



Samenvatting - IBO Geschikt voor de arbeidsmarkt

Mogelijkheden om de arbeidsparticipatie in de WIA te bevorderen

Publicatie brondocument	April	2017
Publicatie samenvatting	Juli	2017

Inhoudsopgave

Instroom arbeidsongeschikten	3
Arbeidsparticipatie in de WIA.....	3
<i>Inrichting wachttijd voor de WIA is niet optimaal vormgegeven.....</i>	<i>3</i>
<i>Re-integratieondersteuning niet altijd passend bij de beperkingen</i>	<i>4</i>
<i>Werken in de WIA wordt niet altijd een aantrekkelijk perspectief gevonden</i>	<i>5</i>
<i>Arbeidsmarkt ongunstig voor mensen in de WIA.....</i>	<i>5</i>
Omscholing en bijscholing kunnen arbeidsongeschiktheid voorkomen	6
Beleidsopties.....	7
<i>Beleidsthema 1: Voorkomen van instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen.....</i>	<i>7</i>
Optie 1.....	7
Optie 2, 3 en 4	7
Optie 5.....	8
<i>Beleidsthema 2: Werken beter mogelijk maken</i>	<i>8</i>
Optie 6.....	8
Optie 7	8
Optie 8.....	8
<i>Beleidsthema 3: Werken aantrekkelijker maken</i>	<i>8</i>
Optie 9.....	8
Optie 10.....	8
Optie 11.....	9
<i>Beleidsthema 4: Werkgeverschap aantrekkelijker maken</i>	<i>9</i>
Optie 12.....	9
Optie 13.....	9
Optie 14.....	9
Optie 15.....	9

Instroom arbeidsongeschikten

Momenteel zitten er in Nederland ongeveer 550.000 mensen in de WIA en de WAO. Het aantal mensen met een WAO-uitkering neemt de komende jaren af omdat deze regeling in 2006 is vervangen door de WIA. Er wordt verwacht, ondanks een onverwachte stijging van de WIA-instroom in 2016, dat het totaal aan arbeidsongeschikten de komende jaren gelijk zal blijven.

De WIA kent twee doelen:

1. Het stimuleren dat mensen met een arbeidsbeperking werken naar vermogen
2. Het bieden van inkomensbescherming bij arbeidsongeschiktheid

Daarnaast voorziet de WIA in zowel een uitkering als prikkels voor werkgevers en werknemers gericht op arbeidsparticipatie.

De introductie van de WIA heeft in combinatie met andere maatregelen – *verlenging loondoorbetaling bij ziekte, de Wet verbetering poortwachter en de modernisering van de Ziektewet* – geleid tot een daling van het ziekteverzuim en de instroom in de WIA. De jaarlijkse instroom is afgenomen van rond 100.000 gerechtigden in 2000 (WAO) tot circa 40.000 nu (WIA). De afname van de instroom is niet gepaard gegaan met een stijging van de werkloosheid.

Als we kijken naar de mate waarin mensen in de WIA werken dan geeft 29% van de uitkeringsgerechtigden in de WGA 80-100 aan te kunnen werken als rekening gehouden wordt met hun gezondheidssituatie. Momenteel heeft 8% van deze groep een baan. Ook het feit dat van de mensen die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn verklaard, minder dan de helft werkt, suggereert dat er ruimte is voor verbetering.

Het hebben van betaald werk betekent niet alleen een hoger inkomen voor mensen met een arbeidsbeperking, maar ook een actievere deelname aan de samenleving in bredere zin. Daarnaast kan werk een positieve bijdrage leveren aan de fysieke en mentale gezondheid van mensen. Tegen deze achtergrond wordt geanalyseerd of en hoe de arbeidsparticipatie van de arbeidsongeschikten met een werknemersverzekering kan worden vergroot.

Arbeidsparticipatie in de WIA

De analyse richt zich op het identificeren van belemmeringen voor arbeidsparticipatie. De analyse leidt tot de volgende observaties die suggereren dat er inderdaad ruimte is voor verhoging van de arbeidsparticipatie:

Inrichting wachttijd voor de WIA is niet optimaal vormgegeven

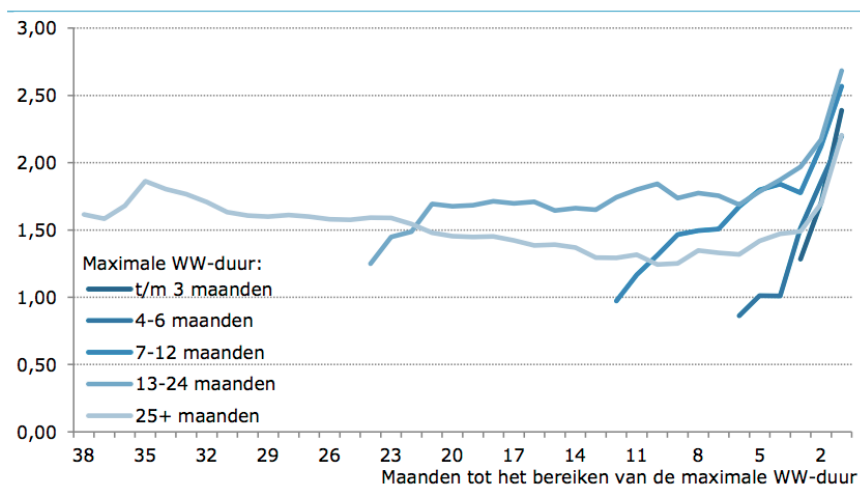
- Er dient meer voorkomen te worden dat mensen in een arbeidsongeschiktheidsregeling instromen. Kan de route naar de WIA niet worden verbeterd?
- Werkgevers ervaren de balans tussen werkgevers- en werknemersverplichtingen soms als scheef. Dit speelt bijvoorbeeld als de werkgever twijfelt aan de ziekte of aan de oprechtheid waarmee de werknemer meewerkt aan zijn re-integratie. Werknemers hebben daarentegen vaak weinig financieel belang om zo snel mogelijk een werk- hervattingspoging te doen als ze ziek zijn, omdat ze doorgaans 100% van hun loon doorbetaald krijgen gedurende de eerste 6 of 12 maanden ziekte.
- Meer dan de helft (!) van de mensen die de WIA instromen, is afkomstig uit de Ziektewet (ZW). De meesten van hen hebben geen werkgever meer, maar zijn ziek uit dienst gegaan of zijn ziek geworden toen zij reeds werkloos waren en een WW- uitkering ontvingen. Deze groep onderneemt in de praktijk

weinig werkherhervattingspogingen, re-integreren minder vaak en minder snel en stromen uiteindelijk vaker in de WIA dan op grond van hun gezondheidskenmerken mag worden verwacht. Dit komt onder andere door het ontbreken van een band met de werkgever.

- Beter melden in de Ziektewet heeft voor mensen een negatieve financiële consequentie omdat dan het recht op arbeidskorting vervalt. Noch vanuit het oogpunt van inkomensbescherming, noch vanuit het oogpunt van werkherhervattingsprikkels is dat logisch.

Figuur 5.2

Stijging van het aantal ziekmeldingen van WW-gerechtigden bij het bereiken van de maximale WW-duur (percentage per maand)



WW'ers zijn gegroepeerd op basis van hun maximale WW-duur: tot en met 3 maanden, 4 t/m 6, 7 t/m 12, 13 t/m 24 maanden, en meer dan 24 maanden.

Bron: UWV

Re-integratieondersteuning niet altijd passend bij de beperkingen

- Zieke werknemers met dezelfde aandoening en dezelfde resterende mogelijkheden kunnen in verschillende uitkeringsregimes terecht kunnen komen. Het verlies aan verdien capaciteit is verzekerd maar vanuit de doelstelling om mensen te prikkelen en te helpen om hun resterende mogelijkheden te benutten is dat niet altijd logisch. De re-integratieverplichtingen en –instrumenten zijn gekoppeld aan het uitkeringsregime. Bovendien verschillen ook de financiële prikkels om werk te hervatten sterk tussen de verschillende regimes.
- Werkzoekende 35-minners zijn voor ondersteuning bij hun re-integratie aangewezen op de dienstverlening voor WW'ers of mensen in de bijstand, terwijl gebleken is dat de WW-dienstverlening niet effectief is voor deze specifieke groep mensen met gezondheidsklachten.
- Voor mensen in de WGA 80-100 wordt nauwelijks re-integratie ingezet, terwijl een deel van deze groep wel arbeidsmogelijkheden heeft. Ongeveer 70% van de mensen die instromen in de WGA 80-100 wordt om arbeidskundige redenen volledig arbeidsongeschikt verklaard. Dat wil zeggen dat zij medisch gezien benutbare mogelijkheden hebben. Van ongeveer 40% van deze 70% kan worden vastgesteld dat zij nog wel regulier werk kunnen doen. De overige 60% heeft waarschijnlijk wel arbeidsvermogen in de zin van de Participatiewet, maar kan niet meer zelfstandig het minimumloon (per uur) verdienen. Er is voor deze mensen echter geen instrument beschikbaar, zoals loonkostensubsidie of loondispensatie, waarmee zij hun arbeidsvermogen te gelde kunnen maken op de reguliere arbeidsmarkt.

- Kenmerkend voor mensen in de WGA 80-100 die om arbeidskundige redenen volledig arbeidsongeschikt worden verklaard is dat ze over het algemeen laag opgeleid zijn. Tweederde van hen heeft geen startkwalificatie. Dit is veel meer dan in de werkzame beroepsbevolking waar circa 25% geen startkwalificatie heeft. Bij- of omscholing speelt echter nauwelijks een rol in de WIA, terwijl dit voor circa 15% van deze mensen in de WGA 80-100 een manier zou kunnen zijn om uit de arbeidsongeschiktheid te komen.

Werken in de WIA wordt niet altijd een aantrekkelijk perspectief gevonden

- Uit de analyse blijkt dat mensen in de WGA 35-80 in de vervolgfase een groot inkomensverschil ervaren tussen werken en niet-werken:
 - o De arbeidsparticipatie in de WGA 35-80 is eind 2015 43%
 - o Het is niet aannemelijk dat een (nog) grotere financiële prikkel voor deze groep effect heeft op hun participatie
- Voor de grote groep mensen in de WGA 80-100 leidt (meer) werken daarentegen tot minder extra besteedbaar inkomen in vergelijking met de WGA 35-80. Dit komt onder meer doordat altijd 70% van hun arbeidsinkomen wordt verrekend met hun WGA-uitkering. Een grotere financiële prikkel van werken zou de arbeidsparticipatie van deze groep kunnen vergroten.
- De financiële prikkels worden door mensen in de WGA als oneerlijk ervaren. Als ze hun best doen om ondanks hun beperkingen naar vermogen te werken en carrière te maken, dan levert dat hun vanwege de inkomstenverrekening een veel minder grote inkomensvoortgang op dan hun gezonde collega's. Daarnaast wordt niet iedereen in de praktijk aangesproken op zijn resterende mogelijkheden. Bijvoorbeeld mensen die nog regulier werk zouden kunnen doen, maar die 80 tot 99% arbeidsongeschikt worden verklaard vanwege een hoog inkomen in het verleden.
- Het risico op een herbeoordeling en het verlies van de uitkering blijkt uitkeringsgerechtigden ervan te weerhouden om meer te werken dan hun door UWV vastgestelde resterende verdien capaciteit. Voor mensen in de WGA 80-100 kan dat betekenen dat ze terughoudend zijn om überhaupt te gaan werken.
- Mensen in de WIA zijn bovendien vaak onzeker over hun mogelijkheden om aan het werk te blijven, gegeven hun gezondheidsklachten en de vaak tijdelijke aard van hun werk. De WIA-uitkering is daarom een belangrijke inkomenszekerheid in hun leven. Door mensen meer zekerheid te bieden over het behoud van hun recht op een WIA-uitkering kunnen zij worden verleid om (meer) te gaan werken, of daartoe althans een poging te doen.

Arbeidsmarkt ongunstig voor mensen in de WIA

- Werkgevers kunnen voor instromers in de WGA in totaal 12 jaar financieel verantwoordelijk zijn: twee jaar loondoorbetaling en tien jaar toerekening van WGA-lasten.
- Werkgevers zijn verplicht om zich in te spannen voor de re-integratie van hun zieke werknemers. Een keerzijde van de verplichtingen van werkgevers is dat ze ook een prikkel vormen voor risicoselectie bij het aannemen en afstoten van personeel met een gezondheidsrisico.
- Ook kunnen werkgevers risico's ontwijken door de keuze van contractvorm van arbeidsrelaties. Er zijn aanwijzingen dat werkgevers dit toepassen.
- Als belemmeringen voor het in dienst nemen van mensen met een gezondheidsbeperking noemen werkgevers als belemmering dat het werk zich niet leent voor uitvoering door mensen met een arbeidsbeperking en dat het hoge kosten, financiële risico's en administratieve rompslomp met zich meebrengt. Mensen met een arbeidsbeperking of een (vermeend) verhoogd risico op ziekteverzuim hebben daardoor een zwakke positie op de arbeidsmarkt en blijven vooral aangewezen op vormen van flexibele arbeid met slechtere arbeidsvoorwaarden.

- Werkgevers zijn daarnaast in een recessie risicomijdend; ze hadden vanwege de hoge werkloosheid tijdens de crisis ook meer ruimte om selectie toe te passen. Dit is een belangrijke reden dat tussen 2008 en 2014 de arbeidsparticipatie van de WIA-groepen is gedaald.
- Tot slot kan de banenafpraak uit het Sociaal Akkoord ook een reden zijn dat de kansen op arbeidsparticipatie voor mensen in de WIA onder druk staan. De extra banen zijn bedoeld voor mensen uit de doelgroep baangarantie, waar uitkeringsgerechtigden in de WIA niet onder vallen. Werkgevers hebben twee redenen om mensen uit de doelgroep baangarantie te verkiezen boven WIA-gerechtigden met een vergelijkbare beperking
 - o Ten eerste tellen mensen uit de doelgroep mee voor de banenafpraak en mensen uit de WIA niet
 - o Ten tweede zijn voor deze doelgroep instrumenten zoals loonkostensubsidie beschikbaar die niet ingezet kunnen worden voor mensen in de WIA

Omscholing en bijscholing kunnen arbeidsongeschiktheid voorkomen

Uit onderzoek van De Jong et al. (2015) blijkt dat mensen in de WGA 80-100 die medisch gezien benutbare mogelijkheden hebben over het algemeen laag zijn opgeleid. Tweederde van hen heeft geen startkwalificatie. Dat is veel meer dan in de werkzame beroepsbevolking waar circa 25% geen startkwalificatie heeft. Een lage opleiding vergroot de kans, bij gegeven medische beperkingen, dat er onvoldoende functies te duiden zijn bij de claimbeoordeling. Laagopgeleiden worden dus sneller volledig arbeidsongeschikt verklaard.

De mogelijkheden van bij- of omscholing spelen momenteel **nauwelijks** een rol in de WIA-claimbeoordeling. Bij het duiden van functies wordt uitsluitend gekeken naar algemeen gebruikelijke bekwaamheden, zoals basale beheersing van de Nederlandse taal en eenvoudig computergebruik, die binnen 6 maanden te verwerven zijn. Functies waarvoor een specifiekere opleiding of cursus nodig is, blijven buiten beschouwing. Om te onderzoeken wat het potentieel is van scholing is een dossiersimulatie uitgevoerd naar instromers in de WGA 80-100 met benutbare mogelijkheden. Daarbij is specifiek gekeken naar degenen met een opleidingsniveau tot maximaal afgerond MBO-3 of eindniveau HAVO/VWO (74% van de WGA 80-100 met benutbare mogelijkheden). Er zijn nieuwe arbeidskundige beoordelingen gedaan nadat mensen uit deze groep fictief waren bijgeschoold naar één logisch opleidingsniveau hoger, bijvoorbeeld van een niet-afgeronde vmbo-opleiding naar een wel afgeronde vmbo-opleiding, of van MBO-1 naar MBO-2 (startkwalificatie). Daarbij is de richting van het bestaande opleidingsniveau aangehouden voor zover dat relevant was. Daarnaast zijn er nieuwe arbeidskundige beoordelingen gedaan nadat mensen fictief waren omgeschoold op hun eigen opleidingsniveau, maar in een andere richting. Bijvoorbeeld van vmbo-technisch naar vmbo-agrarisch of vmbo-commercieel.

Omscholing of bijscholing blijkt voor ongeveer 15% van de mensen in deze groep nuttig te zijn, in de zin dat ze na scholing ten minste 3x3 functies kunnen vervullen. **In bijna alle gevallen zouden zij dan WIA 35-min worden verklaard en geen WIA-uitkering krijgen.** Door hun om- of bijscholing zouden ze echter ook daadwerkelijk betere arbeidsmarktperspectieven krijgen; in die zin wijkt deze simulatie af van de vorige twee, waarin enkel de toelatingscriteria voor de WIA werden aangescherpt. Deze 15% moet wel worden geïnterpreteerd als een bovengrens: het is namelijk niet zeker dat scholing voor deze mensen in de praktijk ook haalbaar is. In de dossiersimulatie is geen inschatting gemaakt of mensen qua cognitieve capaciteiten in staat zijn om zich bij of om te scholen.

In de meeste gevallen waarin bijscholing zinvol is, betreft het scholing naar (afgerond) VMBO- of MBO-1-niveau. Bijscholing van mensen op vmbo- of MBO-1-niveau tot startkwalificatieniveau (MBO-2) is minder vaak van invloed op de functieduiding en claimbeoordeling. Daarnaast blijkt dat mensen waarvoor bij- of omscholing van invloed is op de claimbeoordeling, meestal al 1 of 2 functies uit CBBS konden vervullen zonder scholing. Scholing helpt dus mensen die relatief dichtbij de grens van het huidige 3x3-criterium zitten.

Beleidsopties

Er worden door de IBO 15 beleidsopties, geclusterd in vier beleidsthema's voorgesteld. De voorgestelde opties proberen zo gericht mogelijk de arbeidsparticipatie te stimuleren of te faciliteren. De opties kunnen in principe ook afzonderlijk van elkaar worden gekozen. Combinaties van opties die verschillen in aangrijpingspunt zouden extra effect kunnen sorteren doordat zowel de prikkels om (meer) te gaan werken als de baankansen voor de doelgroep tegelijkertijd verbeteren. Opties kunnen ook zo worden gecombineerd dat het budgettaire beslag beperkt is, of uiteindelijk een besparing resulteert. Omdat de effecten van opties niet altijd bekend zijn, zijn sommige opties in eerste instantie vormgegeven als kleinschalige experimenten.

De beleidsopties omvatten geen radicale wijziging van het Nederlandse stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid. De internationaal vergelijkende analyse die voor dit IBO is uitgevoerd laat zien dat andere landen niet significant beter scoren dan Nederland. Dit rechtvaardigt **geen** grote stelselwijziging.

Beleidsthema 1: Voorkomen van instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen

De opties in dit cluster richten zich op de periode van ziekte voorafgaand aan de WIA en op de WIA-claimbeoordeling. De opties in dit cluster richten zich zowel voor de vangnetters als voor de werknemers die na de loondoorbetalingsperiode bij de WIA-poort aankomen:

Optie 1

Optie 1 beperkt de bovenwettelijke aanvullingen waardoor zieke werknemers een groter financieel belang krijgen om hun werk zo snel mogelijk te hervatten. Bovendien kunnen lagere aanvullingen bijdragen aan een groter draagvlak van het stelsel onder werkgevers en het risico verminderen dat werkgevers effectief gebleken prikkels ontwijken via tijdelijke contracten of zzp'ers.

Optie 2, 3 en 4

Opties 2, 3 en 4 grijpen aan op de Ziektewet en versterken de ondersteuning en prikkels voor een snelle werkhervatting van vangnetters. Vangnetters zonder werkgever ondernemen in de praktijk weinig werkhervattingspogingen, re-integreren minder vaak en minder snel en stromen uiteindelijk vaker in de WIA dan op grond van hun gezondheidskenmerken mag worden verwacht.

- Bij optie 2 krijgen vangnetters intensievere verzuimbegeleiding van UWV dan wel van hun voormalige werkgever.
- Bij optie 3 wordt de periode voor de WIA-poort minder lang en worden de werkhervattingsprikkels voor mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard, versterkt, doordat de mogelijkheid van afwisselende WW- en ZW-uitkeringen wordt beperkt.
- Bij optie 4 wordt het recht op de arbeidskorting en inkomensafhankelijke combinatiekorting voor vangnetters zonder werkgever afgeschaft, zodat hun ZW-uitkering niet meer hoger is dan hun eventuele WW-uitkering die ze ontvangen als ze zich beter melden.

Optie 5

Optie 5 scherpt de WIA-claimbeoordeling aan waardoor degenen met relatief goede arbeidsmogelijkheden een lager arbeidsongeschiktheidspercentage krijgen. Een deel van de mensen die nu in de WGA 80-100 of IVA terechtkomen, zal een beoordeling WGA 35-80 krijgen en een deel zal 35-min worden verklaard. In deze regimes zijn de prikkels tot werkherleving groter.

Beleidsthema 2: Werken beter mogelijk maken

De opties in dit cluster zijn gericht op het bieden van meer ondersteuning bij de re- integratie aan mensen in de WIA zodat hun perspectief op werk groter wordt:

Optie 6

Optie 6 beoogt mensen bij of om te scholen opdat er voor hen meer functies binnen bereik komen en zij geen (of een kleiner) beroep hoeven te doen op de WIA. Maximaal 15% van de mensen met benutbare mogelijkheden in de WGA 80-100 zou via bij- of omscholing voldoende reguliere functies kunnen uitoefenen. De effectiviteit van de inzet van scholing voor deze groep is nog onbekend terrein, daarom wordt in optie 6 voorgesteld om te starten met een experiment.

Optie 7

Optie 7 stelt een grotere inzet op re-integratie voor, waardoor er ook re- integratieondersteuning komt voor groepen die deze nu niet of nauwelijks ontvangen (WGA 80-100, WIA 35-min). Onderdeel van deze optie is een structureel programma voor experimenten en pilots op het gebied van re- integratie en activering om de kennistekorten over effectieve interventies te verkleinen.

Optie 8

Optie 8 scherpt de re-integratieverplichtingen in de WIA aan. Het beheersen van de Nederlandse taal en basale computervaardigheden zijn belangrijke basisvaardigheden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Om re-integratie te vergemakkelijken, wordt voorgesteld om expliciet vast te leggen dat WIA- gerechtigden verplicht zijn om zich in te spannen om minimaal deze vaardigheden te gaan beheersen.

Beleidsthema 3: Werken aantrekkelijker maken

De opties in dit cluster zijn gericht op het versterken van het uitgangspunt van de WIA dat werken loont en dat mensen naar vermogen participeren.

Optie 9

Optie 9 stelt voor om mensen met restverdiencapaciteit (1-20%) in de WGA 80-100 en IVA dezelfde participatieprikkels te geven als nu al gelden voor de mensen in de WGA 35-80. Dit betreft mensen die nog reguliere arbeid kunnen verrichten, maar die dankzij een hoog inkomen in het verleden minstens 80% van hun vroegere verdiencapaciteit hebben verloren. De WGA 35-80 wordt dan WGA 35-99. Voor mensen die geen restverdiencapaciteit hebben in reguliere arbeid (100% arbeidsongeschikt) verandert er niets. Zij komen in de WGA 100 of, indien duurzaamheid is vastgesteld, in de IVA.

Optie 10

Optie 10 probeert het knelpunt te adresseren dat mensen in de WIA terughoudend zijn om te gaan werken vanwege de kans op een herbeoordeling en daarmee het risico op verlaging of verlies van hun uitkering. Bij deze optie krijgen WGA'ers de zekerheid dat ze hun (recht op een) WIA-uitkering niet direct kwijtraken als ze aan het werk gaan. Het aantal herbeoordelingen van werkherlevers neemt hierdoor af.

De capaciteit die hierdoor vrijvalt bij verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van UWV kan worden ingezet voor meer gerichte professionele herbeoordelingen van mensen die geen werk- hervattingspoging ondernemen, maar die mogelijk wel voldoende hersteld zijn om te kunnen werken.

Optie 11

Optie 11 bevat verschillende varianten waarin de inkomstenverrekening en de hoogte van de WGA-vervolguitkering worden aangepast zodat het verschil in besteedbaar inkomen tussen werken en niet-werken wordt vergroot. Dit versterkt de prikkel om te participeren of te werken aan herstel.

Beleidsthema 4: Werkgeverschap aantrekkelijker maken

De opties in dit cluster maken het voor werkgevers aantrekkelijker om mensen met een WIA-uitkering in dienst te nemen en vergroten daarmee de baankansen voor deze groep:

Optie 12

Optie 12 verkort de periode waarin WGA-lasten worden toegerekend aan individuele werkgevers van 10 naar 5 jaar. Daardoor wordt het voor werkgevers minder risicovol om mensen uit kwetsbare groepen aan te nemen. Tegelijkertijd neemt de niet-productieve prikkel voor werkgevers af om via herbeoordelingen hun WGA-lasten te beperken. Vrijvallende capaciteit voor herbeoordelingen kan UWV inzetten voor meer professionele herbeoordelingen en intensievere monitoring gericht op vergroting van de arbeidsdeelname van WGA'ers.

Optie 13

Optie 13 maakt het voor werkgevers makkelijker om mensen uit de kwetsbare groep aan te nemen door werkgevers te ontzorgen. Voorbeelden van ontzorgen zijn het bieden van vervangingscompensatie bij ziekte gedurende 3 maanden, een permanente no-riskpolis voor werknemers die vanuit de WIA aan de slag gaan, een jobcoach en het uit handen nemen van papierwerk.

Optie 14

Optie 14 zorgt voor een gelijk speelveld qua participatiemogelijkheden tussen de doelgroep banenafpraak en de mensen in de WIA die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Deze WIA-groep wordt toegevoegd aan de doelgroep banenafpraak en de banenafpraak wordt verruimd, afhankelijk van de benodigde verhouding tussen de omvang van de doelgroep en het aantal te realiseren banen. Tevens wordt het ondersteunend instrumentarium geharmoniseerd.

Voor alle besproken opties geldt dat het belangrijk is dat het stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid voor zowel werknemers als werkgevers begrijpelijk blijft, zodat de ingebouwde participatieprikkel ook daadwerkelijk hun beoogde werking hebben.

Optie 15

Optie 15 voorziet daarom in verbetering van de informatievoorziening voor werkgevers en uitkeringsgerechtigden.