

# Scholing van UWV-klienten met een arbeidsbeperking

Welke scholing krijgen klanten en hoe doen ze het daarna op de arbeidsmarkt?



---

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>6</b>
1.1. Aanleiding en achtergrond	6
1.2. Doelstelling	6
1.3. Onderzoeksopzet	6
Leeswijzer	7
<b>2. Regels over inzet van scholing</b>	<b>8</b>
2.1. Rol en verantwoordelijkheid UWV	8
2.2. Scholingsbeleid UWV	8
2.3. Proces inzet scholing	9
<b>3. Inzet van scholing</b>	<b>11</b>
3.1. Aantal scholingstrajecten	11
3.2. Wie zet scholing in?	12
3.3. Wat zijn de kenmerken van de klanten die scholing hebben gevolgd?	12
3.4. Om wat voor soort scholing gaat het?	16
3.5. Voor welke beroepen worden mensen opgeleid?	17
<b>4. Initiatief en onderbouwing</b>	<b>19</b>
4.1. Wie neemt het initiatief?	19
4.2. Samenhang met re-integratiedienstverlening	20
4.3. Onderbouwing voor scholing	22
<b>5. Het succes van de scholing</b>	<b>23</b>
5.1. Succesvolle afronding van de scholing	23
5.2. Arbeidsmarktuitskomsten	26
5.3. Type contract, gewerkte uren en lonen	31
<b>Lijst van afkortingen</b>	<b>33</b>
<b>Begrippenlijst</b>	<b>34</b>
<b>Literatuurlijst</b>	<b>36</b>
<b>Bijlage I Methodiek analyse ontwikkeling type contract, gewerkte uren en uurloon</b>	<b>37</b>
<b>Colofon</b>	<b>38</b>

---

# Voorwoord

Het onderzoek 'Scholing van UWV-klienten met een arbeidsbeperking' wordt opgeleverd in een tijd dat onze arbeidsmarkt op zijn zachtst gezegd behoorlijk dynamisch is. Het effect van corona en de corona-maatregelen op de arbeidsmarkt laat zien dat het nog belangrijker is om te kunnen inspelen op die dynamiek. In de ene sector verdwijnen banen in rap tempo, in een andere sector groeit de vraag juist snel of ontstaat er nieuw werk. Om gebruik te maken van de kansen die daardoor ontstaan, kan het nodig zijn om nieuwe of andere beroepsvaardigheden aan te leren. Dat geldt ook voor mensen die door een arbeidsbeperking hun werk niet meer kunnen uitoefenen.

Jezelf blijven scholen en ontwikkelen is noodzakelijk om mee te kunnen blijven doen op een snel veranderende arbeidsmarkt. UWV wil zich om deze reden, bij de uitvoering van zijn wettelijke taak om uitkeringsgerechtigden op weg naar werk te ondersteunen, nadrukkelijker op het bij- en omscholen van deze mensen richten.

Op dit moment wordt scholing op beperkte schaal ingezet voor mensen met een arbeidsbeperking, zo blijkt uit dit rapport. Als onderdeel van het kennisprogramma UWV en SZW 'Onbeperkt aan het werk' is onderzocht wat de scholing, die UWV in de praktijk voor deze groep inzet, behelst. Tevens brengt het in beeld wie het initiatief tot de scholing heeft genomen en wat het resultaat is. De onderzochte groep bestaat uit mensen die vanwege hun arbeidsbeperking al wat langer uit het arbeidsproces zijn. Ze hebben daarom over het algemeen een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De scholing die in dit rapport is onderzocht, is in veel gevallen onderdeel van een langer durend traject naar werk en een van de laatste stappen om de match met de arbeidsmarkt te kunnen maken.

Ik dank de onderzoekers hartelijk voor de inzichten die zij bieden. Het rapport vult aan op het eerder uitgevoerde onderzoek van onderzoeksbureau Artéduc<sup>1</sup> naar de succesfactoren van scholing. Scholing – zo blijkt uit dit onderzoek – is voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering een zeer succesvol re-integratiemiddel. Bijna 60% van de onderzochte groep werkzoekenden, voor wie UWV scholing inkocht in de jaren 2012–2018, vond daarna betaald werk. Het aandeel klienten dat na scholing werk vindt is bijna tweemaal zo groot als voor de gemiddelde groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dat is een prachtige constatering. Het onderschrijft de koers die het kabinet heeft ingezet met Leven Lang Ontwikkelen. Scholing helpt bij het vinden van een baan! En dat onderbouwen we nu met cijfers.

En houden ze dan dat werk? In de jaren na de start van het dienstverband neemt het aandeel werkzoekenden dat nog in de betreffende baan werkt geleidelijk af. Vergeleken met arbeidsbeperkten die werk vonden zonder scholing, behouden de mensen die scholing volgden beduidend langer hun baan. Ja dus, scholing helpt ook bij het aan het werk blijven.

De komende jaren gaan we aan de slag met de inzichten we hebben opgedaan uit dit rapport en de andere rapporten die de afgelopen tijd zijn verschenen over scholing. We weten nu dat scholing echt verschil kan maken bij het vinden van een nieuwe baan, ook voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarom komt er in 2021 meer focus op het verbeteren van kennis rondom scholing bij de UWV-professionals. Eind 2021 verwachten we ook stappen te nemen om meer leer-werkcombinaties in te kunnen zetten.

*Tof Thissen*  
*Directeur UWV Werkbedrijf*

---

<sup>1</sup> De Greef en Heimens Visser (2020)

# Samenvatting

UWV heeft de opdracht om werkzoekenden ondersteuning te bieden bij het vinden van werk. Samen met de werkzoekende maken UWV-professionals een plan om aan het werk te komen, waar ook scholing onderdeel van kan zijn. De ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) lieten in de Kamerbrief<sup>2</sup> van 27 september 2018 weten dat het kabinet start met een meerjarig actiegericht programma dat mensen in staat moet stellen om de eigen regie in handen te nemen als het gaat om een leven lang ontwikkelen. UWV onderkent het belang van een leven lang ontwikkelen en wil hieraan bijdragen door meer op scholing in te zetten om zo haar klanten te begeleiden naar (liefst duurzaam) werk. Dit rapport doet verslag van een onderzoek naar de ingezette scholing in de periode 2012–2018<sup>3</sup> voor de klantgroepen Wajong, Ziektewet en WGA. De inzichten uit dit rapport kunnen bijdragen aan een toekomstvisie waarin scholing een grotere rol zal spelen dan in de afgelopen jaren het geval was.

Dit rapport is onderdeel van het kennisprogramma Onbeperkt aan het werk dat UWV en het ministerie van SZW gezamenlijk uitvoeren. Dit programma richt zich op de inhoud en effectiviteit van dienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking. Het voorliggende onderzoek geeft inzicht in hoeveel scholingstrajecten UWV de afgelopen jaren voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft ingezet, wat die scholing behelst, op wiens initiatief de scholing tot stand is gekomen, hoe succesvol de scholing is geweest en hoe het klanten vervolgens is vergaan op de arbeidsmarkt.

## Box 1.1. Onderzoeksopzet

Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van een combinatie van bestands- en dossieranalyse. De bestandsanalyses hebben betrekking op alle scholingstrajecten die UWV in de jaren 2012–2018 heeft ingezet voor klanten met een Wajong-, WGA- of Ziektewet-uitkering. De dossieranalyse heeft betrekking op een aselechte steekproef uit de scholingstrajecten die zijn gestart in 2016. Dat is het recentste jaar waarna we mensen nog lang genoeg in de databestanden konden volgen om vast stellen of de scholing succesvol was afgerond en hoe het mensen daarna verging op de arbeidsmarkt. We hebben voor driehonderd casussen de werkplannen en scholingsrapportages geanalyseerd: honderd personen met een Wajong-uitkering, honderd met een WGA 35-80-uitkering en honderd met een WGA 80-100-uitkering, allemaal met arbeidsvermogen. Voor de Ziektewet is geen steekproef getrokken, maar zijn alleen databestanden gebruikt, omdat de dossiers voor die doelgroep over de betreffende periode nog niet zijn gedigitaliseerd. De werkplannen en scholingsrapportages maken deel uit van het gehele proces van dienstverlening rondom de inkoop van scholing. Dat gehele proces ziet er grofweg als volgt uit:



Voorafgaand aan dit proces is vaak sprake van een voortraject, waarin de klant wordt begeleid door UWV-professionals. Daarbij kan re-integratiedienstverlening worden ingekocht bij een re-integratiebedrijf om werkfit te worden en stappen te zetten richting de arbeidsmarkt.

## De inzet van scholing

Gemiddeld startten in de periode 2012–2018 jaarlijks zo'n 2.500 mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering een scholingstraject bij UWV. Dit is ongeveer 11% van het totaal aantal ingekochte scholings- en re-integratietrajecten in die jaren. In 2012 werden nog de meeste scholingstrajecten gestart door mensen in de Ziektewet, maar in de loop der jaren is dat verschoven naar mensen met een Wajong-uitkering.

In verhouding tot het totale aantal uitkeringsgerechtigden is het deel dat scholing volgt in alle onderzochte groepen klein. Bij zowel Wajong als WGA volgt jaarlijks een ongeveer 1% van de klanten met arbeidsvermogen scholing. In 2017 waren er ongeveer 120.000 mensen met een Wajong-uitkering, met arbeidsvermogen. Ongeveer 1200 van hen

<sup>2</sup> Koolmees & Van Engelshoven (2018).

<sup>3</sup> Dit is de periode waarover gegevens over de scholing bij de start van dit onderzoek beschikbaar waren. De dossieranalyse, die ook onderdeel is van dit rapport, heeft betrekking op scholing die is gestart in 2016 (zie box 1).

---

namen in dat jaar deel aan een scholingstraject. Van alle 70.000 WGA'ers met arbeidsvermogen die tussen 2015-2018 zijn overgedragen aan WERKbedrijf hebben er ruim 2.800 in die jaren scholing gevolgd; dat is 4% in vier jaar.<sup>4</sup>

### Soorten scholing

Uit het onderzoek blijkt dat klanten met een WGA-uitkering vooral *omscholing* volgen richting een ander beroep, omdat zij door hun beperkingen hun oude beroep niet meer kunnen uitoefenen. Bij de Wajong-groep gaat het juist vooral om *bij*scholing, dat wil zeggen een cursus van een dag tot enkele weken gericht op het aanleren van vaardigheden t.b.v. de uitvoering van een specifiek beroep. In veel gevallen is die bij-scholing gericht op beroepen waarvoor weinig kwalificaties zijn vereist.

In vier van de tien onderzochte casussen duurde de scholing niet langer dan enkele weken. Vooral voor de sector transport & logistiek zijn de meeste scholingstrajecten van korte duur. Kortdurende scholing betreft vaak een heftruckcertificaat, een taxipas of een veiligheidscertificaat voor de bouw. Drie van de tien onderzochte scholingstrajecten duurde juist wat langer (zes maanden tot een jaar). Dit zijn bijvoorbeeld ICT-gerelateerde opleidingen, opleidingen tot beveiliging of opleidingen in de zorg. WGA 80-100-klanten met arbeidsmogelijkheden volgen relatief vaak dergelijke opleidingen. In slechts enkele onderzochte gevallen duurde de scholing langer dan een jaar. In dergelijke gevallen is het doel om de klant een volledige mbo- of hbo-opleiding te laten volgen.

Eén op de tien onderzochte scholingstrajecten betrof een leer-werkcombinatie. Deze worden vooral ingezet voor Wajongers. Reguliere mbo-opleidingen maken 9% uit van het totaal. Brancheopleidingen vormen slechts een zeer kleine minderheid van de door UWV gefinancierde scholing.

### Beroepen waarnaar wordt geschoold

UWV-klanten met een arbeidsbeperking zijn de afgelopen jaren vooral geschoold richting een beroep in de transport & logistiek, zorg & welzijn, techniek en naar bedrijfseconomisch-administratieve beroepen. Transport & logistiek is de richting waarnaar alle klantgroepen vaak zijn geschoold. Opleidingen tot heftruckchauffeur (met name onder Wajongers), groot rijbewijs en opleidingen tot taxichauffeur (voornamelijk WGA) zijn veelvoorkomende scholingstrajecten in deze richting. Zorg & welzijn is vooral populair bij mensen met een volledige WGA-uitkering. Onder zorgopleidingen komt de opleiding tot ervaringsdeskundige<sup>5</sup> veel voor, maar ook opleidingen tot tandartsassistent, apothekersassistent en verpleegkundige. Scholing richting technische en agrarische beroepen wordt vooral gevolgd door Wajongers, en de bedrijfseconomisch-administratieve beroepen door WGA'ers (35-80 en 80-100). ICT-opleidingen worden vooral gevolgd door Wajongers. Dit betreft over het algemeen software testen of ontwikkelen.

### Initiatief voor scholing

Ongeveer de helft van de mensen die in 2018 scholing volgde, kreeg voor die tijd al andere vormen van re-integratiedienstverlening ('Werkfit maken' en/of 'Naar werk'), zo blijkt uit de bestandsanalyse. Voor hen is de scholing het sluitstuk van een traject gericht op het vinden van werk. Een dergelijk traject is vaak in onderling overleg tussen UWV-professional, klant en re-integratiebedrijf uitgestippeld. In dergelijke gevallen is het lastig om vast te stellen wie het initiatief tot de scholing heeft genomen. Voor het overige geldt dat verreweg de meeste scholing plaatsvindt op initiatief van de klant zelf.

### Afronding van scholing met diploma/certificaat

79% van de scholingstrajecten is afgerond met een diploma of certificaat. De kans op succesvolle afronding hangt zowel samen met het type scholing als met de klantkenmerken. Hoe korter de scholing duurt, hoe vaker het diploma/certificaat wordt behaald. De kans op succesvolle afronding is het grootst bij opleidingen voor beroepen in de transport & logistiek en bij bedrijfseconomisch-administratieve opleidingen. De opleidingen richting transport & logistiek zijn over het algemeen kortere opleidingen. Opleidingen richting zorg & welzijn hebben de kleinste kans van slagen. Dit zijn vaak langere opleidingen.

Qua klantkenmerken geldt dat mensen met weinig zelfvertrouwen de kleinste kans hebben om de scholing met een diploma/certificaat af te ronden. In mindere mate geldt dit ook voor mensen die moeite hebben met communiceren of samenwerken en voor mensen met een verstandelijke beperking, leerachterstand of vertraagd leertempo. Voor de klanten zonder startkwalificatie ligt de kans op het succesvol afronden iets lager dan voor mensen met een startkwalificatie. Binnen de uitkeringsgroepen is de kans om een scholingstraject succesvol af te ronden het grootst voor klanten in de Ziektewet. De kans op succesvolle afronding van scholing is iets groter voor mannen dan voor vrouwen, maar dit hangt samen met het type scholing dat mannen en vrouwen volgen. Vrouwen volgen vaker de relatief lange opleidingen in de zorg; mannen juist relatief vaak kortdurende opleidingen zoals heftruckchauffeur of veiligheidscertificaat voor de bouw. Het verschil in de kans om de scholing af te ronden met een diploma verschilt weinig tussen leeftijdsgroepen.

---

<sup>4</sup> Bij de WGA 35-80 ligt het aandeel dat scholing volgde met 6,0% hoger dan bij de WGA 80-100 (2,6%). Het aandeel kan nog toenemen, als mensen langer na hun instroom bij WERKbedrijf gevolgd worden in de databestanden.

<sup>5</sup> Een ervaringsdeskundige is iemand die vanuit de eigen herstellervaring anderen hulp biedt die door iets vergelijkbaars heengaan. Bijvoorbeeld een ex-verslaafde die handvatten biedt aan hulpbehoevenden binnen de verslavingszorg. Tijdens een dergelijke opleiding tot ervaringsdeskundige leren zij die handvatten op een professionele manier in te zetten.

---

## Succes op de arbeidsmarkt

Bijna 60% van de mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor wie UWV scholing heeft ingekocht in de jaren 2012–2018 vond daarna betaald werk. Het aandeel klanten dat na scholing werk vindt, is bijna tweemaal zo groot als voor de gemiddelde groep in de uitkering. Ook in vergelijking tot andere vormen van re-integratiedienstverlening is het percentage klanten dat werk vindt hoog. We kunnen echter niet uitsluiten dat dit (deels) een selectie-effect is, bijvoorbeeld doordat mensen die scholing volgen gemiddeld gemotiveerder zijn dan anderen (wat onder andere blijkt uit het feit dat ze zelf initiatief nemen). Bovendien kunnen we voor mensen die eerst re-integratiedienstverlening volgden en daarna scholing, de invloed van de afzonderlijke delen van het traject niet vaststellen. Het feit dat iemand na zo'n heel traject werk vindt, is uiteraard het gevolg van het traject als geheel.

In de jaren na de start van het dienstverband neemt het aandeel uitkeringsgerechtigden dat nog in de betreffende baan werkt geleidelijk af. WGA'ers behouden hun baan langer dan Wajongers en mensen met een Ziektewet-uitkering. Vergeleken met arbeidsbeperkten die werk vonden zonder scholing, behouden de mensen die scholing volgden beduidend langer hun baan.

Het vinden van werk en het behouden van werk bepalen samen het percentage arbeidsbeperkten dat op enig moment een baan *heeft*. Bij de start van de scholing werkte gemiddeld 20%. Na de start van de opleiding neemt dit percentage geleidelijk toe tot 35% na een half jaar, 41% na een jaar, 44% na twee jaar en blijft vanaf dat moment min of meer stabiel op 44%.

Als we kijken naar opleidingsrichtingen, dan valt op dat een technische opleidingsrichting de grootste kans geeft om na de scholing aan het werk te gaan, maar de kleinste kans om die baan te behouden. De andere grote opleidingsrichtingen (zorg, logistiek en administratief) hebben een iets kleinere kans op het vinden van werk, maar een grotere kans op baanbehoud. De reden daarvoor is niet bekend en zal in een eventueel vervolgonderzoek onderzocht moeten worden. Alles bij elkaar hebben klanten die geschoold werden richting de transport & logistiek een jaar na de start van scholing het vaakst een dienstverband (64%) en degenen die geschoold werden richting zorg & welzijn het minst vaak (32%). Scholing richting een technisch beroep of een bedrijfseconomisch & administratief beroep zitten daar tussenin: 44% van de technisch geschoolden heeft een dienstverband een jaar na de start van de scholing en 43% van de klanten die een bedrijfseconomische of administratieve opleiding volgde.

Naarmate mensen die scholing volgden langer werken, krijgen ze steeds vaker een vast contract, neemt het aantal uren dat ze werken geleidelijk toe en groeit ook hun uurloon. Bij de start van de eerste baan na scholing heeft 16% een vast contract. Dit stijgt in de drie jaren die daarop volgen naar 33%. Het aantal gewerkte uren neemt geleidelijke toe van gemiddeld 21,5 uur per week naar 27,5 uur per week. Het bruto uurloon neemt toe van gemiddeld € 9,55 per uur tot € 12,13 per uur.

---

# 1. Inleiding

## 1.1. Aanleiding en achtergrond

UWV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) werken samen aan een onderzoeksprogramma naar de inhoud en effectiviteit van dienstverlening voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit rapport doet verslag van een onderzoek naar ingekochte scholing voor de volgende drie klantgroepen: Wajong, Ziektewet en WGA. Meer inzicht hierin kan fundamentele input leveren voor vervolgstudies die de effectiviteit van onze dienstverlening aan klanten met een arbeidsbeperking proberen vast te stellen. Om te weten waarvan de effectiviteit in die vervolgstudies wordt bepaald, is het van grote toegevoegde waarde om te weten wat de ingekochte scholing in de praktijk omvat.

UWV heeft onder meer als taak om werkzoekenden te ondersteunen bij het vinden van werk. Scholing is één van de re-integratie instrumenten die UWV in dit kader kan inzetten. Verschillende wetenschappelijke onderzoeken laten zien dat scholing een van de succesvolste re-integratiemiddelen is op de lange termijn.<sup>6</sup> Op dit moment zet UWV scholing beperkt in. In 2018 zijn er 2.594 mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering via UWV gestart met een scholingstraject.<sup>7</sup> Tegelijkertijd is er een toegenomen maatschappelijke noodzaak van en aandacht voor een leven lang ontwikkelen. Initieel onderwijs is niet langer voldoende om duurzaam inzetbaar te blijven in een steeds sneller veranderende arbeidsmarkt.<sup>8</sup> Voor UWV is dit aanleiding om te onderzoeken voor wie we scholing inzetten, wat die scholing behelst, wie het initiatief tot die scholing heeft genomen en hoe het mensen na de scholing vergaat op de arbeidsmarkt. Dit in aanvulling op ons eigen onderzoek dat dezelfde vragen beantwoordt voor andere vormen van re-integratiedienstverlening<sup>9</sup> en in aanvulling op het onderzoek dat Artéduc in 2019 voor ons heeft uitgevoerd naar succesfactoren van post-initiële scholing<sup>10</sup>.

## 1.2. Doelstelling

De hoofdvragen van dit rapport zijn hoeveel scholingstrajecten UWV de afgelopen jaren voor mensen met een Wajong, Ziektewet- of WGA-uitkering heeft ingekocht, wat die scholing behelst en op wiens initiatief deze scholing tot stand is gekomen. Bovendien onderzoeken we hoe vaak mensen via scholing een diploma of certificaat behalen en hoe het mensen daarna vergaat op de arbeidsmarkt.

## 1.3. Onderzoeksopzet

Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van een combinatie van bestands- en dossieranalyse. In de UWV-gegevensbestanden is geregistreerd wanneer klanten zijn gestart met scholing, wanneer die scholing is beëindigd, en of die scholing als dan niet met een diploma/certificaat is afgerond. Ook zijn de persoonskenmerken van de betreffende klanten bekend, net als hun arbeidsverleden en arbeidsmarktstatus voor, tijdens en na de scholing. Voor de bestandsanalyses gebruikten we informatie uit al deze bestanden over alle klanten met een arbeidsongeschiktheids- of ziektewetuitkering, die in de periode van 2012 tot en met 2018 scholing hebben gevolgd via UWV.

Het verloop en de inhoud van de scholingstrajecten zijn op allerlei manieren terug te vinden in scholingsrapportages, werkplannen, offertes en mailcontact tussen UWV-professionals. In de werkplannen staan de inhoud van en de motivatie achter de ingekochte scholing vermeld. In het mailcontact tussen UWV-professionals is soms terug te vinden waar klanten tijdens een scholingstraject tegenaan lopen. Deze gegevens zijn geanalyseerd aan de hand van een checklist die vooraf is opgesteld voor een steekproef van driehonderd ingekochte scholingstrajecten (honderd Wajong-klanten, honderd WGA 35-80 en honderd WGA 80-100). Het onderzoek met betrekking tot Ziektewet-klanten is volledig gebaseerd op databestanden, omdat de dossiers voor deze klanten in onze onderzoeksperiode niet zijn gedigitaliseerd.

De steekproef voor het dossieronderzoek is aselekt getrokken uit het totale analysebestand, met informatie over alle klanten die in de periode 2012 tot en met 2018 scholing hebben gevolgd via UWV. In tabel 1.1 is informatie over de representativiteit van de steekproef weergegeven. De verhoudingen tussen geslacht, gemiddelde leeftijd, opleidingsniveau en regio binnen de steekproeven komt grotendeels overeen met de verhouding binnen de hele onderzoekspopulatie. Er zijn een paar uitzonderingen: in de steekproef van de Wajong zijn mannen oververtegenwoordigd, evenals de regio Noord. Voor de WGA 35-80 is de regio Rijnmond ondervertegenwoordigd in de steekproef vergeleken met de gehele onderzoekspopulatie. Deze oververtegenwoordiging is bij toeval – via aselekt steekproeftrekking – ontstaan.

---

<sup>6</sup> Zie onder andere Kruppe & Lang (2018) p. 1580; CPB (2016); Card e.a. (2017).

<sup>7</sup> UWV (2019) paragraaf 3.1.

<sup>8</sup> Zie SER (2017) p. 17.

<sup>9</sup> Van Raaij & De Graaf-Zijl (2020).

<sup>10</sup> De Greef & Heimens Visser (2019).

**Tabel 1.1 Kenmerken van mensen die scholing hebben gevolgd, in de data-analyse en de steekproeven**

	Wajong		WGA 35-80		WGA 80-100		Ziektewet		
	Bestands-analyse	Steekproef	Bestands-analyse	Steekproef	Bestands-analyse	Steekproef	Bestands-analyse	Steekproef	
<b>Geslacht</b>									
Man	71%	80%	63%	65%	53%	57%	63%	-	-
Vrouw	29%	20%	37%	35%	47%	43%	37%	-	-
<b>Gemiddelde leeftijd bij start scholing</b>									
Bij start scholing	27	27	46	47	41	41	42	-	-
<b>Opleidingsniveau</b>									
Basisonderwijs/vmbo/mbo-1	64%	57%	27%	19%	32%	26%	30%	-	-
Mbo-2 t/m 4/mbo-algemeen/havo/vwo	32%	39%	52%	62%	51%	52%	56%	-	-
Hbo/wo	2%	2%	18%	17%	14%	20%	10%	-	-
Onbekend	1%	2%	3%	2%	3%	2%	4%	-	-
<b>Regio</b>									
Den Haag & Leiden	9%	6%	8%	6%	8%	5%	7%	-	-
Gelderland-Midden & -Zuid	10%	16%	5%	4%	6%	2%	19%	-	-
Groot-Amsterdam	4%	2%	8%	8%	5%	7%	6%	-	-
Limburg	9%	7%	9%	15%	11%	9%	16%	-	-
Midden- & Oost- Brabant	11%	7%	16%	11%	16%	19%	7%	-	-
Noord	14%	27%	6%	1%	10%	9%	8%	-	-
Noord-Holland-Noord	9%	7%	9%	5%	10%	12%	9%	-	-
Overijssel & Gelderland-Noord	10%	9%	7%	15%	7%	10%	5%	-	-
Rijnmond	11%	9%	12%	3%	10%	14%	5%	-	-
Utrecht & Flevoland	8%	7%	12%	17%	10%	6%	12%	-	-
West-Brabant & Zeeland	4%	3%	7%	7%	6%	6%	5%	-	-
<b>Aantal observaties</b>	<b>7.730</b>	<b>100</b>	<b>3.313</b>	<b>100</b>	<b>1.583</b>	<b>100</b>	<b>5.952</b>	-	-

Bron: Administratieve gegevens uit UWV-MIP-bestand scholing. Voor de Ziektewet konden we geen steekproef trekken t.b.v. de dossieranalyse, omdat de plannen van aanpak over de onderzoeksperiode nog niet gedigitaliseerd waren.

## Leeswijzer

Het volgende hoofdstuk brengt de regels over scholing bij UWV in kaart. Daarna volgt in hoofdstuk 3 informatie over de inzet van scholing: hoeveel scholing koopt UWV jaarlijks in voor klanten met een arbeidsbeperking, wat zijn de kenmerken van die klanten (ook in verhouding tot de totale klantgroep), om wat voor soort scholing gaat het en voor welke beroepen worden mensen opgeleid? Hoofdstuk 4 brengt in beeld wie het initiatief heeft genomen voor de scholing, wat de samenhang is met andere vormen van ingekochte re-integratiedienstverlening en hoe de noodzaak tot het volgen van scholing is onderbouwd. Vervolgens bevat hoofdstuk 5 informatie over het succes van scholing: welk deel is succesvol afgerond en wat zijn de arbeidsmarktuitskomsten na de gevolgde scholing?

## Afbakening

In het hele rapport gaat het over klanten met arbeidsvermogen. Waar wij schrijven over Wajongers, bedoelen we Wajongers met arbeidsvermogen en waar we schrijven WGA'ers, bedoelen we WGA'ers die op dat moment benutbaar arbeidsvermogen hebben.



---

## 2. Regels over inzet van scholing

### 2.1. Rol en verantwoordelijkheid UWV

UWV heeft de opdracht om werkzoekenden ondersteuning te bieden bij het vinden van werk. Scholing is een van de instrumenten die we hierbij in kunnen zetten. UWV ontvangt jaarlijks van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) budget voor de ondersteuning van werkzoekenden met een arbeidsbeperking bij het vinden van werk. Ten laste van dit budget kan UWV re-integratieactiviteiten inkopen bij bedrijven. Scholing is een van de in te kopen re-integratieactiviteiten. De ministeries van SZW en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) lieten in de Kamerbrief van 27 september 2018<sup>11</sup> weten dat het kabinet start met een meerjarig actiegericht programma dat mensen in staat moet stellen om de eigen regie in handen te nemen als het gaat om een leven lang ontwikkelen. UWV onderkent het belang van een leven lang ontwikkelen en wil hieraan bijdragen door meer op scholing in te zetten om klanten te begeleiden naar (liefst duurzaam) werk. UWV heeft hierin een re-integratietraject en zet in op arbeidsmarktrelevante scholing. Klanten die een scholingstraject volgen krijgen van UWV vrijstelling van hun re-integratieverplichtingen (waaronder de sollicitatieplicht) tijdens de scholing, mits UWV de scholing noodzakelijk vindt.

### 2.2. Scholingsbeleid UWV

Wetgeving over arbeidsongeschiktheid (de WIA, Wajong en Ziektewet) is er steeds meer op gericht om de arbeidsdeelname van mensen met gezondheidsbeperkingen te bevorderen. UWV voert deze wetten uit en heeft onder meer als taak om mensen met een arbeidsongeschiktheids- of Ziektewet-uitkering te begeleiden naar werk. Arbeidsdeskundigen, adviseurs intensieve dienstverlening en re-integratiebegeleiders voeren hiervoor (coachings)gesprekken met klanten. Naast andere dienstverlening, zoals Werkfit maken of Naar werk, kunnen UWV-professionals ervoor kiezen om arbeidsmarktrelevante scholing in te zetten als instrument om klanten naar werk te begeleiden. Om scholing in te kunnen zetten, moet aan bepaalde voorwaarden zijn voldaan. Deze voorwaarden staan beschreven in de wetsartikelen van de WIA, Wajong en Ziektewet en deze heeft UWV beleidsmatig ingevuld in de Beleidsregels Scholing 2016 (ook wel het scholingsprotocol genoemd). In deze Beleidsregels gaat UWV er niet alleen van uit dat de scholing is gericht op de vervulling van een (concrete) vacature, maar ook dat een klant in staat is om de beoogde scholing te doorlopen én het beroep waarnaar geschoold wordt uit te kunnen voeren. Is een klant hiertoe nog niet in staat, dan zal UWV of wel de klant in aanmerking brengen voor voorliggende re-integratieactiviteiten dan wel de klant doorverwijzen naar andere instanties zoals bijv. de gemeente als er sprake is van schuldenproblematiek. Hierna zijn kort de indicatoren waarop UWV toetst om een klant in aanmerking te brengen voor scholing uiteengezet.

Voldoet een klant niet aan een of meer indicatoren, dan zet UWV ook geen scholing in. Als de klant toch de scholing wil volgen, dan kan hij dat doen. Alleen UWV stelt de klant niet vrij van zijn re-integratieverplichtingen en zal de scholing ook niet bekostigen.

- De scholing moet arbeidsmarktrelevant zijn. De arbeidsmarktrelevantie kan op drie manieren worden aangetoond:
  - Er is sprake van baanintentie of baangarantie. Dit houdt in dat de (toekomstige) werkgever het voornemen heeft om de uitkeringsgerechtigde een dienstbetrekking aan te bieden na het succesvol afronden van het scholingstraject.
  - Of, de uitkeringsgerechtigde wordt geschoold richting een door UWV vastgesteld kansberoep.
  - Of, de uitkeringsgerechtigde heeft zelf een reële kans op werk inzichtelijk gemaakt waarmee in het levensonderhoud kan worden voorzien.
- De duur van de scholing overschrijdt de toegestane maximale periode niet. De toegestane duur van de scholing is maximaal één jaar. Er zijn echter uitzonderingen mogelijk op deze maximale duur.
- De klant moet schoolbaar zijn. De schoolbaarheid houdt verband met de cognitieve vaardigheden en belastbaarheid van de klant. De klant moet voldoen aan de formele instroomeisen van het opleidingsinstituut. Daarnaast moet de klant zowel fysiek als mentaal voldoende belastbaar zijn om de scholing succesvol te kunnen afronden, net als voor de functie of het beroep waar de scholing voor opleidt. Ook moeten de persoonlijke omstandigheden van de klant geen belemmeringen vormen om de scholing met goed gevolg te kunnen afronden. Door de schoolbaarheid te toetsen, wordt een inschatting gemaakt van de kans op succesvolle afronding van de scholing. Bijvoorbeeld: als iemand in verband met zorgtaken voor kinderen en/of ouders de focus niet volledig kan richten op de scholing, dan is de kans op succesvolle afronding minder realistisch. Als een belemmering niet aanpasbaar is, dan kan een UWV-medewerker een klant als 'niet-schoolbaar' beoordelen.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Koolmees & Van Engelshoven (2018).

<sup>12</sup> Bij twijfel kan een medewerker een klant laten testen op cognitieve capaciteit door een CTC-adviseur. Een scholingsinstituut zal een klant die zich daar aanmeldt ook beoordelen op schoolbaarheid.

## 2.3. Proces inzet scholing

Tabel 2.1 beschrijft de klantfasen van mensen met een arbeidsbeperking, de bijbehorende dienstverlening die UWV voor hen kan inzetten en de bijbehorende doelstellingen. Klanten kunnen in verschillende klantfasen instromen, dat hangt af van hun afstand tot de arbeidsmarkt. Scholing neemt in principe een plek in tussen 'werkfit worden' en 'op weg naar werk'. Scholing kan als los instrument ingezet worden, het vervolg zijn op dienstverlening die in eerdere klantfasen is ingezet, of het startpunt voor vervolgdienstverlening naar werk.

**Tabel 2.1 Dienstverlening en doelstelling per klantfase**

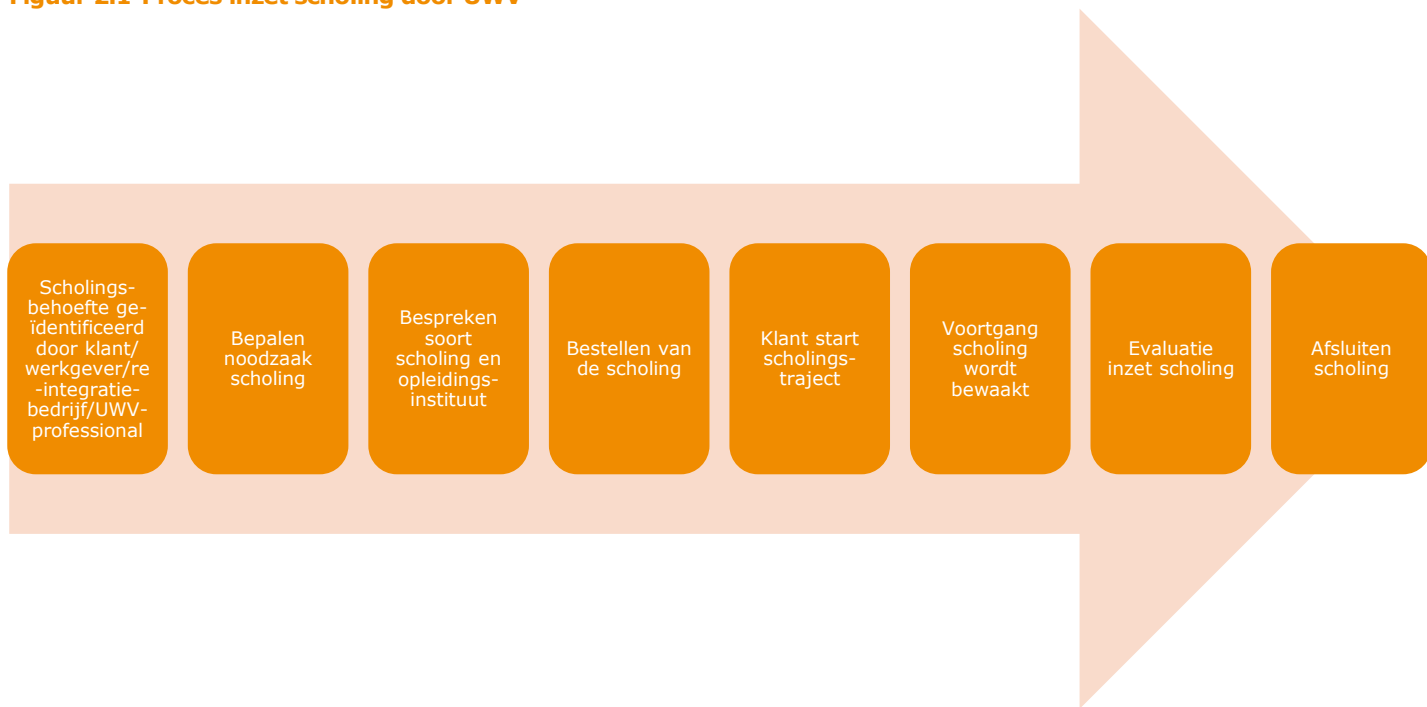
Doel	Klantfase	Doelstellingen per fase
Activering, met als doel betaald werk	I. STABILISEREN & PARTICIPEREN o.a. doorverwijzen naar partners en inkoop van participerende dienstverlening bij re-integratiebedrijven	Problematiek beheersbaar maken Verbeteren maatschappelijke participatie
	II. WERKFIT WORDEN o.a. inkoop Werkfittrajecten en begeleiding door Arbeidsdeskundige	Verkleining afstand tot de arbeidsmarkt
	<b>II/III. SCHOLING</b>	<b>Behalen van een certificaat of diploma</b>
	III. OP WEG NAAR WERK o.a. inkoop trajecten Naar werk, begeleiding door Arbeidsdeskundige, matching	Aan het werk vanuit situatie niet aan het werk
	IV. AAN HET WERK o.a. nazorg, jobcoaching, no-riskpolis, loondispensatie	Werkbehoud en verbetering kwaliteit werk

Bron: Ministerie van SZW (2019), Onderzoeksmemo Effectmaten Kennisprogramma AG.

Figuur 2.1 beschrijft het algemene proces omtrent de inzet van scholing door UWV.

1. Het initiatief tot scholing kan komen van de klant zelf, van een werkgever, een begeleidend re-integratiebedrijf of UWV-professional die ziet dat iemand baat kan hebben bij scholing op weg naar werk. Voor onafhankelijk scholings- en loopbaanadvies kan een klant desgewenst terecht bij het Leerwerkloket.
2. Vervolgens stelt de UWV-professional vast of er noodzaak is tot scholing, zodat er wordt voldaan aan bovengenoemde beleidsregels. Er dient op dat moment zicht te zijn op de beroepsrichting, functie of vacature waarvoor de scholing wordt ingezet.
3. De UWV-professional bespreekt met de klant of en welk type scholing aan de orde is, en bij welk opleidingsinstituut de klant de scholing zou kunnen volgen. De klant, werkgever of het re-integratiebedrijf kan zelf ook een voorstel voor een opleidingsinstituut aandragen. Als dit een instelling betreft die op de lijst staat van scholingsaanbieders die door UWV zijn gecontracteerd, dan kan de klant aangemeld worden. Is dit niet het geval, dan moet er eerst een overeenkomst met de scholingsinstelling gesloten worden.
4. Als de klant besluit de scholing daadwerkelijk te gaan volgen, UWV de scholing noodzakelijk acht én de klant voldoet aan de eisen van het scholingsinstituut, dan start het inkoopproces.
5. Nadat het papierwerk is geregeld, start de klant met het scholingstraject. Gedurende de opleiding wordt de klant vrijgesteld van zijn re-integratieverplichtingen (waaronder de sollicitatieplicht). Als het om een noodzakelijke opleiding gaat, dan financiert UWV de scholing ten laste van het re-integratiebudget AG (als er geen andere voorliggende financieringsbronnen, zoals O&O-fondsen, kunnen worden aangewend).
6. De UWV-professional bewaakt de voortgang van de scholing en bespreekt eventuele problemen en successen met de klant.
7. Na afloop evalueert de UWV-professional de scholing in een gesprek met de klant.
8. Tot slot wordt de scholing administratief afgesloten.

**Figuur 2.1** Proces inzet scholing door UWV



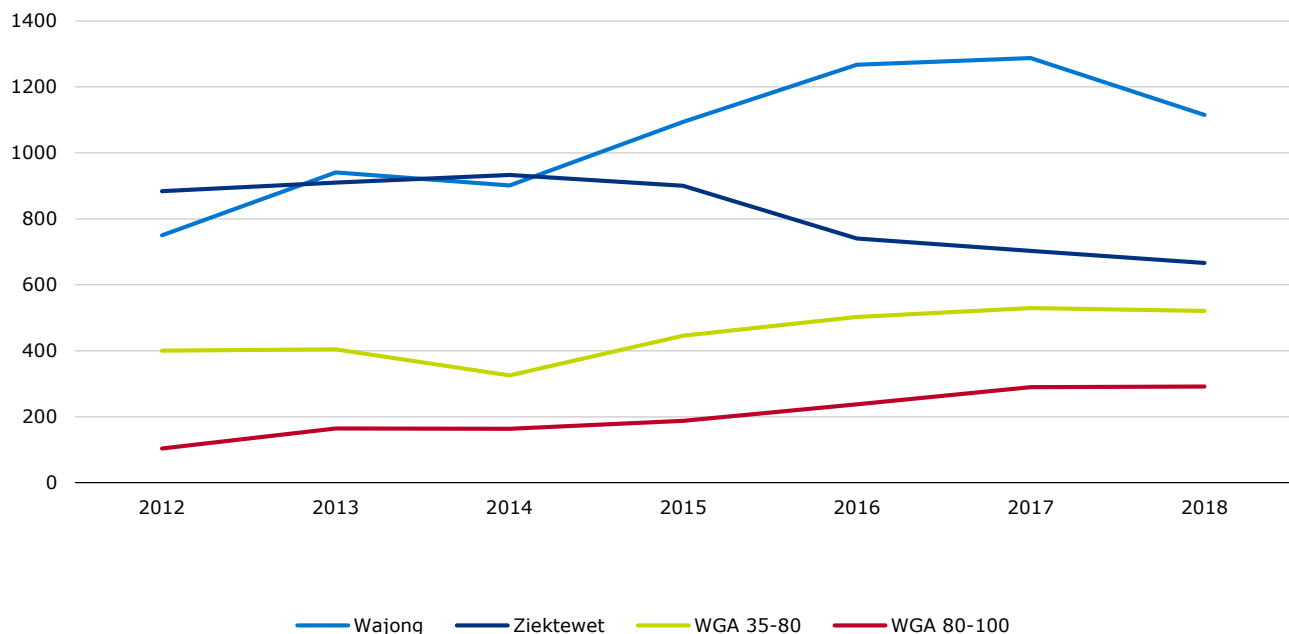
## 3. Inzet van scholing

De scholing die UWV inkoop is uitsluitend gericht op klanten met arbeidsvermogen die zonder inzet van de beoogde scholing geen (duurzame) plek op de arbeidsmarkt kunnen bemachtigen. Het kan bijvoorbeeld gaan om klanten die hun oude beroep niet meer kunnen uitoefenen vanwege hun gezondheidsklachten en/of niet over de relevante vaardigheden/kennis beschikken voor het beroep waarin ze aan de slag willen. In dit hoofdstuk beschrijven we hoeveel klanten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering een scholingstraject zijn gestart via UWV (paragraaf 3.1) en welke UWV-functionaris deze scholing heeft ingezet (paragraaf 3.2). In paragraaf 3.3 bespreken we de kenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en regio) van de klanten die scholing hebben gevolgd en de belemmeringen die deze klanten hebben als het gaat om werk. Tot slot beschrijven we in paragraaf 3.4 om wat voor soort scholing het gaat (bijscholing, omscholing of opscholing) en hoelang de opleiding duurt.

### 3.1. Aantal scholingstrajecten

Gemiddeld startten in de periode 2012–2018 jaarlijks zo'n 2.500 mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering een scholingstraject bij UWV (figuur 3.1). Dit is zo'n 11% van het totaal aantal ingekochte scholings- en re-integratietrajecten. In 2012 werden de meeste scholingstrajecten ingekocht voor mensen in de Ziektewet, maar in de loop der jaren is dat verschoven naar mensen met een Wajong-uitkering. Mensen met een volledige WGA-uitkering nemen van alle uitkeringstypen het minst deel aan scholing, waarschijnlijk omdat een deel van die groep tijdelijk geen arbeidsvermogen heeft en vooral gefocust is op medisch herstel.

**Figuur 3.1** Aantal uitkeringsgerechtigden dat een scholingstraject is gestart via UWV in de jaren 2012 - 2018



Bron: Administratieve gegevens uit UWV-MIP-bestand scholing.

Het aandeel uitkeringsgerechtigden dat een scholingstraject start is ten opzichte van de gehele uitkeringspopulatie met arbeidsvermogen klein. In 2017 waren er bijvoorbeeld 239.500 mensen met een Wajong-uitkering, waarvan ongeveer de helft arbeidsvermogen had. Ongeveer 1% (ruim 1.200 personen) van de groep met arbeidsvermogen nam in dat jaar deel aan een scholingstraject bij UWV. Bij de WGA is dit percentage vergelijkbaar. Van alle 70.000 WGA'ers met arbeidsvermogen die tussen 2015-2018 zijn overgedragen aan WERKbedrijf hebben er ruim 2.800, oftewel 4% in vier jaar, scholing gevolgd. Bij de WGA 35-80 ligt het aandeel dat scholing volgde met 6,0% (i.e. 1,5% per jaar) hoger dan bij de WGA 80-100 (2,6%, i.e. 0,6% per jaar).<sup>13</sup> Bij de Ziektewet is het aandeel klanten dat scholing volgt, als percentage van alle klanten in de betreffende uitkering met arbeidsvermogen, nog kleiner (0,7%).

Het is niet bekend hoeveel procent van de totale populatie baat zou kunnen hebben bij scholing. Niet voor elke klant is scholing noodzakelijkerwijs een nuttig instrument. Sommige klanten hebben bijvoorbeeld helemaal geen arbeidsvermogen of ze hebben juist een korte afstand tot de arbeidsmarkt, waardoor de inzet van scholing bij hen niet

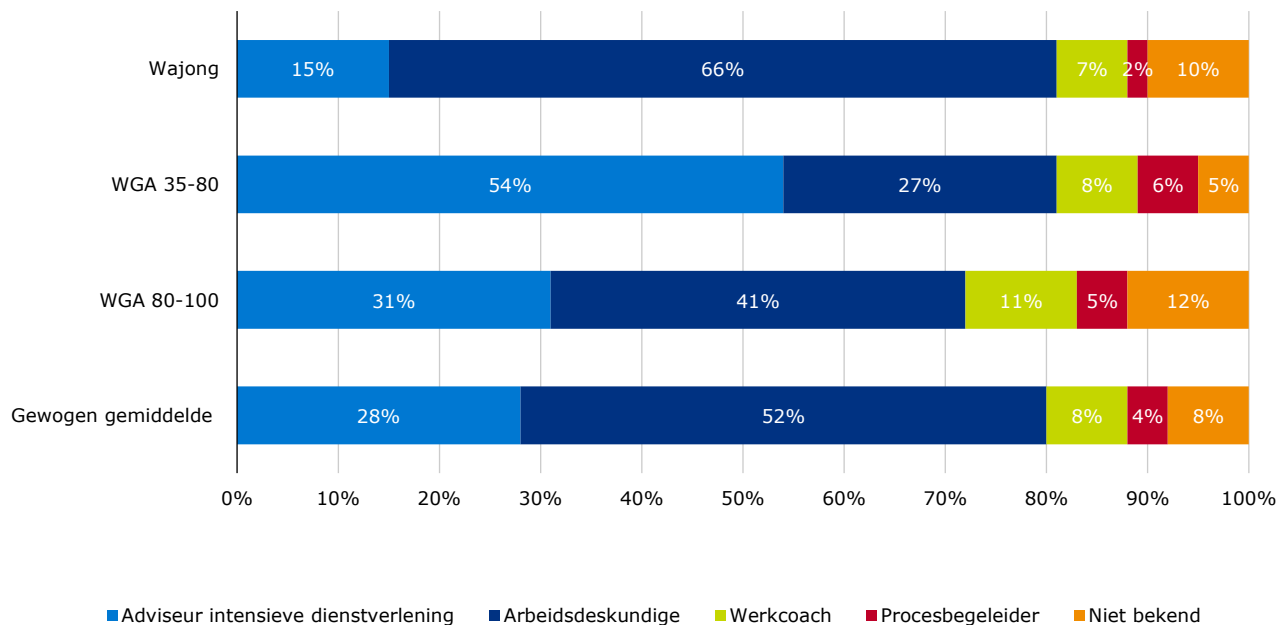
<sup>13</sup> Dit aandeel kan nog toenemen, als mensen langer na hun instroom bij WERKbedrijf gevolgd kunnen worden in de databestanden.

voor de hand ligt. Ook zijn er klanten die vanwege hun persoonlijke situatie (nog) niet schoolbaar worden geacht. Voor hen is inzet van voorliggende re-integratieactiviteiten door een re-integratiebedrijf en/of instrumenten die overige instanties aanbieden (bijvoorbeeld schuldhulpverlening door gemeenten) eerst aangewezen. Er zullen echter ook klanten zijn voor wie scholing wel een effectief middel zou kunnen zijn om duurzaam aan het werk te komen, maar voor wie dit (nog) niet is ingezet. Er kunnen allerlei redenen zijn die ervoor zorgen dat mensen voor wie scholing nuttig zou kunnen zijn, daar (nog) niet mee zijn gestart. Onderzoeksbureau Artéduc<sup>14</sup> heeft deze factoren voor UWV in kaart gebracht<sup>15</sup>.

### 3.2. Wie zet scholing in?

De functies van de UWV-professionals die scholing inzetten variëren per klantgroep. Bij klanten met een gedeeltelijke WGA-uitkering bepalen voornamelijk adviseurs intensieve dienstverlening of scholing nodig is. Bij klanten met een volledige WGA- of Wajong-uitkering gebeurt dit voornamelijk door arbeidsdeskundigen (figuur 3.2). In een aantal gevallen was de contactpersoon een werkcoach of procesbegeleider. Voor een klein deel van de dossiers was de functie van de contactpersoon niet te achterhalen<sup>16</sup>.

**Figuur 3.2 Functie contactpersoon per klanttype**



Bron: Dossieranalyse, dus exclusief Ziektewet (zie beschrijving onderzoeksplan in paragraaf 1.3). De informatie in deze figuur is gebaseerd op wat er in de werkplannen staat vermeld. N=300.

### 3.3. Wat zijn de kenmerken van de klanten die scholing hebben gevolgd?

Mannen zijn oververtegenwoordigd in de groep die scholing volgt via UWV (zie tabel 3.1). Dit geldt voor alle klantgroepen, en het meest is dit zichtbaar bij de Wajong-populatie: 71% van de Wajongers voor wie scholing is ingezet, is man, terwijl zij 56% uitmaken van de totale Wajong-populatie. Uit eerder onderzoek bleek dat mannen ook zijn oververtegenwoordigd in de dienstverlening Naar werk, terwijl dienstverlening Werkfit maken evenredig verdeeld is over mannen en vrouwen<sup>17</sup>. De oververtegenwoordiging van mannen in scholing is nog iets sterker dan hun oververtegenwoordiging in de dienstverlening Naar werk. Zo'n 70% van de klanten zonder startkwalificatie is man.

Van de Wajongers voor wie scholing is ingezet had de ruime meerderheid nog geen startkwalificatie (64%). Dit betekent dat zij een onderwijsniveau van mbo-1 of lager hebben. Een startkwalificatie wordt door de Nederlandse overheid beschouwd als het minimale onderwijsniveau dat vereist is om serieus kans te maken op duurzaam werk. Klanten voor wie scholing is ingezet binnen de Ziektewet of WGA zijn doorgaans middelbaar opgeleid (iets meer dan 50%). Dit komt overeen met het gemiddelde opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking. Doordat het opleidingsniveau niet

<sup>14</sup> De Greef & Heimens Visser (2019).

<sup>15</sup> Daaruit bleek dat UWV veel mogelijkheden heeft om vaker en gericht scholing in te zetten voor klanten die daar baat bij kunnen hebben. De Beleidsregels Scholing 2016 worden bijvoorbeeld door veel UWV-professionals te stringent toegepast. Uit het rapport bleek echter ook dat bepaalde scholing onder de huidige wet- en regelgeving niet door UWV kan worden ingezet, terwijl klanten er wel baat bij zouden hebben. Scholing van basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden) is daarvan een voorbeeld.

<sup>16</sup> Dit is het geval als de functie van degene die inkoop niet in het werkplan/plan van aanpak stond vermeld of als de naam van de betreffende professional niet meer in het werknemersbestand van UWV te vinden was.

<sup>17</sup> De Graaf-Zijl & Guiaux (2020).

van alle klanten is geregistreerd, kunnen we geen vergelijking maken met het gemiddelde opleidingsniveau in de uitkering.

Scholingstrajecten worden voor Wajongers nagenoeg alleen ingezet voor klanten tot 35 jaar (92%). Van de hele Wajong-populatie is 56% tussen de 18 en 35 jaar. Bij de andere uitkeringsgroepen komen de verhoudingen tussen de leeftijdsgroepen bij klanten die scholing hebben gevolgd redelijk overeen met de verhoudingen binnen de gehele uitkeringspopulatie (zie tabel 3.1).

Bij de regio's zijn enkele uitschieters zichtbaar. In de Ziektewet bijvoorbeeld wordt relatief veel scholing ingezet in de regio's Gelderland-Midden-Zuid en Limburg: 19% van de scholingstrajecten voor Ziektewetters is in Gelderland-Midden-Zuid en 16% in Limburg; veel meer dan de 9% die beide regio's als aandeel in de totale Ziektewet-populatie hebben. Midden-Oost-Brabant zet relatief veel scholing in voor WGA'ers, zowel geheel als gedeeltelijk WGA, terwijl ze voor de Ziektewet relatief weinig scholing inzetten.

**Tabel 3.1 Kenmerken van de klanten die scholing hebben gevolgd versus gehele uitkeringspopulatie**

	Wajong		Ziektewet		WGA 35-80		WGA 80-100	
	Klanten die scholing hebben gevolgd	Gehele uitkeringspopulatie	Klanten die scholing hebben gevolgd	Gehele uitkeringspopulatie	Klanten die scholing hebben gevolgd	Gehele uitkeringspopulatie	Klanten die scholing hebben gevolgd	Gehele uitkeringspopulatie
<b>Geslacht</b>								
Man	71%	56%	63%	51%	63%	53%	53%	44%
Vrouw	29%	44%	37%	49%	37%	47%	47%	56%
<b>Leeftijd</b>								
Gemiddelde leeftijd bij start scholingstraject	27	-	42	-	46	-	41	-
18-24 jaar	45%	17%	3%	7%	1%	1%	1%	1%
25-34 jaar	47%	39%	24%	21%	14%	7%	27%	12%
35-44 jaar	7%	18%	28%	20%	26%	19%	36%	24%
45-55 jaar	1%	15%	31%	25%	35%	30%	28%	31%
55+ jaar	0%	11%	14%	27%	24%	43%	8%	33%
<b>Opleidingsniveau</b>								
Basisonderwijs/vmbo/mbo-1	64%	-	30%	-	27%	-	32%	-
Mbo-2 t/m 4/mbo-algemeen/havo/vwo	32%	-	56%	-	52%	-	51%	-
Hbo/wo	2%	-	10%	-	18%	-	14%	-
Onbekend	1%	-	4%	-	3%	-	3%	-
<b>Regio</b>								
Den Haag & Leiden	9%	9%	7%	9%	8%	10%	8%	11%
Gelderland-Midden & -Zuid	10%	11%	19%	9%	5%	8%	6%	9%
Groot-Amsterdam	4%	5%	6%	7%	8%	10%	5%	7%
Limburg	9%	8%	16%	9%	9%	7%	11%	10%
Midden- & Oost-Brabant	11%	10%	7%	12%	16%	11%	16%	11%
Noord	14%	13%	8%	9%	6%	7%	10%	7%
Noord-Holland-Noord	9%	8%	9%	8%	9%	9%	10%	10%
Overijssel & Gelderland-Noord	10%	13%	5%	9%	7%	9%	7%	9%
Rijnmond	11%	9%	5%	11%	12%	10%	10%	10%
Utrecht & Flevoland	8%	9%	12%	10%	12%	12%	10%	11%
West-Brabant & Zeeland	4%	5%	5%	9%	7%	6%	6%	5%
<b>Aantal observaties</b>	<b>7.730</b>	<b>239500</b>	<b>5952</b>	<b>87600</b>	<b>3313</b>	<b>55700</b>	<b>1583</b>	<b>123100</b>

Bron: Administratieve gegevens uit UWV-MIP-bestand + bestand van lopende uitkeringen 2017.

Alle klanten met een arbeidsbeperking hebben te maken met belemmeringen als het gaat om werk. Bij klanten met een WGA-uitkering die scholing volgen is er vaak sprake van fysieke klachten, wat er in veel gevallen voor heeft gezorgd dat zij hun oude beroep niet meer kunnen uitoefenen. Ook is er bij WGA'ers vaak sprake van een urenbeperking. Naast

---

fysieke en energetische beperkingen spelen er vaak ook sociaal-emotionele en gedragsmatige beperkingen, waarbij de gevoeligheid voor stress het hoogst scoort, gevolgd door problemen met conflicthantering en/of agressieregulatie en het niet flexibel kunnen inspelen op veranderingen. Deze verschillen zien we terug bij de groepen klanten die scholing volgen (zie tabel 3.2). Uit het rapport<sup>18</sup> over ingekochte re-integratiedienstverlening komt naar voren dat fysieke klachten ook overheersen bij WGA'ers die de dienstverlening Werkfit maken of Naar werk volgen. Ook is er vaak sprake van een urenbeperking. Een opvallend verschil zit voornamelijk in de gevoeligheid voor stress. Bij WGA'ers die de dienstverlening Werkfit maken hebben gevolgd, kwam deze belemmering net als bij de WGA'ers die scholing hebben gevolgd veelvuldig voor, terwijl dit bij de WGA'ers die een traject Naar werk volgden niet (meer) zo was. Een traject Naar werk wordt uitsluitend ingezet in het geval er geen belemmeringen meer spelen om aan het werk te gaan. Het traject Werkfit maken wordt juist ingezet met het doel eventuele belemmeringen weg te nemen zodat de klant ofwel scholing kan gaan volgen, dan wel aan het werk kan.

Bij klanten met een Wajong-uitkering spelen er vaak sociaal-emotionele en gedragsmatige belemmeringen. Vaak kunnen zij niet zelfstandig werken en zijn ze aangewezen op een voorspelbare werksituatie, hebben ze moeite met structuur aanbrengen, communiceren en samenwerken en hebben ze vaak problemen met conflicthantering en/of agressieregulatie. Ook bij hen komt gevoeligheid voor stress veel voor. Daarnaast is er vaak sprake van een verstandelijke beperking, leerachterstand of vertraagd leertempo. Veel van de belemmeringen die Wajongers die scholing volgden ervaren, komen ook voor bij de Wajong-klanten die de dienstverlening Werkfit maken of Naar werk volgden. Ook deze klanten hebben vaak veel behoefte aan begeleiding, moeite met structuur aanbrengen, communiceren en/of samenwerking en hebben vaak problemen met conflicthantering en/of agressieregulatie. De gevoeligheid voor stress speelt bij de Wajong-klanten die een traject Naar werk volgden een heel stuk minder dan voor de Wajong-klanten die scholing volgden of de dienstverlening Werkfit maken (net als bij WGA'ers, zie hierboven). Wel komt een gebrekkig zelfvertrouwen bij deze groep veel voor.

---

<sup>18</sup> De Graaf-Zijl & Guiaux (2020).

**Tabel 3.2 Belemmeringen t.a.v. werk van de klanten voor wie scholing is ingekocht**

	Wajong	WGA 35-80	WGA 80-100	Gewogen gemiddelde (exclusief Ziektewet)
<b>Fysieke beperkingen</b>				
Beperkingen aan het bewegingsapparaat	10%	66%	46%	30%
Gezichts- of gehoorproblemen	3%	3%	1%	3%
Laag handelingstempo	24%	20%	28%	23%
<b>Cognitieve beperkingen</b>				
Verstandelijke beperking/leerachterstand/vertraagd leertempo	41%	1%	4%	25%
<b>Motivatieproblemen</b>				
Motivatieprobleem door weinig zicht op mogelijkheden op de arbeidsmarkt	0%	0%	0%	0%
Motivatieprobleem, wil (eigenlijk) niet werken	0%	0%	0%	0%
Motivatieprobleem door moeite met verwerken verlies van mogelijkheden/van het niet terug kunnen keren in oude beroep	0%	0%	0%	0%
<b>Problematiek op andere leefgebieden</b>				
Problemen in thuissituatie die werk belemmeren	2%	4%	8%	3%
Schuldenproblematiek	2%	3%	9%	3%
Verslavingsproblematiek	3%	1%	4%	3%
Huisvestingsproblemen	1%	1%	0%	1%
Mantelzorg en/of zorg kinderen	1%	0%	0%	1%
<b>Energetische beperkingen</b>				
Urenbeperking	5%	44%	44%	21%
<b>Gedragsmatige beperkingen</b>				
Moeite met op tijd komen	2%	0%	0%	1%
Verstoord dag-nachtritme	0%	0%	0%	0%
Moeite met autoriteit	5%	0%	1%	3%
Moeite met het aangeven van eigen grenzen	5%	0%	1%	3%
Problemen met conflicthantering en/of agressieregulatie	40%	27%	38%	36%
Moeite met structuur aanbrengen	27%	2%	3%	17%
Moeite met vragen om/zoeken naar hulp	2%	0%	1%	1%
<b>Sociaal-emotionele beperkingen</b>				
Concentratieproblemen	24%	8%	22%	19%
Moeite met communiceren en/of samenwerken	33%	10%	21%	25%
Gevoeligheid voor stress	46%	48%	48%	47%
Gebrekkig zelfbeeld (onder- of overschatting)	4%	0%	1%	3%
Gebrekkig zelfvertrouwen	8%	0%	2%	5%
Niet flexibel kunnen inspelen op veranderingen (aangewezen op voorspelbare werksituatie)	48%	20%	30%	38%
<b>Arbeidsmarkt gerelateerde beperkingen</b>				
Eenzijdige/beperkte opleiding en arbeidsverleden	39%	5%	9%	26%
Weinig mogelijkheden op de arbeidsmarkt door baanverlies uit krimpend beroep	1%	3%	2%	2%
Kan niet zelfstandig werken, veel behoefte aan begeleiding	27%	2%	0%	17%
Kan oude beroep niet meer uitoefenen	1%	56%	42%	17%

Bron: Dossieranalyse, dus exclusief Ziektewet (zie beschrijving onderzoeksplan in paragraaf 1.3). De percentages zijn gebaseerd op wat er in de werkplannen is vermeld. N=300.



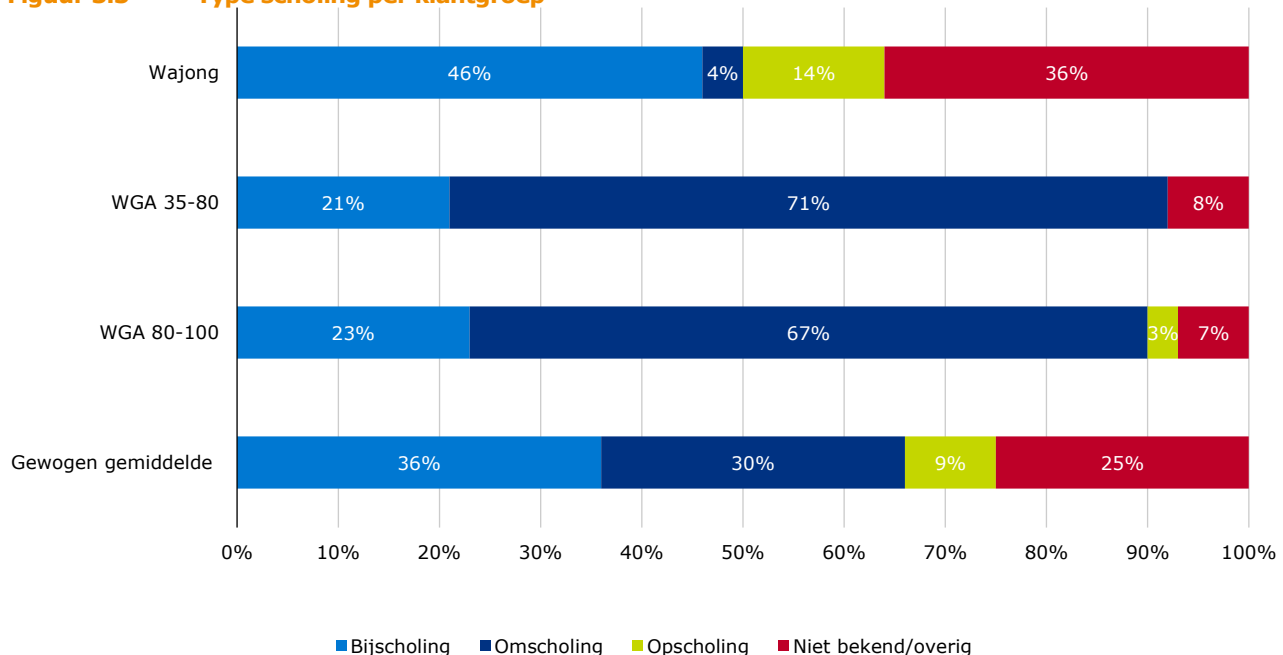
### 3.4. Om wat voor soort scholing gaat het?

Bij scholing voor volwassen wordt vaak onderscheid gemaakt tussen *opscholing* (gericht op kwalificatie van een hoger onderwijsniveau), *omscholing* (gericht op kwalificatie van hetzelfde onderwijsniveau, maar in een ander vakgebied), *bijscholing* (cursus van een dag tot enkele weken) en informeel leren (werkend ervaring opdoen).<sup>19</sup> Deze paragraaf brengt in beeld hoe deze vormen van scholing zijn vertegenwoordigd in de scholing die UWV inkoop voor zijn klanten met een arbeidsbeperking.

Bij klanten met een WGA-uitkering is er in de meeste gevallen sprake van *omscholing* (zie figuur 3.3). Dit betekent dat zij worden opgeleid voor een ander beroep dan wat zij voorheen uitoefenden. Dit gebeurt bij WGA'ers vaak omdat zij door hun fysieke en/of mentale beperkingen hun oude beroep niet meer kunnen uitoefenen. Dit zijn bijvoorbeeld klanten die werkten in de bouw, maar door fysieke klachten genoodzaakt zijn zich om te scholen naar een ander beroep. Ook sociaal-emotionele belemmeringen spelen vaak bij klanten die zich laten omscholen, met name de gevoeligheid voor stress en het niet flexibel kunnen inspelen op veranderingen zorgen ervoor dat mensen zich willen omscholen naar een ander beroep dan zijn voorheen uitoefenden. Eén op de vier à vijf WGA'ers volgt *bijscholing*. Bijscholing houdt in dat een aanvullende opleiding wordt gevolgd om vakbekwaamheid en kennisniveau voor het beroep waarin men al werkte op peil te houden. Dit betreft klanten die terug willen en kunnen keren in hun oude beroep, maar van wie de papieren, diploma's of certificaten niet meer up-to-date zijn. Een andere mogelijkheid is dat klanten slechts een beperkt aantal vaardigheden of kennis missen om de overstap naar een ander beroep te maken. Het gaat dan bijvoorbeeld om een verlopen code 95 (basiskwalificatie) om weer als vrachtwagenchauffeur aan het werk te kunnen of het behalen van een grootrijbewijs. Fysieke belemmeringen spelen bij deze groep een minder belangrijke rol dan bij de klanten die zich laten omscholen naar een ander beroep. Sociaal-emotionele belemmeringen spelen bij deze groep even vaak als bij de groep die omscholing volgde. Dit geldt ook voor een urenbeperking.

Bij de Wajong-groep gaat het vooral om *bijscholing* (zie figuur 3.3), dat wil zeggen een korte cursus gericht op de vakbekwaamheid voor een specifiek beroep. Bijscholing in de WGA-groepen is er vooral op gericht om noodzakelijke certificaten voor het oude beroep up-to-date te brengen, waarvoor zij tijdelijk arbeidsongeschikt waren. Bij Wajongers betreft de bijscholing vaak een cursus die heel specifiek is gericht op een beroep waarvoor weinig kwalificaties zijn vereist (bijvoorbeeld een heftruckcertificaat). Van de Wajong-klanten voor wie scholing is ingezet, hebben de meesten niet of nauwelijks werkervaring en vaak ook nog geen startkwalificatie. Vaak speelt er bij deze groep een verstandelijke beperking, leerachterstand of vertraagd leertempo (zie tabel 3.2).

**Figuur 3.3** Type scholing per klantgroep



Bron: Dossieranalyse, dus exclusief Ziektewet (zie beschrijving onderzoeksplan in paragraaf 1.3). De percentages zijn gebaseerd op wat er in de werkplannen is vermeld. N=300.

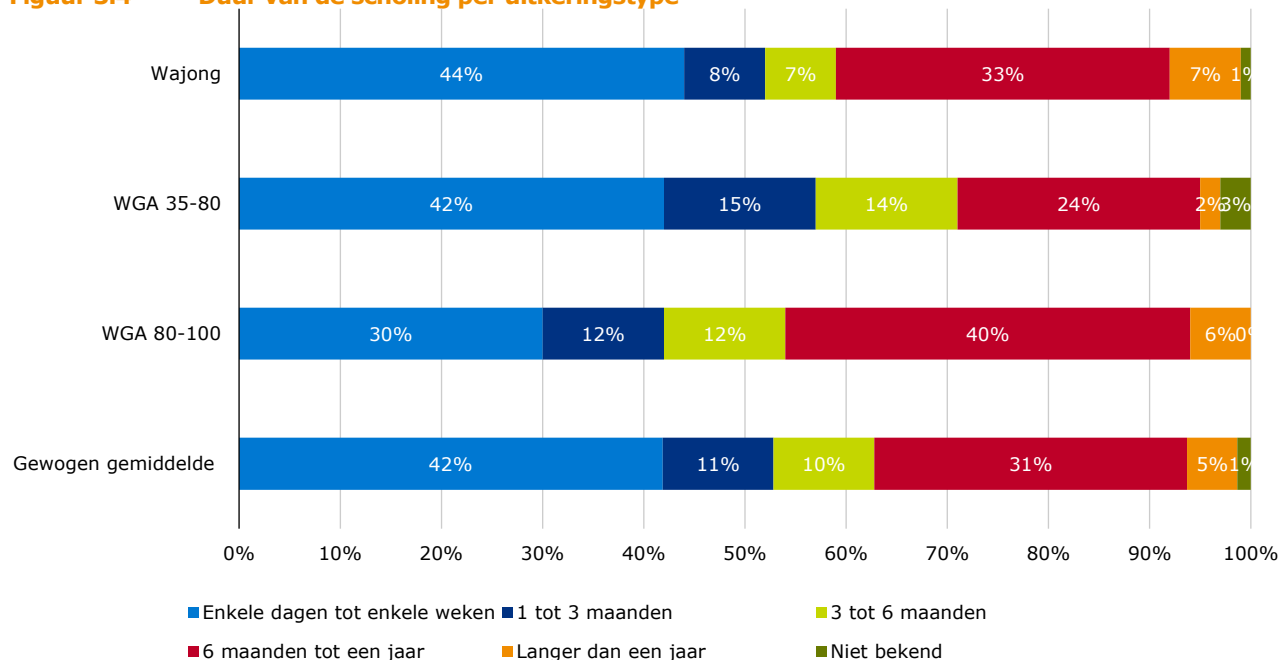
Qua lengte van de opleiding is er min of meer een tweedeling zichtbaar: een aanzienlijk deel is kortdurend (niet langer dan enkele weken) en een aanzienlijk deel duurt een half jaar tot een jaar (zie figuur 3.4). In vier van de tien gevallen duurt de scholing niet langer dan enkele weken. Vooral richting transport & logistiek zijn de meeste scholingstrajecten van korte duur. Dergelijke kortdurende scholing betreft vaak een heftruckcertificaat, taxipas of VCA-certificaat<sup>20</sup>. Drie van de tien scholingstrajecten duren zes maanden tot een jaar. Dit zijn bijvoorbeeld ICT-gerelateerde opleidingen,

<sup>19</sup> Zie bijvoorbeeld Centraal Planbureau (2016).

<sup>20</sup> VCA staat voor Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers en is noodzakelijk voor mensen die in de bouw aan de slag willen.

opleidingen tot beveiliger of opleidingen tot ervaringsdeskundige<sup>21</sup> in de zorg. Vooral WGA 80-100 klanten volgen relatief vaak dergelijke opleidingen. In slechts enkele gevallen duurt de scholing langer dan een jaar. In dergelijke gevallen is het doel om de klant een volledige mbo- of hbo-opleiding te laten volgen.

**Figuur 3.4 Duur van de scholing per uitkeringstype**



Bron: Dossieranalyse, dus exclusief Ziektewet (zie beschrijving onderzoeksplan in paragraaf 1.3). De percentages zijn gebaseerd op wat er in de werkplannen is vermeld. N=300.

Iets meer dan een op de tien scholingstrajecten betreft een leer-werkcombinatie (zie tabel 3.3). Deze worden vooral gevolgd door Wajongers<sup>22</sup>. Reguliere mbo-opleidingen maken 10% uit van het totaal<sup>23</sup>. Brancheopleidingen zijn slechts een zeer kleine minderheid van de door UWV gefinancierde scholing.<sup>24</sup>

**Tabel 3.3 Soort scholing**

	Wajong	WGA 35-80	WGA 80-100	Gewogen gemiddelde (exclusief Ziektewet)
<b>Soort scholing</b>				
Reguliere mbo-opleiding	12%	6%	9%	10%
Brancheopleiding	5%	1%	0%	3%
Leer-werkcombinatie	14%	6%	3%	11%
Overig (veelal korte beroepsgerichte training)	69%	87%	88%	76%

Bron: Dossieranalyse, dus exclusief Ziektewet (zie beschrijving onderzoeksplan in paragraaf 1.3). De percentages zijn gebaseerd op wat er in de werkplannen is vermeld. N=300.

### 3.5. Voor welke beroepen worden mensen opgeleid?

UWV-klanten met een arbeidsbeperking zijn de afgelopen jaren vooral geschoold richting een beroep in de transport & logistiek, zorg & welzijn, techniek en naar bedrijf-economische & administratieve beroepen, zo blijkt uit tabel 3.4.

Transport & logistiek is de richting waarnaar alle klantgroepen vaak zijn geschoold. Zorg & welzijn is daarentegen vooral populair bij mensen met een volledige WGA-uitkering; technische en agrarische beroepen vooral bij Wajongers, en de bedrijfseconomische & administratieve beroepen bij zowel de volledige als gedeeltelijke WGA'ers. Wajongers zijn ook relatief vaak geschoold richting dienstverlenende en ICT-beroepen. Voorafgaand aan de scholing werkten de WGA'ers die scholing volgden juist relatief vaak in een technisch beroep.

<sup>21</sup> Een ervaringsdeskundige is iemand die vanuit de eigen herstellervaring anderen hulp biedt die door iets vergelijkbaars heengaan. Bijvoorbeeld een ex-verslaafde die handvatten biedt aan hulpbehoevenden binnen de verslavingszorg. Tijdens een dergelijke opleiding tot ervaringsdeskundige leren zij die handvatten op een professionele manier in te zetten.

<sup>22</sup> De Greef & Heimens Visser (2019) adviseren om vaker leer-werkcombinaties in te zetten voor de brede doelgroep van UWV, omdat dit beter aansluit bij hun manier van leren dan leren vanuit de schoolbanken.

<sup>23</sup> De Greef & Heimens Visser (2019) adviseren UWV om meer contacten te leggen met lokale ROC's; op sommige locaties zijn deze banden goed, maar dat geldt niet overal.

<sup>24</sup> Brancheopleidingen die niet door UWV, maar door de branche of werkgever zelf worden gefinancierd, zijn niet meegenomen in dit onderzoek.

**Tabel 3.4 Beroepsklassen voor en na scholing, per uitkeringstype**

Beroepsklasse	Wajong		WGA 35-80		WGA 80-100		Gewogen gemiddelde (exclusief Ziektewet)	
	voor	na	voor	na	voor	na	voor	na
Geen/niet bekend	44%	1%	7%	2%	5%	1%	29%	1%
Agrarisch	4%	7%	2%	0%	0%	1%	3%	4%
Bedrijfseconomisch & administratief	0%	4%	13%	14%	17%	13%	6%	8%
Commercieel	2%	0%	5%	0%	4%	1%	3%	0%
Creatief en taalkundig	1%	3%	2%	2%	2%	3%	1%	3%
Dienstverlenend	9%	8%	7%	4%	9%	5%	8%	7%
ICT-beroepen	4%	9%	2%	3%	0%	4%	3%	7%
Managers	0%	0%	1%	0%	2%	1%	1%	0%
Openbaar bestuur, veiligheid & juridisch	0%	5%	3%	4%	3%	6%	1%	5%
Pedagogisch	1%	1%	4%	1%	3%	0%	2%	1%
Technisch	11%	13%	25%	4%	25%	6%	17%	10%
Transport & logistiek	17%	35%	19%	51%	16%	28%	18%	39%
Zorg & welzijn	4%	9%	7%	10%	14%	29%	6%	11%
Overig	2%	4%	2%	4%	0%	2%	2%	4%

Bron: Dossieranalyse, dus exclusief Ziektewet (zie beschrijving onderzoeksplan in paragraaf 1.3). De percentages zijn gebaseerd op wat er in de werkplannen over de klant wordt vermeld. N=300.

Tabel 3.5 toont in meer detail de meest voorkomende opleidingen, waaraan vrij goed zichtbaar is voor welke beroepen mensen worden opgeleid. Heftruckchauffeurs (voornamelijk Wajong), groot rijbewijs en opleidingen tot taxichauffeur (vooral WGA) zijn de populaire opleidingen in de transport & logistiek. Zoals eerder ook al bleek, zijn zorgopleidingen populair bij WGA'ers. Onder zorgopleidingen komt de opleiding tot ervaringsdeskundige<sup>25</sup> het meeste voor, maar ook opleidingen tot tandartsassistent, apothekersassistent of verpleegkundige worden gevolgd. ICT-opleidingen worden vooral gevolgd door Wajongers. Dit betreft over het algemeen software testen of ontwikkelen (in allerlei programmeertalen).

**Tabel 3.5 Meest voorkomende opleidingen per uitkeringstype**

	Wajong	WGA 35-80	WGA 80-100	Gewogen gemiddelde exclusief Ziektewet
Heftruckchauffeur	14%	3%	2%	10%
Groot rijbewijs (waaronder code 95)	7%	18%	9%	11%
Taxi	4%	29%	13%	12%
VCA-certificaat (bouw)	11%	1%	7%	8%
Beveiliging	5%	3%	4%	4%
Lasopleiding	5%	0%	2%	3%
Administratief medewerker	3%	7%	5%	4%
Zorgopleidingen	9%	10%	29%	11%
ICT-opleidingen	9%	3%	4%	7%
Overig	33%	26%	25%	30%

Bron: Dossieranalyse, dus exclusief Ziektewet (zie beschrijving onderzoeksplan in paragraaf 1.3). N=300.

<sup>25</sup> Een ervaringsdeskundige is iemand die vanuit de eigen herstellervaring anderen hulp biedt die door iets vergelijkbaars heengaan. Bijvoorbeeld een ex-verslaafde die handvatten biedt aan hulpbehoevenden binnen de verslavingszorg. Tijdens een dergelijke opleiding tot ervaringsdeskundige leren zij die handvatten op een professionele manier in te zetten.

## 4. Initiatief en onderbouwing

In dit hoofdstuk brengen we in beeld wie het initiatief heeft genomen voor het volgen van scholing. Dit is relevante informatie voor het beleid van het ministerie van SZW en UWV dat erop gericht is om in de toekomst meer scholing in te zetten om mensen te begeleiden naar (liefst duurzaam) werk. Als we weten wie nu het initiatief neemt, en wat er eventueel aan begeleiding vooraf gaat, dan weten we welke partij(en) gestimuleerd moet(en) worden om vaker aan scholing te denken (en daar ook daadwerkelijk iets mee te doen). Door te kijken naar de onderbouwing voor de inzet van scholing, die UWV-medewerkers moeten geven om de scholing aan te kunnen vragen, achterhalen we welke argumenten worden gebruikt om scholing in te zetten voor een klant. Ook dit biedt waardevolle aanknopingspunten voor het beleidsvoornemen om vaker scholing in te gaan zetten in de toekomst.

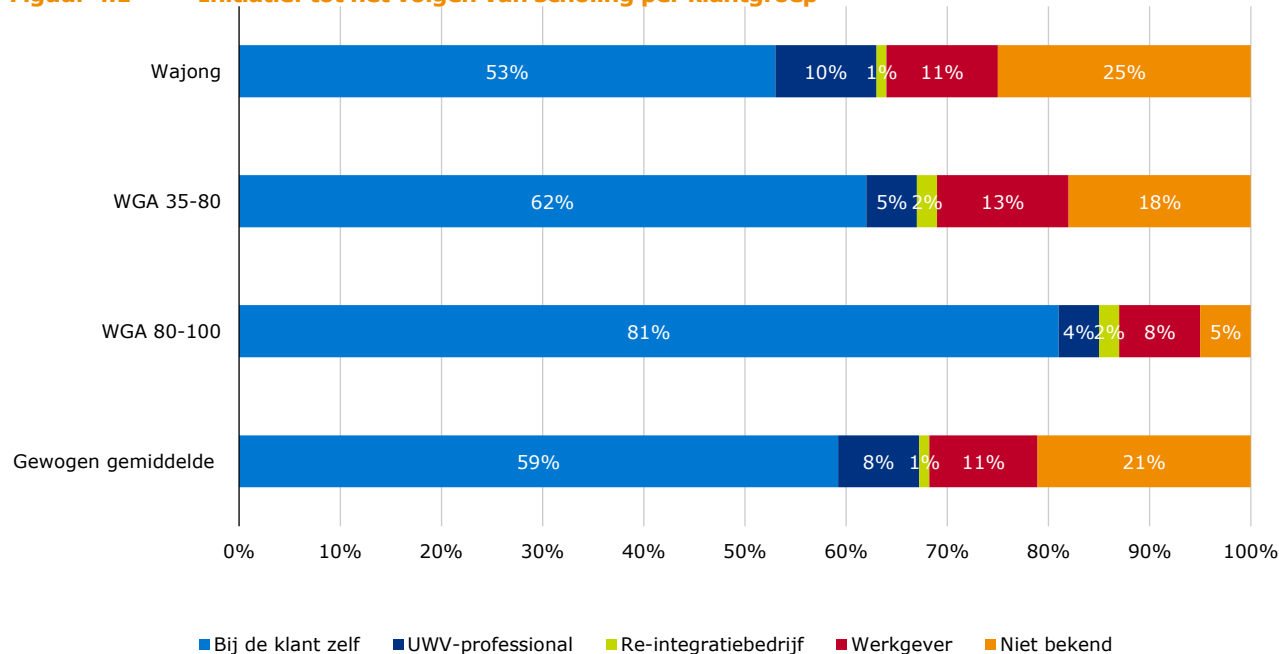
### 4.1. Wie neemt het initiatief?

In zes van de tien gevallen werd het initiatief voor de scholing genomen door de klant zelf, bij een op de tien was dit een werkgever,<sup>26</sup> bij iets minder dan een op de tien de UWV-professional en in een enkel geval lag het initiatief overduidelijk bij een re-integratiebedrijf (zie figuur 4.1). Voor de resterende gevallen konden we niet achterhalen wie het initiatief tot scholing heeft genomen.

Vooral bij de WGA 80-100-groep ligt het initiatief tot scholing vrijwel uitsluitend bij de klant. In 81% van de gevallen was het in deze groep de klant die zelf om scholing vroeg. Bij de WGA 35-80-groep was het in vergelijking met andere klantgroepen vaak (13%) de werkgever die de aanzet tot scholing gaf en bij de Wajong-groep in vergelijking met andere klantgroepen juist relatief vaak (10%) de UWV-professional.

Eerder onderzoek heeft laten zien dat UWV-medewerkers (te) weinig aan scholing denken als instrument om klanten naar werk te begeleiden<sup>27</sup>. Onze dossieranalyse bevestigt dat beeld: in slechts een klein deel van de onderzochte casussen werd het initiatief tot scholing genomen door de UWV-professional.

**Figuur 4.1** Initiatief tot het volgen van scholing per klantgroep



Bron: Dossieranalyse, dus exclusief Ziektewet (zie beschrijving onderzoeksplan in paragraaf 1.3). De percentages zijn gebaseerd op wat er in de werkplannen is vermeld. N=300.

<sup>26</sup> In dergelijke gevallen zijn klanten dan al in dienst, maar beschikken nog niet over de juiste papieren om de functie naar behoren te kunnen uitvoeren.

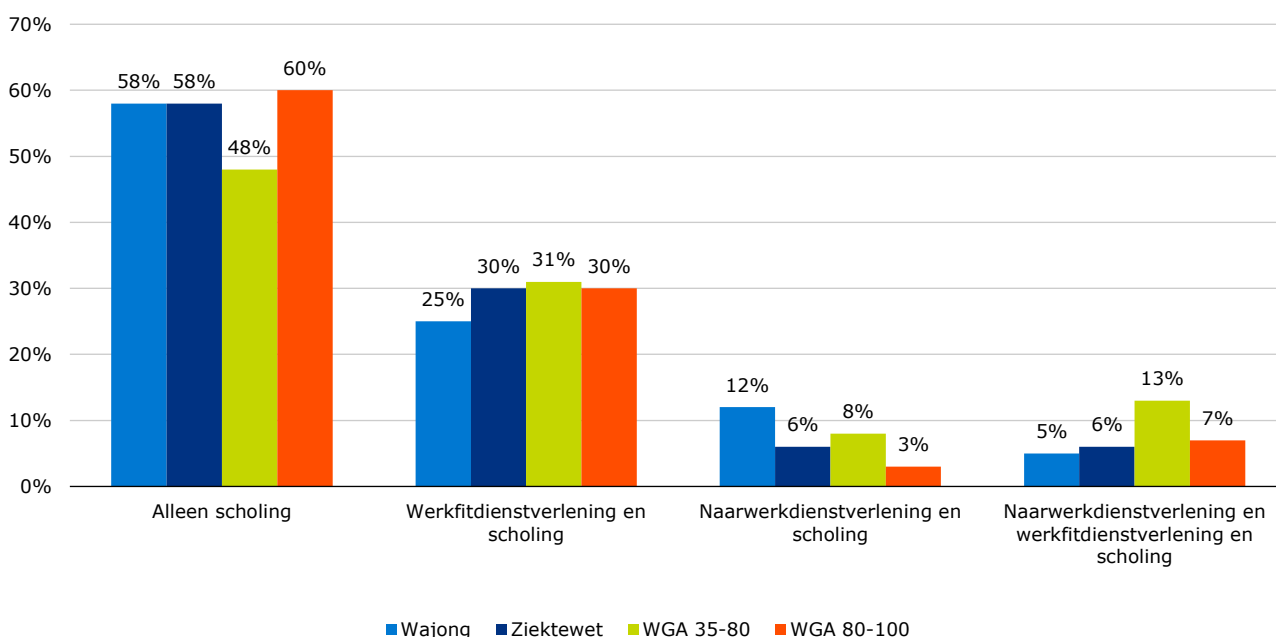
<sup>27</sup> Volgens De Greef & Heimens Visser (2019) wordt dit deels veroorzaakt doordat er voor de inzet van scholing een breed scala aan kennis en vaardigheden is vereist (o.a. loopbaancoaching, gesprekstechnieken, arbeidsmarktkennis, kennis over de scholingsmarkt, hoe scholing georganiseerd kan worden voor de klant, hoe scholing gefinancierd kan worden vanuit UWV en onder welke voorwaarden UWV scholing kan inzetten). De voorwaarden waaronder scholing ingezet mag worden (zie hoofdstuk 2), bleken interpretatiegevoelig en het organiseren van een scholingstraject wordt door UWV-medewerkers als arbeidsintensief ervaren.

## 4.2. Samenhang met re-integratiedienstverlening

Scholing is vaak niet de enige vorm van dienstverlening die klanten ontvangen. Een voorwaarde om deel te mogen nemen aan (door UWV gefinancierde) scholing is immers dat klanten fysiek én mentaal voldoende belastbaar zijn voor de functie of het beroep waar de scholing voor opleidt. Er mag geen sprake zijn van persoonlijke omstandigheden die belemmeringen vormen om scholing af te ronden of een baan te accepteren die daarop volgt. Een klant moet in staat zijn om het beoogde beroep of de functie uit te oefenen waarvoor hij wordt opgeleid. Het ligt daarom voor de hand dat scholing voor veel mensen het sluitstuk is van een heel traject, waarin de scholing vooraf is gegaan door andere vormen van re-integratiedienstverlening. Zeker als je bedenkt dat klanten met een WIA-uitkering op het moment van de claimbeoordeling al 2 jaar niet meer deelnemen aan het arbeidsproces en veel klanten met een Wajonguitkering nog nooit hebben gewerkt.

We hebben daarom onderzocht in hoeverre scholing volgt op andere ingekochte re-integratiedienstverlening (dienstverlening Werkfit maken en/of Naar werk). Om praktische redenen hebben we deze analyse alleen uitgevoerd voor de mensen die in 2018 zijn gestart met scholing.<sup>28</sup> Bijna de helft van de mensen die in 2018 scholing volgden, kreeg voor die tijd een andere vorm van ingekochte re-integratiedienstverlening (zie figuur 4.2). Bij de groep WGA 35-80 is het aandeel klanten dat ook andere vormen van re-integratiedienstverlening kreeg, met iets meer dan 50%, het grootst. Bij de andere groepen is het aandeel dat naast scholing ook andere dienstverlening kreeg zo'n 40%. In hoeverre er sprake is geweest van eigen dienstverlening van UWV of enige andere vorm van dienstverlening door een andere instantie is niet uit registratiebestanden te achterhalen.

**Figuur 4.2 Samenhang van scholing met andere ingekochte re-integratiedienstverlening**



Bron: Bestandsanalyse. Van iedereen die in 2018 is gestart met scholing, is gekeken of die voorkwam in het bestand m.b.t. ingekochte re-integratiedienstverlening onder het inkoopkader 2016-2020<sup>29</sup>. Deze scholing kan hebben plaatsgevonden voor, tijdens of na afronding van de scholing (meer hierover in figuur 4.3). N = 2594

De persoonskenmerken verschillen niet veel tussen de groepen die alleen scholing, of scholing als sluitstuk van een traject met ingekochte re-integratiedienstverlening volgde (zie tabel 4.1). Er zijn eigenlijk maar twee in het oog springende verschillen: vooral mannen (80%) combineerden scholing met dienstverlening 'Naar werk'. En klanten die de volledige drieslag (werkfitdienstverlening, scholing en naarwerkdienstverlening) volgden, hebben een relatief hoog opleidingsniveau.

<sup>28</sup> Ingekochte re-integratiedienstverlening bestaat in zijn huidige vorm sinds 2016. Daarbij is een knip gemaakt tussen dienstverlening Werkfit maken en dienstverlening Naar werk. Het doel van dienstverlening Werkfit maken is om belemmeringen weg te nemen of beheersbaar te maken, opdat klanten in staat zijn om het werk te hervatten of scholing te volgen. De maximale looptijd van de Werkfitdienstverlening is achttien maanden. Gemiddeld duurt de dienstverlening zo'n negen tot elf maanden voor WGA'ers en Wajongers en zo'n vijf à zes maanden voor Ziektewetters (zie De Graaf-Zijl en Guiaux (2020)). Veel mensen die voor 2018 startten met scholing hebben dus nog niet voldoende tijd gehad om de re-integratiedienst Werkfit volledig af te ronden. Als we de mensen zouden turven die voor de start van de scholing dergelijke dienstverlening hebben afgerond, maken we een onderschatting. Vandaar de keuze om de analyse te beperken tot de klanten die in 2018 zijn gestart met scholing.

<sup>29</sup> De percentages van gevolgde re-integratiedienstverlening van de klanten die in 2017 startten met scholing zijn lager dan de klanten die in 2018 startten met scholing.

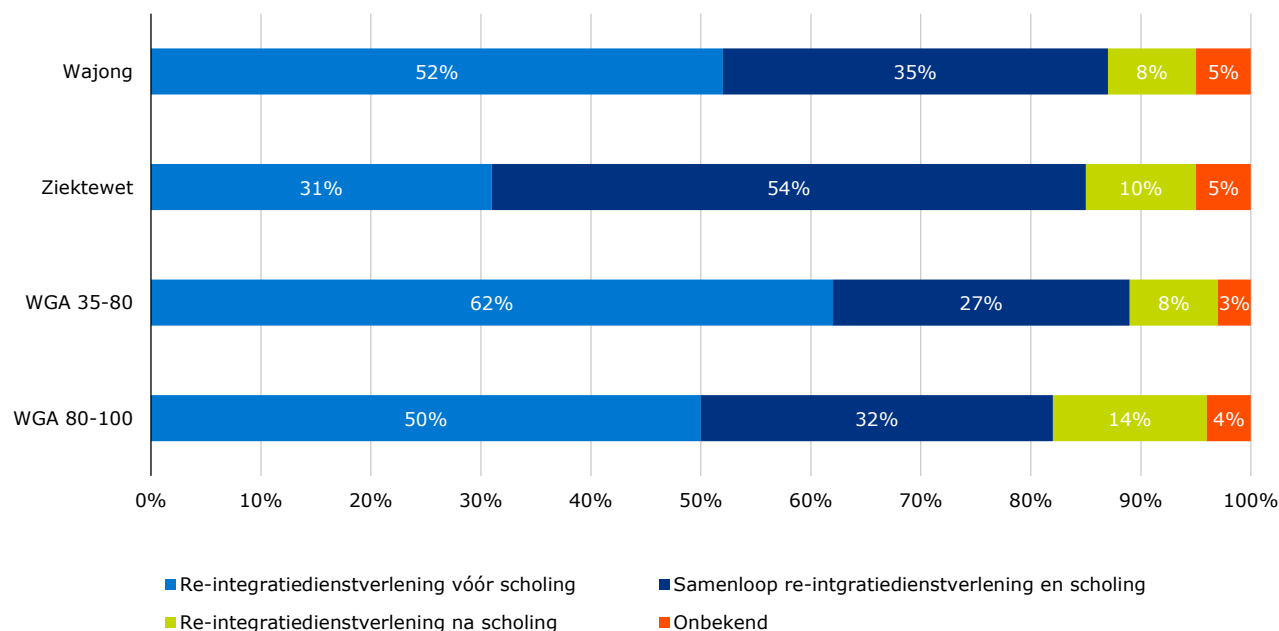
**Tabel 4.1 Kenmerken t.a.v. klanten die re-integratiedienstverlening samen met scholing volgden**

	Alleen scholing	Werkfit dienstverlening	Naarwerk dienstverlening	Naarwerk dienstverlening en werkfit dienstverlening
<b>Geslacht</b>				
Man	66%	61%	<b>80%</b>	63%
Vrouw	34%	39%	20%	37%
<b>Leeftijd</b>				
18-24 jaar	15%	10%	20%	7%
25-34 jaar	38%	38%	38%	35%
35-44 jaar	19%	19%	15%	23%
45-55 jaar	18%	22%	13%	23%
55+ jaar	10%	11%	13%	11%
<b>Opleidingsniveau</b>				
Basisonderwijs/vmbo/mbo-1	46%	45%	45%	<b>37%</b>
Mbo-2 t/m 4/mbo-algemeen/havo/vwo	39%	41%	46%	46%
Hbo/wo	10%	9%	6%	<b>14%</b>
Onbekend	4%	5%	3%	4%
<b>Totaal</b>	<b>1.456</b>	<b>724</b>	<b>225</b>	<b>189</b>

Bron: Bestandsanalyse. Van iedereen die in 2018 is gestart met scholing, is gekeken of die voorkwam in het bestand m.b.t ingekochte re-integratiedienstverlening onder het inkoopkader 2016-2020. Deze scholing kan hebben plaatsgevonden voor, tijdens of na afronding van de scholing (meer hierover in figuur 4.3).

Ruim de helft van de mensen die zowel scholing als andere vormen van dienstverlening kreeg, volgde eerst re-integratiedienstverlening en daarna scholing (zie figuur 4.3). Eveneens een groot deel volgde scholing tijdens de looptijd van de re-integratiedienstverlening. Vooral bij de Ziektewet is deze groep groot; daar volgde ruim de helft van de mensen die scholing kreeg tegelijkertijd een andere vorm re-integratiedienstverlening. Slechts een kleine minderheid deed eerst mee aan scholing en daarna aan ingekochte re-integratiedienstverlening.

**Figuur 4.3 Scholing voorafgaand aan, tijdens of na afloop van ingekochte re-integratiedienstverlening**



Bron: Bestandsanalyse. Van iedereen die in 2018 is gestart met scholing, is gekeken of die voorkwam in het bestand m.b.t ingekochte re-integratiedienstverlening onder het inkoopkader 2016-2020. Vervolgens hebben we aan de hand van de start- en einddata van alle gevolgde dienstverlening vastgesteld in welke volgorde de klant deze dienstverlening volgde.

### 4.3. Onderbouwing voor scholing

UWV-medewerkers moeten helder beargumenteren waarom ze scholing als re-integratie-instrument inzetten voor een klant<sup>30</sup>. In de Beleidsregels Scholing 2016 (zie hoofdstuk 2) is uitgewerkt binnen welke voorwaarden UWV de scholing als noodzakelijk beschouwt op weg naar werk: de scholing moet arbeidsmarktrelevant zijn, de klant moet schoolbaar zijn en de scholing mag niet langer duren dan een jaar met een maximum van twee jaar in individuele gevallen. Als aan deze voorwaarden wordt voldaan, dan krijgt de klant vrijstelling van zijn re-integratieverplichtingen (waaronder de sollicitatieplicht).<sup>31</sup>

#### 4.3.1. Arbeidsmarktrelevantie

Uit onze dossieranalyse blijkt de arbeidsmarktrelevantie in ongeveer de helft van de gevallen uit een baangarantie of baanintentie (tabel 4.2). Vaak is er zowel sprake van baangarantie/intentie als van het scholen richting een kansberoep.<sup>32</sup> In enkele gevallen heeft de klant zelf een reële kans op werk inzichtelijk gemaakt. In een op de vier à vijf gevallen was op grond van de door ons onderzochte documenten niet duidelijk waarom de scholing arbeidsmarktrelevant was.

#### 4.3.2. Maximale duur

In minder dan 5% van de door ons onderzochte casussen duurde de scholing langer dan een jaar. Bij deze uitzonderingen is er veelal sprake van een volledige mbo- of hbo-opleiding of een leer-werktraject dat langer dan een jaar duurde. De toegestane maximale periode voor het volgen van scholing is in principe één jaar. Er zijn echter uitzonderingen mogelijk op deze maximale duur.

#### 4.3.3. Schoolbaarheid

Om de kans van slagen te vergroten, moeten UWV-professionals onderbouwen waarom zij verwachten dat de klant de scholing met succes kan afronden. In ongeveer een derde van de onderzochte casussen werd dit onderbouwd doordat expliciet werd aangegeven dat de klant voldeed aan de instroomeisen van het opleidingsinstituut. Bij een op de vier à vijf casussen werd onderbouwd dat de scholing past bij de beperkingen van de klant. Bij een op de zes casussen werd expliciet benoemd dat de klant gemotiveerd was voor de betreffende opleiding en affiniteit had met het beroep waarnaar hij werd geschoold. Bij vier op de tien casussen konden we uit het werkplan niet opmaken op grond waarvan de UWV-professional de klant schoolbaar vond. Vooral bij de Wajong was dit vaak niet te achterhalen. Dit betekent niet automatisch dat de klant dan niet schoolbaar was. De onderbouwing daarvoor ontbrak echter in de werkplannen.

Tabel 4.4 Onderbouwing inzet scholing

	Wajong	WGA 35-80	WGA 80-100	Gewogen gemiddelde (exclusief Ziektewet)
<b>Arbeidsmarktrelevantie scholing</b>				
Er is sprake van baangarantie/baanintentie	42%	56%	38%	46%
Er wordt geschoold richting een kansberoep	59%	38%	45%	51%
De klant heeft zelf een reële kans op werk inzichtelijk gemaakt	2%	8%	6%	4%
Arbeidsmarktrelevantie niet gemotiveerd	27%	16%	26%	24%
<b>Duur van de scholing</b>				
De scholing duurde langer dan 1 jaar	7%	2%	6%	5%
De scholing valt binnen de toegestane periode van maximaal 1 jaar	93%	98%	94%	95%
<b>Schoolbaarheid van de klant</b>				
Klant voldoet aan de formele instroomeisen van het opleidingsinstituut	31%	36%	55%	35%
De scholing past binnen de beperkingen van de klant	18%	26%	36%	22%
In de werkplannen wordt de motivatie/affiniteit van de klant expliciet benoemd	20%	12%	12%	17%
Schoolbaarheid niet expliciet gemotiveerd	51%	36%	15%	43%

Bron: Dossieranalyse, dus exclusief Ziektewet (zie beschrijving onderzoeksplan in paragraaf 1.3). De percentages zijn gebaseerd op wat er in de werkplannen over de klant wordt vermeld. N=300.

<sup>30</sup> Klanten kunnen tegen de beslissing om al dan niet scholing in te zetten bezwaar maken en vervolgens eventueel in beroep gaan.

<sup>31</sup> Als UWV de scholing niet noodzakelijk vindt, dan faciliteert UWV de scholing niet en moet de klant zich aan zijn uitkeringsverplichtingen houden.

<sup>32</sup> Of een beroep een kansberoep was op het moment dat iemand startte met scholing, hebben we vastgesteld aan de hand van de lijst met kansberoepen uit de betreffende jaren.

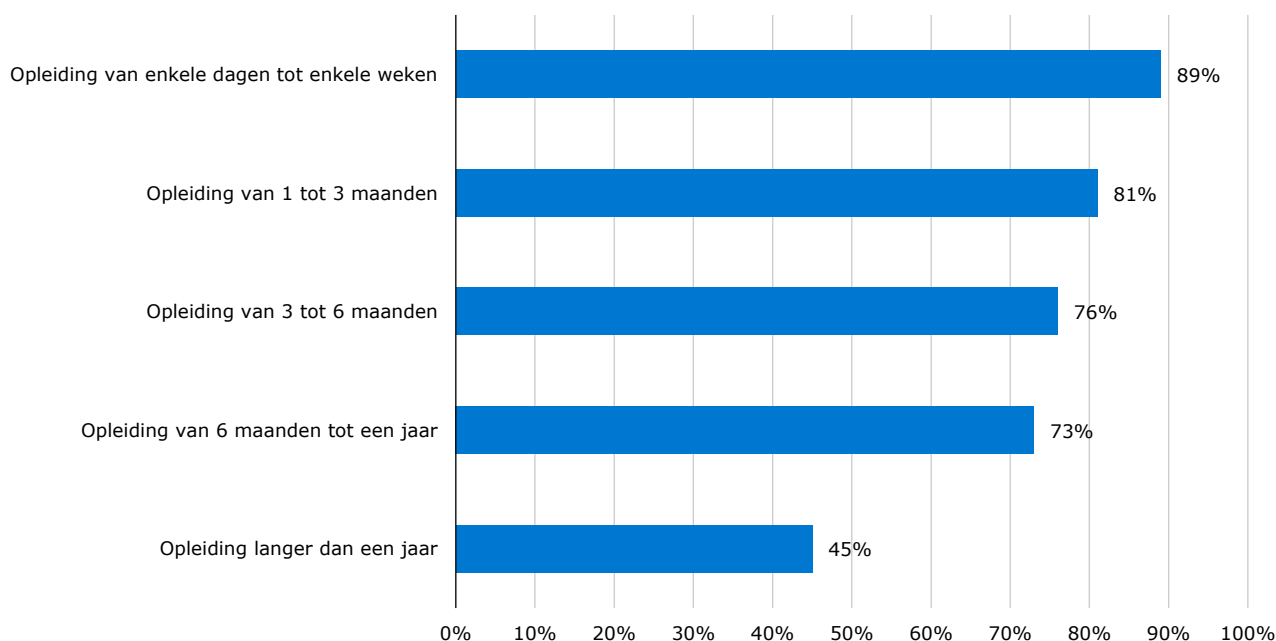
## 5. Het succes van de scholing

In dit hoofdstuk beschrijven we het succes van de scholing die klanten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering via UWV hebben gevolgd. Paragraaf 5.1 brengt in beeld in hoeverre scholing succesvol is afgerond, in die zin dat het diploma/certificaat is behaald<sup>33</sup>. We bekijken of er verschillen zijn in het succesvol afronden tussen uitkeringssoorten, geslacht, leeftijdsgroepen en opleidingsniveaus, en we brengen in beeld in hoeverre er een relatie is tussen het type scholing, de duur van de scholing en het al dan niet behalen van een diploma of certificaat. Paragraaf 5.2 laat zien hoe het mensen die scholing hebben gevolgd daarna is vergaan op de arbeidsmarkt. We laten zien hoeveel mensen werk hebben gevonden na de start van een scholingstraject en hoelang ze vervolgens aan het werk zijn gebleven. Tot slot tonen we hoe het gemiddelde aantal uren per week en het gemiddelde loon zich ontwikkeld heeft voor deze groep (paragraaf 5.3).

### 5.1. Succesvolle afronding van de scholing

Gemiddeld wordt 80% van de scholingstrajecten succesvol afgerond. Hoe korter de opleiding, hoe groter de kans dat deelnemers die met een diploma/certificaat afronden (figuur 5.1). Scholing van enkele dagen of weken werd in 89% van de onderzochte gevallen succesvol afgerond. Van de scholing die één tot zes maanden duurde werd driekwart afgerond met een diploma/certificaat. Bij scholing van zes maanden tot één jaar was dit voor bijna driekwart het geval. En bij de scholing die langer dan een jaar duurde was dit iets minder dan de helft. Kanttekening bij dit laatste is dat slechts vijftien klanten een opleiding volgden die langer dan een jaar duurde. Dit kan een vertekend beeld geven.

**Figuur 5.1** Kans op behalen certificaat/diploma naar lengte van de scholing



Bron: Administratieve gegevens uit UWV-MIP bestand scholing en dossieranalyse. N=300.

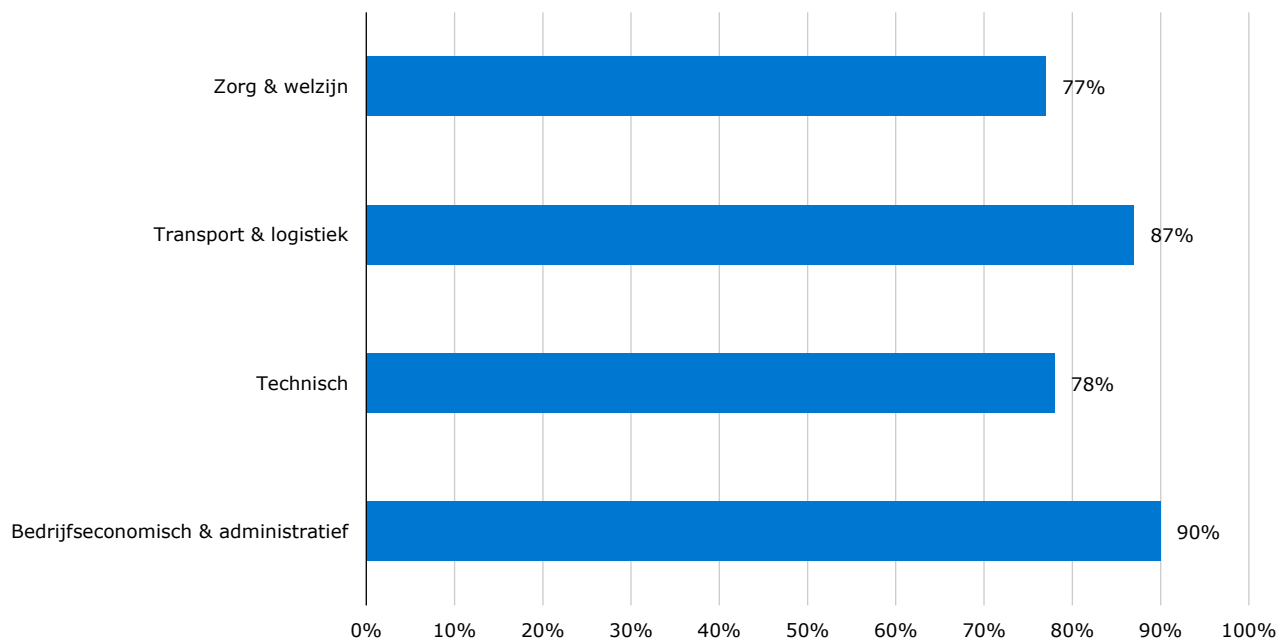
Toelichting: De percentages zijn berekend op basis van een koppeling van gegevens over het type opleiding uit de dossieranalyse met administratieve gegevens over succesvolle afronding. Het betreft beschrijvende statistiek. Dit betekent dat er niet is gecorrigeerd voor andere achtergrondkenmerken.

De kans op succesvolle afronding is het grootst voor opleidingen voor beroepen in de transport & logistiek en bedrijfseconomisch & administratief (figuur 5.2). De opleidingen richting transport & logistiek zijn over het algemeen kortere opleidingen. Opleidingen richting zorg & welzijn hebben de kleinste kans van slagen. Dit zijn over het algemeen ook de langere opleidingen.

<sup>33</sup> Er bestaan enige twijfels over de betrouwbaarheid van de data waaruit blijkt of klanten de scholing succesvol hebben afgerond. Dit wordt niet altijd even goed geregistreerd.



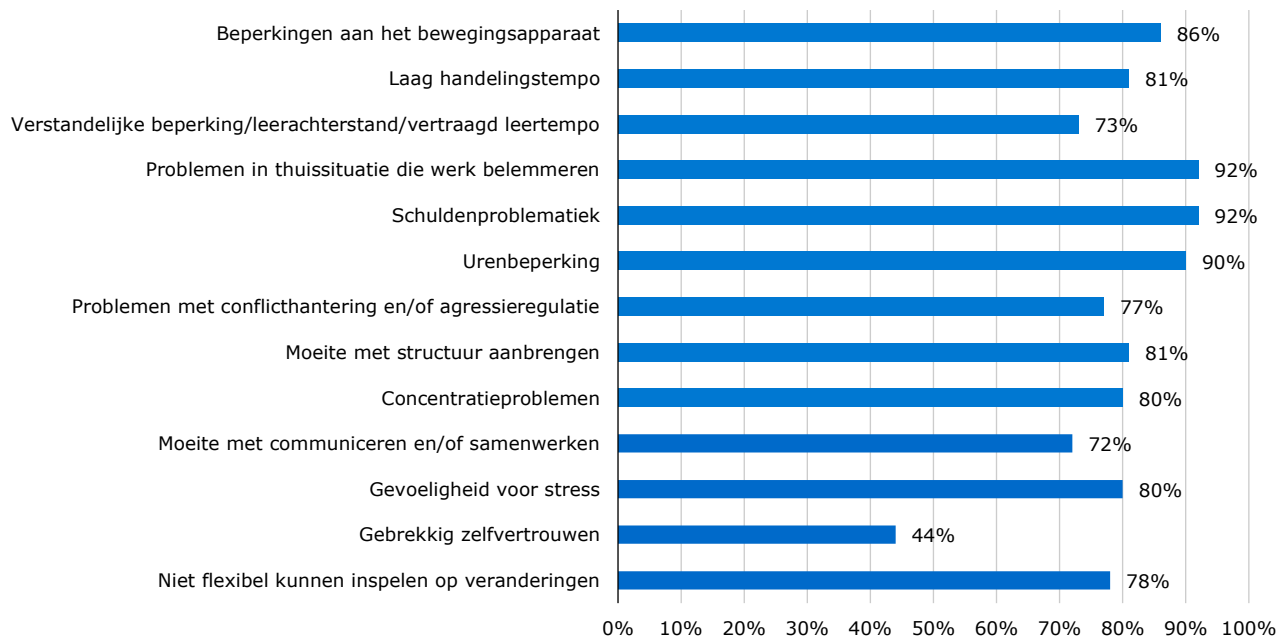
**Figuur 5.2 Kans op behalen certificaat/diploma naar beroepsklasse waarvoor mensen worden opgeleid**



Bron: Dossieranalyse, dus exclusief Ziektewet (zie beschrijving onderzoeksplan in paragraaf 1.3). N=216.

Mensen met weinig zelfvertrouwen hebben de kleinste kans om de scholing met een diploma/certificaat af te ronden (figuur 5.3). In veel mindere mate geldt dit voor mensen die moeite hebben met communiceren of samenwerken en voor mensen met een verstandelijke beperking, leerachterstand of vertraagd leertempo. Deze laatste groep scoort met een succespercentage van 73% niet eens zo ver onder het gemiddelde slagingspercentage van 79%. Bovengemiddeld scoren mensen die alleen een urenbeperking, schuldenproblematiek of problemen in de thuissituatie hebben. Ook mensen met beperking aan het bewegingsapparaat behalen relatief vaak hun diploma of certificaat.

**Figuur 5.3 Kans op behalen certificaat/diploma naar belemmering van de klant**

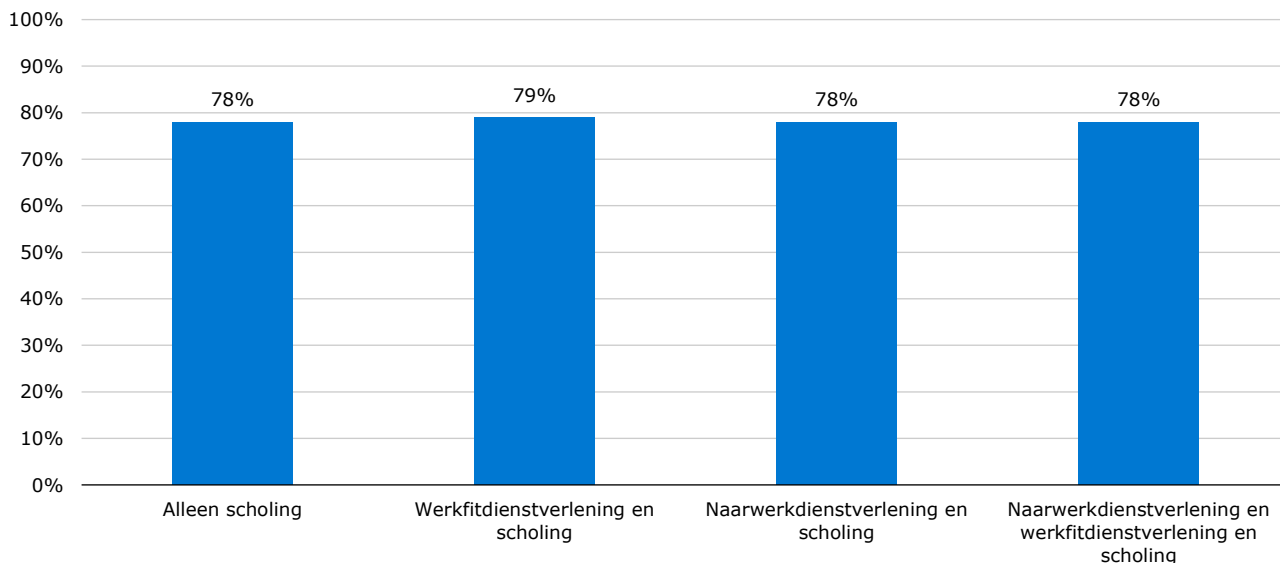


Bron: Dossieranalyse, dus exclusief Ziektewet (zie beschrijving onderzoeksplan in paragraaf 1.3).

Toelichting: Alleen de belemmeringen die vaker dan tien keer voorkwamen zijn meegenomen in bovenstaand figuur. N=300.

De kans op het behalen van een certificaat of diploma wordt niet groter of kleiner als klanten naast scholing andere vormen van re-integratiedienstverlening hebben gehad (figuur 5.4). Klanten die alleen scholing volgden hebben in 78% van de gevallen een diploma of certificaat behaald. Van de klanten die naast scholing een werkfittraject was dit 79%. Klanten die naast scholing Naarwerkdienstverlening of Werkfit én Naarwerkdienstverlening volgden hebben in 78% van de gevallen een diploma of certificaat behaald.

**Figuur 5.4** Kans op behalen certificaat/diploma naar ingezette dienstverlening



Bron: Administratieve gegevens uit UWV-MIP-bestand scholing.

Toelichting: De analyse is alleen uitgevoerd op klanten die in 2018 startten met scholing. De percentages zijn berekend op basis van afgeronde scholingstrajecten. Voor een deel van de klanten die in 2018 startten met scholing was nog niet bekend hoe ze het hadden afgerond. Alleen de gevallen die voor of tijdens scholing een Werkfittraject of Naarwerkdienstverlening volgden zijn meegenomen in de analyse. N = 1.134

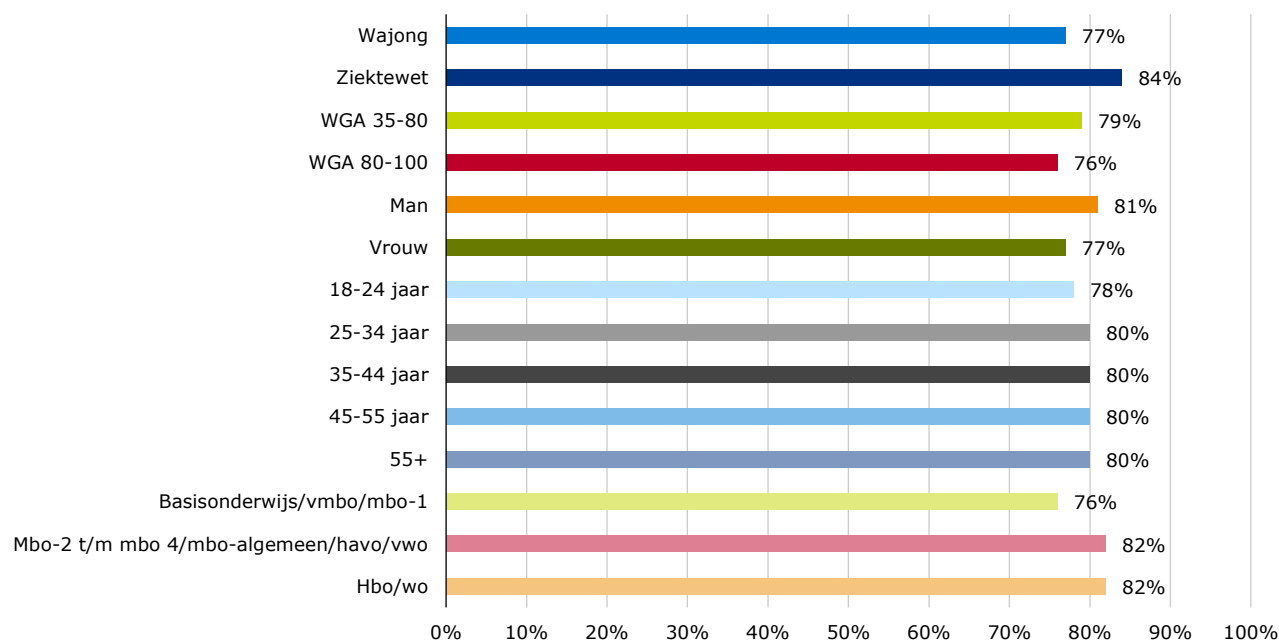
Binnen de uitkeringsgroepen is de kans om een scholingstraject succesvol af te ronden het grootst voor klanten in de Ziektewet (figuur 5.5). Dit kan wellicht verklaard worden doordat deze klanten nog het minst lang ziek zijn en dus ook het minst lang uit het arbeidsproces zijn. De andere uitkeringsgroepen scoren iets lager qua succesvolle afronding.

Eerder onderzoek heeft aangetoond dat vrouwen in het algemeen vaker en sneller succesvol een studie afronden<sup>34</sup>. Uit onze analyses blijkt bij UWV het tegenovergestelde: de kans op succesvolle afronding van scholing is groter voor mannen (81%) dan voor vrouwen (77%). Dit hangt samen met het type scholing dat mannen en vrouwen volgen. Vrouwen volgen vaker de relatief lange opleidingen in de zorg; mannen juist relatief vaak kortdurende opleidingen zoals het behalen van een heftruck- of VCA-certificaat.

Het verschil in het behalen van een diploma verschilt weinig tussen leeftijdsgroepen. Mensen jonger dan 25 jaar hebben een iets kleinere kans (78%) dan mensen ouder dan 25 jaar (80%). Voor de klanten zonder startkwalificatie ligt de kans op het succesvol afronden net iets lager (76%) dan voor mensen met een startkwalificatie (82%).

<sup>34</sup> Portegijs et al. (2016).

**Figuur 5.5 Kans op behalen certificaat/diploma naar uitkeringstype, geslacht, leeftijd en eerder behaald opleidingsniveau**



Bron: Administratieve gegevens uit UWV-MIP-bestand scholing.

Toelichting: De percentages zijn berekend op basis van multivariate regressie. Ze zijn dus gecorrigeerd voor andere achtergrondkenmerken. Dit betekent bijvoorbeeld dat de lagere kans op succesvolle afronding door jongeren niet wordt veroorzaakt doordat er relatief veel Wajongers onder de jongeren te vinden zijn. N=13.751.

## 5.2. Arbeidsmarktuitskomsten

### 5.2.1. Vinden van werk

Bijna 60% van de mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor wie UWV scholing inkochte in de jaren 2012–2018 vond na verloop van vijf jaar betaald werk. Figuur 5.6 toont het aandeel dat op enig moment na de start van scholing werk heeft gevonden. Dit aandeel neemt toe in de loop van de maanden/jaren na de start van de scholing, omdat we in deze figuur niet meenemen of iemand de baan nog steeds heeft; de focus ligt in deze figuur puur op het vinden van werk. Klanten uit de Ziektewet vonden het vaakst werk (70% binnen vijf jaar na de start van de scholing), WGA 80-100-klienten het minst vaak (50% binnen vijf jaar na de start van de scholing).

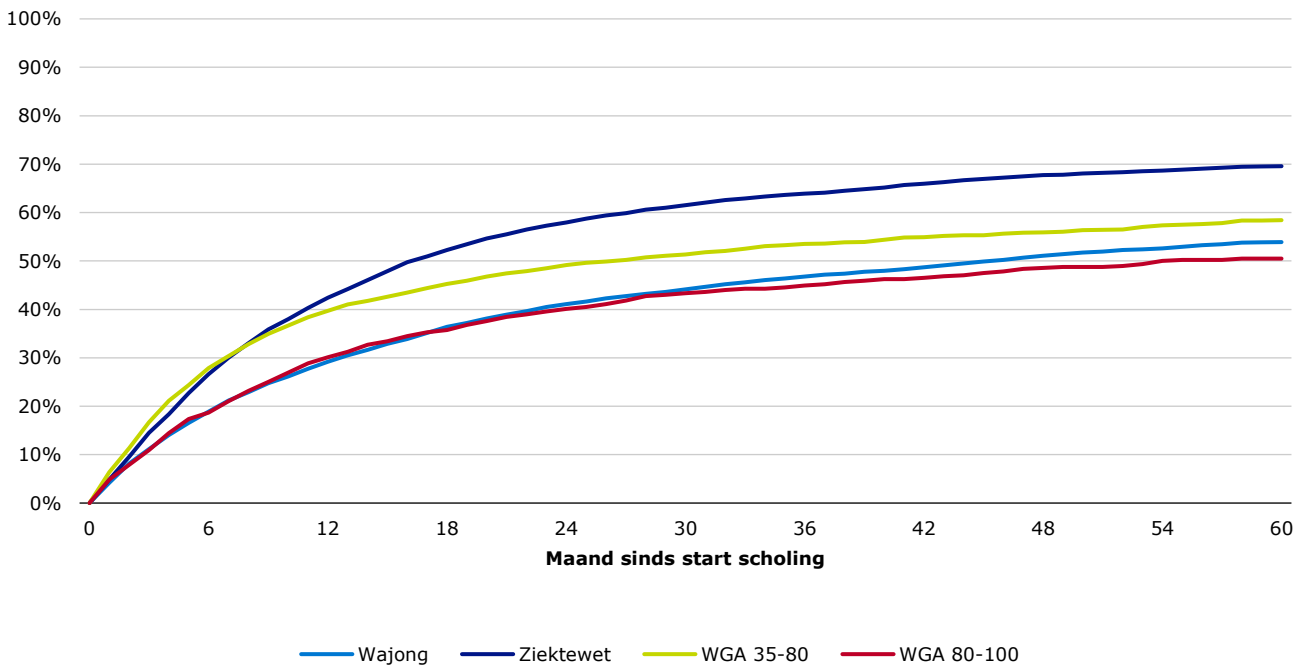
Deze percentages kunnen niet geïnterpreteerd worden als het (netto-)effect van scholing. We weten immers niet hoeveel mensen werk hadden gevonden als ze geen scholing hadden gevolgd, al dan niet in combinatie met een daaraan voorafgaande re-integratiedienst. Wel kunnen we deze cijfers vergelijken met andere cijfers over het vinden van werk binnen deze klantgroepen. Uit de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2019 blijkt bijvoorbeeld dat jaarlijks zo'n 17-18% van de niet-werkende Wajongers aan het werk gaat<sup>35</sup>. Uit onze cijfers blijkt dat het aandeel dat na scholing werk vindt bijna tweemaal zo groot is. Uit een rapport<sup>36</sup> over ingekochte re-integratiedienstverlening blijkt dat 42% van de klanten (Wajong, WGA en Ziektewet) die re-integratiedienstverlening Werkfit maken volgden, werk vond in het jaar na een succesvol afgerond traject (al dan niet nadat ze tussentijds nog andere dienstverlening hadden ontvangen). Na dienstverlening Naar werk vond ongeveer de helft werk in het jaar na afronding. Na scholing ligt het percentage dat werk vindt dus hoger dan na de andere vormen van re-integratiedienstverlening<sup>37</sup>.

<sup>35</sup> Berendsen et al. (2020).

<sup>36</sup> De Graaf-Zijl & Guiaux (2020).

<sup>37</sup> We kunnen niet uitsluiten dat dit een selectie-effect is, bijvoorbeeld doordat mensen die scholing volgen gemiddeld gemotiveerder dan zijn de andere groepen.

**Figuur 5.6** Percentage werk gevonden na start scholing

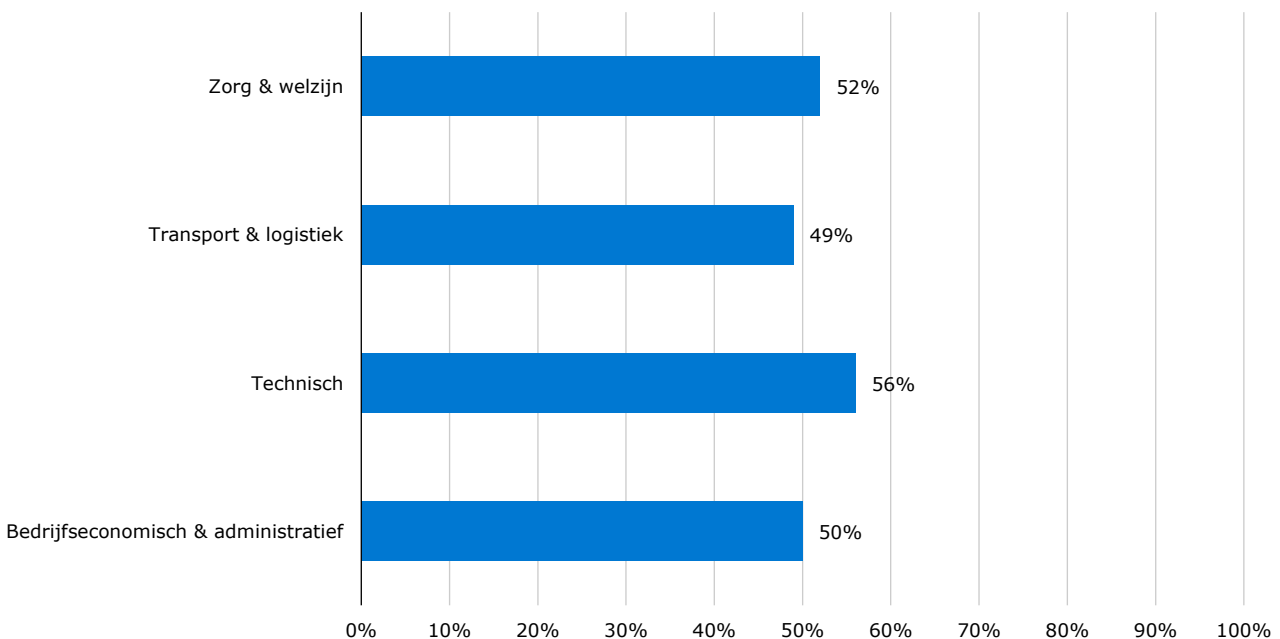


Bron: Administratieve gegevens uit UWV-MIP-bestand scholing gekoppeld aan de polisadministratie.

Toelichting: Deze figuur toont het percentage dat x-maanden na de start van scholing ten minste één keer een dienstverband heeft gehad. Alleen klanten die bij de aanvang van scholing geen dienstverband hadden, zijn in deze analyse meegenomen. Werk als zelfstandige is hierin niet meegenomen; het betreft alleen werk in dienst bij een werkgever. N=0 op moment t=0.

Verschillen in baankansen tussen de vier grootste opleidingsrichtingen zijn niet groot (zie figuur 5.7). Mensen die scholing hebben gevolgd in een technische richting hebben de grootste kans op werk: van deze groep heeft 56% binnen twee jaar na de start van de opleiding ten minste één baan gehad. Van de mensen die zijn opgeleid richting zorg & welzijn, transport & logistiek of bedrijfseconomisch & administratief heeft ongeveer de helft binnen twee jaar na de start van de scholing ten minste één baan gehad.

**Figuur 5.7** Percentage dat een baan heeft gevonden binnen 5 jaar na start scholing



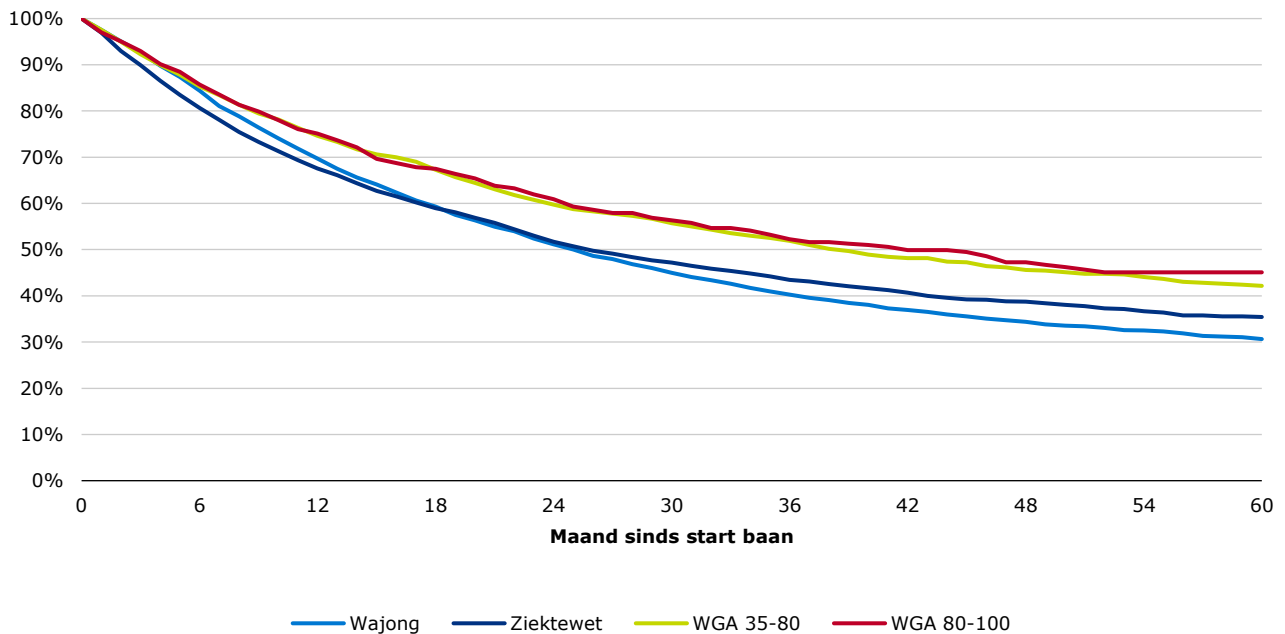
Toelichting: Deze figuur toont het percentage dat binnen twee jaar na de start van scholing werk in loondienst heeft gevonden. Alleen klanten die bij de aanvang van scholing geen dienstverband hadden, zijn in deze analyse meegenomen. Werk als zelfstandige is hierin niet meegenomen; het betreft alleen werk in dienst bij een werkgever. De percentages zijn gebaseerd op een Kaplan-Meier-schatting per beroepsklasse. Dit betekent dat mensen zijn meegenomen in de analyse, zolang we ze observeren in de data. Voorbij dat punt worden ze als gecensord behandeld en vallen weg uit zowel de teller als de noemer van de breuk. [N=216].

### 5.2.2. Behouden van werk

Figuur 5.8 toont per maand na de start van het dienstverband het percentage dat nog steeds in dezelfde baan werkt. In de jaren na de start van het dienstverband neemt het aandeel dat nog in de betreffende baan werkt af van 72% na één jaar, 56% na twee jaar, 47% na drie jaar, 42% na vier jaar tot 38% na vijf jaar. WGA'ers behouden hun baan langer dan Wajongers en mensen met een Ziektewet-uitkering.

Ook deze cijfers kunnen we vergelijken met mensen uit deze klantgroepen die werk vonden zonder eerst scholing te volgen. Uit de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2019 blijkt bijvoorbeeld dat van alle Wajongers met arbeidsvermogen die in 2017 aan het werk kwamen, bijna 40% een jaar later nog bij dezelfde werkgever werkte. Bij de groep die eerst scholing volgde, is dat dus beduidend meer (70%).

**Figuur 5.8 Behoud van de baan waarin men is gestart na de scholing**

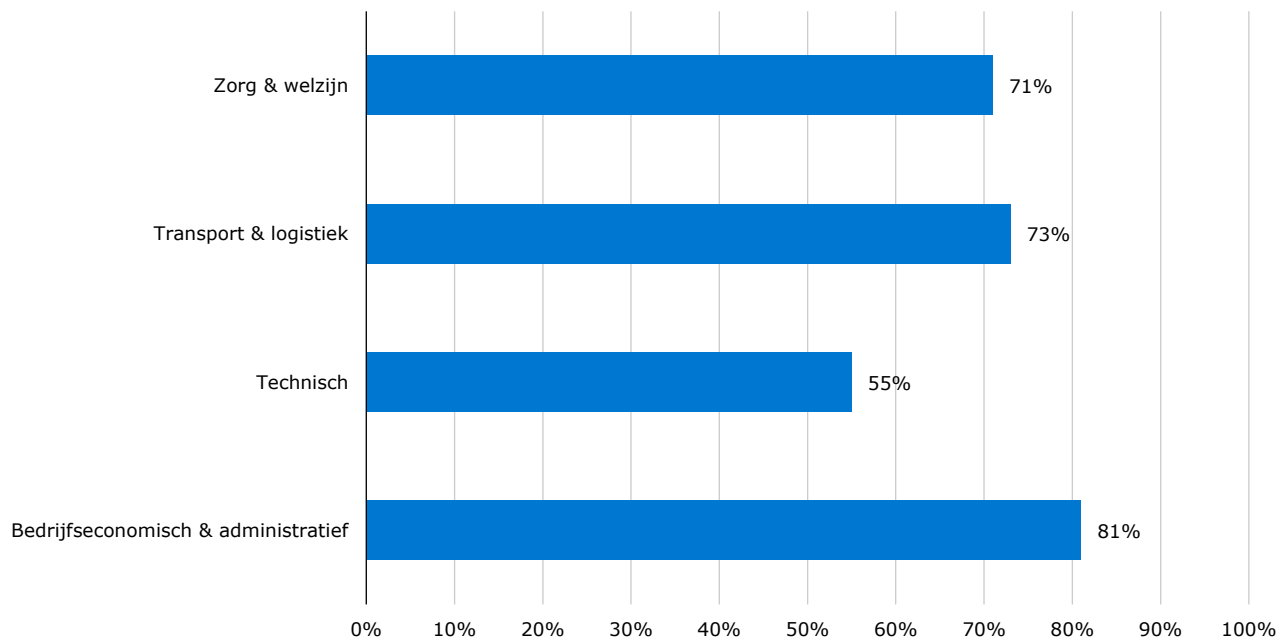


Bron: Administratieve gegevens uit UWV-MIP-bestand scholing en de polisadministratie.

Toelichting: Deze figuur toont het percentage dat x-maanden na de start van een baan nog een dienstverband heeft. Tijdstip 0 betreft de start van de eerste baan waarin men is gestart na de start van de opleiding. In de analyse zijn alle klanten meegenomen die na de start van scholing een dienstverband hebben gekregen én de klanten die bij aanvang van scholing al een dienstverband hadden. N=12.725 op moment t=0.

De kans om langer dan een jaar in een baan te blijven werken verschilt aanzienlijk tussen beroepsrichtingen. Deze verschillen zijn een stuk groter dan de verschillen in de kans om een baan te vinden. In paragraaf 5.2.1 bleek bijvoorbeeld dat de kans op werk bij mensen die geschoold werden richting een technisch beroep iets groter was dan in de andere beroepsrichtingen (techniek, zorg en administratief). Figuur 5.9 laat zien dat juist in die technische beroepen de kans om de baan te behouden het kleinst is: 55% werkt een jaar na de start van de baan in de techniek nog steeds in die baan, tegenover 81% bij bedrijfseconomische & administratieve beroepen en ruim 70% in de zorg & welzijn en transport & logistiek. De reden voor deze verschillen is niet bekend. Het is de moeite waard om daar in eventueel vervolgonderzoek aandacht aan te besteden.

**Figuur 5.9** Percentage dat na 1 jaar nog werkt in eerste baan na scholing (gemeten vanaf de start van de baan)



Bron: Opleidingsrichting uit de dossieranalyse, gekoppeld aan gegevens over werk uit de polisadministratie. N=216.

Toelichting: De figuur toont het percentage dat nog werkt in de eerste baan waarin men werkte na de scholing. Deze percentages zijn op dezelfde manier berekend als figuur 5.7 (i.e. via een Kaplan-Meier-schatting). In de analyse zijn alle klanten meegenomen die na de start van scholing een dienstverband hebben gekregen én de klanten die bij aanvang van scholing al een dienstverband hadden.

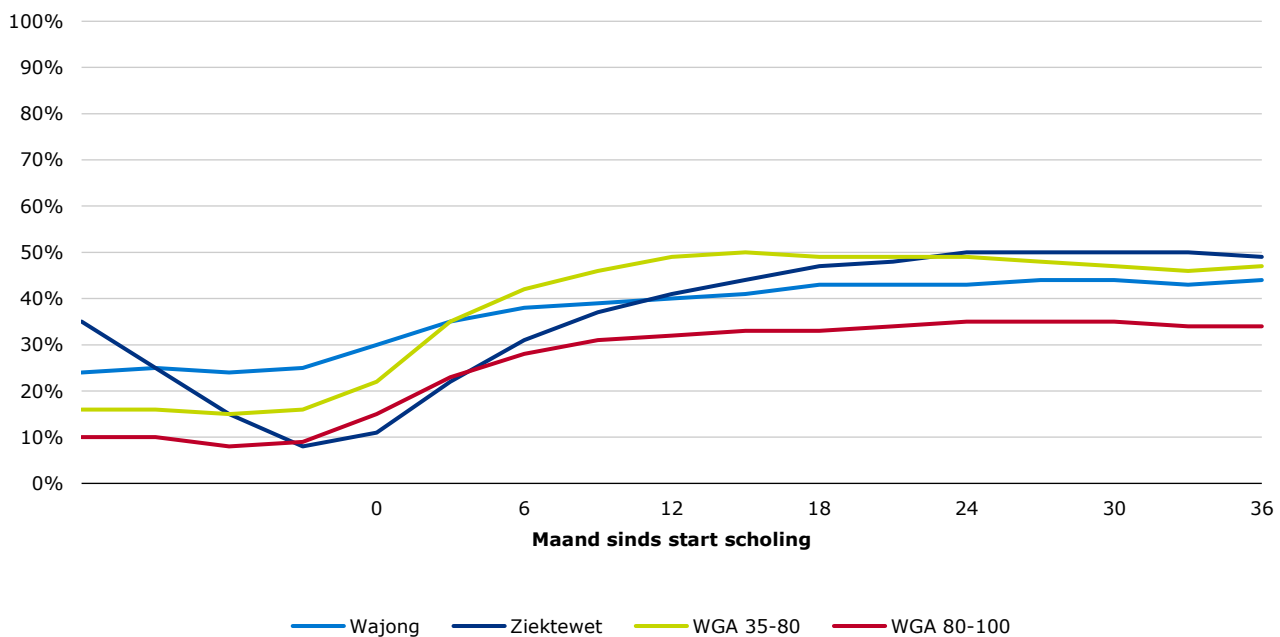
### 5.2.3. Aandeel aan het werk

De twee vorige paragrafen gaven informatie over het vinden van werk en het behouden van werk. Beide samen zijn van invloed op het aandeel mensen dat werkt (d.w.z. het percentage dat een baan *heeft*). Figuur 5.10 toont het aandeel dat werk in loondienst heeft, voor alle maanden/jaren voor en na de start van scholing. Bij de start van de scholing werkte gemiddeld 20%. Na de start van de opleiding neemt dit percentage geleidelijk toe tot 35% na een half jaar, 41% na een jaar, 44% na twee jaar en dat blijft vanaf dat moment min of meer stabiel op 44%.

Klanten met een Ziektewet-uitkering laten in een periode van een jaar de grootste stijging zien, van 11% bij de start van scholing naar 41% (+30 procentpunt)<sup>38</sup>. Bij klanten met een volledige WGA-uitkering steeg het aandeel dat werkt van 15% bij de start van de scholing naar 32% na een jaar (+17 procentpunt). Bij Wajong-klanten stijgt het percentage dat werkt van 30% bij de start van de scholing tot 40% na een jaar (+10 procentpunt). Voor de klanten met een gedeeltelijke WGA-uitkering is in deze zelfde periode een stijging te zien van 22% naar 49% (+27 procentpunt).

<sup>38</sup> Voor de start van de scholing is bij de Ziektewet sprake van een vrij scherpe daling van het aandeel mensen met werk. Dit wordt veroorzaakt door de aard van de Ziektewet: mensen in de Ziektewet hebben over het algemeen minder lang een arbeidsbeperking dan de andere groepen en zijn over het algemeen minder lang zonder werk. Ze kunnen maximaal twee jaar in de Ziektewet zitten. Een deel komt in de Ziektewet terecht vanuit de WW en zit dan al iets langer zonder werk. Mensen in de WGA hebben al ten minste twee jaar last van hun arbeidsbeperking en zitten daardoor vaak al veel langer zonder werk.

**Figuur 5.10** Percentage dat werkt in loondienst, per maand na start scholing per uitkeringstype

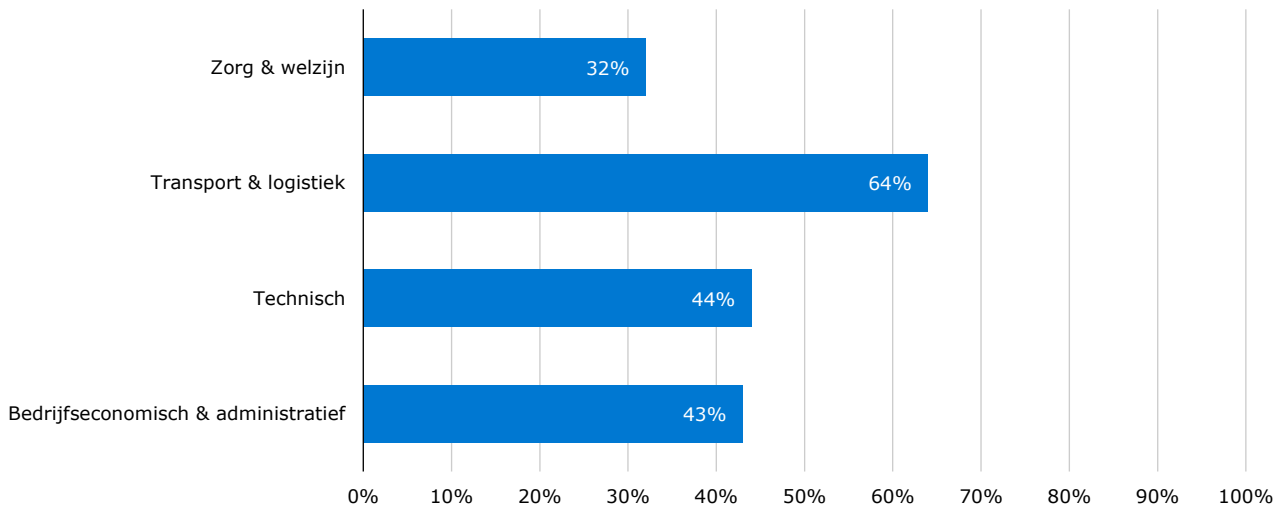


Bron: Administratieve gegevens uit UWV-MIP-bestand scholing en de polisadministratie.

Toelichting: Deze figuur toont het percentage dat x-maanden na het starten van een scholingstraject een dienstverband heeft. Tijdstip 0 betreft de start van een scholingstraject. N=3.332 op t=0.

Als we kijken naar opleidingsrichtingen, dan constateerden we in de paragrafen 5.2.1 en 5.2.2 dat een technische opleidingsrichting de grootste kans gaf om na de scholing aan het werk te gaan, maar ook de kleinste kans om die baan te behouden. De andere grote opleidingsrichtingen (zorg, logistiek en administratief) hadden een iets kleinere kans op het vinden van werk, maar een grotere kans op baanbehoud. Figuur 5.11 toont daarom de totale kans om betaald werk te hebben, één jaar na de start van de scholing. Klanten die geschoold werden richting de transport & logistiek hebben een jaar na de start van scholing het vaakst een dienstverband (64%) en degenen die geschoold zijn richting zorg & welzijn het minst vaak (32%). Scholing richting een technisch beroep of een bedrijfseconomisch & administratief beroep laten een vergelijkbaar beeld zien: 44% van de technisch geschoolden heeft een dienstverband na een jaar en 43% van de klanten die een bedrijfseconomische of administratieve opleiding deed.

**Figuur 5.11** Percentage dat een jaar na de start van de scholing werkt in loondienst, naar opleidingsrichting



Bron: Opleidingsrichting uit de dossieranalyse, gekoppeld aan gegevens over werk uit de polisadministratie. N=216.

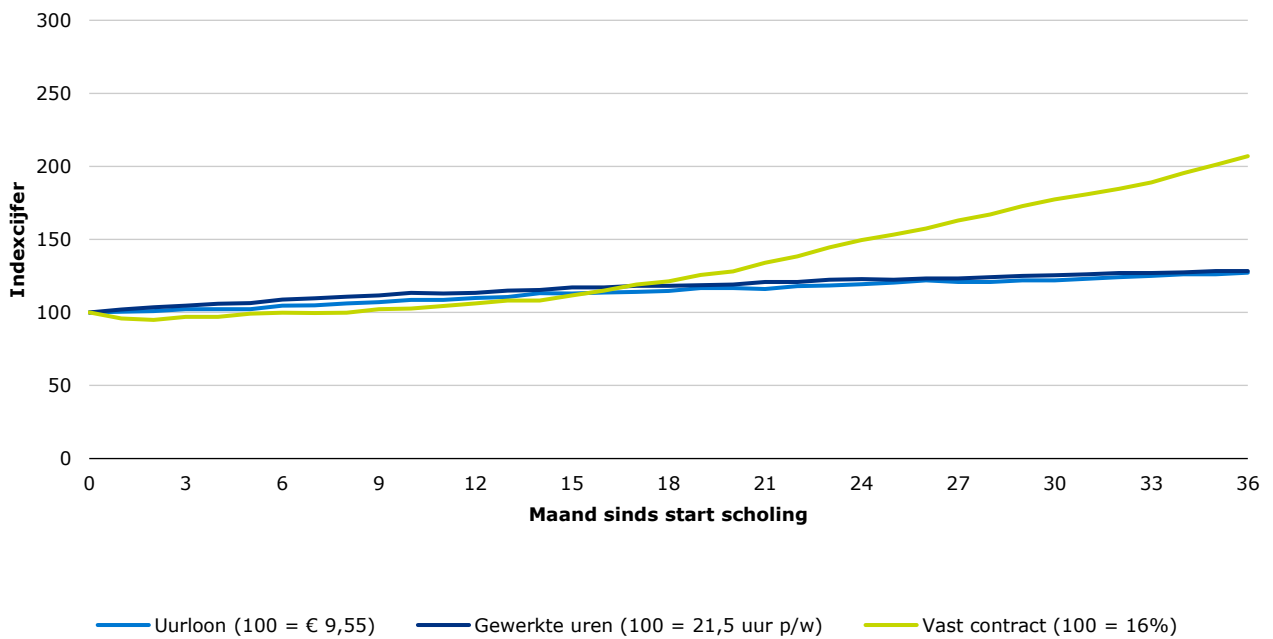
Toelichting: De figuur toont het percentage dat één jaar na de start van scholing een dienstverband heeft. In de analyse zijn alle klanten meegenomen, zowel de klanten die na de start van scholing geen dienstverband hadden én de klanten die bij aanvang van scholing al een dienstverband hadden.

### 5.3. Type contract, gewerkte uren en lonen

Naarmate mensen die scholing volgden langer werken, krijgen ze steeds vaker een vast contract, neemt het aantal uren dat ze werken geleidelijk toe en groeit ook hun uurloon. Figuur 5.12 toont de ontwikkeling van een aantal baankenmerken na de start van de eerste baan die volgde op het scholingstraject. Om te corrigeren voor samenstellingseffecten, die kunnen ontstaan doordat niet iedereen even lang wordt gevolgd, hebben we een fixed-effectsmethode toegepast. Een beschrijving van deze methode is te vinden in bijlage I. Naarmate de tijd vordert, krijgen klanten die scholing hebben gevolgd vaker een vast contract. Bij de start van de eerste baan na scholing heeft 16% een vast contract. Dit stijgt in de drie jaren die daarop volgen naar 33% (zie toelichting bij figuur 5.11). Het aantal gewerkte uren neemt geleidelijke toe van gemiddeld 21,5 uur per week naar 27,5 uur per week. Het bruto uurloon neemt toe van gemiddeld € 9,55 per uur tot € 12,13 per uur.



**Figuur 5.12 Ontwikkeling vaste contracten, uurlonen en aantal gewerkte uren per week vanaf de start van de 1<sup>e</sup> baan na scholing**



Bron: Administratieve gegevens uit UWV-MIP-bestand scholing en de polisadministratie.

Toelichting: Deze figuur toont indexcijfers van het uurloon, het aantal gewerkte uren en het aandeel vaste contracten van de mensen die op dat moment werken. Maand 0 is in deze figuur de start van de eerste baan na scholing. In de legenda is aangegeven op welk punt de lijnen starten. Het aandeel vast contract begint bijvoorbeeld op 16% en het indexcijfer stijgt naar 207. Het aandeel is na drie jaar dus  $207/100 \cdot 16\% = 33\%$ . Het aantal gewerkte uren is bij de start van de eerste baan gemiddeld 21,5 uur per week. Het indexcijfer na drie jaar is 128. Drie jaar na de start van de eerste baan na scholing werken mensen dus gemiddeld  $128/100 \cdot 21,5 = 27,5$  uur per week. Het uurloon is bij de start van de eerste baan gemiddeld € 9,55. Na drie jaar is het indexcijfer 127. Drie jaar na de start van de eerste baan na scholing verdienen mensen dus gemiddeld  $127/100 \cdot 9,55 = € 12,13$  per uur. De indexcijfers zijn gecorrigeerd voor samenstellingseffecten (zie bijlage I voor de gebruikte methode). N=12.044.

---

# Lijst van afkortingen

AG	Arbidsgehandicapten (mensen met een uitkering op grond van de Wajong, WIA, WGA, WAO of WAZ)
EAED	Elektronisch Archief Elektronisch Dossier
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
IAW	Integrale activering Wajong
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
MIP	Mijn Informatie Portaal
O&O-fonds	Fonds voor opleiding en ontwikkeling (vaak sectoraal)
ROC	Regionaal Opleidingencentrum
SZW	(ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VCA	Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
ZW	Ziektewet

# Begrippenlijst

Begrip	Betekenis
Bijscholing	Aanvullende scholing van een dag tot enkele weken, die erop gericht is om de vakbekwaamheid en het kennisniveau (meestal) in het oude beroep op peil te houden/brengen.
EAED	EAED staat voor Elektronisch Archief Elektronisch Dossier. Dit is het doelarchief voor alle digitale of gedigitaliseerde documenten uit de primaire processen van UWV.
Jobcoach	Een coach die als belangrijkste taak heeft om mensen met een beperking te laten functioneren op de werkvloer. Een jobcoach biedt ondersteuning aan mensen met een beperking zodat zij in staat zijn in een reguliere functie aan de slag te gaan en te blijven. Taken waarmee een jobcoach helpt zijn onder andere het structureren van het werk, introduceren van de klant, begeleiding op het werk en begeleiding in de thuissituatie op werkgerelateerde aspecten.
Kansberoep	De kans op werk verschilt van beroep tot beroep. Dit heeft te maken met het aantal vacatures, maar ook met het aantal mensen dat opzoek is naar dezelfde soort baan. Kansberoepen betreffen beroepen met een gemiddelde kans op werk of hoger. Kansberoepen kunnen tijdelijk van aard zijn. De arbeidsmarkt kan veranderen, waardoor kansberoepen komen en gaan.
Naar werk	De re-integratiedienst 'Naar werk' heeft tot doel klanten die zijn toegerust om het werk te hervatten daadwerkelijk te plaatsen in werk en vervolgens aan het werk te houden.
Omscholing	Scholing gericht op kwalificatie van hetzelfde onderwijsniveau, maar in een ander vakgebied dan iemand voorheen uitoefende.
Opscholing	Scholing naar kwalificatie van een hoger onderwijsniveau.
Proefplaatsing	Proefplaatsing is een instrument waarbij de werkzoekende gedurende twee maanden met behoud van uitkering voor een werkgever kan werken. De werkgever krijgt zodoende de kans om te zien dat de werkzoekende het werk aankan, zonder zich al bij voorbaat vast te leggen. Daartegenover staat wel dat de werkgever de intentie uitspreekt om na een geslaagde proefplaatsing de werkzoekende een contract van ten minste zes maanden aan te bieden. Voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en waarvan de verwachting is dat ze moeilijk werk kunnen krijgen, is ook een proefplaatsing beschikbaar. Een werknemer werkt dan een aantal maanden (in principe twee maanden, in ieder geval niet langer dan zes maanden) bij een werkgever waarbij de werknemer geen salaris ontvangt, maar de uitkering behoudt. Tijdens de proefplaatsing kunnen zowel de werkgever als de werknemer beoordelen of het werk geschikt is. De werkgever moet wel op papier verklaren dat hij van plan is om de werknemer een contract aan te bieden van minimaal zes maanden.
Re-integratiebudget AG	Het re-integratiebudget van UWV, waaruit re-integratiedienstverlening voor klanten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WAZ, WIA, Wajong) of Ziektewet-uitkering wordt gefinancierd.
Scholingsbelemmeringen	Wanneer de klant door lichamelijke, psychische en/of gedragsproblemen ernstig wordt gehinderd bij het volgen van onderwijs en veel zorg en begeleiding nodig heeft, spreken we van scholingsbelemmeringen.
Scholingsrapportage	Dit is het bewijs van deelname aan scholing. Naar aanleiding van de aanmelding van de klant bij de opleider door het bestelkantoor, stuurt de opleider een 'bewijs van deelname' naar UWV. In de scholingsrapportage zijn vaak de duur en de kosten van de opleiding weergegeven. Dit wordt in EAED opgeslagen als 'scholingsrapportage'.
Startkwalificatie	Een diploma van havo-, vwo-, mbo-niveau 2 of hoger. Dit wordt beschouwd als het minimale onderwijsniveau dat nodig is om serieus kans te maken op duurzaam geschoold werk in Nederland.
Voorliggende financieringsbron	Een andere financieringsbron waar een klant gebruik van kan maken om zijn scholing te financieren, zoals studiefinanciering, levenlanglerenkrediet, een (toekomstige) werkgever de scholing betaalt, of betaling vanuit een O&O fonds. Als een dergelijke mogelijkheid/recht bestaat, is het aan de klant zelf om te organiseren dat hij daar ook daadwerkelijk gebruik van gaat maken.

Voorliggende re-integratieactiviteiten	Een re-integratieactiviteit waarin wordt gewerkt aan het wegnemen van belemmeringen voor scholing. Als de belemmering ligt op het werkterrein van UWV (bijvoorbeeld ontbrekende basale werknemersvaardigheden of heroriëntatie op de arbeidsmarkt), dan kunnen IWB-professionals hiervoor dienstverlening Werkfit maken of Modulaire dienstverlening inzetten. Ligt de problematiek op andere leefgebieden, waarop UWV geen wettelijke bevoegdheid heeft om activiteiten te ondernemen (zoals wonen, zorg of schuldhulpverlening) dan verwijst UWV de klant hiervoor door naar een andere organisatie, zoals gemeente, ziektekostenverzekeraar of zorgverlener.
Wajong	De Wajong is er voor mensen die al vóór hun 17e jaar arbeidsongeschikt waren, of dat tijdens de opleiding/studie werden. Tot en met 2009 gold de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (de oude Wajong of oWajong). Sinds 2010 werd de nieuwe Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong 2010) van kracht. Bij deze wet lag de nadruk op het arbeidsvermogen van Wajongers. Sinds 1 januari 2015 geldt de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong 2015). Deze wet is alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Hiermee wordt bedoeld dat zij door hun ziekte of handicap niet over arbeidsvermogen beschikken en dit ook nooit kunnen ontwikkelen. Door de invoering van de Participatiewet in 2015 vallen nieuwe instromers met arbeidsvermogen die voorheen aanspraak konden maken op de Wet Wajong voortaan onder de verantwoordelijkheid van de gemeente. UWV is nog wel verantwoordelijk voor het bestaande bestand Wajongers met arbeidsvermogen.
Werkplan	Door UWV afgegeven beschikking, zoals bedoeld in artikel 30a, vierde lid van de Wet SUWI (re-integratievisie). In het werkplan verwoordt UWV zijn visie op de re-integratiemogelijkheden van de klant net als de rechten en plichten die samenhangen met het in aanmerking (blijven) komen van de klant voor een UWV-uitkering.
Werkfit maken	De re-integratiedienst 'Werkfit maken' is gericht op UWV-klanten die beschikken over arbeidsvermogen, maar nog niet voldoende zijn toegerust om het werk te hervatten. Bijvoorbeeld omdat ze moeite hebben met samenwerken met communiceren, erg gevoelig zijn voor stress, een verstoord dag-nachtritme hebben of geen idee hebben wat voor werk ze zouden kunnen doen. Het doel van de ingekochte Werkfit-dienstverlening is om deze belemmeringen weg te nemen of beheersbaar te maken opdat deze klanten in staat zijn om het werk te hervatten.
WGA	WGA staat voor Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten. WGA 35-80 betreft mensen die minimaal 35% zijn afgekeurd tot maximaal 80%. WGA 80-100 betreft mensen die voor 80 tot 100% zijn afgekeurd.
Ziektewet	De Ziektewet regelt dat zieke werknemers, waarbij de werkgever geen of slechts beperkte loondoorbetalingsverplichting heeft, recht hebben op een uitkering. Dit zijn mensen zonder vaste baan, bijvoorbeeld mensen met een tijdelijk dienstverband, een uitzend-, oproep- of invalkracht. Daarnaast betreft het mensen die ziek worden vanuit een WW-situatie. De ZW is een 'vangnet' voor zieke ex-werknemers zonder werkgever.

---

# Literatuurlijst

Berendsen, E., Deursen, C. van, Dumhs, L., Spijkerman, M. & Stoutjesdijk, M. (2020). *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2019; Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*. Amsterdam: UWV. [\[link\]](#)

Centraal Planbureau (2016). *Evaluatie aftrekpost scholingsuitgaven*. Den Haag: CPB. [\[link\]](#)

Centraal Planbureau (2016). *Kansrijk onderwijsbeleid*. Den Haag: CPB. [\[link\]](#)

Graaf-Zijl, M. de & Guiaux, M. (2020). *Wat kopen we in voor wie?; Inhoud en succes van ingekochte re-integratiedienstverlening voor mensen met een arbeidsbeperking*. Amsterdam: UWV.

Greef, M. de & Heimens Visser, M. (2020). *Succesfactoren voor post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing; Onderzoek en advies naar een succesvolle implementatie van post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing vanuit UWV*. Vught: Artéduc. [\[link\]](#)

Hek, P. de, Toorn, A.J. van der & Vleeschouwer, E. de (2019). *Arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach*. Rotterdam: SEOR. [\[link\]](#)

Koolmees, W. & Engelshoven, I. van (2018, 27 september). *Kamerbrief Leven Lang Ontwikkelen*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/09/27/kamerbrief-leven-lang-ontwikkelen>.

Kruppe, T. & Lang, J. (2018). Labour market effects of retraining for the unemployed: the role of occupations. *Applied Economics*, 50(14), 1580.

Portegijs, W., Brakel, M., van den, Hartgers, M. & Akkermans, M. (2016). *Emancipatiemonitor 2016*. Den Haag: SCP, CBS. [\[link\]](#)

Sociaal-Economische Raad (2017). *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan; Een richtinggevend advies*. Den Haag: SER. [\[link\]](#)

UWV (2016, 17 mei). *Beleidsregels Scholing 2016*. *Staatscourant* nr. 24765, p. 5. [\[link\]](#)

---

## Bijlage I Methodiek analyse ontwikkeling type contract, gewerkte uren en uurloon

In ontwikkelingen over de tijd van type contract, uurlonen en gewerkte uren kunnen samenstellingseffecten een rol spelen. Dit kan het gevolg zijn van het feit dat de observatieperiode per persoon verschilt, maar ook doordat sommige mensen eerder hun baan verliezen dan andere. Als bijvoorbeeld mensen met lage uurlonen kortere scholing volgen en dus eerder werk vinden dan mensen met hoge uurlonen, dan zou in een figuur het uurloon stijgen doordat de samenstelling van de groep verandert. Terwijl we juist willen weten of het uurloon stijgt van mensen, gegeven het feit dat ze aan het werk zijn. Om het ongewenste samenstellingseffect te verwijderen, hebben we fixed-effectsvergelijkingen geschat, waarin gecorrigeerd wordt voor de individuspecifieke verschillen.

De fixed-effectsvergelijking wordt gegeven door:

$$Y_{it} = \alpha_i + \sum_{t=0}^{60} \beta_{it} M_t + u_{it}$$

waarbij  $Y_{it}$  de uitkomstmaat is van individu  $i$  in maand  $t$  na de start van scholing,  $\alpha_i$  een individuspecifieke constante term,  $M_t$  een dummy voor de maand na start scholing en  $u_{it}$  de storingsterm. De  $\beta_{it}$ 's worden geschat en geven de gemiddelde ontwikkeling in het reële uurloon weer van de personen die werk hebben.

Deze vergelijking is geschat voor het reële uurloon, het aantal gewerkte uren en het aandeel vast contract. In geval van het aandeel vast contract gebruiken we een linear probabilitymodel (met 0 = tijdelijk en 1 = vast contract).

De geschatte  $\beta$ 's zijn omgezet in indexcijfers, waarbij het indexcijfer op het moment van de start 100 is. Hierdoor kunnen de ontwikkelingen van het reële uurloon, het aantal gewerkte uren en het aandeel vast contract in dezelfde figuur weergegeven worden.

# Colofon

## **Uitgave**

UWV *Strategie Beleid en Kenniscentrum*

## **Postadres**

Postbus 58285  
1040 HG Amsterdam

## **Auteurs**

Neeltje van Raaij  
Marloes de Graaf-Zijl

## **Inlichtingen**

[Neeltje.VanRaaij@uwv.nl](mailto:Neeltje.VanRaaij@uwv.nl)  
[Marloes.DeGraaf@uwv.nl](mailto:Marloes.DeGraaf@uwv.nl)

Volg ons



## **Disclaimer**

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

UWV © 2020

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

ontwikkelingen in de sociale zekerheid  
arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening  
financiële aspecten van de sociale zekerheid

