

# **UWV Kwartaal Verkenning**

## **2010-III**

**Kenniscentrum UWV**  
**Directie SBK**

13 juli 2010



## Inhoud

<b>Puntsgewijze samenvatting van de belangrijkste signalen uit UKV 2010-III</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding en samenvatting op hoofdlijnen</b>	<b>3</b>
<b>2 Volumeontwikkelingen</b>	<b>7</b>
2.1 Economisch beeld	7
2.2 Verzekerden	8
2.2.1 Ontwikkeling van het aantal verzekerden en van hun leeftijdsopbouw	8
2.2.2 Arbeidsparticipatie en uittrede van 55-plussers	9
2.3 Niet-werkende werkzoekenden (NWW)	15
2.4 WW-uitkeringen	16
2.5 WAO/WIA	17
2.6 Wajong	20
2.7 Vangnet Ziektewet	23
<b>3 Klant</b>	<b>25</b>
3.1 Langdurig werklozen in de WW en verkorting van de WW-duur	25
3.1.1 Omvang en samenstelling van langdurig werklozen in de WW	26
3.1.2 Re-integratie van potentiële langdurig werklozen in de WW	31
3.2 Lessen uit de Gildeprojecten (deel 1: 45-plus)	32
<b>4 Arbeids(on)geschiktheid</b>	<b>38</b>
4.1 Analyse van stijging van de WIA in 2006-2009	38
4.2 IVA	40
4.3 Loondoorbetalings sancties naar sector en bedrijfsomvang	45
<b>5 Werk</b>	<b>51</b>
5.1 Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in 2010 en 2011	51
5.2 Vacatures en werkvinders in 2009: een blik op de vraagzijde van de arbeidsmarkt	56

© Bronvermelding is verplicht. Dit is een publicatie van het kenniscentrum UWV, die vanuit de kennisoptiek informatie en analyses en hiermee signalen aandraagt voor beleid en uitvoering. Het gaat hier dus niet om verantwoordingsinformatie of al ingenomen beleidsstandpunten.

Voor nadere informatie over deze publicatie: telefoon 020 - 687 1956 of 020 - 687 5489

## Puntsgewijze samenvatting van de belangrijkste signalen uit UKV 2010-III

- **Voorzichtig herstel van economische groei.** Na de aanzienlijke verslechtering van de economie in 2009, lijkt ze zich in 2010 enigszins te herstellen, terwijl de vooruitzichten voor 2011 vooralsnog positief zijn. De arbeidsmarkt reageert echter altijd met vertraging op economische ontwikkelingen. Dit jaar zal de werkgelegenheid eerst nog met 120.000 banen dalen; pas in 2011 zal de werkgelegenheid naar verwachting licht toenemen met 40.000. De omvang van deze stijging hangt onder meer af van de wijze waarop de schuldenproblemen van de eurolanden worden aangepakt. Bezuinigingen van overheden zullen van invloed zijn op de ontwikkeling van de werkgelegenheid. De onzekerheidsmarges van de prognoses zijn en blijven dus groot (H5.1).
- **De WW-instroom is in 2010 lager dan verwacht.** We zien deze daling zowel bij de deeltijd WW als bij de ontslag WW. De prognose voor de WW blijft echter zeer onzeker gezien de economische ontwikkelingen (H2.4).
- **De stijging van de instroom in de WIA in de periode 2006-2009, zet door in 2010.** We verwachten daardoor een hogere WIA-instroom in 2010 dan eerder geraamd. (H 2.5) De stijging van de instroom in de WIA in de periode 2006-2009 blijkt voor circa 70% verklaard te worden door zogenaamde structurele factoren: groei en vergrijzing van de WIA-verzekerden, meer (oudere) vrouwen, verschuivingen in omvang van bedrijfssectoren en een groeiende terugstroom van eerder afgewezen WIA-aanvragen (H4.1).
- **IVA-instromers hebben ernstige aandoeningen en stromen vrijwel alleen uit vanwege overlijden en pensionering.** Circa de helft van de IVA-instromers is 55 jaar of ouder. IVA-instromers hebben vooral ernstige aandoeningen als kanker, beroerte of ernstige neurologische aandoeningen. Personen in de IVA stromen vrijwel alleen uit vanwege overlijden (71%) en pensionering (20%). Van degenen die in 2006 instroomden is inmiddels bij 30% de IVA-uitkering beëindigd (H4.2).
- **Instroom nieuwe Wajong is nog beperkt.** De verwachting is dat pas in de loop van de tweede helft van 2010 een eerste beeld ontstaat van de omvang van de instroom en de aard van de instroom (volledig arbeidsongeschikt, werk- of studieregeling) (H2.6).
- **Als 55-plussers stoppen met werken in loondienst, is dat vooral wegens vut of pensionering.** Iets meer dan de helft van de 55-plussers die in 2009 stopten met werken in loondienst, maakt vervolgens gebruik van vut of pensioen. Ruim 20% van deze uittrekkende 55-plussers ontvangt na het stoppen met werken een WW, WIA, Wajong of ZW-uitkering. Ongeveer een kwart heeft na het stoppen met werken geen uitkering. De gemiddelde vut/prepensioenleeftijd is het laagst in de gezondheidszorg en in de bouw: deze werknemers stoppen nu als ze 60 jaar zijn (H2.2).
- **De helft van de langdurig werkloze WW'ers is ouder dan 55 jaar (en 80% is ouder dan 45 jaar).** Binnen de groep 55-plussers zijn er grofweg twee klantgroepen: laagopgeleiden uit sectoren met veelal ongunstige arbeidsmarktperspectieven (40%) en hoogopgeleiden uit sectoren met veelal gunstige arbeidsmarktperspectieven (20%) (H3.1). Uit gesprekken met werkcoaches blijkt dat UWV-interventies voor oudere werklozen nu nog vaak gericht zijn op middelbaar en hoger opgeleide werklozen. Begeleiding van laag opgeleiden, selectiegedrag van werkgevers en een betere benutting van vacatureteams verdienen in de ogen van werkcoaches meer aandacht (H3.2).
- **Vacatures beperkt vervuld met belangrijke klantgroepen UWV.** Eén op de vier in 2009 door werkgevers aangenomen werknemers betreft iemand die in de periode daarvoor werkloos was. Het grootste deel (55%) van de aangenomen personen bestaat uit baanwisselaars, en 8% was schoolverlater. Bedrijven blijken vooral behoefte te hebben aan goed opgeleid en niet al te oud personeel. Slechts 2% van alle aangenomen werknemers was 55 jaar of ouder, 10% is ongeschoold. Van de klanten van UWV WERKbedrijf is 22% 55 jaar of ouder en 25% ongeschoold (H5.2).
- **Passende arbeid.** Meer dan de helft (60%) van de werkvinders heeft werk gevonden op het eigen opleidingsniveau. Van werkvinders die een vervolgopleiding genoten, zijn vooral mbo'ers (68%) en hbo'ers (66%) werkzaam op het niveau waarvoor zij werden opgeleid. Van de academici daarentegen is 56% onder het eigen opleidingsniveau aan de slag gegaan (H5.2).
- **Werkgevers vinden vergrijzing nog geen urgent probleem.** Ondanks het feit dat bijna de helft van de bedrijven oudere werknemers in dienst heeft, verwacht maar 18% van de bedrijven binnen 2 jaar problemen bij het vervullen van vacatures die zullen ontstaan als gevolg van pensionering (H5.2).

# 1 Inleiding en samenvatting op hoofdlijnen

## Inleiding

Zonder voldoende banen en vacatures zijn de kansen voor werkzoekenden op de arbeidsmarkt gering. In het afgelopen jaar en het lopende jaar zien we dat de werkgelegenheid daalt als gevolg van de economische crisis. Weliswaar is er weer een bescheiden herstel van de economische groei te verwachten, maar de situatie op de arbeidsmarkt voor ouderen, lager opgeleiden en langdurig werklozen blijft voorlopig minder gunstig. Dit macro-economische perspectief wil niet zeggen dat binnen bedrijfstakken en regio's de situatie er ook somber uitziet. Zo zijn er bedrijfstakken als de gezondheidszorg, detailhandel en zakelijke dienstverlening waar voldoende arbeidsplaatsen vrijkomen dan wel worden gecreëerd. Het aantal vacatures in deze drie bedrijfstakken zal dit jaar naar verwachting stijgen tot bijna 500.000 en biedt dus mogelijkheden voor werkzoekenden die zijn ingeschreven bij UWV. In 2011 wordt een verdere stijging van het aantal vacatures in vrijwel alle bedrijfstakken verwacht.

In een onlangs verschenen SCP-rapport is onder meer te lezen dat het aantal banen voor laagopgeleiden (met hoogstens een vmbo-diploma) in de afgelopen periode (1992-2008) niet is gedaald<sup>1</sup>. Het aandeel van banen voor laagopgeleiden is wel gedaald, omdat er meer banen voor hoger opgeleiden zijn bijgekomen. Van belang is in hoeverre er in de toekomst voldoende banen voor laagopgeleiden zijn en of de type banen aansluiten op de gevolgde opleiding. In deze UKV besteden wij ruim aandacht aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden voor specifieke groepen werkzoekenden met een grote(re) afstand tot die arbeidsmarkt. Daarbij staan vooral ouderen centraal. Wat zijn hun kansen op werk? Hoe groot is de bereidheid van werkgevers om ouderen in dienst te houden of te nemen? Welke rol is hierbij weggelegd voor UWV en andere ketenpartners?

## Leeswijzer

De omgeving waarin UWV opereert wordt in beeld gebracht aan de hand van de recente en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen. Dit gebeurt in hoofdstuk 5 voor vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (paragraaf 5.1) en aan de hand van de uitkomsten van het Vacature Onderzoek 2009 (paragraaf 5.2). Kennis van de arbeidsmarkt is een voorwaarde om vast te stellen waar de baan-kansen liggen voor de werkzoekenden, waarvoor UWV de meest geschikte begeleiding in wil zetten. Niet alleen kennis van de omgeving (arbeidsmarkt, werkgevers) is daarbij essentieel, ook inzicht in de mogelijkheden van de diverse groepen werkzoekenden is onmisbaar voor een goede 'match'. Welke begeleiding kan UWV bijvoorbeeld het beste inzetten voor 45-plussers in de WW en met welke aspecten dient een werkcoach rekening te houden bij het opstellen van een begeleidingsplan? Deze vragen komen aan bod in paragraaf 3.2 van hoofdstuk 3. Ook bieden we in dit hoofdstuk inzicht in de omvang en samenstelling van de groep langdurig werklozen in de WW (paragraaf 3.1). In hoofdstuk 4 is een analyse te vinden van de IVA-populatie (paragraaf 4.2) en wordt ingegaan op de toetsing van het re-integratieverslag (RIV) door UWV (paragraaf 4.3). Ten slotte bevat paragraaf 4.1 tekst en uitleg over de stijging van de WIA-aanvragen in de periode 2006-2009. Uit deze analyse blijkt dat het grootste deel van deze toename verklaarbaar is. De volume ontwikkelingen van de WW, AO-wetten en ZW zijn zoals gebruikelijk opgenomen in hoofdstuk 2. Belangrijke signalen zijn ditmaal dat de WW-volumes minder hard stijgen dan in de voorgaande UKV was verwacht, terwijl de WIA harder stijgt. Daarnaast bevat dit hoofdstuk een uitgebreid overzicht van de arbeidsparticipatie van 55-plussers en de verschillende uittreedroutes, zoals vut/prepensioen, WW, WIA, bijstand of geen uitkering (paragraaf 2.2).

## Broos economisch herstel, dus de arbeidsmarktprognoses blijven onzeker

De arbeidsmarktprognoses voor 2010 en 2011 verschijnen op het breukvlak van twee tijdvakken: van achteruitgang naar herstel. Na de aanzienlijke verslechtering van de economie in 2009, lijkt ze zich in 2010 enigszins te herstellen, terwijl de vooruitzichten voor 2011 vooralsnog positief zijn. De arbeidsmarkt reageert echter altijd met vertraging op economische ontwikkelingen. Dit jaar zal de werkgelegenheid eerst nog met 120.000 banen dalen; pas in 2011 zal de werkgelegenheid naar verwachting licht toenemen met 40.000.

De omvang van de vacaturemarkt neemt ook weer toe, na de grote daling in de jaren 2008 en 2009. Het zijn voorlopig vooral vervangingsvacatures – pas in 2011 is er weer ruimte voor uitbreidingsvacatures. De komende jaren al mogen detailhandel en horeca zich in een groot aantal vacatures verheugen. Beide sectoren zijn traditioneel van belang voor grote groepen werkhervatters.

<sup>1</sup> Edith Josten, Minder werk voor laagopgeleiden? Ontwikkelingen in baanbezit en baankwaliteit 1992-2008, Sociaal en Cultureel Planbureau, juni 2010

Omdat de participatiegraad nauwelijks groeit en omdat de bevolkingsgroep van 15-64 jaar volgend jaar zelfs gaat krimpen, verwachten we over de jaren 2010 en 2011 per saldo een geringe toename van de beroepsbevolking. Deze vraag- en aanbodontwikkelingen leiden tot een verdere groei van het aantal niet-werkende werkzoekenden in 2010 en een bescheiden stijging in 2011 naar een niveau iets boven de 600.000 (verwachte stand eind 2010 is circa 570.000). De lichte stijging volgend jaar is mede te verklaren uit het feit dat de ingeschreven werkzoekenden niet steeds zullen passen in de openvallende arbeidsplaatsen. Het werkloosheidspercentage neemt toe met de leeftijd en de positie van hoger opgeleiden is nog steeds relatief gunstig (H5.1).

### **Ouderen hebben geringe kans op werk**

Uit het Vacature Onderzoek 2009 blijkt dat oudere werkzoekenden (55-plus) een geringe kans hebben om werk te vinden. Dit geldt ook, zij het in iets mindere mate, voor laagopgeleiden met maximaal basisonderwijs. Een nadeel is dat bedrijven vooral behoefte hebben aan hoger opgeleid personeel, dat wil zeggen vanaf mbo-niveau. Verder is in 2009 82% van de vacatures vervuld door personen jonger dan 40 jaar. De NWW-populatie bestaat echter voor 45% uit laagopgeleiden en voor 47% uit 45-plussers. Werk voor kwetsbare groepen werkzoekenden zoals laagopgeleiden, 40-plussers en etnische minderheden is voor 60% tot 80% te vinden in de sectoren Handel, Horeca en Zakelijke diensten (H5.2).

### **Langdurig werkloos eind 2009: de helft is ouder dan 55 jaar**

De verwachting is dat de WW-duur verkort wordt. Hoe de plannen er precies uit gaan zien, weten we nog niet, maar een verkorting tot maximaal 1 jaar – in plaats van de huidige 38 maanden – heeft gevolgen voor de nieuwe werkloos. De beleidstheorie is dat een kortere WW-duur de terugkeer van langdurig werkloze WW'ers naar de arbeidsmarkt meer bevordert (prikkelwerking) dan in de huidige situatie het geval is. In paragraaf 3.1 is het huidige bestand langdurig werkloos in de WW beschreven (eind 2009, exclusief deeltijd-WW). De vraag is voor welke groepen langdurig werkloos de prikkelwerking effect kan hebben. We kunnen een indicatie geven van de eventuele gevolgen van een kortere WW-duur door meer en minder kansrijke groepen te onderscheiden. Eind 2009 zijn bijna 65.000 mensen langdurig werkloos (langer dan 1 jaar) in de WW, ofwel 24% van alle WW'ers. De groep langdurig werkloze WW'ers bestaat voor de helft uit 55-plussers. Binnen de groep 55-plussers zijn er grofweg twee klantgroepen: laagopgeleiden uit bedrijfstakken met een veelal ongunstig arbeidsmarktperspectief (40% van de langdurig werkloze ouderen) en hoogopgeleiden uit bedrijfstakken met een veelal gunstig arbeidsmarktperspectief (20% van de langdurig werkloze ouderen). De 40% groep noemen we "niet-kunners", mensen die wel willen werken maar die er niet in slagen werk te vinden. Voor deze groep zal de prikkelwerking van een kortere WW-duur waarschijnlijk gering zijn. In de 20% groep bevinden zich mensen die wellicht sneller werk zouden kunnen vinden, maar die hiertoe minder de financiële noodzaak voelen ("niet-willers"). Voor deze groep zou de prikkel wel kunnen werken. Aangezien de groep "niet-kunners" groter is dan de groep "niet-willers", verwachten we dat het gedragseffect van een kortere WW-duur beperkt zal blijven en het besparingseffect op het uitkeringsvolume veel meer het gevolg zal zijn van het beperken van de WW uitkeringsduur. Een belangrijke sleutel is de bereidheid van werkgevers om (laagopgeleide) ouderen aan te nemen (H3.1).

### **Arbeidsparticipatie van oudere werknemers blijft groeien**

De netto arbeidsparticipatie<sup>2</sup> van 55-plussers is veel lager dan van mensen in de leeftijdsklasse van 15 tot 55 jaar. De laatste 15 jaar neemt de netto arbeidsparticipatie van 55-plussers echter gestaag toe en zijn de 55-plussers hun achterstand op de arbeidsmarkt aan het inlopen. Vooral de arbeidsparticipatie van 55-plus vrouwen draagt bij aan de toegenomen participatie van oudere werknemers. De arbeidsparticipatie van 55-plus vrouwen is vanaf eind jaren '80 toegenomen. Vanaf eind jaren '90 is er sprake van een groeispurt. Daarentegen krimpt het aantal werkende 55-plus mannen en hun arbeidsparticipatie tot 1995. Vanaf 1995 is er een omslag in de ontwikkeling bij mannen en groeit de netto arbeidsparticipatie van 55-plus mannen weer. Echter, de groei van de arbeidsparticipatie is bij mannen minder sterk dan bij vrouwen (H2.2).

### **Meeste 55-plussers die stoppen met werken gaan met Vut of (pre)pensioen**

Het aantal werkende verzekerde 55-plussers bedraagt eind oktober 2009 896.000. Dat is ruim 12,5% van het totale aantal werknemers. Tussen eind oktober 2008 en eind oktober 2009 zijn 116.840 55-plussers gestopt met werken in loondienst. Om meer inzicht te krijgen de uittreedroutes van 55-plussers is nagegaan wat de situatie is na het stoppen met werken in loondienst. Uit analyses in deze UKV blijkt dat nog steeds de meeste 55-plussers die stoppen met werken in loondienst, met Vut of (pre)pensioen gaan (53%). Van deze groep werkt ruim 17% door tot hun 65<sup>e</sup>

<sup>2</sup> Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking.

jaar. Voor zover 55-plussers niet direct met pensioen gaan, is het belangrijk om te weten of ze via een sociale zekerheidsuitkering de arbeidsmarkt verlaten. Van de werkende 55-plussers verlaat ruim 20% de arbeidsmarkt via de WW, WIA, ZW of bijstand. We verwachten dat een verhoging van de pensioenleeftijd en een hogere arbeidsparticipatie van 55-plussers waarschijnlijk tot een groter beroep op deze uitkeringen leidt. Tot slot is er een groep 55-plussers (24%) die niet met pensioen gaat en ook geen andere uitkering ontvangt (H2.2).

### **Re-integratiemogelijkheden voor 45-plussers: lessen uit het Gilde project**

Gilde projecten van UWV WERKbedrijf hebben tot doel om via kennisgerichte intervisie-bijeenkomsten methodieken boven tafel te krijgen die de professionals in re-integratie toepassen, maar die verder niet zijn vastgelegd. Vervolgens worden deze methodieken getoetst aan wetenschappelijke inzichten. Bij een van deze projecten gaat het om de re-integratieondersteuning voor oudere werkzoekenden (45-plussers). Bij oudere werkzoekenden zijn drie factoren van belang met betrekking tot re-integratie: rouwverwerking vanwege het verlies van de baan, geloof in eigen kunnen en de vaardigheid van netwerken. Om de oudere werkzoekenden hierin te versterken, organiseren werkcoaches groepsgewijze trainingen (workshops) en netwerkbijeenkomsten. In de invulling van die activiteiten, zo bleek tijdens de Gildesessies, is sprake van behoorlijke verschillen. Werkcoaches hebben daarom behoefte aan zowel een methodisch concept als een overzicht van bruikbare oefenvormen. In een volgend Gildeproject zal dit verder worden uitgewerkt. Daarbij wordt rekening gehouden met de heterogene samenstelling van de groep werkzoekende 45-plussers. Vooral het onderscheid in leeftijdsfasen (45-54 jaar versus 55-plussers) en werk- en denkniveau is van belang. Punt van aandacht is het feit dat de meeste instrumenten zich richten op de wat beter opgeleide 45-plussers. Dit wringt, omdat de groep van oudere werkzoekenden voor een groot deel uit lager geschoolden bestaat.

De kansen van ouderen op de arbeidsmarkt zijn voor een aanzienlijk deel afhankelijk van het selectiegedrag van werkgevers. De betrokken werkcoaches menen dat meer gebruik kan worden gemaakt van instrumenten om dat gedrag te beïnvloeden. Van belang is (a) dat men de werkgever als klant persoonlijk kent, (b) dat de werkgever positieve ervaringen heeft met UWV en (c) dat wordt geïnvesteerd in het opbouwen van netwerken met werkgevers, evenals (d) in een intensievere samenwerking tussen werkcoaches en vacatureteams. In een vervolgpriject worden de methodieken om het selectiegedrag van werkgevers te beïnvloeden in kaart gebracht en nader uitgewerkt (H3.2).

### **Stijging van WIA-uitkeringen in 2006-2009 is grotendeels het gevolg van structurele factoren**

Tussen 2006 en 2009 is het aantal WIA-toekenningen gestegen met 35%. De stijging van het aantal toekenningen is voor ongeveer 70% het gevolg van structurele factoren: de groei van de terugstroom naar de WIA na een aanvankelijke afwijzing van de WIA-aanvraag, vergrijzing, feminisering van de vergrijzing (meer oudere vrouwen), toename van het aantal verzekerden en verschuivingen tussen sectoren. Ongeveer 20% van de stijging heeft als achtergrond dat UWV meer beperkingen ziet bij de WIA-aanvragers, vooral bij ex-vangnetters. Voor de overige 10% van de stijging hebben we op dit moment geen verklaring (H4.1).

### **IVA-instromers hebben ernstige aandoeningen en stromen vrijwel alleen uit vanwege overlijden en pensionering**

In paragraaf 4.2 wordt nagegaan in hoeverre de IVA voldoet aan datgene wat deze regeling beoogt, namelijk het verzorgen van een uitkering voor werknemers/verzekerden die als gevolg van ernstige medische problematiek volledig arbeidsongeschiktheid zijn geworden, waarbij mag worden gesteld dat die arbeidsongeschiktheid duurzaam zal zijn. Daarbij wordt een aantal karakteristieken gepresenteerd van degenen die in de periode 2006-2009 instroomden in de IVA, waarbij met name aandacht wordt besteed aan de specifieke ziektebeelden die hebben geleid tot de instroom. Onder meer blijkt dat de helft van degenen die instromen 55 jaar of ouder is en dat de IVA-instroom vooral gekenmerkt wordt door ernstige ziektebeelden als kanker (20%), beroerte (12%) en ernstige neurologische aandoeningen (17%). Er is daarnaast sprake van ernstige aandoeningen die relatief vaak de instroom bij bepaalde geslachts- en leeftijdsklassen typeren zoals schizofrenie bij jongere mannen en reumatoïde artritis bij oudere vrouwen. Ook zien we dat er, naast de directe instroom in de IVA (circa 19.000), eveneens sprake is van ongeveer 5400 personen die eerst in de WGA belanden, maar bij wie de medische situatie zodanig verslechtert dat zij overgeheveld worden naar de IVA. Ten slotte blijkt dat bij ongeveer een zesde deel van de totale IVA-instroom in de jaren 2006 t/m 2009 de IVA-uitkering in deze periode ook weer is beëindigd. Van degenen die in 2006 instroomden is inmiddels 30% beëindigd, in 2007 22%, in 2008 15% en in 2009 5%. Overlijden (74%) en pensionering (22%) zijn de belangrijkste redenen voor de beëindiging (H4.2).

### **Sancties voor werkgevers wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen: een op de tien**

Tussen mei 2008 en mei 2009 legde UWV bij 10% van de getoetste re-integratieverslagen een sanctie op aan de werkgever wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen. Werknemerssancties komen veel minder voor (minder dan 1%). We hadden verwacht dat kleine werkgevers vaker sancties zouden krijgen dan grote. Dit omdat ze over het algemeen minder mogelijkheden voor functie-aanpassingen zullen hebben, waardoor men vaker aangewezen is op het verrichten van re-integratie inspanningen richting een nieuwe werkgever (het tweede spoor) en minder ervaring hebben met langdurig verzuimende werknemers. Toch blijken kleine bedrijven in de praktijk niet vaker een sanctie te krijgen dan grote bedrijven ten aanzien van werknemers die een WIA-aanvraag indienen. Wel noemt UWV het onvoldoende inzetten van het tweede spoor relatief vaak als reden voor het opleggen van een sanctie. Bij de sector Onderwijs ligt het percentage sancties boven het gemiddelde. Dit suggereert dat binnen deze sector de kwaliteit van de externe dienstverlening en/of de eigen ondersteunende functionarissen en/of de aandacht voor re-integratie van de werkgever verbeterd kunnen worden (H4.3).

### **Volume ontwikkelingen**

Het beeld van de WW is in de eerste maanden van 2010 sterk veranderd. Waar we tot nu rekening hielden met een stijgende trend bij de ontwikkeling van het aantal beslissingen ontslag WW, lijkt het er nu op dat de ontwikkeling van het aantal beslissingen in de eerste helft van dit jaar gestabiliseerd is. De economische ontwikkeling blijft onzeker. We zullen met de stand van nu de verwachting voor 2010 waarschijnlijk naar beneden bijstellen bij de eerstvolgende ramingsronde (H2.4).

De WIA-instroom stijgt in 2010 verder door (vergrijzing, heropeningen en instroom van mensen die bij een eerste beoordeling waren afgewezen). Op basis van een eerste analyse van 2010 per sector concluderen we dat de stijging die we nu zien mogelijk samenhangt met de economische ontwikkelingen. Deze stijging, die zich nu het sterkst voordoet in de marktsectoren, kan zich verder doorzetten in 2010. Dat betekent dat we onze prognose voor 2010 in de eerstvolgende raming zullen verhogen (H2.5).

Het is nog te vroeg om een uitspraak te doen over de ontwikkeling van de instroom in de nieuwe Wajong. Waarschijnlijk zal pas in de loop van het derde kwartaal een goed beeld ontstaan van het verloop van de aanvragen en de instroom in de nieuwe Wajong (H2.6).



## 2 Volumeontwikkelingen

*Het CPB verwacht in 2010 en 2011 een lichte groei van de Nederlandse economie van 1,25 en 1,75%. De werkloosheid stijgt in 2010 minder hard en loopt op tot 5,75% en in 2011 tot 6%. De werkgelegenheid neemt dit jaar nog af en zal op zijn vroegst volgend jaar weer een kleine toename laten zien. De onzekerheid rond de prognoses is echter groot als gevolg van de schulden crises van diverse Europese landen (waaronder Griekenland) en de te verwachten bezuinigingen door een toekomstige regering.*

*Onder invloed van de verbeterde economische vooruitzichten is de ontwikkeling bij de WW in de eerste maanden van 2010 sterk veranderd ten opzichte van 2009. Waar we tot nu toe rekening hielden met een stijgende trend bij de ontwikkeling van het aantal beslissingen ontslag WW, lijkt het er nu op dat de ontwikkeling van het aantal beslissingen in de eerste helft van dit jaar gestabiliseerd is. Of de trend doorzet weten we echter niet. Daarvoor blijft de economische ontwikkeling te onzeker. Op basis van deze realisaties zullen we de verwachtingen voor 2010 echter verlagen in de eerstvolgende raming (augustus).*

*De WIA-instroom zal in 2010 waarschijnlijk harder stijgen dan we op grond van structurele factoren verwachten (vergrijzing, heropeningen en instroom van mensen die bij een eerste beoordeling waren afgewezen). Op basis van een eerste analyse van 2010 per sector concluderen we dat de stijging die we nu zien mogelijk samenhangt met de economische ontwikkelingen. Deze stijging, die zich het sterkst voordoet in de marktsectoren, kan zich verder doorzetten in 2010. Dat betekent dat we onze prognose voor 2010 in de eerstvolgende raming zullen verhogen.*

*Het is nog te vroeg om een uitspraak te doen over de ontwikkeling van de instroom in de nieuwe Wajong. Waarschijnlijk zal pas in de loop van het derde kwartaal een goed beeld bestaan van het verloop van de aanvragen en de instroom in de nieuwe Wajong.*

*Uit een analyse van de uittreedroutes van 55-plussers blijkt dat nog steeds de meeste 55-plussers die stoppen met werken in loondienst, met Vut- of prepensioen gaan. Een kleiner deel werkt totdat ze 65 jaar zijn. Voor zover 55-plussers niet direct met pensioen gaan, is het belangrijk om te weten of ze via een sociale zekerheidsuitkering de arbeidsmarkt verlaten. Voor UWV is het vooral belangrijk om te weten in welke mate 55-plussers via de WW, WIA of ZW stoppen met werken. Dit aandeel ligt op ruim 20% van alle uittreeders.*

### 2.1 Economisch beeld

#### **Nederlandse economie: bescheiden groei in 2010 en 2011**

Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht in de meest recente prognose (Nieuwsbrief, juni 2010) voor dit en volgend jaar een lichte groei van het bruto binnenlands product (1,25% respectievelijk 1,75%). Deze groei ligt voor beide jaren een kwart procent lager dan in de vorige CPB-prognose. De economische groei in beide jaren wordt vrijwel volledig bepaald door een stijging van de uitvoer. Zowel de stijgende wereldhandel als de goedkopere euro dragen bij aan de gunstige uitvoercijfers. De bestedingen van gezinnen en overheid laten slechts een geringe toename zien. Gezien de beperkte loonstijging en het naar verwachting afnemende reële beschikbare loon- en uitkeringsinkomen zal de consumptiegroei nog niet op korte termijn aantrekken. De investeringen zullen in 2010 nog verder dalen en pas in 2011 verwacht het CPB een lichte toename (1%). De onzekerheid over de economische ontwikkelingen blijft groot. Naast de nasleep van de crisis bij de financiële instellingen speelt de schuldenlast van landen in het eurogebied een belangrijke rol. Het terugdringen van begrotingstekorten (niet alleen in bijvoorbeeld Griekenland en Spanje, maar ook in Nederland) zal van invloed zijn op de groei en de werkgelegenheid. Hiermee is in de prognoses van het CPB en van ons nog geen rekening gehouden.

#### **Minder werkgelegenheid in 2010, licht herstel in 2011**

De werkgelegenheid in de marktsector zal dit jaar naar verwachting nog wel dalen als gevolg van de productietierugval in 2009 (zie tabel 2.1). In 2011 zal de werkgelegenheid niet of nauwelijks verder dalen. Het blijft onzeker hoe werkgevers zullen reageren op nieuwe tegenvallers en in welke mate zij zullen overgaan tot het ontslaan van werknemers. Ook de raming van de werkgelegenheid kent dus een grote onzekerheidsmarge.

#### **Werkloosheid stijgt slechts licht in 2011**

Het aantal werklozen stijgt dit jaar volgens het CPB naar gemiddeld 445.000 (2009: 379.000). In 2011 verwacht het CPB nog een lichte toename tot 465.000 werklozen. Ten opzichte van de vorige

prognose (maart 2010) betekent dit een neerwaartse bijstelling (500.000 in 2010 en 2011). Uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking is dit 5,75 % in 2010 en 6,0% in 2011.

**Tabel 2.1 Enkele relevante conjunctuurgegevens voor UWV, 2006-2011**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
economische groei (in % van het bbp) <sup>a</sup>	3,4	3,6	2,0	-4,0	1,25	1,75
olieprijs (Brent, in dollars per vat)	65,2	72,5	96,9	61,5	78,0	78,0
werkzame beroepsbevolking (personen) <sup>a</sup>	2,2	2,6	2,1	-0,5	-0,75	0,0
werkgelegenheid marktsector (arbeidsjaren) <sup>a</sup>	1,9	2,7	1,2	-2,5	-2,0	-0,5
werkloosheid (in % van beroepsbevolking)	5,5	4,5	3,9	4,9	5,75	6,0

<sup>a</sup> Procentuele mutatie ten opzichte van vorig jaar.

Bron: CPB, Nieuwsbrief juni 2010. Cursieve cijfers betreffen ramingen.

## 2.2 Verzekerden

In deze paragraaf geven we een overzicht van de ontwikkeling van het volume verzekerden: het aantal personen dat verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Het betreft hierbij vooral werknemers die voor ten minste één van de werknemersverzekeringen WW, ZW of WIA verzekerd zijn en een baan hebben.<sup>3</sup>

In het bijzonder besteden we aandacht aan de arbeidsdeelname van 55-plussers. Door de vergrijzing van de werkende beroepsbevolking is de groep 55-plussers een steeds groter wordende groep werknemers. Het is echter ook een groep werknemers die, onder andere door VUT en prepensioen, vaak definitief stopt met werk in loondienst.

De overheid verwacht dat de beroepsbevolking in de nabije toekomst nauwelijks groeit of zelfs krimpt. Hierdoor zal waarschijnlijk krapte op delen van de arbeidsmarkt ontstaan. Vooral in die branches waar het werknemersbestand nu al vergrijsd en de instroom van jonge werknemers achter blijft, onder andere in het onderwijs en de gezondheidszorg, kan de dienstverlening in de knel komen. Om de gevolgen van de vergrijzing te beperken wil de overheid de arbeidsparticipatie van oudere werknemers vergroten. Één van de maatregelen die de overheid hiervoor genomen heeft is het afschaffen van fiscale subsidies voor VUT en prepensioenen.

We zijn nagegaan wat het aandeel van de 55-plussers is dat in 2009 met werken stopt om met pensioen, VUT of prepensioen te gaan. Daarnaast zijn we nagegaan in hoeverre daarbij nog andere uitrederoutes, zoals WW-, ZW- en WIA-uitkeringen een rol spelen. Vooral dat laatste is voor UWV van belang, omdat het tot groei van het beroep op de werknemersverzekeringen door ouderen kan leiden.

### 2.2.1 Ontwikkeling van het aantal verzekerden en van hun leeftijdsopbouw

Het aantal verzekerden is tussen december 2008 en december 2009 met 127.000 personen afgenomen, dit is -1,8% (zie tabel 2.1). De sterkste krimp is in de bedrijfstak Uitzendbedrijven (-18,6%). Daarna volgen de Bouwnijverheid en Houtindustrie (-7,1%) en overige Industrie (-4,7%). De sterkst groeiende sector is de bedrijfstak Gezondheidszorg, 4,3%.

**Tabel 2.2 Ontwikkeling aantal verzekerden, december 2008-december 2009**

Bedrijfstak	dec. 2008	dec. 2009	mutatie-%
Landbouw, Visserij, Voeding	250.836	249.062	-0,7%
Bouw en hout	266.781	247.785	-7,1%
Industrie sec	761.821	725.798	-4,7%
Winkelbedrijf en groothandel	1.136.345	1.122.890	-1,2%
Transport	386.492	375.293	-2,9%
(Financ.) Dienstverlening	1.065.181	1.049.414	-1,5%
Uitzend	429.658	349.547	-18,6%
Gezondheid	1.176.651	1.227.603	4,3%
Overheid onderwijs	493.245	507.328	2,9%
Overheid overig	580.283	588.686	1,4%
Overig bedrijf en beroep	646.943	641.761	-0,8%
onbekend	34.045	16.374	
<b>Totaal</b>	<b>7.228.281</b>	<b>7.101.541</b>	<b>-1,8%</b>

Bron: Polisadministratie, UWV (verzekerden)

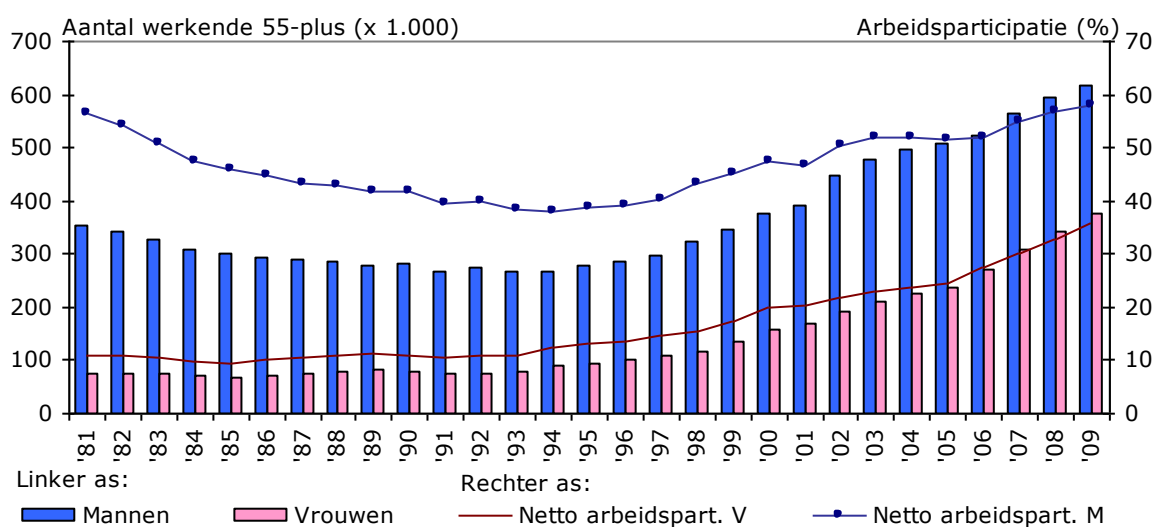
<sup>3</sup> Werknemers die geen baan hebben en bijvoorbeeld een WW-, ZW, of WIA-uitkering krijgen, zijn ook verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Echter, zij zijn buiten de hier beschreven ontwikkeling van het aantal verzekerden gelaten.

Het aantal werkende 55-plussers groeit de laatste jaren sterk. Het aandeel van de groep 55-plussers in de totale populatie verzekerden groeit daardoor ten opzichte van de overige leeftijdsgroepen.

In 2009 is het vooral de economische crisis die voor verschuivingen in de leeftijdsopbouw van de verzekerden zorgt. Door de crisis verliezen relatief meer jongere dan oudere werknemers hun baan. Jongeren blijken vaker dan ouderen een tijdelijk dienstverband te hebben of op uitzendbasis te werken dan oudere werknemers. Maar er zijn meer oorzaken voor de groei van het aantal 55-plussers. Vergrijzing, toenemende arbeidsparticipatie van ouderen en afschaffen van de VUT en prepensioenen blijken in meer of mindere mate bij te dragen. In de volgende paragraaf gaan we dieper in op de oorzaken van de groei van de populatie 55-plussers.

## 2.2.2 Arbeidsparticipatie en uittrede van 55-plussers

**Figuur 2.1 Netto arbeidsparticipatie en aantal werkende 55-plussers, ontwikkeling tussen 1981 en 2009 (incl. zelfstandigen)**



Bron: CBS statline, bewerking UWV/Kenniscentrum

### Arbeidsparticipatie van ouderen groeit vooral door groeiende participatie van vrouwen

De Nederlandse beroepsbevolking vergrijst. Dat komt vooral door het ouder worden van de zogenoemde Babyboomers. De mensen die kort na het einde van de Tweede Wereldoorlog geboren zijn, grofweg in de periode 1945-1955, worden doorgaans aangeduid als Babyboomers. De eerste werknemers die voortgekomen zijn uit de naoorlogse geboortegolf, mensen die geboren zijn in 1945, gaan vanaf 2010 met pensioen (AOW). Door de duur van deze Babyboom zullen de komende tien jaar de 55-plussers nog ruim oververtegenwoordigd zijn in de beroepsbevolking.

De netto arbeidsparticipatie<sup>4</sup> van 55-plussers is veel lager dan die in de leeftijdsklasse van 15 tot 55 jaar. De laatste 15 jaar neemt de netto arbeidsparticipatie van 55-plussers echter gestaag toe en zijn de 55-plussers hun achterstand op de arbeidsmarkt aan het inlopen (zie figuur 2.1). Vooral de arbeidsparticipatie van 55-plus-vrouwen draagt bij aan de toegenomen participatie van oudere werknemers.

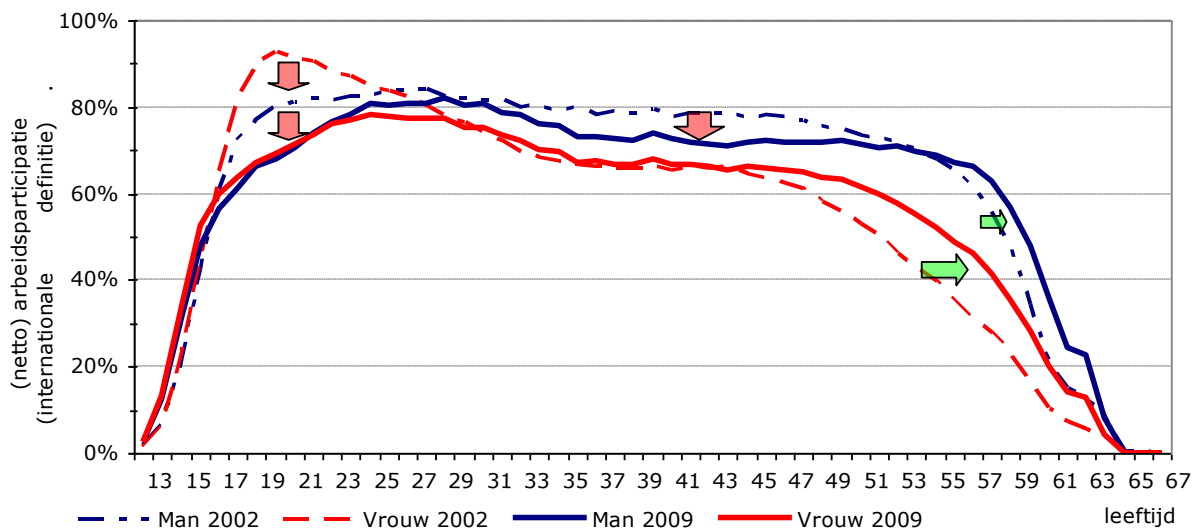
In figuur 2.1 is te zien dat de arbeidsparticipatie van 55-plus-vrouwen vanaf begin jaren '90 opvallend toeneemt. Vanaf eind jaren '90 is er zelfs sprake van een groeispurt. Daarentegen krimpt het aantal werkende 55-plus mannen en hun arbeidsparticipatie tot 1995. Vanaf 1995 is er een omslag en groeit de netto arbeidsparticipatie van 55-plus-mannen weer. De groei van de arbeidsparticipatie is bij mannen is echter minder sterk dan bij vrouwen.

<sup>4</sup> Netto arbeidsparticipatie: het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking. We hanteren hier de internationale definitie van arbeidsparticipatie. Bij deze definitie tellen banen mee vanaf 1 uur per week (in tegenstelling tot de CBS-definitie waarbij alleen banen meetellen van 12 uur per week of meer).

In figuur 2.2 de arbeidsparticipatie naar leeftijd weergegeven. In de figuur is te zien dat in 2009 bij mannen de arbeidsparticipatie gaat afnemen vanaf de leeftijd van ongeveer 50 jaar. Tot de leeftijd van circa 57 jaar neemt de arbeidsparticipatie nog licht af, vanaf 57 jaar neemt de arbeidsparticipatie sterk af. Ten opzichte van 2002 is de arbeidsparticipatie van 55-plus-mannen echter wel substantieel toegenomen. Gemiddeld is de arbeidsparticipatie van de 55-plus-mannen in 2009 circa 9 procentpunt hoger dan in 2002.

De arbeidsparticipatie van vrouwen is lager dan van mannen, maar vrouwen maken een inhaalslag. In 2009 is de arbeidsparticipatie van 55-plus vrouwen fors hoger dan in 2002. Gemiddeld is de arbeidsparticipatie van de 55-plus-vrouwen in 2009 circa 12 procentpunt hoger dan in 2002. Door de economische recessie is vooral de arbeidsparticipatie van mannen onder de 55 jaar afgenomen. Bij vrouwen is de arbeidsparticipatie alleen in de leeftijdsklasse tot 30 jaar afgenomen.

**Figuur 2.2 Netto arbeidsparticipatie van verzekerde werknemers naar leeftijd; ontwikkeling tussen 2002 en 2009<sup>5</sup>**



Bron: Polisadministratie UWV (verzekerden), CBS-statline (beroepsbevolking, internationale definitie)

Ten opzichte van andere Europese landen is de arbeidsparticipatie in Nederland hoog. In de EU scoort alleen in Denemarken hoger.<sup>6</sup> Ook bij de oudere beroepsbevolking ligt de arbeidsparticipatie ruim boven het EU-gemiddelde. Dat laatste komt vooral door de gemiddeld lagere pensioenleeftijd in andere Europese landen. In de meeste Europese landen is er een officiële pensioenleeftijd, die varieert van 60 tot 65 jaar. De effectieve pensioenleeftijd is vaak lager doordat bijvoorbeeld ambtenaren na 40 dienstjaren eerder met pensioen kunnen.

Om de groei van de arbeidsparticipatie van 55-plussers te stimuleren heeft de overheid de VUT financieel onaantrekkelijk gemaakt (de Wet VPL, zie box 2.1).

### Uittreedroutes van 55-plussers: meestal Vut/pensioen

Om meer inzicht te krijgen in de uittreedroutes van 55-plussers zijn we nagegaan wat de situatie is na het stoppen met werken in loondienst. We onderzochten hoeveel 55-plussers zijn gestopt met werken in loondienst in de periode oktober 2008-oktober 2009, en wat vervolgens hun inkomensituatie was volgens de polisadministratie van UWV. De resultaten staan beschreven in tabel 2.4. Het aantal werkende verzekerde 55-plussers is eind oktober 2009 896.000. Dat is ruim 12½% van het totale aantal werknemers. Tussen eind oktober 2008 en eind oktober 2009 zijn 116.840 55-plussers gestopt met werken in loondienst (13% van alle oorspronkelijk werkende 55 plussers). Een groot deel van deze 55-plussers blijkt de arbeidsmarkt min of meer definitief te verlaten.

Uit de analyses blijkt dat nog steeds de meeste 55-plussers die stoppen met werken in loondienst, met Vut- of prepensioen gaan. Een kleiner deel werkt totdat ze 65 jaar zijn. Voor zover 55-plussers niet direct met pensioen gaan, is het belangrijk om te weten of ze via een sociale zekerheidsuitkering de arbeidsmarkt verlaten. Voor UWV is het vooral belangrijk om te weten in welke mate 55-plussers via de WW, WIA of ZW de arbeidsmarkt verlaten. We verwachten dat een verhoging van

<sup>5</sup> Volgens de internationale definitie.

<sup>6</sup> *Arbeidsparticipatie in Nederland behoort tot de top van de EU*; Webmagazine, juli 2009, CBS Voorburg

de pensioenleeftijd en een hogere arbeidsparticipatie van 55-plussers waarschijnlijk tot een groter beroep op deze uitkeringen leidt.

### **Box 2.1**

#### **Wat verandert er met de VUT en de prepensioen door de Wet VPL?**

*De overheid wil stimuleren dat ouderen langer doorwerken. Onderdeel van dat beleid is het financieel onaantrekkelijk maken van de VUT en de prepensioenregelingen. Dit is geregeld in de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (de Wet VPL) van 1 januari 2006.*

*Vóór 1 januari 2006 werd eerder stoppen met werken door met VUT of prepensioen te gaan, juist aangemoedigd doordat de fiscus de zogenoemde omkeerregel toepaste. Die houdt in dat de pensioenpremie en de waarde van het pensioen tijdens de opbouw, vrij zijn van belasting, maar dat de pensioenuitkering later wel belast is. Het tarief waartegen de pensioenuitkeringen worden belast, is gemiddeld lager dan het tarief waartegen de premies zijn vrijgesteld. Hierdoor wordt het vormen van een VUT-pensioen fiscaal gesubsidieerd.*

*De Wet VPL bevat, afgezien van het afschaffen van fiscaal gunstige regelingen, onder andere de volgende maatregelen:*

- *VUT en prepensioen*
  - *Het belastingvoordeel voor VUT- en prepensioenregelingen vervalt in 2006 voor mensen die op 1 januari 2005 jonger zijn dan 55 jaar.*
  - *Opgebouwde rechten worden hierbij niet aangetast, voor mensen die 1 januari 2005 jonger zijn dan 55 jaar zijn er veelal aangepaste overgangsregelingen.*
  - *Voor werknemers die vóór 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn geworden, blijft de huidige belastingaftrek bestaan. Omdat de jongste personen uit deze groep pas in 2010 60 jaar zijn, zal het afschaffen van de belastingvoordelen pas vanaf 2010 een waarneembaar effect hebben op de uittrede via VUT of prepensioen.*
  - *Mensen die 40 jaar aan een pensioenregeling hebben deelgenomen, mogen door de nieuwe maatregelen vanaf 63 jaar met pensioen. Als deze mensen daarnaast maximaal sparen via de levensloopregeling, kunnen zij met 60 jaar stoppen met werken.*
- *Levensloop*
  - *Vanaf 2006 is er een levensloopregeling waarmee werknemers kunnen sparen voor periodes van onbetaald verlof of om eerder te stoppen met werken;*
  - *Werknemers kunnen maximaal 210 procent van hun loon sparen. Dit staat gelijk aan 2,1 jaar verlof tegen 100% van het laatste inkomen of 3 jaar tegen 70 procent van het laatste inkomen. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen extra snel sparen.*
  - *Voor de levensloopregeling geldt de omkeerregel.*

*Het is nog onduidelijk in hoeverre de Wet VPL leidt tot wijzigingen in het uittreden van 55-plussers en de uittrederoutes die daarbij gevolgd worden.*

**Tabel 2.4 Stoppen met werken in loondienst en de inkomenssituatie na 1 jaar, naar leeftijd, 2009<sup>a</sup>**

	< 55		≥ 55	
<b>A. Instroom in uitkeringssituatie:</b>				
AOW (65 jr), geen aanvullend pensioen	n.v.t.	n.v.t.	4.280	3,7%
AOW (65 jr), geen aanvullend pensioen, (na) WW, WIA of bijstand	n.v.t.	n.v.t.	50	0,0%
AOW (65 jr), met aanvullend pensioen	n.v.t.	n.v.t.	15.730	13,5%
AOW (65 jr), met aanvullend pensioen, (na) WW, WIA of bijstand	n.v.t.	n.v.t.	230	0,2%
<b>Totaal AOW</b>			<b>20.290</b>	<b>17,4%</b>
VUT/prepensioen	6.250	1,0%	38.520	33,0%
VUT/prepensioen en/na WW	5.170	0,9%	2.630	2,3%
VUT/prepensioen en/na WIA	370	0,1%	390	0,3%
VUT/prepensioen en/na bijstand (WWB/IAOW)	350	0,1%	90	0,1%
VUT/prepensioen en/na bijstand, WW of WIA	280	0,0%	50	0,0%
<b>Totaal Vut/prepensioen</b>	<b>12.420</b>	<b>2,1%</b>	<b>41.680</b>	<b>35,7%</b>
WW	122.570	20,6%	14.060	12,0%
WIA	6.870	1,2%	2.600	2,2%
WIA en WW	160	0,0%	30	0,0%
Bijstand (WWB)	14.250	2,4%	370	0,3%
Bijstand (IAOW)	10	0,0%	150	0,1%
WW en bijstand (WWB of IAOW)	9.130	1,5%	650	0,6%
WIA en bijstand (WWB of IAOW)	100	0,0%	20	0,0%
ZW (Vangnet; ziekte < 1 jr.)	25.600	4,3%	2.080	1,8%
<b>Totaal WIA, WW, ZW of bijstand</b>	<b>178.690</b>	<b>30,0%</b>	<b>19.960</b>	<b>17,1%</b>
<b>B. Lopende (herleefde) uitkeringssituatie:</b>				
WW	27.220	4,6%	2.680	2,3%
WAO	5.360	0,9%	3.220	2,8%
WAZ	120	0,0%	140	0,1%
Wajong	6.850	1,1%	90	0,1%
ZW (Vangnet; ziekte ≥ 1 jr.)	1.280	0,2%	150	0,1%
Bijstandsuitkering (WWB/IAOW)	5.820	1,0%	430	0,4%
<b>Totaal lopende uitkeringen</b>	<b>46.650</b>	<b>7,8%</b>	<b>6.710</b>	<b>5,7%</b>
<b>Geen uitkering<sup>b</sup></b>	<b>358.540</b>	<b>60,1%</b>	<b>28.200</b>	<b>24,1%</b>
<b>Totaal</b>	<b>596.300</b>	<b>100%</b>	<b>116.840</b>	<b>100%</b>

Noot: Aantallen zijn afgerond op tientallen, percentages zijn afgerond op tienden procenten.

Bron: Polisadministratie (verzekerden, pensioensuitkeringen, WWB en IAOW), WW-, AG- (WAO, WAZ, Wajong, WIA) en ZW-administratie van UWV

a) Personen met dienstverband eind oktober 2008 en zonder dienstverband eind oktober 2009. Nagegaan is wat de uitkeringssituatie van deze mensen eind oktober 2009 is (maximaal 1 jaar na het stoppen met werken).

b) O.a. ANW-uitkering, studie/opleiding, zorgtaken, ZZP, emigratie, detentie, niet uitkeringsgerechtigd en overlijden. Deze groep heeft geen AOW, VUT/prepensioen, WAO, WAZ, Wajong, WW, ZW of Bijstand (WWB/IAOW)

In tabel 2.4 is in grote lijnen de uitkeringssituatie van 55-plussers na het stoppen met werken in loondienst te zien:

- Ruim de helft van de 55-plussers stopt met werken wegens pensioen. Hiervan werkt 17,4% tot de pensioenleeftijd van 65 jaar en 35,7% gaat met de VUT- of prepensioen. Ongeveer 2,7% gaat niet direct met pensioen, maar wel binnen 1 jaar na het krijgen van een WW-, WIA- of bijstandsuitkering. Overigens zal ook een deel van de 55-plussers via een lange periode (1 jaar of meer) WW, WAO, WIA, ZW of bijstand met pensioen gaan: 17,1% van de werknemers die niet meer in loondienst werken, stroomt in een van deze uitkeringen. Of ze, na 1 jaar, alsnog met pensioen gaan of dat ze het werk hervatten, is niet onderzocht.
- Bijna 22,5% van de 55-plussers stopt met werken en ontvangt een werkloosheidsuitkering (WW of bijstand) of een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WAZ, Wajong, WIA of ZW). Ruim 5,5% had deze uitkering al voor het stoppen met werken en 17% krijgt een nieuwe uitkering. Uiteindelijk zal het merendeel van deze mensen alsnog met pensioen gaan.<sup>7</sup>
- Ruim 24% gaat niet met pensioen en heeft verder ook geen andere uitkering.

<sup>7</sup> Zie ook: *Vijftigplussers op de arbeidsmarkt*, Socioeconomische trends, CBS Voorburg, juni 2010.

### Geen uitkering

Een opvallend grote groep 55-plussers die de arbeidsmarkt verlaat, ruim 24%, heeft geen enkele uitkering. Het is onbekend waarom deze mensen de arbeidsmarkt verlaten en geen uitkering hebben. Ruim 7% van deze mensen is afkomstig uit het buitenland, het gaat vooral om Duitsers, Polen, Britten en Belgen. Het ligt voor de hand dat deze mensen naar hun geboorteland terugkeren, of daar al woonden tijdens hun werk in Nederland (vooral de Belgische en Duitse grensarbeiders). De meesten hebben gewerkt in de Gezondheidszorg, bij het Winkelbedrijf of de Groothandel, de (Financiële) Dienstverlening of bij een Uitzendbedrijf.

Ruim 5½% van de 55-plussers die met werken stopt, blijkt na een jaar een Bijstands-, WW- arbeidsongeschiktheidsuitkering te hebben. Deze uitkering kregen ze al toen ze nog werkten, als gedeeltelijke uitkering, of herleefde na het stoppen met werken. Het gaat daarbij vaak, bij bijna 3% van de 55-plussers die met werken stopt, om een WAO-uitkering.

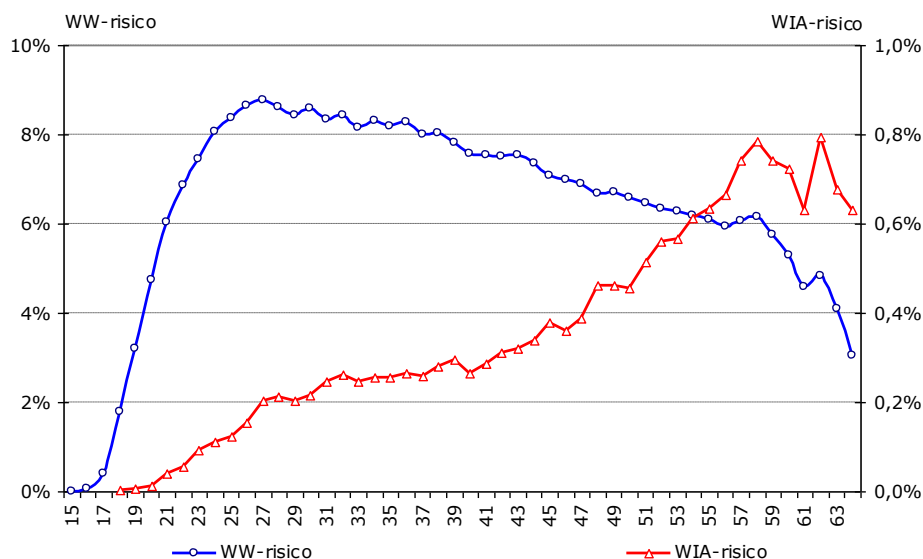
### 55-plusser maakt door Vut/pensioen weinig gebruik van sociale zekerheid

Doordat 55-plussers nu nog vaak voor hun 65<sup>ste</sup> stoppen met werken (in loondienst) en dan een VUT of prepensioenuitkering krijgen, maken ze weinig gebruik van sociale zekerheidsuitkeringen. 55-plussers hebben ten opzichte van de jongere werknemers een verhoogd risico om de WIA in te stromen en een laag risico om de WW in te stromen (zie figuur 2.3).

Bij 55-plussers is het WW-risico gemiddeld 5,6%; bij 54 jaar of jonger is dit risico gemiddeld 7,0%. Het WIA-risico is bij 55-plussers gemiddeld 0,7% en bij 54 jaar of jonger gemiddeld 0,3%. In figuur 2.1.3 is te zien dat het WIA-risico vanaf 59 jaar niet verder stijgt. Het WW-risico daalt vanaf 59 jaar sterker dan bij de leeftijdsgroep 25 t/m 55 jaar.

De arbeidsongeschiktheid is bij de 55-plussers echter vaak blijvend en de achterliggende ziekte is meestal vrij ernstig (zie hoofdstuk 4, paragraaf 4.2). Ook de werkloosheid is vaak hardnekkig: werkgevers hebben nog steeds een voorkeur voor jongere werknemers zodat ouderen nauwelijks geschikt werk kunnen vinden. Eenmaal arbeidsongeschikt en/of werkloos doen 55-plussers daarvoor een langdurig beroep op de sociale zekerheidsuitkeringen, tenzij zij een beroep kunnen doen op een VUT- of prepensioenuitkering.

**Figuur 2.3 WW- en WIA-(instroom)risico naar leeftijd, totaal verzekerden (2009)**



Bron: Polisadministratie (verzekerden) WW en AG administratie UWV

Hieronder geven we de bijzonderheden weer rond het beroep op de sociale zekerheid door 55-plussers die in 2009 met werken gestopt zijn.

### WW

Een vrij grote groep 55-plussers stroomt de WW in: 12%. Van degenen die jonger dan 55 jaar zijn, stroomt 21% de WW in. Bijna 2,5% van de 55-plussers stroomt de WW in en gaat vrij kort daarop met pensioen.

In figuur 2.3 is bij de totale groep verzekerden, bij 57 en bij 58 jaar, een licht verhoogd WW-risico te zien. Dit kan een aanwijzing zijn dat sommige werkgevers ouder personeel vlak voordat de VUT/prepensioen ingaat, ontslaan. Het gaat overigens om een kleine groep: in 2009 gaat het

slechts om circa 600 de WW instromende 57- en 58-jarigen meer dan verwacht mocht worden op basis van de trend.

### WIA

Ruim 2% van de 55-plussers stroomt de WIA in, soms gecombineerd met een bijstandsuitkering. Bijna de helft van deze mensen stroomt direct de IVA in. Dat aandeel is bijna 2 maal zo groot als bij de werknemers jonger dan 55 jaar.

### ZW

Bijna 2% van de 55-plussers komt in het vangnet ZW terecht. De meesten wegens ziekte en ontslag bij een tijdelijk dienstverband (bijna de helft). Deze zieke werklozen zijn eerst gestopt met werken door ontslag en vervolgens tijdens de WW-uitkering ziek geworden.

### Bijstand

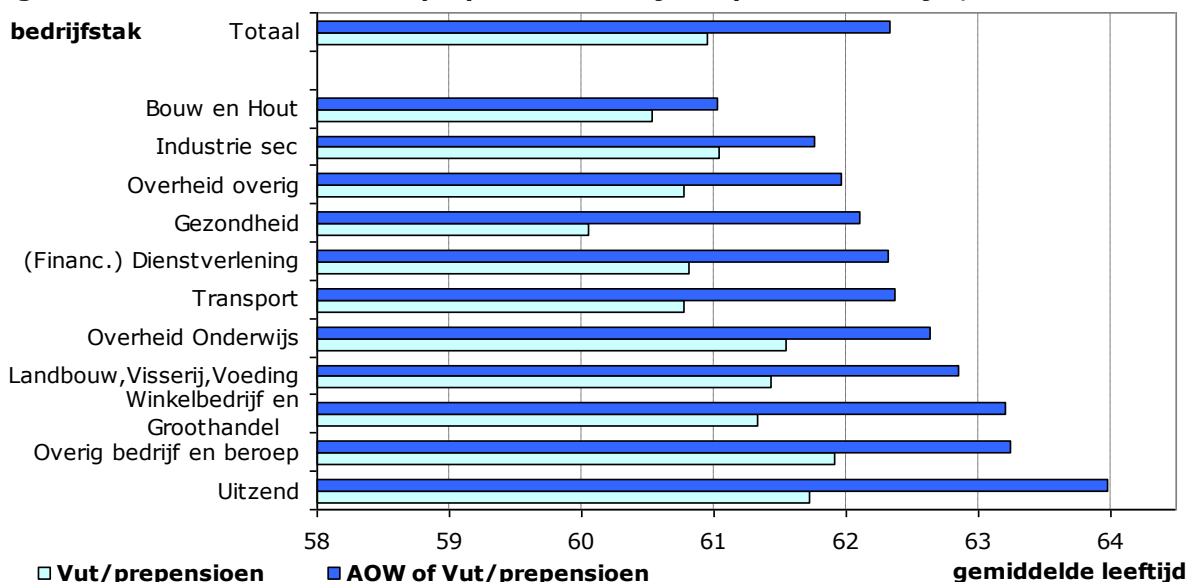
De 55-plussers komen zelden kort na het ontslag in de bijstand (WWB of IAOW) terecht, ongeveer 1%, waarvan 0,4% direct en 0,6% binnen een jaar via de WW. De verzekerden jonger dan 55 jaar komen vaker in de bijstand terecht, ongeveer 4%, van wie 2,4% direct en 1,5% binnen 1 jaar via de WW. De oorzaak van dit verschil is dat jongeren vaker te kort gewerkt hebben om recht op WW te hebben. Als ze wel recht daarop hebben, is de maximale duur van de WW-uitkering meestal veel korter dan bij 55-plussers. Overigens stroomt nog een deel van de 55-plussers na een langere WW-periode (meer dan 1 jaar) de bijstand in, maar dat is in deze analyse buiten beschouwing gelaten.

### De 'jongste' vutters zitten in de Bouw en de Gezondheidszorg

Om na te kunnen gaan of de VUT-/prepensioen- en pensioenleeftijd in de komende jaren oploopt is het van belang om te weten hoe wat deze leeftijd nu is. Daarnaast is er een beeld per bedrijfstak nodig. In de bedrijfstakken met een lage VUT-/prepensioen- en pensioenleeftijd is de grootste groei van de instroom in sociale uitkeringen te verwachten (tenzij er alternatieve vervroegde uit-trederegelingen gevonden worden)

De gemiddelde VUT/prepensioenleeftijd is in de Gezondheidszorg het laagst: 60 jaar (zie figuur 2.4).

**Figuur 2.4 Gemiddelde VUT/prepensioenleeftijd en pensioenleeftijd<sup>a</sup>, 2009**



Bron: Polisadministratie, UWV

a) VUT/prepensioenleeftijd is de gemiddelde leeftijd waarop VUT of prepensioen ingaat; pensioenleeftijd is de gemiddelde leeftijd waarop AOW-pensioenen, VUT en prepensioenen ingaan (deze laatste leeftijd is altijd hoger door de bijdrage van de AOW-leeftijd in het gemiddelde)

Net iets hoger is de gemiddelde VUT/prepensioenleeftijd in de Bouwnijverheid en Houtindustrie 60½ jaar. De gemiddelde pensioenleeftijd is echter in de Bouwnijverheid en Houtindustrie ruim een jaar lager dan in de Gezondheidszorg. Dit komt doordat werknemers in de Bouwnijverheid en Houtindustrie zelden doorwerken tot ze 65 jaar zijn.



De pensioenleeftijd bij de Uitzendbedrijven is het hoogst: 64. Werknemers stoppen in die bedrijfstak zelden om met de VUT of prepensioen te gaan. Er werken overigens weinig ouderen in de Uitzendbranche. De meeste werknemers in de Uitzendbranche zijn veel jonger dan 55 jaar en werken meestal niet langer dan enkele jaren in deze bedrijfstak. Hierdoor bereiken ze zelden de 55 jaar in deze branche. De 55-plussers in Uitzendbranche zijn meestal ook als oudere werknemer in die bedrijfstak gaan werken of ze behoren tot het eigen personeel in de branche.

### **Box 2.2**

#### **Onderzoek over de periode 2000-2007 (CBS)**

Het CBS heeft over de periode 2000-2007 onderzocht wat de uitkeringssituatie van 55-plussers is nadat ze met pensioen gaan ('*Vijftigplussers op de arbeidsmarkt*', *Sociaaleconomische trends*, CBS Voorburg, juni 2010). Gemiddeld over deze periode blijkt dat circa 60% direct met pensioen gaat; 25% met pensioen gaat via een andere uitkering; en 15% geen enkele uitkering heeft.

In de UWV-analyse over 2009 vinden we het volgende: 53% gaat direct met pensioen, 23% gaat met pensioen via een andere uitkering en 24% heeft geen enkele uitkering.

Het verschil tussen de onderzoeken ontstaat doordat:

- UWV alle banen van verzekerden meetelt, ook die met een omvang van minder dan 12 uur per week. Hierdoor is vooral de groep zonder enige uitkering groter, omdat die groep zich vaker dan gemiddeld terugtrekt van de arbeidsmarkt.
- 2009 is een bijzonder jaar omdat door de economische crisis veel mensen hun (kleine) baan verloren hebben zien gaan. Hierbij zitten in verhouding veel mensen die zich van de arbeidsmarkt (als werknemer) terugtrekken.
- Het vertrek van veel buitenlandse werknemers (vooral Polen) vergroot de groep zonder enige uitkering ook. De Poolse werknemers zijn pas sinds 2006 in toenemende mate op onze arbeidsmarkt aanwezig.
- CBS doet de meting over een langere periode, met daarin de topjaren 2004 en 2005 voor de VUT. Vooral veel ambtenaren zijn (vanaf 57 jaar) met de VUT gegaan: circa 28.000 bij de zogenoemde Remkesregeling in 2005.

### **Gevolgen voor UWV**

Het aantal werkende 55-plussers zal in de komende jaren verder toenemen. Deze toename wordt veroorzaakt door demografische ontwikkelingen: de beroepsbevolking vergrijst. Daarnaast wordt de leeftijdsklasse 55-plus geleidelijk bevolkt door generaties met steeds hogere participatieniveaus. In de nabije toekomst zal de participatie van 55-plussers versneld toenemen doordat VUT en prepensioenregelingen afgeschaft zijn of fiscaal zeer onaantrekkelijk geworden zijn. UWV zal door deze ontwikkelingen te maken krijgen met een groeiende groep verzekerden van 55 jaar en ouder<sup>8</sup>. Op de lange termijn wordt waarschijnlijk ook de (AOW)pensioenleeftijd verhoogd, wat de groei van de groep verder zal versterken. Op de korte termijn is de ontwikkeling van de prepensioenleeftijd de onzekere factor in groeiprognozes van het aantal verzekerden. De demografische ontwikkeling (vergrijzing) is vrij zeker, maar in hoeverre de Wet VPL voor een snelle groei van de groep 55-plussers zal zorgen, is nog onzeker.

Zeker is wel dat het grotere aandeel 55-plussers in de verzekerdenpopulatie zal resulteren in een groter beroep op WW, ZW-vangnet, WIA en bijstand per verzekerde. Een korter durende WW-uitkering zal bovendien voor een grotere doorstroom van WW naar de bijstand zorgen, of de groep zonder inkomsten uit een dienstverband of uitkering vergroten.

### **2.3 Niet-werkende werkzoekenden (NWW)<sup>9</sup>**

Met ingang van maart 2010 daalt het aantal bij UWV WERKbedrijf ingeschreven niet-werkende werkzoekenden. Dit hangt waarschijnlijk samen met seizoensinvloeden. Op jaarbasis is het matige economisch herstel vermoedelijk niet sterk genoeg om de werkloosheid in 2010 te laten dalen:

- De vraag naar arbeid krimpt in 2010 nog.
- De krimp van de arbeidsvraag (aantal banen) is te sterk in verhouding tot de daling van het arbeidsaanbod (beroepsbevolking).

Eind 2010 is het aantal niet-werkende werkzoekenden naar verwachting dan ook hoger dan één jaar terug (+13%).

<sup>8</sup> Zie UKV 2010-II, hoofdstuk 5, april 2010

<sup>9</sup> Deze paragraaf is een bijdrage van de afdeling Arbeidsmarktinformatie van het UWV WERKbedrijf.

**Tabel 2.7 Ontwikkeling NWW-inschrijvingen, 2009-2010 (x 1.000)**

	2009	2010	
NWW inschrijvingen (ultimo jaar) x 1.000 b)	508	573	(695)
Mutatie NWW inschrijvingen	22%	13% c)	(36%)

a) Tussen haakjes de WW-prognose van voorjaar 2010.

b) Tussen haakjes de NWW-prognose ultimo het jaar van vorig najaar.

c) De mutatie van 13% is gelijk aan de groei van jaarultimo tot jaarultimo. Kijken we naar het gemiddeld niveau van het aantal NWW, dan is de groei in 2010 circa 17%.

## 2.4 WW-uitkeringen

### Instroom in de WW lager dan verwacht

Het beeld van de WW is in de eerste maanden van 2010 sterk veranderd ten opzichte van 2009. Naar verwachting bedraagt het aantal uitkeringsbeslissingen WW over het eerste halfjaar 283.000. Als we dit afzetten tegen de prognose voor 2010 (691.000) dan komt het aantal beslissingen bij de huidige trend bijna 20% lager uit: namelijk op circa 560.000. Dit geldt zowel voor het aantal afwijzingen als voor het aantal toekenningen. Daarentegen komt de ontwikkeling van het aantal beëindigingen nog steeds overeen met de verwachtingen. Het gevolg is dat in het tweede kwartaal het aantal toekenningen lager is dan het aantal beëindigingen: het WW-bestand daalt sinds maart. De crisis is echter nog niet voorbij. Sinds april neemt de economische instabiliteit door de eurocrisis weer toe. Hoe de WW zich in 2010 zal ontwikkelen is derhalve zeer onzeker.

**Tabel 2.8 WW: instroom, uitstroom, lopend bestand en afwijzingen (x1.000)<sup>10</sup>**

	2007	2008	2009	2010-I	2010-II <sup>11</sup>	2010-III	2010-IV	2010
Uitkeringsbeslissingen <sup>12</sup>	306,8	299,4	598,8	170	113			691
Afwijzingen	53,8	57,4	116,3	32	23			144
Nieuwe uitkeringen	253,0	242,1	482,5	138	90			547
Beëindigingen	311,2	262,3	342,8	130	117			504
Lopend bestand	192,6	171,1	309,3	318	291			353
<b>Mutaties (%)</b>								
Uitkeringsbeslissingen	-17	-2	100					15
Afwijzingen	-10	7	103					23
Nieuwe uitkeringen	-19	-4	99					13
Beëindigingen	-16	-16	31					47
Lopend bestand	-23	-12	82					14

*Noot:* Cursieve cijfers zijn ramingen.

De afname van het aantal beslissingen geldt zowel voor deeltijd-WW als voor de ontslag WW. Het aantal beslissingen deeltijd-WW is gezakt van 3 á 4.000 per maand in het begin van het jaar naar minder dan 2.000 per maand. Het aantal lopende uitkeringen deeltijd-WW daalt al vanaf januari en zakt binnenkort naar alle waarschijnlijkheid tot onder de 30.000 (de piek lag in december/januari bij bijna 40.000). De daling is een stuk sterker dan verwacht werd in het begin van dit jaar. De ontwikkeling bij de deeltijd-WW is echter niet voldoende om de totale ontwikkeling te verklaren, daarvoor zijn de aantallen te klein.

<sup>10</sup> De WW omvat sinds april 2009 deeltijd-WW en ontslag WW.

<sup>11</sup> Raming tweede kwartaal op basis van april/mei 2010

<sup>12</sup> Uitkeringsbeslissingen zijn afgehandelde aanvragen en omvatten afwijzingen en nieuwe uitkeringen. Nieuwe uitkeringen bestaan uit toekenningen en herlevingen.

### De ontwikkeling van het aantal beslissingen ontslagwerkloosheid stabiliseert

Ook als we naar de ontslag WW kijken zien we dat de ontwikkeling van het aantal beslissingen sterk achterblijft bij de verwachting. In tabel 2.9 zijn prognose en realisatie tegen elkaar afgezet. We zien dat het verschil oploopt.

**Tabel 2.9 Beslissingen ontslag WW, prognose versus realisatie<sup>13</sup>**

	Januari	Februari	Maart	April	Mei	Totaal
Prognose	57.252	56.268	57.624	55.473	51.060	277.676
Realisatie	57.175	48.404	52.786	38.093	31.199	227.657
Vershil	-77	-7.864	-4.838	-17.380	-19.861	-50.019
Aandeel realisaties	25%	21%	23%	17%	14%	100%
Normaal seizoenspatroon <sup>14</sup>	25%	20%	20%	17%	17%	100%

In tabel 2.9 is ook een procentuele verdeling gemaakt van het aantal beslissingen en vergeleken met de periode oktober 2006 t/m september 2008; de meest recente periode waarin bij benadering sprake was van een stabiele conjuncturele fase. De achtergrond van deze vergelijking is dat in een fase van stabiele conjunctuur het seizoenspatroon prominenter zichtbaar wordt, en dat kan een verklaring zijn voor het beeld van 2010. Uit de tabel kan worden opgemaakt dat wat we nu zien redelijk vergelijkbaar is met het seizoenspatroon dat hoort bij een stabiele conjuncturele fase. Ook als we naar de ontwikkeling per bedrijfstak kijken ontstaat een patroon dat past bij een seizoenspatroon. De afname van de instroom tussen januari en mei is sterkst in de seizoensgevoelige sectoren: landbouw, visserij en voeding, bouw&hout, transport, uitzendbedrijven. Wat we hier uit kunnen concluderen is dat de ontwikkeling in de eerste helft van 2010 het meest aansluit bij een stabilisatie van het aantal beslissingen. Het betekent ook dat in dat geval de WW-instroom na de zomer weer zal gaan stijgen.

**Conclusie:** Waar we tot nu toe rekening hielden met een stijgende trend bij de ontwikkeling van het aantal beslissingen ontslag WW, lijkt het er nu op dat de ontwikkeling van het aantal beslissingen in de eerste helft van dit jaar gestabiliseerd is. Of de trend doorzet weten we echter niet. Daarvoor blijft de economische ontwikkeling te onzeker. Op basis van deze realisaties zullen we de verwachtingen voor 2010 echter verlagen in de eerstvolgende raming (augustus).

## 2.5 WAO/WIA

### Instroom in de WIA blijft toenemen

In tabel 2.10 beschrijven we de volume ontwikkeling in de WIA. In UKV 2010-I gaven we al aan dat de instroom in de WIA (nieuwe uitkeringen) aanzienlijk steeg gedurende 2006-2009. Deze stijging komt voor een belangrijk deel door de stijging van het aantal WIA-aanvragen (zie ook paragraaf 4.1). In de eerste vier maanden van 2010 is het aantal WIA-aanvragen ten opzichte van dezelfde periode in 2009 met 21% gestegen<sup>15</sup>. Het aantal uitkeringsbeslissingen stijgt hierdoor ook (tabel 2.10). Deze toename is sterker dan op grond van de structurele factoren (zie box 2.3) verwacht kan worden, en ook beduidend hoger dan in de raming van april verwacht werd (48.600). Als de trend doorzet, zullen we de verwachtingen voor het aantal WIA-beslissingen en vervolgens de WIA-instroom in 2010 in de eerstvolgende raming (augustus) moeten verhogen.

### Tot en met 2009 verklaren structurele factoren de toename van het aantal aanvragen

Uit een analyse van de stijging van het aantal WIA-aanvragen (zie paragraaf 4.1)<sup>16</sup>, blijkt dat de stijging in de periode 2006-2009 te verklaren is uit de volgende vijf structurele factoren (zie ook box): de toename van het aantal verzekerden, de vergrijzing, de toename van het aantal oudere vrouwen, verschuivingen tussen sectoren en door de terugstroom (hernieuwde aanvragen) van mensen die in eerste instantie afgewezen werden. Deze terugstroom deed zich ook in de WAO voor. Omdat de WIA echter een nieuwe wet is, neemt het aantal hernieuwde aanvragen nog jaarlijks toe, totdat een stabiel niveau bereikt is. Hoewel de totale stijging van de aanvragen in deze periode verklaard wordt door deze factoren, constateren we wel dat in de sector "gezondheid" en in iets mindere mate de sector "overheid, onderwijs", het aantal aanvragen tussen 2006 en 2009

<sup>13</sup> De aantallen per maand worden deels beïnvloed door het aantal werkdagen in een maand. Mei 2009 had bijvoorbeeld 18 werkdagen, terwijl mei 2010 maar 16 werkdagen had.

<sup>14</sup> Gemiddelde seizoenspatroon over de periode oktober 2006-september 2008

<sup>15</sup> Tertaalrapportage UWV 2010-I, statistische bijlage.

<sup>16</sup> Zie ook kennismemo 10/07: Analyse stijging WIA-instroom II

meer is gestegen dan te verwachten op grond van bovengenoemde factoren. Uit deze analyse concluderen we ook dat tot 2010 nog geen tekenen van de economische ontwikkelingen te zien waren in het aantal aanvragen: de stijging in aanvragen is – zeker in de marktsectoren – nog geheel te verklaren uit structurele factoren.

**Tabel 2.10 Ontwikkeling WIA-volume (x 1.000)**

	2007	2008	2009	2010-I	2010-II	2010-III	2010-IV	2010
Uitkeringsbeslissingen <sup>17</sup>	39,0	42,2	46,0	14,5	13,3			48,6
Afwijzingen	16,6	16,9	16,7	5,3	4,7			17,5
Nieuwe uitkeringen	22,4	25,3	29,3	9,1	8,6			31,1
- IVA <sup>18</sup>	5,4	6,6	7,8					8,5
- WGA <sup>19</sup>	17,0	18,7	21,5					22,6
Beëindigingen	3,1	4,2	6,0	2,2	2,1			7,4
- IVA	0,7	1,2	1,7					2,4
- WGA	2,4	3,0	4,4					5,0
Lopend bestand <sup>20</sup>	38,3	59,4	82,8	89,8	96,1			106,5
- IVA	8,4	13,9	17,0					26,2
- WGA	29,9	45,6	62,8					80,4

**Mutaties (%)**

Uitkeringsbeslissingen	1	8	9					6
Afwijzingen	-4	2	-1					5
Nieuwe uitkeringen	6	13	16					6
Beëindigingen	50	35	44					22
Lopend bestand	103	55	39					29

*Noot:* Cursieve waarden zijn ramingen. De ramingen op jaarbasis worden drie maal per jaar aangepast: in april, in augustus en in december

**Vanaf 2010 mogelijk invloed economische ontwikkelingen op WIA-instroom**

In de analyse beschreven in paragraaf 4.1 zijn de cijfers uit 2010 echter nog niet betrokken. De toename in de eerste maanden van 2010 lijkt groter te zijn dan op grond van de structurele factoren verwacht kan worden. Als we de instroom in de tweede helft van 2009 vergelijken met de tweede helft van 2008 dan zien we dat de stijging van de instroom in de marktsectoren op of duidelijk onder de gemiddelde stijging ligt. De toename zat vooral bij de bedrijfstakken "Gezondheid" en "Overheid, onderwijs" en bij de uitzendbranche.

Om meer inzicht in de achtergrond van de stijging in 2010 te krijgen zijn we per sector nagegaan hoe sterk het aantal nieuwe uitkeringen is gestegen tussen december 2009 en mei 2010. De toenamepercentages in de marktsectoren lopen nu sterk op terwijl de mutatiepercentages in bedrijfstakken "Gezondheid" en "Overheid, onderwijs" stabiliseren (op een overigens hoog niveau). Bij de uitzendbranche neemt de instroom zelfs af. Dit is zeker conjunctureel bepaald omdat het aantal personen dat werkzaam is in de uitzendbranche vanaf 2008 onder invloed van crisis sterk is gedaald.

We concluderen op basis van deze eerste analyse van 2010 dat de stijging die we nu zien mogelijk samenhangt met de economische ontwikkelingen. Deze stijging kan zich doorzetten in 2010. Dat

<sup>17</sup> Uitkeringsbeslissing = beslissing om al dan niet over te gaan tot betaling van een uitkering. Een uitkeringsbeslissing resulteert dus in een afwijzing of in een nieuwe uitkering. Nieuwe uitkeringen bestaan uit toegekende aanvragen, voorschotten en heropeningen. Het aantal uitkeringsbeslissingen is niet gelijk aan het aantal afgehandelde WIA-aanvragen. Onder de uitkeringsbeslissingen vallen, naast afgehandelde WIA-aanvragen, ook heropende uitkeringen en toegekende voorschotten. Het aantal uitkeringsbeslissingen is dus groter dan het aantal afgehandelde aanvragen. Het aantal afwijzingen is wel gelijk aan het aantal afgewezen WIA-claimaanvragen. Op basis van de cijfers uit tabel 2.7 kan dan ook *niet* het toekenningspercentage bij de WIA claimbeoordeling worden berekend.

<sup>18</sup> Nieuwe uitkeringen IVA zijn inclusief overgangen van WGA naar IVA.

<sup>19</sup> Nieuwe uitkeringen WGA zijn exclusief overgangen van WGA naar IVA.

<sup>20</sup> Bestand IVA inclusief overgangen van WGA naar IVA, Bestand WGA exclusief overgangen WGA naar IVA.

betekent dat we onze prognose voor 2010 in de eerstvolgende raming zullen verhogen en dat deze hoger zal uitkomen dan het aantal van 48.600 dat nu in tabel 2.10 staat.

### Box 2.3 Structurele factoren voor de toename van de WIA-aanvragen

Er zijn een paar structurele redenen voor de toename van het aantal WIA-aanvragen.

- Het aantal aanvragen stijgt vanwege demografische factoren. De achtergrond is dat de kans op arbeidsongeschiktheid toeneemt met stijgende leeftijd. Verder hebben vrouwen een hogere kans op arbeidsongeschiktheid dan mannen. Binnen de kring van WIA-verzekerden zal het aandeel ouderen en daarbinnen het aantal vrouwen de komende jaren nog verder toenemen. Het gevolg is een trendmatige stijging van de gemiddelde kans op arbeidsongeschiktheid.
- Basis voor de instroom in 2010 is vanwege de geldende wachttermijn van twee jaar het aantal WIA-verzekerden in 2008. In 2008 steeg het aantal verzekerden nog vergeleken met 2007. Als gevolg van de crisis is het aantal verzekerden in 2009 afgenomen. Dit werkt echter pas in 2011 door in de WIA-instroom. Deze komende neerwaartse invloed van het aantal verzekerden wordt echter voor een deel gecompenseerd door het grotere aantal WW'ers dat via het ZW-vangnet de WIA zal instromen. De sterke toename van de werkloosheid werkt ook pas in 2011 door in de WIA-instroom.
- Het aantal heropeningen neemt verder toe. In 2008 waren er 381 heropeningen, in 2009 was het aantal gestegen tot 614. In 2010 zal het aantal naar verwachting stijgen tot boven de 1000. De toename van het aantal heropeningen houdt verband met de ontwikkeling van het WIA-bestand. Omdat het WIA-bestand nog in opbouw<sup>21</sup> is neemt het aantal beëindigde uitkeringen elk jaar verder toe. Het aantal heropende uitkeringen is echter ook weer gekoppeld aan het aantal beëindigde uitkeringen.
- De instroom van mensen die eerst zijn afgewezen neemt verder toe. Ook dit houdt verband met de opbouw van het WIA-bestand.

### De WAO daalt medio 2010 tot minder dan 500.000 arbeidsongeschikten

Door het sluiten van de WAO stromen er vanaf 2006 geen arbeidsongeschikten meer in waarvan de aanvang van het recht op WAO ingaat na 31 december 2004. Er blijft echter nog een restinstroom over. Dit zijn rechten die na een eerdere beëindiging heropend worden<sup>22</sup>. Deze restinstroom zal kleiner worden omdat het aantal beëindigingen afneemt. Momenteel gedraagt de ontwikkeling van de WAO zich grotendeels conform de verwachtingen. Vermoedelijk zakt het bestand in juli tot minder dan 500.000.

**Tabel 2.11 WAO-instroom, -uitstroom, lopend bestand (x1.000)**

	2007	2008	2009	2010-I	2010-II	2010-III	2010-IV	2010
Uitkeringsbeslissingen <sup>23</sup>	12,9	9,0	6,9	1,5	1,2			(4,6) 4,6
Afwijzingen	1,2	0,8	0,6	0,1	0,1			(0,4) 0,4
Nieuwe uitkeringen	11,7	8,2	6,3	1,4	1,1			(4,2) 4,2
Beëindigingen	54,7	46,1	42,7	11,1	10,4			(43,5) 41,7
Lopend bestand	596,0	558,1	521,7	512,0	502,7			(483,6) 484,2
<b>Mutaties (%)</b>								
Uitkeringsbeslissingen	6	-30	-23					(-30) -33
Afwijzingen	3	-30	-20					(-30) -33
Nieuwe uitkeringen	6	-30	-27					(-30) -33
Beëindigingen	-27	-16	-7					(-3) -2
Lopend bestand	-7	-6	-7					(-7) -7

Noot: Cursieve waarden zijn ramingen. Tussen haakjes staan de ramingen uit de vorige UKV

<sup>21</sup> Het WIA-bestand is pas in evenwicht als er net zoveel mensen in- als uitstromen. Het instroomniveau stijgt nog langzaam, maar het duurt echter nog zeker 10 tot 15 jaar voordat het uitstroomniveau vergelijkbaar is. Mensen zitten naar schatting circa 12 jaar in de WIA. De opbouwfase van het WIA-bestand is naar verwachting pas afgesloten tussen 2020 en 2025.

<sup>22</sup> Het betreft vooral heropening na beëindiging wegens herstel, wegens herbeoordeling, wegens sanctie of wegens detentie.

<sup>23</sup> Uitkeringsbeslissing = beslissing om al dan niet over te gaan tot betaling van een uitkering. Een uitkeringsbeslissing resulteert dus in een afwijzing of in een nieuwe uitkering. Nieuwe uitkeringen bestaan uit toegekende aanvragen, voorschotten en heropeningen.

## 2.6 Wajong

### Nog geringe instroom in de nieuwe Wajong

Op 1 januari is de nieuwe Wajongwet ingevoerd. De nieuwe wet kent in tegenstelling tot de uniforme oude wet drie regelingen:

- een uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten.
- een werkregeling: inkomensondersteuning voor jonggehandicapten die kunnen werken.
- een studieregeling: inkomensondersteuning voor jonggehandicapten tijdens studie of school.

De Memorie van Toelichting van de nieuwe wet gaat er vanuit dat de nieuwe wet leidt tot een daling van de instroom (nieuwe claims) met 10%. Verwacht wordt dat een deel van de jongeren met een beperking onder invloed van de wijzigingen (verplicht werkaanbod, lagere studietoelage in plaats van een Wajonguitkering) geen Wajonguitkering aanvraagt.

Zoals tabel 2.12 laat zien is de instroom in de nieuwe wet in het eerste kwartaal nog minimaal. Dat komt onder andere omdat alleen aanvragen die zijn ingediend na 1 januari 2010 onder de nieuwe wet vallen. Voor de behandeling van een aanvraag geldt een standaard termijn van 14 weken. Dat betekent dat er pas vanaf april instroom kan zijn in de nieuwe wet. De totale wajong-instroom in het eerste kwartaal heeft dus nog vrijwel alleen betrekking op de oude wet (figuur 2.7).

**Tabel 2.12 Wajonginstroom, -uitstroom, lopend bestand (x 1.000)**

	2007	2008	2009	2010-I	2010-II	2010-III	2010-IV	2010
Uitkeringsbeslissingen	20,6	21,8	23,9	5,8				22,4
Afwijzingen	5,3	5,7	6,3	1,5				6,0
Nieuwe uitkeringen	15,3	16,1	17,6	4,3				16,4
- oude Wajong	15,3	16,1	17,6	4,2				4,4
- nWajong	-	-	-					4,0
- Werkregeling <sup>24</sup>	-	-	-	0,1				8,0
Beëindigingen	4,4	4,3	4,2	1,2				4,1
Lopend bestand	166,8	178,6	192,0	195,0				204,3
<b>Mutaties (%)</b>								
Uitkeringsbeslissingen	19	6	6					-7
Afwijzingen	40	8	8					-5
Nieuwe uitkeringen	13	5	5					-7
Beëindigingen	-10	-2	-2					-4
Lopend bestand	7	7	7					6

*Noot:* Cursieve waarden zijn ramingen. Tussen haakjes staan de ramingen uit de vorige UKV.

De instroom in de nieuwe wet bedraagt tot en met april 647 nieuwe uitkeringen. In tabel 2.13 is de verdeling van de *afgehandelde* aanvragen (claimbeslissingen) weergegeven alsmede de verdeling van de nieuwe uitkeringen over de verschillende regelingen voor de eerste 4 maanden van 2010.

Tabel 2.13 laat zien dat UWV ruim de helft van de afgehandelde nWAJONG-aanvragen heeft afgewezen. Op basis van deze tabel kunnen we echter nog geen uitspraak doen over de uiteindelijke ontwikkeling van de nieuwe Wajong. We hebben dit jaar immers te maken met opstarteffecten. Niet iedereen heeft namelijk te maken met dezelfde doorlooptijd. De eerste personen die we zien zijn degenen van wie de aanvraag is afgewezen op administratieve gronden (intrekken aanvraag, overlijden). Zij hebben niet te maken met het claimproces en hebben daarmee een korte beslissingstermijn. De volgende groep betreft de mensen bij wie de aanvraag is afgewezen of toegekend op medische gronden. Zij hoeven alleen naar de verzekeringsarts. We zien dus eerst de afwijzingen en daarna de Wajongers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Het aandeel afwijzingen is mede hierdoor ook veel groter dan vorig jaar (toen was het aandeel ruim 1/3<sup>e</sup>). Pas in derde instantie zien we Wajongers die naar de werkregeling of naar de studieregeling gaan. Daarmee houdt het niet op. Ook binnen de werkregeling zijn er opstarteffecten. We zien namelijk de mensen met een eenduidige aanvraag het eerst, want zij hebben gemiddeld een kortere doorlooptijd. De in-

<sup>24</sup> Inclusief studieregeling.

stroom in de eerste maanden is dus absoluut niet representatief voor de nieuwe Wajong. Wanneer de instroomverdeling stabiel wordt is nog niet te zeggen, maar we sluiten niet uit dat daarvan pas tegen het einde van 2010 sprake zal zijn.

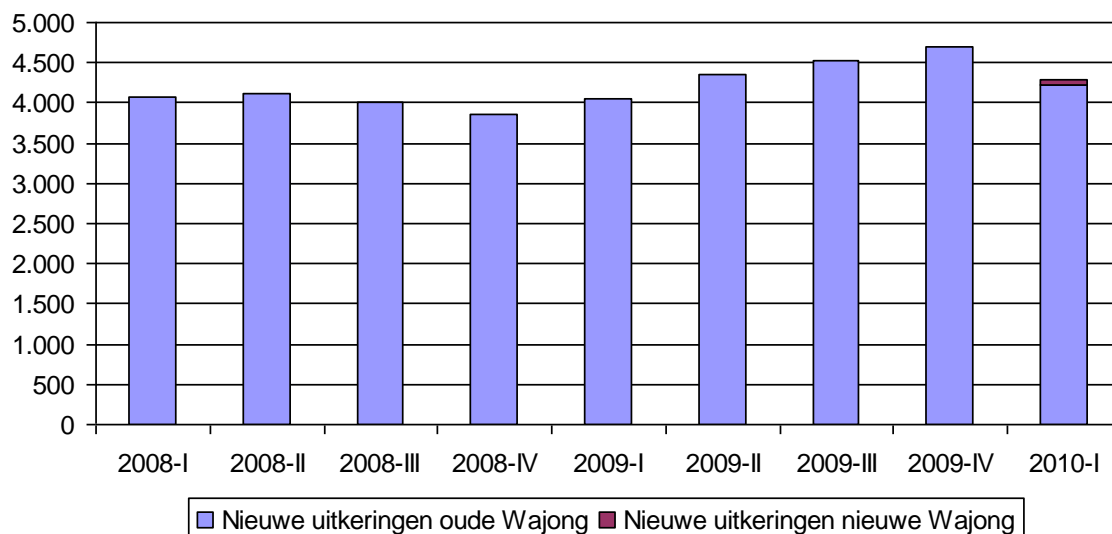
**Tabel 2.13 nWajong t/m april naar regeling**

	Aantal	%
Claimbeslissingen	1.487	100%
Afwijzingen	840	56%
Toekenningen	771	44%
Nieuwe uitkeringen, waarvan:	647	100%
- volledig en duurzaam arbeidsongeschikt	188	29%
- werkregeling	459	71%
- studieregeling	0	0%

**Totale instroom van nieuwe uitkeringen (oude en nieuwe Wajong) neemt begin 2010 af**

Zoals figuur 2.7 laat zien schommelde tot het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2009 het aantal nieuwe uitkeringen rond 4000 per kwartaal. Daarna nam de instroom toe tot een piek in het laatste kwartaal van 2009 (ruim 4700). In het eerste kwartaal van 2010 zien we weer een duidelijke afname: tot 4290. De instroom is in het eerste kwartaal van 2010 weer bijna terug op het niveau van 2008. Dat betekent echter niet dat we daarmee kunnen concluderen dat de instroom conform de verwachtingen naar een lager niveau gaat.

**Figuur 2.7 Nieuwe uitkeringen per kwartaal, oude en nieuwe Wajong**



De sterke stijging van de instroom in het laatste deel van 2009 heeft ook tot een toename van de voorraad nog af te handelen aanvragen oude Wajong geleid. Het gevolg is dat er in 2010 meer beslissingen oude Wajong zullen zijn dan eerder werd verwacht. Op dit punt zullen we de verwachtingen voor heel 2010 naar boven bijstellen in de eerstvolgende ramingsronde.

Zoals aangegeven bestaat de instroom van nieuwe uitkeringen in het eerste kwartaal vrijwel volledig uit oude Wajongers. Dit aandeel zou echter kleiner geweest zijn zonder de verlenging van de beslissingstermijn naar 14 weken<sup>25</sup> voor nieuwe Wajong. Een deel van de afname in het eerste kwartaal is het gevolg van deze verlenging. Aan de andere kant hebben we begin 2010 te maken met een groter dan verwachte overloop van nieuwe uitkeringen die nog onder de oude Wajong vallen. Zonder deze extra overloop zou de instroom in het eerste kwartaal een stuk lager uitgekomen zijn.

<sup>25</sup> Voor de oude Wajong geldt een beslissingstermijn van 8 weken. De verlenging naar 14 weken is het gevolg van de intensivering van de participatie-inspanningen in de nieuwe Wajong.

Ten aanzien van de instroom die onder de oude wet valt stellen we vast dat die groter is dan verwacht. Dit hangt samen met de ontwikkeling in 2009. Vanaf medio 2009 (zie figuur 2.7) zien we de instroom sterk toenemen. De achtergrond van deze stijging is nog niet eenduidig verklaard, maar de beschikbare aanwijzingen duiden, zeker in laatste kwartaal van 2009, vooral op een anticipatie-effect. Het anticipatie-effect houdt in dat een groep potentiële Wajongers eerder een aanvraag indient zodat de aanvraag nog onder het oude regime valt. Bijvoorbeeld vanwege de perceptie dat de nWajong restrictiever is, of vanwege het feit dat studerende geen volledige uitkering krijgen maar alleen een toeslag. Het blijft echter nog steeds moeilijk om eenduidig aan te geven wat de redenen zijn voor de toename in 2009. Op de achtergrond speelt immers ook de economische crisis mee en het is heel goed denkbaar dat de crisis leidt tot meer Wajongaanvragen<sup>26</sup>.

Hoe de ontwikkeling zal zijn in de volgende kwartalen weten we nog niet. Het is nog te vroeg om iets te kunnen zeggen over de instroom in de nieuwe Wajong. Het is ook moeilijk om aan te geven wanneer dat wel kan. Op basis van de huidige inzichten is het misschien mogelijk om na het tweede kwartaal een inschatting te geven over de omvang van de instroom in 2010. Het zal naar alle waarschijnlijkheid echter langer duren voordat we een redelijk stabiel beeld krijgen van de samenstelling van de instroom.

### Ruim de helft van de Wajongers heeft al tenminste 10 jaar een uitkering

Eind 2009 zijn er ruim 192.000 Wajongers. Van deze populatie is al meer dan de helft vóór 2000 in de Wajong gestroomd. Dit komt neer op bijna 100.000 personen die al langer dan 10 jaar in de Wajong zitten. Het grootste deel van deze Wajongers had al een uitkering in het kader van de AAW, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet. Deze wet is met ingang van 1998 vervangen door de WAO, WAZ en de Wajong. Alle lopende AAW-uitkeringen van de AAW-subgroep 'vroeggehandicapten' zijn met ingang van 1998 omgezet naar een Wajong-uitkering.

Tabel 2.14 bevat de verdeling van het aantal Wajong uitkeringen eind 2009 naar duurklassen.

**Tabel 2.14 Aandeel Wajong uitkeringen naar duurklasse, eind 2009**

Duur uitkering	Aandeel in %
Minder dan 5 jaar	31
5 tot 10 jaar	17
10 tot 20 jaar	20
Langer dan 20 jaar	32
Totaal	100

De Wajong is niet alleen voor jongeren. De Wajong is voor degenen die op jonge leeftijd al arbeidsongeschikt zijn, maar loopt in principe door tot de leeftijd van 65 jaar.

De leeftijdsverdeling van de Wajong populatie laat zien (tabel 2.15) dat bijna een kwart 45 jaar of ouder is. Dit illustreert dat er ook een relatief grote groep oudere Wajongers is. De leeftijdsgroep 55 t/m 64 jaar is klein ten opzichte van de andere leeftijdscategorieën. De belangrijkste reden daarvoor is dat de AAW in 1976 in werking is getreden. De 18-jarigen van dat jaar zijn eind 2009 51 jaar oud en vallen dus nog in niet in de hoogste categorie.

**Tabel 2.15 Aantal Wajong uitkeringen naar leeftijdsklasse, eind 2009**

Leeftijdsklasse	Aantal x 1.000	Aandeel in %
15 t/m 24 jaar	62,4	32
25 t/m 34 jaar	45,4	24
35 t/m 44 jaar	38,2	20
45 t/m 54 jaar	29,8	16
55 t/m 64 jaar	16,7	9
Totaal	192,5	100

Bron: UWV, Kwantitatieve informatie 2009

<sup>26</sup> De bevolking bevat een zeker aantal jongeren met beperkingen die in principe voldoen aan de criteria van de Wajong. Niet iedereen uit deze groep vraagt echter een Wajonguitkering aan. Wanneer de omstandigheden echter wijzigen kan een deel van de jongeren die tot nu toe geen Wajonguitkering aanvroegen dat nu wel doen. Een voorbeeld van wijzigende omstandigheden is een economische crisis. Als het voor de jongeren moeilijk wordt om een baan te vinden kunnen zij of hun omgeving besluiten om een Wajonguitkering aan te vragen.



### Arbeidsparticipatie van Wajongers ligt rond de 25%

In tabel 2.16 staat het aandeel werkende Wajongers, inclusief enkele kenmerken van de aanstelling. Van de Wajongers werkt in 2009 in totaal 25%: een redelijk stabiel percentage in de afgelopen jaren.<sup>27</sup> Ruim tweederde (68%) van de werkende Wajongers heeft een vast contract, wat een daling van 2 procentpunt betekent ten opzichte van 2008. De helft van de werkende Wajongers doet dit (bijna) fulltime (aanstelling  $\geq 80\%$ ). Dit komt omdat WSW-contracten (ruim de helft van de werkende Wajongers werkt in de WSW) over het algemeen fulltime zijn. Het percentage met een (bijna) fulltime baan is overigens wel licht aan het dalen sinds 2007.

**Tabel 2.16 Aantal en percentage Wajongers met werk naar kenmerken van het werk, zittend bestand ultimo 2007, 2008 en 2009**

	werkt in 2007	werkt in 2008	werkt in 2009	2008-2009
<b>aantal (x1.000)</b>	166,8	178,6	191,7	+13,1
<b>aan het werk:</b>				
aantal (x1.000)	42,0	45,9	47,6	+1,7
aan het werk	25,2%	25,7%	24,8%	-0,9%
<b>contracttype</b>				
onbepaalde tijd	73,2%	69,8%	67,8%	-2,0%
bepaalde tijd	26,8%	30,2%	32,2%	+2,0%
	100%	100%	100%	
<b>aard arbeidsverhouding</b>				
arbeidsovereenkomst	36,6%	39,3%	41,3%	+2,0%
WSW	58,0%	55,1%	53,6%	-1,5%
uitzendkracht	4,2%	4,1%	3,3%	-0,8%
overig	1,2%	1,5%	1,75%	+0,2%
	100%	100%	100%	

## 2.7 Vangnet Ziektewet

Voor 2010 verwachten we bij alle vangnetgroepen een lichte toename van de toekenningen voor een Ziektewetuitkering. De sterke daling van de werkgelegenheid bij de uitzendkrachten als gevolg van de economische crisis heeft in 2009 geleid tot aanzienlijk minder toekenningen. In de tweede helft van 2010 treedt naar verwachting weer een lichte stijging van het aantal toekenningen op, omdat de economie weer licht groeit. Het effect van de sterk stijgende WW-instroom in 2009 zal voor het aantal zieke werklozen met enige vertraging doorwerken in 2010 (zie tabel 2.17).

**Tabel 2.17 Ziektewet: toekenningen per vangnetgroep (x 1.000)**

vangnetgroep	2007	2008	2009	2010-I	2010-II	2010
ziekte in verband met zwangerschap	64,9	67,4	68,6	17,6	17,4	69,2
uitzendkrachten	184,8	172,0	124,0	27,6	21,6	129,0
einddienstverbanders	25,8	31,2	39,2	11,5	9,6	41,2
werklozen	33,0	21,1	22,4	7,3	7,4	26,8
overig incl. arbeidsgehandicapten	32,1	35,5	38,9	10,8	9,1	40,5
<b>totaal</b>	<b>340,6</b>	<b>327,2</b>	<b>293,2</b>	<b>74,9</b>	<b>65,0</b>	<b>306,8</b>

Noot: Cursieve waarden zijn ramingen.

De uitkeringsjaren zullen in 2010 naar verwachting licht stijgen ten opzichte van 2009 (tabel 2.18). Deze toename komt vrijwel geheel voor rekening van de groepen einddienstverbanders en zieke werklozen. Bij de zieke werklozen verwachten we dat de stijging van de WW-instroom als gevolg van de economische teruggang in 2010 zichtbaar zal zijn in een hoger aantal uitkeringsjaren van deze groep. Voor de uitzendkrachten verwachten we ook een vertraagd effect van de economische crisis, maar dan juist een verdere daling van de uitkeringsjaren in 2010.

<sup>27</sup> Zie ook: SCP/CBS/TNO. Beperkt aan het werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie. Mei 2010, p 115.

**Tabel 2.18 Ziektewet: uitkeringsjaren per vangnetgroep (x 1.000)**

<b>vangnetgroep</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010-I</b>	<b>2010-II</b>	<b>2010</b>
ziekte in verband met zwangerschap	13,9	13,3	13,7	3,5	3,6	13,8
uitzendkrachten	17,3	18,4	17,7	4,3	4,1	15,9
einddienstverbanders	20,6	22,4	28,9	8,6	8,8	31,8
werklozen	29,0	21,2	19,5	5,5	5,9	23,4
overig incl. arbeidsgehandicapten	7,1	7,2	7,8	2,1	2,0	8,1
<b>totaal</b>	<b>88,0</b>	<b>82,5</b>	<b>87,9</b>	<b>23,9</b>	<b>24,4</b>	<b>93,0</b>

*Noot:* Cursieve waarden zijn ramingen.

### 3 Klant

*De WW-duur wordt mogelijk verkort. Hoe de plannen er precies uit gaan zien, weten we nog niet, maar een verkorting tot maximaal 1 jaar – in plaats van de huidige 38 maanden – heeft gevolgen voor nieuwe werklozen. De beleidstheorie is dat een kortere WW-duur de terugkeer van langdurig werkloze WW'ers naar de arbeidsmarkt meer bevordert (prikkelwerking) dan in de huidige situatie het geval is. In paragraaf 3.1 is het huidige bestand langdurig werklozen in de WW beschreven (eind 2009, exclusief deeltijd-WW). De vraag is voor welke groepen langdurig werklozen de prikkelwerking effect kan hebben. We kunnen een indicatie geven van de eventuele gevolgen van een kortere WW-duur door meer en minder kansrijke groepen te onderscheiden.*

*Eind 2009 zijn bijna 65.000 mensen langdurig werkloos (langer dan 1 jaar) in de WW, ofwel 24% van alle WW'ers. De groep langdurig werkloze WW'ers bestaat voor de helft uit 55-plussers. Binnen de groep 55-plussers zijn er grofweg twee klantgroepen: laagopgeleiden uit bedrijfstakken met een veelal ongunstig arbeidsmarktperspectief (40% van de langdurig werkloze ouderen) en hoogopgeleiden uit bedrijfstakken met een veelal gunstig arbeidsmarktperspectief (20% van de langdurig werkloze ouderen). De 40% groep noemen we "niet-kunners", mensen die wel willen werken maar die er niet in slagen werk te vinden. Voor deze groep zal de prikkelwerking van een kortere WW-duur waarschijnlijk gering zijn. In de 20% groep bevinden zich mensen die wellicht sneller werk zouden kunnen vinden, maar die hiertoe minder de financiële noodzaak voelen ("niet-willers"). Voor deze groep zou de prikkel wel kunnen werken. Aangezien de groep "niet-kunners" groter is dan de groep "niet-willers", verwachten we dat het gedragseffect van een kortere WW-duur beperkt zal blijven en het besparingseffect op het uitkeringsvolume veel meer het gevolg zal zijn van het beperken van de WW uitkeringsduur. Een belangrijke sleutel is de bereidheid van werkgevers om (laagopgeleide) ouderen aan te nemen.*

*Re-integratieondersteuning voor oudere werkzoekenden (45-plussers) staat centraal in paragraaf 3.2. Onlangs zijn in opdracht van UWV WERKbedrijf twee projecten uitgevoerd van het Gilde Re-integratie. Deze projecten richtten zich via kennisgerichte intervisiebijeenkomsten op het boven tafel krijgen van niet-vastgelegde methodieken die professionals in re-integratie veelal intuïtief toepassen. De bewuste methodieken worden getoetst aan wetenschappelijke inzichten. In het ene project gaat het om re-integratieondersteuning voor oudere werkzoekenden (45-plussers), in het andere om de omgang met onwillig gedrag. Deze UKV rapporteert over het eerste project, de volgende UKV over het tweede.*

*Bij oudere werkzoekenden zijn drie factoren van belang met betrekking tot re-integratie: rouwverwerking vanwege het verlies van de baan, geloof in eigen kunnen en de vaardigheid van netwerken. Om de oudere werkzoekenden hierin te versterken, organiseren werkcoaches groepsgewijze trainingen (workshops) en netwerkbijeenkomsten. In de invulling van die activiteiten, zo bleek tijdens de Gildesessies, is sprake van behoorlijke verschillen. Werkcoaches hebben daarom behoefte aan zowel een methodisch concept als een overzicht van bruikbare oefenvormen. In een volgend Gildeproject zal dit verder worden uitgewerkt. Daarbij wordt rekening gehouden met de heterogene samenstelling van de groep werkzoekende 45-plussers. Vooral het onderscheid in leeftijdsfasen (45-54 jaar versus 55-plussers) en werk- en denkniveau is van belang. Punt van aandacht is het feit dat de meeste instrumenten zich richten op de wat beter opgeleide 45-plussers. Dit wringt, omdat de groep van oudere werkzoekenden voor een groot deel uit lager geschoolden bestaat.*

*De kansen van ouderen op de arbeidsmarkt zijn voor een aanzienlijk deel afhankelijk van het selectiegedrag van werkgevers. De betrokken werkcoaches menen dat meer gebruik kan worden gemaakt van instrumenten om dat gedrag te beïnvloeden. Van belang is (a) dat men de werkgever als klant persoonlijk kent, (b) dat de werkgever positieve ervaringen heeft met UWV en (c) dat wordt geïnvesteerd in het opbouwen van netwerken met werkgevers, evenals (d) in een intensievere samenwerking tussen werkcoaches en vacatureteams. In een vervolgproject worden de methodieken om het selectiegedrag van werkgevers te beïnvloeden in kaart gebracht en nader uitgewerkt.*

#### 3.1 Langdurig werklozen in de WW en verkorting van de WW-duur

Veel politieke partijen willen de duur van de WW verkorten. Zij sluiten zich hierbij aan bij de uitkomsten van de werkgroep Werkloosheid van de brede heroverwegingen. Deze werkgroep constateert dat WW'ers die na 1 jaar nog werkloos zijn zelden het werk hervatten en dat langdurige

werkloosheid de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden verslechtert<sup>28</sup>. Kortom, de arbeidsmarkt-functie van de werkloosheidsverzekering zou na 12 maanden vrijwel uitgespeeld zijn. De werk-groep stelt met het oog op de arbeidsmarktfunctie voor om de loongerelateerde WW-uitkering te verkorten tot maximaal 1 jaar<sup>29</sup>. De inkomensbeschermingsfunctie van de huidige WW, die voor-komt dat werkzoekenden snel terug vallen op een sociaal minimum, is in de voorstellen voor de nieuwe WW ondergeschikt aan de arbeidsmarktfunctie.

We kunnen verwachten dat in het nieuwe regeerakkoord de duur van de WW zal worden verkort. Hoe de nieuwe plannen er precies zullen uitzien, weten we nog niet, maar als de loongerelateerde duur van de WW wordt verkort tot maximaal 1 jaar, heeft dat gevolgen voor de nieuwe werklozen die, onder het huidige WW-beleid, wél langdurig in de WW zouden verblijven. De huidige duur van de WW is immers maximaal 38 maanden. Door verkorting van de loongerelateerde WW-duur naar maximaal 1 jaar, is langdurige werkloosheid vrijwel niet meer zichtbaar. Door het meer structurele karakter van langdurige werkloosheid, weten we dat kwetsbare langdurige werklozen, ook bij gun-stige arbeidsmarktontwikkelingen, moeilijk aan de slag komen. Als de economie weer aantrekt, daalt het aantal lopende WW-uitkeringen snel. Naast werkzoekenden die nog maar kort werkloos zijn, komen ook langdurig werklozen aan de slag. Dit geldt echter in veel mindere mate voor kans-arme langdurig werklozen, zoals bepaalde groepen laagopgeleiden, ouderen, alloctonen (zie ook hoofdstuk 5) en mensen met een arbeidshandicap. Zij zijn minder aantrekkelijk voor de arbeids-markt. In de huidige situatie blijven deze mensen na 1 jaar in de WW, mits ze voldoende WW-rechten hebben opgebouwd. Als de verkorting van de WW-duur tot 1 jaar wordt doorgevoerd, zal een deel van deze groep werkloos blijven zonder uitkering; een deel zal doorstromen naar de Bij-stand.

Als de nieuwe plannen worden doorgevoerd, hoe zal de groep werklozen die de maximale duur van 1 jaar WW bereikt er dan uitzien? De vraag is ook of het verkorten van de duur van de WW de te-rugkeer van 'potentiële' langdurig werkloze WW'ers naar de arbeidsmarkt bevordert (prikkel-werking) of dat deze maatregel een terugval in inkomen betekent, zonder perspectief op werk-hervatting. Wanneer we meer inzicht hebben in deze vragen, kan de re-integratiedienstverlening hierop worden afgestemd. In ieder geval is duidelijk dat bij de dienstverlening aan potentiële lang-durig werklozen nog meer de nadruk moet liggen op een snelle (en het liefst ook duurzame) terug-keer naar de arbeidsmarkt.

Uiteraard kunnen we niet in de toekomst kijken, we weten niet hoeveel werklozen in de WW, na de duurverkorting tot een jaar, daadwerkelijk de maximale duur zullen bereiken en wat hun kenmer-ken zijn. Het hangt af van de arbeidsmarktsituatie na de invoering van de WW-duurverkorting, de prikkelwerking die uitgaat van een duurverkorting van de WW en de toekomstige bereidheid van werkgevers om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt aan te nemen.

Wel kunnen we een kwalitatieve beschrijving geven van het huidige bestand langdurig werklozen in de WW, als indicatie van de samenstelling van de groep werklozen die, als gevolg van de duurver-korting, na 1 jaar werkloosheid geen recht meer zal hebben op WW, maar evenmin een baan ge-vonden heeft. In vergelijking met de huidige regelgeving wordt het, vanuit financieel oogpunt, voor deze mensen nog belangrijker om snel een baan te vinden. Hieronder geven we een beschrijving van het bestand langdurig werklozen ultimo 2009 (exclusief deeltijd WW).

### 3.1.1 Omvang en samenstelling van langdurig werklozen in de WW

#### **Bijna 65.000 WW'ers zijn eind 2009 langdurig werkloos**

Eind 2009 zijn bijna 65.000 mensen langdurig werkloos in de WW, dat wil zeggen: langer dan 1 jaar. Zij vormen bijna een kwart van het totaal aantal mensen in de WW. Het percentage langdurig werklozen zal in de loop van de tijd nog oplopen als gevolg van het grote aantal mensen dat sinds de economische crisis instroomt in de WW. De kansen om binnen een jaar weer werk te vinden zijn

<sup>28</sup> De Brede Heroverwegingen maakten onderdeel uit van het beleid van het vorige kabinet om de financiële en economische crisis het hoofd te bieden. De werkgroep Werkloosheid is één van de 20 werkgroepen die in het kader van de Brede Heroverwegingen waren ingesteld. Op 1 april jl. zijn de rapporten van deze werkgroepen aangeboden aan de Tweede Kamer. In elk rapport is tenminste één variant beschikbaar die leidt tot een bespa-ring van 20% op de uitgaven ([www.minfin.nl](http://www.minfin.nl)).

<sup>29</sup> De basisvariant die de werkgroep Werkloosheid presenteert gaat, naast de loongerelateerde WW-uitkering van maximaal 1 jaar, nog uit van een vervolguutkering van een half jaar op minimumniveau zonder partner- of vermogenstoets.

door de economische crisis kleiner geworden. Ongeveer 205.000 WW-uitkeringen hebben eind 2009 een werkloosheidsduur van 1 jaar of korter. Deze laatste groep werklozen kan binnen het jaar de WW uitstromen, maar een klein deel hiervan zal ook tot de groep langdurig werklozen gaan behoren.

Hoe ziet de groep langdurig werklozen er eind 2009 uit? We geven een beschrijving op basis van de volgende kenmerken uit de WW-registratie: leeftijd, geslacht, bedrijfstak van waaruit men werkloos is geworden, opleidingsniveau en werkloosheidsomvang. Deze kenmerken verklaren voor bijna 30% het verschil tussen de groep langdurig werklozen eind 2009 en de groep die tot dan toe hooguit 1 jaar een WW-uitkering had. Van de geanalyseerde kenmerken wordt het verschil bijna geheel (96%) verklaart door leeftijd. Gezien het karakter van WW-wetgeving is dit logisch, hierover later meer. Werkloosheidsomvang, opleidingsniveau, bedrijfstak en geslacht dragen maar in geringe mate bij aan het verschil (werkloosheidsomvang 2% en de rest 0,7% van het verklaarde verschil). Hieronder gaan we in op deze kenmerken. Tabel 3.1 geeft een samenvatting van de verschillen in deze kenmerken tussen langdurig werklozen en werklozen kort in de WW. Tabel 3.2 geeft voor deze kenmerken per categorie het aandeel van het totaal aantal WW'ers weer dat langdurig werkloos is eind 2009.

**Tabel 3.1 Kenmerken van langdurig werklozen vergeleken met werklozen die maximaal 1 jaar werkloos zijn (eind 2009, exclusief deeltijd WW) en als referentie de kenmerken van de werkende verzekerde populatie 2009**

	Langdurig werkloos WW	(nog) kort- lopend WW	totaal lo- pend WW	werkende verze- kerde populatie
<b>Leeftijd</b>				
< 35	2%	30%	23%	39%
35 t/m 44	18%	30%	27%	27%
45 t/m 54	31%	26%	27%	25%
55 t/m 64	50%	15%	23%	13%
<b>Geslacht</b>				
Man	56%	59%	58%	53%
Vrouw	44%	41%	42%	47%
<b>Bedrijfstak herkomst</b>				
Landbouw, visserij, voeding	5%	3%	3%	4%
Bouw en hout	3%	6%	5%	3%
Industrie sec	14%	14%	14%	10%
Winkelbedrijf en groothandel	15%	16%	16%	16%
Transport	5%	6%	5%	5%
Zakelijke en financiële dienstverlening	17%	20%	19%	15%
Uitzendbranche	13%	16%	15%	5%
Gezondheid	11%	7%	8%	17%
Onderwijs (overheid)	4%	3%	3%	7%
Overheid overig	3%	1%	1%	8%
Overig bedrijf en beroep (w.o horeca)	10%	9%	9%	9%
<b>Opleidingsniveau</b>				
Laag	39%	30%	32%	23%*
Midden	40%	47%	46%	43%*
Hoog	21%	24%	21%	33%*
<b>Werkloosheidsomvang</b>				
t/m 12 uur	7%	4%	4%	
13 t/m 24 uur	21%	17%	18%	
25 t/m 32 uur	16%	17%	17%	
> 32 uur	55%	62%	61%	
Totaal	100%	100%	100%	100%
Aantal x 1.000	64,8	205,1	269,9	7.101,5

\*betreft de verdeling van de werkzame beroepsbevolking (bron CBS), opleidingsniveau van de werkende verzekerde populatie is niet bekend

**Tabel 3.2 Aandeel langdurige werkloosheid ten opzichte van het totale bestand WW (eind 2009, exclusief deeltijd-WW)**

	aandeel langdurig werkloos*		aandeel langdurig werkloos*
<b>Leeftijd</b>		<b>Geslacht</b>	
< 35	2%	Man	23%
35 t/m 44	16%	Vrouw	25%
45 t/m 54	27%		
55 t/m 64	52%	<b>Opleidingsniveau</b>	
<b>Bedrijfstak herkomst</b>		Laag	30%
Landbouw, visserij, voeding	34%	Midden	21%
Bouw en hout	15%	Hoog	24%
Industrie sec	24%	<b>Werkloosheidsomvang</b>	
Winkelbedrijf en groothandel	23%	t/m 12 uur	37%
Transport	23%	13 t/m 24 uur	28%
Zakelijke en financiële dienstverlening	21%	25 t/m 32 uur	24%
Uitzendbranche	21%	> 32 uur	22%
Gezondheid	33%		
Onderwijs (overheid)	33%		
Overheid overig	43%		
Overig bedrijf en beroep (w.o. horeca)	25%	<b>Totaal</b>	24%

\* aandeel langdurig werkloos: % langdurig werklozen t.o.v. het totaal aantal werklozen in de betreffende categorie

### Helft van alle langdurig werklozen is 55 jaar en ouder

Langdurig werklozen in de WW zijn over het algemeen ouder en hebben een langdurig recht op WW opgebouwd (het maximale recht op WW bedraagt 38 maanden) in vergelijking met alle werklozen in de WW. Ongeveer 4 op de 5 langdurig werklozen is eind 2009 45 jaar of ouder en heeft meer dan twee jaar recht op een WW-uitkering (ruim 80%). De helft van alle langdurig werklozen is 55 jaar en ouder. Grotendeels heeft deze groep 55-plussers meer dan drie jaar recht op WW. Dit betreft bijna 27.000 mensen, ruim 40% van het aantal langdurig werklozen (tabel 3.3).

Het is evident dat langdurig werklozen in de WW over het algemeen ouder zijn en lange WW-rechten opbouwen. Aangezien de duur van het recht afhankelijk is van het arbeidsverleden, zijn langdurig werklozen gemiddeld ouder dan werklozen die korter werkloos zijn.

Ook omdat ouderen veel minder kans hebben om een baan te vinden, zullen ze op basis van hun rechten langer in de WW blijven. Zoals we ook in hoofdstuk 5 kunnen lezen is het aantal 55-plussers dat in 2009 een baan heeft gevonden meer dan gemiddeld gedaald. Het aandeel 55-plussers van het totaal aantal personen dat een baan vond, bleef steken op slechts 2%. Dit aandeel is al een aantal jaren stabiel. Ook in 2007 en in 2008, bij een krappe arbeidsmarkt, was het aandeel 55-plussers dat een baan vond 2% (zie paragraaf 5.2). Dit duidt erop dat ouderen zowel in economisch gunstige als in economisch ongunstige tijden veel minder gemakkelijk een baan vinden dan jongeren. De slechtere arbeidsmarktpositie van ouderen is dan ook meer structureel dan conjunctureel.

**Tabel 3.3 Aandeel langdurig werklozen eind 2009 vergeleken naar maximaal recht op WW en leeftijdsklassen (%).**

	% maximaal recht op WW				aantal maximaal recht op WW			
	t/m 2 jaar	vanaf 2 t/m 3 jaar	langer dan 3 jaar	totaal	t/m 2 jaar	vanaf 2 t/m 3 jaar	langer dan 3 jaar	totaal
35 tot 45 jaar	14%	3%	2%	19%	8.780	2.060	1.590	12.430
45 tot 55 jaar	2%	23%	6%	31%	1.270	14.760	4.170	20.200
55 jaar en ouder	1%	7%	41%	50%	740	4.580	26.830	32.150
<b>totaal</b>	<b>17%</b>	<b>33%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>10.790</b>	<b>21.400</b>	<b>32.590</b>	<b>64.780</b>

Op basis van tabel 3.3 onderscheiden we drie grote categorieën binnen de groep langdurig werklozen die tezamen 84% van dit bestand omvatten:

1. langdurig werklozen van 55 jaar en ouder met meer dan 3 jaar recht op WW (41%, 26.830)
2. langdurig werklozen van 45 tot en met 54 jaar met meer dan 2 jaar recht op WW (29%, 18.930). NB In 4 op de 5 gevallen is het recht op WW maximaal 3 jaar.
3. langdurig werklozen jonger dan 45 jaar met 1 t/m 2 jaar recht op WW (14%, 8.780).

Als referentie in de analyse nemen we nog een vierde categorie op:

4. werklozen die tot eind 2009 maximaal een jaar in de WW verblijven.

Uit de analyse hieronder blijkt dat categorie 3 ('langdurig werklozen jonger dan 45 jaar met maximaal twee jaar recht op WW') meer overeenkomsten vertoont met werklozen die eind 2009 hooguit een jaar in de WW verblijven (categorie 4) dan met langdurig werklozen ouder dan 45 jaar met lange WW-rechten (categorie 1 en 2). De overeenkomst betreft vooral het opleidingsniveau (tabel 3.4 en 3.1) en de bedrijfstak van waaruit men werkloos is geworden (tabel 3.5).

### Ruim 40% van de langdurig werklozen van 45 jaar en ouder is laagopgeleid

De oudere langdurig werklozen uit categorie 1 en 2 zijn relatief vaker lager opgeleid (ongeveer 40%). De jongere werklozen uit categorie 3 en werklozen die nog kort in de WW zijn uit categorie 4 zijn relatief vaker middelbaar opgeleid (bijna 50%). Het aandeel hoger opgeleiden is onder alle categorieën werklozen min of meer gelijk (ruim 20%). Zie tabel 3.4.

In tabel 3.4 zien we ook de inhaalslag die vrouwen maken in arbeidsparticipatie (zoals ook beschreven in paragraaf 2.2 en figuur 2.1) en opleiding. De groep jongere, hoogopgeleide langdurig werklozen uit categorie 3 bestaat voor meer dan de helft uit vrouwen (tabel 3.4). Ook zijn er meer vrouwen dan mannen onder de iets oudere laagopgeleide langdurig werklozen (tussen de 45 en 54 jaar) uit categorie 2. In de andere categorieën langdurig werklozen is steeds het aandeel mannen hoger. Dat zien we vooral terug bij de oudere langdurig werklozen met een middelbare of hogere opleiding uit categorie 1 en 2.

**Tabel 3.4 Aandeel 3 categorieën langdurig werklozen eind 2009 vergeleken naar opleidingsniveau en aandeel vrouwen per opleidingsniveau (%).**

leeftijd recht op WW	Categorie 1: 55 jaar en ouder > 3 jaar	Categorie 2: 45 tot 55 jaar > 2 jaar	Categorie 3: tot 45 jaar max 2 jaar	totaal
- laagopgeleiden	40%	40%	32%	39%
- middelbaar opgeleiden	38%	39%	48%	40%
- hoogopgeleiden	22%	21%	20%	21%
totaal	100%	100%	100%	100%
aantal*	26.830	18.930	8.780	64.780
% vrouwen onder				
- laagopgeleiden	44%	54%	45%	49%
- middelbaar opgeleiden	36%	46%	41%	41%
- hoogopgeleiden	33%	47%	52%	42%

\*3 onderscheiden categorieën langdurig werklozen omvatten 84% van het totale bestand langdurig werklozen

### Oudere hoger opgeleide langdurig werklozen worden relatief vaak werkloos vanuit het onderwijs

Eerder stelden we al vast dat leeftijd de meest bepalende factor is voor langdurige werkloosheid in de WW. Om langdurige werkloosheid te voorkomen, zullen we ons dus vooral moeten richten op het vergroten van de arbeidsparticipatie onder ouderen. Langdurig werkloze ouderen kunnen we grofweg opdelen in laagopgeleiden uit bedrijfstakken met een veelal ongunstig werkgelegenheidsperspectief (40%) en hoogopgeleiden uit bedrijfstakken met een veelal gunstig werkgelegenheidsperspectief (ruim 20%). De gegevens van categorie 1 in tabel 3.5 illustreren deze opdeling. Laagopgeleide langdurig werklozen van 55 jaar en ouder uit categorie 1 komen grotendeels uit bedrijfstakken met een ongunstig werkgelegenheidsperspectief (volgens de arbeidsmarktprognoses beschreven in hoofdstuk 5) zoals industrie en groothandel. Werkloosheid in de uitzendbranche speelt nauwelijks rol van betekenis onder deze laagopgeleiden van 55 jaar en ouder, daarentegen wel onder laagopgeleide langdurig werklozen die jonger zijn.

Hoogopgeleide langdurig werklozen van 55 jaar en ouder komen vooral uit bedrijfstakken met een gunstig werkgelegenheidsperspectief: gezondheidszorg, onderwijs en zakelijke dienstverlening. Met name onderwijs en ook gezondheidszorg zijn bedrijfstakken die onder oudere hoger opgeleiden een prominente plaats innemen, dit geldt al vanaf 45 jaar (categorie 1 en 2). Bij jongere hoger opgeleide langdurig werklozen (uit categorie 3) en werklozen die hooguit 1 jaar WW hebben eind 2009 (categorie 4) zien we de bedrijfstakken gezondheid en onderwijs veel minder terug, terwijl de bedrijfstak financiële en zakelijke dienstverlening veel vaker voorkomt.

Onder de langdurig werklozen met een middelbare opleiding van 45 jaar en ouder bevinden zich mensen uit bedrijfstakken met een ongunstig werkgelegenheidsperspectief (industrie en groothan-

del) maar ook uit bedrijfstakken met een gunstig werkgelegenheidsperspectief (zakelijke dienstverlening): in deze categorie komt die diversiteit relatief vaak voor.

Tabel 3.5 geeft per onderscheiden categorie en opleidingsniveau een overzicht van de bedrijfstakken van waaruit langdurig werklozen werkloos zijn geworden. Als referentie is dit ook gedaan voor de groep werklozen die eind 2009 maximaal 1 jaar in de WW verblijven (categorie 4). De grootste bedrijfstakken per categorie en opleidingsniveau zijn in tabel 3.5 grijs gemarkeerd (circa 60% van het totaal binnen de betreffende kolom).

Vooraf voor de groep oudere, laagopgeleide langdurig werklozen (uit categorie 1) - die onder het huidige WW-regime lange WW-rechten zouden opbouwen - is het in de toekomst niet te verwachten dat zij na invoering van een duurverkorting naar 1 jaar, sneller het werk hervatten. We verwachten dat voor deze groep weinig effect zal uitgaan van de prikkel (i.e. de financiële noodzaak om snel een baan te vinden), aangezien zij door hun hoge leeftijd en lage opleiding niet aantrekkelijk zijn voor werkgevers. Daarbij komen ze relatief vaak uit bedrijfstakken waar het aantal banen naar verwachting op korte termijn verder zal afnemen. We zouden in dit verband kunnen spreken over zogenaamde "niet-kunners". Ook al willen ze graag aan het werk, ze kunnen het niet vanwege het tekort aan banen. De vraag is of dit in even sterke mate geldt voor de oudere hoogopgeleide langdurige werklozen uit categorie 1. Is hun hoge leeftijd voor werkgevers zo doorslaggevend om hen niet aan te nemen, terwijl zij vaak uit bedrijfstakken met een gunstig werkgelegenheidsperspectief komen, bijvoorbeeld de gezondheidszorg, het onderwijs en de zakelijke dienstverlening? Maken zij op de arbeidsmarkt, ondanks hun leeftijd, toch meer kans dan oudere laagopgeleide langdurig werklozen uit bedrijfstakken met minder gunstige arbeidsperspectieven?

**Tabel 3.5 Verdeling naar bedrijfstak per opleidingsniveau van de 3 categorieën langdurig werklozen.** Verdeling (nog) kortlopende (maximaal 1 jaar) uitkeringen WW ter vergelijking.

	langdurig werkloos, lopend > 1 jaar							
	55 e.o en > 3 jaar WW recht				45- 54 jaar en > 2 jaar WW recht			
	opleidingsniveau				opleidingsniveau			
	laag	midden	hoog	totaal	laag	midden	hoog	totaal
Landbouw, Visserij en Voeding	9%	5%	3%	6%	6%	3%	1%	4%
Bouw en Hout	5%	4%	1%	4%	4%	3%	1%	3%
Industrie sec	19%	20%	10%	17%	13%	12%	7%	11%
Winkelbedrijf en Groothandel	21%	17%	10%	17%	15%	14%	8%	13%
Transport	7%	5%	2%	5%	5%	6%	2%	5%
Financ. en zakelijke dienstverl.	12%	20%	26%	18%	10%	16%	28%	16%
Uitzendbranche	7%	8%	4%	7%	18%	17%	7%	15%
Gezondheid	7%	10%	17%	10%	11%	15%	19%	14%
Onderwijs (overheid)	1%	1%	16%	4%	1%	2%	13%	4%
Overheid overig	1%	2%	4%	2%	3%	3%	5%	3%
Horeca	4%	2%	1%	3%	4%	2%	1%	3%
Overig bedrijf en beroep	7%	5%	6%	6%	10%	7%	8%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Aantal	10.710	10.320	5.800	26.830	7.510	7.420	4.000	18.930

	langdurig werkloos, lopend > 1 jaar tot 45 jaar max 2 jaar WW recht				(nog) kortlopend			
	opleidingsniveau				opleidingsniveau			
	laag	midden	hoog	totaal	laag	midden	hoog	totaal
Landbouw, Visserij en Voeding	5%	3%	2%	3%	5%	3%	2%	3%
Bouw en Hout	4%	3%	1%	3%	8%	6%	2%	6%
Industrie sec	10%	10%	6%	9%	14%	15%	9%	14%
Winkelbedrijf en Groothandel	16%	16%	13%	15%	17%	17%	13%	16%
Transport	5%	7%	3%	5%	6%	7%	2%	5%
Financ. en zakelijke dienstverl.	9%	16%	38%	18%	10%	18%	39%	20%
Uitzendbranche	29%	25%	9%	23%	21%	16%	7%	15%
Gezondheid	6%	8%	11%	8%	5%	7%	11%	7%
Onderwijs (overheid)	1%	1%	7%	2%	1%	1%	8%	3%
Overheid overig	1%	2%	3%	2%	1%	1%	2%	1%
Horeca	4%	3%	2%	3%	5%	4%	1%	3%
Overig bedrijf en beroep	9%	7%	7%	8%	8%	5%	5%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Aantal	2.880	4.180	1.780	8.780	61.530	96.390	47.170	205.100



Naast het "niet kunnen" terugkeren naar de arbeidsmarkt speelt ook het "niet willen". Al enige tijd bestaat het vermoeden dat in de situatie van de laatste jaren sprake is van sociaal en financieel 'ontzie-beleid' bij ouderen, onder meer in de vorm gunstige aanvullende financiële regelingen bij werkloosheid. Mogelijk achten oudere werklozen zich hierdoor vaker gelegitimeerd om niet (meer) te werken en voelen ze daartoe ook minder de financiële en sociale druk. Ons perceptieonderzoek uit 2006 onder langdurige werklozen in de WW<sup>30</sup> (nog voor de duurverkortening naar 38 maanden) laat zien dat bij langdurig werklozen van 55 jaar en ouder het hebben van werk over het algemeen een mindere belangrijke plaats in het dagelijkse leven inneemt dan bij langdurig werklozen jonger dan 55 jaar. Ze vertonen gemiddeld minder werkzoekgedrag en hun werkzoekintentie en arbeidsmotivatie liggen lager. Ook de financiële noodzaak om werk te zoeken was bij langdurig werklozen van 55 jaar en ouder lager. Daarbij ervaren ze minder psychosociale malaise als gevolg van het niet-werken en minder sociale druk vanuit hun directe omgeving om een baan te vinden. Gemiddeld lijken 55-plussers meer dan 55-minners in staat om een bevredigende invulling te geven aan de dagelijkse situatie van het ontbreken van betaald werk. 55-plussers hebben veel minder het gevoel dat ze niet meer maatschappelijk meedoen, dat ze nutteloos zijn<sup>31</sup>. Daardoor voelen sommige ouderen die misschien wel kunnen terugkeren naar de arbeidsmarkt, misschien niet de noodzaak. We vermoeden dat dit zou kunnen gelden voor hoogopgeleide ouderen die werkloos zijn geworden uit bedrijfstakingen die werkgelegenheidsperspectief bieden en die onder het huidige WW-regime de financiële noodzaak niet voelen om snel weer aan het werk te gaan. Zoals we in paragraaf 2.2 hebben kunnen lezen, komt 12% van de 55-plussers die in de periode oktober 2008-oktober 2009 de arbeidsmarkt verlieten in de WW. De vraag is wie van deze 55-plussers weer terugkeert naar de arbeidsmarkt én wie, via de WW, uiteindelijk met (pré)-pensioen gaat en deze WW-route mogelijk ziet of uiteindelijk accepteert als een manier om eerder te stoppen met werken.

Het is moeilijk in te schatten wat precies de aard en de omvang is van het "niet kunnen" en "niet willen" bij oudere langdurig werklozen en in hoeverre het "ontzie-beleid" nu en in de nabije toekomst een rol speelt. Financieel aantrekkelijke regelingen voor ouderen zijn de laatste jaren al geleidelijk afgeschaft en de verwachting is dat deze regelingen in de toekomst al meer versoberd en financieel onaantrekkelijk worden (zoals prepensioenregelingen, regelingen in CAO's en de plannen om de WW te verkorten). Om arbeidsparticipatie onder ouderen te bevorderen is het belangrijk te benadrukken dat oudere werkzoekenden niet een homogene groep vormen, maar verschillen op kenmerken die zowel persoonsgebonden (opleiding, bedrijfstak, noodzaak om te werken) als arbeidsmarktgebonden (aantrekkelijkheid voor werkgevers) zijn. Paragraaf 3.2 gaat uitgebreider in op deze problematiek in het kader van het Gildeproject 45-plus.

Als de plannen om de WW te verkorten naar maximaal 1 jaar doorgang vinden, kan dat voor de niet-willers een prikkelwerking hebben, dat wil zeggen dat ze harder gaan zoeken naar werk en eerder een baan zullen accepteren. De financiële noodzaak zal immers groter worden, zowel voor niet-willers als niet-kunners. We vermoeden dat deze gedragseffecten een aanzienlijk minder grote invloed hebben op de besparingen op het uitkeringsvolume dan het beperken van de WW-uitkeringsduur zelf.

### **3.1.2 Re-integratie van potentiële langdurig werklozen in de WW**

We kunnen in ieder geval concluderen dat vooral voor de ouderen die na de invoering van de verkorting van de WW-duur werkloos worden de nieuwe plannen ingrijpend zijn in vergelijking met het huidige WW-regime. Voor deze groep zal de inkomensachteruitgang op de langere termijn het grootst zijn wanneer men niet binnen een jaar werk vindt.

De verwachting is echter dat slechts een klein deel van de ouderen die dreigen langdurig werkloos te worden eerder een baan zal vinden onder het nieuwe WW-regime. We vermoeden dat dit zou kunnen gelden voor hoogopgeleide ouderen die werkloos zijn geworden uit bedrijfstakingen die werkgelegenheidsperspectief bieden en die onder het huidige WW-regime de financiële noodzaak niet voelen om snel weer aan het werk te gaan (de zogenaamde "niet-willers")<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> Kenniscentrum UWV (2008). Kennismemo 08/02 Resultaten onderzoek zittend bestand WW.

<sup>31</sup> Bij het interpreteren van deze resultaten is het van belang om deze niet zomaar te generaliseren naar de huidige situatie en een mogelijke toekomstige situatie van een maximale WW-duur van 1 jaar. Zo was er op het moment van onderzoek in 2006 sprake van een toenemende gunstige economische situatie en gold de duurverkortening naar maximaal 38 maanden dat in dat jaar werd ingevoerd nog niet voor de onderzochte langdurig werklozen. Daarbij zijn de gunstige voorwaarden voor ouderen in wet- en regelgeving en arbeidsvoorwaarden al flink afgenomen.

<sup>32</sup> Uiteraard zal hierbij wel gekeken moeten worden of zij geen beperkingen hebben om hun oude beroep weer op te pakken.

Verkorting van de WW-duur en het afschaffen van financieel aantrekkelijke regelingen om eerder te stoppen met werken, zal niet in grote mate bevorderen dat de zogenaamde "niet-kunners" sneller zullen terugkeren naar de arbeidsmarkt. Ze willen immers wel, maar hebben minder de mogelijkheid omdat zij niet aantrekkelijk zijn voor de arbeidsmarkt. In de huidige situatie maken zij een veel groter deel uit van de oudere langdurig werklozen dan de zogenaamde "niet-willers". We denken hierbij aan de groep laagopgeleide oudere potentiële langdurig werklozen uit bedrijfstakken die weinig werkgelegenheidsperspectief bieden.

De plannen om de WW-duur te verkorten maken het nog noodzakelijker om in een zo vroeg mogelijk stadium selectieve re-integratie-dienstverlening in te zetten, afgestemd op de persoons- en arbeidsmarktgerelateerde kenmerken (gebaseerd op het "niet kunnen" en "niet willen") van de werkzoekende. Een snelle, betrouwbare diagnose aan het begin van de werkloosheid zal bijdragen aan een juiste selectie, oftewel voor wie welke dienstverlening het best ingezet kan worden. Mogelijke interventies die UWV zelf zou kunnen inzetten voor oudere werklozen worden in de volgende paragraaf (3.2) beschreven in het kader van het Gildeproject 45plus. Ook kan UWV re-integratiedienstverlening inkopen. Uit effectiviteitsonderzoek blijkt dat ingekochte re-integratiedienstverlening het meest effectief is voor klantgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals ouderen. Het re-integratiebudget is binnen UWV kaderstellend. Dit maakt het nog belangrijker om goed te selecteren en het budget te besteden aan wie er het meest baat bij heeft.

Het belangrijkste gemeenschappelijke kenmerk van potentiële langdurig werklozen blijft de hogere leeftijd. Naast maatregelen om oudere werkzoekenden te prikkelen om eerder aan de slag te gaan en gerichte dienstverlening aan deze groep, is de bereidheid van werkgevers om ouderen aan te nemen een belangrijke sleutel. Er is een grote urgentie om werkgevers te "verleiden" tot het in dienst nemen van ouderen.

### **3.2 Lessen uit de Gildeprojecten (deel 1: 45-plus)**

Onlangs zijn in opdracht van UWV WERKbedrijf twee projecten uitgevoerd van het Gilde re-integratie. Deze projecten zijn erop gericht de kennis die in de hoofden van werkcoaches aanwezig is naar boven te halen. Doel is de werkwijze van werkcoaches objectiverbaar, evalueerbaar, overdraagbaar en herhaalbaar te maken. Daartoe worden kennis en handelingsmethodieken van de coaches in kennisgerichte intervisiebijeenkomsten uitgewisseld en onderling afgestemd. Een van de twee projecten heeft betrekking op de aanpak van onwillig gedrag. Het gaat daarbij om gedrag waarbij men zich niet aan de regels en verplichtingen houdt en/of niet actief naar werk zoekt. Het andere project heeft betrekking op de begeleiding van oudere werkzoekenden (45-plus). Per project zijn twee bijeenkomsten georganiseerd met ter zake kundige coaches, voorgezeten door procesbegeleiders van het Gilde Re-integratie. De bijeenkomsten leverden per project een kennisnotitie op. In deze UKV komen de belangrijkste bevindingen van het project 45-plus aan bod. In de volgende UKV wordt aandacht besteed aan het project onwillig gedrag.

#### **Gildeproject 45-plus**

Ouderen hebben een zwakke positie op de arbeidsmarkt. Ze zijn aanzienlijk vaker langdurig werkloos dan jongeren. Met name voor werkloze 55-plussers is de kans op het vinden van werk klein, zelfs op een gespannen arbeidsmarkt. UWV WERKbedrijf besteedt daarom extra aandacht aan de groep ouderen. Tot voor kort gebeurde dat via het project Talent 45-plus. Vanaf dit jaar neemt de reguliere dienstverlening van het WERKbedrijf deze taak over. Niet alleen specifieke werkcoaches krijgen nu met deze groep te maken, voortaan geldt dit voor alle werkcoaches. Daarom is het van belang om de in het project Talent 45-plus in de praktijk opgedane kennis zowel te expliciteren als verder te verspreiden. Het Gildeproject voorzag in het expliciteren; verspreiding van de bevindingen gebeurt onder meer via deze UKV.

Hieronder wordt eerst kort ingegaan op de oorzaken van problemen die ouderen op de arbeidsmarkt ondervinden. Vervolgens wordt gekeken naar de persoonsgebonden kenmerken van ouderen die arbeidsrelevant en beïnvloedbaar zijn. Tevens worden de op ouderen gerichte interventiemogelijkheden en -toepassingen in kaart gebracht. Daarna komen de interventies gericht op werkgevers aan bod. Tot slot volgt een korte weergave van verbetermogelijkheden in de re-integratiedienstverlening voor oudere werkzoekenden, mede gebaseerd op door de werkcoaches geformuleerde ondersteuningsbehoeften.

### **Oudere werkzoekenden: een korte schets van de problemen**

Sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw wordt de Nederlandse arbeidsmarkt gekenmerkt door een vroeg vertrek van oudere werknemers. Deze oudere werknemers konden massaal gebruikmaken van VUT- en fiscale regelingen die het (ruim) voor de pensioengerechtigde leeftijd stoppen met werken stimuleerden. Werkgevers investeerden hoegenaamd niet in de 'employability' van oudere werknemers. Dat leidde ertoe dat in 2001 nog slechts 35% van de 55-plussers en niet meer dan 5% van de 60-plussers werkte. Als gevolg van de geleidelijke afschaffing van genoemde regelingen stijgt de arbeidsparticipatie van ouderen de laatste jaren weer. Dit neemt niet weg dat de praktijk van de voorbije decennia de beeldvorming heeft bepaald over de arbeidsparticipatie van ouderen, resulterend in een negatieve perceptie, zowel bij de ouderen zelf als bij werkgevers. Nederlandse werkgevers staan dan ook relatief negatief tegenover de vergrijzing van hun personeelsbestand, negatiever dan bijvoorbeeld hun Britse collega's.<sup>33</sup> Dat ligt onder meer aan een andere verdeling van de loonkosten over leeftijdsgroepen. Met name de hogere kosten van pensioenopbouw en de seniorenregelingen (het 'ontziebeleid') maken dat ouderen in ons land door werkgevers als te duur worden ervaren. Bovendien staat ouder worden in de perceptie van veel werkgevers gelijk aan minder flexibiliteit, lagere productiviteit, geringere belastbaarheid en een hoger risico op arbeidsongeschiktheid. Hier tegenover staat dat ouderen veelal sterker zijn in soft skills, zoals betrouwbaarheid, loyaliteit en sociale vaardigheden. Voor werkgevers leggen deze echter minder gewicht in de schaal dan eerdergenoemde 'harde' dimensies. Uit recent onderzoek van het NIDI<sup>34</sup> blijkt dat slechts 22% van de werkgevers doorwerken tot het 65ste levensjaar stimuleert en dat hooguit 17% van de werkgevers ouderen (55-plussers) werft op de arbeidsmarkt. De animo hiertoe is, na een piek in 2008, onder invloed van de gewijzigde economische omstandigheden in 2009 weer gedaald.

Dit alles brengt met zich mee dat ouderen een ronduit zwakke positie innemen op de arbeidsmarkt. Weliswaar hebben oudere werknemers geen hoger risico om werkloos te worden dan hun jongere collega's, maar als zij eenmaal werkloos zijn, is het voor hen veel moeilijker weer aan het werk te komen. Vooral werkloze 55-plussers hebben een grote kans langdurig werkloos te blijven. Zo is ruim de helft (52%) van de 55-plussers die instromen in de WW minstens 12 maanden werkloos, tegen ruim een kwart (27%) van de 45-54-jarigen en 16% van de 35-44-jarigen. (zie tabel 3.1). Ook uit CBS-cijfers over de arbeidsmarktloopbanen van ontslagen werknemers komt de moeilijke positie van ouderen naar voren: 12 maanden na ontslag heeft 34% van de 50-plussers werk en 42% een WW- of WWB-uitkering; van de '50-minners' is het aandeel dat werkt twee keer zo groot, namelijk 70%, terwijl slechts 18% een WW- of WWB-uitkering heeft. Ook binnen de groep 50-plussers zijn de verschillen groot: van de 50-54-jarigen is 12 maanden na het ontslag bijna de helft aan het werk, van de 55-59-jarigen nog geen kwart en van de 60-64-jarigen slechts 7%.<sup>35</sup>

### **Oudere werkzoekenden: beïnvloedbare factoren**

Zoals hierboven al blijkt, vormen oudere werkzoekenden (45-plussers) bepaald geen homogene groep. Zowel wat betreft de kansen op de arbeidsmarkt als de ondersteuningsopties voor werkcoaches, vormen leeftijd en opleidingsniveau belangrijke onderscheidende factoren. Zodra het echter gaat om belevingsaspecten en arbeidsmarktvaardigheden, doen zich bij de groep oudere werkzoekenden gemeenschappelijke knelpunten voor:

- Vaak is sprake van een lang en eenzijdig arbeidsverleden bij dezelfde werkgever, waarmee men zich (meer of minder) vereenzelvigd heeft. Daardoor zit men na beëindiging van het dienstverband vaak in een rouwproces.
- Als de sollicitatieactiviteiten niet leiden tot succes of als een aanvankelijke werkhervatting niet beklijft, ontstaan vaak gevoelens van onzekerheid en teleurstelling die bij uitblijvend succes in de loop van de tijd worden versterkt. Daardoor kan een negatief zelfbeeld ontstaan en kan het vertrouwen in eigen competenties een flinke deuk oplopen. Dit kan er toe leiden dat men het zoeken naar betaald werk als uitzichtloos gaat beschouwen en zichzelf verder afschrijft voor de arbeidsmarkt.

<sup>33</sup> Zie Dalen, H.P. van, K. Henkens & J.J. Schippers (2009), *Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions*, Journal of European Social Policy 19 (1), p. 47-60.

<sup>34</sup> De gegevens zijn afkomstig uit een studie van Kène Henkens van het NIDI (Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut), die zijn bevindingen presenteerde op een studiemiddag op 2 juni, georganiseerd door het Nederlands Instituut voor Sociale Zekerheid (NISZ) over 'Arbeidsparticipatie van ouderen: belemmeringen en aanbevelingen'.

<sup>35</sup> Zie CBS, Sociaaleconomische trends, 2de kwartaal 2009, André Corpeleijn, 'Werkhervatting na ontslag: een vergelijking van oudere en jongere werknemers'.

- De oriëntatie op de arbeidsmarkt is niet altijd even helder en mogelijk gedateerd. Het gevolg kan zijn dat men op krimpende arbeidsdeelmarkten naar werk zoekt dat steeds minder beschikbaar is. Bovendien heeft men vaak verouderde diploma's, waarbij mogelijk ook sprake is van verouderde vaardigheden.
- Er is onzekerheid over de gevolgen van aanvaarding van ander werk (tegen een lager loon of in een andere bedrijfstak), vooral met het oog op het pensioen.
- Men heeft lang bij dezelfde baas gewerkt en mede daardoor een relatief gering en/of op de arbeidsmarkt minder bruikbaar netwerk, dat grotendeels uit leeftijdsgenoten bestaat. Bovendien is men niet gewend om dat persoonlijke netwerk te benutten voor het vinden van werk. Daar komt bij dat het zoeken naar werk een ervaring uit een ver verleden is.
- Met name bij 55-plussers kan de animo om werk te zoeken (sterk) zijn verminderd, door de overtuiging dat men al genoeg heeft gewerkt. De sociale omgeving ondersteunt die mening vaak. Dit lijkt zich vooral voor te doen bij laagopgeleiden die al op jonge leeftijd zijn begonnen met werken.
- Ook de houding van en begeleiding door klantmanagers kan een rol spelen in de wijze waarop en de animo waarmee klanten naar werk zoeken. Belangrijk is dat klantmanagers hun werk met overtuiging doen, dat zij terugkeer naar de arbeidsmarkt daadwerkelijk als een reële mogelijkheid zien en dat zij dit geloof op de klant weten over te dragen. Anders bestaat het gevaar dat zij de 'gevangenisbewaarder' van de werkzoekende worden.

Volgens de betrokken werkcoaches behoren de volgende zeven factoren tot de belangrijkste te beïnvloeden aspecten van oudere werkzoekenden:

- rouwverwerking (vanwege baanverlies) en toekomstgerichtheid;
- vitaliteit;
- flexibiliteit;
- zelfkennis;
- zelfvertrouwen;
- zelfredzaamheid;
- opbouw en gebruik van een netwerk.

### **Interventiemogelijkheden gericht op de oudere werkzoekenden zelf**

Op drie essentiële en direct te beïnvloeden factoren (rouwverwerking, zelfvertrouwen en netwerken) wordt hieronder nader ingegaan, evenals op de interventiemogelijkheden voor werkcoaches.

#### *Rouwverwerking vanwege het verlies van de baan*

Een van de eerste zaken die aandacht vragen, is de emotionele impact van het ontslag. Werk en identiteit zijn vaak nauw met elkaar verweven, vooral bij werkzoekenden die lang bij dezelfde werkgever hebben gewerkt. Ontslag gaat dan vaak gepaard met een rouwproces. Het onderkennen van de verschillende fasen in dat proces en het erop anticiperen zijn belangrijke vaardigheden van werkcoaches in de omgang met deze groep.

#### *Motivatie, zelfvertrouwen en geloof in eigen kunnen*

Het vertrouwen van mensen in hun capaciteiten om bepaalde prestaties te leveren, de zogenoemde self-efficacy, is van grote invloed op het gedrag van mensen. Langdurig werklozen hebben vaak een negatief zelfbeeld en een lage self-efficacy. Dat leidt nogal eens tot passief gedrag. Het is daarom belangrijk dat de professionals bij de re-integratieondersteuning streven naar het vergroten van de self-efficacy, bij voorkeur door te zorgen voor succeservaringen (hoe klein ook). Daarvoor moeten haalbare en aantrekkelijke doelen worden gesteld. Als het einddoel (werkherleving) nog ver weg ligt, is het van belang om subdoelen te definiëren (gericht op het in beweging komen) die geleidelijk tot het einddoel moeten leiden. Motiverende gespreksvoering is daarbij een manier om de benodigde gedragsveranderingen te bewerkstelligen. De hele methode is erop gericht om de intrinsieke motivatie van de persoon op te bouwen, zodat de verandering 'van binnenuit' kan groeien en dus niet hoeft te worden opgelegd. Naast het opdoen van succeservaringen, is de self-efficacy gebaat bij het leren van anderen (modellieren). Successen van anderen op het gebied van activering en re-integratie zijn meestal stimulerend. Groepsbijeenkomsten van gelijkgestemden met positieve ervaringen kunnen zo'n stimulans bewerkstelligen, evenals positieve feedback (bevestiging) van professionals.

#### *Netwerken*

Een groot deel van de werkzoekenden vindt (ander) werk via zijn of haar netwerk. Maar oudere werkzoekenden ontbreekt het vaak aan een bruikbaar netwerk. Ook kan binnen deze groep

schaamte heersen over het gebruik van een netwerk, naast onervarenheid. Daarom is het van belang de kwaliteit en het gebruik van de sociale netwerkstructuur te verbeteren, onder meer door de werkzoekenden bewust te maken van het bestaan en het doel van netwerken en hen vaardiger en zelfverzekerder te maken in het ontwikkelen van een eigen netwerk. Werkcoach en klant moeten dan eerst de samenstelling van het netwerk in kaart brengen en ook de noodzaak vaststellen voor versterking ervan. Vervolgens moet worden nagegaan welke factoren van het sociale netwerk kunnen veranderen en hoe die veranderingen te bewerkstelligen zijn. Tot slot moeten concrete acties worden ondernomen, gericht op het vinden van werk in en met het netwerk. Verder kunnen ouderen in speciale netwerkbijeenkomsten ervaringen uitwisselen én hun afzonderlijke netwerken aan elkaar koppelen, zodat ieders netwerk wordt vergroot.

### **Praktische toepassing en effectiviteit van interventies voor oudere werkzoekenden**

Hieronder wordt nader ingegaan op twee methodische instrumenten, die (afhankelijk van de diagnose) voor oudere werkzoekenden worden ingezet, namelijk het geven van trainingen en het organiseren van netwerkbijeenkomsten. Daarna volgt een kort overzicht van effectieve interventies voor oudere werkzoekenden, zoals die uit onderzoek naar voren zijn gekomen.

#### *Trainingen*

Werkcoaches zetten een groot scala aan trainingen in. Aan de ene kant zijn die gericht op bewustwording, op verwerking van het baanverlies en op vergroting van de intrinsieke motivatie. Aan de andere kant op benoeming en het inzichtelijk maken van de eigen kwaliteiten en competenties, naast vergroting van de presentatievaardigheden. Deze trainingen worden vooral ingezet voor de beter geschoolden onder de 45-plussers, die voldoende communicatieve vaardigheden hebben.

Bijna alle werkcoaches maken gebruik van deze instrumenten, meestal in groepsverband. Ze doen dat niet allemaal op dezelfde manier; daarom is er behoefte aan een methodisch concept voor de inzet van deze instrumenten. Te meer daar coaches en deelnemers de trainingen als waardevol ervaren. De ervaring leert dat de deelnemers aan de trainingen een positievere kijk op de toekomst krijgen, met beter inzicht in de eigen kwaliteiten en verbeterpunten. Ook wordt de weerbaarheid groter en leert men zich beter en zelfverzekerder presenteren.

#### *Netwerkbijeenkomsten*

Er is veel variatie in de opzet en inhoud van netwerkbijeenkomsten. Ook in groepsamenstelling is er de nodige variatie. Zo kiezen sommige vestigingen voor bijeenkomsten voor deelnemers met een gemeenschappelijk werk- en denkniveau (minimaal hbo of maximaal mbo), terwijl andere bewust kiezen voor gemengde groepen vanuit de gedachte dat er dan meer van elkaar te leren is. Als het doel is om elkaars netwerken te gaan benutten, dan lijkt voorsortering op niveau en beroep/bedrijfstak de voorkeur te verdienen. Soms wordt onderscheid gemaakt naar leeftijd, bijvoorbeeld in speciale 55-plus-netwerkgroepen. Het is onduidelijk of deze groepen meer resultaat boeken dan groepen met een meer gemengde leeftijd. Overigens richten de meeste netwerkbijeenkomsten zich net als de trainingen op de (wat) beter geschoolde 45-plussers met voldoende communicatieve vaardigheden.

#### *Effectieve interventies*

De grote diversiteit maakt het lastig precies te benoemen welke bestanddelen ervoor zorgen dat mensen in beweging komen en meer zelfvertrouwen krijgen. In elk geval wordt werken in groepsverband genoemd als een effectief bestanddeel, omdat het mensen in staat stelt elkaar te beïnvloeden en te stimuleren. Deze opvatting sluit aan bij de volgende bevindingen uit buitenlands onderzoek over de effectiviteit van interventievormen voor oudere werkzoekenden:

- Groepsinterventies blijken relatief effectief, omdat ouderen vaak niet schromen elkaar stevig aan te pakken;
- Trainingen en opleidingen specifiek gericht op oudere werkzoekenden zijn vaak effectiever dan trainingen met gemengde populaties;
- Kortdurende baangerichte trainingen en langer durende beroepsgerichte opleidingen zijn met name voor ouderen effectief (effectiever dan voor jongeren);
- Voor ouderen is snelle interventie en ondersteuning van belang om te voorkomen dat men gedemotiveerd raakt en na een aantal slechte ervaringen 'psychologisch al met pensioen gaat';
- Aandacht voor gezondheid, in het bijzonder vitaliteit, is met name gewenst voor de groep 55-plussers;
- Van belang is dat er een vaste klantmanager/coach is, die ongeveer dezelfde leeftijd heeft en daarmee een zekere 'senioriteit' bezit.

### **Interventiemogelijkheden gericht op werkgevers**

De arbeidsmarktperspectieven van 45-plussers zijn voor een groot deel afhankelijk van het selectiegedrag van werkgevers. In het Gildeproject bespraken de coaches de verschillende instrumenten voor beïnvloeding van dat selectiegedrag. Coaches zijn vaak indirect betrokken bij de inzet van die instrumenten. Het gaat om de volgende instrumenten:

#### *Banenmarkten*

Op banenmarkten wordt het directe contact tussen werkgevers en werkzoekenden bevorderd. Het probleem is echter dat het steeds moeilijker wordt om werkgevers voor deze banenmarkten te interesseren. Vooral re-integratiebedrijven en uitzendbureaus presenteren zich, maar uitzendbureaus zijn niet altijd even geïnteresseerd in oudere werkzoekenden. De effectiviteit van dit instrument voor de oudere doelgroep wordt dan ook als laag beoordeeld.

#### *Speeddating*

Door speeddates kan persoonlijk contact tot stand worden gebracht tussen werkgevers met een vacature en potentieel geschikte werkzoekenden. De werkgever krijgt in kort tijdsbestek meerdere kandidaten te zien en te spreken. Van belang is dat van tevoren voldoende kennis over de werkgever (het bedrijfsprofiel) wordt verzameld. Werkcoaches kunnen dan de potentieel geschikte kandidaten scherp selecteren. Onder die voorwaarde kan dit een geschikt instrument zijn, maar het wordt tot nu toe beperkt ingezet en nog nauwelijks voor 45-plussers.

#### *Jobhunting & brugmatching*

Jobhunting betekent dat UWV gericht zoekt naar een geschikte vacature voor een gemotiveerde 45-plusser. Brugmatching betekent dat de consultant door persoonlijk contact en het 'aanprijzen' van de kandidaat bij de werkgever eventuele vooroordelen over oudere werkzoekenden wegneemt en zo een succesvolle match tot stand brengt. Verschillende deelnemers aan de Gilde-workshop noemden deze vorm van bemiddeling het meest succesvol. Het instrument zou dan ook vaker moeten worden toegepast. Essentieel is dat de bemiddelaar zelf overtuigd is van een succesvolle match en zich daarvoor ook persoonlijk garant durft te stellen bij de werkgever. Dat vereist dat de bemiddelaar zowel het bedrijf en de functie-eisen als het profiel en de kwaliteiten van de kandidaat goed kent.

#### *Netwerkbijeenkomsten werkgevers*

Lokale ondernemersverenigingen organiseren (al dan niet branchegericht) regelmatig koffieochtenden, borrelbijeenkomsten e.d. Het is meestal geen probleem om ervoor te zorgen dat ook werkzoekende 45-plussers worden uitgenodigd. Ze kunnen er op informele manier hun verhaal kwijt en tegelijkertijd hun netwerk onder werkgevers uitbreiden. Doorgaans wordt dit soort contactmomenten gewaardeerd door zowel werkgevers als werkzoekenden. Wat het concreet oplevert, is niet duidelijk.

#### *Bedrijfsbezoeken*

Door het organiseren van bedrijfsbezoeken kunnen werkzoekenden in contact komen met werkgevers en zo een indruk krijgen van hoe het bedrijf functioneert en wat er van de werknemers wordt verwacht. Omgekeerd kan de werkgever een indruk krijgen van de interesse en motivatie van de (oudere) werkzoekenden. Dat kan leiden tot het bijstellen van percepties over en weer en tot een realistischer beroepsbeeld bij de werkzoekenden, naast vergroting van hun netwerk. Werkgevers laten meestal graag hun bedrijf zien en soms leidt het tot vervolgspraken. Dit instrument moet primair worden gezien als een vorm van diepte-investering.

#### *Andere instrumenten*

Ook sessies waarin werkzoekenden bij echte werkgevers oefenen in het voeren van sollicitatiegesprekken vormen een instrument. Hoewel het primair is bedoeld voor werkzoekenden, kan het als neveneffect hebben dat werkgevers reëler inzicht krijgen in de doelgroep van oudere werkzoekenden. Dit laatste speelt ook bij sportieve (survival-)wedstrijden voor werkgevers en werkzoekenden. Oudere werkzoekenden kunnen daar onder meer laten zien hoe vitaal ze nog zijn. De twee hier genoemde instrumenten worden overigens (zeer) beperkt ingezet. Verder zijn er nog instrumenten die de (financiële) risico's voor werkgevers beperken, zoals proefplaatsingen en diverse subsidieregelingen.

### **Verbetermogelijkheden**

De groep werkzoekende 45-plussers is vrij heterogeen van samenstelling. Zowel naar leeftijd als naar beroepsniveau lijkt een nadere onderverdeling gewenst. De problemen van 55-plussers op de

arbeidsmarkt zijn immers gemiddeld beduidend groter dan die van de groep 45-54 jarigen. Ook naar werk- en denkniveau kunnen zich duidelijke verschillen voordoen. Het grootste deel van de instrumenten is gericht op de middelbaar en hoger opgeleide 45-plussers. Dat is een scheve situatie, gezien het forse percentage lager geschoolden.

De deelnemende werkcoaches voor 45-plussers bieden naast de reguliere dienstverlening in een-op-een-gesprekken ook groepsgerichte activiteiten in de vorm van netwerkbijeenkomsten en trainingen. De invulling daarvan is behoorlijk divers, zowel in opzet en inhoud van de activiteiten als in samenstelling van de deelnemersgroep. Er is dus geen eenduidig methodisch concept Talent 45-plus. De werkcoaches hebben daar wel behoefte aan, met name aan een gerubriceerd overzicht van oefenvormen en concrete oefenstof. Bovendien zouden zij graag een platform zien waarop werkcoaches hun ervaringen kunnen uitwisselen. Tot slot zou een systeem van intervisie en professionalisering wenselijk zijn om de effectiviteit van het handelen van werkcoaches te bevorderen. Op deze punten is winst te behalen.

Zoals de werkcoaches constateren, hangen de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt grotendeels af van het selectiegedrag van werkgevers. De werkcoaches zijn daarbij van mening dat de instrumenten gericht op beïnvloeding van dat gedrag nog weinig intensief en weinig gericht worden gebruikt. Daarnaast stellen zij dat de afstemming met de vacatureteams op de vestigingen voor verbetering vatbaar is. Bij de re-integratieondersteuning moet meer worden gestreefd naar een integrale aanpak, waarin zowel de (oudere) werkzoekenden als de werkgevers worden betrokken. Op grond van genoemde constatering komen de werkcoaches tot de volgende aanbevelingen.

1. Zorg dat de professional de werkgever als klant persoonlijk kent, zodat een goed beeld wordt verkregen, onder meer over de wijze van werven en selecteren, aard en kwaliteit van de functieomschrijvingen, arbeidsomstandigheden en bedrijfscultuur.
2. Zorg dat de werkgever positieve ervaringen met UWV heeft, zodat een goed contact ontstaat. De werkgever zal bij werving en selectie dan eerder geneigd zijn gebruik te maken van UWV. (De deelnemers aan de workshop kwamen met verschillende ideeën om de service vanuit UWV naar werkgevers te verbeteren.)
3. Investeer meer in het opbouwen van netwerken met werkgevers, alsmede in het opbouwen van een kwalitatieve database met (uitgebreide) vacature- en bedrijfsprofielen. Werkgevers hebben daar zelf ook baat bij, het voorkomt mismatches. Vooral voor het midden- en kleinbedrijf lijkt deze dienst van toegevoegde waarde.
4. Investeer meer in intensieve samenwerking tussen werkcoach en vacatureteam. De werkcoach zelf zal meer werkgeversgericht moeten gaan opereren.

### **Vervolg**

Bovengenoemde wensen en aanbevelingen vormden aanleiding voor twee vervolgvormen op het Gildeproject 45-plus. Het ene richt zich op het samen met de uitvoerende professionals ontwerpen van een methodisch concept voor workshops en netwerkbijeenkomsten. In dit concept zal nader worden uitgewerkt op welke veranderbare kenmerken de methodiek zich moet richten en wat daarin de (beoogde) werkende bestanddelen zijn. In het andere vervolgproject zullen de verschillende instrumenten en methodieken gericht op beïnvloeding van het selectiegedrag van werkgevers, samen met de uitvoerende professionals, in kaart worden gebracht. Mede op basis van wetenschappelijk onderzoek zullen de werkzame bestanddelen worden benoemd, zal een keuze worden gemaakt van de meest effectieve interventies en zal op basis daarvan een methodisch concept worden uitgewerkt. In dit vervolgproject ligt het accent dus niet – zoals bij het eerste Gildeproject – op interventies bij werkzoekenden, maar op interventies bij werkgevers. Beide projecten worden in de maand juli uitgevoerd.

## 4 Arbeids(on)geschiktheid

Tussen 2006 en 2009 is het aantal WIA-toekenningen gestegen met 35%. De stijging van het aantal toekenningen is voor ongeveer 70% het gevolg van structurele factoren: de groei van de terugstroom naar de WIA na een aanvankelijke WIA-afwijzing, vergrijzing, feminisering (meer oudere vrouwen), toename van het aantal verzekerden en verschuivingen tussen sectoren. Ongeveer 20% van de stijging heeft als achtergrond dat UWV meer beperkingen ziet bij de WIA-aanvragers, vooral bij ex-vangnetters. Voor de overige 10% van de stijging hebben we op dit moment geen verklaring (paragraaf 4.1).

In paragraaf 4.2 wordt nagegaan in hoeverre de IVA voldoet aan datgene wat deze regeling beoogt, namelijk het verzorgen van een uitkering voor werknemers/verzekerden die als gevolg van ernstige medische problematiek volledig arbeidsongeschiktheid zijn geworden, waarbij mag worden gesteld dat die arbeidsongeschiktheid duurzaam zal zijn. Daarbij wordt een aantal karakteristieken gepresenteerd van degenen die in de periode 2006-2009 instroomden in de IVA, waarbij met name aandacht wordt besteed aan de specifieke ziektebeelden die hebben geleid tot de instroom. Onder meer blijkt dat de helft van degenen die instromen 55 jaar of ouder is en dat de IVA-instroom vooral gekenmerkt wordt door ernstige ziektebeelden als kanker (20%), beroerte (12%) en ernstige neurologische aandoeningen (17%). Er is daarnaast sprake van ernstige aandoeningen die relatief vaak de instroom bij bepaalde geslachts- en leeftijdsklassen typeren zoals schizofrenie bij jongere mannen en reumatoïde artritis bij oudere vrouwen. Ook zien we dat er, naast de directe instroom in de IVA (circa 19.000), eveneens sprake is van ongeveer 5400 personen die eerst in de WGA belanden, maar bij wie de medische situatie zodanig verslechtert dat zij overgeheveld worden naar de IVA. Ten slotte blijkt dat bij ongeveer een zesde deel van de totale IVA-instroom in de jaren 2006 t/m 2009 de IVA-uitkering in deze periode ook weer is beëindigd. Van degenen die in 2006 instroomden is inmiddels 30% 'beëindigd', in 2007 22%, in 2008 15% en in 2009 5%. Overlijden (74%) en pensionering (22%) zijn de belangrijkste redenen voor de beëindiging.

Tussen mei 2008 en mei 2009 legde UWV bij 10,4% van de getoetste re-integratieverslagen een sanctie op aan de werkgever wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen. Werknemerssancties komen veel minder voor (minder dan 1%). We hadden verwacht dat kleine werkgevers vaker sancties zouden krijgen dan grote. Dit omdat ze over het algemeen minder mogelijkheden voor functie-aanpassingen hebben (waardoor ze vaker aangewezen zijn op het lastigere re-integreren richting een nieuwe werkgever, het zogenaamde 'tweede spoor') en minder ervaring hebben met langdurig verzuimende werknemers. Toch blijken kleine bedrijven in de praktijk niet vaker in gebreke te blijven dan grote bedrijven ten aanzien van werknemers die een WIA-aanvraag indienen. Dit indiceert dat kleine bedrijven bij het uitvoeren van hun verplichtingen goed ondersteund worden door externe dienstverleners, zoals arbodiensten. Wel blijkt het onvoldoende inzetten van het tweede spoor relatief vaak de reden voor het opleggen van een sanctie te zijn. Bij de sector Onderwijs ligt het percentage sancties boven het gemiddelde. Dit suggereert dat binnen deze sector de kwaliteit van de externe dienstverlening en/of de eigen ondersteunende functionarissen en/of de aandacht voor re-integratie van de werkgever verbeterd kunnen worden.

### 4.1 Analyse van stijging van de WIA in 2006-2009

#### Vraag naar analyse oorzaken stijging WIA-toekenningen

Tussen 2006 en 2009 is het aantal WIA-aanvragen met 16% gestegen en het aantal WIA-toekenningen als uitkomst van deze aanvragen met 35%. Deze WIA-toekenningen vormen een groot deel van de WIA-instroom. Daarnaast vindt nog WIA-instroom plaats als gevolg van heropeningen, voorschotten en bezwaar- en beroep gevallen. We hebben de oorzaken van de stijging in het aantal aanvragen en toekenningen nader onderzocht. Hieronder geven we een samenvatting van de bevindingen. Voor de achtergrond van deze analyse verwijzen we naar de kennismemo's KM10/06 en KM10/07<sup>36</sup>.

#### Oorzaken stijging WIA-aanvragen 2006-2009

Tussen 2006 en 2009 is het aantal **aanvragen** met 16% gestegen, van 35.220 naar 40.975. Deze stijging blijkt geheel te verklaren door de volgende drie factoren:

1. De WIA is een nieuwe wet, waardoor de terugstroom van aanvankelijk afgewezen aanvragen nog niet in evenwicht is (veroorzaakte helft van de stijging).

<sup>36</sup> <http://www.uwv.nl/overuwv/kennis-publicaties/kennis/kennismemoranda.aspx>



2. Het aantal WIA-verzekerden stijgt (veroorzaakte kwart van de stijging).
3. De samenstelling van de verzekerden verandert: meer ouderen, meer vrouwen, minder jongeren en verschuivingen in omvang van sectoren (veroorzaakte kwart van de stijging).

Bij sommige sectoren is de stijging van de WIA-aanvragen zelfs iets lager dan verwacht op basis van 2) en 3). Bij één sector is de stijging echter aanzienlijk groter dan verwacht, namelijk de sector gezondheid. In wat mindere mate geldt dit ook voor de sector onderwijs. De oorzaak hiervan kennen we (nog) niet. In de eerste maanden van 2010 is het aantal WIA-aanvragen opnieuw gegroeid, wat mogelijk een na-ijl effect is van de economische crisis. We zullen daarom de ontwikkeling van de WIA-aanvragen nauwgezet blijven volgen en analyseren.

### Oorzaken stijging WIA-toekenningen

Het aantal **toekenningen** is tussen 2006 en 2009 met 35% gestegen. Deze stijging wordt voor bijna de helft veroorzaakt door de stijging van de WIA-aanvragen (de oorzaken hiervan zijn hierboven beschreven) en voor iets meer dan de helft doordat relatief meer aanvragen worden toegekend. Dit laatste heeft meerdere oorzaken. Hieronder staan alle oorzaken van de stijging van de toekenningen op een rij met een indicatie van de omvang:

1. Het aantal aanvragen neemt toe (veroorzaakte bijna de helft van de stijging in toekenningen).
2. Hernieuwde aanvragen kennen een veel hoger toekenningspercentage dan eerste aanvragen en het aantal hernieuwde aanvragen is nog stijgende (veroorzaakte ongeveer 10% van de stijging).
3. Ouderen kennen een relatief hoog toekenningspercentage en juist deze groep neemt in omvang toe (veroorzaakte ongeveer 10% van de stijging)
4. Gemiddeld genomen ziet UWV meer beperkingen, inclusief urenbeperkingen bij de WIA-aanvragers. Dit verklaart ongeveer 20% van de stijging. Deze stijging doet zich in alle leeftijdsgroepen voor, en is dus niet uitsluitend het gevolg van vergrijzing. De overige 10% van de stijging kunnen we niet verklaren met de gedane analyses.

De gesignaleerde stijging in urenbeperkingen en functionele beperkingen (FML-score)<sup>37</sup> doet zich vooral voor bij groepen waar deze – over het geheel – relatief weinig toegekend worden en waarbij de afwijzingskans relatief hoog is: bij WW'ers en einde dienstverbanders afkomstig uit de vangnet-Ziektewet en bij de diagnosegroepen 'aandoeningen aan het bewegingsapparaat' en 'psychische aandoeningen'.

We zijn nagegaan of er aanwijzingen zijn dat de gezondheidssituatie van de beroepsbevolking verslechtert. In de resultaten van de periodieke ziekteverzuim- en gezondheidsenquête van het CBS zien we geen aanwijzingen voor zo'n verslechtering. De WIA-aanvragers kunnen, ondanks dit algemene beeld, echter wel gemiddeld een slechtere gezondheid hebben. Vanuit de uitvoeringspraktijk heeft men de indruk dat de gezondheidsproblematiek van de aanvragers verergerd is de afgelopen jaren. De stijging van de geregistreerde co-morbiditeit (=meerdere aandoeningen hebben) is in lijn met deze waarneming. Wij hebben geen aanwijzingen voor verminderde scherpthe bij verzekeringsartsen: de keuzes voor uren- en FML-beperkingen worden steeds goed onderbouwd, zoals blijkt uit de reguliere kwaliteitscontroles.

### Overige onderzochte mogelijke oorzaken

Zowel jurisprudentie, als de herziening maximering maatmanloon begin 2007 blijken geen substantiële rol te spelen bij de stijging van het toekenningspercentage. De toename van het aantal sancties naar aanleiding van de poortwachertoets (met uitstel van de WIA-claimbeoordeling als gevolg) zal enige invloed op de stijging hebben, maar niet substantieel. Verder hebben we gekeken of de invoering van de protocollen tot veranderingen in de claimbeoordeling hebben geleid. Hiervoor zijn geen aanwijzingen. De stapsgewijze invoering van verzekeringsgeneeskundige protocollen wordt namelijk niet gevolgd door substantiële veranderingen in het aantal (uren)beperkingen bij de betreffende aandoeningen.

### Voorbehoud bij de gedane analyse

In onze analyse is gekozen voor een analyse van de ontwikkelingen tussen 2006 (het startjaar van de WIA) en 2009 (het meest recente volledige kalenderjaar). We beschouwen 2006 als een aanloopjaar waarin het WIA-proces nog op gang moest komen. Ook 2009 is een afwijkend jaar, met relatief weinig afgehandelde aanvragen medio 2009 en relatief veel eind 2009. De groei van de instroom zet zich in 2010 door. Dit betekent dat de gevonden cijfers wat anders zouden liggen als

<sup>37</sup> FML-score: Functionele Mogelijkheden Lijst, het instrument waarmee verzekeringsartsen de aard en de ernst van de beperkingen aangeven. Een urenbeperking betekent dat de verzekeringsarts aangeeft dat de cliënt niet fulltime kan werken.

niet 2006 maar 2007 als referentiejaar zou zijn genomen. En ook zullen de uitkomsten waarschijnlijk anders worden als te zijner tijd ook 2010 wordt meegenomen in de analyse. De algemene tendens die deze analyse aangeeft over de invloed van demografie, sector, hernieuwde aanvragen en trends in de claimbeoordelingsparameters zal echter niet van richting veranderen.

## 4.2 IVA

De WIA bestaat uit twee regelingen: WGA en IVA. Iemand heeft recht op een IVA-uitkering als hij/zij volledig arbeidsongeschikt is, waarbij de arbeidsongeschiktheid tevens *duurzaam* is. De volledige arbeidsongeschiktheid is duurzaam indien er sprake is van een medische situatie waarbij op lange termijn geen of slechts een geringe kans op herstel bestaat. Als de arbeidsongeschiktheid wel volledig maar *niet duurzaam* is, bestaat er recht op een WGA-uitkering, ook al betreft het medisch gezien een ernstige aandoening. Het oordeel 'niet-duurzaam volledig arbeidsongeschikt' betekent echter niet dat er altijd herstel zal optreden. Het is even goed denkbaar dat de medische situatie na verloop van tijd zodanig verslechtert dat zij wél leidt tot duurzame arbeidsongeschiktheid. Er volgt dan een overgang van WGA naar IVA. We noemen dit hierna secundaire "instroom" in de IVA, hoewel het feitelijk een overgang is van WGA naar IVA.

In dit hoofdstuk gaan we na in hoeverre de IVA voldoet aan datgene wat deze regeling beoogt, namelijk het verzorgen van een uitkering voor werknemers/verzekerden die als gevolg van ernstige medische problematiek volledig arbeidsongeschiktheid zijn geworden, waarbij mag worden gesteld dat die arbeidsongeschiktheid duurzaam zal zijn.

Daarbij presenteren we een aantal karakteristieken van degenen die instromen in de IVA, waarbij met name aandacht wordt besteed aan de specifieke ziektebeelden die hebben geleid tot instroom in de IVA. Het blijkt, onder meer, dat:

- in de jaren 2006 t/m 2009 in totaal circa 19.000 personen rechtstreeks in de IVA belanden (primaire IVA-instroom);
- dit circa 20% is van de totale WIA-instroom in deze periode;
- de IVA-instroom vooral ouderen betreft: 80% is 45 jaar of ouder, 50% 55 jaar of ouder;
- het risico om in de IVA te belanden bij 'ouder dan 54-jarigen' ongeveer 30 keer zo hoog is als bij 'jonger dan 35-jarigen' en 3 keer zo hoog als bij 45-55-jarigen;
- de IVA-instroom vooral gekenmerkt wordt door ernstige ziektebeelden als kanker (20%), beroerte (12%) en ernstige neurologische aandoeningen (17%);
- daarnaast sprake is van ernstige aandoeningen die relatief vaak voorkomen bij bepaalde geslachts- en leeftijdsklassen, zoals schizofrenie bij jongere mannen en reumatoïde artritis bij oudere vrouwen;
- er, naast de directe instroom in de IVA (circa 19.000), eveneens sprake is van ongeveer 5400 personen die eerst in de WGA belanden, maar bij wie de medische situatie zodanig verslechtert dat zij overgeheveld worden naar de IVA (secundaire IVA-"instroom");
- deze overgang van WGA naar IVA vooral ouderen betreft en, dat zij, globaal gesproken, gekenmerkt wordt door dezelfde ernstige aandoeningen die worden geconstateerd bij de primaire IVA-instroom;
- bij ongeveer een zesde deel van de totale IVA-instroom (24.400) in de jaren 2006 t/m 2009 de IVA-uitkering in deze periode ook weer is beëindigd;
- van degenen die in 2006 instroomden inmiddels 30% is 'beëindigd', in 2007 22%, in 2008 15% en in 2009 5%;
- overlijden (74%) en pensionering (22%) de belangrijkste redenen zijn voor de beëindiging.

### *Ontwikkeling primaire IVA-instroom*

In de jaren 2006 t/m 2009 stroomden in totaal circa 19.000 personen via de eerste claimbeslissing rechtstreeks de IVA (primaire IVA-instroom) in. De IVA-instroom omvat circa een vijfde deel van de totale WIA-instroom. Vanaf het begin van de WIA in 2006 zien we een gestage groei van het aantal IVA-instromers, evenals een lichte toename van het aandeel IVA in de totale WIA-instroom (zie tabel 4.1). Beide fenomenen vertonen een samenhang met de toename van de verzekerdenpopulatie en de vergrijzing hiervan.

**Tabel 4.1 Ontwikkeling primaire IVA-instroom**

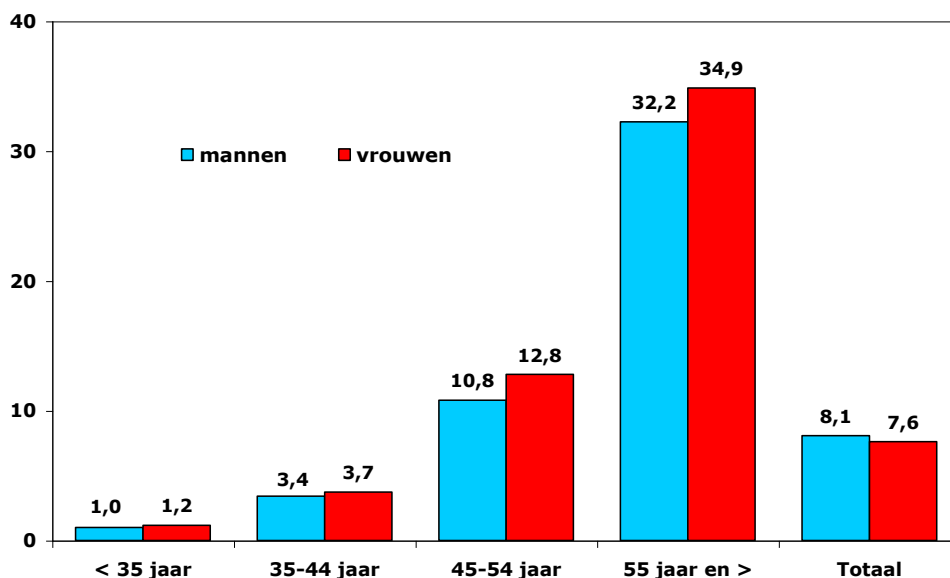
	in 2004	in 2005	in 2006	in 2007
Verzekerden (* 1 miljoen)	6,9	6,8	7,0	7,1
	in 2006	in 2007	in 2008	in 2009
Toekenningen WIA (WGA + IVA)	18.007	20.620	22.927	24.353
* per 10.000 verzekerden	26,3	30,2	32,9	34,2
Toekenningen IVA	3.795	4.388	4.939	5.601
* per 10.000 verzekerden	5,5	6,4	7,1	7,9
IVA als % van WIA (WGA+IVA)	21%	21%	22%	23%

De toekenningen WIA komen voort uit de verzekerden van twee jaar geleden

Hoe ouder men is, des te groter is het risico om in de IVA te belanden. Het optreden van ernstige ziektes en de hiermee samenhangende handicaps, gebreken en beperkingen is namelijk onlosmakelijk verbonden met het verouderingsproces van mensen.

Dit vindt zijn afspiegeling in het risico om in de IVA te geraken. Zo blijkt bijvoorbeeld dat in 2009 het IVA-instroomrisico bij ouder dan 54-jarigen ongeveer 30 keer zo hoog is als bij jonger dan 35-jarigen (zie figuur 4.1). Ook ten opzichte van de leeftijdsklasse 45 t/m 54 jaar is het verschil met de ouder dan 54-jarigen aanzienlijk, namelijk circa drie keer zo groot. Er is nauwelijks een verschil tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de hoogte van het IVA-instroomrisico per leeftijdsklasse.

Het aantal verzekerden groeit tussen 2004 en 2007. De groei is echter niet gelijkmatig verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën (zie UKV2010-I). Zo manifesteert de groei zich niet of nauwelijks in de jongere leeftijdsklassen, maar bijna uitsluitend in de oudere, vooral bij 55- t/m 64-jarigen. Een van de oorzaken hiervan is het doorschuiven van de naoorlogse geboortegolf. Daarnaast spelen de maatregelen een rol die getroffen zijn om de arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren.

**Figuur 4.1 IVA-instroom in 2009 per 10.000 werknemers per geslacht en leeftijdsklasse**


Het voorafgaande impliceert dat de hiervoor genoemde groeiende en vooral vergrijzende beroepsbevolking meer IVA-instromers zal kennen dan voorheen, waarbij bovendien het aandeel IVA in de totale WIA-instroom zal stijgen.

Inherent aan het voorafgaande is ook dat de IVA-instroom vooral bestaat uit oudere personen (zie tabel 4.2). Circa 80% van de IVA-instromers zijn personen die 45 jaar of ouder zijn, bijna de helft is 55 jaar of ouder. De verwachting is dat dit aandeel 55-plus door de vergrijzing en de toenemende arbeidsparticipatie onder ouderen de komende jaren zal stijgen.

**Tabel 4.2 IVA-instroom naar geslacht en leeftijd**

		IVA-instroom				2006	
		2006	2007	2008	2009	t/m 2009	in %
Mannen	t/m 34 jaar	161	163	159	149	632	3%
	35 - 44 jaar	266	329	346	336	1.277	7%
	45 - 54 jaar	693	747	765	953	3.158	17%
	55 - 64 jaar	1.122	1.277	1.451	1.679	5.529	30%
	<b>totaal</b>	<b>2.242</b>	<b>2.516</b>	<b>2.721</b>	<b>3.117</b>	<b>10.596</b>	<b>57%</b>
Vrouwen	t/m 34 jaar	99	125	138	161	523	3%
	35 - 44 jaar	261	291	315	315	1.182	6%
	45 - 54 jaar	595	738	860	923	3.116	17%
	55 - 64 jaar	598	718	905	1.085	3.306	18%
	<b>totaal</b>	<b>1.553</b>	<b>1.872</b>	<b>2.218</b>	<b>2.484</b>	<b>8.127</b>	<b>43%</b>
Totaal	t/m 34 jaar	260	288	297	310	1.155	6%
	35 - 44 jaar	527	620	661	651	2.459	13%
	45 - 54 jaar	1.288	1.485	1.625	1.876	6.274	34%
	55 - 64 jaar	1.720	1.995	2.356	2.764	8.835	47%
	<b>Totaal</b>	<b>3.795</b>	<b>4.388</b>	<b>4.939</b>	<b>5.601</b>	<b>18.723</b>	<b>100%</b>

**Ziektebeelden/diagnoses bij IVA-instroom**

De IVA-instroom wordt gekarakteriseerd door ernstige ziektebeelden.

Zo blijkt dat 20% van de IVA-instroom de oorzaak vindt in kanker (zie tabel 4.3). Onder het begrip "kanker" verstaan we de diverse soorten en vormen van kwaadaardige en goedaardige nieuwvormingen. Vooral bij vrouwen in de leeftijd vanaf 35 jaar speelt deze diagnose een belangrijke rol: circa een kwart van IVA-instroom in deze leeftijdsklassen (24%, 27% en 23%) is bij vrouwen toe te schrijven aan de een of andere vorm van kanker. Vooral borstkanker komt veel voor, vooral in de leeftijdsklassen 35-44 en 45-54 jaar.

Daarnaast zijn maagdarmpcarcinoom en longcarcinoom veelvuldig de reden voor IVA-instroom, vooral bij oudere mannen en vrouwen. Bij jonger dan 35-jarigen zien we relatief vaak carcinomen van het centraal zenuwstelsel.

**Tabel 4.3 Meest voorkomende ziektebeelden bij IVA-instroom**

Diagnosegroep	Mannen:				Vrouwen:				Totaal
	< 35	35-44	45-54	> 54	< 35	35-44	45-54	> 54	
10: Kanker, nieuwvorming	10%	13%	17%	18%	12%	24%	27%	23%	20%
20: Hartvaat: beroerte, CVA	3%	8%	15%	14%	6%	9%	13%	9%	12%
21: Hartvaat: hartfalen, hartinfarct	1%	3%	5%	6%	1%	1%	2%	2%	4%
30: Zenuwstelsel: MS, Parkinson	6%	7%	6%	4%	15%	13%	8%	4%	6%
31: Zenuwstelsel: letsels/overig	19%	17%	15%	11%	13%	11%	9%	8%	11%
40: Luchtwegen: COPD, astma	0%	1%	3%	5%	0%	2%	5%	5%	4%
50: Reumatoïde artritis, artrose	0%	2%	3%	6%	2%	4%	8%	16%	7%
60: Psyche: schizofrene beelden	22%	9%	2%	0%	4%	4%	2%	1%	3%
<b>subtotaal</b>	<b>62%</b>	<b>61%</b>	<b>66%</b>	<b>65%</b>	<b>53%</b>	<b>67%</b>	<b>72%</b>	<b>68%</b>	<b>66%</b>
Overige aandoeningen	38%	39%	34%	35%	47%	33%	28%	32%	34%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Aantal	632	1.277	3.158	5.529	523	1.182	3.116	3.306	18.723

Naast kanker is beroerte (CVA; herseninfarct of -bloeding) een vaak voorkomende diagnose, 12% van de totale IVA-instroom. Met name bij ouder dan 35-jarigen, en dan vooral bij oudere mannen. Hoewel minder vaak dan bij ouderen zien we deze diagnose ook bij jonger dan 35-jarigen, zowel bij mannen als vrouwen.

Ongeveer een derde deel van de totale IVA-instroom is dus toe te schrijven aan kanker of herseninfarct of -bloeding.

Aandoeningen van het (centraal) zenuwstelsel vormen eveneens een belangrijke reden (17%) voor instroom in de IVA, vooral bij jongeren. Zo treffen we bij de jonger dan 45-jarige mannen en vrouwen relatief vaak de diagnose multiple sclerose aan, met name bij vrouwen. Bij vrouwen uit

deze leeftijdsklassen is dit trouwens de meest voorkomende diagnose, vooral bij vrouwen jonger dan 35 jaar: 15% van de totale IVA-instroom bij deze categorie is te wijten aan multiple sclerose. Letsels van het centraal zenuwstelsel (hersensletsels en letsels van het ruggenmerg) vormen daarentegen relatief vaak bij jonger dan 35-jarige mannen de reden voor IVA-instroom.

Bijna de helft van de IVA-instroom vindt dus zijn oorzaak in ziekten als kanker, beroerte en overige ernstige aandoeningen van het (centraal) zenuwstelsel.

Daarnaast treffen we bij de IVA-instroom aandoeningen aan die (veel) vaker voorkomen bij één bepaald geslacht en één bepaalde leeftijdsklasse dan bij de overige klassen. Zo blijkt dat schizofrenie (en daarmee samenhangende diagnoses) de meest voorkomende reden is (22%) voor IVA-instroom bij jonger dan 35-jarige mannen (zie tabel 4.3). Bij vrouwen van 55 jaar en ouder treffen we relatief vaak (16%) gewrichtsaandoeningen aan zoals reumatoïde artritis en (gegeneraliseerde) artrose. Hartfalen, hartinfarct en COPD (chronische longobstructie) zijn vrijwel uitsluitend voorbehouden aan de leeftijdsklassen 45 jaar en ouder, met name bij mannen.

Ergo, circa twee derde deel van de IVA-instroom kan worden toegeschreven aan de hiervoor besproken diagnoses. We mogen dan ook concluderen dat de IVA-instroom wordt gekenmerkt door ernstige ziektebeelden zoals de top-20 van meest gestelde diagnoses laat zien (zie tabel 4.4).

**Tabel 4.4 Top-20 van meest gestelde diagnoses bij IVA-instroom in 2006 t/m 2009**

<b>Diagnose CAS-naam</b>	<b>Aantal</b>	<b>in % van totaal</b>	<b>% cumu- latief</b>
C639: CVA, beroerte (herseninfectie, -bloeding)	2.226	11,9%	12%
N601: Multiple sclerose	751	4,0%	16%
S200: Maligne nieuwvorming maagdarm	746	4,0%	20%
U229: Nieuwvorming in mamma (borst)	687	3,7%	24%
R200: Maligne nieuwvorming van bronchus of long	658	3,5%	27%
N609: Aandoening centraal zenuwstelsel nno	471	2,5%	30%
R661: Emfyseem	396	2,1%	32%
L632: Reumatoïde artritis	381	2,0%	34%
N600: Ziekte van Parkinson	370	2,0%	36%
L640: Gegeneraliseerde artrose	366	2,0%	38%
P680: Schizofrenie	326	1,7%	39%
N699: Overige ziekten van zenuwstelsel	315	1,7%	41%
C623: Hartdecompensatie	312	1,7%	43%
P652: Depressieve toestand	300	1,6%	44%
C611/612: Hartinfarct	284	1,5%	46%
N210: Maligne nieuwvorming centraal zenuwstelsel	279	1,5%	47%
R669: Chronische obstructieve longaandoening nno	275	1,5%	49%
U239: Nieuwvorming in vrouwelijke geslachtsorganen	213	1,1%	50%
U200: Maligne nieuwvorming nier en urinewegen	211	1,1%	51%
B209: Nieuwvormingen bloed/lymphe nno	176	0,9%	52%
<b>subtotaal</b>	<b>9.743</b>	<b>52,0%</b>	
Overige aandoeningen	8.980	48,0%	
<b>Totaal</b>	<b>18.723</b>	<b>100,0%</b>	

#### *Overgang van WGA naar IVA*

Er bestaat alleen recht op een IVA-uitkering als er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid die tevens duurzaam is. Bij volledige arbeidsongeschiktheid die *niet* duurzaam is, bestaat er recht op een WGA-uitkering in plaats van een IVA-uitkering, ook al betreft het een ernstige aandoening. Het oordeel niet-duurzame arbeidsongeschiktheid betekent evenwel niet dat er altijd herstel zal optreden. Het is even goed denkbaar dat na verloop van tijd het ziektebeeld zodanig verslechtert dat het wél leidt tot duurzame arbeidsongeschiktheid. Er volgt dan een overgang van WGA naar IVA. We noemen dit in dit verband secundaire IVA-instroom, hoewel het in feite een overgang is binnen de WIA van WGA naar IVA.

Zoals te verwachten valt neemt de secundaire IVA-instroom vanaf het jaar 2005 toe (zie tabel 4.5). Immers, hoe meer tijd er verstrijkt des te groter de kans dat het ernstige ziektebeeld dat in eerste instantie heeft geleid tot instroom in de WGA, verslechtert. Ook is het mogelijk dat in voorkomende gevallen 'co-morbiditeit' optreedt: naast het oorspronkelijke ziektebeeld is er sprake van

nog een aandoening. Bedroeg de secundaire IVA-instroom in 2006 nog slechts 10% van de totale IVA-instroom, in 2009 is het aandeel opgelopen tot 29%.

**Tabel 4.5 Ontwikkeling primaire IVA-instroom en overgang WGA naar IVA**

	2006	2007	2008	2009	2006 t/m 2009
IVA primair	3.795	4.388	4.939	5.601	18.723
IVA secundair	432	1.136	1.526	2.296	5.390
IVA totaal	4.227	5.524	6.465	7.897	24.113
IVA secundair als % van IVA totaal	10%	21%	24%	29%	22%

De overgang van WGA naar IVA betreft vooral oudere personen: 38% is 45 tot 55 jaar, 35% 55 jaar of ouder.

De overgang van WGA naar IVA wordt, globaal gesproken, gekenmerkt door dezelfde ernstige ziektebeelden (zie tabel 4.6) die we hebben gezien bij de primaire IVA-instroom (zie tabel 4.3). Ook bij de secundaire IVA-instroom wordt een groot deel bepaald door kanker, herseninfarct of-bloeding, ernstige aandoeningen van het zenuwstelsel en ernstige gewrichtsaandoeningen zoals reumatoïde artritis.

De geslachts- en leeftijdsspecifieke diagnoses vertonen eveneens ongeveer dezelfde karakteristieke patronen als die bij de primaire IVA-instroom. Zo zien we ook hier dat bij mannen jonger dan 35 jaar schizofrenie de belangrijkste reden is voor de overgang van WGA naar IVA, multiple sclerose bij vrouwen jonger dan 35 jaar en reumatoïde artritis/artrose bij vrouwen van 55 jaar of ouder.

**Tabel 4.6 Meest voorkomende ziektebeelden bij overgang van WGA naar IVA**

Diagnosegroep	Mannen:				Vrouwen:				Totaal
	< 35	35-44	45-54	> 54	< 35	35-44	45-54	> 54	
10: Kanker, nieuwvorming	6%	5%	10%	12%	7%	15%	17%	15%	12%
20: Hartvaat: beroerte, CVA	3%	4%	7%	8%	5%	6%	8%	5%	6%
21: Hartvaat: hartfalen, hartinfarct	1%	2%	5%	7%	1%	1%	2%	2%	4%
30: Zenuwstelsel: MS, Parkinson	4%	4%	3%	2%	13%	10%	5%	2%	4%
31: Zenuwstelsel: letsels/overig	15%	12%	10%	7%	9%	9%	6%	5%	8%
40: Luchtwegen: COPD, astma	1%	2%	3%	3%	1%	3%	4%	4%	3%
50: Reumatoïde artritis, artrose	1%	4%	6%	8%	3%	3%	9%	16%	7%
60: Psyche: schizofrene beelden	24%	8%	2%	1%	7%	5%	1%	1%	4%
<b>subtotaal</b>	<b>53%</b>	<b>40%</b>	<b>46%</b>	<b>49%</b>	<b>45%</b>	<b>51%</b>	<b>52%</b>	<b>49%</b>	<b>49%</b>
Overige aandoeningen	47%	60%	54%	51%	55%	49%	48%	51%	51%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Aantal	268	524	1.028	1.145	225	446	1.025	723	5.384

#### Beëindigingen IVA

In de periode 2006-2009 zijn bijna 4.000 toegekende IVA-uitkeringen weer beëindigd. Dit is ongeveer een zesde deel van de totale IVA-instroom in deze periode (primair plus secundair).

Van degenen die in 2006 instroomden is inmiddels 30% beëindigd, in 2007 22%, in 2008 15% en in 2009 5%.

Overlijden is met 71% de belangrijkste reden voor de beëindiging, 20% wordt beëindigd vanwege pensionering (zie tabel 4.7).

Het jaar 2006 wijkt qua verdeling van reden beëindiging duidelijk af van de andere jaren. Dit is hoogstwaarschijnlijk toe te schrijven aan aanvang van de WIA. Een groot deel van de beëindigingen die geboekt zijn onder de reden "Overig" horen waarschijnlijk thuis bij een van de andere categorieën. Beperken we ons om die reden tot de beëindigingen in de periode 2007-2009, dan blijkt dat 74% wordt beëindigd door overlijden, 22% door pensionering en 1% als gevolg van het gegeven dat er sprake is van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid, "herstel" dus.

Naast de werkelijke beëindigingen van een IVA-uitkering kennen we tevens de overgang van IVA naar WGA. Hiervan is sprake als de volledige arbeidsongeschiktheid toch niet duurzaam blijkt te

zijn. De IVA-uitkering wordt dan gewijzigd in een WGA-uitkering. Dit komt weinig voor. Zo werd in bijvoorbeeld 2009 bij 35 personen de uitkering gewijzigd van IVA in WGA.

**Tabel 4.7 Beëindigingen IVA naar jaar en reden van de beëindiging**

	2006	2007	2008	2009	2006 t/m 2009	2007 t/m 2009
Pensionering	3%	13%	21%	26%	20%	22%
Overlijden	49%	81%	75%	71%	71%	74%
<35% ao, herstel	7%	1%	1%	1%	2%	1%
Overig	41%	6%	4%	1%	7%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Aantal	421	670	1.210	1.546	3.847	3.426

Concluderend mag uit het voorafgaande worden afgeleid dat de IVA voldoet aan datgene wat deze regeling beoogt, namelijk het creëren van een loonvervangende uitkering voor werknemers die als gevolg van ernstige medische problematiek volledig arbeidsongeschiktheid zijn geworden waarbij mag worden gesteld dat de arbeidsongeschiktheid duurzaam zal zijn, gezien de hiervoor beschreven karakteristieken en dan, met name, de specifieke ziektebeelden die hebben geleid tot de arbeidsongeschiktheid. Hierbij moet worden opgemerkt dat de WIA pas vanaf het jaar 2006 van kracht is. De IVA is dus een vrij jonge regeling, waarbij nog geen "stabiele situatie" is bereikt en dus nog allerlei verschuivingen plaats kunnen vinden. Dit betreft vooral de doorstroom van WGA naar IVA waarbij tevens de vergrijzing van de werknemerspopulatie van belang is.

#### 4.3 Loondoorbetalings sancties naar sector en bedrijfsomvang

##### Toetsing re-integratieverslag wettelijke taak van UWV

Bij de WIA-aanvraag moet het zogenaamde re-integratieverslag (RIV) meegestuurd worden (zie box 4.1). Voorafgaand aan de beoordeling van het recht op een WIA-uitkering toetst UWV aan de hand van het RIV of werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen voor de re-integratie (de RIV-toets). Bij een negatieve beoordeling van de re-integratie-inspanningen wordt de WIA-beoordeling opgeschort. De loondoorbetalingsplicht loopt dan door totdat wél voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht (loonsanctie), met een maximum van 51 weken. De toetsing gebeurt aan de hand van de beleidsregels beoordelingskader Poortwachter<sup>38</sup> en wordt uitgevoerd door arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen. De Landelijke LoonsanctieCommissie (LLC) van UWV beoordeelt alle door de arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen gemotiveerde voorstellen voor sancties en neemt hierover een definitieve beslissing.

##### **Box 4.1 Het re-integratieverslag en de Wet Verbetering Poortwachter**

*Na 21 maanden ziekte kan de werknemer een WIA-aanvraag indienen. Het re-integratieverslag is een verplicht onderdeel van de WIA-aanvraag. Uit het verslag moet blijken of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om de werknemer te re-integreren in zijn eigen werk, ander passend werk of arbeid bij een andere werkgever. En ook of de werknemer zich voldoende heeft ingespannen voor zijn eigen re-integratie. Het re-integratieverslag geeft daarom een overzicht van de inspanningen die werknemer en werkgever verricht hebben. Het bevat onder andere de documenten die in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter verplicht zijn:*

- *de probleemanalyse door een bedrijfsarts (bij 6 weken ziekte) en bijstellingen hierop*
- *het plan van aanpak (bij 8 weken ziekte) en de bijstellingen hierop*
- *de eerstejaars- en eindevaluatie van het plan van aanpak*

*Zowel werkgever als werknemer ondertekent het re-integratieverslag.*

<sup>38</sup> [http://www.uwv.nl/Images/beleidsregels\\_beoordelingskader\\_poortwachter\\_tcm26-120819.pdf](http://www.uwv.nl/Images/beleidsregels_beoordelingskader_poortwachter_tcm26-120819.pdf)

### Verschillen naar bedrijfsomvang en sector in re-integratiemogelijkheden

Het goed voldoen aan de re-integratieverplichtingen vereist van werkgevers en werknemers dat ze alle mogelijkheden om te re-integreren in aangepast of ander werk ook benutten. Dit moet tijdig gebeuren (zodra de gezondheid van de werknemer dit toelaat) en er wordt ook creativiteit bij het creëren van passende werkzaamheden verwacht. Wanneer er binnen het *eigen* bedrijf (eerste spoor) geen re-integratiemogelijkheden zijn, wordt men geacht tijdig de re-integratie richting *nieuwe* werkgever (tweede spoor) in gang te zetten. Van deze re-integratie richting nieuwe werkgever is bekend dat de drempel hiervoor over het algemeen hoog is: werkgever en werknemer zien er tegenop deze stap te zetten. Dit kan ertoe leiden dat activiteiten op dit punt in een onnodig laat stadium of geheel niet worden ontplooid, wat tot een loondoorbetalingssanctie kan leiden. Voor bedrijven met veel verschillende functies zal het gemakkelijker zijn om functieaanpassingen binnen het eigen bedrijf te realiseren en hiermee het – lastige – tweede spoor te voorkomen. Dit zullen over het algemeen de wat grotere bedrijven zijn. Verder kan verwacht worden dat die bedrijven – die intussen veel ervaring hebben met langdurige zieken – de re-integratie professioneler oppakken dan kleine bedrijven, tenzij die laatste hierbij goede externe ondersteuning inkopen. In deze paragraaf bekijken we of deze veronderstelde verschillen in re-integratiemogelijkheden tot uitdrukking komen in de mate waarin UWV sancties oplegt aan bedrijven van verschillende omvang en sector. Dit kan inzicht geven in het type belemmeringen dat werkgevers ervaren in het naleven van hun re-integratieplicht. Uit onze analyse blijkt dat kleine bedrijven niet vaker een sanctie krijgen dan grote. Wel zijn er verschillen tussen sectoren. In het onderwijs worden relatief vaak sancties opgelegd. Hieronder worden onze bevindingen uitgebreider beschreven.

### Ontwikkeling RIV-sancties 2006-2009

In tabel 4.8 is te zien dat het aandeel RIV's waarbij een sanctie is opgelegd tussen 2006 en 2008 is gestegen van 6,6% naar 11,8%<sup>39</sup>. Deze toename betekent niet dat de re-integratie-inspanningen van werkgevers slechter zijn geworden in die periode. De stijging is vooral een gevolg van verbeteringen in het toetsingsproces bij UWV. Het beoordelen van de adequaatheid van de re-integratie-inspanningen was een nieuwe taak voor UWV, waarin de organisatie een leerproces heeft doorgevoerd. Uit de tabel is ook op te maken dat de meeste sancties de re-integratie-inspanningen van de *werkgever* betreffen. We hebben dit eerste type sancties daarom centraal gesteld in onze verdere analyse.

**Tabel 4.8 Aantal RIV-sancties bij WIA-aanvraag, 2006-2009**

	2006	2007	2008	2009*
▪ sanctie werkgever wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen	696	1.158	1.629	-
▪ sanctie werkgever wegens onvoldoende verslaglegging	310	300	341	-
▪ sanctie werknemer wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen	33	31	22	-
▪ sanctie werknemer wegens onvoldoende verslaglegging	91	49	39	-
▪ sanctie werkgever en werknemer	9	5	4	-
<b>totaal aantal sancties</b>	<b>1.139</b>	<b>1.543</b>	<b>2.035</b>	
sanctiepercentage**	6,6%	9,0%	11,8%	
aantal beoordeelde RIV's	17.238	17.090	17.317	17.554

\*Wegens overgang naar een nieuw systeem in mei 2009 kan de uitslag van de RIV-toetsing niet worden weergegeven (de informatie over 2009 is wel vastgelegd maar niet gecodeerd, vanaf 2010 vindt wel codering plaats).

\*\*Totaal aantal sancties ten opzichte van het aantal beoordeelde RIV's.

### Redenen voor het opleggen van werkgeverssancties

In tabel 4.9 zijn de redenen die de Landelijke Loonsanctiecommissie opgeeft voor het opleggen van een werkgeverssanctie op een rij gezet. In de periode 2007 en 2009 is de meest voorkomende reden voor het opleggen van een werkgeverssanctie dat de 're-integratie tweede spoor' niet of niet goed is opgepakt (een kwart van de gevallen). De tweede, bijna even vaak voorkomende reden, is dat niets of onvoldoende aan re-integratie is gedaan door andere oorzaken dan een arbeidsconflict (bijvoorbeeld vanwege bedrijfseconomische problemen of gewoon laksheid). De derde reden is dat de werkgever niet de juiste re-integratie-inspanningen heeft geleverd: hij had voor meer uren aangepast werk kunnen en moeten realiseren. In 11% van de gevallen is de werkgever er ten onrecht

<sup>39</sup> Bronnen: kwantitatieve informatie 4e kwartaal 2007, kwantitatieve informatie 2008 en kwantitatieve informatie 2009 (<http://www.uwv.nl/overuwv/kennis-publicaties/statistische-publicaties/index.aspx>)



te vanuit gegaan dat de werknemer geen benutbare mogelijkheden had, en daarom geen (aangepast) werk kon doen. In 1 op de 10 gevallen is een onjuiste keuze gemaakt tussen het eerste en tweede spoor. In slechts 3% van de gevallen is een arbeidsconflict de reden geweest voor het niet, niet voldoende of te laat inzetten van re-integratie.

**Tabel 4.9 Redenen waarom de werkgever een sanctie opgelegd kreeg (2007-2009)**

redenen werkgeverssanctie	%
▪ re-integratie spoor 2 niet of niet adequaat aangepakt	24%
▪ niets of onvoldoende aan re-integratie gedaan om andere redenen dan arbeidsconflict (zoals bedrijfseconomische problemen of laksheid)	23%
▪ omvang aangeboden passende arbeid spoor 1 sluit niet aan bij functionele mogelijkheden, terwijl de werkgever het werk voor meer uren had kunnen bieden	14%
▪ niets, onvoldoende of niet tijdig aan re-integratie gedaan wegens onterechte aanname dat werknemer geen benutbare mogelijkheden had	11%
▪ concrete herplaatsingskans in spoor 1 voorbij laten gaan, ofwel door verkeerd te zoeken in spoor 1, of door te vroege start van spoor 2	10%
▪ re-integratie-inspanningen te laat ingezet vanwege andere redenen dan arbeidsconflict (zoals economisch of laksheid)	7%
▪ niets of onvoldoende gedaan of te laat van start gegaan wegens arbeidsconflict	3%
▪ niet toepassen NVAB-richtlijnen (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsge-neeskunde)	3%
▪ overig	5%
totaal	100%

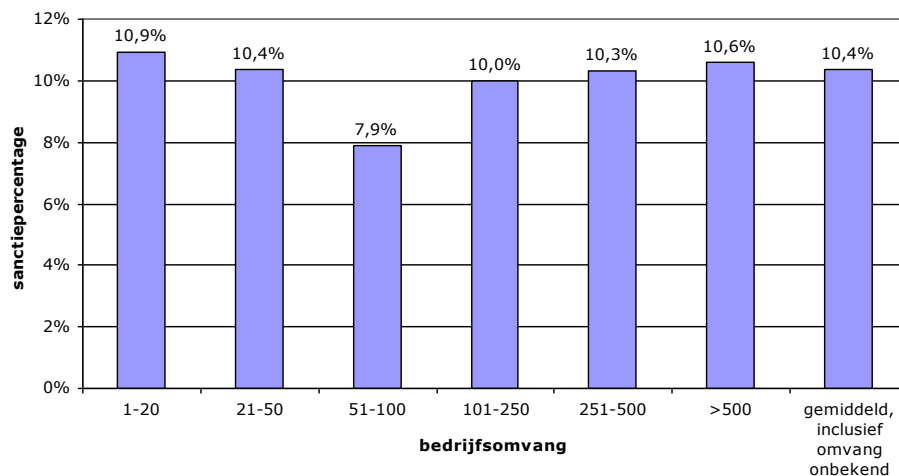
#### Aanpak analyse RIV-sancties naar bedrijfsomvang en sector

Voor onze analyse van verschillen gerelateerd aan bedrijfsomvang en sector hebben we de 'sancties vanwege onvoldoende re-integratie-inspanningen' van de werkgever over de periode mei 2008 t/m mei 2009 gebruikt. Sancties na mei 2009 konden niet worden meegenomen in verband met overgang naar een nieuw ICT-systeem. Niet van alle RIV-toetsen was complete informatie beschikbaar in het analysebestand. Onze analyse heeft betrekking op 15.985 RIV-toetsen waarvan in 1655 gevallen een werkgeverssanctie is opgelegd. Gemiddeld werd dus bij 10,4% van getoetste RIV's in deze periode een dergelijke werkgeverssanctie opgelegd.

#### Kleine bedrijven niet vaker een sanctie dan grote

We zien geen grote verschillen in percentage werkgeverssancties tussen bedrijven van verschillende omvang (figuur 4.2). Alleen de bedrijven met 51-100 werknemers kregen minder vaak een sanctie, namelijk in 7,9% van de gevallen. Bij de grotere en kleinere bedrijven lag het percentage sancties dicht rond het gemiddelde van 10,4%. Kijken we naar de redenen voor het opleggen van de sancties, dan zien we wel enige verschillen tussen grote en kleine bedrijven. Vaker dan gemiddeld zijn er bij kleine bedrijven problemen rond het niet of te laat inzetten van het tweede spoor. Bij de grote bedrijven (met meer dan 250 werknemers) zijn vaker dan gemiddeld de verkeerde re-integratieactiviteiten ingezet.

**Figuur 4.2 Percentage RIV-toetsen met werkgeverssanctie naar bedrijfsgrootte**



Deze uitkomsten suggereren dat de veronderstelde 'nadelen' die kleine werkgevers ondervinden bij het re-integreren van zieke werknemers – namelijk minder goed in staat zijn aangepaste functies te bieden en minder ervaring met re-integratie van langdurig zieken conform de stappen van de Wet Verbetering Poortwachter – toch niet tot meer sancties leiden. Dit is een indicatie dat de ondersteunende arbodienstverlening de lacunes in ervaring en eigen deskundigheid compenseert. Dit doen zij door ervoor te zorgen dat de mogelijkheden die er wel zijn ook benut worden en dat tijdig het tweede spoor wordt ingezet.

### **Sectorverschillen in RIV-sancties**

Waarom zouden sectoren van elkaar verschillen op het gebied van re-integratie-inspanningen van werkgevers? De belangrijkste reden is, dat sectoren kunnen verschillen in de mate van differentiatie in functiemogelijkheden: hoe meer functiedifferentiatie, hoe gemakkelijker om het is om aangepast werk te bieden, bijvoorbeeld zittend werk voor werknemers die problemen hebben met fysiek zwaar werk. Of minder stressvolle taken voor werknemers met een burn-out. Het percentage sancties per sector is weergegeven in figuur 4.3. In de sector Onderwijs (13,2%) wordt vaker een sanctie aan werkgevers opgelegd dan gemiddeld (10,4%). Voor de sector Onderwijs konden we in onze analyse helaas geen onderscheid maken tussen de vijf belangrijkste subsectoren: primair onderwijs, voortgezet onderwijs, mbo, hbo en wo. Op voorhand zien we geen redenen om te veronderstellen waarom werknemers in deze branche minder mogelijkheden hebben om binnen of buiten de eigen school te re-integreren. De redenen waarom in het onderwijs werkgeverssancties worden opgelegd, verschillen ook niet opvallend van die in andere sectoren. De bevindingen suggereren dat de verzuimbegeleiding (door arbodienst en/of werkgever) in deze sectoren minder professioneel is vormgegeven dan in andere sectoren. In de sector 'Financiële dienstverlening' wordt wat minder vaak dan gemiddeld een sanctie opgelegd. Kijken we naar de reden waarom een sanctie is opgelegd, dan valt op dat in de sectoren Bouw en Hout en Landbouw, Visserij en Voeding relatief vaak problemen liggen rond de inzet van het tweede spoor. Dit heeft te maken met de bedrijfsomvang: de sectoren hebben relatief veel kleine bedrijven. Voor het overige zijn er geen opvallende verschillen in redenen tussen sectoren. Het kan voor de hand liggen om te veronderstellen dat juist sectoren met een hoog percentage sancties een bovengemiddeld WIA-instroomrisico hebben. Dit hoeft echter niet het geval te zijn, omdat het WIA-instroomrisico ook door andere factoren bepaald wordt dan de wijze waarom de verzuimbegeleiding en re-integratie wordt ingevuld. Zo heeft de sector Onderwijs nog steeds een relatief laag WIA-instroomrisico (maar dit stijgt wel sterker dan gemiddeld). Dit lage risico heeft waarschijnlijk te maken met het relatief hoge opleidingsniveau van de werknemers en het feit dat er geen lichamelijk zwaar werk verricht wordt.

### **Bedrijfsomvang en re-integratiemogelijkheden: bevindingen uit ander onderzoek**

Onze veronderstelling vooraf dat het in kleine bedrijven relatief lastig is om re-integratie-inspanningen te verrichten was mede gebaseerd op drie recente rapporten van *Astri* en *APE*.

1. Het rapport *Overwegingen rond inzet van re-integratie en de claimaanvraag bij langdurig zieken* beschrijft de uitkomsten van interviews met 30 werkgevers van een langdurig zieke werknemer<sup>40</sup>. Uit de interviews komt het beeld naar voren dat kleine werkgevers over het algemeen minder vaak interne mogelijkheden hebben voor passend werk, omdat men minder diversiteit in functies en taken heeft. Verder komt naar voren dat kleine werkgevers vaker sterk leunen op de arbodienstverlener en minder eigen capaciteit hebben om de begeleiding uit te voeren. Deze sterke nadruk op uitbesteding van re-integratietaken maakt dat men afhankelijk is van de kwaliteit van de externe dienstverlening. Opvallende bevinding uit de interviews is verder dat kleine bedrijven zich – ondanks het feit dat de meeste geïnterviewden niet eerder ervaring hadden met langdurig ziekte van een werknemer – goed bewust waren van het risico op een loonsanctie. Voor zowel grote als kleine bedrijven bleek het feit dat UWV de re-integratie-inspanningen zal toetsen een belangrijke stimulans om 'geen steken te laten vallen'. De grote toename van het aantal aanvragen om een deskundigheidsoordeel van UWV is hier een uiting van (zie box 4.2).
2. Uit het rapport *Werkstatus na drie metingen: enkele groepen uitgelicht* blijkt dat, als werknemers 9 maanden ziek zijn, ze een kleinere kans hebben om het werk te hervatten in de 18 maanden daarna als ze in een klein bedrijf werken<sup>41</sup>.
3. Volgens het rapport *Langdurig verzuim en inspanningen van werkgevers* geeft een groter percentage van de langdurig zieken die bij een kleine werkgever (minder dan 25 werkne-

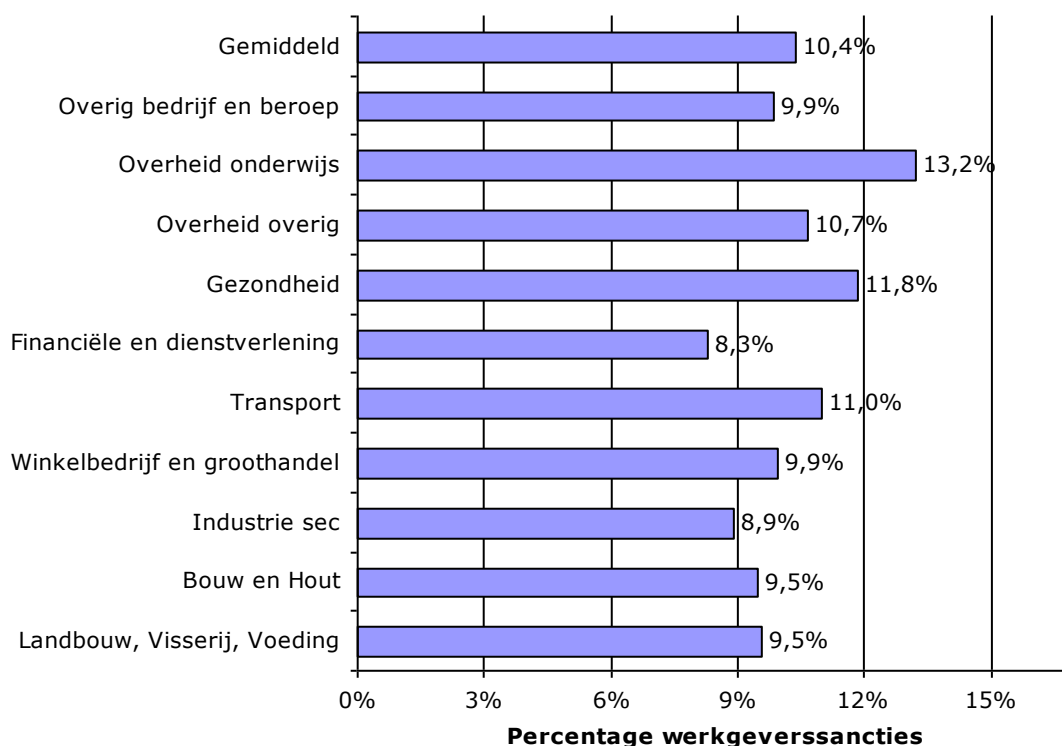
<sup>40</sup> Van der Burg, C.L., Veldhuis, V., Von Meyenfeldt, L.L. (2010). *Overwegingen rond inzet van re-integratie en de claimaanvraag bij langdurig zieken*. APE/Astri.

<sup>41</sup> Van der Burg, C. (2009). *Werkstatus na drie metingen: enkele groepen uitgelicht*. APE/ Astri. Dit rapport vormt onderdeel van het project "Weg naar de WIA".

mers) werken aan dat hun werkgever niets gedaan heeft voor hun re-integratie, dan langdurig zieken die bij een grote werkgever (meer dan 100 werknemers) werken.<sup>42</sup>

Deze onderzoeken suggereren dus zowel dat kleine bedrijven minder aan re-integratie doen, als dat werknemers daar minder vaak succesvol aan het werk gaan of blijven als ze vanwege gezondheidsbeperkingen het eigen werk niet of niet meer volledig kunnen doen. Toch gaat – zo blijkt uit onze analyse – deze ‘achterstandspositie’ niet gepaard met meer sancties. Kennelijk zijn de *inspanningen* – hoewel ze minder vaak dan bij grote bedrijven het gewenste resultaat opleveren – in de praktijk toch vaak voldoende. Met andere woorden: even vaak als grote bedrijven, lijken kleine bedrijven te doen wat in hun vermogen ligt. Het gaat bij de RIV-toetsing immers primair om de verrichte inspanningen (‘Is al het mogelijke gedaan?’), en minder om de na 21 maanden ook daadwerkelijk gerealiseerde uitkomst (‘Is sprake van werken naar vermogen?’). Als uit het RIV-verslag blijkt dat de gereïntegreerde werknemer werkt naar vermogen, worden de re-integratie-inspanningen overigens per definitie als voldoende beoordeeld.

**Figuur 4.3 Percentage RIV-toetsen met werkgeverssanctie naar sector**



<sup>42</sup> Von Meyenfeldt, L.L., De Jong, P, en Schrijvershof, C. (2009) *Langdurig verzuim en inspanningen van werkgevers*. APE/Astri. Dit rapport vormt eveneens een onderdeel van het project “Weg naar de WIA”.

**Box 4.2 Deskundigenoordeel door UWV: ontwikkelingen 2006-2009**

Het geven van een deskundigenoordeel is een wettelijke taak van UWV. Zowel de werkgever als de werknemer kan een deskundigenoordeel aanvragen als er vragen zijn of als er een verschil van mening is over:

- de geschiktheid van de werknemer voor eigen werk, aangepast werk, ander werk in het eigen bedrijf of in een ander bedrijf;
- de inzet van de werkgever om de werknemer aan het werk te helpen;
- de inzet van de werknemer om weer aan het werk te gaan.

Bij het beoordelen van de inspanningen kijkt UWV naar de geschiedenis: 'Wat is er gebeurd? Wie heeft wat gedaan?' UWV hanteert voor het oordeel over de re-integratie-inspanningen hetzelfde kader als voor de RIV-toetsing, namelijk de beleidsregels beoordelingskader Poortwachter. Het deskundigenoordeel van UWV bevat geen advies over hoe het verder moet, en dat mag wettelijk gezien ook niet. Reden is dat dergelijke advisering tot het taakgebied van de arbodienst en de bedrijfsarts behoort. Werkgevers maken steeds meer gebruik van de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen. Onderstaand cijferoverzicht laat zien dat tussen 2006 en 2009 het aantal deskundigenoordelen verdubbelde. In 2006 betroffen de meeste deskundigenoordelen nog de vraag of de werknemer wel of niet kan werken (geschiktheid tot werken). Dit aantal is redelijk stabiel gebleven op 5000-6000. Het aantal vragen om een oordeel over de re-integratie-inspanningen van de werkgevers was in 2006 nog laag (bijna 900) en steeg tot ruim 5600 in 2009. Een deskundigenoordeel wordt onderdeel van het WIA-dossier. Een positief deskundigenoordeel ('Werkgever is op de goede weg') is echter geen garantie dat ook het re-integratieverslag in orde bevonden wordt. Dit laatste is alleen het geval als de werkgever op de goede weg *blijft doorgaan* met de re-integratie.

aantal deskundigheidsoordelen naar type:	2006	2007	2008	2009
passende arbeid	1.177	2.255	2.945	4.010
re-integratie-inspanningen werkgever	882	1.722	3.951	5.624
re-integratie-inspanningen werknemer	465	954	1.561	1.616
geschiktheid tot werken	5.671	5.815	4.904	5.026
<b>totaal</b>	<b>8.195</b>	<b>10.746</b>	<b>13.361</b>	<b>16.276</b>

## 5 Werk

*De arbeidsmarktprognoses voor 2010 en 2011 verschijnen op het breukvlak van twee tijdvakken: van achteruitgang naar herstel. Na de aanzienlijke verslechtering van de economie in 2009, lijkt ze zich in 2010 enigszins te herstellen, terwijl de vooruitzichten voor 2011 vooralsnog positief zijn. De arbeidsmarkt reageert echter altijd met vertraging op economische ontwikkelingen. Dit jaar zal de werkgelegenheid eerst nog met 120.000 banen dalen; pas in 2011 zal de werkgelegenheid naar verwachting licht toenemen met 40.000.*

*De omvang van de vacaturemarkt neemt ook weer toe, na de grote daling in de jaren 2008 en 2009. Het zijn voorlopig vooral vervangingsvacatures – pas in 2011 is er weer ruimte voor uitbreidingsvacatures. De komende jaren al mogen detailhandel en horeca zich in een groot aantal vacatures verheugen. Beide sectoren zijn traditioneel van belang voor grote groepen werkhervatters. Omdat de participatiegraad nauwelijks groeit en omdat de bevolkingsgroep van 15-64 jaar volgend jaar zelfs gaat krimpen, verwachten we over de jaren 2010 en 2011 per saldo een geringe toename van de beroepsbevolking. Deze vraag- en aanbodontwikkelingen leiden tot een verdere groei van het aantal niet-werkende werkzoekenden in 2010 en een bescheiden stijging in 2011 naar een niveau iets boven de 600.000 (verwachte stand eind 2010 is circa 570.000). De lichte stijging volgend jaar is mede te verklaren uit het feit dat de ingeschreven werkzoekenden niet steeds zullen passen in de opvallende arbeidsplaatsen. Het werkloosheidspercentage neemt toe met de leeftijd en de positie van hoger opgeleiden is nog steeds relatief gunstig.*

*Uit het Vacature Onderzoek 2009 blijkt dat oudere werkzoekenden (55-plus) een geringe kans hebben om werk te vinden. Dit geldt ook, zij het in iets mindere mate, voor laagopgeleiden met maximaal basisonderwijs. Werkzoekenden van UWV WERKbedrijf hebben een relatief grotere kans op werk in de sectoren industrie en bouw. Een nadeel is dat bedrijven vooral behoefte hebben aan hoger opgeleid personeel, dat wil zeggen vanaf mbo-niveau. Verder is in 2009 82% van de vacatures vervuld door personen jonger dan 40 jaar. De NWW-populatie bestaat echter voor 45% uit laagopgeleiden en voor 47% uit 45-plussers. Werk voor kwetsbare groepen werkzoekenden zoals laagopgeleiden, 40-plussers en etnische minderheden is voor 60% tot 80% te vinden in de sectoren Handel, Horeca en Zakelijke diensten.*

### 5.1 Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in 2010 en 2011<sup>43</sup>

Jaarlijks publiceert UWV WERKbedrijf arbeidsmarktprognoses<sup>44</sup>. UWV WERKbedrijf gebruikt de verworven inzichten in deze publicatie onder meer voor het maken van specifieke informatieproducten over de arbeidsmarkt zoals de regionale arbeidsmarktschetsen en voor haar jaarplanning. In de arbeidsmarktprognoses is dit jaar voor het eerst een verkenning uitgevoerd voor de dertig nieuw gevormde arbeidsmarktregio's. Gekeken is naar de ontwikkeling van de werkgelegenheid, beroepsbevolking en NWW per regio.

#### **Broos economisch herstel, dus de prognoses blijven onzeker**

De economische ramingen waarop de arbeidsmarktprognoses zijn gestoeld, worden herhaaldelijk herzien. In september voorzag het CPB voor 2010 nog nulgroei, in december was dit bijgesteld naar 1,5% en in maart is dat groeipercentage vooralsnog gehandhaafd. De terugkeer naar herstel betekent niet dat de arbeidsmarkt zich weer in een stabiele omgeving bevindt. De kredietcrisis lijkt voorbij, maar is inmiddels gevolgd door nieuwe internationale onzekerheden. Denk aan de Griekse schuldenproblematiek, maar ook aan de sterke fluctuaties van de koers van de euro die grote gevolgen kunnen hebben voor een open economie zoals die van Nederland. Tot slot zijn er plannen voor een reductie van de overheidsuitgaven en grotere financiële bijdragen van burgers. Deze kunnen de arbeidsmarkt op tal van terreinen beïnvloeden. Direct maar zeker ook indirect.

Vanwege de genoemde onzekerheden hebben we in deze prognoses met een drietal scenario's gewerkt. Het middenscenario achten we het meest waarschijnlijk en daarover zullen we in deze bijdrage ook hoofdzakelijk rapporteren. De twee andere zijn het lage scenario (als de economie alsnog hapert) en het hoge scenario (als een versnelling van het economisch groeipad blijkt op te treden).

<sup>43</sup> Deze paragraaf is een bijdrage van UWV WERKbedrijf

<sup>44</sup> De arbeidsmarktprognose 2010-2011 is gebaseerd op onderzoek van SEOR, bureau Louter, UWV WERKbedrijf en op ramingen van het Centraal Planbureau (maart 2010).

### De vraag op de arbeidsmarkt

De ontwikkeling van de economische activiteiten heeft met vertraging effect gehad op de vraag naar arbeid door werkgevers. Het recessiejaar kan als voorbeeld dienen. De krimp van de economische activiteiten was historisch hoog, terwijl de achteruitgang in het aantal banen relatief bescheiden was (ruim 1%). Deze daling is geringer dan tijdens de crisis van 2003–2004 terwijl er destijds nog sprake was van bescheiden economische groei. De achtergrond is dat de arbeidsproductiviteit in 2009 fors is gedaald (-2,6%). Een dergelijke daling is uitzonderlijk en heeft zich in meer dan vijftig jaar niet voorgedaan. Werkgevers hebben meer personeel in dienst dan nodig is voor de realisatie van hun productie. Dit noemen we *labour hoarding* en is bovendien gestimuleerd door de deeltijd-WW.

Werkgevers kunnen de aanpassing van hun personeelsomvang aan de verminderde economische activiteiten niet blijven uitstellen. Dus voorziet de huidige prognose in 2010 nog in een daling van het totale aantal banen met ruim 120.000 (-1,5%). Pas in 2011, wanneer de economische groei verder is aangetrokken en de aanpassingprocessen hopelijk voorbij zijn, is weer sprake van een toename van het aantal banen. We verwachten dat er volgend jaar 40.000 banen (0,4%) bijkomen: 11.000 voor de zelfstandigen en 33.000 voor de werknemers.

### Zelfstandigen

Zelfstandigen zien hun werkgelegenheid tijdens de crisis fors krimpen. Een deel van de zelfstandigen functioneert als een soort flexibele schil om bedrijven heen. Bedrijven kunnen immers relatief snel besparen op extern personeel. Het totale aantal zelfstandigen daalt, absoluut gezien, het meest in de bouwnijverheid en de detailhandel, reclamebureaus en beveiliging. Het aantal zelfstandigen in de landbouw neemt al jaren af door schaalvergroting en het verdwijnen van kleine bedrijven. Het totaal aantal zelfstandigen is in 2009 met 4% afgenomen. Relatief meer dus dan het aantal banen van werknemers, als gevolg waarvan het aandeel van zelfstandigen in de totale werkgelegenheid is afgenomen. In 2010 blijft het aantal zelfstandigen iets dalen, maar in 2011 is sprake van een voorzichtige stijging. De niveaus van vóór de crisis worden voorlopig nog niet bereikt.

### Banen en sectoren

Elke sector of groep sectoren reageert weer anders op ontwikkelingen in de conjunctuur. Zo worden sommige marktsectoren in een open economie sterk beïnvloed door de internationale handel. Andere marktsectoren zijn sterk afhankelijk van de binnenlandse consumptieve bestedingen. De collectieve sector ontwikkelt zich minder turbulent: de vraag wordt vooral bepaald door autonome factoren zoals zorgvraag en onderwijsvraag die beide merendeels afhankelijk zijn van de leeftijdsopbouw van de bevolking. Bovendien is de omvang van de collectieve sector en daarmee die van de werkgelegenheid onderwerp van overheidsbeleid. In onderstaande tabel zijn voor de belangrijkste sectoren de veranderingen in de werkgelegenheid gepresenteerd.

De werkgelegenheid in de industrie loopt al jaren terug. Bovenop deze structurele krimp is in 2009 de werkgelegenheid extra snel teruggelopen. In 2010 verwachten we geen verbetering, maar een verlies van 44.000 banen. De bouw lijdt eveneens zwaar verlies. In de detail- en groothandel krimpt het aantal banen weliswaar minder, maar de detailhandelsverkoop is nog niet op het niveau van voor de crisis. Het openbaar bestuur ziet zijn banenbestand eveneens afnemen. Deze schatting zou ongunstiger kunnen uitpakken, gelet op de komende personeelsplannen bij de diverse overheden. Tabel 5.1 biedt een overzicht.

**Tabel 5.1 Toe- en afname van aantal banen naar sector (x1000), 2009 - 2011**

Sector	2009	2010	2011
Landbouw en visserij	-2	-1	1
Industrie en nutsbedrijven	-24	-45	-22
Bouwnijverheid	-8	-31	-14
Detailhandel	-9	-19	-6
Groothandel	3	-6	1
Vervoer en telecom	-13	-5	5
Horeca	-5	1	7
ICT	-9	1	7
Financiële diensten	-6	-3	0
Zakelijke diensten	-63	-32	31
Waarvan schoonmaak	-1	-4	-1
Openbaar bestuur	11	-8	-7
Onderwijs	4	2	2
Zorg en Welzijn	34	28	28
Totaal	-87	-118	33

Bron: SEOR

Voor gunstige werkgelegenheidsperspectieven moeten we naar de sectoren zorg en welzijn en de subsectoren. De afgelopen jaren groeide de werkgelegenheid in de gezondheidszorg met bijna 2% per jaar. Ook voor 2010 en 2011 wordt een dergelijke groei voorzien. Deze prognose is uiteraard beleidsneutraal. Er kon nog geen rekening worden gehouden met eventuele bezuinigingen in de zorgsector en de daarmee gepaard gaande consequenties voor het personeelsbestand.

### Vacatures

Ondanks dat de werkgelegenheid op landelijk niveau in de meeste sectoren krimpt, verwachten we een groei van het aantal vacatures in 2010. Vacatures ontstaan aan de ene kant door uitbreiding van de werkgelegenheid en aan de andere kant door vervanging van vertrekkend personeel. Het merendeel van de vacatures komt tot stand door vervanging. Vervanging als gevolg van baan-baanmobiliteit is kwantitatief gezien de belangrijkste. Daarnaast is er de vervanging vanwege demografische factoren die op zichzelf al 3,5% van de totale werkgelegenheid bedraagt, wat overeenkomt met ca. 275.000 openvallende arbeidsplaatsen. De omvang van de vacaturemarkt zal in 2010 in totaal 845.000 bedragen en in 2011 verder toenemen tot 987.000. Door de krapte op de arbeidsmarkt was de vacaturegraad (ontstane vacatures gedeeld door het aantal banen van werknemers) in 2007 opgelopen tot 14,5%. Vervolgens daalde de vacaturegraad tijdens de economische crisis tot 9,25% om weer enigszins te herstellen in 2010 met 11%. De dynamiek op de arbeidsmarkt is dus nog niet op het oude niveau. De nog herstellende baan-baanmobiliteit is hier eveneens debet aan.

### Waar ontstaan vacatures?

De ontwikkeling van de vacaturemarkt verschilt sterk per sector. De meeste marktsectoren zijn aangewezen op vervangingsvraag. Alleen in de horeca en de ICT is sprake van een bescheiden uitbreidingsvraag. Deze is overigens klein in verhouding tot de vervangingsvraag in deze sectoren. De collectieve sector kent wel een groot aantal uitbreidingsvacatures. In zorg en welzijn bestaat ruwweg een kwart van de vacatures uit uitbreidingsvacatures.

De dynamiek op de arbeidsmarkt – gemeten met het vacaturepercentage – is het grootst in de horeca, de detailhandel en de landbouw. Deze sectoren kennen traditioneel veel kortdurende dienstverbanden waardoor het aantal vacatures in verhouding tot het aantal banen hoog is. In de horeca, de landbouw en de detailhandel is veel seizoensarbeid. Tabel 5.2 toont een overzicht van de vacaturemarkt per sector.

**Tabel 5.2 Vacatures per sector (x 1.000), 2009 - 2011**

Sector	2009	2010	2011
Landbouw en visserij	15	25	31
Industrie en nutsbedrijven	46	36	48
Bouwnijverheid	26	17	31
Detailhandel	136	175	195
Groothandel	43	51	67
Vervoer en telecom	31	42	50
Horeca	53	69	83
ICT	16	23	28
Financiële diensten	29	36	41
Zakelijke diensten	160	192	221
waarvan schoonmaak	21	19	19
Openbaar bestuur	28	28	30
Onderwijs	35	35	37
Zorg en welzijn	109	116	124
Totaal	725	845	987

In de industrie en nutsbedrijven en in de schoonmaak neemt het aantal vacatures in 2010 af. Vooral de laatste sector kent veel vacatures waarvoor een lage scholingsgraad vereist is. Voor de plaatsing van laaggeschoolde werkzoekenden is dit een niet onbelangrijk gegeven. De bouwnijverheid ziet in 2010 het aantal vacatures sterk dalen, maar herstelt zich in 2011, zij het op een aanzienlijke lager niveau dan in voorafgaande jaren. Bijna 30% van het totaal aantal te verwachten vacatures ontstaat in de horeca en de detailhandel, sectoren die in het verleden veel plaatsingsmogelijkheden boden aan werkzoekenden.

In de zorg is de structurele groei zichtbaar, niet alleen door uitbreiding van de sector (zie boven) maar ook door de vergrijzing. Het aandeel 50-plussers in het personeelsbestand bedraagt bijna 30%. De zorg kenmerkt zich als een vakdeelmarkt. Dat betekent dat specifiek vakinhoudelijke eisen worden gesteld aan de kwalificaties van het arbeidsaanbod. Werkzoekenden zullen niet steeds aan deze eisen voldoen. Aanvullende scholing via duale trajecten kan uitkomst bieden.

### **Het aanbod op de arbeidsmarkt: beroepsbevolking**

In 2010 groeit de potentiële beroepsbevolking, d.w.z. de bevolking van 15-64 jaar, nauwelijks meer en in 2011 daalt zij zelfs. De babyboomers van 1946 worden volgend jaar AOW-gerechtigd. De groei van de beroepsbevolking moet dus komen van een eventuele toename van de participatiegraad. Omdat de arbeidsvraag – uitgedrukt in aantal banen van werknemers – de komende jaren krimpt, is er weinig additioneel arbeidsaanbod te verwachten. Potentiële arbeidsparticipanten zullen eerder hun onderwijsweg verlengen of om andere redenen afzien van participatie op de arbeidsmarkt. Per saldo krimpt de beroepsbevolking in 2010 met 14.000, maar groeit weer enigszins in 2011 met 30.000. De veroudering van de beroepsbevolking schrijdt voort.

De samenstelling van de beroepsbevolking verandert gestaag. In 2010 en 2011 is 40% van de beroepsbevolking ouder dan 45 jaar. Ter vergelijking: in 1999 behoorde nog 'slechts' 30% van de beroepsbevolking tot deze leeftijdsgroep. Vanaf 2002 zijn er meer hoog- dan laagopgeleiden. Voor de komende jaren gaan we uit van een voortzetting van deze trends. In 2010 behoort ruim een derde tot het hoogopgeleide deel van de beroepsbevolking terwijl nog geen kwart laagopgeleid is.

De sterke stijging van het aandeel van vrouwen in de beroepsbevolking gedurende het afgelopen decennium lijkt enigszins te stagneren. De toename tussen 2009 en 2011 is miniem te noemen: 0,2 procentpunt.

### **Discrepanties op de arbeidsmarkt: niet-werkende werkzoekenden**

De ontwikkeling van het aantal niet-werkende werkzoekenden is afhankelijk van de vraag naar en het aanbod van arbeid. Als de ontwikkeling van het aantal banen achterblijft bij die van de beroepsbevolking, zal het aantal niet-werkende werkzoekenden normaal gesproken stijgen. Naast deze kwantitatieve ontwikkeling spelen ook de kwalitatieve kenmerken van de niet-werkende werkzoekenden een rol. Opeengevallen arbeidsplaatsen moeten passen bij de kwalificaties van de werkzoekenden. Daarnaast zijn er regionale discrepanties en missen sommige werkzoekenden generieke competenties waardoor zij ongeschikt zijn voor inpassing op de arbeidsmarkt<sup>45</sup>.

De omvang van het aantal niet-werkende werkzoekenden blijft in 2010 en 2011 toenemen. De instroom loopt verder op en de uitstroom blijft daarbij achter. Eind 2010 is een aantal van ca. 570.000 personen berekend en ultimo 2011 ca. 600.000.

Bij een tegenvallende economische ontwikkeling – het lage scenario met slechts 0,5% economische groei in 2011 – neemt het aantal NWW'ers met 90.000 extra toe. Het is ook mogelijk dat de economie zich drastisch herstelt. Zo zal bij een groeipercentage van 3,5% in 2011 het aantal NWW'ers structureel afnemen.

Het aantal werkzoekende mannen groeit harder dan het aantal werkzoekende vrouwen. Mannen werken doorgaans in sectoren die sterk conjunctuurgevoelig zijn en dus worden getroffen door de economische crisis, bijvoorbeeld de industrie en de bouwnijverheid; vrouwen werken relatief veel in sectoren als zorg en onderwijs die niet door de economische crisis zijn getroffen. De afgelopen twee jaar, dat wil zeggen van april 2008 tot april 2010, is het aantal werkzoekenden bij mannen toegenomen met 64.000 en bij vrouwen met 12.000. Door deze ontwikkelingen komt het NWW-percentage van mannen dichterbij dat van vrouwen te liggen.

Een ander opmerkelijk gegeven is dat het aantal middelbaar opgeleide werkzoekenden sterk toeneemt. Van 177.000 in 2009 naar 237.000 in 2011<sup>46</sup>. Lager opgeleiden blijven enigszins gespaard maar dat wil niet zeggen dat hun positie gunstig is. Hun positie is niet drastisch verslechterd, wat tot uitdrukking komt in het NWW-percentage van deze groep: een geringe stijging van 13,8% in 2009 naar 15,3% in 2011.

<sup>45</sup> Bij generieke competenties moet men denken aan meer persoonlijke vaardigheden op het gebied van communiceren, samenwerken en goed kunnen lezen en rekenen. Het belang van deze competenties is sterk afhankelijk van het uit te oefenen beroep. Zie ook ROA, 'De competentieprofielen van middelbare beroepen', Maastricht, 2006.

<sup>46</sup> Uitgedrukt als % van de beroepsbevolking valt de stijging nog mee: van 5,3% naar 7,1%. De beroepsbevolking van middelbaar opgeleiden is immers vrij omvangrijk; ruim 3,3 mln. ofwel 43% van de totale beroepsbevolking is middelbaar opgeleid.



Tot slot schenken we aandacht aan het kenmerk leeftijd. De werkloosheid onder jongeren is tijdens deze crisis fors toegenomen, maar de situatie is minder uitzichtloos dan het lijkt. Jongeren vinden over het algemeen snel een baan als de economie weer aantrekt. Het werkloosheidspercentage van de jongste leeftijdscategorie is in 2011 bijna de helft van dat van de oudste leeftijdscategorie.

### **Regionale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt**

De prognoses van dit jaar bevatten voor het eerst een uitsplitsing naar de dertig nieuwe arbeidsmarktregio's van UWV.<sup>47</sup> We hechten eraan te benadrukken dat regionale prognoses van de arbeidsmarkt met meer onzekerheden zijn omgeven naarmate de schaalgrootte van het gebied kleiner is. De overgang van 24 naar 30 verkleint de betrouwbaarheid van uitspraken over de toekomstige ontwikkeling van de verschillende variabelen.

Voor 2010 verwachten we een krimp van de werkgelegenheid in bijna alle arbeidsmarktregio's. De grootste krimp treedt op in de Zaanstreek (industrie en bouw) en de Achterhoek (perifere regio). Er is een geringe afname in Flevoland (bevolking in opbouw) en Zuid-Gelderland (gunstige samenstelling van sectoren). In 2011 slaat de ontwikkeling om. De werkgelegenheid groeit dan in 25 van de 30 regio's. De banenkrimp in de vijf achterblijvende regio's, waaronder Haaglanden, is overigens gering.

In de perifere regio's daalt de beroepsbevolking bovengemiddeld. We noemen Noord- en Midden-Limburg, Zuid-Limburg, Zeeland en de Achterhoek. Zowel de bevolking als de participatiegraad daalt in deze regio's.

De specifieke regionale werkgelegenheidsontwikkeling en de verschillen in pendelmogelijkheden hebben hun weerslag op de lokale werkloosheid. De perifere gebieden in Nederland hebben, Zeeland uitgezonderd, het hoogste werkloosheidspercentage. De werkloosheid is geconcentreerd in de vier grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht). In deze regio's woont 20% van alle werkzoekenden, terwijl de beroepsbevolking hier slechts 13% van het landelijk totaal omvat. De positie verbetert wel enigszins, gezien het feit dat een jaar geleden het aandeel in de totale NWW nog 22% bedroeg. We verwachten een nog verdere verbetering omdat het NWW-percentage in de verstedelijkte gebieden naar verwachting duidelijk minder zal toenemen dan het landelijk gemiddelde.

### **Besluit**

De komende jaren zal het voor werkzoekenden lastig blijven een baan te verkrijgen. De uitstroom uit het bestand neemt weliswaar toe, doordat zich onder de recente instroom relatief veel kansrijke groepen bevinden met recente werkervaring, maar de instroom neemt nog harder toe. De hoge instroom tijdens de recessie leidt – met vertraging – tot een groter aantal langdurig werklozen. Er ontstaan weer meer vacatures en dat biedt zeker kansen, maar ook komend jaar zullen openstaande vacatures en werkloosheid allebei in ruime mate voorkomen. Hiervoor zijn een aantal redenen te noemen:

- De pendelgeneigdheid (een grotere woon/werkafstand accepteren) onder lagere opleidingsniveaus is gering waardoor regionale discrepanties ontstaan.
- Kwalificatieniveaus en kwalificatierichting van respectievelijk vraag en aanbod sluiten niet steeds op elkaar aan.
- Werkzoekenden en aanbieders van vacatures weten elkaar niet te vinden vanwege gebrekkige informatie.
- Werkzoekenden missen sommige generieke competenties die hen ongeschikt maken voor de uitoefening van een functie.

We zijn er in deze bijdrage vanuit gegaan dat de economische groei zich ontwikkelt volgens de ramingen van het CPB die in maart 2010 verschenen. Als de groei volgend jaar 1,5% lager uitvalt dan het CPB thans veronderstelt, dan blijft de banengroei in 2011 achterwege en zal het aantal vacatures ruim 100.000 lager uitvallen dan in de middenvariant. Het aantal NWW'ers zal dan navolgens toenemen. Indien de economische groei versnelt tot een tempo van 3,5% in 2011, dan loopt het aantal vacatures op tot oude 'recordniveaus' van ruimschoots boven het miljoen.

---

<sup>47</sup> In voorgaande jaren werden de arbeidsmarktprognoses voor de belangrijkste variabelen gedifferentieerd naar 24 Regionale Platforms Arbeidsmarkt (RPA).

## 5.2 Vacatures en werkvinders in 2009: een blik op de vraagzijde van de arbeidsmarkt<sup>48</sup>

UWV WERKbedrijf heeft twee onderzoeken laten uitvoeren die de vraagzijde van de arbeidsmarkt in beeld brengen. In Vacatures in Nederland 2009<sup>49</sup> worden werkgevers aan het woord gelaten en in het Uitstroomonderzoek<sup>50</sup> komen werkvinders aan bod. Het Vacature Onderzoek schetst een beeld van de vraag naar arbeid in Nederland, uitgesplitst naar diverse kenmerken, knelpunten in de personeelsvoorziening en het wervings- en aannamegedrag van werkgevers. Het Uitstroomonderzoek brengt onder meer in beeld welke klanten van het UWV WERKbedrijf zijn uitgestroomd doordat zij werk hebben gevonden en in welke sectoren en beroepen zij aan de slag zijn gegaan.

### Ouderen vrijwel kansloos op de arbeidsmarkt

In de periode juli 2008-juni 2009 zijn door werkgevers 886.000 mensen aangenomen, 15% minder dan in dezelfde periode een jaar geleden. Dat blijkt uit het Vacature Onderzoek 2009. Het aantal aangenomen 55-plussers daalde met 36% (veel meer dan gemiddeld) tot 14.000. Het aandeel van 55-plussers in het totaal aantal aangenomen personen blijft, net zoals in de krappe arbeidsmarkt van 2008, steken op 2%.

Bij een ruime arbeidsmarkt, waar nu sprake van is, zijn de kansen op het vinden van werk voor een aantal zwakke groepen waaronder ouderen gering. De kans op een baan neemt af met het ouder worden van de werkloze, net zoals toen de arbeidsmarkt nog krap was. Een voor de arbeidsmarkt "hoge" leeftijd vormt dan ook een grotere belemmering voor het vinden van werk dan een lage opleiding. Dit blijkt uit de verhoudingsgetallen van het aantal niet-werkende werkzoekenden bij het WERKbedrijf en het aantal aangenomen personen zonder baan. Voor 55-plussers is deze verhouding 13:1 en voor ongeschoolden (maximaal basisonderwijs) 3:1.

### Verdringing ongeschoolden is groot in sectoren Industrie en Overige dienstverlening

Ook voor laagopgeleide werklozen is de kans op het vinden van werk in 2009 klein. Dit geldt vooral voor ongeschoolde (maximaal basisonderwijs) werklozen. Bovendien worden ongeschoolden bij het aannemen van personeel veelal verdrongen door personen die wel scholing hebben genoten.

De vraag naar ongeschoold personeel nam in 2009 toe met 15% tot 210.000. Daar staat tegenover dat 91.000 vacatures daadwerkelijk werden vervuld door personen met maximaal een opleiding basisonderwijs. De rest werd vervuld door personen die meer scholing genoten. Dat betekent dat kansen voor ongeschoolden niet werden benut, omdat werkgevers bij het aannemen van personeel blijkbaar toch de voorkeur gaven aan mensen met een vervolgopleiding. De verdringing van ongeschoolden is het grootst in de sectoren Industrie en Overige dienstverlening. In deze sectoren wordt respectievelijk 29% en 27% van de vacatures die geschikt zijn voor ongeschoold personeel vervuld door ongeschoolden. Bij de Zakelijke dienstverlening (56%) en de overheid (50%) is het minst sprake van verdringing van ongeschoolden. In deze sectoren wordt meestal een ongeschoolde aangenomen voor ongeschoold werk.

### Aandeel aangenomen werklozen gestegen

Van de groep aangenomen personen in 2008 bestond 20% uit personen die in de periode daarvoor werkloos waren. In 2009 is dat opgelopen tot 24% (zie tabel 5.3). Het grootste deel (55%) van de aangenomen personen bestaat, net als in voorgaande jaren, uit baanwisselaars (was 61% in 2008). Het aandeel van schoolverlaters is gedaald van 11% in 2008 naar 8% in 2009. Bekend is dat schoolverlaters zich in een periode van laagconjunctuur later aanbieden op de arbeidsmarkt en ervoor kiezen om door te studeren.

<sup>48</sup> Deze paragraaf is een bijdrage van UWV WERKbedrijf. De besproken onderzoeken zijn te downloaden via de website: [www.werk.nl/portal/page/portal/werk\\_nl/werkbedrijf/meerweten/arbeidsmarktinfo/publicaties](http://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/werkbedrijf/meerweten/arbeidsmarktinfo/publicaties)

<sup>49</sup> 'Vacatures in Nederland 2009', Ecorys november 2009

<sup>50</sup> Uitstroomonderzoek t.b.v. UWV WERKbedrijf, Heliview Research maart 2010

**Tabel 5.3 Vervulde vacatures naar kenmerken, 2008 en 2009 (aantallen en aandelen)**

		Aantal (x 1.000)			Aandeel	
		2009	2008	% mutatie	2009	2008
<b>Gevraagde opleiding</b>	Basisonderwijs	210	182	15%	24%	17%
	vmbo	127	162	-22%	14%	16%
	havo, vwo	18	17	6%	2%	2%
	mbo	279	368	-24%	32%	35%
	hbo, wo	251	311	-19%	28%	30%
<b>Opleiding aangenomen kandidaat</b>	Basisonderwijs	91	81	12%	10%	8%
	vmbo	153	190	-19%	17%	18%
	havo, vwo	38	35	9%	4%	3%
	mbo	308	385	-20%	35%	37%
	hbo, wo	296	348	-15%	33%	34%
<b>Leeftijd aangenomen kandidaat</b>	Jonger dan 25 jaar	315	325	-3%	36%	31%
	25-39 jaar	411	516	-20%	46%	50%
	40-54 jaar	145	176	-18%	16%	17%
	55 jaar en ouder	14	22	-36%	2%	2%
	Geen etnische minderheid	789	900	-12%	89%	87%
<b>Etniciteit aangenomen kandidaat</b>	Etnische minderheid	97	139	-30%	11%	13%
	w.v. Marokkanen	18	31	-42%	2%	3%
	w.v. Turken	16	36	-56%	2%	3%
	w.v. Antillianen / Surinamers	15	20	-25%	2%	2%
	w.v. Overig etnische minderheden	49	52	-6%	6%	5%
<b>Arbeidsmarktpositie voor de baan</b>	Had een baan	485	633	-23%	55%	61%
	Nee, zat zonder werk	208	207	0%	24%	20%
	Nee, was schoolverlater	73	113	-35%	8%	11%
	Nee, is student	120	86	40%	14%	8%
<b>Totaal vervulde vacatures</b>		<b>886</b>	<b>1.039</b>	<b>-15%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Moelijk vervulbare vacatures bijna gehalveerd**

Uit een aantal indicatoren blijkt dat de arbeidsmarkt in 2009 ruimer is geworden. Zo nam het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures fors af: van 40% in 2008 tot 25% in 2009 (zie tabel 5.4). Ook de vacatieduur (tijd dat een vacature open staat) daalde sterk, namelijk van 146 kalenderdagen in 2008 naar 79 kalenderdagen in 2009. Als een vacature korter openstaat, is dat een indicatie dat deze gemakkelijker vervulbaar is én een signaal dat de arbeidsmarkt ruimer wordt: werkgevers hebben minder moeite om vacatures te vervullen, omdat er voldoende geschikt aanbod is.

**Tabel 5.4 Vervulde vacatures naar moeilijkheidsgraad, 2008 en 2009, aantallen en aandelen**

	Aantal vervulde vacatures (x 1.000)			Aandeel	
	2009	2008	% mutatie	2009	2008
(zeer) moeilijk vervulbaar	220	413	-47%	25%	40%
Niet moeilijk /niet makkelijk vervulbaar	153	188	-19%	17%	18%
(zeer) makkelijk vervulbaar	513	439	17%	58%	42%
<b>Totaal</b>	<b>886</b>	<b>1.039</b>	<b>-15%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Veruit de belangrijkste reden waarom vacatures volgens werkgevers moeilijk te vervullen zijn, is het gebrek aan sollicitanten. In 2008 gaf 55% van de werkgevers dit antwoord tegen 47% in 2009. Bedrijven hadden ook in 2009 vooral moeite om hoger opgeleid personeel te vinden. Zo'n 37% van de vacatures voor hoger opgeleiden werd in 2009 door werkgevers als moeilijk vervulbaar bestempeld. Dat was in 2008 nog 46% (zie tabel 5.5). Gemeten naar functie was het ook in 2009 lastig om vacatures te vervullen voor bouw- en technisch personeel, onderwijzend personeel en verzorgend- en (para)medisch personeel. Maar het aantrekken van horeca- en productiepersoneel kostte de werkgevers in 2009 veel minder moeite dan in 2008.

Werkgevers proberen hun moeilijk vervulbare vacatures toch vervuld te krijgen door allerlei maatregelen. Zo worden bij 9% van de moeilijk vervulbare vacatures de eisen bijgesteld, met name de opleidingseisen. Voor 27% van de moeilijk vervulbare vacatures worden andere maatregelen getroffen, zoals bij- of omscholing van de aan te nemen personen.

**Tabel 5.5 Aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures naar functie en opleiding, 2008 en 2009**

		2009	2008
<b>Functie</b>	Agrarisch personeel	13%	24%
	Productiepersoneel	10%	36%
	Technisch en bouwpersoneel	47%	65%
	Transportpersoneel	8%	38%
	Winkelpersoneel	14%	27%
	Horecapersoneel	11%	49%
	Administratief en commercieel personeel	29%	31%
	Verzorging en (para)medisch personeel	34%	41%
	Onderwijzend personeel	34%	26%
	Overig personeel	23%	35%
<b>Gevraagde opleiding</b>	Basisonderwijs	10%	32%
	vmbo	17%	36%
	havo, vwo	20%	24%
	mbo	29%	37%
	hbo, wo	37%	46%
<b>Totaal</b>		<b>25%</b>	<b>40%</b>

**Vacatures in bouw en industrie bieden mogelijkheden voor werkzoekenden WERKbedrijf**

Als gekeken wordt naar het totaal van vervulde vacatures in vergelijking met de vacatures die door uitgestroomde werkzoekenden bij het WERKbedrijf werden vervuld, dan valt op dat uitgestroomde werkvinders van het WERKbedrijf oververtegenwoordigd zijn in de sectoren industrie en bouw (tabel 5.6) en, in samenhang hiermee, in technische- en bouwberoepen, die vooral in deze twee sectoren voorkomen. Voor bijna de helft van de technische en bouwberoepen gold zelfs op de ruime arbeidsmarkt van 2009 nog dat ze moeilijk vervulbaar waren. Blijkbaar is de kans op werk voor een deel van de werkzoekenden van het WERKbedrijf groter bij beroepen met een hoog aandeel moeilijk vervulbare vacatures. Dat geldt waarschijnlijk vooral voor mbo'ers en hoger opgeleide werkzoekenden, omdat het aandeel moeilijk vervulbare vacatures voor personeel met deze kwalificaties bovengemiddeld is.

**Tabel 5.6 Vervulde vacatures en door werkzoekenden vervulde vacatures naar sector en beroep, verdeling in %**

		totaal vervulde vacatures*	vervulde vacatures werkzoekenden**
<b>Sector</b>	Agrarisch	5%	4%
	Industrie	5%	16%
	Bouw	4%	14%
	Handel en horeca	30%	17%
	Zakelijke dienstverlening	34%	26%
	Overheid, zorg en welzijn	17%	17%
	Overige dienstverlening	5%	6%
<b>Beroep</b>	Agrarisch	3%	4%
	Productie	10%	13%
	Technisch en bouw	13%	22%
	Transport	4%	6%
	Winkel	13%	6%
	Horeca	7%	5%
	Administratief en commercieel	22%	20%
	Verzorging en (para)medisch	7%	8%
	Onderwijzend	4%	2%
	Overig	18%	14%

\* Vacature onderzoek

\*\* Uitstroomonderzoek

**Werkgevers vinden vergrijzing nog geen urgent probleem**

Bij ongeveer de helft van het aantal bedrijfsvestingen zijn 55-plussers in dienst. Veel meer dan gemiddeld is dat het geval bij de sectoren overheid (71%) en industrie (61%). Van de bedrijven met 55-plussers stelt 7% in 2009 problemen te ondervinden bij het vervullen van vacatures die deze groep werknemers achterlaten. Dat was in 2008 nog 13%.

Ondanks het feit dat bijna de helft van de bedrijven oudere werknemers in dienst heeft, verwacht maar 18% van de bedrijven binnen 2 jaar problemen bij het vervullen van vacatures die zullen ontstaan als gevolg van pensioneringen. Vooral bedrijven in de sectoren bouw (27%), industrie (22%) en overheid (20%) verwachten binnen 2 jaar problemen bij deze vervanging.

Van de bedrijven die problemen verwachten bij het vervangen van oudere werknemers is een kwart van plan om maatregelen te nemen ter voorkoming van knelpunten. Vooral door het om- en bijscholen (41%) van zittend personeel verwachten bedrijven het vergrijzingsprobleem op te lossen. In 2008 verwachtte 30% van de bedrijven de problemen te kunnen oplossen door om- en bijscholing van zittend personeel. Minder vaak dan in 2008 verklaren bedrijven bereid te zijn een extra beloning te geven of de werktijden aan te passen om oudere werknemers te behouden. Voor de meeste werkgevers is de vergrijzing een probleem van morgen: mede door de financiële crisis is de vergrijzingsproblematiek bij veel bedrijven minder hoog op de agenda komen te staan dan een jaar geleden.

### Kwalitatieve discrepantie

Bedrijven blijken vooral behoefte te hebben aan goed opgeleid en niet al te oud personeel. Zo wordt voor 60% van de vervulde vacatures mbo-niveau of hoger gevraagd en zijn 82% van de vacatures in 2009 vervuld door personen jonger dan 40 jaar. Het aanbod bij UWV WERKbedrijf van niet-werkende werkzoekenden bestaat echter vooral uit personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt: de helft is laag opgeleid, 45% is langdurig werkloos en 47% is 45 jaar of ouder. De kwalitatieve discrepantie tussen vraag en niet-werkend aanbod vormt daarmee een groot probleem voor de huidige arbeidsmarkt. Ook uit het Uitstroomonderzoek blijkt dat vooral personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag kwamen (jongeren en kortdurig werklozen). Verder laat het Uitstroomonderzoek zien dat 60% van de werkvinders werk heeft gevonden op het eigen opleidingsniveau. Van werkvinders die een vervolgopleiding genoten, zijn vooral mbo'ers (68%) en hbo'ers (66%) werkzaam op het niveau waarvoor zij werden opgeleid. Van de academici daarentegen is 56% onder het eigen opleidingsniveau aan de slag gegaan.

**Tabel 5.7 Werkvinders naar opleidingsniveau die werkzaam zijn op een gelijk of ander opleidingsniveau, verdeling in %**

	Basis- onderwijs	Vmbo/ Mavo	Havo/ Vwo	Mbo	Hbo	Universitair
Onder opleidingsniveau		30%	38%	26%	32%	56%
Op opleidingsniveau	84%	53%	19%	68%	66%	45%
Boven opleidingsniveau	16%	17%	44%	7%	2%	

### Werk voor kwetsbare groepen

Welke sectoren en beroepen bieden nog mogelijkheden voor kwetsbare groepen als ouderen, laaggeschoolden en etnische minderheden om (weer) aan de slag te gaan? Van de 91.000 ongeschoolden die in 2009 werden aangenomen kwam 45% aan het werk in de sector Zakelijke dienstverlening en 35% in de Horeca. Ook voor de 97.000 aangenomen mensen uit etnische minderheden zijn de sectoren Zakelijke dienstverlening (35%) en de Horeca (30%) de belangrijkste sectoren. Voor etnische minderheden is daarnaast de overheid van belang, met een aandeel van 18%. Van de 159.000 aangenomen 40-plussers gingen de meesten aan het werk in de Zakelijke dienstverlening (43%), gevolgd door de Overheid (21%) en de Horeca (19%).

**Tabel 5.8 Aangenomen ongeschoolden, etnische minderheden en ouderen naar sector in 2009**

	Agrarisch	Industrie	Bouw	Handel en Zakelijke Horeca diensten	Overige Overheid diensten	Totaal
<b>Basisonderwijs</b>						
Aantal (x1000)	11	1	2	32	41	91
Aandeel	12%	1%	2%	35%	45%	100%
<b>Etnische minderheden</b>						
Aantal (x1000)	7	4	2	29	34	97
Aandeel	7%	4%	2%	30%	35%	100%
<b>40plussers</b>						
Aantal (x1000)	5	8	7	30	68	159
Aandeel	3%	5%	4%	19%	43%	100%

Beroepsgroepen waarin ongeschoolden relatief vaak aan het werk gaan, zijn productiepersoneel (24%), winkelpersoneel (22%) en in mindere mate horecapersoneel (15%). Bij etnische minderheden komen technische- en bouwberoepen (16%) en administratieve- en commerciële beroepen (16%), winkelpersoneel (14%) en productiepersoneel (13%) het meest voor. Bijna de helft van de aangenomen 40-plussers vond werk in een administratief/commercieel beroep. Ook zijn 40-

plussers nog relatief vaak aan de slag gegaan in productieberoepen (29%) en technische- en bouwberoepen (24%).

### **Uitstroom WERKbedrijf vooral werkvinders**

Tweederde van de uitgestroomde werkzoekenden bij het UWV WERKbedrijf is volgens het Uitstroomonderzoek uitgestroomd doordat men werk heeft gevonden.

#### *Ouderen en ongeschoolden ondervertegenwoordigd*

Bijna de helft (48%) van het aantal werkzoekenden is 45 jaar of ouder; van de uitgestroomde werkvinders valt slechts 27% in deze leeftijdscategorie. Ook naar opleidingsniveau zijn de verschillen groot. Zo bestaat bijna een kwart van de werkzoekenden uit ongeschoolden, terwijl slechts 7% van de uitgestroomde werkvinders ongeschoold is.

#### *Uitstroom naar werk betreft vooral kortdurig werklozen*

Het merendeel van de werkvinders (70%) is korter dan 6 maanden werkloos geweest, voordat zij hun huidige/meest recente baan vonden. Van het aantal werkzoekenden is het grootste deel (65%) 6 maanden of langer werkloos. De uitstroom naar werk betreft dus vooral kortdurig werklozen.

**Tabel 5.9 Werkvinders en NWW'ers naar kenmerken**

	<b>Werkvinders</b>	<b>NWW*</b>
<b>Geslacht</b>		
Man	61%	50%
Vrouw	39%	50%
<b>Leeftijd</b>		
< 45 jaar	73%	52%
>= 45 jaar	27%	48%
<b>Opleiding</b>		
Basisonderwijs	7%	24%
Vmbo	27%	28%
MBO/HAVO/VWO	46%	33%
HBO/WO	20%	15%
<b>Werkloosheidsduur</b>		
< 6 maanden	70%	35%
6-12 maanden	19%	16%
12-24 maanden	6%	14%
>= 24 maanden	5%	35%

\* jaargemiddelde 2009