

HERBEOORDEELD..... EN DAN?
Stand van zaken 8 maanden na de uitslag

20 april 2006

Ir. Carla G.L. van Deursen

Bureau *ASTri*
Stationsweg 26
2312 AV Leiden

Tel.: 071 – 512 49 03

Fax: 071 – 512 52 47

E-mail: astri@astri.nl

Website: www.astri.nl

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	5
1.1	Herbeoordeling arbeidsongeschikten volgens strengere criteria	5
1.2	Cohortonderzoek naar werk en inkomen van de herbeoordeelden	6
1.3	Onderzoeksthema's tweede deelonderzoek	7
2	DE GROEP DIE TIJDENS DE HERBEOORDELING WERK HEEFT	11
2.1	Inleiding	11
2.2	Aandeel werkbehouders en werkverliezers	13
2.3	Kenmerken werkverliezers	14
2.4	Functieaanpassing werkbehouders	15
2.5	Wensen, mogelijkheden en begeleiding van degenen die de verdiencapaciteit niet benutten	18
2.5.1	De werkbehouders	18
2.5.2	De werkverliezers	20
2.6	Stand van zaken realisatie verdiencapaciteit na acht maanden	22
2.7	Conclusie	23
3	WERKHERVATTING VAN DE GROEP DIE TIJDENS DE HERBEOORDELING GEEN WERK HEEFT	25
3.1	Inleiding	25
3.2	Werkhervatting na acht maanden	25
3.3	Kenmerken dienstverband werkhervatters	26
3.4	Zoekgedrag van niet-werkhervatters	27
3.5	Begeleiding bij terugkeer naar werk	31
3.6	Behoeftte aan begeleiding	35
3.7	Conclusie	38
4	INKOMEN EN UITKERINGEN	41
4.1	Inleiding	41
4.2	Inkomensveranderingen sinds de herbeoordeling	42
4.3	Ontvangen uitkeringen	46
4.4	Verloop van de WW-aanvraag	47
4.5	Conclusie	51
5	BEZWAAR EN BEROEP	53
5.1	Inleiding	53
5.2	Niet eens met de uitslag, maar geen bezwaar maken	54
5.3	Verloop bezwaar en consequenties voor werk zoeken	55
5.4	Conclusie	59

6	SAMENVATTING	61
6.1	Achtergrond en opzet van het onderzoek	61
6.2	Kader voor huidige meting	62
6.3	De groep werkenden	63
6.4	Werkhervatting van groep niet-werkenden	64
6.5	Inkomen en uitkeringen	66
6.6	Bezwaar en beroep	67
BIJLAGE 1.	METHODE, RESPONS EN REPRESENTATIVITEIT	69
BIJLAGE 2.	STEEKPROEFKADER, RESPONDENTEN EN WEEGFACTOREN	73
BIJLAGE 3.	GEZONDHEID, WAO-DUUR EN VOORLAATSTE KEURING	75
BIJLAGE 4.	TABELLEN	79

1 INLEIDING

1.1 Herbeoordeling arbeidsongeschikten volgens strengere criteria

Herbeoordeling volgens strengere criteria

UWV is in oktober 2004 begonnen met de herbeoordeling van alle arbeidsongeschikten jonger dan 50 jaar. Beoogd wordt hen aan te spreken op de mogelijkheden die zij hebben om betaald werk te verrichten. De herbeoordeling vindt plaats volgens de criteria van het aangepaste Schattingsbesluit (aSB)¹. In totaal moeten circa 340.000 arbeidsongeschikten van 50 jaar of jonger (geboren na 1 juli 1954) beoordeeld worden volgens de strengere criteria. Ook cliënten van 50 jaar of jonger die een professionele herbeoordeling² ondergaan, worden volgens het aangepast Schattingsbesluit beoordeeld. Het oproepen voor de herbeoordelingen vindt plaats op volgorde van leeftijd: van jong naar oud. Naar verwachting is de herbeoordelingsoperatie 1 juli 2007 afgerond. In tabel 1.1 wordt het aantal herbeoordelingen weergegeven dat UWV heeft uitgevoerd in 2005, verdeeld naar de uitkomst van de herbeoordeling en naar type arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Tabel 1.1 Uitkomst van de in 2005 uitgevoerde herbeoordelingen

	WAO	WAZ	Wajong	totaal
<i>gevolgen voor hoogte uitkering:</i>				
verhoogd	4%	5%	1%	3%
gelijk	48%	41%	89%	58%
Verlaagd	15%	17%	2%	12%
beëindigd	32%	35%	8%	27%
uitkomst nog onbekend	0%	1%	0%	0%
totaal (kolom%)	100%	100%	100%	100%
aantallen herbeoordeelden	87.451	2.849	27.257	117.557
aandeel (rij%)	74%	2%	23%	100%

Bron: UWV Jaarverslag 2005

¹ Besluit van 18 augustus 2004 tot wijziging van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheids-wetten.

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.

Uit de tabel is op te maken dat 39 procent van alle in 2005 uitgevoerde herbeoordelingen tot een verlaging of beëindiging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft geleid. Dit percentage ligt bij de WAO (47 procent) en de WAZ (52 procent) veel hoger dan bij de Wajong (10 procent). Het onderzoek dat in dit rapport beschreven wordt, heeft betrekking op de grootste *deelgroep* van de herbeoordeelden, namelijk **WAO'ers** waarvan de uitkering is **verlaagd** of **beëindigd**. Van de herbeoordeelden in 2005 is 74 procent WAO'er. De WAO'ers waarvan de uitkering is verlaagd of beëindigd, vertegenwoordigen 35 procent van alle herbeoordeelden.

Begeleiding naar werk centraal

Na het vaststellen van de arbeidsongeschiktheidsklasse wordt voor de cliënt een re-integratievisie opgesteld, waarbij de mogelijkheden tot ondersteuning door UWV bij de re-integratie besproken worden. 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 de re-integratie van gedeeltelijke arbeidsgeschikten. UWV streeft ernaar om de re-integratie maatwerk te doen zijn. De arbeidsdeskundige maakt daarom met de cliënt individuele afspraken over passende re-integratieondersteuning.

1.2 Cohortonderzoek naar werk en inkomen van de herbeoordeelden

Onderzoek naar de gevolgen van de beëindiging of verlaging

UWV heeft onderzoeksbureau AStri gevraagd de gevolgen van de verlaging of beëindiging van de WAO-uitkering voor de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van de cliënten te monitoren. Daarnaast moet het onderzoek inzicht verschaffen in de kenmerken van de cliënten, de inzet van re-integratie-instrumenten, de effecten van de instrumenten en de beleving van de herbeoordeling. UWV heeft de probleemstelling van het onderzoek 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) 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 zal bestaan uit personen die deze in mei of juni van 2006 krijgen. In het totaal worden dus zes deelonderzoeken uitgevoerd. 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 tweede enquête bij het eerste cohort.

1.3 Onderzoeksthema's tweede deelonderzoek

Enquêteonderwerpen

De tweede enquête vindt vier maanden na de eerste meting, en daarmee acht maanden na ontvangst van de uitslag van de herbeoordeling plaats. In deze tweede meting wordt de (tussen)stand gegeven wat functie-uitbreiding van werkenden en werkhervatting van niet-werkenden betreft en wordt ingegaan op de ontvangen begeleiding en het inkomen. Daarnaast is een aantal extra thema's opgenomen met als doel bevindingen uit de eerste meting nader te duiden³. Hieronder wordt aangegeven welke deze extra onderwerpen zijn.

Realisatie verdien capaciteit van werkenden

In de eerste meting is de 'gerealiseerde verdien capaciteit' geoperationaliseerd door naar 'sinds de herbeoordeling gerealiseerde urenuitbreiding' te vragen. Dit is niet voldoende adequaat gebleken. In deze tweede meting wordt daarom gedetailleerd gevraagd naar functie-uitbreiding en realisatie van de verdien capaciteit.

Werkhervatting door de niet-werkenden

Meer dan de helft van de niet-werkenden geeft in de eerste meting aan dat men niet in staat is te werken. Meestal is dit vanwege de gezondheid. Ook van deze groep is echter een substantieel deel ingeschreven bij CWI, een uitzendbureau en/of een re-integratiebureau. Op hun motieven, eigen zoekactiviteiten en verwachtingen wordt in deze tweede meting verder ingegaan.

³ Deursen, C.G.L. van (2006). *Werken na herbeoordeling? Onderzoek onder 1.783 herbeoordeel- den waarvan de uitkering verlaagd of beëindigd is*. Amsterdam: UWV.

Bezwaar en beroep

Van de deelnemers geeft 36 procent aan dat ze het niet eens zijn met de uitslag van de herbeoordeling, maar dat ze geen bezwaar hebben gemaakt. In deze tweede meting wordt hen gevraagd waarom ze geen bezwaar hebben gemaakt. De 36 procent van de deelnemers die wel bezwaar hebben gemaakt, worden vragen gesteld over de uitslag van het bezwaar, over in beroep gaan wanneer het bezwaar wordt afgewezen en over de invloed van de uitslag op het zoeken naar werk.

Reden van inkomensverslechtering en -verbetering

Vier maanden na de herbeoordeling geeft ruim de helft van de herbeoordeelden aan dat het persoonlijke netto-inkomen sinds de herbeoordeling verslechterd is. Dit percentage is hoger dan tevoren verwacht. Hiervoor kon op basis van het beschikbare materiaal geen afdoende verklaring gegeven worden. In de tweede meting wordt nogmaals gevraagd het inkomen te vergelijken met de situatie van voor de herbeoordeling. Degenen die er in inkomen op achteruit gegaan zijn of juist meer zijn gaan verdienen, is gevraagd om toe te lichten hoe dit komt.

WW en TRI

Mede in verband met de bevindingen omtrent inkomensverslechtering wordt in de tweede meting gevraagd of men een WW- of TRI-uitkering heeft aangevraagd en of de aanvraag is toegewezen. Degenen die geen WW hebben aangevraagd, wordt gevraagd waarom ze dit niet gedaan hebben. Degenen die een WW-uitkering krijgen, wordt gevraagd naar de aansluiting tussen WAO en WW/TRI. Dit om inzicht te krijgen in de omvang van de eventuele wachttijden.

Inhoud van dit rapport

Hoofdstuk 2 gaat over functie-uitbreiding bij degenen die tijdens de herbeoordeling werk hebben en over de zoekactiviteiten en begeleiding van degenen die hun werk na de herbeoordeling verloren hebben of bij de eigen werkgever niet kunnen uitbreiden. In hoofdstuk 3 staan de mensen centraal die tijdens de herbeoordeling geen werk hadden. Beschreven wordt welk deel inmiddels het werk hervat heeft, welke zoekactiviteiten zij verrichtten en welke begeleiding zij daarbij ontvangen van UWV of re-integratiebedrijven. Hoofdstuk 4 gaat over de inkomensgevolgen na acht maanden, de WW- en/of TRI-aanvraag en de ontvangen uitkeringen. Hoofdstuk 5 heeft bezwaar en beroep als onderwerp. Elk hoofdstuk eindigt met een conclusieparagraaf. In hoofdstuk 6 ten slotte wordt een samenvatting van het rapport, met daarin de conclusies gegeven. In bijlage 1 wordt de onderzoeksmethode, respons en representativiteit kort beschreven. Bijlage 2 beschrijft de kenmerken van de steekproef. In bijlage 3 worden enkele nieuw be-

paalde achtergrondkenmerken beschreven (gezondheid, WAO-duur en voorlaatste keuring) en bijlage 4 vormt de tabellenbijlage.

2 DE GROEP DIE TIJDENS DE HERBEOORDELING WERK HEEFT

2.1 Inleiding

Basisgroep: werkenden tijdens de herbeoordeling

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

Rol van UWV 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 functieaanpassing 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.

Basisgroep heeft twee subgroepen: werkbehouders en werkverliezers

Niet voor de hele basisgroep van 'werkenden tijdens de herbeoordeling' geldt dat ze ook na acht maanden werken: zo'n één op de tien werkenden heeft na acht maanden geen werk meer. Voor deze groep kan de werkgever dus geen re-integratieverantwoordelijkheid (meer) nemen. Dit betekent dat de stand van zaken vanuit drie perspectieven bekeken zal worden in de analyse: vanuit de totale basisgroep, vanuit de grote deelgroep die ook na acht maanden betaald werk heeft (de werkbehouders)⁴ en vanuit de groep die werkloos is geworden (de werkverliezers).

⁴ Ook degenen die tussentijds werkloos zijn geweest, worden hierbij als 'werkbehouders' beschouwd.

Verskillende 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.

Tweede meting geeft beter beeld van benutting verdien-capaciteit

Het is met een vragenlijst niet mogelijk exact te meten of een herbeoordeelde nu wel of niet de verdien-capaciteit benut en of iemand ook daadwerkelijk *wil* uitbreiden⁵. De werkelijkheid is hiervoor te complex. In de eerste meting bleek de operationalisering van de benutte verdien-capaciteit⁶ ontoereikend om hieruit conclusies te trekken. In deze tweede meting is daarom een andere, uitgebreidere vragenset gebruikt. Hiermee wordt een beter beeld gekregen van het aandeel dat de verdien-capaciteit inmiddels benut, en de wensen en mogelijkheden voor functie-uitbreiding bij de resterende werkenden.

Inhoud van dit hoofdstuk

In paragraaf 2.2 wordt een overzicht gegeven van het aandeel werkenden tijdens de herbeoordeling en het aandeel werkverliezers en werkbehouders bij vier en acht maanden. In paragraaf 2.3 wordt ingegaan op kenmerken van werkverliezers. Voor de groep die ook na 8 maanden werkt (de werkbehouders), wordt in paragraaf 2.4 weergegeven in hoeverre de verdien-capaciteit benut wordt. Paragraaf 2.5 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, welke ondersteuning krijgen en wensen zij daarbij? Ook wordt ingegaan op de ontvangen ondersteuning van de werkverliezers. In paragraaf 2.6 wordt de stand van zaken na acht maanden beschreven voor de totale basispopulatie, dus zowel de werkbehouders als de werkverliezers. In paragraaf 2.7 worden de conclusies gegeven.

⁵ Om dit exact te bepalen zouden UWV-gegevens over de verdien-capaciteit vergeleken moeten worden met salarisgegevens.

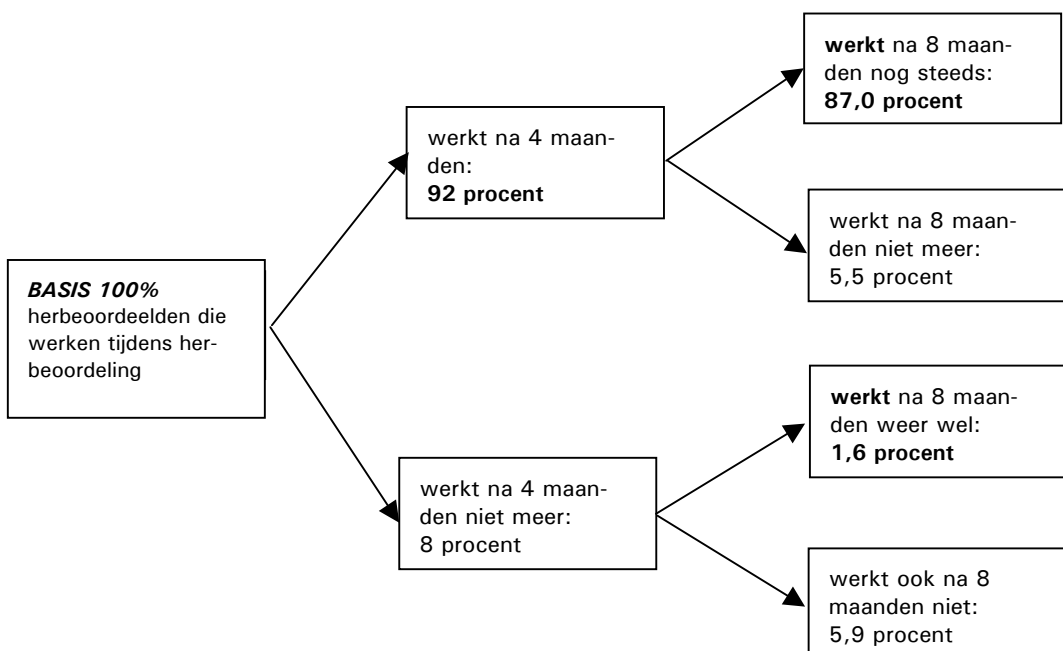
⁶ Gevraagd is of sinds de herbeoordeling het aantal werkuren is uitgebreid.

2.2 Aandeel werkbehouders en werkverliezers

Ontwikkelingen binnen het aandeel dat tijdens de herbeoordeling werkt

Tijdens de eerste meting (gehouden vier maanden na ontvangst van de uitslag) is vastgesteld dat 36 procent van de herbeoordeelden werk had tijdens de herbeoordeling. Binnen de kleinere groep respondenten die aan de tweede meting deelneemt, is dit percentage eveneens 36. Dit duidt erop dat de respondenten uit de tweede meting op dit punt representatief zijn voor de respondenten van de eerste meting⁷. Van deze groep werkenden heeft na vier maanden 8 procent geen werk, na acht maanden is dit 11 procent⁸ (figuur 2.1). Voor zover men acht maanden na de herbeoordeling nog steeds betaald werk heeft, is dat voor 91 procent nog steeds bij de werkgever waar men toen ook al werkte. De overige 9 procent heeft inmiddels een andere werkgever.

Figuur 2.1 Werkbehoud en werkverlies na vier en acht maanden (als percentage van de groep die tijdens de herbeoordeling werkt)



⁷ In de tweede meting zijn degenen die als gevolg van hun bezwaar het oude arbeidsongeschiktheidspercentage hebben teruggekregen buiten beschouwing gelaten en ook degenen die in de tweede meting zeggen dat ze tijdens de herbeoordeling toch geen werk hadden (n=6).

⁸ 5,5 procent + 5,9 procent is afgerond 11 procent.

2.3 Kenmerken werkverliezers

Van degenen die tijdens de herbeoordeling nog werken, heeft 11 procent acht maanden later geen werk meer. Het werkverlies is meer dan gemiddeld in de Nederlandse beroepsbevolking: in 2003 had 7 procent van de werkende beroepsbevolking na één jaar geen werk meer⁹. Om deze reden is nagegaan of de groep werkverliezers verschilt van de groep werkbehouders op achtergrondkenmerken. Dit kan mogelijk enig inzicht geven in de reden van het werkverlies.

Kenmerken waarop werkverliezers niet verschillen van werkbehouders

Werkverliezers verschillen niet opvallend van werkbehouders in geslacht, leeftijd, woonsituatie, kostwinnerschap, het hebben van een werkende partner, het hebben van kinderen, WAO-duur, etniciteit, het gemiddeld aantal werkjaren of het aantal verschillende banen dat men gehad heeft.

Werkverliezers vaak geen vast dienstverband

Het grootste verschil tussen beide groepen zit in het dienstverband. Van de werkbehouders had ten tijde van de herbeoordeling 69 procent een vast contract, bij de werkverliezers is dit 38 procent. De overige werkverliezers hadden met name een tijdelijk contract korter dan een half jaar (17 procent), langer dan een half jaar (24 procent), werkten als freelancer of zelfstandige (14 procent) of via een uitzendbureau (3 procent).

Werkverliezers vaker volledig arbeidsongeschikt vóór herbeoordeling

Een opvallend verschil is verder gelegen in de mate van arbeidsongeschiktheid: de werkverliezers waren relatief vaak volledig arbeidsongeschikt op het moment van herbeoordeling (52 procent). Van de werkbehouders was 19 procent volledig arbeidsongeschikt. De werkverliezers zijn na de herbeoordeling iets vaker gedeeltelijk arbeidsongeschikt, de werkbehouders iets vaker volledig arbeidsongeschikt.

Werkverliezers bij acht maanden relatief slechte gezondheid (maar niet bij vier maanden)

De werkverliezers ervaren hun gezondheid bij acht maanden vaker als 'slecht' dan de werkbehouders (24 versus 8 procent). Bij vier maanden hadden de werkverliezers maar *iets* vaker een slechte gezondheid (17 versus 10 procent) en tevens relatief vaak een 'goede' of 'zeer goede' gezondheid (36 versus 24 procent). Verder was 25 procent van de werkverliezers bij vier maanden 'klachten-

⁹ Het betreft de situatie van de laatste vrijdag van september 2003 ten opzichte van de laatste vrijdag van september 2002, exclusief degenen die met pensioen zijn gegaan (recentere gegevens zijn niet voorhanden). Deze zijn afgezet tegen de werkzame beroepsbevolking van 2003: 503.400/7.001.000 (Bron: CBS Statline).

vrij' tegenover 10 procent van de werkbehouders. Voor deze gezondheidstrends zijn twee verklaringen denkbaar: ofwel men verliest het werk vanwege de verslechterde gezondheid, ofwel de gezondheidsbeleving verslechtert als gevolg van het niet meer werken.

Werkverliezers krijgen vaker begeleiding

De werkverliezers hebben vaker dan de werkbehouders begeleiding naar werk gekregen sinds de herbeoordeling (38 versus 23 procent). Ook hebben ze acht maanden na de herbeoordeling iets vaker behoefte aan begeleiding (19 versus 15 procent). In paragraaf 2.5.2 wordt nader ingegaan op het zoeken naar werk en de ontvangen begeleiding van de werkverliezers.

Werkverliezers hoger opgeleid

Er is geen verschil in het aandeel laag opgeleiden, wel is het aandeel hoog opgeleiden onder de werkverliezers relatief hoog en het aandeel middelbaar opgeleiden relatief laag.

Conclusie

Uit de hierboven beschreven kenmerken ontstaat het beeld dat een meerderheid van de werkverliezers bij de herbeoordeling nog geen vaste voet op de arbeidsmarkt had. Het feit dat relatief veel van hen voorheen volledig arbeidsongeschikt waren en ze ook relatief vaak begeleiding krijgen, wijst erop dat het mogelijk 'eerste pogingen' tot terugkeer betreft¹⁰.

2.4 Functieaanpassing werkbehouders

Merendeel werkbehouders weet of verdiencapaciteit benut wordt

In deze tweede meting is de respondenten voor het eerst rechtstreeks gevraagd naar de realisatie van de verdiencapaciteit. Hiervoor is de volgende vraagformulering gebruikt:

"Tijdens de herbeoordeling van 2005 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?"

¹⁰ UWV overweegt nader onderzoek uit te voeren; naar de achtergronden van het werk en werkverlies van de groep voorheen volledig arbeidsongeschikten.

De antwoorden op deze vraag naar de benutting van de verdiencapaciteit zijn weergegeven in tabel 2.2. De meeste werkenden blijken in staat op deze (vooraf als lastig ingeschatte) vraag een antwoord te geven: slechts 23 procent weet niet hoe het salaris zich verhoudt tot de verdiencapaciteit. 36 procent geeft aan dat het salaris ongeveer even hoog of hoger ligt dan de theoretische verdiencapaciteit en 16 procent dat het *iets* lager ligt. 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 verdiencapaciteit) kunnen daarom worden beschouwd als 'de verdiencapaciteit benuttend'. Dit geldt voor 52 procent van de werkbehouders. Precies een kwart geeft aan dat het salaris nu veel minder is: zij benutten hun verdiencapaciteit dus niet volledig.

Tabel 2.2 Omvang salaris ten opzichte van de theoretische verdiencapaciteit (als percentage van de werkbehouders)

	%
ongewogen aantal	224
salaris t.o.v. theoretische verdiencapaciteit	
veel meer	7
iets meer	8
even veel	21
iets minder	16
veel minder	25
weet het niet	23

Werkbehouders die niet weten of de verdiencapaciteit benut wordt, benutten hun verdiencapaciteit waarschijnlijk vaak volledig

Van de werkbehouders weet 23 procent niet of de verdiencapaciteit benut wordt. Aannemelijk is dat deze groep de verdiencapaciteit over het algemeen (bijna) volledig zal benutten. Immers, als dit niet het geval zou zijn, was men zich waarschijnlijk wel bewust geweest van het feit dat men 'veel minder' verdient. Om deze veronderstelling te toetsen zijn de drie na samenvoeging ontstane categorieën (wel benut, niet benut en weet niet) onderling vergeleken op een groot aantal andere kenmerken, gemeten in de eerste en de tweede meting. Voor zover er verschillen zichtbaar zijn naar benutting van de verdiencapaciteit, blijken deze de verwachting te onderbouwen. De groep die niet weet of de verdiencapaciteit benut wordt, lijkt sterk op degenen die de verdiencapaciteit (bijna) volledig benutten en wijkt duidelijk af van de groep die deze niet benut. Dit is onder

andere voor de volgende kenmerken het geval (tussen haakjes wordt het verschil met degenen die veel minder verdienen aangeduid):

- het hebben van een WW- of TRI-uitkering (relatief weinig);
- het hebben van een inkomensachteruitgang (relatief heel weinig);
- de hoogte van het persoonlijk inkomen (relatief hoog);
- het gerealiseerd hebben van functie-uitbreiding voor en/of na de herbeoordeling (relatief vaak);
- het opleidingsniveau (relatief hoog);
- het maken van bezwaar (relatief weinig);
- nog steeds bij de oude werkgever werken (relatief vaak);
- nog steeds bij de werkgever werken waar men in de WAO kwam (relatief vaak);
- op zoek zijn naar werk bij een andere werkgever (relatief weinig).

Op basis van deze bevindingen wordt aannemelijk dat ook de groep die niet weet of de verdien capaciteit benut wordt, deze grotendeels benut. De 52 procent die zelf aangeeft dat de verdien capaciteit benut wordt, moet daarom als een ondergrens worden gezien. Verwacht mag worden dat het werkelijke aandeel werkbehouders dat de verdien capaciteit benut, dichterbij de 75 procent (= 52 + 23) dan van de 52 procent ligt.

Functie-uitbreiding voor en na de herbeoordeling

Naast de directe vraag naar de verdien capaciteit zijn ook vragen gesteld over de voor en na de herbeoordeling gerealiseerde functie-uitbreidingen. Van de werkbehouders geeft 33 procent aan dat in de periode tussen de voorlaatste keuring en de herbeoordeling functie-uitbreiding heeft plaatsgevonden. De meest voorkomende vorm van functie-uitbreiding is daarbij urenuitbreiding. In de periode na de herbeoordeling heeft 25 procent de functie uitgebreid. Het één sluit het ander niet uit: bij 17 procent heeft zowel voor als na de herbeoordeling functie-uitbreiding plaatsgevonden. Bij in totaal 57 procent van de werkbehouders heeft sinds de voorlaatste keuring geen enkele vorm van functie-uitbreiding plaatsgevonden (zie bijlage 4, tabel B4.1). Van de herbeoordeelden werkt 70 procent parttime, hier gedefinieerd als minder dan 36 uur werken volgens het arbeidscontract. Sommigen werken in de praktijk minder uren (16 procent) en sommigen meer uren (14 procent) (zie bijlage 4, tabel B4.2).

Realisatie verdien capaciteit ook vaak zonder functie-uitbreiding

Het ligt voor de hand te veronderstellen, dat functie-uitbreiding samengaat met realisatie van de verdien capaciteit. Functie-uitbreiding is immers de meest voor de hand liggende manier om een hoger salaris te verwerven. Dit blijkt echter maar in beperkte mate het geval te zijn. Van de werkbehouders heeft 43 procent voor of na de herbeoordeling de functie uitgebreid. Niet alle functie-uitbreiders benutten echter ook de verdien capaciteit. En omgekeerd benut een deel van de werkbehouders de verdien capaciteit zonder dat er sprake is geweest van functie-uitbreiding (zie bijlage 4, tabel B4.3). Blijkbaar zijn er in de praktijk ook andere wegen waarlangs aansluiting van het salaris bij de theoretische verdien capaciteit plaatsvindt. Geconstateerd kan worden dat functie- en salaris aanpassingen een dynamisch proces vormen. Voor een deel zijn deze aanpassingen een reactie op formele herbeoordeling momenten, maar ze vinden ook los hiervan plaats. Voor toekomstige enquête onderzoeken waarbij bepaling van de benutting van de verdien capaciteit aan de orde is, betekent dit dat niet volstaan kan worden met de meting van functie-uitbreiding, maar dat de door UWV vastgestelde theoretische verdien capaciteit direct gespiegeld moet worden aan de salarishoogte.

2.5 Wensen, mogelijkheden en begeleiding van degenen die de verdien capaciteit niet benutten

Twee separate groepen: werkbehouders en werkverliezers

In de vorige paragraaf is aangegeven dat een kwart van de werkbehouders acht maanden na de herbeoordeling *veel* minder verdient dan volgens UWV theoretisch mogelijk is. Het is belangrijk te weten of deze groep het werk wil uitbreiden, of hierbij ondersteuning gewenst is en of ze deze ook krijgen. Daarnaast is er de groep die tijdens de herbeoordeling wel werk had, maar na acht 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. Op de eerstgenoemde groep wordt ingegaan in paragraaf 2.5.1, op de tweede in paragraaf 2.5.2. Omdat het om een klein aantal personen gaat, moeten alle in deze twee paragrafen genoemde percentages als indicatief worden beschouwd.

2.5.1 De werkbehouders

Een kwart van degenen die na acht maanden nog steeds werkt, verdient veel minder dan volgens UWV in theorie mogelijk is. Om van deze groep 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

Op deze vraag geeft minder dan de helft (45 procent) aan dat men de functie in dat geval zou uitbreiden. Ruim de helft (55 procent) zou dit niet doen. 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: circa driekwart noemt dit als reden (tabel 2.3). Omdat het om een klein aantal respondenten gaat, worden in de tabel ook de ongewogen aantallen vermeld.

Tabel 2.3 Wensen tot functie-uitbreiding (als percentage van de werkbehouders bij wie het salaris veel minder is de verdien capaciteit)

	ongewogen aantal	gewogen percentage
Zou op korte termijn de functie uitbreiden als dit aangeboden wordt?	n = 55	n = 55
ja	24x	45%
nee	31x	55%
Indien geen gebruik aanbod tot uitbreiding, waarom niet?	n = 31	n = 31
vanwege gezondheid	24x	78%
vanwege andere persoonlijke omstandigheden	2x	8%
werkt al fulltime	2x	6%
andere reden	3x	8%

Minder dan de helft van degenen die verdien capaciteit niet benutten, wil uitbreiden, maar de meeste lijken hiervoor niet bij eigen werkgever terecht te kunnen

In tabel 2.4 zijn de mogelijkheden tot en ondersteuning bij functie-uitbreiding weergegeven, voor de groep van wie het salaris veel minder is de verdien capaciteit en de functie wil uitbreiden. Omdat het slechts 24 respondenten betreft, worden in deze tabel ook de ongewogen aantallen vermeld. Tweederde van degenen die nog onder hun verdien capaciteit werken en de functie willen uitbreiden, heeft sinds de herbeoordeling nog met de werkgever gesproken over functie-uitbreiding. Voor slechts drie van de 24 personen geldt dat na een gesprek met de eigen werkgever nog uitbreiding mogelijk blijkt. Bij de overigen kan het

niet, is het nog onduidelijk of men heeft hierover niet met de werkgever gesproken sinds de herbeoordeling. De helft geeft dan ook aan op zoek te zijn naar een andere werkgever. Op de vraag of men hulp krijgt van respectievelijk UWV, arbodienst, eigen werkgever of een andere instantie, geven respectievelijk 4, 1, 6 en 4 personen aan dat dit het geval is. Vijf van de 24 personen hebben sinds de herbeoordeling geen begeleiding gekregen, maar geven te kennen hier nu wel behoefte aan te hebben.

Tabel 2.4 Mogelijkheden tot en ondersteuning bij functie-uitbreiding (als percentage van degenen van wie het salaris veel minder is de verdien capaciteit en willen uitbreiden)

	ongewogen aantal	gewogen %
ongewogen aantal	n = 24	n = 24
heeft sinds herbo met werkgever over uitbreiding gesproken	16x	66%
kan bij werkgever uitbreiden	3x	13%
is momenteel op zoek naar andere werkgever	11x	50%
ontvangen hulp bij functie-uitbreiding		
UWV	4x	14%
arbodienst	1x	3%
werkgever	6x	27%
re-integratiebedrijf	4x	16%
heeft behoefte aan begeleiding, maar krijgt deze niet	5x	20%

2.5.2 De werkverliezers

Merendeel werkverliezers zoekt naar werk

Van de groep die tijdens de herbeoordeling werkte, heeft 11 procent inmiddels geen werkgever meer. In tabel 2.5 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 slechts een klein aantal personen gaat (n = 31) moeten deze percentages als indicatief beschouwd worden en zijn ook de ongewogen aantallen in de tabel weergegeven. Van de 31 niet meer werkenden zijn er 20 na acht maanden aangemeld bij het CWI en 9 bij een re-integratiebedrijf. Bij

een uitzendbureau staan 10 personen ingeschreven. Van de werkverliezers is tweederde momenteel op zoek naar werk en eenderde niet. Van de 12 personen die niet op zoek zijn, blijken er drie wel bezig te zijn met werk: één persoon heeft zicht op een baan en twee personen zitten in een re-integratietraject. De meest genoemde reden dat men momenteel geen werk zoekt, is de gezondheid (7 van de 12 personen). Verder wachten twee personen het bezwaar of beroep af.

Eén op de vijf werkverliezers heeft behoefte aan begeleiding

In totaal geven 12 van de 31 werkverliezers aan sinds de herbeoordeling begeleiding ontvangen het hebben. Voor 6 werkverliezers geldt dat ze sinds de herbeoordeling geen begeleiding ontvangen hebben, maar hier bij acht maanden wel behoefte aan hebben. De overige 13 hebben geen begeleiding ontvangen, maar ook geen behoefte hieraan.

Tabel 2.5 Zoekactiviteiten en ontvangen begeleiding (als percentage van de werkverliezers)

	ongewogen aantal	gewogen %
ongewogen aantal	n = 31	n = 31
momenteel op zoek naar werk		
ja	19x	66%
nee	12x	34%
aanmelding bij instanties rond werk		
CWI	20x	69%
uitzendbureau	10x	40%
re-integratiebedrijf	9x	29%
stand van zaken begeleiding		
krijgt/kreeg begeleiding naar werk	12x	39%
krijgt geen begeleiding, en heeft hieraan ook geen behoefte	13x	42%
heeft behoefte aan begeleiding, maar krijgt deze niet	6x	19%

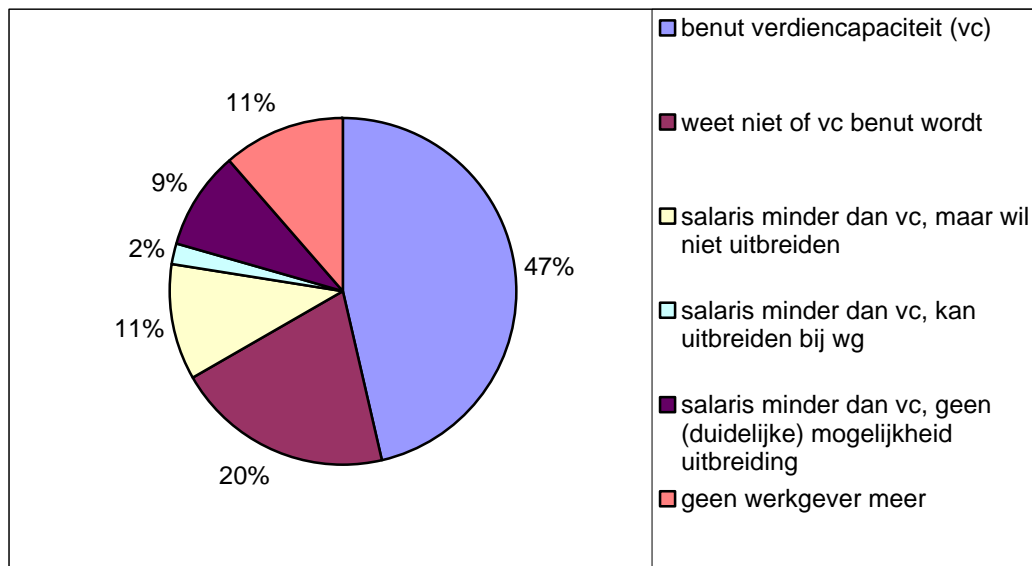
2.6 Stand van zaken realisatie verdien capaciteit na acht maanden

Degenen die *tijdens de herbeoordeling* werkten, vormen in dit onderzoek de uitgangsgroep voor de monitoring van functie-uitbreiding en realisatie van de verdien capaciteit. In figuur 2.6 wordt daarom de stand van zaken na acht maanden weergegeven voor de werkbehouders en de werkverliezers gezamenlijk. Van deze totale groep geeft 47 procent zelf aan dat de verdien capaciteit na acht maanden volledig of bijna volledig benut wordt. Aannemelijk is echter dat ook de groep die niet weet of ze de verdien capaciteit benut, deze grotendeels wel benut. Dit betekent dat de 47 procent een ondergrens is, en dat het werkelijke aandeel de 67 procent (47 + 20 procent) waarschijnlijk dicht nadert. Er resteert een groep van 33 procent die de verdien capaciteit niet benut. Deze groep is onder te verdelen in drie even grote groepen:

- werkenden die de functie niet willen uitbreiden, met als meest genoemde reden de gezondheid (11 procent);
- werkenden die de functie wel willen uitbreiden (11 procent);
- werkverliezers (11 procent).

De meeste werkenden die de functie willen uitbreiden, weten inmiddels dat dit niet mogelijk is of hebben hiervoor sinds de herbeoordeling niet gesproken met de werkgever.

Figuur 2.6 Stand van zaken na acht maanden (als percentage van de groep die tijdens de herbeoordeling werkt)



2.7 Conclusie

Minimaal 47 procent, maar waarschijnlijk tegen de 67 procent van de werkenden benut de verdiencapaciteit na acht maanden

Van de herbeoordeelden die op het moment van herbeoordeling betaald werk hebben, benut na acht maanden 47 procent de verdiencapaciteit. Aannemelijk is dat ook de 20 procent die niet weet of de verdiencapaciteit benut wordt, deze grotendeels benut. Verwacht mag daarom worden dat het aandeel dat de verdiencapaciteit benut, dichter in de buurt van de 67 dan van de 47 procent ligt. Voor 22 procent geldt dat hun salaris onder de verdiencapaciteit ligt en 11 procent heeft na acht maanden geen werk.

Functie-uitbreiding en benutting verdiencapaciteit hoeven niet samen te gaan

In totaal heeft 43 procent van de werkbehouders voor of na de herbeoordeling de functie of de uren uitgebreid: 11 procent vóór de herbeoordeling, 15 procent na de herbeoordeling en 18 procent zowel voor als na de herbeoordeling. In niet alle gevallen benutten degenen die de functie voor of na de herbeoordeling uitgebreid hebben echter ook de verdiencapaciteit. Omgekeerd benut een deel van de werkbehouders de verdiencapaciteit, zonder dat er sprake is geweest van functie-uitbreiding. Blijkbaar zijn er in de praktijk ook andere wegen waarlangs aansluiting van het salaris bij de theoretische verdiencapaciteit plaatsvindt. Geconstateerd wordt dat functie- en salarisaanpassingen een dynamisch proces vormen. Voor een deel zijn deze aanpassingen een reactie op formele herbeoordelingsmomenten, maar ze vinden ook los hiervan plaats.

De helft van de 'te weinig verdiemers' zoekt uitbreiding

Van de groep van 22 procent die de verdiencapaciteit niet volledig benut, wil de helft het werk op dit moment *niet* uitbreiden. In de meeste gevallen is dit vanwege de gezondheid. Van de helft die het werk wèl wil uitbreiden, geeft maar een klein deel aan dat dit ook mogelijk is bij de eigen werkgever. De helft is op dit moment op zoek naar een andere werkgever. Twintig procent van degenen die uitbreiding wensen omdat de verdiencapaciteit nog niet benut wordt, heeft behoefte aan begeleiding naar werk, maar heeft sinds de herbeoordeling dergelijke begeleiding niet ontvangen.

Meerderheid werkverliezers is op zoek naar werk

Elf procent van degenen die tijdens de herbeoordeling werken, heeft na acht maanden geen werk meer. Van deze groep is tweederde momenteel op zoek naar werk. Ook een deel van de niet-zoekenden is bezig met terugkeer naar werk. Ruim de helft van degenen die momenteel niet zoeken, geeft hier gezondheidsredenen voor op. Vier op de tien werkverliezers hebben begeleiding naar

werk (gehad). Twee op de tien werkverliezers hebben na acht maanden behoefte aan begeleiding, maar ontvangen deze moment niet.

Bij eigen werkgever na acht maanden nauwelijks uitbreiding meer te verwachten

De uitkomsten van deze meting op acht maanden na de herbeoordeling wijzen erop dat de ontwikkelingen wat betreft werkuitbreiding bij de *eigen* werkgever voor veel van de werknemers hun beslag hebben gekregen: ofwel men realiseert de verdien capaciteit, ofwel men wil zelf de functie niet uitbreiden, ofwel dit is niet mogelijk bij de huidige werkgever. Slechts 2 procent van de groep die tijdens de herbeoordeling werkte, geeft aan nog uitbreidingsmogelijkheden te hebben bij de eigen werkgever. Een groep van 20 procent resteert die ofwel geen werkgever meer heeft, ofwel de functie niet kan uitbreiden bij de huidige werkgever.

3 WERKHERVATTING VAN DE GROEP DIE TIJDENS DE HERBEOORDELING GEEN WERK HEEFT

3.1 Inleiding

Basisgroep: niet-werkenden tijdens de herbeoordeling

De basisgroep voor dit hoofdstuk wordt gevormd door *degenen die tijdens de herbeoordeling geen werk hadden*. Dit is in dit onderzoek het geval voor 64 procent van de herbeoordeelden. Het beleidsstreven is dat zoveel mogelijk niet-werkende WAO'ers betaald werk vinden om daarmee hun verlies of de verlaging van de uitkering te compenseren. Binnen de basisgroep worden daarom twee subgroepen onderscheiden: de groep die na acht maanden aan het werk is (de werkhervatters) en degenen die na acht maanden niet werken (de niet-hervatters).

UWV biedt alle niet-werkenden begeleiding aan

UWV is primair verantwoordelijk voor de begeleiding van de niet-werkenden naar werk. UWV biedt deze groep daarom begeleiding naar werk aan, op basis van een door de arbeidsdeskundige opgestelde re-integratievisie. In dit hoofdstuk wordt de tussenstand opgemaakt na acht maanden.

Inhoud van dit hoofdstuk

In paragraaf 3.2 wordt de stand van zaken wat werkhervatting betreft gegeven voor de totale basisgroep, vier en acht maanden na de uitslag van de herbeoordeling. Paragraaf 3.3 gaat over kenmerken van het dienstverband van de werkhervatters. Paragraaf 3.4 gaat over de zoekactiviteiten van de niet-hervatters. De niet-zoekenden wordt naar de reden hiervoor gevraagd. De paragrafen 3.5 en 3.6 betreft de ontvangen begeleiding respectievelijk de behoeften op dit punt, zowel van de werkhervatters als van de niet-hervatters.

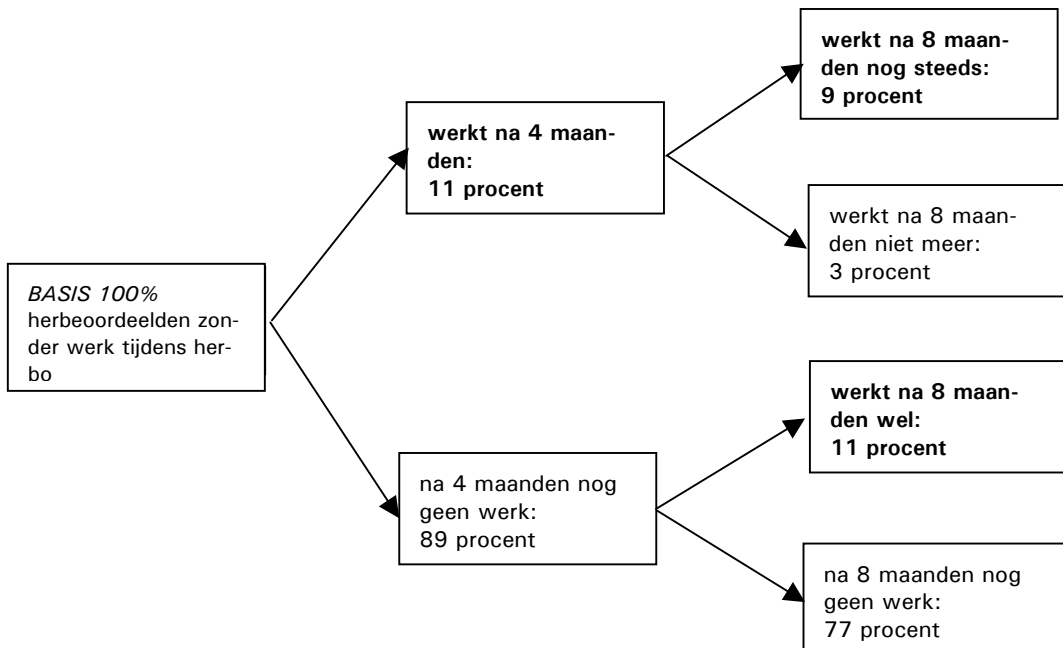
3.2 Werkhervatting na acht maanden

Na acht maanden 20 procent weer aan het werk

Uit de eerste meting is gebleken dat 64 procent van alle herbeoordeelden in dit onderzoek op het moment van de herbeoordeling geen werk had. Uit figuur 3.1 is op te maken dat van deze basisgroep na acht maanden 20 procent aan het werk is. Vier maanden eerder lag dit percentage nog op 11. Van degenen die na vier maanden werk hebben, werkt een kwart vier maanden later niet langer en werkt driekwart nog steeds. Al met al is het aandeel dat tussen de vier en acht

maanden het werk hervat heeft, ongeveer even groot als het aandeel dat in de eerste vier maanden al het werk hervat heeft. Verwacht mag worden dat het aandeel werkenden verder zal stijgen, omdat veel trajecten nog lopen op het moment van deze enquête (bij acht maanden). De gemiddelde duur van een traject is 14 maanden met een maximum van twee jaar.

Figuur 3.1 Stand van zaken werkhervatting na vier en acht maanden (percentage van de groep die tijdens de herbeoordeling niet werkte)



3.3 Kenmerken dienstverband werkhervatters

Deel werkhervatters heeft nog geen stabiele positie op de arbeidsmarkt

In tabel 3.2 zijn enkele kenmerken van het dienstverband van de werkhervatters weergegeven. 64 procent benut in de nieuwe baan de verdien capaciteit volledig, 31 procent verdient veel minder en 5 procent weet het niet. De meesten hebben een parttimebaan of een 0-urencontract (oproepkracht), slechts 28 procent werkt 36 uur of meer. 21 procent heeft een contract van meer dan een half jaar en 25 procent heeft een vast contract. In 44 procent van de gevallen betreft het uitzendwerk (18 procent) of een tijdelijk contract van een half jaar of korter (26 procent). Deze mensen hebben dus nog geen stabiele positie op de arbeidsmarkt verworven. Bij de volgende meting zal blijken of de werkhervatting duurzaam is, omdat dit gegeven de korte tijd sinds de werkhervatting nog niet mogelijk is.

Tabel 3.2 Kenmerken van het dienstverband (als percentage van de werkhervatters)

	%
ongewogen aantal	86
huidige salaris werkhervatters, vergeleken met theoretische verdien capaciteit volgens UWV	
veel meer	6
ongeveer evenveel	58
veel minder	31
weet het niet	5
aantal werkuren	
0 uren	4
1-19 uren	38
20-35 uren	29
> 36 uren	28
soort dienstverband	
via een uitzendbureau	18
vast dienstverband (vast contract)	25
kort tijdelijk dienstverband (een half jaar of korter)	26
langer tijdelijk dienstverband (langer dan een half jaar)	21
via gesubsidieerde arbeid (zoals WIW / I/D baan)	2
WSW-dienstverband (sociale werkplaats)	1
werkte als zelfstandige, freelancer	3
anders	6

3.4 Zoekgedrag van niet-werkhervatters

Twintig procent van degenen die tijdens de herbeoordeling geen werk hadden, heeft na acht maanden het werk hervat. In deze en de volgende paragrafen staat de andere 80 procent centraal. Wat doen de herbeoordeelden die nog niet hervat hebben, om aan het werk te komen? Aangegeven wordt in welke mate ze zich aangemeld hebben of ingeschreven zijn bij instanties rond werk en inkomen, welke zoekactiviteiten ze ondernemen en of ze verwachten dat dit binnen afzienbare tijd tot een baan zal leiden. Voor degenen die niet op zoek naar werk zijn, wordt beschreven waarom ze dit niet doen.

Inschrijving bij instanties rond werk en inkomen

In tabel 3.3 staat beschreven bij welke instanties de niet-werkenden 'momenteel' zijn aangemeld, waarbij 'momenteel' staat voor het moment waarop de enquête is afgenomen, respectievelijk vier en acht maanden na de herbeoordeling. Ruim de helft van de werklozen is na acht maanden aangemeld bij een re-integratiebedrijf, 84 procent bij het CWI en een kwart bij een uitzendbureau. Deze percentages liggen op hetzelfde niveau als bij vier maanden. Het betreft hier dezelfde personen.

Tabel 3.3 Aanmelding bij instanties rond werk en uitkering vier en acht maanden na de herbeoordeling (als percentage van de niet-hervatters)

	aanmelding bij instanties	
	na 4 maanden	na 8 maanden
ongewogen aantal	374	374
CWI	86	84
uitzendbureau	26	24
re-integratiebedrijf	56	56
gesubsidieerde arbeid	1	1
WSW	3	3

Bijna alle niet-hervatters ondernemen zoekactiviteiten

In het kader van het zoeken naar werk zijn verschillende activiteiten mogelijk, los van een eventueel re-integratietraject. De herbeoordeelden zijn zeven mogelijke zoekactiviteiten voorgelegd met daarbij de vraag of ze die in de afgelopen vier maanden verricht hebben. In tabel 3.4 worden de uitkomsten hiervan weergegeven. De meeste activiteiten worden door een meerderheid verricht. Het meest wordt gekeken naar vacatures in kranten (75 procent). Zo'n tweederde solliciteert op vacatures of doet open sollicitaties. Slechts een klein deel heeft de afgelopen vier maanden nog contact opgenomen met de oude werkgever (14 procent).

Zeventig procent van de werklozen is na acht maanden op zoek naar werk

Het ondernemen van zoekactiviteiten hoeft niet te betekenen dat men serieus op zoek is. Vacatures bekijken kan men immers ook doen ter oriëntatie op de toekomst (bijvoorbeeld na afronding van een traject) of omdat dit verplicht is voor de WW. Van degenen die geen werk hebben, antwoordt 70 procent bevestigend op de vraag of men *momenteel* op zoek is naar werk. Degenen die aangeven dat

ze momenteel op zoek zijn naar werk, ondernemen gemiddeld 4,7 van de maximaal zeven zoekactiviteiten. Degenen die aangeven dat ze momenteel niet op zoek zijn ondernemen gemiddeld 2,5 zoekactiviteiten. Van de niet-zoekenden onderneemt 72 procent één of meer van de zeven bevraagde zoekactiviteiten, van de zoekenden is dit 100 procent.

Tabel 3.4 Zoekactiviteiten van degenen die na acht maanden geen werk hebben (als percentage van de groep die na acht maanden niet hervat heeft)

	%
ongewogen aantal	368
zoekactiviteiten	
vacatures kijken in de krant	75
vacatures kijken op internet	64
vacatures kijken bij CWI	57
solliciteren op vacatures	68
open sollicitaties	64
over (ander) werk zoeken praten	61
contact opnemen met oude werkgever	14
geen enkele van deze activiteiten	8
is momenteel op zoek naar werk	
ja	70
nee	30
indien momenteel op zoek: verwachting over het vinden van werk	
	n = 257
weet zeker of denkt wel werk te hebben binnen een jaar	34
weet zeker of denkt geen werk te hebben binnen een jaar	37
weet echt niet of men binnen een jaar werk zal hebben	29

Een derde van de zoekenden verwacht binnen een jaar werk te hebben

Van de niet-werkenden die momenteel op zoek zijn, verwacht 34 procent binnen een jaar werk te hebben en 37 procent verwacht dat dit niet zal gebeuren. De overige 29 procent weet het niet.

De gezondheid is de meest genoemde reden om niet te zoeken

Van de niet-werkenden geeft 30 procent aan momenteel niet op zoek te zijn naar werk. Hun redenen om niet te zoeken, zijn weergegeven in tabel 3.5. Elf procent hiervan blijkt niet te zoeken, maar is wel *bezig met het verkrijgen van betaald werk*: heeft uitzicht op een baan, volgt een stage, is bezig met een re-integratietraject of met een eigen onderneming (cursief in de tabel). Zij zijn daarmee feitelijk wel werkzoekend. De belangrijkste reden om niet te zoeken is echter de gezondheid (70 procent), daarnaast noemt vijf procent andere persoonlijke omstandigheden. Vijf procent wacht de uitslag van het bezwaar of beroep af en twee procent geeft aan inmiddels weer volledig in de WAO te zitten¹¹.

Tabel 3.5 Reden waarom men momenteel niet op zoek is naar werk en verwachtingen over het weer gaan zoeken (als percentage van de groep die niet hervat heeft en momenteel ook niet op zoek naar werk is)

	%
ongewogen aantal	109
redenen waarom men momenteel niet zoekt	
vanwege gezondheid	70
vanwege andere persoonlijke omstandigheden	5
wacht de uitslag van het bezwaar of beroep af	4
<i>wacht het reïntegratietraject af</i>	6
<i>heeft al een baan gevonden/uitzicht op een baan</i>	2
<i>bezig met stage of proefplaatsing</i>	2
<i>(bezig met) eigen bedrijf</i>	1
weer volledig WAO	3
overig divers/toelichting ontbreekt	7
verwachtingen over termijn waarop men gaat zoeken	
binnen een jaar	45
op langere termijn dan een jaar	31
waarschijnlijk nooit meer	25

Drie op de tien niet-zoekenden verwacht nooit meer op zoek te zullen gaan

Op de vraag of men verwacht binnen een jaar nog op zoek te gaan naar werk, antwoordt 45 procent van de niet-zoekenden bevestigend. Een kwart verwacht

¹¹ Uit toelichtingen van respondenten bij antwoorden blijkt dat sommige respondenten herkeurd zijn zonder dat bezwaar is gemaakt.

nooit meer op zoek te gaan. De overige 31 procent verwacht op langere termijn alsnog werk te gaan zoeken.

3.5 Begeleiding bij terugkeer naar werk

Ruim de helft van de niet-werkenden maakt gebruik van begeleiding

UWV heeft de re-integratieverantwoordelijkheid voor iedereen die tijdens de herbeoordeling geen werk heeft. In tabel 3.6 is aangegeven welk deel van hen sinds de herbeoordeling begeleiding heeft ontvangen. Zowel van de werkhervatters als van de niet-hervatters, heeft zo'n 55 procent begeleiding ontvangen of ontvangt deze nog steeds. Bij degenen die niet werken is een groter deel na acht maanden nog onder begeleiding, dan bij degenen die inmiddels werken (78 versus 45 procent van degenen die begeleiding kregen). De meest voorkomende vorm van begeleiding is een regulier traject bij een door UWV geselecteerd re-integratiebedrijf: 44 procent van iedereen die tijdens de herbeoordeling niet werkte, volgt zo'n traject of heeft het gevolgd. Ruim 1 op de 6 heeft een individuele re-integratieovereenkomst gesloten en dus zelf het re-integratiebedrijf gekozen. Begeleiding door de arbeidsdeskundige of re-integratiecoach van UWV komt relatief weinig voor (7 procent). Er is geen verschil in begeleidingsvorm tussen degenen die na acht maanden het werk hervat hebben en degenen waarbij dit niet het geval is.

Tabel 3.6 Sinds de herbeoordeling ontvangen begeleiding, naar wel en niet hervat hebben (als percentage van de groep die bij de herbeoordeling niet werkt)

	hervat na acht maanden	niet hervat na acht maanden	totaal
aantallen (ongewogen)	86	368	454
totaal: heeft of had begeleiding sinds herbo	58	55	55
waarvan: na acht maanden nog steeds	26	43	39
waarvan: na acht maanden niet meer	32	12	16

	hervat na acht maanden	niet hervat na acht maanden	totaal
aard ontvangen begeleidingsvorm(en)			
reintegratiebedrijf zonder IRO	45	44	44
reintegratiebedrijf met IRO	16	16	16
re-integratiecoach of arbeidsdeskundige UWV	4	6	6
hulp re-integratiecoach of arbeidsdeskundige UWV bij urenuitbreiding	3	1	1

Kenmerken van werkhervatters die nog begeleiding ontvangen

Van de werkhervatters ontvangt 26 procent (23 personen) nog steeds begeleiding. Kenmerkend voor deze 23 werkhervatters is dat ze op zoek zijn naar ander werk: 70 procent is op zoek tegenover 25 procent van de werkhervatters zonder begeleiding. Bij ruim de helft ligt het salaris veel lager dan de theoretische verdien capaciteit. Slechts 20 procent heeft een vast contract en 8 procent een lang tijdelijk contract (langer dan een half jaar). Bij alle personen met een vast of lang tijdelijk contract ligt het salaris onder de theoretische verdien capaciteit. Gezien deze kenmerken is het begrijpelijk dat deze werkhervatters nog begeleiding ontvangen.

Sollicitatietraining is de vaakst ingezette activiteit

In tabel 3.7 is aangegeven welke activiteiten in het kader van het re-integratietraject worden uitgevoerd, zowel voor de IRO-trajecten als voor de reguliere trajecten. De meest voorkomende activiteit is sollicitatietraining: 43 procent heeft deze gehad. Stage, werkervaringsplaats of proefplaatsing komt het minst vaak voor (17 procent). De overige vier activiteiten ontlopen elkaar niet veel in de mate waarin ze ingezet zijn (24-30 procent). De verschillen tussen individuele en niet-individuele re-integratieovereenkomsten zijn groot, met name wat coaching betreft. In de individuele trajecten krijgt 71 procent coaching, in de niet individuele 12 procent. Ook testen, scholing en bemiddeling worden in de individuele trajecten relatief vaak ingezet.

Tabel 3.7 Ontvangen begeleidingsvormen in kader van re-integratietraject, zonder IRO en met IRO (als percentage van de groep die begeleiding ontvangt)

	rib zonder IRO	rib met IRO	totaal
ongewogen aantal	197	67	233 ¹²
sollicitatietraining	40	30	43
opleiding of scholing	16	35	24
stage, werkervaringsplaats, proefplaatsing	14	18	17
coaching of begeleidingsgesprekken	12	71	31
beroepskeuzetest of psychologische test	23	33	30
bemiddeling naar baan of functie-uitbreiding	22	30	28

Mening over bijdrage van de activiteiten aan het vinden van betaald werk

De niet-werkende deelnemers is over elk van de door hen gevolgde re-integratie-activiteiten ook gevraagd of men verwacht dat deze bijdraagt aan het vinden van werk. De werkende deelnemers is gevraagd of de activiteit heeft bijgedragen aan het vinden van een baan. De antwoorden van beide groepen zijn in tabel 3.8 samengevoegd, omdat het vanwege de kleine aantallen werkhervatters niet zinvol is deze groep apart weer te geven. Hoe directer de activiteit is gericht op het krijgen van een baan, hoe belangrijker men ook de bijdrage ervan ziet of inschat. Zo ziet ruim de helft een *belangrijke* bijdrage van een stage of een opleiding aan een baan en ook bemiddeling scoort goed.

¹² Omdat een deel van de deelnemers zowel een IRO als een regulier traject heeft gevolgd, is dit aantal kleiner dan de som van de twee afzonderlijke kolommen. Dit verklaart tevens waarom het percentage in de laatste kolom hoger uit kan vallen dan in de eerste en tweede cijferkolom.

Tabel 3.8 Mate waarin men een bijdrage verwacht/ziet van ontvangen begeleidingsvormen aan terugkeer van werk (als (rij)percentage van degenen die de begeleidingsactiviteit ontvangen)

	draagt zeker bij	draagt een beetje bij	draagt niet bij
sollicitatietraining (n = 97)	16	45	40
opleiding of scholing (n = 51)	53	37	10
stage, werkervaringsplaats, proefplaatsing (n = 37)	59	34	18
coaching of begeleidingsgesprekken (n = 70)	45	29	26
beroepskeuzetest of psychologische test (n = 65)	19	38	43
bemiddeling naar baan of functie-uitbreiding (n = 67)	48	34	18

Eén op de drie wordt door traject positiever over mogelijkheden betaald werk

Van degenen die na acht maanden geen werk hebben en begeleiding ontvangen, is 33 procent hierdoor positiever geworden over de mogelijkheden voor betaald werk. Bij ruim de helft is hierin niets veranderd en 14 procent is juist negatiever geworden over de mogelijkheden (tabel 3.9).

Tabel 3.9 Invloed van begeleiding op beeld van mogelijkheden voor betaald werk (als percentage van de groep die begeleiding ontvangt en het werk niet hervat heeft)

ongewogen aantal	n = 187
is positiever geworden over de mogelijkheden	33
is negatiever geworden over de mogelijkheden	14
in het beeld is niets veranderd	54

Gemeten individuele perceptie geen indicator voor uiteindelijk effect

Doel van een re-integratietraject is de kansen op het vinden van betaald werk te vergroten. Verwacht zou daarom mogen worden dat herbeoordeelden door een begeleidingstraject positiever worden over hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Dit is echter na acht maanden bij een derde van de cliënten het geval (14 procent zegt negatiever te zijn geworden). De groep met een individuele re-integratieovereenkomst is vaker positiever geworden dan de groep met een regulier traject (43 versus 28 procent) en ook minder vaak negatiever (7 versus 15 procent). Verder zou verwacht mogen worden dat de verschillende re-

integratieactiviteiten die plaatsvinden, alle ten minste een *kleine* bijdrage leveren aan werkhervatting. In de beleving van de cliënten blijkt dit echter niet voor alle activiteiten het geval. Bedacht moet echter worden dat het hier om individuele percepties gaat. Mensen zijn in het algemeen geneigd om het succes van re-integratie aan hun 'eigen doorzettingsvermogen' of aan direct aan werk gekoppelde activiteiten als een stage of bemiddeling toe te schrijven. Ondersteunende activiteiten als een sollicitatietraining of een beroepskeuzetest zal men, ook als men zonder deze zaken wellicht geen geschikte baan kan verwerven, minder snel als betekenisvol duiden. Met andere woorden: antwoorden op vragen over de (verwachte) effectiviteit van re-integratieactiviteiten betreffen de persoonlijke beleving van de cliënt, zonder dat hieraan conclusies over het nut ervan kunnen worden verbonden.

3.6 Behoeftte aan begeleiding

In de vorige paragraaf is aangegeven dat 55 procent van degenen die tijdens de herbeoordeling geen werk hadden, op enig moment vanaf de herbeoordeling begeleiding ontvingen. Deze paragraaf gaat over de andere 45 procent: degenen die geen begeleiding hebben gehad. Aan deze groep zijn vragen gesteld over de behoefte hieraan. Degenen die daarop antwoorden geen behoefte aan begeleiding te hebben, is gevraagd naar de reden. Degene die wel behoefte aan begeleiding zeggen te hebben, is gevraagd welk soort begeleiding zij dan zouden willen krijgen.

10 procent werkhervatters en 19 procent niet-hervatters heeft behoefte aan begeleiding

In tabel 3.10 is de stand van zaken weergegeven wat begeleiding betreft, zowel voor de werkhervatters als de niet-hervatters. Voor zover men geen begeleiding ontvangt, heeft een meerderheid hier ook geen behoefte aan. Bij degenen die na acht maanden het werk niet hervat hebben, heeft 19 procent op dat moment behoefte aan begeleiding, maar ontvangt deze niet. Van de werkhervatters heeft 10 procent behoefte aan begeleiding. Het gaat om zeven personen. Van hen werken er drie via een uitzendbureau en twee hebben een tijdelijk contract. De andere twee hebben een vast contract en benutten hun theoretische verdien capaciteit (bijna) volledig.

Tabel 3.10 Stand van zaken begeleidingsbehoefte, werkhervatters en niet-werkenden na acht maanden (als percentage van de groep die tijdens de herbeoordeling niet werkt)

	hervat na acht maanden	niet hervat na acht maanden	totaal
ongewogen aantal	86	364	450
stand van zaken begeleidingsbehoefte			
ontvangt begeleiding tijdens of na herbo	58	55	56
geen begeleiding en ook geen behoefte hieraan	33	26	27
geen begeleiding maar wel behoefte hieraan	10	19	17

Het niet meer willen of kunnen werken belangrijkste reden om geen begeleiding te willen

De herbeoordeelden die aangeven dat ze geen begeleiding gehad hebben sinds de herbeoordeling en hieraan ook geen behoefte hebben, is gevraagd naar de redenen hiervoor. De antwoorden zijn weergegeven in tabel 3.11. De vaakst genoemde reden waarom men geen begeleiding wil, is dat men niet kan werken vanwege de gezondheid (44 procent). De tweede reden is dat men geen vertrouwen in de begeleiding van UWV heeft (19 procent). De derde reden is dat men zonder begeleiding werk wil zoeken (14 procent). Het overige kwart geeft diverse andere redenen. Wanneer de redenen worden samengevoegd die verwijzen naar 'niet (méér) kunnen of willen werken' (cursief in tabel), komt het percentage hiervan op 51 uit.

Tabel 3.11 Redenen waarom men geen behoefte aan begeleiding heeft (als percentage van de groep die tijdens de herbeoordeling niet werkt en geen behoefte heeft aan begeleiding)

	totaal
ongewogen aantal	124
redenen waarom men geen behoefte aan begeleiding heeft	
<i>kan niet werken, vanwege gezondheid</i>	44
heeft geen vertrouwen in de begeleiding UWV	19
wil zonder begeleiding werk zoeken	14
<i>kan niet werken, vanwege persoonlijke omstandigheden</i>	5
heeft al reïntegratietraject gehad	3
<i>nog in bezwaar</i>	2
verwacht geen succes	1
respondent heeft feitelijk wel behoefte aan begeleiding	1
is bezig als zelfstandige	1
divers	10

Aan opleiding of scholing is het meeste behoefte

Degenen die wel behoefte aan begeleiding hebben maar deze niet ontvangen, is een aantal mogelijke vormen van begeleiding voorgelegd. Gevraagd is aan te geven aan welke daarvan men behoefte heeft. Er waren meerdere antwoorden mogelijk. De uitkomsten ervan staan in tabel 3.12. Het meeste behoefte heeft men aan scholing of opleiding (71 procent). Dit wijst erop dat deze groep met de huidige kwalificaties niet aan de slag denkt te komen. Aan persoonlijke begeleiding heeft 62 procent behoefte en aan concrete hulp bij het vinden van een baan 59 procent. Zestig procent wil graag een gesprek met iemand van UWV over de mogelijkheden die geboden kunnen worden.

Tabel 3.12 Gewenste begeleidingsvorm (als percentage van degenen die tijdens de herbeoordeling niet werken en behoefte hebben aan begeleiding)

	hervat na acht maanden	niet hervat na acht maanden	totaal
ongewogen aantal	n = 7	n = 68	n = 75
	ongewogen aantal	gewogen %	gewogen %
gewenste begeleidingsvorm			
gesprek met iemand van UWV over mogelijkheden	6x	56%	60%
persoonlijke begeleiding door UWV	4x	40%	43%
IRO	1x	44%	42%
scholing of opleiding	4x	71%	71%
persoonlijke begeleiding door re-integratiebedrijf	2x	64%	59%
therapie waardoor klachten verminderen	1x	48%	44%
hulp bij het solliciteren	1x	33%	31%
hulp bij zoeken naar geschikte banen	4x	58%	58%
bemiddeling naar geschikte baan	5x	61%	62%

3.7 Conclusie

20 procent weer aan het werk na acht maanden

Van de herbeoordeelden die tijdens de herbeoordeling geen werk hebben, heeft na vier maanden (gerekend vanaf moment van de beschikking) 11 procent het werk hervat. Na acht maanden is dit percentage gestegen tot 20 (zie onderstaand schematisch overzicht). De onderzoeksdeelnemers zal na 18 maanden opnieuw worden gevraagd of ze betaald werk hebben, waarna het vraagteken in het schema kan worden ingevuld.

peilmoment	t0	t1	t2	t3
doorlooptijd	maand 0	maand 4	maand 8	maand 18
maand/jaar	mei 2005	Sept. 2005	jan. 2006	nov. 2006
betaald werk hebben	0%	11%	20%	?

Meeste werkhervatters zijn parttimers

Na de werkhervatting wordt meestal parttime gewerkt (72 procent). Het salaris ligt voor tweederde op of boven de verdien capaciteit. Vaak heeft men een flexibele aanstelling: uitzendwerk (18 procent) of een contract korter dan een half jaar (26 procent). Deze mensen hebben dus nog niet allemaal een stabiele positie op de arbeidsmarkt verworven. Bij de volgende meting zal blijken of de werkhervatting duurzaam is, omdat dit gegeven de korte tijd sinds de werkhervatting nog niet mogelijk is.

30 procent van de 'werklozen' is niet op zoek naar werk

Van degenen die na acht maanden geen werk hebben, zegt 70 procent momenteel op zoek te zijn. Er worden nog volop zoekactiviteiten verricht. Het percentage dat na acht maanden ingeschreven staat bij het CWI, een uitzendbureau of een re-integratiebedrijf ligt op hetzelfde niveau als bij vier maanden. Van de werkzoekenden verwacht ruwweg eenderde binnen een jaar werk te vinden, eenderde verwacht dat dit niet zal lukken en eenderde weet het echt niet. Van degenen die na acht maanden geen werk hebben, is 30 procent ook niet op zoek hiernaar. Belangrijkste reden hiervoor is de gezondheid (7 op de 10 niet-zoekenden). Een klein deel zoekt weliswaar niet letterlijk, maar is wel *bezig met het verkrijgen van betaald werk*: heeft uitzicht op een baan, volgt een stage, is bezig met een re-integratietraject of een eigen onderneming (1 op de 10 niet-zoekenden).

Ruim de helft van niet-werkenden krijgt begeleiding naar werk

Van degenen die tijdens de herbeoordeling niet werkten, heeft 55 procent sindsdien begeleiding gehad. In de meeste gevallen betreft het een regulier re-integratietraject (44 procent van alle niet-werkenden); 1 op de 6 heeft een individuele re-integratieovereenkomst gesloten. De meest voorkomende re-integratieactiviteit binnen een traject is de sollicitatietraining. Activiteiten die naar verwachting van de herbeoordeelden veel bijdragen aan werkhervatting, zijn een opleiding, een stage of werkervaringsplaats en bemiddeling naar een baan. Van degenen die begeleiding ontvangen (maar nog geen werk hebben na acht maanden) is 33 procent hierdoor positiever geworden over de mogelijkheden voor betaald werk; 14 procent is negatiever geworden. Bij de rest heeft het traject niets veranderd in de kijk op de mogelijkheden. De groep met een individuele re-integratieovereenkomst is vaker positief dan de groep die een regulier traject volgt.

17 procent niet-werkenden heeft na acht maanden behoefte aan begeleiding

De meerderheid van degenen die geen begeleiding ontvangen, heeft hieraan ook geen behoefte: men wil of kan niet werken, wil zonder begeleiding werk zoeken of wacht bijvoorbeeld het bezwaar af. Van alle herbeoordeelden die na acht maanden niet hervat hebben, heeft 17 procent wel behoefte aan begeleiding. Ook een deel van de werkhervatters heeft deze behoefte (10 procent). Gegeven het feit dat niet iedere werkhervatter de verdien capaciteit benut en de vaak flexibele aanstellingsvormen, is dit begrijpelijk. Het meeste behoefte heeft men aan scholing of opleiding (71 procent). Dit wijst erop dat deze groep met de huidige kwalificaties niet aan de slag denkt te komen. Daarnaast wil men persoonlijke begeleiding en concrete hulp bij het vinden van een baan. Zestig procent wil ook graag een gesprek met iemand van UWV over de mogelijkheden die geboden kunnen worden.

4 INKOMEN EN UITKERINGEN

4.1 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. 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 hebben¹³, kunnen een beroep doen op de Tijdelijke Regeling Inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI). Dit is een speciale overgangsregeling voor herbeoordeelde arbeidsongeschikten. Tot maximaal zes maanden na de daadwerkelijke verlaging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt de uitkering 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 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. Uit de vier maanden na de herbeoordeling gehouden meting bleek dat 88 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 of TRI. Op basis van deze bevindingen werd verwacht dat het grootste deel van de herbeoordeelde na vier maanden (nog) geen inkomensachteruitgang zou rapporteren. Dit bleek echter niet het geval: 53 procent gaf aan dat het inkomen 'duidelijk verslechterd' was sinds de herbeoordeling. Deze bevinding was aanleiding om in de huidige meting (bij acht maanden) dieper op dit onderwerp in te gaan. Daarnaast kwamen uit de eerste meting signalen dat de

¹³ Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer het arbeidsongeschiktheidspercentage ook bij een eerdere herbeoordeling is herzien.

aansluiting tussen WAO en WW niet altijd goed verloopt. Ook hierop wordt nader ingegaan.

Inhoud van dit hoofdstuk

In paragraaf 4.2 worden de inkomensveranderingen sinds de herbeoordeling weergegeven. Paragraaf 4.3 beschrijft de uitkeringen die men na vier en acht maanden ontvangt. Paragraaf 4.4 gaat in op het verloop van de WW- en TRI-aanvragen en de wachttijden daarbij. In paragraaf 4.5 worden de conclusies samengevat.

4.2 Inkomensveranderingen sinds de herbeoordeling

Na acht maanden zijn de inkomens hoger dan na vier maanden

In tabel 4.1 is de inkomenscategorie en de inkomensverandering van de herbeoordeelden weergegeven op twee tijdstippen: vier maanden en acht maanden na ontvangst van de uitslag. Het percentage met een netto persoonlijk inkomen van minder dan 700 euro is gedaald van 52 na vier maanden tot 38 na acht maanden (het gaat hier om dezelfde respondenten).

Na acht maanden heeft 40 procent een duidelijke inkomensverslechtering

Bij 40 procent van de herbeoordeelden in dit onderzoek is het inkomen na acht maanden duidelijk verslechterd, bij 20 procent is het iets verslechterd. Vier maanden na de herbeoordeling gold nog voor 54 procent van deze groep dat het inkomen duidelijk verslechterd was (tabel 4.1). Het percentage met een inkomensverbetering ten opzichte van de situatie vóór de herbeoordeling is gestegen van 4 naar 11 procent.

Tabel 4.1 Netto persoonlijk inkomen en inkomensverandering vier en acht maanden na de herbeoordeling (als percentage van alle herbeoordeelden)

	na 4 maanden	na 8 maanden
	706	706
<i>persoonlijk inkomen</i>		
minder dan 500 euro	27	18
500 tot 700 euro	25	20
700 tot 900 euro	17	21
900 tot 1.100 euro	12	16
1.100 tot 1.300 euro	9	11
1.300 tot 1.500 euro	5	8
1.500 tot 1.700 euro	2	2
1.700 tot 1.900 euro	1	2
1.900 of meer euro	2	2
<i>verandering in persoonlijk inkomen sinds herbo</i>		
duidelijk verslechterd	54	40
iets verslechterd	23	20
hetzelfde gebleven	19	30
verbeterd	4	11

Redenen van inkomensverslechtering

In een open vraag aan degenen die na acht maanden een duidelijk of iets verslechterd inkomen rapporteren, is gevraagd naar de reden van de verslechtering. Deze antwoorden zijn handmatig gecodeerd en weergegeven in tabel 4.2. In de meeste gevallen is de inkomensverslechtering een direct gevolg van de herbeoordeling. Een kwart geeft als reden dat de WW- of TRI-uitkering lager is dan de WAO-uitkering was. Hoe dit kan is nog onduidelijk. In principe zou de WW- of TRI-uitkering even hoog moeten zijn als de WAO-uitkering. In totaal 38 procent geeft als reden dat de WAO-uitkering is beëindigd. Sommige geven daarbij expliciet aan dat ze geen WW of TRI krijgen, maar de meeste maken daarbij geen enkele melding van een eventuele compenserende andere uitkering¹⁴. In totaal 9 procent geeft als reden dat de verdien capaciteit niet benut wordt: men werkt minder uren of tegen een lager salaris. Daarnaast geeft 6 procent als reden dat de uitkering van de WAO-gatverzekering verminderd of vervallen is. Slechts 2

¹⁴ Uit een koppeling met de vraag naar de ontvangen uitkeringen blijkt dat 31 procent van deze groep WW of TRI ontvangt, 33 procent WAO en 40 procent geen enkele uitkering.

procent geeft een reden die niets met de herbeoordeling te maken heeft, namelijk dat de uitgaven gestegen zijn. In de tabel zijn degenen waarvan het inkomen *iets* verslechterd is en degenen waarvan het inkomen *duidelijk* verslechterd is samengevoegd. Er is echter geen groot verschil in de redenen tussen beide groepen. De groep met een duidelijke verslechtering geeft alleen wat vaker als reden 'dat de WAO-uitkering weg is gevallen' (42 versus 30 procent).

Tabel 4.2 Reden van inkomensverslechtering (als percentage van de herbeoordeelden waarvan het inkomen na acht maanden iets of duidelijk verslechterd is)

	%
ongewogen aantal	435
geen WW of TRI, danwel WAO is weggevallen/minder geworden zonder vermelding van andere uitkering	38
WW of TRI lager dan WAO	25
(WAO-gat)aanvulling is weggevallen of minder geworden	6
werkt minder uren dan vereist om oude inkomen te handhaven	5
respondent weet niet waarom, geen zicht op reden of wil niet zeggen	5
salaris lager dan theoretisch verdien capaciteit	4
strafkorting (niet solliciteren, met traject gestopt)	2
moeilijk geval: ruzie over uitkering of nog in behandeling	2
WW of TRI is inmiddels afgelopen (evtueel nu vervolgutkering)	1
naar bijstand	1
WAZO, Ziektewet	1
alles duurder: netto minder	1
eigen zaak gestart, nog weinig inkomen	1
werkt inmiddels niet meer	1
toeslag ORT/aanvulling werkgever is weggevallen/minder geworden	2
voorziet verslechtering voor toekomst, nu feitelijk nog niet	1
door verlies status WAO/chronisch ziek verliest men bepaalde vergoedingen	1
stelt zich (vanwege gezondheid) slechts gedeeltelijk beschikbaar voor werk: minder WW	1
overig	1

Is de TRI voldoende bekend bij de herbeoordeelden?

Bij de slotopmerkingen in de vragenlijst geven 16 respondenten spontaan aan dat ze in deze enquête voor het eerst van de TRI horen. Dit roept de vraag op of UWV de herbeoordeelden voldoende informeert over deze regeling. UWV heeft over de TRI-regeling de folder *Minder inkomen na een herbeoordeling*. Wat nu?

beschikbaar. Deze staat ook op de website van UWV. Verder komt de TRI-regeling aan de orde, in de regionale voorlichtingsbijeenkomsten die door UWV worden georganiseerd. Ten slotte is het een onderdeel van het werkproces van de arbeidskundige om cliënten waarop de TRI van toepassing is, hierop te wijzen. Relevant is dus de vraag of de 16 cliënten mogelijkwijs in aanmerking konden komen voor een TRI-uitkering. Voor 10 personen lijkt dit niet het geval: negen ontvangen na acht maanden WW en van één ligt het salaris momenteel boven de theoretische verdien capaciteit. Voor drie personen lijkt dit mogelijk wel het geval: zij hebben geen werk en geen enkele uitkering. Daarnaast is het salaris van één werkende persoon veel minder dan de theoretisch verdien capaciteit, zonder dat deze persoon WW ontvangt. Voor de resterende twee personen is de situatie onduidelijker. Geconcludeerd kan worden dat er signalen zijn dat de doelgroep voor de TRI mogelijk niet in alle gevallen op de hoogte is van het bestaan van deze regeling.

Reden van inkomensverbetering

Bij 11 procent van de respondenten is het inkomen verbeterd acht maanden na de herbeoordeling. Dit is bijna een verdriedubbeling ten opzichte van vier maanden, toen slechts 4 procent een inkomensverbetering aangaf. In tabel 4.3 zijn de redenen voor de inkomensverbetering aangegeven. De belangrijkste reden is dat men werk heeft gevonden en daarmee meer verdient dan de WAO-uitkering (33 procent). Voor 21 procent van hen geldt dat ze meer uren zijn gaan werken of in een hogere functieschaal terecht zijn gekomen. Tien procent geeft aan dat men nu over alle gewerkte uren salaris krijgt, wat hoger is dan de WAO-uitkering was. 19 procent van alle 'meerverdieners' noemt als reden dat de WW-uitkering hoger uitvalt dan de WAO-uitkering.

Tabel 4.3 Reden van inkomensverbetering (als percentage van de herbeoordeelden waarbij het inkomen na acht maanden verbeterd is)

	%
ongewogen aantal	76
werk gevonden: salaris hoger dan (WAO-)uitkering	33
heeft hogere functieschaal/salaris	11
is meer uren gaan werken	10
nu salaris i.p.v. WAO voor gewerkte uren/WAO was minder dan salaris	10
WW hoger dan WAO	19
houdt netto meer over, met name door zorgtoeslag	4
overig divers of niet duidelijk uitgelegd	12

4.3 Ontvangen uitkeringen

In tabel 4.4 is weergegeven welke uitkeringen de deelnemers aan de tweede meting ontvangen, vier en acht maanden na ontvangst van de uitslag. Iets minder dan dertig procent ontvangt geen enkele uitkering. De meest voorkomende uitkering is de WW-uitkering: 45 procent na vier maanden en 42 procent na acht maanden. Een TRI-uitkering komt relatief weinig voor: 7 procent na vier en 8 procent na acht maanden. Op beide tijdstippen ontvangt 28 procent een WAO-uitkering. Slechts een fractie van de herbeoordeelden ontvangt een bijstandsuitkering, maar dit percentage is wel gestegen: 2 procent na vier en 4 procent na acht maanden. Al met al is er bij deze achtmaandsmeting nog nauwelijks iets te merken van het aflopen van WW- of TRI-uitkeringen.

Tabel 4.4 Ontvangen uitkeringen vier en acht maanden na de herbeoordeling (als percentage van alle herbeoordeelden)

	4 maanden	8 maanden
geen enkele uitkering	29	28
WAO	28	28
WW	45	42
bijstand	2	4
TRI	7	8
VUT, lijfrente of pensioen	1	-
alimentatie	2	2
andere uitkering	4	11

Werken en (geen) uitkering

Acht maanden na de herbeoordeling is 45 procent van de herbeoordeelden aan het werk (werkbehouders en werkhervatters samen genomen). Gemiddeld heeft 28 procent van de herbeoordeelden na acht maanden geen enkele uitkering. Zoals te verwachten zijn het met name de werkenden die geen enkele uitkering hebben: 48 procent van de werkenden ontvangt geen enkele uitkering, tegenover 12 procent van degenen die na acht maanden niet werken. Binnen de categorie werkbehouders¹⁵, maakt het weinig uit of men wel of niet de verdien capaciteit benut: in beide gevallen heeft circa de helft geen enkele uitkering.

¹⁵ Dit zijn degenen die tijdens de herbeoordeling werken en na acht maanden nog steeds.

Werken en WAO-uitkering

Uit tabel 4.4 is op te maken dat na acht maanden 28 procent van de herbeoordeelden een WAO-uitkering ontvangt. Voor de helft van deze groep (15 procent van alle herbeoordeelden) geldt dat de WAO-uitkering tevens de enige uitkering is: zij ontvangen naast de WAO geen WW, bijstand of TRI. Verwacht zou kunnen worden dat dit met name voor de werkenden het geval is, omdat de niet-werkenden aanspraak kunnen maken op een aanvullende uitkering. Dit blijkt niet het geval. Hoewel het percentage met alleen een WAO-uitkering onder de werkenden het hoogst is (20 procent), heeft ook van de niet-werkenden 10 procent alleen een WAO-uitkering.

Niet werken en geen enkele uitkering

Voor 12 procent van de niet-werkenden geldt dat ze na acht maanden geen enkele uitkering ontvangen. Verwacht mag worden dat deze personen een (werkende) partner hebben, omdat men anders aanspraak op een bijstandsuitkering kan maken. Dit blijkt voor de meeste het geval te zijn: van de 45 personen waar het om gaat hebben er 33 een werkende partner (die in de meeste gevallen kostwinner is) en drie hebben een niet-werkende partner. Daarnaast wonen ook zes personen zonder werk en zonder uitkering alleen (drie met en drie zonder kinderen). Eén persoon is inwonend. De overige twee personen hebben geen informatie over hun huishoudsituatie gegeven.

4.4 Verloop van de WW-aanvraag

Mensen met een WAO-uitkering hebben vaak een zeer laag persoonlijk inkomen (zie tabel 4.1). In veel gevallen zullen er dan geen financiële reserves zijn opgebouwd. Ook zijn veel herbeoordeelden alleenstaand (35 procent) en hebben daarmee geen partner om op terug te vallen. Voor elke herbeoordeelde, maar zeker in deze gevallen is het van belang dat de uitbetaling van de WW direct aansluit op de WAO, zodat er geen financiële problemen ontstaan. Omdat in de eerste meting een aantal respondenten ongevraagd aangaf dat ze lang moesten wachten op de (eerste) WW-uitbetaling, zijn in deze tweede meting nadere vragen over het traject gesteld.

64 procent heeft WW aangevraagd gekregen na de herbeoordeling

Van alle herbeoordeelden heeft 64 procent een WW-uitkering aangevraagd en 18 procent een TRI-uitkering (tabel 4.5). De WW-uitkering is in 82 procent van de gevallen ook toegekend, de TRI-uitkering in 72 procent.

Tabel 4.5 Verloop WW- en TRI-aanvraag (als percentage van de in de tabel omschreven variërende doelgroepen)

	%
ongewogen aantal	718
<i>WW</i>	
had tijdens herbo WW lopen	12
heeft na herbo WW of WW-verhoging aangevraagd	64
indien aangevraagd (n = 458):	
WW of WW-verhoging is toegekend	82
indien toegekend (n = 375):	
uitbetaling WW sloot niet direct aan op WAO	61
<i>TRI</i>	
heeft na herbo TRI aangevraagd	18
indien aangevraagd (n = 122):	
TRI- is toegekend	72
indien toegekend (n = 88):	
uitbetaling TRI sloot niet direct aan op WAO of WW	43

Verskil in systematiek tussen WAO- en WW-betaling

De WAO- en de WW-uitbetaling hebben een verschillende systematiek, waardoor ook bij vlotte afhandeling van de WW-aanvraag de aansluiting voor de ene persoon beter is dan voor de andere. De WAO-uitkering stopt precies twee maanden na ontvangst van de beschikking. Dit kan op elke willekeurige dag van de maand zijn. De uitbetaling van het laatste stukje WAO (over minimaal 1 en maximaal 31 dagen) vindt altijd plaats op de 23^e van de maand. Bij deze laatste betaling wordt ook het sinds mei opgebouwde vakantiegeld uitgekeerd. Deze laatste betaling kan dus relatief groot, maar ook relatief klein zijn. WW-uitkeringen worden niet op een vaste dag in de maand uitbetaald, maar om de vier weken. Het startpunt van deze periode kan elke willekeurige kalenderweek zijn. De eerste WW-uitbetaling is op zijn vroegst vier weken na de beëindigingsdatum van de WAO-uitkering. Voorwaarde daarbij is wel dat de eerste 'sollicitatiebriefjes' ingeleverd zijn. In de praktijk verstrijken er daarom meestal zes weken, voordat de WW voor het eerst uitgekeerd wordt, ook als er geen sprake is van vertraagde afhandeling. Dit betekent dat er altijd een gat van twee weken tussen de laatste (soms relatief kleine, soms relatief grote) WAO-uitbetaling en de eerst WW-uitbetaling zit.

Tijd tussen laatste WAO- en eerste WW-betaling

Het hierboven omschreven verschil in systematiek van uitbetaling kan er toe leiden dat personen in de enquête aangeven dat de aansluiting niet goed is, zonder dat er daadwerkelijk sprake is van *vertraging* in de WW-uitbetaling. Men kan met 'het niet direct aansluiten' bijvoorbeeld ook doelen op het afwijkende bedrag van de laatste WAO-uitbetaling. In tabel 4.5 zijn de overbruggingstijden weergegeven van degenen die aangeven dat de uitkeringen niet direct aansluiten. Pas wanneer een overbruggingsperiode van langer dan zes weken wordt genoemd, is er duidelijk sprake van vertraging. Dit is voor de helft van degenen die de aansluiting niet goed vinden, het geval. Kortere aansluitingstijden dan zes weken zijn niet goed te interpreteren. Ze kunnen zowel op reguliere (maar voor de respondent mogelijk problematische) overbruggingsweken duiden, als op vertraging.

Tabel 4.6 Overbruggingstijd tussen laatste uitbetaling WAO en eerste uitbetaling WW/TRI (als percentage van degenen die aangeven dat de uitkeringen niet direct aansluiten)

	WW	TRI
ongewogen aantal	210	38
0-2 weken	5	0
3-4 weken	23	19
5-6 weken	22	19
7-8 weken	23	17
9-13 weken	22	35
> 13 weken	5	10
gemiddelde overbruggingstijd uitbetaling	7 weken	9 weken

Reden waarom men geen WW heeft aangevraagd

Van de herbeoordeelden heeft 36 procent geen WW aangevraagd. Meer dan de helft (57 procent) geeft hiervoor als reden dat men al werk of werkuitbreiding heeft. Elf procent geeft als reden dat men de WW-rechten al heeft opgebruikt, of geen rechten heeft opgebouwd. In totaal 18 procent heeft geen WW aangevraagd omdat men zich niet beschikbaar wil stellen voor de arbeidsmarkt (al dan niet vanwege de gezondheid) of omdat men opziet tegen de sollicitatieplicht (tabel 4.7).

Tabel 4.7 Redenen waarom men geen WW heeft aangevraagd (als percentage van de herbeoordeelden die geen WW hebben aangevraagd)

	%
ongewogen aantal	257
heeft al werk of werkuitbreiding	57
geen WW-rechten opgebouwd of al opgebruikt	11
kan vanwege gezondheid niet (méér) werken	8
wil zich (nog) niet beschikbaar stellen voor de arbeidsmarkt	5
in verband met sollicitatieplicht	5
wist niet dat dit kon/moest	3
had al WW lopen	2
valt onder Ziektewet	1
werkt als zelfstandige	1
niet afhankelijk willen zijn	1
wil rechten bewaren voor als groter gat ontstaat	0
heeft wel WW (aangevraagd)	1
nog werkgever	1
geen urenverlies	0
overig divers	3

Reden van afwijzen van de WW-aanvraag

Van de respondenten heeft 64 procent een WW-uitkering (of verhoging ervan) aangevraagd. In 18 procent van deze gevallen is de aanvraag afgewezen. In tabel 4.8 worden de redenen hiervoor aangegeven. De redenen van afwijzing verschillen niet essentieel van de reden waarom men geen WW aanvraagt (uitgezonderd de reden 'werk hebben'). Een deel vraagt geen WW aan, omdat ze al denken te weten hiervoor niet in aanmerking te komen en bij een deel blijkt dit na behandeling van de aanvraag.

Tabel 4.8 Reden waarom de WW-aanvraag is afgewezen (als percentage van de herbeoordeelden met een afgewezen WW-aanvraag)

	%
ongewogen aantal	79
kan zich vanwege gezondheidsproblemen niet beschikbaar stellen	21
stelt zich niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt	12
geen rechten (meer)	42
heeft werk (gekregen)	2
geen urenverlies of te weinig verschil	8
weet het niet	3
voldoet niet aan eisen	2
weer in WAO terug	1
wil zelfstandige worden	1
dienstverband of salarisbetaling loopt nog	3
divers overig	5

4.5 Conclusie

Na acht maanden ervaart 40 procent een duidelijke inkomensverslechtering, 11 procent een verbetering

Gemiddeld acht maanden na ontvangst van de uitslag van de herbeoordeling, ervaart 40 procent het inkomen als duidelijk verslechterd ten opzicht van het inkomen tijdens de herbeoordeling. Na vier maanden lag dit percentage op 53. Na acht maanden is bij 11 procent sprake van een verbetering van het inkomen, bij vier maanden was dit bij 4 procent het geval.

Inkomensverslechtering veelal direct gevolg van wegvallen WAO-uitkering

De redenen voor de inkomensverslechtering hangen in vrijwel alle gevallen direct samen met het wegvallen van de WAO-uitkering. Het vangnet van WW en TRI, wat een inkomensgarantie moet vormen voor de eerste acht maanden, lijkt om uiteenlopende redenen in de praktijk minder goed te functioneren of te compenseren dan beoogd werd. Hiervoor zijn verschillende factoren verantwoordelijk. Een deel van de herbeoordeelden kiest er om uiteenlopende redenen voor geen uitkering aan te vragen, een deel komt er niet voor in aanmerking omdat men geen rechten heeft of niet aan de criteria voldoet. Verder geeft een deel aan weliswaar een uitkering te ontvangen, maar dat deze het verlies van de WAO-uitkering niet volledig compenseert. Een reden hiervoor kan zijn dat de boven-

wettelijke toeslagen en/of de WAO-gatverzekering wegvallen. UWV onderzoekt momenteel of dit een uitkeringstechnische oorzaak kan hebben. Ten slotte zijn er aanwijzingen dat de TRI niet voldoende bekend is onder de doelgroep en daarvoor onderbenut wordt.

Inkomensverbetering vaak gevolg van werkhervatting of uitbreiding

De inkomensverbetering heeft in de meeste gevallen te maken met het vinden of uitbreiden van het werk. Een deel van deze groep (19 procent) geeft aan dat de WW-uitkering hoger is dan de WAO-uitkering.

42 procent ontvangt na acht maanden WW, 8 procent TRI

Van de herbeoordeelden ontvangt na acht maanden 42 procent een WW-uitkering en 8 procent een TRI-uitkering. Het aandeel dat nog een WAO-uitkering ontvangt ligt op 28 procent, 4 procent ontvangt een bijstandsuitkering. Bijna drie op de 10 herbeoordeelden ontvangt na acht maanden geen enkele uitkering. Voor een deel van de onderzoeksgroep moet deze meting samenvallen met het einde van de 'inkomensgarantieperiode' van acht maanden. Er is echter nog geen duidelijke terugval zichtbaar van het aandeel WW- en TRI-uitkeringen vergeleken met de situatie na vier maanden.

64 procent heeft WW aangevraagd, 18 procent TRI

Van de herbeoordeelden heeft 64 procent een WW-uitkering aangevraagd en 18 procent een TRI-uitkering. Van de WW-aanvragen is 82 procent toegekend, van de TRI-aanvragen 72 procent.

Drie op de tien WW-ers wacht langer dan zes weken op eerste uitbetaling

Van degenen die een WW-uitkering ontvangen, geeft 61 procent aan dat de uitbetaling daarvan niet direct aansluit op de uitbetaling van de WAO-uitkering. Voor de TRI-uitkering ligt dit percentage lager (43 procent). Dit geeft aan dat de aansluiting tussen de WAO aan de ene kant en de WW/TRI aan de andere kant niet naadloos is. Een *volstrekt* naadloze aansluiting is vanwege de verschillende wettelijke betaalmomenten niet te realiseren: WAO wordt uitbetaald op een vaste dag in maand en de WW na afloop van de individuele vier wekenperiode. De eerste WW-uitbetaling vindt echter vaak pas na zes weken plaats, omdat eerst 'de sollicitatiebriefjes' ingeleverd moeten zijn. In de helft van de gevallen waarin de WW niet aansluit, gaat het echter om een overbruggingsperiode van meer dan zes weken, wat op vertraging in de afhandeling duidt.

5 BEZWAAR EN BEROEP

5.1 Inleiding

Bezwaarprocedure

Cliënten die het niet eens zijn met de uitslag van de herbeoordeling, kunnen hier-
tegen bezwaar maken. In dat geval moet men binnen zes weken na ontvangst
van de beschikking (de brief met de uitslag) een brief naar UWV sturen waarin
men aangeeft bezwaar te maken en wat de reden hiervoor is. UWV reageert in
principe binnen 13 weken op het bezwaar. Als het gaat om een beslissing die
gebaseerd is op een medische of arbeidskundige beoordeling (wat bij de herbe-
oordeelden in de regel het geval zal zijn), is die termijn 17 weken. Na afwijzing
van het bezwaar is er de mogelijkheid om in beroep te gaan.

UWV draagt de bezwaarmogelijkheid actief uit

Het wijzen van cliënten op de mogelijkheid om tegen de beslissing bezwaar te
maken, vormt een standaardonderdeel van het werkproces. In de regel wijzen
zowel de verzekeringsarts als de arbeidsdeskundige op deze mogelijkheid. In de
wachtruimten is de informatiefolder '*Daar ben ik het niet mee eens*' aanwezig en
ook op de website van UWV is deze folder te vinden. Via de website van UWV
is een speciaal formulier beschikbaar, dat kan worden ingevuld en opgestuurd als
'bezwaarschrift'. Ten slotte wordt in de beschikking (de officiële brief met de
uitslag van de herbeoordeling) en de bijbehorende aanzeggingbrief gewezen op
de mogelijkheid om bezwaar te maken.

Constateringen uit de eerste meting

In de eerste meting geeft 72 procent van de herbeoordeelden aan dat ze het niet
eens zijn met de uitslag. Daarvan geeft de helft aan dat ze bezwaar hebben ge-
maakt tegen de beslissing van UWV en de andere helft dat ze dit niet gedaan
hebben. Deze bevindingen riepen bij UWV de volgende vragen op:

1. De helft van degenen die het niet eens zijn met de uitslag, maakt hiertegen
geen bezwaar. Waarom doen ze dit niet?
2. In hoeverre bepaalt (het wachten op) de uitkomst van het bezwaar het zoe-
ken naar werk of werkuitbreiding?

Op de eerste vraag wordt ingegaan in paragraaf 5.2 op de tweede vraag in 5.3.

5.2 Niet eens met de uitslag, maar geen bezwaar maken

In de eerste meting geeft 36 procent van de herbeoordeelden aan dat ze het niet eens zijn met de uitslag van de herbeoordeling, maar dat ze hiertegen geen bezwaar maken. In de tweede meting is hen gevraagd waarom ze dit niet gedaan hebben. De antwoorden zijn weergegeven in tabel 5.1. Verreweg de meest genoemde reden om geen bezwaar te maken is dat men verwacht dit toch niet te winnen. Deze reden wordt door bijna tweederde genoemd. De tweede reden is dat het emotioneel te belastend is om bezwaar te maken (15 procent). Een klein deel geeft aan het te moeilijk te vinden om een bezwaarbrieft te schrijven (5 procent). Vier procent is het weliswaar niet eens met de uitslag, maar beschouwt deze als een welkome aansporing om het werk te hervatten, uit te breiden of gewoon 'uit de WAO' te raken. De overige redenen om geen bezwaar te maken zijn divers. Meer dan één keer genoemd zijn: men krijgt een nieuwe keuring, te hoge kosten (advocaat), men voelde zich overdonderd of het werd ontraden.

Tabel 5.1 Reden waarom men **geen** bezwaar heeft gemaakt tegen de uitslag, (als percentage van de groep die geen bezwaar heeft gemaakt, terwijl men het niet eens was met de uitslag)

	werkenden	niet-werkenden	totaal
ongewogen aantal	96	159	255
verwachtte niet te zullen winnen	71	59	64
kon het emotioneel niet aan	11	18	15
vond het te moeilijk om een bezwaarbrieft te schrijven	3	6	5
wil graag (méér) werken/uit de WAO	2	5	4
wist niet dat dit mogelijk was	2	1	1
heeft wel bezwaar gemaakt	2	3	2
overige redenen	8	9	9
totaal	100	100	100

Is de voorlichting van UWV over bezwaar voldoende?

Slecht een klein deel van degenen die het niet eens zijn met de uitslag, geeft als reden om geen bezwaar te maken dat men niet wist dat dit mogelijk was (1 procent). Dit wijst erop dat UWV de cliënten (uitzonderingen daargelaten) voldoende voorlicht over de bezwaarmogelijkheid. Een iets groter deel geeft als reden om geen bezwaar te maken, dat dit te moeilijk is (5 procent).

5.3 Verloop bezwaar en consequenties voor werk zoeken

Bezwaar en beroep mag geen belemmering tot werk zoeken vormen

Het feit dat men nog in bezwaar of beroep is kan een belemmering vormen voor het uitbreiden van het werk, het zoeken naar werk of het starten met een re-integratietraject. De arbeidsdeskundige van UWV benadrukt daarom tegenover deze groep, dat het belangrijk is om toch met de re-integratie te starten. Ook om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen is het vereist dat men op zoek gaat naar werk. Verwacht wordt daarom dat de meeste cliënten die bezwaar hebben gemaakt, al vóór dat de uitslag bekend is op zoek gaan naar werk of werkuitbreiding.

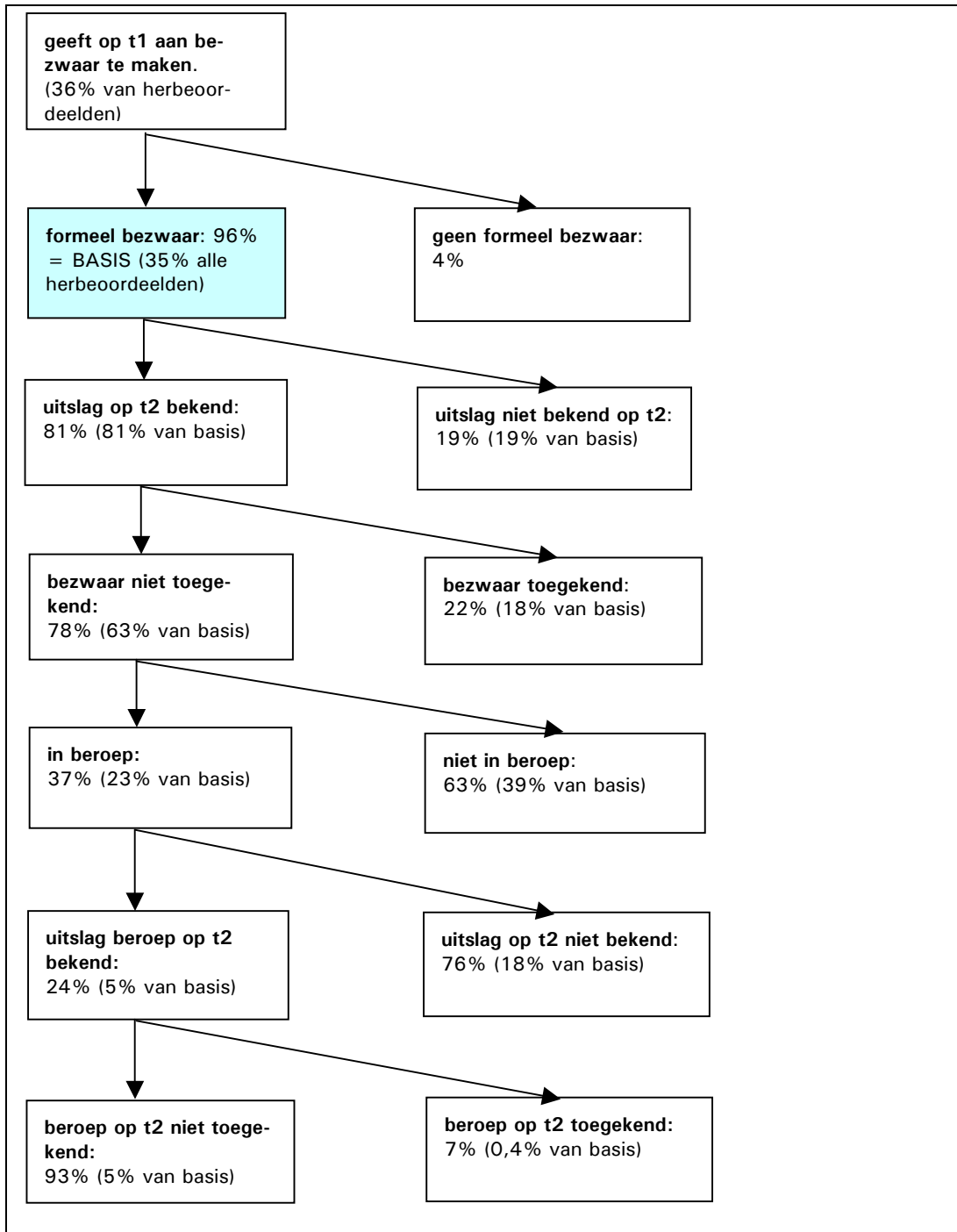
Afwikkeling traject bezwaar en beroep na acht maanden

In figuur 5.2 is het traject van bezwaar tot uitslag van beroep weergegeven in de vorm van een stroomschema. De bovenkant van 'de boom' wordt gevormd door de 36 procent van de herbeoordeelden die in de eerste meting aangaven dat ze bezwaar hebben gemaakt tegen de uitslag van de herbeoordeling. De onderkant wordt gevormd door degenen die tegen de uitslag van het bezwaar in beroep zijn gegaan en inmiddels ook daarvan de uitslag hebben ontvangen.

Bezwaar is in de meeste gevallen ook formeel ingediend

In de eerste meting geeft 36 procent van de herbeoordeelden aan bezwaar te zullen maken tegen de uitslag. Volgens de registraties van UWV zelf maakt 28 procent van de herbeoordeelden waarvan de uitkering is verlaagd of ingetrokken, bezwaar (inclusief WAZ en Wajong). In de tweede meting is de 'bezwaarmakers' gevraagd of dat via een bezwaarschrift is gedaan of op een andere manier. De overgrote meerderheid (96 procent) geeft aan een bezwaarschrift te hebben ingediend. Het bezwaarpercentage in dit onderzoek ligt dus wat hoger dan het officiële UWV-cijfer. Nagegaan zal worden of hier een verklaring voor is.

Figuur 5.2 Verloop van bezwaar en beroep, stand van zaken na acht maanden



81 procent heeft na acht maanden de uitslag van het bezwaar

Degenen die een *formeel* bezwaarschrift hebben ingediend is doorgevraagd over de uitslag. Ten tijde van het interview (gemiddeld acht maanden na ontvangst van de uitslag van de herbeoordeling) heeft circa 80 procent de uitslag van het bezwaarschrift ontvangen, de overige 20 procent wacht hier nog op. Onderzocht is of er een verband is tussen 'het nog steeds wachten' en in de eerste meting vastgestelde achtergrondkenmerken als leeftijd, geslacht, opleiding, woonsituatie, ervaren gezondheid, type klachten of werk hebben. Dit blijkt niet het geval te zijn.

19 procent wacht na acht maanden nog op de uitslag

Van degenen die bezwaar hebben gemaakt, wacht acht maanden na de herbeoordeling 19 procent nog op de uitslag. Volgens de formele procesgang moet de cliënt binnen zes weken bezwaar maken en heeft UWV in het uiterste geval 17 weken de tijd om hierop te reageren. Aangezien de onderzoeksdeelnemers allen voor 1 juli de uitslag van het bezwaar ontvingen, zou in theorie iedereen bij de tweede meting de uitslag ontvangen moeten hebben. De behandeltermijn kan echter op wettelijke gronden verlengd worden, bijvoorbeeld wanneer de cliënt eerst pro forma bezwaar aantekent, gevolgd door een inhoudelijk bezwaar. Ook in zaken waarin UWV of cliënt een oordeel willen van een derde medicus kan de behandeltermijn verlengd worden. In hoeverre er sprake is van vertraging in de afhandeling is daarom onduidelijk.

Bij iets minder dan een kwart is het bezwaar toegekend

Bij iets minder dan een kwart van de degenen die inmiddels de uitslag hebben, blijkt het bezwaar te zijn toegekend. Onderzocht is of er een verband is tussen gelijk gesteld worden (en weer het oude percentage terugkrijgen) en bovengenoemde achtergrondkenmerken. Alleen de opleiding blijkt 'voorspellend' te zijn: degenen met een hoge opleiding krijgen relatief vaak gelijk. Hoogopgeleiden zijn mogelijk beter in staat zijn UWV duidelijk te maken waarom hun beslissing in eerste instantie onjuist was.

Een kleine veertig procent gaat in beroep

Voor zover het bezwaar niet is toegekend, is 37 procent hiertegen in beroep gegaan. In de meeste gevallen (78 procent) is de uitslag van het beroep nog niet bekend. Van de 15 personen die inmiddels de uitslag van het beroep hebben ontvangen, heeft slechts één persoon gelijk gekregen.

Consequenties bezwaar en beroep voor mate van arbeidsgeschiktheid

We gaan ervan uit dat voor 63 procent van degenen die een bezwaarschrift hebben ingediend, de uitslag inmiddels definitief is: ofwel het arbeidsongeschikt-

heidspercentage ligt weer op het oude niveau (of hoger), ofwel men accepteert de verlaging of beëindiging (door niet in beroep te gaan). Deze personen (n = 180) weten nu dus waar ze aan toe zijn. De overige 37 procent wacht nog op de uitslag van het bezwaar of het beroep (tabel 5.3).

Tabel 5.3 Stand van zaken bezwaar en beroep, acht maanden na de herbeoordeling (als percentage van de groep die bezwaar heeft gemaakt)

	werkenden	niet-werkenden	totaal
ongewogen aantal	67	225	292
terug naar oude ao-percentage of hoger (n = 35)	13	12	12
uitkering definitief verlaagd of beëindigd ¹	43	53	51
wacht nog op uitslag bezwaar of beroep	44	35	37
totaal	100	100	100

¹ Dit onder de aanname dat degenen die niet in beroep zijn gegaan tegen de negatieve uitslag van het bezwaar, deze uitslag ook accepteren.

Invloed uitslag op zoekgedrag niet groot

Degenen die de uitslag kennen en niet in beroep zijn gegaan (of de uitslag van het beroep inmiddels ontvangen hebben), is gevraagd of het zoekgedrag veranderd is, sinds men de uitslag kent (tabel 5.4). Voor 52 procent van hen geldt dat ze al voor de uitslag bekend was, op zoek waren naar werk of werkuitbreiding: 40 procent is even actief blijven zoeken na de uitslag en 12 procent is na de uitslag actiever gaan zoeken. 18 procent is pas na de uitslag begonnen met zoeken.

Voor 31 procent van degenen waarvan de uitslag vaststaat, geldt dat ze na de uitslag niet langer zoeken (7 procent) of nog steeds niet zoeken (24 procent). Dit is vaker het geval bij degenen die al werk hebben, dan bij de niet-werkenden. Al met al vormt de definitieve uitslag van het bezwaar voor eenderde aanleiding om het zoekgedrag te veranderen, voor tweederde verandert de uitslag hierin niets. Dit wijst erop dat de voorlichting van UWV over het belang van werk zoeken effectief is.

Tabel 5.4 Invloed van de uitslag van het bezwaar (en eventueel beroep) op het werkzoekgedrag (als percentage van de groep die de uitslag kent)

	werkenden	niet-werkenden	totaal
ongewogen aantal	34	146	180
zoekt voor en na uitslag even actief	26	43	40
is na uitslag actiever gaan zoeken	9	13	12
is na uitslag met zoeken begonnen	21	17	18
is na uitslag gestopt met zoeken	9	6	7
zoekt nog steeds niet	35	21	24
totaal	100	100	100

5.4 Conclusie

Bijna twintig procent wacht nog op uitslag bezwaar

Ruim een derde van de herbeoordeelden (36 procent) gaf in de eerste meting aan bezwaar gemaakt te hebben tegen de uitslag. Voor 81 procent is de uitslag inmiddels bekend, voor 19 procent nog niet. Volgens de UWV-richtlijnen zouden er bij een standaard procedure maximaal 23 weken tussen de uitslag van de herbeoordeling en de uitslag van een eventueel bezwaar kunnen zitten. De enquête heeft minimaal 29 en maximaal 38 weken na ontvangst van de beschikking plaatsgevonden. Er zijn echter situaties waarin de behandelingstermijn verlengd kan worden. In de meeste gevallen wordt het bezwaar niet toegekend: slechts 22 procent krijgt gelijk. Van degenen die geen gelijk hebben gekregen, is 37 procent in beroep gegaan. Het merendeel van hen wacht na acht maanden nog op de uitslag van dit beroep.

Men maakt geen bezwaar, omdat men toch niet verwacht te winnen

Ruim een derde van de onderzoeksdeelnemers is het niet eens met de uitslag van de herbeoordeling, maar maakt hiertegen geen bezwaar. De belangrijkste reden om dit niet te doen, is dat men verwacht toch niet te zullen winnen. De tweede reden is dat het emotioneel te belastend is. Een klein deel van de herbeoordeelden vindt het te moeilijk om bezwaar te maken.

Wachten op bezwaar bij tweederde geen invloed op het zoeken naar werk

UWV spoort herbeoordeelden die in bezwaar gaan aan, om intussen al op zoek te gaan naar werk. Ook in het kader van de WW is dit vereist. Voor tweederde

van degenen die na acht maanden de uitslag van het bezwaar kennen (en hiertegen niet in beroep gaan), verandert het zoekgedrag hierdoor niet: ofwel men blijft even actief doorzoeken (40 procent), ofwel met zoekt nog steeds niet (24 procent). 36 procent past het zoekgedrag wel aan naar aanleiding van de uitslag: men gaat actiever zoeken (12 procent), men start met zoeken (18 procent) of men stopt met zoeken (7 procent). Geconstateerd wordt dat het wachten op bezwaar, het zoeken naar werk niet in grote mate opschort.

6 SAMENVATTING

6.1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

Achtergrond

UWV is in oktober 2004 gestart met de uitvoering van de herbeoordelingen volgens het aangepaste Schattingsbesluit (aSB). In totaal moeten circa 340.000 arbeidsongeschikten van 50 jaar of jonger (geboren na 1 juli 1954) beoordeeld worden volgens de strengere criteria. Beoogd wordt hen aan te spreken op de mogelijkheden die zij hebben om betaald werk te verrichten. Cliënten waarvan de uitkering verlaagd of beëindigd wordt, hebben aanspraak op begeleiding naar werk of werkuitbreiding. Afgesproken is dat UWV de niet-werkenden daartoe actief een traject aanbiedt. Degenen die al werken, dienen in eerste instantie in samenspraak met de werkgever een uitbreiding van het dienstverband te realiseren. 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 A^{Stri} 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 kenmerken van deze cliënten, de inzet van re-integratie-instrumenten en de effecten ervan.

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 hebben gekregen, de tweede groep zal bestaan uit personen die deze medio 2006 krijgen. Beide cohorten worden op drie tijdstippen geënkquêteerd, 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 tweede 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 2005 (de weken 20 t/m 26) van UWV het bericht hebben ontvangen dat hun WAO-uitkering wordt verlaagd of beëindigd. Deze 5.000 personen is medio september 2005 een schriftelijke vragenlijst toegestuurd. De nettorespons hierop bedraagt 36 procent (1.873 deelnemers). Voor de tweede meting zijn alle respondenten benaderd die tijdens de eerste meting te kennen gaven hieraan mee te willen werken. De respons op de tweede meting bedraagt 68 procent (753 deelnemers). De respondenten op de tweede meting vormen een representatieve afspiegeling van degenen die ook aan de eerste meting deelnamen.

6.2 Kader voor huidige meting

Dit is de tweede meting bij het eerste cohort van herbeoordeelde WAO'ers, waarvan de uitkering is verlaagd of beëindigd. De meting is verricht op gemiddeld acht maanden na ontvangst van de beschikking (t2). Van deze personen is vanuit de eerste meting ook informatie beschikbaar over de herbeoordeling (t0) en de situatie na vier maanden (t1). Bij dit cohort zal nog één nieuwe peiling plaatsvinden op 18 maanden (t3) na ontvangst van de beschikking (november 2006).

t0	De periode van oproep voor de herbeoordeling tot ontvangst van de beschikking in mei of juni 2005. Deze gehele periode wordt hier als één peilmoment beschouwd. Informatie hierover is verkregen door de respondenten vier maanden later (t1) terug te laten kijken naar die periode.
t1	Dit is het moment waarop de eerste schriftelijke enquête is ingevuld (tweede helft september of begin oktober 2005). Dit is gemiddeld vier maanden na ontvangst van de uitslag van de herbeoordeling.
t2	Dit is het moment waarop de tweede enquête is ingevuld (eind januari of begin februari 2006). Dit is gemiddeld acht maanden na ontvangst van de uitslag van de herbeoordeling.

In deze meting is de stand van zaken beschreven op de volgende vier thema's:

1. de werkenden (hoofdstuk 2);
2. werkhervatting van niet-werkenden (hoofdstuk 3);

3. inkomen en uitkeringen (hoofdstuk 4);
4. bezwaar en beroep (hoofdstuk 5).

De conclusies op deze onderwerpen worden in de volgende vier paragrafen weergegeven.

6.3 De groep werkenden

Minimaal 47 procent, maar waarschijnlijk tegen de 67 procent van de werkenden benut de verdiencapaciteit na acht maanden

Van de herbeoordeelden die op het moment van herbeoordeling betaald werk hebben, benut na acht maanden 47 procent de verdiencapaciteit. Aannemelijk is dat ook de 20 procent die niet weet of de verdiencapaciteit benut wordt, deze grotendeels benut. Verwacht mag daarom worden dat het aandeel dat de verdiencapaciteit benut, dichterbij de 67 dan van de 47 procent ligt. Voor 22 procent geldt dat hun salaris onder de verdiencapaciteit ligt en 11 procent heeft na acht maanden geen werk.

Functie-uitbreiding en benutting verdiencapaciteit hoeven niet samen te gaan

In totaal heeft 43 procent van de werkbehouders voor of na de herbeoordeling de functie of de uren uitgebreid: 11 procent vóór de herbeoordeling, 15 procent na de herbeoordeling en 18 procent zowel voor als na de herbeoordeling. In niet alle gevallen benutten degenen die de functie voor of na de herbeoordeling uitgebreid hebben echter ook de verdiencapaciteit. Omgekeerd benut een deel van de werkbehouders de verdiencapaciteit, zonder dat er sprake is geweest van functie-uitbreiding. Blijkbaar zijn er in de praktijk ook andere wegen waarlangs aansluiting van het salaris bij de theoretische verdiencapaciteit plaatsvindt. Geconstateerd wordt dat functie- en salarisaanpassingen een dynamisch proces vormen. Voor een deel zijn deze aanpassingen een reactie op formele herbeoordelingsmomenten, maar ze vinden ook los hiervan plaats.

De helft van de 'te weinig verdiemers' zoekt uitbreiding

Van de groep van 22 procent die de verdiencapaciteit niet volledig benut, wil de helft het werk op dit moment *niet* uitbreiden. In de meeste gevallen is dit vanwege de gezondheid. Van de helft die het werk wél wil uitbreiden, geeft maar een klein deel aan dat dit ook mogelijk is bij de eigen werkgever. De helft is op dit moment op zoek naar een andere werkgever. Twintig procent van degenen die uitbreiding wensen omdat de verdiencapaciteit nog niet benut wordt, heeft behoefte aan begeleiding naar werk, maar heeft sinds de herbeoordeling dergelijke begeleiding niet ontvangen.

Meerderheid werkverliezers is op zoek naar werk

Elf procent van degenen die tijdens de herbeoordeling werken, heeft na acht maanden geen werk meer. Van deze groep is tweederde momenteel op zoek naar werk. Ook een deel van de niet-zoekenden is bezig met terugkeer naar werk. Ruim de helft van degenen die momenteel niet zoeken, geeft hier gezondheidsredenen voor op. Vier op de tien werkverliezers hebben begeleiding naar werk (gehad). Twee op de tien werkverliezers hebben na acht maanden behoefte aan begeleiding, maar ontvangen deze moment niet.

Bij eigen werkgever na acht maanden nauwelijks uitbreiding meer te verwachten

De uitkomsten van deze meting op acht maanden na de herbeoordeling wijzen erop dat de ontwikkelingen wat betreft werkuitbreiding bij de *eigen* werkgever voor veel van de werknemers hun beslag hebben gekregen: ofwel men realiseert de verdien capaciteit, ofwel men wil zelf de functie niet uitbreiden, ofwel dit is niet mogelijk bij de huidige werkgever. Slechts 2 procent van de groep die tijdens de herbeoordeling werkte, geeft aan nog uitbreidingsmogelijkheden te hebben bij de eigen werkgever. Een groep van 20 procent resteert die ofwel geen werkgever meer heeft, ofwel de functie niet kan uitbreiden bij de huidige werkgever.

6.4 Werkhervatting van groep niet-werkenden

20 procent weer aan het werk na acht maanden

Van de herbeoordeelden die tijdens de herbeoordeling geen werk hebben, heeft na vier maanden (gerekend vanaf moment van de beschikking) 11 procent het werk hervat. Na acht maanden is dit percentage gestegen tot 20 (zie onderstaand schematisch overzicht). De onderzoeksdeelnemers zal na 18 maanden opnieuw worden gevraagd of ze betaald werk hebben, waarna het vraagteken in het schema kan worden ingevuld.

peilmoment	t0	t1	t2	t3
doorlooptijd	maand 0	maand 4	maand 8	maand 18
maand/jaar	mei 2005	Sept. 2005	jan. 2006	nov. 2006
betaald werk hebben	0%	11%	20%	?

Meeste werkhervatters zijn parttimers

Na de werkhervatting wordt meestal parttime gewerkt (72 procent). Het salaris ligt voor tweederde op of boven de verdien capaciteit. Vaak heeft men een flexi-

bele aanstelling: uitzendwerk (18 procent) of een contract korter dan een half jaar (26 procent). Deze mensen hebben dus nog niet allemaal een stabiele positie op de arbeidsmarkt verworven. Bij de volgende meting zal blijken of de werkherleving duurzaam is, omdat dit gegeven de korte tijd sinds de werkherleving nog niet mogelijk is.

30 procent van de 'werklozen' is niet op zoek naar werk

Van degenen die na acht maanden geen werk hebben, zegt 70 procent momenteel op zoek te zijn. Er worden nog volop zoekactiviteiten verricht. Het percentage dat na acht maanden ingeschreven staat bij het CWI, een uitzendbureau of een re-integratiebedrijf ligt op hetzelfde niveau als bij vier maanden. Van de werkzoekenden verwacht ruwweg eenderde binnen een jaar werk te vinden, eenderde verwacht dat dit niet zal lukken en eenderde weet het echt niet. Van degenen die na acht maanden geen werk hebben, is 30 procent ook niet op zoek hiernaar. Belangrijkste reden hiervoor is de gezondheid (7 op de 10 niet-zoekenden). Een klein deel zoekt weliswaar niet letterlijk, maar is wel *bezig met het verkrijgen van betaald werk*: heeft uitzicht op een baan, volgt een stage, is bezig met een re-integratietraject of een eigen onderneming (1 op de 10 niet-zoekenden).

Ruim de helft van niet-werkenden krijgt begeleiding naar werk

Van degenen die tijdens de herbeoordeling niet werkten, heeft 55 procent sindsdien begeleiding gehad. In de meeste gevallen betreft het een regulier re-integratietraject (44 procent van alle niet-werkenden); 1 op de 6 heeft een individuele re-integratieovereenkomst gesloten. De meest voorkomende re-integratieactiviteit binnen een traject is de sollicitatietraining. Activiteiten die naar verwachting van de herbeoordeelden veel bijdragen aan werkherleving, zijn een opleiding, een stage of werkervaringsplaats en bemiddeling naar een baan. Van degenen die begeleiding ontvangen (maar nog geen werk hebben na acht maanden) is 33 procent hierdoor positiever geworden over de mogelijkheden voor betaald werk; 14 procent is negatiever geworden. Bij de rest heeft het traject niets veranderd in de kijk op de mogelijkheden. De groep met een individuele re-integratieovereenkomst is vaker positief dan de groep die een regulier traject volgt.

17 procent niet-werkenden heeft na acht maanden behoefte aan begeleiding

De meerderheid van degenen die geen begeleiding ontvangen, heeft hieraan ook geen behoefte: men wil of kan niet werken, wil zonder begeleiding werk zoeken of wacht bijvoorbeeld het bezwaar af. Van alle herbeoordeelden die na acht maanden niet hervat hebben, heeft 17 procent wel behoefte aan begeleiding. Ook een deel van de werkhervatters heeft deze behoefte (10 procent). Gegeven het feit dat niet iedere werkhervatter de verdien capaciteit benut en de vaak flexibele aanstellingsvormen, is dit begrijpelijk. Het meeste behoefte heeft men aan scholing of opleiding (71 procent). Dit wijst erop dat deze groep met de huidige kwalificaties niet aan de slag denkt te komen. Daarnaast wil men persoonlijke begeleiding en concrete hulp bij het vinden van een baan. Zestig procent wil ook graag een gesprek met iemand van UWV over de mogelijkheden die geboden kunnen worden.

6.5 Inkomen en uitkeringen

Na acht maanden ervaart 40 procent een duidelijke inkomensverslechtering, 11 procent een verbetering

Gemiddeld acht maanden na ontvangst van de uitslag van de herbeoordeling, ervaart 40 procent het inkomen als duidelijk verslechterd ten opzicht van het inkomen tijdens de herbeoordeling. Na vier maanden lag dit percentage op 53. Na acht maanden is bij 11 procent sprake van een verbetering van het inkomen, bij vier maanden was dit bij 4 procent het geval.

Inkomensverslechtering veelal direct gevolg van wegvallen WAO-uitkering

De redenen voor de inkomensverslechtering hangen in vrijwel alle gevallen direct samen met het wegvallen van de WAO-uitkering. Het vangnet van WW en TRI, wat een inkomensgarantie moet vormen voor de eerste acht maanden, lijkt om uiteenlopende redenen in de praktijk minder goed te functioneren of te compenseren dan beoogd werd. Hiervoor zijn verschillende factoren verantwoordelijk. Een deel van de herbeoordeelden kiest er om uiteenlopende redenen voor geen uitkering aan te vragen, een deel komt er niet voor in aanmerking omdat men geen rechten heeft of niet aan de criteria voldoet. Verder geeft een deel aan weliswaar een uitkering te ontvangen, maar dat deze het verlies van de WAO-uitkering niet volledig compenseert. Een reden hiervoor kan zijn dat de bovenwettelijke toeslagen en/of de WAO-gatverzekering wegvallen. UWV onderzoekt momenteel of dit een uitkeringstechnische oorzaak kan hebben. Ten slotte zijn er aanwijzingen dat de TRI niet voldoende bekend is onder de doelgroep en daarvoor onderbenut wordt.

Inkomensverbetering vaak gevolg van werkhervatting of uitbreiding

De inkomensverbetering heeft in de meeste gevallen te maken met het vinden of uitbreiden van het werk. Een deel van deze groep (19 procent) geeft aan dat de WW-uitkering hoger is dan de WAO-uitkering.

42 procent ontvangt na acht maanden WW, 8 procent TRI

Van de herbeoordeelden ontvangt na acht maanden 42 procent een WW-uitkering en 8 procent een TRI-uitkering. Het aandeel dat nog een WAO-uitkering ontvangt ligt op 28 procent, 4 procent ontvangt een bijstandsuitkering. Bijna drie op de 10 herbeoordeelden ontvangt na acht maanden geen enkele uitkering. Voor een deel van de onderzoeksgroep moet deze meting samenvallen met het einde van de 'inkomensgarantieperiode' van acht maanden. Er is echter nog geen duidelijke terugval zichtbaar van het aandeel WW- en TRI-uitkeringen vergeleken met de situatie na vier maanden.

64 procent heeft WW aangevraagd, 18 procent TRI

Van de herbeoordeelden heeft 64 procent een WW-uitkering aangevraagd en 18 procent een TRI-uitkering. Van de WW-aanvragen is 82 procent toegekend, van de TRI-aanvragen 72 procent.

Drie op de tien WW-ers wacht langer dan zes weken op eerste uitbetaling

Van degenen die een WW-uitkering ontvangen, geeft 61 procent aan dat de uitbetaling daarvan niet direct aansluit op de uitbetaling van de WAO-uitkering. Voor de TRI-uitkering ligt dit percentage lager (43 procent). Dit geeft aan dat de aansluiting tussen de WAO aan de ene kant en de WW/TRI aan de andere kant niet naadloos is. Een *volstrekt* naadloze aansluiting is vanwege de verschillende wettelijke betaalmomenten niet te realiseren: WAO wordt uitbetaald op een vaste dag in maand en de WW na afloop van de individuele vier wekenperiode. De eerste WW-uitbetaling vindt echter vaak pas na zes weken plaats, omdat eerst 'de sollicitatiebriefjes' ingeleverd moeten zijn. In de helft van de gevallen waarin de WW niet aansluit, gaat het echter om een overbruggingsperiode van meer dan zes weken, wat op vertraging in de afhandeling duidt.

6.6 Bezwaar en beroep

Bijna twintig procent wacht nog op uitslag bezwaar

Ruim een derde van de herbeoordeelden (36 procent) gaf in de eerste meting aan bezwaar gemaakt te hebben tegen de uitslag. Voor 81 procent is de uitslag inmiddels bekend, voor 19 procent nog niet. Volgens de UWV-richtlijnen zouden er bij een standaard procedure maximaal 23 weken tussen de uitslag van de herbe-

oordeling en de uitslag van een eventueel bezwaar kunnen zitten. De enquête heeft minimaal 29 en maximaal 38 weken na ontvangst van de beschikking plaatsgevonden. Er zijn echter situaties waarin de behandelingstermijn verlengd kan worden. In de meeste gevallen wordt het bezwaar niet toegekend: slechts 22 procent krijgt gelijk. Van degenen die geen gelijk hebben gekregen, is 37 procent in beroep gegaan. Het merendeel van hen wacht na acht maanden nog op de uitslag van dit beroep.

Men maakt geen bezwaar, omdat men toch niet verwacht te winnen

Ruim een derde van de onderzoeksdeelnemers is het niet eens met de uitslag van de herbeoordeling, maar maakt hiertegen geen bezwaar. De belangrijkste reden om dit niet te doen, is dat men verwacht toch niet te zullen winnen. De tweede reden is dat het emotioneel te belastend is. Een klein deel van de herbeoordeelden vindt het te moeilijk om bezwaar te maken.

Wachten op bezwaar bij tweederde geen invloed op het zoeken naar werk

UWV spoort herbeoordeelden die in bezwaar gaan aan, om intussen al op zoek te gaan naar werk. Ook in het kader van de WW is dit vereist. Voor tweederde van degenen die na acht maanden de uitslag van het bezwaar kennen (en hiertegen niet in beroep gaan), verandert het zoekgedrag hierdoor niet: ofwel men blijft even actief doorzoeken (40 procent), ofwel met zoekt nog steeds niet (24 procent). 36 procent past het zoekgedrag wel aan naar aanleiding van de uitslag: men gaat actiever zoeken (12 procent), men start met zoeken (18 procent) of men stopt met zoeken (7 procent). Geconstateerd wordt dat het wachten op bezwaar, het zoeken naar werk niet in grote mate opschort.

BIJLAGE 1. METHODE, RESPONS EN REPRESENTATIVITEIT

Tweede enquête is telefonisch of via internet afgenomen

De eerste meting is uitgevoerd in september 2005 (dit is vier maanden na de uitslag van de herbeoordeling) via een schriftelijke enquête. In deze enquête is de respondenten gevraagd of ze ook mee wilden werken aan een vervolgenquête in januari 2006. Daarbij is de keuze gegeven tussen een internetenquête en een telefonische enquête. Reden om in de tweede meting (acht maanden na de uitslag van de herbeoordeling) voor deze computergestuurde vragenlijstmethoden te kiezen is dat daarmee ingewikkelde routings mogelijk zijn. Zo kunnen verschillende vragensets voorgelegd worden, afhankelijk van antwoorden in de eerste meting en selectievragen in de tweede meting zelf. Desan Research Solutions in Amsterdam heeft de telefonische interviews uitgevoerd en de internetenquête gehost. Het veldwerk is gestart op 18 januari 2006 en beëindigd op 8 februari 2006. De respondenten waarvan zowel het e-mailadres als het telefoonnummer bekend was, is in eerste instantie (per e-mail) gevraagd de internetenquête in te vullen. Degenen die dit na 10 dagen nog niet gedaan hebben, zijn daarna telefonisch benaderd. De non-respondenten van de internetenquête hebben drie herinneringen per e-mail ontvangen. Bij de non-respondenten van de telefonische enquête zijn ten minste vijf belpogingen ondernomen.

Respons

Van de 1.873 respondenten van de eerste meting toonden 1.142 (64 procent) zich bereid deel te nemen aan de tweede meting. Zij vulden hiertoe hun naam en telefoonnummer en/of e-mailadres in op de vragenlijst: 51 procent (n = 577) koos voor internet, 37 procent (n = 424) voor een telefonisch interview en 12 procent (n = 141) gaf beide opties aan. Op basis van een eerste interne screening bleken 40 telefoonnummers of e-mailadressen niet juist. Aan Desan zijn daarom 1.102 respondenten geleverd. Hieruit zijn 753 gecompleteerde vragenlijsten gerealiseerd, wat een respons van 68 procent is. De helft van de enquêtes is telefonisch (n = 380) en de andere helft via internet (n = 373) afgenomen. Vanwege de tussentijdse overheveling van een deel van de adressen van internet naar telefonisch is geen exact responspercentage voor de afzonderlijke enquêtevormen te berekenen. Duidelijk is echter dat de respons op de telefonische enquête beter is dan op de internetenquête. Respondenten waarmee een telefonisch contact tot stand gebracht wordt, werken vervolgens nagenoeg allemaal ook mee aan de enquête. Op de internetenquête is het aandeel dat de enquête niet invult (274x)

of slechts gedeeltelijk (45x) wel substantieel. De e-mailadressen zijn daarnaast veel vaker dan de telefoonnummers niet correct of niet meer bestaand (89x). Het streefaantal van 800 respondenten kon mede hierdoor niet helemaal gerealiseerd worden.

Representativiteit

Weging

In de eerste meting zijn 5.000 herbeoordeelden benaderd voor deelname aan het onderzoek (zie bijlage 2). Dit betreft alle herbeoordeelden die in de maanden mei of juni 2005 de uitslag ontvingen. Net als in de eerste meting vindt ook in de tweede meting weging plaats, zodanig dat de verhoudingen van de oorspronkelijk benaderde cohort (N = 5.000) hersteld worden, wat geslacht, leeftijdsgroep en mate van arbeidsgeschiktheid (volledig versus gedeeltelijk) betreft. De gehanteerde weegfactoren zijn weergegeven in tabel B1.1. De weegfactoren van de tweede meting liggen in de meeste cellen dicht in de buurt van die uit de eerste meting. Alleen in de cel 'mannen jonger dan 35 jaar, waarvan de uitkering verlaagd is' wijkt de weegfactor relatief sterk af (was 1,3, nu 2,0). Dit duidt erop dat deze groep in de tweede meting relatief ondervertegenwoordigd is.

Tabel B1.1 Gehanteerde weegfactoren in de tweede meting (t2)*

		mannen	vrouwen
uitkering	t/m 34 jaar	1,68	1,23
beëindigd	35 t/m 44 jaar	1,21	0,84
	45 t/m 50 jaar	1,01	0,80
uitkering	t/m 34 jaar	2,02	1,03
verlaagd	35 t/m 44 jaar	0,96	0,72
	45 t/m 50 jaar	0,71	0,70

* Indien leeftijd, geslacht of mate van arbeidsgeschiktheid onbekend: weegfactor = 1.

Representativiteit van respondenten 2^e meting voor 1^e meting

Als gevolg van de weging zijn de respondenten van de tweede meting (net als ook gold voor de eerste meting) representatief op leeftijd, geslacht en mate van arbeidsongeschiktheid voor de oorspronkelijk aangeschreven cohort van 5.000 herbeoordeelden. Ook op de meeste andere achtergrondkenmerken komen de

respondenten van de eerste en tweede meting goed overeen. Dit geldt voor opleidingsniveau, kostwinnerschap, woonsituatie, financieel afhankelijke kinderen hebben en betaald werk hebben op het moment van de herbeoordeling. Op het kenmerk etniciteit heeft wel selectie plaatsgevonden: het percentage deelnemers van Marokkaans en Turkse afkomst is gedaald van 10 procent in de eerste meting tot 5 procent in de tweede meting. Het percentage Antillianen en Surinamers is wel gelijk gebleven.

Verschillen tussen internet en telefonisch geënquêteerden

De via internet geënquêteerden verschillen op een aantal kenmerken van degenen die telefonisch geënquêteerd zijn, op andere kenmerken is er geen verschil. Zo is er geen (of slechts een klein, niet significant) verschil in leeftijd, kinderen hebben, wel of geen werk hebben tijdens de herbeoordeling, mate van arbeidsgeschiktheid voor en na de herbeoordeling en type gezondheidsklacht. De internet groep is wel significant vaker vrouw, samenwonend, heeft een werkende partner, is van Nederlandse afkomst en ervaart de gezondheid als beter. Het grootste verschil is te zien op het kenmerk opleidingsniveau: in de internetgroep heeft 45 procent een lager opleidingsniveau, in de telefonische groep is dit 65 procent.

Machtigers in de tweede meting

In de eerste meting is de deelnemers gevraagd UWV te machtigen aan *AStri* gegevens te verstrekken over de ontvangen begeleiding. Dit werd gedaan door 65 procent van de respondenten. Van de 753 respondenten die ook aan de tweede meting deelnemen, hebben er 608 in de eerste meting een machtiging afgegeven (81 procent). Degenen die een machtiging afgeven, verschillen op enkele kenmerken van degenen die dit niet doen: het zijn vaker mannen, ze hebben vaker een laag en minder vaak een middelbaar opleidingsniveau, ze zijn vaker volledig arbeidsgeschikt en hebben geen werk tijdens de herbeoordeling. Er is geen (of slechts enkele procentpunten) verschil in leeftijd, woonsituatie, kinderen hebben, etniciteit en ervaren gezondheid.

BIJLAGE 2. STEEKPROEFKADER, RESPONDENTEN EN WEEGFACTOREN

		mannen		vrouwen		totaal	
oorspronkelijke steekproef (n = 5.000)							
uitkering	25 t/m 34 jaar	442	8,8%	1.082	21,7%	1.524	30,5%
beëindigd	35 t/m 44 jaar	541	10,8%	1.021	20,4%	1.562	31,2%
	45 t/m 50 jaar	14	32,9%	231	4,6%	374	7,5%
	<i>totaal</i>	<i>1.126</i>	<i>22,5%</i>	<i>2.334</i>	<i>46,7%</i>	<i>3.460</i>	<i>69,2%</i>
uitkering	25 t/m 34 jaar	136	2,7%	305	6,1%	441	8,8%
verlaagd	35 t/m 44 jaar	374	7,5%	448	9,0%	822	16,4%
	45 t/m 50 jaar	159	3,2%	118	2,4%	277	5,5%
	<i>totaal</i>	<i>669</i>	<i>13,4%</i>	<i>871</i>	<i>17,4%</i>	<i>1.540</i>	<i>30,8%</i>
	<i>totaal-totaal</i>	<i>1.795</i>	<i>35,9%</i>	<i>3.205</i>	<i>64,1%</i>	<i>5.000</i>	<i>100%</i>
respondenten t1 (n = 1.696 waarvan leeftijd en geslacht bekend, op een totaal van 1.873)							
uitkering	t/m 34 jaar	78	4,6%	312	18,4%	390	23,0%
beëindigd	35 t/m 44 jaar	175	10,3%	377	22,2%	552	32,5%
	45 t/m 50 jaar	52	3,1%	106	6,3%	158	9,3%
	<i>totaal</i>	<i>305</i>	<i>18,0%</i>	<i>795</i>	<i>6,9%</i>	<i>1.100</i>	<i>64,9%</i>
uitkering	t/m 34 jaar	36	2,1%	98	5,8%	134	7,9%
verlaagd	35 t/m 44 jaar	135	8,0%	199	11,7%	334	19,7%
	45 t/m 50 jaar	68	4,0%	60	3,5%	128	7,5%
	<i>totaal</i>	<i>239</i>	<i>14,1%</i>	<i>357</i>	<i>21,0%</i>	<i>596</i>	<i>35,1%</i>
	<i>totaal-totaal</i>	<i>544</i>	<i>31,1%</i>	<i>1.125</i>	<i>67,9%</i>	<i>1.696</i>	<i>100%</i>
respondenten t2 (n = 741 waarvan leeftijd en geslacht bekend, op een totaal van 753)							
uitkering	t/m 34 jaar	39	5,3	130	17,5	169	22,8
beëindigd	35 t/m 44 jaar	66	8,9	180	24,3	246	33,2
	45 t/m 50 jaar	21	2,8	43	5,8	64	8,6
	<i>totaal</i>	<i>126</i>	<i>17,0</i>	<i>353</i>	<i>47,6</i>	<i>479</i>	<i>64,6</i>
uitkering	t/m 34 jaar	10	1,3	44	5,9	54	7,3
verlaagd	35 t/m 44 jaar	58	7,8	92	12,4	150	20,2
	45 t/m 50 jaar	33	4,5	25	3,4	58	7,8
	<i>totaal</i>	<i>101</i>	<i>13,6</i>	<i>161</i>	<i>21,7</i>	<i>262</i>	<i>35,4</i>
	<i>totaal-totaal</i>	<i>227</i>	<i>30,6</i>	<i>514</i>	<i>69,4</i>	<i>741</i>	<i>100</i>

BIJLAGE 3. GEZONDHEID, WAO-DUUR EN VOORLAATSTE KEURING

In de tweede meting is de ervaren gezondheid opnieuw bepaald, is gevraagd hoe lang men in de WAO zat toen men herbeoordeeld werd en hoe lang het op dat moment geleden was dat men voor het laatst gekeurd was. Deze vragen zijn niet bedoeld om actuele monitoringinformatie te verschaffen, maar zullen na de laatste (zesde) meting gebruikt worden voor verklarende analyses. De antwoorden op deze vragen worden daarom alleen ter kennisname in dit hoofdstuk gepresenteerd zonder daar in deze onderzoeksfase conclusies aan te verbinden.

Ervaren gezondheid

Opvallend is dat bij de vergelijking van de antwoorden van vier maanden geleden de gezondheid is verbeterd, terwijl de respondenten (vooral de niet-werkenden) terugkijkend relatief vaak aangeven dat die verslechterd is (tabel B3.1). Degenen die na bezwaar of beroep weer hun oude percentage hebben gekregen, zijn hier niet meegenomen.

Tabel B3.1 Ervaren gezondheid vier en acht maanden na de herbeoordeling, werkenden en niet-werkenden op t0 (%)

	werkenden	niet-werkenden	totaal
ongewogen aantal	260	454	714
ervaren gezondheid 4 maanden na herbo (t1)			
slecht of wisselend	54	77	69
(zeer) goed, gaat wel	46	23	31
ervaren gezondheid op 8 maanden na herbo (t2)			
slecht of wisselend	42	68	59
(zeer) goed, gaat wel	58	32	41
Is uw gezondheid het afgelopen half jaar verslechterd, hetzelfde gebleven of verbeterd (t2)?			
verslechterd	20	38	31
hetzelfde gebleven	65	53	58
verbeterd	15	9	11

Ruim tweederde korter dan vijf jaar in de WAO

Ruim tweederde van de respondenten (68 procent) zit minder dan vijf jaar in de WAO op het moment van de herbeoordeling in 2005 (tabel B3.2). Onder de niet-werkenden bevinden zich meer langdurig WAO'ers (meer dan vijf jaar) dan onder de werkenden: 36 versus 25 procent.

Tabel B3.2 Aantal jaar dat men in de WAO zat op moment van de herbeoordeling, werkenden en niet-werkenden tijdens de herbeoordeling (%)

	werkenden	niet-werkenden	totaal
ongewogen aantal	260	453	713
aantal jaar in de WAO bij herbeoordeling			
minder dan 1 jaar	10	4	6
1-2 jaar	28	20	23
3-5 jaar	37	40	39
6-10 jaar	17	28	24
meer dan 10 jaar	8	8	8
totaal	100	100	100

Tweederde werd minder dan twee jaar voor de herbeoordeling ook gekeurd

Voor tweederde van de herbeoordeelden is het op het moment van de herbeoordeling korter dan twee jaar geleden dat men voor het laatst gekeurd is (tabel B3.3). Voor ruim een kwart is het 2-5 jaar geleden. Voor 6 procent geldt dat tussen de herbeoordeling en de daaraan voorafgaande keuring meer dan vijf jaar verstreken is. Bij werkenden is de tussenperiode korter dan bij de niet-werkenden, maar het verschil is gering.

Tabel B3.3 Duur tussen de herbeoordeling en voorlaatste WAO-beoordeling, voor werkenden en niet-werkenden op t0 (%)

	werkenden	niet-werkenden	totaal
aantal	255	442	697
aantal jaar tussen twee laatste keuringen			
minder dan 1 jaar	27	22	24
1-2 jaar	43	42	42
3-5 jaar	24	29	27
6-10 jaar	5	5	5
meer dan 10 jaar	1	1	1
totaal	100	100	100

BIJLAGE 4. TABELLEN

Tabel B4.1 Functie-uitbreiding sinds voorlaatste WAO-beoordeling (als percentage van de werkbehouders)

	%
ongewogen aantal	220
functie-uitbreiding in de periode tussen herbeoordeling en voorlaatste keuring	
is meer uren gaan werken	20
heeft beter betaald werk gekregen	6
beiden	7
geen	68
functie-uitbreiding in de eerste acht maanden na de herbeoordeling	
is meer uren gaan werken	18
heeft beter betaald werk gekregen	3
beiden	4
geen	75
gerealiseerde functie-uitbreiding acht maanden na de herbeoordeling	
voor en na herbo	18
voor herbo gerealiseerd	11
na herbo gerealiseerd	15
geen uitbreiding sinds voorlaatste keuring	57

Tabel B4.2 Aantal werkuren volgens contract en realisatie ervan in de praktijk (als percentage van de werkbehouders)

	%
ongewogen aantal	224
aantal werkuren volgens contract	
1-19 uur	26
20-35 uur	43
36-39 uur	17
> 39 uur	13
praktijk versus contract	
werkt minder uren	16
werkt evenveel	70
werkt meer uren	14

Tabel B4.3 Functie-uitbreiding sinds voorlaatste WAO-beoordeling versus benutting verdien capaciteit (als percentage van de werkbehouders)

	functie- uitbreiding	geen functie- uitbreiding	totaal
ongewogen aantal	95	125	220
verdien capaciteit wordt benut	52	52	52
weet niet of verdien capaciteit wordt benut	26	21	23
verdien capaciteit wordt niet benut	22	26	24
totaal	100	100	100