



Evaluatie re-integratie- dienstverlening IVA en Wajong-DGA

Tussenrapport – halverwege de pilot

Projectnummer P0311

Onderzoek in opdracht van UWV

Auteurs: Sonja van der Kemp, Jildou Talman, Noortje Hippert & Mirjam Engelen

© 14 november 2025 De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.



Management-samenvatting

Het experiment

UWV heeft geen wettelijke taak om personen met een Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (hierna: IVA) of die Duurzaam Geen Arbeidsvermogen hebben in de Wajong (hierna: Wajong-DGA) te ondersteunen naar werk. Dit betekent dat UWV deze groep zonder arbeidsvermogen geen re-integratiedienstverlening kan bieden, zoals die wel beschikbaar is voor mensen met een WGA-uitkering of mensen met een Wajong-uitkering met arbeidsvermogen.

Ondanks de arbeidsongeschiktheidsstatus van mensen in de IVA/Wajong-DGA is de afgelopen jaren gebleken dat er vanuit deze doelgroepen wel behoefte is om in aanmerking te komen voor re-integratieondersteuning. Deze behoefte is voor SZW en UWV aanleiding geweest om gebruik te maken van het experimenteerartikel in SUWI, op basis waarvan een AMvB is opgesteld om het experiment mogelijk te maken. Op basis van deze AMvB biedt UWV vanaf april 2023 vijf jaar lang re-integratieondersteuning aan deze groepen.

De AMvB is ingegaan per april 2023 en loopt tot april 2028 (*experimenteerperiode*). Vanaf februari 2022 werd echter al gedoogd dat UWV financiële middelen inzet om re-integratiedienstverlening aan te bieden aan personen met een IVA- of Wajong-DGA-uitkering (*gedoogperiode*). De wettelijke instrumenten loondispensatie en proefplaatsing konden in de gedoogperiode niet worden ingezet voor deze doelgroep. In de experimenteerperiode, die vanaf april 2023 vijf jaar duurt, is het gehele re-integratie-instrumentarium van UWV voor deze doelgroep opengesteld.

Evaluatie van het experiment

Het doel van het experiment is zicht te krijgen op de mogelijkheden om doelmatig en doeltreffend re-integratiedienstverlening aan deze doelgroep aan te bieden. Gedurende de vijf jaar doorlooptijd van het experiment worden met de evaluatie de volgende hoofdvragen onderzocht:

1. In hoeverre **komen en blijven** mensen met een WIA-IVA-uitkering en mensen met een Wajong-DGA-uitkering die zich melden bij UWV voor re-integratiedienstverlening **aan het werk** en **welke re-integratiedienstverlening** is ingezet om hen hierbij te ondersteunen?
2. In hoeverre beoordelen de betrokkenen (deelnemers, arbeidsdeskundigen en derden) de re-integratiedienstverlening (en de onderdelen van de re-integratiedienstverlening) als van **toegevoegde waarde** bij het benutten van de arbeidsmogelijkheden van de individuele deelnemer?

De evaluatie bestaat uit een kwantitatief en een kwalitatief deel. Het *kwantitatieve* deel is door UWV Kenniscentrum uitgevoerd, en geeft inzicht in het aantal deelnemers, de door UWV ingezette dienstverlening en de mate waarin de deelnemers stappen zetten richting werk. Hiervoor is gebruik gemaakt van de beschikbare registratiegegevens in de systemen van UWV.

Het *kwalitatieve* deel – dat uitgevoerd is door bureau De Beleidsonderzoekers – geeft inzicht in de verwachtingen van en ervaringen met de dienstverlening in de praktijk. Het kwalitatieve onderzoek bestond uit interviews met in totaal 62 deelnemers aan het experiment (in 2024 en 2025), vier focusgroepen met arbeidsdeskundigen (in 2024 en 2025), één focusgroep met re-integratiebedrijven die zijn ingezet voor deze doelgroep (in 2025) en zes interviews met werkgevers die deelnemers in dienst hebben (in 2025).

Deelnemers aan het experiment

Van mensen met een IVA- of Wajong-DGA uitkering wordt niet verwacht dat zij gaan werken. Deelname aan het experiment is dan ook geheel vrijwillig en op eigen initiatief. Sinds januari 2022 is voor ruim 4.000 mensen met een IVA- of Wajong-DGA-uitkering een dienstverleningstraject gestart, waarvan iets meer dan 3.000 tijdens de experimenteerperiode. Hierin is iedereen uit de doelgroep meegeteld die minimaal één gesprek heeft gehad met een arbeidsdeskundige. Vanaf april 2023, de start van de experimenteerperiode, is het nieuwe deelnemers per maand circa 120. Er zijn in de totale periode ongeveer anderhalf keer zoveel deelnemers met een Wajong-uitkering als deelnemers met een IVA-uitkering. We kunnen constateren dat er gedurende het experiment bij de doelgroep tot nu toe een aanhoudende behoefte is geweest aan dienstverlening. En dat deze behoefte er is vanuit alle uitkeringsgroepen waar het experiment zich op richt (IVA, oWajong, Wajong2010 en Wajong2015).

De deelnemers aan het experiment vormen een zeer gemotiveerde doelgroep, zo blijkt uit gesprekken met de deelnemers, arbeidsdeskundigen en re-integratiebureaus. Zij zijn over het algemeen zelfredzaam, hebben een goed doenvermogen en zijn intrinsiek gemotiveerd om (weer) te werken. Zij zochten meestal contact met UWV omdat zij zich toevallig gedurende de looptijd van het experiment klaar voelden om te gaan werken. De bekendheid met het experiment is laag. Een klein deel van hen werd door professionals zoals een huisarts of maatschappelijk werker gewezen op het experiment, en sommigen werden ook geholpen bij de aanmelding bij UWV.

Deelnemers noemen zelf vooral zingeving en persoonlijke ontwikkeling als redenen om werk te zoeken. Ook willen de deelnemers graag bijdragen aan de maatschappij, en nieuwe mogelijkheden benutten die door positieve medische of persoonlijke ontwikkelingen zijn ontstaan. Ten slotte spelen financiële afwegingen voor hen mee bij het zoeken van werk, zoals de wens om financieel onafhankelijker te zijn of meer financiële ruimte te krijgen.

De arbeidsdeskundigen bevestigen dat deelnemers iets willen betekenen voor de samenleving. Hun beeld is dat er bij mensen met een IVA-uitkering vaker iets is veranderd in hun ziektebeeld en dat zij vaker een vrij specifiek beroep op het oog hebben bij aanmelding. Bij mensen met een Wajong-DGA-uitkering is volgens arbeidsdeskundigen de aanmelding vaker (mede) financieel gedreven.

In hoeverre komen en blijven deelnemers aan het werk?

Deze evaluatie geeft de resultaten van de eerste twee jaar van het experiment dat in principe vijf jaar duurt. We kunnen daarom alleen uitspraken doen over de effecten van het experiment op de korte termijn. De effecten op de langere termijn komen aan de orde in de eindevaluatie in 2028.

Uit de kwantitatieve informatie van UWV blijkt dat, in de periode die nu is doorlopen, zo'n 35% van de deelnemers op enig moment is gestart met betaald werk. De verschillen bij het vinden van werk tussen IVA en Wajong-DGA zijn niet groot. Mensen met een IVA-uitkering vinden net wat vaker en sneller werk dan mensen met een Wajong-uitkering. Opvallend is dat het aantal mensen dat veel uren per week werkt vrij groot is; meer dan helft werkt meer dan 16 uur per week. De deelnemers hebben meestal een contract voor bepaalde tijd. Zo'n 10-20% van de deelnemers werkt in een uitzendbaan, de rest heeft een reguliere baan.

Deelnemers die werk vinden, verliezen dat na verloop van tijd deels ook weer. Van de deelnemers uit de gedoogperiode is na 30 maanden 13% aan het werk. De deelnemers uit de experimenteerperiode kunnen minder lang gevolgd worden; van hen is na 18 maanden 15% aan het werk.

Deelname aan het experiment heeft bredere baten

Voor de deelnemers aan het experiment zijn soms veel tussenstappen nodig om aan het werk te kunnen gaan in betaald werk. Als we alleen kijken naar het aandeel werkende deelnemers, zien we niet welke stappen er al in de gewenste richting zijn gezet. Daarom kijken we ook naar de stappen op de participatieladder. De participatieladder is een meetinstrument om vast te stellen wat iemands mate van participatie in de samenleving is. We zien dan dat de deelnemers in beide groepen (IVA en Wajong-DGA) zich na dienstverlening minder vaak in sociaal isolement bevinden. Ook hebben de deelnemers in beide groepen na dienstverlening vaker betaald werk (met of zonder ondersteuning). Lang niet iedereen zet stappen vooruit: ruim de helft van de deelnemers blijft op dezelfde positie op de participatieladder en een deel gaat ook stappen achteruit.

Dat de positie op de participatieladder gemiddeld is verbeterd na dienstverlening, wil uiteraard niet zeggen dat dit een gevolg is van de dienstverlening. Het is mogelijk dat deelnemers ook stappen gezet zouden hebben zonder ondersteuning. Het laat wel zien dat het een deel van de

doelgroep die om ondersteuning vraagt bij UWV daadwerkelijk lukt stappen richting werk te zetten.

Deelnemers die aan het werk komen benoemen in het kwalitatieve onderzoek meerdere baten van hun deelname aan het experiment. Ervaren baten van deelnemers liggen vooral in persoonlijke groei en ontwikkeling. Het feit dat er dienstverlening is (en dat de hulpvraag van de deelnemers dus gehoord en zo mogelijk beantwoord wordt), draagt bij aan zelfvertrouwen en biedt toekomstperspectief. Deelnemers hebben het gevoel weer mee te kunnen en mogen doen aan de maatschappij. Werk helpt hen bij het opdoen van sociale contacten, bij een dagelijkse structuur en zingeving in het dagelijks leven.

Arbeidsdeskundigen benoemen als knelpunt dat deelnemers die gaan werken er financieel vaak weinig op vooruit gaan. Dat ligt deels aan de kleine contracten die zij aangaan (vanwege hun beperking is fulltime werken vaak niet mogelijk), deels ligt dat aan de rekenregels die voor hun uitkering gelden.¹ Uit de gesprekken met deelnemers kwam naar voren dat werken een deel van hen wel degelijk meer financiële ruimte geeft, terwijl het kunnen verdienen van een eigen inkomen voor sommigen op zichzelf ook voldoening geeft.

Welke instrumenten zijn ingezet en in hoeverre zijn deze van toegevoegde waarde?

De meeste deelnemers hebben in het eerste jaar na start van de dienstverlening 1 tot 3 gesprekken gehad met de arbeidsdeskundige. Een klein deel van de deelnemers heeft meer dan 5 gesprekken in het eerste jaar. Deelnemers zijn overwegend positief over de gesprekken met de arbeidsdeskundigen.

Voor iets minder dan de helft van de deelnemers wordt in het eerste jaar na start van de dienstverlening ook één of meerdere extern ingekochte re-integratietrajecten of scholing ingezet. Arbeidsdeskundigen zetten voor de deelnemers aan het experiment vooral werkfit-trajecten en modulaire trajecten in, omdat de deelnemers nog verschillende stappen moeten zetten voordat zij in aanmerking komen voor een 'naar werk'-traject. Deelnemers die aan het werk kunnen, maken soms ook gebruik van voorzieningen en instrumenten. Het meest wordt gebruik gemaakt van een proefplaatsing, een jobcoach op de werkplek en/of loondispensatie.

Deelnemers zijn blij dat ze ondersteuning kunnen krijgen van UWV, en zijn meestal verbaasd om te horen dat die mogelijkheid er voorheen niet was. Deelnemers die een opleiding mogen volgen, soms met begeleiding, zijn daarover tevreden. De ervaringen van deelnemers met extern ingekochte re-integratietrajecten (modulaire trajecten, werkfit-trajecten en 'naar werk'-trajecten) lopen sterk uiteen. Sommigen zijn (heel) tevreden met de ondersteuning die zij hebben gekregen, vaak van een coach in het kader van een werkfittraject of naar werk traject die goed met hen meedenkt en het zelfvertrouwen vergroot. Degenen die niet tevreden zijn vinden de ingezette trajecten te generiek, te weinig toegespitst op hun specifieke situatie en behoeftes. Of ze hadden verwacht dat UWV voor hen een baan zou vinden, en vinden dat het re-integratiebedrijf te weinig doet om hen te koppelen aan een geschikte werkgever.

¹ Zowel de Wajong-DGA als Wajong-nDGA kunnen gebruik maken van loondispensatie, maar het was niet mogelijk om binnen de experimenteerperiode ook de rekenregels voor loondispensatie te laten gelden voor de Wajong-DGA. Daardoor kan het inkomen van mensen met een Wajong-DGA die loondispensatie krijgen lager uitvallen.

De dienstverlening vanuit het experiment kan langere tijd voortduren. Voor bijna de helft van de deelnemers wordt de dienstverlening binnen een jaar na de start afgerond. Maar we zien ook dat 3 jaar na de start nog zo'n 30% van de mensen met een Wajong-uitkering dienstverlening (gesprekken en/of trajecten) ontvangt, en iets minder dan 20% van de mensen met een IVA-uitkering. De lange doorlooptijd² is vanuit de kwalitatieve informatie onder andere te verklaren doordat sommige deelnemers veel tijd en aandacht nodig hebben, en veel stappen moeten doorlopen om aan het werk te kunnen. Ook het starten met een onderneming of het volgen van een opleiding kost doorgaans veel tijd. Daarnaast moeten deelnemers soms door gezondheidsproblemen het traject pauzeren of afremmen.

Knelpunten in de dienstverlening

Op basis van de gesprekken met deelnemers, arbeidsdeskundigen en re-integratiebureaus constateren we een discrepantie tussen de verwachtingen van deelnemers aan het experiment en wat arbeidsdeskundigen vinden dat nodig is. Arbeidsdeskundigen proberen zo vroeg mogelijk in het proces te bepalen of werken passend dan wel haalbaar is voor de deelnemer. Dat is lastig, want arbeidsdeskundigen hebben geen inzicht in medische gegevens van de deelnemers en deelnemers overschatten zichzelf soms. Elke arbeidsdeskundige heeft een eigen voorkeur voor instrumenten om uit te zoeken wie wel of niet geschikt is voor betaald werk. De ene doet dat door intensieve gespreksvoering, de ander zet praktijkassessments of modulaire trajecten in om hier meer inzicht in te krijgen. De deelnemers willen graag zo snel mogelijk aan het werk. Deelnemers ervaren het eerste gesprek met arbeidsdeskundigen als spannend en soms moeizaam, omdat ze het gevoel hebben dat ze moeten bewijzen dat ze 'sterk' genoeg zijn om weer te gaan werken. Zelf willen ze hoogstens samen met de arbeidsdeskundige eerst uitzoeken welk werk passend is, en dan op zoek gaan naar een werkgever. Niet elke deelnemer vindt daarom een modulair traject of werkfit-traject passend voor zichzelf.

Arbeidsdeskundigen zijn van mening dat modulaire trajecten en/of werkfittrajecten essentieel zijn om de afstand tussen de doelgroep van het experiment en de arbeidsmarkt stapje voor stapje te verkleinen. Ze zetten trajecten niet alleen in om deelnemers voor te bereiden op het werk, maar soms ook om deelnemers zelf het inzicht te geven dat werk misschien niet passend is of dat de verwachtingen te hooggespannen zijn. Voor het laatste doel zijn deze trajecten eigenlijk niet bedoeld.

Een onderwerp dat alle geïnterviewde betrokkenen benoemen als algemeen knelpunt in het experiment, is dat bij een deel van de deelnemers onzekerheid en angst aanwezig is over de gevolgen van werk voor 1) het inkomen en 2) de IVA- of Wajong-DGA-status. En dat de onduidelijkheid over hoe het verder gaat na het experiment daaraan bijdraagt. Voor het grootste deel van de geïnterviewde deelnemers geldt dat dit hen niet tegenhoudt om toch werk te zoeken, maar sommigen laten zich door deze onzekerheid en angst weerhouden. Vooral mensen met een IVA maken zich zorgen over het verliezen van hun IVA als ze aan het werk gaan. Arbeidsdeskundigen leven mee met de doelgroep, maar kunnen zelf geen antwoord geven op alle vragen die spelen. Zij weten het ook nog niet, omdat het ministerie van SZW zich hier nog niet over heeft uitgesproken. Bovendien is inzicht in de volledige financiële gevolgen van aan het werk gaan (inclusief bijvoorbeeld gevolgen voor toeslagen die de dienst Toeslagen uitkeert)

² Overigens wijkt deze groep daarmee niet noodzakelijkerwijs af van de doelgroep met arbeidsbeperkingen waarvoor UWV wel structureel de re-integratieverantwoordelijkheid heeft.

moeilijk te geven. De dienst financieel inzicht wordt nog weinig ingezet door arbeidsdeskundigen. Dit kan komen omdat zij niet overtuigd zijn van de toegevoegde waarde.

Conclusie

Na de start van het dienstverleningstraject door UWV is circa eenderde van de deelnemers aan het experiment op enig moment gestart met betaald werk. Deelnemers die werk vinden, verliezen dat na verloop van tijd soms ook weer. Van de deelnemers uit de gedoogperiode is na 30 maanden 13% aan het werk. De deelnemers uit de experimenteerperiode kunnen minder lang gevolgd worden; van hen is na 18 maanden 15% aan het werk.

Door de doelgroep van het experiment worden ook stappen gezet richting werk, en stappen vooruit in sociale participatie, maar de weg naar (duurzaam) werk is vaak niet eenvoudig en de nodige belemmeringen spelen een rol. Dit is ook logisch gezien de beperkingen waar deze doelgroep mee te maken heeft. Tegelijkertijd zien we dat, als het lukt om stappen te zetten - soms ook kleine stappen-, dat veel kan bijdragen aan het gevoel van welbevinden van de doelgroep.

De dienstverlening van UWV is in meerdere opzichten passend voor de doelgroep van het experiment. De deelnemers moeten dezelfde stappen doorlopen als de reguliere doelgroepen van UWV, en de arbeidsdeskundigen missen daarin voor deze doelgroep geen specifieke vormen van dienstverlening. Tegelijkertijd zien we ook dat de dienstverlening niet altijd aansluit bij de verwachtingen van de mensen die zich bij UWV melden. Deelnemers verwachten doorgaans dat UWV hen kan koppelen aan een werkgever, eventueel nadat ze hebben onderzocht welk werk passend is. Deelnemers verwachten vaak geen modulair traject of werkfittraject, en zien daar ook niet altijd de meerwaarde van. Aangezien de arbeidsdeskundigen deze trajecten wel belangrijk vinden voor het proces re-integratie, lijkt hier behoefte te zijn aan meer uitleg en het (wederzijds) afstemmen van verwachtingen. Zoals arbeidsdeskundigen aangeven, is er bij een deel van de doelgroep sprake van zelfoverschatting, en is betaald werk niet altijd realistisch of zijn er vele stappen nodig om daar te komen. Dit kan het verschil in waardering voor de dienstverlening tussen deelnemers en arbeidsdeskundigen mogelijk (deels) verklaren.

Arbeidsdeskundigen en re-integratiebureaus zetten de bestaande re-integratietrajecten voor de doelgroep van het experiment soms wel anders in dan voor de reguliere doelgroepen. Dat heeft dan vooral te maken met de doorlooptijd of het te bereiken doel met het modulaire traject of werkfit-traject, met als achtergrond dat er bij deze doelgroep meer tijd nodig is om stappen richting werk te zetten. Ook worden (vooral modulaire) trajecten door arbeidsdeskundigen soms ingezet voor deelnemers waarbij zij denken dat er sprake is van zelfoverschatting (en betaald werk dus niet realistisch is) met het doel de deelnemer zelf tot dit inzicht te laten komen. Op dit moment is de ruimte die er is voor het hanteren van een langere doorlooptijd of bijstelling van het einddoel van het traject afhankelijk van de flexibiliteit van de betrokken arbeidsdeskundige. Bij voortzetting van de re-integratiedienstverlening aan deze doelgroep, zou UWV kunnen overwegen de doorlooptijd of de einddoelen van modulaire en werkfittrajecten aan te passen voor deze doelgroep, zodat de mogelijkheden van deze trajecten voor alle deelnemers gelijk zijn.

Inhoud

Managementsamenvatting	1
1. Inleiding	1
1.1 Experiment: werkt re-integratiedienstverlening voor mensen met IVA of Wajong-DGA?	1
1.2 Doel en vraagstelling van de evaluatie	2
1.3 Leeswijzer	3
2. De deelnemers	4
2.1 Deelnemers aan het experiment (kwantitatief)	4
2.2 Kenmerken van de deelnemers (kwantitatief)	5
2.3 Kenmerken van de deelnemers (kwalitatief)	7
2.4 Kenmerken deelnemers volgens arbeidsdeskundigen (kwalitatief)	9
2.5 Aanmelding voor het experiment (kwalitatief)	10
2.6 Samenvatting en conclusie	10
3. Dienstverlening door UWV en re-integratiebureaus	12
3.1 Invulling van de dienstverlening (kwantitatief)	12
3.2 Dienstverlening volgens deelnemers (kwalitatief)	18
3.3 Dienstverlening volgens arbeidsdeskundigen (kwalitatief)	23
3.4 Dienstverlening volgens re-integratiebureaus (kwalitatief)	26
3.5 Samenvatting en conclusie	28
4. Stappen richting werk	31
4.1 Effecten zichtbaar in de registratie van UWV (kwantitatief)	31
4.2 Effecten volgens deelnemers (kwalitatief)	39
4.3 Effecten volgens arbeidsdeskundigen (kwalitatief)	42
4.4 Effecten volgens re-integratiebureaus (kwalitatief)	44
4.5 Perspectief van werkgevers (kwalitatief)	44
4.6 Samenvatting en conclusie	46
5. Ondersteuning bij werk	48
5.1 Gebruik voorzieningen en instrumenten (kwantitatief)	48
5.2 Perspectief van deelnemers (kwalitatief)	50
5.3 Perspectief van arbeidsdeskundigen (kwalitatief)	52
5.4 Perspectief van re-integratiebureaus (kwalitatief)	54
5.5 Samenvatting en conclusie	54
Bijlage 1: Deelvragen voor de evaluatie	56
Bijlage 2: Methodologische toelichting kwalitatief onderzoek	59
Bijlage 3: Tabellen participatieladder	62
Bijlage 4: Figuren samenhang dienstverlening en werk	66



Inleiding

Sinds april 2023 voert UWV een experiment uit waarbij re-integratiedienstverlening aan mensen zonder arbeidsvermogen wordt geboden. De re-integratiedienstverlening voor deze nieuwe doelgroep wordt kwantitatief en kwalitatief geëvalueerd. Onderzoeksbureau De Beleidsonderzoekers heeft het kwalitatieve deel van de evaluatie uitgevoerd; UWV Kenniscentrum voerde het kwantitatieve deel uit. In dit tussenrapport, dat is opgesteld halverwege het experiment, zijn beide delen geïntegreerd. In dit inleidende hoofdstuk beschrijven we de achtergrond van het onderzoek, het doel en bijbehorende onderzoeksvragen, en de onderzoeksopzet.

1.1 Experiment: werkt re-integratiedienstverlening voor mensen met IVA of Wajong-DGA?

UWV heeft geen wettelijke taak om personen met een Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (hierna: IVA) of die Duurzaam Geen Arbeidsvermogen hebben in de Wajong (hierna: Wajong-DGA) te ondersteunen naar werk. Dit betekent dat UWV deze groep zonder arbeidsvermogen geen re-integratiedienstverlening kan bieden, zoals die wel beschikbaar is voor mensen met een WGA-uitkering of mensen met een Wajong-uitkering met arbeidsvermogen (Wajong-nDGA).

Ondanks de arbeidsongeschiktheidsstatus van mensen in de IVA/Wajong-DGA is de afgelopen jaren gebleken dat er vanuit deze doelgroepen wel behoefte is om in aanmerking te komen

voor re-integratieondersteuning. Deze behoefte is voor SZW en UWV aanleiding geweest om gebruik te maken van het experimenteerartikel in SUWI, op basis waarvan een AMvB is opgesteld om het experiment mogelijk te maken. Op basis van deze AMvB biedt UWV vanaf april 2023 vijf jaar lang re-integratieondersteuning aan deze groepen.

Gedurende de vijf jaar doorlooptijd van het experiment wordt onderzocht of ondersteuning naar werk de arbeidsparticipatie van deze groepen bevordert en of het bestaande re-integratie-instrumentarium (dat ingezet wordt voor uitkeringsgerechtigden met een re-integratieverplichting) ook aansluit bij de behoeften van deze nieuwe doelgroep (IVA/Wajong-DGA).

In de Nota van Toelichting op het experiment is te lezen dat door middel van onderzoek ook wordt nagegaan welke maatschappelijke en individuele baten re-integratieondersteuning en werk voor deze groepen kunnen hebben. De aanname is dat de inzet van ondersteuning de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie en maatschappelijk welzijn voor personen uit deze groep vergroot.

Box. Vóór de experimenteerperiode was er al een gedoogperiode

*De AMvB is ingegaan per **april 2023 (experimenteerperiode)**. Vanaf **februari 2022** werd echter al gedoogd dat UWV financiële middelen inzet om re-integratiedienstverlening aan te bieden aan personen met een IVA- of Wajong-DGA-uitkering (**gedoogperiode**).*

De wettelijke instrumenten loondispensatie en proefplaatsing konden tussen februari 2022 en april 2023 (gedoogperiode) niet worden ingezet voor deze doelgroep. Vanaf april 2023 (experimenteerperiode) is het gehele re-integratie-instrumentarium van UWV opengesteld voor personen die zijn aangemerkt als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt, dus inclusief de instrumenten loondispensatie en proefplaatsing.

1.2 Doel en vraagstelling van de evaluatie

Het doel van het experiment is zicht te krijgen op de mogelijkheden om doelmatig en doeltreffend re-integratiedienstverlening aan deze doelgroep aan te bieden. De hoofdvragen van het onderzoek luiden:

1. In hoeverre **komen en blijven** mensen met een WIA-IVA-uitkering en mensen met een Wajong-DGA-uitkering die zich melden bij UWV voor re-integratiedienstverlening **aan het werk** en **welke re-integratiedienstverlening** is ingezet om hen hierbij te ondersteunen?
2. In hoeverre beoordelen de betrokkenen (deelnemers, arbeidsdeskundigen en derden) de re-integratiedienstverlening (en de onderdelen van de re-integratiedienstverlening) als van **toegevoegde waarde** bij het benutten van de arbeidsmogelijkheden van de individuele deelnemer?

De hoofdvragen van de evaluatie zijn uitgewerkt in een aantal deelvragen. Deze deelvragen zijn te vinden in Bijlage 1 van dit rapport. Bijlage 2 bevat de methodologische verantwoording.

De evaluatie bestaat uit een kwantitatief en een kwalitatief deel. Dit rapport beschrijft de uitkomsten van beide onderdelen. Het *kwantitatieve* deel is door UWV Kenniscentrum uitgevoerd, en geeft inzicht in het aantal deelnemers, de door UWV ingezette dienstverlening en de mate waarin de deelnemers stappen zetten richting werk. Hiervoor is gebruik gemaakt van de beschikbare registratiegegevens in de systemen van UWV.

Het *kwantitatieve* deel is uitgevoerd is door bureau De Beleidsonderzoekers. Dit deel geeft, op basis van interviews en focusgroepen, inzicht in de verwachtingen van en ervaringen met de dienstverlening in de praktijk vanuit de perspectieven van deelnemers, arbeidsdeskundigen, re-integratiebedrijven en werkgevers.

1.3 Leeswijzer

Hieronder geven we per hoofdstuk de belangrijkste onderwerpen weer:

Inhoud van het hoofdstuk	
Hoofdstuk 2	Kennismaking met de deelnemers: hun kenmerken en motivatie om zich bij UWV te melden
Hoofdstuk 3	De door UWV ingezette dienstverlening en ervaringen met de dienstverlening vanuit deelnemers, arbeidsdeskundigen en re-integratiebureaus gezien
Hoofdstuk 4	De effecten van de dienstverlening op de stappen die deelnemers zetten richting werk
Hoofdstuk 5	Het gebruik van voorzieningen en instrumenten door werkenden, en ervaringen van deelnemers hiermee.



De deelnemers

In dit hoofdstuk beschrijven we de kenmerken van de totale groep deelnemers aan het experiment en de verschillende redenen die de deelnemers hadden om bij UWV om hulp te vragen. Met deelnemers bedoelen we iedereen waarvoor door de arbeidsdeskundige een dienstverleningstraject is gestart.

2.1 Deelnemers aan het experiment (kwantitatief)

Box. Dienstverleningstraject en re-integratietraject

In dit rapport worden twee woorden gebruikt die wellicht op elkaar lijken, maar die niet hetzelfde zijn. Dat zijn dienstverleningstraject en re-integratietraject.

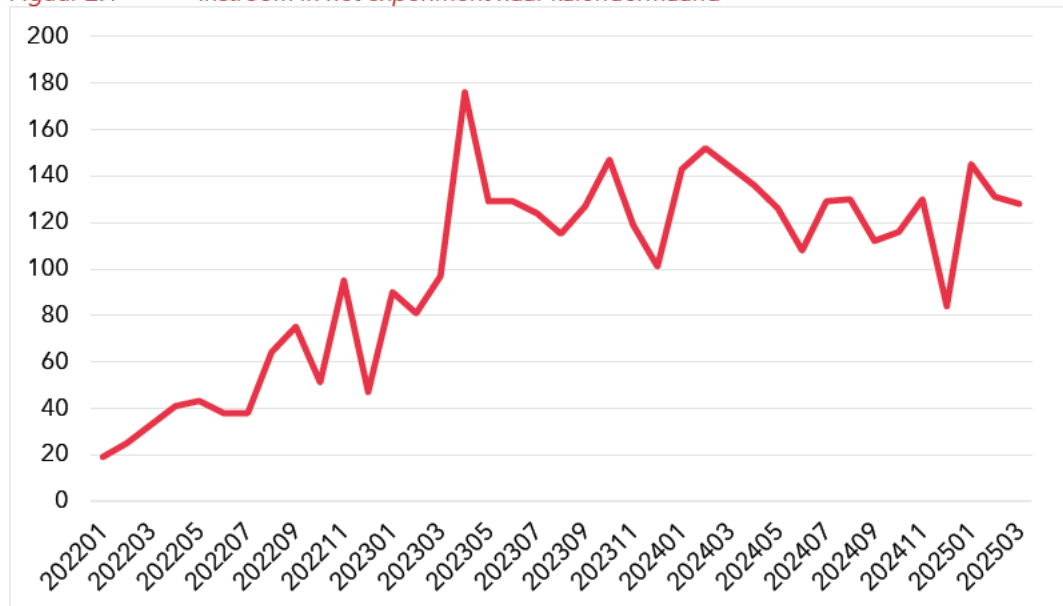
Het *dienstverleningstraject* beslaat de gehele dienstverlening en alles wat daaronder valt. Dit is een min of meer administratief begrip: een arbeidsdeskundige start bij het eerste gesprek met een cliënt een dienstverleningstraject en registreert binnen dat dienstverleningstraject alle stappen die gezet zijn. Het dienstverleningstraject is in dit onderzoek een belangrijk begrip omdat UWV Kenniscentrum alleen cijfers heeft over mensen voor wie een dienstverleningstraject is aangemaakt. Mensen die bijvoorbeeld naar het algemene nummer van

UWV hebben gebeld maar die vervolgens geen gesprekken met een arbeidsdeskundige hebben gehad, zijn niet zichtbaar in de cijfers³.

Een *re-integratietraject* is één van de zaken die een arbeidsdeskundige kan inzetten voor cliënten. Deze trajecten worden door UWV ingekocht bij re-integratiebureaus. In het volgende hoofdstuk beschrijven we welke re-integratietrajecten arbeidsdeskundigen inkopen voor deelnemers aan het experiment. Een re-integratietraject kan dus onderdeel uitmaken van het gehele dienstverleningstraject.

Er is een dienstverleningstraject opgestart voor ruim 4.000 deelnemers, waarvan 961 gedurende de gedoogperiode en 3.071 gedurende de experimenteerperiode. De figuur hieronder laat zien dat het aantal mensen met een IVA- of Wajong-DGA-uitkering dat zich bij UWV meldt voor ondersteuning, vanaf begin 2022 toeneemt van circa 20 per maand tot 80-90 per maand. Vanaf april 2023, de start van de experimenteerperiode, is het aantal nieuwe deelnemers per maand circa 120.

Figuur 2.1 Instroom in het experiment naar kalendermaand



2.2 Kenmerken van de deelnemers (kwantitatief)

De volgende cijfers zijn afkomstig uit de registratie van UWV. Er wordt telkens een onderscheid gemaakt tussen deelnemers die zich gedurende de gedoogperiode (februari 2022 tot april 2023) meldden voor dienstverlening en deelnemers die zich vanaf het moment dat de experimenteerperiode (vanaf april 2023) begon meldden voor dienstverlening.

³ In 2024 vingen wij in het kwalitatieve onderzoek signalen op dat dit gebeurde: bij het bellen naar het algemene nummer van UWV kregen mensen wel eens te horen dat er geen dienstverlening voor hen beschikbaar was. In 2025 vingen we niet meer dit soort signalen op. We kunnen niet met zekerheid zeggen dat dit probleem volledig opgelost is. Ook als mensen zichzelf bedenken en er geen afspraak met de arbeidsdeskundige tot stand komt, is dit niet zichtbaar in de registratie.

Tabel 2.1 Type uitkering van deelnemers

	Gedooisperiode (feb 2022-apr 2023)		Experiment (apr 2023-mrt 2025)		Totale periode (feb 2022-mrt 2025)	
	#	%	#	%	#	%
Type uitkering						
IVA	354	37%	1.251	41%	1.605	40%
oWajong	306	32%	775	25%	1.081	27%
Wajong2010	132	14%	340	11%	472	12%
Wajong2015	117	12%	700	23%	817	20%
Overig ⁴	38	4%	5	0%	43	1%
Totaal	947	100%	3.071	100%	4.018	100%

Bovenstaande tabel laat zien dat de samenstelling van de deelnemers naar type uitkering enigszins verschilt tussen de gedoo- en experimenteerperiode. Het aandeel deelnemers met een Wajong2010- of oWajong-uitkering is gedurende de experimenteerperiode lager dan gedurende de gedooisperiode, ten gunste van mensen met een Wajong2015-uitkering. Het aandeel mensen met een IVA is in de experimenteerperiode iets hoger dan in de gedooisperiode. Er zijn in de totale periode ongeveer anderhalf keer zoveel deelnemers met een Wajong-uitkering als deelnemers met een IVA-uitkering.

Van de totale groep mensen met een IVA-uitkering heeft circa 1,0% zich gemeld voor dienstverlening. Van de totale Wajong-DGA groep is dit circa 1,7%.⁵

Tabel 2.2 Persoonskenmerken van deelnemers, afgezet tegen totale IVA- en Wajong-populaties

	IVA			Wajong		
	Gedoo- periode	Experiment	Totaal IVA- populatie	Gedoo- periode	Experiment	Totaal Wajong- populatie
Leeftijd						
<25	5%	3%	8%	15%	24%	14%
25-35	15%	17%	15%	44%	38%	25%
35-45	34%	30%	17%	27%	26%	23%
45-55	33%	34%	20%	10%	9%	19%
>55	14%	17%	35%	4%	3%	19%
Geslacht						
man	57%	49%	48%	63%	63%	54%
vrouw	43%	51%	52%	37%	37%	46%
Diagnose						
onbekend ⁶	3%	6%	7%	20%	34%	47%
hart	7%	7%	10%	1%	0%	0%
botspier	18%	12%	21%	1%	2%	1%

⁴ Vermoedelijk gaat het hier om registratiefouten.

⁵ De totale doelgroep bestond in 2023 uit circa 160.000 personen voor de IVA-groep (bron: CBS) en 140.000 personen voor de Wajong-DGA groep (bron: UWV).

⁶ Alle Wajongers van de Wajong2015 vallen in deze categorie. Voor deze groep worden geen diagnosecodes meer geregistreerd.

zenuw	13%	17%	16%	4%	3%	4%
ontwikkeling	6%	8%	2%	26%	21%	15%
psychisch	34%	31%	22%	42%	36%	28%
overig	19%	19%	22%	6%	4%	4%

De bovenstaande tabel laat de leeftijdscategorie, het geslacht en de diagnosegroep van deelnemers zien. De totaalkolommen geven de samenstelling van de totale doelgroep van het experiment weer, en niet alleen van de deelnemers aan het experiment.

De **leeftijd** op het moment van de start van de dienstverlening verschilt niet veel tussen de gedoog- en de experimenteerperiode. Wel is er een groot verschil tussen de IVA en Wajong. De Wajong-populatie is in algemene zin veel jonger dan de groep met IVA en dit komt ook tot uitdrukking in de verdeling naar leeftijdsklasse van de deelnemers. De deelnemers met een Wajong zijn vaak tussen de 25 en 45 jaar, de deelnemers met een IVA tussen de 35 en 55 jaar. In de experimenteerperiode zijn relatief veel deelnemers met een Wajong jonger dan 25 jaar.

Voor wat betreft **geslacht** valt op dat gedurende de gedoogperiode mannen met een IVA vaker om dienstverlening vragen terwijl dit gedurende de experimenteerperiode omgekeerd is en meer in lijn is met de verdeling man/vrouw in de totale IVA-populatie. Voor de Wajong-populatie zien we dat relatief veel mannen om dienstverlening vragen.

Bij de **diagnose** waar de uitkering op gebaseerd is, zien we dat deze bij een groot deel van de Wajong-doelgroep onbekend is.⁷ Zowel bij de IVA-doelgroep als de Wajong-doelgroep lijken de diagnosecategorieën ontwikkelingsstoornis⁸ en psychische beperking te zijn oververtegenwoordigd in de deelnemers aan het experiment.

2.3 Kenmerken van de deelnemers (kwalitatief)

In deze paragraaf beschrijven we de resultaten van interviews met de 62 geïnterviewde deelnemers aan het experiment.⁹ Hun hulpvragen bij de aanmelding waren één of meerdere van de volgende:

- Hulp zoeken bij het vinden van werk
- Oriëntatie op de arbeidsmarkt; uitzoeken welk werk passend is
- Bekostiging van een opleiding aanvragen
- Melding maken van reeds gevonden werk
- Toestemming vragen voor het starten van een eigen onderneming

Hierbij valt op dat geïnterviewde deelnemers bij de melding bij UWV over het algemeen niet verwachten dat er trajecten ingezet zullen worden. De verwachting is eerder dat UWV met hen op zoek zal gaan naar een passende werkgever.

⁷ Voor de Wajong2015-groep worden door UWV geen diagnosecodes meer geregistreerd.

⁸ Hieronder vallen o.a. verstandelijke beperking, autistisch spectrumstoornissen, aandachtstekortstoornis (ADHD, ADD), gedragsstoornis of leerstoornis. (Bron: Berendsen, E., M. Stoutjesdijk. Kennismemo 07/18 Samenvatting dossieronderzoek Wajong. UWV, 1 oktober 2007)

⁹ We hebben een gevarieerde groep deelnemers gesproken op basis van type uitkering (45% Wajong, 55% IVA), geslacht (48% man, 52% vrouw) en aanmelding gedurende de gedoog-/experimenteerperiode (45% resp. 53%). We kunnen geen uitspraken doen over de representativiteit van deze groep deelnemers, maar hebben wel gestreefd naar een goede dwarsdoorsnede van de doelgroep. Meer informatie over de werving en de respondenten is te vinden in bijlage 2.

Doenvermogen onder deelnemers is opvallend goed

De respondenten die wij hebben gesproken, hebben naar inschatting van de onderzoekers een hoog doenvermogen¹⁰. Dit is aan de ene kant opvallend, omdat de doelgroepen IVA en Wajong-DGA niet per definitie een hoog doenvermogen hebben. Aan de andere kant ligt het ook voor de hand, omdat de deelnemers aan het experiment de mensen zijn die de mentale ruimte hebben om aan werk te denken en bovendien UWV weten te vinden met hun dienstverleningsvraag. Hierbinnen kan nog sprake zijn van een selectie-effect bij de aanmelding voor deelname aan een interview (zie bijlage 2 voor een beschrijving van de opzet van het onderzoek).

We zien ook dat deelnemers die toch weer stoppen met de dienstverlening, dat doen omdat 1) de dienstverlening én werken onverwachts toch niet aansluiten bij hun doenvermogen of 2) hun doenvermogen tijdelijk lager is vanwege ontwikkelingen in hun privésituatie en/of bepaalde levensgebeurtenissen. Deze doelgroep heeft ook de vrijheid om de dienstverlening weer stop te zetten. We zien geen voorbeelden van deelnemers die de dienstverlening tóch voortzetten ook al sluit die niet aan bij hun doenvermogen op dat moment.

Motivatie om (weer) te willen werken

De deelnemers die wij hebben geïnterviewd voor het kwalitatieve onderzoek zijn allemaal zeer gemotiveerd om werk te vinden, een bedrijf te starten of een opleiding te volgen. Deze doelgroep hoeft niet aangespoord te worden om te participeren – sterker nog, sommige van hen moeten in hun wensen en enthousiasme eerder een beetje afgeremd worden.

Er zijn vier veelgenoemde redenen om (weer) aan het werk te willen: een bijdrage leveren aan de maatschappij, zelfontwikkeling, nieuwe mogelijkheden zien en een salaris willen verdienen. De meeste respondenten noemen meerdere redenen tegelijkertijd. Hieronder beschrijven we de verschillende redenen, op volgorde van vaakst genoemd tot minst vaak genoemd.

Reden 1: Met werk kun je bijdragen aan de samenleving

Voor veel respondenten is werk een manier om bij te dragen aan de samenleving. Werken 'hoort er gewoon bij'. Sommige mensen met een IVA-uitkering wilden na het ontstaan van hun ziekte of beperking direct weer aan de slag. Het feit dat zij volledig arbeidsongeschikt werden bevonden, voelde voor hen heel dubbel: de inkomenszekerheid vonden ze fijn, maar het gevoel niet mee te kunnen doen aan de samenleving ervoeren zij als deprimerend. Voor deze respondenten is er eigenlijk geen specifiek moment geweest waarop ze zich realiseerden dat ze wilden gaan werken – de wens om te werken is eigenlijk nooit weggeweest. Sommige deelnemers vinden het 'gewoon' niet fijn om stil te zitten. Zij willen graag een daginvulling en -structuur hebben.

Reden 2: Groeien als persoon

Respondenten willen ook participeren om zichzelf te ontwikkelen. Een veelgenoemde reden is weer onder de mensen te zijn, te communiceren met anderen, nieuwe kennissen en vrienden te maken. Daarnaast biedt participatie voor deze respondenten ook de mogelijkheid om weer nieuwe dingen te leren en te onderzoeken wat er met de huidige beperking al dan niet kan. Niet iedereen heeft die kennis van de eigen beperking of ziekte, sommigen willen graag ontdekken

¹⁰ <https://www.uwv.nl/assets/files/88b63f01-c607-4cd6-84aa-a3b43a7e53d6/doenvermogen-en-basisvaardigheden-verkenning-van-de-begrippen-binnen-uwv-context.pdf>

welke kansen er bestaan en welke grenzen er zijn. We spraken vrij veel respondenten die zelfontwikkeling principieel erg belangrijk vinden.

Reden 3: Medische en persoonlijke ontwikkelingen tijdens de ziekte

Er zijn mensen die enigszins herstellen van een beperkende ziekte, zoals respondenten die na ernstig hersenletsel toch weer goed kunnen functioneren. En er zijn mensen die een voorspelbare beperking hebben en die na een (lang) leertraject heel goed weten waar hun sterke kanten liggen en hoe zij die in werk willen inzetten.

Daarnaast zijn er respondenten (met name met een IVA-uitkering) die gedurende hun ziekte een nieuwe interesse hebben ontwikkeld, en daar graag iets mee willen doen. De nieuwe interesse is dan vaak niet echt gerelateerd aan het vorige werk of de vorige werkervaringen).

Er zijn ook deelnemers die al veel ervaring hebben met vrijwilligerswerk en mantelzorg, die daardoor het gevoel hebben dat betaald werk hen ook wel weer zou moeten lukken.

Reden 4: Financiën

Op financieel vlak spelen in hoofdlijnen twee motivaties: ten eerste heeft een deel van de deelnemers de behoefte om financieel meer onafhankelijk te zijn, en ten tweede hopen sommigen financieel meer ruimte te krijgen door te gaan werken. Enkele respondenten geven aan dat ze wel kunnen rondkomen van hun huidige uitkering, maar dat ze geen geld over hebben voor leuke dingen zoals uitjes met vrienden of vakanties naar het buitenland. Het gaat vooral om Wajong-gerechtigden – voor hen is een uitkering ter hoogte van 75 procent van het WML niet ruim. Ook IVA-gerechtigden die voorheen geen hoog salaris hadden, hebben soms deze motivatie. We spraken bijvoorbeeld een deelnemer die – gebaseerd op een studentenbaantje in een callcenter – minder dan 300 euro per maand uitkering ontvangt en dus financieel volledig afhankelijk is van de partner.

2.4 Kenmerken deelnemers volgens arbeidsdeskundigen (kwalitatief)

De arbeidsdeskundigen vinden de IVA- en de Wajong-DGA-groepen niet heel anders dan respectievelijk de WGA en Wajong-nDGA ('met arbeidsvermogen').

Een belangrijk kenmerk van de deelnemers aan het experiment, is dat zij allemaal erg gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan. Dat vinden arbeidsdeskundigen leuk en inspirerend. Arbeidsdeskundigen laten tijdens de focusgroepen weten dat zij een verschil ervaren tussen aanmeldingen door mensen met een IVA-uitkering en aanmeldingen door mensen met een Wajong-DGA-uitkering. Hun behoeften en dienstverleningsvraag lopen uiteen. Mensen met een **IVA-uitkering** melden zich volgens arbeidsdeskundigen aan omdat zij iets willen betekenen voor de samenleving en vaak omdat er iets veranderd is in hun ziektebeeld. Ze hebben vaak een vrij specifiek beroep op het oog en melden zich bij UWV omdat ze hulp nodig hebben dat beroep te verwezenlijken. Het kan ook om een eigen onderneming gaan. Mensen met een **Wajong-DGA-uitkering** zijn ook op zoek naar meerwaarde in de samenleving, maar arbeidsdeskundigen hebben de ervaring dat hun aanmeldingen wat vaker financieel gedreven zijn. Ze hopen met andere woorden meer financiële ruimte te krijgen als ze gaan werken.

2.5 Aanmelding voor het experiment (kwalitatief)

Merendeel weet bij melding niet af van het experiment

Het merendeel van de geïnterviewden is niet op de hoogte van het experiment wanneer zij zich melden bij UWV. Zij zijn in contact gekomen met UWV omdat zij op zoek waren naar ondersteuning op weg naar werk en zijn zich vaak niet bewust dat deze ondersteuning eerder niet door UWV geboden werd aan mensen zonder arbeidsvermogen.

Enkele respondenten die niet afwisten van het experiment, merken op dat het opvallend was dat UWV nu wel direct reageerde op hun hulpvraag, terwijl ze eerder lange wachttijden hadden ervaren of geen gehoor kregen. Enkele van deze respondenten zeggen dat zij meerdere keren zelf hadden gebeld zonder resultaat, wat suggereert dat zij eerder wel hulp zochten maar deze hulp niet hebben gekregen. Zij hebben vaak het gevoel dat ze nu (tijdens het experiment) bij UWV eindelijk de juiste persoon aan de telefoon hebben gehad.

Een klein aantal geïnterviewde deelnemers kent het experiment wel. Ze hebben bijvoorbeeld over het experiment gelezen in een nieuwsbericht van UWV. Er zijn ook deelnemers die via derden gehoord hebben over het experiment. Die derden zijn dan professionals in hun netwerk, zoals maatschappelijk werkers, huisartsen of bewindvoerders.

Klein deel van de respondenten geholpen bij de aanmelding door derden

Het merendeel van de respondenten nam zelf contact op met UWV. Een klein deel van de geïnterviewde deelnemers kwam via intermediairs of externe begeleiders in contact met UWV. Deze intermediairs of externe begeleiders spelen een belangrijke rol in drie fasen:

1. Bewustmaking van het experiment: intermediairs/externe begeleiders informeren deelnemers over de mogelijkheid van de dienstverlening (zoals we hierboven ook al aangaven).
2. Ondersteuning bij het aanvragen: dragen bij aan het eerste contact tussen de deelnemer en UWV en trekken zich terug zodra het contact is gelegd.
3. Continueren van begeleiding: sommige intermediairs/externe begeleiders blijven betrokken tijdens het traject, omdat er bijvoorbeeld een IPS-traject is aangevraagd.

De rollen van de intermediairs en externe begeleiders zijn divers. Het gaat hier om professionele hulpverleners (onder andere maatschappelijk werkers; GGZ-verpleegkundigen; huisartsen; zorgaanbieders); werk- en ondersteuningsorganisaties (onder andere belangenorganisaties, coördinatoren van vrijwilligerswerk, werkfitcoaches van andere organisaties); en informele netwerken (vrienden en kennissen; collega's; mededeelnemers die ervaringen delen).

2.6 Samenvatting en conclusie

Van mensen met een IVA- of Wajong-DGA uitkering wordt niet verwacht dat zij gaan werken. Deelname aan het experiment is dan ook geheel vrijwillig en op eigen initiatief. Sinds januari 2022 is voor ruim 4.000 mensen met een IVA- of Wajong-DGA-uitkering een dienstverleningstraject gestart, waarvan iets meer dan 3.000 tijdens de experimenteerperiode. Vanaf april 2023, de start van de experimenteerperiode, is het aantal nieuwe deelnemers per maand circa 120. Er zijn in de totale periode ongeveer anderhalf keer zoveel deelnemers met een Wajong-uitkering als deelnemers met een IVA-uitkering. We kunnen constateren dat er

gedurende het experiment bij de doelgroep een aanhoudende behoefte is aan dienstverlening. En dat deze behoefte er is vanuit alle uitkeringsgroepen waar het experiment zich op richt (IVA, oWajong, Wajong2010 en Wajong2015).

De deelnemers aan het experiment vormen een zeer gemotiveerde doelgroep, zo blijkt uit gesprekken met de deelnemers, arbeidsdeskundigen en re-integratiebureaus. Zij zijn over het algemeen zelfredzaam, hebben een goed doenvermogen en zijn intrinsiek gemotiveerd om (weer) te werken. Zij zochten meestal contact met UWV omdat zij zich toevallig gedurende de looptijd van het experiment klaar voelden om te gaan werken. De bekendheid met het experiment is laag. Een klein deel van hen werd door professionals zoals een huisarts of maatschappelijk werker gewezen op het experiment, en sommigen werden ook geholpen bij de aanmelding bij UWV.

Deelnemers noemen zelf vooral zingeving en persoonlijke ontwikkeling als redenen om werk te zoeken. Ook willen de deelnemers graag bijdragen aan de maatschappij, en nieuwe mogelijkheden benutten die door positieve medische of persoonlijke ontwikkelingen zijn ontstaan. Ten slotte spelen financiële afwegingen voor hen mee bij het zoeken van werk, zoals de wens om financieel onafhankelijker te zijn of meer financiële ruimte te krijgen.

De arbeidsdeskundigen bevestigen dat deelnemers iets willen betekenen voor de samenleving. Hun beeld is dat er bij mensen met een IVA-uitkering vaker iets is veranderd in hun ziektebeeld en dat zij vaker een vrij specifiek beroep op het oog hebben bij aanmelding. Bij mensen met een Wajong-DGA-uitkering is volgens arbeidsdeskundigen de aanmelding vaker (mede) financieel gedreven.



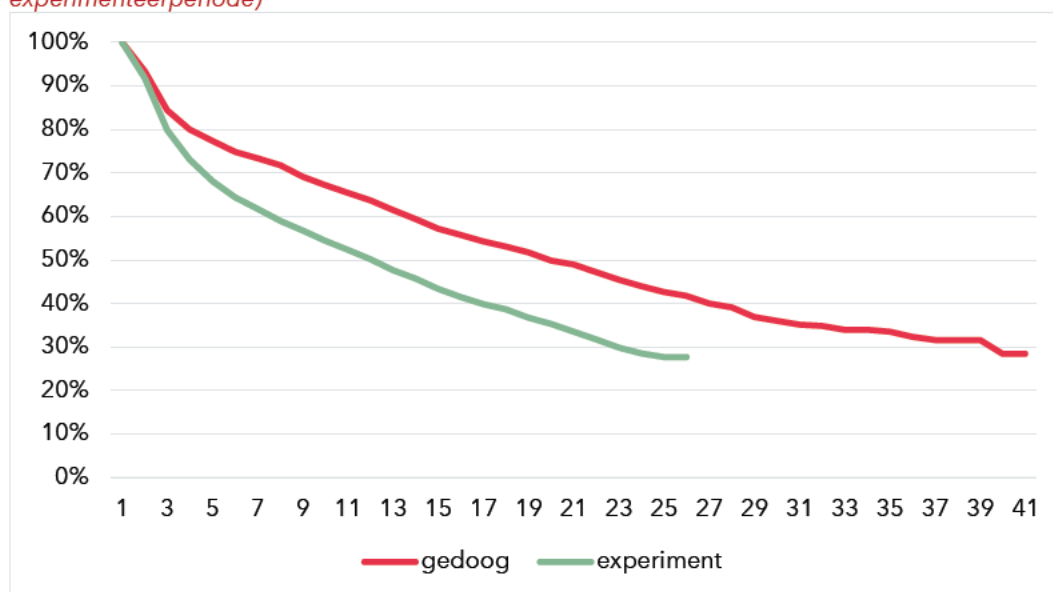
Dienstverlening door UWV en re- integratiebureaus

Re-integratie-ondersteuning door UWV valt uiteen in twee delen. Allereerst voert UWV gesprekken met werkzoekenden (interne dienstverlening). Daarnaast kan UWV re-integratietrajecten inkopen bij re-integratiebureaus of scholing inzetten (externe dienstverlening). In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen van deelnemers, arbeidsdeskundigen en re-integratiebureaus met de interne en externe dienstverlening. De inzet van voorzieningen en instrumenten voor werkenden komt aan de orde in hoofdstuk 5.

3.1 Invulling van de dienstverlening (kwantitatief)

De onderstaande figuur laat zien hoe lang de dienstverlening aan deelnemers van het experiment duurt. Zo is te zien dat na 25 maanden ruim 40 procent van de mensen die gedurende de gedoogperiode om dienstverlening hebben gevraagd, nog steeds dienstverlening heeft. Voor de experimenteerperiode is dit iets minder dan 30 procent.

Figuur 3.1 Duur van dienstverlening (x maanden na start, gedoog- versus experimenteerperiode)



Gestarte dienstverlening wordt voor mensen met een IVA-uitkering sneller beëindigd dan voor mensen met een Wajong-uitkering. Zo laat de onderstaande figuur zien dat de dienstverlening voor de helft van de deelnemers met een IVA-uitkering na ongeveer 12 maanden beëindigd is. Op datzelfde moment krijgt ongeveer 55 procent van de mensen met een Wajong-uitkering nog dienstverlening.

Figuur 3.2 Duur van dienstverlening (x maanden na start, naar type uitkering)



We weten niet wat de reden is voor de beëindiging van de dienstverlening. Dit kan zowel betekenen dat iemand stopt met de dienstverlening zonder resultaat, als dat iemand succesvol aan het werk is gegaan. Wat wel opvalt is voor een aanzienlijk deel van de groep (circa een derde) de dienstverlening binnen een half jaar wordt beëindigd. In hoofdstuk 4 gaan we in op de mate waarin deelnemers na dienstverlening aan het werk komen en blijven.

Dienstverlening intern: gesprekken met een arbeidsdeskundige

Tabel 3.1 laat het gemiddelde aantal gesprekken per tijdvak ná start van het dienstverleningstraject zien. In de eerste zes maanden van het dienstverleningstraject hebben de deelnemers bijvoorbeeld één à twee gesprekken; na anderhalf jaar is dat minder dan één gesprek per zes maanden.

Tabel 3.1 Gemiddeld aantal gesprekken per tijdvak (maanden na start)

Periode	Uitkering	0-6	6-12	12-18	18-24	24-30
Gedooog	IVA	2,33	0,90	0,70	0,57	0,51
	Wajong	1,96	0,89	0,67	0,58	0,74
Experimenteer	IVA	1,96	0,69	0,49	0,35	NB
	Wajong	1,75	0,69	0,64	0,61	NB

NB: niet bekend omdat mensen nog niet lang genoeg kunnen worden gevolgd

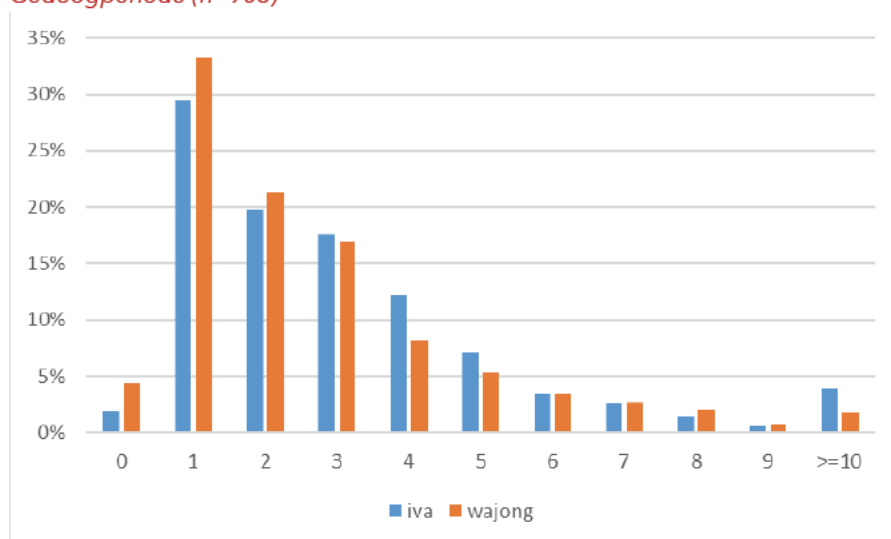
Dat het gemiddeld aantal gesprekken direct na start hoger is, is logisch omdat dienstverleningstrajecten starten met een oriëntatiegesprek en mogelijke vervolgesprekken om een goed beeld van de deelnemer en diens kansen op betaald werk te krijgen en om samen met de deelnemer te bepalen welke dienstverlening nodig is om dat doel te bereiken. Zodra een extern re-integratietraject wordt ingekocht, vermindert doorgaans het contact met de arbeidsdeskundige.

Dienstverlening is maatwerk waarbij de inzet van dienstverlening (waaronder gesprekken) onder andere afhangt van de behoefte van de deelnemer. Het aantal gesprekken kan daardoor sterk verschillen tussen deelnemers. Dit is weergegeven in figuur 3.3. De meeste deelnemers hebben in het eerste jaar na start van de dienstverlening 1 tot 3 gesprekken met de arbeidsdeskundige. Een klein deel van de deelnemers heeft meer dan 5 gesprekken in het eerste jaar. De verschillen tussen mensen met IVA en Wajong zijn niet groot. Ook is er geen sprake van grote verschillen tussen de gedooog- en experimenteerperiode.¹¹

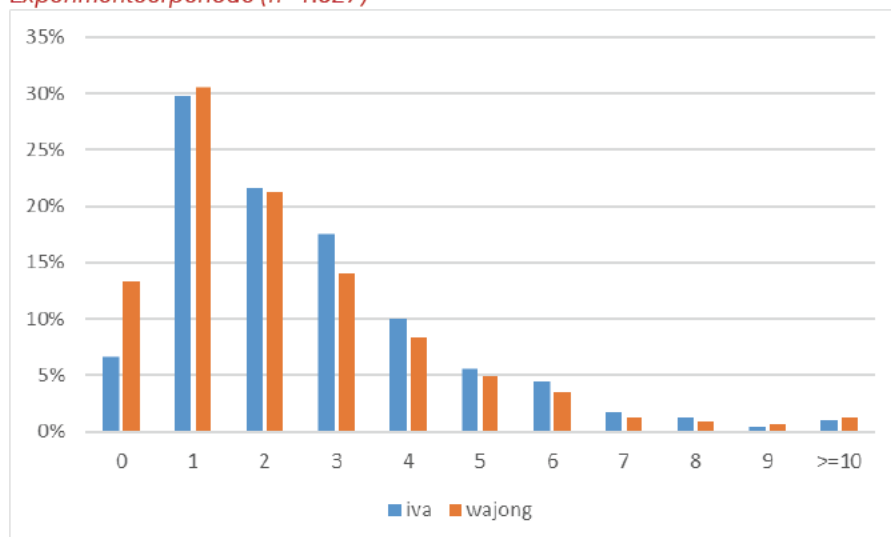
¹¹ We zien dat de groep die gedurende het eerste jaar géén gesprekken heeft gehad hoger is gedurende de experimenteerperiode dan gedurende de gedooogperiode. Gedurende de gedooogperiode werd deelname aan het experiment niet geregistreerd en werden deelnemers aan het experiment afgeleid uit gegevens over ingezette dienstverlening. Vanaf invoering van de experimenteerregeling wordt wel een speciale doelgroep aangemaakt maar wordt voor een klein deel (circa 10%) van de mensen gedurende de eerste 6 maanden na start van het dienstverleningstraject geen dienstverlening ingezet. Mogelijk heeft dit te maken van no-show; mensen doen wel een verzoek maar komen uiteindelijk niet opdagen voor een afspraak.

Figuur 3.3 Verdeling aantal gesprekken gedurende het eerste jaar na start dienstverlening naar uitkering en periode. (x-as: het aantal gesprekken in het eerste jaar)

Gedooopperiode (n=903)



Experimenteerperiode (n=1.527)



Dienstverlening extern: trajecten

Voor de inzet van extern ingekochte re-integratietrajecten maken we onderscheid tussen:

- **Modulaire trajecten:** participatie-interventie (gericht op verminderen van sociaal isolement), bevorderen maatschappelijke deelname, praktijkassessment (inzicht in interesses, capaciteiten en mogelijkheden van de kandidaat) en begeleiding tijdens scholing. De duur van deze trajecten is 5 maanden.¹²
- **Werkfit:** Versterken van de werknemersvaardigheden (op tijd komen, samenwerken), verbeteren van persoonlijke effectiviteit (zelfvertrouwen, assertiviteit) en inzicht in

¹² Uitzondering hierop is het traject 'begeleiding bij scholing', de looptijd daarvan is afhankelijk van de looptijd van de opleiding.

arbeidsmarktpositie (welk werk past, welke beroepen bieden perspectief). De looptijd is maximaal 18 maanden.

- **Naar werk:** gericht op begeleiding richting werk of ondernemerschap door sollicitatietraining, netwerktraining, vacatureanalyse en arbeidsmarktverkenning en introductie bij potentiële werkgevers. De looptijd is maximaal 9 maanden.
- **Werkbehoud:** kortstondige intensieve begeleiding gericht op het behouden van werk in loondienst of als zelfstandige, voor mensen die niet in aanmerking komen voor een jobcoach. De looptijd is maximaal 3 maanden.¹³
- **Scholing:** opleidingen gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidsbeperking.
- **Individuele plaatsing & steun (IPS):** 2- of 3-jarige trajecten specifiek bedoeld voor mensen met psychische aandoeningen.
- **Financieel inzicht:** heeft tot doel om cliënten te informeren over de gevolgen van werk op het totaalinkomen.

We kijken eerst naar de totale inzet van re-integratietrajecten, ongeacht het type traject (kolom "Minimaal één traject" in tabellen 3.2 en 3.3). Gedurende de gedoogperiode is in het eerste jaar na start dienstverlening voor circa 45% van de deelnemers minimaal één traject ingekocht, in de experimenteerperiode was dit 44%. Werkfit-trajecten en modulaire trajecten worden het meest ingezet. Tabel 3.2 laat zien dat in de experimenteerperiode vaker modulaire trajecten worden ingezet.

Tabel 3.2 Inzet re-integratietrajecten eerste jaar na start dienstverlening, naar periode¹⁴

Periode		Minimaal één traject	Modulair	Werkfit	Naar werk	Werk-behoud	IPS	Scholing	Financieel inzicht	Overig
Gedoog	%	45%	14%	22%	1%	0%	5%	7%	3%	0%
	n	427	134	204	12	1	44	62	26	2
Experiment	%	44%	20%	19%	1%	1%	4%	5%	2%	1%
	n	697	308	302	21	9	57	78	30	9

Tabel 3.3 laat zien dat voor mensen met een IVA iets vaker trajecten worden ingezet dan voor mensen met een Wajong. De IVA-doelgroep volgt met name vaker een werkfit-traject. Voor de Wajong-doelgroep wordt wel iets vaker de dienst financieel inzicht ingezet dan voor de IVA-doelgroep.

¹³ Factsheet Werkbehoud. Verschil tussen jobcoaching en werkbehoud. UWV Werkbedrijf 4-2025.

¹⁴ We kijken naar inzet van trajecten in het eerste jaar na start van de dienstverlening, om zo een goede vergelijking te kunnen maken tussen de gedoogperiode en het experiment. De deelnemers in de experimenteerperiode kunnen immers nog minder lang worden gevolgd. De cijfers hebben betrekking op de deelnemers die gedurende minimaal één jaar kunnen worden gevolgd.

Tabel 3.3 Inzet re-integratietrajecten eerste jaar na start dienstverlening, naar type uitkering (in zowel de gedoog- als experimentperiode)

Uitkering		Minimaal één traject	Modulair	Werkfit	Naar werk	Werk-behoud	IPS	Scholing	Financieel inzicht	Overig
IVA	%	48%	17%	23%	2%	0%	6%	6%	0%	1%
	n	456	162	218	20	0	57	61	4	6
Wajong	%	42%	18%	18%	1%	0%	3%	5%	3%	0%
	n	702	295	302	15	1	47	85	53	5

Kosten van de dienstverlening

UWV biedt veel vormen van re-integratiedienstverlening en voorzieningen. Om de kosten van de dienstverlening te bepalen is voor dit onderzoek gekeken naar vormen van die vaak worden ingezet of relatief duur zijn: gesprekken, ingekochte trajecten en de inzet van een jobcoach (tabel 3.4).

Tabel 3.4 Gemiddelde kosten (in euro) re-integratiedienstverlening (gesprekken en ingekochte trajecten) per deelnemer¹⁵

Uitkering	Periode	Gesprekken			Ingekochte re-integratie			Jobcoach		
		1e jaar	2e jaar	3e jaar	1e jaar	2e jaar	3e jaar	1e jaar	2e jaar	3e jaar
Gedoog	IVA	771	330	257	2.391	473	494	197	120	0
	Wajong	670	330	405	2.321	488	305	422	381	357
Experiment	IVA	646	192	NB	1.632	324	NB	260	NB	NB
	Wajong	586	424	NB	1.755	482	NB	572	NB	NB

NB. Er waren geen of onvoldoende mensen die al voldoende lang konden worden gevolgd. Dit speelt alleen bij de experimenteerperiode.

De meeste kosten worden gemaakt gedurende het eerste jaar na start van de dienstverlening. De ingekochte re-integratietrajecten brengen de meeste kosten met zich mee.¹⁶

In het eerste jaar van de dienstverlening liggen de kosten van de ingezette dienstverlening gemiddeld tussen de 2.500 en 3.500 euro per deelnemer. Voor de groep die is gestart in de experimenteerperiode zijn de kosten per deelnemer gemiddeld lager dan voor de groep die is gestart in de gedoogperiode.

Alleen voor de deelnemers in de gedoogperiode kunnen we iets zeggen over de totale kosten van de dienstverlening op de langere termijn, omdat zij langere tijd te volgen zijn. Voor de deelnemers in de gedoogperiode lagen de gemiddelde kosten van de dienstverlening rond de

¹⁵ Deze tabel is gebaseerd op alle deelnemers die gedurende de betreffende periode kunnen worden gevolgd. Het aantal deelnemers dat in het 3^e jaar gevolgd kan worden is ook voor de gedoogperiode erg klein.

¹⁶ Meestal zijn de kosten in de gedoogperiode wat hoger dan in de experimenteerperiode. Dat kan komen omdat er in de experimenteerperiode ook deelnemers zijn geregistreerd die in het eerste jaar geen dienstverlening ontvangen. In de gedoogperiode konden deze niet worden meegeteld, omdat deelname aan het experiment voor die periode is afgeleid uit de inzet van dienstverlening.

6.000 euro in de eerste drie jaar.¹⁷ De gemiddelde kosten per deelnemer lijken niet sterk te verschillen tussen de IVA- en WajongDGA-groep.

De baten van de dienstverlening kunnen we op basis van dit onderzoek niet vaststellen, omdat we niet weten hoeveel van de deelnemers zonder dienstverlening ook aan het werk zouden gaan en blijven. Verder kunnen de meeste deelnemers nog niet langer dan één jaar worden gevolgd, terwijl de baten naar verwachting op langere termijn toenemen. Vanuit maatschappelijk perspectief liggen de directe financiële baten op het vlak van verminderde uitgaven aan uitkeringen en een verhoging van belastinginkomsten. De bredere baten van dienstverlening komen aan de orde in paragraaf 4.2.

3.2 Dienstverlening volgens deelnemers (kwalitatief)

Hieronder beschrijven we de ervaringen van deelnemers met de dienstverlening van UWV, vanaf het eerste contact met een arbeidsdeskundige van UWV. Onder dienstverlening vallen de gesprekken met de arbeidsdeskundige van UWV (interne dienstverlening) en de ingekochte re-integratietrajecten en scholing (externe dienstverlening). De inzet van voorzieningen en instrumenten voor werkende deelnemers komt aan de orde in hoofdstuk 5.

Eerste gesprek met arbeidsdeskundige is spannend

Veel deelnemers ervaren het eerste contact als spannend. Sommige deelnemers hebben na het eerste gesprek het gevoel dat de arbeidsdeskundige niet echt open staat om het gesprek te voeren over de mogelijkheden en hun behoeften. Zij hebben het gevoel dat hun arbeidsdeskundige tijdens het gesprek hun 'kunnen' in twijfel trekt of niet genoeg rekening houdt met hun wensen. Een aantal respondenten zegt dat ze hun arbeidsdeskundige moesten overtuigen om te laten zien dat ze wel kunnen werken.

"Dat vond ik spannend en lastig, eerst moet je iemand overtuigen dat je ziek genoeg bent, en dan moet je iemand overtuigen dat je wel iets kan doen." Deelnemer

"Ik had het gevoel dat er twijfel was of ze mij wilden helpen, dat ik moest laten zien dat ik gemotiveerd was. Ik had graag gewild dat de insteek zou zijn: dit is een gesprek om te kijken waar we mij mee kunnen ondersteunen." Deelnemer

Ook zijn er deelnemers die na een gesprek besluiten om geen verdere dienstverlening te willen ontvangen, doordat hun arbeidsdeskundige hen niet biedt wat zij hadden gehoopt. Denk daarbij aan een opleiding die iemand graag wil, maar waar de arbeidsdeskundige geen toekomstperspectief in ziet, of een re-integratietraject dat de arbeidsdeskundige voorstelt maar wat de deelnemer niet ziet zitten.

¹⁷ Dit betreft het totaal van alle kosten voor dienstverlening. Dit bedrag ligt daarom iets hoger dan het totaal van de kolommen in tabel 3.4, waarin enkele voorzieningen niet zijn meegerekend.

Deelnemers zijn blij dat UWV hen dienstverlening biedt

“Het is goed dat je ergens hulp kan ontvangen als je wel wil werken. Zolang het maar vrijblijvend is en je niet wordt gepusht. Het moet vanuit de mensen zelf komen, ik denk dat je dan het meeste bereikt.” Deelnemer

Deelnemers zijn blij dat zij een mogelijkheid hebben om gebruik te kunnen maken van dienstverlening die UWV hen nu biedt om te re-integreren. Velen zijn verbaasd om tijdens het interview te vernemen dat deze mogelijkheid er voorheen niet was – ze vinden het niet meer dan normaal dat zij van UWV hulp kunnen krijgen. De respondenten vinden het belangrijk dat ze gehoord worden wanneer zij willen werken, en de mogelijkheid krijgen om met ondersteuning van UWV op zoek te gaan naar werk.

Deelnemers zijn overwegend positief over gesprekken met arbeidsdeskundige

De meeste deelnemers zijn positief over de gesprekken die zij voeren met hun arbeidsdeskundige. Respondenten ervaren het vooral als prettig wanneer een arbeidsdeskundige met hen meedenkt en hun wensen en behoeften meeneemt in overwegingen. Deelnemers die eerder hebben geprobeerd om ondersteuning te krijgen bij het zoekproces naar werk zijn blij dat er nu wel een mogelijkheid is tot het krijgen van dienstverlening.

“Er was meteen een arbeidsdeskundige die met me ging kijken: is er wat te doen voor mij? Wat is er allemaal mogelijk?” Deelnemer

“Ze laten telkens zien dat ze proberen mijn situatie te begrijpen. Ik voel me gezien als mens, ook als het wat minder gaat.” Deelnemer

Ervaringen met re-integratietrajecten lopen sterk uiteen

Voor ongeveer de helft van de geïnterviewde deelnemers is een ingekocht re-integratietraject of scholing ingezet. Ze vertellen bijvoorbeeld dat ze een (job)coach kregen om hen te ondersteunen bij het uitwerken van plannen voor een eigen onderneming of bij het vinden van werk. De deelnemers weten zelf niet altijd precies of dit een werkfit- of ‘naar werk’-traject is. Zowel begeleiding in het kader van een werkfittraject als een ‘naar werk’-traject noemen deelnemers zelf doorgaans een jobcoach¹⁸ of ondernemerscoach. Omdat de groep geïnterviewde deelnemers die ervaring heeft met een re-integratietraject of scholing niet heel groot is, en er daarbinnen veel variatie is in ingezette trajecten kunnen we beperkte conclusies trekken over wat (niet) werkt en waarom. Hieronder beschrijven we de uiteenlopende ervaringen en de belangrijkste verklaringen die we zien voor tevredenheid of ontevredenheid.

De deelnemers waarvoor UWV een opleiding financiert zijn daarover tevreden. Ook waarderen veel deelnemers het wanneer ze ondersteuning van een coach krijgen bij het vinden van werk of het starten van een eigen onderneming, al is er niet altijd een goede klik met de coach.

¹⁸ Jobcoaching als voorziening nadat de deelnemer aan het werk is gegaan, komt aan de orde in hoofdstuk 5.

Coaching wordt vooral gewaardeerd wanneer de coaches oog hebben voor verschillende leefdomeinen en wanneer ze voor de deelnemers goed bereikbaar zijn. De respondenten waarderen het dat er iemand is die met ze meedenkt op weg naar werk. Dit lijkt bij te dragen aan het versterken van hun zelfvertrouwen.

“Ik heb het gevoel dat ik geen nummertje ben. Dat vind ik heel prettig. Het is heel persoonlijk, wat me heel erg heeft verbaasd. En dat ik de opleiding mocht gaan volgen, met extra begeleiding, om niet mezelf voorbij te lopen.”

Deelnemer (scholing met begeleiding)

“Het sociale activeringstraject was fijn, dat heeft me weer wat zelfvertrouwen gegeven. Dat was eigenlijk wel prettig. Het heeft me weer onder de mensen gebracht.”

Deelnemer

“De jobcoach is meedenkend, hij ziet altijd de mogelijkheden al voordat ik ze kan verzinnen. Ook als ik in een dipje zit heeft hij daar begrip voor. Dan laat hij mij op de pauzeknop drukken. Hij leeft en denkt mee in mijn situatie. Hij komt altijd met een oplossing.” – Deelnemer (zelfstandig ondernemer)

“Voor het out of de box denken had ik hulp nodig. En zeker het omgaan met de afwijzingen was heftig, daar was de steun ook fijn bij.” – Deelnemer (naar werk traject)

De geïnterviewde deelnemers zijn niet altijd tevreden met de trajecten die voor hen werden ingezet. Zo ervaren verschillende respondenten ingezette trajecten als te generiek, en niet toegespitst op hun specifieke situatie en behoeften. Hierdoor begrijpen deelnemers niet altijd waarom zij een bepaald traject moeten volgen. Soms duurt het ook enige tijd, of worden meerdere trajecten ingezet, voordat ze een traject krijgen dat aansluit bij hun behoefte.

“De trajecten waren echt voor niks. Ze bieden alleen banen en trajecten aan die eerder de standaard zijn, niet op mij aangepast.” Deelnemer

“UWV kan meer luisteren naar wie er voor hen zit. Ze volgen een stappenplan, terwijl de mensen en wat zij nodig hebben enorm verschillen. Ze zouden meer kunnen vragen: hoe wil jij dit doen? Hoe zie jij dat voor je? Ik hoef niet te werken, dus ik wil niet zomaar in een traject geduwd worden.” Deelnemer

Meerdere deelnemers beginnen voor zichzelf, als zzp'er of met een eigen onderneming, omdat dit beter aansluit op hun behoefte en wensen. Zij kunnen zo zelf hun werkzaamheden en werktijden bepalen. Enkele respondenten hebben ondersteuning van een re-integratiebedrijf

gekregen bij het starten van een eigen bedrijf en hebben daar overwegend positieve ervaringen mee. Arbeidsdeskundigen staan niet altijd achter de keuze van deelnemers om voor zichzelf te willen beginnen. Een aantal respondenten zegt dat zij dat jammer vinden, omdat dit in hun ogen de enige manier is waarop zij aan het werk kunnen komen.

“Ik zei: als niemand mij wil aannemen dan moet ik iets voor mezelf doen.” Deelnemer

Werkgevers worden voornamelijk door deelnemer zelf gevonden

Meerdere deelnemers zeggen dat zij vinden dat er weinig actieve begeleiding door UWV of het re-integratiebureau is bij het vinden van een baan. Wanneer zij een baan zoeken, vinden zij uiteindelijk vaak zelf een werkgever. Een aantal van hen benoemt dit als verbeterpunt: zij hadden graag meer ondersteuning ontvangen bij deze zoektocht. Een aantal respondenten zegt dat zij de verwachting hadden dat UWV of het re-integratiebureau een netwerk heeft waaruit zij hadden kunnen putten om passend werk te vinden.

“Het is lastig om via een werkfittraject aan een baan te komen. De dingen die ik daar heb geleerd hebben wel wat opgeleverd: zelfvertrouwen. Maar het is belangrijk dat je zelf op zoek gaat naar werk.” Deelnemer

“Ze zeggen: we hebben lijntjes met bedrijven. Maar daar heb ik de afgelopen weken ook niets van gehoord. Dat valt me tegen. De meerwaarde zou juist kunnen zitten in het netwerk dat zij hebben.” Deelnemer

“Mijn arbeidsdeskundige is na afronden van mijn opleiding niet meer betrokken geweest. Ik heb alle banen zelf gevonden.” Deelnemer

Deelnemers vinden het fijn als arbeidsdeskundige naast hen staat in het proces

De rol die de arbeidsdeskundige aanneemt zodra de cliënt externe dienstverlening krijgt verschilt. De weg naar werk verloopt niet lineair: soms worden stappen voorwaarts gezet en soms is het nodig om pas op de plaats te maken of zelfs weer een stap terug te doen. Deelnemers waarderen het als een arbeidsdeskundige naast hen staat in dit proces. Een aantal respondenten zegt dat ze dankbaar waren dat ze even een pauze konden krijgen of dat ze geremd werden in hun enthousiasme.

“Fijn dat ze het traject stop hebben gezet voor mij toen ik ziek werd, en dat de arbeidsdeskundige dezelfde blijft. Het staat even stil, en dan kun je het weer oppakken.” Deelnemer

Enkele respondenten hebben behoefte aan meer proactief contact vanuit UWV op het moment dat zij externe dienstverlening krijgen bij een re-integratiebureau.¹⁹ Ze geven aan dat ze het

¹⁹ Het is gebruikelijk bij de dienstverlening van UWV dat de arbeidsdeskundige weinig direct contact onderhoudt met de klant zodra een extern re-integratietraject wordt ingezet. De communicatie verloopt dan deels via het re-integratiebureau.

prettig hadden gevonden als zij soms konden sparren met hun arbeidsdeskundige over hoe de dienstverlening bij het re-integratiebureau verloopt. De arbeidsdeskundige zou hier volgens hen een meer monitorende rol moeten aannemen.

Onduidelijkheid over de financiële gevolgen bij werken

Veel deelnemers missen duidelijkheid over de financiële gevolgen van werken. Ze ervaren onzekerheid over hun toekomst en financiën. Dit is tweeledig: ze weten vaak niet wat de directe gevolgen zijn op hun inkomsten wanneer zij gaan werken, en weten ook niet of ze op lange termijn hun uitkering zullen kwijtraken. Zij ervaren hierdoor een bepaalde mate van stress over het vinden van werk. Dit houdt het grootste deel echter niet direct tegen om verder te gaan in het re-integratieproces.

“Als ik ga werken, gaat mijn inkomen omhoog en mijn toeslagen naar beneden. Het kan zelfs zo zijn dat je lager komt te zitten. Ik moet dat heel goed uitzoeken.”

Deelnemer

“Ik weet nog niet hoe ik het financieel ga rondbreien, maar ik ga het wel doen. Ik wil zeker een opleiding volgen.”

Deelnemer

“Op het moment dat ik weer ga werken zegt UWV: u bent geld aan het verdienen, dat kan gevolgen hebben voor uw uitkering, maar we kunnen nog niet zeggen wat die gevolgen zijn. Niemand kan mij zeggen wat er gaat gebeuren. Die dubbele onzekerheid: je bent al onzeker over je gezondheid, en je financiële onzekerheid wordt groter als je weg wil bij UWV.” Deelnemer

Voor deelnemers die een eigen onderneming opstarten is het erg moeilijk om een inschatting te maken van hun toekomstige inkomsten, waardoor de financiële onzekerheid voor deze doelgroep nog groter is. Een aantal van hen heeft ook geïnvesteerd in het eigen bedrijf.

“Ik heb geen idee hoeveel ik ga verdienen in de toekomst. Dat is onzeker als ondernemer.” Deelnemer

Een zeer klein aantal geïnterviewde deelnemers heeft gebruik gemaakt van de dienst Financieel Inzicht. Zij zijn hier doorgaans niet tevreden over. Het lijkt voor de financieel adviseurs vaak niet mogelijk om precies te vertellen welke invloed aan het werk gaan heeft op de inkomsten. Het lijkt vaak nog ingewikkelder te zijn wanneer er sprake is van andere financiële instrumenten, zoals loondispensatie, of vanwege de onzekerheid over toekomstige inkomsten, vooral bij het opstarten van een eigen onderneming.

3.3 Dienstverlening volgens arbeidsdeskundigen (kwalitatief)

De arbeidsdeskundigen van UWV bepalen in samenspraak met de deelnemer welke trajecten, scholing of voorzieningen worden ingezet. In deze paragraaf beschrijven we de ervaringen van de arbeidsdeskundigen met de dienstverlening aan deze doelgroep met als doel om hen stappen te laten zetten richting betaald werk.

Opstart van de dienstverlening

De periode van het eerste gesprek met een arbeidsdeskundige tot de inzet van re-integratietrajecten of scholing of het samen met de cliënt aanvragen van een voorziening, is volgens de arbeidsdeskundigen relatief lang.

Arbeidsdeskundigen vertellen dat ze het contact met de doelgroep vrijwel altijd starten door middel van een telefonisch voorgesprek en vervolgens een face-to-face gesprek. Het voorgesprek voeren ze uit om naar eigen zeggen 'een beetje gevoel te krijgen bij het soort aanmelding'. Daarnaast kunnen meerdere vervolggesprekken of mailcontact plaatsvinden.

Eén van de arbeidsdeskundigen noemt het opsturen van voorlichtingsmateriaal in de vorm van een webinar als voorbeeld.

“Er is een webinar over de Wajong en geen arbeidsvermogen. Die webinar gaat over: wat betekent het om geen arbeidsvermogen te hebben? En wat kun je nog wel? Ik vind dat een hartstikke mooie webinar. Alle mensen die zich bij mij melden laat ik altijd eerst even de webinar bekijken. Als de mensen daarna nog steeds enthousiast zijn, dan kunnen we beginnen met de dienstverlening.” Arbeidsdeskundige

Een deel van de meldingen komt voort uit zelfoverschatting

De arbeidsdeskundigen signaleren dat de motivatie van de deelnemers soms ook gepaard gaat met zelfoverschatting. Deelnemers hebben soms te hoge verwachtingen van hun mogelijkheden op het gebied van werk, met name in de Wajong-DGA-groep. Dat is voor arbeidsdeskundigen lastig om mee om te gaan. Het dilemma is: je wilt als arbeidsdeskundige dienstverlening bieden aan alle deelnemers van het experiment, maar niet voor alle deelnemers is werk passend volgens de inschatting van de arbeidsdeskundigen. Voor sommige mensen kan werken negatieve gevolgen hebben, bijvoorbeeld voor hun gezondheid of door onzekerheid over hun financiën. Die negatieve gevolgen willen arbeidsdeskundigen voorkomen. Ze voelen dat ook als hun verantwoordelijkheid.

Hoe gaan arbeidsdeskundigen om met zelfoverschatting? Dat lijkt afhankelijk te zijn van de arbeidsdeskundige en/of van de locatie. Het ene uiterste is dat een arbeidsdeskundige bij het eerste telefonische voorgesprek al afraadt verder te gaan, omdat werken waarschijnlijk niet passend is. Het andere uiterste is dat een arbeidsdeskundige met iedere deelnemer aan de slag gaat, of er nou sprake van zelfoverschatting lijkt te zijn of niet. De meeste arbeidsdeskundigen zitten daar tussenin. Zij zoeken naar bewijs dat iemand al dan niet kan werken (dagbesteding,

vrijwilligerswerk, een stage, wat zegt de verzekeringsarts, wat zegt een professional of begeleider?) en vinden methoden om iemand zelf te laten inzien dat werk (niet) realistisch is (het eerder genoemde webinar, een (modulair) traject).

“Er is best veel vraag vanuit de DGA-/IVA-doelgroep. De vraag is vaak anders dan de uitkomst. De cliënt wil vaak meer: meteen aan het werk of in een opleiding. Ik heb er de voorkeur voor een modulair of werkfittraject in te zetten, als ik een kans zie.” – Arbeidsdeskundige

De mate waarin zelfoverschatting voorkomt onder deze doelgroep, leidt tot een wens onder een deel van de arbeidsdeskundigen om meer en sneller contact te kunnen leggen met verzekeringsartsen. Arbeidsdeskundigen willen graag met verzekeringsartsen kunnen sparren over waar een deelnemer wel of niet toe in staat is. Ze zouden graag gebruik maken van een *expert opinion*, in plaats van het aan de hand van gesprekken met de deelnemer en trajecten uit te moeten zoeken. De ervaring op de een deel van de locaties is dat verzekeringsartsen/medewerkers van Sociaal-Medische Zaken (SMZ) niet goed te bereiken zijn, op andere vestigingen zijn de lijntjes juist kort. Op enkele locaties zijn projecten opgezet om dit contact te verbeteren of zijn er initiatieven van individuele medewerkers tot contact.

De doelgroep heeft veel gesprekken nodig

Enkele arbeidsdeskundigen merken op dat er veel tijd zit in hun gesprekken met de doelgroep. De doelgroep doet een groot beroep op de arbeidsdeskundigen, onder meer omdat er vaak sprake is van multiproblematiek en de deelnemers dus complexere vragen kunnen hebben.

Arbeidsdeskundigen vertellen ook dat deelnemers er gedurende de lange aanloop richting de arbeidsmarkt soms achter komen dat werk niet passend is. Dan heeft de arbeidsdeskundige een belangrijke rol bij het laten accepteren van dit inzicht. Ook dan zijn één-op-één gesprekken belangrijk. Sommige mensen met een IVA/Wajong-DGA vinden het volgens arbeidsdeskundigen echt moeilijk te accepteren dat werk niet lukt. Arbeidsdeskundigen zeggen dat het ook op dat moment belangrijk is dat ze de tijd hebben om een goed gesprek te voeren met deze mensen. Bovendien is dat een zwaar gesprek en moet je daarvoor als arbeidsdeskundige goede gespreksvaardigheden hebben.

“Bij de DGA-groep ben je soms denk ik onderdeel van het acceptatieproces.” Arbeidsdeskundige

Huidige aanbod aan trajecten volstaat?

Volgens arbeidsdeskundigen volstaat het huidige aanbod aan trajecten voor de doelgroep van het experiment. Zoals in paragraaf 2.4 al is beschreven zien ze geen grote verschillen tussen de deelnemers en de reguliere doelgroepen van de dienstverlening (met arbeidsvermogen). Ze vinden het belangrijk dat ze alle bij UWV beschikbare trajecten voor de reguliere doelgroep ook voor de doelgroep van het experiment kunnen inzetten, maar er zijn geen nieuw typen trajecten nodig. Arbeidsdeskundigen vinden het vooral belangrijk om deelnemers in kleine stapjes naar werk te helpen, en niet in één keer. Dat geldt zeker voor deze groep, ook omdat de verwachtingen van deelnemers soms niet blijken overeen te komen met de realiteit. Stapjes – concreet uitgewerkt in de vorm van trajecten – hebben de volgende voordelen:

- Het biedt zowel arbeidsdeskundigen als deelnemers een mogelijkheid om meer inzicht te krijgen in de aard van de arbeidsbeperking. Wat kan er wel en wat kan er niet? De arbeidsdeskundigen van Werkbedrijf hebben geen inzicht in sociaal-medische gegevens over een cliënt en kunnen vanwege de privacy van de cliënt geen advies inwinnen bij de verzekeringsarts over de precieze problematiek, dus dan kan een traject veel informatie bieden.
- Het kan deelnemers tot het inzicht brengen: werken is toch niets voor mij.

Hoewel arbeidsdeskundigen aangeven dat het huidige aanbod van trajecten zich ook leent voor het vaststellen van arbeidsmogelijkheden, is het de vraag of trajecten daar wel voor bedoeld zijn. Mogelijk ontbreken in het instrumentarium van UWV trajecten die expliciet bedoeld zijn om vast te stellen of iemand arbeidsmogelijkheden heeft. Bij de Wajong nDGA- en WGA-doelgroep wordt immers verondersteld dat die arbeidsmogelijkheden er zijn.

Méér trajecten en een langere aanloop

Arbeidsdeskundigen geven aan dat de nieuwe doelgroep een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft en dat het overbruggen van die afstand van iedereen meer tijd en inzet vereist. Er zijn meer stappen om te zetten. Arbeidsdeskundigen zeggen dat er dus meer trajecten nodig zijn, en dat die trajecten niet altijd direct tot meetbare resultaten leiden. De verwachting is bijvoorbeeld niet dat iemand na één traject direct aan het werk kan. Arbeidsdeskundigen zetten daarom opeenvolgend meerdere trajecten in. Dat zijn meestal modulaire trajecten en werkfittrajecten. Naar werk-trajecten zetten zij voor deze doelgroep weinig in.

De dienstverlening aan de doelgroep IVA/DGA onderscheidt zich in de volgende opzichten van de dienstverlening aan de reguliere doelgroepen:

- Er zijn meer trajecten nodig, omdat de uren in de trajecten niet altijd voldoende zijn (stapeling). Arbeidsdeskundigen vervullen daarbij een regierol en geven aan dat hun regierol daarom relatief lang duurt. Het gaat in ieder geval vaak om een jaar of langer;
- Trajecten leiden niet altijd tot meetbare resultaten (zoals werk) maar kunnen ook abstractere uitkomsten hebben (zoals zelfinzicht);
- Arbeidsdeskundigen hebben een voorkeur voor trajecten met een korte duur, die de kleine stapjes richting de arbeidsmarkt van deze doelgroep reflecteren. Ze doen het rustig aan.

Arbeidsdeskundigen willen graag meer duidelijkheid geven

Over twee zaken worden door deelnemers aan het experiment vaak vragen gesteld die arbeidsdeskundigen lastig kunnen beantwoorden.

- 1. Als mensen uit deze doelgroep gaan werken, leidt dat dan niet tot een herkeuring?** Arbeidsdeskundigen kunnen mensen wel laten weten dat er vóór 2028 geen herkeuring zal plaatsvinden. Ze weten echter niet of werken na 2028 kan gaan leiden tot een herkeuring.
- 2. Als mensen uit deze doelgroep gaan werken, welke gevolgen heeft dat dan voor hun inkomen?** Arbeidsdeskundigen weten vrij zeker dat kleine contracten niet tot grote vooruitgang van het inkomen zullen leiden. Dat geldt volgens hen met name voor mensen met een Wajong-DGA-uitkering, omdat de rekenregels DGA op hen van toepassing zijn. Dit houdt in dat 70% van de verdiensten wordt verrekend met de

uitkering, ook als client met loondispensatie werkt.²⁰ Arbeidsdeskundigen kunnen echter niet goed voorspellen welke gevolgen werken heeft voor bijvoorbeeld toeslagen en andere inkomensafhankelijke regelingen. Gelet op deze onzekerheid is het opvallend dat er niet meer gebruik wordt gemaakt van de dienst Financieel inzicht. Arbeidsdeskundigen die deze dienst wel al hebben ingezet, vinden het instrument echter niet erg waardevol. Ze vinden dat het rapport dat de financieel adviseur oplevert erg generiek is, en dat het zorgen over verrekening niet wegneemt.

De grootste behoeften van arbeidsdeskundigen hangen samen met het inspelen op deze twee zorgen bij hun kandidaten. Ze denken dat nauwere samenwerking met de divisies SMZ en met Uitkeren daarbij kan helpen.

3.4 Dienstverlening volgens re-integratiebureaus (kwalitatief)

Arbeidsdeskundigen kopen re-integratietrajecten, zoals modulaire trajecten en werkfit-trajecten, in bij re-integratiebureaus. Deze paragraaf gaat over de ervaringen van deze re-integratiebureaus met de doelgroep van het experiment.

Een uitermate gemotiveerde doelgroep

Net als arbeidsdeskundigen zien de re-integratiebureaus de deelnemers aan het experiment als erg gemotiveerd. Re-integratiebureaus zijn eraan gewend dat er soms kandidaten uit de doelgroepen Wajong en WIA met arbeidsvermogen naar hen worden doorgestuurd die wel een re-integratieverplichting hebben, maar eigenlijk zelf niet willen. De deelnemers aan het experiment hebben voor een deel een strak plan in hun hoofd voor wat ze met hun toekomst willen. En anderen willen simpelweg heel graag aan het werk. In die zin verschilt de doelgroep van het experiment (in positieve zin) van de reguliere kandidaten.

Deelnemers zijn in meerdere opzichten kwetsbaar

Voorals bij de mensen met een IVA-uitkering zien re-integratiebureaus grote beperkingen die echt verschillen van de beperkingen die voorkomen bij de WIA-kandidaten met arbeidsvermogen. Aan de andere kant vinden ze dat de Wajong-DGA-kandidaten niet significant verschillen van de reguliere Wajong-groep met arbeidsvermogen: de beperkingen zijn volgens hen ongeveer hetzelfde.

Re-integratiebureaus zien dat deelnemers in het experiment soms angstig zijn hun uitkering kwijt te raken. Aan de andere kant zijn er deelnemers die volledig onafhankelijk willen worden van UWV, maar dat is slechts zelden een realistische mogelijkheid voor deelnemers aan het experiment (vanwege een urenbeperking of vanwege een reële kans op terugval). De re-integratiebureaus zien het vaak als hun taak om mensen voor te lichten over de gevolgen van werk, omdat de deelnemers zelf de gevolgen onder- of overschatten. De re-integratiebureaus willen een realistisch beeld geven van inkomstenstijging en het herkeuringsrisico.

²⁰ Zowel de Wajong-DGA als Wajong-nDGA kunnen gebruik maken van loondispensatie, maar het was niet mogelijk om binnen de experimenteerperiode ook de rekenregels voor loondispensatie te laten gelden voor de Wajong-DGA. Daardoor kan het inkomen van mensen met een Wajong-DGA die loondispensatie krijgen lager uitvallen.

“Je moet iemands enthousiasme tegenhouden.” – Een re-integratiebureau

“Je wilt voorzichtig zijn, omdat je bang bent dat de klant zijn vangnet verliest.” – Een re-integratiebureau

Wat ook opvalt aan de doelgroep volgens de re-integratiebureaus, is dat veel kandidaten ‘in een zorgsetting’ zitten. Ze volgen bijvoorbeeld een dagbestedingstraject en/of hebben (intensieve) therapie. Zitten ze in een dagbestedingstraject, dan functioneren ze in die dagbesteding vaak zó goed dat ze graag de overstap naar werk willen zetten.

Voor deze doelgroep geldt dat langere en/of meer trajecten nodig zijn

De re-integratiebureaus vinden het verstandig om bij deze doelgroep te beginnen met de inzet van een praktijkassessment of modulair traject. Ook werkfittrajecten worden ingezet. Re-integratiebureaus vinden het prettig dat deze langer duren (18 maanden) en daarmee de mogelijkheid bieden voor langerdurende begeleiding die deze doelgroep vaak nodig heeft. In die zin zijn dezelfde trajecten passend voor deelnemers aan het experiment die ook al ingezet worden voor reguliere kandidaten. Sommige re-integratiebureaus kunnen in samenspraak met arbeidsdeskundigen bepalen welke trajecten het meest passend zijn.

Toch signaleren re-integratiebureaus ook knelpunten bij de inzet van trajecten, en vinden de huidige dienstverlening daarmee niet helemaal passend. Het nadeel van modulaire trajecten is dat ze kort zijn, terwijl het nadeel van werkfittrajecten is dat ze standaard te hoge doelstellingen hebben. Beide kunnen soms opgelost worden in overleg met een arbeidsdeskundige: modulaire trajecten kunnen gestapeld worden en doelstellingen van werkfittrajecten kunnen naar beneden bijgesteld worden. Goede afstemming tussen het re-integratiebureau en de arbeidsdeskundige is dus belangrijk. Ook vinden re-integratiebureaus het belangrijk dat arbeidsdeskundigen zich flexibel opstellen. Sommige arbeidsdeskundigen zijn volgens de re-integratiebureaus meer bereid te stapelen (meerdere modulaire trajecten achter elkaar inzetten) dan anderen. Re-integratiebureaus ervaren daarin soms enige willekeur.

Re-integratiebureaus noemen ook de instrumenten belastbaarheidsonderzoeken, interesseltests, competentietests, werkervaringsplaatsen en proefplaatsingen als belangrijk. Die zetten ze voor zowel de doelgroep van het experiment als voor reguliere kandidaten in.

Deelnemers aan het experiment vereisen veel inspanning, maar worden zelden afgewezen

Alleen een re-integratiebureau dat zich richt op zelfstandig ondernemerschap, zegt wel eens kandidaten vanuit UWV af te wijzen die volgens hen niet geschikt zijn voor het ondernemerschap. Dat geldt niet alleen voor de doelgroep IVA/DGA, maar ook voor reguliere kandidaten. Andere re-integratiebureaus maken een minder scherpe keuze aan de voorkant van een traject, omdat alleen het brengen van inzicht volgens hen al een doel van een traject kan zijn.

Reguliere functies zijn niet passend voor de deelnemers aan het experiment

Volgens re-integratiebureaus is het verkrijgen van betaald werk alleen realistisch wanneer werkgevers bereid zijn functies aan te passen voor de doelgroep. Het gaat om maatwerkplaatsingen. Ook zijn kandidaten vaak afhankelijk van een specifieke leidinggevende voor het succes van de plaatsing: die ene persoon die zich flexibel en geduldig wil opstellen richting de kandidaat. Dat maakt plaatsingen kwetsbaar, omdat het voortbestaan van een aangepaste functie én de aanwezigheid van de leidinggevende niet gegarandeerd zijn. Dit is niet uniek voor de doelgroep van het experiment, maar wel een reden dat re-integratiebureaus zich zorgen maken of de deelnemers kunnen terugkeren naar hun (volledige) uitkering als men de baan verliest.

Re-integratiebureaus weten niet wat er na 2028 gebeurt

Uit de focusgroep met de re-integratiebureaus blijkt dat re-integratiebureaus namens hun kandidaten veel zorgen hebben over de mogelijkheid dat zij, als zij gaan werken, een herkeuring krijgen in de toekomst. Wat als iemand door werk diens IVA- of Wajong-DGA-status verliest, en diegene na enkele jaren werknemer- of ondernemerschap toch weer uitvalt? De kans bestaat dat de kandidaten op langere termijn het werk toch niet aankunnen wat onzekerheid geeft over de hernieuwde toekenning van hun oorspronkelijke uitkering. Op zichzelf is de plaatsing voor de deelnemer en het re-integratiebureau een succes, maar de vraag is wat er gebeurt na het einde van het experiment. Dit is, zeker gezien de kwetsbaarheid van de plaatsingen bij werkgevers, een punt van zorg voor deze doelgroep.

3.5 Samenvatting en conclusie

De meeste deelnemers hebben in het eerste jaar na start van de dienstverlening 1 tot 3 gesprekken gehad met de arbeidsdeskundige. Een klein deel van de deelnemers heeft meer dan 5 gesprekken in het eerste jaar. Deelnemers zijn overwegend positief over de gesprekken met de arbeidsdeskundigen.

Voor iets minder dan de helft van de deelnemers wordt in het eerste jaar na start van de dienstverlening ook één of meerdere extern ingekochte re-integratietrajecten of scholing ingezet. Arbeidsdeskundigen zetten voor de deelnemers aan het experiment vooral werkfit-trajecten en modulaire trajecten in, omdat de deelnemers nog verschillende stappen moeten zetten voordat zij in aanmerking komen voor een 'naar werk'-traject.

Deelnemers zijn blij dat ze ondersteuning kunnen krijgen van UWV, en zijn vaak verbaasd om te horen dat die mogelijkheid er voorheen niet was. Deelnemers die een opleiding mogen volgen, soms met begeleiding, zijn daarover tevreden. De ervaringen van deelnemers met extern ingekochte re-integratietrajecten (modulaire trajecten, werkfit-trajecten en 'naar werk'-trajecten) lopen sterk uiteen. Sommigen zijn (heel) tevreden met de ondersteuning die zij hebben gekregen, vaak van een coach in het kader van een werkfittraject of naar werk traject die goed met hen meedenkt en het zelfvertrouwen vergroot. Degenen die niet tevreden zijn vinden de ingezette trajecten te generiek, te weinig toegespitst op hun specifieke situatie en behoeftes. Of ze hadden verwacht dat UWV voor hen een baan zou vinden, en vinden dat het re-integratiebedrijf te weinig doet om hen te koppelen aan een geschikte werkgever.

De dienstverlening vanuit het experiment kan lange tijd voortduren. Voor bijna de helft van de deelnemers wordt de dienstverlening binnen een jaar na de start afgerond. Maar we zien ook dat 3 jaar na de start nog zo'n 30% van de mensen met een Wajong-uitkering dienstverlening ontvangt, en iets minder dan 20% van de mensen met een IVA-uitkering. De lange doorlooptijd²¹ is vanuit de kwalitatieve informatie onder andere te verklaren doordat sommige deelnemers veel tijd en aandacht nodig hebben, en veel stappen moeten doorlopen om aan het werk te kunnen. Ook het starten met een onderneming of het volgen van een opleiding kost doorgaans veel tijd. Daarnaast moeten deelnemers soms door gezondheidsproblemen het traject pauzeren of afremmen.

Op basis van de gesprekken met deelnemers, arbeidsdeskundigen en re-integratiebureaus constateren we een discrepantie tussen de verwachtingen van deelnemers aan het experiment en wat arbeidsdeskundigen vinden dat nodig is. Arbeidsdeskundigen proberen zo vroeg mogelijk in het proces te bepalen of werken passend is voor de deelnemer. Dat is lastig, want arbeidsdeskundigen hebben geen inzicht in medische gegevens van de deelnemers. En deelnemers overschatten zichzelf soms. Elke arbeidsdeskundige heeft een eigen voorkeur voor instrumenten om uit te zoeken wie wel of niet geschikt is voor werk. De ene doet dat door intensieve gespreksvoering, de ander zet praktijkassessments of modulaire trajecten in om hier meer inzicht in te krijgen. De deelnemers willen graag zo snel mogelijk aan het werk. Deelnemers ervaren het eerste gesprek met arbeidsdeskundigen als spannend en soms moeizaam, omdat ze het gevoel hebben dat ze moeten bewijzen dat ze 'sterk' genoeg zijn om weer te gaan werken. Zelf willen ze hoogstens samen met de arbeidsdeskundige eerst uitzoeken welk werk passend is, en dan op zoek naar een werkgever. Niet alle deelnemers vinden daarom een modulair traject of werkfit-traject passend voor zichzelf.

Arbeidsdeskundigen zijn van mening dat modulaire trajecten en/of werkfittrajecten essentieel zijn om de afstand tussen de doelgroep van het experiment en de arbeidsmarkt stapje voor stapje te verkleinen. Ze zetten trajecten niet alleen in om deelnemers voor te bereiden op het werk, maar soms ook om deelnemers zelf het inzicht te geven dat werk misschien niet passend is of dat de verwachtingen te hooggespannen zijn. Voor het laatste doel zijn deze trajecten eigenlijk niet bedoeld.

Een onderwerp dat alle geïnterviewde betrokkenen benoemen als algemeen knelpunt in het experiment, is dat bij een deel van de deelnemers onzekerheid en angst aanwezig is over de gevolgen van werk voor 1) het totaalinkomen en 2) de IVA- of Wajong-DGA-status. En dat de onduidelijkheid over hoe het verder gaat na het experiment daaraan bijdraagt. Voor het grootste deel van de geïnterviewde deelnemers geldt dat dit hen niet tegenhoudt om toch werk te zoeken, maar sommigen laten zich wel door deze onzekerheid en angst weerhouden. Vooral mensen met een IVA maken zich zorgen over het verliezen van hun IVA als ze aan het werk gaan. Arbeidsdeskundigen leven mee met de doelgroep, maar kunnen zelf geen antwoord geven op alle vragen die spelen. Zij weten het ook nog niet, omdat het ministerie van SZW zich hier nog niet over heeft uitgesproken. Bovendien is inzicht in de volledige financiële gevolgen van aan het werk gaan (inclusief bijvoorbeeld gevolgen voor toeslagen die de dienst Toeslagen uitkeert) moeilijk te geven. De dienst financieel inzicht wordt nog weinig ingezet door arbeidsdeskundigen. Dit kan komen omdat zij niet overtuigd zijn van de toegevoegde waarde.

²¹ Overigens wijkt deze groep daarmee niet noodzakelijkerwijs af van de doelgroep met arbeidsbeperkingen waarvoor UWV wel structureel de re-integratieverantwoordelijkheid heeft.

Conclusie

We kunnen concluderen dat de dienstverlening van UWV in meerdere opzichten passend is voor de doelgroep van het experiment. De deelnemers moeten dezelfde stappen doorlopen als de reguliere doelgroepen van UWV, en de arbeidsdeskundigen missen daarin voor deze doelgroep geen specifieke vormen van dienstverlening. Tegelijkertijd zien we ook dat de dienstverlening niet altijd aansluit bij de verwachtingen van de mensen die zich bij UWV melden. Deelnemers verwachten doorgaans dat UWV hen kan koppelen aan een werkgever, eventueel nadat ze hebben onderzocht welk werk passend is. Deelnemers verwachten vaak geen modulair traject of werkfittraject, en zien daar ook niet altijd de meerwaarde van. Aangezien de arbeidsdeskundigen deze trajecten wel belangrijk vinden voor het proces re-integratie, lijkt hier behoefte te zijn aan meer uitleg en het (wederzijds) afstemmen van verwachtingen. Zoals arbeidsdeskundigen aangeven, is er bij een deel van de doelgroep sprake van zelfoverschatting, en is betaald werk niet altijd realistisch of zijn er vele stappen nodig om daar te komen. Dit kan het verschil in waardering voor de dienstverlening tussen deelnemers en arbeidsdeskundigen mogelijk (deels) verklaren.

We kunnen ook concluderen dat de arbeidsdeskundigen en re-integratiebureaus de bestaande re-integratietrajecten voor de doelgroep van het experiment soms wel anders inzetten dan voor de reguliere doelgroepen. Dat heeft dan vooral te maken met de doorlooptijd of het te bereiken doel met het modulaire traject of werkfit-traject, met als achtergrond dat er bij deze doelgroep meer tijd nodig is om stappen richting werk te zetten. Ook worden (vooral modulaire) trajecten door arbeidsdeskundigen soms ingezet voor deelnemers waarbij zij denken dat er sprake is van zelfoverschatting (en betaald werk dus niet realistisch is) met het doel de deelnemer zelf tot dit inzicht te laten komen. Op dit moment is de ruimte die er is voor het hanteren van een langere doorlooptijd of bijstelling van het einddoel van het traject afhankelijk van de flexibiliteit van de betrokken arbeidsdeskundige. Bij voortzetting van de re-integratiedienstverlening aan deze doelgroep, zou UWV kunnen overwegen de doorlooptijd of de einddoelen van modulaire en werkfittrajecten aan te passen voor deze doelgroep, zodat de mogelijkheden van deze trajecten voor alle deelnemers gelijk zijn.

Stappen richting werk

Dit rapport beschrijft de resultaten van de eerste twee jaar van het experiment dat in principe vijf jaar duurt. We kunnen daarom alleen uitspraken doen over de effecten van het experiment op de korte termijn. De effecten op de langere termijn komen aan de orde in de eindevaluatie in 2028.

4.1 Effecten zichtbaar in de registratie van UWV (kwantitatief)

Wie vindt werk?

Een klein deel van de mensen die UWV om ondersteuning vragen, heeft op dat moment al betaald werk (tabel 4.1). Uit de kwalitatieve interviews met deelnemers weten we dat zij meestal contact zoeken met UWV om voorzieningen aan te vragen.²²

Tabel 4.1 Percentage deelnemers met betaald werk bij start dienstverlening

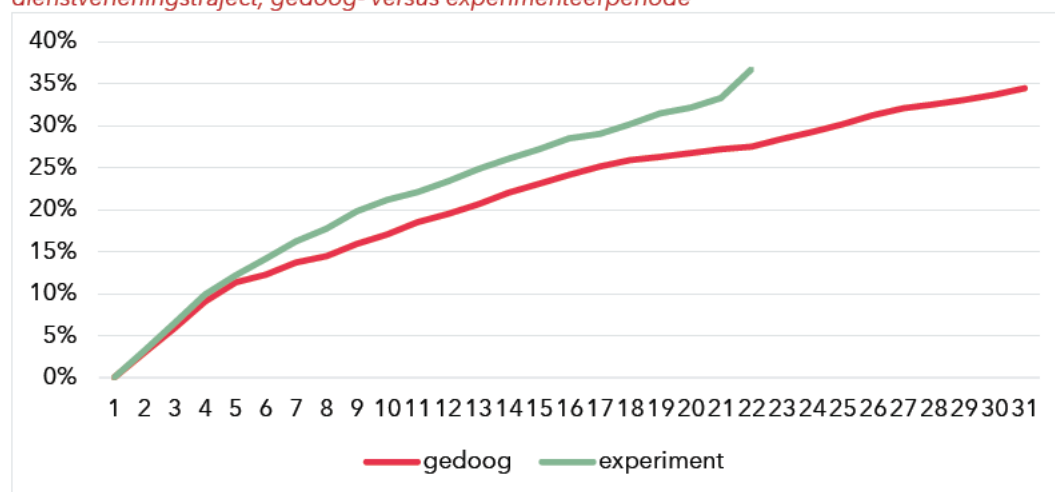
	Gedoog	Experiment	Totaal
IVA	7%	6%	7%
Wajong	5%	4%	5%

²² Het percentage deelnemers dat werk heeft bij start dienstverlening in tabel 4.1 wijkt af van het percentage in tabel 4.8 (participatieladder). De reden is dat verschillende bronnen zijn gebruikt: de percentages in tabel 4.1 zijn berekend op basis van de polisadministratie en die in tabel 4.8 uit registraties in SONAR.

Totaal	6%	5%	5%
--------	----	----	----

Van de mensen die op het moment van aanmelding bij UWV geen werk hadden willen we weten hoeveel mensen op enig moment aan het werk gaan. Figuur 4.1 geeft voor elke volgorde (x-as) weer welk percentage van de deelnemers werk heeft gevonden. Het aandeel van mensen die werk vinden en die in de experimenteerperiode zijn gestart ligt wat hoger dan het aandeel mensen die werk vinden en die in de gedoogperiode zijn gestart. 20 maanden na de start heeft 27 procent van de mensen die in de gedoogperiode zijn gestart op enig moment werk gevonden. Voor de experimenteerperiode is het aandeel mensen dat werk vindt, wat hoger (33% na 20 maanden).

Figuur 4.1 Aandeel deelnemers dat werk gevonden heeft na start van het dienstverleningstraject, gedoog- versus experimenteerperiode²³

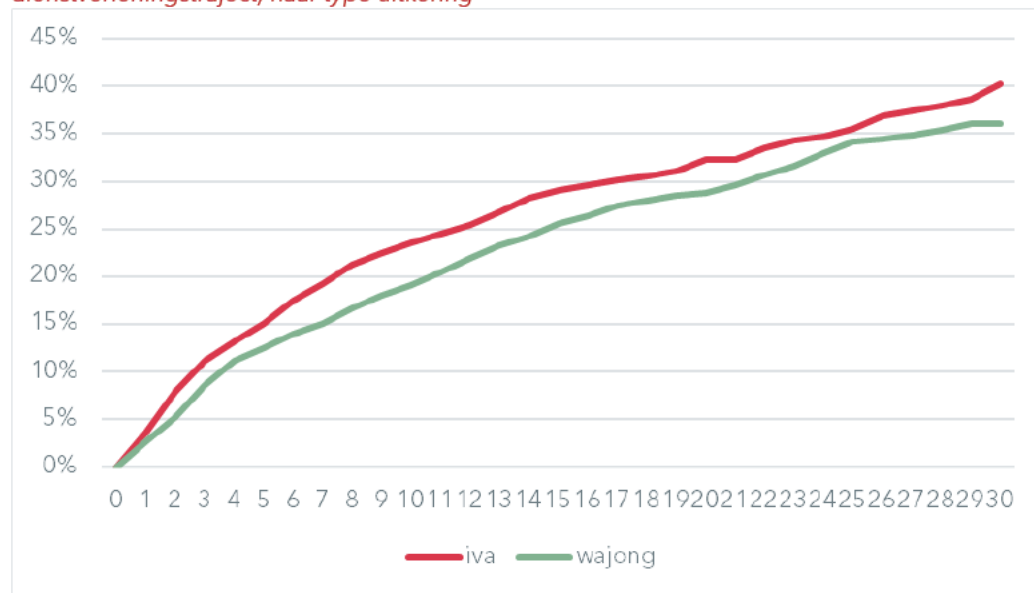


NB. Mensen die zich tijdens de gedoogperiode meldden voor de dienstverlening kunnen langer gevolgd worden dan mensen die zich tijdens de experimenteerperiode meldden. Daarom is de rode lijn langer dan de groene.

In figuur 4.2 kijken we ook naar het aandeel deelnemers dat werk vindt, maar maken we een uitsplitsing naar het type uitkering. De verschillen bij het vinden van werk tussen IVA en Wajong-DGA zijn niet heel erg groot. Mensen met een IVA-uitkering vinden net wat vaker en sneller werk dan mensen met een Wajong-uitkering.

²³ Ook hier geldt dat mensen die gedurende de gedoogperiode om dienstverlening hebben gevraagd langer gevolgd kunnen worden dan diegenen die dat gedurende de experimenteerperiode hebben gedaan.

Figuur 4.2 Aandeel deelnemers dat werk gevonden heeft na start van het dienstverleningstraject, naar type uitkering



Figuur 4.1 liet zien dat een 30 -40 procent van de deelnemers binnen drie jaar op enig moment het werk hervatten of starten met werk. Dit gaat over alle deelnemers. Een interessante vraag is of er verschil is in het vinden van werk tussen deelnemers die alleen gesprekken hebben gehad en deelnemers die ook hebben deelgenomen aan een ingekocht re-integratietraject. Daaruit blijkt dat de duur tot het vinden van werk voor mensen die hebben deelgenomen aan een re-integratietraject langer is dan voor mensen die geen re-integratietraject hebben gehad. Het uiteindelijke percentage dat werk vindt is hoger bij degenen die een re-integratietraject volgden (zie figuren in bijlage 4). Dit laatste geldt met name voor mensen met een IVA-uitkering.

We zien ook een verschil tussen beide groepen (met en zonder ingekocht re-integratietraject) in 'aan het werk zijn' 30 maanden na start van de dienstverlening (zie figuren in bijlage 4). Het aantal mensen dat aan het werk is, is na verloop van tijd hoger voor deelnemers voor wie een traject is ingekocht. Dit geldt vooral voor mensen met een Wajong-uitkering. We kunnen hieruit geen conclusies trekken over de effectiviteit van de dienstverlening. Het is immers mogelijk, en zelfs te verwachten, dat de groep waarvoor externe dienstverlening is ingezet, afwijkt van de groep waarvoor dit niet het geval is en daarmee ook hun kansen op aan werk vinden en behouden.

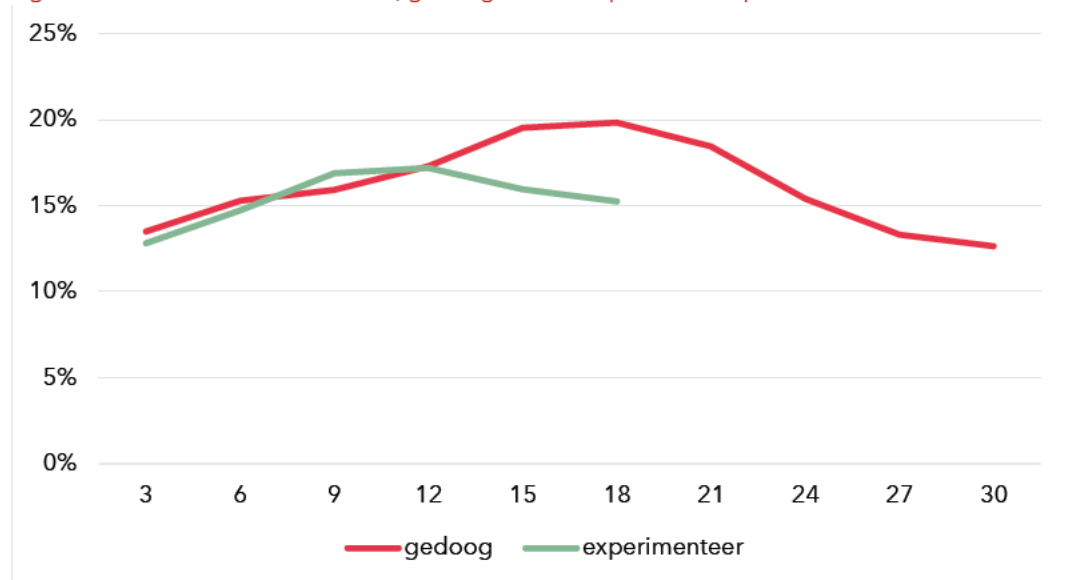
Hoe duurzaam is het werk?

Deelnemers die werk vinden, kunnen dat na verloop van tijd ook weer verliezen. Zodoende kan het aandeel deelnemers met werk stijgen maar ook weer dalen als werk niet duurzaam is. In de volgende figuren laten we zien welk aandeel van de doelgroep na een x aantal maanden (nog steeds) werk heeft.

Het aandeel deelnemers die zich tijdens de gedoogperiode hebben gemeld en die werk hebben gevonden, neemt geleidelijk toe tot circa 20 procent na 18 maanden en neemt vervolgens weer af tot ongeveer 13 procent. Daarmee is het aandeel mensen met werk na drie maanden ongeveer hetzelfde als het aandeel mensen met werk na 30 maanden. Voor mensen die gedurende de experimenteerperiode om dienstverlening hebben gevraagd, lijkt de afname

wat vroeger in te zetten. Onder deze groep neemt het aandeel met werk toe tot ongeveer 17 procent na 12 maanden en neemt daarna weer iets af.

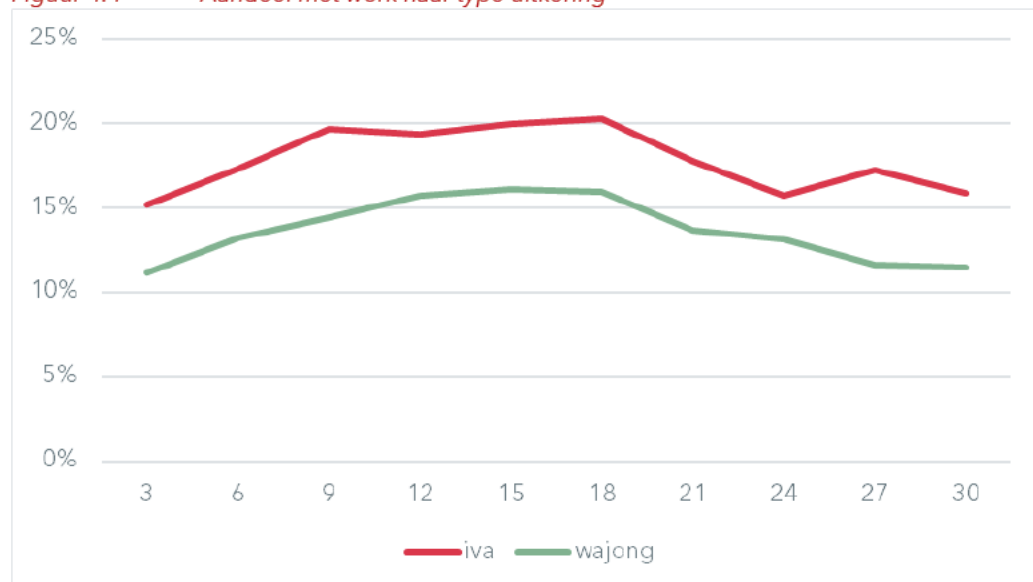
Figuur 4.3 Aandeel met werk, gedoog- versus experimenteerperiode



NB. Mensen die zich tijdens de gedoogperiode meldden voor de dienstverlening kunnen langer gevolgd worden dan mensen die zich tijdens de experimenteerperiode meldden. Daarom is de rode lijn langer dan de groene.

In de figuur hieronder laten we het aandeel deelnemers met werk zien, uitgesplitst naar uitkeringstype. Mensen met een IVA-uitkering zijn na de start van de dienstverlening direct al vaker aan het werk dan mensen met een Wajong-uitkering. Het aandeel mensen met een IVA met werk neemt toe tot ongeveer 20 procent na 18 maanden en neemt daarna weer iets af. Onder mensen met een Wajong zit de piek ook op ongeveer 18 maanden en is het aandeel met werk circa 16%. Na 18 maanden neemt het aandeel met werk voor beide groepen af.

Figuur 4.4 Aandeel met werk naar type uitkering



Kenmerken van het werk

Een deel van de mensen die om ondersteuning vragen vindt betaald werk. Meer dan de helft van hen werkt meer dan 16 uur per week (tabel 4.2). Mensen met een IVA-uitkering die gedurende de gedoogperiode hebben gevraagd om ondersteuning werken meer uren per week dan diegenen die dit in de experimenteerperiode hebben gedaan.

Tabel 4.2 Aantal gewerkte uren per week, naar type uitkering en periode

	IVA	Wajong	Totaal	N
Gedoog				
<=8	14%	20%	18%	63
8-16	21%	25%	23%	84
16-24	25%	24%	25%	88
24-36	21%	18%	19%	68
>36	18%	13%	15%	55
Totaal	100%	100%	100%	358
Experiment				
<=8	18%	18%	18%	132
8-16	27%	27%	27%	195
16-24	25%	22%	23%	169
24-36	14%	21%	18%	130
>36	17%	13%	15%	108
Totaal	100%	100%	100%	734

De meeste deelnemers die na start van de dienstverlening hebben gewerkt, verdienen een gemiddeld uurloon tussen de 10 en 20 euro per uur (zie tabel 4.3). Van de werkende deelnemers met een Wajong heeft ongeveer een kwart een uurloon lager dan 10 euro, wat lager is dan het wettelijk minimumloon. Dit is mogelijk omdat deelnemers kunnen werken met loondispensatie. Bijna een derde van de mensen met een IVA-uitkering die hebben gewerkt verdient een gemiddeld uurloon hoger dan 20 euro/uur. Bij mensen met een Wajong is dat minder dan 10%.

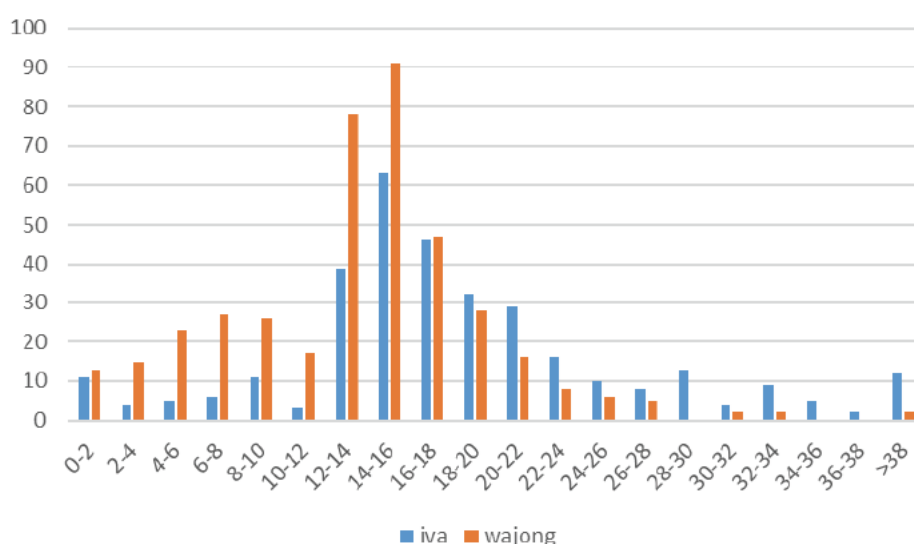
Tabel 4.3 Gemiddeld uurloon (euro/uur), naar type uitkering en periode

	IVA	Wajong	Totaal	N
Gedoog				
<10	9%	25%	17%	64
10-20	65%	68%	66%	245
20-30	22%	7%	13%	47
30-40	3%	0%	2%	6
>40	2%	0%	1%	3
Totaal	100%	100%	100%	365
Experiment				
<10	10%	24%	17%	128
10-20	56%	66%	62%	471

20-30	23%	9%	16%	122
30-40	7%	1%	4%	28
>40	3%	1%	1%	11
Totaal	100%	100%	100%	74

In figuur 4.5 is de verdeling van het uurloon meer in detail weergegeven voor de gedoog- en experimenteerperiode samen. Deelnemers met een Wajong werken vaak op een uurloon dat lager dan of gelijk is aan het wettelijk minimumloon. Deelnemers met een IVA-uitkering verdienen vaker een uurloon dat hoger is dan het wettelijk minimumloon.

Figuur 4.5 Gemiddeld uurloon (euro/uur) van werkende deelnemers, naar type uitkering



Ruim de helft van de Wajongers die na start van de dienstverlening hebben gewerkt, krijgt een gemiddeld maandloon lager dan 1.000 euro (zie tabel 4.4). Mensen met een IVA-uitkering hebben vaker een hoger maandloon. Ruim tweederde van deze groep heeft een gemiddeld maandloon hoger dan 1.000 euro.

Tabel 4.4 Gemiddeld maandloon, naar type uitkering

	IVA	Wajong	Totaal	N
Gedoog				
<500	17%	30%	25%	88
500-1.000	16%	25%	21%	75
1.000-1.500	18%	18%	18%	64
1.500-2.000	15%	10%	12%	42
2.000-2.500	12%	7%	9%	32
2.500-3.000	12%	7%	9%	32
>3.000	12%	2%	6%	22
totaal	100%	100%	100%	355
Experiment				

<500	20%	29%	25%	181
500-1.000	22%	23%	23%	165
1.000-1.500	13%	15%	14%	100
1.500-2.000	14%	15%	15%	106
2.000-2.500	14%	9%	11%	80
2.500-3.000	4%	5%	4%	32
>3.000	13%	5%	9%	62
Totaal	100%	100%	100%	726

Naast het aantal uren, uurloon en maandloon is voor diegenen die werk hebben gevonden gekeken naar het type contract van de eerste baan. De meeste deelnemers die werk hebben gevonden krijgen (eerst) een contract voor bepaalde tijd. Er is wel verschil tussen het type uitkering. Deelnemers met een IVA-uitkering krijgen vaker dan deelnemers met een Wajong-uitkering een contract voor onbepaalde tijd (tabel 4.5).

Tabel 4.5 Type contract (eerste baan) naar type uitkering

	IVA	Wajong	Totaal
Gedoog			
Bepaalde tijd	87%	94%	91%
Onbepaalde tijd	13%	6%	9%
Totaal	100%	100%	100%
Experiment			
Bepaalde tijd	72%	92%	83%
Onbepaalde tijd	28%	8%	17%
Totaal	100%	100%	100%

Ook is gekeken in hoeverre deelnemers aan het werk gaan in een uitzendbaan. Dit betreft een klein deel van de groep die aan het werk gaat in een eerste baan, variërend van 10 tot 20 procent. Deelnemers met een Wajong-uitkering hebben iets vaker een uitzendcontract dan deelnemers met een IVA-uitkering.

Tabel 4.6 Aard dienstverband (eerste baan) naar type uitkering

	IVA	Wajong	Totaal
Gedoog			
uitzend	13%	19%	16%
niet-uitzend	88%	81%	84%
totaal	100%	100%	100%
Experiment			
uitzend	9%	16%	13%
niet-uitzend	91%	84%	87%
totaal	100%	100%	100%

Een deel van de mensen die dienstverlening hebben ontvangen werkt als zelfstandige²⁴. Van alle deelnemers aan het experiment (die minimaal een jaar gevolgd kunnen worden) is dit zo'n 8%. De verschillen tussen de gedoog- en experimenteerperiode zijn niet groot. Ook is er weinig verschil naar type uitkering. Deelnemers met een IVA-uitkering zijn iets vaker aan het werk als zelfstandige dan deelnemers met een Wajong-uitkering.

Tabel 4.7 Deelnemers die werken als zelfstandige

	IVA	Wajong	Totaal
Gedoog (n=903)	11%	8%	9%
Experiment (n=984)	8%	7%	8%
Totaal (n=1.887)	10%	7%	8%

Mate van maatschappelijke deelname van deelnemers

De participatieladder is een veelgebruikt meetinstrument waarmee je van een burger kunt vaststellen wat diens mate van participatie in de samenleving is. De ladder is onderverdeeld in zes treden, van sociaal geïsoleerd (trede 1) tot betaald werk zonder ondersteuning (trede 6). De ontwikkeling in de positie op de participatieladder van deelnemers aan het experiment (tabel 4.8), geeft een beeld van mate waarin zij stappen zetten richting werk. In de bijlage is deze tabel uitgesplitst naar gedoogperiode en experimenteerperiode.

Ruim de helft van de mensen die een verzoek deden voor ondersteuning had bij aanvang van het dienstverleningstraject een relatief lage positie op de participatieladder: geïsoleerd of sociale contacten buiten. Dit is te zien in de eerste kolom van tabel 4.8. Een aanzienlijk deel van de deelnemers slaagt erin stappen richting hogere tredes te maken, dit is te zien in de kolommen daarna (groene cellen). Dus 5% van de mensen die bij de start geïsoleerd waren hebben na dienstverlening regulier betaald werk. En 3% heeft werk met ondersteuning, 55% heeft als positie nog steeds geïsoleerd. Maar ook blijft ruim de helft van de deelnemers op dezelfde trede (donkergrijze cellen), en een deel gaat terug naar lagere treden (paarse cellen).

Het aandeel deelnemers met betaald werk (met of zonder ondersteuning) steeg in de totale groep van 10% bij de start naar 24% na dienstverlening. Het aandeel deelnemers op trede 1 of 2 van de participatieladder daalde van 54% bij de start naar 39% na dienstverlening.²⁵

²⁴ De gegevens over werk als zelfstandige zijn afkomstig van de belastingdienst. Er kan alleen iets worden gezegd over werk als zelfstandige op enig moment binnen een jaar. Daarnaast lopen de gegevens achter op de actualiteit, het meest recente jaar waarover gegevens beschikbaar zijn is 2023.

²⁵ Het percentage deelnemers dat werk heeft bij start dienstverlening in tabel 4.8 wijkt af van het percentage in tabel 4.1. De reden is dat verschillende bronnen zijn gebruikt: de percentages in tabel 4.1 zijn berekend op basis van de polisadministratie en die in tabel 4.8 uit registraties in SONAR.

Tabel 4.8 Startpositie en stappen op de participatieladder ²⁶

P-lad- der start		1 Geïso- leerd	2 Sociale contacten buitens- huis	3 Deel- name ge- organi- seerde ac- tiviteiten	4 Onbe- taald werk	5 Betaald werk met onder- steuning	6 Regulier betaald werk	N
1 Geïsoleerd	21%	55%	15%	15%	5%	3%	5%	323
2 Sociale contacten buitenshuis	33%	2%	63%	14%	4%	6%	11%	510
3 Deelname georganiseerde activiteiten	27%	1%	6%	68%	7%	6%	12%	417
4 Onbetaald werk	10%	2%	5%	11%	41%	16%	24%	150
5 Betaald werk met ondersteuning	5%	2%	2%	12%	12%	58%	14%	86
6 Regulier betaald werk	5%	3%	3%	14%	3%	6%	72%	79
Totaal	100%	13%	26%	28%	9%	9%	15%	1.565

Groene cellen = stap(pen) vooruit op de participatieladder, paarse cellen = stap(pen) achteruit op de participatieladder, donkergrijze cellen = gelijk gebleven op de participatieladder.

De startpositie en bewegingen op de participatieladder zijn in bijlage 3 ook uitgesplitst naar type uitkering. Er is tussen mensen met een IVA- en Wajong-DGA-uitkering geen sprake van grote verschillen in de positie op de participatieladder bij start van de dienstverlening. In beide groepen bevinden de deelnemers zich bovendien na dienstverlening minder vaak in sociaal isolement, en hebben zij vaker betaald werk (met of zonder ondersteuning). Wel valt op dat mensen met een IVA-uitkering zich na dienstverlening vaker op de trede regulier betaald werk bevinden dan de Wajong-doelgroep (21% versus 11%). Bij de Wajong-doelgroep komt werk met ondersteuning relatief vaak voor (11% versus 7% bij IVA-doelgroep).

Dat de positie op de participatieladder gemiddeld is verbeterd na dienstverlening, betekent niet vanzelfsprekend dat dit altijd een gevolg is van de dienstverlening. Het is immers mogelijk dat deelnemers ook stappen gezet zouden hebben zonder ondersteuning. Het laat in ieder geval wel zien dat het een deel van de doelgroep die om ondersteuning vraagt daadwerkelijk lukt stappen richting werk te zetten.

4.2 Effecten volgens deelnemers (kwalitatief)

Breed spectrum aan baten voor deelnemers: reikt verder dan alleen werk

De baten die deelnemers ervaren bij dienstverlening reiken verder dan alleen het vinden van werk. Ervaren baten van deelnemers liggen vooral in persoonlijke groei en ontwikkeling. Zij

²⁶ Deze cijfers hebben betrekking op iedereen die gedurende minimaal één jaar na start van de dienstverlening kan worden gevolgd.

krijgen het gevoel dat ze niet meer 'vastzitten'. Voor veel deelnemers betekent werk meer dan alleen een inkomen, namelijk:

- maatschappelijke participatie;
- het opdoen van sociale contacten;
- structuur;
- zingeving in het dagelijks leven.

Het feit dat er dienstverlening is (en dat de hulpvraag van de deelnemers dus gehoord en zo mogelijk beantwoord wordt), draagt bij aan zelfvertrouwen en biedt toekomstperspectief. Deelnemers hebben het gevoel weer mee te kunnen en mogen doen aan de maatschappij en onderdeel te zijn van het 'grotere geheel'.

De respondenten met werk vertellen dat ze het fijn vinden dat ze nu mee kunnen praten over gesprekken over werk. Voor hen betekent werk meer dan alleen een inkomen; het herstelt hun gevoel van maatschappelijke waarde en doorbreekt het isolement dat gepaard gaat met langdurige uitkeringsafhankelijkheid. Zij zeggen dat het moeilijk voor te stellen is hoe fijn dat is als je een lange tijd niet hebt kunnen participeren.

“Het stigma dat je krijgt als je niet werkt is heel groot. Als je bijvoorbeeld op vakantie bent en je ontmoet nieuwe mensen, dan is één van de eerste vragen: wat doe je in het dagelijks leven. Je zou dan eerlijk moeten kunnen antwoorden, maar door het stigma is dat niet prettig. Om die reden ben ik blij dat ik werk. Nu kan ik antwoord geven op die vraag, zonder dat ik me daar onprettig bij voel.”
Deelnemer

“Ik voel dat ik volwassen ben geworden. Ik voel dat ik meetel in de maatschappij. Ik voel me volwaardig nu.”
Deelnemer

Werken kan financiële voordelen hebben voor deelnemers

Ondanks dat er veel onduidelijkheid is rondom financiën (onder deelnemers, maar ook onder arbeidsdeskundigen, zie paragraaf 3.2), kan werken bijdragen aan enige financiële vooruitgang. Sommige deelnemers halen voldoening uit het feit dat zij hun geld zelf kunnen verdienen, ook als dat niet veel is. Er zijn ook deelnemers die meer inkomsten genereren wanneer zij werken.

“Mijn inkomsten zijn er met een paar tientjes op vooruit gegaan, helemaal niet veel. Ik blijf het wel gewoon doen. Ik vind het idee dat ik betaald word wel gewoon fijn.”
Deelnemer

“Toen ik met familie uit eten ging, kon ik dit keer de portemonnee trekken. Dat kon ik voorheen niet. Ik kan voor mezelf leven. Ik ben niet bezig met status, maar ik heb nu wel meer vrijheid.” Deelnemer

“Werken geeft mij voldoening. Ik heb al een beetje belasting betaald, daar ben ik trots op.” Deelnemer

Fysiek en mentaal welzijn is beter

Op lichamelijk gebied rapporteert een groot deel van de deelnemers een verhoogde belastbaarheid. Door het werk of het doorlopen van re-integratietrajecten ontdekken ze soms dat ze fysiek meer aankunnen dan ze aanvankelijk dachten.

“Ik voel me beter. Ik heb vaak gedacht: misschien is het de euforie van het begin, maar ik kan mijn geluk niet op dat ik dit pad ben af gaan lopen. Door dit te gaan doen merk ik dat ik er geestelijk en fysiek er beter aan toe ben dan 10 jaar geleden. Dat vind ik bijzonder, want ik ben ondertussen wel 10 jaar ouder.” Deelnemer

Voor sommige deelnemers laat het proces hen inzien dat ze niet te snel moeten willen gaan. Dit geeft hen waardevol inzicht in hun eigen grenzen en mogelijkheden.

“Zij leert mij dat ik minder moet pushen, minder van mezelf moet vragen. Ik moet eerst focussen op andere dingen. Dat is ook goed, want ik moet ook leren dat ik niet te snel ga.” Deelnemer

“Mijn jobcoach is heel meedenkend, hij ziet altijd de mogelijkheden voordat ik ze kan verzinnen en heeft begrip als ik in een dipje zit. Dan laat hij mij op de pauzeknop drukken en leert me dat ik minder van mezelf moet vragen.” Deelnemer

Onzekerheid over toekomst na afloop experiment

Doordat de dienstverlening een experiment betreft, is het voor werkende deelnemers onduidelijk wanneer zij een herkeuring kunnen verwachten en/of hoelang zij nog recht hebben op een uitkering. De informatie die zij hierover ontvangen van hun arbeidsdeskundige en wat zij kunnen vinden online is voor hen niet duidelijk.

“Ik weet nu niet of ik op papier nog een IVA heb. Je hoort niets meer.” Deelnemer

“Ik ben heel onzeker over een eventuele herbeoordeling.” Deelnemer

Ondernemers ervaren lang financiële onduidelijkheid

Vooraf voor deelnemers met een eigen onderneming blijft er ook ná het starten van de onderneming veel onzekerheid over de financiële situatie, omdat hun inkomsten zo wisselend zijn. Zij moeten bij UWV een schatting van hun inkomsten indienen om een aanvullende uitkering te krijgen, maar vinden dat vaak moeilijk, omdat ze bijvoorbeeld net zijn begonnen

met het werven van klanten. Ze hebben dus nog geen zicht op hoeveel klanten zij op termijn gaan bedienen en weten vaak niet hoeveel uur zij gaan besteden aan hun werk.

“Ik word nu gekort op m’n uitkering, maar ik heb nog geen stabiel inkomen, dus dat is moeilijk. Ik heb mijn inkomen hoger ingeschat dan wat ik in werkelijkheid verdien, denk ik. Het is lastig dat ik niet weet waar ik nu sta, en dat ik niet weet wat ik overhoud.” Deelnemer

“Ik ben zo bang dat UWV zegt: dit moet je terugbetalen. Ik loop achter de feiten aan: heb nog geen schulden, maar loop nu wel met betalingen een maand achter. Ik kreeg een budgettraining, maar dat zijn basistips, niet voor iemand zoals ik die een onderneming heeft en een uitkering.” Deelnemer

4.3 Effecten volgens arbeidsdeskundigen (kwalitatief)

Principieel vinden de arbeidsdeskundigen het goed dat zij dienstverlening kunnen bieden aan deze nieuwe doelgroep. Vooral de arbeidsdeskundigen die we in 2024 interviewden, herinneren zich dat ze in het verleden mensen met een IVA- of Wajong-DGA-uitkering moesten afwijzen. Er zijn ook arbeidsdeskundigen die deze doelgroep in het verleden wel dienstverlening boden, al mocht dat formeel niet. De mogelijkheden voor de doelgroep moeten zeker blijven bestaan, vinden de geïnterviewde arbeidsdeskundigen. En daarbij zijn alle trajecten, instrumenten en voorzieningen gewenst.

“Niet meer dan terecht dat dit kan.” – Arbeidsdeskundige

“Als werk haalbaar en realistisch is, waarom zou je dat dan niet gewoon uitproberen?” – Arbeidsdeskundige

“Perspectief bieden past ook in ons plaatje, bij de visie van UWV.” – Arbeidsdeskundige

Er zijn wel enkele arbeidsdeskundigen die erop wijzen dat dienstverlening aan deze groepen niet verplicht moet worden, maar op eigen aanvraag moet blijven. Dienstverlening is namelijk zeker niet voor iedereen met een IVA-uitkering of Wajong-DGA-uitkering passend.

Groot deel van de deelnemers kan stappen richting werk zetten

Bij de focusgroepen in 2025 kunnen alle arbeidsdeskundigen voorbeelden geven van deelnemers aan het experiment die zij naar werk hebben kunnen begeleiden. Dat vereist maatwerk, veel tijd en veelal een inzet van verschillende trajecten. Maar: mogelijkheden zijn er zeker, met name voor de doelgroep met een IVA-uitkering. Er zijn ook mensen uit de doelgroep die zich bij UWV melden omdat ze zelf al werk hebben gevonden (zie paragraaf 4.1); ze hebben

dan loondispensatie, een jobcoach of een doelgroepregistratie²⁷ nodig. Voor hen kan de inzet van voorzieningen bijdragen aan het behouden en/of uitbreiden van het werk (zie hoofdstuk 5).

Er zijn echter ook veel deelnemers (zeker uit de groep Wajong-DGA) die toch op een of ander moment afzien van dienstverlening. Ze zien dan in dat werk niet (financieel) aantrekkelijk voor hen is en/of dat werk toch te zwaar voor hen is. Het komt ook voor dat de arbeidsdeskundigen hen tot het inzicht proberen te brengen dat hun wensen of verwachtingen niet realistisch zijn. Arbeidsdeskundigen wijzen erop dat ook het contact en het gesprek over mogelijkheden voor deelnemers waardevol is, ook al leidt het niet tot werk:

“Mensen zijn ook tevreden dat er naar hen geluisterd wordt. Vooral Wajongers hebben veel tegenslagen gehad, positieve ervaringen kunnen heel waardevol zijn.” – Arbeidsdeskundige

Verskil van inzicht over het doel van de dienstverlening

Tijdens de focusgroepen in 2024 waren arbeidsdeskundigen vrij stellig: als de dienstverlening niet tot betaald werk zou leiden, maar slechts tot een stapje op de participatieladder (bijvoorbeeld: dagbesteding of vrijwilligerswerk), dan was dat voor hen ook meer dan acceptabel. De meeste arbeidsdeskundigen gaven toen aan dat betaald werk niet voor iedereen einddoel was.

“Ik vind elk stapje op de Participatieladder waardevol.” – Arbeidsdeskundige (in 2024)

De onderzoeker vraagt: “Moet werk altijd de uitkomst van de dienstverlening zijn?” De zeven arbeidsdeskundigen schudden unaniem hun hoofd (in 2024)

Bij de focusgroepen in 2025 lijkt de focus meer op dienstverlening richting werk te liggen dan op dienstverlening met een bredere doelstelling

Weinig financiële baten voor deelnemers

Arbeidsdeskundigen zien dat de deelnemers aan het experiment die het lukt om te gaan werken, er over het algemeen financieel weinig op vooruitgaan. Dat ligt deels aan de kleine contracten die zij vaak aangaan (tweederde van de werkende deelnemers werkt minder dan 24 uur per week, vanwege hun beperking is fulltime werken vaak niet mogelijk), deels ligt dat aan de rekenregels die voor hun uitkering gelden.

Arbeidsdeskundigen noemen met name de rekenregels voor de Wajong-DGA problematisch. Het gaat waarschijnlijk niet over de algemene verrekening van inkomsten uit werk, maar over de rekenregels voor loondispensatie. Zowel de Wajong-DGA als Wajong-nDGA kunnen gebruik maken van loondispensatie, maar het was niet mogelijk om binnen de experimenteertijd ook de rekenregels voor loondispensatie te laten gelden voor de Wajong-DGA. Daardoor kan

²⁷ Het is voor de doelgroep van het experiment tot nu toe niet mogelijk om een doelgroepregistratie te krijgen. Per 1 januari 2026 zal dit wel mogelijk zijn.

het inkomen van mensen met een Wajong-DGA die loondispensatie krijgen, lager uitvallen dan misschien wordt gehoopt.

Ook belangrijk zijn financiële regelingen uit andere domeinen. Denk daarbij aan toeslagen, het pensioen, verzekeringen, gemeentelijke regelingen, de hypotheek, enzovoorts. Over het algemeen geldt dat hoe hoger het inkomen is, hoe minder recht op inkomensafhankelijke regelingen er is. Meestal geldt: welke effecten werken heeft op het totaalinkomen, kun je niet voorspellen maar moet je ondervinden.

4.4 Effecten volgens re-integratiebureaus (kwalitatief)

De re-integratiebureaus die meedoen aan de focusgroep, hebben veel deelnemers aan het experiment op een betaalde werkplek kunnen plaatsen of kunnen helpen met het opstarten van hun eigen onderneming. Ze noemen ook veel andersoortige uitkomsten als succesvol: dagbesteding, vrijwilligerswerk en een opleiding. Voor deze re-integratiebureaus lijkt in veel mindere mate dan voor UWV zelf te gelden dat betaald werk een succes is en andersoortige participatie niet. Wellicht hangt die brede blik samen met de trajecten die zij voor de doelgroep uitvoeren (modulaire en werkfittrajecten in plaats van naar werk-trajecten).

“Je helpt iedere deelnemer wel verder, soms in de inzichten die ze hebben. Als betaald werk niet haalbaar is, is maatschappelijke deelname dat soms wel. Het draagt bij aan zingeving.” – Re-integratiebureau

4.5 Perspectief van werkgevers (kwalitatief)

We hebben zes werkgevers gesproken over hun ervaringen met de doelgroep. Wat opviel tijdens deze interviews was dat de werkgevers er wel van op de hoogte zijn dat hun werknemers uit de doelgroep een arbeidsbeperking hebben, maar niet dat ze een specifieke uitkeringsachtergrond hebben, noch dat formeel *geen arbeidsvermogen* was vastgesteld.

Motieven om deelnemers aan het experiment in dienst te nemen lopen uiteen

Drie van de zes geïnterviewde werkgevers hebben sociale ondernemingen waar vrij regelmatig mensen geplaatst worden door UWV dan wel gemeente. Voor hen voelt de doelgroep IVA/Wajong-DGA niet aan als uitzonderlijk: er is geen duidelijk verschil te merken tussen die ene kandidaat (of enkele kandidaten) en de rest van de werknemers. Deze sociale ondernemingen geven wel aan dat financiële instrumenten voor hen belangrijk zijn, omdat deze onderdeel zijn van hun *business model*: zonder loondispensatie/loonkostensubsidie zouden zij de kandidaten niet aannemen. Twee werkgevers hadden simpelweg een vacature waarop de kandidaat solliciteerde, UWV is bij deze plaatsingen zeer beperkt betrokken geweest²⁸. De zesde

²⁸ In een onderzoek naar niet-gebruik van het loonkostenvoordeel zien we dat werkgevers die vacaturegericht werven (en niet doelgroepgericht) vaak minder geïnteresseerd zijn in het gebruiken van financiële regelingen. Werkgevers die specifieke doelgroepen werven, doen dat juist wel vaak met specifieke financiële regelingen in het achterhoofd. Dat zien we ook in dit onderzoek bij de eerder genoemde drie sociale ondernemingen. Zie: Talman, J. R., T. Doeve, T. Vervliet, Y. ten Hoeve, & L. de Ruig (2023). *Niet-gebruik van het loonkostenvoordeel. Overwegingen bij het aanvragen en gebruik van het instrument door werkgevers*. De Beleidsonderzoekers en SEO Economisch Onderzoek: Leiden.

werkgever is een overheidswerkgever die aan het quotum banenafpraak moet voldoen; voor de werknemer is daarom een doelgroepregistratie aangevraagd²⁹.

Bij alle werkgevers is begeleiding erg van belang voor het succes van de plaatsing. Dat blijkt ook uit onderzoek van het SCP: voor werknemers met een arbeidsbeperking zet 84 procent van de werkgevers vooral extra begeleiding op de werkplek in³⁰. In ons onderzoek wordt door één werkgever die begeleiding ingevuld door een jobcoach (die vindt de werkgever essentieel, vooral voor het behoud van de baan), bij de overige werkgevers neemt de leidinggevende zelf de begeleiding voor diens rekening. Wanneer de werkgever zelf begeleidt, is er vaak in zeer beperkte sprake van ondersteuning vanuit UWV – hoogstens waar het aankomt op financiële regelingen of administratieve zaken.

De zes werkgevers missen in de dienstverlening niets. Voor elk van hen zijn instrumenten en financiële regelingen op de juiste manier, in de juiste combinatie en in de juiste mate ingezet. Hun behoeften lopen uiteen, daarom is ook in het contact met werkgevers maatwerk nodig. Er zijn enkele verbeterpunten genoemd, maar die gaan niet specifiek over de deelnemers aan het experiment. Een genoemd verbeterpunt bijvoorbeeld dat doelgroepregistraties sneller toegezegd moeten worden.

Werkgevers zien de doelgroep niet als uniek, en zijn daarom niet bekend met unieke wettelijke randvoorwaarden

Terwijl arbeidsdeskundigen en re-integratiebureaus verrekening van inkomsten met de uitkering en het risico van herkeuring als belemmerend zien, merken werkgevers van deze belemmeringen niets. Dat komt deels omdat ze de werknemers uit de doelgroep niet per se als een unieke groep zien. Voor hen zijn de deelnemers aan het experiment (IVA/Wajong-DGA) hetzelfde als andere werknemers met een arbeidsbeperking die zij in dienst hebben (WGA/Wajong-nDGA/Participatiewet, enzovoorts). De belemmeringen die zij noemen gaan veel meer over het individu, zoals dat iemand snel stress heeft, dat iemand te vaak overwerkt, dat software aangepast moet worden voor de persoon. Een andere verklaring voor het feit dat werkgevers niet dezelfde risico's zien als arbeidsdeskundigen en re-integratiebureaus is dat bij hen juist de mensen in dienst zijn die niet hebben nagedacht over deze risico's of die deze risico's niet als reden zien om niet te gaan werken.

²⁹ NB. In paragraaf 5.3 gaven we aan dat het doelgroepregister momenteel nog niet toegankelijk is voor mensen met een IVA- of Wajong-DGA-uitkering. Het is niet compleet duidelijk hoe deze doelgroepregistratie geregeld is. Mogelijk moest de werknemer eerst opnieuw medisch gekeurd worden en is die inmiddels niet meer volledig duurzaam arbeidsongeschikt.

³⁰ Faber, D., S. van der Laan, & N. Bilo. *Nemen werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst? Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers – editie 4*. Sociaal Cultureel Planbureau. Te lezen op: <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-4/nemen-werkgevers-mensen-met-een-arbeidsbeperking-in-dienst/>

4.6 Samenvatting en conclusie

Deze evaluatie geeft de resultaten van de eerste twee jaar van het experiment dat in principe vijf jaar duurt. We kunnen daarom alleen uitspraken doen over de effecten van het experiment op de korte termijn. De effecten op de langere termijn komen aan de orde in de eindevaluatie in 2028.

Een deel van de deelnemers gaat en blijft aan het werk

Uit de kwantitatieve informatie van UWV blijkt dat, in de periode die nu is doorlopen, zo'n 35% van de deelnemers op enig moment is gestart met betaald werk. De verschillen bij het vinden van werk tussen IVA en Wajong-DGA zijn niet groot. Mensen met een IVA-uitkering vinden net wat vaker en sneller werk dan mensen met een Wajong-uitkering. Opvallend is dat het aantal mensen dat veel uren per week werkt vrij groot is; meer dan helft werkt meer dan 16 uur per week. De deelnemers hebben meestal een contract voor bepaalde tijd. Zo'n 10-20% van de deelnemers werkt (als eerste baan) in een uitzendbaan, de rest heeft een reguliere baan.

Deelnemers die werk vinden, verliezen dat na verloop van tijd deels ook weer. Van de deelnemers uit de gedoogperiode is na 30 maanden 13% aan het werk. De deelnemers uit de experimenteerperiode kunnen minder lang gevolgd worden; van hen is na 18 maanden 15% aan het werk.

Deelname aan het experiment heeft bredere baten voor deelnemers

Voor de deelnemers aan het experiment zijn soms veel tussenstappen nodig om aan het werk te kunnen gaan in betaald werk. Als we alleen kijken naar het aandeel werkende deelnemers, zien we niet welke stappen er al in de gewenste richting zijn gezet. Daarom kijken we ook naar de stappen op de participatieladder. De participatieladder is een meetinstrument om vast te stellen wat iemands mate van participatie in de samenleving is. We zien dan dat de deelnemers in beide groepen (IVA en Wajong-DGA) zich na dienstverlening minder vaak in sociaal isolement bevinden, en vaker betaald werk hebben (met of zonder ondersteuning). Tegelijkertijd blijft ruim de helft van de deelnemers op dezelfde positie op de participatieladder en gaat een deel ook stappen achteruit.

Dat de positie op de participatieladder gemiddeld is verbeterd na dienstverlening, betekent niet vanzelfsprekend dat dit een gevolg is van de dienstverlening. Het is immers mogelijk dat deelnemers ook stappen gezet zouden hebben zonder ondersteuning. Het laat in ieder geval wel zien dat het een deel van de doelgroep die om ondersteuning vraagt daadwerkelijk lukt stappen richting werk te zetten.

Deelnemers die aan het werk komen benoemen in het kwalitatieve onderzoek meerdere baten van hun deelname aan het experiment. Ervaren baten van deelnemers liggen vooral in persoonlijke groei en ontwikkeling. Het feit dat er dienstverlening is (en dat de hulpvraag van de deelnemers dus gehoord en zo mogelijk beantwoord wordt), draagt bij aan zelfvertrouwen en biedt toekomstperspectief. Deelnemers hebben het gevoel weer mee te kunnen en mogen doen aan de maatschappij. Werk helpt hen bij het opdoen van sociale contacten, bij een dagelijkse structuur en zingeving in het dagelijks leven.

Arbeidsdeskundigen benoemen als knelpunt dat deelnemers die gaan werken er financieel vaak weinig op vooruit gaan. Dat ligt deels aan de kleine contracten die zij aangaan (vanwege hun beperking is fulltime werken vaak niet mogelijk), deels ligt dat aan de rekenregels die voor hun uitkering gelden. Uit de gesprekken met deelnemers kwam naar voren dat werken een deel van hen wel degelijk meer financiële ruimte geeft, terwijl het kunnen verdienen van een eigen inkomen voor sommigen op zichzelf ook voldoening geeft.

Conclusie

Na de start van de dienstverlening is circa eenderde van de deelnemers op enig moment gestart met betaald werk. Deelnemers die werk vinden, verliezen dat na verloop van tijd deels ook weer. Van de deelnemers uit de gedoogperiode is na 30 maanden 13% aan het werk. De deelnemers uit de experimenteerperiode kunnen minder lang gevolgd worden; van hen is na 18 maanden 15% aan het werk.

We kunnen daarnaast concluderen dat er door de doelgroep van het experiment stappen worden gezet richting werk, en stappen vooruit in sociale participatie, maar dat de weg naar (duurzaam) werk vaak niet eenvoudig is en de nodige belemmeringen een rol spelen. Dit is ook logisch gezien de beperkingen waar deze doelgroep mee te maken heeft. Tegelijkertijd zien we dat, als het lukt om stappen te zetten - soms ook kleine stappen-, dat veel kan bijdragen aan het gevoel van welbevinden van de doelgroep.



Ondersteuning bij werk

Op het moment dat deelnemers aan het werk gaan, kunnen instrumenten worden geboden aan werkgevers om de plaatsing duurzaam(er) te maken, zoals een proefplaatsing en loondispensatie. Daarnaast kunnen deelnemers op hun werkplek voorzieningen nodig hebben zoals aanpassingen aan hun werkplek of jobcoaching. Dit hoofdstuk gaat in op deze ondersteuning die bij werk wordt ingezet.

5.1 Gebruik voorzieningen en instrumenten (kwantitatief)

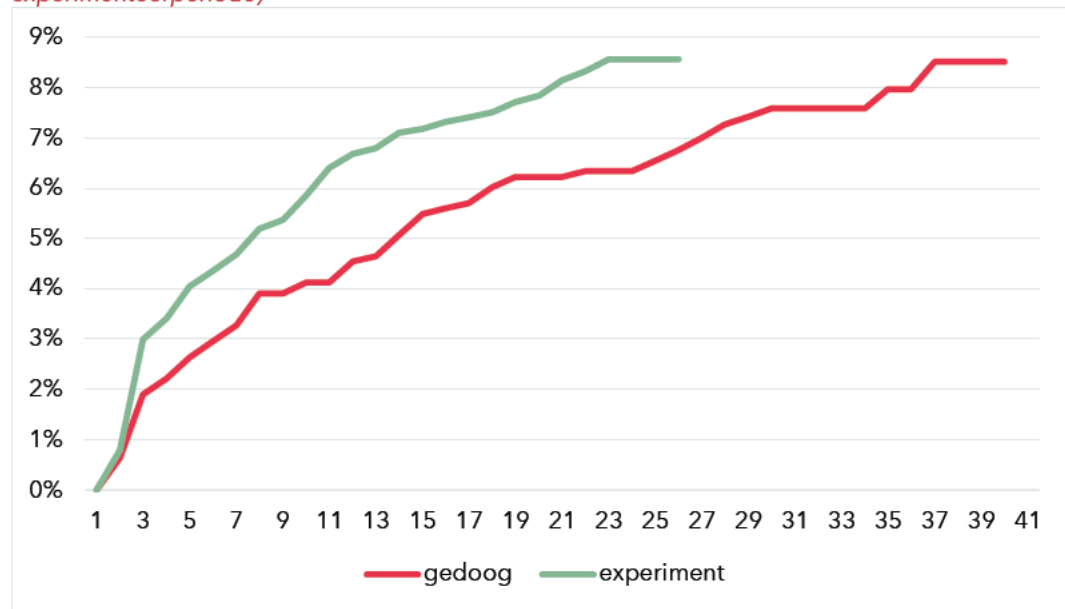
Hieronder volgen de kwantitatieve gegevens over het gebruik van instrumenten en voorzieningen voor deelnemers aan het experiment die aan het werk gaan.

Proefplaatsing

Het eerste instrument dat de kans op een duurzame plaatsing vergroot, is een proefplaatsing. Wanneer er vooruitzicht is op een baan maar de werkgever twijfelt of de kandidaat het werk aankan, kan worden gestart met een proefplaatsing. De werkgever betaalt geen salaris en de kandidaat behoudt de uitkering.

Figuur 5.1 laat zien dat 25 maanden na start van de dienstverlening een proefplaatsing is ingezet voor bijna 7 procent van de mensen die gedurende de gedoogperiode om dienstverlening hebben gevraagd. Voor de experimenteerperiode is dit na 25 maanden 9 procent.

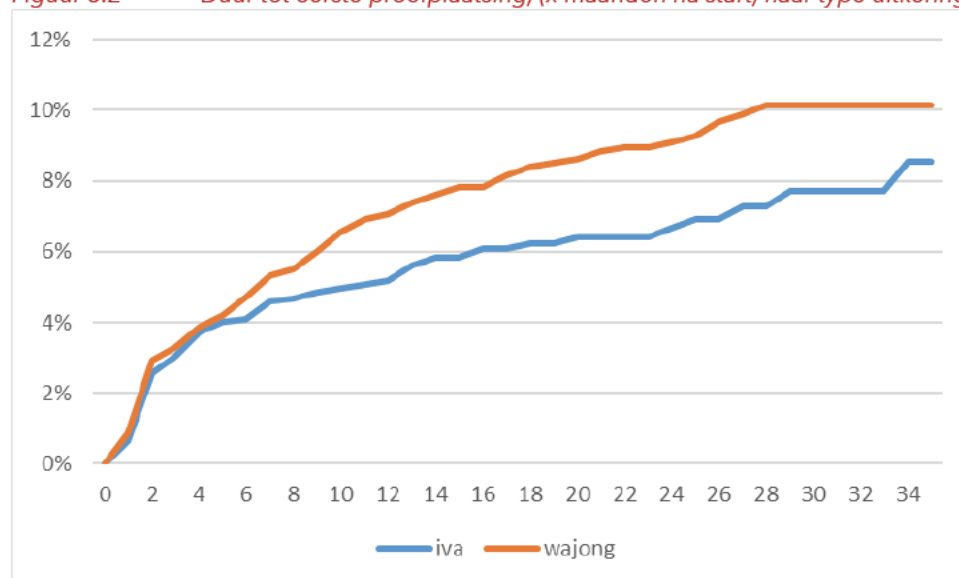
Figuur 5.1 Duur tot eerste proefplaatsing (x maanden na start, gedoog- versus experimenteerperiode)



NB. Mensen die zich tijdens de gedoogperiode meldden voor de dienstverlening kunnen langer gevolgd worden dan mensen die zich tijdens de experimenteerperiode meldden. Daarom is de rode lijn langer dan de groene.

Figuur 5.2 laat zien dat proefplaatsingen vaker worden ingezet voor mensen met een Wajong-uitkering dan voor mensen met een IVA-uitkering. Na 24 maanden heeft circa 9% van de mensen met een Wajong-uitkering een proefplaatsing gehad tegenover iets meer dan 6% van de mensen met een IVA-uitkering.

Figuur 5.2 Duur tot eerste proefplaatsing, (x maanden na start, naar type uitkering)



Voorzieningen: jobcoach, tolk en loondispensatie

Mensen met een arbeidsbeperking die werk hebben, kunnen daarbij ondersteuning krijgen door voorzieningen. Het aantal verschillende voorzieningen is erg groot en we presenteren hier

cijfers over voorzieningen die door deze doelgroep het meest worden gebruikt. Het aantal ingezette voorzieningen zetten we af tegen het aantal mensen dat werk heeft.

De jobcoach begeleidt mensen op de werkvloer. Doventolken kunnen worden ingezet voor mensen met gehoorproblemen. Loondispensatie is bedoeld voor mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen; de werkgever betaalt in dat geval minder dan de werkelijke loonwaarde en UWV vult dit aan.

Tabel 5.1 laat zien dat de voorziening jobcoaching van alle voorzieningen het meest worden ingezet en vaker bij mensen met een Wajong-uitkering dan bij mensen met een IVA-uitkering. Ook loondispensatie wordt vaker ingezet voor mensen met een Wajong-uitkering. De inzet van voorzieningen in het tweede jaar na start van de dienstverlening verschilt weinig van de inzet in het eerste jaar.

Tabel 5.1 Inzet voorzieningen en loondispensatie voor werkende deelnemers, naar type uitkering en periode³¹

	1e jaar				2e jaar			
	IVA	Wajong	Totaal	N	IVA	Wajong	Totaal	N
gedoog								
jobcoach	11%	22%	17%	41	12%	23%	19%	46
doventolk	1%	1%	1%	3	1%	1%	1%	3
loondispensatie	2%	24%	15%	35	4%	21%	14%	35
overig	3%	1%	2%	5	2%	3%	2%	6
totaal	14%	34%	25%	61	16%	36%	28%	69
experimenteer								
jobcoach	5%	24%	15%	103	N.B.	N.B.	N.B.	N.B.
doventolk	0%	1%	1%	5	N.B.	N.B.	N.B.	N.B.
loondispensatie	5%	19%	13%	86	N.B.	N.B.	N.B.	N.B.
overig	3%	3%	3%	22	N.B.	N.B.	N.B.	N.B.
totaal	11%	36%	24%	164	N.B.	N.B.	N.B.	N.B.

5.2 Perspectief van deelnemers (kwalitatief)

De onderstaande uitspraken zijn gebaseerd op gesprekken met 18 deelnemers die inmiddels werk hebben gevonden, dan wel in loondienst, dan wel in hun eigen onderneming.

³¹ Het betreft de inzet van voorzieningen in het eerste jaar na start van de dienstverlening voor iedereen die gedurende minimaal één jaar kon worden gevolgd.

Proefplaatsingen

Sommige plaatsingen bij een werkgever beginnen met een proefplaatsing van enkele maanden, waarin nog geen salaris betaald wordt. Enkele geïnterviewde deelnemers hebben een proefplaatsing gehad, en zijn daar doorgaans tevreden over. In deze periode ervaren zij de ruimte om te onderzoeken hoeveel uur ze kunnen werken en wat ze aan werkzaamheden aan kunnen.

“Ik wilde graag een proefplaatsing, omdat ik niet goed wist hoeveel uur ik kon werken. Ik wilde zoveel mogelijk richting de 40 uur. Toen ben ik begonnen met 20 uur. Door de proefplaatsing zit je nog nergens aan vast.”
Deelnemer

Sommige deelnemers zeggen echter ook dat de proefplaatsing oneerlijk aanvoelt, omdat er door de werkgever niets betaald wordt, terwijl zij aan het werk zijn.

Jobcoaching

We hebben enkele deelnemers gesproken die ervaring hadden met een jobcoach op het werk. Hun ervaringen lopen uiteen. Sommige deelnemers zijn tevreden met hun jobcoach en voelen zich gesteund. Zij vinden het prettig dat iemand met hen meedenkt over knelpunten waar ze in de praktijk tegenaan lopen, als dat nodig is. Anderen ervaren weinig meerwaarde of hebben zeer weinig contact met de jobcoach.

De frequentie van externe coaching neemt op den duur af. Soms ligt dit in lijn der verwachting van de deelnemer, maar er zijn ook deelnemers die behoefte hebben aan externe coaching op langere termijn.

“Het is wel fijn om een back-up te hebben. Dan kan ik om advies vragen: Doe ik het goed? Mag ik zeggen dat ik iets niet doe? Je bent er toch lang uit geweest.” Deelnemer

“Ik heb wel een jobcoach gehad in het begin. Die kwam af en toe een praatje houden en kletsen over grenzen aangeven. Na een half jaar was dat voorbij. Ik kan m’n grenzen niet goed aangeven, dat ga je niet oplossen na een aantal keer kletsen, ik vond het niet vruchtbaar.”
Deelnemer

Contact met UWV bij werk

Er is een klein aantal respondenten dat na plaatsing op een werkplek nog gesprekken met UWV heeft. Deze respondenten lijken over het algemeen positief over de begeleiding die ze ontvangen wanneer ze aan het werk zijn. Wel neemt de frequentie van de gesprekken langzaam af, maar daar lijken deelnemers zich ook in te kunnen vinden.

“Ik hoop dat alles goed gaat en dat ik op den duur UWV niet meer nodig heb. De gesprekken met de mevrouw van UWV worden steeds minder, ik word steeds minder

afhankelijk. Ik zal haar ook niet bellen als het niet nodig is." Deelnemer

Bij een groot deel van de werkende deelnemers stopt de dienstverlening wanneer zij aan het werk zijn. Een aantal deelnemers geeft aan dat zij geen hulp meer nodig hebben van UWV wanneer zij aan het werk zijn. Zij hebben werk gevonden dat passend is en voelen zich daar op hun plek.

"In principe heb ik geen hulp nodig om aan het werk te blijven. Misschien als ik wil doorgroeien." Deelnemer

Er zijn ook enkele deelnemers die wel behoefte hebben aan ondersteuning na de plaatsing, maar deze begeleiding niet hebben gehad doordat het contact met UWV ophield. In sommige gevallen lijkt het contact met UWV te zijn verwaterd, waardoor deelnemers er niet helemaal zeker van zijn of ze nog worden begeleid of niet. Zij geven aan het jammer te vinden dat ze niets meer van (de arbeidsdeskundige van) UWV hebben gehoord toen zij aan het werk gingen.

"Ik had wel behoefte aan wat meer ondersteuning toen ik aan het werk ging. Vooral bij het leren van bepaalde ongeschreven regels op de werkvloer. Ik heb namelijk altijd voor mezelf gewerkt, en ben nooit eerder in loondienst geweest." Deelnemer

5.3 Perspectief van arbeidsdeskundigen (kwalitatief)

We hebben aan arbeidsdeskundigen gevraagd hoe ze denken over de in te zetten voorzieningen. De resultaten hiervan beschrijven we in deze paragraaf.

Elk extra beschikbaar instrument is waardevol

Tijdens de focusgroep vertellen arbeidsdeskundigen ons dat ze voor de doelgroep IVA/DGA dezelfde instrumenten en voorzieningen willen kunnen inzetten als voor de doelgroepen met arbeidsvermogen. Het is niet zo dat voor alle deelnemers uit de doelgroep alle instrumenten noodzakelijk zijn, er zijn ook deelnemers die de arbeidsdeskundigen zonder inzet van instrumenten en voorzieningen kunnen koppelen aan een werkplek. Maar: hoe meer instrumenten en voorzieningen er beschikbaar zijn voor de doelgroep, hoe meer maatwerk een arbeidsdeskundige kan leveren.

Vanuit die gedachte zijn de arbeidsdeskundigen blij met de verruiming van de inzet van instrumenten die met de ingang van het experiment is ingevoerd (ten opzichte van de instrumenten die beschikbaar waren tijdens de gedoogperiode). Arbeidsdeskundigen vinden dat geen enkel instrument en geen enkele voorziening uitgesloten moet worden. Volgens de geïnterviewde arbeidsdeskundigen is de inzet van instrumenten en voorzieningen (zoals jobcoaching en loondispensatie en proefplaatsingen) een belangrijke succesfactor in de dienstverlening.

We hebben de arbeidsdeskundigen naar de inzet van een aantal specifieke instrumenten en voorzieningen gevraagd. Daarover zijn hun oordelen de volgende:

- **Proefplaatsing:** Wordt door arbeidsdeskundigen niet specifiek benoemd als waardevol instrument. Arbeidsdeskundigen vinden wel dat niemand uitgesloten zou mogen zijn van dit instrument.
- **Jobcoaching:** Is erg fijn en kan essentieel zijn, want deze doelgroep heeft veel begeleiding nodig waarvoor een arbeidsdeskundige eigenlijk geen tijd heeft.
- **Loondispensatie:** Veel van de voorbeelden (van deelnemers aan het experiment die werken) die arbeidsdeskundigen noemen, zijn aan het werk met behulp van loondispensatie. Voor veel werkgevers is dit een voorwaarde voor het aannemen van mensen uit de doelgroep.
- **No-riskpolis:** De no-riskpolis is een regeling die werkgevers compenseert voor loonkosten als een werknemer met een arbeidsbeperking ziek wordt. Hierin bestaat een verschil tussen IVA en Wajong-DGA. Voor de IVA is de no-riskpolis in principe vijf jaar inzetbaar, daarna loopt hij ten einde. Voor de Wajong-DGA is de no-riskpolis tot aan de AOW-leeftijd inzetbaar. Arbeidsdeskundigen vinden het niet logisch dat de no-riskpolis afloopt bij de IVA, aangezien de beperking wel duurzaam is.³²
- **Andere voorzieningen (zoals vervoersvoorzieningen):** UWV moet de afweging maken of de kosten van een voorziening opwegen tegen de baten van werken. In algemene zin valt die kosten-batenafweging positief uit. Maar: omdat werken bij deze doelgroep vanwege kleine contracten vaak weinig financiële baten heeft, kan een voorziening ineens te duur zijn. Vervoersvoorzieningen zijn het duurst en worden weleens afgewezen.

Ook is gevraagd naar het verwachte nut van een aantal instrumenten, die nu voor deze doelgroep nog niet beschikbaar zijn:

- **Opname in doelgroepregister Banenafpraak:** Vooralsnog³³ niet toegankelijk, omdat er geen sprake is van arbeidsvermogen. Daardoor zijn volgens arbeidsdeskundigen sommige (overheids)werkgevers niet geïnteresseerd in het dienst nemen van deze doelgroep. Mensen komen nu in het geheel niet in aanmerking (IVA) of moeten zich laten herkeuren (tot Wajong nDGA) om toegang te krijgen tot het doelgroepregister. Mensen met een Wajong2015 kunnen dat sowieso niet, want dan komt hun recht op Wajong te vervallen.
- **ESB-regeling:** Onder arbeidsdeskundigen is deze regeling vrijwel onbekend, ze maken hier geen gebruik van. Een enkele arbeidsdeskundige geeft aan dat de regeling niet zo nuttig is voor de doelgroep. Arbeidsdeskundigen vinden wel dat niemand uitgesloten zou mogen zijn van deze regeling.
- **Beschut werk:** Dit is alleen toegankelijk voor de doelgroep met arbeidsvermogen. Arbeidsdeskundigen vinden het instrument niet echt passend voor de deelnemers aan het experiment, omdat het niet aansluit bij de wensen van deelnemers en er bovendien een tekort is aan beschutte werkplekken.

Arbeidsdeskundigen vragen zich af of instrumenten en voorzieningen na het experiment beschikbaar blijven

Er zijn momenteel mensen uit de doelgroep IVA/DGA werkzaam met inzet van bijvoorbeeld loondispensatie. Ook zijn werkgevers akkoord gegaan met een plaatsing vanwege de belofte

³² Er is voor de IVA-doelgroep een mogelijkheid om verlenging van de no-riskpolis aan te vragen.

³³ Met de verbreding van de banenafpraak gaat de doelgroep IVA/DGA wel meetellen. Die verbreding is onderdeel van de vereenvoudiging van de Wet banenafpraak. Die gaat in per 1 januari 2026.

dat de no-riskpolis beschikbaar zou zijn of dat de werknemer (vanaf 1-1-2026) zou meetellen voor de banenafpraak. Arbeidsdeskundigen uitten tijdens de focusgroepen de specifieke zorg dat de duurzaamheid van plaatsingen wel eens in het geding zou kunnen komen als deze instrumenten en voorzieningen na het experiment komen te vervallen. Wat gebeurt er bijvoorbeeld met een werknemer aan wie een werkgever nu een gedispenseerd loon betaald, als loondispensatie in 2028 niet meer beschikbaar is? Is diezelfde werkgever wel bereid de werknemer een volledig salaris te betalen, of kiest de werkgever er dan toch voor het contract te beëindigen?

5.4 Perspectief van re-integratiebureaus (kwalitatief)

Inzet van financiële instrumenten zoals de no-riskpolis en loondispensatie kunnen volgens de re-integratiebureaus helpen bij de ondersteuning van de werkgever. Die instrumenten kunnen re-integratiebureaus voor de werkgever regelen. Re-integratiebureaus wijzen er wel op dat er voor werkgevers geen compensatie bestaat wanneer zij door ziekte uitgevallen werknemers moeten re-integreren: die kosten kunnen bij deze specifieke doelgroep erg hoog zijn. De no-riskpolis komt niet tegemoet aan die kosten. De deelnemers aan de focusgroep met re-integratiebureaus wijzen erop dat hierover geen voorlichting aan werkgevers bestaat.

5.5 Samenvatting en conclusie

We zien dat de deelnemers aan het experiment, zodra zij aan het werk gaan, vooral gebruik maken van jobcoaching, loondispensatie en proefplaatsingen. In de eerste twee jaar na start van de dienstverlening wordt voor een klein deel van de deelnemers een proefplaatsing ingezet (9% voor Wajong-groep en 6% voor IVA-groep). In totaal zijn in de eerste twee jaar voor ruim een kwart van de deelnemers met werk voorzieningen ingezet. Dit zijn vooral jobcoaches en loondispensatie. De Wajong-groep maakt meer gebruik van voorzieningen dan de IVA-groep.

Arbeidsdeskundigen willen voor de doelgroep van het experiment dezelfde instrumenten en voorzieningen kunnen inzetten als voor de doelgroepen met arbeidsvermogen. Hoe meer instrumenten en voorzieningen er beschikbaar zijn voor de doelgroep, hoe meer maatwerk een arbeidsdeskundige kan leveren.

Bij de geïnterviewde deelnemers was beperkt ervaring met de voorzieningen en instrumenten bij werk, waardoor we de meerwaarde daarvan voor de doelgroep niet goed kunnen beoordelen.

In gesprekken met alle betrokkenen kwam aan de orde dat het belemmerend werkt voor plaatsing in werk dat de doelgroep van het experiment zonder arbeidsvermogen (tot januari 2026) geen toegang heeft tot het doelgroepregister banenafpraak. Sommige werkgevers zijn daardoor niet bereid deze doelgroep aan te nemen.

Een punt van aandacht voor de toekomst is de onzekerheid over de beschikbaarheid van voorzieningen en instrumenten voor deze doelgroep na afloop van het experiment. Het wegvallen van deze voorzieningen en instrumenten zou van invloed kunnen zijn op de baan zekerheid.

Bijlage 1: Deelvragen voor de evaluatie

Beschrijving van de doelgroep en de startsituatie, voor zover mogelijk uitgesplitst naar wet (UWV Kenniscentrum)

1. Welke kenmerken³⁴ heeft deze groep deelnemers en hoe onderscheiden zij zich (al dan niet) van de totale populatie IVA-DGA?
2. Via welke route melden ze zich bij UWV en wat is de initiële vraag (voor zover bekend in bestaande registraties)?
3. In welke mate leidt een aanmelding ook daadwerkelijk tot de start van re-integratieactiviteiten en welke dienstverlening wordt dan in beginsel ingezet?

Monitoren op basis van registratiegegevens, voor zover mogelijk uitgesplitst naar wet (UWV Kenniscentrum)

4. Welke dienstverlening zet UWV in over de tijd (gesprekken, ingekochte trajecten, scholing, Financieel Inzicht, etc.) en welke kosten zijn daaraan verbonden?
5. Welke wettelijke instrumenten (proefplaatsing, loondispensatie) zijn ingezet om werkaanvaarding- en behoud te bevorderen, ook voor deelnemers die al voor april 2023 (in de gedoogperiode) waren gestart met dienstverlening³⁵?
6. Welke voorzieningen zijn ingezet om werkaanvaarding- en behoud te bevorderen?
7. Welke stappen zet de deelnemer richting arbeidsparticipatie (treden op de participatieladder vanaf trede bij aanvang, vervolgdienstverlening)?
8. In hoeverre komen en blijven deelnemers aan het werk (regulier of beschermt)? Waar komen ze aan het werk (kenmerken van werkgevers zoals grootte en sector)? En in hoeverre verschilt dat met de totale populatie IVA-DGA die geen dienstverlening heeft ontvangen en die wel vergelijkbaar is op beschikbare kenmerken met de groep deelnemers? In hoeverre verschilt de mate van werkbehoud van deze groep van die van IVA-DGA-uitkeringsgerechtigden die zonder dienstverlening door UWV aan het werk komen (Of deze vergelijkingen zinvol zijn hangt af van de aantallen deelnemers, zie randvoorwaarden)
9. Welke stappen zet de deelnemer na werkaanvaarding in zijn arbeidsparticipatie? Wat is de omvang (uren), loon en loonwaarde bij start en hoe ontwikkelt zich dat over de tijd?
10. Hoe ontwikkelt zich de uitkeringssituatie: hoe verandert het totale inkomen (voor zover deze gegevens beschikbaar zijn bij UWV Kenniscentrum, met andere woorden toeslagen, bijzondere bijstand enzovoort blijven buiten beeld), in hoeverre worden grenzen van herbeoordelingscriteria³⁶ bereikt (12 maanden $\geq$ 20%WML in de Wajong2010; >4 uur structureel per dag (Wajong algemeen); >20% maatmanloon in de IVA)? In hoeverre verandert de uitkeringssituatie door uitstroom of herbeoordelingen (op aanvraag)?

Ervaringen en waardering van de dienstverlening in beeld brengen

11. Deelnemers.
 - a. Welke behoefte hebben mensen met een IVA - Wajong DGA-uitkering die dienstverlening door UWV willen ontvangen? Waarom willen ze graag werken (welke factoren maken werken aantrekkelijk) en hoe denken ze dat UWV hen daarbij kan ondersteunen?

³⁴ Zie de UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2021 voor de beschikbare kenmerken per doelgroep.

³⁵ Om dit voor de gedoogperiode te kunnen is het een voorwaarde dat deelnemers die om dienstverlening verzoeken in de registratiebestanden van UWV kunnen worden geïdentificeerd.

³⁶ In het kader van de AMvB zal wettelijk worden geregeld dat gedurende de experimenteerperiode voor de hele IVA-DGA geen herbeoordelingen zullen plaats vinden omdat men aan het werk is.

- b. Sluit de dienstverlening die UWV aan deze groep kan bieden aan bij de behoeften vanuit IVA/DGA-deelnemers? Mist er iets volgens de deelnemers en zo ja, wat dan? Ook hier geven we aandacht aan de nieuwe dienst Financieel Inzicht.
 - c. Waar loopt deze groep tegenaan bij het zoeken naar werk en bij het aan het werk blijven? Op de arbeidsmarkt maar ook als het gaat om (het vragen om) re-integratiedienstverlening. Hierbij ook expliciet aandacht voor randvoorwaarden in wet- en regelgeving.³⁷
 - d. Hoe verloopt de dienstverlening (op de langere termijn: afhaken en de reden daarvoor, verwachtingen voor de toekomst)?
 - e. Wat heeft de dienstverlening volgens deelnemers bijdragen aan het hebben van werk? Dit is niet bedoeld als effectmeting maar om te kijken of ze het als nuttig hebben ervaren.
 - f. Welke baten hebben/ervaren deelnemers bij de dienstverlening en het aan het werk zijn? Het is de bedoeling dat hier breed wordt gekeken naar alle mogelijke baten van werk en maatschappelijke participatie, waaronder kwaliteit van leven, zelfvertrouwen, voorspelbaarheid en zekerheid op financieel vlak etc. We vragen het onderzoeksbureau met een voorstel te komen over objectieve en subjectieve aspecten die tot kwaliteit van leven kunnen worden gerekend³⁸.
12. UWV-arbeidsdeskundigen.
- a. In hoeverre onderscheidt (de dienstverlening aan) deze groep zich van (de dienstverlening aan) deelnemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die niet duurzaam geen arbeidsvermogen hebben of niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn (Wajong nDGA/ WGA 80-100)?
 - b. Hoe kijken de arbeidsdeskundigen aan tegen de hulpvraag en de verwachtingen van de deelnemers die zich melden. Welke valkuilen komen ze tegen?
 - c. Welke onderdelen van de dienstverlening werken goed en welke onderdelen werken niet of minder goed of sluiten niet aan bij deze groep? En waarom is dat volgens de arbeidsdeskundigen het geval?
 - d. Welke toegevoegde waarde zien zij in de praktijk voor verschillende onderdelen van de dienstverlening en waar lopen ze tegen aan in de dienstverlening aan deze groep? Welke dienstverlening zetten ze bijvoorbeeld niet in voor deze groep en waarom niet?
 - e. Hoe beoordelen ze de aanpassingen aan de dienstverlening (bijvoorbeeld toekenningscriteria jobcoaching) die voor deze experimenteer AMvB zijn doorgevoerd, hoe pakken deze aanpassingen uit?
 - f. Wat mist in het aanbod (beschikbare instrumenten, randvoorwaarden, etc.) en wat moet anders (ook in het proces) volgens de arbeidsdeskundigen?
 - g. Is toepassing van loondispensatie en proefplaatsing volgens hen noodzakelijk om personen uit de groep aan het werk te helpen?
13. Arbeidsdeskundigen van re-integratiebureaus, jobcoaches.
- a. Hoe kijken re-integratiebureaus en jobcoaches aan tegen de begeleiding van IVA en Wajong DGA? Ervaren zij verschillen in begeleidingsbehoefte met WGA en nDGA en zo ja, wat zijn die verschillen dan?
 - b. Sluiten de arbeidsmogelijkheden van personen met een IVA of DGA uitkering volgens de externe arbeidsdeskundigen aan op de arbeidsmarkt? Welke invloed zien de arbeidsdeskundigen van de (wettelijke) randvoorwaarden die gelden voor deze groep (met een focus op de punten waarin deze anders zijn dan de randvoorwaarden die gelden voor de groep WGA of Wajong nDGA).

³⁷ Mogelijke onderwerpen zijn het niet vallen onder de doelgroep banenafpraak, verrekening van inkomsten in de IVA-DGA uitkering. Ook mogelijke nadelige punten in de wet- en regelgeving die tijdens de pilot zijn 'uitgezet' maar die mogelijk later wel aan de orde zijn vallen hieronder, zoals herbeoordeling doordat men (in bepaalde omvang) aan het werk is en maatregelen bij niet nakomen van afspraken.

³⁸ Het rapport 'Maatwerk in meedoen' van SCP kan daarbij als inspiratiebron dienen: [Maatwerk in meedoen | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau \(scp.nl\)](https://www.scp.nl/publicaties/publicatie/2023/01/maatwerk-in-meedoen)

14. Werkgevers.³⁹

- a. Wat beïnvloedt werkgevers om mensen uit doelgroep aan te nemen? In hoeverre beïnvloedt de dienstverlening (voorzieningen, financiële instrumenten, begeleiding) om aan te nemen?
- b. Zitten daar verschillen in qua groepen werkgevers?
- c. Hoe kijken zij tegen combinatie van begeleiding en inzet instrumenten aan? Wat missen zij in de dienstverlening?
- d. Welke invloed zien de werkgevers van de (wettelijke) randvoorwaarden die gelden voor deze groep (met een focus op de punten waarin deze anders zijn dan de randvoorwaarden die gelden voor de groep WGA of Wajong-nDGA).

Onderzoeksvragen over randvoorwaardes van de experimenteer AMvB zoals in het kader van doenvermogen: het vermogen om in actie te komen en vol te houden, zelfs bij tegenslagen. In dat kader is het ook van belang dat wanneer de deelnemer doet wat wordt beoogd, of door doenvermogen onbedoeld niet doet wat wordt beoogd, er geen ernstige (financiële) gevolgen zijn.

15. Bereik:

- a. In hoeverre is de doelgroep op de hoogte van het bestaan van de mogelijkheid om dienstverlening te vragen?
- b. Hoe doenlijk is het in de ervaring van de doelgroep om daadwerkelijk dienstverlening te ontvangen? Zijn er in hun ogen noodzakelijke of anders wenselijke verbeterpunten?

16. Afspraken:

- a. Haalbaarheid en naleving: UWV maakt afspraken met de deelnemer over zijn of haar inspanningen. In hoeverre lukt het de deelnemers wel of niet deze afspraken na te komen, waar lopen deelnemers tegen aan en welke strategieën zetten arbeidsdeskundigen al dan niet succesvol in om de haalbaarheid en naleving te bevorderen?
- b. Welk beroep doet de dienstverlening op het doenvermogen? Hoe kunnen we het beroep verkleinen? Concreet, in welke mate lukte het deelnemers goed om wijzigingen door te geven en met eventuele verrekeningen om te gaan? In welke mate heeft eventuele (en welke) ondersteuning daarbij geholpen?

17. Begeleiding:

- a. Welke belemmerende of bevorderende factoren ervaart de deelnemer om gebruik te maken van de financieel adviseur/budget coach?
- b. In hoeverre is een externe begeleider (niet vanuit UWV ingezet) betrokken en welke rol spelen deze begeleiders voor het vragen om dienstverlening, het inzetten van dienstverlening en het aan het werk komen en blijven?
- c. Welk beroep doen deelnemers op hun hulpbronnen c.q. sociale netwerk bij het ontvangen van dienstverlening van UWV en in de terugkeer naar werk?
- d. Een verandering van inkomen kan doorwerking hebben op andere regelingen (huurtoeslag, zorgtoeslag, kinderopvangtoeslag, pensioenregelingen, arbeidsongeschiktheidsverzekering, gemeentelijke bijzondere bijstand, collectieve verzekering). Kun je achteraf concluderen dat deelnemers, evt. externe begeleider, evt. financieel adviseur en werkgever in staat waren de financiële consequenties goed in te schatten en op basis daarvan een goede keuze te maken? Wat waren die consequenties?

³⁹ Of het van toegevoegde waarde is om werkgevers hierover te benaderen of niet en met welke concrete vragen kan pas worden beoordeeld na langere looptijd van de pilot. Een onderwerpen dat dan aan de orde zal komen is het al dan niet vallen onder de doelgroep banenafpraak en welke rol dat speelt in de overwegingen om iemand met DGA of IVA aan te nemen.

Bijlage 2: Methodologische toelichting kwalitatief onderzoek

De kwalitatieve gegevensverzameling bestond in hoofdlijnen uit drie onderdelen:

1. Interviews met deelnemers aan het experiment
2. Focusgroepen met arbeidsdeskundigen en re-integratiebureaus
3. Interviews met werkgevers

Deze bijlage bevat een methodologische toelichting, om zicht te geven op de wijze van werving, de werkwijze en de aantallen en kenmerken van deelnemers.

Interviews met deelnemers aan het experiment

Voor dit onderzoek zijn in 2024 en 2025 80 interviews uitgevoerd met deelnemers aan het experiment. De verdeling is als volgt:

- 2024: 41 interviews met deelnemers
- 2025: 39 interviews met deelnemers, waarvan:
 - 18 deelnemers die in 2024 ook zijn geïnterviewd
 - 21 nieuwe deelnemers aan het experiment

De bedoeling van deze opzet was zowel de ontwikkeling van de deelnemers te volgen als te kijken hoe de uitvoering op verschillende momenten wordt ervaren. In totaal hebben we met 62 verschillende deelnemers gesproken.

Deelnemers aan het experiment hebben we bevraagd over alle stappen in het dienstverleningsproces: de aanmelding, de gesprekken met een arbeidsdeskundige, het volgen van trajecten en de plaatsing bij een werkgever.

Werving deelnemers

UWV heeft deelnemers aan het experiment uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Deelnemers konden zich bij De Beleidsonderzoekers aanmelden via een speciale aanmeldpagina, waarop zij een aantal achtergrondkenmerken konden invullen. Uitnodigingen werden per e-mail verstuurd:

- In 2024 waren dit alle deelnemers die zich tot 1 december 2024 hadden gemeld voor dienstverlening.
- In 2025 waren dit alle deelnemers die zich vanaf 1 december 2024 hadden gemeld voor dienstverlening.
- De deelnemers die in 2025 een tweede keer zijn geïnterviewd, hebben de onderzoekers via een persoonlijke e-mail uitgenodigd voor een vervolginterview.

Bij het selecteren van respondenten hebben we gestreefd naar een gelijke verdeling tussen respondenten met een IVA-uitkering en respondenten met een Wajong-DGA-uitkering. Uiteindelijk hebben we 34 mensen met een IVA en 28 mensen met een Wajong (één of twee

keer) gesproken. We hebben daarnaast gestreefd naar een variatie in geslacht en in geen werk/vrijwilligerswerk/opleiding/betaald werk. Dit zijn kenmerken die respondenten op de aanmeldpagina konden opgeven. Voor hun deelname aan het onderzoek ontvingen alle respondenten een cadeaubon van €20,-.

Vergelijking tussen geïnterviewde deelnemers en totale groep deelnemers

In totaal hebben 62 deelnemers aan het experiment meegedaan aan het kwalitatieve onderzoek. We kunnen geen uitspraken doen over de representativiteit van deze groep deelnemers. We hebben er in de werving van deze deelnemers naar gestreefd om een goede dwarsdoorsnede van de totale groep deelnemers te verkrijgen. We hebben bewust respondenten geselecteerd op basis van uitkering, geslacht en melding gedurende de gedoog-/experimenteelperiode.

De kenmerken van de respondenten aan het kwalitatieve onderzoek zijn in de tabel hieronder weergegeven. We hebben daarnaast ook de kenmerken van de totale groep deelnemers gezet.

Tabel 5.2 *Vergelijking tussen respondenten kwalitatief onderzoek (N=62) en totale groep deelnemers aan het experiment (N=4.081)*

	Respondenten kwalitatief onderzoek	Totale groep deelnemers
<i>Type uitkering</i>		
Wajong	45%	57%
IVA	55%	38%
<i>Geslacht</i>		
man	48%	56%
vrouw	52%	40%
<i>Periode aanmelding</i>		
gedoog	45%	24%
experiment	53%	76%
<i>Leeftijd</i>		
<25	3%	14%
25-35	27%	29%
35-45	29%	27%
45-55	16%	18%
>55	18%	8%

De tabel laat zien dat mensen met een IVA-uitkering oververtegenwoordigd waren in het kwalitatieve onderzoek. Dit geldt ook voor mensen die zich meldden tijdens de gedoogperiode en de oudste leeftijdsgroep (> 55 jaar).

Focusgroepen met arbeidsdeskundigen en re-integratiebureaus

In 2024 en 2025 hebben we in totaal vier focusgroepen uitgevoerd met arbeidsdeskundigen. In beide jaren waren dat twee focusgroepen met arbeidsdeskundigen die naar eigen zeggen ervaring hadden met de doelgroep IVA/Wajong-DGA. Aan de focusgroepen deden zeven tot elf arbeidsdeskundigen mee van verschillende vestigingen. UWV heeft zelf een uitnodiging onder arbeidsdeskundigen rondgestuurd voor de focusgroepen. We merkten dat de arbeidsdeskundigen in 2025 meer ervaring hadden met de doelgroep dan in 2024.

In 2025 hebben we daarnaast ook een focusgroep georganiseerd met re-integratiebureaus die betrokken waren bij de dienstverlening aan de doelgroep IVA/Wajong-DGA. UWV heeft een uitnodiging onder betrokken re-integratiebureaus rondgestuurd. Aan de focusgroep deden acht bureaus mee en één bureau beantwoordde schriftelijk enkele vragen.

Arbeidsdeskundigen hebben we bevraagd over alle stappen in het dienstverleningsproces: de aanmelding, de gesprekken met de deelnemers, de keuze voor trajecten en de plaatsing bij een werkgever. Re-integratiebureaus raken pas betrokken wanneer trajecten worden ingezet en daarom hebben we met hen vooral de trajecten en de plaatsing in werk besproken.

Interviews met werkgevers

Ten slotte hebben we met werkgevers gesproken over hun ervaringen met de doelgroep. Via verschillende routes hebben we hen gevonden: via de deelnemers die we spraken, de arbeidsdeskundigen en ook de re-integratiebureaus. We hebben zo zes werkgevers kunnen interviewen voor dit onderzoek.

Wat opviel tijdens deze interviews was dat de werkgevers er wel van op de hoogte zijn dat hun werknemers die deelnemer zijn aan het experiment een arbeidsbeperking hebben, maar niet dat ze een specifieke uitkeringsachtergrond hebben. Voor hen voelt de doelgroep IVA/Wajong-DGA niet als een 'unieke groep werknemers'.

Met de werkgevers hebben we gesproken over de match met de werknemer en de begeleiding en instrumenten waarvan zij gebruik maken op de werkvloer.

Bijlage 3: Tabellen participatieladder

Startpositie en stappen op de participatieladder, naar periode

	P-ladder start	1 Geïsoleerd	2 Sociale contacten buitenshuis	3 Deelname georganiseerde activiteiten	4 Onbetaald werk	5 Betaald werk met ondersteuning	6 Regulier betaald werk	N
Gedooisperiode								
1 Geïsoleerd	19%	60%	12%	14%	5%	4%	5%	154
2 Sociale contacten buitenshuis	34%	2%	61%	16%	4%	5%	12%	274
3 Deelname georganiseerde activiteiten	28%	1%	7%	66%	7%	7%	13%	225
4 Onbetaald werk	9%	1%	4%	11%	41%	20%	23%	75
5 Betaald werk met ondersteuning	5%	5%	5%	12%	10%	51%	17%	41
6 Regulier betaald werk	5%	5%	5%	13%	3%	8%	68%	40
Totaal	100%	13%	26%	29%	9%	9%	15%	809
Experimenteerperiode								
1 Geïsoleerd	22%	51%	18%	17%	5%	3%	5%	169
2 Sociale contacten buitenshuis	31%	3%	65%	13%	3%	6%	10%	236
3 Deelname georganiseerde activiteiten	25%	2%	5%	70%	7%	4%	12%	192

4 Onbetaald werk	10%	3%	7%	12%	41%	12%	25%	75
5 Betaald werk met ondersteuning	6%	0%	0%	11%	13%	64%	11%	45
6 Regulier betaald werk	5%	0%	0%	15%	3%	5%	77%	39
Totaal	100%	13%	26%	28%	9%	9%	14%	756
Totaal								
1 Geïsoleerd	21%	55%	15%	15%	5%	3%	5%	323
2 Sociale contacten buitenshuis	33%	2%	63%	14%	4%	6%	11%	510
3 Deelname georganiseerde activiteiten	27%	1%	6%	68%	7%	6%	12%	417
4 Onbetaald werk	10%	2%	5%	11%	41%	16%	24%	150
5 Betaald werk met ondersteuning	5%	2%	2%	12%	12%	58%	14%	86
6 Regulier betaald werk	5%	3%	3%	14%	3%	6%	72%	79
Totaal	100%	13%	26%	28%	9%	9%	15%	1565

Startpositie en stappen op de participatieladder, naar type uitkering

	P-ladder start	1 Geïsoleerd	2 Sociale contacten buitenshuis	3 Deelname georganiseerde activiteiten	4 Onbetaald werk	5 Betaald werk met ondersteuning	6 Regulier betaald werk	N
IVA								
1 Geïsoleerd	16%	57%	16%	10%	4%	1%	12%	94
2 Sociale contacten buitenshuis	36%	1%	57%	18%	3%	4%	16%	207
3 Deelname georganiseerde activiteiten	26%	2%	5%	69%	5%	3%	16%	150
4 Onbetaald werk	10%	2%	5%	13%	43%	11%	27%	56
5 Betaald werk met ondersteuning	5%	8%	0%	12%	4%	54%	23%	26
6 Regulier betaald werk	7%	0%	3%	13%	3%	10%	72%	39
Totaal	100%	11%	25%	29%	8%	7%	21%	572
Wajong								
1 Geïsoleerd	23%	56%	15%	18%	6%	3%	2%	211
2 Sociale contacten buitenshuis	30%	3%	68%	12%	4%	7%	6%	277
3 Deelname georganiseerde activiteiten	27%	1%	6%	67%	8%	7%	10%	250
4 Onbetaald werk	10%	2%	4%	11%	42%	18%	22%	90
5 Betaald werk met ondersteuning	6%	0%	4%	12%	14%	61%	9%	57

6 Regulier betaald werk	4%	3%	3%	16%	3%	3%	73%	37
Totaal	100%	14%	26%	28%	10%	11%	11%	922

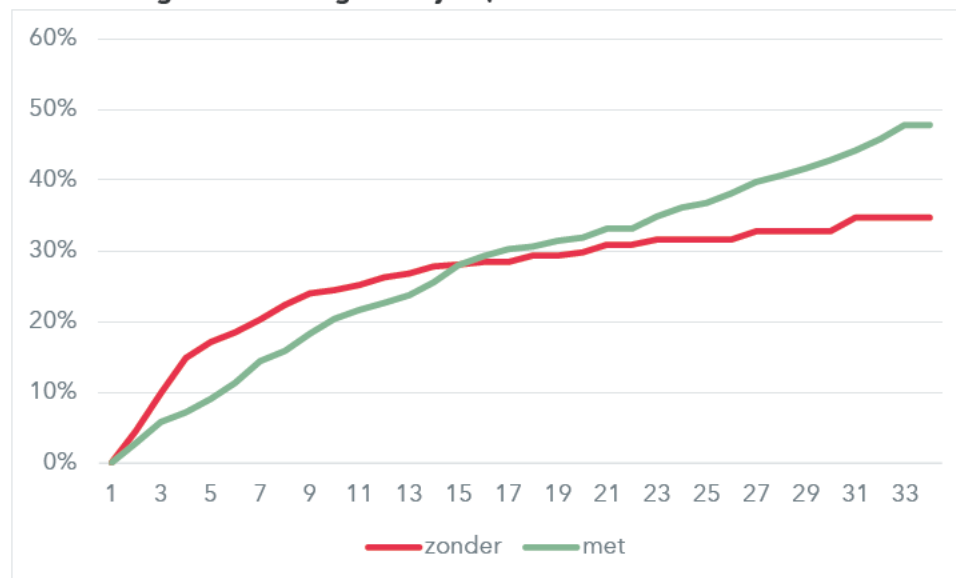
Groene cellen = stap(pen) vooruit op de participatieladder, paarse cellen = stap(pen) achteruit op de participatieladder, donkergrijze cellen = gelijk gebleven op de participatieladder.

Bijlage 4: Figuren samenhang dienstverlening en werk

We kijken hier naar het 'vinden van werk' en 'aan het werk zijn' van deelnemers voor wie wel en voor wie juist geen re-integratietraject is ingekocht door UWV. We gaan daarbij uit van het eerste ingezette traject na start van de dienstverlening. We maken geen onderscheid naar type traject.

Uit de samenhang tussen inzet van ingekochte re-integratietrajecten en werk vinden of aan het werk zijn, kunnen we geen conclusies trekken over de effectiviteit van de dienstverlening. Het is immers mogelijk, en zelfs te verwachten, dat de groep waarvoor externe dienstverlening is ingezet, afwijkt van de groep waarvoor dit niet het geval is en daarmee ook hun kansen op het vinden en behouden van werk verschillend zijn.

Figuur B4.1 Werk vinden IVA: percentage deelnemers dat werk heeft gevonden met en zonder ingekocht re-integratietraject (x aantal maanden na start dienstverlening)



Figuur B4.2: Werk vinden Wajong: percentage deelnemers dat werk heeft gevonden met en zonder ingekocht re-integratietraject (x aantal maanden na start dienstverlening)



Figuur B4.3: Aan het werk zijn IVA: percentage werkende deelnemers met en zonder ingekocht re-integratietraject (x aantal maanden na start dienstverlening)



Figuur B4.4: Aan het werk zijn Wajong: percentage werkende deelnemers met en zonder ingekocht re-integratietraject (x aantal maanden na start dienstverlening)



De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103
2316 XC Leiden

info@beleidsonderzoekers.nl