

# WAO en de uitzendbranche

## Vooronderzoek plusconvenant uitzendbranche

Eindrapport

Opdrachtgever: ABU

ECORYS-NEI  
Arbeid & Sociaal Beleid

Marika Arents  
Patrick Koot  
Nils Brusse  
Arjan Uwland  
Ben Tappèl

Rotterdam, 7 maart 2005



ECORYS-NEI  
Postbus 4175  
3006 AD Rotterdam  
Watermanweg 44  
3067 GG Rotterdam

T 010 453 88 05  
F 010 453 88 34  
E [asb@ecorys.com](mailto:asb@ecorys.com)  
W [www.ecorys.nl](http://www.ecorys.nl)  
K.v.K. nr. 24316726



# Inhoudsopgave

<b>Managementsamenvatting</b>	<b>7</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>11</b>
1.1 Achtergrond	11
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	11
1.3 Projectaanpak	12
1.4 Leeswijzer	13
<b>2 Samenstelling WAO-populatie en uitstroom</b>	<b>15</b>
2.1 Inleiding	15
2.2 Het zittende WAO-bestand	15
2.3 Uitstroom uit de WAO	20
2.4 Vergelijking met andere sectoren	25
2.5 Samenvatting	28
<b>3 Uitstroomkansen en risicogroepen</b>	<b>31</b>
3.1 Inleiding	31
3.2 Uitstroomkansen	31
3.3 Risicogroepen	36
3.4 Advies voor doelgroepen Plusconvenant	40
3.5 Samenvatting	41
<b>4 Aandachtspunten en aanbevelingen voor de reïntegratie</b>	<b>45</b>
4.1 Inleiding	45
4.2 Aandachtspunten bij de reïntegratie van WAO'ers	45
4.3 Aanbevelingen voor de reïntegratie-aanpak	48
4.3.1 Inleiding	48
4.3.2 Voorgestelde aanpak	49
4.3.3 Bepaling doelgroep	52
4.3.4 Overige aspecten	53
<b>Bijlage 1 Aanvullende tabellen WAO-populatie en uitstroom</b>	<b>59</b>
<b>Bijlage 2 Uitleg berekening risicogroepen</b>	<b>63</b>
<b>Bijlage 3 Methodologische verantwoording berekening risicogroepen</b>	<b>73</b>
<b>Bijlage 4 Geïnterviewde personen</b>	<b>79</b>



# Managementsamenvatting

## Omvang en samenstelling WAO-bestand

Het aantal WAO'ers uit de branche bedroeg op 30 juni 2004 41.189. Dit is 5,3 procent van het totale zittende WAO-bestand, terwijl het aandeel van de branche in de totale werkgelegenheid<sup>1</sup> 4,9 procent bedraagt.

Het merendeel van de WAO'ers uit de uitzendbranche bestaat uit fase A uitzendkrachten (80,6%). Het eigen personeel van uitzendbureaus, veelal intercedenten, vormt de kleinste groep onder de WAO'ers uit de branche (3,4%). Fase B/C uitzendkrachten en de categorie 'overig' maken 6,2 procent respectievelijk 9,9 procent uit van de WAO'ers uit de uitzendbranche. De WAO-populatie uit de uitzendbranche kenmerkt zich daarnaast door verhoudingsgewijs veel jongeren, veel personen met een langdurige WAO-uitkering, voornamelijk volledig arbeidsongeschikten en personen met psychische klachten.

## Gevolgen nieuwe schattingsbesluit

Met ingang van 1 oktober 2004 is UWV gestart met de herbeoordeling van alle WAO'ers die jonger zijn dan 50 jaar. Op 30 juni 2004 was 61 procent van alle WAO'ers uit de uitzendbranche jonger dan 50jaar<sup>2</sup>. Zij zullen dus in principe allen worden herbeoordeeld. UWV verwacht dat ongeveer 25 procent van alle herbeoordeelde WAO'ers zijn of haar uitkering geheel of gedeeltelijk zal verliezen. Omdat de instroom vanuit de uitzendbranche in de WAO groter is dan gemiddeld, verwacht UWV dat het afschattingspercentage voor de WAO'ers uit deze branche hoger zal liggen, en wel op 40 procent. Dit komt neer op 10.050 personen. Omdat fase A uitzendkrachten 80,6 procent uitmaken van de totale WAO-populatie uit de uitzendbranche, betreft het 8.100 fase A uitzendkrachten.

## Groepen WAO'ers met goede uitstroomkansen

Informatie over uitstroom richting betaalde arbeid wordt niet als zodanig door UWV geregistreerd. Zij registreert wel de zogenaamde hersteluitstroom. Deze uitstroom is gedefinieerd als uitstroom die ontstaat doordat het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld op een niveau lager dan 15 procent. Welke groepen uitzend-WAO'ers hebben nu de hoogste uitstroomkansen?

---

<sup>1</sup> In arbeidsjaren gemeten, 2003, bron: Statline CBS.

<sup>2</sup> Dit zijn 24.973 WAO'ers.

Uitgaande van de uitstroomkansen van verschillende groepen WAO'ers in de periode 30 juni 2003 tot 30 juni 2004 concluderen we dat de volgende groepen de hoogste uitstroomkansen hebben (uitstroomkansen en aantallen personen tussen haakjes):

- personen die sinds maximaal één jaar een WAO-uitkering ontvangen (47%, 373).
- 15- tot en met 24-jarigen (24%, 181);
- fase B/C uitzendkrachten (12%, 314);
- vrouwen (7%, 2.186);
- gedeeltelijk arbeidsongeschikten (7%, 1.020);
- personen met psychische klachten of klachten aan het bewegingsapparaat (beiden 7%, 1.838 resp. 1.294).

## Doelgroepen voor het Plusconvenant

De intentie is om de afspraken in het Plusconvenant te richten op enkele groepen WAO'ers met goede reïntegratiekansen. Voor de selectie van deze doelgroepen zijn in onze ogen twee criteria van belang: de doelgroep moet een relatief hoge uitstroomkans hebben, plus de doelgroep moet enige omvang hebben. Dit laatste criterium is vanuit efficiency-overwegingen relevant: de ontwikkeling van een aanpak voor enkele WAO'ers is verhoudingsgewijs kostbaar en daardoor in eerste instantie minder gewenst.

De combinatie van deze criteria leidt tot de selectie van de volgende doelgroepen:

- fase A uitzendkrachten (81% van WAO-populatie met 6% uitstroomkans);
- vrouwen (53% van de populatie, 7% uitstroomkans);
- 25- tot en met 34-jarigen (18% van de populatie, 13% uitstroomkans);
- personen met psychische klachten (44% van de populatie, 7% uitstroomkans).

De overige, hiervoor genoemde groepen met relatief hoge uitstroomkansen zijn minder interessant aangezien zij slechts een klein aantal WAO'ers betreffen. Uitgaande van een afschattingpercentage van 40 procent hebben de mogelijke doelgroepen van het Plusconvenant de volgende omvang (afgerond in tientallen<sup>3</sup>):

- fase A uitzendkrachten: 8.100;
- vrouwen: 5.300;
- 25-tot en met 34-jarigen: 1.810;
- personen met psychische klachten: 4.420.

Hierbij zijn wij er voor het gemak van uitgegaan dat voor iedere groep geldt dat 61 procent jonger is dan 50 jaar en dus wordt herbeoordeeld. Aangezien de vrouwen in de WAO gemiddeld genomen jonger zijn, ligt het aantal te herbeoordelen en daarmee afgeschatte vrouwen waarschijnlijk hoger dan het hierboven aangegeven aantal.

---

<sup>3</sup> Deze aantallen tellen op tot meer dan 10.050 personen, omdat sommige WAO'ers bijvoorbeeld zowel fase A uitzendkracht waren als vrouw zijn.

## Aanbevelingen voor een mogelijke aanpak

UWV blijkt in toenemende mate reïntegratieactiviteiten voor de uitzendpopulatie in te kopen. Over de resultaten van deze activiteiten bestaat echter geen eensluidend beeld. Het bevorderen van de reïntegratie is, voor wat betreft de uitzendbranche, daarom zowel gediend met het verhogen van de effectiviteit van reïntegratietrajecten als met het vergroten van het aantal trajecten. De voorgestelde aanpak is vooral op het verhogen van de effectiviteit gericht. De aanbevelingen betreffen:

- *De wijze van benaderen van de verschillende doelgroepen:* we stellen voor aan te sluiten bij de eenmalige herbeoordelingoperatie, die vanaf 1 oktober 2004 is gestart voor alle WAO-gerechtigden die op 1 juli 2004 nog geen 50 jaar oud waren.
- *De wijze van screenen en het selecteren van reïntegratiekandidaten:* we stellen voor een op de uitzendpopulatie gerichte screeningsmethode te ontwikkelen, die het mogelijk maakt te selecteren naar kansrijke en minder kansrijke doelgroepen en naar de (maatwerk)aanpak die daarvoor nodig is.
- *Het meer gericht toepassen van reïntegratiebevorderende instrumenten:* we doen hier voorstellen voor meer maatwerk, vooral door meer gebruik te maken van het vrij besteedbare inkoopbudget van UWV, de mogelijkheden van de Individuele Reïntegratieovereenkomst (IRO) en van scholing, als middel om duurzame reïntegratie te bevorderen.
- *De wijze van reïntegreren van de doelgroep:* ook ten aanzien van de wijze van reïntegreren stellen wij op de doelgroep afgestemde methodiekontwikkeling voor, op basis van de eerder genoemde screeningsmethode. Deze methode moet leiden tot maatwerk voor de verschillende met deze screeningsmethode onderscheiden categorieën uitzendmedewerkers.
- *Het bevorderen van de duurzaamheid van reïntegratie:* om de duurzaamheid te bevorderen stellen wij voor een langer dan nu gebruikelijke periode van nazorg te hanteren, met UWV een sluitende aanpak bij hernieuwde uitval af te spreken en een systeem van ‘more cure, more pay’ te ontwikkelen voor de betrokken reïntegratiebureaus.

Ter bepaling van de doelgroepen, waarop het bevorderen van de reïntegratie het best kan worden gericht, kan ons inziens het best de te ontwikkelen screeningsmethode worden gebruikt.

In het kader van het onderzoek is ook een globale batenanalyse voor het beoogde arboplusconvenant uitgevoerd. De materiële baten betreffen vooral de vermindering van de gedifferentieerde premie WAO in het kader van de Pemba-wetgeving. We maken onderscheid naar de baten van de eenmalige herbeoordeling en de baten van reïntegratie. We hebben de volgende conclusies getrokken:

- Door de vertraagde werking van de Pemba-systematiek vertalen de herbeoordelingoperatie en de reïntegratie-inspanningen zich pas vanaf het jaar 2007 in lagere WAO-premies.
- De herbeoordeling zal tot een forse vermindering van de WAO-lasten leiden: in 2007 bedraagt de besparing op de gedifferentieerde premie circa € 40.000.000 en vanaf 2008 zelfs € 120.000.000,-. Vanaf 2008 keert deze bate overigens jaarlijks terug.
- Onder de voorwaarde dat reïntegratieactiviteiten ook tot verlaging van de WAO-uitkering zullen leiden – en niet alleen beperkt zullen zijn tot reïntegratie uit

het niet WAO-deel – kan dit tot een extra besparing van € 4.000.000,- leiden in 2007 en tot een structurele besparing van € 14.000.000,- vanaf het jaar 2008.

Overigens zijn deze berekeningen nadrukkelijk als conservatief te beschouwen. Gezien de voorzichtige economische opleving in 2004 is goed denkbaar dat de WAO-loonsom vanaf dat jaar weer zal stijgen. In dat geval zal ook de nominale omvang van de gedifferentieerde Pemba-premies voor de branche gaan stijgen, waardoor de te realiseren besparingen hoger zullen uitvallen.

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond

De uitzendbranche heeft, naast kosten als gevolg van ziekteverzuim en de instroom in de WAO, ook te maken met kosten van uitzendkrachten die in de WAO zitten. Eind juni 2004 ontvingen ruim 41.000 voormalige uitzendkrachten en intercedenten een volledige of gedeeltelijke WAO-uitkering. Zowel vanuit financieel als sociaal oogpunt is dit een onwenselijke situatie.

Om de situatie te verbeteren hebben de partijen die eerder het Arboconvenant uitzendbranche hebben afgesloten eind 2004 een aanvullend convenant ondertekend. Dit Plusconvenant heeft primair tot doel om de uitstroom uit de WAO te bevorderen en de omvang van het zittende bestand te verkleinen.

De convenantpartijen, verenigd in de Branchebegeleidingscommissie (BBC), hebben ECORYS gevraagd een verkennend onderzoek uit te voeren naar de samenstelling van en uitstroom uit de WAO-populatie uit de uitzendbranche. Daarnaast is ons ook gevraagd om, gegeven de samenstelling van de WAO-populatie, een advies te geven over uitstroombevorderende maatregelen. In dit rapport beschrijven wij dan ook de WAO-populatie uit de uitzendbranche en doen wij suggesties om de uitstroom uit de WAO op brancheniveau te bevorderen.

## 1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het doel van het vooronderzoek is:

Het vaststellen van de aard en omvang van de WAO-problematiek in de uitzendbranche, plus het ontwikkelen van voorstellen voor maatregelen die zullen bijdragen aan het terugdringen van het WAO-volume in de uitzendbranche.

De onderzoeksvragen waarop in dit rapport wordt ingegaan zijn onderverdeeld in de volgende drie clusters:

#### *Cluster 1: Samenstelling WAO-bestand en risicogroepen*

- Wat zijn de omvang en samenstelling van het zittende WAO-bestand, uitgesplitst naar fasen van uitzendkrachten (CAO) en eigen personeel?
- Welke kenmerken heeft het WAO-bestand in de uitzendbranche? Op welke punten wijkt het af van het totale WAO-bestand?
- Welke specifieke risicogroepen zijn in het WAO-bestand van de uitzendbranche aan te wijzen? Op basis van welke kenmerken kunnen de risicogroepen worden onderscheiden?

Wij definiëren risicogroepen in dit rapport als groepen uitzendkrachten die zich kenmerken door een, in vergelijking met alle uitzendkrachten, verhoudingsgewijs lage kans om uit de WAO te stromen.

#### *Cluster 2: Inventarisatie reïntegratie-inspanningen*

- Wat gebeurt er al op het gebied van reïntegratie en begeleiding van WAO'ers in de uitzendbranche?
- Welke effecten hebben deze reïntegratie-inspanningen tot nu toe gehad op de uitstroom uit de WAO?
- Welke reïntegratie-inspanningen zijn voor de verschillende doelgroepen en risicogroepen het meest succesvol geweest?
- Zijn er voorbeelden van succesvolle reïntegratie-inspanningen in andere sectoren en branches die voor de uitzendbranche bruikbaar zijn?

#### *Cluster 3: Advies uitstroombevorderende maatregelen*

- Welke (aanvullende) maatregelen kunnen in het Plusconvenant worden opgenomen om de uitstroom uit de WAO te bevorderen? Wat is de inhoud, taak- en verantwoordelijkheidsverdeling en mogelijke planning van deze maatregelen? Wat is bekend over de (bestaande) financiering?
- Wat zijn de baten van de mogelijke maatregelen en kunnen de baten zichtbaar worden?
- Wat zijn de kosten van de aanvullende reïntegratiemaatregelen?

## 1.3 Projectaanpak

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen hebben wij allereerst een analyse gemaakt van het bestand van alle WAO'ers uit de uitzendbranche die op 30 juni 2004 een WAO-uitkering ontvingen. Dit bestand is verkregen van UWV. Daarnaast hebben wij de uitstroom over de periode 30 juni 2003 tot 30 juni 2004 bestudeerd. Ook deze gegevens zijn verkregen van UWV.

Ter voorbereiding op het advies voor de uitstroombevorderende maatregelen hebben wij persoonlijke en telefonische interviews gevoerd met verschillende experts uit uiteenlopende branches waar reeds diverse initiatieven zijn ontwikkeld ter bevordering van de WAO-uitstroom.

## 1.4 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 beschrijven wij de samenstelling van de WAO-populatie en de uitstroom op basis van verschillende kenmerken, zoals de uitkeringsduur, persoonskenmerken en de mate van arbeidsongeschiktheid. Tevens vergelijken wij in dit hoofdstuk voor enkele WAO-indicatoren de uitzendbranche met een aantal andere branches. De uitstroomkansen en risicogroepen komen in hoofdstuk 3 aan de orde. In hoofdstuk 4 gaan wij in op succesfactoren voor de bevordering van de WAO-uitstroom. Deze factoren leiden wij af uit reïntegratie-initiatieven die in andere branches zijn ondernomen. Tenslotte presenteren wij in hoofdstuk 5 ons advies voor een uitstroombevorderende aanpak en maatregelen.



## 2 Samenstelling WAO-populatie en uitstroom

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de samenstelling van de WAO-populatie die afkomstig is uit de uitzendbranche. Daarnaast krijgt de uitstroom uit deze WAO-populatie aandacht. We maken daarbij een onderscheid tussen uitzendkrachten fase A<sup>4</sup>, uitzendkrachten fase B/C, eigen personeel van uitzendorganisaties (intermediaire diensten genoemd in de grafieken en tabellen) en ‘overige’ WAO’ers. Deze laatste categorie betreft personen die vanuit de WW de WAO zijn ingestroomd en voorafgaande aan hun uitkeringsperiode werkzaam waren in de uitzendbranche. Ook detacheerkrachten van detacheringbedrijven vallen in deze categorie.

Waar mogelijk wordt in dit hoofdstuk de informatie over de uitzendbranche vergeleken met de totale populatie WAO’ers. Daarbij merken wij nu reeds op dat de WAO-populatie die afkomstig is uit de uitzendbranche op een aantal aspecten afwijkt van de totale WAO-populatie vanwege de specifieke samenstelling van de populatie uitzendkrachten. Zo zijn uitzendkrachten in vergelijking tot de totale beroepsbevolking bijvoorbeeld gemiddeld genomen jonger en vaker vrouw.

Eerst beschrijven wij in paragraaf 2.2 het zittende WAO-bestand. Vervolgens krijgt de uitstroom vanuit de WAO aandacht (paragraaf 2.3). De samenstelling van de groep WAO’ers uit de uitzendbranche wordt in paragraaf 2.4 vergeleken met de WAO-populatie vanuit enkele andere sectoren. Het hoofdstuk sluit af met een samenvatting.

### 2.2 Het zittende WAO-bestand

Het nationale zittende WAO-bestand betreft per 30 juni 2004 775.591 uitkeringen. Het totaal aantal personen in de WAO afkomstig uit de uitzendbranche beliep op die datum 41.189 (5,3%)<sup>5</sup>. Het aandeel van de uitzendbranche in de totale werkgelegenheid, uitgedrukt in arbeidsjaren, bedraagt 4,9 procent. Relatief gezien zijn uitzendkrachten en eigen personeel van de uitzendbureaus dus iets oververtegenwoordigd in de WAO-populatie.

<sup>4</sup> UWV maakt onderscheid tussen enerzijds fase 1-2 en anderzijds fase 3-4. In dit rapport sluiten wij evenwel aan bij de nieuwe indeling in de fasen A (voorheen fasen 1 en 2) tot en met C (voorheen fase 4).

<sup>5</sup> Voor de WAO’ers uit de uitzendbranche zijn gegevens gebruikt over personen; voor de totale populatie zijn gegevens gebruikt over het aantal uitkeringen, omdat wij niet beschikken over informatie over personen op dit niveau.

Het merendeel van de WAO'ers uit de uitzendbranche bestaat uit fase A uitzendkrachten (zie tabel 2.1). Het eigen personeel van uitzendbureaus, veelal intercedenten, vormt de kleinste groep onder de WAO'ers uit de branche.

Tabel 2.1 Zittende bestand WAO'ers uit de uitzendbranche naar herkomstcategorie per 30 juni 2004

Categorie	Absoluut	Procentueel
Fase A	33.184	80,6
Fase B/C	2.547	6,2
Intermediaire diensten	1.382	3,4
Overig	4.076	9,9
<b>Totaal</b>	<b>41.189</b>	<b>100</b>

Bron: UWV.

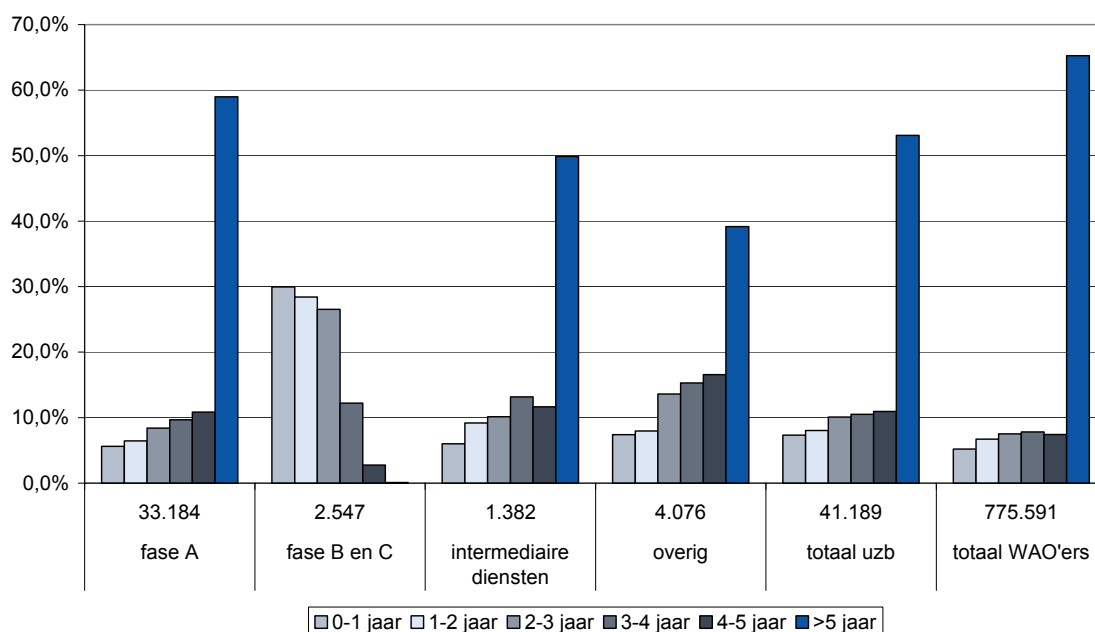
Vergeleken met de totale WAO-populatie is het aandeel langdurig WAO'ers onder WAO'ers uit de uitzendbranche iets lager (zie figuur 2.1). Dit vertaalt zich in een hoger aandeel van WAO'ers uit de uitzendbranche, die korter dan vijf jaar in de WAO zitten.

Het percentage fase A uitzendkrachten dat 5 jaar of langer een WAO-uitkering heeft, bedraagt 59 procent, terwijl dit percentage voor fase B/C uitzendkrachten 0 procent bedraagt<sup>6</sup>. Hier is een administratieve verklaring voor: alle uitzendkrachten die op 30 juni 2004 meer dan 5 jaar in de WAO zitten zijn voor 30 juni 1999 ingestroomd. In het voorjaar van 1999 is de Flexwet en daarmee de fase-indeling ingevoerd. UWV heeft alle uitzendkrachten die voor de introductie van de Flexwet zijn ingestroomd als fase A uitzendkrachten geregistreerd. Van de categorie overige WAO'ers zit 39 procent langer dan 5 jaar in het WAO-bestand.

Voor alle herkomstcategorieën geldt dat het aandeel van een bepaalde duurcategorie groeit naarmate de WAO-duur toeneemt. Het tegenovergestelde geldt echter voor fase B/C uitzendkrachten. Ook binnen de nationale WAO-populatie stijgt het aandeel van een duurcategorie naarmate de verblijfsduur in de WAO toeneemt. Een uitzondering vormen WAO'ers die vier tot vijf jaar in de WAO verblijven; het aandeel van deze groep ligt iets lager dan het aandeel van WAO'ers met een verblijfsduur van drie tot vier jaar.

<sup>6</sup> Het gaat om vier personen.

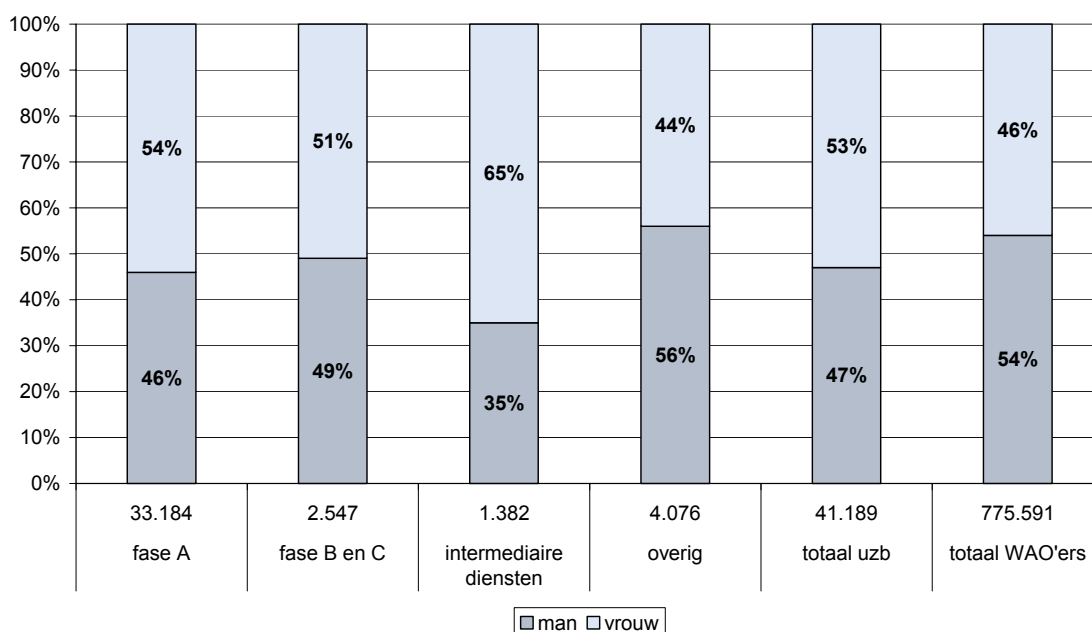
Figuur 2.1 Zittende bestand WAO'ers uit de uitzendbranche per 30 juni 2004 naar herkomstcategorie en duur



Bron: UWV.

Meer dan de helft van de WAO'ers uit de uitzendbranche is vrouw (53%, zie figuur 2.2). Voor de nationale populatie WAO'ers ligt dit aandeel op 46 procent. Onder de WAO'ers uit het eigen personeel is een grote meerderheid vrouw (65%). Een vergelijking tussen fase A uitzendkrachten enerzijds en fase B/C uitzendkrachten anderzijds toont dat het aandeel vrouwen onder beide groepen WAO'ers elkaar niet veel ontloopt. De categorie overige WAO'ers kenmerkt zich juist door relatief veel mannen.

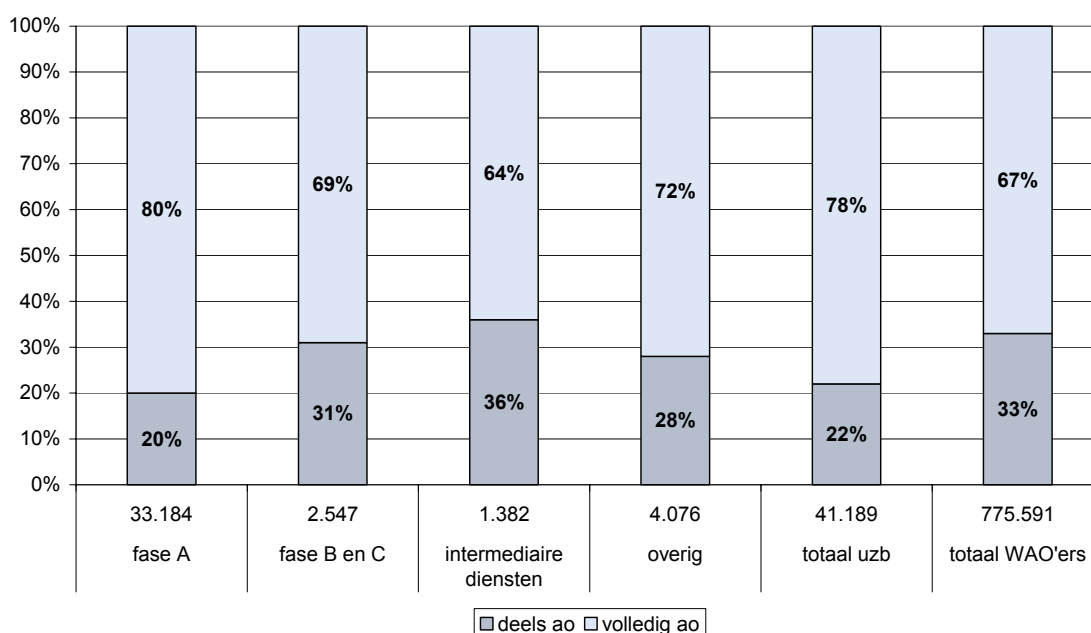
Figuur 2.2 Zittende bestand WAO'ers uit de uitzendbranche per 30 juni 2004 naar geslacht en herkomstgroep



Bron: UWV.

Figuur 2.3 toont dat het aandeel volledig arbeidsongeschikten 78 procent bedraagt onder WAO'ers uit de uitzendbranche. Dit is beduidend hoger dan het aandeel volledig arbeidsongeschikten in de totale populatie WAO'ers (67%). Het aandeel volledig arbeidsongeschikten is onder fase A WAO'ers 11 procentpunten hoger dan onder fase B/C WAO'ers (80% respectievelijk 69%). Het aandeel volledig arbeidsongeschikten is onder fase A uitzendkrachten onder de WAO'ers uit de uitzendbranche (80,6%, zie tabel 2.1) in combinatie met dit verhoudingsgewijs hoge aandeel volledig arbeidsongeschikten verklaart waarom het percentage volledig arbeidsongeschikten onder alle WAO'ers uit de uitzendbranche zoveel hoger ligt dan onder de nationale WAO-populatie. Van alle WAO'ers uit de branche kent het eigen personeel het laagste aandeel volledig arbeidsongeschikten.

Figuur 2.3 Zittende bestand WAO'ers uit de uitzendbranche per 30 juni 2004 naar mate van arbeidsongeschiktheid en herkomstgroep



Bron: UWV.

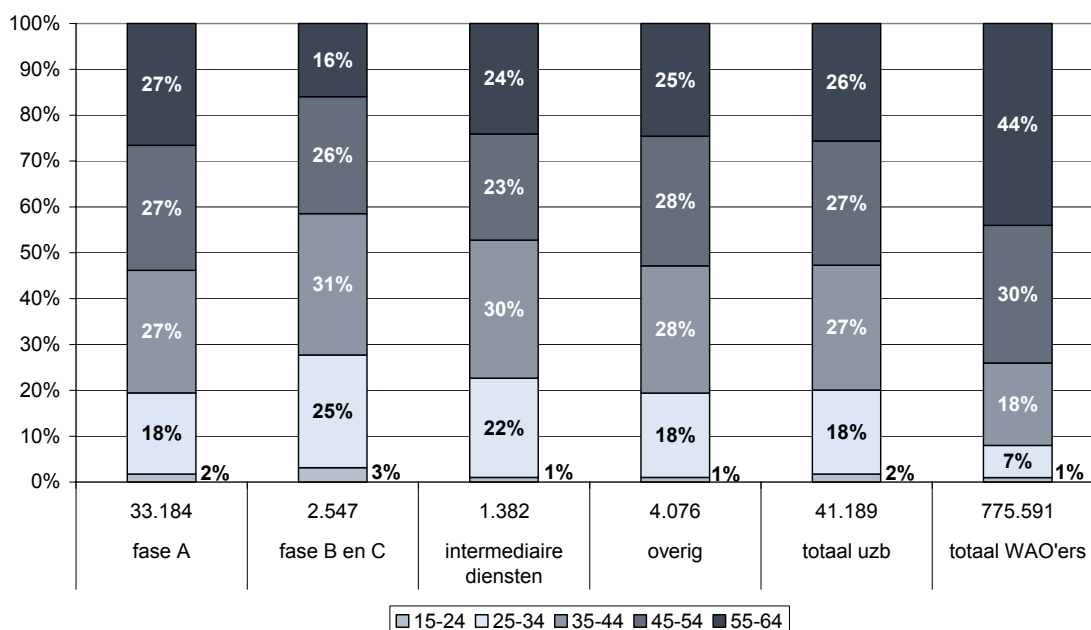
Kijken wij naar de verdeling van de mate van arbeidsongeschiktheid naar uitkeringsduur (zie tabel B1.1 in bijlage 1), dan concluderen wij dat het aandeel volledig arbeidsongeschikten toeneemt naarmate de uitkeringsduur langer is: van 73 procent voor de duurcategorie tot één jaar tot 82 procent voor WAO'ers die reeds langer dan vijf jaar in de WAO verblijven. Een uitzondering hierop vormen voormalig fase B/C uitzendkrachten: binnen deze groep blijft de verhouding tussen volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikten min of meer gelijk over de verschillende duurcategorieën.

In figuur 2.4 is de verdeling van WAO'ers naar leeftijdsklassen weergegeven voor zowel WAO'ers uit de uitzendbranche als voor de totale populatie. Het aandeel 55-plussers is onder WAO'ers uit de uitzendbranche lager dan onder de totale WAO-populatie (26% resp. 44%).

De groep 35- tot en met 44-jarigen is beduidend groter onder WAO'ers uit de uitzendbranche dan onder de nationale populatie WAO'ers (resp. 27% en 18%). Maar het verschil in het aandeel van de groep 25- tot en met 34-jarigen springt meer in het oog: onder WAO'ers uit de uitzendbranche is dit aandeel meer dan twee keer zo groot als in de totale populatie WAO'ers. Wij concluderen dan ook dat WAO'ers uit de uitzendbranche over het algemeen dus jonger zijn dan de nationale WAO-populatie. De meest voor de hand liggende verklaring hiervoor is dat uitzendkrachten over het algemeen relatief jong zijn in vergelijking tot de totale werkzame beroepsbevolking.

De leeftijdsverdeling van fase A WAO'ers, WAO'ers vanuit het eigen personeel en overige WAO'ers wijkt niet noemenswaardig af van de leeftijdsverdeling van alle WAO'ers uit de uitzendbranche. Alleen fase B/C WAO'ers tonen een iets andere leeftijdsverdeling dan de totale groep WAO'ers op brancheniveau. Onder fase B/C WAO'ers treffen we verhoudingsgewijs minder 55-plussers aan en meer 25-tot en met 34-jarigen.

Figuur 2.4 Zittende bestand WAO'ers uit de uitzendbranche per 30 juni 2004 naar leeftijd en herkomstgroep



Bron: UWV.

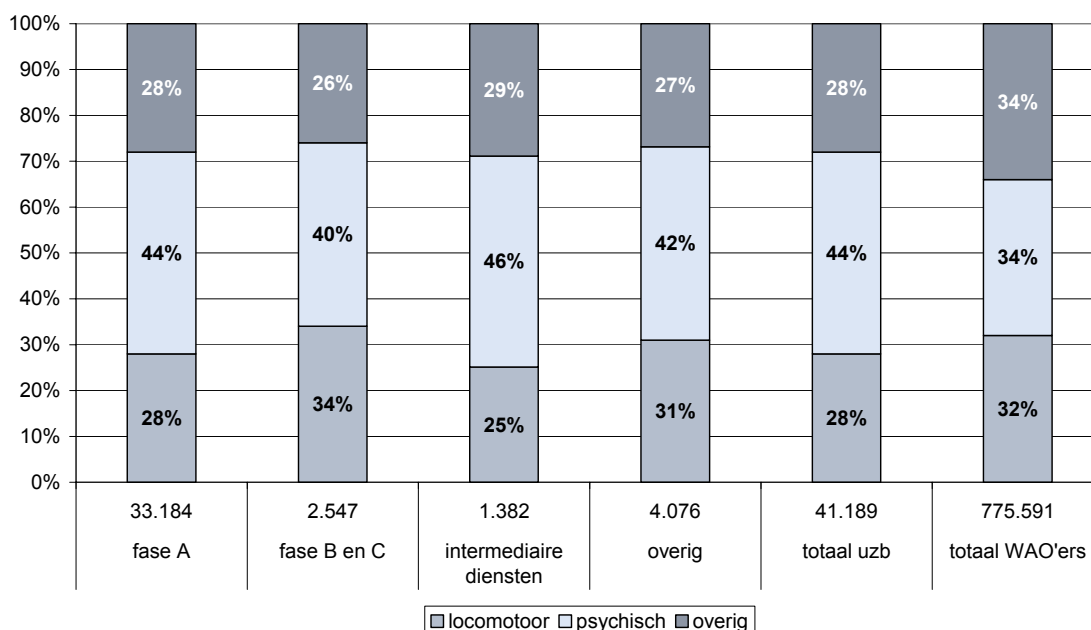
Op basis van een verdere onderverdeling van de WAO'ers uit de branche naar herkomstgroep, geslacht, leeftijd en uitkeringsduur constateren wij dat voor fase A WAO'ers, voor fase B/C WAO'ers en voor de branche als geheel geldt dat het aandeel vrouwen onder de WAO'ers afneemt naarmate de leeftijd toeneemt (zie tabel B1.2 in bijlage 1). De daling is het sterkst bij fase B/C WAO'ers waar het aandeel vrouwen in de leeftijdscategorie tot en met 24 jaar 63 procent is, terwijl dit percentage voor de groep 55-plussers op 39 procent ligt.

In figuur 2.5 is het aantal WAO'ers uit de branche onderverdeeld naar drie diagnosegroepen, te weten klachten aan het bewegingsapparaat, psychische klachten en overige

klachten. Wat opvalt is het hoge aandeel WAO'ers uit de uitzendbranche met psychisch gerelateerde klachten in vergelijking tot de totale WAO-populatie (44% versus 34%). Onder WAO'ers vanuit het eigen personeel is dit aandeel het hoogst (46%).

Onder WAO'ers uit de uitzendbranche belooft het aandeel personen met klachten aan het bewegingsapparaat 28 procent. Dit is vier procentpunten lager dan het aandeel van deze diagnosehoofdgroep in de nationale populatie WAO'ers. Ook het aandeel WAO'ers met overige klachten ligt voor de uitzendbranche lager dan onder de totale WAO-populatie.

Figuur 2.5 Zittende bestand WAO'ers uit de uitzendbranche per 30 juni 2004 naar diagnosehoofdgroep en herkomstgroep



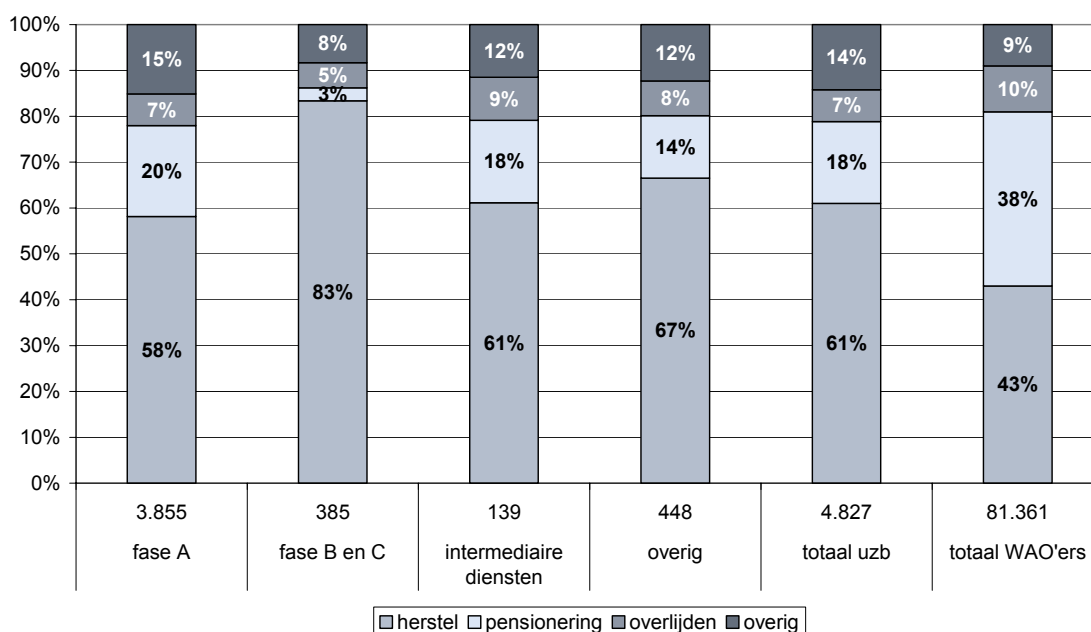
Bron: UWV

## 2.3 Uitstroom uit de WAO

Tussen eind juni 2003 en eind juni 2004 zijn 4.827 WAO'ers uit de uitzendbranche uit de WAO gestroomd. Dit is 12 procent van het totale aantal WAO'ers uit de uitzendbranche.

Figuur 2.6 toont de uitstroomredenen voor zowel verschillende groepen WAO'ers vanuit de uitzendbranche als voor de totale WAO-populatie. Een WAO-uitkering wordt beëindigd bij overlijden of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast kan een WAO-uitkering worden stopgezet als een WAO'er, al dan niet als gevolg van wettelijke herkeuring, 15 procent of minder arbeidsongeschikt wordt verklaard (categorie 'herstel'). Tenslotte betreft de categorie 'overig' redenen zoals uitstroom vanwege detentie. Belangrijk is om op te merken dat uit de UWV-gegevens niet valt af te leiden of een WAO'er is uitgestroomd omdat hij of zij werk heeft gevonden. De groep WAO'ers die uitstroomt vanwege herstel omvat zowel werklozen (omdat men terugvalt in een WW- of Bijstandsuitkering), als inactieven (men zoekt niet naar werk en heeft bijvoorbeeld een werkende partner), als personen die werk hebben gevonden.

Figuur 2.6 Totale uitstroom WAO'ers uit de uitzendbranche 30 juni 2003 t/m 30 juni 2004 naar reden en herkomstgroep



Bron: UWV.

Van de WAO'ers uit de uitzendbranche is 61 procent in de periode juni 2003 tot juni 2004 hersteld; dat wil zeggen niet langer 15 procent of meer arbeidsongeschikt. Voor de landelijke WAO-populatie ligt dit percentage opvallend lager, namelijk op 43 procent.

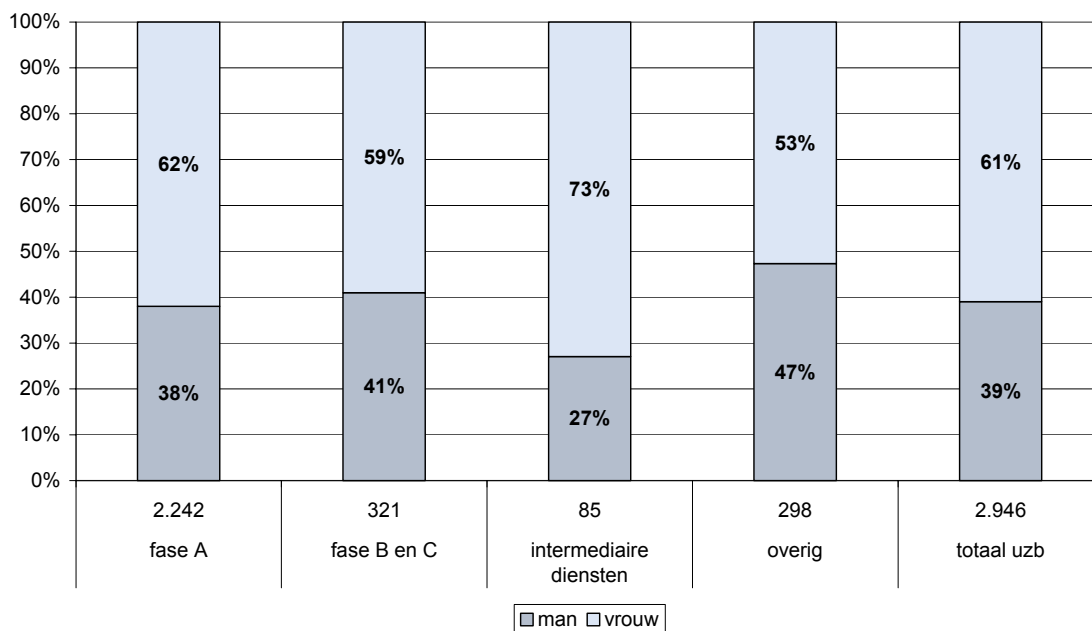
In de vorige paragraaf constateerden wij dat WAO'ers uit de uitzendbranche jonger zijn dan de totale groep WAO'ers. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het aandeel uitstromers wegens pensionering lager is onder WAO'ers uit de branche dan onder de landelijke WAO-populatie (respectievelijk 18% en 38%). Onder fase B/C WAO'ers ligt het aandeel WAO'ers dat herstelt aanzienlijk hoger dan onder fase A uitzendkrachten (83% respectievelijk 58%). Onder WAO'ers vanuit het eigen personeel ligt het aandeel van uitstroom wegens herstel op 61 procent.

Van de WAO'ers die zijn uitgestroomd wegens pensioen ontving 91 procent reeds langer dan vijf jaar een WAO-uitkering (zie tabel B1.3 in bijlage 1). Ook van de WAO'ers die door overlijden uitstromen is een meerderheid langer dan vijf jaar arbeidsongeschikt geweest (59%). Van de WAO'ers uit de uitzendbranche die door herstel uitstromen, zat 43 procent nul tot en met twee jaar in de WAO en 23 procent langer dan vijf jaar in de WAO.

Van de WAO'ers uit de uitzendbranche zijn 2.946 personen tussen eind juni 2003 en eind juni 2004 wegens herstel uitgestroomd (61%). Onderstaande figuren geven de kenmerken van deze groep WAO'ers weer.

Figuur 2.7 toont dat de hersteluitstroom van de WAO'ers afkomstig uit de uitzendbranche voor 61 procent bestaat uit vrouwen. De verschillen tussen de groepen uitzendkrachten naar fase, eigen personeel en de categorie 'overig' zijn niet groot; het eigen personeel kent een relatief hoog aandeel vrouwen onder de hersteluitstroom.

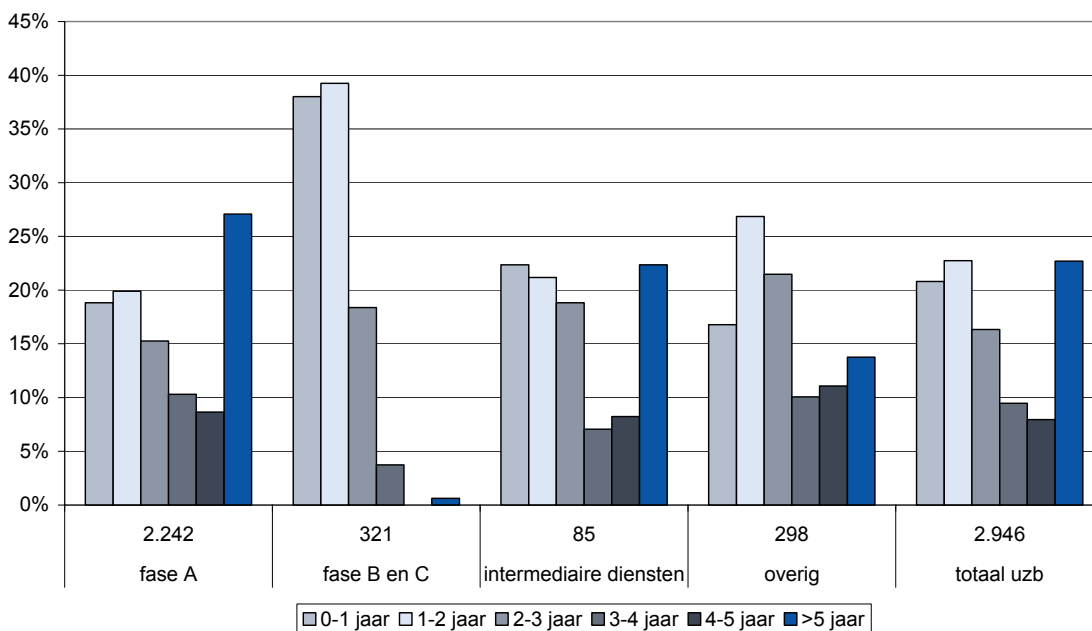
Figuur 2.7 Hersteluitstroom WAO'ers uit de uitzendbranche, 30 juni 2003 t/m 30 juni 2004 naar geslacht en herkomstgroep



Bron: UWV.

Voorts constateren wij dat 23 procent van de uitzend-WAO'ers, die wegens herstel uitstromen, langer dan vijf jaar in de WAO heeft gezeten (zie figuur 2.8). Hetzelfde percentage treffen we aan voor de groep WAO'ers uit de branche die één tot en met twee jaar een WAO-uitkering heeft ontvangen.

Figuur 2.8 Hersteluitstroom WAO'ers uit de uitzendbranche, 30 juni 2003 t/m 30 juni 2004 naar duur en herkomstgroep

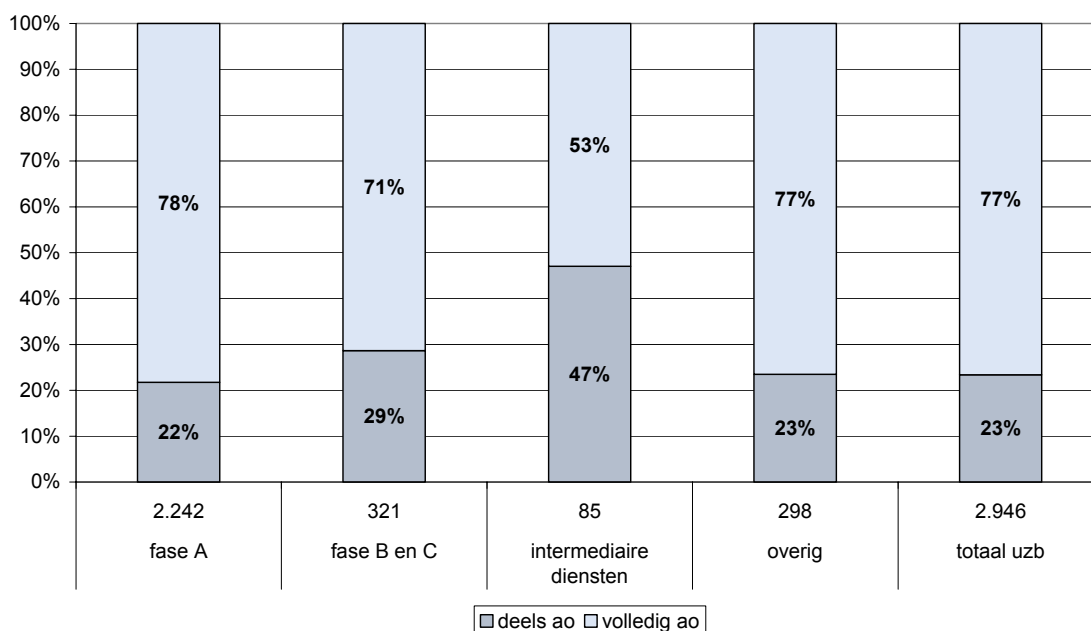


Bron: UWV.

Van alle uitzendkrachten die wegens herstel uitstromen was 77 procent voordien volledig arbeidsongeschikt (zie figuur 2.9). Een plausibele verklaring hiervoor is dat een groot deel van de WAO-gerechtigden uit de uitzendbranche tijdelijk met psychische klachten kampt. Volgens de systematiek van de WAO worden deze personen aanvankelijk op strikt medische gronden volledig arbeidsongeschikt verklaard. Er vindt geen arbeidsdeskundige beoordeling plaats zolang er nog geen ‘stabiele eindsituatie’ bestaat. Na behandeling en (medische) herkeuring wordt een groot deel van deze groep vaak niet langer arbeidsongeschikt verklaard en vallen zij in de categorie hersteluitstroom.

Vergeleken met de andere groepen WAO’ers binnen de uitzendbranche, kenmerken WAO’ers uit eigen personeel zich door een relatief groot aandeel van gedeeltelijk arbeidsongeschikten (47% tegenover 23% voor de totale groep WAO’ers uit de branche).

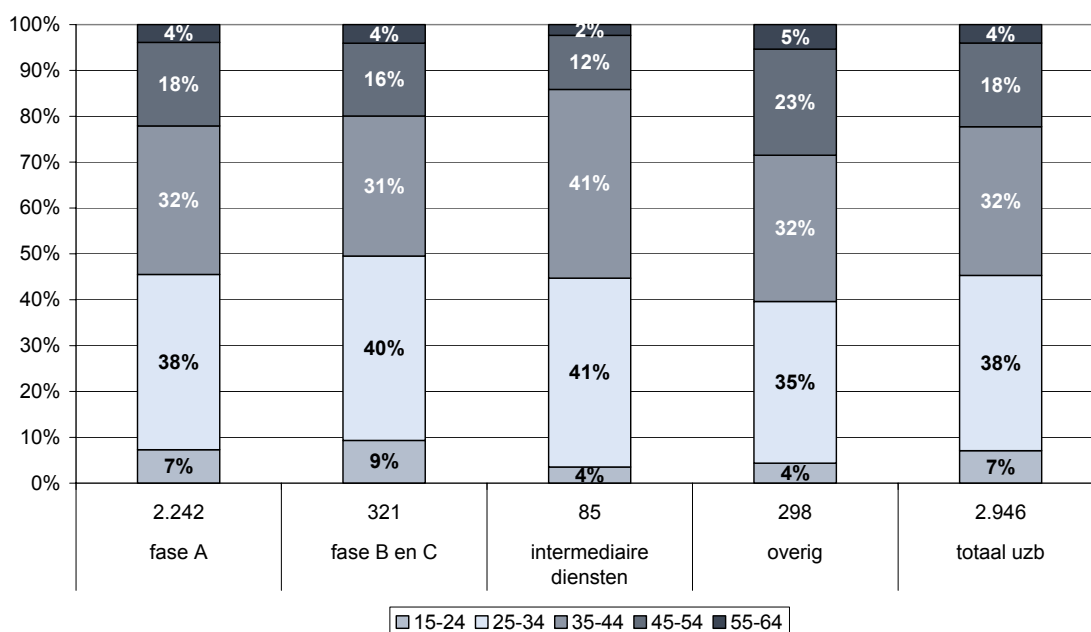
**Figuur 2.9** Hersteluitstroom WAO’ers uit de uitzendbranche, 30 juni 2003 t/m 30 juni 2004 naar mate van arbeidsongeschiktheid en herkomstgroep



Bron: UWV.

Ongeveer eenderde van de WAO’ers die wegens herstel uitstromen betreft 35-44 jarigen (zie figuur 2.10). Het aandeel van de groep 25-tot en met 34-jarigen is iets groter, namelijk 38 procent. Het aandeel 55-plussers komt uit op vier procent. De aandelen verschillen niet noemenswaardig veel tussen de verschillende groepen uitzend-WAO’ers.

Figuur 2.10 Hersteluitstroom WAO'ers uit de uitzendbranche, 30 juni 2003 t/m 30 juni 2004 naar leeftijd en herkomstgroep

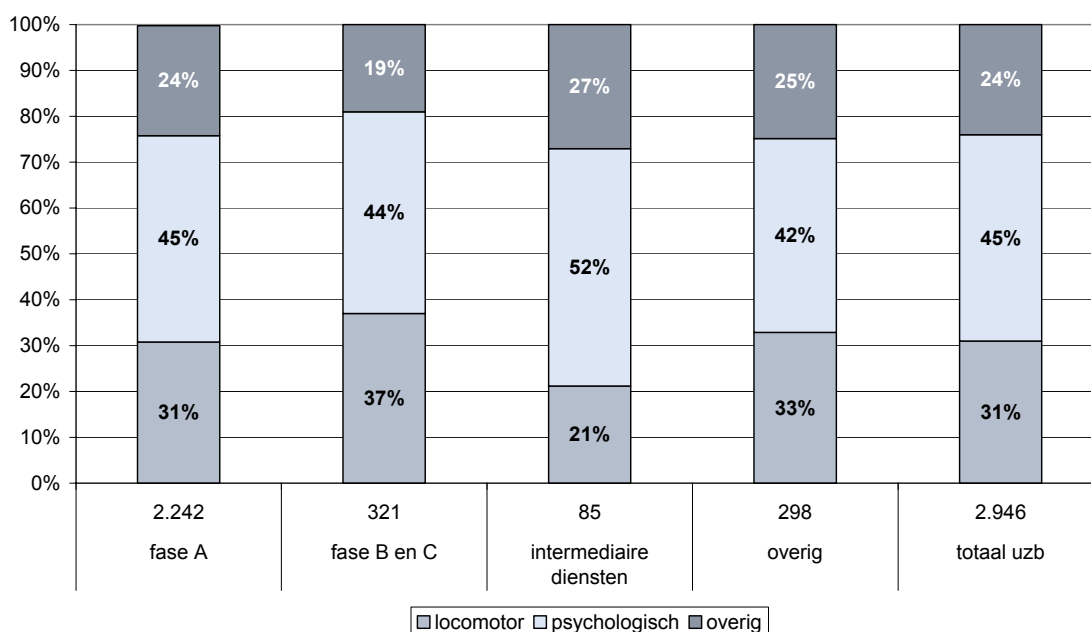


Bron: UWV.

Uit figuur 2.11 blijkt dat van de hersteluitstroom van de totale groep WAO'ers uit de uitzendbranche 45 procent psychische klachten had; klachten aan het bewegingsapparaat komen bij 31 procent van de hersteluitstromers voor. WAO'ers met overige klachten maken de kleinste groep uit onder de uitstromers wegens herstel.

Het aandeel WAO'ers met psychische klachten in de hersteluitstroom is het hoogst voor eigen personeel. Deze groep WAO'ers kent verhoudingsgewijs weinig uitstroom van personen met klachten aan het bewegingsapparaat. WAO'ers met dergelijke klachten nemen een verhoudingsgewijs groot aandeel in van de hersteluitstroom onder fase B/C uitzendkrachten.

Figuur 2.11 Hersteluitstroom WAO'ers uit de uitzendbranche, 30 juni 2003 t/m 30 juni 2004 naar diagnosehoofdgroep



Bron: UWV.

## 2.4 Vergelijking met andere sectoren

Tot zover zijn WAO'ers uit de uitzendbranche vergeleken met de nationale WAO-populatie. In deze paragraaf vergelijken wij de uitzendbranche met andere branches.

Vergelijking met de totale WAO-populatie toont allereerst dat het aandeel volledig arbeidsongeschikten onder WAO'ers uit de uitzendbranche hoger ligt. Daarnaast kent de populatie uitzend-WAO'ers minder 55-plussers dan de nationale WAO-populatie en is het aandeel 25- tot en met 34-jarigen meer dan twee keer zo hoog. Tenslotte valt het relatief hoge aandeel personen met psychische klachten onder uitzend-WAO'ers op. In vergelijking met de totale WAO-populatie is het aandeel WAO'ers uit de uitzendbranche met klachten aan het bewegingsapparaat daarentegen lager. In het vervolg van deze paragraaf gaan wij na in hoeverre deze verschillen zich ook op sectorniveau manifesteren<sup>7</sup>.

### *Duur*

Vergeleken met de andere sectoren is het aandeel WAO'ers uit de uitzendbranche die langer dan vijf jaar in de WAO zitten laag (zie tabel 2.2). In de bouw en de grafimedia is het aandeel langdurig WAO'ers het hoogst.

<sup>7</sup> Hierbij is de UWV-indeling van branches gehanteerd; gegevens zijn afkomstig uit sectorale kwartaalrapportages van UWV.

Tabel 2.2 Verblifsduur in de WAO naar sector van zittend WAO-bestand, eind eerste kwartaal 2004

Branche	Totaal zittend	5 jaar en korter	Langer dan 5 jaar
Uitzendbranche	41.655	48%	52%
Grafimedia	8.224	29%	71%
Metaalindustrie	25.446	26%	74%
Openbaar vervoer	1.857	33%	67%
Horeca, algemeen	15.199	36%	64%
Voedingsindustrie	10.474	28%	72%
Schildersbedrijf	7.958	26%	74%
Provincies, gemeenten en waterschappen	50.877	27%	73%
Bouw	53.765	21%	79%

Bron: UWV.

### *Mate van arbeidsongeschiktheid*

Tabel 2.3 geeft voor een aantal sectoren het aandeel van volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikten weer. Vergeleken met de andere sectoren is het aandeel volledig arbeidsongeschikten het hoogst in de uitzendbranche. Alleen de horeca kent een vergelijkbaar niveau. Het laagste aandeel volledig arbeidsongeschikten treffen we aan in het openbaar vervoer.

Tabel 2.3 Mate van arbeidsongeschiktheid naar sector van zittend WAO-bestand, eind eerste kwartaal 2004, in percentages

Branche	Volledig arbeidsongeschikt	Gedeeltelijk arbeidsongeschikt
Uitzendbranche	78	22
Grafimedia	68	32
Metaalindustrie	64	36
Openbaar vervoer	52	48
Horeca, algemeen	77	23
Voedingsindustrie	68	32
Schildersbedrijf	57	43
Provincies, gemeenten en waterschappen	70	30
Bouw	58	42

Bron: UWV.

### *Diagnosegroep*

In tabel 2.4 is de verdeling van de WAO-instroom in het eerste kwartaal van 2004 naar diagnosehoofdgroep weergegeven. Het aandeel personen met psychische klachten is veruit het hoogste in de uitzendbranche. Het aandeel van WAO'ers met klachten aan het bewegingsapparaat is voor de uitzendbranche lager dan in de meeste sectoren in de tabel; alleen de sector provincies, gemeenten en waterschappen kent een lager aandeel.

Tabel 2.4 Instroom in de WAO naar diagnosehoofdgroep naar sector, eind eerste kwartaal 2004, in percentages

Branche	Aandeel psychische klachten	Aandeel klachten aan het bewegingsapparaat	Aandeel overige klachten
Uitzendbranche	46,8	26,4	26,8
Grafimedia	36,2	31,2	32,6
Metaalindustrie	27,6	33,0	39,4
Openbaar vervoer	33,3	30,0	36,7
Horeca, algemeen	32,6	34,2	33,2
Voedingsindustrie	28,5	35,4	36,1
Schildersbedrijf	14,2	49,6	36,2
Provincies, gemeenten en waterschappen	22,1	14,7	63,2
Bouw	19,8	51,8	28,4

Bron: UWV.

### Leeftijd

Het aandeel van jongeren in de werkgelegenheid is relatief hoog in de uitzendbranche. Het is dan ook niet verbazingwekkend dat dit aandeel in het WAO-bestand ook relatief hoog is (zie tabel 2.5): 23-tot en met 30-jarigen maken acht procent uit van de WAO-populatie van de branche. Ook 30- tot en met 40-jarige WAO'ers vertegenwoordigen een relatief grote groep binnen de branche vergeleken met de andere sectoren. Het aandeel 57,5- tot 65-jarigen onder uitzend-WAO'ers is relatief zeer laag.

Tabel 2.5 Leeftijd naar sector van zittend WAO-bestand, eind eerste kwartaal 2004, in percentages

Branche	< 23	23-30	30-40	40-50	50-57,5	57,5-65
Uitzendbranche	1	8	26	27	21	18
Grafimedia	0	1	11	22	29	36
Metaalindustrie	0	1	8	19	29	42
Openbaar vervoer	0	0	5	20	36	39
Horeca, algemeen	0	4	16	24	27	28
Voedingsindustrie	0	1	10	21	28	39
Schildersbedrijf	0	2	9	21	33	35
Provincies, gemeenten en waterschappen	0	2	8	22	31	36
Bouw	0	1	7	19	33	40

Bron: UWV.

### Uitstroom

UWV berekent per sector het herstelpercentage door het aantal uitstromers uit de WAO wegens herstel te delen door de totale uitstroom. In onderstaande tabel (2.6) zijn deze herstelpercentages per sector vermeld voor WAO'ers die uitstroonden gedurende het eerste kwartaal van 2004.

Tabel 2.6 Uitstroom wegens herstel naar sector, eind eerste kwartaal 2004

Branche	Totale uitstroom	Herstelpercentage
Uitzendbranche	1.424	57,02
Grafimedia	198	35,86
Metaalindustrie	667	27,29
Openbaar vervoer	50	38,00
Horeca, algemeen	417	50,36
Voedingsindustrie	259	23,17
Schildersbedrijf	145	23,45
Provincies, gemeenten en waterschappen	1.227	36,02
Bouw	1.216	23,44

Bron: UWV.

Van alle personen die uitstromen, stroomt in de uitzendbranche 57 procent uit door herstel. In de andere sectoren ligt dit aandeel (veel) lager. De sector die na de uitzendbranche het hoogste herstelpercentage heeft, is de horeca. Het laagste herstelpercentage treffen we aan in de voedingsindustrie.

## 2.5 Samenvatting

In deze paragraaf zetten wij de constatering over de samenstelling van het zittende WAO-bestand uit de uitzendbranche en de uitstroom uit dit bestand nog eens kort op een rij.

### *Omvang en samenstelling WAO-bestand*

Het aantal WAO'ers dat afkomstig is uit de uitzendbranche bedraagt 5,3 procent van het totale zittende WAO-bestand, terwijl het aandeel van de branche in de totale werkgelegenheid<sup>8</sup> 4,9 procent bedraagt.

De WAO-populatie uit de uitzendbranche kenmerkt zich door:

- hoog aandeel fase A uitzendkrachten (81%);
- veel langdurig WAO'ers (meer dan vijf jaar: 53%);
- een iets hoger aandeel van vrouwen in vergelijking tot mannen;
- voornamelijk volledig arbeidsongeschikten (78%);
- hoog aandeel van personen jonger dan 45 jaar (47%);
- substantieel aandeel psychische klachten (44%).

Het aandeel vrouwen in de WAO-populatie is iets hoger dan hun aandeel in de totale groep uitzendkrachten (53% tegenover 47%<sup>9</sup>). Uitzendkrachten die jonger zijn dan 45 jaar zijn in de WAO-populatie verhoudingsgewijs ondervetegenwoordigd: zij maken 91 procent<sup>10</sup> uit van alle uitzendkrachten, terwijl hun aandeel in de WAO-populatie 47 procent belooft.

<sup>8</sup> In arbeidsjaren gemeten, 2003, bron: Statline CBS.

<sup>9</sup> Betreft aandeel in 2002, bron: Instroomonderzoek uitzendkrachten 2002.

<sup>10</sup> Betreft aandeel in 2002, bron: Instroomonderzoek uitzendkrachten 2002.

In vergelijking tot de totale WAO-populatie wijkt de WAO-populatie uit de uitzendbranche relatief gezien op de volgende aspecten af (geordend naar aflopende mate van verschil):

- beduidend meer 15-35 jarigen: 20 versus 8 procent;
- minder personen met een langdurige WAO-uitkering (meer dan 5 jaar): 53 versus 66 procent;
- meer volledig arbeidsongeschikten: 78 versus 67 procent;
- meer arbeidsongeschiktheid wegens psychische klachten: 44 versus 34 procent;
- iets meer vrouwen: 53 versus 46 procent.

Een aantal van deze verschillen hangt samen met de specifieke samenstelling van de populatie uitzendkrachten. Zo kenmerkt de uitzendpopulatie zich bijvoorbeeld door een gemiddeld lagere leeftijd en meer vrouwen dan in vergelijking tot de totale beroepsbevolking.

We beschikken over een onderverdeling van het zittende bestand naar herkomst. Het betreft fase A uitzendkrachten, fase B/C uitzendkrachten, eigen personeel en een categorie overigen. Wanneer we deze verschillende herkomstgroepen onder de WAO'ers uit de uitzendbranche vergelijken, constateren we dat:

- De opbouw van het aantal WAO'ers naar uitkeringsduur voor fase B/C uitzendkrachten substantieel anders is dan voor de overige WAO'ers uit de uitzendbranche. Onder fase B/C uitzendkrachten komen nauwelijks langdurige WAO'ers voor, terwijl het aandeel van WAO'ers met een uitkering van langer dan vijf jaar onder de overige groepen tussen 40 en 66 procent bedraagt. Een verklaring hiervoor is de introductie van de Flexwet en daarmee de indeling in fase B/C uitzendkrachten vijf jaar geleden (1999).
- Het aandeel vrouwelijke WAO'ers onder het eigen personeel het hoogst ligt en onder de overige WAO'ers het laagst ligt.
- Het aandeel volledig arbeidsongeschikten het hoogst ligt onder fase A uitzendkrachten, gevolgd door overige WAO'ers, fase B/C. Dit aandeel ligt het laagst onder WAO'ers afkomstig vanuit het eigen personeel.
- Onder fase B/C uitzendkrachten in de WAO het aandeel 15 tot 35 jarigen beduidend hoger ligt dan onder de overige groepen. Bovendien ligt het aandeel 55-plussers onder deze groep het laagste in vergelijking tot de andere groepen.
- Met name de WAO'ers vanuit het eigen personeel zich kenmerken door psychische klachten. Dit geldt het minst voor fase B/C uitzendkrachten.

#### *Samenstelling van de uitstroom*

UWV registreert de uitstroom richting werk niet apart. Zij registreert wel de zogenaamde hersteluitstroom. Deze uitstroom is gedefinieerd als uitstroom die ontstaat doordat het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld op een niveau lager dan 15 procent. De samenstelling van deze hersteluitstroom hangt mede samen met de samenstelling van het zittende WAO-bestand. Gegevens over de hersteluitstroom naar kenmerken zijn niet beschikbaar voor het totale WAO-bestand, zodat deze uitstroom niet kan worden vergeleken met de nationale uitstroom. Een onderscheid tussen de verschillende

herkomstgroepen is dat de uitstroom onder fase B/C uitzendkrachten beduidend vaker hersteluitstroom betreft dan onder de andere groepen.

Opmerkelijke verschillen in de hersteluitstroom tussen de verschillende herkomstgroepen zijn:

- het hoge aandeel in de uitstroom van vrouwelijke WAO'ers vanuit het eigen personeel;
- het hoge aandeel in de uitstroom van WAO'ers in de categorie fase B/C die sinds 0-1 of 1-2 jaar een WAO-uitkering hebben, en het lage aandeel van WAO'ers in de categorie B/C die langer dan vijf jaar in de WAO zitten;
- de hersteluitstroom onder het voormalige eigen personeel betreft verhoudingsgewijs vaker gedeeltelijk arbeidsongeschikten;
- de hersteluitstroom onder fase A en fase B/C WAO'ers bestaat iets vaker uit jongeren (15-24);
- de hersteluitstroom onder voormalig eigen personeel betreft vaker psychische klachten dan bij de andere groepen.

#### *Vergelijking met andere sectoren*

In vergelijking tot een aantal andere sectoren valt op dat:

- WAO'ers uit de uitzendbranche verhoudingsgewijs minder vaak een verblijfsduur van langer dan vijf jaar kennen;
- WAO'ers uit de uitzendbranche verhoudingsgewijs vaker volledig arbeidsongeschikt zijn;
- het aandeel WAO'ers uit de uitzendbranche met psychische klachten substantieel hoger ligt dan in andere branches;
- het aandeel 55-plussers onder WAO'ers uit de uitzendbranche aanmerkelijk lager ligt dan in de overige branches; de uitzend-WAO'ers zijn dus jonger.
- het herstelpercentage onder WAO'ers uit de uitzendbranche beduidend hoger ligt dan dit percentage in andere branches.

## 3 Uitstroomkansen en risicogroepen

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven wij de uitstroomkansen van WAO'ers uit de uitzendbranche. We richten ons alleen op de hersteluitstroom. Uitstroom door overige redenen (overlijden, pensionering, et cetera.) wordt hier buiten beschouwing gelaten.

De hersteluitstroom betreft WAO'ers die uitstromen omdat hun arbeidsongeschiktheidspercentage minder dan 15 procent bedraagt. Dit kan worden veroorzaakt door (gedeeltelijk) herstel van hun klachten, maar kan ook het resultaat zijn van wettelijke herbeoordelingen. De hersteluitstroom betreft in ieder geval WAO'ers die niet langer recht hebben op een WAO-uitkering. Uit de UWV-gegevens kan niet worden afgeleid of de WAO'ers die uitstromen wegens herstel reïntegreren in het arbeidsproces.

Bij de berekening van de uitstroomkansen hebben wij de uitstroom berekend als het verschil tussen het zittende WAO-bestand op 30 juni 2003 plus de instroom in de WAO in de periode tussen 30 juni 2003 en 30 juni 2004, minus het zittende bestand op 30 juni 2004. Voor de uitstroomkans hebben wij de uitstroom gedeeld door de som van de zittenblijvers en de totale uitstroom. De zittenblijvers zijn de WAO'ers met een bepaald kenmerk die voor 30 juni 2003 zijn ingestroomd in de WAO en per 30 juni 2004 nog in de WAO zitten.

Doel van de berekening van uitstroomkansen is om risicogroepen te identificeren. Dit zijn specifieke groepen WAO'ers die een lagere uitstroomkans hebben dan andere WAO'ers uit de uitzendbranche.

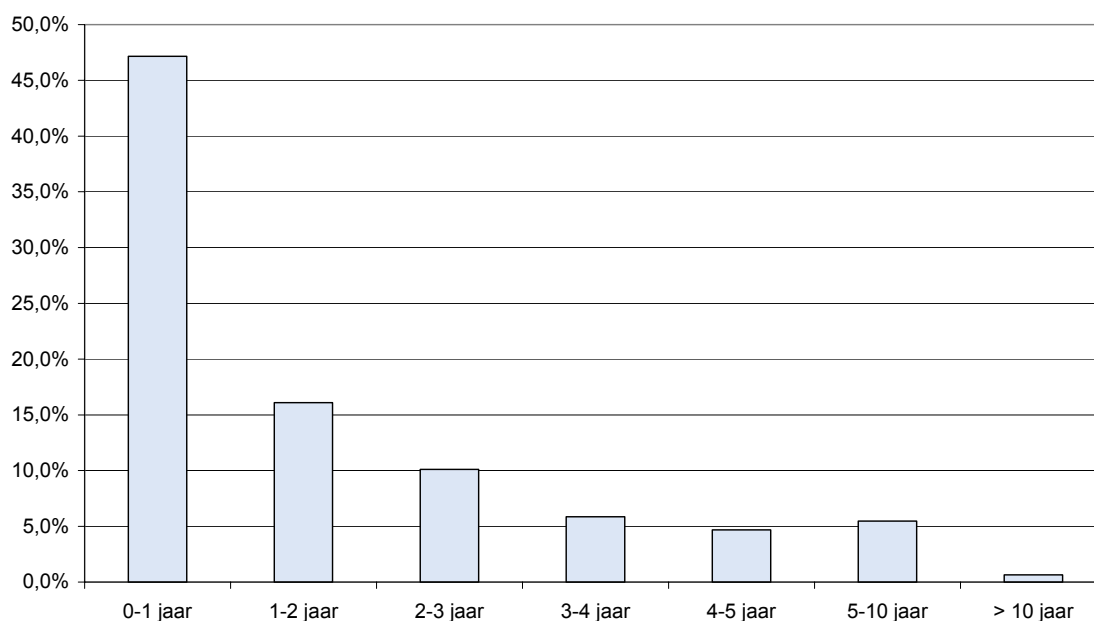
Paragraaf 3.2 geeft een beschrijving van de uitstroomkansen van de WAO'ers uit de uitzendbranche naar verschillende kenmerken. In paragraaf 3.3 stellen we aan de hand van regressie-analyses vast welke groepen WAO'ers zijn te typeren als risicogroepen. In paragraaf 3.4 geven wij onder andere op basis van de uitstroomkansen een advies over de doelgroepen waarop het Plusconvenant zich zou kunnen richten. Het hoofdstuk eindigt met een samenvatting in paragraaf 3.5.

### 3.2 Uitstroomkansen

#### *Duur*

Hoe langer uitzendkrachten in de WAO zitten, hoe kleiner de kans dat zij uitstromen, zo laat figuur 3.1 ons zien. De kans daalt met name fors na het eerste WAO-jaar.

Figuur 3.1 De uitstroomkans van WAO'ers uit de uitzendbranche naar duur



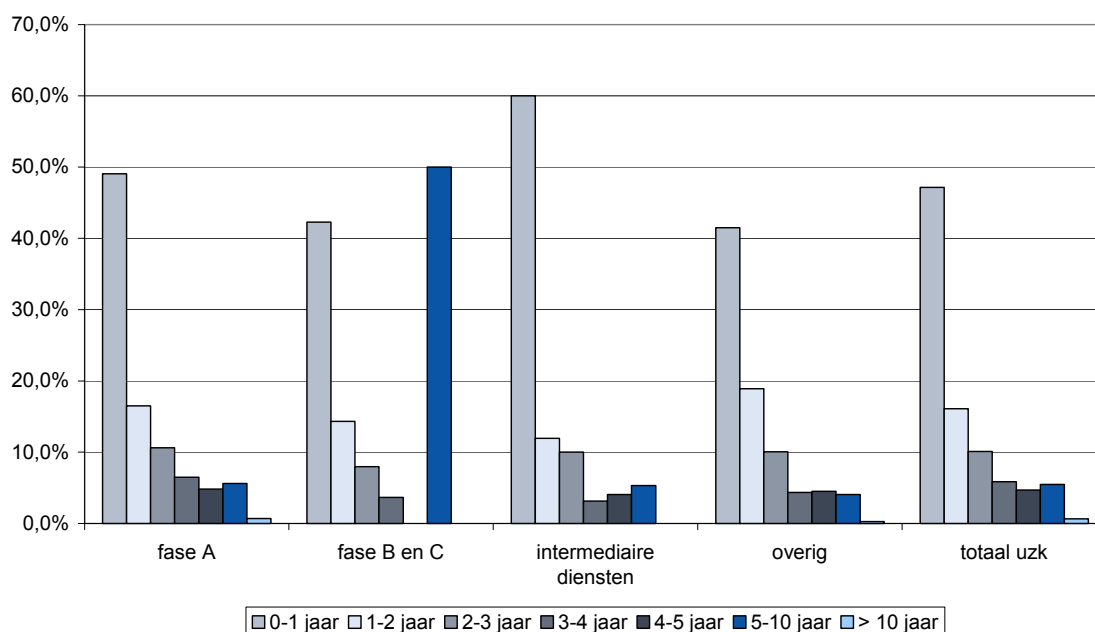
Bron: UWV.

### Fase

Wanneer wij naar de uitstroomkans naar herkomstcategorie van de WAO'ers kijken, springt de hoge uitstroomkans (50%) in het oog van fase B/C uitzendkrachten die tussen de 5 en 10 jaar in de WAO zitten (zie figuur 3.2). Het betreft hier echter slechts vier personen waarvan er twee zijn uitgestroomd, wat deze hoge uitstroomkans verklaart. Gegeven deze aantallen kunnen geen conclusies aan deze hoge uitstroomkans worden verbonden.

Wat verder opvalt is, dat uitgesplitst naar duur, de uitstroomkans van fase B/C uitzendkrachten vaak lager is dan die van fase A uitzendkrachten, eigen personeel en de groep 'overige', terwijl zonder deze uitsplitsing naar duur de uitstroomkans van B/C uitzendkrachten juist hoger ligt. Een verklaring hiervoor is dat weinig fase B/C uitzendkrachten langer dan 4 jaar in de WAO zitten, terwijl in de overige categorieën veel meer WAO'ers langer dan 4 jaar in de WAO zitten.

Figuur 3.2 De uitstroomkans van WAO'ers uit de uitzendbranche naar fase en duur

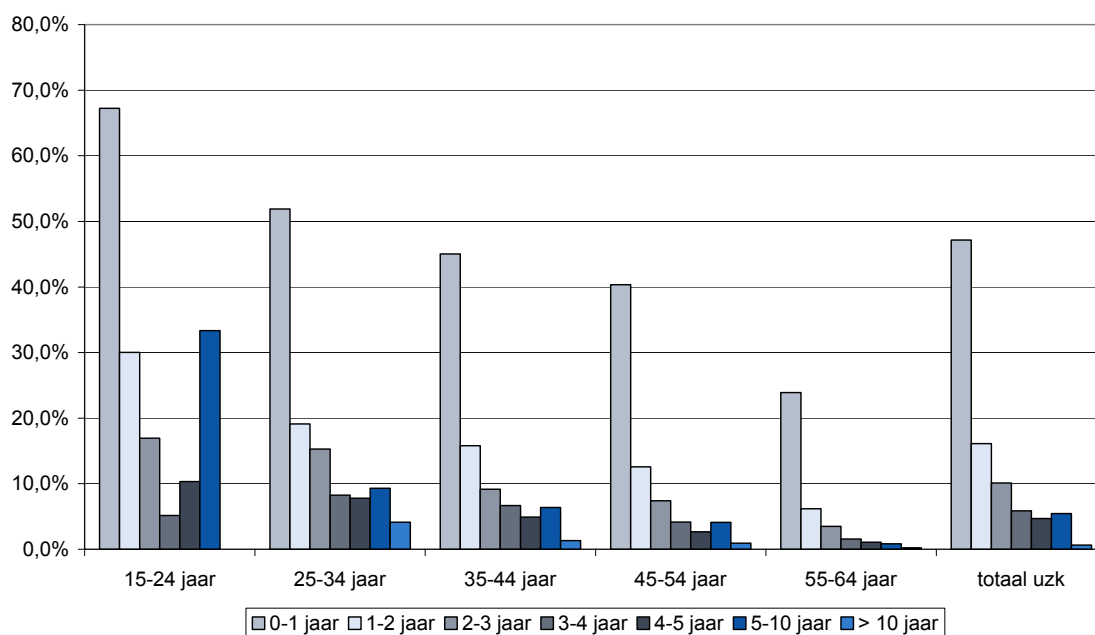


Bron: UWV.

### Leeftijd

Figuur 3.3 vertoont weinig opvallende zaken. Zo hebben jongeren (15-24 jaar) de grootste kans om uit de WAO te stromen, ongeacht hun uitkeringsduur. De groep 55-plussers hebben daarentegen de laagste uitstroomkans. Onder WAO'ers die sinds 3 en 4 jaar een uitkering ontvangen hebben 25- tot en met 44-jarigen een iets grotere uitstroomkans dan de 15- tot en met 24-jarigen. De uitstroomkans onder jongeren die 5 tot 10 jaar in de WAO zitten, is fors. Een groot deel van de WAO'ers die zijn ingestroomd toen zij tussen 15 en 24 jaar waren, vallen 5 tot 10 jaar later in de leeftijdscategorie 25 tot en met 34 jaar. Het aantal jongeren dat 5 tot 10 jaar in de WAO zit is daarom laag. Een uitstroom van enkele jongeren uit de groep langdurig WAO'ers leidt dan al gauw tot een substantieel uitstroompercentage.

Figuur 3.3 De uitstroomkans van WAO'ers uit de uitzendbranche naar leeftijd en duur

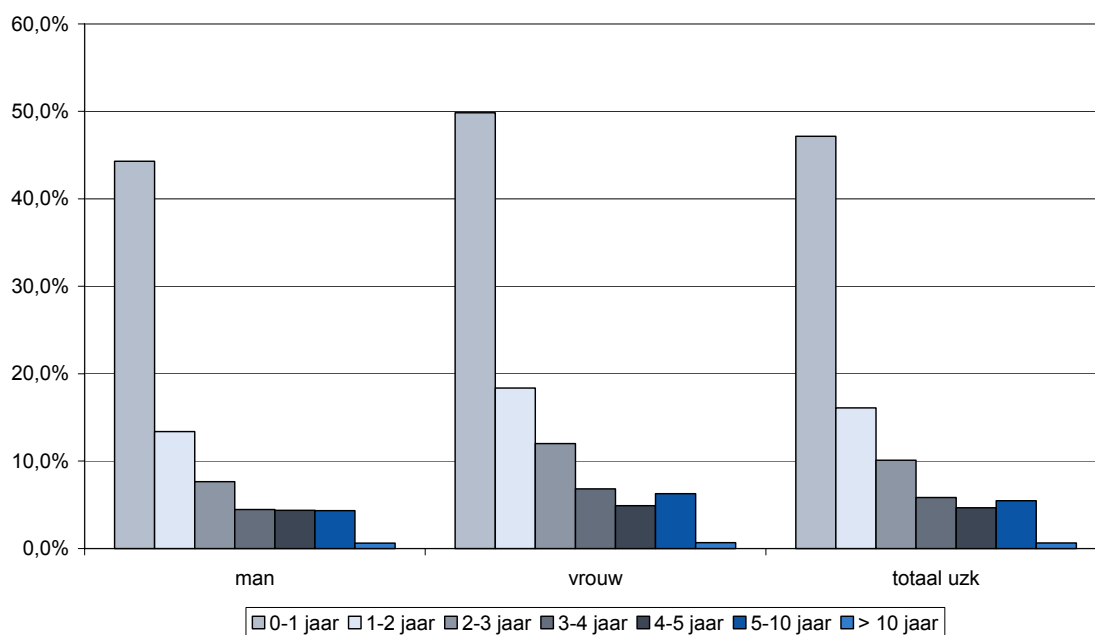


Bron: UWV.

### Geslacht

Figuur 3.4 toont dat, ongeacht hun uitkeringsduur, vrouwelijke WAO'ers een hogere uitstroomkans hebben dan mannen.

Figuur 3.4 De uitstroomkans van WAO'ers uit de uitzendbranche naar geslacht en duur

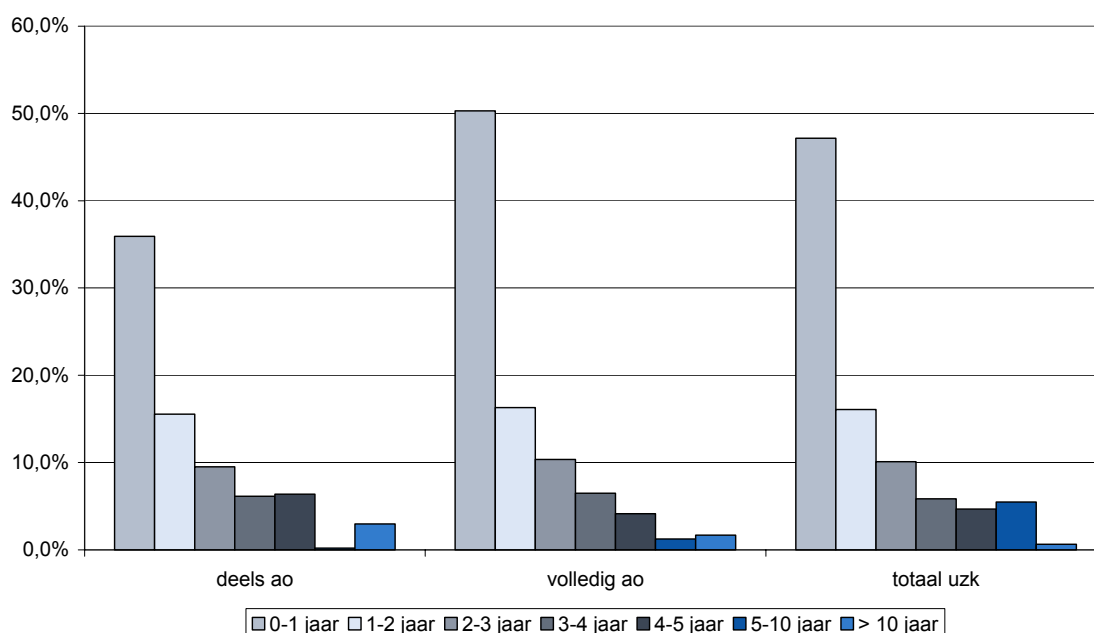


Bron: UWV.

### Mate van arbeidsongeschiktheid

De uitstroomkans van gedeeltelijk arbeidsongeschikte WAO'ers ligt iets hoger dan de uitstroomkans voor volledig arbeidsongeschikte WAO'ers. Uit figuur 3.5 komt naar voren dat dit niet het geval is voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte WAO'ers gedurende de eerste drie uitkeringsjaren. Tijdens deze eerste drie jaren hebben volledig arbeidsongeschikten een hogere uitstroomkans dan gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Het grote verschil in uitstroomkans tussen volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikte WAO'ers gedurende het eerste WAO-jaar hangt waarschijnlijk samen met het feit dat in geval van psychische klachten een arbeidskracht veelal eerst volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard. Wanneer een zogenaamde stabiele eindsituatie wordt bereikt, en dat is vaak wanneer een arbeidskracht geheel is hersteld van de psychische klachten, veelal binnen een jaar, vindt herbeoordeling en dus hersteluitstroom plaats.

Figuur 3.5 De uitstroomkans van WAO'ers uit de uitzendbranche naar mate van arbeidsongeschiktheid en duur



Bron: UWV.

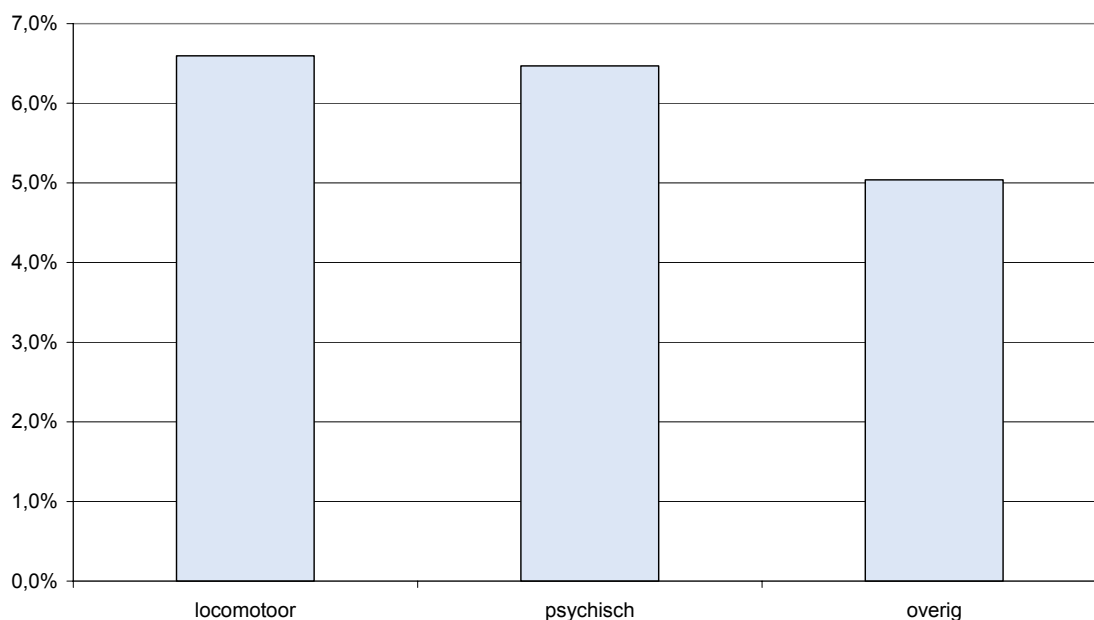
### Diagnosehoofdgroep

Wanneer wij naar de afzonderlijke diagnosehoofdgroepen kijken die UWV onderscheidt, constateren wij dat twee groepen WAO'ers een duidelijk hogere uitstroomkans hebben dan de overige groepen. Dit zijn de WAO'ers in de diagnosehoofdgroep cardiovasculair en de diagnosehoofdgroep graviditeit, bevalling en kraambed. Zo op het oog lijken de uitstroomkansen van de overige diagnosehoofdgroepen weinig te verschillen (zie figuur B1.1 in bijlage 1).

Figuur 3.6 toont de uitstroomkansen voor drie clusters van diagnosehoofdgroepen, te weten psychische klachten, klachten aan het bewegingsapparaat en overige klachten. De keuze voor deze clustering is ingegeven door de constatering in hoofdstuk 2 dat drie op de vier WAO'ers uit de uitzendbranche psychische klachten of klachten aan het bewegingsapparaat hebben (72%). Omdat de overige twaalf diagnosehoofdgroepen

gezaamenlijk 28 procent van de WAO'ers betreffen, hebben wij deze groepen samengenomen.

Figuur 3.6 De uitstroomkans van WAO'ers uit de uitzendbranche naar diagnosehoofdgroep



Bron: UWV.

Figuur 3.6 toont dat WAO'ers met klachten aan het bewegingsapparaat de hoogste uitstroomkans hebben, direct gevolgd door WAO'ers met psychische klachten. Uitsplitsing van de uitstroomkans per diagnosehoofdgroep naar uitkeringsduur leidt tot het inzicht dat de uitstroomkans voor alle drie de groepen het hoogste is in het eerste uitkeringsjaar (zie tabel 3.1). De verschillen in uitstroomkansen in dit eerste jaar tussen de drie diagnosegroepen zijn groter dan de verschillen in de kansen na het eerste jaar. Met andere woorden: de uitstroomkansen liggen na het eerste uitkeringsjaar dicht bij elkaar (zie ook tabel B1.5 in bijlage 1).

Tabel 3.1 De uitstroomkans van WAO'ers uit de uitzendbranche naar diagnosehoofdgroep en duur, in percentages

Duur:	tot 1 jaar	1-2 jaar	2-3 jaar	3-4 jaar	4-5 jaar	5-10 jaar	10 jaar of meer
<b>Diagnose:</b>							
Klachten aan het bewegingsapparaat	58,2	18,3	9,3	5,4	4,5	5,7	0,7
Psychische klachten	43,5	15,6	10,0	6,4	4,8	5,3	0,6
Overige klachten	40,2	14,2	9,4	5,2	4,6	5,6	0,6

### 3.3 Risicogroepen

In de voorgaande paragraaf hebben wij de uitstroomkansen van verschillende WAO'ers uit de uitzendbranche besproken. Maar wat zijn nu de risicogroepen onder de WAO'ers uit de branche? Ofwel: welke groepen WAO'ers kenmerken zich door een

verhoudingsgewijs lage uitstroom uit de WAO en dus een hoog risico op langdurige afhankelijkheid van een WAO-uitkering?

Om mogelijke risicogroepen te identificeren, hebben wij berekend in welke mate de uitstroomkans van een individuele WAO'er verandert wanneer hij of zij een bepaald kenmerk wel of juist niet heeft. Deze kansverandering noemen wij 'kanselasticiteit'. Het geeft de procentuele verandering in de uitstroomkans aan.

Evenals bij de berekening van de uitstroomkansen, hebben wij de uitstroom berekend als het verschil tussen het zittende WAO-bestand op 30 juni 2003 plus de instroom in de WAO tussen 30 juni 2003 en 30 juni 2004, minus het zittende bestand op 30 juni 2004. Wederom is alleen de hersteluitstroom meegenomen. Dit betreft uitstroom door herschatting van het arbeidsongeschiktheidspercentage op een niveau lager dan 15 procent, waardoor de WAO'er niet langer recht heeft op een WAO-uitkering.

In deze paragraaf bespreken wij alleen de uitkomsten van de berekening van de kanselasticiteit. Bijlagen 2 en 3 bevatten een uitgebreidere beschrijving van de interpretatie van de schattingsresultaten en de methodologische verantwoording voor de regressie-analyse die wij voor het schatten van de kanselasticiteit hebben uitgevoerd.

De kanselasticiteit per kenmerk is weergegeven in tabel 3.2. In deze tabel hebben wij alleen die kenmerken opgenomen die statistisch gezien een significante invloed hebben op de uitstroomkans. Tevens is aangegeven ten opzichte van welke groep WAO'ers de kansverandering is uitgedrukt (de referentiegroep). Deze referentiegroepen hebben wij zo gekozen, dat het altijd die groepen zijn die de hoogste uitstroomkans hebben, waardoor de groepen waarvoor wij de kanselasticiteiten hebben weergegeven (bijvoorbeeld mannen), kunnen worden getypeerd als risicogroepen in vergelijking tot de referentiegroep. Dit betekent dus dat vrouwen, fase A uitzendkrachten en WAO'ers met cardiovasculaire aandoeningen de hoogste uitstroomkansen hebben.

De interpretatie van de kanselasticiteiten in de tabel lichten wij toe aan de hand van het volgende voorbeeld: mannelijke WAO'ers uit de uitzendbranche hebben 1,1 procent minder kans om uit de WAO te stromen dan vrouwelijke WAO'ers uit de branche. Belangrijk is wel dat deze conclusie alleen geldt voor WAO'ers die op alle overige kenmerken gelijk zijn, dus bijvoorbeeld beide fase A uitzendkracht waren, even oud zijn, even lang in de WAO zitten en qua aandoening in dezelfde hoofddiagnosegroep vallen. Dit vormt natuurlijk een belangrijke beperking bij de interpretatie van de elasticiteiten, temeer omdat wij eigenlijk tussen verschillende groepen willen kunnen vergelijken. Hierop komen wij verderop in deze paragraaf terug.

Tabel 3.2 De kanselasticiteit per kenmerk, in procenten

Kenmerk	Referentiegroep	Kanselasticiteiten
Man	Vrouwen	-1,1
Fase B/C	Fase A	-0,2
Eigen personeel	Fase A	-1,8
Overige diensten	Fase A	-0,6
Leeftijd	Oudere WAO'ers	7,1
Duur	WAO'ers die langdurig een WAO-uitkering ontvangen	40,1
Diagnosehoofdgroep visus (gezichtsvermogen)	Diagnosehoofdgroep cardiovasculair	-22,7
Diagnosehoofdgroep bloed	Diagnosehoofdgroep cardiovasculair	-13,7
Diagnosehoofdgroep dermatologisch	Diagnosehoofdgroep cardiovasculair	-11,6
Diagnosehoofdgroep neurologisch	Diagnosehoofdgroep cardiovasculair	-10,4
Diagnosehoofdgroep psychisch	Diagnosehoofdgroep cardiovasculair	-10,1
Diagnosehoofdgroep endocrinologisch	Diagnosehoofdgroep cardiovasculair	-9,6
Diagnosehoofdgroep spijsvertering	Diagnosehoofdgroep cardiovasculair	-9,2
Diagnosehoofdgroep respiratoir	Diagnosehoofdgroep cardiovasculair	-8,9
Diagnosehoofdgroep urogenitaal	Diagnosehoofdgroep cardiovasculair	-8,7
Diagnosehoofdgroep locomotoor (bewegingsapparaat)	Diagnosehoofdgroep cardiovasculair	-8,6
Diagnosehoofdgroep graviditeit, bevalling en kraambed	Diagnosehoofdgroep cardiovasculair	-7,5
Diagnosehoofdgroep algemeen	Diagnosehoofdgroep cardiovasculair	-7,4
Diagnosehoofdgroep horen	Diagnosehoofdgroep cardiovasculair	-5,1

Om methodologische redenen hebben wij de leeftijd en WAO-duur niet als kenmerk in de schatting van de kanselasticiteit opgenomen, maar als het (natuurlijk logaritme van het) verschil tussen de leeftijd of duur met een bepaalde (absolute) waarde. Hierdoor is de interpretatie van de elasticiteit van deze kenmerken iets moeilijker. Het is niet mogelijk om te stellen dat ieder jaar dat een uitzendkracht ouder is, de uitstroomkans met een bepaald percentage toeneemt. Zie bijlage 2 voor nadere uitleg. De referentiegroep bestaat uit oudere WAO'ers en WAO'ers met langdurige uitkeringen. Het komt erop neer dat iemand van een bepaalde leeftijd een hogere uitstroomkans heeft dan iemand die ouder is. Ofwel: hoe ouder een WAO'er is, hoe lager zijn of haar uitstroomkans. Hetzelfde geldt voor duur. De positieve kanselasticiteit geeft aan dat iemand die gedurende een bepaald aantal jaren in de WAO zit een hogere uitstroomkans heeft dan iemand die langer dan de

eerste persoon in de WAO zit. Ofwel: hoe langer arbeidskrachten uit de uitzendbranche in de WAO zitten hoe kleiner de kans op uitstroom. Voor beide kenmerken geldt dat de uitstroomkans sneller afneemt naarmate WAO'ers ouder worden of langer in de WAO zitten.

Uit de kanselasticiteiten concluderen wij het volgende:

- Mannen vormen een risicogroep vergeleken met vrouwen.
- Het eigen personeel vormt een risicogroep vergeleken met fase A, B/C uitzendkrachten en overige werknemers uit de branche.
- WAO'ers met aandoeningen aan het gezichtsvermogen vormen in ieder geval een risicogroep. Maar in vergelijking tot WAO'ers met klachten aan het bewegingsapparaat vormen ook WAO'ers met psychische klachten een risicogroep.

Al met al constateren wij dat met name het type aandoening van invloed is op de uitstroomkans. Vervolgens heeft geslacht het grootste effect op de kans op uitstroom. De categorie van waaruit een arbeidskracht de WAO is ingestroomd (fase A, B/C, eigen personeel of overig) heeft weliswaar een significant, maar verhoudingsgewijs klein effect op de uitstroomkans. Verder valt op dat de mate van arbeidsongeschiktheid niet van invloed is op de kans op uitstroom. Dit kenmerk ontbreekt dan ook in de tabel.

Ter aanvulling van bovenstaande berekening van elasticiteit van de uitstroomkansen, hebben wij ook deze elasticiteit berekend voor combinaties van kenmerken. Daarbij hebben wij ons omwille van de interpretatie beperkt tot combinaties van twee kenmerken. Het is technisch mogelijk om de analyse uit te voeren voor combinaties van meer dan twee kenmerken, maar de interpretatie van de elasticiteiten voor deze combinaties is moeilijk en veelal niet eenduidig. Om het aantal combinaties van twee variabelen beperkt te houden hebben wij bovendien de 14 hoofddiagnosegroepen geclusterd in drie diagnosegroepen, te weten psychische klachten, klachten aan het bewegingsapparaat en overige klachten. De keuze voor deze clustering is ingegeven door de constatering in hoofdstuk 2 dat drie op de vier WAO'ers uit de uitzendbranche psychische klachten of klachten aan het bewegingsapparaat hebben (72%).

In bijlage 2 worden de kanselasticiteiten van uitstroomkans voor de verschillende combinaties van twee kenmerken en de interpretatie daarvan uitgelegd. Hier volstaan wij met de conclusies over de risicogroepen die wij uit deze kanselasticiteiten afleiden. Tabel 3.3 geeft alle risicogroepen die onderscheiden zijn per combinatie van kenmerken weer<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Wij wijzen erop dat de informatie in deze tabel niet rechtstreeks kan worden vergeleken met de conclusies die uit tabel 3.2 zijn afgeleid. Op basis van tabel 3.2 kan bijvoorbeeld worden geconcludeerd dat fase A uitzendkrachten hogere uitstroomkansen hebben dan fase B/C uitzendkrachten, eigen personeel en overige uitzend-WAO'ers, mits zij op alle overige kenmerken niet verschillen. Echter, vrouwelijke fase A uitzendkrachten hebben juist een beduidend lagere kans op WAO-uitstroom in vergelijking tot mannelijke fase B/C uitzendkrachten. Van alle combinaties van geslacht en fase hebben mannelijke fase B/C uitzendkrachten de hoogste uitstroomkans. Dus in combinatie met andere kenmerken kan de relatief gunstige positie van fase A uitzendkrachten veranderen en zelfs verhoudingsgewijs ongunstig worden in vergelijking tot andere fasecategorieën.

Tabel 3.3 Risicogroepen per combinatie van kenmerken

Combinatie van kenmerken	Risicogroep
Leeftijd * Geslacht	Oudere mannen
Leeftijd * Duur	Oudere WAO'ers die lange tijd in de WAO zitten
Leeftijd * Fase	Oudere fase B/C uitzendkrachten
Leeftijd * Diagnosehoofdgroep	Oudere WAO'ers met klachten aan het bewegingsapparaat
Geslacht * Duur	Vrouwelijke WAO'ers die lange tijd in de WAO zitten
Geslacht * Fase	Vrouwelijke fase A uitzendkrachten
Geslacht * Fase	Vrouwelijk en mannelijk eigen personeel
Geslacht * Diagnosehoofdgroep	Mannelijke dan wel vrouwelijke WAO'ers met overige klachten
Duur * Fase	Fase B/C uitzendkrachten die lange tijd in de WAO zitten
Duur * Diagnosehoofdgroep	WAO'ers met psychische klachten die lange tijd in de WAO zitten

### 3.4 Advies voor doelgroepen Plusconvenant

De intentie is om de afspraken in het Plusconvenant te richten op enkele groepen WAO'ers die goede reïntegratiekansen hebben. Voor de selectie van deze doelgroepen zijn in onze ogen twee criteria van belang: de doelgroep moet een relatief hoge uitstroomkans hebben, plus de doelgroep moet enige omvang hebben. Dit laatste criterium is ingegeven vanuit efficiencyoverwegingen: de ontwikkeling van een aanpak voor enkele WAO'ers is verhoudingsgewijs kostbaar en vanuit die optiek minder gewenst.

De combinatie van deze criteria leidt tot het voorstel voor de volgende doelgroepen:

- fase A uitzendkrachten (81% van de WAO-populatie met 6% uitstroomkans);
- vrouwen (53% van de populatie, 7% uitstroomkans);
- 25-tot en met 34-jarigen (18% van de populatie, 13% uitstroomkans);
- personen met psychische klachten (44% van de populatie, 7% uitstroomkans).

De BBC heeft voorts de intentie om in het Plusconvenant aan te sluiten bij de herbeoordeling van alle WAO'ers door UWV. Met ingang van 1 oktober 2004 is UWV gestart met de herbeoordeling van alle WAO'ers die jonger zijn dan 50 jaar. Op 30 juni 2004 was 61 procent van alle WAO'ers uit de uitzendbranche jonger dan 50 jaar (24.973 personen). Zij zullen dus worden herbeoordeeld.

UWV gaat ervan uit dat ongeveer 25 procent van alle herbeoordeelde WAO'ers zijn of haar uitkering geheel of gedeeltelijk zal verliezen. Omdat de instroom vanuit de uitzendbranche in de WAO groter is dan gemiddeld, verwacht UWV dat het afschattingspercentage voor de WAO'ers uit deze branche hoger zal liggen, en wel op 40 procent. Dit komt neer op 10.050 personen.

Uitgaande van een afschattingspercentage van 40 procent, hebben bovengenoemde mogelijke doelgroepen voor het Plusconvenant de volgende omvang (afgerond in tientallen):

- fase A uitzendkrachten: 8.100;
- vrouwen: 5.300;
- 25-tot en met 34-jarigen: 1.810;
- personen met psychische klachten: 4.420.

Bij de berekening van deze aantallen zijn wij er voor het gemak van uitgegaan dat voor iedere doelgroep geldt dat 61 procent jonger is dan 50 en dus wordt herbeoordeeld. Aangezien de vrouwen in de WAO gemiddeld genomen jonger zijn, ligt het aantal te herbeoordelen en daarmee afgeschatte vrouwen waarschijnlijk hoger dan het hierboven aangegeven aantal.

### 3.5 Samenvatting

#### *Uitstroomkansen*

De uitstroomkans is berekend door het aantal WAO'ers dat uitstroomt wegens 'herstel' te delen door het totale aantal WAO'ers uit de uitzendbranche.

Uitgaande van de uitstroomkansen van verschillende groepen WAO'ers in de periode 30 juni 2003 tot 30 juni 2004, concluderen wij dat de volgende groepen de hoogste uitstroomkansen hebben (uitstroomkansen en aantallen personen tussen haakjes):

- Personen die sinds maximaal één jaar een WAO-uitkering ontvangen (47%, 343).
- 15- tot en met 24-jarigen (24%, 181).
- Fase B/C uitzendkrachten (12%, 314).
- Vrouwen (7%, 2.186).
- Gedeeltelijk arbeidsongeschikten (7%, 1.020).
- Personen met psychische klachten of klachten aan het bewegingsapparaat (beiden 7%, 1.838 resp. 1.294).

Over de uitstroomkans kunnen we opmerken dat:

- De kans afneemt naarmate iemand langer in de WAO zit. Dit wordt ook wel negatieve duurafhankelijkheid genoemd.
- De uitstroomkans het sterkste afneemt na het eerste WAO-jaar. Dit patroon constateren wij voor alle herkomstgroepen.
- De uitstroomkans afneemt naarmate men ouder wordt, met een verhoudingsgewijs sterke daling van deze kans bij het passeren van de 55-jarige leeftijd.
- De uitstroomkans hoger is voor volledig arbeidsongeschikten in vergelijking tot gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
- De uitstroomkans voor mannen lager is dan voor vrouwen.
- De uitstroomkans gedurende het eerste WAO-jaar voor WAO'ers met klachten aan het bewegingsapparaat beduidend hoger is dan voor WAO'ers met psychische of overige klachten. Na het eerste WAO-jaar komen de uitstroomkansen van personen met psychische klachten en klachten aan het bewegingsapparaat min of meer overeen.

### *Risicogroepen*

Risicogroepen zijn groepen WAO'ers die gegeven hun kenmerken een lagere kans op uitstroom uit de WAO hebben dan andere WAO'ers. Deze risicogroepen hebben wij bepaald op basis van zogenaamde kanselasticiteiten. Deze elasticiteiten geven aan in welke mate de uitstroomkans van een individuele WAO'er verandert wanneer hij of zij een bepaald kenmerk wel of juist niet heeft. Het geeft de procentuele verandering in de uitstroomkans aan.

De uitstroom is berekend als het verschil tussen het zittende WAO-bestand op 30 juni 2003 plus de instroom in de WAO tussen 30 juni 2003 en 30 juni 2004 minus het zittende bestand op 30 juni 2004. Alleen de hersteluitstroom is meegenomen. Deze uitstroom heeft betrekking op de uitstroom door herschatting van het arbeidsongeschiktheidspercentage op een niveau lager dan 15 procent, waardoor de WAO'er niet langer recht op een WAO-uitkering heeft.

Uit de kanselasticiteiten concluderen wij dat:

- Het type aandoening de meeste invloed heeft op de uitstroomkans.
- Het kenmerk geslacht de op één na grootste invloed heeft.
- De categorie van waaruit een arbeidskracht de WAO is ingestroomd (fase A, B/C, eigen personeel of overig) weliswaar een significant, maar verhoudingsgewijs klein effect heeft op de uitstroomkans.
- De mate van arbeidsongeschiktheid niet van invloed is op de kans op uitstroom.

Gegeven de kanselasticiteiten typeren wij de volgende groepen als risicogroepen:

- Mannen.
- Eigen personeel.
- WAO'ers met visus-aandoeningen.
- WAO'ers met klachten aan het bewegingsapparaat in vergelijking tot WAO'ers met psychische klachten.
- Ouderen.
- Langdurig WAO'ers.

Wanneer wij naar combinaties van twee kenmerken kijken, dan leidt dit tot de volgende precisering van de risicogroepen, geordend naar aflopende mate van risicogroep:

- Oudere mannen.
- Oudere WAO'ers die lange tijd in de WAO zitten.
- Oudere fase B/C uitzendkrachten.
- Oudere WAO'ers met klachten aan het bewegingsapparaat.
- Vrouwelijke WAO'ers die lange tijd in de WAO zitten.
- Mannelijke dan wel vrouwelijke WAO'ers met overige klachten (waaronder aandoeningen aan het gezichtsvermogen).
- Fase B/C uitzendkrachten die lange tijd in de WAO zitten.
- WAO'ers met psychische klachten die lange tijd in de WAO zitten.
- Vrouwelijke fase A uitzendkrachten.
- Vrouwelijk en mannelijk eigen personeel.

### *Advies doelgroepen Plusconvenant*

Mogelijke criteria voor de selectie van de doelgroepen van het convenant zijn:

- De doelgroep moet een relatief hoge uitstroomkans hebben.
- De doelgroep moet enige omvang hebben.

Ook heeft de BBC de intentie om met het Plusconvenant aan te sluiten bij de consequentie van het nieuwe schattingsbesluit van UWV dat een deel van de zittende WAO'ers door de herbeoordeling zijn of haar uitkering geheel of gedeeltelijk zal verliezen.

De combinatie van deze criteria leidt tot het voorstel voor de volgende doelgroepen:

- Fase A uitzendkrachten (81% van de WAO-populatie, 8.100 personen met 6% uitstroomkans).
- Vrouwen (53% van de populatie, 5.300 personen, 7% uitstroomkans).
- 25-34 Jarigen (18% van de populatie, 1.810 personen, 13% uitstroomkans).
- Personen met psychische klachten (44% van de populatie, 4.420 personen, 7% uitstroomkans).



## 4 Aandachtspunten en aanbevelingen voor de reïntegratie

### 4.1 Inleiding

In diverse branches zijn projecten uitgevoerd met als doel de uitstroom uit de WAO te stimuleren. Wij hebben een inventarisatie gemaakt van verschillende afgeronde of nog lopende reïntegratie-initiatieven. In deze volgende paragraaf presenteren we enkele aandachtspunten voor de reïntegratie van WAO'ers uit de uitzendbranche. Deze aandachtspunten hebben we afgeleid uit de ervaringen die zijn opgedaan met de volgende projecten:

- Metallennium-project.
- Grafici weer aan het werk.
- Mobilisatie Arbeidsgehandicapten.
- Zorg maakt werk.
- Pilot Reïntegratie Langdurig WAO-gerechtigden.
- Andersom.
- Pilot Jonge vrouwen.

Vervolgens doen we in dit hoofdstuk een aantal suggesties voor de aanpak van de reïntegratie van de uitzend-WAO'ers. We eindigen het hoofdstuk met een globale batenanalyse.

### 4.2 Aandachtspunten bij de reïntegratie van WAO'ers

De aandachtspunten voor de reïntegratie van WAO'ers uit de uitzendbranche betreffen inzichten die betrekking hebben op de reïntegratie van WAO'ers en inzichten omtrent de samenwerking tussen de projectpartners. Beiden worden hieronder beschreven.

#### *Reïntegratie van WAO'ers*

##### *Wees ambitieus, maar heb niet te hoge verwachtingen*

Allereerst merken wij op dat de leerervaringen voor succesvolle reïntegratie uit andere projecten beperkt zijn. Er gebeurt veel, maar de initiatieven zijn vooralsnog weinig succesvol in het vergroten van de uitstroom van WAO'ers naar werk. Het gaat steeds om kleine aantallen WAO'ers. Zo bedroeg de uitstroom naar werk bij het project Mobilisatie Arbeidsgehandicapten 4 procent (68 van de 1.782 personen). De beperkte reïntegratie-effecten hangen samen met de moeite die het kost om WAO'ers aan een reïntegratietraject te laten starten. Van de 1.782 WAO'ers die via het project Mobilisatie Arbeidsgehandicapten zijn benaderd, is 14 procent ingestroomd in een traject. Van alle WAO'ers

die in het kader van het project Mobilisatie Arbeidsgehandicapten zijn ingestroomd, heeft 27 procent het traject succesvol, dus met een baan, afgesloten.

#### *Een eerste uitdaging is om WAO'ers in trajecten te krijgen*

Een uitdaging die zich bij het ontwerp en uitvoering van het plusconvenant dus aandient, is het 'insluiten' van WAO'ers in trajecten. De bestudeerde projecten laten zien dat het belangrijk is om daarvoor aan te sluiten bij de beweegredenen van WAO'ers om weer te willen werken. Natuurlijk biedt de herbeoordeling van WAO'ers, die sinds oktober jongstleden door UWV gestart is, concrete aanknopingspunten: veel WAO'ers zullen worden geconfronteerd met een vermindering van hun uitkering, waardoor zij een financiële prikkel zullen ervaren om weer (meer) werk te zoeken.

Een groep WAO'ers waarvoor geldt dat de kans op deelname aan een traject groot is zijn de zogenaamde zelfmelders. Het project 'Grafici weer aan het werk' richt zich met name op deze groep. Een aanpak via zelfmelding is dan ook effectiever dan een aanpak via selectie op basis van andere kenmerken van de WAO'ers. In ieder geval op de korte termijn. Wanneer de aanpak succesvol is, bestaat de kans dat op termijn alle zelfmelders zijn gereïntegreerd en dat de instroom van nieuwe aanmeldingen afneemt en de reïntegratie van de overige WAO'ers stagneert. Ook het project 'Grafici weer aan het werk' wordt hiermee geconfronteerd. Ons advies is dan ook om een aanpak via zelfmelding te flankeren door een meer pro-actieve aanpak. De succesverhalen van de zelfmelders kunnen dan worden gebruikt om ook de afwachtende WAO'ers over de streep te trekken.

#### *Betrek werkgevers erbij, bij voorkeur in een vroeg stadium in het reïntegratietraject*

Uit de bestudeerde reïntegratie-initiatieven komt ook naar voren dat de participatie van werkgevers bijzonder belangrijk is voor succesvolle reïntegratie. Wat dit betreft heeft de uitzendbranche natuurlijk een voorsprong: werkgevers met vacatures vormen haar klantengroep. Belangrijk is dat werkgevers de gelegenheid krijgen om de WAO'ers en hun arbeidsmogelijkheden beter te leren kennen en eventueel geschikte werkplaatsen te creëren. Er bestaan vaak vooroordelen bij werkgevers over arbeidsgehandicapten en veel werkgevers hebben weinig kennis over de relevante wetgeving. De (financiële) voordelen voor werkgevers kunnen onder de aandacht worden gebracht. Ook blijkt dat arbeidsgehandicapten die weer aan de slag zijn gegaan geen hoger ziekteverzuim kennen en over het algemeen zeer gemotiveerd zijn. Uitzendbureaus kunnen voor het betrekken van de werkgevers bij reïntegratie het eigen netwerk inschakelen.

#### *Introduceer één casemanager die regisseert*

Voor de inrichting van het gehele reïntegratieproces is het belangrijk dat de WAO'ers te maken krijgen met één casemanager. Het moet iemand zijn die zicht heeft op alle facetten waar een cliënt mee te maken heeft. Bovendien dient het perspectief van de casemanager zich te kenmerken door gerichtheid op mogelijkheden en niet op onmogelijkheden. Hij of zij moet de regie voeren over alle instanties, samen met de betrokken arbeidsgehandicapte. Dit sluit aan bij de belangrijkste leerervaring van het project 'Mobilisatie arbeidsgehandicapten': de betrokken organisaties moeten bereid zijn hun eigen werkwijze en klantbenadering aan te passen aan de ideale weg van de cliënt en één frontoffice vormen. Dat elke organisatie vervolgens zijn eigen backoffice heeft met eigen procedures en regelgeving is geen probleem zolang de cliënt daar geen last van heeft.

### *Voorzie in tweede kans trajecten*

Het kost veel moeite om WAO'ers een traject te laten starten. Bovendien is de uitval uit trajecten groot (bij het project Mobilisatie Arbeidsgehandicapten 3 van de 4). Introduceer tweede kans trajecten om de uitgevallen WAO'ers niet weer geheel 'kwijt te raken' en de investering voor de 'insluiting' te verliezen. Uitgevallen WAO'ers worden via dergelijke trajecten opgevangen en krijgen als het ware een herkansing voor hun reïntegratie. UWV heeft sinds enkele jaren dergelijke trajecten geïntroduceerd voor de reïntegratie van uitvallers uit reïntegratietrajecten.

### *Hanteer een lange termijnperspectief*

De reïntegratie van WAO'ers kost tijd. Directe arbeidstoeleiding is niet altijd de eerste optie. Geleidelijke werkhervatting is een voorwaarde voor succesvolle reïntegratie, zo blijkt uit de bestudeerde initiatieven. Ook op dit punt heeft de uitzendbranche een goede uitgangspositie. Het flexibele karakter van uitzendbanen, zowel qua werktijden als qua aantal werkuren, maakt maatwerk bij de reïntegratie mogelijk. Bovendien kan door uitbreiding van het aantal werkuren de mate van reïntegratie steeds verder worden opgevoerd.

### *Samenwerking tussen de partijen*

#### *Commitment is een eerste vereiste*

De samenwerking mag niet vrijblijvend zijn. Commitment uit zich in de prioriteit die het project krijgt en de beschikbaar gestelde capaciteit. Het project dient te worden ingevuld vanuit de onderkenning van de verschillende belangen van alle betrokken partijen. Iedere partij moet de gelegenheid krijgen te 'scoren' met de resultaten van het project bij de eigen achterban.

#### *Durf regie uit handen te geven*

Samenwerking betekent eveneens deels de regie uit handen geven en durven te vertrouwen op elkaar. Iedere deelnemende organisatie dient op zoek te gaan naar de mogelijkheden binnen de procedures en werkwijzen die zij dient te volgen.

#### *Waak voor een juiste chemie tussen de projectleden*

Daarnaast is samenwerken ook 'mensenwerk'. Projectteams van mensen die elkaars 'taal spreken' boeken meer succes dan teams waarin dat niet het geval is.

#### *Creëer vaart der dingen door algemene procedure-afspraken*

In het convenant participeren partijen die vanuit verschillende institutionele achtergronden opereren. Hierdoor kan het tempo van de besluitvormingsprocessen binnen de achterban van de betrokken partijen uiteenlopen. Om te voorkomen dat deze verschillen de voortgang van de convenantsuitvoering vertragen, is het raadzaam om niet te gedetailleerde afspraken met elkaar te maken over de convenantsuitvoering. Volsta met goede procedure-afspraken. Een voorbeeld is de 'zonder tegenbericht, accoord-afpraak' die in de agrarische sector is gemaakt tussen de convenantpartijen, waaronder ook UWV. Voor een aantal zaken vraagt de sector accordering van UWV, wanneer UWV evenwel niet binnen een bepaalde afgesproken termijn reageert, mag de sector doorgaan. Op deze manier wordt de vaart der dingen behouden.

### *Draag zorg voor adequate doelstellingformulering, monitoring en evaluatie*

Tenslotte viel ons op dat voor veel projecten geen toetsbare doelstellingen zijn gedefinieerd en dat van tussentijdse monitoring en evaluatie niet altijd sprake is. Door het ontbreken van hiervan wordt leren en daarmee het verbeteren van het project moeilijk. In dit opzicht is het aanbevelenswaardig dat de uitzendbranche de aanpak van PGGM in het project ‘Zorg maakt beter’ blijft volgen. In dit project is expliciet voorzien in een uitgebreide evaluatie van de vijf verschillende pilots, waarna door PGGM wordt bezien of en hoe de pilots een vervolg krijgen.

## 4.3 Aanbevelingen voor de reïntegratie-aanpak

### 4.3.1 Inleiding

Uit de analyse van het UWV-bestand komt geen informatie over reïntegratieactiviteiten naar voren, noch over het resultaat daarvan. Ook de informatie over de reden van uitstroom biedt hier geen aanknopingspunten. Enerzijds wordt dit veroorzaakt doordat informatie over reïntegratie in andere – moeilijk koppelbare – systemen wordt geregistreerd, anderzijds leidt ‘succesvolle’ reïntegratie zelden tot verlies van de WAO-uitkering en dus tot ‘herstel’. In de praktijk leidt succesvolle reïntegratie – in de door UWV gehanteerde definitie – veeleer tot het schrappen van de (eventuele) aanvullende WW-uitkering of tot het vervallen van een deel van de WAO-uitkering. Gereïntegreerde mensen blijven dus ‘doortellen’ als WAO-gerechtigde.

De vraag doet zich dan voor welke inspanningen UWV thans verricht om de reïntegratie van het zittende bestand te bevorderen. Sinds 2001 verloopt de inkoop van reïntegratie via aanbestedingsprocedures, waarbij UWV trajecten inkoop bij particuliere reïntegratiebedrijven. Uit de sectorinformatie van UWV over de afgelopen jaren kunnen we afleiden dat in toenemende mate voor de uitzendbranche trajecten worden ingekocht. De onderstaande tabel geeft daarvan een beeld.

Tabel 4.1 Ingekochte trajecten en aantal plaatsingen

Zittend Jaar	Ingekochte trajecten	Aantal plaatsingen
2002	4.006	?
2003	5.595	777
<b>Totaal</b>	<b>9.601</b>	<b>?</b>

Bron: UWV.

Uit de tot dusverre bekende beleidsinformatie over 2004 kan worden afgeleid dat ook dit jaar weer meer trajecten worden ingekocht. Vergeleken met de totale WAO-populatie worden voor de uitzendbranche relatief meer trajecten ingekocht dan voor veel andere sectoren. Over de effectiviteit van deze trajecten zijn de geluiden echter tegenstrijdig. Enerzijds meldt het UWV-rapport *Gericht reïntegreren*, dat bemiddelingstrajecten vooral effectief zijn voor ‘Uitzend-WAO’ers’. Anderzijds blijkt uit de sectorale beleidsinformatie van UWV dat, vergeleken met de voor de totale WAO-populatie bereikte plaatsingsresultaten, het plaatsingsresultaat voor de uitzendbranche juist achterblijft. Het bevorderen van de reïntegratie is, voor wat betreft de uitzendbranche,

daarom zowel gediend met het verhogen van de effectiviteit van reïntegratietrajecten als met het vergroten van het aantal trajecten.

Kennelijk is een branchegerichte aanpak nodig, die meer maatwerk mogelijk maakt. De door ons voorgestelde aanpak is dan ook vooral op het verhogen van de effectiviteit gericht.

In paragraaf 4.3.2 werken we onze adviezen verder uit. In 4.3.3 behandelen we de doelgroepbepaling, waarna we in 4.3.4 nader ingaan op de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling. Bovendien geven we alvast een globale indicatie van kosten en baten.

### 4.3.2 Voorgestelde aanpak

We doen aanbevelingen op een vijftal onderdelen van het reïntegratieproces:

- De wijze van benaderen van de verschillende doelgroepen.
- De wijze van screenen en het selecteren van reïntegratiekandidaten.
- Het meer gericht toepassen van reïntegratiebevorderende instrumenten.
- De wijze van reïntegreren van de doelgroep.
- Het bevorderen van de duurzaamheid van reïntegratie.

#### *Wijze van benaderen van de doelgroep*

Er zijn veel verschillende manieren om de potentiële, voor reïntegratie relevante doelgroep te benaderen. Diverse methoden worden thans door UWV al gehanteerd, waaronder de zelfmeldmethode via de in 2003 ingestelde 'reïntegratietelefoon'. De bekendheid van deze methode is echter onder WAO-gerechtigden nog beperkt. Ook andere methoden kennen zo hun beperkingen.

Wij stellen daarom voor het moment van benaderen en de benaderingswijze te koppelen aan de per 1 oktober gestarte herbeoordelingoperatie in het kader van het nieuwe Schattingsbesluit WAO. Bij deze herbeoordelingoperatie worden alle WAO-gerechtigden, die op 1 juli 2004 nog geen 50<sup>12</sup> jaar oud waren, de komende jaren opnieuw opgeroepen en op de nieuwe criteria beoordeeld. Aangezien ruim 60 procent van de WAO-populatie uit de uitzendbranche jonger is dan 50 jaar, wordt 40 procent op deze manier niet bereikt. Deze groep van 50-plussers is weliswaar de minst kansrijke groep, maar bevat zeker ook diverse kandidaten met voldoende arbeidscapaciteit. Met UWV zou kunnen worden afgesproken dat deze groep, voorzover deze onder de 'oude' voorwaarden voor een reguliere herkeuring wordt opgeroepen, op dezelfde wijze wordt behandeld als de eenmalig te herbeoordelen groep.

Met betrekking tot de eenmalig te herbeoordelen groep kunnen afspraken worden gemaakt met UWV, zowel met betrekking tot de WAO'ers die hun uitkering geheel of gedeeltelijk kwijtraken als met betrekking tot diegenen die 'ongeschonden' uit de herkeuring komen, dat beide groepen voor reïntegratie in aanmerking dienen te komen.

---

<sup>12</sup> Als gevolg van het sociaal akkoord van 6 november 2004 is de oorspronkelijke leeftijdsgrens van 55 jaar teruggebracht tot 50 jaar.

Tevens dient aandacht te worden besteed aan de motivatie van herbeoordeelde WAO'ers richting reïntegratie. De motivatie van herbeoordeelden die hun uitkering (deels) zijn kwijtgeraakt zal mede financieel van aard zijn. Dit vergt een andere benadering dan WAO'ers die 'intrinsiek' gemotiveerd zijn tot reïntegratie. Idealiter wordt deze groep direct aansluitend aan de herbeoordeling gedetecteerd en doorverwezen naar een voorschakeltraject, waarin gewerkt wordt aan de motivatie. Dat kan gebeuren met behulp van de hierna beschreven selectiemethodiek.

### *Manier van selecteren uit de doelgroep*

Om de kans op succes vast te stellen en te vergroten, is in eerste instantie een op de doelgroep toegespitste screenings- en selectiemethode nodig. Dit betekent achtereenvolgens:

- Methodiekontwikkeling, zoals dat onder meer in het door UWV uitgevoerde MAG-project heeft plaatsgevonden voor de totale WAO-populatie. Te denken valt daarbij aan een aanpak, zoals door bureau Wise Up<sup>13</sup> ontwikkeld is, maar dan toegespitst op de uitzendpopulatie. Met een dergelijke methodiek kan relatief eenvoudig onderscheid gemaakt worden naar categorieën, waarin de branche wel of juist niet extra wil investeren. Bovendien kan op basis van deze methodiek een instrument worden ontwikkeld, waarmee het motivatieniveau en het activeringsniveau van de doelgroep kan worden verhoogd. Voor de ontwikkeling van een dergelijke methodiek komen diverse bureaus in aanmerking.
- Om een maatwerk aanpak te kunnen uitvoeren dienen vervolgens bij UWV casemanagers te worden geselecteerd, die specifiek zijn gericht op de uitzendbranche: bij hen dienen kennis en deskundigheid te worden opgebouwd.
- De ontwikkelde screeningsmethodiek wordt idealiter middels training en instructie overgebracht op een beperkt aantal geselecteerde arbeidsdeskundigen en/of casemanagers van de afdeling UWV-IR (Inkoop Reïntegratie).
- Na de herkeuring draagt de afdeling UWV-AG de betrokken uitzendkracht over aan de geselecteerde arbeidsdeskundige of casemanager van UWV-IR.
- De casemanagers<sup>14</sup> kopen in op basis van de aanbestedingsprocedure UWV bij geselecteerde reïntegratiebedrijven (zie ook 'wijze van reïntegreren van de doelgroep'). Eventueel kan hier ook het vrij besteedbare budget<sup>15</sup> voor worden aangewend.

Aan de bovengeschetste organisatorische voorstellen kleven enkele mogelijke nadelen:

- Mogelijk kan of wil UWV de geschetste methodiek niet uitvoeren.
- De branche investeert in casemanagers van UWV, maar heeft feitelijk geen invloed op het gedrag van deze UWV-medewerkers.

<sup>13</sup> Zie het rapport *Human Talent Marketing*, november 2002. Wise Up ontwikkelde, in het kader van het MAG-project, een op marketingprincipes gebaseerde aanpak, waarbij de WAO-populatie in 6 categorieën kon worden ingedeeld. Deze categorieën zijn gebaseerd op de mate waarin men gemotiveerd is tot werken, in combinatie met de vitaliteit mbt het bereiken van doelen. Deze methodiek is echter niet door UWV overgenomen, omdat de aanpak leidt tot een segmentering van de doelgroep, waarbij in sommige categorieën niet en in andere juist wel geïnvesteerd diende te worden. UWV moet op basis van de huidige wetgeving in alle categorieën investeren, zodat deze aanpak voor UWV niet haantbaar is.

<sup>14</sup> De aanbestedingsprocedures van UWV leiden tot open contracten met een groot aantal aanbieders. De casemanagers van UWV kopen vervolgens per individu zelfstandig bij één van de gecontracteerde partijen in. Vanaf begin 2005 wordt de functie van casemanager omgevormd tot 'reïntegratiecoach'. Deze reïntegratiecoach koopt volledig zelfstandig in.

<sup>15</sup> Jaarlijks kan UWV 20 procent van het totale inkoopbudget voor reïntegratie buiten de aanbestedingsprocedures om aanwenden voor projecten, specifieke nieuwe methoden en dergelijke.

- De komende jaren gaat ongeveer de helft van de UWV-medewerkers de organisatie verlaten. Indien dit ook geselecteerde casemanagers betreft kan dit een desinvestering voor de branche betekenen.

Om deze bezwaren te neutraliseren hebben we een tweetal alternatieven ontwikkeld:

- a) Na de herkeuring draagt de afdeling UWV-AG de betrokkenen over aan een extern, in de methodiek gespecialiseerd selectie-instituut waarmee de branche een contract afsluit.
- b) Na herkeuring draagt UWV-AG de betrokkene over aan een door de BBC ingestelde servicedesk of brancheloket, dat in de methodiek is gespecialiseerd.

Deze beide alternatieven hebben echter niet de voorkeur vanwege een ander nadeel: ze zijn aanzienlijk duurder. Wel kan alternatief b) een aantrekkelijke optie zijn, indien de branche of BBC uit anderen hoofde (bijvoorbeeld in het kader van het huidige arboconvenant) al een servicedesk of brancheloket heeft ingesteld.

#### *Inzet van reïntegratiebevorderende instrumenten*

De door UWV gehanteerde methodiek van aanbesteden kent enkele nadelen. Deze methodiek laat weinig maatwerk toe, behalve in het zogeheten ‘vrije besteedbare budget’. Deze laatste regeling laat toe dat meer maatwerkgerichte methoden en bedrijven worden ingezet. Dat biedt mogelijkheden voor de uitzendpopulatie.

Een andere mogelijkheid bestaat uit het gebruik van de Individuele Reïntegratie Overeenkomst (IRO), die sinds medio 2004 kan worden aangevraagd. In combinatie met het fenomeen ‘arbeidsadviseur’, waar sinds 1 oktober<sup>16</sup> 2004 gebruik van kan worden gemaakt, kunnen meer maatwerkachtige trajecten worden ingezet.

Een andere constatering is dat, sinds de kostprijs van scholing in de trajectprijs moet worden verwerkt en de wijze van afrekenen met het reïntegratiebedrijf op basis van ‘no cure, no pay’ geschiedt, arbeidsmarktgerichte scholing nauwelijks nog voorkomt. Scholing is niet in het belang van de betrokken partijen, zo blijkt in de praktijk:

- Het reïntegratiebedrijf is geneigd snel te scoren, tegen zo laag mogelijke kosten.
- De uitzendkracht wil het liefst zo snel mogelijk weer geld verdienen en ziet scholing daarom vaak als tijdverlies.
- Ook UWV heeft meer belang bij een snel resultaat dan bij een langduriger traject.

Er is in de dagelijkse praktijk dus kennelijk een gezamenlijk belang om niet aan bij- of omscholing te denken. Echter, juist voor het minder geschoolde deel van de uitzendpopulatie kan dit echter een adequaat middel zijn om de kansen op de arbeidsmarkt en de duurzaamheid van een eventuele plaatsing te vergroten. Bij de reïntegratieaanpak zal dit element dan ook expliciet moeten worden meegenomen. Dit kan bijvoorbeeld door in de te ontwikkelen screeningsmethode een scholingsindicatie op te nemen en/of door een bonussysteem (‘more cure, more pay’) voor reïntegratiebedrijven te hanteren met betrekking tot duurzame reïntegratie. De huidige systematiek is namelijk te veel gericht op korte termijn resultaat.

<sup>16</sup> Op 1 oktober zijn 12 werkhervattingadviseurs met hun werk begonnen. De functie wordt gefaseerd ingevoerd, met als streven op 1 januari 2005 landelijk 60 adviseurs operationeel te hebben.

### *Wijze van reïntegreren van de doelgroep*

Geen van de huidige, landelijk opererende reïntegratiebedrijven (rib's) past op dit moment een doelgroepgerichte methodiek toe. Wel hanteren enkele kleinere, meer regionaal opererende reïntegratiebedrijven al gericht maatwerkbenaderingen. UWV houdt daar echter bij het 'op traject zetten' nauwelijks rekening mee. We doen daarom de volgende aanbevelingen:

- Analooq aan de aanbevolen methodiekontwikkeling, zou ten behoeve van vooral de uitzendkrachten een op specifieke kenmerken van de doelgroep gerichte reïntegratiemethodiek moeten worden ontwikkeld.
- De voor de uitzendpopulatie ontwikkelde methodiek wordt vervolgens overgedragen aan enkele geselecteerde rib's of reïntegratieadviesbureaus.
- De casemanagers van UWV verwijzen door naar deze geselecteerde rib's.

Analoog aan de voor de methodiekontwikkeling genoemde alternatieven, kan ook hier het proces via alternatieve routes verlopen:

- Het onder a) genoemde selectie-instituut verwijst rechtstreeks door naar de geselecteerde rib's.
- De onder b) genoemde servicedesk, c.q. het brancheloket verwijst rechtstreeks door naar een geselecteerd rib.

NB: bij beide alternatieven kan de financiering van elk traject door UWV plaatsvinden, door middel van de hiervoor genoemde IRO-budgetten.

### *Bevorderen duurzaamheid van reïntegratie*

Om te bevorderen dat een plaatsing een duurzamer karakter krijgt dan nu vaak het geval is, stellen we nog enkele aanvullende maatregelen voor:

- De geselecteerde rib's leveren na plaatsing langer nazorg, dan nu door UWV wordt gecontracteerd. Te denken valt aan een periode van een jaar, eventueel via de jobcoach-methode.
- Bij hernieuwde uitval wordt de betrokkene terugverwezen naar de casemanager van UWV, c.q. het selectiebureau, om vast te stellen waarom de plaatsing mislukt is en een beter passend traject uit te kunnen zetten.
- Het ontwikkelen van een systeem van 'more cure, more pay' voor reïntegratiebedrijven, waarbij de hoogte van de bonus is gerelateerd aan de mate waarin a) de plaatsing leidt tot het verlagen van de WAO-uitkering<sup>17</sup> en b) de duurzaamheid van de reïntegratie.

#### 4.3.3 Bepaling doelgroep

De vraag is nu op welke doelgroepen het bevorderen van de reïntegratie het best kan worden gericht. De voorgestelde oplossingen moeten adequaat zijn voor de verschillende doelgroepen binnen het zittende bestand:

- regulier personeel uitzendbureaus (3,4%);

---

<sup>17</sup> In de huidige praktijk leidt succesvolle reïntegratie zelden tot het verlagen van het WAO-percentage, omdat reïntegratiebedrijven het door UWV vastgestelde percentage als uitgangspunt nemen. Zodoende vervalt na reïntegratie doorgaans alleen het recht op een aanvullende WW-uitkering.

- fase B/C uitzendkrachten (6,2%);
- fase A uitzendkrachten (80,6%);
- overige flexwerkers (zieke werklozen uit de uitzendbranche en gedetacheerden) (9,9%).

Uit de door ons uitgevoerde analyses komt een aantal risico- en kansgroepen naar voren. Op basis van verschillende afwegingen komen we echter tot de conclusies dat een specifieke doelgroepaanduiding niet nodig en wenselijk is. Dit heeft vooral te maken met de gekozen aanvliegroude: de herbeoordelingoperatie. In dat kader komen alle WAO-gerechtigden aan bod, zodat ook de reïntegratie-inspanningen op alle doelgroepen gericht zouden moeten worden. De in paragraaf 4.3.2 aanbevolen methodiekontwikkeling kan daarbij goede diensten bewijzen ten aanzien van het selecteren van kansrijke categorieën en minder kansrijke risicogroepen.

#### 4.3.4 Overige aspecten

##### *Taak- en verantwoordelijkheidsverdeling*

Voor het overgrote deel is UWV verantwoordelijk voor de reïntegratie van WAO-gerechtigden. Dit geldt in ieder geval voor uitzendkrachten in fase A en overige flexwerkers. UWV is ook verantwoordelijk voor de reïntegratie van regulier personeel en fase B/C uitzendkrachten, die vóór 1 januari 2003 ziek zijn geworden en uiterlijk 1 januari 2004 in de WAO zijn terechtgekomen.

Uitzendwerkgevers zijn verantwoordelijk voor de reïntegratie van regulier personeel en B/C uitzendkrachten die na 1 januari 2003 ziek zijn geworden. Zij blijven dat gedurende twee<sup>18</sup> jaar na de eerste ziektedag. Daarna gaat de verantwoordelijkheid weer over naar UWV. Slechts een fractie van het geanalyseerde bestand valt derhalve onder de verantwoordelijkheid van de uitzendwerkgevers.

##### *Globale batenanalyse*

We gaan nu in op de baten van de voorgenomen reïntegratieactiviteiten voor de uitzendbranche. De baten zijn zowel materieel als immaterieel. Bij immateriële baten moet men denken aan zaken als imagoverbetering van de branche en erkenning van maatschappelijk verantwoord ondernemen door de branche. Bij materiële baten denken we aan de hernieuwde beschikbaarheid van gereïntegreerde flexwerkers voor uitzendwerk en de vermindering van de gedifferentieerde premie WAO in het kader van de Pemba-wetgeving. Deze concrete materiële baten werken we in het navolgende nader uit.

##### ***Batenanalyse gedifferentieerde premie WAO***

Sinds 1998 betalen bedrijven de WAO-premie in twee gedeelten: een (vaste) ‘basispremie’ en een variabele premie, die op bedrijfsniveau is gedifferentieerd. Onder meer om kleine bedrijven, gedefinieerd als bedrijven met een loonsom lager dan € 625.000 (in 2004), te beschermen tegen grote fluctuaties geldt voor hen sinds 2004 een premiedifferentiatie op sectorniveau.

<sup>18</sup> Overigens kan een werkgever ervoor kiezen gedurende 6 jaar verantwoordelijk te zijn. In de praktijk hebben bedrijven hier tot dusverre nog niet voor gekozen.

Dit gegeven is in onze berekeningen overigens buiten beschouwing gelaten. De uitgevoerde berekeningen hebben betrekking op:

- De gevolgen - voor de omvang van de gedifferentieerde WAO-premie - van de per 1 oktober 2004 gestarte eenmalige herbeoordelingoperatie in het kader van het nieuwe 'schattingsbesluit WAO'.
- De gevolgen van extra reïntegratieactiviteiten voor de gedifferentieerde WAO-premie.

Aan de berekeningen ligt een aantal aannames ten grondslag. Deze aannames betreffen:

- Het aantal arbeidsgehandicapten in de uitzendbranche, dat tussen 1 oktober 2004 en 1 april 2007 zal worden herbeoordeeld op de nieuwe criteria.
- Het aantal arbeidsgehandicapten, dat als gevolg van de herbeoordeling de WAO-uitkering geheel of gedeeltelijk zal verliezen.
- De ontwikkeling van de totale loonsom in de uitzendbranche, aangezien dit een belangrijke parameter is bij de feitelijke vaststelling van de WAO-premie.
- De ontwikkeling in het maximale percentage voor de gedifferentieerde WAO-premie.
- De effectiviteit van de reïntegratie-inspanningen.

#### *Uitwerking aannames*

We gaan bij de berekeningen uit van de volgende aannames:

- Alle (volledig en gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten die op 1 juli 2004 jonger zijn dan 50 jaar zullen worden herbeoordeeld. Dit betreft circa 61 procent van de arbeidsgehandicapten in de uitzendbranche.
- Van hen zal naar schatting 40 procent de uitkering geheel of gedeeltelijk kwijtraken.
- Van deze groep zal de helft de uitkering geheel kwijtraken.
- De andere helft van deze groep raakt 50 procent van de uitkering kwijt.

De onderstaande tabel geeft deze aannames nog eens overzichtelijk weer.

Tabel 4.2 Aannames omvang doelgroep

Categorie	Absoluut	Procentueel
Totaal aantal arbeidsgehandicapten	41.189	100
Totaal te herbeoordelen	25.125	61
Afschatting na herbeoordeling	10.050	40
Waarvan de uitkering voor 100% kwijt	5.025	50
Waarvan de uitkering voor 50% kwijt	5.025	50

Voor de feitelijke berekening gaan we wederom uit van een aantal aannames:

- De gemiddelde WAO-schade per arbeidsgehandicapte uitzendmedewerker bedraagt bij benadering € 7.000,-<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> De gemiddelde uitkering van € 7.000,- is vastgesteld door de totale WAO-schade (bron: UWV) te delen door het aantal uitkeringsgerechtigden medio 2004.

- Na de herbeoordeling daalt de totale WAO-schade doordat 5.025 personen volledig arbeidsgeschikt worden verklaard en doordat de gemiddelde WAO-schade van de resterende uitkeringsgerechtigden daalt. Wij gaan uit van een resterende schade van € 6.500,-<sup>20</sup> per persoon;
- We houden geen rekening met de invoering van het nieuwe WAO-stelsel (de WIA) in 2006 en evenmin met de mogelijke afschaffing van Pemba in 2007. Ook indien Pemba wordt afgeschaft profiteert de branche namelijk van de alsdan vast te stellen (lagere) WAO-premies.
- We gaan uit van de situatie in 2003: bij de berekening abstraheren we voor de komende jaren van een aantal belangrijke parameters:
  - autonome fluctuaties in in- en uitstroom van WAO-gerechtigden, anders dan door de herbeoordelingoperatie;
  - fluctuaties in het verzekerde loon van de uitzendmedewerkers;
  - fluctuaties in het gehanteerde premieniveau van de premiedifferentiatie WAO.

Daarnaast hebben we enkele aannames gedaan voor de ontwikkeling van de totale WAO-loonsom in de branche, een belangrijk gegeven voor het berekenen van de Pemba-premies. De meest recente en betrouwbare gegevens betreffen 2001 en 2002. Zij zijn ontleend aan de UWV-publicaties *SV naar sectoren 2002 en 2003*. Wij hebben het cijfer voor 2003 berekend door extrapolatie en het daarin betrekken van de marktontwikkelingen in 2003. Vervolgens is de loonontwikkeling voor de jaren 2004 t/m 2008 constant gehouden. De volgende tabel geeft een overzicht van de bij de berekeningen gehanteerde bedragen.

Tabel 4.3 Gehanteerde bedragen WAO-loonsom

Jaar	WAO-loonsom
2001	€ 4.577.000.000
2002	€ 4.419.000.000
2003	€ 3.440.000.000
2004 t/m 2008	€ 3.440.000.000

NB: gezien de voorzichtige economische opleving in 2004 is goed denkbaar dat de WAO-loonsom vanaf 2004 weer zal stijgen. In dat geval zal ook de nominale omvang van de gedifferentieerde Pemba-premies voor de branche gaan stijgen. De uitgevoerde berekeningen zijn dan ook te beschouwen als conservatieve schattingen, zowel voor wat betreft de premiehoogte als voor de daarop te bereiken besparingen.

Tenslotte hebben we een aantal aannames gedaan op het terrein van de reïntegratie. Deze aannames zijn gebaseerd op resultaten die met vergelijkbare trajecten zijn behaald door UWV<sup>21</sup>.

- Van de te herbeoordelen populatie krijgt de helft een reïntegratietraject aangeboden.
- Van deze groep valt circa 30 procent uit, hetzij vóór aanvang van het traject, hetzij tijdens het traject.

<sup>20</sup> De daling naar € 6500,- is een schatting, gebaseerd op het nieuwe aantal uitkeringsgerechtigden (41.189 - 5.025 = 36.164), waarvan er 5.025 de helft van hun uitkering kwijtraken.

<sup>21</sup> Zie bijvoorbeeld de bijlage bij de halfjaarsrapportage 2004 van UWV.

- Van de resterende groep van 8.790 personen legt, zonder maatregelen uit het arboplusconvenant, 25 procent<sup>22</sup>, een regulier succesvol traject af. Reïntegratie leidt echter niet of nauwelijks tot vermindering van de WAO-schade.
- Van de resterende groep van 8.790 personen legt, met extra maatregelen uit het arboplusconvenant, 35 procent<sup>23</sup>, een succesvol traject af. Reïntegratie leidt hier tot een daling van de gemiddelde WAO-schade tot € 6.250<sup>24</sup> per persoon.

De onderstaande tabel geeft deze aannames nog eens overzichtelijk weer.

Tabel 4.4 Aannames op terrein van reïntegratie

Categorie	Absoluut	Procentueel
Totaal te herbeoordelen	25.125	100
Reïntegratietraject aangeboden	12.560	50
Resterend na uitval	8.790	35
Waarvan gereïntegreerd zonder extra maatregelen	2.200	25
Waarvan gereïntegreerd met extra maatregelen	3.080	35

Op basis van deze aannames hebben we baten voor ‘Pemba’ berekend, waarna voor de ‘basisjaren’ 2004 en 2005 een check is uitgevoerd met de REA-Pemba-meter van UWV. De uitkomsten van deze berekening treft u aan in de volgende tabel:

Tabel 4.5 Baten voor ‘Pemba’

Gedifferentieerde WAO-premie	2004	2005	2006	2007	2008
Zonder maatregelen	345.000.000	360.000.000	360.000.000	360.000.000	360.000.000
Met effecten herbeoordeling	345.000.000	360.000.000	360.000.000	320.000.000	240.000.000
Met effecten reïntegratie	345.000.000	360.000.000	360.000.000	316.000.000	226.000.000
Baten door herbeoordeling	0	0	0	40.000.000	120.000.000
Baten door reïntegratie	0	0	0	4.000.000	14.000.000
<b>Totale baten</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>44.000.000</b>	<b>134.000.000</b>

Uit de tabel kunnen we de volgende conclusies trekken:

- Door de vertraagde werking van de Pemba-systematiek (N-2) zien we financiële gevolgen van de herbeoordelingoperatie en de reïntegratie-inspanningen pas terug vanaf het jaar 2007.
- De herbeoordeling zal tot een forse vermindering van de WAO-lasten leiden: in 2007 bedraagt de besparing op de gedifferentieerde premie € 40.000.000 en vanaf 2008 zelfs € 120.000.000,-. Vanaf 2008 keert deze bate overigens jaarlijks terug.

<sup>22</sup> Het succespercentage AG van de aanbestedingsprocedure 2001 ligt op 41,3 procent en van de aanbestedingsprocedure 2002 thans op 20,2 procent. De aanbestedingsronde 2003 levert nog geen zinvolle slaagpercentages op.

<sup>23</sup> Het gaat hierbij niet alleen om een hoger succespercentage qua reïntegratie, maar ook om een hogere uitstroom uit de WAO.

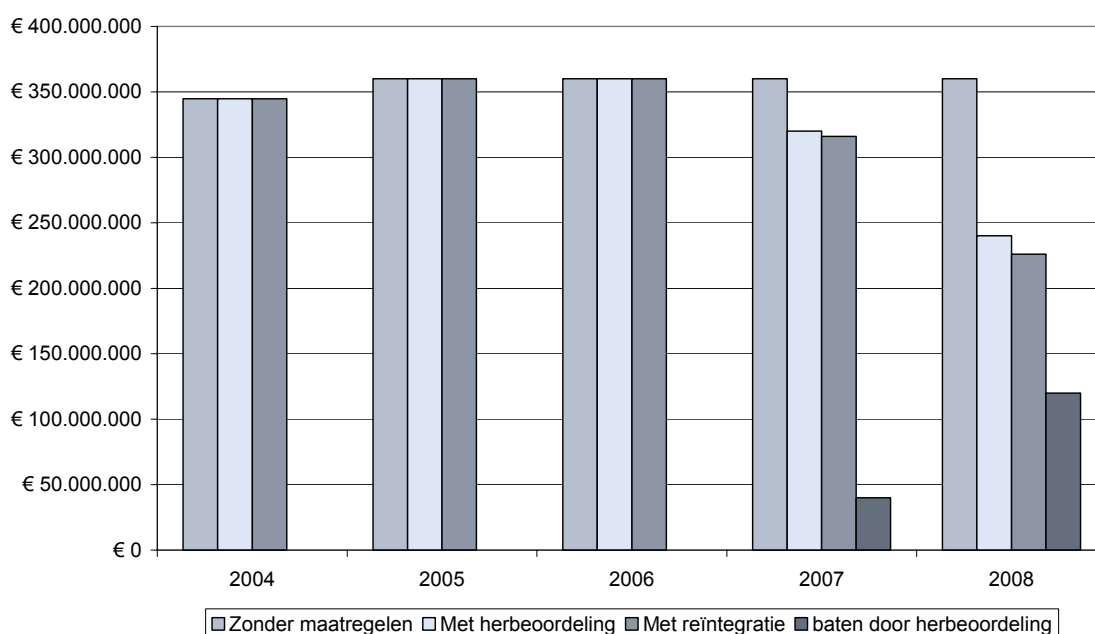
<sup>24</sup> Hierbij hebben we de volgende berekening gehanteerd:

- de reïntegratie van 1.280 personen leidt niet tot verandering in de WAO-uitkering;
- de reïntegratie van 900 personen leidt tot verlies van hun gehele uitkering (= 900 x € 6.500);
- de reïntegratie van de resterende 900 personen leidt tot het verlies van 50 procent van hun uitkering (= 900 x € 3.250).

- Onder de voorwaarde dat reïntegratieactiviteiten ook tot verlaging van de WAO-uitkering zullen leiden – en niet alleen beperkt zullen zijn tot reïntegratie uit het niet WAO-deel – kan dit tot een extra besparing van € 4.000.000,- leiden in 2007 en tot een structurele besparing van € 14.000.000,- vanaf het jaar 2008.

Voor de inzichtelijkheid is de verwachte ontwikkeling van de gedifferentieerde Pamba-premie in de onderstaande figuur nogmaals weergegeven.

Figuur 5.1 Omvang gedifferentieerde WAO-Premie





## Bijlage 1 Aanvullende tabellen WAO- populatie en uitstroom

Tabel B1.1 Zittend bestand uitzendkrachten in de WAO uit de uitzendbranche per 30 juni 2004 naar mate arbeidsongeschiktheid en duur, in percentages

Categorie	Mate arbeids- ongeschiktheid	0-1 jaar	1-2 jaar	2-3 jaar	3-4 jaar	4-5 jaar	>5 jaar	totaal
Fase A	Deels ao	24	26	28	23	20	17	20
	Volledig ao	76	74	72	77	80	83	80
Fase B/C	Deels ao	32	31	31	31	29	33	31
	Volledig ao	68	69	69	69	71	67	69
Fase intermediaire diensten	Deels ao	45	37	54	49	35	27	36
	Volledig ao	55	63	46	51	65	73	64
Overig	Deels ao	27	28	37	31	28	24	28
	Volledig ao	73	72	63	69	72	76	72
Totaal	Deels ao	27	27	30	26	22	18	22
	Volledig ao	73	73	70	74	78	82	78
		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Bron: UWV.

Tabel B1.2 Zittend bestand WAO'ers uit de uitzendbranche per 30 juni 2004 naar leeftijd, geslacht en fase, in percentages

Categorie	Geslacht	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totaal
Fase A	Man	37	40	43	44	56	46
	Vrouw	63	60	57	56	44	54
Fase B/C	Man	38	41	49	51	61	49
	Vrouw	63	59	51	49	39	51
Intermediaire diensten	Man	43	14	26	39	59	35
	Vrouw	57	86	74	61	41	65
Overig	Man	49	40	55	56	69	56
	Vrouw	51	60	45	44	31	44
Totaal uzb	Man	38	39	44	46	58	47
	Vrouw	63	61	56	54	42	53
		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Bron: UWV.

Tabel B1.3 Totale uitstroom WAO'ers uit de uitzendbranche 30 juni 2003 t/m 30 juni 2004 naar reden en duur, in percentages

Categorie	Duur	Pensionering	Overlijden	Herstel	Overig
Fase A	0-1 jaar	0	7	19	10
	1-2 jaar	1	6	20	10
	2-3 jaar	1	7	15	11
	3-4 jaar	2	6	10	12
	4-5 jaar	2	6	9	22
	> 5 jaar	93	66	27	35
Fase B/C	0-1 jaar	27	48	38	44
	1-2 jaar	64	14	39	47
	2-3 jaar	9	19	18	6
	3-4 jaar	0	19	4	3
	4-5 jaar	0	0	0	0
	> 5 jaar	0	0	1	0
Intermediaire diensten	0-1 jaar	0	0	22	6
	1-2 jaar	0	23	21	19
	2-3 jaar	4	15	19	6
	3-4 jaar	0	8	7	13
	4-5 jaar	0	0	8	31
	> 5 jaar	96	54	22	25
Overig	0-1 jaar	2	18	17	2
	1-2 jaar	7	3	27	16
	2-3 jaar	7	24	21	9
	3-4 jaar	5	9	10	15
	4-5 jaar	3	12	11	31
	> 5 jaar	77	35	14	27
Totaal uitzendbranche	0-1 jaar	1	11	20	11
	1-2 jaar	2	7	23	13
	2-3 jaar	2	10	16	11
	3-4 jaar	2	8	10	12
	4-5 jaar	2	6	8	21
	> 5 jaar	91	59	23	33
		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

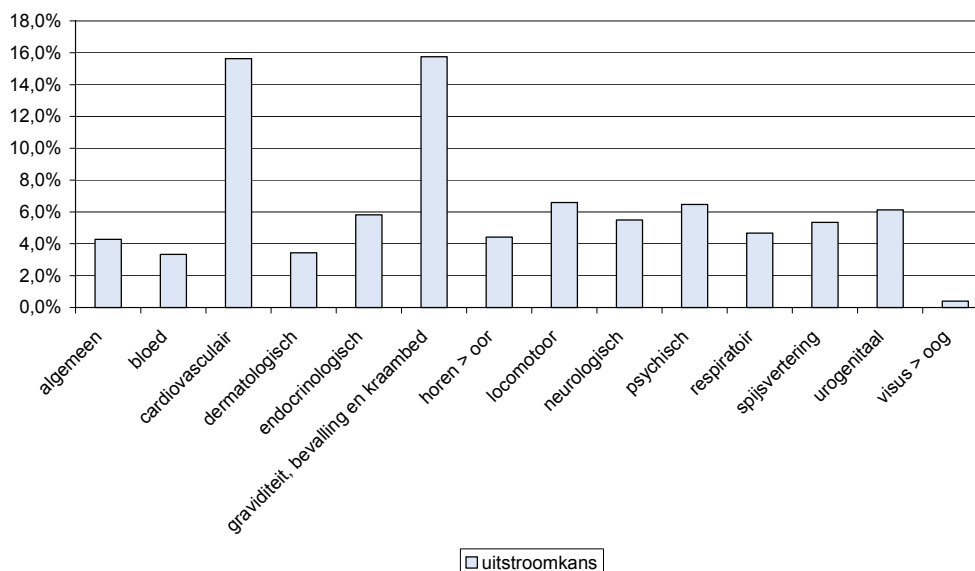
Bron: UWV.

Tabel B1.4 Hersteluitstroom WAO'ers uit de uitzendbranche, 30 juni 2003 t/m 30 juni 2004 naar mate arbeidsongeschiktheid en duur, in percentages

Categorie	Mate arbeidsongeschiktheid	0-1 jaar	1-2 jaar	2-3 jaar	3-4 jaar	4-5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Fase A	Deels ao	11	24	23	25	29	23	22
	Volledig ao	89	76	77	75	71	77	78
Fase B/C	Deels ao	16	33	39	58		0	29
	Volledig ao	84	67	61	42		100	71
Intermediaire diensten	Deels ao							
		47	33	63	50	86	32	47
	Volledig ao	53	67	38	50	14	68	53
Overig	Deels ao	10	25	36	10	27	24	23
	Volledig ao	90	75	64	90	73	76	77
Totaal uitzendbranche	Deels ao							
		13	26	28	25	31	23	23
	Volledig ao	87	74	72	75	69	77	77
	<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Bron: UWV.

Figuur B1.1 De uitstroomkans van WAO'ers uit de uitzendbranche naar diagnosehoofdgroep



Bron: UWV.

Tabel B1.5 De uitstroomkans van WAO'ers uit de uitzendbranche naar diagnosehoofdgroep en duur, in percentages

Diagnose:	Tot 1 jaar	1-2 jaar	2-3 jaar	3-4 jaar	4-5 jaar	5-10 jaar	10 jaar of meer
Algemeen	52,8	18,3	10,9	9,2	4,3	6,2	0,8
Bloed	0,0	13,3	7,4	5,6	0,0	2,6	0,0
Cardiovasculair	60,0	31,4	34,0	14,3	20,6	15,4	1,3
Dermatologisch	40,0	10,5	7,3	3,3	4,4	2,4	0,0
Endocrinologisch	10,0	22,2	7,2	3,2	5,0	4,8	0,0
G., B. en K.	40,0	38,7	22,7	3,4	10,8	13,1	2,5
Horen>Oor	0,0	33,3	16,7	0,0	11,1	6,3	0,9
Locomotor	58,2	18,3	9,3	5,4	4,5	5,7	0,7
Neurologisch	42,4	13,4	10,4	4,9	3,5	3,9	0,7
Psychisch	43,5	15,6	10,0	6,4	4,8	5,3	0,6
Respiratoir	36,4	14,9	3,5	6,1	6,5	5,4	0,3
Spijsvertering	43,8	10,3	8,8	5,0	4,0	7,8	0,7
Urogenitaal	54,5	8,2	8,7	8,4	4,7	8,3	0,0
Visus > oog	11,8	1,3	0,5	0,6	0,0	0,0	0,0

Bron: UWV.

## Bijlage 2 Uitleg berekening risicogroepen

Omdat de te verklaren variabele discreet<sup>25</sup> is en slechts twee waarden aan kan nemen, voeren we een zogeheten Binomiale Logit-analyse uit<sup>26</sup>. In bijlage 3 staat een theoretische weergave van een Logit-model weergegeven.

Met behulp van de Maximum Likelihood methode<sup>27</sup> schatten we het model, wat resulteert in kanselasticiteiten voor elk kenmerk dat we aan de uitstroom van uitzendkrachten relateren. Een kanselasticiteit geeft in het geval van continue<sup>28</sup> variabelen aan in hoeverre een stijging van 1 eenheid van de variabele resulteert in een stijging of daling van de kans op uitstroom. In het geval van discrete variabelen geeft deze aan in hoeverre de kans op uitstroom bij een bepaalde waarde van de variabele hoger of lager ligt dan de kans op uitstroom bij de referentiewaarde van deze variabele.

Omdat de kenmerken geslacht, fase, mate arbeidsongeschiktheid en diagnosehoofdgroep discrete variabelen zijn, stoppen we deze als dummyvariabelen in het model. Leeftijd en duur zijn continue variabelen. Omdat we een negatieve leeftijd- en duurafhankelijkheid met uitstroomkansen veronderstellen, nemen we een bepaalde functionele vorm van deze variabelen op in het model om dit verband te bewerkstelligen. Figuur B2.1 geeft een voorbeeld van zo'n functionele vorm. Om deze vorm te bewerkstelligen nemen we de natuurlijke logaritme van een maximumwaarde voor de desbetreffende variabele minus de waarde van de desbetreffende variabele. Oftewel:

$$\ln(\max \text{ var} - \text{ var})$$

Voor leeftijd zetten we de maximumwaarde op 70 jaar en voor duur op 450 maanden.

---

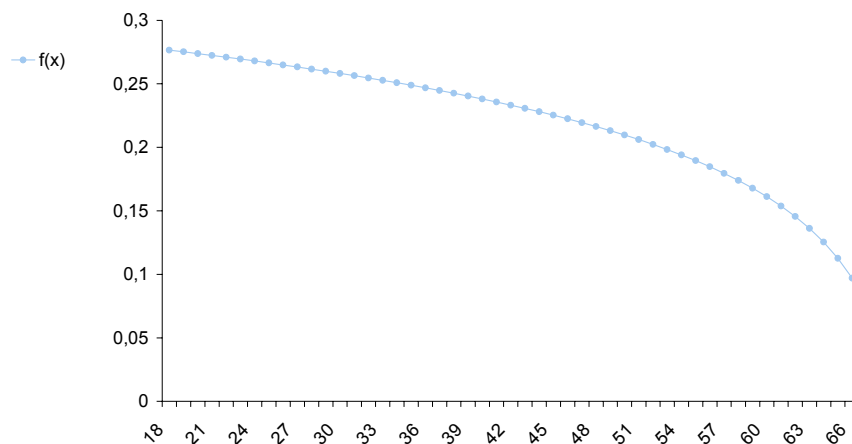
<sup>25</sup> Een discrete variabele kan slechts een beperkt aantal waarden aannemen.

<sup>26</sup> Zie bijvoorbeeld P.H. Franses, R. Paap, *Quantitative models in marketing research*, Cambridge University Press, 2001.

<sup>27</sup> Zie bijvoorbeeld W.H. Greene. *Econometric Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall International.

<sup>28</sup> Een continue variabele kan oneindig veel waarden aannemen.

Figuur B2.1 Een fictieve negatieve afhankelijkheid tussen leeftijd en uitstroombkans



Om het model te kunnen schatten moeten we per discrete variabele één waarde als referentiegroep nemen en buiten de schattingen laten. Bij de eerste schatting van het model kiezen we per discrete variabele ‘at random’ een referentiegroep:

- Geslacht: vrouw.
- Fase: overig.
- Mate arbeidsongeschiktheid: volledig.
- Diagnosehoofdgroep: Visus > oog.

De eerste schattingsresultaten staan weergegeven in tabel B3.1 van bijlage 3. De meeste variabelen zijn significant van invloed op de kans op uitstroom. De mate van arbeidsongeschiktheid van een uitzendkracht in de WAO is niet significant van invloed op de kans op uitstroom en zal buiten het model gelaten worden.

Op basis van deze eerste schatting van het model kijken we welke waarde per kenmerk het best als referentiegroep genomen kan worden voor dat kenmerk. We kiezen als referentiewaarde voor de waarde die resulteert in de hoogste kans op uitstroom. Dit resulteert in de volgende referentiegroepen:

- Geslacht: vrouw.
- Fase: A.
- Diagnosehoofdgroep: cardiovasculair.

Vervolgens schatten we het model een tweede keer. Tabel B3.2 in bijlage 3 geeft de nieuwe schattingsresultaten weer. Uit deze tweede schattingen kunnen we per kenmerk de kanselasticiteit uitrekenen. Deze worden weergegeven in tabel B2.1.

Tabel B2.1 De kanselasticiteit per kenmerk

Variabele	Kanselasticiteiten
Constante	-2,673
D geslacht man	-0,011
D fase B/C	-0,002
D intermediaire diensten	-0,018
D overige diensten	-0,006
Ln(70-Leeftijd)	0,071
Ln(450-Duur)	0,401
D algemeen	-0,074
D bloed	-0,137
D dermatologisch	-0,116
D endocrinologisch	-0,096
D G., B. en K.	-0,075
D horen > oor	-0,051
D locomotoor	-0,086
D neurologisch	-0,104
D psychisch	-0,101
D respiratoir	-0,089
D spijsvertering	-0,092
D urogenitaal	-0,087
D visus > oog	-0,227

Voor de discrete variabelen kunnen deze elasticiteiten als volgt geïnterpreteerd worden. Als alle overige kenmerken gelijk zijn van uitzendkrachten in de WAO dan:

- Hebben mannen een lagere kans op uitstroom dan vrouwen (-0,011).
- Hebben fase B/C uitzendkrachten een lagere kans op uitstroom dan fase A uitzendkrachten (-0,002).
- Hebben intercedenten een lagere kans op uitstroom dan fase A uitzendkrachten (-0,018).
- Heeft de groep overige diensten een lagere kans op uitstroom dan fase A uitzendkrachten (-0,006).
- Hebben uitzendkrachten in de diagnosehoofdgroepen algemeen (-0,074), bloed (-0,137), dermatologisch (-0,116), endocrinologisch (-0,096), graviditeit, bevalling en kraambed (-0,075), horen > oor (-0,051), locomotoor (-0,086), neurologisch (-0,104), psychisch (-0,101), respiratoir (-0,089), spijsvertering (-0,092), urogenitaal (-0,087) en visus > oog (-0,227) een lagere kans op uitstroom dan uitzendkrachten met de diagnosehoofdgroep cardiovasculair.

Voor de continue variabelen is de interpretatie van de kanselasticiteiten een stuk lastiger. We zullen beginnen met leeftijd. Als namelijk de functie  $\ln(70\text{-leeftijd})$  met de waarde 1 stijgt dan neemt de kans op uitstroom met 0,071 toe. Aan de hand van een voorbeeld zullen we deze formule illustreren. Stel we willen de kans op uitstroom vergelijken tussen twee uitzendkrachten. Eén uitzendkracht is 18 en een ander is 55. Er zit dus een verschil van 37 jaar tussen beide. Verder nemen we aan dat alle overige kenmerken van beide uitzendkrachten gelijk zijn. Dan rekenen we als volgt de elasticiteit uit:

$$\text{kanselasticiteit} = 0,071 * \{\ln(70 - 18) - \ln(70 - 55)\} \approx 0,09$$

Dus de uitzendkracht van 18 heeft een hogere uitstroombkans (0,09) dan de uitzendkracht van 55.

Voor de variabele duur geldt een zelfde redenatie. Als namelijk de functie  $\ln(450\text{-duur})$  met de waarde 1 stijgt dan neemt de kans op uitstroom met 0,401 toe.

### *Risicogroepen*

Op basis van de kanselasticiteiten van de discrete variabelen kunnen we stellen dat met name een verandering van diagnosehoofdgroep de kans op uitstroom doet veranderen. Vervolgens heeft geslacht het grootste effect op de kans op uitstroom. Als laatste heeft fase (behoudens fase B/C) een significant effect op de uitstroom, maar dit effect is kleiner dan dat van diagnosehoofdgroep en geslacht. De mate van arbeidsongeschiktheid blijkt niet van invloed op de kans op uitstroom.

Op basis van de kanselasticiteiten van de continue variabelen kunnen we stellen dat beide variabelen een significante invloed op de kans van uitstroom hebben. Hoe ouder mensen zijn, hoe lager hun kans op uitstroom volgens de eerder genoemde formule. Hetzelfde geldt voor duur. Hoe langer uitzendkrachten in de WAO zitten hoe kleiner de kans op uitstroom.

### *Extra analyse*

Om de invloed van combinaties van kenmerken op de kans op uitstroom te bekijken, voeren we een tweede analyse uit. Alle mogelijke 2-dimensionale combinaties van kenmerken worden nu als verklarende variabelen in een Logit-model gestopt, zoals leeftijd \* geslacht, leeftijd \* duur etcetera. Zodoende kunnen we risicogroepen per kruising van kenmerk aanwijzen. Mate van arbeidsongeschiktheid wordt buiten dit model gelaten, vanwege een insignificante invloed in het eerdere model.

Om het aantal 2-dimensionale combinaties van variabelen beperkt te houden, delen we de 14 diagnosehoofdgroepen op in 3 interessante diagnosehoofdgroepen. Deze groepen zijn:

- psychisch;
- locomotoor;
- overig.

De eerste twee groepen zijn interessant om afzonderlijk te analyseren omdat dit de meest vastgestelde diagnoses zijn voor uitzendkrachten in de WAO die voor 2003 ingestroomd zijn.

Verder moeten we per combinatie van variabelen waar een dummy-variabele in voorkomt een referentiegroep aanwijzen. Op basis van de eerdere analyse kiezen we in eerste instantie voor de volgende referentiegroepen:

- Geslacht \* Leeftijd: Vrouw \* Leeftijd.
- Geslacht \* Fase: Vrouw \* Fase A.
- Geslacht \* Duur: Vrouw \* Duur.
- Geslacht \* Diagnosehoofdgroep: Vrouw \* Overig.
- Leeftijd \* Fase: Leeftijd \* Fase A.

- Leeftijd \* Diagnosehoofdgroep: Leeftijd \* Overig.
- Fase \* Duur: Fase A \* Duur.
- Fase \* Diagnosehoofdgroep: Fase A \* Overig.
- Duur \* Diagnosehoofdgroep: Duur \* Overig.

Door deze referentiegroepen buiten beschouwing te laten houden we 36 combinaties van kenmerken over. Omdat enkele combinaties binnen Fase \* Diagnosehoofdgroep de schattingsresultaten verstoren door bijvoorbeeld een klein aantal waarnemingen binnen zo'n kruising, wordt er een vijftal combinaties buiten beschouwing gelaten. Hetzelfde geldt voor de kruising tussen geslacht en diagnosehoofdgroep. Hier wordt één combinatie verder buiten beschouwing gelaten. In totaal relateren we nu 30 combinaties van kenmerken en een constante aan de kans op uitstroom. Tabel B3.3 in bijlage 3 geeft de schattingsresultaten van dit model weer. Hieruit blijkt dat lang niet alle geschatte effecten significant zijn. Op basis van deze schattingsresultaten testen we of de combinaties binnen Fase \* Diagnosehoofdgroep gezamenlijk uit het model gelaten mogen worden. Dit blijkt inderdaad het geval te zijn. Tabel B3.4 in bijlage 3 geeft de schattingsresultaten zonder deze combinaties van kenmerken weer.

Tot slot wordt per overgebleven combinatie van variabelen gekeken welke combinatie binnen deze variabelen de hoogste kans op uitstroom oplevert<sup>29</sup>. Deze combinatie zal als referentiegroep gekozen worden voor de desbetreffende combinatie van variabelen. Dit levert de volgende referentiegroepen op:

- Geslacht \* Leeftijd: Vrouw \* Leeftijd.
- Geslacht \* Fase: Man \* Fase B/C.
- Geslacht \* Duur: Man \* Duur.
- Geslacht \* Diagnosehoofdgroep: Vrouw en Man \* Overig.
- Leeftijd \* Fase: Leeftijd \* Fase A.
- Leeftijd \* Diagnosehoofdgroep: Leeftijd \* Overig.
- Fase \* Duur: Fase A \* Duur.
- Duur \* Diagnosehoofdgroep: Duur \* Overig.

Tabel B3.5 in bijlage 3 geeft de uiteindelijke schattingsresultaten weer.

Uit deze schattingsresultaten rekenen we de kanselasticiteit per combinatie van kenmerken uit. Deze staat weergegeven in tabel B2.2.

---

<sup>29</sup> Uitgezonderd geslacht \* diagnosehoofdgroep vanwege schattingsproblemen.

Tabel B2.2 De kanselasticeiteiten per combinatie van kenmerk

Variabele	kanselasticeiteit
Constante	0,0799
Leeftijd * D geslacht man	-0,0010
Leeftijd * D fase B/C	-0,0015
Leeftijd * D intermediaire diensten	-0,0006
Leeftijd * D overige diensten	-0,0006
Leeftijd * Duur	-0,0000
Leeftijd * D psychisch	-0,0007
Leeftijd * D locomotoor	-0,0020
D Geslacht man * D fase A	-0,1407
D Geslacht man * D intermediaire diensten	-0,1065
D Geslacht man * D overige diensten	-0,0777
D Geslacht vrouw * D fase A	-0,1525
D Geslacht vrouw * D fase B/C	-0,0136
D Geslacht vrouw * D intermediaire diensten	-0,1366
D Geslacht vrouw * D overige diensten	-0,1027
D Geslacht vrouw * Duur	-0,0003
D Geslacht man * D psychisch	0,0281
D Geslacht man * D locomotoor	0,0977
D Geslacht vrouw * D psychisch	0,0367
D Geslacht vrouw * D locomotoor	0,0944
D Fase B/C * Duur	-0,0039
D Intermediaire diensten * Duur	-0,0004
D Overige diensten * Duur	-0,0010
Duur * D psychisch	-0,0003
Duur * D Locomotoor	-0,0002

Op basis van tabel B2.2 kunnen de volgende conclusies getrokken worden. Als alle overige kenmerken van uitzendkrachten in de WAO gelijk zijn dan:

- hebben mannelijke fase A uitzendkrachten (-0,1407), mannelijke intercedenten (-0,1065), mannelijke uitzendkrachten in overige diensten (-0,0777), vrouwelijke fase A uitzendkrachten (-0,1525), vrouwelijke fase B/C uitzendkrachten (-0,0136), vrouwelijke intercedenten (-0,1366) en vrouwelijke uitzendkrachten in overige diensten (-0,1027) een lagere kans op uitstroom dan mannelijke Fase B/C uitzendkrachten.
- hebben mannelijke uitzendkrachten met als diagnosehoofdgroep psychisch (+0,0281), mannelijke uitzendkrachten met als diagnosehoofdgroep locomotoor (+0,0977), vrouwelijke uitzendkrachten met als diagnosehoofdgroep psychisch (+0,0367) en vrouwelijke uitzendkrachten met als diagnosehoofdgroep locomotoor (+0,0944) een hogere kans om uit te stromen dan mannelijke en vrouwelijke uitzendkrachten in de diagnosehoofdgroep overig.

De grootste risicogroepen op basis van deze conclusies zijn dus vrouwelijke fase A uitzendkrachten ten opzichte van andere geslacht-fase combinaties en mannelijke en vrouwelijke uitzendkrachten in de diagnosehoofdgroep overig ten opzichte van andere geslacht-diagnosehoofdgroep combinaties.

De combinaties tussen de continue variabelen (duur en leeftijd) onderling en tussen de continue variabelen en de dummyvariabelen leveren een ander soort conclusie op dan bovenstaande conclusies. Hierbij moet er rekening mee gehouden worden dat buiten de genoemde combinatie van kenmerken de overige kenmerken van de uitzendkrachten gelijk zijn.

Allereerst bekijken we de combinatie tussen **leeftijd en geslacht**. Op basis van de kanselasticiteit in tabel B2.2 kan het volgende geconcludeerd worden. Stel dat twee uitzendkrachten in de WAO dezelfde leeftijd hebben. De ene uitzendkracht is een man en de andere een vrouw. Dan heeft de man een lagere kans om uit te stromen dan de vrouw ( $-0,0100 * \text{leeftijd}$ ). Hoe ouder de man en vrouw zijn, hoe groter dus het verschil in uitstroomkans. Een aanwijsbare risicogroep op basis van deze kruising zou dus de groep oudere mannen kunnen zijn.

De volgende combinatie die we bekijken is **leeftijd \* duur**. De kanselasticiteit (tabel B2.2) van deze variabele is erg klein, tot op vier decimalen afgerond zelfs gelijk aan nul. In werkelijkheid is deze kanselasticiteit licht negatief ( $-1,678 * 10^{-5}$ ). De interpretatie van deze kanselasticiteit is niet eenvoudig. We zullen aan de hand van kenmerken van fictieve uitzendkrachten met gelijke kenmerken, behoudens leeftijd en duur, proberen risicogroepen te onderscheiden. We bekijken vier fictieve uitzendkrachten in de WAO:

- Een jonge uitzendkracht die recent in de WAO is ingestroomd (leeftijd 24, duur 1 maand).
- Een jonge uitzendkracht die al een tijdje in de WAO zit (leeftijd eveneens 24, duur 60 maanden).
- Een oudere uitzendkracht die vrij recent in de WAO is ingestroomd (leeftijd 59, duur 3 maanden).
- Een oudere uitzendkracht die al langer in de WAO zit (leeftijd eveneens 59, duur 100 maanden).

Als eerste vergelijken we de twee jongere uitzendkrachten. Als volgt rekenen we de uitstroomkans van de lange duur jonge uitzendkracht (persoon 2) ten opzichte van de korte duur jonge uitzendkracht (persoon 1) uit:

$$\{-1,678 * 10^{-5}\} * \{leeftijd_{persoon2} * duur_{persoon2} - leeftijd_{persoon1} * duur_{persoon1}\}$$

De lange duur jonge uitzendkracht heeft een lagere kans om uit de WAO te stromen dan de korte duur jonge uitzendkracht ( $-0,024$ ).

Evenzo geldt voor de andere fictieve uitzendkrachten in de WAO:

- De korte duur oudere uitzendkracht ( $-0,003$ ) en de lange duur oudere uitzendkracht ( $-0,099$ ) hebben een kleinere kans om uit de WAO te stromen dan de korte duur jonge uitzendkracht. Het grootste risico zit bij oudere personen die reeds lange tijd in de WAO zitten.

Ten derde bekijken we de combinatie **leeftijd \* fase**. Op basis van de schattingsresultaten (tabel B.2.2) kunnen we stellen dat alleen fase B/C uitzendkrachten met een bepaalde leeftijd een significant lagere uitstroomkans hebben dan fase A uitzendkrachten met dezelfde leeftijd. Met behulp van de kanselasticiteit (tabel B2.2) kan dit verschil vastgesteld worden. Fase B/C uitzendkrachten met een bepaalde leeftijd hebben een

-0,0015 \* leeftijd lagere kans om uit te stromen dan fase A uitzendkrachten met dezelfde leeftijd. Naarmate deze leeftijd hoger is neemt dit verschil toe. Een aanwijsbare risicogroep op basis van deze kruising zou dus de groep oudere fase B/C uitzendkrachten kunnen zijn.

Eenzelfde redenatie geldt voor de combinatie **leeftijd \* diagnosehoofdgroep**.

Uitzendkrachten van een bepaalde leeftijd met als diagnosehoofdgroep psychisch (-0,0007 \* leeftijd) en diagnosehoofdgroep locomotoor (-0,0020 \* leeftijd) hebben een lagere kans om uit te stromen dan uitzendkrachten met als diagnosehoofdgroep overig, zo blijkt uit tabel B2.2. Een aanwijsbare risicogroep op basis van deze kruising zou dus de groep oudere uitzendkrachten met als diagnosehoofdgroep locomotoor kunnen zijn.

De vijfde combinatie die we bekijken is **geslacht \* duur**. Op basis van de kanselasticiteit in tabel B2.2 kunnen we stellen dat vrouwelijke uitzendkrachten die een bepaalde tijd in de WAO zitten een lagere kans op uitstroom hebben dan mannen die even lang in de WAO zitten (-0,0003 \* duur). Hoe langer ze in de WAO zitten hoe groter dit verschil. Een aanwijsbare risicogroep op basis van deze kruising zou dus de groep vrouwelijke uitzendkrachten die een lange tijd in de WAO zitten kunnen zijn.

Als zesde kijken we naar de combinatie **duur \* fase**. De kans op uitstroom van intercedenten die een bepaalde tijd in de WAO zitten blijkt niet significant te verschillen van de kans op uitstroom van fase A uitzendkrachten die even lang in de WAO zitten, zo laat tabel B3.5 ons zien. Uit tabel B2.2 blijkt dat fase B/C uitzendkrachten die een bepaalde tijd in de WAO zitten (-0,0039 \* duur) en uitzendkrachten in overige diensten die een bepaalde tijd in de WAO zitten (-0,0010 \* duur) een lagere kans op uitstroom hebben dan fase A uitzendkrachten die even lang in de WAO zitten. Hoe langer ze in de WAO zitten hoe groter dit verschil. Een aanwijsbare risicogroep op basis van deze kruising zou dus de groep fase B/C uitzendkrachten die een lange tijd in de WAO zitten kunnen zijn.

Tot slot kijken we naar de combinatie **duur \* diagnosehoofdgroep**. Tabel B2.2 laat zien dat uitzendkrachten met als diagnosehoofdgroep psychisch die een bepaalde tijd in de WAO zitten (-0,0003 \* duur) en uitzendkrachten met als diagnosehoofdgroep locomotoor die een bepaalde tijd in de WAO zitten (-0,0002 \* duur) een lagere kans op uitstroom hebben dan uitzendkrachten met als diagnosehoofdgroep overig die evenlang in de WAO zitten. Hoe langer ze in de WAO zitten hoe groter dit verschil. Een aanwijsbare risicogroep op basis van deze kruising zou dus de groep uitzendkrachten met als diagnosehoofdgroep psychisch die een lange tijd in de WAO zitten kunnen zijn.

Tabel B2.3 geeft alle risicogroepen die onderscheiden zijn per combinatie van kenmerk weer.

Tabel B2.3 Risicogroepen per combinatie van kenmerken

Combinatie van kenmerken	Risicogroep
Leeftijd * Geslacht	Oudere mannen
Leeftijd * Duur	Oudere WAO'ers die lange tijd in de WAO zitten
Leeftijd * Fase	Oudere fase B/C uitzendkrachten
Leeftijd * Diagnosehoofdgroep	Oudere WAO'ers met klachten aan het bewegingsapparaat
Geslacht * Duur	Vrouwelijke WAO'ers die lange tijd in de WAO zitten
Geslacht * Fase	Vrouwelijke fase A uitzendkrachten
Geslacht * Fase	Vrouwelijk en mannelijk eigen personeel
Geslacht * Diagnosehoofdgroep	Mannelijke dan wel vrouwelijke WAO'ers met overige klachten
Duur * Fase	Fase B/C uitzendkrachten die lange tijd in de WAO zitten
Duur * Diagnosehoofdgroep	WAO'ers met psychische klachten die lange tijd in de WAO zitten



## Bijlage 3 Methodologische verantwoording berekening risicogroepen

### Theoretische weergave Logit-model

Vergelijking b3.1 Een Binomiaal Logit-model

$$\Pr[Y_i = 1 | X_i] = \frac{\exp(X_i\beta)}{1 + \exp(X_i\beta)}$$

Hierin is:

Pr de kans

exp de exponentiele functie

$Y_i$  de te verklaren variabele (uitstroom/niet uitstroom)

$X_i$  de verklarende variabelen (geslacht, leeftijd, mate arbeidsongeschiktheid, duur, fase, diagnosehoofdgroep)

$\beta$  de te schatten parameters

Het idee achter het model is dat er een niet-geobserveerde continue variabele  $y$  is die als volgt wordt beschreven:

$$y_i^* = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_n x_n + \varepsilon_i$$

Deze variabele bepaalt de waarde van de waargenomen discrete variabele  $Y$  die aangeeft of iemand al dan niet uitstroomt. Dit gebeurt als volgt:

$$Y_i = 1 \text{ als } y_i^* > 0$$

$$Y_i = 0 \text{ als } y_i^* \leq 0.$$

## Schattingresultaten

Tabel B3.1 Eerste schattingsresultaten met het Logit-model

Variabele	Coëfficiënt	Significantie
Constante	-52,43	*
D geslacht_man	-0,19	*
D fase A	0,11	
D fase B/C	0,07	
D eigen personeel	-0,21	
Ln(70-Leeftijd)	1,28	*
Ln(450-Duur)	7,24	*
D gedeeltelijk AO	0,00	
D algemeen	2,77	*
D bloed	1,63	*
D cardiovasculair	4,10	*
D dermatologisch	2,01	*
D endocrinologisch	2,37	
D G., B. en K.	2,74	
D horen > oor	3,18	*
D locomotoor	2,55	*
D neurologisch	2,22	*
D psychisch	2,28	*
D respiratoir	2,49	*
D spijsvertering	2,45	*
D urogenitaal	2,53	*

\* Significant op het 95%-niveau.

Tabel B3.2 Uiteindelijke schattingsresultaten met het Logit-model

Variabele	Coëfficiënt	Significantie
Constante	-48,22	*
D geslacht_man	-0,19	*
D overig	-0,11	
D fase B/C	-0,04	
D eigen personeel	-0,32	*
Leeftijd	1,28	*
Duur	7,24	*
D algemeen	-1,33	*
D bloed	-2,47	*
D dermatologisch	-2,09	*
D endocrinologisch	-1,72	*
D G., B. en K.	-1,35	*
D horen > oor	-0,91	*
D locomotoor	-1,55	*
D neurologisch	-1,88	*
D psychisch	-1,82	*
D respiratoir	-1,61	*
D spijsvertering	-1,65	*
D urogenitaal	-1,57	*
D visus > oog	-4,10	*

\* Significant op het 95%-niveau.

tabel B3.3 Eerste schattingsresultaten Logit-model met combinaties van kenmerken

Variabele	Coëfficiënt	Significantie
Constante	-1,397	*
Leeftijd * D geslacht man	-0,015	*
Leeftijd * D fase B/C	-0,027	*
Leeftijd * D intermediaire diensten	-0,009	
Leeftijd * D overige diensten	-0,011	
Leeftijd * Duur	-0,000	*
Leeftijd * D psychisch	-0,009	*
Leeftijd * D locomotoor	-0,034	*
D geslacht man * D fase A	0,162	
D geslacht man * D fase B/C	2,674	*
D geslacht man * D intermediaire diensten	0,791	
D geslacht man * D overige diensten	1,384	*
D geslacht vrouw * D fase B/C	2,496	*
D geslacht vrouw * D intermediaire diensten	0,302	
D geslacht vrouw * D overige diensten	0,997	*
D geslacht man * duur	0,005	*
D geslacht man * D psychisch	0,478	
D geslacht man * D locomotoor	1,501	*
D geslacht vrouw * D psychisch	0,627	
D geslacht vrouw * D locomotoor	1,445	*
D fase B/C * Duur	-0,071	*
D intermediaire diensten * Duur	-0,007	
D overige diensten * Duur	-0,019	*
Duur * D psychisch	-0,007	*
Duur * D locomotoor	-0,005	*
D fase A * D psychisch	-0,037	
D fase A * D locomotoor	0,190	
D fase B/C * D psychisch	0,066	
D fase B/C * D locomotoor	0,273	
D overige diensten * D psychisch	-0,142	
D overige diensten * D locomotoor	0,186	

\* Significant op het 95%-niveau.

Tabel B3.4 Tweede schattingsresultaten met het Logit-model met combinaties van kenmerken

Variabele	Coëfficiënt	Significantie
Constante	-1,401	*
Leeftijd * D geslacht man	-0,015	*
Leeftijd * D fase B/C	-0,027	*
Leeftijd * D intermediaire diensten	-0,009	
Leeftijd * D overige diensten	-0,011	
Leeftijd * Duur	-0,000	*
Leeftijd * D psychisch	-0,009	*
Leeftijd * D locomotoor	-0,034	*
D geslacht man * D fase A	0,166	
D geslacht man * D fase B/C	2,767	*
D geslacht man * D intermediaire diensten	0,775	
D geslacht man * D overige diensten	1,311	*
D geslacht vrouw * D fase B/C	2,586	*
D geslacht vrouw * D intermediaire diensten	0,286	
D geslacht vrouw * D overige diensten	0,916	*
D geslacht man * Duur	0,005	*
D geslacht man * D psychisch	0,447	*
D geslacht man * D locomotoor	1,700	*
D geslacht vrouw * D psychisch	0,600	*
D geslacht vrouw * D locomotoor	1,640	*
D fase B/C * Duur	-0,071	*
D intermediaire diensten * Duur	-0,008	
D overige diensten * Duur	-0,019	*
Duur * D psychisch	-0,007	*
Duur * D locomotoor	-0,005	*

\* Significant op het 95%-niveau.

Tabel B3.5 De uiteindelijke schattingsresultaten met het Logit-model met combinaties van kenmerken

Variabele	Coëfficiënt	Significantie
Constante	1,445	*
Leeftijd * D geslacht man	-0,017	*
Leeftijd * D fase B/C	-0,026	*
Leeftijd * D intermediaire diensten	-0,010	
Leeftijd * D overige diensten	-0,011	
Leeftijd * Duur	-0,000	*
Leeftijd * D psychisch	-0,013	*
Leeftijd * D locomotoor	-0,037	*
D geslacht man * D fase A	-2,544	*
D geslacht man * D intermediaire diensten	-1,925	*
D geslacht man * D overige diensten	-1,406	*
D geslacht vrouw * D fase A	-2,756	*
D geslacht vrouw * D fase B/C	-0,246	
D geslacht vrouw * D intermediaire diensten	-2,469	*
D geslacht vrouw * D overige diensten	-1,856	*
D geslacht vrouw * Duur	-0,006	*
D geslacht man * D psychisch	0,508	*
D geslacht man * D locomotoor	1,766	*
D geslacht vrouw * D psychisch	0,664	*
D geslacht vrouw * D locomotoor	1,706	*
D fase B/C * Duur	-0,070	*
D intermediaire diensten * Duur	-0,007	
D overige diensten * Duur	-0,018	*
Duur * D psychisch	-0,005	*
Duur * D locomotoor	-0,004	*

\* Significant op het 95%-niveau

## Bijlage 4 Geïnterviewde personen

- De heer Lansu, UWV
  - Accountmanager uitzendbranche
- De heer Slikkerveen, Kenniscentrum GOC (Grafimedia)
  - ‘Grafici weer aan het werk’
- De heer Droppert, Wise up (Consultancy bureau Arbeidsmarkt)
  - ‘MAG’
- De heer Reitsma, Projectbureau Arboconvenant Universitair Medische Centra en Academische Ziekenhuizen
- De heer Van Rooij, PGGM
  - ‘Zorg voor werk’
- Mevrouw De Kroon, UWV
  - Pilot ‘RLW’ en ‘Metallennium’
- Mevrouw Kassies, SZW
- Mevrouw Van de Wiel, UWV
  - ‘Andersom’
- De heer Mulders, UWV
  - Project ‘jonge vrouwen met psychische klachten’

