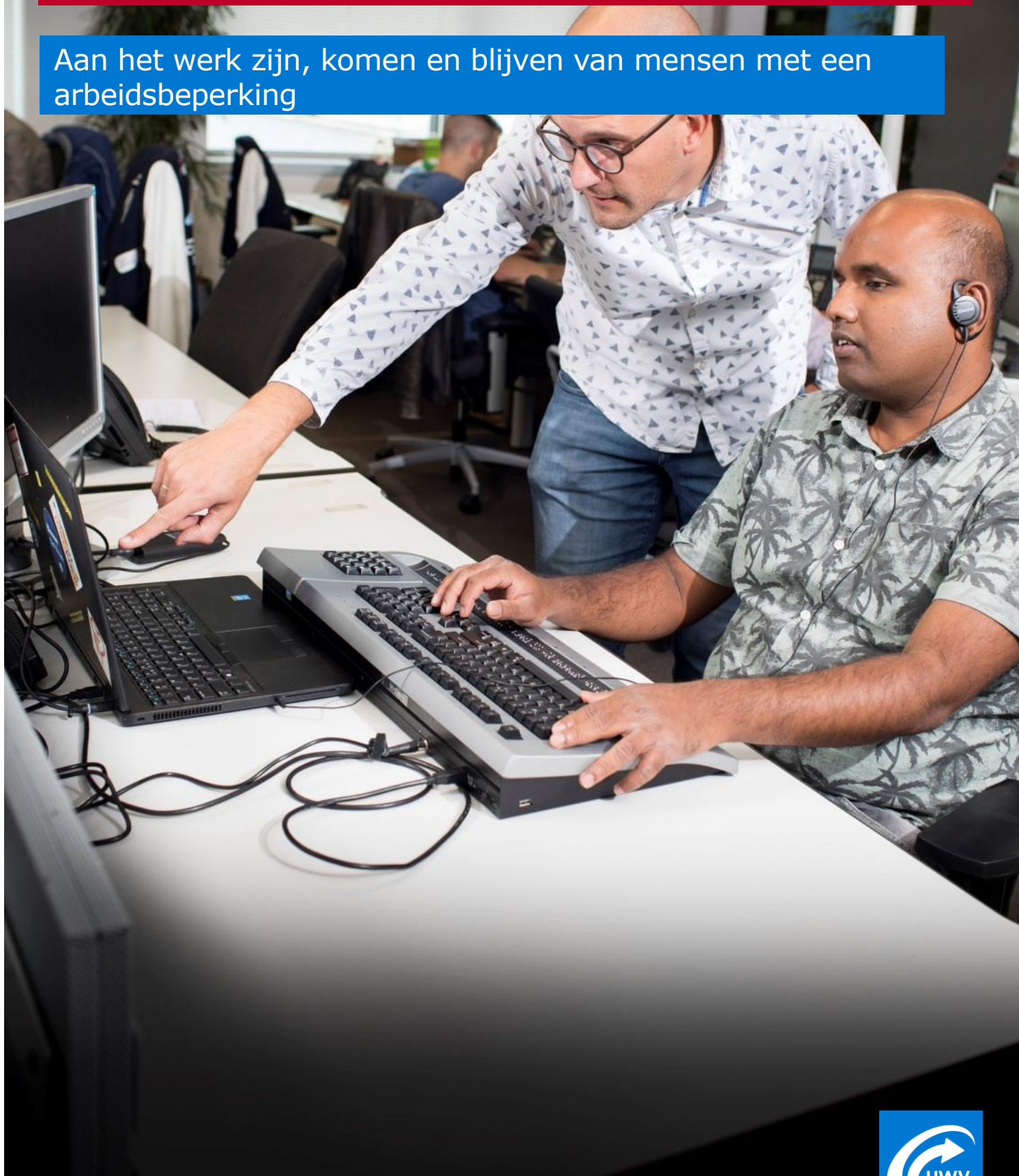


UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2020

Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking



Inhoudsopgave

1	Essentie van de monitor 2020	4
2	Volumeontwikkelingen Wajong	11
	Samenvatting	11
2.1	Inleiding	11
2.2	Volumeontwikkelingen in de Wajong	11
2.3	Kenmerken van de Wajong-populatie	14
2.4	Arbeidsparticipatie van de Wajong-populatie	15
2.5	Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen	16
3	Arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen	19
	Samenvatting	19
3.1	Inleiding	19
3.2	In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?	21
3.3	Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?	23
3.4	In hoeverre komen niet-werkende Wajongers aan het werk?	25
3.5	In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?	26
3.6	Arbeidsparticipatie Wajongers tijdens corona	29
4	Volumeontwikkelingen WIA/WAO	33
	Samenvatting	33
4.1	Inleiding	33
4.2	Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO	34
4.3	Kenmerken van WGA'ers en WIA 35-minners	36
4.4	Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking	38
4.5	Kenmerken van werkenden	39
4.6	Werken als zelfstandige	40
4.7	Arbeidsparticipatie WGA tijdens corona	41
5.	Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers	45
	Samenvatting	45
5.1.	Inleiding	45
5.2.	In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?	45
5.3.	In hoeverre komen niet-werkende voormalig werknemers aan het werk?	48
5.4.	In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?	49
6	Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters	50
	Samenvatting	50
6.1	Inleiding	50
6.2	In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?	50
6.3	In hoeverre komen niet-werkende voormalig vangnetters aan het werk?	52
6.4	In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?	54
7	Arbeidsparticipatie van Participatie-wetters in het doelgroepregister banenafpraak	55
	Samenvatting	55
7.1	Inleiding	56
7.2	Volumeontwikkelingen Participatiewetters in het doelgroepregister	58
7.3	Kenmerken van Participatiewetters in het doelgroepregister	59
7.4	In hoeverre zijn Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?	61
7.5	In hoeverre komen niet-werkende Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?	65
7.6	In hoeverre blijven Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?	66
7.7	Arbeidsparticipatie Participatiewetters in het doelgroepregister tijdens corona	69
8	Werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroep-register in dienst	72
	Samenvatting	72
8.1	Inleiding	72
8.2	Werkgevers met Wajongers, WGA'ers en Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst	73
8.3	Soorten werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst	73
8.4	Dynamiek werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst	76
Bijlage I	De Wajong	77
Bijlage II	Vormen van ondersteuning in de Wajong	79
Bijlage III	De Wet WIA	80
Colofon		82

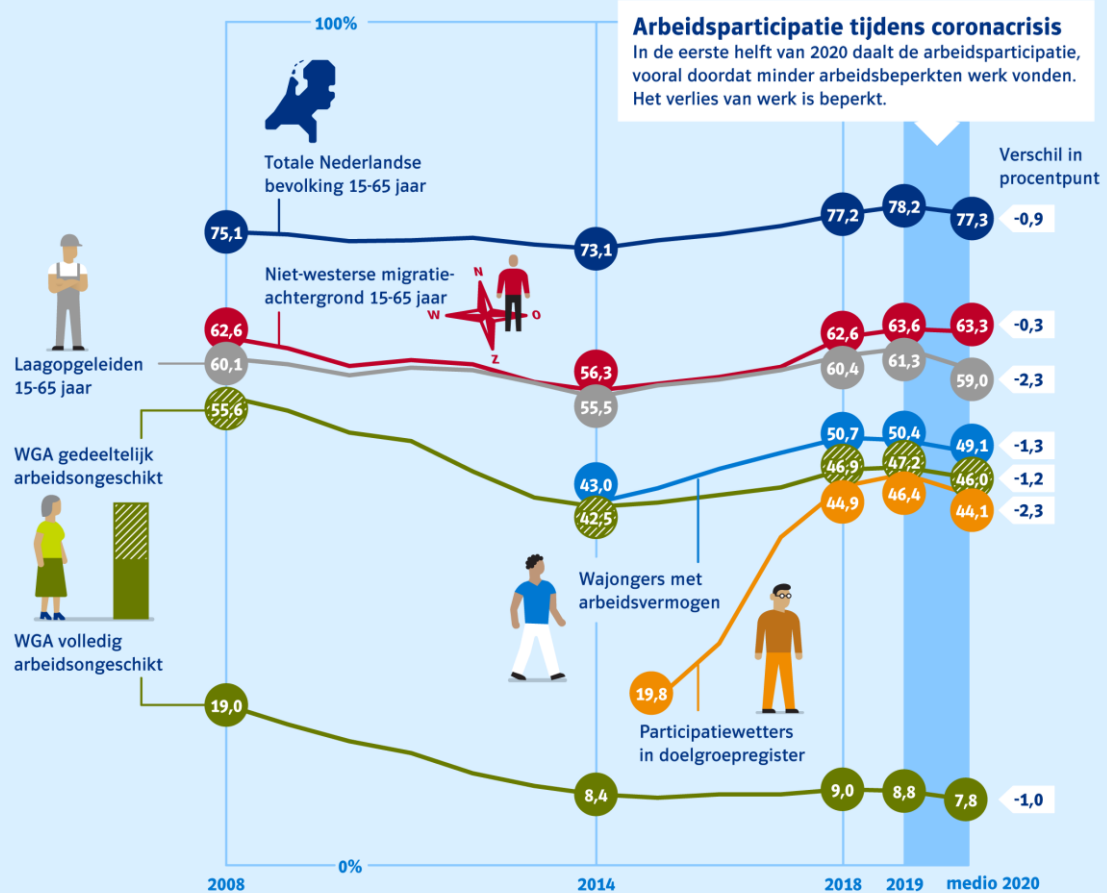
Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2020

UWV monitort de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Hoe vaak zijn, komen en blijven ze aan het werk?

Met uitzondering van de eerste figuur hebben de cijfers in deze infographic betrekking op de stand per eind 2019.

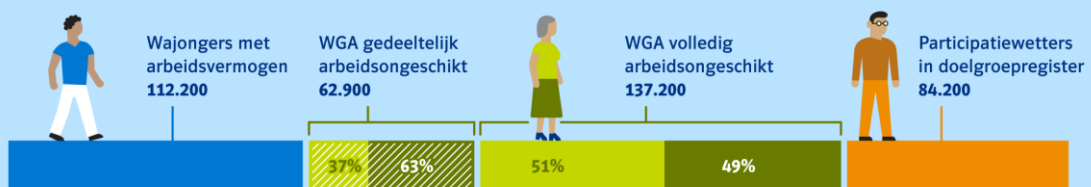
Arbeidsparticipatie 2008 - medio 2020

De arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten stijgt sinds 2014, maar het verschil met andere groepen blijft groot.



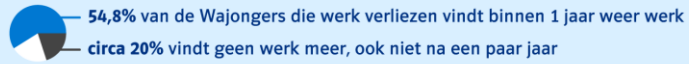
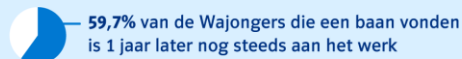
Volumes groepen arbeidsbeperkten

Voormalig werknemers (geel) Voormalig vangnetters (groen)



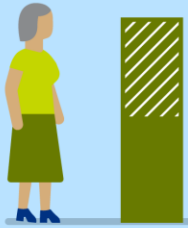
Wajongers met arbeidsvermogen

De arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen daalt t.o.v. eind 2018 licht, met 0,3 procentpunt.



WGA'ers

Ten opzichte van eind 2018 daalt de arbeidsparticipatie bij volledig arbeidsongeschikte WGA'ers licht met 0,2 procentpunt; bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte WGA'ers stijgt deze licht met 0,3 procentpunt. Daarbij werken voormalig werknemers ongeveer 2 keer zo vaak als voormalig vangnetters.



Voormalig werknemers
kunnen vaak bij oude werkgever aan de slag



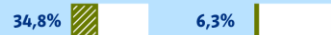
Voormalig vangnetters
moeten een nieuwe werkgever zoeken

Alle WGA'ers
eind 2019 aan het werk

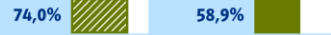
Gedeeltelijk arbeidsongeschikt Volledig arbeidsongeschikt



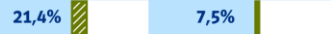
Gedeeltelijk arbeidsongeschikt Volledig arbeidsongeschikt



WGA'ers die een baan vonden
1 jaar later nog steeds aan het werk

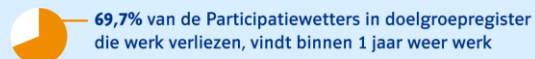
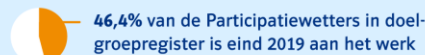


WGA'ers zonder baan bij instroom
binnen 1 jaar wel aan het werk



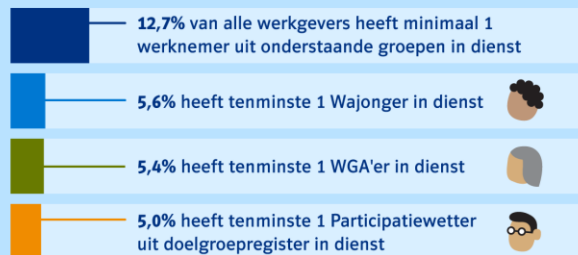
Participatiewetters in doelgroepregister

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen én geregistreerd staan in het doelgroepregister stijgt ten opzichte van eind 2018 met 2,5 procentpunt.



Weinig werkgevers hebben arbeidsbeperkten in dienst

Het aandeel werkgevers met een WGA'er, Wajonger of Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst blijft klein.



1. Essentie van de monitor 2020

Het overheidsbeleid richt zich op het stimuleren van werken naar vermogen en het bevorderen dat mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk gaan en blijven. Met deze UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2020 laten we zien hoe de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking zich ontwikkelt in de periode 2008 tot en met 2019¹. Normaliter richt de monitor zich op het voorafgaande afgeronde jaar, in dit geval 2019. Maar vanwege de actualiteit van de coronacrisis kunnen we er niet aan voorbijgaan om ook al iets te zeggen over de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie in 2020. We geven in deze monitor daarom ook een eerste blik op de ontwikkeling in de eerste helft van 2020.

We geven in de monitor inzicht in de dynamiek en de achterliggende factoren van arbeidsparticipatie door deze uiteen te rafelen in aan het werk zijn, komen en blijven. Op deze manier krijgen we inzicht in mogelijke knelpunten bij het bevorderen van de arbeidsparticipatie.

Focus op Wajongers, WGA'ers, WIA 35-minners en Participatiewetters in het doelgroepregister

In deze monitor staan vier groepen centraal. Ten eerste beschrijft de monitor de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers. De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap (deels) arbeidsongeschikt zijn of worden en daardoor niet kunnen werken of niet voldoende kunnen verdienen. Met de invoering van de Participatiewet stromen vanaf 2015 alleen nog jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben de Wajong in en daardoor zijn er inmiddels drie Wajong-regimes: de oWajong voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd vóór 2010, de Wajong 2010 (instroom 2010 t/m 2014) en de Wajong 2015 voor de instroom vanaf 2015. De focus van de monitor ligt op de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen.

Ten tweede beschrijft de monitor de arbeidsparticipatie van mensen die een uitkering krijgen vanuit de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), een van de twee regelingen in de WIA. Ten derde is er aandacht voor mensen van wie de aanvraag voor de WIA-uitkering is afgewezen, omdat hun inkomensverlies ten opzichte van het oude inkomen minder dan 35% is, de zogeheten WIA 35-minners. Van zowel WGA'ers als WIA 35-minners wordt verwacht dat ze gaan deelnemen aan de arbeidsmarkt en hun verdien capaciteit benutten. Ook de WAO'ers komen kort aan bod.

Ten vierde gaat de monitor in op de ontwikkelingen van de mensen die onder de Participatiewet vallen en die in het doelgroepregister voor de banenafpraak zijn opgenomen². In deze monitor duiden we ze aan als Participatiewetters in het doelgroepregister. Dit is een relatief nieuwe groep. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de toegang tot de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom en komen 'nieuwe' jonggehandicapten met arbeidsvermogen niet meer in aanmerking voor de Wajong. Zij vallen sindsdien onder de Participatiewet en onder de verantwoordelijkheid van gemeenten.

De groep Participatiewetters in het doelgroepregister voor de banenafpraak bestaat uit een aantal subgroepen:

- Mensen met een Indicatie banenafpraak.
- (Oud-)leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (Pro).
- Mensen van wie een aanvraag voor de Wajong 2015 is afgewezen, omdat ze geen arbeidsvermogen hebben, maar van wie (nog) niet vastgesteld kon worden of het ontbreken ervan duurzaam is.
- Mensen die via de Praktijkroute het doelgroepregister instromen. Het gaat hier om mensen bij wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemeting is vastgesteld dat ze op deze werkplek een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben. De Praktijkroute geldt vanaf 1 januari 2017.
- Mensen die alleen het wettelijk minimumloon kunnen verdienen dankzij een voorziening. Deze groep bestaat uit mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en alleen dankzij deze voorziening het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Zonder voorziening kunnen zij dat niet.

In de monitor kijken we ook naar de verschillen tussen deze subgroepen.

Ten slotte besteden we aandacht aan werkgevers die Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst hebben.

¹ De bron van de cijfers over de arbeidsparticipatie van mensen die werken in loondienst zijn de dienstverbanden die in de polisadministratie zijn geregistreerd. De polisadministratie is het gegevensregister van alle inkomstenverhoudingen in Nederland.

² Voor de afbakening van deze groep sluiten we aan bij de indeling in groepen die UWV gebruikt voor onder andere de factsheets banenafpraak. Voor mensen met een arbeidsbeperking die in het doelgroepregister staan, geldt de zogenaamde banenafpraak. Begin 2026 moeten er 125.000 banen zijn bijgekomen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Het beeld in 2019

Aantal mensen met arbeidsongeschiktheidsuitkering stijgt

Eind 2019 ontvingen 808.500 mensen een uitkering in het kader van de Wajong, de WIA of de WAO (zie tabel 1.1). Het totale aantal uitkeringen schommelde een decennium rond de 800.000. De laatste drie jaar zien we echter een geleidelijke stijging. De toename is grotendeels veroorzaakt door de verhoging van de pensioenleeftijd, die in 2019 is gestegen tot 66 jaar en 4 maanden. De verhoging van de pensioenleeftijd heeft twee gevolgen voor het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ten eerste werken oudere werknemers langer door waardoor ze een iets hogere kans op arbeidsongeschiktheid hebben. Dit leidt tot meer instroom in de WIA. Het tweede gevolg is dat het ook langer duurt voordat mensen uitstromen wegens het bereiken van de pensioenleeftijd: onder gelijke omstandigheden neemt de gemiddelde uitkeringsduur toe (WAO, WIA en Wajong). Beide factoren zorgen voor een geleidelijke stijging van het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De samenstelling van de populatie met een arbeidsongeschiktheidsuitkering verandert door diverse wijzigingen in de wet- en regelgeving. In 2017 waren er voor het eerst meer mensen met een WIA-uitkering dan met een WAO-uitkering. Mensen met een WIA-uitkering vormen nu de grootste groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De WIA is ingevoerd in 2006 en is nog een bestand in opbouw. Het aantal mensen dat instroomt is hoger dan het aantal dat uitstroomt en hierdoor neemt het aantal WIA-uitkeringen nog steeds toe. De relatief lage uitstroom uit de WIA komt doordat veel mensen de pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. De komende jaren zal deze uitstroom verder toenemen. Pas na 2040 zal het aantal lopende WIA-uitkeringen stabiliseren. De toegang tot de WAO is per 2006 gesloten, waardoor het aantal WAO-uitkeringen logischerwijs daalt. Vanaf 2015 daalt het aantal mensen met een Wajong-uitkering, doordat de Wajong sinds 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk is voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

Tabel 1.1 Aantal lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, 2008–2019

(x 1.000)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
WAO	558,0	521,7	486,3	443,9	406,2	373,1	343,0	315,1	293,0	272,6	253,6	236,5
WIA	59,5	82,8	110,1	138,4	161,8	186,5	209,6	229,6	253,3	276,9	302,4	327,5
WGA volledig	33,9	47,0	60,4	73,8	84,6	95,4	104,4	110,2	116,6	123,1	130,3	137,2
WGA gedeeltelijk	11,7	15,7	21,5	28,6	34,3	39,6	43,9	47,4	51,7	55,7	59,3	62,9
IVA*	13,9	20,1	28,2	36,0	42,9	51,5	61,3	72,0	85,0	98,1	112,9	127,4
Wajong	178,6	192,0	205,1	216,2	226,5	238,7	250,6	248,8	247,1	245,8	245,1	244,2
waarvan met arbeidsvermogen										115,2	114,0	112,2
Totaal	796,0	796,5	801,5	798,5	794,4	798,3	803,2	793,5	793,4	795,3	801,1	808,2

* De IVA is, naast de WGA, de tweede regeling in de WIA: de regeling Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten.

Arbeidsparticipatie Wajongers met arbeidsvermogen licht gedaald

Eind 2019 waren er 56.600 Wajongers met arbeidsvermogen aan het werk, 1.100 minder dan een jaar eerder (57.700). Daarmee daalde het aandeel licht van 50,7% naar 50,4%. Het aantal Wajongers met arbeidsvermogen dat bij een reguliere werkgever werkte, bleef in 2019 met 37.000 stabiel. Als gevolg van de sluiting van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) voor nieuwe werknemers per 2015 daalde het aantal Wajongers dat in of via de sociale werkvoorziening (SW) werkt van 22.300 vóór deze sluiting naar 19.600 eind 2019. In 2019 is de daling met 1.200 groter dan in de jaren daarvoor. Inmiddels is het aantal regulier werkende Wajongers bijna twee keer zo groot als het aantal Wajongers dat in de sociale werkvoorziening werkt.

Om werken bij reguliere werkgevers mogelijk te maken, blijven wel veel inspanningen nodig. Werk voor Wajongers is vaak geen regulier werk, maar aangepast werk in een reguliere setting met veel ondersteuning en begeleiding. Van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2019 aan het werk waren bij een reguliere werkgever, kreeg 57% ondersteuning in de vorm van loondispensatie, begeleiding door een jobcoach en/of een andere voorziening. Dit aandeel is al een paar jaar redelijk constant.

Arbeidsparticipatie van WIA-groepen stabiliseerde in 2019

In de UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten en we drie groepen vanaf het moment van de WIA-claimbeoordeling: mensen met een volledige WGA-uitkering (80-100% arbeidsongeschikt), mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering (35-80% arbeidsongeschikt) en mensen die geen uitkering kregen omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt waren (WIA 35-minners). We onderscheiden daarbinnen de voormalige werknemers en

voormalig vangnetters. Voormalig werknemers zijn mensen die gedurende de eerste twee ziektejaren een werkgever hadden die hun loon doorbetaalde en verantwoordelijk was voor hun re-integratie. Voormalig vangnetters zijn mensen die in de eerste twee ziektejaren een Ziektewetuitkering ontvingen. Het algemene beeld is dat sinds het aantrekken van de economie (2014–2015) steeds een wat grotere deel aan het werk kwam, maar dat de groei van het *percentage* werkenden er sinds 2019 uit is. Wel groeit het totale aantal WGA'ers – en dus het *aantal* werkenden onder hen – nog.

Arbeidsparticipatie voormalig werknemers relatief hoog en stabiel

De arbeidsparticipatie is nog steeds verreweg het hoogst bij de voormalig werknemers. Van de voormalig werknemers in de groepen WGA gedeeltelijk en WIA 35-min behoudt in 2019 ongeveer de helft hun dienstverband na de claimbeoordeling. Van degenen die ontslagen worden, lukt het (ruim) de helft om het werk weer te hervatten³. Dit gebeurt vooral in de eerste drie jaar. Niet iedereen komt echter aan de slag. We kunnen de ontslagen werknemers nu tien jaar volgen en concluderen dat na ontslag bij de oude werkgever de helft van de gedeeltelijk WGA'ers en 40% van de 35-minners niet meer aan het werk komt.

De volledig arbeidsongeschikten worden in grote meerderheid ontslagen na de WIA-beoordeling (vier op de vijf) en van degenen die niet meteen ontslagen worden, verliest nog eens de helft het werk binnen een jaar. Van de volledig WGA'ers die bij de claimbeoordeling ontslagen worden, komt twee derde niet meer aan het werk in een dienstverband, mogelijk een deel nog wel als zelfstandige.

Kijken we naar de arbeidsparticipatie van de totale groep voormalig werknemers op het jaarlijks peilmoment, dan zien we dat de arbeidsparticipatie van de volledig WGA'ers al zes jaar lang op ongeveer 13% ligt. Bij de gedeeltelijk WGA'ers is de participatie al zeven jaar tegen de 60%. Bij de 35-minners is de arbeidsparticipatie nog licht groeiende en komt deze voor 2019 op 67% uit.

Arbeidsparticipatie voormalig vangnetters relatief laag

Grofweg gesteld is de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters de helft van die van voormalig werknemers. Eind 2019 werkte 35% van het totale aantal gedeeltelijk WGA'ers, 6% van de volledig WGA'ers en 31% van de 35-minners. De meeste vangnetters hebben dus geen dienstverband bij de claimbeoordeling en zijn aangewezen op een nieuwe werkgever, iets wat lastiger is dan re-integreren bij de oorspronkelijke werkgever. Dit vertaalt zich in de werkhervattingscijfers over een lange termijn: ruim twee derde van de groep WGA volledig, de helft van de groep WGA gedeeltelijk en 40% van de 35-minners heeft in de eerste tien jaar na de claimbeoordeling nooit meer het werk hervat.

Arbeidsparticipatie Participatiewetters in het doelgroepregister steeg licht

Eind 2019 waren er 84.200 mensen die onder de Participatiewet vallen opgenomen in het doelgroepregister. Daarvan waren er 39.100 aan het werk. Het aandeel werkenden komt daarmee op 46,4% eind 2019, een stijging van 1,5 procentpunt t.o.v. 2018 (44,9%). In de periode 2015–2018 steeg het aandeel werkenden harder, van 19,8% eind 2015 naar 44,9% eind 2018. De stijging in die periode werd voor een deel veroorzaakt door de veranderingen in de samenstelling van de groep Participatiewetters in het doelgroepregister als gevolg van wijzigingen in de toelatingscriteria. Vooral tussen 2016 en 2017 steeg het aandeel werkenden door de invoering van de Praktijkroute fors. Voor deze mensen is op een werkplek vastgesteld dat ze een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben. Dat betekent dat deze groep een baan heeft op het moment dat ze instromen en omdat het een relatief grote groep is, had dit een opwaarts effect op het aandeel werkenden.

Eind 2019 had 58% van de werkende Participatiewetters in het doelgroepregister een tijdelijk dienstverband en 16% werkt via een uitzendcontract. Een relatief klein deel (25%) werkt in een vast contract, maar dat percentage neemt wel elk jaar toe. Na een jaar werkt circa twee derde nog steeds in een tijdelijk contract of heeft een uitzendbaan. Doorstroom naar een vast contract is tot nu toe beperkt, maar neemt toe.

Van de Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2018 werk vonden was 64% een jaar later nog of weer aan het werk: ruim de helft was nog in dienst bij dezelfde werkgever en iets minder dan de helft bij een ander werkgever. Van de Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2018 hun werk verloren, heeft 70% binnen twaalf maanden weer werk gevonden.

Kleine groep werkgevers met Wajonger, WGA'er of Participatiewetter uit de doelgroep banenafpraak in dienst

Eind 2019 had 5,6% van de reguliere werkgevers een Wajonger in dienst, 5,4% een WGA'er en 5,0% een Participatiewetter uit het doelgroepregister. In totaal had eind 2019 12,7% van de werkgevers ten minste één werknemer uit een van deze drie groepen in dienst. Dit aandeel is bijna 1 procentpunt gestegen ten opzichte van 2018 (11,9%). Het aandeel werkgevers met een of meerdere Wajongers in dienst is in 2019 voor het eerst sinds jaren

³ WGA'ers krijgen van UWV re-integratiedienstverlening als hun voormalig werkgever publiek verzekerd is voor de WGA. Werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WGA moeten zelf re-integratiedienstverlening verzorgen. WIA 35-minners kunnen vanuit de WW re-integratieondersteuning van UWV krijgen.

afgenomen. Dit heeft te maken met feit dat in 2019 het aantal werkende Wajongers is afgenomen. Het aandeel werkgevers met een WGA'er of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst steeg wel verder naar 5,4% respectievelijk 5,0% eind 2019.

Het overgrote deel van de werkgevers had dus geen werknemer uit de genoemde groepen in dienst. Dit komt voor een deel doordat er veel meer kleine dan grote werkgevers zijn. Bijna alle grote werkgevers (meer dan 1.400 werknemers) hadden een of meerdere mensen met een arbeidsbeperking in dienst, kleine werkgevers (minder dan 10 werknemers) meestal niet. Opvallend is dat het juist kleine werkgevers zijn die ten opzichte van het totale aantal werknemers in hun bedrijf relatief vaak een Wajonger, WGA'er of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst hadden. Zo was dat bij de kleine werkgevers 0,79% (2019) van de werknemers een Wajonger, bij de grote werkgever 0,43%.

Verder blijkt dat Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister vaak werken in bedrijfstakken waar relatief eenvoudig werk voorhanden is. Ten opzichte van het totale aantal banen is het aandeel banen van Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister het grootst bij werkgevers in de Landbouw, groenvoorziening en visserij, schoonmaak en de uitzendsector. Werkgevers in de bedrijfstakken bank- en verzekeringswezen, onderwijs en chemische industrie hebben naar verhouding de minste Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst. Bij de WGA werken naar verhouding de meeste mensen in de bedrijfstakken vervoer en logistiek, overheid, onderwijs en zorg & welzijn. Werkgevers uit bedrijfstakken die naar verhouding veel Wajongers en Participatiewetters in dienst hebben, hebben relatief weinig WGA'ers in dienst.

Het zijn niet steeds dezelfde werkgevers die een WGA'er, Wajonger of Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst hebben. Van de werkgevers die in 2018 een of meer Wajongers in dienst hadden, had 78% dit in 2019 nog steeds. Bij WGA'ers lag dit aandeel op 76% en bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister was het 74%. Er zijn dus werkgevers die in 2018 wel en in 2019 geen WGA'er, Wajonger of Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst hadden en vice versa. Deze dynamiek hangt sterk samen met de bedrijfsgrootte. Grotere werkgevers hebben vaak meerdere mensen uit de WGA, Wajong of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst en als een van hen vertrekt, leidt dat minder vaak tot de situatie waarin de werkgever helemaal geen WGA'ers, Wajongers of Participatiewetter uit het doelgroepregister meer in dienst heeft.

Eerste indruk 2020: de arbeidsparticipatie onder corona

Tabel 1.2 Ontwikkeling arbeidsparticipatie in de eerste helft van 2020

	dec-19	jun-20	Mutatie
Wajongers met arbeidsvermogen	50,4%	49,1%	-2,6%
Gedeeltelijk WGA	47,2%	46,0%	-2,5%
Participatiewetters in het doelgroepregister	46,4%	44,1%	-5,0%
Totale Nederlandse beroepsbevolking	78,2%	77,3%	-1,1%

Wajongers met arbeidsvermogen

In 2019 nam voor het eerst sinds 2012 het aantal en aandeel werkende Wajongers af. Door de coronacrisis zien we in de eerste helft van 2020 een versnelling van die afname van het aantal werkende Wajongers met arbeidsvermogen. In juni 2020 waren dat er 55.300: een afname met 1.500 vergeleken met januari 2020 (56.800). De grootste daling vond plaats in april 2020 bij de start van de crisis. Per saldo daalde de arbeidsparticipatie van de Wajongers met 2,6% vergeleken met eind 2019.

De afname werd met name veroorzaakt doordat er minder Wajongers aan het werk kwamen dan in dezelfde periode een jaar eerder het geval was. Het werkverlies lag iets hoger dan het jaar daarvoor, maar was niet de belangrijkste oorzaak van het dalend aantal werkenden. Het was vooral het aantal werkende Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkte, dat afnam (-3%) en daarbinnen bij het aantal mensen met een flexibel dienstverband (-8,7%). Bij het aantal vaste banen zien we nog een toename (1,3%).

Op de arbeidsmarkt zien we in de eerste helft van 2020 een afname van het aantal flexibele dienstverbanden met 1,5% en een stabilisatie van het aantal vaste banen⁴. Als we dat vergelijken met de ontwikkeling van de reguliere werkgelegenheid bij de Wajongers dan is de afname bij de flexibele dienstverbanden bij de Wajongers duidelijk groter. Bij de vaste banen is de ontwikkeling qua werkgelegenheid voor de Wajongers beter. Het aantal banen van Wajongers nam qua aantal vooral af in de bedrijfstakken horeca & catering, de detailhandel en overige commerciële dienstverlening. In de bedrijfstakken overheid en bouw zien we een lichte stijging in het aantal banen van Wajongers. Deze ontwikkeling is vergelijkbaar met de ontwikkeling op de arbeidsmarkt.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de WGA

De arbeidsparticipatie van hele groep WGA gedeeltelijk, dus van voormalig werknemers en voormalig vangnetters samen, daalt van 46,9% in februari 2020 naar 46,0% in juni 2020. Vergeleken met eind 2019 is de participatiegraad

⁴ Vries, M. de, Molleman, S., Brakel, K. van & Kalkhoven, F. (2020). *Werkgelegenheid en NOW naar sector sinds de start van de crisis*. Amsterdam: UWV.

2,5% afgenomen (zie tabel 1.2). De daling tussen februari en juni 2020 zit uitsluitend bij de mensen met een tijdelijk contract of een uitzendbaan, dus niet bij de mensen met een vast contract. Kijken we naar de bedrijfstakken, dan zien we vooral in de horeca & catering, detailhandel, groothandel en vervoer & logistiek een lichte daling. In de bedrijfstakken overige commerciële dienstverlening, overheid en onderwijs zien we een lichte stijging. Ook op de arbeidsmarkt zien we deze trends. De effecten van de coronacrisis zijn bij de groep WGA gedeeltelijk geringer dan bij de Wajongers met arbeidsvermogen en bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister.

Binnen de groep WGA gedeeltelijk onderscheiden we voormalig werknemers en voormalig vangnetters. We zien verschillen tussen deze twee groepen. Bij de voormalig werknemers is het effect van corona ogenschijnlijk gering: in 2019 steeg de participatie tussen februari en juni 0,2 procentpunt en in dezelfde periode van 2020 daalde deze met 0,4 procentpunt. Toch lag ook bij deze groep de participatie in juni 2020 1,1 procentpunt lager dan in juni 2019. Bij de voormalig vangnetters zien we grotere bewegingen. In 2019 groeide de arbeidsparticipatie tussen februari en juni nog met 1,2 procentpunt, terwijl deze in juni 2020 1,3 procentpunt daalde ten opzichte van februari van dat jaar.

Bij de voormalig werknemers komt de afname van de arbeidsparticipatie doordat ze minder makkelijk een baan kunnen vinden en niet doordat meer mensen hun baan verloren. Dit zien we ook bij de Wajong. Bij de voormalig vangnetters is het beeld opnieuw anders. Ze kunnen in de maanden maart, april en mei 2020 niet alleen moeilijker een baan vinden, maar ze verliezen ook vaker het werk. In juni liggen zowel de werkhervatting als het werkverlies weer op het niveau van een jaar eerder.

De groep WGA volledig heeft een veel lagere participatie dan de groep WGA gedeeltelijk. De patronen zijn echter grosso modo vergelijkbaar met de gedeeltelijk WGA'ers. We gaan ervan uit dat dit ook bij de groep WIA 35-min het geval is.

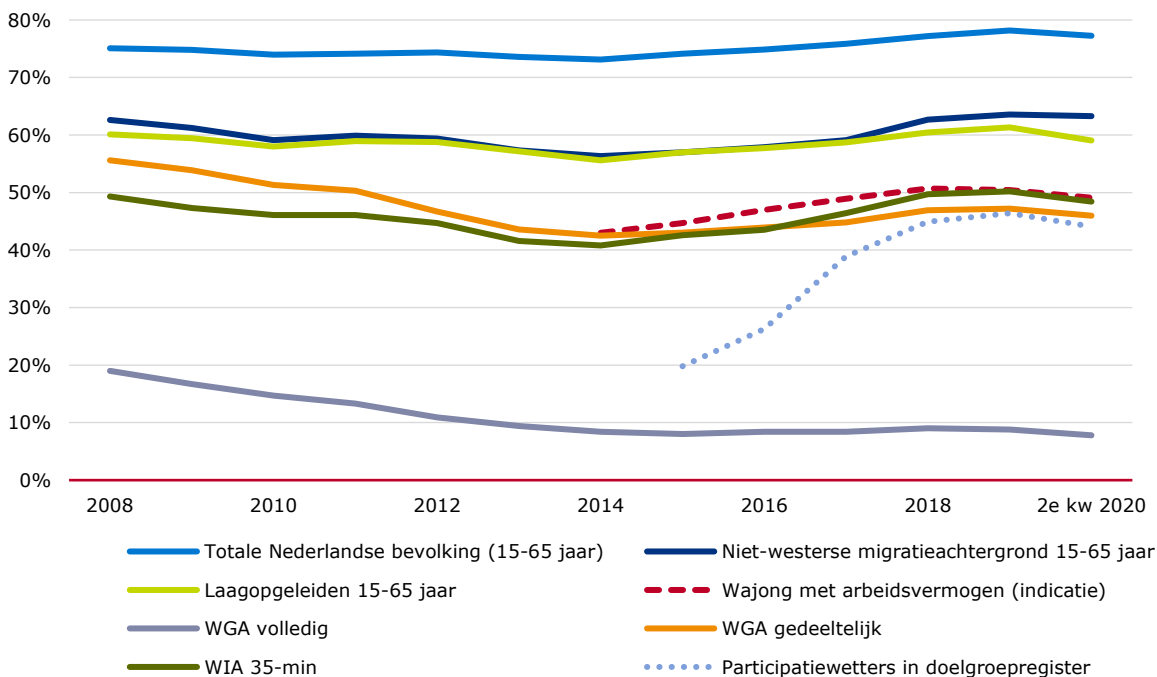
Participatiewetters uit het doelgroepregister

In het algemeen zagen we de afgelopen jaren een beeld van toenemende participatie bij Participatiewetters uit het doelgroepregister. Door corona verandert dat. Tussen januari en juni 2020 daalde het percentage werkenden van 46,5% naar 44%. Vergeleken met eind 2019 is de arbeidsparticipatie met 5% gedaald. De daling is dus groter dan bij de Wajongers en de groep WGA gedeeltelijk. De afname van het percentage kwam niet zozeer doordat Participatiewetters hun werk verloren, maar veel meer doordat ze geen baan konden vinden. Dit zien we ook terug bij de Wajong. De afname van de werkgelegenheid zat vooral bij de mensen met een tijdelijk dienstverband en bij drie bedrijfstakken: de horeca & catering, de detailhandel en zorg & welzijn. Dat beeld zagen we ook bij de Wajong en op de arbeidsmarkt.

Arbeidsbeperkten werken minder dan andere groepen

Om de mate van arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten in context te plaatsen, vergelijkt figuur 1.1 het aandeel werkende arbeidsbeperkten (met arbeidsmogelijkheden) met het aandeel van de totale Nederlandse bevolking en met het aandeel werkenden in andere groepen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt.

Figuur 1.1 Aandeel werkenden geselecteerde groepen, 2008–medio 2020



Bron: UWV en CBS statline.

Bij alle groepen nam de arbeidsparticipatie tussen 2015 en 2019 toe. De arbeidsparticipatie van de totale Nederlandse bevolking steeg van 77,2% eind 2018 naar 78,2% eind 2019. Door corona zien we in de 1^e helft van 2020 een omslag: medio 2020 is de arbeidsparticipatie afgenomen naar 77,3%. Het aandeel werkenden bij groepen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt steeg tussen 2015 en 2019 iets harder, maar het grote verschil in arbeidsparticipatie tussen mensen met een arbeidsbeperking en de totale Nederlandse bevolking veranderde daardoor maar beperkt. Sinds 2015 is het verschil in arbeidsparticipatie met de totale Nederlandse bevolking tussen de 0,1 (WGA gedeeltelijk) en 3,5 procentpunt (WIA 35-min) kleiner geworden.

In de eerste helft van 2020 daalde bij alle groepen de arbeidsparticipatie. Voor de totale Nederlandse bevolking daalde de participatie met 0,9 procentpunt. Bij de laagopgeleiden (-2,3 procentpunt) en bij de mensen met een arbeidsbeperking (tussen -1,2 en -2,3 procentpunt) was de daling groter. Dit verschil wordt vooral veroorzaakt door de ontwikkeling bij de tijdelijke dienstverbanden.

De figuur laat zien dat arbeidsbeperkten duidelijk minder aan het werk zijn dan de totale Nederlandse bevolking, maar ook minder dan laagopgeleiden en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Wat ook opvalt is dat de arbeidsparticipatie van de groepen arbeidsbeperkten dicht bij elkaar ligt: het onderlinge verschil is maximaal 5 procentpunt.

Kengetallen

Tabellen 1.3 en 1.4 presenteren de kengetallen ontwikkeling arbeidsparticipatie voor de vier groepen die in deze monitor aan bod komen. Dit zijn de centrale cijfers over aan het werk zijn, komen en blijven die in deze monitor worden besproken.

Tabel 1.3 Kengetallen ontwikkeling arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten, Wajong en Participatiewetters in het doelgroepregister

	2017	2018	2019
Wajongers totale populatie			
% werkende Wajongers einde jaar	24,7%	25,6%	25,4%
Wajongers met arbeidsvermogen die:			
aan het werk zijn			
% werkende Wajongers met arbeidsvermogen einde jaar	48,9%	50,7%	50,4%
aan het werk komen			
% aan het werk na 1 jaar, van de niet-werkenden einde jaar	18,1%	18,2%	15,6%
% opnieuw aan het werk binnen 1 jaar na baanverlies	57,3%	57,1%	54,8%
aan het werk blijven			
% werkbehoud 1 jaar na aan het werk gekomen bij reguliere werkgever	59,9%	60,3%	59,7%
Participatiewetters in het doelgroepregister die:			
aan het werk zijn			
% werkenden einde jaar	38,9%	44,9%	46,4%
aan het werk komen			
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom doelgroepregister, van de niet-werkenden bij instroom	36,7%	45,1%	47,0%
% opnieuw aan het werk binnen 1 jaar na baanverlies	61,8%	67,1%	69,7%
aan het werk blijven			
% werkbehoud 1 jaar na aan het werk gekomen	64,2%	66,2%	64,2%

Tabel 1.4 Kengetallen ontwikkeling arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten, WGA en WIA 35-minners

	2017	2018	2019
WGA/WIA 35-minners voormalig werknemers die:			
aan het werk zijn			
% werkenden binnen de groep WGA volledig einde jaar	13,7%	14,0%	12,9%
% werkenden binnen de groep WGA gedeeltelijk einde jaar	57,9%	59,5%	59,1%
% werkenden binnen de groep WIA 35-minners einde jaar	62,3%	65,9%	66,6%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA volledig	19,0%	18,6%	16,4%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA gedeeltelijk	58,1%	58,0%	57,0%
% werkenden bij claimbeoordeling binnen de groep WIA 35-minners	60,6%	63,3%	61,7%
aan het werk komen			
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA volledig	25,4%	25,7%	25,0%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA gedeeltelijk	33,3%	36,4%	35,9%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WIA 35-minners	37,1%	39,9%	40,5%
aan het werk blijven			
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA volledig	52,1%	47,7%	48,3%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA gedeeltelijk	83,5%	83,7%	84,2%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WIA 35-minners	86,3%	87,5%	88,1%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA volledig	28,8%	28,1%	28,9%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA gedeeltelijk	60,3%	61,5%	63,1%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WIA 35-minners	65,2%	66,2%	65,4%
WGA/WIA 35-minners voormalig vangnetters die:			
aan het werk zijn			
% werkenden binnen de groep WGA volledig einde jaar	5,3%	6,2%	6,3%
% werkenden binnen de groep WGA gedeeltelijk einde jaar	31,1%	34,0%	34,8%
% werkenden binnen de groep WIA 35-minners einde jaar	32,4%	33,5%	31,1%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA volledig	3,8%	4,6%	4,8%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA gedeeltelijk	10,7%	12,5%	13,7%
% werkenden bij claimbeoordeling binnen de groep WIA 35-minners	9,7%	10,5%	10,9%
aan het werk komen			
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA volledig	6,3%	7,2%	7,5%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA gedeeltelijk	20,0%	21,0%	21,4%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WIA 35-minners	23,9%	25,1%	27,0%
aan het werk blijven			
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA volledig	51,8%	48,4%	46,1%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA gedeeltelijk	73,9%	79,1%	80,6%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WIA 35-minners	71,1%	77,3%	76,7%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA volledig	52,9%	56,0%	58,9%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA gedeeltelijk	72,4%	76,0%	74,0%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WIA 35-minners	66,6%	69,7%	69,1%

2. Volumeontwikkelingen Wajong

Samenvatting

Eind 2019 ontvingen 244.200 mensen een Wajong-uitkering, eind 2018 waren dat er 245.100. Deze afname van rond de 900 uitkeringsgerechtigden komt door de invoering van de Participatiewet, waardoor de Wajong sinds 2015 alleen nog toegankelijk is voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Hierdoor stromen er sindsdien minder mensen de Wajong in dan dat er uitstromen en neemt het totale aantal Wajongers langzaam af. Sinds 2015 kent de Wajong drie regimes: de Wajong 2015, de Wajong 2010 en de oude Wajong (oWajong).

In het kader van de Participatiewet heeft UWV de Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010 ingedeeld in twee groepen: Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers zonder arbeidsvermogen. Eind 2017 is deze herindeling afgerond. Sindsdien gebruiken we deze indeling naar arbeidsvermogen als uitgangspunt voor de beschrijving van de Wajong-populatie. Van de helft van alle Wajongers is vastgesteld dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen (meer) hebben.

- Eind 2019 bestond de Wajong-populatie uit 244.200 mensen, van wie 69% onder de oWajong valt, 26% onder de Wajong 2010 en 5% onder de Wajong 2015.
- Van de oWajong en Wajong 2010-populatie per december 2019 heeft ruim 48% (op termijn) wel arbeidsvermogen. Dat zijn 112.200 Wajongers. Iets meer dan de helft van de populatie heeft duurzaam geen arbeidsvermogen en 1% is (nog) niet ingedeeld, omdat zij nog in de studieregeling zitten.
- Eind 2019 waren er in totaal 58.800 Wajongers (ruim 25% van alle Wajongers in de oWajong en Wajong 2010) aan het werk, 1.500 minder dan een jaar eerder.
- Van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2019 niet werkten, heeft 71% de afgelopen drie jaar niet gewerkt.

2.1. Inleiding

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, kortweg de Wajong, is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn of worden en daardoor niet kunnen werken of niet voldoende kunnen verdienen. Vanaf 2015 kent de Wajong drie regimes: de Wajong 2015, de Wajong 2010 en de oude Wajong (oWajong). De Wajong is sinds de invoering van de Participatiewet alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (Wajong 2015). Nieuwe jonggehandicapten die (op termijn) arbeidsvermogen hebben, vallen sinds 2015 niet meer onder de Wajong maar onder de Participatiewet en moeten ondersteuning en een eventuele uitkering aanvragen bij de gemeente.

Jonggehandicapten die vóór 1 januari 2010 een Wajong-uitkering aanvroegen, vallen onder de oWajong; jonggehandicapten die dat van 1 januari 2010 tot 10 september 2014 deden, vallen onder de Wajong 2010⁵. UWV blijft verantwoordelijk voor de inkomensondersteuning van alle Wajongers en voor de arbeidsondersteuning van Wajongers met arbeidsvermogen. Alle oWajongers en Wajongers 2010 zijn tussen 2015 en eind 2017 ingedeeld naar arbeidsvermogen (zie box 2.1 voor informatie over de herindelingsoperatie). Vanaf 2021 worden de verschillende regelingen geharmoniseerd (vereenvoudiging Wajong).

In paragraaf 2.2 gaan we in op de volumeontwikkelingen in de Wajong en op de indeling van de Wajongers naar arbeidsvermogen. In paragraaf 2.3 staan we stil bij de kenmerken van de Wajong-populatie en gaan we specifiek in op de kenmerken van Wajongers met arbeidsvermogen die niet aan het werk zijn.

2.2. Volumeontwikkelingen in de Wajong

Eind 2019 ontvingen 244.200 mensen een Wajong-uitkering, rond de 900 minder dan een jaar eerder. De meeste Wajongers (69%) vallen onder de oWajong, iets meer dan een kwart valt onder de Wajong 2010 en het aandeel Wajong 2015 is ruim 5%.

Tot 2015 nam het aantal mensen met een Wajong-uitkering ieder jaar toe. Dat kwam doordat er meer mensen de Wajong instroomden dan dat er uitstroomden. Wajongers komen op jonge leeftijd in de Wajong en velen van hen krijgen lang een uitkering, omdat er niet snel sprake is van herstel en daarmee van uitstroom uit de uitkering⁶. Door de

⁵ In bijlage I zijn de belangrijkste verschillen tussen de drie regimes uitgelegd. Per januari 2021 zijn als gevolg van de Wet vereenvoudiging Wajong de regimes echter verregaand geharmoniseerd. De rechten en plichten verschillen dan met name tussen Wajongers met en Wajongers zonder arbeidsvermogen.

⁶ Wajongers kunnen tot hun pensioen een uitkering krijgen; pensionering en overlijden zijn twee van de meest voorkomende redenen van uitstroom. Omdat een voorziening voor jonggehandicapten sinds 1976 bestaat, komt een substantiële uitstroom uit de Wajong wegens pensionering pas op langere termijn (vanaf 2023) op gang.

invoering van de Participatiewet daalt het totale aantal Wajongers vanaf 2015 geleidelijk. Omdat de instroom beperkt is, stromen er sindsdien meer mensen de Wajong uit dan in. De instroom in de Wajong 2015 groeit wel elk jaar sinds de invoering⁷. Deze stijging in jaarlijkse instroom in de Wajong 2015 komt door aanloopeffecten en zal de komende jaren, ook in verband met de wijziging Wet vereenvoudiging Wajong in 2020, toenemen. Zo konden bijvoorbeeld jonggehandicapten die een opleiding volgden niet instromen in de Wajong 2015. In de oWajong en de Wajong 2010 kon dat wel en vanaf 1 september 2020 is dit ook mogelijk in de Wajong 2015. Daarnaast zal in de toekomst de instroom van jonggehandicapten ouder dan 18 jaar ook toenemen doordat op jongere leeftijd nog niet kan worden vastgesteld dat het ontbreken van arbeidsvermogen duurzaam is. Een deel van de aanvragen Wajong 2015 wordt daarom afgewezen. Op latere leeftijd zal bij een deel van deze afgewezenen blijken dat het ontbreken van arbeidsvermogen wel duurzaam is. Dit zal op termijn voor extra instroom zorgen, de zogenoemde secundaire instroom⁸.

Tabel 2.1 laat zien dat in 2019 in totaal 5.800 mensen de Wajong instroomden. Iets minder dan 61% van de instroom (3.500) is instroom in de Wajong 2015, iets meer dan 39% van de instroom valt nog onder het regime van de oWajong of de Wajong 2010. Dat zijn mensen van wie het Wajong-recht na een eerdere beëindiging wordt heropend. Het kan bijvoorbeeld gaan om mensen die eerder zijn uitgestroomd wegens herstel maar te maken hebben gekregen met een terugval, om mensen die terugkeren uit detentie⁹, of om mensen van wie de uitkering eerder is beëindigd vanwege een sanctie. Daarnaast kunnen mensen in de oWajong overstappen naar de Wajong 2010¹⁰. Sinds 2018 is dit aan het toenemen. In 2019 (meer dan 400 keer) hebben hier zelfs ruim twee keer zo veel oWajongers van gebruik gemaakt, vergeleken met 2018 (175 keer). Dit verklaart de stijgende lijn bij de instroom in de Wajong 2010 vanaf 2018. Ook de uitstroom uit de oWajong in 2018 en 2019 is mede daarom hoger dan in 2017.

Tabel 2.1 Volumeontwikkelingen Wajong

(x 1.000)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
oWajong										
Instroom ⁷	8,0	1,8	1,5	1,6	1,2	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0
Uitstroom	4,5	4,7	4,3	4,3	4,2	4,5	4,2	3,9	4,3	4,3
Lopende uitkeringen	195,4	192,4	189,6	186,9	183,9	180,6	177,4	174,5	171,6	168,2
Wajong 2010										
Instroom ⁷	9,8	14,5	13,8	16,1	16,3	2,0	0,9	0,9	1,0	1,3
Uitstroom	0,1	0,4	0,8	1,2	1,5	1,9	1,8	2,1	2,1	2,2
Lopende uitkeringen	9,7	23,8	36,9	51,8	66,7	66,9	66,2	65,1	64,3	63,5
Wajong 2015										
Instroom						1,3	2,3	2,8	3,1	3,5
Uitstroom						*0,0	*0,0	0,1	0,2	0,2
Lopende uitkeringen						1,3	3,5	6,2	9,1	12,4
Wajong totaal										
Instroom	17,8	16,3	15,3	17,7	17,4	4,5	4,2	4,7	5,2	5,8
Uitstroom	4,6	5,2	5,1	5,5	5,7	6,4	6,1	6,1	6,5	6,8
Lopende uitkeringen	205,1	216,2	226,5	238,7	250,6	248,8	247,1	245,8	245,1	244,2

* De uitstroom uit de Wajong 2015 in 2015 en 2016 bedroeg enkele tientallen.

In 2019 stroomden 6.800 Wajongers uit. De meest voorkomende redenen voor uitstroom zijn overlijden (22%), detentie (20%) en pensionering (18%). Weinig Wajongers stromen uit wegens herstel (3%). Het resterende deel (37%) betreft uitstroom wegens overige redenen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om Wajongers die naar het buitenland vertrekken; het recht op Wajong eindigt dan in de meeste gevallen.

⁷ De instroom in de oWajong en de Wajong 2010 bestaat volledig uit zogenoemde heropeningen ofwel mensen waarvan de uitkering eerder is beëindigd. De eerdere beëindiging kan meerdere oorzaken hebben: sancties, detentie of uitstroom wegens herstel etc. Als na uitstroom wegens herstel de gezondheid verslechtert, kan de Wajong-uitkering heropend worden.

⁸ Bij een afwijzing Wajong 2015 kan een jonggehandicapte na één jaar weer een nieuwe aanvraag indienen. UWV beoordeelt dan opnieuw of er sprake is van arbeidsvermogen en bij het ontbreken daarvan in hoeverre dit duurzaam is. Jonggehandicapten hebben ieder jaar deze mogelijkheid. Bij wet is vastgelegd dat voor mensen bij wie tijdelijk geen arbeidsvermogen is vastgesteld en die in tien jaar tijd geen ontwikkelingen hebben laten zien, de duurzaamheid van het ontbreken van arbeidsvermogen wordt aangenomen (Wajong art. 1a:1, lid 3). Klijnsma, J. (17 december 2015). *Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Kamerbrief 34 352, nr. 2.

⁹ Uitstroom uit de Wajong wegens detentie komt relatief vaak voor. Dit komt omdat een groot deel van de Wajongers beperkingen heeft die een verhoogd risico vormen voor delinquent gedrag. Het gaat bijvoorbeeld om een laag IQ, een beperkte sociaal-emotionele ontwikkeling, impulsief gedrag en een laag zelfbeeld. Zie Berg, B. van den, Heuts, L., Horssen, C. van & Kruis, G. (2013). *Ondersteuning van jongeren met een LVB. Onderzoek naar doeltreffendere en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

¹⁰ De Wajonger moet zelf het besluit nemen om dit aan te vragen. Voor sommige oWajongers kan een overstap voordelen opleveren voor hun totaalinkomen. Aan de andere kant kent de Wajong 2010 ook meer plichten voor de uitkeringsgerechtigde. De verschillen tussen de regimes vervallen voor het grootste deel met de Wet vereenvoudiging Wajong.

De mate waarin uitstroomreden zich voordoen, verschilt tussen de regimes. oWajongers zijn gemiddeld ouder dan mensen die onder de Wajong 2010 vallen en daarom stromen de meeste oWajongers uit wegens pensionering (28%) en overlijden (31%). In de Wajong 2010 komen detentie (30%) en de categorie 'overige redenen' (63%) het meeste voor. In de laatste categorie zitten ook Wajongers die langer dan een jaar het wettelijk minimumloon hebben verdiend of na vijf jaar 75% van het maatmaninkomen¹¹ verdienen én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig hebben. In 2019 ging het daarbij in totaal om iets meer dan 1.000 mensen uit de Wajong 2010 (meer dan 46% van de uitstroom).

Indeling oWajong en Wajong 2010 naar arbeidsvermogen

In het kader van de Participatiewet heeft UWV de Wajongers (oWajongers en Wajong 2010) in twee groepen ingedeeld: Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers zonder arbeidsvermogen. Een klein deel van de Wajongers (1%) is eind 2019 (nog) niet ingedeeld omdat zij bezig zijn met een opleiding of studie (studieregeling Wajong 2010). Ongeveer de helft van de Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010 heeft duurzaam geen arbeidsvermogen. Dit aandeel is twee keer zo hoog onder de oWajongers als onder de Wajongers die onder de Wajong 2010 vallen (zie tabel 2.2). In de groep met arbeidsvermogen vallen ook Wajongers die tijdelijk geen arbeidsvermogen hebben, maar op termijn misschien wel weer krijgen (zie box 2.1 voor een toelichting op de herindeling naar arbeidsvermogen).

Tabel 2.2 Indeling naar arbeidsvermogen

	Met arbeidsvermogen			Duurzaam geen arbeidsvermogen			Nog niet ingedeeld		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Aantallen per regime									
oWajong	71.300	70.500	68.800	102.100	101.100	99.500	1.100	0	0
Wajong 2010	43.900	43.500	43.400	16.800	17.100	17.400	4.500	3.700	2.800
Totaal	115.200	114.000	112.200	118.800	118.200	116.900	5.600	3.700	2.800
Aandeel* per regime									
oWajong	41%	41%	41%	59%	59%	59%	1%	0%	0%
Wajong 2010	67%	68%	68%	26%	27%	27%	7%	6%	4%
Totaal	48%	48%	48%	50%	50%	50%	2%	2%	1%

* Aandelen tellen door afronding niet altijd op tot 100%.

Box 2.1 Indeling Wajongers naar arbeidsvermogen

Tussen 2015 en eind 2017 zijn alle Wajongers die vallen onder de oWajong of de Wajong 2010 ingedeeld naar arbeidsvermogen.

Een Wajonger heeft arbeidsvermogen als hij/zij:

- een taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie;
- over basale werknemersvaardigheden beschikt;
- aaneengesloten kan werken gedurende ten minste een periode van één uur; en
- ten minste vier uur per dag belastbaar is, of ten minste twee uur per dag belastbaar is en in staat is per uur ten minste een bedrag te verdienen dat gelijk is aan het minimumloon per uur.

In deze monitor gebruiken wij voor de leesbaarheid de termen 'met arbeidsvermogen' en 'zonder arbeidsvermogen'. De groep Wajongers met arbeidsvermogen omvat echter ook Wajongers die tijdelijk geen arbeidsvermogen hebben maar op termijn misschien wel. De term gebruikt bij de herindeling is daarom 'niet duurzaam geen arbeidsvermogen' ('nDGA'). Alleen als Wajongers 'duurzaam geen arbeidsvermogen' ('DGA') hebben, worden zij in de groep zonder arbeidsvermogen ingedeeld. Onder 'duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben' wordt de situatie verstaan waarin de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie zich niet kunnen ontwikkelen¹².

Volumeontwikkeling Wajong 2010-regelingen

Jonggehandicapten die in de Wajong 2010 instromen komen in een van de drie regelingen van de Wajong 2010 terecht. Het grootste deel van de Wajongers stroomde de werkregeling in. Deze is bedoeld voor mensen die (nu of mogelijk in de toekomst) arbeidsvermogen hebben. Voor mensen die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, is er de uitkeringsregeling en voor mensen die nog op school zitten of een studie volgen, was er tot september 2020 de studieregeling¹³.

¹¹ Het maatmaninkomen is het inkomen dat een niet-jonggehandicapt persoon van dezelfde leeftijd met hetzelfde werk fulltime per uur zou kunnen verdienen. Voor Wajongers is het maatmaninkomen vaak gelijk aan het wettelijk minimumloon.

¹² UWV (2016). *Rapport Arbeidsvermogen Wajong 2015*. Amsterdam.

¹³ Met de Wet vereenvoudiging Wajong vervalt de studieregeling. Hierdoor ontvangen vanaf september 2020 Wajongers die al studeren een volledige uitkering en worden Wajongers die van plan zijn te gaan studeren tijdens de studie niet gekort.

Eind 2019 zat 68% van de Wajongers uit de Wajong 2010 in de werkregeling (waarvan rond de 31%, dat is circa 13.300 Wajongers, in de voortgezette werkregeling¹⁴), 4% in de studieregeling en 27% in de uitkeringsregeling.

Als de situatie van Wajongers verandert, kunnen ze overgaan naar een andere regeling of de Wajong uitstromen. Tabel 2.3 vergelijkt de regeling waarin Wajongers instroomden met de regeling waar ze eind 2019 in zaten. Van de oorspronkelijke instroom in de werkregeling is 15% eind 2019 overgegaan naar de uitkeringsregeling. Het gaat hier vooral om Wajongers die bij instroom geen arbeidsvermogen hadden, maar bij wie deze situatie nog niet als duurzaam kon worden beschouwd. Ze hadden daarom recht op begeleiding in de werkregeling (zie bijlage I). Ook zien we dat 24% van de Wajongers die bij instroom in de studieregeling kwam, eind 2019 in de uitkeringsregeling zit. Een groot deel van deze groep stroomde in de periode tussen instroom (in de studieregeling) en eind 2019 eerst door naar de werkregeling om vervolgens vanuit de werkregeling door te stromen naar de uitkeringsregeling.

Tabel 2.3 Overgangen tussen regelingen Wajong 2010

	Aantal instroom 2010 – 2019	Aantal in andere regeling eind 2019	Andere regeling eind 2019 als % van instroom
Uitkeringsregeling	6.220		
Eind 2019 in werkregeling		270	4%
Eind 2019 in studieregeling		60	1%
Werkregeling	43.790		
Eind 2019 in uitkeringsregeling		6.660	15%
Eind 2019 in studieregeling		1.030	2%
Studieregeling	26.540		
Eind 2019 in werkregeling		15.760	59%
Eind 2019 in uitkeringsregeling		6.500	24%
Totaal	76.550	30.280	40%

Als we de overgangen vergelijken van jaar naar jaar, dan blijkt dat in de periode 2010 tot en met 2015 de meeste Wajongers overgingen van de studie- naar de werkregeling. Van de Wajongers die aan het einde van het jaar in de studieregeling zaten, zat gemiddeld 37% het jaar erna in de werkregeling. Overgangen van de werk- naar de uitkeringsregeling vonden in deze periode nauwelijks plaats¹⁵. In de periode 2016–2018 zagen we een grotere groep Wajongers van de werkregeling overgaan naar de uitkeringsregeling. Dit was het gevolg van de herindeling naar arbeidsvermogen (zie box 2.1). Sinds 2018 zitten alleen Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben nog in de uitkeringsregeling.

2.3. Kenmerken van de Wajong-populatie

Hoe ziet de Wajong-populatie er eind 2019 uit? De Wajong-populatie bestond uit 112.200 Wajongers met arbeidsvermogen, 129.300 Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (dat is inclusief Wajongers die onder de Wajong 2015 vallen) en 2.800 Wajongers die op dit moment niet ingedeeld zijn (studieregeling Wajong 2010). Tabel 2.4 geeft de kenmerken weer van Wajongers met en Wajongers zonder arbeidsvermogen uit alle drie de regimes.

De populatie met arbeidsvermogen heeft een groter aandeel mannen dan de populatie zonder arbeidsvermogen. Meer dan driekwart van de Wajongers met arbeidsvermogen is tussen de 25 en de 45 jaar oud, een veel groter deel dan bij de Wajongers zonder arbeidsvermogen. Het aandeel jongeren is laag in de groep Wajongers met arbeidsvermogen, omdat sinds 2015 geen jongeren met arbeidsvermogen meer de Wajong instromen. Het aandeel ouder dan 50 is laag omdat niet-werkende Wajongers boven de 50 tijdens de herindeling meestal als zonder arbeidsvermogen zijn beoordeeld.

De verdeling naar diagnosegroep (op basis van het eerste ziektebeeld¹⁶) verschilt ook. Een op de zes Wajongers met arbeidsvermogen heeft een lichamelijke aandoening, bijna een op de vijf een psychiatrische aandoening en 65% heeft een ontwikkelingsstoornis. Voor Wajongers onder de Wajong 2015 is geen informatie beschikbaar over diagnoses. Dit verklaart het relatief hoge aandeel onbekende diagnoses onder de Wajongers zonder arbeidsvermogen¹⁷. Voor zover er

¹⁴ Wajongers die 27 jaar of ouder waren en zeven jaar of langer in de werkregeling ondersteuning hadden gekregen bij het vinden of houden van werk, stroomden door naar de voortgezette werkregeling. Ook deze vervalt met de Wet vereenvoudiging Wajong.

¹⁵ In de Wajong 2010-werkregeling ontvangen jonggehandicapten voor wie perspectief op arbeid niet kan worden uitgesloten een aantal jaar begeleiding naar werk. Daarna zou een definitieve beoordeling worden gedaan (zie bijlage I). Overgangen vanuit de werkregeling waren daarom in de eerste jaren van de Wajong 2010 nauwelijks aan de orde.

¹⁶ Bij Wajongers komt een combinatie van meerdere diagnosecodes, zoals een verstandelijke beperking in combinatie met autisme, vaak voor. Verzekeringsartsen konden bij de claimbeoordeling maximaal drie diagnosecodes registreren. Het eerste ziektebeeld heeft betrekking op de eerste diagnosecode die is geregistreerd. De volgorde van registratie geeft niet noodzakelijkerwijs een diagnosehiërarchie weer.

¹⁷ Vanaf 1 januari 2015 wordt voor de claimbeoordeling van de Wajong en het daarbij vaststellen van arbeidsvermogen gebruikgemaakt van de methode SMBA (Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen). Binnen deze methode vindt geen registratie van diagnosecodes plaats.

wel een diagnose bekend is, kunnen we constateren dat onder deze Wajongers het aandeel met een ontwikkelingsstoornis lager (56%) is dan onder Wajongers met arbeidsvermogen en dat er relatief iets meer Wajongers zijn die een lichamelijk of psychiatrisch ziektebeeld hebben (telkens ruim een op de vijf).

De ernst van de ziektebeelden binnen de drie hoofdgroepen verschilt waarschijnlijk tussen Wajongers met en zonder arbeidsvermogen. Alleen voor Wajongers 2010 is het mogelijk om goed onderscheid te maken naar de verschillende ziektebeelden die onder ontwikkelingsstoornissen vallen¹⁸. Onder de Wajongers met arbeidsvermogen zijn veel mensen met een licht verstandelijke beperking (30%), psychiatrische ziektebeelden (20%) en stoornissen in het autismespectrum (18%) als eerste diagnose. Onder de Wajongers zonder arbeidsvermogen in de Wajong 2010 is het aandeel mensen met een matig tot diepe verstandelijke beperking het grootst (25%). Bij Wajongers is bij vrijwel iedereen sprake van meerdere ziektebeelden, ook bij degenen met arbeidsvermogen.

Tabel 2.4 Kenmerken van Wajongers, eind 2019

	Met arbeidsvermogen	Duurzaam geen arbeidsvermogen*	Totaal**
Geslacht			
Man	58%	53%	56%
Vrouw	42%	47%	44%
Leeftijdsklasse			
18 en 19 jaar	0%	3%	1%
20 t/m 24 jaar	8%	10%	9%
25 t/m 34 jaar	57%	27%	41%
35 t/m 44 jaar	20%	22%	21%
45 t/m 54 jaar	9%	21%	15%
55 jaar en ouder	5%	19%	12%
Diagnosegroep			
Onbekend***	2%	15%	9%
Bekend	98%	85%	91%
Waarvan:			
Ontwikkelingsstoornissen	65%	56%	61%
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)	19%	23%	21%
Lichamelijke ziektebeelden	16%	21%	19%
Totaal	112.100	129.300	244.200

* Inclusief Wajong 2015.

** Inclusief Wajongers die niet ingedeeld zijn.

*** Alle Wajongers van de Wajong 2015 vallen in deze categorie¹⁷.

2.4. Arbeidsparticipatie van de Wajong-populatie

Ongeveer een kwart van alle Wajongers (oWajong en Wajong 2010) is aan het werk. De arbeidsparticipatie van Wajongers ontwikkelde zich in de jaren 2015–2018 positief. Wajongers leken te profiteren van de groei van de economie en waarschijnlijk ook van de inspanningen van werkgevers in het kader van de banenafspraken. Het aandeel werkenden was eind 2018 weer op het niveau van voor de economische crisis. In 2019 zien we echter een (lichte) daling in het aantal werkenden.

Eind 2019 waren er 58.800 Wajongers aan het werk. Het totale aantal werkende Wajongers daalde daarmee in 2019 met rond 1.500 werkenden. Omdat ook het aantal Wajongers in 2019 is gedaald, blijft het aandeel werkenden met 25,4% nagenoeg gelijk. Het aantal werkenden in tabel 2.5 betreft alle Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010 met een dienstverband eind december van elk jaar. Jarenlang werkten ruim 25.000 Wajongers in of via de sociale werkvoorziening (SW)¹⁹. Sinds de sluiting van de SW voor nieuwe instroom²⁰ daalt dit aantal jaarlijks met circa 1.000 werkenden, zodat eind 2019 iets minder dan 20.000 Wajongers in of via de SW werkten. Voor het eerst sinds 2012 daalde ook het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, van 39.200 eind 2018 naar 38.900 eind 2019.

¹⁸ De verfijning binnen deze categorie is ingevoerd vanaf 2009 en is daarom pas goed mogelijk voor mensen die vanaf die tijd de Wajong zijn ingestroomd.

¹⁹ Het werken in of via de SW leiden we voor deze monitor af uit de polisadministratie op basis van de code aard arbeidsverhouding en de cao-code. We kunnen hierbij geen onderscheid maken tussen Wsw-detacheringen en Wsw beschermt werk. Wsw-detacheringen tellen mee als banen voor de banenafspraken, banen in Wsw beschermt werk niet. Wajongers die via de Wsw begeleid werken, worden in deze monitor meegeteld bij de reguliere werkgevers.

²⁰ Het is wel mogelijk dat Wajongers via een Wsw-detachering in of via de SW aan het werk zijn gekomen.

Tabel 2.5 Aantal en aandeel* werkende Wajongers

Eind december	Aantal			Aandeel		
	Bij een reguliere werkgever	In of via SW	Totaal	Bij een reguliere werkgever	In of via SW	Totaal
2008	20.600	25.400	46.000	11,5%	14,2%	25,7%
2009	21.900	25.600	47.600	11,4%	13,4%	24,8%
2010	24.800	25.600	50.400	12,1%	12,5%	24,6%
2011	28.600	25.400	54.000	13,2%	11,7%	25,0%
2012	27.700	25.300	53.000	12,2%	11,2%	23,4%
2013	27.900	25.100	53.100	11,7%	10,5%	22,2%
2014	30.300	25.300	55.600	12,1%	10,1%	22,2%
2015	32.400	24.000	56.400	13,1%	9,7%	22,8%
2016	34.900	22.900	57.800	14,3%	9,4%	23,7%
2017	37.300	21.900	59.200	15,5%	9,1%	24,7%
2018	39.200	21.100	60.300	16,6%	9,0%	25,6%
2019	38.900	19.900	58.800	16,8%	8,6%	25,4%

* Het aandeel is gerelateerd aan het totale aantal Wajongers in oWajong en Wajong 2010.

2.5. Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen

Tabel 2.5 liet zien dat iets meer dan 25,4% van de Wajongers eind 2019 aan het werk was. Dat betekent dat bijna 75%, oftewel 173.000 Wajongers, niet aan het werk was. Van deze niet-werkende Wajongers heeft ongeveer een derde arbeidsvermogen. Bijna de helft van alle Wajongers met arbeidsvermogen, 55.600 mensen, is dus eind 2019 *niet* aan het werk. In het vervolg gaan we nader in op deze groep niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen: wat zijn de kenmerken van deze Wajongers vergeleken met de kenmerken van Wajongers die wel aan het werk zijn? Hoe groot is hun afstand tot de arbeidsmarkt? Het volgende hoofdstuk, hoofdstuk 3, gaat over de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen en de ontwikkelingen in het aan het werk zijn, komen en blijven over de afgelopen jaren. In dat hoofdstuk staat ook een toelichting waarom het voor veel Wajongers lastig is om een baan te vinden en te houden (box 3.1).

Tabel 2.6 Arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen naar kenmerken, eind 2019

	Werkt		Werkt totaal	Werkt niet totaal
	Bij een reguliere werkgever	In of via de SW		
Geslacht				
Man	36%	20%	56%	44%
Vrouw	29%	14%	42%	58%
Leeftijdsklasse				
20 t/m 24 jaar	38%	2%	39%	61%
25 t/m 34 jaar	37%	7%	44%	56%
35 t/m 44 jaar	32%	22%	54%	46%
45 t/m 54 jaar*	20%	54%	73%	27%
55 jaar en ouder*	9%	79%	89%	11%
Diagnosegroep				
Ontwikkelingsstoornissen	34%	19%	53%	47%
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)	27%	6%	33%	67%
Lichamelijke ziektebeelden	38%	20%	57%	43%
Onbekend	17%	56%	73%	27%

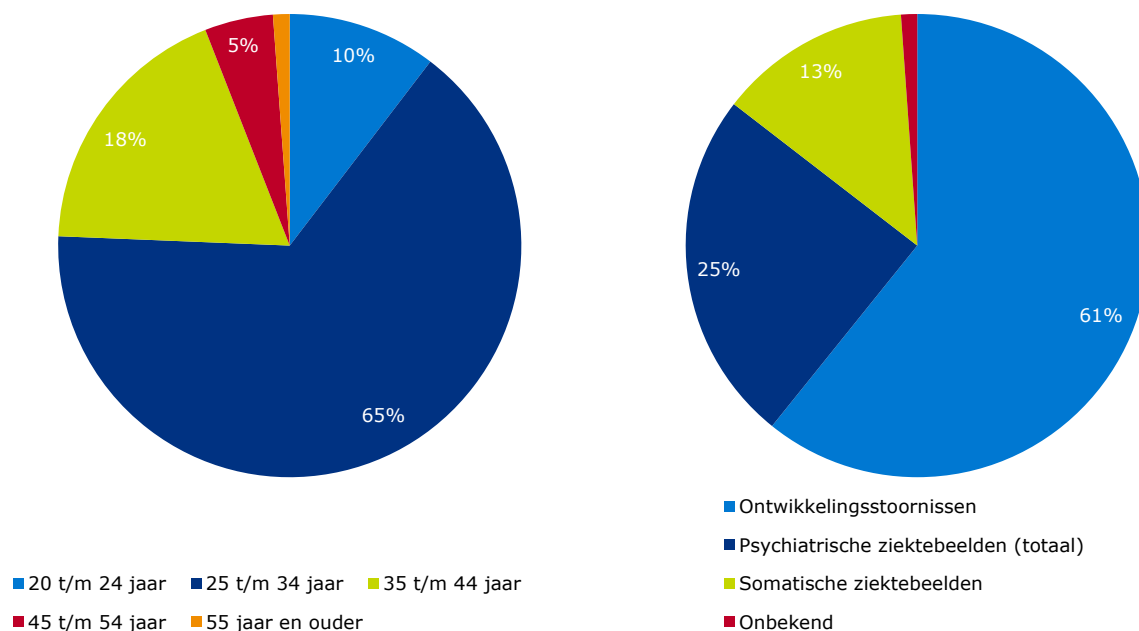
* Het aandeel werkenden is relatief hoog in deze leeftijdsklassen omdat niet-werkende Wajongers boven de 50 meestal als zonder arbeidsvermogen zijn beoordeeld²¹.

Tabel 2.6 laat per kenmerk het aandeel Wajongers zien dat wel of niet aan het werk is. Van de Wajongers ouder dan 35 jaar is een groter deel wel aan het werk, maar vooral in of via de SW. Jongere Wajongers (onder de 45 jaar) zijn vaker aan het werk bij een reguliere werkgever dan Wajongers boven de 45 jaar. Vrouwelijke Wajongers zijn veel minder vaak aan het werk dan mannelijke; 58% van de vrouwelijke Wajongers met arbeidsvermogen is niet aan het

werk, vergeleken met 44% van de mannelijke. Het grootste deel (67%) van de Wajongers met psychiatrische ziektebeelden is eind 2019 niet aan het werk. Bij Wajongers met lichamelijke ziektebeelden en ontwikkelingsstoornissen is een minder groot deel niet aan het werk (43% respectievelijk 47%).

Figuur 2.1 laat de samenstelling zien wat betreft leeftijd en diagnosegroepen van de groep Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2019 niet aan het werk zijn. Een kwart van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen heeft psychiatrische ziektebeelden, dat aandeel is relatief hoog. Het aandeel mensen met lichamelijke beperkingen is relatief laag vergeleken met de hele groep Wajongers met arbeidsvermogen. In totaal is meer dan driekwart van de Wajongers met arbeidsvermogen die niet werken jonger dan 35 jaar: 65,3% tussen 25 en 34 jaar plus 10,4% jonger dan 25 jaar. Dit komt ook door de manier waarop het arbeidsvermogen is beoordeeld tijdens de herindeling. Wajongers van 50 jaar of ouder zijn alleen als met arbeidsvermogen beoordeeld indien ze werkten, inkomsten hadden als zelfstandige of in een re-integratietraject zaten²¹. Niet in de figuur opgenomen is het aandeel vrouwen; dat is met 49% duidelijk hoger onder de niet-werkenden dan in de hele groep Wajongers met arbeidsvermogen (44%, zie tabel 2.4).

Figuur 2.1 Kenmerken Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2019 niet aan het werk zijn



Tabel 2.7 Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen op de participatieladder

	2019 Aantal	Aandeel
Participatieladder trede 4 ('klaar voor werk')	6.700	12%
Participatieladder trede 3 ('deelname aan georganiseerde activiteiten')	14.800	27%
Participatieladder trede 2 ('sociale contacten buitenshuis')	16.600	30%
Participatieladder trede 1 ('geïsoleerd')	5.200	9%
Onbekend/niet actueel	12.300	22%
Totaal	55.600	

Inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt van niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen

Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen komen in aanmerking voor ondersteuning door UWV. UWV maakt een inschatting van de situatie van alle niet-werkende Wajongers om te bepalen welke dienstverlening nodig/mogelijk is om de Wajonger te ondersteunen naar werk. Het uiteindelijke doel van de activerende dienstverlening is betaald werk te zetten. Vaak is hun afstand tot de arbeidsmarkt groot en is het nodig tussenstappen op weg naar betaald werk te zetten. Daarom maakt UWV sinds een aantal jaren gebruik van de participatieladder²² waarmee inzichtelijk gemaakt kan worden in welke mate een persoon maatschappelijk participeert. Trede 1 omschrijft een situatie waarbij de klant geen of weinig sociaal contact heeft met anderen buiten de eigen huiselijke kring. Trede 4 staat voor een situatie waarbij de klant direct

²¹ Daarom is het aandeel ouderen onder de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen relatief laag en het aandeel werkenden onder de 45-plussers met arbeidsvermogen relatief hoog. Klijnsma, J. (20 januari 2017). *Antwoord op aanvullende vragen herindeling oWajong*. Kamerbrief 34 352, nr. 585.

²² Gent, M.J. van, Horsen, C. van, Mallee, L. & Slotboom, S. (2008). *De participatieladder. Meetlat voor het participatiebudget*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

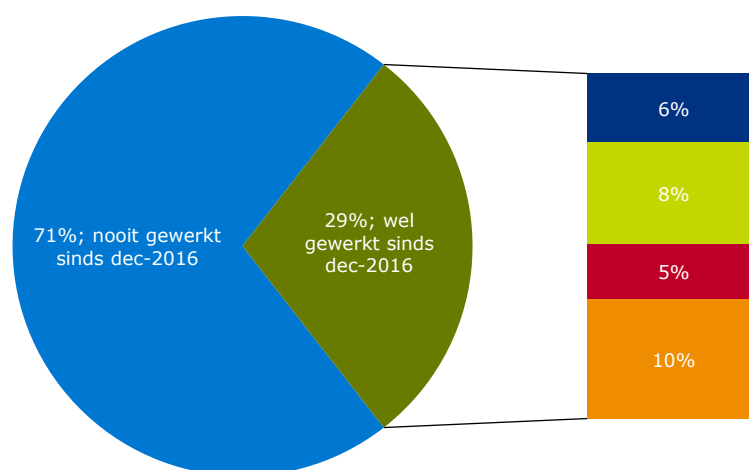
in staat is om betaald werk te gaan verrichten. Ook klanten die in een proefplaatsing aan het werk zijn of een korte beroepsgerichte scholing volgen vallen hieronder. Er bestaan ook nog de treden 5 en 6. Deze zijn gereserveerd voor mensen die betaald werk verrichten met of zonder ondersteuning (werkende Wajongers) komen daarom niet voor in tabel 2.6.

In de laatste edities van de Monitor Arbeidsparticipatie lieten we de klantsituatie met behulp van de categorisering zien. De categorisering is echter een combinatie van klantsituatie en ingezette dienstverlening, terwijl de participatieladder alleen gaat over de situatie van de klant. Verschuivingen op de participatieladder zijn daarmee beter te interpreteren. Inmiddels is voor een groot deel van de Wajongers een inschatting op de participatieladder bekend. Tabel 2.7 laat zien hoe de laatst bekende inschatting van de participatieladder voor niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen eruitziet. Op termijn kunnen we stappen op de participatieladder tussen twee peilmomenten in kaart brengen om, voor een deel, de ontwikkeling van Wajongers in maatschappelijke participatie in beeld te brengen.

Arbeidsverleden van niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen

Om hun afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten, kijken we naar het werkverleden van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen. Immers, hoe langer iemand niet meer aan het werk is geweest, hoe groter zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt vermoedelijk is en hoe moeilijker het is om alsnog weer aan het werk te komen. Figuur 2.2 laat zien dat van de niet-werkenden eind 2019 10% korter dan een half jaar niet meer aan het werk is geweest, 5% tussen een half jaar en één jaar. De verreweg grootste groep niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen eind 2019 heeft in de afgelopen drie jaar echter nooit gewerkt, namelijk 71% oftewel 39.500 Wajongers. Dit maakt duidelijk dat het om een groep gaat waarvan niet de verwachting is dat zij makkelijk aan het werk zal komen: het aandeel werkverliezers dat in het vierde (vijfde) jaar na werkverlies toch weer aan het werk gaat, ligt rond de 4,5% (3%) (zie ook paragraaf 3.5).

Figuur 2.2 Wanneer hebben Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2019 niet aan het werk zijn voor het laatst gewerkt?



■ Laatst gewerkt in 2017 ■ Laatst gewerkt in 2018 ■ Laatst gewerkt 1e helft 2019 ■ Laatst gewerkt 2e helft 2019

3. Arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen

Samenvatting

In dit hoofdstuk zoomen we in op de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen. De arbeidsparticipatie van deze Wajongers ontwikkelde zich in de jaren 2015–2018 positief. Wajongers leken te profiteren van de economische groei economie en waarschijnlijk ook van de inspanningen die werkgevers verrichtten voor de banenafpraak. Het aandeel werkenden steeg in 2018 naar meer dan de helft. In 2019 bleef het aantal werkenden bij een reguliere werkgever stabiel. Ondanks de verdere daling van het aantal werkenden in of via de SW blijft ook nu nog het aandeel werkenden boven de 50%, maar is het wel iets lager dan in 2018. Meer dan de helft van alle werkende Wajongers met arbeidsvermogen heeft eind 2019 een vast contract, dat is stijging van 4 procentpunt ten opzichte van 2018.

Wat betreft werkhervatting zien we in 2019 een lichte daling ten opzichte van 2018. Van de Wajongers die in 2018 hun baan verloren kwam 55% binnen een jaar weer aan het werk, 2 procentpunt minder dan de werkverlizers van 2016 en 2017. Wajongers met een tijdelijk contract stroomden in 2019 wel vaker door naar een vast contract, maar Wajongers met een uitzend- of tijdelijke contract waren ook vaker een jaar later werkloos.

In de eerste helft van 2020 daalde het aantal Wajongers dat aan het werk was vanaf februari elke maand. Dit werd met name veroorzaakt doordat er in deze maanden minder Wajongers aan het werk kwamen dan in dezelfde periode een jaar eerder het geval was. Ook werkverlies lag iets hoger dan het jaar daarvoor, maar was niet de belangrijkste oorzaak van het dalend aantal werkenden.

- Eind 2019 waren 56.600 Wajongers met arbeidsvermogen aan het werk, 1.100 minder dan een jaar eerder. Dit komt vooral door de groeiende daling van het aantal werkenden in de sociale werkvoorziening.
- Van de Wajongers met arbeidsvermogen die in 2018 bij een reguliere werkgever aan het werk zijn gekomen, is rond 60% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Hun werkbehoud is daarmee ongeveer gelijk aan dat van de werkhervatters van 2017.
- UWV zette in 2019 4.100 proefplaatsingen in voor Wajongers. 62% van de Wajongers zijn binnen twee maanden na einde van de proefplaatsing aan het werk.
- In de eerste zes maanden van 2020 daalde het aantal werkenden van 56.800 in januari naar 55.300 in juni. Dit betreft vooral uitzendbanen en tijdelijke contracten die tot beëindiging zijn gekomen.

3.1. Inleiding

Wajongers hebben doorgaans al voordat ze de arbeidsmarkt op gaan een arbeidsbeperking. Voor Wajongers met arbeidsvermogen is een betaalde baan met de nodige inspanningen mogelijk, of mogelijk in de toekomst. Dit betreft eind 2019 een groep van 112.200 Wajongers. De aard van de beperkingen, maar ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld stijgende eisen wat betreft vaardigheden, maken het voor velen echter lastig om op eigen kracht een baan te vinden en te houden. Box 3.1 gaat nader in op de belemmeringen voor jonggehandicapten op de arbeidsmarkt.

Dit hoofdstuk beschrijft de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen. Wajongers zonder arbeidsvermogen blijven buiten beschouwing (zie box 3.2). We kijken naar de arbeidsparticipatie aan de hand van drie hoofdvragen:

- In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?
- In hoeverre komen (niet-werkende) Wajongers aan het werk?
- In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?

Naast deze drie hoofdonderwerpen gaan we ook in op de ondersteuning voor Wajongers die aan het werk zijn, zoals via de inzet van loondispensatie, een jobcoach of overige voorzieningen. Als we het in dit hoofdstuk over werk bij Wajongers hebben, gaat het vrijwel altijd om werk naast de uitkering. Uitstroom uit de Wajong wegens werk vindt pas plaats als een Wajonger gedurende langere tijd in staat is geweest (ten minste 75% van) het maatmaninkomen²³ te verdienen in een regulier dienstverband én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig heeft²⁴. Dit geldt voor een heel klein deel van de Wajong-populatie. oWajongers die Wsw-arbeid verrichten, behouden

²³ Het maatmaninkomen is het inkomen dat een niet-jonggehandicapt persoon van dezelfde leeftijd met hetzelfde werk fulltime per uur zou kunnen verdienen. Voor Wajongers is het maatmaninkomen vaak gelijk aan het wettelijk minimumloon.

²⁴ In de Wajong 2010 geldt dat het Wajong-recht van werkende Wajongers wordt beëindigd als iemand 75% van zijn maatmanloon verdient, vijf jaar heeft gewerkt en geen ondersteuning meer nodig heeft. Of als iemand één jaar lang met werken meer dan 100% van het wettelijk minimumloon verdient en geen ondersteuning meer nodig heeft. Bij de oWajong worden inkomsten uit arbeid vijf jaar lang verrekend en als de Wajonger dit werk volhoudt en geen ondersteuning meer nodig heeft, wordt na die vijf jaar het Wajong-recht herzien of beëindigd. Zie Hop, A. (2013). *De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid 2013*. Deventer: Kluwer.

hun Wajong-recht en stromen de Wajong niet uit. Hun inkomsten worden verrekend met de uitkering, zolang ze een Wsw-dienstverband hebben²⁵.

Box 3.1 Wat maakt het voor Wajongers lastig om aan het werk te komen?

In de Wajong zit een gemêleerde groep mensen, van hoogopgeleiden met een fysieke aandoening tot mensen met een ernstige verstandelijke beperking die nooit onderwijs hebben genoten. Dit maakt dat Wajongers verschillende soorten arbeidsbeperkingen en uiteenlopende arbeidsmogelijkheden hebben. In deze box gaan we ook in op de rol van de werkgever en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Waarom hebben Wajongers vaak begeleiding nodig naar en bij werk (bijvoorbeeld een jobcoach)?

Veel Wajongers willen graag werken. Wajongers die werken, hebben vaak plezier in het werk, zijn blij met de contacten met collega's en hebben het gevoel iets te kunnen bijdragen aan de maatschappij²⁶. Maar hun beperkingen maken het niet eenvoudig om werk te vinden. Bijvoorbeeld Wajongers met een verstandelijke beperking kunnen niet zelfstandig werken en hun tempo van werken is laag. Bovendien hebben Wajongers met een (licht) verstandelijke beperking vaak te maken met sociale aanpassingsproblemen en psychiatrische problematiek. Veel van deze jonggehandicapten hebben moeite te aanvaarden dat ze een beperking hebben, vinden het moeilijk hulp te accepteren en overschatten zichzelf. Ze hebben vaak hun leven lang op verschillende terreinen zorg en begeleiding nodig. Ook hebben sommigen van hen te maken met sociale problemen zoals schulden, verslaving en ernstige gezinsproblemen. Door dit alles slagen ze er vaak niet in om op het werk gedrag te vertonen dat werkgevers verwachten, zoals op tijd komen, afspraken nakomen en zich sociaal vaardig gedragen richting collega's of klanten²⁷.

Op zoek naar de inclusieve arbeidsmarkt

Mensen met een arbeidsbeperking zijn vaak optimistisch als ze beginnen met solliciteren, maar lopen op de arbeidsmarkt tegen verschillende zaken aan. Hierdoor leidt mee willen doen op de arbeidsmarkt tot moedeloosheid en frustratie²⁸. Mensen met een arbeidsbeperking ervaren vooroordelen van werkgevers, waardoor ze voor het dilemma staan om wel of niet open te zijn over hun beperking. Open zijn kan de kans verkleinen dat ze worden aangenomen, terwijl het verzwijgen van beperkingen ertoe kan leiden dat werkgevers niet de nodige aanpassingen doen, wat de kans op uitval verhoogt.

Het niet aanpassen van functies aan de arbeidsmogelijkheden van de kandidaat is een van de knelpunten bij het aan het werk komen van mensen met een arbeidsbeperking. Mensen met een arbeidsbeperking solliciteren vaak op functies die niet-passend zijn, omdat ze niet weten welke werkgevers bereid zijn functies aan te passen, of omdat ze zichzelf overschatten. Werkgevers voelen, volgens het arbeidsvraagpanel van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)²⁹, wel een sterke verantwoordelijkheid voor het in dienst nemen van mensen met een beperking, maar zien er in de dagelijkse bedrijfspraktijk geen ruimte voor. Het percentage werkgevers dat de komende twee jaar mensen met beperkingen in dienst denkt te nemen is laag: 11% waarschijnlijk, 39% misschien. De meest genoemde reden voor twijfel is dat er geen geschikte functies zijn (41%). In plaats van reguliere (vaste) contracten voor functies die zijn aangepast aan de arbeidsmogelijkheden van de Wajonger bieden werkgevers vaak werkervaringsplaatsen en tijdelijke contracten of payrollconstructies aan. Dit leidt tot onzekerheid en financiële stress, onvoldoende opleidingsmogelijkheden en vooral bij jongeren tot het gevoel geen toekomst te kunnen opbouwen. De Werkgeversservicepunten van UWV bieden werkgevers die Wajongers of andere mensen met een arbeidsbeperking in dienst willen nemen kosteloos een bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie aan³⁰. De adviseurs zoeken in bestaande werkprocessen naar eenvoudige werkzaamheden en laten zien hoe deze te combineren zijn tot een nieuw takenpakket.

Technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken het voor Wajongers lastig om aan het werk te komen. Veel Wajongers zijn aangewezen op eenvoudig werk en elementaire taken. De aard van eenvoudig werk is veranderd. Er is sprake van een verschuiving van eenvoudige banen in de maakindustrie naar eenvoudige banen in de dienstverlenende sectoren. Voor werk in deze sectoren zijn soft skills nodig, zoals goed kunnen samenwerken en communicatieve vaardigheden³¹. Verder zijn de vakinhoudelijke eisen voor eenvoudig werk aangescherpt. Functies in de schoonmaakbranche worden nu bijvoorbeeld gekenmerkt door eisen als snelheid, machinegebruik en weten om te gaan met veel verschillende schoonmaakmiddelen³². Kortom, de functie-eisen voor eenvoudig werk zijn dusdanig veranderd en aangescherpt dat er steeds meer voor nodig is om Wajongers dit soort werk te kunnen laten doen.

Technologie kan echter ook kansen bieden³³. Vergeleken met bestaande voorzieningen kunnen technologische producten zoals een sociale robot assistent, spraak gestuurde apparatuur of gepersonaliseerde producten in potentie meer doelgroepen voor ondersteuning bereiken. Serious gaming of augmented reality kunnen worden gebruikt om mensen met een licht verstandelijke beperking te trainen in arbeidsvaardigheden of om kennis over een specifieke werkplek aan te leren. De technologie ondersteunt hen bij het zelfstandig uitvoeren van werk dat ze anders alleen onder begeleiding zouden kunnen uitvoeren.

²⁵ De inkomsten van Wajongers die in de SW werken, zijn vaak hoger dan het wettelijk minimumloon, omdat de Wsw gunstige arbeidsvoorwaarden kent. Veel oWajongers die in of via de SW werken hebben daarom een zogeheten nuluitkering. Dit betekent dat er geen uitkeringsbedrag wordt uitbetaald, maar dat het Wajong-recht wel blijft bestaan. Bij Wajongers 2010 die in of via de SW werken en één jaar lang meer dan het wettelijk minimumloon hebben verdiend, wordt het Wajong-recht wel beëindigd.

²⁶ Brukman, M., Groenewoud, M., Mallee, L., Berg, N. van den & Wajer, S. (2008). *Werk moet lonen. Onderzoek onder Wajong'ers naar de financiële baten van werk*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek. In opdracht van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad.

²⁷ Stoutjesdijk, M., Rijssen, J. van & Giezen, A. van der (2011). Arbeidsparticipatie van Wajongers. *Sociaal Bestek*, 73(10).

²⁸ Smit, A. & Oden, P. (2018). Werken met een beperking: nog een wereld te winnen. Ervaringen en behoeften van mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt. *Sociaal Bestek*, 80(1).

²⁹ SCP (2017). *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. <http://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktkaart-werkgevers2017>

³⁰ UWV zet hiervoor de methode Inclusief herontwerp van werkprocessen in, die in samenwerking met het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie van Maastricht University is ontwikkeld. Zie ook: Mulders, H., Ruitenbeek, G. van & Zijlstra, F. (2020). *Inclusief herontwerp van werk 2.0. UWV Kennisverslag 2020-1*. Amsterdam: UWV.

³¹ UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam.

³² Nijhuis, F. (2011). De arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking. In: Kennis- en Innovatiecentrum CrossOver. *Het wassende weten: Opvattingen over de toekomstige arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking in een veranderende arbeidsmarkt vanuit verschillende disciplines en verschillende perspectieven* (pp. 15-20).

³³ Hento, I. & Horssen, C. van (2018). Kansen van technologie voor arbeidsparticipatie. *UWV Kennisverslag 2018-2*. Amsterdam: UWV. Hento, I., Lagerveld, S., Bleeker, Y. & Zuiderent-Jerak, T. (2020). Technologie voor inclusie werkt in de praktijk. *UWV Kennisverslag 2020-8*. Amsterdam: UWV.

Box 3.2 De arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen

In dit hoofdstuk bespreken we de arbeidsparticipatie van Wajongers mét arbeidsvermogen. Pas eind 2017, na afronding van de herindelingsoperatie (zie box 2.1), stond voor (bijna) elke Wajonger vast of hij/zij duurzaam geen arbeidsvermogen heeft. Voor nagenoeg alle Wajongers die eind 2014, 2015 en 2016 onderdeel van de Wajong-populatie waren, is een eindstand van de herindeling bekend. Deze gebruiken we om de selectie op arbeidsvermogen te maken voor de jaren 2014, 2015 en 2016. Of deze indeling – die eind 2017 actueel was – ook de situatie in 2014, 2015 of 2016 betreft, kunnen we niet weten: Wajongers die eind 2017 als duurzaam zonder arbeidsvermogen zijn ingedeeld – en derhalve niet worden meegenomen in de analyses – kunnen in de jaren daarvoor uiteraard wel nog arbeidsvermogen hebben gehad. Een klein deel werd niet meer ingedeeld omdat ze eind 2017 al (bijna) de pensioensgerechtigde leeftijd hadden bereikt. Ook deze Wajongers nemen we niet mee in de analyse.

De cijfers in deze monitor gaan niet verder terug dan 2014 en verschillen ten opzichte van de edities t/m 2017

Waar we in eerdere edities van dit hoofdstuk van de monitor terugkijken tot 2008, gaan we sinds de monitor van 2018 alleen terug tot 2014. Om te bepalen of een Wajonger die eind 2014, 2015 en 2016 onderdeel van de Wajong-populatie was arbeidsvermogen heeft en dus wordt meegenomen in de analyses in dit hoofdstuk, gebruiken we de indeling naar arbeidsvermogen zoals die is vastgesteld eind 2017. Zelfs voor de korte periode van vier jaar heeft het inzoomen op de groep met arbeidsvermogen eind 2017 gevolgen voor aantallen, percentages en uiteindelijk de conclusies die we kunnen trekken. Vanaf 2018 kunnen we gebruikmaken van de indeling zoals die aan het eind van het jaar actueel is.

De gepresenteerde getallen voor eerdere jaren verschillen daarom duidelijk van de cijfers zoals gepresenteerd in de edities t/m 2017 van de monitor. De aantallen zijn anders (meestal lager). Bijvoorbeeld: In 2014 waren 55.600 Wajongers aan het werk (tabel 2.5), 50.700 daarvan zijn in 2017 beoordeeld als met arbeidsvermogen (tabel 3.1). Dat betekent dat 4.900 Wajongers die eind 2014 aan het werk waren, in 2017 niet tot de groep 'met arbeidsvermogen' gerekend worden en dus niet worden meegenomen in de beschrijving van ondersteuning, loon en duurzaamheid in deze monitor. De cijfers van 2014–2016 zijn daarom indicatief en worden cursief weergegeven. De trend in arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen kan op basis van de gepresenteerde cijfers ook alleen indicatief (lijkt verbeterd of verslechterd) worden beschreven, niet in termen van harde cijfers (x-procentpunt meer of minder). De momentopnames voor de populatie vanaf 2017 zijn uiteraard wel 'hard'. We kunnen daarom wel een harde uitspraak doen over de stijging in arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen sinds 2017.

3.2. In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?

Het aandeel werkende Wajongers gerelateerd aan het totale aantal Wajongers met arbeidsvermogen is eind 2019 met 50,4% licht gedaald ten opzichte van 2018. Het aandeel werkenden steeg in 2017 en 2018 duidelijk, van 47% eind 2016 naar 50,7% eind 2018. In 2019 stopt deze stijging. Het aantal werkenden daalt van 57.700 naar 56.600, dit komt vooral door de sterke daling van het aantal werkenden in de SW in 2019. Sinds 2015 is de SW afgesloten voor nieuwe instroom en sindsdien daalt het aantal werkenden in of via de SW elk jaar. In 2019 zien we echter een verdubbeling van de daling ten opzichte van de gemiddelde daling over de jaren daarvoor: 1.200 werkenden minder. Of dit voornamelijk te maken heeft met natuurlijk verloop (pensioen) of met andere redenen kunnen we op dit moment niet zeggen. Het aantal werkenden bij een reguliere werkgever groeide iets en ligt eind 2019 bij 37.000 Wajongers.

Tabel 3.1 Aantal en aandeel werkende Wajongers met arbeidsvermogen

	Aantal			Aandeel*		
	Bij een reguliere werkgever	In of via SW	Totaal	Bij een reguliere werkgever	In of via SW	Totaal
2014**	27.900	22.800	50.700	23,7%	19,3%	43,0%
2015**	30.300	22.300	52.600	25,7%	19,0%	44,7%
2016**	32.800	21.900	54.700	28,2%	18,8%	47,0%
2017	34.900	21.500	56.300	30,3%	18,6%	48,9%
2018	36.900	20.800	57.700	32,4%	18,3%	50,7%
2019	37.000	19.600	56.600	33,0%	17,5%	50,4%

* Het aandeel voor de jaren 2014–2016 is gerelateerd aan het aantal Wajongers in de Wajong-populatie van het relevant jaar dat eind 2017 is beoordeeld als met arbeidsvermogen. Vanaf 2017 is gebruikgemaakt van de actuele situatie eind van het betreffende jaar.

** De cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven

Met de invoering van de Participatiewet is de SW sinds 2015 afgesloten voor nieuwe werknemers. Voor mensen die zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, kunnen gemeenten sinds 2015 een beschutte werkplek inzetten (en met ingang van 2017 moeten gemeenten dat verplicht doen). UWV is verantwoordelijk voor het afgeven van adviezen indicatie beschut werk; gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van beschutte werkplekken. Ook mensen met een UWV-uitkering komen voor een beschutte werkplek in aanmerking. Tot en met eind 2019 hadden 6.100 personen een positief advies beschut werk gekregen. Hiervan hadden iets meer dan 1.200 mensen een UWV-

uitkering, waarvan bijna twee derde een Wajong-uitkering³⁴. Eind 2019 waren ongeveer 4.000 mensen met een positief advies beschut werk aan het werk.

Welk contract hebben werkende Wajongers: tijdelijk, vast of uitzendwerk

Tabel 3.2 laat zien welk type contract Wajongers met arbeidsvermogen hebben die aan het werk zijn bij een reguliere werkgever. Het aandeel uitzendcontracten leek over de jaren 2014–2017 te zijn gestegen, in 2018 keerde deze trend en bleef het aandeel stabiel bij 12%. Eind 2019 is het weer gedaald naar 10%. Tegelijkertijd steeg het aandeel vaste contracten de afgelopen jaren duidelijk, eind 2019 werkt meer dan de helft in vaste dienst.

De sterke stijging in het aantal werkenden met een vast contract kan ook te maken hebben met veranderingen in de samenstelling van de Wajong-populatie. Jongere leeftijdsgroepen hebben vaker tijdelijke contracten en uitzendcontracten dan oudere leeftijdsgroepen: in 2018 had bijvoorbeeld 73% van de 45-54-jarigen een vast contract, maar van de 25-34-jarigen was dat maar 43%. Omgekeerd had 13% van de 25-34-jarigen een uitzendcontract, vergeleken met 5% van de 45-54-jarigen.

Tabel 3.2 Type contract van Wajongers werkend bij een reguliere werkgever

	Aantal			Aandeel		
	Vast contract	Tijdelijk contract	Uitzendkracht*	Vast contract	Tijdelijk contract	Uitzendkracht*
2014**	12.100	13.500	2.300	43%	48%	8%
2015**	12.700	14.600	2.900	42%	48%	10%
2016**	14.100	15.300	3.500	43%	47%	11%
2017	15.500	15.300	4.000	45%	44%	12%
2018	17.200	15.400	4.300	47%	42%	12%
2019	19.000	14.200	3.800	51%	39%	10%

* De meeste uitzendkrachten hebben een tijdelijk contract (rond de 95%). We beschouwen een werknemer als uitzendkracht wanneer geldt: cao-code = 633, 2742 of 1060 en/of code aard dienstverband = 11 (uitzendkracht).

** De cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven

Werkzaamheden als zelfstandige

Wajongers kunnen ook als zelfstandig ondernemer aan de slag. In een recent onderzoek onder ondernemers met een arbeidsbeperking in België³⁵ kwam naar voren dat vooral de vrijheid, de flexibiliteit van werkuren en het zelf kunnen kiezen van de werkplek het werken als zelfstandige aantrekkelijk maken en dat deze factoren, volgens de ervaringen van de respondenten, worden versterkt of veroorzaakt door hun beperking. Ook pushfactoren zoals 'oplossing voor gebrek aan kansen in loonarbeid' en 'oplossing voor ontevredenheid in loonarbeid' spelen een grotere rol voor ondernemers met een arbeidsbeperking dan voor overige ondernemers.

Tabel 3.3 Wajongers die werken als zelfstandige*

	2014*	2015*	2016*	2017	2018*	2019*
Aantal						
Uitsluitend zelfstandige werkzaamheden	1.320	1.620	2.090	2.330	2.700	3.100
Combinatie zelfstandig en loondienst	350	480	610	770	990	1.050
Totaal zelfstandige werkzaamheden	1.670	2.100	2.700	3.100	3.690	4.150
Aandeel						
oWajong (met arbeidsvermogen)	1,8%	2,2%	2,6%	2,9%	3,4%	3,8%
Wajong 2010 (met arbeidsvermogen)	0,8%	1,2%	1,7%	2,3%	2,9%	3,6%
Totaal (met arbeidsvermogen)	1,4%	1,8%	2,2%	2,7%	3,2%	3,7%

* De cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven. De aantallen voor 2018 en 2019 zijn voor een groot deel gebaseerd op een voorlopige aanslag en daarom ook indicatief.

Tabel 3.3 laat het aantal Wajongers met arbeidsvermogen zien dat in een bepaald kalenderjaar werkzaamheden als zelfstandige heeft verricht. Dat betekent dat deze Wajonger bij de aangifte inkomstenbelasting óf winst uit onderneming óf resultaat overige werkzaamheden (freelancers) heeft aangegeven. 1-4% van alle Wajongers met arbeidsvermogen verricht werkzaamheden als zelfstandige. Over de laatste jaren stijgt het aantal en het aandeel zelfstandigen onder de Wajongers met arbeidsvermogen licht. Het verrichten van zelfstandige werkzaamheden binnen een kalenderjaar zegt nog niets over de vraag of er met deze werkzaamheden inkomsten zijn gegenereerd en hoe groot deze zijn. Winst uit

³⁴ Schreuder, F. (2020). *Rapportage beschut werk Q3 2019*. Amsterdam: UWV. Zie <https://www.uwv.nl/overuw/Images/rapportage-beschut-werk-q3-2019.pdf>; Delft, M. van (2020). *Rapportage beschut werk Q1 2020*. Amsterdam: UWV Gegevensdiensten. Zie <https://www.uwv.nl/overuw/Images/rapportage-beschut-werk-1e-kwartaal-2020.pdf>.

³⁵ Rampelberg, L. van (2018). *Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen*. Brussel: Stichting Innovatie & Arbeid.

onderneming kan, als er investeringen in het bedrijf hebben plaats gevonden, zelfs negatief zijn. In tabel 3.3 is ook opgenomen hoeveel Wajongers in een kalenderjaar zowel zelfstandig als ook in loondienst werkzaam zijn geweest. Het kan gaan om een hybride situatie, waarbij werk in loondienst en zelfstandige werkzaamheden worden gecombineerd, maar het kan ook gaan om elkaar opvolgende situaties.

3.3. Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?

Om werk bij een reguliere werkgever mogelijk te maken, zijn veel inspanningen en investeringen nodig. Het behelst vaak aangepast werk in een reguliere setting met veel ondersteuning en begeleiding. Bovendien zijn de meeste Wajongers niet in staat het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, waardoor ze naast inkomsten uit arbeid een gedeeltelijke uitkering nodig hebben om in hun levensonderhoud te voorzien.

In deze paragraaf gaan we in op verschillende vormen van ondersteuning voor Wajongers met arbeidsvermogen die bij een reguliere werkgever werken³⁶. We kijken hierbij alleen naar ondersteuning die wordt ingezet op het moment dat Wajongers werken (zie bijlage II voor een beschrijving). Ingekochte re-integratietrajecten om Wajongers aan het werk te helpen, laten we buiten beschouwing. Informatie over deze ondersteuning die UWV voor Wajongers inzet is te vinden het onderzoeksrapport *Wat kopen we in voor wie?*³⁷. Ook kijken we alleen naar wettelijke voorzieningen die worden vergoed door UWV, niet naar de overige vormen van begeleiding en ondersteuning die, bijvoorbeeld, de werkgever zelf verzorgt.

Van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2019 bij een reguliere werkgever werkten, deed 57% dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, compensatie voor het productiviteitsverlies (via loondispensatie) of een ander soort voorziening (zie tabel 3.4). Bij rond de 28% van de werkende Wajongers is meer dan één ondersteuningsvorm ingezet. Het gaat dan meestal om de inzet van zowel een jobcoach als loondispensatie. Het aandeel Wajongers dat met loondispensatie werkt (of recent heeft gewerkt) is redelijk stabiel, de afgelopen vijf jaar was dat ongeveer de helft. Het aandeel Wajongers dat met een jobcoach werkt, daalt in 2019 verder licht en ligt eind 2019 bij 32%.

Tabel 3.4 Aantal en aandeel werkende Wajongers bij een reguliere werkgever met (recente) ondersteuning

	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Werkenden bij een reguliere werkgever	27.900		30.300		32.800		34.900		36.900		37.000	
Werkt met/na ondersteuning** in de vorm van												
jobcoach	9.200	33%	10.200	34%	12.100	37%	12.700	36%	12.500	34%	11.900	32%
loondispensatie	12.700	46%	14.700	49%	16.700	51%	17.800	51%	18.500	50%	18.300	50%
vervoersvoorzieningen	700	3%	600	2%	700	2%	700	2%	700	2%	700	2%
overige voorzieningen	500	2%	600	2%	600	2%	700	2%	700	2%	900	2%
Werkt met ten minste 1 van de genoemde vormen van ondersteuning												
	14.900	53%	16.900	56%	19.100	58%	20.300	58%	21.200	57%	21.100	57%

* De cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven.

** Het gaat om ingezette ondersteuning in de afgelopen twee jaar. Voor loondispensatie geldt dat we kijken of er de afgelopen vijf jaar een beschikking is afgegeven voor loondispensatie. De verschillende cijfers in de tabel tellen niet op tot 100% omdat veel Wajongers gebruikmaken van meer dan één vorm van ondersteuning.

Ongeveer een derde van de regulier werkende Wajongers krijgt begeleiding van een jobcoach. Het gaat in de tabel om toekenningen van zowel de voorziening jobcoaching die een Wajonger zelf kan aanvragen, als de interne jobcoach die een werkgever kan aanvragen. We kijken naar toekenningen van de afgelopen twee jaar. In 2019 werkte 6% van de Wajongers met ondersteuning door een interne jobcoach. Bij een interne jobcoach krijgt de werkgever subsidie om de jobcoaching zelf te regelen, bijvoorbeeld door een eigen werknemer in te zetten of de begeleiding extern aan een jobcoachorganisatie uit te besteden. Een interne jobcoach kan ook meerdere Wajongers in een organisatie begeleiden. Om de kwaliteit van de interne jobcoach te borgen, stelt UWV een aantal voorwaarden. Bijvoorbeeld dat de werkgever bij de aanvraag inzichtelijk moet maken dat de beoogde interne jobcoach een training heeft gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden.

Als Wajongers werken, doen ze dat dus vaak met ondersteuning. Zonder de beschikbaarheid daarvan zouden werkgevers niet bereid zijn om Wajongers aan te nemen³⁸. Maar met dit soort formele ondersteuning zijn Wajongers er vaak nog niet. Op de werkvloer hebben veel Wajongers hulp nodig van hun leidinggevende en collega's. Ook zijn er aanpassingen in het werk zelf nodig, zoals een lager werktempo, minder uren werken, meer rustmomenten of een

³⁶ Wajongers die in de SW werken, laten we buiten beschouwing omdat zij sowieso met ondersteuning vanuit de SW werken.

³⁷ Graaf-Zijl, M. de & Guiaux, M. (2020). *Wat kopen we in voor wie? Inhoud en succes van ingekochte re-integratiedienstverlening voor mensen met een arbeidsbeperking*. Amsterdam: UWV. Zie <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/wat-kopen-we-in-voor-wie.pdf>.

³⁸ Wolf, E., Visser, S. de & Engelen, M. (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Panteia.

aangepast takenpakket. Uit onderzoek blijkt dat driekwart van de werkgevers extra interne begeleiding voor Wajongers heeft georganiseerd en dat twee derde de functies heeft aangepast aan de mogelijkheden van Wajongers³⁹.

Box 3.3 Onderzoek naar arbeidsmarktpatronen van Wajongers die werk(t)en met een jobcoach

Jobcoaching stelt mensen met een arbeidsbeperking in staat om in een reguliere functie bij een reguliere werkgever te werken. De begeleiding door de jobcoach is erop gericht de klant steeds zelfstandiger zijn werkzaamheden uit te laten voeren en, uiteindelijk, zonder de begeleiding door een jobcoach. De jobcoach coacht ook de werkgever, zodat die de nodige begeleiding van de werknemer op termijn zelf op zich kan nemen. Het doel van de jobcoach is dus om zichzelf zoveel mogelijk overbodig te maken. Om erachter te komen in hoeverre mensen die aan de slag gaan met ondersteuning door een jobcoach aan het werk blijven, zelfstandig of met ondersteuning, in dezelfde of een andere baan, heeft onderzoeksbureau SEOR in opdracht van UWV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach⁴⁰.

Drie jaar na de start van de jobcoaching is ruim 60% van de Wajongers aan het werk, waarvan de helft zonder een jobcoach. Dat betekent niet dat zij gedurende de hele tijd aan het werk zijn geweest. Veel Wajongers die starten met een jobcoach verliezen hun baan en/of wisselen van baan/werkgever. Gemiddeld verliezen Wajongers in de drie jaar na de start van jobcoaching 1,2 keer hun baan. Ongeveer een derde start daarna direct in een andere baan, ruim 40% vindt werk na een periode van gemiddeld zes maanden werkloosheid. Ongeveer een kwart vindt geen nieuwe baan.

In het onderzoek zijn vier groepen beschreven met duidelijk verschillende arbeidsmarktpatronen. Een kleine 20% van de Wajongers die starten met een jobcoach kan relatief snel deze ondersteuning missen en blijft zonder jobcoach aan het werk. Bijna 25% blijft langdurig aan het werk, maar blijft daarbij ondersteuning nodig hebben van een jobcoach. Rond de 30% verliest het werk vrij snel en komt ook langere tijd niet meer aan het werk. De overige circa 30% wisselen vaak af tussen geen werk, werken met jobcoach en werken zonder ondersteuning. Het onderzoek is beschrijvend en laat geen conclusies toe over het effect van jobcoaching voor de arbeidsmarktparticipatie van Wajongers. Het is immers niet bekend hoe het de Wajongers was vergaan op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning door een jobcoach. De beschrijving bevestigt op basis van een groot aantal observaties de conclusies van eerdere (kwalitatieve) onderzoeken, dat baanbeëindigingen en wisselingen veel voorkomen onder deze kwetsbare groep.

Kennisprogramma-AG: Onbeperkt aan het werk

In de monitor rapporteren we over de inzet van instrumenten, zoals proefplaatsingen, loondispensatie of een jobcoach. We beschrijven in hoeverre deze ondersteuning wordt ingezet en gebruikt, maar een evaluatie van deze instrumenten en andere re-integratieactiviteiten vergt een andere methodologische aanpak en is niet mogelijk in het kader van deze monitor. Hiervoor loopt een apart kennisprogramma, waarin UWV en het ministerie van SZW samenwerken: Onbeperkt aan het werk. Het onderzoek naar arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach en het onderzoek naar de ingekochte re-integratiedienstverlening (zie voetnoot 37) zijn de eerste afgeronde onderzoeken in het kader van dit kennisprogramma. Dit programma is in 2018 gestart, met als doel de effectiviteit van de dienstverlening aan UWV-klanten met een arbeidsongeschiktheid- of Ziektewet-uitkering te meten en te verbeteren en zo de arbeidsparticipatie van deze groepen te stimuleren.

Loon en loondispensatie

Naast verschillende vormen van ondersteuning, krijgen Wajongers vaak nog een gedeeltelijke uitkering, omdat ze niet het wettelijk minimumloon verdienen. Het niet verdienen van het wettelijk minimumloon kan twee redenen hebben. De eerste is dat een Wajonger met loondispensatie werkt, omdat hij niet het wettelijk minimumloon kan verdienen (loonwaarde <100%). De tweede is dat een Wajonger wel minimaal het wettelijk minimumloon (per uur) kan verdienen, maar dat hij of zij een beperkt aantal uren werkt.

Tabel 3.5 Inkomsten uit werk (maandloon) ten opzichte van het wettelijk minimumloon

	2014*	2015*	2016*	2017	2018	2019
≤ 20% van WML	14%	13%	12%	11%	11%	10%
≥ 21%–50% van WML	29%	30%	29%	30%	28%	27%
≥ 50%–75% van WML	19%	19%	19%	19%	18%	18%
≥ 75%–100% van WML	11%	11%	11%	11%	11%	11%
≥ 100% van WML	28%	28%	29%	29%	32%	34%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* De cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven.

In tabel 3.5 is het maandloon afgezet tegen het wettelijk minimumloon (WML)⁴¹. Uit deze tabel blijkt dat rond 66% van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2019 bij een reguliere werkgever werkten minder dan het wettelijk

³⁹ Horssen, C. van, Blommesteijn, M. & Rosing, F. A. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek. In opdracht van UWV.

⁴⁰ Graaf-Zijl, M. de, Hek, P. de, Toorn, A.-J. van der & Vleeschouwer, E. de (2019). *Werkenden met een jobcoach: hoe vergaat het ze op de arbeidsmarkt?* UWV Kennisverslag 2019-9. Amsterdam: UWV; Hek, P. de, Toorn, A.-J. van der & Vleeschouwer, E. de (2019). *Arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach*. SEOR-onderzoeksrapport.

⁴¹ De bron hiervoor is de polisadministratie. Het maandloon (sv-loon) uit december van betreffend jaar zoals geregistreerd in de polisadministratie is afgezet tegen het wettelijk minimumloon dat geldt voor de leeftijd van de mensen in de Participatiewet. Extra loon, zoals een dertiende maand of een nabetaling kan ook in het sv-loon zitten. Hierdoor kan het loon hoger uitvallen.

minimumloon op maandbasis verdiende. Bijna 40% verdiende minder dan de helft van het WML. De verdeling naar inkomsten uit werk van Wajongers over de verschillende jaren is vrij stabiel, al is het aandeel dat minimaal WML verdient in 2019 verder gestegen. Van de Wajongers die eind 2019 verdiensten onder het wettelijk minimumloon hadden, werkte (of werkte recentelijk) 63% met loondispensatie.

Het is mogelijk dat Wajongers zich dusdanig ontwikkelen dat ze in staat zijn om na verloop van tijd het wettelijk minimumloon te verdienen. Daarnaast kunnen (bijvoorbeeld hoger opgeleide) Wajongers een maatmanloon⁴² hebben dat meer dan het wettelijk minimumloon bedraagt. 34% van de Wajongers met arbeidsvermogen die werken bij een reguliere werkgever, verdient in 2019 het wettelijk minimumloon of meer. Bij Wajongers die het wettelijk minimumloon of meer verdienen, is het vooral de vraag of ze dit werk en deze verdiensten gezien hun beperking kunnen volhouden. Pas als Wajongers gedurende langere tijd⁴³ genoeg verdienen en ze ook geen (formele) ondersteuning in de vorm van een voorziening meer nodig hebben, wordt het Wajong-recht beëindigd. We gaven eerder in dit hoofdstuk aan dat dit weinig voorkomt. Zolang het Wajong-recht nog loopt, worden de inkomsten uit werk verrekend met de uitkering.

3.4. In hoeverre komen niet-werkende Wajongers aan het werk?

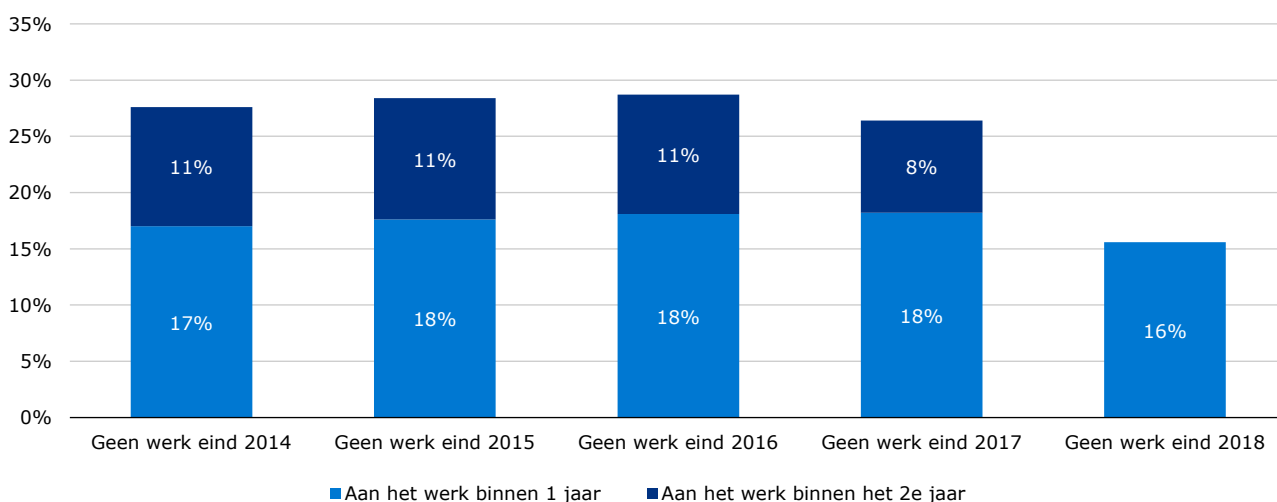
In de vorige paragraaf hebben we het gehad over Wajongers die aan het werk zijn. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre niet-werkende Wajongers aan het werk komen. Hierbij kijken we in hoeverre de groep Wajongers die aan het eind van het jaar niet aan het werk was binnen één of twee jaar aan het werk is gekomen. Ook gaan we in deze paragraaf in op de vraag in hoeverre Wajongers na een proefplaatsing (duurzaam) aan het werk komen.

Aan het werk komen van niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen

Om een beeld te krijgen van de kansen op de arbeidsmarkt voor Wajongers in het algemeen kijken we in hoeverre de groep Wajongers met arbeidsvermogen die aan het eind van een jaar niet aan het werk is, binnen één of twee jaar wel aan het werk is gekomen. De groep niet-werkenden op een peilmoment is groot en divers. Het gaat om telkens rond de helft van de Wajongers met arbeidsvermogen, dat zijn tussen de 56.000 en 67.000 mensen. Sommigen hebben net hun baan verloren, sommigen zijn al langer werkloos, sommigen hebben nog nooit gewerkt. Een deel is op het moment ook (nog) niet in staat om te werken en dus helemaal niet op zoek naar werk. Van de groep niet-werkenden met arbeidsvermogen eind 2019 was bijvoorbeeld 71% al ten minste drie jaar niet aan het werk geweest (zie figuur 2.2 in paragraaf 2.5). Daarom is de kans op een baan binnen één jaar na het peilmoment zoveel lager dan de kans op werk binnen één jaar na baanverlies (59%, zie figuur 3.4).

Figuur 3.1 laat zien in hoeverre de groep Wajongers die aan het eind van een gegeven jaar geen werk had, in de één of twee jaar na het peilmoment op enig moment aan het werk was. Het aandeel dat aan het werk komt ligt onder de 30%: 16-18% in het eerste jaar en 8-11% in het tweede jaar⁴⁴.

Figuur 3.1 Aandeel niet-werkende Wajongers (eind van een jaar) dat binnen 1-2 jaar aan het werk komt



⁴² Het maatmanloon is het loon dat een persoon verdient zou hebben als hij niet ziek zou zijn geworden. Het gaat dan om het, aan loonontwikkelingen aangepaste, laatstverdiende loon of, als een Wajonger nooit heeft gewerkt, het wettelijk minimumloon (of 1,5 keer het WML voor Wajongers met wo-diploma en voor Wajongers die een diploma aan een beroepsgerichte opleiding halen die opleidt voor een beroep waarvan het aanvangssalaris ten minste gelijk is aan 1,5 keer het WML).

⁴³ In de Wajong 2010 geldt dat het Wajong-recht van werkende Wajongers wordt beëindigd als iemand 75% van zijn maatmanloon verdient, vijf jaar heeft gewerkt en geen ondersteuning meer nodig heeft. Of als iemand één jaar lang met werken meer dan 100% van het wettelijk minimumloon verdient en geen ondersteuning meer nodig heeft. Bij de oWajong worden inkomsten uit arbeid vijf jaar lang verrekend. Als de Wajonger dit werk volhoudt en geen ondersteuning meer nodig heeft, wordt na die vijf jaar het Wajong-recht herzien of beëindigd. Zie Hop, A. (2013). *De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid 2013*. Deventer: Kluwer.

⁴⁴ Deze aandelen zijn niet te vergelijken met het aandeel 'aan het werk zijn geweest in het verleden' van niet-werkenden eind 2018 dat we in hoofdstuk 2 in kaart hebben gebracht. Ten eerste omdat er ook uitstroom uit de Wajong heeft plaatsgevonden, ten tweede omdat de groep niet-werkenden aan het eind van een jaar ook bestaat uit Wajongers die in de loop van dat jaar hun werk hebben verloren, maar op het peilmoment in het voorjaar wel aan het werk waren.

Werkhervatting of werkaanvaarding is niet altijd duurzaam, een deel van de Wajongers die binnen één jaar aan het werk zijn gekomen, is aan het eind van het jaar weer zonder werk. In de volgende paragraaf gaan we dieper in op werkbehoud van Wajongers die aan het werk zijn gekomen. Wajongers gaan meestal aan het werk in een tijdelijk contract, ruim twee derde van de Wajongers. Ongeveer een kwart van de Wajongers gaat aan de slag in een uitzendcontract. Het aandeel vaste contracten voor werkaanvaarders ligt onder de 10%. Deze verhouding blijft over de jaren redelijk stabiel.

Aan het werk komen na een proefplaatsing

Een van de instrumenten die ingezet kan worden om Wajongers aan het werk te helpen, is de proefplaatsing. Als een werkgever twijfelt aan de geschiktheid van een Wajonger, kan deze bij UWV een proefplaatsing aanvragen. De Wajonger werkt dan gedurende de periode van proefplaatsing met behoud van uitkering en de werkgever hoeft in die periode geen loon te betalen. UWV gaat uit van een standaardtermijn van twee maanden maar kan toestemming geven voor een langere proefplaatsing tot een maximum van zes maanden. UWV verleent deze toestemming bij uitzondering en alleen indien dit in het belang is van de re-integratie van de Wajonger.

Voorwaarde voor de inzet van een proefplaatsing is dat de werkgever de intentie uitspreekt de Wajonger na afloop van de proefplaatsing een dienstverband van ten minste zes maanden aan te bieden indien de Wajonger naar tevredenheid functioneert. We volgen in de monitor in hoeverre proefplaatsingen leiden tot dienstverbanden en hoe duurzaam deze dienstverbanden zijn. Tabel 3.6 laat zien dat UWV 4.100 proefplaatsingen heeft toegekend in 2019. Wat deze tabel ook laat zien, is dat het aantal proefplaatsingen tegen het eind van de herindelingsoperatie naar arbeidsvermogen duidelijk begint af te nemen. Dit kan te maken hebben met het feit dat Wajongers voor wie nu is vastgesteld dat zij duurzaam geen arbeidsvermogen hebben niet meer in aanmerking komen voor een proefplaatsing.

Tabel 3.6 Proefplaatsingen en aan het werk komen van Wajongers met arbeidsvermogen

	2015*	2016*	2017	2018	2019
Aantal gestarte proefplaatsingen	7.600	7.700	6.400	5.200	4.100
Resultaat					
Geen dienstverband na proefplaatsing	5%	6%	6%	7%	8%
Dienstverband binnen 2 maanden	59%	59%	60%	62%	62%
Dienstverband na 2 maanden	36%	35%	34%	32%	30%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Duurzaamheid**					
Werkt 6 maanden na einde proefperiode	81%	82%	83%	82%	
waarvan bij dezelfde werkgever	93%	94%	92%	94%	
Werkt 12 maanden na einde proefperiode	71%	72%	73%	72%	
waarvan bij dezelfde werkgever	80%	79%	79%	80%	

* De cijfers van 2015–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven.

** Betreft Wajongers met een gestart dienstverband binnen twee maanden na proefplaatsing.

In 2019 leidde de inzet van proefplaatsingen⁴⁵ bij 62% van de Wajongers binnen twee maanden tot een dienstverband. Ook blijkt dat 30% van de Wajongers op een later tijdstip alsnog een dienstverband vond. Het aandeel dat aan het werk gaat na een proefplaatsing is ongeveer even hoog als een jaar daarvoor. Per saldo betekent het dat het grootste deel van de Wajongers (meer dan 90%) bij wie een proefplaatsing is ingezet, aan het werk is gekomen.

Meer dan 70% van de Wajongers bij wie een proefplaatsing leidde tot een dienstverband is een jaar na het einde van de proefplaatsing nog steeds (of weer) aan het werk, het overgrote deel (bijna 80%) bij dezelfde werkgever.

3.5. In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?

In de vorige paragrafen hebben we het gehad over Wajongers die aan het werk zijn of aan het werk komen. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre werkende Wajongers aan het werk blijven. Werkbehoud is belangrijk gezien het feit dat Wajongers die hun werk verliezen vaak lang werkloos blijven (zie figuur 3.4). In deze paragraaf kijken we wie van de Wajongers, die werk heeft gevonden, een jaar later nog aan het werk is. Ook kijken we in hoeverre er doorstroom is van tijdelijk werk naar vast werk en gaan we na in hoeverre Wajongers die hun baan verliezen, weer aan het werk komen. Box 3.4 gaat in op factoren en processen die van belang zijn voor werkbehoud van Wajongers.

⁴⁵ Een persoon kan meerdere opeenvolgende proefplaatsingen hebben. Voor de analyse van de kans op werk voegen we daarom de geregistreerde proefplaatsingen die op elkaar aansluiten samen tot één proefplaatsing. Daarnaast hebben we alleen de proefplaatsingen meegenomen die volgens de registratie zijn afgerond en waarvan een einddatum bekend is. Verder is het zo dat de startdatum van een dienstverband vaak niet exact aansluit op de einddatum van de proefplaatsing. Dienstverbanden die binnen twee maanden na de einddatum van de proefplaatsing zijn gestart, tellen we als een dienstverband na proefplaatsing. Dienstverbanden die na die twee maanden zijn gevonden, tellen niet mee als behorende tot de proefplaatsing.

Box 3.4 Wat is van belang voor werkbehoud van Wajongers?

Regioplan⁴⁶ heeft in samenwerking met Hiemstra & De Vries en met subsidie van UWV onderzoek gedaan naar factoren die belangrijk zijn voor duurzaam werk van jonggehandicapten. De onderzoekers concluderen dat werkbehoud en werkherhaling een dynamisch en complex geheel is. Om dit te begrijpen moeten we niet alleen kijken naar afzonderlijke factoren, maar vooral naar processen die bijdragen aan duurzaam werk. Uitgaande van het feit dat jonggehandicapten meestal in een tijdelijk contract aan het werk gaan, is in het onderzoek gekeken naar drie transities:

- werkbehoud in tijdelijke contracten;
- de overgang van een tijdelijk naar een vast contract;
- het opnieuw aan het werk komen na baanverlies.

Werkbehoud in tijdelijk contract

Om aan het werk te blijven in een tijdelijk contract zijn twee processen van belang: het copingproces en het matchingproces. Het copingproces is de manier waarop de jonggehandicapte omgaat met zijn of haar beperkingen. Voor werkbehoud is het noodzakelijk dat de jonggehandicapte inzet toont en open is over de beperkingen. Niet of te laat op het werk komen zijn veelvoorkomende redenen bij uitval. Voor werkgevers kan dit een teken zijn van te weinig inzet, terwijl hier soms iets anders achter zit, zoals zwakke sociale en communicatieve vaardigheden. Een positieve uitstraling, sociale en communicatieve vaardigheden en een thuissituatie waarin de jongere wordt gestimuleerd om te werken, kunnen de doorslag geven bij werkbehoud in een tijdelijk contract. Bij het matchingproces gaat het om de afstemming tussen aan de ene kant de (on)mogelijkheden van de jongere en aan de andere kant het werk en de werkomgeving. De eerste noodzakelijke voorwaarde is dat de werkgever bereid is de functie aan te passen. Daarnaast zijn het geven van passende begeleiding, acceptatie door collega's en draagvlak bij het management belangrijk. Een bij de jonggehandicapte passende bedrijfscultuur en persoonlijke betrokkenheid van de leidinggevende kunnen de doorslag geven bij het realiseren van een goede match en daarmee tot werkbehoud. Na plaatsing is er tijd nodig (drie tot zes maanden) om een goede match te kunnen realiseren.

De stap naar een vast contract

Als een goede match tot stand is gekomen, kan een vast contract in beeld komen. Bij deze overgang staat het besluitvormingsproces van de werkgever centraal. Ten eerste is het noodzakelijk dat de jonggehandicapte in de ogen van de werkgever goed functioneert, maar dit is niet voldoende. Of de werkgever een vast contract biedt is afhankelijk van de inschatting van de risico's, de bedrijfseconomische situatie en het personeelsbeleid. Evenwicht tussen de kosten en de baten en (blijvende) beschikbaarheid van subsidies en instrumenten als de no-riskpolis en loondispensatie zijn vaak noodzakelijke voorwaarden voor een positief besluit. Persoonlijke betrokkenheid van de leidinggevende (het doen van een goed woordje bij de besluitvormers) kan doorslaggevend zijn bij het bieden van een vast contract.

Aan het werk komen na baanverlies

Als een tijdelijk contract toch wordt beëindigd, moet de jonggehandicapte op zoek naar een andere baan. De onderzoekers concluderen dat naar deze transitie nog weinig onderzoek is gedaan en dat dit perspectief niet altijd op het netvlies staat van professionals die jonggehandicapten begeleiden, mede omdat begeleiding op het werk en begeleiding naar het werk vaak in verschillende handen is. In het onderzoek is een eerste aanzet gedaan voor een model met processen en factoren die in deze fase van belang zijn.

Motivatie, acceptatie van de beperking, zelfinzicht en zelfvertrouwen zijn belangrijke factoren bij het (weer) vinden van werk. De mate waarin de jonggehandicapte leert van het zoeken naar werk en het werken (leerproces) kan een belangrijke bijdrage leveren aan het opnieuw vinden van werk. Door hun ervaringen kunnen jongeren een realistischer zelfbeeld ontwikkelen, beter inzicht krijgen in hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt en (werknemers)vaardigheden ontwikkelen. Hierdoor kan hun werkzoekgedrag effectiever worden, wat zich uit in het gericht zoeken naar functies die passend zijn. Onderzoek laat namelijk zien dat jonggehandicapten vaak op zoek gaan naar een baan die te hoog gegrepen is. Werkervaring kan er ook toe leiden dat jonggehandicapten leren om beter te communiceren met de werkgever over hun mogelijkheden en beperkingen. Het niet accepteren van beperkingen, teleurstellingen en negatieve ervaringen bij het (zoeken naar) werk kunnen de motivatie en het zelfvertrouwen juist ondermijnen en daarmee het werkzoekgedrag negatief beïnvloeden – en dat komt in de praktijk vaak voor. Omdat het leervermogen bij sommige jonggehandicapten beperkt is, hebben ze hierbij ondersteuning en begeleiding nodig. Het is dan wel noodzakelijk dat jongeren deze begeleiding accepteren en dat er sprake is van een vertrouwensband tussen de begeleider en de jongere.

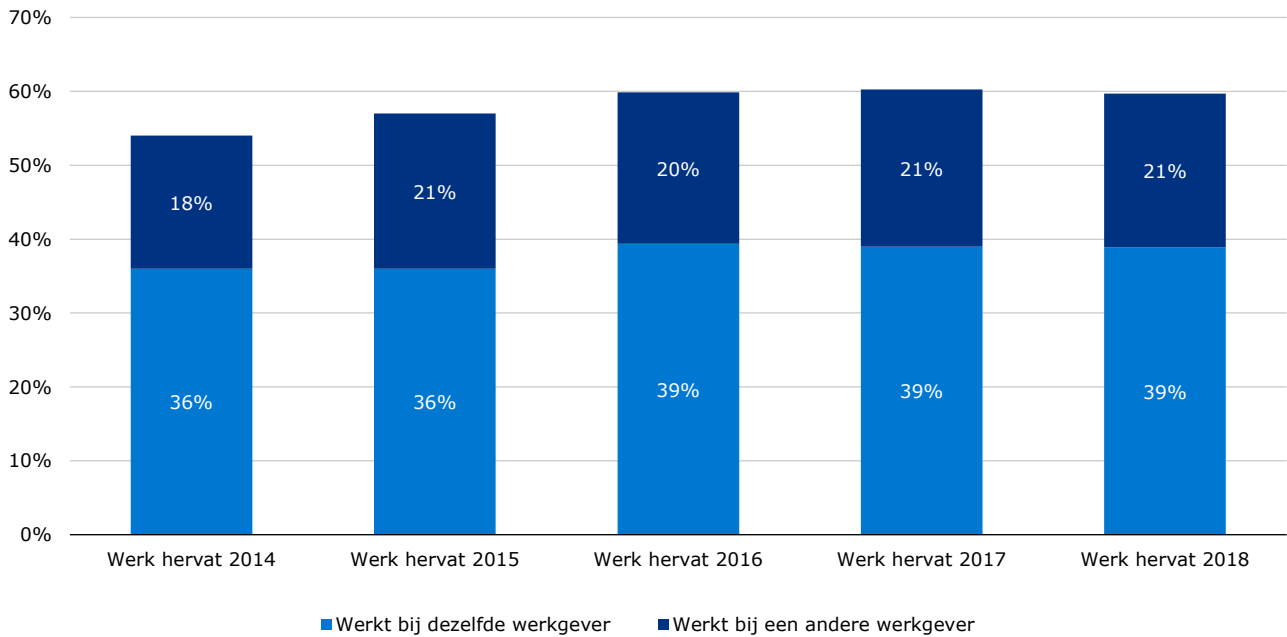
Werkbehoud na werkherhaling

In 2018 hebben rond de 11.000 Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2017 niet aan het werk waren, werk gevonden. Het werkbehoud van Wajongers die werk vinden, ontwikkelde zich de afgelopen jaren positief en blijft ook in 2019 redelijk stabiel. Van alle Wajongers met arbeidsvermogen die in 2018 aan het werk kwamen, was rond 60% een jaar later nog of weer aan het werk. Figuur 3.2 laat het werkbehoud van werkherhaling bij reguliere werkgevers zien. Wij zoomen in op werkbehoud van werkherhaling bij reguliere werkgevers omdat alleen in 2014 nog Wajongers in of via de SW aan het werk kwamen. Werkbehoud in de SW ligt bovendien duidelijk hoger dan bij reguliere werkgevers.

Achter werkbehoud kunnen twee situaties schuilgaan: Wajongers zijn na een jaar nog in dienst bij de werkgever waar ze aan de slag gingen, of ze zijn inmiddels uit dienst bij die werkgever en hebben een andere baan gevonden. Figuur 3.2 laat zien dat van de (niet-werkende) Wajongers met arbeidsvermogen die in 2018 aan het werk kwamen bij een reguliere werkgever 39% een jaar later nog in dienst is bij dezelfde werkgever en 21% bij een andere werkgever. Het werkbehoud blijft de laatste jaren stabiel, zowel bij de eigen werkgever als ook in de doorstroom naar werk bij een andere werkgever.

⁴⁶ Mallee, L., Bouterse, M., Gorter, M. & Timmerman, J. (2018). *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*. Eindrapport. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Figuur 3.2 Werkbehoud Wajongers die aan het werk zijn gekomen bij een reguliere werkgever (1 jaar)*

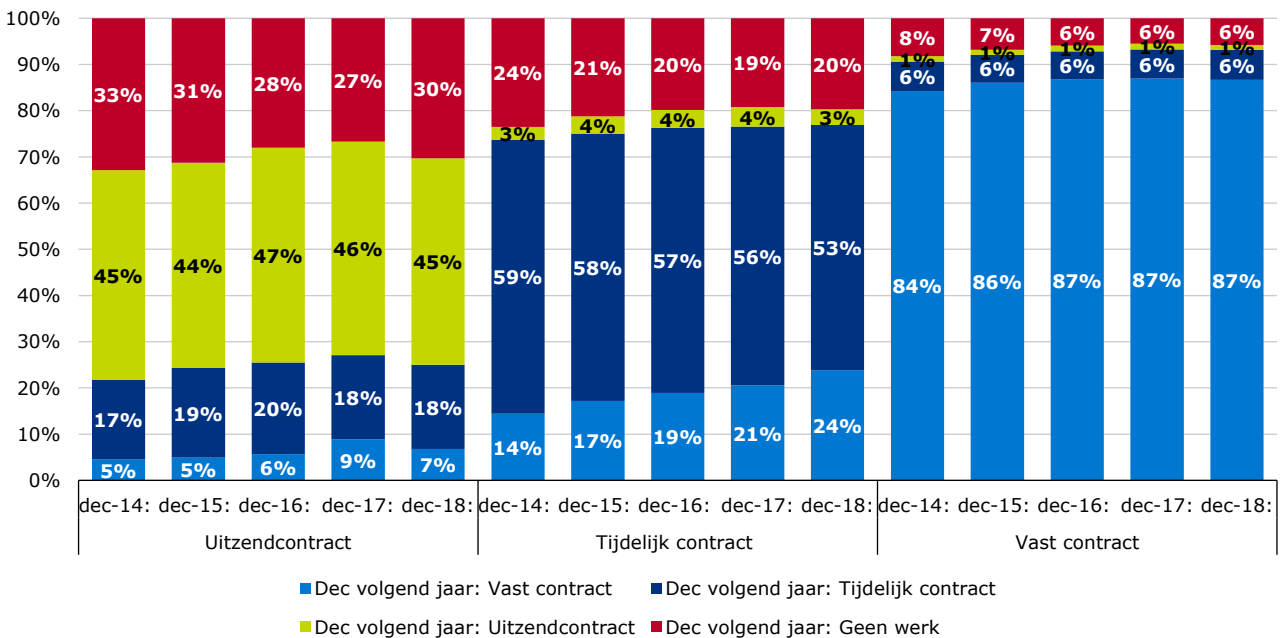


* Om te bepalen of de Wajonger één jaar na werkhervatting werkzaam is bij dezelfde of een andere werkgever gebruiken we het loonheffingsnummer uit de polisadministratie.

Werkbehoud in tijdelijk contract en opstap naar vast

Een vraag is in hoeverre Wajongers erin slagen om vanuit uitzendcontracten of tijdelijke contracten door te groeien naar het sluitstuk 'vast contract' of niet. Om hier een eerste antwoord op te geven kijken we of Wajongers met een tijdelijk, uitzend- of vast contract een jaar later nog steeds hetzelfde type contract hebben, dan wel doorgestroomd zijn naar een vast contract. Figuur 3.3 laat zien dat de meerderheid op beide peilmomenten hetzelfde type contract heeft. Voor Wajongers met een vast contract is dit zelfs meer dan 85%⁴⁷.

Figuur 3.3 Veranderingen in type contract



Zoals te verwachten zijn Wajongers met een uitzendcontract of een tijdelijk contract vaker twaalf maanden later zonder werk. Het werkbehoud leek in de periode 2014–2018 voor beide groepen te verbeteren, maar in 2019 is werkbehoud ten opzichte van 2018 weer gedaald. Doorstroom vanuit een tijdelijk contract naar een vast contract lag rond de 20%,

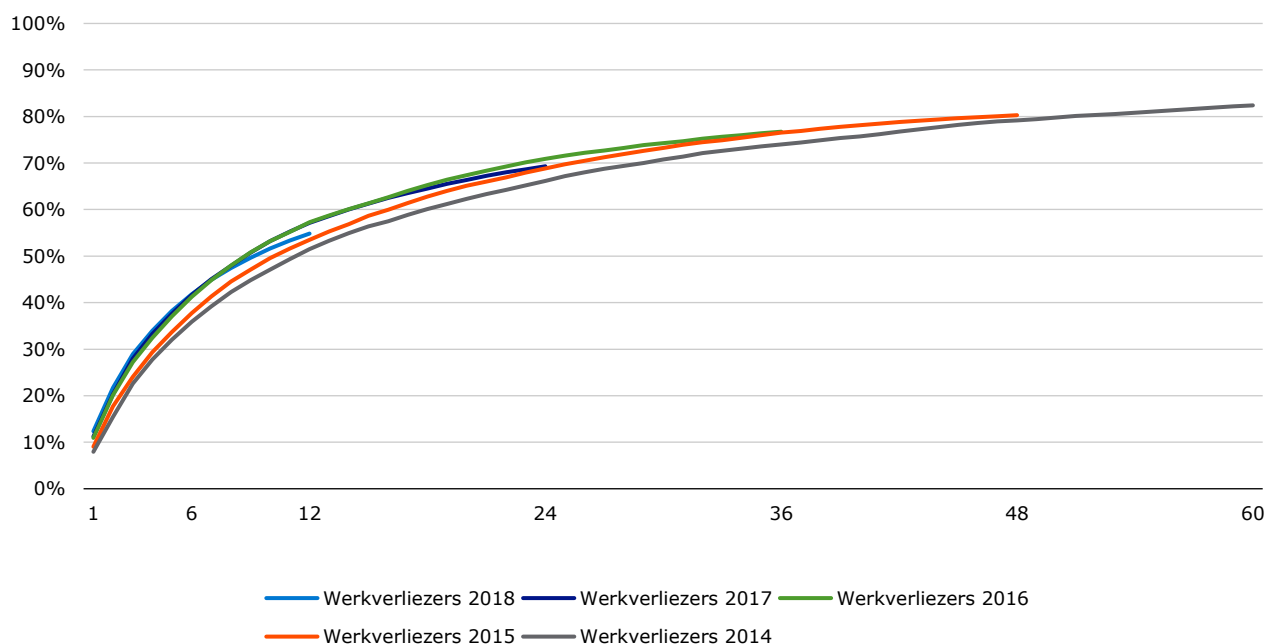
⁴⁷ Hierbij is alleen gekeken naar Wajongers die op beide peilmomenten een Wajong-uitkering hadden. Rond de 3-4% van de groep die aan het eind van het jaar werkt bij een reguliere werkgever, stroomt gedurende het volgende jaar uit de Wajong. Dit percentage verschilt nauwelijks per type contract en stijgt alleen licht per jaar.

maar ligt in 2019 duidelijk hoger bij 24%. Vanuit een uitzendcontract lag het in 2018 bij 9% en is in 2019 juist weer gedaald naar 7%. De doorstroom vanuit een uitzendcontract naar een tijdelijk contract zonder uitzendbeding ligt ongewijzigd onder de 20%. De doorstroom van een flexibel naar een vast contract lijkt bij Wajongers wat lager te liggen dan bij de gemiddelde Nederlandse flexwerker⁴⁸. 24 maanden na het eerste peilmoment ligt de doorstroom vanuit een tijdelijk of uitzendcontract naar een contract voor onbepaalde tijd duidelijk hoger (niet in de figuur): gemiddeld 11,5% van de uitzendkrachten en 31,5% van de tijdelijke krachten werkt twee jaar later met een vast contract; 23% van de uitzendkrachten heeft twee jaar later een tijdelijk contract zonder uitzendbeding. Ook deze cijfers leken de afgelopen jaren steeds te verbeteren maar zijn – met uitzondering van de doorstroom van tijdelijk naar vast – in 2019 vergeleken met 2018 weer gedaald.

Aan het werk komen na baanverlies

Figuur 3.4 laat zien in hoeverre en hoe snel Wajongers die in de jaren 2014 tot en met 2018 het werk hebben verloren, opnieuw werk vinden. Wij kijken alleen naar Wajongers (met arbeidsvermogen) van wie in het betreffende jaar een dienstverband is beëindigd en die ten minste één maand niet hebben gewerkt; directe baan-naar-baanwissels zijn daarom niet meegenomen in deze analyse. Wij kijken bovendien alleen naar de eerste keer dat een Wajonger binnen een jaar zijn baan heeft verloren. De figuur toont voor elke maand na werkverlies het cumulatief aandeel werkverliezers dat tot en met deze maand werk heeft gevonden.

Figuur 3.4 Cumulatief aandeel Wajongers dat opnieuw aan het werk komt



Het lijkt erop dat Wajongers die sinds 2016 hun baan hebben verloren, sneller weer aan het werk kwamen dan Wajongers die in 2014 en 2015 hun baan verloren. Van de werkverliezers in 2016, 2017 en 2018 kwam 41-42% binnen een half jaar weer aan het werk, bij de werkverliezers uit 2014 en 2015 was dit 36-38%. Toch zien we ook in de werkhervattingen na baanverlies dat de kansen op de arbeidsmarkt in 2019 leken af te nemen. De werkverliezers van 2018 waren niet veel vaker één jaar na werkverlies weer aan het werk geweest dan de werkverliezers van 2014 en 2015. De meeste Wajongers die opnieuw werk vinden, vinden binnen één à twee jaar weer een baan; daarna neemt de kans om werk te vinden af. Van de Wajongers die in 2014–2016 hun baan zijn verloren, is ongeveer een kwart er drie jaar na werkverlies en rond de 20% vier jaar na werkverlies niet in geslaagd opnieuw aan het werk te komen. In deze analyse is niet onderzocht in hoeverre de kans op werk afhangt van de kenmerken van de Wajonger. Verschillen tussen cohorten kunnen daarom ook beïnvloed worden door verschillen in achtergrondkenmerken tussen de werkverliezers in verschillende jaren.

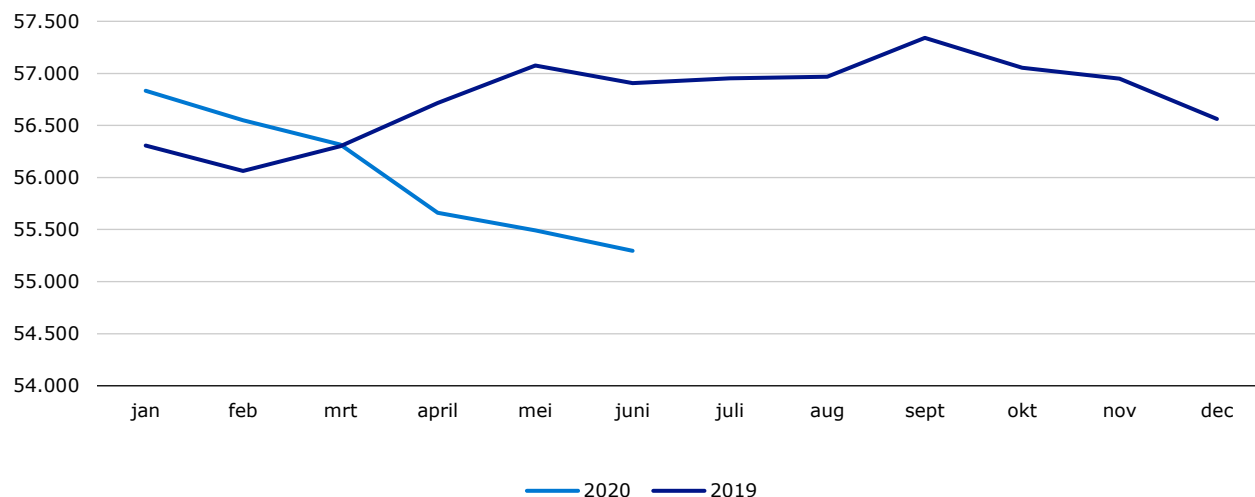
3.6. Arbeidsparticipatie Wajongers tijdens corona

Hoe ontwikkelt de arbeidsparticipatie van Wajongers zich in de eerste helft van 2020 en dus in tijden van de coronacrisis? We kijken per maand naar aan het werk zijn, naar wissels tussen werk en geen werk en hoe het aantal banen van Wajongers zich in de verschillende bedrijfstakken ontwikkelt. Alle cijfers in deze paragraaf hebben betrekking op Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2019 een lopend recht op een Wajong-uitkering hadden.

⁴⁸ Het Centraal Planbureau berekende de gemiddelde kans op doorstroom naar een vast contract voor mensen die eind 2013 een flexibel contract hadden. Na twaalf maanden was deze kans circa 18%. De doorstroomkans van de gemiddelde laagopgeleide Nederlandse flexwerker na twaalf maanden was 14%, dus vergelijkbaar met wat wij in 2014 zagen bij de Wajongers. Bolhaar, J., Brouwers, A. & Scheer, B. (2016). *De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt*. CPB-achtergronddocument. Den Haag.

Figuur 3.5 laat per maand zien hoeveel Wajongers met arbeidsvermogen in loondienst aan het werk waren. In het voorjaar van 2020 daalt het aantal Wajongers met arbeidsvermogen dat aan het werk is van 56.800 in januari naar 55.300 in juni. Omdat het aantal werkenden in het verloop van een kalenderjaar schommelt, bijvoorbeeld door seizoenswerk, zetten we de ontwikkeling in 2020 af tegen die in 2019. Het aantal werkende Wajongers is eind maart 2020 wel nog ongeveer gelijk aan het aantal een jaar eerder. In april daalt het aantal het hardst (min 1% ten opzichte van maart), terwijl in 2019 in april juist een stijging van het aantal werkenden te zien was. In de maanden mei en juni zet de daling door, maar vlakt af. Conclusie is dus dat het aantal werkenden sinds corona duidelijk afneemt. Als we kijken naar het aandeel werkenden van alle Wajongers met arbeidsvermogen dan daalt dit met 1,6 procentpunt van 50,7% in januari 2020 naar 49,1% in juni 2020. In 2019 steeg het aandeel juist met 0,6 procentpunt van 50,2% in januari naar 50,8% in juni.

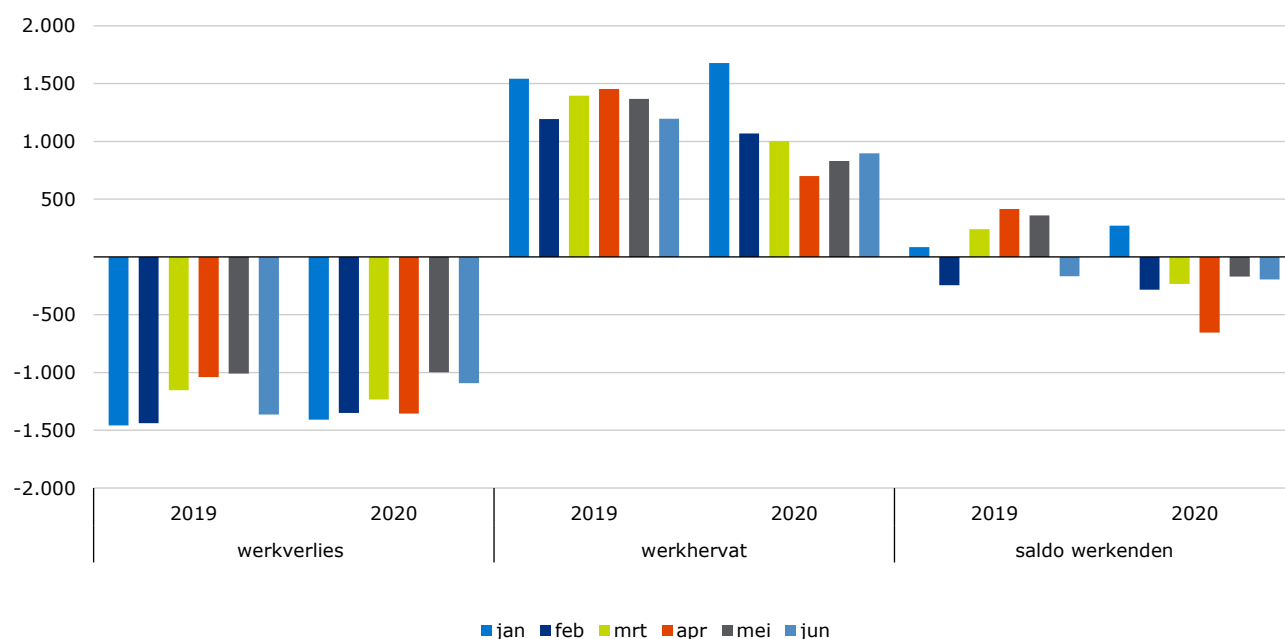
Figuur 3.5 Aantal Wajongers met inkomen uit loondienst (lopend contract eind van de maand)*



* Populatie: Lopende Wajong-uitkering in december 2019

In figuur 3.5 is te zien dat het aantal werkenden in 2020 – per saldo – maandelijks is gedaald. Deze daling komt ook doordat in deze periode veel minder niet-werkende Wajongers aan het werk gaan dan in 2019. Het aantal Wajongers dat tijdens de eerste maanden van de coronacrisis werk verliest ligt eveneens hoger dan in het voorjaar van 2019, maar dat verschil is minder groot.

Figuur 3.6 Werkverlies en aan het werk komen ten opzichte van de maand ervoor, 2019 en 2020



Figuur 3.6 laat zien hoeveel Wajongers er in een maand geen werk hadden terwijl ze in de maand ervoor wel nog aan het werk waren (werkverlies) en hoeveel er in een maand wel werkten die de maand daarvoor niet aan het werk waren (werkhervatting). Als we de stromen in en uit werk voor de maanden maart en april bekijken dan zien we dat werkverlies in maart en april 2020 wel iets hoger ligt (gemiddeld 1.300 per maand tegenover gemiddeld 1.100 in

2019). In mei 2020 was werkverlies echter niet hoger dan in 2019 en in juni zelfs lager. Het grote verschil in de ontwikkeling van het aantal werkenden ligt in het aantal dat het werk hervat: gemiddeld 850 Wajongers heeft in de periode maart tot en met juni 2020 het werk hervat. In 2019 lag dat cijfer in deze maanden bij gemiddeld 1.350.

Het is belangrijk om op te merken dat we hier alleen kijken of iemand in een bepaalde maand loon uit een dienstverband had. Een maand geen loon betekent dus niet meteen dat iemand zijn baan kwijt is geraakt. Hier kunnen ook andere oorzaken achter liggen⁴⁹.

Tabel 3.7 kijkt naar alle dienstverbanden in de polisadministratie waarbij de werknemer een Wajonger is. Wij brengen in kaart hoe zich het aantal banen van Wajongers in de eerste helft van 2020 heeft ontwikkeld. Een Wajonger kan in een gegeven maand meer dan één baan hebben. Vergeleken met februari 2020, vlak voor de lockdown, zijn in deze periode vooral uitzendbanen (-8,4%) en banen met tijdelijke contracten (-8,8%) verdwenen. Het aantal vaste contracten blijft nagenoeg hetzelfde⁵⁰. Ook zijn het vooral banen bij reguliere werkgevers die in deze periode uitvallen. Het aantal banen in of via de sociale werkvoorziening (SW) daalt zo goed als niet. Gezien er geen nieuwe banen bij kunnen komen in of via de SW omdat deze sinds 2015 is afgesloten voor nieuwe instroom, is een daling in het aantal banen ook te verwachten door natuurlijk verloop.

Tabel 3.7 Banen van Wajongers* naar contracttype en bedrijfstak in februari en juni 2020**

	Aantal banen in februari 2020	Aantal banen in juni 2020	Mutatie (%)
Type contract			
Reguliere werkgever			
Vast contract	21.396	21.684	1,3%
Tijdelijk contract	12.982	11.845	-8,8%
Uitzendcontract	3.462	3.171	-8,4%
Totaal reguliere werkgever	37.840	36.700	-3,0%
In of via de SW	19.749	19.483	-1,3%
Totaal	57.589	56.183	-2,4%
Bedrijfstak (excl. uitzendkrachten)			
Landbouw, groenvoorziening, visserij	1.392	1.411	1,4%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	715	719	0,6%
Chemische industrie	280	276	-1,4%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	3.122	3.064	-1,9%
Overige industrie	752	749	-0,4%
Bouw	726	753	3,7%
Groothandel	2.164	2.124	-1,8%
Detailhandel	4.981	4.786	-3,9%
Vervoer en logistiek	1.908	1.898	-0,5%
Horeca en catering	2.598	2.294	-11,7%
Bank- en verzekeringswezen	148	143	-3,4%
Schoonmaak	908	839	-7,6%
Overige commerciële dienstverlening	3.895	3.775	-3,1%
Overheid	2.010	2.099	4,4%
Onderwijs	1.589	1.609	1,3%
Zorg en welzijn	5.917	5.790	-2,1%
Cultuur	302	279	-7,6%
Overig	971	921	-5,1%
Totaal	34.378	33.529	-2,5%

* De aantallen hebben betrekking op lopende dienstverbanden. Een Wajonger kan meerdere dienstverbanden hebben.

** Vanaf 2020 moet de Belastingdienst alle uitzendbedrijven indelen in sector 52 uitzendbedrijven (zie <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2019-38919.html>). Daarom zien we in de eerste maanden van 2020 grote verschuivingen naar de sector 52 (uitzendbedrijven) vanuit de andere sectoren die niets te maken kunnen hebben met het ontstaan van nieuwe banen (of het wegvallen van oude banen in de andere sectoren). Uitzendkrachten zijn daarom niet meegenomen in de analyse van het aantal banen per sector. We beschouwen een werknemer als uitzendkracht wanneer geldt: cao-code = 633, 2742 of 1060 en/of code aard dienstverband = 11 (uitzendkracht).

⁴⁹ Het kan bijvoorbeeld gaan om Wajongers met een flexibel contract die alleen gewerkte uren vergoed krijgen.

⁵⁰ Omdat we alleen naar de polisadministratie van een bepaalde maand kijken kunnen we niet definitief zeggen of dit 1) nieuwe contracten zijn, 2) tijdelijke contracten die in deze periode zijn verlengd als vast contract, of dat het gaat om 3) vaste contracten waarover in februari 2020 geen loon is uitbetaald.

Op de arbeidsmarkt zien we in de eerste helft van 2020 een afname van het aantal flexibele dienstverbanden met 1,5% en een stabilisatie van het aantal vaste banen⁵¹. Als we dat vergelijken met de ontwikkeling van het aantal Wajongers dat in dienst is van een reguliere werkgever (-3%) dan is de afname bij de flexibele dienstverbanden bij de Wajongers met ruim 8% duidelijk groter. Bij de vaste banen is de ontwikkeling bij de Wajongers echter beter met een toename van 1,3%.

Vooraf in de bedrijfstakken horeca & catering, detailhandel, overige commerciële dienstverlening en zorg & welzijn zijn er in juli 2020 minder banen waarin loon is uitbetaald dan in februari 2020. In de bedrijfstakken overheid en bouw zien we een lichte stijging in het aantal banen van Wajongers. Het absolute aantal banen meer of minder heeft uiteraard ook te maken met de totale omvang van de bedrijfstak. De bedrijfstak zorg & welzijn is de grootste in absolute aantallen, goed voor bijna 6.000 banen voor Wajongers (17% van alle reguliere banen in vast of tijdelijk contract). Relatief gezien is de daling in deze bedrijfstak daarom minder hoog dan, bijvoorbeeld, in de bedrijfstak cultuur (met min 2,1% tegenover min 7,6%). Tabel 3.7 laat zien hoeveel banen er in elke bedrijfstak waren en wat de relatieve verandering binnen de bedrijfstakken was. De ontwikkeling op bedrijfstakniveau is vergelijkbaar met de ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Het zijn grotendeels dezelfde bedrijfstakken waarin de werkgelegenheid daalt en dezelfde sectoren waarin de werkgelegenheid is gestegen.

Gemiddeld worden de Wajongers in eerste instantie iets harder getroffen door de coronacrisis dan werknemers in Nederland in het algemeen. Tussen maart en juni daalde het aantal dienstverbanden van Wajongers per 10.000 dienstverbanden van 47 naar 46. Ook op de lange termijn zou het kunnen zijn dat Wajongers meer moeite hebben dan de Nederlandse werknemers in het algemeen om de gevolgen van de coronacrisis achter zich te laten.

⁵¹ Vries, M. de, Molleman, S., Brakel, K. van & Kalkhoven, F. (2020). *Werkgelegenheid en NOW naar sector sinds de start van de crisis*. Amsterdam: UWV.

4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO

Samenvatting

Het aantal mensen met een WIA-uitkering zit nog in de groeifase: het evenwicht tussen in- en uitstroom is nog niet bereikt. In 2019 groeide hun aantal met 25.400 tot een totaal van 327.800. Het aantal mensen bij wie de WIA-aanvraag werd afgewezen omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt waren (WIA 35-minners), daalde in 2015 sterk als gevolg van de invoering van de Wet bezava, maar stijgt sinds 2017 weer elk jaar. Tussen 2016 en 2019 stijgt ook het aantal mensen aan wie de WIA-aanvraag wel wordt toegekend.

Er stromen nog nauwelijks mensen de WAO in, waardoor het aantal uitkeringen elk jaar lager wordt. Eind 2019 ontvingen 236.500 mensen een WAO-uitkering, 17.100 minder dan eind 2018. De meeste WAO'ers stromen uit vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Sinds 2015 groeit de arbeidsparticipatie van mensen met een WGA-uitkering en van WIA 35-minners weer, na een lange periode van daling. De groei is waarschijnlijk het gevolg van het economisch herstel waarvan ook mensen met een arbeidsbeperking profiteren. Deze stijging zette in 2019 alleen door voor de groepen WGA gedeeltelijk en WIA 35-min. Deze stijging was echter kleiner dan in de voorgaande jaren. Bij de mensen met een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering daalde de arbeidsparticipatie in 2019 licht, nadat er in 2018 voor het eerst groei was.

Door de coronacrisis is de arbeidsparticipatie bij de groep WGA gedeeltelijk gedaald: van 47,2% naar 46% (-2,5%). Bij de voormalig werknemers binnen de groep WGA gedeeltelijk zien we in de eerste helft van 2020 een kleine daling van de arbeidsparticipatie, maar vergeleken met juni 2019 daalde de arbeidsparticipatie van ruim 59% naar 58%. Voor de voormalig vangnetters zijn de gevolgen in 2020 groter. In de coronamaanden april en mei 2020 hebben ze duidelijk meer werkverlies en minder werkherwinning. Hierdoor ligt de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters uit de groep WGA gedeeltelijk medio juni 2020 2,5% lager dan twaalf maanden eerder.

- Eind 2019 zijn de WIA-uitkeringen als volgt verdeeld over de regelingen: 42% is niet-duurzaam volledige arbeidsongeschikt (WGA volledig), 19% is gedeeltelijke arbeidsongeschikt (WGA gedeeltelijk) en 39% is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA).
- Eind 2019 steeg het aandeel werkenden binnen de groep WGA gedeeltelijk met 0,3 procentpunt ten opzichte van eind 2018. Afgerond is dat net als in 2018 47%.
- Bij de groep WGA volledig daalde in 2019 het aandeel werkenden met 0,2 procentpunt: afgerond is het 9%.
- Het aandeel werkende WIA 35-minners stijgt sinds het dieptepunt in 2014 gestaag, tot 50% in 2018. In 2019 was er een kleine verdere stijging van 0,5 procentpunt, afgerond is dat nog steeds 50%.
- Het aandeel werkenden in de WAO daalt sinds 2008 en komt in 2019 uit op 16,9%.
- Van de groep WGA volledig werkt 2,4% als zelfstandige in 2019, van de groep WGA gedeeltelijk 8,0%. Dit al dan niet in combinatie met werken in dienstverband.

4.1. Inleiding

De WIA is de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemers. De WIA bestaat sinds 2006 en kent twee regelingen: de IVA en de WGA (zie box 4.1 voor meer uitleg). Niet iedereen die een WIA-uitkering aanvraagt, krijgt deze ook toegekend. Een vereiste is dat het theoretisch loonverlies als gevolg van de beperkingen groter dan 35% van het eerder verdiende loon is. Als het loonverlies niet boven deze drempel uitkomt, wordt de WIA-aanvraag afgewezen. Deze groep duiden we aan met de term 'WIA 35-minners'.

Box 4.1 Toelichting op WIA-regelingen, WIA 35-minners en Wet bezava (zie ook bijlage III)

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is in 2006 ingevoerd en bestaat uit twee regelingen: de regeling Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) en de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). Voordat de WIA bestond, konden werknemers een beroep doen op de WAO. Mensen die bij de invoering van de WIA al in de WAO zaten, behielden hun WAO-uitkering.

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt: IVA

De IVA is een WIA-regeling voor arbeidsbeperkten bij wie het loonverlies 80-100% is en bij wie bovendien de kans op verbetering van de arbeidsmogelijkheden afwezig of gering is. Mensen in de IVA zijn dus volledig én duurzaam arbeidsongeschikt.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt of volledig arbeidsongeschikt met herstelmogelijkheden: WGA

De WGA is een WIA-regeling voor mensen die niet duurzaam én volledig arbeidsongeschikt zijn. We onderscheiden mensen die:

- volledig arbeidsongeschikt zijn (met 80-100% loonverlies), maar bij wie nog een kans op herstel aanwezig is. Zij zijn volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt. Deze groep duiden we aan met WGA volledig;
- gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (met 35-80% loonverlies). Zij worden in staat geacht de WIA-uitkering aan te vullen met inkomen uit betaald werk. Deze groep duiden we aan met WGA gedeeltelijk.

WGA volledig om medische versus arbeidskundige redenen en re-integratie

Binnen de groep WGA volledig zijn twee groepen te onderscheiden:

- De groep zonder benutbare mogelijkheden: zij zijn (tijdelijk) niet belastbaar voor enige vorm van werk of re-integratie. Dit wordt ook wel arbeidsongeschikt op 'medische gronden' genoemd.
- De groep met benutbare mogelijkheden, maar onvoldoende theoretische verdien capaciteit: zij hebben wel een re-integratieverplichting en recht op ondersteuning hierbij van UWV of van de werkgever als deze eigenrisicodragers voor de WGA is. Dit wordt ook wel arbeidsongeschikt op 'arbeidsdeskundige gronden' genoemd. De benutbare mogelijkheden zijn soms zeer gering.

Minder dan 35% arbeidsongeschikt: WIA 35-min

Mensen bij wie het berekende loonverlies minder dan 35% is (en dus het arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35% is), noemen we WIA 35-minners. Deze mensen hebben geen recht op een uitkering op grond van de WIA, maar mogelijk wel op grond van een andere regeling, zoals de WW. Zij zijn wel al twee jaar ziek geweest en hebben nog fysieke en/of psychische arbeidsbeperkingen, wat het vinden van geschikt nieuw werk bemoeilijkt⁵². Bij de introductie van de WIA is door werknemers- en werkgeversorganisaties afgesproken dat werkgevers hen na afloop van de WIA-claimbeoordeling zo veel mogelijk in dienst houden of begeleiden naar werk bij een andere werkgever.

Eerstejaars Ziektewet-beoordeling voor vangnetters

Per 1 januari 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet bezava) ingevoerd. De Wet bezava is bedoeld om het beroep op de Ziektewet en vervolgens de WIA door vangnetters zonder werkgever (einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke WW'ers) te verminderen. Een belangrijk onderdeel van de Wet bezava is de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Dit is een beoordeling van het loonverlies in gangbare arbeid die plaatsvindt na een jaar in de Ziektewet. Deze beoordeling is vergelijkbaar met een WIA-beoordeling. Als het berekende loonverlies minder is dan 35% van het oude loon eindigt het recht op Ziektewet. Als gevolg hiervan stroomt vanaf 2014 ongeveer een derde van de vangnetters aan het begin van het tweede ziektejaar uit. Deze '35-minners Ziektewet' kunnen niet een jaar later een WIA-uitkering aanvragen.

4.2. Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO

In tabel 4.1 zien we dat het aantal lopende WIA-uitkeringen elk jaar groter en het aantal WAO-uitkeringen elk jaar kleiner wordt. Het feit dat de WIA groeit is logisch. De WIA is in 2006 ingevoerd en 'het bestand' is nog in de groeifase: er stromen meer mensen in dan uit. Mensen zitten nu (ultimo 2019) maximaal veertien jaar in de WIA. Hierdoor is er relatief weinig uitstroom wegens het bereiken van de AOW-leeftijd, wat een moment is waarop het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering automatisch stopt. Hoelang gaat deze groei nog door? Het moment dat de groei is voltooid, hangt af van de pensioenleeftijd. Zolang deze stijgt, schuift het moment dat de groei van het WIA-bestand voltooid is verder naar de toekomst. Dat moment waarop instroom en uitstroom in evenwicht zijn, ligt in ieder geval pas na 2040. Bij de WAO is het precies andersom: hierin is nauwelijks instroom meer, maar wel een flinke uitstroom, vooral vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd.

Eind 2019 ontvingen 327.800 mensen een WIA-uitkering: 42% op grond van volledige niet-duurzame arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 19% op grond van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 39% ontving een IVA-uitkering (volledig duurzaam arbeidsongeschikt). Het aandeel mensen met een IVA-uitkering is toegenomen van 23% in 2008 naar 39% eind 2019. Het aandeel met een WGA-volledig uitkering is in die periode juist afgenomen en het aandeel met een WGA-gedeeltelijk uitkering is gelijk gebleven. Deze ontwikkelingen zijn niet alleen het gevolg van de primaire in- en uitstroom, maar ook van de latere doorstroom van de WGA naar de IVA.

Het aantal WAO-uitkeringen komt voor 2019 uit op 236.500. In 2019 stroomden nog 600 mensen de WAO in. Het gaat daarbij niet om nieuwe instroom, maar om herlevingen van oude rechten: mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen en binnen vijf jaar vanuit dezelfde oorzaak opnieuw ziek werden.

Wanneer we het aantal WAO-uitkeringen en het aantal WIA-uitkeringen bij elkaar optellen, komt eind 2019 het totaal op 564.000. Dit is 7.500 meer dan in 2018. De stijging komt niet alleen doordat de WIA-instroom jaarlijks stijgt (zie

⁵² Arts, D. & Deursen, C. van (2012). Kans op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering. In: Versantvoort, M. & Echteld, P. van (redactie). *Belemmerd aan het werk*, pp. 194-215. Den Haag: SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum.

volgende alinea). Door de verhoging van de AOW-leeftijd duurt het ook langer voordat mensen de WAO en WIA uitstromen en neemt de gemiddelde uitkeringsduur toe.

Tabel 4.1 Volumeontwikkelingen WIA, WAO en WIA 35-min
(x 1.000)

	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
IVA										
Primaire instroom	5,1	7,3	6,7	7,9	8,2	8,5	9,6	10,5	12,1	11,8
Instroom vanuit WGA gedeeltelijk	0,2	0,5	0,7	0,9	1,2	1,2	1,4	1,7	2,1	2,0
Instroom vanuit WGA volledig	1,4	2,4	3,0	4,0	5,4	7,1	8,5	8,2	9,2	10,1
Primaire uitstroom	1,2	2,1	3,4	4,1	4,9	6,1	6,4	7,2	8,6	8,9
Uitstroom naar WGA gedeeltelijk	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uitstroom naar WGA volledig	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Lopende uitkeringen	13,9	28,2	42,9	51,5	61,3	72,0	85,0	98,1	112,9	127,4
WGA volledig										
Primaire instroom	15,5	21,3	18,4	19,8	19,8	18,6	21,0	21,5	22,3	24,1
Instroom vanuit WGA gedeeltelijk	0,7	1,4	1,7	2,2	2,6	2,8	2,8	3,1	3,0	2,9
Instroom vanuit IVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Primaire uitstroom	2,5	5,2	5,2	6,0	6,4	6,7	6,8	7,4	6,6	7,2
Uitstroom naar WGA gedeeltelijk	1,1	1,7	1,1	1,3	1,6	1,8	2,2	2,5	2,4	2,8
Uitstroom naar IVA	1,4	2,4	3,0	4,0	5,4	7,1	8,5	8,2	9,2	10,1
Lopende uitkeringen	33,9	60,4	84,6	95,4	104,4	110,2	116,6	123,1	130,3	137,2
WGA gedeeltelijk										
Primaire instroom	4,7	6,9	8,8	9,5	9,0	8,7	9,6	10,0	10,4	10,2
Instroom vanuit WGA volledig	1,1	1,7	1,1	1,3	1,6	1,8	2,2	2,5	2,4	2,8
Instroom vanuit IVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Primaire uitstroom	0,4	0,9	1,9	2,4	2,6	3,1	3,2	3,8	4,1	4,6
Uitstroom naar WGA volledig	0,7	1,4	1,7	2,2	2,6	2,8	2,8	3,1	3,0	2,9
Uitstroom naar IVA	0,2	0,5	0,7	0,9	1,2	1,2	1,4	1,7	2,1	2,0
Lopende uitkeringen	11,7	21,5	34,3	39,6	43,9	47,4	51,7	55,7	59,3	62,9
Totaal WIA										
Instroom	25,3	35,5	33,9	37,2	37,0	35,8	40,2	42,0	44,8	46,1
Uitstroom	4,1	8,2	10,5	12,5	13,9	15,9	16,4	18,4	19,2	20,7
Lopende uitkeringen	59,5	110,1	161,8	186,5	209,6	229,6	253,3	276,9	302,5	327,5
WAO										
Instroom	8,2	4,3	2,2	1,5	1,0	0,9	0,7	0,7	0,7	0,6
Uitstroom	46,1	39,7	39,9	34,5	31,2	28,8	22,8	21,0	20,1	17,6
Lopende uitkeringen	558,0	486,3	406,2	373,1	343,0	315,1	293,0	272,6	253,6	236,5
WIA 35-min										
Instroom ⁵³	14,2	18,4	21,2	21,9	21,4	15,1	14,9	16,0	16,8	17,1

Ontwikkeling nieuwe instroom in de WIA

Tussen 2008 en 2019 steeg de nieuwe WIA-instroom van 25.300 naar 46.100 per jaar. Daarbinnen waren echter ook jaren van stabilisering en van daling (zie tabel 4.1). Over deze twaalf jaar bezien zijn er vijf factoren die de ontwikkelingen verklaren: opbouweffecten, demografische ontwikkelingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, administratieve processen, beleidswijzigingen en conjunctuur⁵⁴. In deze monitor beschrijven en duiden we alleen de belangrijkste ontwikkelingen sinds 2013. Na een stabiele instroom in 2013 en 2014 daalde de instroom in 2015 sterk, maar deze neemt sinds 2016 weer toe. De daling in 2015 is het gevolg van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet bezava) per 1 januari 2013 (zie box 4.1). Deze wet zorgde ervoor dat de uitstroom uit de Ziektewet na 12 maanden toenam. Deze uitstromers hebben geen recht meer om WIA aan te vragen, met als gevolg dat de WGA-instroom na 24 maanden afnam⁵⁵. Dit is een eenmalige trendbreuk met een blijvend effect: zonder Wet bezava zou de instroom in 2016–2019 hoger zijn.

⁵³ Onder instroom verstaan we hier het aantal mensen dat in het jaar is afgewezen voor de WIA omdat ze minder dan 35% loonverlies hebben.

⁵⁴ Berendsen, E. van, Deursen, C. van & Sonsbeek, J-M. van (2019). Stijging WIA-instroom geen reden tot zorg. *ESB*, 104(4773).

⁵⁵ Deursen, C. van, Dumhs, L. & Schreuder, F. (2018). *UWV Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010–2016*. Amsterdam: UWV.

De stijging tussen 2016 en 2018 komt deels door de groei van het aantal mensen met een WW-uitkering tot in 2014 en een verschuiving in hun kenmerken: meer langdurige en oudere WW'ers, mensen met een grotere kans om ziek te worden dus. Vanaf 2018 daalt de instroom vanuit de vangnetgroep zieke WW'ers weer, maar geeft de stijging van de AOW-leeftijd – net als in 2016 en 2017 – extra WIA-instroom. Er werken jaarlijks meer 60-plussers. Waar voorheen vooral de relatief gezonde 60-plussers bleven doorwerken (van wie de kans op WIA betrekkelijk laag bleef), werken nu ook minder gezonde 60-plussers door, met een bijbehorende hogere kans om in de WIA terecht te komen. Ook de gemiddelde instroomkans bij werknemers onder de 60 jaar stijgt en verklaart daarmee een klein deel van de stijging in de WIA-instroom^{56,57}.

Bij de verdere stijging in 2019 spelen de volgende drie factoren een ongeveer even grote rol: door de gunstige conjunctuur zijn er meer werkenden (dus meer WIA-verzekerden), de vergrijzing is verder toegenomen (hogere WIA-kans) en er zijn meer dan gemiddeld voorschotten WGA volledig verstrekt (administratieve factor)⁵⁸. Voorschotten komen voor een deel terecht bij mensen die later WIA 35-minner blijken te zijn en dan weer meteen de WIA uitstromen. Ze blijven meetellen bij de WIA-instroom.

Doorstroom vanuit een andere WIA-regeling

Na instromen in de WIA kan men doorstromen van de ene regeling naar de andere. Vooral vanuit de groep WGA volledig stromen mensen door naar een IVA-uitkering, nadat met een herbeoordeling is vastgesteld dat de beperkingen een permanent karakter hebben gekregen en daarmee duurzaam zijn. In 2019 betrof dit 10.100 personen. In mindere mate stroomden mensen door van WGA gedeeltelijk naar IVA (2.000 personen). Doorstroom van IVA naar WGA komt in de meeste jaren nauwelijks (<100 keer, zie tabel 4.1) voor, maar in 2019 gebeurde dit 400 keer⁵⁹.

4.3. Kenmerken van WGA'ers en WIA 35-minners

Wat kenmerkt de mensen die in 2019 de WIA instroomden of van wie de WIA-aanvraag werd afgewezen? In de eerste plaats zien we dat alleen bij de groep WGA gedeeltelijk het aandeel mannen en vrouwen ongeveer gelijk is (zie tabel 4.2). Bij de groepen WGA volledig en WIA 35-min zijn er meer vrouwen dan mannen. Ook wat leeftijd betreft valt de groep WGA-gedeeltelijk op: hierin zitten relatief veel 55-plussers en relatief weinig mensen jonger dan 45 jaar. Tot slot zijn er ook verschillen in type diagnose, nu tussen de twee WGA-groepen aan de ene kant en de groep WIA 35-min aan de andere kant. Bij laatstgenoemde groep zien we relatief veel aandoeningen aan het bewegingsstelsel en overige aandoeningen en veel minder psychische aandoeningen. De overige aandoeningen vormen een grote restcategorie, met onder andere kanker (7% van alle WGA'ers in 2019), aandoeningen aan hart- en bloedvaten (5%), aandoeningen aan het zenuwstelsel (5%) en letsels als gevolg van ongevallen (5%).

Tabel 4.2 Kenmerken bij instroom WGA en WIA 35-min (2008 en 2019)

	WGA volledig		WGA gedeeltelijk		WIA 35-min	
	2008	2019	2008	2019	2008	2019
Totaal	15.600	23.900	4.600	10.100	14.000	17.100
Geslacht						
Man	45%	41%	55%	51%	46%	43%
Vrouw	55%	59%	45%	49%	54%	57%
Leeftijd						
Tot 44 jaar	49%	42%	38%	32%	53%	42%
45-54 jaar	32%	28%	35%	27%	31%	29%
55 jaar en ouder	19%	31%	27%	40%	16%	29%
Diagnose						
Psychische aandoeningen	35%	43%	29%	44%	29%	31%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	19%	19%	22%	19%	35%	27%
Overige aandoeningen	46%	38%	49%	37%	36%	43%

⁵⁶ Berendsen, E. & Deursen, C. van (2018). *Stijging WIA-instroom. Waardoor steeg de WIA-instroom van zieke werknemers in 2016?* Amsterdam: UWV.

⁵⁷ Berendsen, E., Deursen, C. van & Sonsbeek, J-M. van (2019). Stijging WIA-instroom geen reden tot zorg. *ESB*, 104(4773).

⁵⁸ Voorschotten tellen mee als instroom, ze worden gelabeld als WGA volledig. Als na afronding van de WIA-claimbeoordeling blijkt dat er geen recht op WIA is, wordt de uitkering weer beëindigd. Als blijkt dat er recht is op IVA, dan stroomt men door van WGA naar IVA. In 2019 werden meer dan gemiddeld voorschotten verstrekt, waardoor de instroom extra steeg ten opzichte van 2018.

⁵⁹ Door een onzorgvuldige herbeoordelingsprocedure stroomden enkele honderden mensen ten onrechte door van de WGA naar de IVA. Dit is korte tijd later hersteld, waardoor deze mensen weer terugstroomden.

Vergelijking tussen 2008 en 2019 op achtergrondkenmerken

Binnen elk van de drie groepen zien we dat het aandeel vrouwen dat jaarlijks de WIA instroomt, is gestegen ten opzichte van 2008 (zie tabel 4.2). De stijging doet zich vooral sinds 2016 voor. Sinds 2008 daalde het aandeel jonger dan 45 jaar gestaag in de drie groepen en steeg het aandeel 55-plussers. Dit is het gevolg van de vergrijzing van de beroepsbevolking: de gemiddelde leeftijd van werkenden is hoger geworden. Dit komt omdat meer 60-plussers blijven doorwerken vanwege het afschaffen van de regelingen die vervroegd uittreden mogelijk maakten en de verhoging van de AOW-leeftijd⁶⁰. Daarnaast bleven meer vrouwen werken of keerden op oudere leeftijd terug⁶¹. Bij de groep WGA gedeeltelijk steeg het aandeel met een psychische aandoening flink sinds 2008; bij de groep WGA volledig is dit aandeel juist redelijk stabiel gebleven, waarmee beide groepen in 2019 op eenzelfde niveau uitkomen van ruim 40%. Bij de groep WIA 35-min is het aandeel psychische aandoeningen tussentijds wel gestegen, maar ook weer gedaald met als gevolg dat het aandeel in 2019 niet veel hoger ligt dan in 2008.

Aandeel voormalig vangnetters in lopende uitkeringen en in nieuwe instroom WIA 35-min

Voormalig vangnetters en voormalig werknemers verschillen in hun binding met werkgevers en daardoor in de mate waarin ze werken nadat ze de WIA instromen of WIA 35-minner worden (zie voor uitleg box 4.2). Daarom gaan we in twee afzonderlijke hoofdstukken (5 en 6) verder in op de arbeidsparticipatie van beide groepen.

Box 4.2 Wat is het verschil tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters?

Voormalig werknemers

Zij hebben bij de WIA-claimbeoordeling (om precies te zijn: aan het einde van de 104 ziekteperiodes waarin de werkgever een verplichting tot loondoorbetaling heeft) een dienstverband voor (meestal) onbepaalde tijd en daarmee een werkgever. Deze werkgever is tijdens de eerste twee ziekteperiodes verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn zieke werknemers in passend werk in het eigen bedrijf of in een ander bedrijf. Als de werkgever een eigenrisicodragers WGA is, blijft deze na de WIA-claimbeoordeling gedurende een periode van tien jaar verantwoordelijk voor de re-integratie. Zo niet, dan is UWV hiervoor verantwoordelijk.

Voormalig vangnetters

Zij hebben op het moment van de WIA-claimbeoordeling geen werkgever (meer): zij zijn ziek uit dienst gegaan, ziek geworden tijdens werk onder uitzendbeding, of ziek geworden vanuit de WW. Daarom komen zij in het 'vangnet' van de Ziektewet terecht. In deze monitor worden ook vrouwen die vanwege een zwangerschaps- of bevallingsgerelateerde aandoening, een no-riskpolis of orgaandonatie in de Ziektewet terechtkomen en vervolgens een WIA-aanvraag doen, beschouwd als 'voormalig vangnetter'. Zij hebben meestal wel een werkgever. Idealerweise zouden we ze als 'voormalig werknemers' afbakenen, maar dit is analysetechnisch niet mogelijk. Het betreft een relatief kleine groep.

Eigen risico dragen voor Ziektewet en WGA

Op grond van de Wet bezava betalen bedrijven een gedifferentieerde premie voor uitzendkrachten en werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan en daardoor een beroep op de Ziektewet deden (voormalig vangnetters). De hoogte van de premie is bij middelgrote en grote bedrijven mede afhankelijk van de instroom in de Ziektewet in eerdere jaren. Kleine bedrijven betalen een sectorpremie. Werkgevers hebben er dus belang bij om deze instroom te beperken. Bedrijven kunnen ervoor kiezen eigenrisicodragers te worden voor de Ziektewet-uitkering van deze ex-werknemers. In dat geval is de ex-werkgever verantwoordelijk voor de betaling van de Ziektewet-uitkering en voor de begeleiding en re-integratie in de eerste twee ziekteperiodes. Als een werkgever niet voor eigen risico dragen kiest, is UWV hiervoor verantwoordelijk.

Sinds 2017 kunnen werkgevers er ook voor kiezen om eigenrisicodragers te worden voor de WGA-uitkering van voormalig vangnetters. Ze zijn daarmee ook verantwoordelijk voor hun re-integratie tijdens de WGA. Voorwaarde voor dit eigen risico dragen is dat men dit zowel voor de voormalig vangnetters als voor de voormalig werknemers doet. Voor laatstgenoemde groep kan men al sinds 2007 zelf het WGA-risico dragen.

In deze paragraaf laten we eerst de ontwikkeling van de omvang van de twee groepen zien: welk deel van de lopende WGA-uitkeringen gaat naar voormalig werknemers en welk deel naar voormalig vangnetters? Dit verschilt per regeling en verandert met de tijd (zie figuur 4.1). In de groep WGA volledig steeg het aandeel voormalig vangnetters flink: van 45% in 2008 tot 63% in 2016. Sindsdien veranderde het aandeel niet. Het aandeel vangnetters is bij het lopend bestand WGA gedeeltelijk gestegen van 31% eind 2008 naar 49% eind 2019. Ook hier is het aandeel vangnetters de laatste vier jaar onveranderd gebleven. Een belangrijke reden voor de aanvankelijke stijging van het aandeel vangnetters is dat voormalig vangnetters minder vaak doorstromen naar de IVA en dus vaker in de WGA blijven dan voormalig werknemers. Dit komt omdat zij minder vaak een ex-werkgever hebben die financieel belang bij doorstroom naar de IVA heeft en daarom een herbeoordeling aanvraagt⁶². Het effect hiervan is vooral zichtbaar binnen de groep WGA volledig. Bij de ogenschijnlijke stabiliteit die we de laatste vier jaar zien in het aandeel vangnetters spelen drie factoren een rol. In de eerste plaats nam het aantal WW'ers (een belangrijke herkomstgroep voor het vangnet Ziektewet) af doordat de economie aantrok. In de tweede plaats stroomden als gevolg van de Wet bezava minder vangnetters de WGA in. De derde reden is dat het aantal zieke werknemers stijgt en daarmee hun instroom in de WGA. Deze drie factoren drukken de groei van het aandeel vangnetters. Sinds 2017 kunnen werkgevers ook eigenrisicodragers

⁶⁰ De AOW-leeftijd lag tot 2012 op 65 jaar. Vanaf 2013 steeg deze jaarlijks, tot 66 jaar en 4 maanden in 2019. Aanvankelijk steeg de leeftijd met jaarlijkse stappen van één maand (tot 2015), toen met stappen van drie maanden (tot 2018). In 2019 was de stap vier maanden. In 2020 en 2021 blijft de AOW-leeftijd staan op 66 jaar en 4 maanden.

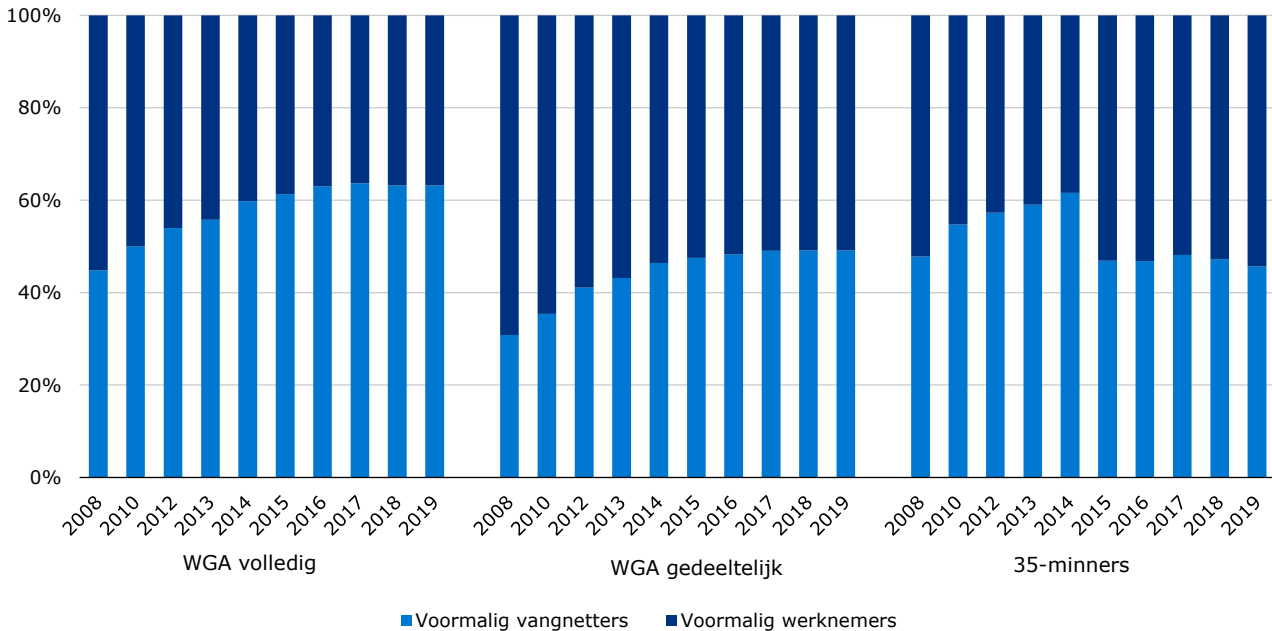
⁶¹ Dit speelde vooral in de eerste jaren van de WIA, de laatste paar jaren is het aandeel vrouwen in alle leeftijdsgroepen gestabiliseerd.

⁶² Murre, J. & Jansen, J. (2019). Flexkracht blijft vaker niet-duurzaam arbeidsongeschikt dan vaste werknemer. *ESB*, 104(4772), pp. 155-157.

worden voor de WGA van ex-vangnetters, wat de prikkel versterkt om ook hen te laten herbeoordelen. Een eventueel effect hiervan zien we echter op zijn vroegst in 2023⁶³.

De daling van het aandeel voormalig vangnetters bij de *instroom* in WIA 35-min in 2015 is het gevolg van Wet bezava. Veel potentiële 35-minners stromen nu na het eerste ziektejaar al de Ziektewet uit, met als gevolg dat ze geen WIA-aanvraag meer kunnen doen (zie de toelichting in box 4.1).

Figuur 4.1 Aandelen voormalig vangnetters en voormalig werknemers bij WGA'ers en WIA 35-minners (2008-2019) *,**



* De WGA'ers betreffen de lopende uitkeringen (dus inclusief de instroom uit eerdere kalenderjaren); de WIA 35-minners betreffen uitsluitend de claimbeslissingen in het kalenderjaar (nieuwe instroom).

** de jaren 2009 en 2011 zijn om praktische redenen weggelaten

4.4. Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

Hoeveel mensen zijn aan het werk – in dienst van een werkgever – nadat ze een WAO- of WIA-uitkering hebben gekregen of nadat hun WIA-aanvraag is afgewezen? En zien we hierin verschuivingen over de afgelopen twaalf jaar? We bekijken steeds de groep die in de laatste maand van het jaar (lopend bestand ultimo jaar) een uitkering heeft en gaan na of ze in diezelfde maand een dienstverband hebben. In box 4.3 wordt toegelicht hoe we het 'lopend bestand' van 35-minners definiëren.

Box 4.3 Hoe tellen we het 'lopend bestand' van 35-minners?

De omvang van het lopend bestand WGA kunnen we simpel bepalen door in onze systemen te kijken hoeveel mensen op een bepaald peilmoment (in dit geval de laatste maand van het kalenderjaar) een uitkering ontvingen. Voor de WIA 35-min kan dit niet, want zij ontvangen geen arbeidsongeschiktheidsuitkering en UWV houdt geen register van 35-minners bij. In deze monitor hebben we er daarom voor gekozen om de som van afgewezen claimbeoordelingen over de afgelopen vijf jaar als 'lopend bestand' te beschouwen. Het lopend bestand WIA 35-min 2019 bijvoorbeeld bestaat uit alle mensen die in de periode 2015–2019 WIA 35-min werden, met uitsluiting van degenen die in 2019 alsnog een WIA-uitkering hadden. Om praktische redenen kijken we verder niet naar de actuele situatie op het peilmoment van de WIA 35-minners. Dus ook mensen die inmiddels zijn overleden of de AOW-leeftijd bereikt hebben zijn wel meegenomen in het lopend bestand 35-min. Dit betekent dat de arbeidsparticipatie van deze groep waarschijnlijk wordt onderschat.

Aandeel werkenden met een arbeidsbeperking

Van de 35-minners uit het lopend bestand 2019 heeft de helft een dienstverband, van de gedeeltelijk WGA'ers 47%. Bij volledig WGA'ers zijn veel minder mensen aan het werk: 9%. Van de WAO'ers heeft 17% een dienstverband; binnen de WAO zitten zowel volledig als gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

⁶³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/07/02/kamerbrief-ontwikkelingen-werknemersverzekeringen-ziekte-en-arbeidsongeschiktheid>.

Tabel 4.3 Aantal en aandeel werkende arbeidsbeperkten in 'lopend bestand' (ultimo 2008–2019)*

	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aantal werkenden										
WGA volledig	6.400	8.900	9.200	9.000	8.800	8.800	9.800	10.300	11.800	12.000
WGA gedeeltelijk	6.500	11.000	16.000	17.300	18.700	20.400	22.700	25.000	27.800	29.700
WIA 35-min	6.600	18.900	34.000	34.300	36.200	36.200	35.300	34.800	34.500	33.200
WAO	127.200	104.400	83.200	73.300	65.600	58.200	53.000	48.300	44.100	40.000
Aandeel werkenden										
WGA volledig	19,0%	14,7%	10,9%	9,4%	8,4%	8,0%	8,4%	8,4%	9,0%	8,8%
WGA gedeeltelijk	55,6%	51,3%	46,7%	43,6%	42,5%	43,0%	43,9%	44,8%	46,9%	47,2%
WIA 35-min	49,3%	46,1%	44,7%	41,6%	40,8%	42,6%	44,8%	47,1%	49,7%	50,2%
WAO	22,8%	21,5%	20,5%	19,7%	19,1%	18,5%	18,1%	17,7%	17,4%	16,9%

* de jaren 2009 en 2011 zijn om praktische redenen weggelaten

De trends in de arbeidsparticipatie

De arbeidsparticipatie neemt in 2019 licht toe bij de groepen WIA 35-min en WGA 35-80, bij de groep WGA 80-100 daalt deze licht. Bij de WAO daalt de arbeidsparticipatie met een half procentpunt naar 16,9%. De arbeidsparticipatie van de groep in de categorie WGA volledig werd sinds de start van de WIA steeds lager, maar in 2016 was voor het eerst een stijging te zien. Deze stijging heeft zich in 2019 niet voortgezet. Voor de WGA gedeeltelijk zet de stijging die in 2015 was ingezet verder door en het aandeel werkenden komt in 2019 uit op 47,2%. Ook de arbeidsparticipatie van de 35-minners nam flink toe na 2014: van 40,8% in 2014 naar 50,2% in 2019. Dat het verschil zo groot is, komt doordat de twee 'lopende bestanden van 35-minners' in verschillende conjunctuurperiodes zijn samengesteld. Het lopend bestand 2014 is geheel in crisistijd ('instroom' in 2010–2014, zie box 4.3) gevormd, terwijl het lopend bestand 2019 (2015–2019) grotendeels in economisch gunstige jaren werk moest zoeken of behouden.

Bij WAO'ers is het aantal werkenden in de loop van de jaren afgenomen. De belangrijkste oorzaak hiervan is de 'vergrijzing' van deze groep. Doordat er geen nieuwe instroom is, stijgt de gemiddelde leeftijd elk jaar flink. We zien in tabel 4.3 echter ook dat de afname van de arbeidsparticipatie bij de WAO tussen 2008 en 2019 steeds langzamer ging. De WAO'ers zitten al lang in de uitkering en als ze werken, gaat het om een heel stabiel dienstverband. Doordat de AOW-leeftijd tussen 2016 en 2019 jaarlijks met drie of vier maanden steeg, blijven deze stabiel werkende WAO'ers langer in het 'lopend bestand' zitten. Dit heeft een positief effect op de arbeidsparticipatie van de WAO'ers.

Het is niet mogelijk om de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie rechtstreeks te duiden en te verklaren. Dit komt onder andere omdat de samenstelling van de mensen in het lopend bestand (en daarmee hun kansen op werk) elk jaar anders is:

- Het aandeel vangnetters groeide in de eerste jaren sterk (zie figuur 4.1): Vangnetters hebben op het moment dat ze in de WGA terechtkomen of 35-minner worden, vaak geen werkgever meer. Voor hen is het dan ook moeilijker om weer aan het werk te komen dan voor mensen die nog een dienstverband hadden en vaak bij de oude werkgever kunnen blijven.
- De gemiddelde leeftijd en het aandeel mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in het lopend bestand stijgen jaarlijks, wat ongunstig is voor de arbeidsparticipatie.
- Mensen stromen uit het lopend bestand wegens herstel: dit zullen vooral werkenden zijn.
- Mensen stromen door van de WGA naar de IVA of overlijden.

De eerste drie factoren leiden ertoe dat in het lopend WGA-bestand, mensen gemiddeld genomen steeds verder van de arbeidsmarkt af komen te staan. De laatste factor heeft juist een tegengesteld effect: de mensen met de minste arbeidsmogelijkheden verlaten de WGA. Daarnaast is, als gevolg van schommelingen in de conjunctuur, de werkgelegenheid in de ene periode gunstiger dan in de andere. Maar hoe groot is nu het effect van de verschillende factoren op de arbeidsparticipatie? Hierop wordt specifiek voor de groep WGA 35-80 ingegaan in hoofdstuk 5 (voormalig werknemers) en hoofdstuk 6 (voormalig vangnetters).

4.5. Kenmerken van werkenden

In paragraaf 4.4 keken we naar het totale aandeel van de WGA'ers en WIA 35-minners met een dienstverband. In tabel 4.4 is de arbeidsparticipatie gespecificeerd naar geslacht, leeftijd, hoofddiagnose en herkomstgroep. Er is weinig verschil tussen mannen en vrouwen in arbeidsparticipatie. Bij de WIA 35-minners is met name de participatie van mensen van 55 jaar en ouder lager dan voor de mensen in de leeftijd tot 54 jaar. De arbeidsparticipatie van mensen met een hoofddiagnose onder 'overige aandoeningen' is bij de twee WGA-groepen hoger dan die voor de andere diagnoseklassen, in het bijzonder voor de groep WGA gedeeltelijk. Onder overige aandoeningen vallen aandoeningen als kanker en aandoeningen aan hart en vaten.

Het meest in het oog springt dat voormalig werknemers grofweg twee keer zo vaak aan het werk zijn als voormalig vangnetters. We concluderen daarom dat vooral het hebben van een werkgever tijdens de WIA-aanvraag de arbeidsparticipatie sterk bevordert. Diagnose en leeftijd doen er ook toe, maar het belang ervan voor werken is minder groot.

Tabel 4.4 Participatie in loondienst binnen 'lopend bestand' naar enkele achtergrondkenmerken (2019)

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	WIA 35-min
Totaal	8,8%	47,2%	50,2%
Geslacht			
Man	9,3%	46,9%	47,4%
Vrouw	8,4%	47,5%	52,4%
Leeftijd⁶⁴			
Tot 44 jaar	10,7%	47,3%	55,5%
45-54 jaar	8,9%	48,9%	53,7%
55 jaar en ouder	6,7%	46,1%	38,0%
Diagnose			
Psychische aandoeningen	8,1%	40,1%	51,0%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	7,3%	43,9%	48,0%
Overige aandoeningen	11,0%	57,4%	51,0%
Herkomst			
Voormalig werknemers	12,9%	59,1%	66,6%
Voormalig vangnetters	6,3%	34,8%	31,1%

4.6. Werken als zelfstandige

In deze monitor kijken we vooral naar werken in loondienst, maar in deze paragraaf laten we zien hoeveel WGA'ers werkzaamheden als zelfstandige hebben verricht (zie tabel 4.5)⁶⁵. Het aandeel zelfstandigen van de gedeeltelijk WGA'ers neemt toe van 5,9% in 2014 tot 8,0% in 2019. Het aandeel zelfstandig werkenden volledig WGA'ers is zeer laag, maar stijgt licht over deze periode, namelijk van 1,7% naar 2,4%. Dit aandeel lijkt gering, maar daarbij moet worden bedacht dat de participatie in loondienst ook niet erg hoog is. Zo werkt in 2019 8,8% van de volledig WGA'ers in loondienst (zie tabel 4.3). Een deel van de WGA'ers werkt zowel in loondienst als zelfstandig, dus de percentages kunnen niet opgeteld worden.

Tabel 4.5 WGA'ers die werken als zelfstandige⁶⁶

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
WGA volledig	1,7%	1,9%	2,1%	2,2%	2,3%	2,4%
WGA gedeeltelijk	5,9%	6,4%	6,9%	7,3%	7,7%	8,0%

Bij de groep WGA gedeeltelijk werken iets meer vrouwen dan mannen als zelfstandige (zie tabel 4.6). Het zijn vaker de jongere WGA'ers die werken als zelfstandige, bij 55-plussers ligt het aandeel relatief laag. Opvallend is het relatief hoge aandeel gedeeltelijk WGA'ers met een psychische aandoening dat werkt als zelfstandige. Verder zijn voormalig vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering (9,7%) anderhalf keer vaker werkzaam als zelfstandige dan voormalig werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering (6,4%).

⁶⁴ Voor WGA-groepen: leeftijd eind 2019; voor 'lopend bestand' 35-minners: leeftijd bij claimbeoordeling.

⁶⁵ Dat iemand in een jaar werkzaamheden als zelfstandige heeft verricht, is gebaseerd op de belastingaangifte. Op basis hiervan kunnen we alleen bepalen of iemand in een bepaald jaar als zelfstandige heeft gewerkt en niet of dit gedurende het hele jaar of slechts een gedeelte daarvan zo is geweest. Een deel van degenen die als zelfstandigen werken, werken in het verslagjaar ook in loondienst. We hebben alleen gegevens over arbeid als zelfstandige voor mensen met een UWV-uitkering. Daarom kunnen we geen cijfers tonen voor de WIA 35-min.

⁶⁶ Ook degenen met een negatief inkomen tellen we mee. De jaarlijkse leveringen van de Belastingdienst bevatten steeds ook de bijgewerkte eerdere kalenderjaren. Wij gebruiken deze bijgewerkte gegevens. Sommige cijfers in de tabel over 2014 tot 2018 wijken daarom af van de eerdere monitorpublicaties.

Tabel 4.6 Werken als zelfstandige naar kenmerk (2019)

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk
Totaal	2,4%	8,0%
Geslacht		
Man	2,6%	7,5%
Vrouw	2,3%	8,5%
Leeftijd		
Tot 44 jaar	3,2%	10,1%
45-54 jaar	2,7%	9,5%
55 jaar en ouder	1,5%	5,8%
Diagnose		
Psychische aandoeningen	2,5%	9,2%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	2,1%	7,8%
Overige aandoeningen	2,6%	6,8%
Herkomst		
Voormalig werknemers	2,2%	6,4%
Voormalig vangnetters	2,6%	9,7%

4.7. Arbeidsparticipatie WGA tijdens corona

Vanwege de coronacrisis kijken we in deze editie van de monitor wat verder vooruit naar de arbeidsparticipatie dan gebruikelijk en bekijken we ook de ontwikkelingen in het eerste halfjaar van 2020. In het algemeen heeft een economische crisis immers tot gevolg dat de arbeidsparticipatie daalt. Eventuele veranderingen door corona kunnen zichtbaar zijn vanaf maart, omdat half maart het land in lockdown ging. Om precies in beeld te kunnen brengen wat er vanaf maart gebeurde en omdat de arbeidsparticipatie sowieso seizoenschommelingen kent, bekijken we de ontwikkelingen – anders dan in de rest van de monitor waar we over hele jaren rapporteren – op maandbasis. Zo kunnen we de trend in de eerste zes maanden van 2020 vergelijken met die in 2019. We bakenen eerst de groep af die in een bepaalde maand een gedeeltelijke WGA-uitkering (lopend bestand) heeft en gaan na of ze in diezelfde maand een dienstverband hebben. Dit doen we voor januari tot en met juni van 2019 en van 2020. Daarbij onderscheiden we voormalig vangnetters en voormalig werknemers en kijken we, zoals we ook in de hoofdstukken 5 en 6 doen, naar *aan het werk zijn, het werk hervatten en het werk verliezen*. Dit doen we hier op pragmatische, wat minder verfijnde manier, omdat het ons hier gaat om trends en trendbreuken en niet om de exacte percentages⁶⁷. In paragraaf 3.6 lieten we zien hoeveel minder Wajongers aan het werk waren in de coronamaanden. Het was hier mogelijk om met absolute aantallen te werken, omdat het aantal Wajongers over de laatste jaren stabiel is. Bij de WGA tonen we het percentage werkenden, omdat het aantal WGA'ers elk jaar groeit.

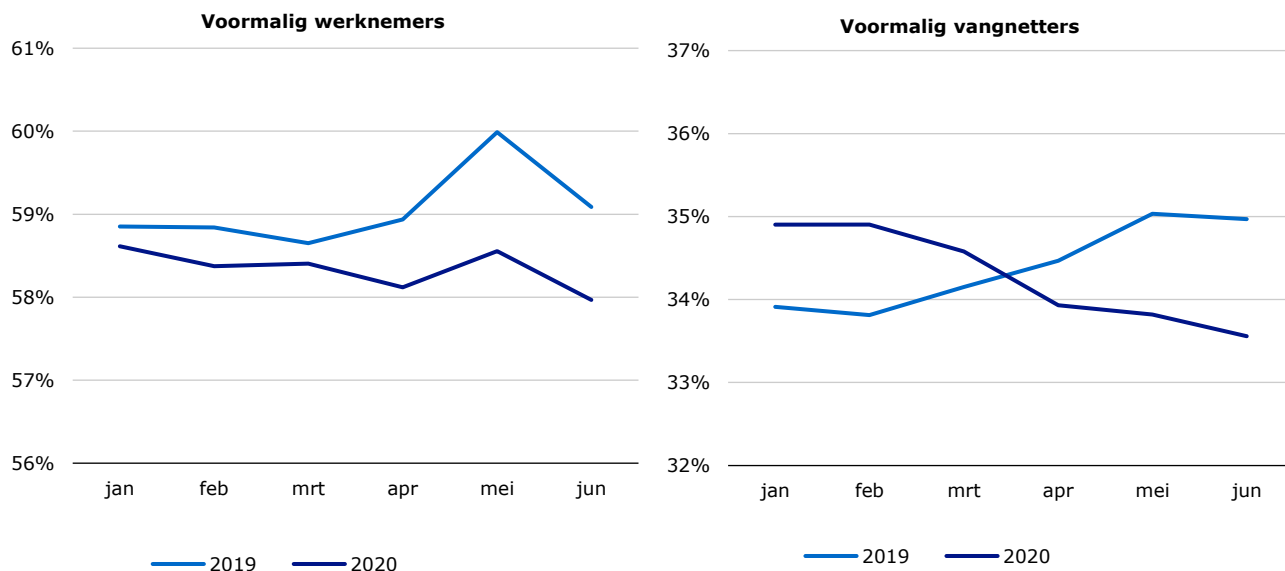
Invloed coronacrisis op aan het werk zijn binnen WGA gedeeltelijk

De linkerkant van figuur 4.2 laat zien dat de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers in elke maand van 2020 lager is dan in dezelfde maand van 2019. Vanaf april – de eerste volle maand van de coronacrisis – wordt het verschil echter groter. In juni 2020 ligt het aandeel werkende voormalig werknemers 1,1 procentpunt lager dan in juni 2019. We gaan ervan uit dat dit een gevolg van de coronacrisis is. We kunnen ook de *trends* tussen februari (de laatste maand voor corona) en juni vergelijken: tussen februari en juni 2019 nam de arbeidsparticipatie nog 0,2 procentpunt toe, in 2020 daalde deze over dezelfde periode met 0,4 procentpunt.

De rechtergrafiek laat zien dat de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters in 2019 een stijgende trend had. In 2020 is de trend juist dalend. In juni 2020 ligt het aandeel werkenden 1,4 procentpunt lager dan in juni 2019. Ook hier gaan we ervan uit dat dit het gevolg is van de coronacrisis. Als we de trends vergelijken over de twee jaren, dan zien we dat in 2019 de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters nog met 1,2 procentpunt steeg tussen februari en juni, terwijl deze 2020 in dezelfde periode met 1,3 procentpunt daalde. Vergelijken we juni 2020 met juni 2019 voor de hele groep WGA gedeeltelijk, dus voormalig werknemer en voormalig vangnetters samen, dan ligt de arbeidsparticipatie in 2020 1,2 procentpunt lager dan in 2019 (niet in tabel). In 2020 daalt de arbeidsparticipatie van de totale groep van 46,9% in februari naar 46,0% in juni. In 2019 zagen we nog een stijging van 46,5% naar 47,2%.

⁶⁷ Werkhervatting is gedefinieerd als aan de Belastingdienst door de werkgever opgegeven inkomen uit dienstverband in maand x, terwijl er over de voorafgaande maand geen inkomensopgave was. Werkverlies is gedefinieerd als geen inkomensopgave in maand x terwijl er in maand x-1 nog wel een inkomen werd opgegeven. Meestal is er bij inkomensopgave sprake van een dienstverband en omgekeerd, maar dit is niet altijd het geval. Zo zien we in mei soms eenmalig nog een inkomensopgave terwijl de werknemer enkele maanden daaraan voorafgaand geen inkomsten uit dienstverband had. Dit doet vermoeden dat het om een nabetaling van vakantiegeld gaat.

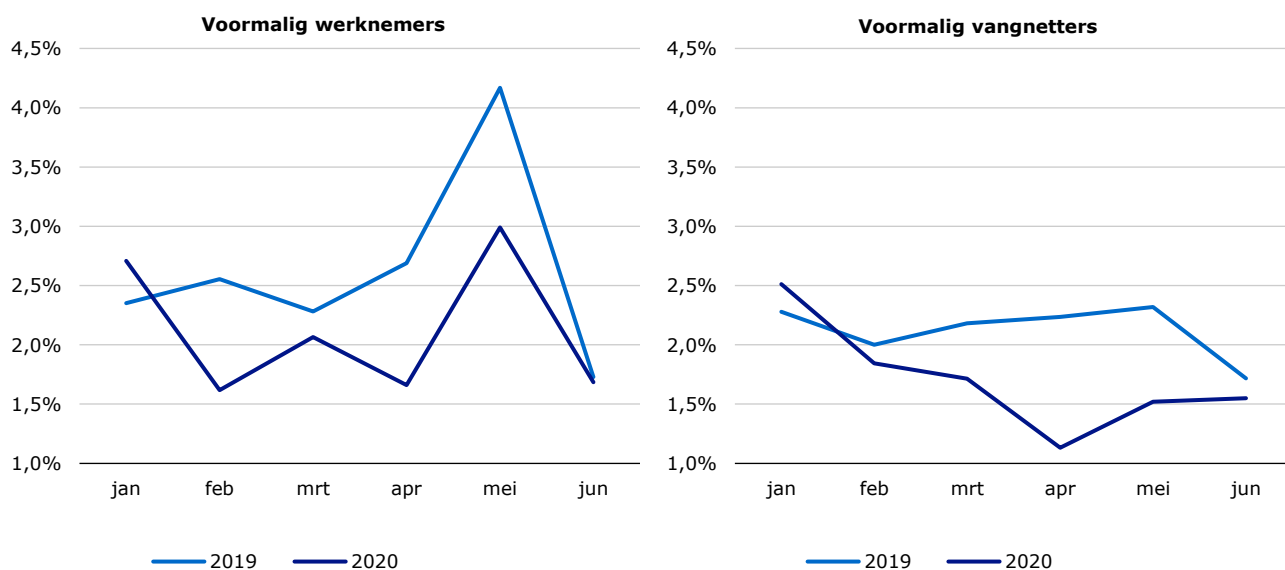
Figuur 4.2 Aan het werk zijn van gedeeltelijk WGA'ers (% arbeidsparticipatie)



Invloed coronacrisis op werkhervatting WGA gedeeltelijk

Figuur 4.3 laat de werkhervatting van voormalig werknemers (links) en van voormalig vangnetters (rechts) zien. Het maandelijkse percentage werkherhatters (van degenen die de maand daarvoor niet werkten) beweegt zich tussen de 1% en ruim 4% in de eerste helft van 2019 en 2020. De piek bij de werknemers in mei heeft vermoedelijk te maken met nabetaling van vakantiegeld⁶⁸. Voor werkhervatting moeten er vacatures zijn en deze waren er minder in de eerste maanden van de coronacrisis. Bij de vangnetters zien we een flinke dip in de werkhervatting in april 2020 en een wat kleinere dip in maart en mei, in vergelijking met dezelfde maanden van het voorgaande jaar, terwijl en in januari en februari nog weinig verschil was. In de maand juni (toen er weer meer werkgelegenheid was) is geen verschil in aandeel werkherhatters tussen 2019 en 2020. Bij de voormalig werknemers (links) is het beeld minder duidelijk: het verschil in de maanden april en mei is niet groter dan in de maand februari toen er nog geen sprake was van corona.

Figuur 4.3 Werkhervatting van niet-werkende gedeeltelijk WGA'ers (%)

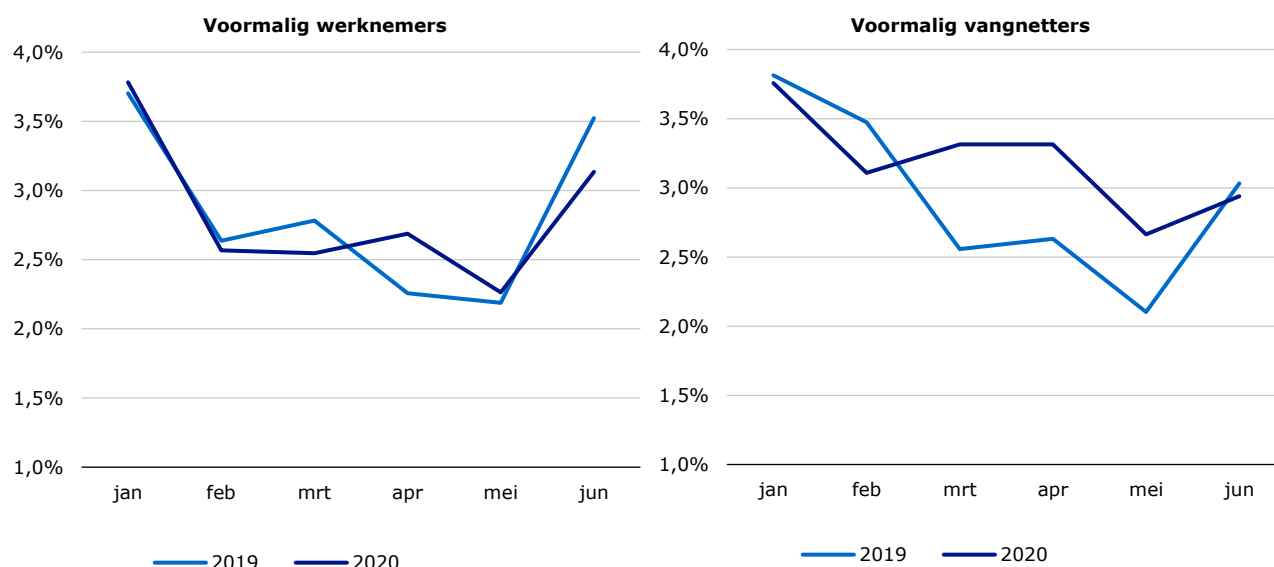


Invloed coronacrisis op werkverlies WGA gedeeltelijk

De linkerkant van figuur 4.4 laat het maandelijkse percentage werkverliezers (van degenen die de maand daarvoor nog wel werkten) bij voormalig werknemers zien, de rechterkant bij voormalig vangnetters. Op voorhand is te verwachten dat als gevolg van de lockdown tijdelijk contracten (vooral te vinden bij voormalig vangnetters) vaker niet verlengd worden (met name in april en mei) en dat er nog geen mensen ontslagen worden met een vast contract (vooral te vinden onder voormalig werknemers). De linker figuur bevestigt dat er bij voormalig werknemers geen extra werkverlies plaatsvindt. Vooral bij de vangnetters zou werkverlies te verwachten zijn vanwege de tijdelijke contracten. Figuur 4.4 laat zien dat er in de maanden maart, april en mei 2020 inderdaad meer werkverlies is.

⁶⁸ Zie vorige voetnoot.

Figuur 4.4 Werkverlies van werkende gedeeltelijk WGA'ers (%)



Invloed op de participatie van de groep WGA volledig

Voor de groep WGA volledig zijn dezelfde analyses uitgevoerd als voor de groep WGA gedeeltelijk. De participatie bij de groep WGA volledig ligt stukken lager dan bij de groepen WGA gedeeltelijk en WIA 35-min: rond de 12% van de voormalig werknemers en 6% van de voormalig vangnetters werkt. De patronen zijn echter grosso modo vergelijkbaar met de WGA 35-80-groep: vooral bij de vangnetters zien we in de 'coronamaanden' april en mei minder werkhervatting en meer werkverlies. De groep WIA 35-min is niet onderzocht omdat de afbakening daarvan wat haken en ogen kent, die bij deze gevoelige vergelijking op maandbasis verstoring kan zijn. In het algemeen lijkt deze groep echter veel op de groep WGA gedeeltelijk wat arbeidsparticipatie betreft. Waarschijnlijk zouden we hier dus in de coronamaanden vergelijkbare patronen zien.

Tabel 4.7 Banen van gedeeltelijk WGA'ers naar contracttype en bedrijfstak in februari en juni 2020 (aandeel)

	Banen in februari 2020	Banen in juni 2020	Mutatie (%)
Type contract			
Vast contract	71%	72%	1,6%
Tijdelijk contract	24%	23%	-1,0%
Uitzendcontract	6%	5%	-0,6%
Totaal	100%	100%	0,0%
Bedrijfstak (excl. uitzendkrachten)			
Landbouw, groenvoorziening, visserij	1%	1%	0,0%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	2%	1%	0,0%
Chemische industrie	1%	1%	0,0%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	8%	8%	0,0%
Overige industrie	1%	1%	0,0%
Bouw	2%	2%	0,0%
Groothandel	5%	5%	-0,1%
Detailhandel	6%	6%	-0,1%
Vervoer en logistiek	8%	8%	-0,1%
Horeca en catering	3%	2%	-0,3%
Bank- en verzekeringswezen	1%	1%	0,0%
Schoonmaak	2%	2%	0,0%
Overige commerciële dienstverlening	13%	13%	0,1%
Overheid	9%	10%	0,2%
Onderwijs	9%	9%	0,1%
Zorg en welzijn	21%	21%	0,0%
Cultuur	1%	1%	0,0%
Overig	8%	8%	0,1%
Totaal	100%	100%	0,0%
Totaal aantal banen	30.406	30.077	-329

Verschuivingen naar type contract en sector

Tabel 4.7 vergelijkt het type contract en de bedrijfstak van werkenden uit de groep WGA gedeeltelijk net voor de lockdown (februari 2020) met juni 2020. De verschuiving in het type contract is klein: de groep WGA gedeeltelijk van juni heeft iets vaker een vast contract dan de groep van februari en iets minder vaak een tijdelijk of een uitzendcontract. De groep werkende gedeeltelijke WGA'ers bestaat voor 64% uit voormalig werknemers en voor 36% uit voormalig vangnetters. De voormalig werknemers hebben in juni 2020 in grote meerderheid een vast contract (84%), bij de voormalig vangnetters ligt dit op 51% (niet in tabel). Ook de verschuivingen in bedrijfstak zijn relatief klein. De grootste verschuiving zien we bij de horeca, maar de mutatie in het aandeel horecadienstverbanden is met - 0,3% klein te noemen. Verder zien we (nog kleinere) negatieve mutaties bij de detailhandel, groothandel en vervoer & logistiek. In de bedrijfstakken overige commerciële dienstverlening, overheid en onderwijs zien we juist een licht positieve mutatie in de participatie. Ook op de arbeidsmarkt zien we deze verschuivingen tussen bedrijfstakken. De effecten van de coronacrisis zijn bij de groep WGA gedeeltelijk geringer dan bij de Wajongers met arbeidsvermogen en bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister.

5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers

Samenvatting

Voormalig werknemers hadden gedurende de eerste twee ziektejaren een werkgever die verantwoordelijk was voor de loondoorbetaling en de re-integratie. In 2014 is aan de dalende trend in de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers een einde gekomen en is het aandeel dat werkt met een gedeeltelijke of volledige WGA-uitkering min of meer stabiel. Bij de 35-minners steeg het aandeel werkenden sinds 2016, maar in 2019 is de verdere stijging klein. Ook aan de daling van het aandeel voormalig werknemers dat na de claimbeoordeling het dienstverband behoudt, is in 2014 een einde gekomen. In de jaren na 2014 is dit aandeel steeds licht toegenomen. Voormalig werknemers die na de claimbeoordeling in 2018 hun dienstverband verloren, komen even vaak binnen een jaar weer aan het werk als in 2017. Het werkbehoud van de werkhervatters is bij de groep WIA 35-min iets gedaald en bij de groep WGA gedeeltelijk iets gestegen. We kunnen concluderen dat sommige ontwikkelingen licht positief en andere licht negatief of gelijkblijvend zijn. Als met al is 2019 een jaar van weinig verandering in arbeidsparticipatie van voormalig werknemers.

- Participatie binnen het totale lopende bestand: Eind 2019 was het aandeel werkenden onder voormalig werknemers voor gedeeltelijk WGA'ers en volledig WGA'ers nagenoeg gelijk aan 2018, respectievelijk 59% en 13%. Het aandeel WIA 35-minners dat werkt is licht toegenomen van 66% in 2018 tot 67% in 2019.
- Aan het werk blijven na instroom: Het aandeel voormalig werknemers dat na de claimbeoordeling aan het werk blijft en dus niet ontslagen wordt, is in 2019 in alle groepen licht gedaald vergeleken met 2018. Voor gedeeltelijk WGA'ers daalde het aandeel werkbehouders naar 57% (was 58%), voor de volledig WGA'ers naar 16% (was 19%) en voor de WIA 35-minners naar 62% (was 63%) in 2019.
- Het werk hervatten na ontslag: Van de gedeeltelijk WGA'ers uit 2018 die ontslagen worden na de claimbeoordeling komt 36% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk, van de WIA 35-minners 40%. Voor beide groepen is dit hetzelfde aandeel als in 2017.
- Aan het werk blijven: Het merendeel van de WGA'ers die blijven werken na de claimbeoordeling werkt een jaar later nog of weer: 84% van de gedeeltelijk WGA'ers en 88% van de 35-minners. Van degenen die na de claimbeoordeling ontslagen worden en vervolgens het werk hervatten, behoudt een kleiner deel zijn werk (respectievelijk 63% en 65%, wat weinig afwijkt van 2018).

5.1. Inleiding

In dit hoofdstuk bekijken we specifiek de groep arbeidsbeperkten die een relatief sterke binding heeft met de arbeidsmarkt, namelijk degenen die tijdens de eerste twee ziektejaren een werkgever hadden die hun loon doorbetaalde en voor de re-integratie verantwoordelijk was. Dit zijn vrijwel altijd werknemers met een vast contract bij deze werkgever, maar tijdelijke contracten komen ook voor⁶⁹. Deze groep duiden we aan als 'voormalig werknemers'. Vanwege hun beperkingen kunnen ze hun oude werk niet of niet meer volledig doen. Het werk moet dus aangepast worden aan de mogelijkheden die de werknemer nog wel heeft. De zieke werknemer kan na twee jaar een WIA-uitkering aanvragen. Als er na die twee jaar geen re-integratiemogelijkheden meer in zicht zijn, kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen.

We brengen de mate waarin voormalig werknemers met een arbeidsbeperking participeren op de arbeidsmarkt in kaart vanuit drie invalshoeken: in hoeverre *zijn*, *komen* en *blijven* voormalig werknemers aan het werk?

5.2. In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?

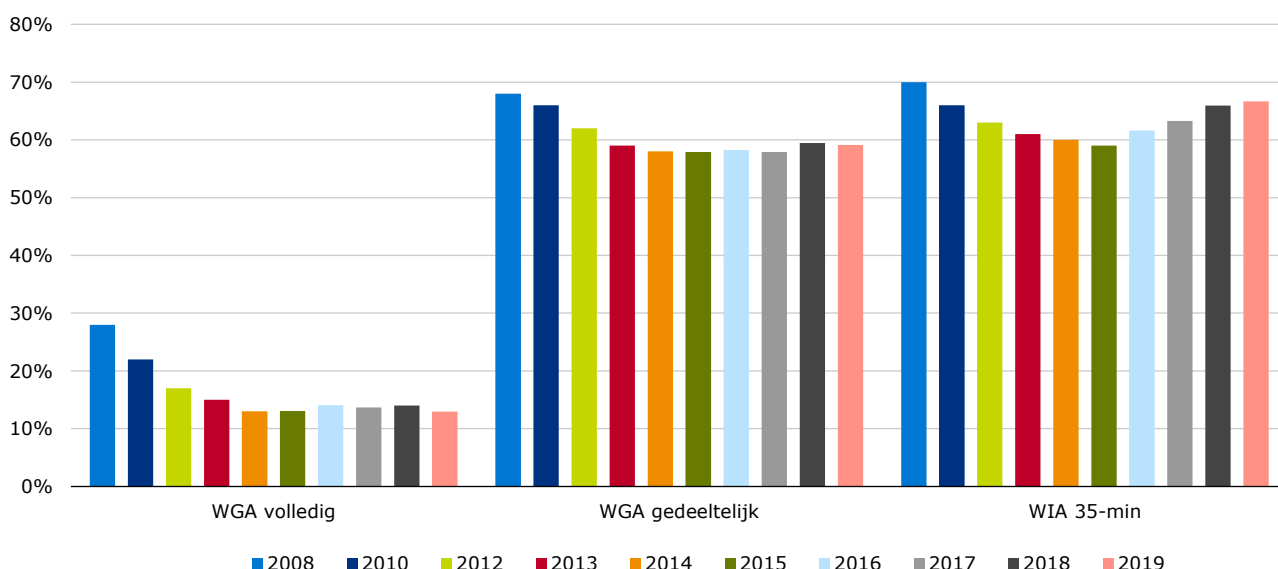
In deze paragraaf kijken we op twee verschillende peilmomenten naar het aandeel arbeidsbeperkten dat aan het werk is. Het eerste is een vast peilmoment voor iedereen, namelijk het einde van het kalenderjaar: wie werkt er van degenen die op dat moment arbeidsbeperkt zijn, ofwel wie werken er van het lopend bestand? Het tweede moment is de claimbeoordeling: we kijken wie het werk behielden na de claimbeoordeling.

Aan het werk zijn einde jaar in lopend bestand

Figuur 5.1 laat zien welk deel van het 'lopend bestand' aan het werk is. Daarbij is uitgegaan van de mensen met een WGA-uitkering op het einde van het kalenderjaar en daarbij is vastgesteld wie van hen werkte in de maand december van het betreffende kalenderjaar. Bij de gedeeltelijk WGA'ers blijft het aandeel werkenden sinds 2014 stabiel rond de 58%, in 2019 is het 59%. Ook bij de volledig WGA'ers is het aandeel sinds 2014 vrij stabiel, rond de 14%, specifiek in 2019 is het 13%. Het lopend bestand 35-minners is afwijkend gedefinieerd, zie daarvoor box 4.3. Bij deze groep groeit het aandeel werkenden de afgelopen vijf jaar duidelijk en komt in 2019 uit op 67%. De groei in 2019 is wel kleiner dan in de eerdere drie jaren. Tabel 5.1 laat zien om welke absolute aantallen werkenden het gaat.

⁶⁹ Dit zijn dan langlopende contracten of verlengde tijdelijke contracten.

Figuur 5.1 Aandeel werkende voormalig werknemers, lopend bestand einde jaar*



* de jaren 2009 en 2011 zijn om praktische redenen weggelaten

Tabel 5.1 Aantal werkende voormalig werknemers, lopend bestand einde jaar*

	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aantal werkenden										
WGA volledig	5.200	6.700	6.500	6.100	5.600	5.600	6.100	6.100	6.600	6.600
WGA gedeeltelijk	5.500	9.100	12.600	13.400	13.700	14.400	15.600	16.400	17.900	18.900
WIA 35-min	4.800	13.100	22.000	22.100	22.300	22.200	21.900	22.000	22.800	23.700
Aantal lopend bestand										
WGA volledig	18.700	30.200	38.900	42.200	42.000	42.700	43.100	44.700	47.200	50.700
WGA gedeeltelijk	8.100	13.900	20.200	22.500	23.500	24.900	26.700	28.400	30.100	32.000
WIA 35-min	6.800	19.700	34.400	35.900	37.000	36.700	35.500	34.700	34.500	35.600

* de jaren 2009 en 2011 zijn om praktische redenen weggelaten

Verklaring van de ontwikkeling bij WGA gedeeltelijk

In figuur 5.1 zien we dat de arbeidsparticipatie bij de drie groepen flink varieert tussen 2008 en 2013. Zo zien we bij de groep WGA gedeeltelijk dat de arbeidsparticipatie tussen 2008 en 2013 sterk daalt, daarna een paar jaar stabiel blijft en in 2018 en 2019 weer wat stijgt. In 2014 en 2016 was het aandeel werkenden het laagst (58%) en in 2008 het hoogst (68%). Dergelijke schommelingen vormen niet alleen een weerspiegeling van de kansen die de arbeidsmarkt in een bepaald jaar biedt om met een arbeidsbeperking het werk te behouden of te hervatten. Ze zijn ook het gevolg van veranderingen in de mix van kenmerken van de groep WGA gedeeltelijk. Zoals is te zien in tabel 5.1 wordt de groep elk jaar groter: 8.100 in 2008 tot 32.000 in 2019. Er komen dus steeds nieuwe mensen bij, maar er stromen – in mindere mate – ook mensen uit vanwege pensionering, overlijden, herstel⁷⁰ of doorstroom naar een andere WIA-regeling, specifieke groepen dus. Elk jaar wordt de gemiddeld verblijfsduur in de groep langer en de gemiddelde leeftijd hoger. In een nadere analyse is daarom onderzocht hoe groot de invloed van de volgende drie factoren op de participatie van de groep WGA gedeeltelijk is:

⁷⁰ 'Herstel' houdt in dat het arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35% is geworden. Achtergrond hiervan kan zijn dat de gezondheid is verbeterd met een verhoging van de theoretische verdien capaciteit. Reden kan ook zijn dat de inkomsten uit arbeid (praktische verdien capaciteit) al langere tijd meer dan 65% van het oorspronkelijke inkomen bedragen.

- Veranderingen in de kenmerken van de mensen die in een bepaald jaar de WGA gedeeltelijk instromen. Onder die kenmerken rekenen we de leeftijd, het geslacht, het type aandoening (diagnose) en de bedrijfstak en ook het wel of niet het werk behouden na twee jaar ziekte.
- Het aantal jaar dan iemand een WGA-gedeeltelijk uitkering heeft en daarmee de eventuele afstand tot de arbeidsmarkt
- De conjunctuur (uitgedrukt in het regionale werkloosheidspercentage)⁷¹.

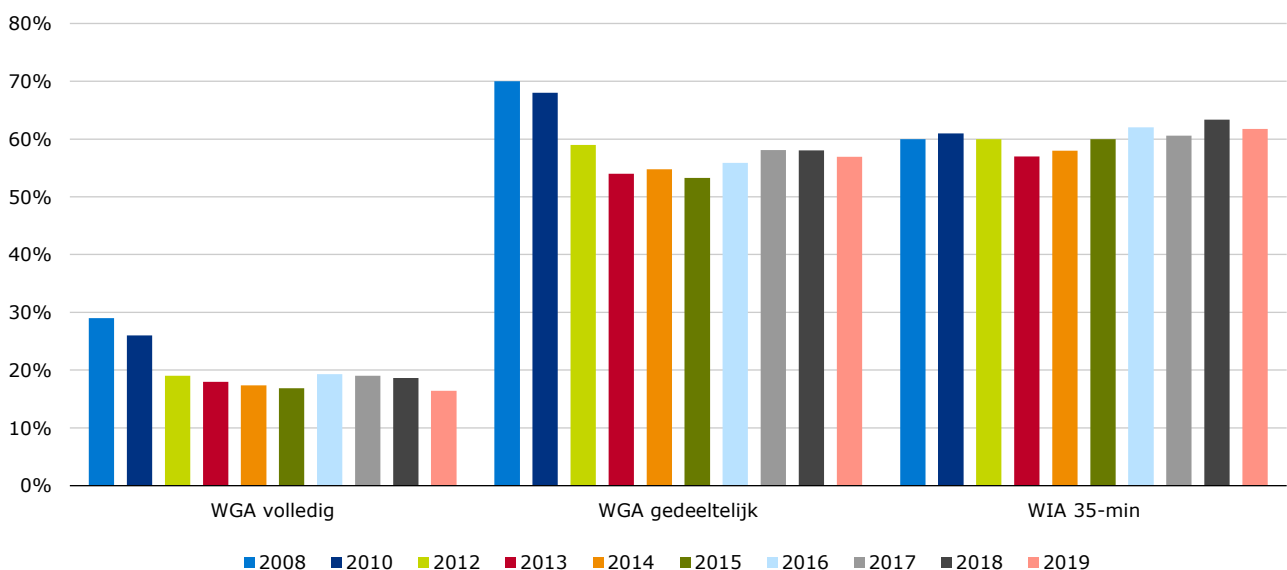
Uit deze analyse blijkt dat voor voormalig werknemers vooral de invloed van de tweede factor – de uitkeringsduur – groot is: hoe langer men een WGA-gedeeltelijk uitkering heeft, hoe lager de arbeidsparticipatie. Daarnaast blijkt het behouden van het werk na de claimbeoordeling blijvend bevorderend te zijn voor de arbeidsparticipatie. Ook is het sterk voorspellend voor de kans dat iemand in de jaren na aanvang van de uitkering werk heeft. Leeftijd, geslacht, sector, wel of niet eigen risico dragen en type diagnose vormen geen verklaring voor de schommelingen in arbeidsparticipatie. Dit betekent niet dat die factoren niet belangrijk zijn voor de arbeidsparticipatie, maar wel dat die kenmerken over de jaren heen niet zodanig veranderen, dat deze verantwoordelijk zijn voor de verschillen tussen de jaren. Ook de derde factor – de conjunctuur – is van invloed: bij een hoog werkloosheidspercentage zijn ook minder voormalig werknemers aan het werk. Zij hebben echter minder 'last' van de conjunctuur dan voormalig vangnetters. Een ander verschil met voormalig vangnetters is dat bij vangnetters de participatie juist toeneemt, naarmate men langer een WGA-gedeeltelijk uitkering heeft. Hierdoor groeit de arbeidsparticipatie van beide groepen meer naar elkaar toe.

Het werk behouden na de WIA-claimbeoordeling

Welk deel van de voormalig werknemers met een arbeidsbeperking blijft aan het werk nadat de twee jaar loondoorbetalingsverplichting voorbij zijn?⁷² Ofwel: welk deel wordt niet ontslagen? Voor de WGA volledig is het aandeel dat blijft werken veel lager dan voor de WGA gedeeltelijk en de WIA 35-min. Het grootste deel van de werkgevers vraagt ontslag aan voor medewerkers die volledig arbeidsongeschikt worden bevonden en bij wie op korte termijn geen uitzicht is op re-integratie. Ongeveer één op de vijf behoudt het dienstverband wel, maar de helft daarvan verliest het alsnog binnen een jaar (zoals in paragraaf 5.4 zal blijken).

In 2019 blijft 57% van de gedeeltelijk WGA'ers na de WIA-claimbeoordeling aan het werk, een procentpunt minder dan in 2018, waarmee de stijging van de afgelopen jaren zich niet doorzet. Bij de volledig WGA'ers is het aandeel werkenden in 2019 gedaald van 19% naar 16%. Ook bij de 35-minners is het aandeel dat blijft werken licht afgenomen in 2019 (van 63% naar 62%)⁷³.

Figuur 5.2 Aandeel werkenden bij WIA-claimbeoordeling voormalig werknemers*



* de jaren 2009 en 2011 zijn om praktische redenen weggelaten

⁷¹ Spijkerman, M. (2021). Waardoor verandert de arbeidsparticipatie WGA 35-80? De puzzel opgelost? *UWV Kennisverslag 2021-1*. Amsterdam.

⁷² Werkgevers kunnen na de eerste twee ziektejaren een ontslagvergunning aanvragen. Het ontslag wordt vaak in de eerste vier maanden na de beslissing over de WIA-aanvraag geëffectueerd. In deze publicatie vallen voormalig werknemers die vier maanden na de toekenning of afwijzing voor de WIA-aanvraag geen dienstverband meer hebben, onder de groep 'niet-werkend op het moment van de toekenning of afwijzing'. We kijken daarbij niet of men werkt bij de oorspronkelijke of een nieuwe werkgever.

⁷³ Bij de cijfers over instromers in de WGA laten we de mensen buiten beschouwing die met een voorschot instroomden en later 35-min bleken. In 2018 is deze correctie niet goed uitgevoerd, maar nu – met terugwerkende kracht – wel. Hierdoor wijken de participatiecijfers van de groep WGA 80-100 nu licht af van de vorige rapportage.

5.3. In hoeverre komen niet-werkende voormalig werknemers aan het werk?

De voormalig werknemers die kort na de WIA-claimbeoordeling ontslagen worden, moeten op zoek naar nieuw werk. In hoeverre lukt dat? We volgen hiervoor tien jaargangen van mensen die na de claimbeoordeling ontslagen werden. Daarbij blijven we steeds uitgaan van de oorspronkelijke instromers, dus inclusief degenen die later doorstromen naar de IVA, de AOW-leeftijd bereiken of overleden zijn. De volgperiode varieert van een jaar (bij claimbeoordeling in 2018) tot maximaal tien jaar (bij claimbeoordeling in 2008 en 2009). We kijken of deze mensen *op enig moment* weer aan het werk gingen, ongeacht of dit voor kortere of langere tijd was.

De voormalig werknemers die in 2018 WGA volledig, WGA gedeeltelijk of WIA 35-minner zijn geworden en vervolgens werden ontslagen, komen even vaak binnen een jaar aan het werk als de vergelijkbare groep uit 2017 (tabel 5.2). De mensen die tussen 2008 en 2014 instroomden, kunnen we allemaal minimaal vijf jaar volgen. We zien daar het volgende patroon: in de eerste drie jaar stijgt het aandeel mensen dat het werk op enig moment hervat nog substantieel, daarna wordt de toename kleiner. Vanaf jaar vijf stijgt het aandeel jaarlijks met hooguit 1 tot 2 procentpunt.

Tabel 5.2 Aan het werk komen van niet-werkende voormalig werknemers*

	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar	6 jaar	7 jaar	8 jaar	9 jaar	10 jaar
Voormalig werknemers WGA volledig										
Instroomcohort 2008	22%	25%	28%	29%	30%	30%	31%	32%	32%	33%
Instroomcohort 2009	23%	27%	29%	30%	31%	32%	32%	33%	33%	35%
Instroomcohort 2010	22%	25%	27%	28%	29%	30%	30%	30%	32%	
Instroomcohort 2011	21%	24%	25%	27%	28%	29%	29%	31%		
Instroomcohort 2012	18%	21%	23%	25%	26%	26%	28%			
Instroomcohort 2013	18%	20%	22%	24%	24%	27%				
Instroomcohort 2014	17%	20%	22%	22%	25%					
Instroomcohort 2015	19%	23%	23%	27%						
Instroomcohort 2016	25%	25%	31%							
Instroomcohort 2017	26%	29%								
Instroomcohort 2018	25%									
Voormalig werknemers WGA gedeeltelijk										
Instroomcohort 2008	31%	39%	43%	45%	47%	47%	48%	49%	49%	50%
Instroomcohort 2009	29%	37%	42%	44%	45%	46%	47%	48%	49%	49%
Instroomcohort 2010	32%	39%	43%	44%	45%	47%	48%	48%	49%	
Instroomcohort 2011	29%	36%	40%	42%	44%	45%	47%	47%		
Instroomcohort 2012	27%	34%	39%	41%	43%	45%	46%			
Instroomcohort 2013	27%	34%	38%	41%	42%	43%				
Instroomcohort 2014	26%	34%	38%	41%	42%					
Instroomcohort 2015	30%	40%	45%	47%						
Instroomcohort 2016	33%	43%	47%							
Instroomcohort 2017	36%	46%								
Instroomcohort 2018	36%									
Voormalig werknemers 35-min										
Instroomcohort 2008	39%	49%	54%	56%	58%	59%	60%	61%	61%	62%
Instroomcohort 2009	35%	46%	52%	54%	56%	57%	58%	59%	60%	61%
Instroomcohort 2010	38%	46%	50%	52%	54%	55%	56%	58%	58%	
Instroomcohort 2011	36%	43%	48%	51%	53%	55%	56%	57%		
Instroomcohort 2012	30%	39%	44%	47%	50%	52%	54%			
Instroomcohort 2013	32%	42%	47%	51%	53%	55%				
Instroomcohort 2014	31%	41%	48%	52%	55%					
Instroomcohort 2015	34%	44%	51%	54%						
Instroomcohort 2016	37%	47%	53%							
Instroomcohort 2017	40%	50%								
Instroomcohort 2018	40%									

* In de tabel zijn cumulatieve aantallen weergegeven.

Op basis van tien jaar volgen, concluderen we dat van de volledig WGA'ers die na de claimbeoordeling ontslagen worden, twee derde daarna waarschijnlijk niet meer zal werken. Van de gedeeltelijk WGA'ers zal de helft niet meer werken en van de 35-minners ruim een derde.

5.4. In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?

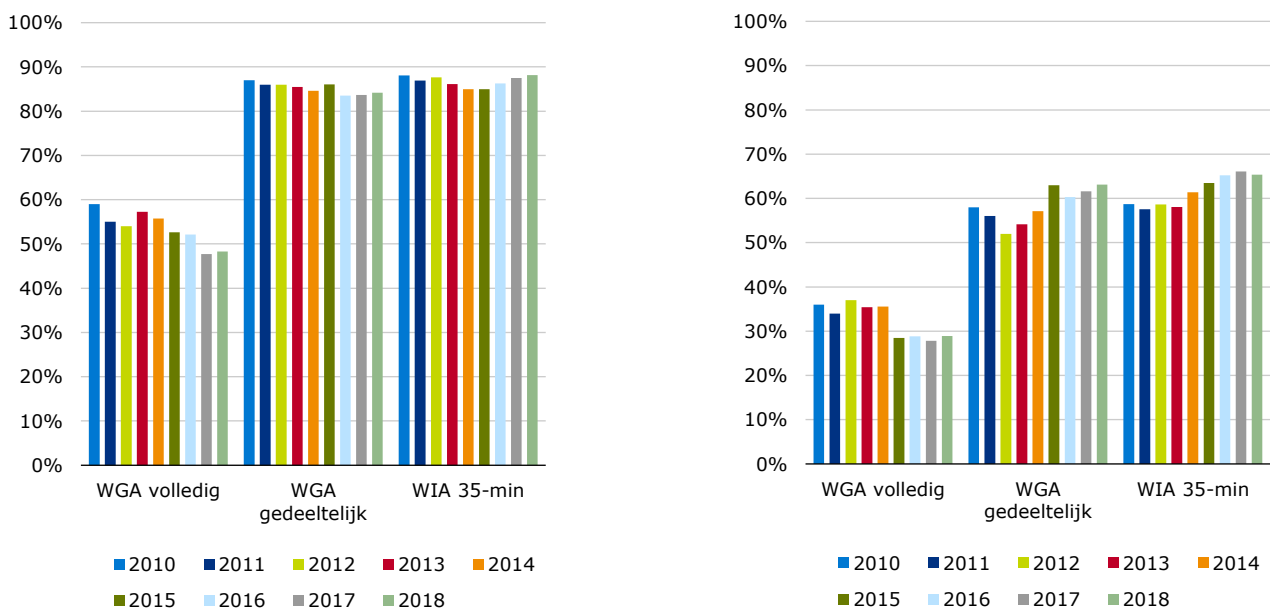
In paragraaf 5.2 zagen we hoeveel werknemers hun dienstverband behouden – dus niet ontslagen worden – als ze de WIA instromen of 35-minner worden. Maar lukt het ook dit dienstverband voor langere tijd te behouden? In deze paragraaf laten we zien hoeveel van hen twaalf maanden nadien nog steeds werken (linkerkant figuur 5.3). Van de gedeeltelijk WGA'ers die na de claimbeoordeling in 2018 het werk behielden, werkt 84% een jaar later nog steeds. De meesten konden waarschijnlijk bij hun werkgever in dienst blijven, met een aanpassing van de functie of van het aantal arbeidsuren. Het werkbehoud van de volledig WGA'ers is 48%. Dit zijn dezelfde percentages als een jaar eerder. Het aandeel WIA 35-minners dat het werk behoudt, is licht toegenomen tot 88%.

Na hervatting aan het werk blijven

Niet iedereen behoudt na de WIA-claimbeoordeling het dienstverband. Tabel 5.2 in de vorige paragraaf liet zien welk deel van de werkverliezers in de latere jaren alsnog het werk hervat. Dit kan bij de oude werkgever zijn, maar meestal zal het bij een nieuwe werkgever zijn. Deze paragraaf laat zien of deze werkhervatters het werk ook weten te behouden, dat wil zeggen een jaar na die hervatting nog steeds aan het werk zijn (rechterkant figuur 5.3). Van de gedeeltelijk WGA'ers die in 2018 het werk hervat hebben, blijkt 63% na een jaar nog te werken, van de 35-minners is dat 65%. Bij deze laatste groep is hiermee de eerder stijgende trend gestabiliseerd. Bij de volledig WGA'ers ligt het werkbehoud met 29% een stuk lager⁷⁴.

Vergelijking van de twee figuren toont dat het werkbehoud van degenen die na de claimbeoordeling het werk behielden een stuk hoger is dan bij degenen die op zoek moesten naar een nieuwe werkgever. De werkhervatters hebben blijkbaar meer moeite om het werk te behouden. Mogelijk komt dit doordat zij bij een nieuwe werkgever op een tijdelijk contract werken. Degenen die op het moment van de claimbeoordeling werkten, werkten waarschijnlijk vaak nog bij hun oude werkgever met een vast arbeidscontract.

Figuur 5.3 Werkbehoud van voormalig werknemers (links: werkend bij aanvraag, rechts: werkhervatters in verslagjaar)



⁷⁴ We vermoeden dat bij deze groep meestal geen sprake was van een echte hervatting, maar van een artefact als gevolg van de systematiek waarmee we aan de hand van de polisadministratie bepalen of er sprake is van einde dienstverband en hervatting. Een eenmalige nabetaling enkele maanden na beëindiging van het dienstverband (bijvoorbeeld vakantiegeld in mei) zien we daarbij dan ten onrechte aan voor een nieuw dienstverband. Het werkelijke percentage is dus waarschijnlijk lager dan de figuur weergeeft.

6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters

Samenvatting

Voormalig vangnetters zijn mensen die in de eerste twee ziektejaren een Ziektewet-uitkering ontvingen. De ontwikkelingen in 2019 zijn voor deze groep minder positief dan bij het vorige verslagjaar. In het lopende bestand zijn de ontwikkelingen gering; ze verschillen per groep. De werkhervatting is niet gestegen in 2019 en het werkbehoud is iets afgenomen. Wel positief is dat het aandeel dat werkt bij claimbeoordeling (en niet kort nadien ontslagen wordt) voor het vijfde jaar op een rij steeg.

- Eind 2019 was het aandeel werkenden onder voormalig vangnetters met WGA gedeeltelijk 35%, een toename van 1 procentpunt ten opzichte van eind 2018. De arbeidsparticipatie onder WIA 35-minners is gedaald met 3 procentpunt en komt uit op 31% in 2019. De arbeidsparticipatie van volledig WGA'ers ligt met 6% in 2019 op hetzelfde niveau als in 2018.
- Het aandeel voormalig vangnetters dat werkt op het moment van de claimbeoordeling is voor alle groepen licht toegenomen. In 2019 werkte op dat moment 14% van de gedeeltelijk WGA'ers en 11% van de WIA 35-minners. Voor de groep WGA volledig ligt dit percentage met 5% aanmerkelijk lager.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers die in 2018 geen werk hadden bij de claimbeoordeling, is 21% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk gekomen. Bij de WIA 35-minners is dit 27% en voor de volledig WGA'ers 7%. Voor de 35-minners is dit 2 procentpunt meer dan een jaar eerder, bij de andere twee groepen is het aandeel hetzelfde gebleven.
- Hoewel meer vangnetters participeren, komt een belangrijk deel waarschijnlijk niet meer aan het werk: ruim driekwart van de groep WGA volledig, 60% van de groep WGA gedeeltelijk en 40% van de 35-minners heeft in de eerste tien jaar na de claimbeoordeling nooit meer gewerkt.
- Het werkbehoud van de werkhervatters is in het verslagjaar iets afgenomen. Dit geldt zowel voor het werkbehoud van diegenen die op het moment van de claimbeoordeling werkten, als van degenen die binnen een jaar het werk hervat hebben.

6.1. Inleiding

Het vorige hoofdstuk betrof de arbeidsparticipatie van mensen die tijdens de eerste twee ziektejaren een werkgever hadden, de voormalig werknemers. In dit hoofdstuk richten we ons op de groep die vanuit het vangnet van de Ziektewet een WIA-aanvraag heeft gedaan. Deze groep duiden we aan als 'voormalig vangnetters'. Deze groep bestaat uit zieke WW'ers, zieke uitzendkrachten en mensen die ziek zijn aan het einde van hun tijdelijke of vaste contract (zogenoemde einddienstverbanders⁷⁵). De overeenkomst tussen deze mensen is dat zij in de periode voordat én op het moment dat ze voor de WIA worden beoordeeld geen werkgever hebben die verantwoordelijk is voor hun re-integratie en voor loondoorbetaling. Daarnaast bestaat de groep voor een klein deel uit vangnetters die nog wel een werkgever hebben, wat ook een deel van het werken bij de claimbeoordeling verklaart (zie box 4.2).

In dit hoofdstuk brengen we de arbeidsparticipatie van de voormalig vangnetters met WGA volledig, WGA gedeeltelijk en WIA 35-min in kaart aan de hand van de vraag: in hoeverre *zijn*, *komen* en *blijven* voormalig vangnetters aan het werk?

6.2. In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?

In deze paragraaf kijken we op twee verschillende peilmomenten naar het aandeel arbeidsbeperkten dat aan het werk is. Het eerste is een vast peilmoment voor alle ex-vangnetters, namelijk het einde van het kalenderjaar: wie werkt ervan degenen die op dat moment arbeidsbeperkt zijn, ofwel binnen het lopend bestand? Het tweede moment is de claimbeoordeling: we kijken naar aan het werk zijn op het moment van de WIA-claimbeoordeling.

Aan het werk zijn einde jaar in het lopend bestand

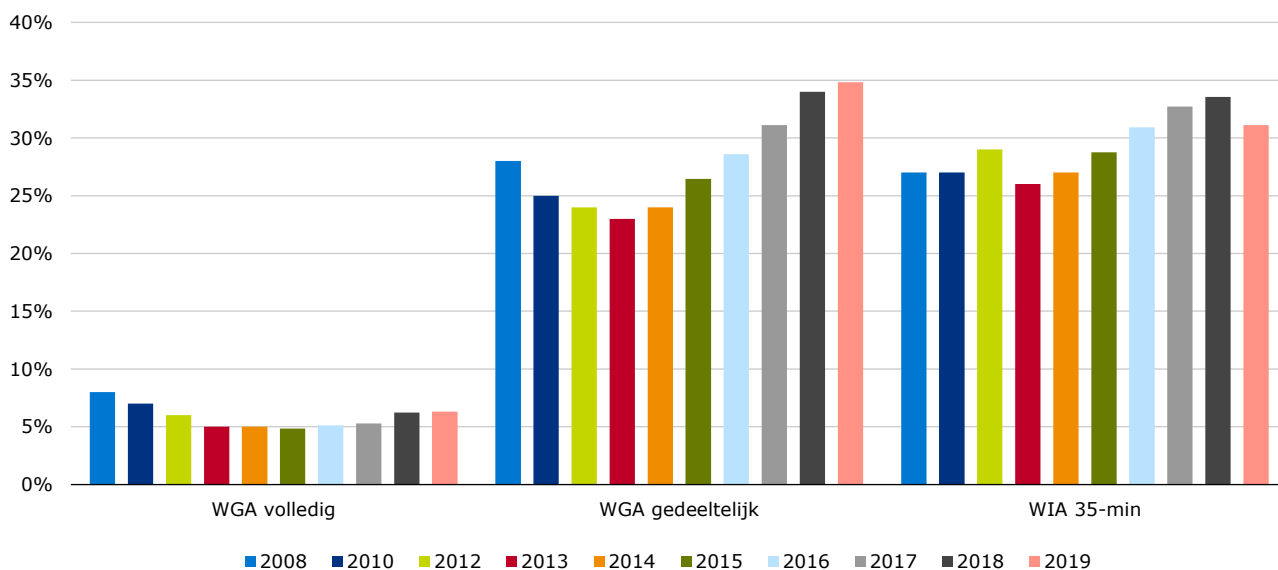
Welk deel van de vangnetters is aan het werk en welke trends zien we hierin? De twee WIA-groepen bestaan uit de mensen die in de laatste maand van het kalenderjaar de betreffende WIA-uitkering kregen. De groep WIA 35-min is samengesteld uit de mensen die in de voorgaande vijf kalenderjaren een afwijzing kregen van de WIA-aanvraag (zie box 4.3).

Figuur 6.1 laat zien dat bij de groep WGA-gedeeltelijk het aandeel werkenden sinds 2014 elk jaar toeneemt. In 2019 werkt bijna 35%. Bij de groep WIA 35-min steeg het aandeel werkenden na het dieptepunt in 2013 gestaag, maar in

⁷⁵ Ziek uit dienst met een vast contract komt vooral voor bij reorganisatie en faillissement. Zie voor meer informatie: Burg, C. van den, Molenaar-Cox, P. & Deursen, C. van (2012). *Ziek bij einde dienstverband: de situatie in de werkgeversperiode*. Leiden: Astri Beleidsonderzoek en -advies. In opdracht van UWV.

2019 daalt het van 34% naar 31%. Ook bij de groep WGA volledig zien we in 2019 geen verdere stijging, het aandeel blijft 6%. In tabel 6.1 is het absolute aantal werkende vangnetters en de bijhorende omvang van het lopend bestand te zien. Eind 2019 waren 16.300 voormalig vangnetters in de WGA aan het werk, 1.200 meer dan in 2018. Van de WIA 35-minners uit het vangnet waren eind 2019 9.500 mensen aan het werk, 2.200 minder dan eind 2018. Dat er minder 35-minners werken, komt doordat het 'lopend bestand' na de invoering van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling (Wet bezava) kleiner is geworden.

Figuur 6.1 Aandeel werkende voormalig vangnetters, lopend bestand*



* de jaren 2009 en 2011 zijn om praktische redenen weggelaten

Tabel 6.1 Aantal werkende voormalig vangnetters, lopend bestand einde jaar*

	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aantal werkenden										
WGA volledig	1.300	2.200	2.800	2.800	3.100	3.300	3.800	4.200	5.200	5.500
WGA gedeeltelijk	1.000	1.900	3.400	3.900	4.900	6.000	7.100	8.500	9.900	10.800
WIA 35-min	1.800	5.800	12.000	12.200	13.800	14.400	13.500	13.300	11.700	9.500
Aantal lopend bestand										
WGA volledig	15.200	30.200	45.700	53.200	62.400	67.600	73.400	78.400	83.100	86.900
WGA gedeeltelijk	3.600	7.600	14.100	17.100	20.400	22.500	25.000	27.300	29.200	30.900
WIA 35-min	6.500	21.400	41.600	46.600	51.700	48.300	43.400	39.200	34.800	30.500

* de jaren 2009 en 2011 zijn om praktische redenen weggelaten

Verklaring van de ontwikkeling bij WGA gedeeltelijk

In figuur 6.1 zien we dat de arbeidsparticipatie bij de drie groepen flink varieert tussen 2008 en 2013. Zo zien we bij de groep WGA gedeeltelijk dat de arbeidsparticipatie tussen 2008 en 2013 sterk daalt en daarna elk jaar flink toeneemt. Het percentage werkenden schommelt over 2008–2019 tussen de 23% en 35%. Dergelijke schommelingen vormen niet alleen een weerspiegeling van de kansen die de arbeidsmarkt in een bepaald jaar biedt om met een arbeidsbeperking het werk te behouden of te hervatten. Ze zijn ook het gevolg van veranderingen in de mix van kenmerken van de groep. Zoals is te zien in tabel 6.1 wordt de groep WGA gedeeltelijk elk jaar groter: van 3.600 in 2008 naar 30.900 in 2019. Er komen dus steeds nieuwe mensen bij. Ondertussen stromen er – in mindere mate – ook mensen uit vanwege pensionering, overlijden, herstel⁷⁶ of doorstromen naar een andere WIA-regeling. Dit zijn specifieke groepen dus, met deels een lagere en deels een hogere kans om aan het werk te komen of blijven. Elk jaar wordt de gemiddeld verblijfsduur in de groep langer en de gemiddelde leeftijd hoger. In een nadere analyse is daarom onderzocht hoe groot de invloed van de volgende drie factoren op de participatie van de groep WGA gedeeltelijk is:

⁷⁶ 'Herstel' houdt in dat het arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35% is geworden. Achtergrond hiervan kan zijn dat de gezondheid is verbeterd met een verhoging van de theoretische verdien capaciteit. Reden kan ook zijn dat de inkomsten uit arbeid (praktische verdien capaciteit) al langere tijd meer dan 65% van het oorspronkelijke inkomen bedragen.

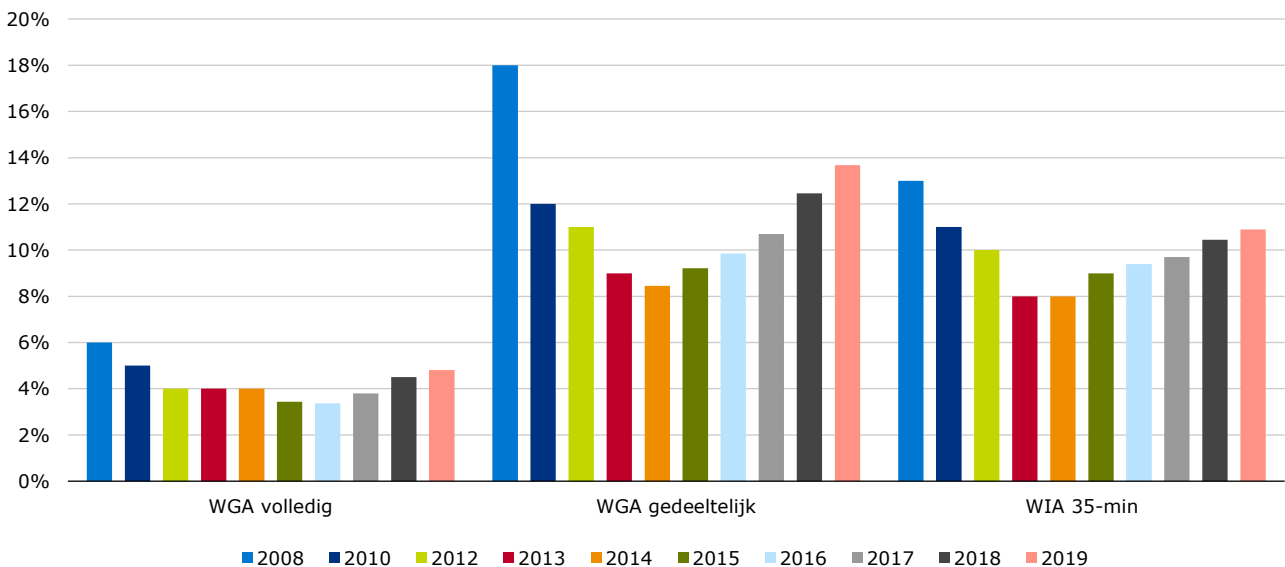
- Veranderingen in de kenmerken van de mensen die in een bepaald jaar de WGA gedeeltelijk instromen. Onder die kenmerken rekenen we de leeftijd, het geslacht, het type aandoening (diagnose) en de bedrijfstak en ook het wel of niet het werk behouden na twee jaar ziekte.
- Het aantal jaar dan iemand een WGA-gedeeltelijk uitkering heeft en daarmee de eventuele afstand tot de arbeidsmarkt.
- De conjunctuur (uitgedrukt in het regionale werkloosheidspercentage)⁷⁷.

Uit deze analyse blijkt dat voor voormalig vangnetters vooral de invloed van de uitkeringsduur groot is: hoe langer men een WGA-gedeeltelijk uitkering heeft, hoe hoger de arbeidsparticipatie. Daarnaast blijkt het behouden van het werk na de claimbeoordeling blijvend bevorderend te zijn voor de arbeidsparticipatie en sterk voorspellend voor de kans dat iemand in de jaren na aanvang van de uitkering werk heeft. Helaas hebben slechts weinig voormalige vangnetters werk bij de claimbeoordeling. Leeftijd, geslacht, sector en type diagnose vormen geen verklaring voor de schommelingen in arbeidsparticipatie. Dit betekent niet dat die factoren niet belangrijk zijn voor de arbeidsparticipatie, maar wel dat die kenmerken over de jaren heen niet zodanig veranderen, dat deze verantwoordelijk zijn voor de verschillen tussen de jaren. Ook de conjunctuur heeft een sterke invloed. Bij een hoog werkloosheidspercentage zijn ook minder voormalig vangnetters aan het werk. Zij hebben meer 'last' van de conjunctuur dan voormalig werknemers. Een ander verschil met voormalig werknemers is dat bij vangnetters de participatie juist toeneemt, naarmate men langer een WGA 35-80 uitkering heeft. Hierdoor groeit de arbeidsparticipatie van beide groepen meer naar elkaar toe.

Aan het werk zijn bij de WIA-claimbeoordeling

Figuur 6.2 toont het aandeel voormalig vangnetters dat werkt op het moment van de WIA-claimbeoordeling. Voor alle groepen neemt het aandeel werkenden op het moment van de claimbeoordeling toe ten opzichte van 2018, tot 5% bij de volledig WGA'ers, 14% bij de gedeeltelijk WGA'ers en 11% bij de 35-minners. Het aandeel voormalig vangnetters dat werkt, ligt voor alle groepen aanzienlijk lager dan voor voormalig werknemers (zie figuur 5.2). Dit is ook logisch gezien het feit dat ze uit het vangnet van de Ziektewet afkomstig zijn. Waarschijnlijk hebben de meeste dienstverbanden betrekking op de werknemers die vanwege ziekte na de bevalling of vanwege een no-riskpolis recht hadden op een Ziektewet-uitkering, maar wel nog een dienstverband hebben. Maar het komt ook voor dat vangnetters al tijdens de Ziektewet-periode *nieuw* passend werk vinden.

Figuur 6.2 Aandeel werkende voormalig vangnetters bij de WIA-claimbeoordeling



* de jaren 2009 en 2011 zijn om praktische redenen weggelaten

6.3. In hoeverre komen niet-werkende voormalig vangnetters aan het werk?

In de vorige paragraaf zagen we dat de grote meerderheid van de voormalig vangnetters *niet* werkt als ze de WGA instromen of 35-minner worden. In tabel 6.2 zien we in hoeverre deze groep in de latere jaren op enig moment het werk hervat. Van de vangnetters die in 2018 zonder werk de WGA gedeeltelijk instroomden, werkte 21% binnen een jaar. Dat is evenveel als in instroomcohort 2017. Van de volledig WGA'ers hervatte 7% binnen een jaar het werk, wat

⁷⁷ Spijkerman, M. (2021). Waardoor verandert de arbeidsparticipatie WGA 35-80? De puzzel opgelost? UWV Kennisverslag 2021-1. Amsterdam.

ook evenveel is als bij instroomcohort 2017. Van de niet-werkende vangnetters die in 2018 35-minner werden, hervat 27% binnen een jaar het werk, wat 2 procentpunt meer is dan in het 2017-cohort.

Het aandeel ex-vangnetters dat weer aan de slag gaat, groeit het hardst in de eerste drie jaar. Vanaf jaar vier neemt het aandeel nog licht toe, 1 of 2 procentpunt per jaar en een enkele keer 3 procentpunt. Veel meer voormalig vangnetters dan voormalig werknemers hebben geen werk bij de claimbeoordeling. Op grond hiervan zou men verwachten dat juist voormalig vangnetters vaker hervatten, zeker de 35-minners en de groep WGA gedeeltelijk: zij worden immers in staat geacht om passend werk te doen. Het tegendeel is echter het geval: op elk peilmoment hebben meer voormalig werknemers dan voormalig vangnetters het werk hervat. Dit kan te maken hebben met het feit dat vangnetters een ongunstiger re-integratieprofiel hebben dan werknemers. Zo zijn ze lager opgeleid, langer uit het arbeidsproces, hebben ze meer psychosociale problematiek (schulden, verslaving, problemen in de relatie- of zorgsfeer) en ervaren ze hun gezondheid als slechter⁷⁸.

Tabel 6.2 Aan het werk komen van niet-werkende voormalig vangnetters*

	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar	6 jaar	7 jaar	8 jaar	9 jaar	10 jaar
Voormalig vangnetters WGA volledig										
Instroomcohort 2008	9%	13%	16%	18%	19%	20%	20%	21%	22%	22%
Instroomcohort 2009	7%	12%	15%	17%	18%	19%	20%	21%	22%	23%
Instroomcohort 2010	8%	12%	15%	17%	18%	19%	20%	21%	22%	
Instroomcohort 2011	8%	12%	14%	16%	18%	20%	21%	23%		
Instroomcohort 2012	6%	10%	13%	15%	17%	19%	21%			
Instroomcohort 2013	5%	9%	12%	15%	17%	18%				
Instroomcohort 2014	5%	9%	13%	16%	18%					
Instroomcohort 2015	5%	10%	14%	17%						
Instroomcohort 2016	6%	12%	15%							
Instroomcohort 2017	7%	12%								
Instroomcohort 2018	7%									
Voormalig vangnetters WGA gedeeltelijk										
Instroomcohort 2008	19%	27%	32%	34%	36%	37%	38%	39%	40%	41%
Instroomcohort 2009	18%	27%	32%	35%	36%	38%	38%	40%	40%	41%
Instroomcohort 2010	19%	29%	34%	36%	38%	39%	39%	41%	42%	
Instroomcohort 2011	18%	26%	31%	34%	36%	38%	39%	40%		
Instroomcohort 2012	14%	23%	28%	31%	34%	36%	38%			
Instroomcohort 2013	15%	25%	31%	34%	37%	39%				
Instroomcohort 2014	17%	29%	35%	39%	42%					
Instroomcohort 2015	19%	31%	38%	40%						
Instroomcohort 2016	20%	32%	38%							
Instroomcohort 2017	21%	34%								
Instroomcohort 2018	21%									
Voormalig vangnetters 35-min										
Instroomcohort 2008	33%	44%	49%	53%	54%	55%	56%	57%	58%	59%
Instroomcohort 2009	27%	39%	46%	49%	51%	52%	53%	55%	56%	57%
Instroomcohort 2010	30%	42%	47%	50%	52%	54%	56%	57%	58%	
Instroomcohort 2011	29%	39%	45%	48%	51%	53%	55%	57%		
Instroomcohort 2012	25%	35%	41%	45%	48%	51%	53%			
Instroomcohort 2013	24%	36%	43%	48%	52%	54%				
Instroomcohort 2014	25%	37%	45%	50%	54%					
Instroomcohort 2015	23%	34%	41%	46%						
Instroomcohort 2016	24%	34%	40%							
Instroomcohort 2017	25%	35%								
Instroomcohort 2018	27%									

* In de tabel zijn cumulatieve aandelen weergegeven.

⁷⁸ Arts, D. & Deursen, C. van (2012). Kans op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering. In: Versantvoort, M. & Echteld, P. van (redactie). *Belemmerd aan het werk*, pp. 194-215. Den Haag: SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum.

Hoewel we ook in jaar tien nog een minieme toename in participatie zien, concluderen we ook voor de voormalig vangnetters dat een groot deel van de mensen die op het moment van de claimbeoordeling geen werk had, ook niet meer aan het werk komt. Dit geldt voor ruim driekwart van de groep WGA volledig, ruim de helft van de groep WGA gedeeltelijk en 40% van de 35-minners.

6.4. In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?

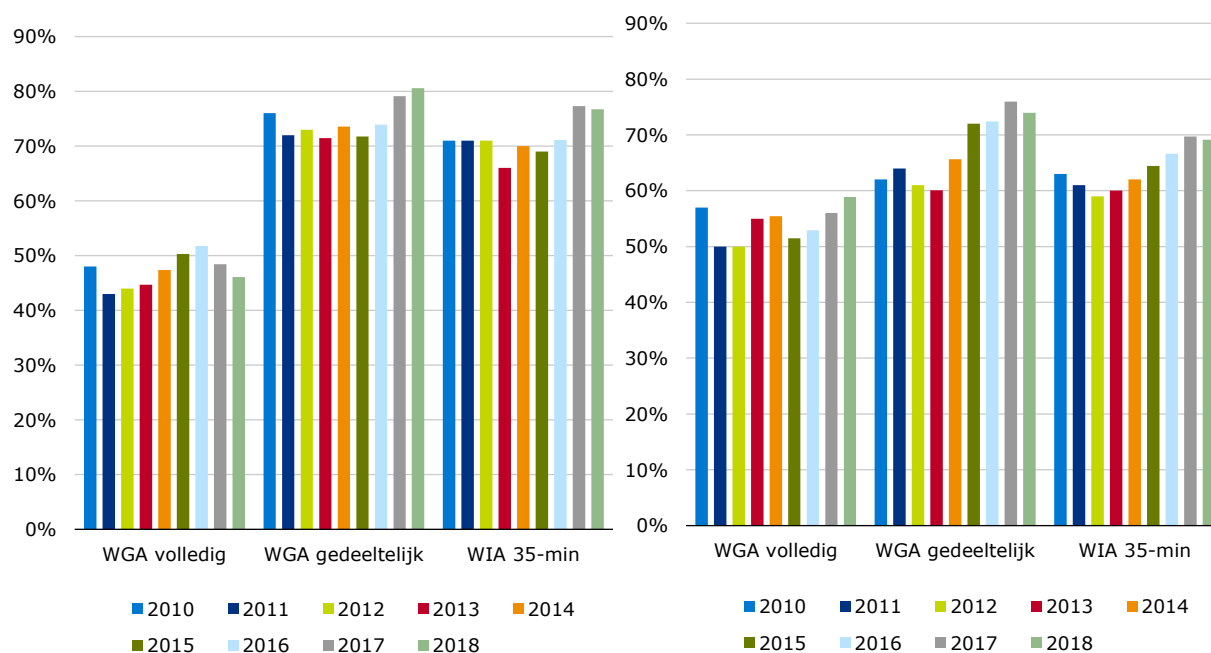
Een kleine groep voormalig vangnetters is erin geslaagd werk te vinden of te behouden in de eerste twee ziektejaren en werkt op het moment van claimbeoordeling⁷⁹. In hoeverre blijft deze groep ook aan het werk na de claimbeoordeling? Aan de linkerkant van figuur 6.3 zien we dat 81% van de gedeeltelijk WGA'ers die werk hadden op het moment van de claimbeoordeling in 2018 een jaar na instroom nog aan het werk is. Dit is een toename van 2 procentpunt ten opzichte van het jaar ervoor. Bij de WIA 35-min is sprake van een stabilisatie op 77% na een flinke stijging een jaar eerder. Van de volledig WGA'ers die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2018, werkte 46% na een jaar nog, wat minder is dan in 2017 (48%).

Na hervatting aan het werk blijven

De rechterkant van figuur 6.3 gaat over het werkbehoud van de voormalig vangnetters die op het moment van de claimbeoordeling niet werken, maar daarna het werk hebben hervat. Van de gedeeltelijk WGA'ers en de WIA 35-minners die in 2018 het werk hebben hervat, werkt 74% respectievelijk 69% een jaar later nog. Van de volledig WGA'ers die in 2018 het werk hebben hervat, werkt 59% het jaar erna nog. Vergeleken met de werkhervatters van 2017 is het werkbehoud gedaald bij gedeeltelijk WGA'ers en de WIA 35-minners.

We zien dat gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners die na instroom het werk hervatten minder vaak aan het werk blijven dan degenen die op het moment van de claimbeoordeling werken. Voor voormalig werknemers zien we veel grotere substantiële verschillen tussen diegenen die werken op het moment van de claimbeoordeling en diegenen die later het werk hebben hervat (figuur 5.3). Dit ligt voor de hand omdat een deel van de voormalig vangnetters ook op het moment van de claimbeoordeling al weinig binding met de werkgever had.

Figuur 6.3 Werkbehoud van voormalig vangnetters (links: werkend bij aanvraag, rechts: werkhervatters)



⁷⁹ Het 'behouden' betreft onder andere werknemers met werkgever die recht hadden op Ziektewet vanwege bevallinggerelateerde aandoeningen of no-riskpolis. Het gaat bij voormalig vangnetters jaarlijks om vrij kleine aantallen werkenden bij claimbeoordeling: in 2018 vijfhonderd WGA volledig, zeshonderd WGA gedeeltelijk en achthonderd WIA 35-min. Het percentage werkbehouders kan hierdoor toevallig schommelingen vertonen.

7. Arbeidsparticipatie van Participatiewetters in het doelgroepregister banenafspraken

Samenvatting

Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de toegang tot de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom en komen 'nieuwe' jonggehandicapten met arbeidsvermogen niet meer in aanmerking voor de Wajong. Zij vallen nu onder de Participatiewet. Om een completer beeld te krijgen van de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking gaan we in dit hoofdstuk in op de ontwikkelingen van deze nieuwe groep. We definiëren deze nieuwe groep als mensen die onder de Participatiewet vallen en die in het doelgroepregister voor de banenafspraken zijn opgenomen.

Voor de afbakening van deze groep sluiten we aan bij de indeling in groepen die UWV gebruikt voor onder andere de factsheets banenafspraken. De groep mensen die in deze indeling onder de Participatiewetgroep valt bestaat onder andere uit mensen met een indicatie banenafspraken, (oud-)leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (Pro) en mensen die via de Praktijkroute in het doelgroepregister worden opgenomen (zie box 7.1 voor een compleet overzicht van de subgroepen). We duiden deze hele groep aan als Participatiewetters in het doelgroepregister.

Het aantal Participatiewetters dat in de periode 2015–2019 het doelgroepregister instroomt schommelt sterk: 23.100 in 2015, 13.000 in 2016, 20.100 in 2017, 16.600 in 2018 en 15.300 in 2019. Deze schommeling komt vooral doordat de toelatingscriteria voor opname in het doelgroepregister een aantal keren zijn veranderd (zoals tijdelijke opname van afgewezen Wajongers, opname van vso- en Pro-leerlingen, invoering Praktijkroute). In 2019 is daar de groep mensen bijgekomen die alleen het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen met een voorziening. Door de wijzigingen zijn er pieken in de instroom en veranderde ook de samenstelling van de groep Participatiewetters in het doelgroepregister. In 2019 is de samenstelling van de instroom redelijk stabiel gebleven.

In het algemeen zagen we de afgelopen jaren een beeld van toenemende participatie. Door corona verandert dat. Tussen januari en juni 2020 daalde het percentage werkende Participatiewetters van 46,5% naar 44%. In dezelfde periode vorig jaar nam dit percentage nog toe met 1,2 procentpunt. De afname van het percentage in de eerste helft van 2020 kwam niet zozeer doordat Participatiewetters hun werk verloren, maar veel meer doordat ze geen baan konden vinden. De afname van de werkgelegenheid zat vooral bij de mensen met een tijdelijk dienstverband en bij drie bedrijfstakken: de horeca & catering, de detailhandel en zorg & welzijn. Dat beeld zien we ook op de arbeidsmarkt.

- Eind 2019 bestond de groep Participatiewetters in het doelgroepregister uit 84.200 mensen. Daarvan werkten er 39.100, 7.800 meer dan eind 2018. Het aandeel werkenden nam toe van 44,9% eind 2018 naar 46,4% eind 2019⁸⁰.
- Het aandeel werkenden was eind 2019 het hoogst bij de subgroep Praktijkroute (81%) en de subgroep vso/Pro (55%). De participatie was het laagst bij de subgroep Afgewezen voor Wajong 2015, geen arbeidsvermogen maar niet duurzaam (16%). Vergelijken met 2018 zijn de veranderingen gering.
- In 2019 heeft 58% van de werkende Participatiewetters in het doelgroepregister een tijdelijk dienstverband en 16% werkt via een uitzendcontract. Een relatief klein deel (25%) werkt met een vast contract. Dat aandeel is in 2019 met 5 procentpunt gestegen. Na één jaar werkt ruim 60% nog steeds in een tijdelijk contract of heeft een uitzendbaan.
- Van de Participatiewetters die zonder werk het doelgroepregister instroomden in 2018 vond een iets groter deel (47%) binnen een jaar op enig moment werk dan Participatiewetters die in 2017 instroomden (45%). Van de Participatiewetters die in 2015 in het doelgroepregister zijn ingestroomd zonder baan, heeft na vier jaar 59% op enig moment gewerkt. Bij de groepen die in 2016 en 2017 instroomden zien we dat het percentage van 59% na respectievelijk twee en drie jaar al wordt bereikt.
- Van de Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2018 hun werk verloren, heeft bijna 70% binnen twaalf maanden weer werk gevonden. Dat percentage nam de laatste twee jaar toe. Als men twee jaar na werkverlies niet een nieuwe baan gevonden heeft, lijkt de kans daarop later erg klein.

⁸⁰ Het aantal werkenden in dit hoofdstuk wijkt iets af van de aantallen in de publicaties rondom de banenafspraken, omdat voor het monitoren van de banenafspraken een andere definitie is vastgesteld. Het belangrijkste verschil is dat bij het monitoren van de banenafspraken wordt nagegaan of iemand verloonde uren in het aangiftetijdvak heeft. Hierbij worden bijvoorbeeld ook dienstverbanden geteld die in de maand beëindigd zijn. We tellen in dit hoofdstuk alleen de dienstverbanden die aan het eind van de maand nog lopen. Het aantal werkenden valt wat lager uit dan we in de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2019 presenteerden, omdat we daarin de cijfers uit de jaarlijkse metingen van de banenafspraken hebben gebruikt.

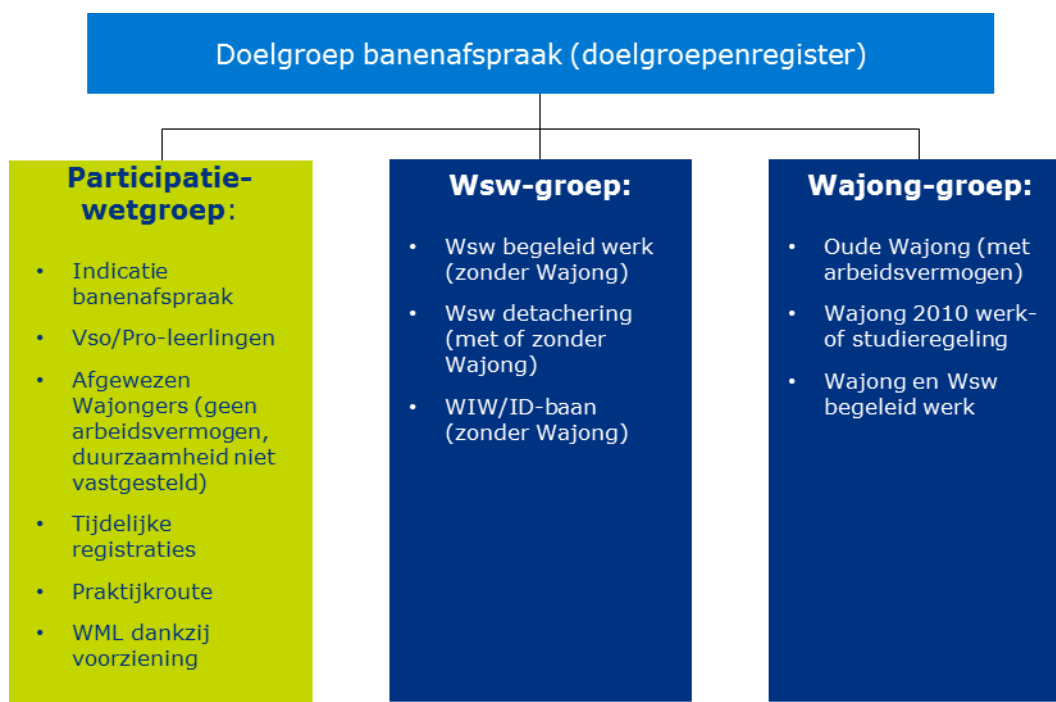
7.1. Inleiding

In 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Deze wet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wajong. Het doel van de Participatiewet is om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te laten gaan bij reguliere werkgevers. Met de invoering van de Participatiewet is de toegang tot de Wsw afgesloten voor nieuwe instroom. Ook 'nieuwe' jonggehandicapten met arbeidsvermogen vallen vanaf 2015 onder de Participatiewet en komen niet meer in aanmerking voor de Wajong. Daarmee ontstaat een nieuwe groep arbeidsbeperkten, die onder de verantwoordelijkheid van gemeenten valt. In dit hoofdstuk staat de arbeidsparticipatie van deze groep centraal.

Doelgroep banenafpraak als uitgangspunt

We volgen in dit hoofdstuk mensen die in het doelgroepregister staan en onder de Participatiewet vallen. In het doelgroepregister staan mensen die behoren tot de doelgroep voor de banenafpraak⁸¹. Voor het monitoren van de banenafpraak deelt UWV het doelgroepregister in naar een drietal hoofdgroepen (zie figuur 7.1). De drie hoofdgroepen zijn bovendien onderverdeeld in subgroepen naar gelang de reden waarom of de route via welke men in het doelgroepregister is gekomen (de zogenoemde grondslag). Dit hoofdstuk gaat alleen over de eerste hoofdgroep, de Participatiewetgroep.

Figuur 7.1 Indeling groepen in het doelgroepregister



Groepen die buiten de scope van dit hoofdstuk vallen

Mensen uit de Participatiewet die niet in het doelgroepregister staan geregistreerd, vallen buiten de scope van dit hoofdstuk⁸². Het gaat hier bijvoorbeeld om bijstandsgerechtigden die niet onder doelgroep van de banenafpraak vallen. Ook mensen die aangewezen zijn op beschermt werk in het kader van de Participatiewet blijven hier buiten beschouwing. Dat zijn mensen die zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat het organiseren hiervan niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht. De banen van deze mensen tellen niet mee voor de banenafpraak. UWV publiceert ieder kwartaal de rapportage beschermt werk. Uit de rapportage over het 1e kwartaal 2020 blijkt dat eind december 2019 ruim 6.100 mensen met een lopend positief advies beschermt werk bij UWV geregistreerd stonden, van hen was twee derde aan het werk⁸³.

De analyse in dit hoofdstuk richt zich op de mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen, opgenomen zijn in het doelgroepregister en voor wie begeleiding gericht is op regulier werk. In de volgende paragrafen duiden we de nieuwe groep aan als Participatiewetters in het doelgroepregister. Participatiewetters kunnen via verschillende routes het doelgroepregister instromen. Aan de hand van deze routes onderscheiden we een aantal subgroepen binnen de groep Participatiewetters in het doelgroepregister. Box 7.1 beschrijft de subgroepen.

⁸¹ Om meer mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers te laten werken, hebben het kabinet en de sociale partners afgesproken om tot 2026 125.000 extra banen te creëren (de banenafpraak).

⁸² Het is natuurlijk niet uit te sluiten dat ook mensen uit de Participatiewet die niet in het doelgroepregister staan geregistreerd een arbeidsbeperking hebben. Ook in de overige beroepsbevolking zijn er mensen met een arbeidsbeperking, werkend of niet-werkend, die niet kunnen worden geïdentificeerd omdat ze geen arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben, hebben gehad of hebben aangevraagd.

⁸³ UWV Gegevensdiensten (2020). *Rapportage beschermt werk eerste kwartaal 2020*. Zie <https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/statistische-informatie/rapportage-beschut-werk-eerste-kwartaal-2020.aspx>.

In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we in op de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Participatiewetters in het doelgroepregister. We volgen hierbij het stramien en de hoofdvragen die ook bij de andere groepen uit deze monitor centraal staan:

- Volumeontwikkelingen Participatiewetters in het doelgroepregister (paragraaf 7.2)
- De kenmerken van Participatiewetters in het doelgroepregister (paragraaf 7.3)
- In hoeverre zijn Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk? (paragraaf 7.4)
- In hoeverre komen Participatiewetters in het doelgroepregister die niet werken aan het werk? (paragraaf 7.5)
- In hoeverre blijven Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk? (paragraaf 7.6)
- Hoe ontwikkelt zich de arbeidsparticipatie van Participatiewetters in het doelgroepregister tijdens het begin van de coronacrisis? (paragraaf 7.7).

Box 7.1 Subgroepen Participatiewetters in het doelgroepregister

De groep die we in dit hoofdstuk volgen, bestaat uit mensen die in het doelgroepregister voor de banenafpraak staan en onder de Participatiewet vallen. De bestanden en indelingen naar groepen die UWV maakt voor de jaarlijkse metingen van de realisatie van de banenafpraak zijn hierbij het uitgangspunt.

Onder de Participatiewetters in het doelgroepregister vallen de volgende subgroepen:

- Indicatie banenafpraak: Het gaat hier om mensen bij wie UWV bij de Beoordeling arbeidsvermogen heeft vastgesteld dat ze niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Zowel gemeenten als burgers kunnen een Beoordeling arbeidsvermogen aanvragen. Na de beoordeling worden mensen met een indicatie banenafpraak in het doelgroepregister geplaatst.
- Vso/ Pro-leerlingen: (Oud-)leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (Pro) kunnen zich schriftelijk bij UWV melden en worden zonder beoordeling van UWV in het doelgroepregister opgenomen. Ook schoolverlaters uit het vso/Pro en mbo-entree, die tussen 1/7/2015 en 1/10/2015 door scholen zijn aangemeld bij UWV en met een tijdelijke registratie in het doelgroepregister werden opgenomen, vallen onder deze subgroep.
- Afgewezen Wajongers: Mensen van wie een aanvraag voor de Wajong 2015 is afgewezen, omdat ze op het moment van de beoordeling geen actueel arbeidsvermogen hebben, maar van wie niet kan worden vastgesteld of het ontbreken hiervan duurzaam is.
- Praktijkroute: Mensen die via de Praktijkroute het doelgroepregister instromen. Het gaat hier om mensen bij wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemeting is vastgesteld dat ze een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben. Gemeenten geven dit door aan UWV en deze mensen worden dan zonder beoordeling van UWV opgenomen in het doelgroepregister. De Praktijkroute geldt vanaf 1 januari 2017.
- Het WML verdienen dankzij voorziening: Deze groep bestaat uit mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en alleen dankzij deze voorziening het WML kunnen verdienen. Met de Wet deactivering en uitstel quotumheffing is deze groep gelijkgesteld met de doelgroep banenafpraak. Daarvoor viel deze groep niet onder de doelgroep banenafpraak maar onder de doelgroep van de quotumwet. In deze monitor tellen we deze groep vanaf 2019 mee.

Tijdelijke registraties. We onderscheiden naast de hierboven genoemde groepen twee speciale groepen:

- Mensen die eind 2014 in het doelgroepregister zaten en op de Wsw-wachlijst stonden. Zij verloren hun Wsw-indicatie op 1 januari 2015 en zijn integraal overgezet naar (een indicatie banenafpraak in) de Participatiewetgroep in het doelgroepregister. Wajongers die op de Wsw-wachlijst stonden vallen niet onder deze groep.
- Mensen die tussen 10/9/2014 en 1/7/2015 zijn afgewezen voor de Wajong 2015. Deze groep is in haar geheel opgenomen in het doelgroepregister en omvat (anders dan de groep Afgewezen Wajongers hierboven) ook mensen die zijn afgewezen omdat ze op het moment van de beoordeling wel arbeidsvermogen hadden. Vanaf 1/7/2015 kunnen burgers zelf een aanvraag Beoordeling arbeidsvermogen doen. Via deze beoordeling kunnen zij een Wajong 2015-uitkering, een indicatie banenafpraak, of advies indicatie beschut werk aanvragen. Mensen met arbeidsvermogen die vanaf medio 2015 voor de Wajong worden afgewezen omdat zij arbeidsvermogen hebben krijgen dan een indicatie banenafpraak en tellen mee onder de subgroep indicatie banenafpraak.

Om de resultaten in de context te plaatsen, vergelijken we waar mogelijk patronen van Participatiewetters in het doelgroepregister met die van Wajongers. Tegelijk merken we op dat een 1-op-1-vergelijking tussen deze groepen niet mogelijk is. Box 7.2 gaat in op de redenen waarom die vergelijking niet goed te maken is.

Box 7.2 Waarom zijn Participatiewetters in het doelgroepregister niet te vergelijken met Wajongers?

De Participatiewet is deels de opvolger van de Wajong. Dat roept al snel de wens op om Participatiewetters in het doelgroepregister te vergelijken met Wajongers. Een 1-op-1-vergelijking tussen deze twee groepen is echter niet mogelijk. Daar zijn de volgende redenen voor:

Het is niet mogelijk om de hele groep jonggehandicapten, die voor de komst van de Participatiewet de Wajong zou zijn ingestroomd, als groep te identificeren. Dit komt omdat niet wordt geregistreerd of ze vóór 2015 recht zouden hebben gehad op een Wajong-uitkering. Hierdoor zijn ze niet te onderscheiden van andere groepen die onder de Participatiewet vallen en wel of niet het doelgroepregister instromen. Zo kunnen mensen die onder de Participatiewetgroep in het doelgroepregister vallen bijvoorbeeld bijstandsgerechtigden zijn die voorheen niet in aanmerking kwamen voor de Wajong, maar wel voldoen aan de criteria voor de banenafpraak. Ook is het mogelijk dat jonggehandicapten die voorheen de Wajong zouden instromen, geen beroep kunnen doen op de bijstand en ook voor bemiddeling niet in beeld zijn bij gemeenten en/of niet in het doelgroepregister zijn opgenomen, bijvoorbeeld omdat ze tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden hebben.

De groep Participatiewetters die het doelgroepregister instroomt, is anders van samenstelling dan de groep die voorheen de Wajong instroomde. Dit komt enerzijds omdat de toegang tot het doelgroepregister ruimer is dan de toegang tot de Wajong. Zo kunnen alle schoolverlaters en oud-leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (Pro) zich aanmelden voor het

doelgroepregister. Voorheen kwamen echter niet alle mensen uit het vso/Pro in de Wajong terecht. Bovendien werden mensen die een Wajong-uitkering aanvroegen medisch gekeurd en dit geldt niet voor alle Participatiewetters die in het doelgroepregister worden opgenomen. Ook mensen met een arbeidsbeperking die voorheen niet in aanmerking kwamen voor de Wajong en begeleiding kregen via de gemeenten, kunnen daarom als Participatiewetter het doelgroepregister instromen.

Anderzijds is de toestroom tot de Participatiewetgroep in het doelgroepregister in de praktijk ook smaller dan de toegang tot de Wajong, omdat de Wajong en de Participatiewet verschillende accenten leggen in de arbeids- en inkomensondersteuning. Dat zorgt ervoor dat verschillende motieven doorslaggevend (kunnen) zijn voor een jonggehandicapte om stappen te ondernemen richting aanvragen van een Wajong-uitkering dan wel registratie in het doelgroepregister. Het verschil in uitkeringsregime tussen bijstand en Wajong kan betekenen dat jonggehandicapten andere keuzes maken. Voor mensen die (nog) niet beschikbaar zijn voor werk is het aanmelden voor het doelgroepregister minder opportuun dan het aanvragen van een Wajong-uitkering. Voor overige belanghebbenden (gemeenten) is de opname van jonggehandicapten die onder de Participatiewet vallen in het doelgroepregister voornamelijk van belang voor het realiseren van de banenafpraak. Alleen mensen in het doelgroepregister tellen mee. Deze verschillen in motieven zorgen ervoor dat er verschillen in aanmelding en daarmee in de samenstelling van de populatie zullen zijn.

7.2. Volumeontwikkelingen Participatiewetters in het doelgroepregister

Vanaf 2015 kunnen Participatiewetters het doelgroepregister instromen. We onderscheiden in tabel 7.1 twee vormen van instroom: directe instroom en de doorstroom vanuit een andere groep. Daarnaast is er in 2015 sprake van een eenmalige overheveling van mensen die eind 2014 op de Wsw-wachlijst stonden⁸⁴.

De directe instroom bestaat uit Participatiewetters die aan het einde van het jaar onder de Participatiewetgroep van het doelgroepregister vallen en het jaar daarvoor niet in het doelgroepregister stonden, ook niet op basis van een andere grondslag. Deze groep is verreweg het grootst. Bij de doorstroom vanuit een andere groep gaat het om mensen die aan het einde van het jaar onder de Participatiewetgroep in het doelgroepregister vallen en één jaar eerder al wel in het doelgroepregister stonden maar tot een andere groep behoorden⁸⁵. De doorstroom vanuit een andere groep uit het doelgroepregister is tot nu toe beperkt. Het gaat hier bijvoorbeeld om iemand wiens Wsw-indicatie niet wordt verlengd, maar hij of zij is nog wel aangewezen op ondersteuning door de gemeente. In dat geval stroomt de persoon door van de Wsw-groep naar de Participatiewetgroep in het doelgroepregister. In 2019 bestaat de doorstroom voor het grootste deel uit mensen die dankzij een voorziening het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Deze groep valt sinds 2019 officieel onder de banenafpraak, daarvoor zouden ze alleen meetellen voor de quotumregeling.

Tabel 7.1 Volumeontwikkelingen Participatiewetters in het doelgroepregister voor de banenafpraak
(x 1.000)

	2015	2016	2017	2018	2019
Instroom Participatiewetters in het doelgroepregister	23,1	13,0	20,1	16,6	15,6
Instroom	13,2	12,7	19,9	16,5	15,3
Doorstroom vanuit andere groep	-	0,3	0,2	0,1	0,3
Overheveling Wsw-wachlijst (exclusief Wajongers)	9,9	-	-	-	-
Uitstroom Participatiewetters in het doelgroepregister	0,5	0,7	0,9	1,0	1,1
Uitstroom	0,5	0,5	0,3	0,3	0,4
Doorstroom naar andere groep	-	0,2	0,6	0,7	0,7
Totaal aantal Participatiewetters in het doelgroepregister, ultimo jaar	22,7	35,0	54,2	69,7	84,2

Tabel 7.1 laat zien dat de directe instroom van Participatiewetters in 2019 15.300 bedroeg, 6% minder dan in 2018. In de periode 2015–2018 varieerde de directe instroom. In 2015 en 2016 lag de directe instroom rond de 13.000, in 2017 steeg deze fors naar 19.900 en in 2018 nam het weer af naar 16.500. Deze schommelingen in de instroom kwamen vooral doordat de toelatingscriteria voor het doelgroepregister in overleg met alle betrokken partijen een aantal keren zijn veranderd. In figuur 7.2 is aangegeven welke veranderingen dat waren en wanneer.

Na januari 2017 hebben er met uitzondering van de opname van de WML-groep geen grote veranderingen in de toelatingscriteria meer plaatsgevonden en zien we geen grote schommelingen meer. Wel blijkt de maandelijks instroom vanaf de 2^e helft van 2017 een licht dalende trend te vertonen. Kijken we naar het twaalfmaands voortschrijdende gemiddelde dan zien we een daling van rond de 1.600 in de eerste helft van 2017 naar rond de 1.300 in de laatste helft van 2019.

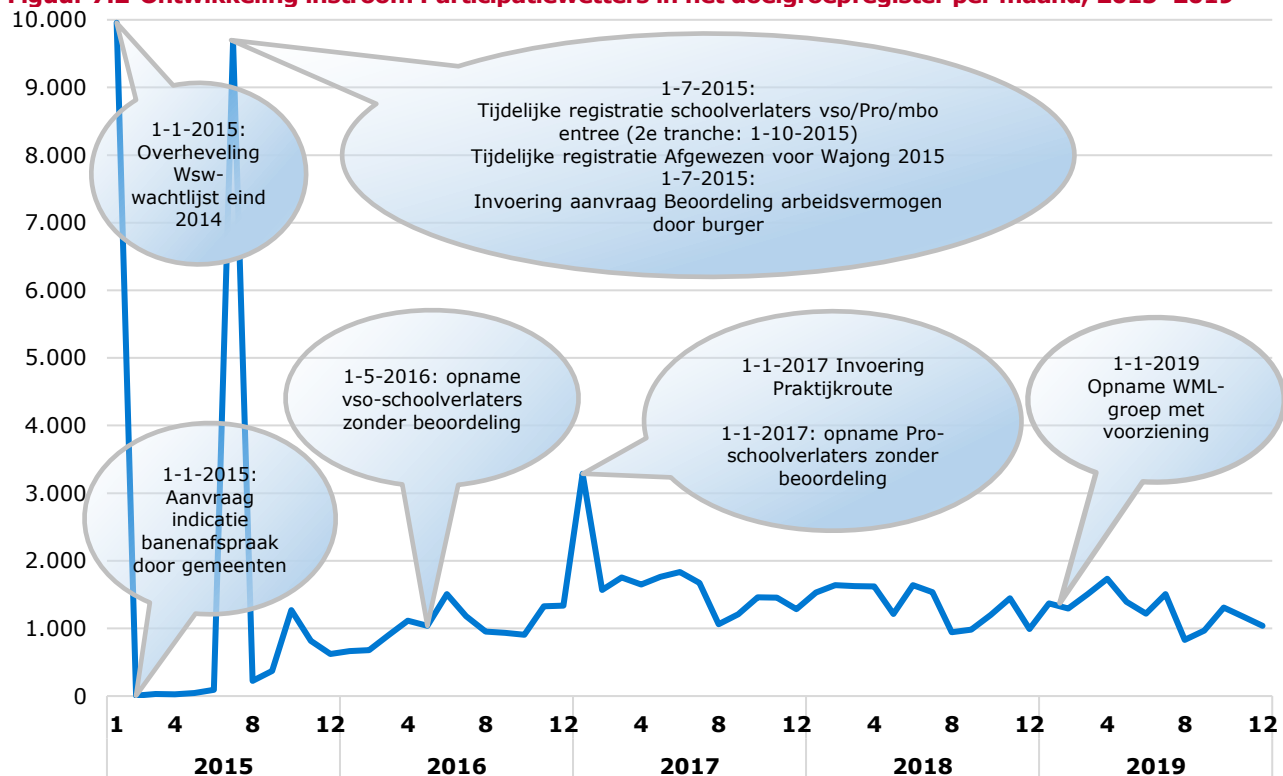
⁸⁴ Mensen die eind 2014 in het doelgroepregister zaten en op de Wsw-wachlijst stonden, verloren hun Wsw-indicatie op 1 januari 2015. Zij zijn integraal overgezet naar de Participatiewetgroep in het doelgroepregister. Wajongers die op de Wsw-wachlijst stonden vallen niet onder de Participatiewetgroep maar worden geteld bij de Wajong-groep.

⁸⁵ Dit kan een van de twee andere groepen uit figuur 7.1 zijn, maar kan ook groepen betreffen die niet onder de banenafpraak vallen, zoals vóór 2019 mensen die dankzij een voorziening het WML kunnen verdienen.

Figuur 7.2 laat ook zien dat er sprake lijkt te zijn van een seizoenspatroon. In de jaren 2017 tot en met 2019 is er rond augustus sprake van een dip in de instroom. Dit kan aan de schoolvakantieperiode liggen. In augustus blijken er duidelijk minder mensen in te stromen vanuit het vso/Pro dan in andere maanden.

Omdat het aantal mensen dat instroomt veel groter is dan het aantal dat uitstroomt, stijgt het totale aantal Participatiewetters in het doelgroepregister snel: tot bijna 84.200 eind 2019. De uitstroom van Participatiewetters uit het doelgroepregister is met maximaal 1.100 per jaar nog beperkt. Er zijn twee vormen van uitstroom: directe uitstroom en doorstroom naar een andere groep. De directe uitstroom bestaat uit mensen die uit het doelgroepregister worden gehaald bijvoorbeeld door overlijden of pensionering. Bij doorstroom naar een andere groep gaat het voor het grootste deel om mensen die een positief advies beschut werk krijgen. Zij tellen dan niet meer mee voor de banenafpraak en stromen dan uit de Participatiewetgroep van het doelgroepregister. Participatiewetters in het doelgroepregister die niet meer voldoen aan de criteria voor de banenafpraak, omdat ze aan het werk zijn en meer dan het wettelijk minimumloon gaan verdienen, blijven meetellen voor de banenafpraak⁸⁶ en stromen niet uit. Vanaf 1 januari 2020 kunnen mensen die in het doelgroepregister staan UWV verzoeken zich te laten uitschrijven. Voorwaarde is dat hij of zij niet langer voldoet aan de criteria voor opname in het doelgroepregister. Zij tellen dan niet meer mee voor de banenafpraak. Om technische redenen worden deze mensen pas in 2021 uit het doelgroepregister gehaald. Pas dan zullen we deze groep in de uitstroomcijfers terugzien.

Figuur 7.2 Ontwikkeling instroom Participatiewetters in het doelgroepregister per maand, 2015–2019



7.3. Kenmerken van Participatiewetters in het doelgroepregister

De kenmerken van Participatiewetters die instromen in het doelgroepregister zijn weergegeven in tabel 7.2. We zien dat de samenstelling van de instroom in 2019 nagenoeg gelijk is aan die van 2018.

Opvallend is dat 24% tot 30% van de mensen die vanaf 2016 instromen ouder is dan 35 jaar. Daarin verschilt deze groep sterk van de groep jonggehandicapten die voorheen instroomden in de Wajong. In 2014 was slechts 3% van de instroom in de Wajong 2010 ouder dan 35 jaar. Dit laat zien dat de instroom van Participatiewetters in het doelgroepregister anders van samenstelling is.

We splitsen Participatiewetters in het doelgroepregister verder op in vijf subgroepen die de verschillende instroomroutes weergeven: mensen met een indicatie banenafpraak, schoolverlaters van het vso en Pro, mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015 omdat ze niet duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, mensen die via de Praktijkroute het

⁸⁶ Tot 30 december 2017 gold de zogeheten t+2-regel. Deze hield in dat mensen die niet meer voldoen aan de criteria voor de doelgroep banenafpraak nog ruim twee jaar in het doelgroepregister bleven staan. Na die twee jaar zouden ze uit het doelgroepregister worden gehaald en niet meer meetellen voor de banenafpraak. Deze regel is met ingang van 30 december 2017 opgeschort tot en met 31 december 2028. Met het gewijzigde Besluit SUWI dat vanaf 1 januari 2020 in werking is getreden, geldt een registratieduur tot - in principe - de AOW-gerechtigde leeftijd. Zie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (voorjaar 2020). Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/publicaties/2015/03/06/kennisdocument/Kennisdocument+Wet+banenafpraak+en+quotum+arbeidsbeperkten+voorjaar+2020.pdf>.

doelgroepregister instromen en mensen die alleen met een voorziening het wettelijk minimumloon kunnen verdienen (zie voor toelichting box 7.1).

Omdat mensen via verschillende routes het doelgroepregister kunnen instromen, kunnen ze in meerdere subgroepen zitten. Iemand met een vso/Pro-achtergrond kan bijvoorbeeld ook een indicatie banenafpraak hebben. We tellen iemand dan mee in beide subgroepen. Een uitzondering vormt de Praktijkroute. In deze subgroep tellen we de mensen die *alleen* met een grondslag Praktijkroute in het doelgroepregister staan. Het totale aantal mensen dat via de Praktijkroute instroomt is groter. Van de instroom in 2019 stroomde 6% zowel via de Praktijkroute als een andere route in⁸⁷. Daarnaast is door de veranderingen in de toelatingscriteria voor het doelgroepregister in 2015 en 2016 geen goede vergelijking mogelijk is tussen de instroomjaren. Daarom tonen we subgroepen bij de instroom alleen vanaf 2017.

Tabel 7.2 Kenmerken Participatiewetters in het doelgroepregister, instroom

	2015	2016	2017	2018	2019
	Instroom	Overheveling Wsw- wachlijst	Instroom	Instroom	Instroom
Geslacht					
Man	56%	61%	59%	63%	62%
Vrouw	44%	39%	41%	37%	38%
Leeftijdsklasse*					
< 20 jaar	50%	2%	40%	38%	41%
20-24 jaar	24%	3%	20%	17%	18%
25-34 jaar	16%	14%	16%	16%	14%
35-44 jaar	5%	24%	10%	11%	10%
45-54 jaar	4%	35%	10%	12%	10%
55 jaar en ouder	1%	22%	4%	7%	7%
Subgroep Participatiewet					
Indicatie banenafpraak			33%	31%	30%
Vso/Pro			38%	42%	43%
Afgewezen Wajong 2015, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam			6%	7%	7%
(alleen via) Praktijkroute**			23%	20%	20%
WML dankzij voorziening					1%
Totaal (x 1.000)	13,2	9,9	13,0	20,1	15,6

* Leeftijd aan het einde van het instroomjaar.

** Het gaat hier om het aandeel mensen die *alleen* via de Praktijkroute het doelgroepregister is ingestroomd. Mensen die zowel via de Praktijkroute als een van de andere routes instroomden, zijn bij de andere routes geteld⁸⁸.

De instroom vanuit de vso/Pro-groep is met 43% in 2019 het grootst gevolgd door de groep mensen met een indicatie banenafpraak (30%). Een op de vijf stroomt in via (alleen) de Praktijkroute.

De invoering van de Praktijkroute verklaart het grootste deel (circa twee derde) van de toename van de instroom in 2017. Ook zien we de invloed van de Praktijkroute terug in de verandering in de samenstelling van de instroom. Tussen 2015 en 2017 stroomden relatief steeds meer mannen en mensen van 35 jaar en ouder in. Deze toename komt met name door de mensen die vanuit de Praktijkroute instromen, rond de 70% van hen is man en ongeveer twee derde is ouder dan 35 jaar. Vanaf 2017 blijft het aandeel mannen ongeveer gelijk, de groep ouder dan 35 jaar neemt iets af. Dit hangt samen met de toename van het aandeel dat instroomt uit vso/Pro (vooral jongeren) en de afname van het aandeel mensen met een indicatie banenafpraak en de Praktijkroute (vooral ouderen)⁸⁹ in deze periode.

In tabel 7.3 zijn de kenmerken weergegeven voor de groep Participatiewetters in het doelgroepregister aan het einde van het kalenderjaar. We zien in de ontwikkeling naar kenmerk de ontwikkeling die we ook al bij de instroom zagen. Eind 2019 was 60% man en dit aandeel is ten opzichte van 2015 en 2016 iets gestegen doordat er vanaf 2017 relatief meer mannen instromen dan voor 2017. Het aandeel van de jongste leeftijdsgroep neemt duidelijk af. Dat komt enerzijds omdat er vanaf 2017 relatief meer ouderen instroomden en anderzijds doordat de groep Participatiewetters in

⁸⁷ Dit gaat alleen over de instroom in een jaar. Kijken we naar het totale aantal Participatiewetters in het doelgroepregister eind 2019 dan is 30% via de Praktijkroute ingestroomd. Ruim de helft daarvan staat ook met een andere grondslag in het doelgroepregister.

⁸⁸ In 2019 stroomde 26% van de mensen in via de Praktijkroute, waarvan 20% alleen via de Praktijkroute en 6% ook via een andere route.

⁸⁹ Niet alleen bij de Praktijkroute, maar ook bij mensen met een indicatie banenafpraak is het aandeel ouderen (35+) met 40% relatief hoog.

het doelgroepregister ouder wordt. Dat laatste zorgt met name voor de stijging van het aandeel van Participatiewetters in de leeftijdsgroep 20–24 jaar. Eind 2019 is dit de grootste groep.

Wat betreft de aandelen van de verschillende subgroepen zien we duidelijke ontwikkelingen. Dit is het gevolg van de veranderingen in de toelatingscriteria. Eind 2019 is de groep met een indicatie banenafpraak (de niet-Wsw-wachtlijsters) met 37% nog steeds het grootst. Het aandeel van de groep vso/Pro neemt verder toe naar 31%. We zien ook de opkomst van de Praktijkroute. Eind 2019 behoorde 13% tot de groep die alleen via de Praktijkroute in het doelgroepregister staat. Eind 2015 behoorde het grootste deel van de Participatiewetters tot de groepen Wsw-wachtlijsters en Tijdelijk registraties afgewezen Wajongers. Omdat deze groepen eenmalig in het doelgroepregister zijn opgenomen en er geen mensen meer bijkomen, nemen deze aandelen sterk af.

Tabel 7.3 Kenmerken Participatiewetters in het doelgroepregister, lopend bestand einde jaar

	2015	2016	2017	2018	2019
Geslacht					
Man	58%	58%	60%	60%	60%
Vrouw	42%	42%	40%	40%	40%
Leeftijdsklasse					
< 20 jaar	30%	29%	22%	19%	17%
20-24 jaar	15%	19%	27%	30%	32%
25-34 jaar	15%	17%	17%	18%	19%
35-44 jaar	13%	12%	11%	11%	11%
45 -54 jaar	17%	14%	13%	13%	12%
55 jaar en ouder	10%	9%	9%	9%	9%
Subgroep Participatiewet*					
Indicatie banenafpraak	53%	67%	57%	51%	47%
<i>Niet-Wsw-wachtlijsters</i>	11%	40%	41%	38%	37%
<i>Wsw-wachtlijsters</i>	42%	27%	17%	13%	10%
Vso/Pro	13%	14%	23%	28%	31%
Afgewezen Wajong 2015, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam	1%	4%	5%	6%	5%
Tijdelijke registraties afgewezen Wajongers	34%	17%	10%	8%	6%
(alleen via) Praktijkroute			8%	11%	13%
WML dankzij voorziening					0,4%
Totaal (x 1.000)	22,7	35,0	54,2	69,7	84,2

* Mensen die zowel via een indicatie banenafpraak en/of vso/Pro en/of een afwijzing voor de Wajong 2015 in het doelgroepregister staan, zijn bij al die groepen geteld. De som is daarom hoger dan 100%. Bij de Praktijkroute is het percentage opgenomen dat alleen via de Praktijkroute in het doelgroepregister is ingestroomd.

In tabel 7.3 onderscheiden we twee groepen mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015: de groep Tijdelijke registraties afgewezen Wajongers en de groep Afgewezen Wajong 2015, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam. In box 7.1 is het verschil tussen deze groepen uitgelegd. We maken dit onderscheid, omdat het – wat betreft de kans op werk – om verschillende groepen gaat. De eerste groep bestaat uit alle mensen die tussen 10 september 2014 en 1 juli 2015 een aanvraag voor de Wajong 2015 indienden en zijn afgewezen. Deze groep is medio 2015 in haar geheel opgenomen in het doelgroepregister. De tweede groep bestaat alleen uit mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015 omdat bij de beoordeling (nog) niet kon worden vastgesteld dat het ontbreken van arbeidsvermogen duurzaam was. Eind 2019 behoorde 6% tot deze groep.

7.4. In hoeverre zijn Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?

In deze paragraaf staat de vraag centraal in hoeverre Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk zijn. We gaan in op het aantal en aandeel dat aan het werk is, de kenmerken van de mensen die werken en op de kenmerken

van het werk dat zij verrichten. We hanteren in dit hoofdstuk dezelfde definitie van werk als in de vorige hoofdstukken, namelijk dat iemand een lopend dienstverband heeft aan het einde van de maand waarbij loon is uitbetaald⁹⁰. Eind december 2019 waren 39.100 Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk, 7.800 meer dan een jaar eerder. Uit tabel 7.4 blijkt dat zowel het totale aantal Participatiewetters in het doelgroepregister als het aantal werkenden in de periode 2015–2019 snel stijgt. De stijging van het aantal werkenden is groter dan de stijging van het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister. Daarmee stijgt het aandeel werkenden in deze periode ook sterk: van 20% eind 2015 naar 46% eind 2019. Vooral tussen 2016 en 2017 steeg het aandeel werkenden fors. Deze toename komt vooral door de invoering van de Praktijkroute. Voor deze mensen is op een werkplek vastgesteld dat ze een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben (zie ook box 7.1). Dat betekent dat deze groep een baan heeft op het moment dat ze instromen en omdat het een relatief grote groep is, heeft dit een opwaarts effect op het aandeel werkenden Participatiewetters in het doelgroepregister.

Tabel 7.4 Aantal en aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister eind december

	2015	2016	2017	2018	2019
Aantal Participatiewetters in het doelgroepregister	22.700	35.000	54.200	69.700	84.200
Aantal werkende Participatiewetters in het doelgroepregister	4.500	9.200	21.100	31.300	39.100
Aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister	19,8%	26,3%	38,9%	44,9%	46,4%

Welke Participatiewetters in het doelgroepregister werken?

Tabel 7.5 laat het aandeel werkenden per kenmerk zien. Ten eerste blijkt uit de tabel dat mannen relatief vaker werken dan vrouwen: 49% van de mannen tegenover 42% van de vrouwen in 2019. Dit beeld zien we ook bij de Wajong. Tot 2018 steeg het aandeel werkende mannen sneller dan het aandeel werkende vrouwen. Vanaf 2018 is de stijging voor mannen en vrouwen ongeveer even groot.

Tabel 7.5 Aandeel* werkende Participatiewetters in het doelgroepregister naar kenmerken

	2015	2016	2017	2018	2019
Geslacht					
Man	21%	28%	42%	48%	49%
Vrouw	19%	24%	34%	40%	42%
Leeftijdsklasse					
< 20 jaar	32%	36%	48%	54%	54%
20-24 jaar	27%	33%	41%	47%	49%
25-34 jaar	18%	26%	39%	45%	45%
35-44 jaar	11%	18%	35%	41%	44%
45-54 jaar	9%	15%	31%	38%	40%
55 jaar en ouder	5%	9%	26%	34%	38%
Subgroep Participatiewet					
Indicatie banenafpraak	13%	23%	32%	35%	36%
<i>Niet-Wsw-wachtlusters</i>	23%	30%	38%	41%	41%
<i>Wsw-wachtlusters</i>	10%	14%	17%	18%	19%
Vso/Pro	48%	41%	50%	55%	55%
Afgewezen Wajong 2015, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam	9%	9%	13%	16%	16%
Tijdelijke registraties afgewezen Wajongers	21%	28%	31%	36%	34%
(alleen via) Praktijkroute			89%	86%	81%
WML dankzij voorziening					53%
Totaal aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister	20%	26%	39%	45%	46%

* Aandeel werkenden = aantal werkenden als percentage van het aantal mensen in de subgroep.

⁹⁰ Het aantal werkenden wijkt iets af van de aantallen in de publicaties rondom de banenafpraak, omdat voor het monitoren van de banenafpraak een andere definitie is vastgesteld. Het belangrijkste verschil is dat bij het monitoren van de banenafpraak wordt nagegaan of iemand verloonde uren in het aangiftetijdvak heeft. Hierbij worden bijvoorbeeld ook dienstverbanden geteld die in de maand beëindigd zijn. We tellen in dit hoofdstuk alleen de dienstverbanden die aan het eind van de maand nog lopen. Het aantal werkenden valt wat lager uit dan we in de Monitor Arbeidsparticipatie 2019 presenteerden, omdat we daarin de cijfers uit de jaarlijkse metingen van de banenafpraak hebben gebruikt.

Wat betreft leeftijd is het aandeel werkenden het hoogst in de jongste leeftijdsgroep (54% in 2019) en het laagst bij de oudste leeftijdsgroep (38% in 2019). Het aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister stijgt vooral bij de oudere leeftijdsgroepen en bij de groep tussen de 20 en 25 jaar. In de jongste leeftijdsgroep (tot 20 jaar) blijft het aandeel werkenden eind 2019 gelijk ten opzichte van eind 2018. Het aandeel werkenden bij de jongeren tot 20 jaar stijgt in de periode 2015–2019 met ruim twee derde (van 32% in 2015 naar 54% in 2019), het aandeel werkenden bij de oudste groep is meer dan zeven keer hoger (van 5% in 2015 naar 38% in 2019). Dit komt waarschijnlijk doordat via de Praktijkroute vooral veel ouderen instromen. Toch wordt de ontwikkeling van het aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister vooral bepaald door de jongeren (< 25 jaar). Zij zijn de grootste groep en hebben het hoogste aandeel werkenden.

Kijken we naar de subgroepen dan blijkt het aandeel werkenden in de subgroep Praktijkroute nog steeds het hoogst (81% in 2019). Dit hoge aandeel is logisch, omdat deze groep een baan heeft op het moment dat ze het doelgroepregister instromen. Wel zien we het aandeel dalen, doordat een deel van de mensen in deze groep in de loop van de tijd het werk verliest. Ook bij Participatiewetters in de subgroepen vso/Pro en WML kunnen verdienen dankzij een voorziening is het aandeel werkenden met 55% respectievelijk 53% in 2019 relatief hoog.

Het aandeel werkenden is met 16% in 2019 het laagst bij de groep Afgewezen Wajongers. Ook dat is op zich begrijpelijk. Het gaat hier om mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015, omdat ze op het moment van de beoordeling geen arbeidsvermogen hebben, maar bij wie UWV (nog) niet kan vaststellen dat het ontbreken hiervan ook duurzaam is. Met andere woorden: ze hebben nog mogelijkheden om arbeidsvermogen te ontwikkelen, maar zijn op moment van instroom nog niet in staat om te werken. Tot 2018 steeg het aandeel werkenden in deze groep, vanaf 2018 stijgt het aandeel niet verder.

Het aandeel werkenden in de groep Indicatie banenafpraak steeg tussen 2015 en 2019 het sterkst. Achter deze stijging zitten twee ontwikkelingen die elkaar versterken. Enerzijds neemt het aandeel Wsw-wachtljsters in de subgroep Indicatie banenafpraak af. Dit is een groep met een laag niveau van arbeidsparticipatie, waardoor de invloed daarvan op het gemiddelde aandeel werkenden afneemt. Anderzijds is er de forse toename van het aandeel werkenden bij de groep die een indicatie banenafpraak heeft gekregen (de niet-Wsw-wachtljsters).

Kijken we naar de stijging het aandeel werkenden in de periode 2015–2019 dan zijn er drie redenen voor deze stijging:

- In 2015 was het aandeel werkenden relatief laag doordat initieel de groep Wsw-wachtljsters werd opgenomen, een groep die weinig werkt. De invloed van die groep neemt af omdat de groep relatief kleiner wordt. Daardoor stijgt het aandeel werkenden.
- Het aandeel werkenden neemt verder toe omdat de subgroepen met een relatief hoge arbeidsparticipatie in omvang toenemen: vso/Pro en de Praktijkroute.
- Daarnaast zien we bij bijna alle groepen een autonome stijging van het aandeel werkenden.

Wat zijn de kenmerken van het werk?

Een volgende relevante vraag met betrekking tot de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie gaat over de kenmerken van het werk en de ontwikkelingen daarin. Tabel 7.6 laat zien in welke sectoren Participatiewetters in het doelgroepregister werken, wat voor soort contract ze hebben en hoeveel uren ze werken.

Net als in 2018 werkt het grootste deel van de Participatiewetters in het doelgroepregister in vijf bedrijfstakken (bijna 60%): overige commerciële dienstverlening, detailhandel, zorg & welzijn, horeca & catering en uitzendbedrijven. De verdeling van het aantal werkenden naar bedrijfstak is in 2019 nagenoeg gelijk aan die in 2018. Binnen de bedrijfstak overige commerciële dienstverlening werken de meeste Participatiewetters uit het doelgroepregister in de sector werk en re-integratie. Onder deze sector vallen onder andere de sociale werkbedrijven. Participatiewetters werken niet in een dienstverband die onder de cao van de Wsw valt, omdat nieuwe instroom in een Wsw-dienstverband immers vanaf 2015 is afgesloten, maar ze werken dus wel vaak in of via een sociaal werkbedrijf.

Uit tabel 7.6 blijkt dat het grootste deel van de Participatiewetters in het doelgroepregister in een flexibel dienstverband werkt. Eind 2019 had bijna 60% een tijdelijk contract en werkte 16% via een uitzendcontract. Deze aandelen nemen wel af en het aandeel dat met een vast contract werkt neemt toe, naar een kwart eind 2019. Vergeleken met Wajongers is dat laag. Van de Wajongers die bij een reguliere werkgever werken had ruim de helft eind 2019 een vast contract. Dit verschil komt doordat Participatiewetters gemiddeld korter in dienst zijn dan Wajongers. Het aandeel Participatiewetters dat langer dan een jaar in dienst is neemt wel toe (van 14% in 2018 naar 22% in 2019) en dat verklaart vermoedelijk de toename van het aandeel dat werkt met een vast contract.

De verdeling van het aandeel banen naar het aantal uren per week dat men werkt is in 2019 ongeveer gelijk aan 2018. De meeste Participatiewetters in het doelgroepregister werken tussen de 20 en 36 uur (45%), 30% werkt 36 uur of meer en ongeveer een kwart heeft een baan van minder dan 20 uur per week. In de periode 2015–2017 zagen we dat het aandeel kleine banen (<12 uur) sterk afnam en het aandeel grotere banen (>= 20 uur) toenam. Dit zagen we ook terug in de toename van de inzet van loonkostensubsidie (LKS) door gemeenten. Uit cijfers van het CBS blijkt dat het aantal mensen voor wie LKS werd ingezet, toenam van ruim 1.200 eind 2015 naar ruim 19.200⁹¹ eind 2019. Het merendeel van de banen (70%) waarvoor LKS wordt ingezet, zijn banen van 25 uur of meer⁹².

⁹¹ CBS StatLine. *Re-integratie; aantal personen, persoonskenmerken en type voorzieningen*.

⁹² CBS: zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2019/12/loonkostensubsidie-en-omvang-baan-september-2018>. Recentere gegevens zijn niet beschikbaar.

Het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister voor wie gemeenten loonkostensubsidie hebben ingezet, kunnen we afleiden uit het aantal dat met een zogeheten grondslag 'verminderde loonwaarde' in het doelgroepregister staat. Mensen in het doelgroepregister krijgen deze grondslag als gemeenten doorgeven voor wie er op basis van een gevalideerde loonwaardemeting op de werkplek een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon is vastgesteld. In totaal zijn er eind 2019 ongeveer 20.000 werkende Participatiewetters die met deze grondslag in het doelgroepregister staan. Het gaat hier zowel om mensen die alleen via de Praktijkroute instroomden (zoals gepresenteerd in tabel 7.3) als mensen die ook via een andere route zijn ingestroomd (bijvoorbeeld met een indicatie banenafpraak). Het aantal komt in de buurt van het aantal Participatiewetters dat eind 2019 een lopende LKS volgens het CBS hebben (ruim 19.200). Hieruit kunnen we concluderen dat ongeveer de helft van de Participatiewetters uit het doelgroepregister werkt met de inzet van loonkostensubsidie.

Voor werknemers bij wie LKS wordt ingezet, betaalt de werkgever het geldende minimum- of cao-loon of naar rato bij het werken in deeltijd. Het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon krijgt de werkgever via de loonkostensubsidie terug. Participatiewetters in het doelgroepregister voor wie loonkostensubsidie (LKS) wordt ingezet en die voldoende uren werken, zullen het wettelijk minimumloon verdienen. Participatiewetters die niet voldoende uren werken en daardoor een laag inkomen hebben, kunnen in aanmerking komen voor aanvullende bijstand.

Tabel 7.6 Kenmerken van het werk van Participatiewetters in het doelgroepregister*

	2015	2016	2017	2018	2019
Bedrijfstak (gesorteerd naar aandeel 2019)					
Overige commerciële dienstverlening	10%	13%	17%	16%	16%
Detailhandel	20%	17%	15%	14%	14%
Zorg en welzijn	10%	8%	8%	9%	10%
Horeca en catering	12%	11%	10%	10%	10%
Uitzendbedrijven	14%	12%	9%	9%	9%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	6%	7%	7%	7%	8%
Vervoer en logistiek	7%	7%	6%	7%	6%
Groothandel	4%	4%	5%	5%	5%
Overheid	1%	2%	4%	4%	5%
Landbouw, groenvoorziening, visserij	3%	3%	3%	3%	4%
Schoonmaak	3%	4%	4%	3%	3%
Overig	1%	2%	3%	3%	3%
Onderwijs	1%	1%	1%	2%	2%
Overige industrie	2%	3%	3%	3%	2%
Bouw	2%	1%	2%	2%	2%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	2%	2%	2%	1%	1%
Cultuur	0%	0%	1%	1%	1%
Chemische industrie	0%	0%	0%	0%	0%
Bank- en verzekeringswezen	0%	0%	0%	0%	0%
Onbekend	0%	1%	1%	1%	0%
Soort contract					
Vast contract	16%	15%	17%	20%	25%
Tijdelijk contract	61%	64%	65%	62%	58%
Uitzendkracht	22%	20%	18%	18%	16%
Indicatie uren per week**					
< 12 uur	31%	23%	16%	14%	13%
12 tot 20 uur	16%	16%	14%	13%	13%
20 tot 36 uur	31%	38%	43%	44%	45%
>= 36 uur	22%	23%	26%	29%	30%
Totaal aantal werkenden	4.500	9.200	21.100	32.300	39.100

* De tabel is gebaseerd op één baan per persoon. Bij personen die meerdere banen hebben, is de baan met het hoogste loon meegenomen.

** Verloonde uren in december van het betreffend jaar zijn omgerekend naar uren per week⁹³.

⁹³ De verloonde uren zijn als volgt omgerekend: In geval van een loonaangifte van vier weken: verloonde uren/4; in geval van loonaangifte over een maand: verloonde uren/4,3.

7.5. In hoeverre komen niet-werkende Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?

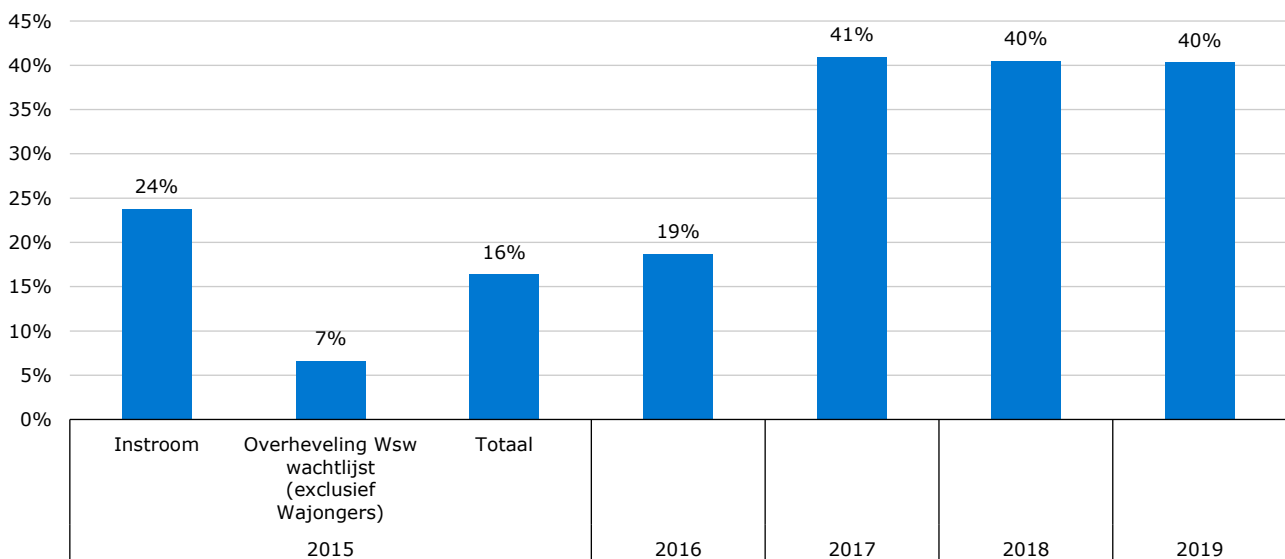
In de vorige paragraaf hebben we het gehad over Participatiewetters in het doelgroepregister die aan het werk zijn. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre niet-werkenden Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk komen. In 2015 vonden 2.250 van de niet-werkende Participatiewetters in het doelgroepregister werk⁹⁴. In 2016 waren dat er 5.600, in 2017 9.300, in 2018 11.600 en in 2019 12.100. Het aantal neemt dus fors toe, maar dat is deels het gevolg van de toename van het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister. Als we kijken naar het percentage niet-werkende Participatiewetters dat werk vindt⁹⁵ dan zien we tussen 2015 en 2018 een stijging van 12% in 2015 naar 27% in 2018. In 2019 zien we een lichte daling naar 25%. In 2019 komen dus relatief minder niet-werkende Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk dan een jaar eerder.

Aan het werk komen na instroom in het doelgroepregister

Om goed inzicht te krijgen in de mate waarin Participatiewetters in het doelgroepregister die niet aan het werk zijn aan het werk komen, volgen we in deze paragraaf instroomcohorten (= iedereen die is ingestroomd in eenzelfde kalenderjaar). De instroomaantallen uit tabel 7.1 zijn hierbij het uitgangspunt⁹⁶. We laten eerst zien in hoeverre Participatiewetters al een baan hebben op het moment dat ze het doelgroepregister instromen. Vervolgens gaan we na in hoeverre de niet-werkenden in de jaren na instroom aan het werk komen.

Figuur 7.3 laat zien welke deel van de Participatiewetters een baan had bij instroom in het doelgroepregister. Bij cohort 2015 maken we onderscheid in de groep die direct is ingestroomd (instroom) en de groep die van de Wsw-wachtlijst komt. Bij de start in 2015 had 24% van de mensen die (direct) instroomden een baan bij instroom. In 2016 daalde het aandeel tot 19%, vermoedelijk mede onder invloed van de veranderde samenstelling van de instroom. Vanaf 2017 stijgt dat ineens tot circa 40% en dit aandeel blijft tot en met 2019 stabiel. De stijging in 2017 heeft te maken met invoering van de Praktijkroute; per definitie heeft iedereen van deze groep een baan op het moment dat ze instromen. Van de groep vso/Pro is in 2019 38% aan het werk op het moment dat ze het doelgroepregister instromen. Bij de subgroepen indicatie banenafpraak en afgewezen Wajong ligt dat lager (18% respectievelijk 6%).

Figuur 7.3 Aandeel Participatiewetters in het doelgroepregister dat werkt bij instroom



Uit figuur 7.3 blijkt dat de meerderheid bij instroom geen baan heeft. Om te kunnen zien wat er gebeurt met deze groep volgen we degenen die bij instroom geen baan hadden. In tabel 7.7 is per instroomcohort op verschillende peilmomenten weergegeven welk deel inmiddels aan het werk gekomen is. Het gaat in de tabel om het *cumulatieve* aandeel dat ooit heeft gewerkt tot en met een bepaald peilmoment na instroom. Het betekent niet dat ze op dat peilmoment nog steeds aan het werk zijn. In hoeverre Participatiewetters in het doelgroepregister erin slagen aan het werk te blijven, komt in paragraaf 7.6 aan de orde.

⁹⁴ Het aantal mensen in de Participatiewetgroep dat in een jaar aan het werk is gekomen, hebben we als volgt geselecteerd: Participatiewetters in het doelgroepregister die in december van het vorig jaar niet werkzaam zijn en het jaar erna op enig moment aan het werk waren. En Participatiewetters in het doelgroepregister die in betreffend jaar zijn ingestroomd, geen werk hadden bij instroom en na instroom op enig moment aan het werk zijn geweest.

⁹⁵ Het percentage dat werk vindt = aantal aan het werk gekomen / (aantal niet-werkenden ultimo jaar(t-1) + aantal niet-werkenden bij instroom(t)).

⁹⁶ Voor de analyses van instroomcohorten is de eerste datum dat iemand in de groep Participatiewet in het doelgroepregister werd opgenomen als instroomdatum genomen.

Tabel 7.7 Cumulatief aandeel van de niet-werkenden bij instroom dat aan het werk komt na instroom

	t/m 6 mnd	t/m 12 mnd	t/m 24 mnd	t/m 36 mnd	t/m 48 mnd
Instreamcohort 2015: instroom	20%	31%	45%	54%	59%
Instreamcohort 2015: overheveling Wsw-wachlijst	5%	9%	16%	22%	26%
Instreamcohort 2016	23%	37%	51%	59%	
instroomcohort 2017	30%	45%	59%		
Instreamcohort 2018	33%	47%			

Van de Participatiewetters die zonder werk het doelgroepregister instroomden in 2018 vond een iets groter deel (47%) binnen een jaar op enig moment werk dan Participatiewetters die in 2017 instroomden (45%). De vergelijking met de instroomcohorten vóór 2017 is lastiger te maken door de grote verschillen in de samenstelling van de cohorten als gevolg van de veranderingen in de toegangscriteria.

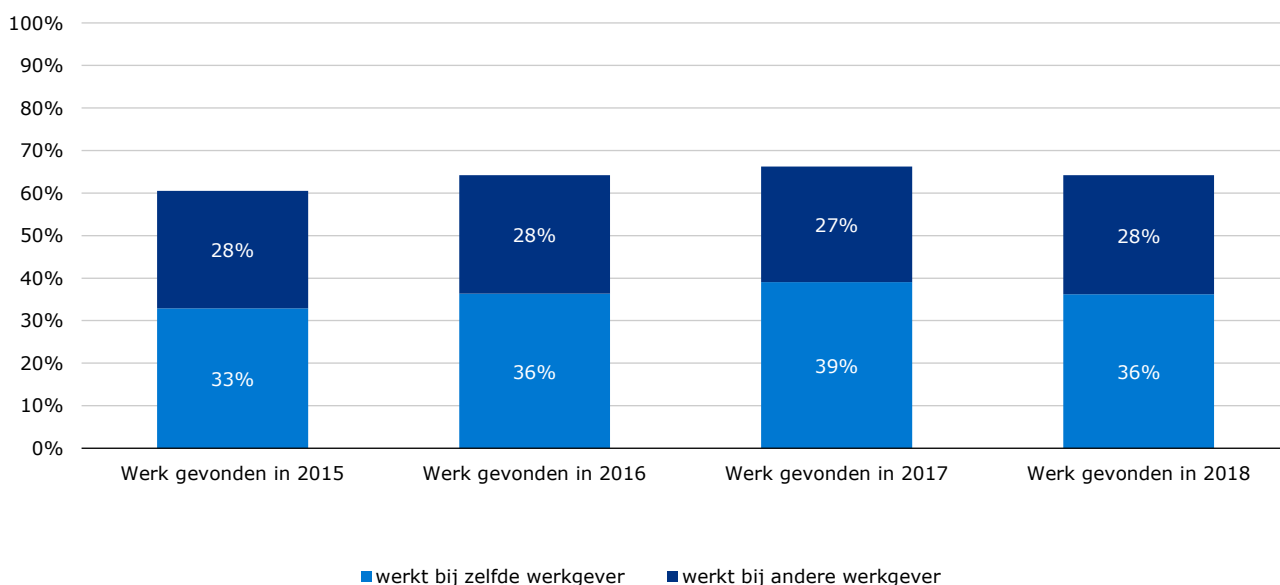
Tabel 7.7 laat ook zien dat in de eerste periode na instroom het percentage dat aan het werk komt snel stijgt. Van de cohorten 2015 (instroom), 2016 en 2017 heeft inmiddels na respectievelijk vier, drie en twee jaar 59% op enig moment gewerkt. Omdat in het vierde jaar na instroom nog steeds een substantiële groep voor het eerst aan het werk komt, gaan we ervan uit dat het plafond nog niet bereikt is. Het aandeel zal na een bepaalde periode tenderen naar een maximaal niveau. Waar dat ligt, kunnen we pas zeggen als we de instroomcohorten nog langer kunnen volgen.

7.6. In hoeverre blijven Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?

In de vorige paragraaf hebben we aan het werk komen geanalyseerd. In deze paragraaf gaat het om werkbehoud: in hoeverre is het werk van Participatiewetters in het doelgroepregister duurzaam? Dat doen we via de volgende vragen:

- In hoeverre blijven mensen die aan het werk zijn gekomen (werkvinders) aan het werk?
- In hoeverre stromen mensen met een tijdelijk of uitzendcontract door naar een ander type contract? Hierbij volgen we de mensen uit tabel 7.4 die aan het werk waren aan het einde van het jaar.
- In hoeverre en hoe snel vinden mensen wiens baan is beëindigd opnieuw werk?

Figuur 7.4 Werkbehoud 12 maanden na werkherhvatting



Werkbehoud van werkvinders

Zoals we in de paragraaf 7.5 aangaven, neemt het aantal werkvinders toe: in 2019 waren dat er 12.100. Figuur 7.4 laat het werkbehoud van werkvinders zien. Van degenen die in 2018 werk vonden, was 64%⁹⁷ één jaar later nog of weer

⁹⁷ Dit percentage is lager dan dat vermeld in de UWV-rapportage (juli 2020) *Duurzaamheid van werk binnen de banenafpraak 2018–2019* (70%). Het verschil is het gevolg van verschillen in de methode: in de monitor volgen we jaarcohorten, in de rapportage *Duurzaamheid van werk* gaat het om (het gemiddelde) van vier kwartaalcohorten. Bovendien wordt in de rapportage de situatie op vier peilmomenten met elkaar vergeleken. Hierdoor worden mensen die tussen de peilmomenten aan het werk komen en weer uitvallen niet meegenomen. In deze monitor nemen we deze mensen wel mee. Omdat het hier om korte baantjes gaat, die dus per definitie niet duurzaam zijn, is het deel dat na één jaar aan het werk is in deze monitor lager. Beide rapportages laten zien dat het aandeel werkvinders dat na één jaar nog aan het werk is in 2019 daalde.

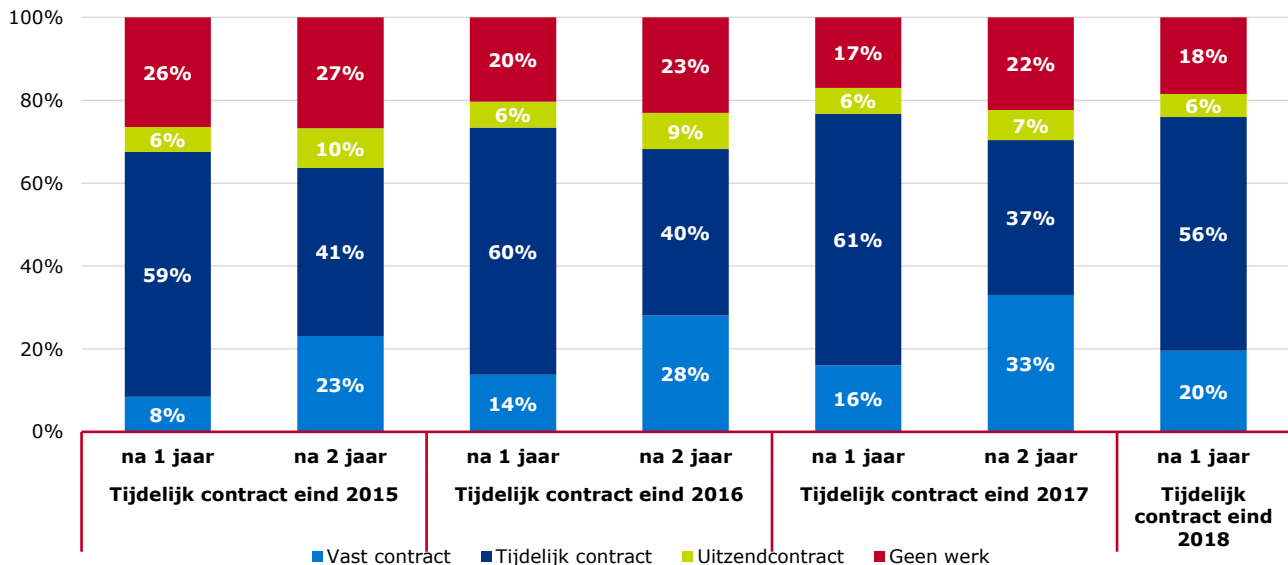
aan het werk: ruim de helft was nog in dienst bij dezelfde werkgever en iets minder dan de helft bij een ander werkgever. Ten opzichte 2018 daalde het deel werkvinders dat werk behoudt, vooral doordat een kleiner deel van de werkvinders één jaar later nog in dienst is bij dezelfde werkgever.

Werkbehoud in tijdelijk of uitzendcontract en doorstroom naar vast

In tabel 7.6 lieten we zien dat verreweg de meeste Participatiewetters in het doelgroepregister die aan het werk waren een tijdelijk contract of een uitzendcontract hebben. Figuren 7.5 en 7.6 laten zien wat de situatie één en twee jaar later is voor de werkenden met een tijdelijk contract en de werkenden met een uitzendcontract. We volgen in deze figuren de Participatiewetters in het doelgroepregister die aan het einde van een jaar een tijdelijk of uitzendcontract hadden.

Uit figuur 7.5 blijkt dat van de werkenden met een tijdelijk contract tussen de 8% en 20% één jaar later een vast contract heeft. Na twee jaar stijgt dit percentage naar 23-33%. Ook zien we dat 17-26% van de werkenden met een tijdelijk contract één jaar later geen werk meer heeft. Na twee jaar stijgt dit percentage nog iets. Het grootste deel van de werkenden met een tijdelijk contract heeft ook na twee jaar nog steeds een tijdelijk contract.

Figuur 7.5 Werkenden met een tijdelijk contract, situatie 1 en 2 jaar later



De doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract neemt de laatste jaren toe. Dit komt doordat de Participatiewetters uit het doelgroepregister die eind 2015 een tijdelijk contract hadden veel korter aan het werk waren dan de Participatiewetters met een tijdelijk contract eind 2018. De omzetting van een tijdelijk naar een vast contract gebeurt in de meeste gevallen pas nadat mensen ten minste één jaar in dienst zijn.

In vergelijking met de mensen met een tijdelijk contract stromen maar weinig mensen met een uitzendbaan door naar een vast contract (zie figuur 7.6). Na één jaar is dat 4-5% en na twee jaar 7-10%. Mensen met een uitzendcontract stromen veel vaker door naar een baan met een tijdelijk contract. Dat zou kunnen duiden op een ander werkhistoriepad voor de mensen met een uitzendbaan: uitzendbaan → baan met een tijdelijk contract → vaste baan. Daarnaast zien we dat mensen met een uitzendcontract in de jaren erna vaker geen werk meer hebben dan mensen met een tijdelijk contract. Van de mensen die een uitzendcontract hadden, was 27-33% na één jaar niet meer aan het werk.

We kunnen de bevindingen vergelijken met Wajongers (zie hoofdstuk 3, figuur 3.3). Kijken we naar de werkenden met een tijdelijk contract eind 2018 dan blijken Participatiewetters in het doelgroepregister na één jaar wat minder vaak een vast contract te hebben (20%) dan Wajongers (24%) en wat vaker nog te werken in een tijdelijk of uitzendcontract (62% versus 56%). Het deel dat na één jaar niet meer werkt is vergelijkbaar. Bij werkenden met een uitzendcontract zien we eenzelfde beeld. Participatiewetters in het doelgroepregister hebben iets minder vaak een vast contract na één jaar (5%) dan Wajongers (7%). Ook hier is het deel dat niet meer aan het werk is vergelijkbaar (29% versus 30%).

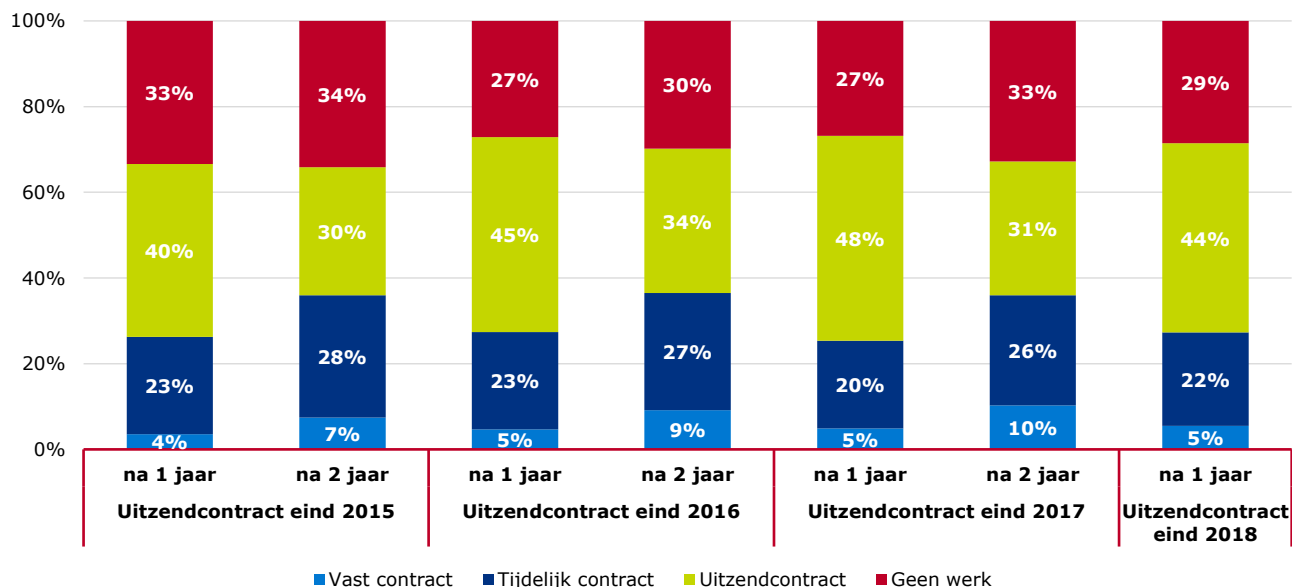
De doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract lijkt bij Participatiewetters uit het doelgroepregister en Wajongers wat lager te liggen dan bij de gemiddelde Nederlandse werknemer met een tijdelijk contract. Van alle werknemers met een tijdelijk contract in 2017 heeft 25% één jaar later een vast contract⁹⁸. Bij Participatiewetters in het doelgroepregister en bij Wajongers die in 2017 een tijdelijk contract hadden, ligt het percentage dat na één jaar is doorgestroomd naar een vast contract lager (16% respectievelijk 21%). Mogelijk hangt deze lagere doorstroom samen met het feit dat Participatiewetters in het doelgroepregister en Wajongers vaak laagopgeleid zijn. Uit een recent onderzoek van SEO⁹⁹ blijkt dat kans om door te stromen naar een vast contract voor mensen met havo/vwo/mbo ruim de helft groter is dan voor mensen met alleen basisonderwijs of mensen met vmbo/mbo1 en voor mensen met hbo/vwo

⁹⁸ UWV (2019). *Meer flexwerkers krijgen vast contract. Instroom en doorstroom van flexwerkers in 2009–2019*. Amsterdam.

⁹⁹ SEO (2020). *Effecten van maatregelen flexibele arbeid in de Wet werk en zekerheid*. Amsterdam.

is de doorstroomkans twee keer zo groot. Dit kan erop duiden dat de lage doorstroom van een flexibel naar een vast contract niet iets is dat specifiek geldt voor mensen met een arbeidsbeperking, maar meer een algemeen kenmerk is voor laagopgeleiden.

Figuur 7.6 Werkenden met een uitzendcontract, situatie 1 en 2 jaar later

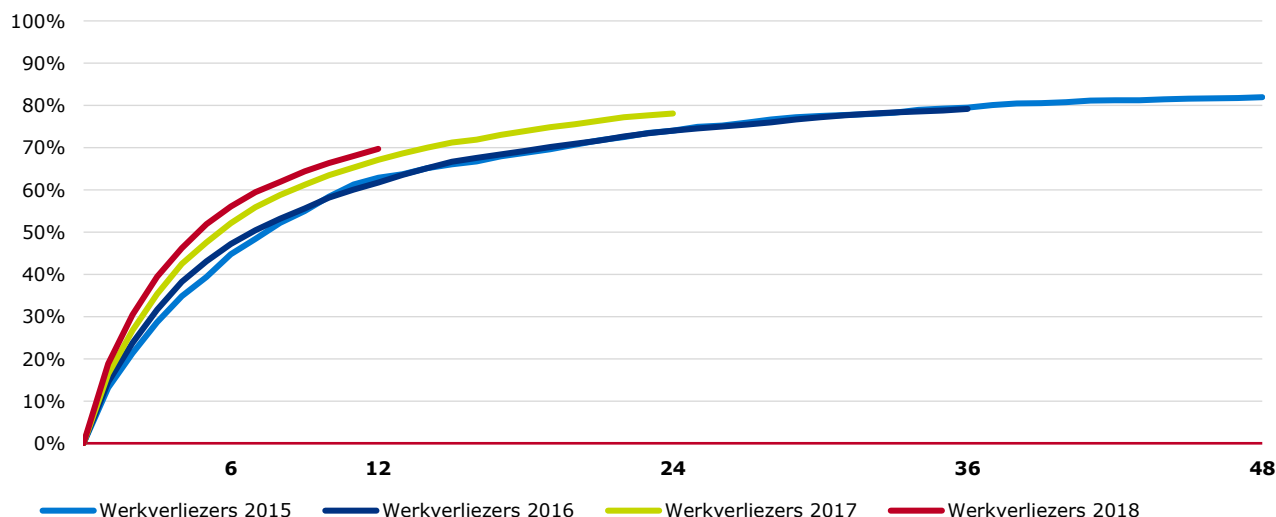


Werkhervatting na werkverlies

Verlies van werk is iets wat veel voorkomt aan de onderkant van de arbeidsmarkt gezien het tijdelijke karakter van veel werk. Ook Participatiewetters in het doelgroepregister hebben te maken met werkverlies.

Een belangrijke vervolgvraag is of en in welk tempo werkverliezers weer aan het werk komen. Dat is weergegeven in figuur 7.7 voor de verschillende jaren¹⁰⁰. Net als in tabel 7.7 gaat het om het cumulatieve aandeel dat op enig moment weer een baan vindt. Het betekent niet dat ze op het peilmoment nog steeds werken. Het aandeel werkverliezers dat opnieuw werk vindt, stijgt snel in het eerste jaar na werkverlies. Na twaalf maanden heeft tussen de 62 en 70% weer een baan gevonden. Daarna vlakt de toename af en komen mensen die hun baan hebben verloren minder vaak alsnog aan de slag. Als men twee jaar na werkverlies niet een nieuwe baan vindt, lijkt de kans daarop nihil. De figuur maakt duidelijk dat ongeveer 20% van de werkverliezers er niet in lijkt te slagen weer aan het werk te komen.

Figuur 7.7 Cumulatief aandeel Participatiewetters in het doelgroepregister dat opnieuw werk vindt na werkverlies*



* In maanden na het moment van werkverlies.

¹⁰⁰ Wij kijken hierbij alleen naar Participatiewetters in het doelgroepregister van wie in het betreffende jaar een dienstverband is beëindigd en die ten minste één maand niet hebben gewerkt. Wij kijken bovendien alleen naar de eerste keer dat een Participatiewetters in het doelgroepregister binnen een jaar zijn baan heeft verloren.

We zien in figuur 7.7 ook dat Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2018 hun werk verloren, sneller weer aan het werk kwamen dan zij die in eerdere jaren het werk verloren. Na twaalf maanden heeft 70% van de werkverliezers uit 2018 weer een baan gevonden, bij de werkverliezers uit 2017 was dit 67% en bij de werkverliezers uit 2015 en 2016 ongeveer 62%. De conjunctuur speelt daarbij een rol (in de jaren 2015–2019 trok de economie aan), maar het kan ook vooral te maken hebben met de veranderde samenstelling van de groep Participatiewetters in het doelgroepregister zoals we ook zagen in paragraaf 7.4 bij de toename van het aantal werkenden.

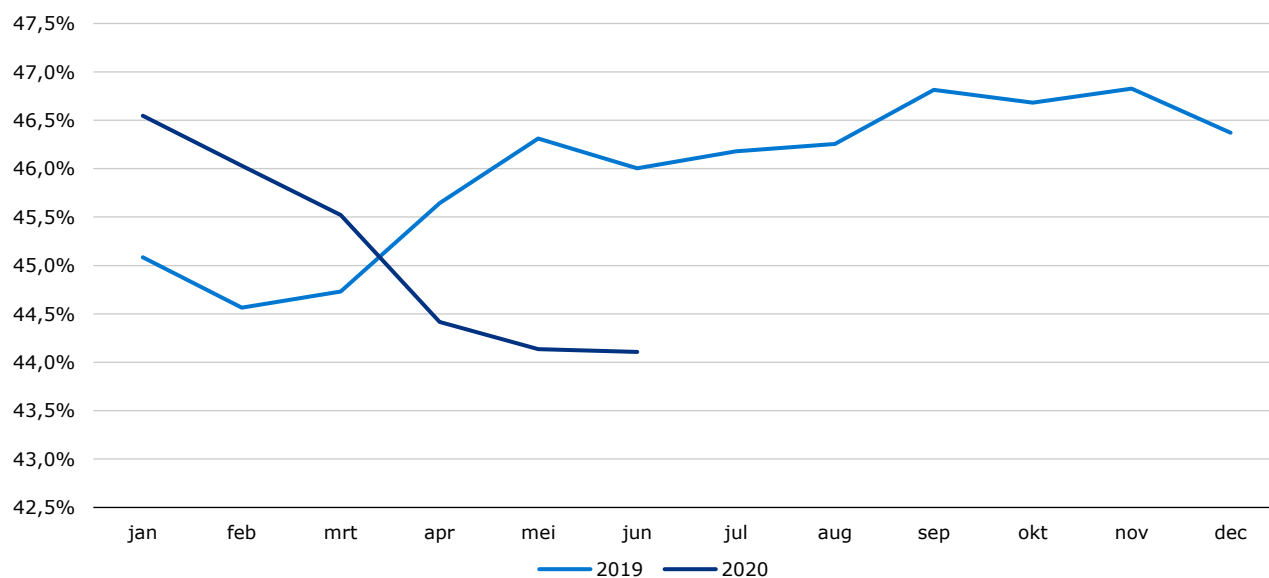
Het beeld dat figuur 7.7 laat zien, zien we ook bij werkverliezers uit de Wajong. Participatiewetters in het doelgroepregister vinden na baanverlies echter sneller weer werk dan Wajongers. Het percentage dat weer een baan gevonden heeft, ligt bij de Participatiewetters in het doelgroepregister na twaalf maanden tussen de 5 en 15 procentpunt hoger dan bij Wajongers. Er kunnen meerdere redenen zijn voor dit verschil. Een eerste reden kan zijn dat Participatiewetters in het doelgroepregister gemiddeld kansrijker zijn dan Wajongers. Een andere reden kan zijn dat kenmerken van beide populaties verschillen. Ook kan het verschil in uitkeringssystematiek bij de Participatiewetters een rol spelen: een grotere financiële prikkel om weer aan het werk te gaan dan bij de Wajong. Het verschil tussen Participatiewetters in het doelgroepregister en Wajongers lijkt drie à vier jaar na werkverlies wel kleiner te worden. Ook van de Wajongers die werk verloren lijkt uiteindelijk rond de 20% niet meer opnieuw aan het werk te komen.

7.7. Arbeidsparticipatie Participatiewetters in het doelgroepregister tijdens corona

In de vorige paragrafen hebben we gezien dat de arbeidsparticipatie van Participatiewetters in het doelgroepregister zich in 2019 positief ontwikkelde. In deze paragraaf bekijken we anders dan gebruikelijk in de monitor vooruit naar de eerste helft van 2020. Dit doen we om inzicht te geven in de eerste gevolgen van de coronacrisis op de arbeidsparticipatie van Participatiewetters in het doelgroepregister. We kijken per maand naar het aandeel werkenden¹⁰¹ en naar het percentage dat aan het werk komt en het werk verliest. Omdat de arbeidsparticipatie per maand kan schommelen door bijvoorbeeld seizoenswerk vergelijken we de trends in de eerste zes maanden van 2020 met die in 2019. Ook gaan we na hoe het aantal dienstverbanden van Participatiewetters in het doelgroepregister zich ontwikkelt wat betreft contracttype en in verschillende bedrijfstakken.

Figuur 7.8 laat zien dat de ontwikkeling van het aandeel werkenden in 2020 duidelijk verschilt van die in 2019. Waar het aandeel werkenden van februari tot mei 2019 steeg, zien we in 2020 een duidelijke afname in deze periode. Het aandeel werkenden lag in het eerste kwartaal 2020 wel hoger dan in het eerste kwartaal 2019. Vanaf het moment dat Nederland door de coronacrisis in lockdown ging, nam het aandeel Participatiewetters in het doelgroepregister dat aan het werk is duidelijk af: van 46,0% in februari 2020 naar 44,1% in mei 2020. In juni 2020 daalt het aandeel niet verder, maar de arbeidsparticipatie ligt dan bijna 2 procentpunt lager dan in juni 2019.

Figuur 7.8 Aandeel werkenden Participatiewetters in het doelgroepregister per maand



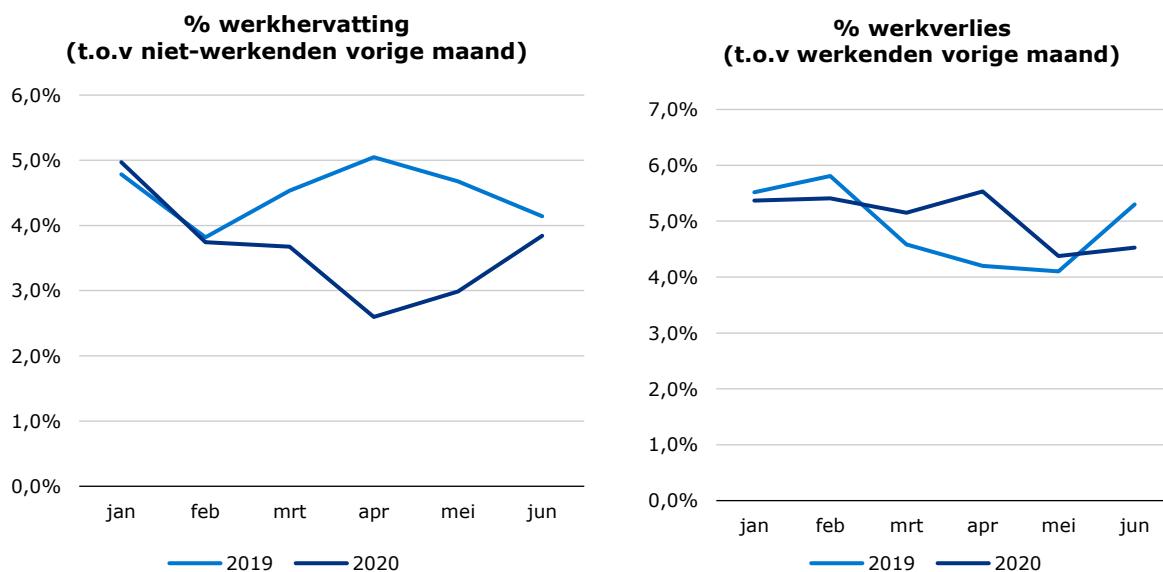
De daling van de arbeidsparticipatie vanaf februari 2020 kan twee redenen hebben: Participatiewetters uit het doelgroepregister komen minder vaak aan het werk en/of ze verliezen vaker het werk. Figuur 7.9 toont aan de linkerkant de ontwikkeling van het percentage Participatiewetters uit het doelgroepregister dat aan het werk komt (ten opzichte van de niet-werkenden in de voorgaande maand) en aan de rechterkant het percentage dat werk verliest (ten opzichte van de werkenden in de voorgaande maand). Net als bij de Wajongers en WGA'ers kijken we ook hier of

¹⁰¹ Omdat gegevens over mensen in het doelgroepregister alleen per kwartaal beschikbaar zijn, relateren we het aantal werkenden per maand aan het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister in het betreffende of voorgaande kwartaal. De werkenden in december 2019, januari 2020 en februari 2020 relateren we aan het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister eind december 2019. De werkenden in maart, april en mei 2020 relateren we aan het aantal eind maart 2020 enzovoort.

iemand loon heeft gehad uit een dienstverband dat aan het einde van de maand nog loopt. Bij werkhervatting gaat het dan om mensen die in de ene maand wel loon uit een lopend dienstverband ontvangen en de voorgaande maand niet. Bij werkverlies gaat het om mensen die in de ene maand wel loon hebben ontvangen en in de volgende maand niet. Een maand geen loon betekent niet automatisch dat iemands dienstverband is beëindigd. Men kan bijvoorbeeld een maand geen loon krijgen als sprake is van flexibele contracten waarbij niet is gewerkt.

Uit figuur 7.9 kunnen we opmaken dat de daling van de arbeidsparticipatie vanaf februari 2020 vooral komt doordat minder Participatiewetters aan het werk kwamen en in mindere mate doordat er meer het werk verloren. Het verschil tussen 2020 en 2019 in het percentage dat aan het werk komt is namelijk groter dan het verschil in het percentage dat het werk verliest. Het percentage dat per maand aan het werk komt (ten opzichte van de niet-werkenden de voorgaande maand) schommelt tussen de 2,6% en 5% in de eerste helft van 2019 en 2020. In de periode maart tot en met juni 2020 kwam een kleiner deel van de Participatiewetters uit het doelgroepregister aan het werk dan in dezelfde periode in 2019. In april 2020 zien we een dip in het percentage Participatiewetters dat aan het werk komt (2,6%). Vanaf mei stijgt dit percentage weer en in juni 2020 ligt dit met 3,8% nog iets onder het percentage niet-werkenden dat in juni 2019 aan het werk kwam.

Figuur 7.9 Percentage Participatiewetters in het doelgroepregister dat aan het werk komt en werk verliest



Het percentage werkende Participatiewetters dat per maand het werk verliest schommelt tussen de 4,1% en 5,8% in de eerste helft van 2019 en 2020. In 2020 zien we in april een lichte stijging van het deel dat het werk verliest en in mei daalt het. In vergelijking met 2019 ligt het percentage werkverlies vanaf maart tot en met mei hoger, met een uitschieter in april (5,5%). In juni 2020 is het percentage werkverlies zelfs lager dan in juni 2019. Dit komt vermoedelijk doordat er in de maanden ervoor minder Participatiewetters voor kortere tijd aan het werk zijn gekomen, waardoor deze groep ook het werk niet verliest.

Tabel 7.8 toont de ontwikkelingen van de dienstverbanden van Participatiewetters in het doelgroepregister naar soort contract. Omdat het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister nog steeds stijgt, stijgt ook het absolute aantal dienstverbanden. Om na te gaan in welk soort dienstverbanden de gevolgen van de coronacrisis te zien zijn, vergelijken we daarom de percentuele verdeling van de dienstverbanden van Participatiewetters in februari 2020 met die in juni 2020¹⁰². In juni 2020 daalde vooral het aandeel Participatiewetters met een tijdelijk contract en in iets minder mate het aandeel met een uitzendcontract. Uit nadere analyse blijkt dat het aantal Participatiewetters met een uitzendcontract in april daalde, maar in juni weer aantrok. Als we de ontwikkeling bij de Participatiewetters in het doelgroepregister vergelijken met de ontwikkeling op de arbeidsmarkt¹⁰³ dan zien we bij de flexibele banen vergelijkbare beelden. Tussen februari en juli 2020 nam het aantal flexibele banen af met 1,5%. Bij aantal vaste banen loopt de ontwikkeling uiteen. Waar op arbeidsmarkt sprake was van een stabilisatie nam het aantal vaste banen bij de Participatiewetters in het doelgroepregister verder toe. In die zin is de ontwikkeling bij de Participatiewetters in het doelgroepregister gunstiger.

Tabel 7.8 laat ook de ontwikkeling naar bedrijfstak zien. Hierbij zijn de uitzendkrachten buiten beschouwing gelaten, omdat deze de verdeling naar bedrijfstakken kunnen verstoren¹⁰⁴. Het aandeel dienstverbanden daalde in de bedrijfstakken horeca & catering, zorg & welzijn en detailhandel. Omdat dit ook bedrijfstakken zijn waar veel

¹⁰² Omdat alleen het aantal Participatiewetters aan het einde van het kwartaal beschikbaar is, gaat het in februari om de dienstverbanden van Participatiewetters die eind december 2019 in het doelgroepregister stonden en in juni 2020 om dienstverbanden van Participatiewetters die er eind juni 2020 in stonden.

¹⁰³ Vries, M. de, Molleman, S., Brakel, K. van & Kalkhoven, F. (2020). *Werkgelegenheid en NOW naar sector sinds de start van de crisis*. Amsterdam: UWV.

¹⁰⁴ Vanaf 2020 moet de Belastingdienst alle uitzendbedrijven indelen in sector 52 Uitzendbedrijven. Daarom zien we in de eerste maanden van 2020 grote verschuivingen naar de sector 52 (uitzendbedrijven) vanuit de andere sectoren die niet altijd worden veroorzaakt door het ontstaan of het wegvallen van banen.

Participatiewetters werken, dragen deze bedrijfstakken voor een belangrijk deel bij aan de daling van de arbeidsparticipatie. Toch zien we ook bedrijfstakken waar het (nog) wel goed gaat. Zo nam het aandeel dat werkt in de bedrijfstakken landbouw, groenvoorziening & visserij, overheid en bouw toe. De ontwikkeling op bedrijfstakniveau is vergelijkbaar met de ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Het zijn grotendeels dezelfde bedrijfstakken waar de werkgelegenheid daalt en dezelfde sectoren waar de werkgelegenheid is gestegen.

Tabel 7.8 Dienstverbanden van Participatiewetters in het doelgroepregister naar contracttype en bedrijfstak¹⁰⁵

	%-verdeling februari 2020*	%-verdeling juni 2020**	Vershil in %-punt juni-februari 2020
Soort contract			
Vast contract	29,5%	31,9%	2,3%-punt
Tijdelijk contract	56,2%	54,3%	-1,9%-punt
Uitzendcontract	14,3%	13,9%	-0,4%-punt
Bedrijfstak (excl. uitzendkrachten)			
Horeca en catering	11,0%	10,1%	-0,9%
Zorg en welzijn	12,5%	11,9%	-0,5%
Detailhandel	15,9%	15,8%	-0,1%
Overige industrie	1,8%	1,8%	0,0%
Groothandel	5,6%	5,6%	0,0%
Bank- en verzekeringswezen	0,1%	0,1%	0,0%
Schoonmaak	3,9%	3,9%	0,0%
Cultuur	0,6%	0,6%	0,0%
Chemische industrie	0,5%	0,5%	0,0%
Overige commerciële dienstverlening	15,7%	15,7%	0,0%
Onderwijs	2,5%	2,6%	0,0%
Vervoer en logistiek	4,7%	4,7%	0,0%
Uitzendbedrijven (excl. uitzendkrachten)	0,9%	0,9%	0,0%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	1,5%	1,5%	0,1%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	8,4%	8,5%	0,1%
Overig	2,8%	3,0%	0,2%
Bouw	2,3%	2,5%	0,2%
Overheid	5,4%	5,7%	0,3%
Landbouw, groenvoorziening, visserij	4,0%	4,4%	0,5%
Totaal	100%	100%	
Totaal aantal	34.957	35.596	639

* Dienstverbanden van Participatiewetters die eind december 2019 in het DR staan.

** Dienstverbanden van Participatiewetters die eind juni 2020 in het DR staan.

¹⁰⁵ Participatiewetters kunnen in meer dan één dienstverband werkzaam zijn. In deze tabel zijn alle dienstverbanden meegenomen.

8. Werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst

Samenvatting

Het aandeel werkgevers met een Wajonger, WGA'er en/of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst neemt de laatste jaren toe. Toch heeft het grootste deel van de werkgevers geen werknemer uit een van deze groepen in dienst. Dit komt voor een deel doordat er veel meer kleine dan grote werkgevers zijn. Het overgrote deel van de kleinere werkgevers heeft geen werknemer uit een van de drie groepen in dienst. Kijken we naar het aantal dienstverbanden van Wajongers, WGA'ers en Participatiewetters uit het doelgroepregister ten opzichte van het totaal aantal dienstverbanden dan blijkt dat de kleinste werkgevers relatief gezien meer arbeidsbeperkten in dienst hebben dan de grote werkgevers.

- Het aandeel werkgevers met ten minste één werknemer uit een van de drie groepen in dienst steeg van 11,9% eind 2018 naar 12,7% eind 2019.
- Het aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst daalde in 2019 voor het eerst licht: van 5,8% eind 2018 naar 5,6% eind 2019. Het aandeel met een WGA'er in dienst steeg van 5,1 naar 5,4% en het aandeel met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst van 4,1 naar 5,0%.
- Het aandeel van de werkgevers met een Wajonger, WGA'er of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst, neemt toe met de bedrijfsgrootte. Bijna alle grote werkgevers (dat zijn werkgevers met meer dan 1.400 werknemers) hebben wel één of meerdere Wajongers of WGA'ers in dienst. Voor de Participatiewetters uit het doelgroepregister ligt het aandeel wat lager, maar dit neemt in 2019 wel toe (87%). Van de werkgevers met minder dan tien mensen in dienst heeft 2% een Wajonger, een WGA'er of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst.
- Ten opzichte van het totale aantal banen is het aandeel banen van Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister het grootst bij werkgevers in de landbouw, groenvoorziening & visserij, schoonmaak en de uitzendsector. Werkgevers in de bedrijfstakken bank- & verzekeringswezen, onderwijs en chemische industrie hebben naar verhouding de minste Wajongers en Participatiewetters in dienst.
- Naar verhouding werken de meeste WGA'ers in de bedrijfstakken vervoer & logistiek, overheid, onderwijs en zorg & welzijn. Werkgevers uit bedrijfstakken die naar verhouding veel Wajongers en Participatiewetters in dienst hebben, hebben relatief weinig WGA'ers in dienst.
- Het zijn niet altijd dezelfde werkgevers die een werknemer uit één van de drie groepen in dienst hebben. Ongeveer een kwart van de werkgevers die eind 2018 een Wajonger, WGA'er of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst had, heeft dat eind 2019 niet meer.

8.1. Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de mate waarin werkgevers arbeidsbeperkten (Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister banenafpraak) in dienst hebben.

De volgende hoofdvragen komen aan bod:

- Hoeveel reguliere werkgevers hebben Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst?
- Welk soort reguliere werkgevers (bedrijfsgrootte, bedrijfstak) hebben Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst?
- Zijn het steeds dezelfde werkgevers die Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst hebben of verschilt dit van jaar tot jaar?

We gaan in dit hoofdstuk uit van dienstverbanden bij reguliere werkgevers¹⁰⁶. Mensen die in een Wsw-dienstverband¹⁰⁷ werken laten we buiten beschouwing. Met name Wajongers zijn vaak werkzaam in een Wsw-dienstverband; eind 2019 waren dat er bijna 20.000. Het aantal WGA'ers dat eind 2019 in een Wsw-dienstverband werkzaam is, is met circa 3.200 veel geringer. Participatiewetters in het doelgroepregister van de banenafpraak komen door de sluiting van de Wsw voor nieuwe instroom per 1 januari 2015 niet meer in aanmerking voor een Wsw-dienstverband.

¹⁰⁶ De cijfers wijken iets af van die in vorige edities van de Monitor Arbeidsparticipatie. In vorige monitors zijn de Wsw-dienstverbanden niet meegeteld bij de WGA- en Wajong-dienstverbanden, maar wel bij het totale aantal dienstverbanden en werkgevers. Dit is nu gecorrigeerd.

¹⁰⁷ Onder een Wsw-dienstverband verstaan we dienstverbanden die onder de cao van de Wsw vallen. Het gaat dan zowel om mensen die werkzaam zijn in een sociale werkplaats als om mensen die vanuit de Wsw zijn gedetacheerd. Bij detacheringen vanuit de Wsw is niet bekend bij welke reguliere werkgever deze mensen werken.

8.2. Werkgevers met Wajongers, WGA'ers en Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst

In 2019 zien we voor het eerst een lichte daling van het aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst. Dit aandeel daalde van 5,8% eind 2018 naar 5,6% eind 2019 (zie tabel 8.1). Het aandeel met een WGA'er of Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst steeg wel: van 5,1% eind 2018 naar 5,4% eind 2019 bij de WGA en van 4,1% naar 5,0% bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister. Dat het aandeel werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst zo stijgt, komt doordat het aantal mensen in deze groep sterkt toeneemt. Tabel 8.1 laat ook zien dat het aandeel werkgevers met ten minste één werknemer uit een van de drie groepen in dienst verder stijgt: van 11,9% eind 2018 naar 12,7% eind 2019.

De aantallen en aandelen werkgevers met een Wajonger, WGA'er of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst zijn niet zomaar met elkaar te vergelijken. Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister hebben al een arbeidsbeperking op het moment dat werkgevers ze in dienst nemen. Bij de WGA'ers kan het zo zijn dat de werkgever hen in dienst heeft genomen nadat de arbeidsbeperking is ontstaan, maar in de meeste gevallen gaat het om WGA'ers die nog werken bij de werkgever waar ze al aan het werk waren toen de arbeidsbeperking is ontstaan. Het gaat bij WGA'ers dus meestal om mensen die (nog) in dienst kunnen blijven bij hun werkgever, met aanpassing van functie of arbeidsuren.

Tabel 8.1 Werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister (DR) in dienst

	2015	2016	2017	2018	2019
Totale aantal werkgevers*	333.600	343.200	349.200	351.400	352.500
waarvan met een Wajonger in dienst	18.200	18.800	19.600	20.300	19.900
waarvan met een WGA'er in dienst	13.100	14.400	16.100	17.800	19.000
waarvan met een Participatiewetter uit het DR in dienst	2.900	5.500	10.300	14.300	17.600
% werkgevers met een Wajonger in dienst	5,4%	5,5%	5,6%	5,8%	5,6%
% werkgevers met een WGA'er in dienst	3,9%	4,2%	4,6%	5,1%	5,4%
% werkgevers met een Participatiewetter uit het DR in dienst	0,9%	1,6%	2,9%	4,1%	5,0%
% werkgevers met werknemer uit ten minste 1 van de 3 groepen in dienst	8,8%	9,4%	10,7%	11,9%	12,7%

* Het aantal werkgevers is gebaseerd op het loonheffingsnummer in de polisadministratie.

8.3. Soorten werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst

Voordat we ingaan op de vraag welke werkgevers Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst hebben, kijken we naar de kenmerken van de totale groep werkgevers. De eerste kolom van tabel 8.2 laat de procentuele verdeling van de totale groep werkgevers naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak zien. Het beeld is in 2019 nagenoeg hetzelfde als het jaar ervoor. Er zijn veel meer kleine dan grote werkgevers: rond de driekwart van de werkgevers heeft minder dan tien mensen in dienst en 0,5% heeft vijfhonderd of meer mensen in dienst. De meeste werkgevers vinden we in bedrijfstak overige commerciële dienstverlening (24%). Daarnaast zijn er veel werkgevers te vinden in de bedrijfstakken detailhandel (15%), zorg & welzijn (12%) en metaalindustrie (10%).

Tabel 8.2 laat zien dat grotere werkgevers veel vaker een Wajonger, WGA'er of Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst hebben dan kleinere werkgevers. Zo hebben bijna alle werkgevers met meer dan 1.400 werknemers ten minste één WGA'er en één Wajonger in dienst. Bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister is het aandeel met 87% lager, maar dit aandeel neemt ten opzichte van 2018 wel toe. Het aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst nam bij de grotere werkgevers (vanaf honderd werknemers) iets af. Bij de WGA zien we een toename bij de werkgevers met 35-500 werknemers in dienst en bij de grootste werkgevers. Het aandeel werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst stijgt bij bijna alle grootteklassen, vooral bij de grotere werkgevers.

Bij de bedrijfstakken zien we bij alle drie de groepen een opvallende stijging bij de overheid. Mogelijk speelt een verschuiving tussen sectoren hier een rol. We zien namelijk ook dat het aantal werknemers met een aanstelling in de publieke sector in 2019 sterk is gegroeid. Bij de overige bedrijfstakken zien we geen grote verschillen in het aandeel werkgevers met een Wajonger of WGA'er in dienst. Het aandeel werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst is bij de meeste bedrijfstakken licht gestegen en bij de overige stabiel gebleven.

Tabel 8.2 Reguliere werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister (DR) in dienst

	Procentuele verdeling reguliere werkgevers	Aandeel werkgevers met Wajonger in dienst		Aandeel werkgevers met WGA'er in dienst		Aandeel werkgevers met P-wetter uit het DR in dienst	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Bedrijfsgrootte (aantal werknemers)							
Minder dan 10	72,6%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
10-34	19,3%	8%	8%	7%	7%	6%	8%
35-99	5,4%	20%	20%	17%	18%	14%	17%
100-499	2,3%	41%	40%	43%	45%	28%	33%
500-1.399	0,3%	76%	75%	85%	84%	54%	61%
1.400 en meer	0,2%	95%	94%	96%	97%	82%	87%
Bedrijfstak							
Landbouw, groenvoorziening en visserij	4,0%	8%	8%	3%	3%	6%	7%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	1,6%	10%	10%	7%	8%	6%	7%
Chemische industrie	0,6%	10%	10%	11%	13%	5%	7%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	10,3%	7%	7%	5%	6%	5%	6%
Overige industrie	1,8%	9%	8%	6%	6%	6%	7%
Bouw	4,0%	5%	5%	4%	4%	4%	5%
Groothandel	8,4%	5%	5%	4%	5%	3%	4%
Detailhandel	14,7%	4%	4%	3%	3%	3%	4%
Vervoer en logistiek	3,7%	8%	8%	9%	9%	6%	7%
Horeca en catering	9,5%	6%	6%	3%	3%	7%	8%
Bank- en verzekeringswezen	0,1%	7%	6%	14%	15%	3%	3%
Schoonmaak	1,1%	11%	11%	10%	10%	12%	13%
Uitzendbedrijven	1,3%	15%	14%	14%	14%	16%	17%
Overige commerciële dienstverlening	23,9%	3%	3%	4%	4%	2%	2%
Overheid	0,2%	43%	48%	52%	59%	36%	44%
Onderwijs	0,4%	33%	32%	48%	50%	17%	21%
Zorg en welzijn	12,1%	6%	6%	7%	8%	3%	4%
Cultuur	0,9%	7%	7%	6%	7%	4%	4%
Overig	1,2%	10%	10%	8%	9%	7%	8%
Totaal	100%	6%	6%	5%	5%	4%	5%
Totaal aantal werkgevers	352.500	20.300	19.900	17.800	19.000	14.300	17.600

Dat er meer grote dan kleine bedrijven zijn met een Wajonger, WGA'er en/of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst, is logisch: grote werkgevers hebben nu eenmaal meer arbeidsplaatsen. Bovendien is bij grote bedrijven de kans groter dat iemand van het eigen personeel in de WGA is beland en (gedeeltelijk) in dienst is gebleven. Als we het aantal dienstverbanden van Wajongers, WGA'ers en Participatiewetters uit het doelgroepregister relateren aan het totale aantal dienstverbanden ontstaat er een ander beeld (zie tabel 8.3).

Tabel 8.3 Aantal Wajong-, WGA-, Participatiewetgroep-dienstverbanden per 10.000 dienstverbanden

	Aantal Wajong-dienstverbanden per 10.000		Aantal WGA-dienstverbanden per 10.000		Aantal dienstverbanden P-wetters uit DR per 10.000	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Bedrijfs grootte						
Minder dan 10	82	79	63	69	56	70
10-34	62	59	42	45	45	58
35-99	54	54	38	41	49	61
100-499	42	44	40	42	41	52
500-1.399	39	37	41	42	37	45
1.400 en meer	44	43	41	43	34	39
Bedrijfstak						
Landbouw, groenvoorziening en visserij	104	102	29	31	74	104
Voeding- en genotmiddelenindustrie	45	44	32	33	27	33
Chemische industrie	33	32	43	46	16	20
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	57	55	43	46	40	52
Overige industrie	61	56	30	33	54	56
Bouw	50	46	44	45	37	49
Groothandel	50	49	35	38	35	42
Detailhandel	68	65	27	30	58	69
Vervoer en logistiek	54	53	66	70	49	54
Horeca en catering	66	62	26	28	71	88
Bank- en verzekeringswezen	11	12	33	36	3	3
Schoonmaak	74	78	53	54	94	109
Uitzendbedrijven	106	99	58	54	121	145
Overige commerciële dienstverlening	41	40	40	42	44	54
Overheid	33	43	53	56	28	38
Onderwijs	28	29	50	53	11	15
Zorg en welzijn	43	43	50	54	21	29
Cultuur	52	55	41	46	31	37
Overig	55	54	45	48	55	64
Totaal	51	50	43	45	42	51

De verhouding tussen het totaal aantal dienstverbanden en het aantal dienstverbanden van de drie groepen geeft aan bij welke werkgevers er relatief veel en weinig mensen met een arbeidsbeperking in dienst zijn. In 2019 hadden werkgevers relatief minder Wajongers en meer WGA'ers en Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst dan in 2018. Het aantal dienstverbanden van Wajongers per 10.000 dienstverbanden nam af van 51 naar 50. Bij de WGA'ers nam het toe van 43 naar 45. Bij de Participatiewetters zien we als gevolg van de nog sterk stijgende groep een toename van 42 naar 51.

Uit tabel 8.3 blijkt dat vooral de kleinere bedrijven, ten opzichte van het aantal banen, naar verhouding vaker een Wajonger of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst hebben dan de grotere bedrijven. Bij bedrijven met minder dan 10 werknemers zijn er per 10.000 dienstverbanden in 2019 79 dienstverbanden van Wajongers en 70 van Participatiewetters uit het doelgroepregister. Wel zien we dat in 2019 vooral bij de kleinere bedrijven (tot 35 werknemers) en in mindere mate bij de grootste bedrijven (vanaf 500 werknemers) er relatief minder Wajongers in dienst zijn dan in 2018. Bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister zien we bij bedrijven in alle grootteklassen nog een stijging. Bij de kleinste bedrijven is het aantal dienstverbanden van Participatiewetters uit het doelgroepregister naar verhouding het sterkst toegenomen in 2019.

Wanneer we kijken naar het aantal WGA'ers per 10.000 dienstverbanden, dan zijn de verschillen tussen kleine en grote bedrijven veel minder groot dan bij de Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister. Ook bij WGA'ers zijn het vooral kleine bedrijven met minder dan tien werknemers die naar verhouding meer WGA'ers in dienst hebben. Bij bedrijven in de andere grootteklassen is het aantal WGA'ers per 10.000 dienstverbanden ongeveer gelijk (iets meer dan veertig).

Ook bij de bedrijfstakken zien we voor Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister dezelfde patronen. Ten opzichte van het totale aantal banen is het aandeel banen van deze groepen het grootst bij de bedrijfstakken landbouw, groenvoorziening & visserij, schoonmaak en de uitzendbedrijven. Wat opvalt, is dat in 2019 bij uitzendbedrijven relatief minder Wajongers en meer Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst waren dan in 2018. Het bank- & verzekeringswezen scoort het laagst, per 10.000 dienstverbanden zijn er in 2019 slechts 12 van Wajongers en 3 van Participatiewetters uit het doelgroepregister. Ook werkgevers in het onderwijs en in de bedrijfstak chemische industrie hebben relatief weinig Wajongers en Participatiewetters in dienst. Daarnaast blijkt dat in de bedrijfstak zorg & welzijn het aandeel dat een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst heeft met 29 duidelijk onder het gemiddelde ligt.

In de meeste bedrijfstakken daalde in 2019 het aantal dienstverbanden van Wajongers ten opzichte van 10.000 dienstverbanden of bleef het vrijwel gelijk. Uitzonderingen hierop zijn de overheid en de bedrijfstakken schoonmaak en cultuur: in deze bedrijfstakken steeg dit aantal. Bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister zien we dat in alle bedrijfstakken er relatief meer Participatiewetters in dienst zijn dan in 2018. De bedrijfstakken landbouw, groenvoorziening & visserij, uitzendbedrijven en horeca & catering zijn de grootste stijgers.

Bij WGA'ers zien we een ander beeld. Ten eerste zijn de verschillen tussen de bedrijfstakken minder groot dan bij Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister. Ten tweede valt op dat in de bedrijfstakken horeca & catering, landbouw, groenvoorziening & visserij en detailhandel het aandeel WGA'ers relatief laag is, terwijl daar relatief veel Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst zijn. Naar verhouding werken de meeste WGA'ers in de bedrijfstak vervoer & logistiek. Ook bij de bedrijfstakken overheid, onderwijs en zorg & welzijn zijn er relatief veel WGA'ers in dienst.

8.4. Dynamiek werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst

De cijfers in de vorige paragrafen gaan over het (relatieve) aantal werkgevers dat Wajongers, Participatiewetters en/of WGA'ers in dienst heeft voor verschillende jaren. Een interessante vraag is of het steeds dezelfde werkgevers zijn, of dat dit wisselt over de tijd. Om dit na te gaan hebben we op werkgeversniveau een vergelijking gemaakt tussen 2018 en 2019.

Tabel 8.4 laat zien dat ongeveer een kwart van de werkgevers uit 2018 met een Wajonger, WGA'er of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst, dat in 2019 niet meer heeft. Dit deel is voor de drie groepen ongeveer even groot. Tegelijk zien we dat er nieuwe werkgevers bijkomen. Van de werkgevers die in 2019 een Wajonger in dienst hadden, had ongeveer 20% in 2018 nog geen Wajonger in dienst. Bij de WGA'ers was dat bijna 30% en bij werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst 40%. Het aandeel is bij de laatste groep groter, omdat het aantal werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst in 2019 meer toenam.

Tabel 8.4 Dynamiek werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst 2018–2019

	Werkgevers met Wajongers	Werkgevers met WGA'ers	Werkgevers met P-wetters uit het DR
Werkgevers 2018	100%	100%	100%
Blijft werkgever in 2019	78%	76%	74%
Geen werkgever in 2019	22%	24%	26%
Werkgevers 2019	100%	100%	100%
Ook werkgever in 2018	79%	71%	60%
Nieuwe werkgever in 2019	21%	29%	40%

We hebben ook gekeken naar het aandeel werkgevers dat in 2019 afvalt (wel werkgever eind 2018 maar geen werkgever eind 2019) en het aandeel dat er nieuw bijkomt (nieuwe werkgever in 2019) uitgesplitst naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak. De invloed van de bedrijfsgrootte is duidelijk zichtbaar. Kleinere bedrijven vallen aan de ene kant vaker af en komen er aan de andere kant vaker bij dan grotere bedrijven. Dit is ook logisch, omdat kleinere bedrijven absoluut gezien minder mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Als een werknemer met een arbeidsbeperking vertrekt, is daardoor de kans groter dat een kleine werkgever geen enkele medewerker uit de Wajong of WGA of Participatiewet meer in dienst heeft.

We zien ook verschillen tussen bedrijfstakken. Bij uitzendbedrijven en de werkgevers in de bedrijfstak horeca & catering is het aandeel werkgevers dat in 2019 niemand uit een van de doelgroepen in dienst had, voor alle drie de groepen veel hoger dan gemiddeld. Tegelijk zijn dit ook bedrijfstakken waar het aandeel nieuwe werkgevers in 2019 hoog is. Bij werkgevers in de bedrijfstakken overheid en onderwijs is de dynamiek bij alle groepen laag: relatief veel minder uitval en relatief veel minder nieuwe werkgevers. Dit hangt samen met het feit dat de overheid en het onderwijs veel grote werkgevers kennen.

Bijlage I De Wajong

De Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) is een regeling voor jonggehandicapten. Jonggehandicapten zijn degenen die arbeidsongeschikt geworden zijn op jonge leeftijd (voor het 17e of 18e jaar) of als student (binnen maximaal zes maanden na afronding van de studie), dus doorgaans voordat ze konden deelnemen aan de arbeidsmarkt. Vanaf 2015 kent de Wajong drie regimes: de oude Wajong (oWajong), de Wajong 2010 en de Wajong 2015.

Oude Wajong

Mensen met een Wajong-uitkering die deze voor 2010 aanvroegen, vallen onder de oude Wajong (oWajong). Onder de oWajong werd 98% van de Wajongers volledig arbeidsongeschikt verklaard. Dat houdt in dat een Wajonger niet in staat is om zelfstandig *ten minste het wettelijk minimumloon* te verdienen in *gangbare arbeid*.

Wajong 2010

Mensen met een Wajong-uitkering die tussen 1 januari 2010 en 10 september 2014 Wajong aanvroegen, vallen onder de Wajong 2010. Met de invoering van de Wajong 2010 werd de naam van de wet veranderd in Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten. Het primaire doel van de Wajong 2010 was het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. De nadruk ligt daarom op wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen. In de Wajong 2010 wordt nagegaan wat de arbeidsmogelijkheden zijn van Wajongers die niet in staat zijn ten minste 75% van het wettelijk minimumloon te verdienen en welke hulpmiddelen of ondersteuning nodig zijn. Het gaat dan niet alleen meer om gangbare arbeid, maar om elke vorm van arbeid waarmee enig loon te verdienen is. Als iemand niet genoeg verdient of helemaal niet kan werken, dan is er een uitkering.

De Wajong 2010 is opgesplitst in drie regelingen

Voor jongeren met een beperking die perspectief hebben op het verrichten van loonvormende arbeid staat in de Wajong 2010 het recht op arbeidsondersteuning centraal. Zij komen in de zogeheten *werkregeling*. Ook jongeren voor wie perspectief op arbeid niet kan worden uitgesloten, komen in de *werkregeling*. Jongeren die als gevolg van ziekte om medische of arbeidskundige redenen geen enkel perspectief hebben op een baan, ook niet met ondersteuning, komen in de *uitkeringsregeling*. Voor hen staat inkomensbescherming voorop. Dit onderdeel van de Wajong 2010 is vergelijkbaar met de IVA in de WIA. Wajongers die studeren of nog op school zitten, krijgen geen volledige uitkering. Zij krijgen 25% van het wettelijk minimumloon als studietoeslag. Deze Wajongers vallen onder de zogeheten *studieregeling*.

De gedachte dat Wajongers op hun 18e jaar nog volop in ontwikkeling zijn, heeft ertoe geleid dat bij de invoering van de Wajong 2010 in de *werkregeling* onderscheid werd gemaakt tussen een voorlopige beoordeling bij de eerste aanvraag en een definitieve beoordeling op een later moment. Tot hun 27e jaar kregen Wajongers in de *werkregeling* intensieve begeleiding en ondersteuning bij het vinden en behouden van werk. Wajongers die op een later moment dan hun 18e instroomden, kregen deze begeleiding en ondersteuning maximaal zeven jaar. Bij de definitieve beoordeling zou worden bepaald of Wajongers in de voortgezette *werkregeling* komen of dat ze – indien ze duurzaam geen arbeidsvermogen blijken te hebben – naar de *uitkeringsregeling* gaan.

Bij de invoering van de Wajong 2010 was de gedachte dat een definitieve beoordeling mogelijk zou zijn op minimaal 27-jarige leeftijd en na zeven jaar arbeidsondersteuning. Dit zou vanaf 2017 het geval zijn. Omdat deze definitieve beoordeling niet mogelijk blijkt, is de *voortgezette werkregeling* aangepast, zodanig dat het niet meer nodig is om de theoretische restverdien capaciteit vast te stellen.

Wajong 2015

Met de invoering van de Participatiewet is de Wajong vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Arbeidsvermogen is het vermogen van een individu om doelgerichte handelingen in een arbeidsorganisatie te verrichten die resulteren in producten of diensten die een economische waarde hebben. Met economische waarde wordt bedoeld dat een werkgever bereid is loon te betalen voor de verrichte taak. Iemand heeft arbeidsvermogen als hij voldoet aan alle vier de volgende criteria¹⁰⁸:

- Hij/zij kan een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie.
- Hij/zij heeft basale werknemersvaardigheden.
- Hij/zij kan ten minste één uur aaneengesloten werken.
- Hij/zij is ten minste vier uur per dag belastbaar, dan wel is ten minste twee uur per dag belastbaar én kan per uur ten minste het wettelijk minimumloon verdienen.

¹⁰⁸ Zie het huidige *Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten* op <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011478/2021-01-01>.

Jongeren met een beperking die (op termijn) arbeidsvermogen hebben, kunnen vanaf 2015 aankloppen bij gemeenten voor ondersteuning en eventueel een uitkering.

Inkomensaanvulling en re-integratie

De Wajong is sinds 2015 dus alleen nog toegankelijk voor degenen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Alle Wajongers die een uitkering op basis van de oWajong en Wajong 2010 ontvangen, blijven bij UWV. Wel zijn zij tussen begin 2015 en eind 2017 beoordeeld op arbeidsvermogen. Wajongers met duurzaam geen arbeidsvermogen ontvangen een uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon. Wajongers met arbeidsvermogen ontvangen sinds 1 januari 2018 een uitkering van 70% van het wettelijk minimumloon, ongeacht of zij een uitkering hebben op grond van de oWajong of de Wajong 2010. Als Wajongers werken wordt hun loon aangevuld. Deze aanvulling verschilt per regime/regeling.

Werk moet lonen

De oWajong kent arbeidsongeschiktheidsklassen met een bijbehorend uitkeringspercentage. Als mensen meer gaan verdienen, kunnen ze een uitkering uitbetaald krijgen die behoort bij een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse. Deze terugval in het uitkeringsbedrag kan groter zijn dan de toename in de verdiensten. In de oWajong kan het daarom voorkomen dat mensen die meer gaan verdienen, minder inkomen overhouden. De Wajong 2010 is ten opzichte van de oWajong aangepast op het punt van verdiensten uit werk, met het oog op het aantrekkelijker maken van werk. Voor Wajongers in de voortgezette werkregeling worden verdiensten vanaf 20% van het wettelijk minimumloon aangevuld tot een totaalinkomen van 100% van dat wettelijk minimumloon. De werkregeling kent een geleidelijke aanvulling. Pas vanaf een loon van 80% van het wettelijk minimumloon bereikt het aangevulde inkomen van de Wajonger 100% van het wettelijk minimumloon. Voor oWajongers is er de mogelijkheid om over te stappen naar de Wajong 2010.

Wajongers in de oWajong en in de voortgezette werkregeling kunnen onder bepaalde voorwaarden in aanmerking komen voor een loonaanvulling tot maximaal 120% WML (Bremenregeling).

Begeleiding naar werk

De rechten van Wajongers op arbeidsondersteuning zijn in de Wajong 2010 uitgebreid ten opzichte van de oWajong. Er zijn nieuwe instrumenten geïntroduceerd om Wajongers te begeleiden naar werk. Sinds de herindeling naar arbeidsvermogen is (het recht op) ondersteuning naar werk niet meer afhankelijk van het regime, maar van het arbeidsvermogen: Sinds 1 januari 2018 richt de dienstverlening van UWV zich op alle Wajongers met arbeidsvermogen. Uitgangspunten van de dienstverlening zijn dat iedere Wajonger bij UWV in beeld moet zijn en blijven en dat iedere Wajonger met arbeidsvermogen moet worden aangesproken op zijn of haar mogelijkheden op werk. UWV ondersteunt iedereen bij het maximaal benutten van zijn/haar mogelijkheden.

Acceptatieplicht werkaanbod en sanctie

Tegelijkertijd met een uitbreiding van de arbeidsondersteuning in de Wajong 2010 zijn ook de plichten toegenomen en is het bijbehorende sanctieregime voor Wajongers aangescherpt. In de Wajong 2010 geldt dat jongeren de plicht hebben om een werkaanbod ('passende arbeid') te aanvaarden voor zover het werk past bij hun mogelijkheden. Een weigering van een werkaanbod of het niet meewerken aan re-integratie kan uiteindelijk leiden tot beëindiging van de uitkering. Wajongers met arbeidsvermogen die onder de oWajong vallen hebben wel een re-integratieverplichting, maar geen verplichting om een passend werkaanbod te aanvaarden.

Bijlage II Vormen van ondersteuning in de Wajong

Een groot deel van de Wajongers is aan het werk met verschillende vormen van ondersteuning. In deze bijlage geven we een beschrijving van die ondersteuningsvormen.

Loondispensatie

Loondispensatie houdt in dat een werkgever minder loon dan het wettelijk minimumloon hoeft te betalen als een Wajonger naar het oordeel van UWV duidelijk minder kan presteren dan een collega zonder arbeidsbeperkingen. Om in aanmerking te komen voor loondispensatie moet de werknemer ten minsten 25% minder productief zijn dan een werknemer zonder beperking en moet het de verwachting zijn dat dit verschil in productiviteit niet binnen een half jaar zal verdwijnen. De werkgever moet loondispensatie aanvragen en hiervoor toestemming krijgen van UWV. Deze toestemming is maximaal vijf jaar geldig. Er is wel verlenging mogelijk.

Jobcoach

Als er extra begeleiding nodig is, kunnen Wajongers een beroep doen op een jobcoach. Om in aanmerking te komen voor een jobcoach moet de Wajonger voldoen aan de volgende drie voorwaarden:

- Hij/zij is niet in staat om zonder systematische begeleiding de taken te verrichten.
- Hij/zij verdient minimaal 35% van het wettelijk minimumloon.
- Hij/zij heeft een contract voor minimaal een half jaar bij een reguliere werkgever.

De jobcoach draagt zorg voor de noodzakelijke begeleiding op de werkplek, zoals begeleiding bij de praktische uitvoering (bijvoorbeeld werkvolgorde, structuur, aanleren werkroutine) en de sociale vaardigheden op de werkvloer (bijvoorbeeld omgang met collega's en leidinggevende). Als de Wajonger zelf jobcoaching aanvraagt, is het Protocol jobcoach van toepassing¹⁰⁹. Bij deze vorm van jobcoaching mag alleen een jobcoach van een door UWV erkende jobcoachorganisatie de Wajonger bij de uitvoering van zijn werkzaamheden ondersteunen.

Na een pilot met interne jobcoaching sinds 2011 is de inzet van een interne jobcoach vanaf 1 januari 2015 wettelijk geregeld. De werkgever kan subsidie aanvragen om jobcoaching zelf te regelen, bijvoorbeeld door een interne medewerker aan te stellen of door de begeleiding zelf extern aan een jobcoachorganisatie uit te besteden. UWV stelt wel een aantal eisen waarmee de kwaliteit van de interne jobcoach wordt geborgd. Zo moet de werkgever bij de aanvraag inzichtelijk maken dat de beoogde interne jobcoach een training heeft gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld een Harrie-training of via een kenniscentrum de training Praktijkopleider plus). Ook moet inzichtelijk worden gemaakt dat de beoogde interne jobcoach aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies en met de werkzaamheden die de werknemer dient uit te voeren en voor een deel van zijn werkuren is vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen. Deze en andere voorwaarden zijn te vinden in het Protocol interne jobcoach¹¹⁰.

Vervoersvoorzieningen en overige voorzieningen

Onder vervoersvoorzieningen vallen onder andere taxivervoer en aanpassingen aan auto's. De categorie overige voorzieningen bestaat bijvoorbeeld uit audiovisuele voorzieningen (zoals gehoorapparaten en braileregels) en ondersteuning door een doventolk en werkplekaanpassingen.

¹⁰⁹ Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016, zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037573/2016-01-28>.

¹¹⁰ Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach 2019, zie <http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/beleidsregel-uwv-protocol-interne-jobcoach.pdf>.

Bijlage III De Wet WIA

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) geeft werknemers die na twee jaar ziekte meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn het recht op een uitkering. De WIA vervangt sinds 29 december 2005 de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Iedereen die ziek geworden is na 1 januari 2004 en aan de voorwaarden voldoet komt in de WIA. Degenen die voor die tijd arbeidsongeschikt zijn geworden, houden hun WAO-uitkering. In de WIA ligt de focus op werken naar vermogen. De wet bestaat uit twee regelingen:

- **Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA):** de mensen in deze groep hebben weinig tot geen arbeidsmogelijkheden en er is geen herstel meer te verwachten. Iemand met een IVA-uitkering heeft geen re-integratieverplichting en is altijd volledig arbeidsongeschikt (80-100%).
- **Regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA):** de WGA is voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten (35-80%) en volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikten (80-100%), ofwel degenen die nu of mogelijk in de toekomst nog arbeidsmogelijkheden hebben. De grens om in aanmerking te komen voor de WGA is dat iemand ten minste een verlies heeft van 35% van de verdiencapaciteit. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de resterende verdiencapaciteit en van hoeveel iemand verdient.

Mensen die in staat zijn om meer dan 65% van het oude inkomen te verdienen, komen niet in aanmerking voor een WIA-uitkering. Omdat hun inkomensverlies minder dan 35% is, noemen we ze WIA 35-minners. Deze mensen hebben geen recht op een uitkering op grond van de WIA (mogelijk wel op WW of bijstand), maar zijn wel eerst twee jaar ziek geweest. Desalniettemin kunnen sommige WIA 35-minners toch ernstige beperkingen hebben die het vinden of houden van een plek op de arbeidsmarkt kunnen compliceren.

Twee hoofdroutes naar de WIA

Er zijn twee hoofdroutes naar de WIA mogelijk. De zogeheten voormalig werknemers hebben loondoorbetaling gekregen en de voormalig vangnetters zijn via het vangnet van de Ziektewet bij de WIA-beoordeling gekomen.

Mensen met een dienstverband hebben recht op twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. De werkgever is hiervoor zelf verantwoordelijk. Uitzondering op de loondoorbetalingsplicht is de situatie waarin de werknemer ziek is door zwangerschap, bevalling of orgaantransplantatie, of onder de no-riskpolis valt vanwege een arbeidshandicap. In dat geval wordt het loon door UWV betaald vanuit het vangnet van de Ziektewet. De werkgever blijft echter verantwoordelijk voor de re-integratie. Na de WIA-claimbeoordeling noemen we deze groep voormalig werknemers, zowel bij de WIA-gerechtigden als bij de WIA 35-minners.

Onder het vangnet van de Ziektewet vallen ook mensen die geen werkgever meer hebben maar bij ziekte wel recht hebben op ziekgeld: zieke uitzendkrachten, zieke mensen met een werkloosheidsuitkering (WW'ers) en werknemers die ziek zijn op het moment dat het dienstverband afloopt. Deze laatste groep noemen we einddienstverbanders. Dit kunnen mensen met een tijdelijk contract zijn of degenen die tijdens ziekte hun baan verliezen door een faillissement of reorganisatie. UWV is verantwoordelijk voor de beoordeling van de Ziektewet-claim, de betaling van de uitkering, de verzuimbegeleiding en de re-integratie van deze zieke werknemers zonder werkgever. De drie groepen samen (zieke uitzendkrachten, WW'ers en einddienstverbanders) noemen we na de WIA-claimbeoordeling voormalig vangnetters.

De claimbeoordeling in vier stappen

De claimbeoordeling verloopt globaal in vier stappen.

Stap 1: Bepalen of er benutbare mogelijkheden zijn

De verzekeringsarts stelt tijdens de claimbeoordeling eerst vast of de klant hoe dan ook nog in staat is tot het verrichten van enige arbeid. Met andere woorden: zijn er benutbare mogelijkheden? Bij gemiddeld 13% van de WIA-claimbeoordelingen constateert de verzekeringsarts dat de klant niet in staat is om welke reguliere arbeid dan ook te verrichten en daarmee volledig arbeidsongeschikt is op medische gronden. Sinds de invoering van de WIA geeft de arts ook een oordeel over de duurzaamheid van de aandoening. Een aandoening is duurzaam als de kans op herstel gering of nihil is.

Stap 2: Bepalen wat de functionele mogelijkheden zijn

Als er benutbare mogelijkheden zijn, onderzoekt de verzekeringsarts de functionele mogelijkheden voor het verrichten van arbeid. Hij legt zijn bevindingen en zijn oordeel in een rapportage vast en specificeert de mogelijkheden om te functioneren met de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML).

Stap 3: Bepalen welke beroepen de klant nog kan uitoefenen

Aan de hand van de rapportage van de verzekeringsarts en de FML onderzoekt de arbeidsdeskundige welke functies of beroepen de klant nog wél kan verrichten of uitoefenen. Hierbij wordt gebruikgemaakt van het Claimbeoordelings- en borgingssysteem (CBBS), een computersysteem dat informatie over zo'n zevenduizend gangbare functies in Nederland bevat, met de bijbehorende functionele eisen. Het CBBS maakt een geautomatiseerde voorselectie van mogelijk geschikte functies met de hoogste loonwaarden, rekening houdend met de uitkomsten van de FML, het opleidingsniveau, de opleidingsrichting en urenbeperkingen. De arbeidsdeskundige verricht vervolgens de zogenoemde professionele eindselectie. Dit betekent dat hij nagaat of de voorgeselecteerde functies ook daadwerkelijk geschikt zijn voor de klant, rekening houdend met diens precieze opleiding, ervaring en vaardigheden en de precieze aard van de beperkingen zoals in de FML is toegelicht door de verzekeringsarts. In geval van twijfel overlegt de arbeidsdeskundige met de verzekeringsarts. Als er geen of onvoldoende geschikte functies worden gevonden, is de klant 100% arbeidsongeschikt op arbeidsdeskundige gronden.

Stap 4: Het arbeidsongeschiktheidspercentage bepalen

Het gemiddelde salaris dat een klant nog kan verdienen in voor hem of haar geschikte functies met de hoogste loonwaarde, is het uitgangspunt voor de bepaling van de resterende verdien capaciteit van de klant. Het arbeidsongeschiktheidspercentage is het procentuele verschil tussen de vastgestelde resterende verdien capaciteit en het salaris dat de persoon in kwestie verdiende voordat hij of zij arbeidsongeschikt werd. Dit percentage bepaalt of de klant een uitkering krijgt en de hoogte ervan. Als het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is, is er in het geval dat de aandoening duurzaam is recht op een IVA-uitkering. Als dit niet het geval is krijgt de klant een WGA-uitkering, net als bij een uitkomst van 35-80%. Als het percentage lager is dan 35%, is er onder de WIA geen recht op een uitkering. Onder de WAO lag deze drempel lager, namelijk op 15%.

Colofon

Uitgave

UWV *Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum*

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Tel. 06 - 15 90 79 41

Auteurs

Ed Berendsen
Carla van Deursen
Lisa Dumhs
Margreet Stoutjesdijk

Met medewerking van:

Mariëlle van Delft
Frank Schreuder

Volg ons



Disclaimer

[Disclaimer tekst]

UWV © 2021

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

ontwikkelingen in de sociale zekerheid
arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening
financiële aspecten van de sociale zekerheid

