

# UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2021

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



# Inhoudsopgave

<b>1. Essentie van de monitor</b>	<b>4</b>
<b>2. Volumeontwikkelingen Wajong</b>	<b>12</b>
Samenvatting	12
2.1 Inleiding	12
2.2 Volumeontwikkelingen in de Wajong	13
2.3 Kenmerken van de Wajong-populatie	15
2.4 Arbeidsparticipatie van de Wajong-populatie	16
2.5 Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen	16
<b>3. Volumeontwikkelingen Wajong</b>	<b>20</b>
Samenvatting	20
3.1 Inleiding	20
3.2 In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?	22
3.3 Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?	24
3.4 In hoeverre komen niet-werkende Wajongers aan het werk?	27
3.5 In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?	29
3.6 Arbeidsparticipatie Wajongers in de eerste helft van 2021	32
<b>4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO</b>	<b>36</b>
Samenvatting	36
4.1 Inleiding	36
4.2 Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO	37
4.3 Kenmerken van WGA-gerechtigden en WIA 35-minners	39
4.4 Arbeidsparticipatie van WGA-gerechtigden en WIA 35-minners	41
4.5 Kenmerken van werkenden	43
4.6 Arbeidsparticipatie van zelfstandigen	43
4.7 Arbeidsparticipatie WGA tijdens corona	44
<b>5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers</b>	<b>48</b>
Samenvatting	48
5.1 Inleiding	48
5.2 In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?	48
5.3 In hoeverre komen niet-werkende voormalig werknemers aan het werk?	50
5.4 In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?	52
<b>6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters</b>	<b>53</b>
Samenvatting	53
6.1 Inleiding	53
6.2 In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?	53
6.3 In hoeverre komen niet-werkende voormalig vangnetters aan het werk?	56
6.4 In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?	57
<b>7. Arbeidsparticipatie van Participatie-wetters in het doelgroepregister banenafpraak</b>	<b>58</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>58</b>
7.1 Inleiding	59
7.2 Volumeontwikkelingen Participatiewetters in het doelgroepregister	61
7.3 Kenmerken van Participatiewetters in het doelgroepregister	63
7.4 In hoeverre zijn Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?	65
7.5 In hoeverre komen niet-werkende Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?	68
7.6 In hoeverre blijven Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?	70
7.7 Arbeidsparticipatie Participatiewetters in het doelgroepregister tijdens corona: eerste helft van 2021	73
<b>8. Werkgevers met Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst</b>	<b>77</b>
Samenvatting	77
8.1 Inleiding	77
8.2 Werkgevers met Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst	78
8.3 Soorten werkgevers met Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst	78
8.4 Dynamiek werkgevers met Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst	81
<b>Bijlage I De Wajong</b>	<b>82</b>
<b>Bijlage II Vormen van ondersteuning in de Wajong</b>	<b>84</b>
<b>Bijlage III De Wet WIA</b>	<b>85</b>
<b>Colofon</b>	<b>87</b>

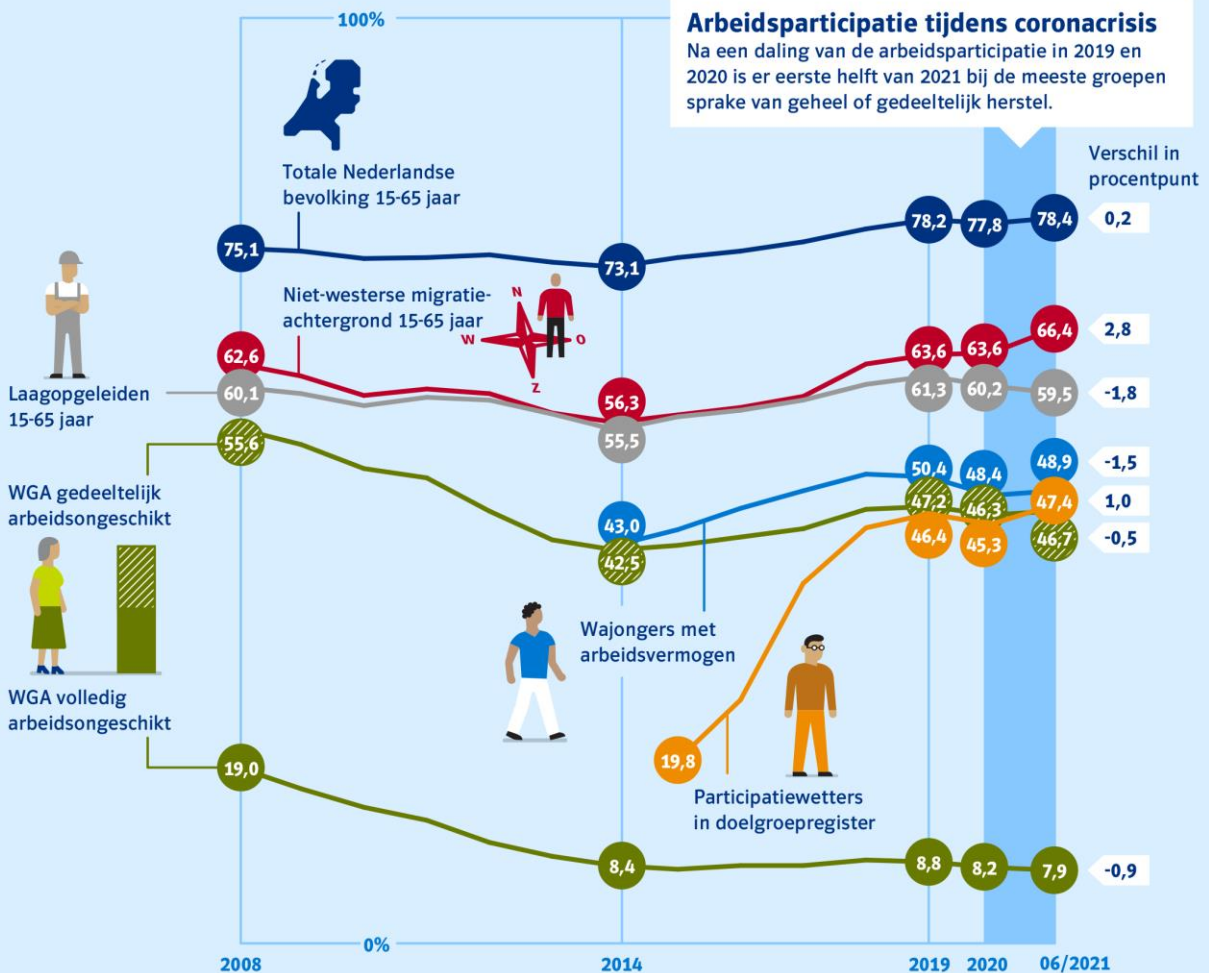
# Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2021

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 2020.

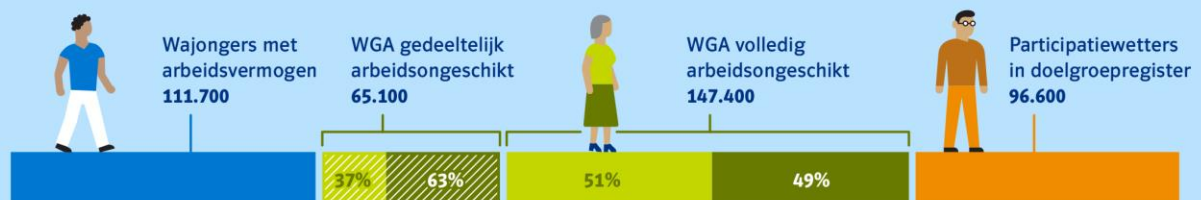
## Arbeidsparticipatie 2008 - medio 2021

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



## Volumes groepen arbeidsbeperkten

Voormalig werknemers Voormalig vangnetters



## Wajongers met arbeidsvermogen

Onder invloed van de coronacrisis is de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen ten opzichte van 2019 met 2 procentpunt gedaald.



## WGA'ers

Onder invloed van de coronacrisis is de arbeidsparticipatie bij volledig arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden ten opzichte van 2019 met 0,6 procentpunt gedaald en bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden met 0,9 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

	Voormalig werknemers		Voormalig vangnetters	
	Gedeeltelijk arbeidsongeschikt	Volledig arbeidsongeschikt	Gedeeltelijk arbeidsongeschikt	Volledig arbeidsongeschikt
<b>Alle WGA'ers</b> eind 2020 aan het werk	58,1%	12,3%	33,8%	5,7%
<b>WGA'ers die een baan vonden</b> 1 jaar later nog steeds aan het werk	58,1%	21,8%	68,6%	56,2%
<b>WGA'ers zonder baan bij instroom</b> binnen 1 jaar wel aan het werk	29,5%	19,7%	19,3%	6,7%

## Participatiewetters in doelgroepregister

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen én geregistreerd staan in het doelgroepregister is in 2020 gedaald met 1,1 procentpunt.



## Weinig werkgevers hebben arbeidsbeperkten in dienst

Het aandeel werkgevers met een WGA'er, Wajonger of Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst blijft klein en is in 2020 voor de eerste twee groepen gedaald.



# 1. Essentie van de monitor

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 2021 laten we zien hoe de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking zich ontwikkelt in de periode 2008 tot en met de eerste helft van 2021.<sup>1</sup> Normaliter richt de monitor zich op het voorafgaande afgeronde jaar, in dit geval 2020. Maar vanwege de actualiteit van de coronacrisis kunnen we er niet aan voorbijgaan om ook al naar de eerste helft van 2021 te kijken, net als bij de vorige monitor toen we ook de eerste helft van 2020 meenamen.

We geven in de monitor inzicht in de dynamiek van arbeidsparticipatie door deze te splitsen in aan het werk zijn, komen en blijven. We kijken daarbij ook naar achtergrondkenmerken van arbeidsbeperkten. Op deze manier krijgen we inzicht in mogelijke knelpunten bij het bevorderen van de arbeidsparticipatie.

## Focus op Wajongers, WGA-gerechtigden, WIA 35-minners en Participatiewetters in het doelgroepregister

In deze monitor staan de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van mensen met een *vastgestelde* arbeidsbeperking centraal. Daarbinnen richten we ons vooral op degenen met arbeidsmogelijkheden. Naast de groepen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvragen bij UWV of een uitkering ontvangen van UWV kijken we ook naar de mensen uit de Participatiewet die tot de doelgroep banenafpraak behoren en zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak.

Er staan vooral drie hoofdgroepen van arbeidsbeperkten centraal in deze monitor. De eerste groep zijn de Wajongers met arbeidsvermogen. De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is bedoeld voor mensen die door ziekte of een handicap op jonge leeftijd niet kunnen werken of geen minimuminkomen kunnen verdienen. Met de invoering van de Participatiewet stromen vanaf 2015 alleen nog jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben de Wajong in (voor een uiteenzetting van de term 'duurzaam geen arbeidsvermogen': zie box 2.1 in hoofdstuk 2). Vanaf dat moment daalt het aantal Wajong-uitkeringen geleidelijk (zie tabel 1.1). Tussen 2015 en 2018 zijn ook alle Wajongers die al vóór 2015 waren ingestroomd beoordeeld naar arbeidsvermogen. Daarom ligt de focus van de monitor nu op de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen.

**Tabel 1.1 Aantallen arbeidsbeperkten, 2008–2020**  
(x 1.000)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen</b>													
<b>WAO</b>	<b>558,0</b>	<b>521,7</b>	<b>486,3</b>	<b>443,9</b>	<b>406,2</b>	<b>373,1</b>	<b>343,0</b>	<b>315,1</b>	<b>293,0</b>	<b>272,6</b>	<b>253,6</b>	<b>236,5</b>	<b>214,6</b>
<b>WIA</b>	<b>59,5</b>	<b>82,8</b>	<b>110,1</b>	<b>138,4</b>	<b>161,8</b>	<b>186,5</b>	<b>209,6</b>	<b>229,6</b>	<b>253,3</b>	<b>276,9</b>	<b>302,4</b>	<b>327,5</b>	<b>349,4</b>
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	147,4
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	65,1
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	136,9
<b>Wajong</b>	<b>178,6</b>	<b>192,0</b>	<b>205,1</b>	<b>216,2</b>	<b>226,5</b>	<b>238,7</b>	<b>250,6</b>	<b>248,8</b>	<b>247,1</b>	<b>245,8</b>	<b>245,1</b>	<b>244,2</b>	<b>243,1</b>
waarvan met arbeidsvermogen										115,2	114,0	112,2	111,7
<b>AO-wetten</b>	<b>796,0</b>	<b>796,5</b>	<b>801,5</b>	<b>798,5</b>	<b>794,4</b>	<b>798,3</b>	<b>803,2</b>	<b>793,5</b>	<b>793,4</b>	<b>795,3</b>	<b>801,1</b>	<b>808,2</b>	<b>807,1</b>
<b>Participatiewetters in het doelgroepregister</b>								<b>22,7</b>	<b>35,0</b>	<b>54,2</b>	<b>69,7</b>	<b>84,2</b>	<b>95,6</b>
<b>Totaal</b>	<b>796,0</b>	<b>796,5</b>	<b>801,5</b>	<b>798,5</b>	<b>794,4</b>	<b>798,3</b>	<b>803,2</b>	<b>816,2</b>	<b>828,4</b>	<b>849,5</b>	<b>870,8</b>	<b>892,4</b>	<b>902,7</b>

\* WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten en is een van de twee deelregelingen van de WIA.

\*\* De IVA is de tweede deelregeling in de WIA: de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten.

De tweede groep zijn de mensen die een WIA-uitkering aanvragen en bij wie dan wordt vastgesteld dat ze nog resterende arbeidsmogelijkheden hebben of bij wie zich nog arbeidsmogelijkheden kunnen ontwikkelen. Daarbinnen

<sup>1</sup> 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 inkomensverhoudingen in Nederland.

onderscheiden we drie deelgroepen. De eerste deelgroep zijn de 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. De tweede deelgroep zijn de mensen die 35-80% arbeidsongeschikt zijn en daarom een uitkering uitvangen vanuit de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA), een van de twee regelingen in de WIA. De derde deelgroep zijn de mensen die een WGA-uitkering ontvangen omdat ze 80-100% arbeidsongeschikt zijn, maar bij wie er nog een kans op herstel of verbetering van de arbeidsmogelijkheden is. Van zowel WGA-gerechtigden als WIA 35-minners wordt verwacht dat ze gaan deelnemen aan de arbeidsmarkt en hun verdien capaciteit benutten. We kijken niet naar de mensen in de regeling Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) omdat mensen in deze regeling volledig arbeidsongeschikt zijn en de kans op verbetering van de arbeidsmogelijkheden minimaal is. De WIA is de opvolger van de WAO en dat gaat gepaard met een verschuiving van het aantal arbeidsuitkeringen van de WAO naar de WIA. Het aantal WIA 35-minners is een benadering (zie box 4.3). Naar schatting waren er eind 2020 69.000 WIA 35-minners. Het aantal WAO-uitkeringen daalt sinds de start van de WIA (2006) en het aantal WIA-uitkeringen stijgt (zie tabel 1.1). Het aantal werkenden in de WAO komt kort aan bod.

De derde groep zijn de mensen die onder de Participatiewet vallen en die in het doelgroepregister voor de banenafpraak zijn opgenomen.<sup>2</sup> In deze monitor duiden we ze aan als Participatiewetters in het doelgroepregister. Deze groep bestaat sinds 2015. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de toegang tot de Wajong afgesloten voor jongeren met een arbeidsbeperking die arbeidsvermogen hebben. Ook is met de invoering van de Participatiewet de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom. Mensen die vroeger onder deze groepen vielen, vallen sindsdien onder de Participatiewet en onder de verantwoordelijkheid van gemeenten.

Ten slotte besteden we in deze monitor aandacht aan werkgevers die Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst hebben.

## De arbeidsparticipatie in coronatijd, het algemene beeld

Vanaf maart 2020 hebben we te maken met de coronacrisis. De gevolgen ervan strekken zich ook uit tot arbeidsparticipatie van de groepen waar deze monitor zich op richt. In 2020 daalde de arbeidsparticipatie in elk van de groepen (zie tabel 1.2). De daling was het sterkst bij de volledig arbeidsongeschikten in de WGA en het geringst bij de gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de WGA. Met als uitzondering de volledig arbeidsongeschikten in de WGA zien we in de eerste helft van 2021 alle groepen herstel optreden. Dat herstel is het sterkst bij de Participatiewetters die zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak. Daar is het aandeel werkenden inmiddels hoger dan voor de coronacrisis. De rode draad in de ontwikkeling lijkt de mate te zijn waarin de verschillende groepen aan de slag gaan in tijdelijke dienstverbanden. Hoe groter het aandeel mensen met een tijdelijk dienstverband hoe sterker de terugval in 2020 en hoe sterker het herstel in de eerste helft van 2021.

**Tabel 1.2 Ontwikkeling aandeel werkenden tijdens de coronacrisis**

	dec-19	dec-20	jun-21	Mutatie 2020/2019	Mutatie 2021/2020
Wajongers met arbeidsvermogen	50,4%	48,4%	48,9%	-4,0%	1,0%
Volledig arbeidsongeschikten in de WGA	8,8%	8,2%	7,9%	-6,8%	-3,7%
Gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de WGA	47,2%	46,3%	46,7%	-1,9%	0,8%
WIA 35-min	50,2%	48,5%	49,2%	-3,4%	1,4%
Participatiewetters in het doelgroepregister	46,4%	45,3%	47,4%	-2,4%	4,6%

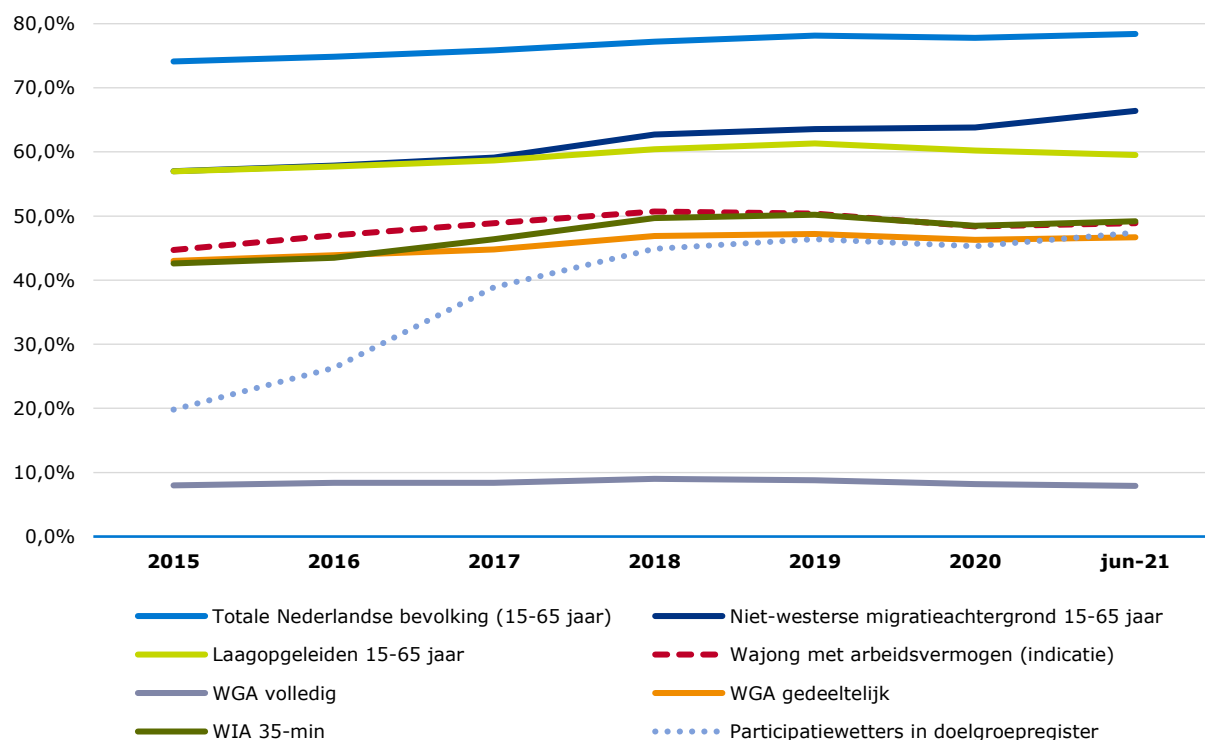
Om de mate van arbeidsparticipatie van de arbeidsbeperkten in context te plaatsen, worden in figuur 1.1 (volgende pagina) de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van de arbeidsbeperkten (met arbeidsmogelijkheden) weergegeven samen met de totale Nederlandse bevolking (de arbeidsmarkt) en twee andere groepen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt: laagopgeleiden en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Bij alle groepen nam de arbeidsparticipatie tussen 2015 en 2019 toe onder invloed van de gunstige economische omstandigheden. In 2020 vond een omslag plaats en daalde bij alle groepen de arbeidsparticipatie onder invloed van de coronacrisis. Voor de totale Nederlandse bevolking lag de participatie in december 2020 0,5% lager dan eind december 2019. Bij de laagopgeleiden (-1,8%) en bij de vier groepen arbeidsbeperkten waar deze monitor zich op richt (tussen -1,9 en -4,0%) was de daling groter. De daling was het sterkst bij de volledig arbeidsongeschikten in de WGA (-6,8%). In de eerste helft van 2021 zien we een gedifferentieerd beeld. Bij de meeste groepen treedt herstel op. Bij de totale Nederlands bevolking stijgt de arbeidsparticipatie met 0,8% en ligt het niveau van participatie alweer iets hoger dan voor de coronacrisis. Ook bij de vier groepen arbeidsbeperkten zien we zoals al eerder is aangegeven een herstel. Dat herstel is gemiddeld sterker dan op de totale arbeidsmarkt: tussen 0,8 en 4,6%. Bij twee groepen treedt geen herstel op. Bij de volledig arbeidsongeschikten in de WGA blijft de arbeidsparticipatie dalen in de eerste helft van 2021 (-3,7%) en dezelfde ontwikkeling zien we bij de groep laagopgeleiden (-1,2%).

<sup>2</sup> Voor de afbakening van deze groep sluiten we aan bij de indeling in groepen die UWV gebruikt voor onder andere de factsheets banenafpraak (zie bijvoorbeeld figuur 7.1 en box 7.1 in hoofdstuk 7). 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. Mensen uit de participatiewet die niet in het doelgroepregister staan geregistreerd, vallen buiten de scope van deze monitor. Het gaat hier bijvoorbeeld om bijstandsgerechtigden die niet onder de doelgroep banenafpraak vallen. Dit is de grootste groep die onder de participatiewet valt. Ook mensen met een arbeidsbeperking die aangewezen zijn op beschermt werk blijven hier buiten beschouwing.

Figuur 1.1 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 met arbeidsmogelijkheden dicht bij elkaar ligt: in juni 2021 tussen 46,7% (WGA gedeeltelijk) en 49,2% (WIA 35-min).

**Figuur 1.1 Aandeel werkenden geselecteerde groepen, 2015–medio 2021**



Bron: UWV en CBS-statline.

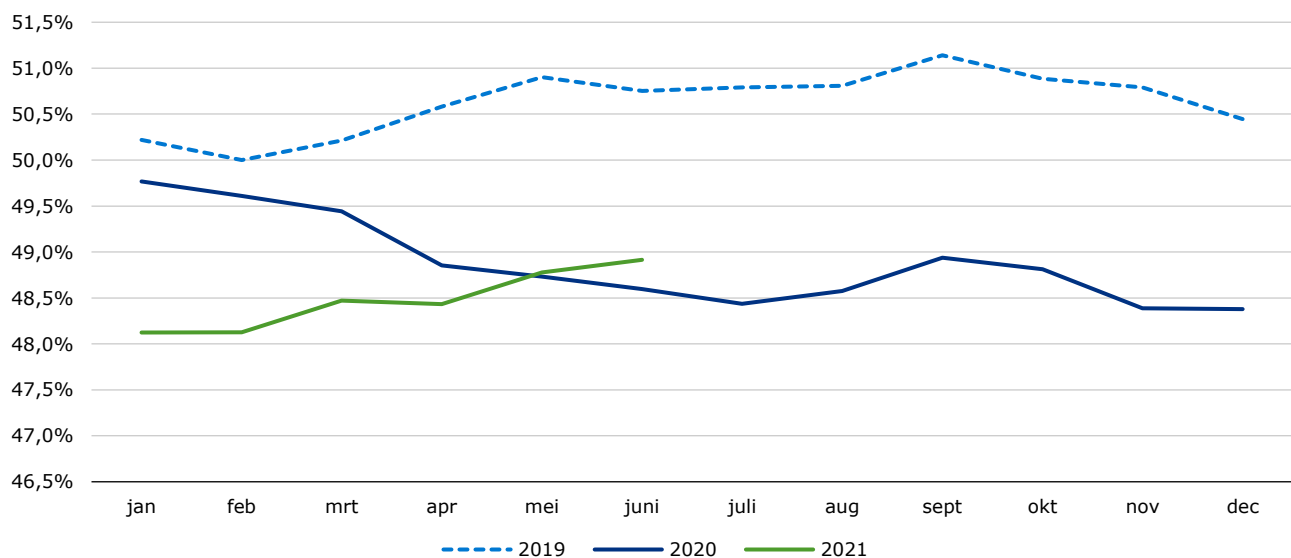
## Arbeidsparticipatie Wajongers is nog niet hersteld

In 2019 nam voor het eerst sinds 2012 het aantal en aandeel werkende Wajongers af. Tijdens de coronacrisis zien we in 2020 een extra daling van het aandeel werkende Wajongers met arbeidsvermogen. De grootste daling vond plaats in april 2020 bij de start van de crisis. Eind 2020 was het aandeel werkenden 48,4%, 2 procentpunt lager dan eind 2019 (figuur 1.2). In het begin van 2021 daalde het aandeel nog verder, maar vanaf maart 2021 treedt herstel op waardoor we in juni 2021 uitkwamen op 48,9%. Het aandeel zit dan weer boven het niveau van 2020, maar dat is nog altijd 1,5 procentpunt lager dan eind 2019. De arbeidsparticipatie van de Wajongers herstelt dus enigszins, maar de klap van 2020 is nog niet tenietgedaan.

De daling van het aandeel werkenden is voor een deel het gevolg van de coronacrisis, maar niet alleen daardoor. Het aandeel daalde ook in 2019. Een belangrijke factor daarbij was de relatief forse daling van het aantal werkenden bij de sociale werkvoorziening (SW) in 2019. Tot 2018 was de stijging van het aantal Wajongers met arbeidsvermogen dat bij een reguliere werkgever werkte groot genoeg om de daling bij de SW op te vangen, maar in 2019 was dat niet het geval. In 2020, bij de start van de coronacrisis, daalt voor het eerst sinds 2014 het aantal Wajongers met arbeidsvermogen dat bij een reguliere werkgever werkt.

In 2020 nam de werkgelegenheid in flexibele banen op de totale arbeidsmarkt af met 3% terwijl het aantal vaste banen nog met 0,8% steeg (CBS). In de eerste helft van 2021 stijgt het aantal tijdelijke banen met 4,3% vergeleken met juni 2020 en stabiliseert het aantal vaste banen. Bij de Wajongers is de afname van werkgelegenheid in flexibele banen (reguliere werkgevers) in juni 2020 veel groter (-26% vergeleken met juni 2019) en in juni 2021 is de werkgelegenheid in flexibele banen niet gestegen in vergelijking met juni 2020. Het aantal vaste banen stijgt met 0,5% in 2021, meer dan op de totale arbeidsmarkt. Als we naar de bedrijfstakken kijken zien we geen algemeen herstel. Met uitzondering van de publieke sector (overheid, onderwijs, zorg & welzijn) nam het aantal banen in 2020 in alle bedrijfstakken af. De grootste daling zat bij de uitzendbranche (-31%) en de horeca & catering (-18%). In de eerste helft van 2021 is in veel bedrijfstakken de daling van het aantal banen tot stilstand gekomen. Bij een aantal bedrijfstakken die voor de werkgelegenheid van de Wajongers van belang zijn, is het aantal banen echter verder afgenomen: de horeca & catering (-10%), de metaalindustrie (-4%) en de detailhandel (-0,4%).

**Figuur 1.2 Aandeel<sup>3</sup> Wajongers met inkomen uit loondienst (lopend contract eind van de maand)**



De invloed van corona zien we ook terug bij andere kenmerken:

- In 2020 was de kans om binnen een jaar aan het werk te komen voor Wajongers die eind 2019 geen werk hadden met 12% 4 procentpunt lager dan een jaar eerder.
- Ook de kans om werk te vinden na werkverlies daalde in 2020 voor Wajongers. Van de werkverliezers uit 2019 had na één jaar 51% een baan gevonden. Van de werkverliezers uit 2018 had in 2019 56% na één jaar een baan gevonden.
- De kans op werkbehoud daalde in 2020. Van de Wajongers die in 2019 werk hadden, werkten na een jaar nog 55%. Dat is 5 procentpunt lager dan in 2019. Werkbehoud bij de werkgever van werkhervatting was stabiel ten opzichte van eerdere jaren, maar doorstromen naar een nieuwe werkgever vond duidelijk minder plaats tijdens de coronacrisis.

## Arbeidsparticipatie van WIA-groepen herstelt in 2021 deels

We onderscheiden drie 'WIA-groepen' in deze monitor: mensen met een volledige WGA-uitkering (80-100% arbeidsongeschikt), mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering (35-80% arbeidsongeschikt) en mensen die geen WGA-uitkering kregen omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt waren (WIA 35-minners). We maken ook onderscheid tussen voormalig 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 een Ziektewet-uitkering ontvingen. In het geval dat hun ex-werkgever eigenrisicodragend is voor de Ziektewet, is deze werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie, anders is UWV dat.

Het algemene beeld bij de drie groepen is dat door het aantrekken van de economie vanaf 2014-2015 steeds een wat groter deel aan het werk kwam, maar dat de groei er in 2019 uit was. In het coronajaar 2020 daalde de arbeidsparticipatie bij de WGA-groepen. Bij de mensen met een volledig WGA-uitkering daalde het aandeel werkenden van 8,8% in 2019 naar 8,2% in 2020, bij de groep WGA gedeeltelijk van 47,2% naar 46,3% en bij de 35-minners 50,2% naar 48,5%. In de eerste helft van 2021 zien we een gedeeltelijk herstel optreden bij de groepen die niet volledig arbeidsongeschikt zijn. Bij de groep WGA gedeeltelijk steeg de participatie van 46,3% naar 46,7% en bij de 35-minners van 48,5% naar 49,2%. Bij de mensen met een volledig WGA-uitkering daalde het aandeel werkenden van 8,2% naar 7,9%.

Het aantal banen van gedeeltelijk WGA-gerechtigden is in de eerste helft van 2021 met 5,8% gestegen na een stabilisatie in dezelfde periode van 2020. De omslag zat net als bij andere groepen bij mensen met een uitzendcontract of met een tijdelijk contract. Het aantal gedeeltelijk WGA-gerechtigden met een uitzendcontract steeg met 16% terwijl dat in de vergelijkbare periode van 2020 met 31% daalde. Gedeeltelijk WGA-gerechtigden werken vergeleken met de Wajongers en de Participatiewetters uit het doelgroepregister naar verhouding veel in de publieke sector (36% in 2019) en relatief weinig in de bedrijfstakken die het hardst geraakt werden door coronacrisis als de horeca & catering en de uitzendbranche (10% in 2019). Daardoor werden ze in 2020 naar verhouding minder geraakt door de crisis, maar profiteren ze naar verhouding minder van het herstel van de werkgelegenheid in 2021, dat vooral plaatsvindt in die bedrijfstakken.

<sup>3</sup> Het aantal werkenden in 2019 is afgezet tegen de populatie mensen met een lopende Wajong--uitkering eind 2019. De cijfers van 2020 en 2021 zijn gerelateerd aan de populatie Wajongers eind 2020.



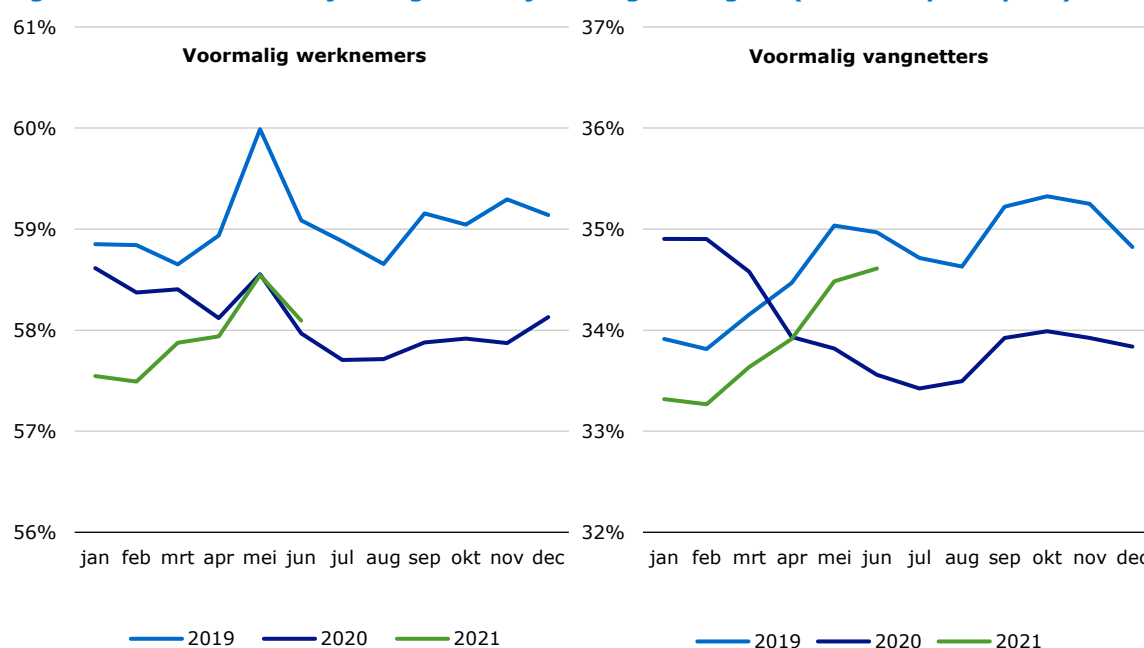
## Arbeidsparticipatie voormalig werknemers

De arbeidsparticipatie van voormalig werknemers in de groep WGA gedeeltelijk is relatief hoog, maar we zien wel een daling in 2020. Eind 2020 was het aandeel werkenden onder voormalig werknemers met 58,1% een procentpunt lager dan een jaar eerder (figuur 1.3). Hoewel er in de eerste helft van 2021 een duidelijk opgaande lijn te zien is, is het aandeel werkenden in juni 2021 met 58,1% gelijk aan het aandeel eind 2020 en maar 0,1 procentpunt hoger dan in juni 2020.

De invloed van corona zien we in 2020 ook terug bij de andere indicatoren van arbeidsparticipatie en ook bij de WIA 35-minners:

- Minder werkbehoud na de verplichte loondoorbetalingsperiode: Bij de groepen WGA gedeeltelijk en WIA 35-min daalt sinds 2019 het percentage dat het werk behoudt en komt in 2020 uit op respectievelijk 55% en 60%.
- Minder werkherhervatting binnen één jaar na ontslag: Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2019 hun werk verloren na de claimbeoordeling komt 29% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk en van de WIA 35-minners 35%. Een jaar eerder was dit nog 36% en 40%.
- Aan het werk blijven: Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die het werk behielden na de claimbeoordeling lukt het – net als een jaar eerder – 85% om dit een jaar lang vast te houden, van de 35-minners is dit 88%. Bij degenen die na de loondoorbetalingsperiode ontslagen worden en vervolgens het werk hervatten, is het werkbehoud in 2020 met 5-6 procentpunt gedaald (naar respectievelijk 58% en 59%) vergeleken met 2019.

**Figuur 1.3 Aan het werk zijn van gedeeltelijk WGA-gerechtigden (% arbeidsparticipatie)**



## Arbeidsparticipatie voormalig vangnetters

Grofweg gesteld is de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters in de groep WGA gedeeltelijk de helft van die van voormalig werknemers. Ook bij voormalig vangnetters daalde het aandeel werkenden: eind 2020 lag het aandeel met 33,8% 1 procentpunt lager dan eind 2019 (figuur 1.3). In de eerste helft van 2021 zien we een herstel optreden: in juni 2021 kwam het aandeel werkenden uit op 34,6%, bijna weer het niveau van 2019. De participatie van de voormalig vangnetters herstelt zich dus sneller dan die van de voormalig werknemers.

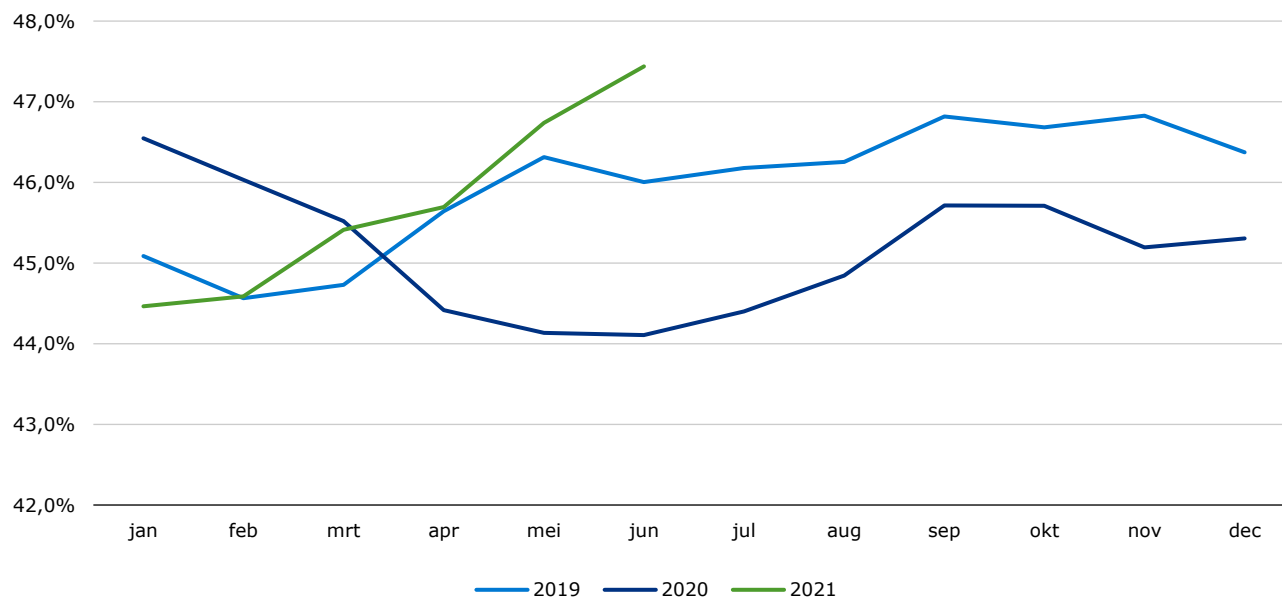
De invloed van corona zien we in 2020 ook terug bij de andere kengetallen van arbeidsparticipatie en ook bij de WIA 35-minners:

- Minder ex-vangnetters hebben al een dienstverband als de Ziektewet-uitkering na twee jaar eindigt: In 2020 werkte 12,7% van de groep WGA gedeeltelijk, 1 procentpunt minder dan in 2019. Bij de WIA 35-minners was dit 10,6%, 0,3 procentpunt minder dan in 2019. Voor de groep WGA volledig ligt dit percentage met 4,8% nog lager, maar daalde het percentage niet in 2020.
- Minder ex-vangnetters komen binnen een jaar aan het werk: Van de groep WGA gedeeltelijk zonder werk bij de claimbeoordeling, is 19% na een jaar aan het werk, 2 procentpunt minder dan in 2019 en 2018. Bij de WIA 35-minners is dit 23%, 4 procentpunt minder dan in 2019. Voor de volledig WGA-gerechtigden is het percentage 7% en dat percentage is niet gezakt vergeleken met 2019.
- Minder aan het werk blijven van werkherhervatters: Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2019 het werk hebben hervat, werkte in 2020 nog 69%, ruim 5 procentpunt minder dan in 2019. Bij de WIA 35-minners is dit 64%, een daling van bijna 5 procentpunt vergeleken met 2019. Voor de volledig WGA-gerechtigden is het percentage 56% en dat percentage met bijna 3 procentpunt gedaald vergeleken met 2019.

## Sterk herstel arbeidsparticipatie Participatiewetters in eerste helft 2021

Tot en met 2019 nam de participatie bij de Participatiewetters die tot de doelgroep voor de banenafpraak behoren en zijn opgenomen in het doelgroepregister toe. Door corona verandert dat. Eind 2020 waren er 95.600 mensen die onder de Participatiewet vallen opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak. Daarvan waren er 43.300 aan het werk, 4.200 meer dan eind 2019. Desondanks daalde het percentage werkende Participatiewetters van 46,4% naar 45,3% (figuur 1.4). De afname van het percentage in 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 uitzendkrachten en mensen met een tijdelijk dienstverband en bij twee bedrijfstakken: de uitzendbranche en de horeca & catering.

**Figuur 1.4 Aandeel werkenden Participatiewetters in het doelgroepregister per maand**



In de eerste helft van 2021 zien we een heel andere ontwikkeling. Het aandeel werkenden steeg sterk waardoor het aandeel in juni met 47,4% ruim 3 procentpunt boven het niveau van juni 2020 lag. Bovendien is het aandeel werkenden gestegen tot boven het niveau van juni 2019. Het herstel van de werkgelegenheid zat vooral bij uitzendkrachten en bij de mensen met een tijdelijk dienstverband en ook vooral in de voor Participatiewetters die in het doelgroepregister zijn opgenomen belangrijke bedrijfstakken waarbij de uitzendbranche (+37%) er het sterkst uitsprong. Met andere woorden: in enkele maanden is de situatie omgeslagen en is de schade van de coronacrisis wat betreft het aandeel werkenden tenietgedaan. De stijging kwam vooral omdat minder mensen hun baan verloren.

De invloed van corona zien we ook terug bij andere kengetallen van de arbeidsparticipatie:

- In 2020 waren er geen veranderingen in de toelatingscriteria, maar daalde de instroom in het doelgroepregister naar 12.700, bijna 3.000 minder dan in 2019. Dit is het laagste aantal sinds de invoering van de Participatiewet in 2015. Er zijn meerdere redenen denkbaar waarom de coronacrisis van invloed is op de instroom. Een reden kan zijn dat leerlingen van vso/Pro later van school gingen omdat de arbeidsmarkt (gedeeltelijk) op slot ging. Het kan ook zijn dat mensen uit de doelgroep zich niet meldden om in het doelgroepregister te worden opgenomen vanwege de situatie op de arbeidsmarkt of omdat ze zich te kwetsbaar voelden om aan het werk te gaan. Een andere reden kan zijn dat er minder instroom vanuit de Praktijkroute is omdat een belangrijk deel van de arbeidsmarkt dichtging in 2020, met name de horeca. En mogelijk zijn er nog andere redenen. We hebben geen harde aanwijzingen die wijzen in een bepaalde richting; de daling van de instroom deed zich voor bij alle grote subgroepen.
- Van de Participatiewetters die eind 2019 een tijdelijk contract hadden, werkte 57% na één jaar nog steeds in een tijdelijk contract of had een uitzendbaan. Dat percentage is vergeleken met een jaar eerder met 5 procentpunt afgenomen. Het aandeel dat na een jaar niet meer werkte nam toe van 18% naar 21%.
- Van de Participatiewetters die in 2019 zonder werk het doelgroepregister instroomden, vond 43% binnen een jaar op enig moment werk. Dat is 4 procentpunt minder dan bij de Participatiewetters die in 2018 instroomden (47%).
- Van de Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2018 hun werk verloren, had bijna 67% binnen twaalf maanden weer werk gevonden. Voor degenen die in 2019 hun werk verloren is dat percentage gezakt naar 63%.

## Stijging werkgevers met arbeidsbeperkte uit de groepen in 2020 gestopt

Eind 2020 had 5,3% van de reguliere werkgevers een Wajonger in dienst, 5,3% een WGA-gerechtigde en 5,4% een Participatiewetters uit het doelgroepregister. In totaal had eind 2020 12,7% van de werkgevers ten minste één werknemer uit een van deze drie groepen in dienst. Dit aandeel is niet veranderd vergeleken met 2019. Wel is de gestage toename in voorafgaande jaren door de coronacrisis tot stilstand gekomen. Het aandeel werkgevers met een of

meerdere Wajongers in dienst is in 2020 verder afgenomen. Ook het aandeel werkgevers met een WGA-gerechtigde in dienst is in 2020 gedaald, waardoor er een einde kwam aan de trendmatige toename sinds 2015. Het aantal werkgevers met een Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst steeg wel verder, maar de stijging was kleiner dan in de voorgaande jaren. De stijging van het aantal werkgevers met een Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst heeft vooral te maken met de stijging van het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister.

## Kengetallen 2020

Tabel 1.3 presenteert de centrale cijfers over aan het werk zijn, komen en blijven van Wajongers en Participatiewetters in het doelgroepregister. Tabel 1.4 doet dit voor de drie WIA-groepen, uitgesplitst naar ex-werknemers en ex-vangnetters.

**Tabel 1.3 Kengetallen ontwikkeling arbeidsparticipatie Wajong en Participatiewetters in het doelgroepregister**

	2018	2019	2020
<b>Wajongers totale populatie</b>			
% werkende Wajongers einde jaar	25,6%	25,4%	24,4%
<b>Wajongers met arbeidsvermogen die:</b>			
<b>aan het werk zijn</b>			
% werkenden einde jaar	50,7%	50,4%	48,4%
<b>aan het werk komen</b>			
% aan het werk na 1 jaar, van de niet-werkenden einde jaar	18,2%	15,6%	12,0%
% opnieuw aan het werk binnen 1 jaar na baanverlies	57,1%	54,8%	51,1%
<b>aan het werk blijven</b>			
% werkbehoud 1 jaar na aan het werk gekomen bij reguliere werkgever	60,3%	59,7%	55,4%
<b>Participatiewetters in het doelgroepregister die:</b>			
<b>aan het werk zijn</b>			
% werkenden einde jaar	44,9%	46,4%	45,3%
<b>aan het werk komen</b>			
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom doelgroepregister, van de niet-werkenden bij instroom	45,1%	47,0%	43,2%
% opnieuw aan het werk binnen 1 jaar na baanverlies	67,1%	69,7%	62,7%
<b>aan het werk blijven</b>			
% werkbehoud 1 jaar na aan het werk gekomen	66,2%	64,2%	58,2%

Tabel 1.4 Kengetallen ontwikkeling arbeidsparticipatie WGA en WIA 35-minners

	2018	2019	2020
<b>WGA/WIA 35-minners voormalig werknemers die:</b>			
<b>aan het werk zijn</b>			
% werkenden binnen de groep WGA volledig einde jaar	14,0%	12,9%	12,3%
% werkenden binnen de groep WGA gedeeltelijk einde jaar	59,5%	59,1%	58,1%
% werkenden binnen de groep WIA 35-minners einde jaar	65,9%	66,6%	65,3%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA volledig	19,3%	16,7%	17,0%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA gedeeltelijk	58,5%	57,1%	55,4%
% werkenden bij claimbeoordeling binnen de groep WIA 35-minners	63,3%	61,9%	59,8%
<b>aan het werk komen</b>			
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA volledig	25,7%	25,0%	19,7%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA gedeeltelijk	36,4%	35,9%	29,5%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WIA 35-minners	39,9%	40,5%	35,1%
<b>aan het werk blijven</b>			
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA volledig	47,7%	48,3%	46,0%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA gedeeltelijk	83,7%	84,2%	84,5%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WIA 35-minners	87,5%	88,1%	87,9%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA volledig	28,1%	28,9%	21,8%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA gedeeltelijk	61,5%	63,1%	58,1%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WIA 35-minners	66,2%	65,4%	59,0%
<b>WGA/WIA 35-minners voormalig vangnetters die:</b>			
<b>aan het werk zijn</b>			
% werkenden binnen de groep WGA volledig einde jaar	6,2%	6,3%	5,7%
% werkenden binnen de groep WGA gedeeltelijk einde jaar	34,0%	34,8%	33,8%
% werkenden binnen de groep WIA 35-minners einde jaar	33,5%	31,1%	28,4%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA volledig	4,6%	4,8%	4,8%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA gedeeltelijk	12,5%	13,7%	12,7%
% werkenden bij claimbeoordeling binnen de groep WIA 35-minners	10,5%	10,9%	10,6%
<b>aan het werk komen</b>			
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA volledig	7,2%	7,5%	6,7%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA gedeeltelijk	21,0%	21,4%	19,3%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WIA 35-minners	25,1%	27,0%	22,8%
<b>aan het werk blijven</b>			
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA volledig	48,4%	46,1%	48,3%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA gedeeltelijk	79,1%	80,6%	77,3%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WIA 35-minners	77,3%	76,7%	76,7%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA volledig	56,0%	58,9%	56,2%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA gedeeltelijk	76,0%	74,0%	68,6%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WIA 35-minners	69,7%	69,1%	64,4%

## 2. Volumeontwikkelingen Wajong

### Samenvatting

Eind 2020 ontvingen 243.100 mensen een Wajong-uitkering, eind 2019 waren dat er nog 244.200. Deze afname van 1.100 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. Van iets meer dan de helft van alle Wajongers is vastgesteld dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen (meer) hebben. We gebruiken deze indeling naar arbeidsvermogen als uitgangspunt voor de beschrijving van de Wajong-populatie. Met de inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong per 1 januari 2021 zijn zowel de inkomensondersteuning als ook de rechten en plichten van alle Wajongers nagenoeg geharmoniseerd (zie bijlage I).

- Eind 2020 bestond de Wajong-populatie uit 243.100 mensen, van wie 67% onder de oWajong valt, 26% onder de Wajong 2010 en 7% onder de Wajong 2015.
- Van de oWajong en Wajong 2010-populatie per december 2020 heeft ruim 49% (op termijn) wel arbeidsvermogen. Dat zijn 111.700 Wajongers. Iets meer dan de helft heeft duurzaam geen arbeidsvermogen.
- Eind 2020 waren er in totaal 55.400 Wajongers (ruim 24% van alle Wajongers in de oWajong en Wajong 2010) aan het werk, 3.400 minder dan een jaar eerder.
- Van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2020 niet werkten, heeft 70% 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. Tot 2015 was de Wajong bedoeld voor alle jonggehandicapten die als gevolg van ziekte of handicap niet kunnen werken óf niet voldoende kunnen verdienen. Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 is de Wajong alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Nieuwe jonggehandicapten die (op termijn) arbeidsvermogen hebben, vallen sindsdien niet meer onder de Wajong maar onder de Participatiewet en moeten ondersteuning en een eventuele uitkering aanvragen bij de gemeente.

Vanaf 2015 kent de Wajong drie regimes: de Wajong 2015, de Wajong 2010 en de oude Wajong (oWajong). 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 2010. 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 de definitie van arbeidsvermogen). Vanaf 2021 zijn de verschillende regelingen geharmoniseerd (Wet vereenvoudiging Wajong).<sup>4</sup>

#### Box 2.1 Definitie van arbeidsvermogen bij Wajongers

Een Wajonger heeft arbeidsvermogen als hij/zij:

- a. een taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie; en
- b. over basale werknemersvaardigheden beschikt; en
- c. aaneengesloten kan werken gedurende ten minste een periode van één uur; en
- d. 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 op dit moment geen arbeidsvermogen hebben maar waarvan niet kan worden vastgesteld dat deze situatie – het ontbreken van arbeidsvermogen – duurzaam is. Onder 'duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben' wordt de situatie verstaan waarin de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie zich niet kunnen ontwikkelen.<sup>5</sup>

Wajongers met arbeidsvermogen hebben de plicht hun mogelijkheden tot arbeidsparticipatie te benutten en eraan te werken deze verder te vergroten. Om dat te bereiken hebben zij recht op ondersteuning door UWV bij aan het werk komen en blijven.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> UWV (2016). *Rapport Arbeidsvermogen Wajong 2015*. Amsterdam.

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 2020 ontvingen 243.100 mensen een Wajong-uitkering, rond de 1.100 minder dan een jaar eerder. De meeste Wajongers (67%) vallen onder de oWajong, iets meer dan een kwart valt onder de Wajong 2010 en het aandeel Wajong 2015 is ruim 7%.

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 uitkering.<sup>6</sup> Door de 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 invoering.<sup>7</sup> Deze stijging in jaarlijkse instroom in de Wajong 2015 komt ten eerste door aanloopeffecten. In 2020 is in verband met de wijziging Wet vereenvoudiging Wajong een extra toename aan instroom te zien: jonggehandicapten die een opleiding volgden konden tot 1 september 2020 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 altijd 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 zorgt op termijn voor extra instroom, de zogenoemde secundaire instroom<sup>8</sup>. Tot nu toe bleef deze secundaire instroom echter beperkt.<sup>9</sup>

**Tabel 2.1 Volumeontwikkelingen Wajong**  
(x 1.000)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>oWajong</b>											
Instroom*	8,0	1,8	1,5	1,6	1,2	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0	0,9
Uitstroom	4,5	4,7	4,3	4,3	4,2	4,5	4,2	3,9	4,3	4,3	5,2
Lopende uitkeringen	195,4	192,4	189,6	186,9	183,9	180,6	177,4	174,5	171,6	168,2	163,9
<b>Wajong 2010</b>											
Instroom*	9,8	14,5	13,8	16,1	16,3	2,0	0,9	0,9	1,0	1,3	1,3
Uitstroom	0,1	0,4	0,8	1,2	1,5	1,9	1,8	2,1	2,1	2,2	2,1
Lopende uitkeringen	9,7	23,8	36,9	51,8	66,7	66,9	66,2	65,1	64,3	63,5	62,9
<b>Wajong 2015</b>											
Instroom						1,3	2,3	2,8	3,1	3,5	4,1
Uitstroom						**0,0	**0,0	0,1	0,2	0,2	0,2
Lopende uitkeringen						1,3	3,5	6,2	9,1	12,4	16,3
<b>Wajong totaal</b>											
Instroom	17,8	16,3	15,3	17,7	17,4	4,5	4,2	4,7	5,2	5,8	6,4
Uitstroom	4,6	5,2	5,1	5,5	5,7	6,4	6,1	6,1	6,5	6,8	7,5
Lopende uitkeringen	205,1	216,2	226,5	238,7	250,6	248,8	247,1	245,8	245,1	244,2	243,1

\* De instroom in de oWajong (sinds 2010/11) en de Wajong 2010 (sinds 2015) bestaat volledig uit zogenaamde 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.

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

<sup>6</sup> 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 vanaf 2023 op gang.

<sup>7</sup> De instroom in de oWajong en de Wajong 2010 bestaat volledig uit zogenaamde 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.

<sup>8</sup> Bij een afwijzing van de 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.

<sup>9</sup> Berendsen, E. (2021). De instroom in de Wajong 2015. *UWV Kennisverslag 2021-9*. Amsterdam: UWV.

Tabel 2.1 laat zien dat in 2020 in totaal 6.400 mensen de Wajong instroomden. 64% van de instroom (4.100) is instroom in de Wajong 2015, iets meer dan 34% 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 detentie<sup>10</sup>, of om mensen van wie de uitkering eerder is beëindigd vanwege een sanctie. Daarnaast konden mensen in de oWajong overstappen naar de Wajong 2010.<sup>11</sup> Vanaf 2018 werd hier in toenemende mate gebruik van gemaakt. 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. Met de inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong (2021) stopte de mogelijkheid voor oWajongers om over te stappen naar de Wajong 2010. UWV heeft oWajongers die werkten eind 2020 actief benaderd over de mogelijkheid om deze overstap te maken, omdat dit in veel gevallen een financieel voordeel voor hen oplevert. Er hebben zich bijna 6.400 oWajongers gemeld om de overstap te maken. Ongeveer de helft daarvan heeft na een persoonlijk gesprek over de gevolgen daarvan de keuze definitief gemaakt. Deze gesprekken hebben in de loop van 2021 plaatsgevonden, voor een kleine groep (onder andere zzp'ers) zullen ook in 2022 nog gesprekken plaatsvinden. De overstap vindt in alle gevallen plaats met terugwerkende kracht per eind 2020. De cijfers uit tabel 2.1 zijn daarom voorlopig en zullen in de komende edities van de monitor worden gecorrigeerd.

In 2020 stroomden 7.500 Wajongers uit. De meest voorkomende redenen voor uitstroom zijn overlijden (22%), detentie (16%) en pensionering (25%). In 2020 is de pensioenleeftijd niet verhoogd met als gevolg een aanzienlijk hoger aantal en aandeel beëindigingen wegens pensionering dan in 2019. Weinig Wajongers stromen uit wegens herstel (4%). Het resterende deel (33%) 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.

De mate waarin uitstroomredenen 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 (36%) en overlijden (28%). In de Wajong 2010 komen detentie (27%) en de categorie 'overige redenen' (64%) 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 maatmaninkomen<sup>12</sup> verdienen én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig hebben. In 2020 ging het daarbij in totaal om iets meer dan 1.000 mensen uit de Wajong 2010, bijna de helft 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. Iets meer dan 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 dat op termijn misschien wel weer krijgen (zie box 2.1 voor een toelichting op de definitie van arbeidsvermogen).

**Tabel 2.2 Indeling naar arbeidsvermogen**

	Met arbeidsvermogen				Duurzaam geen arbeidsvermogen			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
<b>Aantallen per regime</b>								
oWajong	71.300	70.500	68.800	66.700	102.100	101.100	99.500	97.100
Wajong 2010	43.900	43.500	43.400	44.900	16.800	17.100	17.400	17.900
<b>Totaal</b>	<b>115.200</b>	<b>114.000</b>	<b>112.200</b>	<b>111.700</b>	<b>118.800</b>	<b>118.200</b>	<b>116.900</b>	<b>115.000</b>
<b>Aandeel per regime</b>								
oWajong	41%	41%	41%	41%	59%	59%	59%	59%
Wajong 2010*	67%	68%	68%	71%	26%	27%	27%	28%
<b>Totaal</b>	<b>48%</b>	<b>48%</b>	<b>48%</b>	<b>49%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>51%</b>

\* In de jaren 2017 tot 2019 was een klein deel van de Wajongers (nog) niet ingedeeld naar arbeidsvermogen. Dit betrof vooral Wajongers die nog bezig waren met een opleiding (studieregeling van de Wajong 2010). De aandelen tellen daarom voor die jaren niet op tot 100%.

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> 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 kende de Wajong 2010 tot 2021 ook meer plichten voor de uitkeringsgerechtigde. De verschillen tussen de regimes qua plichten zijn voor het grootste deel per 1 januari 2021 komen te vervallen met de inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong.

<sup>12</sup> 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.

## 2.3 Kenmerken van de Wajong-populatie

Hoe ziet de Wajong-populatie er eind 2020 uit? De Wajong-populatie bestond uit 111.700 Wajongers met arbeidsvermogen, 131.400 Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (dat is inclusief Wajongers die onder de Wajong 2015 vallen). Tabel 2.3 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, bij de Wajongers zonder arbeidsvermogen is dat niet eens de helft. 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 ziektebeeld<sup>13</sup>) 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 er geen informatie beschikbaar over diagnoses.<sup>14</sup> Dit verklaart het relatief hoge aandeel onbekende diagnoses onder de Wajongers zonder arbeidsvermogen.

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 vallen.<sup>15</sup> Onder de Wajongers met arbeidsvermogen zijn veel mensen met een licht verstandelijke beperking (30%), psychiatrische ziektebeelden (19%) 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 vaak sprake van meerdere ziektebeelden, ook bij degenen met arbeidsvermogen.

**Tabel 2.3 Kenmerken van Wajongers, eind 2020**

	Met arbeidsvermogen	Duurzaam geen arbeidsvermogen*	Totaal
<b>Geslacht</b>			
Man	58%	53%	55%
Vrouw	42%	47%	45%
<b>Leeftijdsklasse</b>			
18-19 jaar	0%	3%	2%
20-24 jaar	4%	10%	7%
25-34 jaar	59%	26%	41%
35-44 jaar	23%	22%	22%
45-54 jaar	9%	20%	15%
55 jaar en ouder	5%	19%	13%
<b>Diagnosegroep</b>			
Onbekend**	2%	17%	10%
Bekend	98%	83%	90%
Waarvan:			
Ontwikkelingsstoornissen	65%	56%	61%
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)	19%	23%	21%
Lichamelijke ziektebeelden	16%	21%	18%
<b>Totaal</b>	<b>111.700</b>	<b>131.400</b>	<b>243.100</b>

\* Inclusief Wajong 2015.

\*\* Alle Wajongers van de Wajong 2015 vallen in deze categorie.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> 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.



## 2.4 Arbeidsparticipatie van de Wajong-populatie

Iets minder dan 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 banenafpraak. Het aandeel werkenden was eind 2018 weer op het niveau van voor de financiële crisis (2008). In 2019 zagen we een (lichte) daling in het aantal werkenden, begin 2020 leek deze daling te herstellen. Vanaf de start van de coronacrisis in maart 2020 daalt de arbeidsparticipatie echter duidelijk en ligt eind 2020 1 procentpunt lager dan eind 2019.

Eind 2020 waren er 55.400 Wajongers aan het werk. Het totale aantal werkende Wajongers daalde daarmee in 2020 met rond de 3.400 werkenden. Het aantal werkenden in tabel 2.4 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).<sup>16</sup> Sinds de sluiting van de SW voor nieuwe instroom<sup>17</sup> daalt dit aantal jaarlijks met circa 1.000 werkenden, waardoor eind 2020 rond de 19.000 Wajongers in of via de SW werkten. Ook het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt daalde, van 38.900 eind 2019 naar 36.400 eind 2020.

Tabel 2.4 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	<b>46.000</b>	11,5%	14,2%	<b>25,7%</b>
2009	21.900	25.600	<b>47.600</b>	11,4%	13,4%	<b>24,8%</b>
2010	24.800	25.600	<b>50.400</b>	12,1%	12,5%	<b>24,6%</b>
2011	28.600	25.400	<b>54.000</b>	13,2%	11,7%	<b>25,0%</b>
2012	27.700	25.300	<b>53.000</b>	12,2%	11,2%	<b>23,4%</b>
2013	27.900	25.100	<b>53.100</b>	11,7%	10,5%	<b>22,2%</b>
2014	30.300	25.300	<b>55.600</b>	12,1%	10,1%	<b>22,2%</b>
2015	32.400	24.000	<b>56.400</b>	13,1%	9,7%	<b>22,8%</b>
2016	34.900	22.900	<b>57.800</b>	14,3%	9,4%	<b>23,7%</b>
2017	37.300	21.900	<b>59.200</b>	15,5%	9,1%	<b>24,7%</b>
2018	39.200	21.100	<b>60.300</b>	16,6%	9,0%	<b>25,6%</b>
2019	38.900	19.900	<b>58.800</b>	16,8%	8,6%	<b>25,4%</b>
2020	36.400	19.000	<b>55.400</b>	16,0%	8,4%	<b>24,4%</b>

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

## 2.5 Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen

Tabel 2.4 liet zien dat 24,4% van de Wajongers eind 2020 aan het werk was. Dat betekent dat bijna 75%, oftewel 187.700 Wajongers, niet aan het werk was. Van deze niet-werkende Wajongers heeft twee derde duurzaam geen arbeidsvermogen. Meer dan de helft van alle Wajongers met arbeidsvermogen, 57.600 mensen, is eind 2020 *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 2.5 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; 60% van de vrouwelijke Wajongers met arbeidsvermogen is niet aan het werk, vergeleken met 46% van de mannelijke. Het grootste deel (68%) van de Wajongers met psychiatrische ziektebeelden is eind 2020 niet aan het werk. Bij Wajongers met lichamelijke ziektebeelden en ontwikkelingsstoornissen is een minder groot deel niet aan het werk (45% respectievelijk 49%).

<sup>16</sup> 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 banenafpraak, banen in Wsw beschermt werk niet. Wajongers die via de Wsw begeleid werken, worden in deze monitor meegeteld bij de reguliere werkgevers.

<sup>17</sup> Het is wel mogelijk dat Wajongers via een Wsw-detachering in of via de SW aan het werk zijn gekomen.

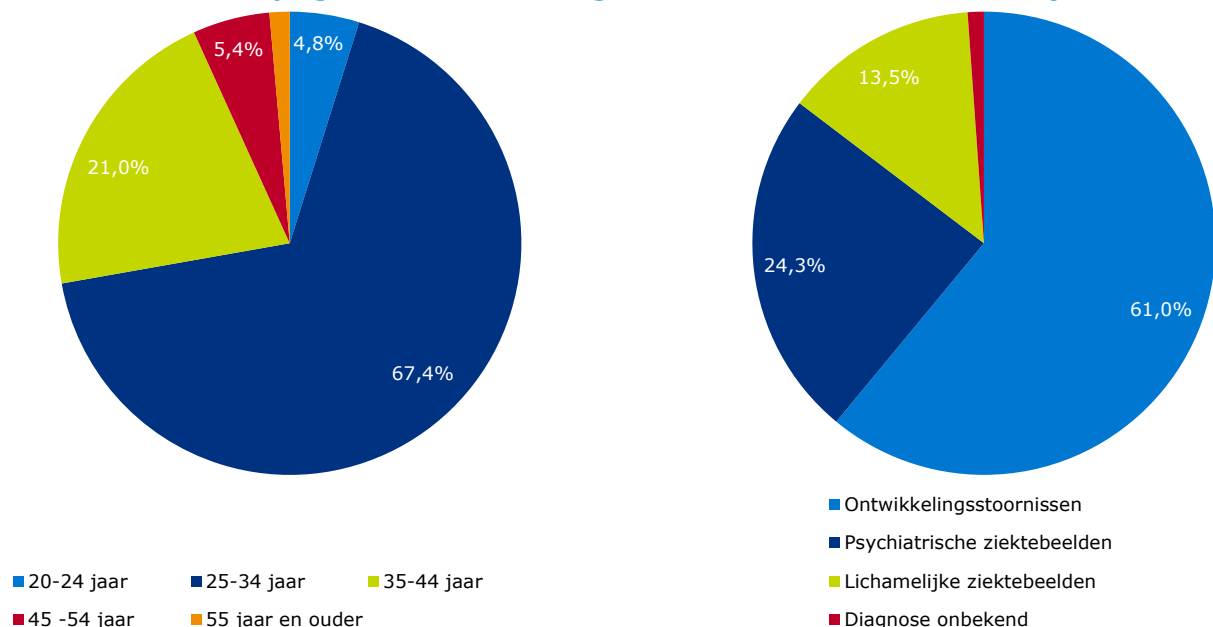
Tabel 2.5 Arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen naar kenmerken, eind 2020

	Werk		Werk	Werk niet
	Bij een reguliere werkgever	In of via de SW		
<b>Geslacht</b>				
Man	35%	19%	<b>54%</b>	<b>46%</b>
Vrouw	27%	13%	<b>40%</b>	<b>60%</b>
<b>Leeftijdsklasse</b>				
20-24 jaar	36%	2%	<b>37%</b>	<b>63%</b>
25-34 jaar	35%	6%	<b>41%</b>	<b>59%</b>
35-44 jaar	32%	20%	<b>52%</b>	<b>48%</b>
45-54 jaar	20%	50%	<b>70%</b>	<b>30%</b>
55 jaar en ouder	10%	77%	<b>86%</b>	<b>14%</b>
<b>Diagnosegroep</b>				
Onbekend	18%	53%	<b>70%</b>	<b>30%</b>
Ontwikkelingsstoornissen	32%	18%	<b>51%</b>	<b>49%</b>
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)	26%	6%	<b>32%</b>	<b>68%</b>
Lichamelijke ziektebeelden	36%	19%	<b>55%</b>	<b>45%</b>
<b>Totaal</b>	<b>32%</b>	<b>17%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

\* Het aandeel werkenden is relatief hoog in deze leeftijdsklassen omdat niet-werkende Wajongers boven de 50 meestal als zonder arbeidsvermogen zijn beoordeeld<sup>18</sup>.

Figuur 2.1 laat de samenstelling zien wat betreft leeftijd en diagnosegroepen van de groep Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2020 niet aan het werk zijn. Een kwart van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen heeft psychiatrische ziektebeelden, dat aandeel is relatief hoog vergeleken met de hele groep Wajongers met arbeidsvermogen. Het aandeel mensen met lichamelijke beperkingen is relatief laag. In totaal is bijna driekwart van de Wajongers met arbeidsvermogen die niet werken jonger dan 35 jaar: 67,4% tussen 25 en 34 jaar plus 4,8% 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 zaten.<sup>18</sup>

Figuur 2.1 Kenmerken Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2020 niet aan het werk zijn



<sup>18</sup> 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.

**Tabel 2.6 Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen op de participatieladder**

	2020 Aantal	Aandeel
Participatieladder trede 4 ('klaar voor werk')	7.300	13%
Participatieladder trede 3 ('deelname aan georganiseerde activiteiten')	16.700	29%
Participatieladder trede 2 ('sociale contacten buitenshuis')	17.400	30%
Participatieladder trede 1 ('geïsoleerd')	5.600	10%
Onbekend/niet actueel	10.600	18%
<b>Totaal</b>	<b>57.600</b>	

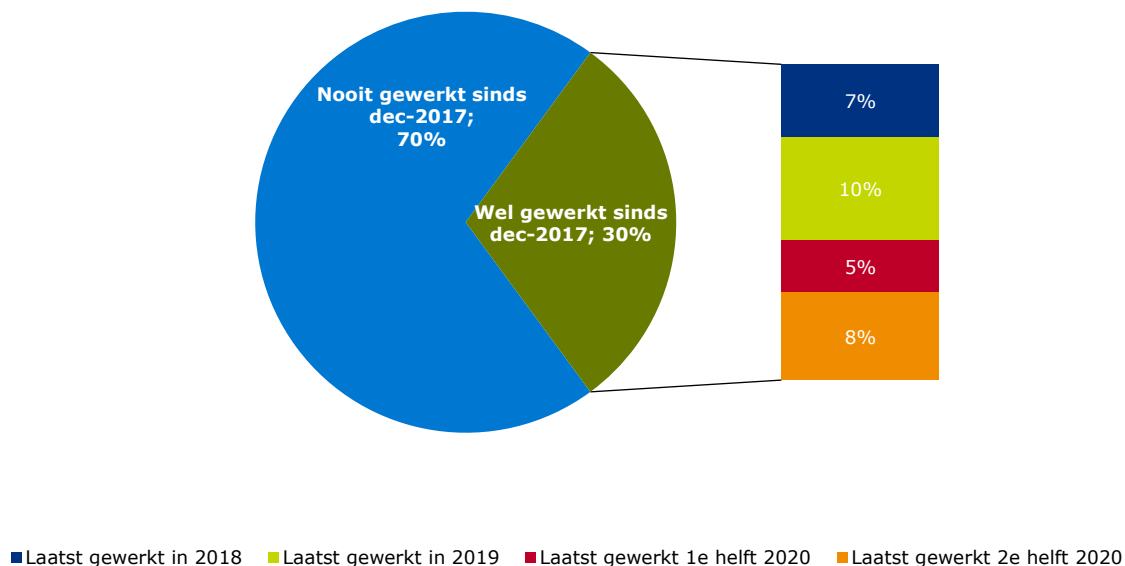
**Inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt van niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen**

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. 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 participatieladder<sup>19</sup> waarmee inzichtelijk gemaakt kan worden in welke mate een persoon maatschappelijk participeert.

Inmiddels is voor een groot deel van de Wajongers een inschatting op de participatieladder bekend. Trede 1 omschrijft een situatie waarbij de cliënt geen of weinig sociaal contact heeft met anderen buiten de eigen huiselijke kring. Voor 10% van de niet-werkenden is eind 2020 deze situatie als laatst bekende geregistreerd. Trede 4 staat voor een situatie waarbij de cliënt direct in staat is om betaald werk te gaan verrichten. Ook cliënten die in een proefplaatsing aan het werk zijn of een korte beroepsgerichte scholing volgen vallen hieronder. Dit was voor 13% van de niet-werkenden de recentste inschatting. Er bestaan ook nog de treden 5 en 6. Deze zijn gereserveerd voor mensen die betaald werk verrichten met of zonder ondersteuning (werkende Wajongers) en komen daarom niet voor in tabel 2.6.

Verschuivingen op de participatieladder tussen eind 2019 (voor zover bekend) en eind 2020 laten de recente ontwikkeling van deze groep Wajongers in hun maatschappelijke participatie zien. Voor een groot deel (60-78%) was de laatst bekende inschatting van de participatieladder voor niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen dezelfde is als één jaar eerder. Een klein deel van de groep die nu in trede 2 t/m 4 is ingeschat, 7%, was eind vorig jaar nog op een lager trede geregistreerd. Voor een deel (5-10%) is pas in 2020 voor het eerst een trede op de participatieladder geregistreerd. De overige 12-19% hebben in 2020 een stap achteruit gedaan. De coronacrisis kan hier ook een rol in hebben gespeeld. We hebben geen vergelijkbare informatie over ontwikkelingen in eerdere jaren.

**Figuur 2.2 Wanneer hebben Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2020 niet aan het werk zijn voor het laatst gewerkt?**



**Arbeidsverleden van niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen**

Om hun afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten, kijken we ook 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 of weer aan het werk te komen.

<sup>19</sup> Gent, M.J. van, Horssen, C. van, Mallee, L. & Slotboom, S. (2008). *De participatieladder. Meetlat voor het participatiebudget*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

---

Figuur 2.2 laat zien dat van de niet-werkenden eind 2020 8% 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 2020 heeft in de afgelopen drie jaar echter nooit gewerkt, namelijk 70% oftewel 40.400 Wajongers. Dit maakt duidelijk dat het om een grote groep gaat waarvan het niet de verwachting is dat zij makkelijk aan het werk zal komen.

## 3. Volumeontwikkelingen Wajong

### Samenvatting

In dit hoofdstuk zoomen we in op de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen. De arbeidsparticipatie van deze Wajongers ontwikkelde zich in de jaren 2015–2019 positief. Als gevolg van de coronacrisis daalt de arbeidsparticipatie vanaf maart 2020; eind 2020 ligt die bij 48,4%, 2 procentpunt lager dan eind 2019. Het aantal en aandeel zelfstandig ondernemers onder de Wajongers lijkt net als in 2019 ook in 2020 licht te stijgen.

Voor de kans op werkhervatting daalt in 2020. Van de Wajongers die in 2019 hun baan verloren kwam 51% binnen een jaar weer aan het werk, 5-6 procentpunt minder dan de werkverliezers van 2016–2018. Wajongers met een tijdelijk contract stroomden in 2020 wel vaker door naar een vast contract, maar Wajongers met een uitzend- of tijdelijke contract waren ook vaker een jaar later werkloos. Het aandeel werkenden met een vast contract stijgt daardoor naar bijna 60% eind 2020. Het aandeel Wajongers dat met ondersteuning werkt van bijvoorbeeld een jobcoach of een andere voorziening is in 2020 iets lager dan in eerdere jaren, 55%.

In de eerste helft van 2021 steeg het aantal Wajongers dat aan het werk was vanaf februari elke maand. Vergeleken met 2019 lag zowel het werkverlies als de werkhervatting per maand nog op een duidelijk lager niveau. Eind juni 2021 was 48,9% van de Wajongers met arbeidsvermogen aan het werk; dat is nog steeds 1,8 procentpunt minder dan precorona in juni 2019.

- Eind 2020 waren 54.000 Wajongers met arbeidsvermogen aan het werk, 2.600 minder dan een jaar eerder.
- Van de Wajongers met arbeidsvermogen die in 2019 bij een reguliere werkgever aan het werk zijn gekomen, is rond 55% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Werkbehoud bij de werkgever van werkhervatting is stabiel ten opzichte van eerdere jaren, maar doorstroom naar een nieuwe werkgever vindt duidelijk minder plaats tijdens de coronacrisis.
- UWV zette in 2020 2.700 proefplaatsingen in voor Wajongers, dat was een derde minder proefplaatsingen dan in 2019. 59% van de Wajongers is binnen twee maanden na het einde van de proefplaatsing aan het werk.
- In de eerste zes maanden van 2021 steeg het aantal werkenden van 53.700 in januari naar 54.600 in juni. De sterkste stijging zien we bij de uitzendbanen.

### 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 2020 een groep van 111.700 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 van Wajongers hebben, gaat het vrijwel altijd om werk naast de uitkering. Uitstroom uit de Wajong wegens werk vindt vanaf 1 januari 2021 pas plaats als een Wajonger gedurende vijf jaar in staat is geweest ten minste 75% van het maatmaninkomen<sup>20</sup> te verdienen in een regulier dienstverband én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig heeft.<sup>21</sup> Dit geldt voor een heel klein deel van de Wajong-populatie. oWajongers die Wsw-arbeid verrichten, behouden hun Wajong-recht en stromen de Wajong niet uit. Hun inkomsten worden verrekend met de uitkering, zolang ze een Wsw-dienstverband hebben.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> Dit is een van de wijzigingen in het kader van de Wet vereenvoudiging Wajong die belemmeringen om meer te gaan werken weg moet nemen. Voor 1 januari 2021 werd in de Wajong 2010 de uitkering ook beëindigd als iemand één jaar lang met werken meer dan 100% van het wettelijk minimumloon verdiende en geen ondersteuning meer nodig had.

<sup>22</sup> 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.

### 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 maatschappij.<sup>23</sup> 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 klanten.<sup>24</sup>

#### **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 frustratie.<sup>25</sup> 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)<sup>26</sup>, 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 volgende twee jaar mensen met beperkingen in dienst denkt te nemen is laag: 11% waarschijnlijk, 39% misschien. De meest genoemde reden voor twijfel was 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 bij jongeren vooral tot het gevoel geen toekomst op te kunnen bouwen. De Werkgeversservicepunten van UWV bieden werkgevers die Wajongers of andere mensen met een arbeidsbeperking in dienst willen nemen kosteloos een bedrijfsadvies Inclusieve arbeidsorganisatie aan.<sup>27</sup> 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 vaardigheden.<sup>28</sup> 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 schoonmaakmiddelen.<sup>29</sup> 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 bieden.<sup>30</sup> Vergeleken met bestaande voorzieningen kunnen technologische producten zoals een sociale robotassistent, spraakgestuurde 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.

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> Stoutjesdijk, M., Rijssen, J. van & Giezen, A. van der (2011). Arbeidsparticipatie van Wajongers. *Sociaal Bestek*, 73(10).

<sup>25</sup> 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).

<sup>26</sup> SCP (2017). *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. <http://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktkaart-werkgevers2017>

<sup>27</sup> 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.

<sup>28</sup> UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam.

<sup>29</sup> 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).

<sup>30</sup> Hento, I. & Horssen, C. van (2018). Kansen van technologie voor arbeidsparticipatie. *UWV Kennisverslag 2018-2*. Amsterdam: UWV. Hento, I., Lagerveld, S., Bleecker, 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 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 (voor meer informatie hierover zie box 3.2 in de editie 2018 van deze monitor). De cijfers van 2014–2016 zijn daarom indicatief en worden cursief weergegeven. De trend in arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen over deze jaren kan op basis van de gepresenteerde cijfers ook alleen indicatief (lijkt verbeterd of verslechterd) worden beschreven.

#### Studieregeling vervalt eind 2020, studerende eveneens ingedeeld naar arbeidsvermogen

Eind 2017 was de herindeling voor het grootste deel afgesloten. Alleen Wajongers die op dat moment nog in de studieregeling van de Wajong 2010 zaten werden pas later, bij beëindiging van de opleiding, ingedeeld. Met de Wet vereenvoudiging Wajong vervalt de studieregeling. Als gevolg daarvan werden in de tweede helft van 2020 alle Wajongers die op dat moment nog een opleiding deden ingedeeld naar arbeidsvermogen. Omdat deze ruim 2.000 studerende overwegend wel arbeidsvermogen hebben maar minder werken (naast de opleiding) dan andere Wajongers met arbeidsvermogen, zien we een lichte extra daling van de arbeidsparticipatie van de hele groep in 2020.

## 3.2 In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?

Het aandeel werkende Wajongers gerelateerd aan het totale aantal Wajongers met arbeidsvermogen is eind 2020 met 48,4% 2 procentpunt lager dan eind 2019. Het aantal werkenden daalt met 2.600 mensen, van 56.600 naar 54.000. Dit komt vooral door de waarschijnlijk aan corona gerelateerde daling van de werkgelegenheid bij reguliere werkgevers. Eind 2020 werken 1.800 minder Wajongers bij een reguliere werkgever dan eind 2019. De rest van de daling houdt verband met de afsluiting van de sociale werkvoorziening voor nieuwe werknemers in het kader van de invoering van de Participatiewet. Sinds 2015 daalt het aantal werkenden in of via de SW elk jaar, in 2019 was dit een forse daling van 1.200 werkenden. In 2020 is de vermindering weer terug op 800, een niveau vergelijkbaar met 2018. Tegelijkertijd daalt het aantal Wajongers met arbeidsvermogen in 2020 maar met 500 personen, minder dan in de jaren daarvoor. Dit komt doordat per september 2020 de studieregeling van de Wajong 2010 is vervallen en de meeste Wajongers die nog een opleiding volgen vanaf dat moment bij de groep met arbeidsvermogen worden gerekend. Doordat Wajongers die een opleiding volgen minder vaak werken dan andere Wajongers met arbeidsvermogen, ligt het aandeel werkenden eind 2020 met 48,4% extra laag.

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%
2020	35.200	18.800	54.000	31,6%	16,8%	48,4%

\* Het aandeel voor de jaren 2014–2016 is gerelateerd aan het aantal Wajongers in de Wajong-populatie van het relevante 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.

Voor mensen die zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij/zij 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 voor mensen met een UWV-uitkering die voor een beschutte werkplek in aanmerking komen. Van de Wajongers met arbeidsvermogen eind 2020 hadden ruim 870 een geldig positief Advies indicatie beschut werk. Daarvan was bijna de helft aan het werk, namelijk rond de 430 personen.

#### 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 steeg over de jaren 2014–2017, in 2018 keerde deze trend en bleef het aandeel stabiel bij 12%. Sinds 2019 daalt het aandeel, dit zet door tijdens het coronajaar. Eind 2020 werkt 9% van de werkende Wajongers met een uitzendcontract.

Gedurende het coronajaar 2020 daalde vooral het aantal en aandeel tijdelijke contracten fors: van 39% naar 32%, een daling van 2.800 contracten. Tegelijkertijd steeg het aantal vaste contracten in 2020 met 1.800. Ook deze stijging in het aantal werkenden met een vast contract is al voor corona ingezet. Dit 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 2020 had bijvoorbeeld 80% van de 45-54-jarigen een vast contract, maar van de 25-34-jarigen was dat maar 53%. Omgekeerd had 10% van de 25-34-jarigen een uitzendcontract, vergeleken met 4% van de 45-54-jarigen. Toch zien we dat deze aandelen ook binnen die leeftijdsgroepen de laatste jaren verschuiven naar meer vast en minder flex.

**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%
2020	20.800	11.400	3.100	59%	32%	9%

\* De meeste uitzendkrachten hebben een tijdelijk contract (rond de 94%). 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 onderzoek onder ondernemers met een arbeidsbeperking in België<sup>31</sup> 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 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 in de periode 2014–2020 werkzaamheden als zelfstandige; ongeveer een kwart daarvan is in hetzelfde kalenderjaar ook in loondienst werkzaam 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. Over de laatste jaren stijgt het aantal en het aandeel zelfstandigen onder de Wajongers met arbeidsvermogen licht. Deze stijging zet ook in het coronajaar 2020 door.<sup>32</sup> Het verrichten van zelfstandige werkzaamheden binnen een kalenderjaar zegt nog niets over de vraag of er met deze werkzaamheden inkomsten zijn gegenereerd en hoe hoog deze zijn. Winst uit onderneming kan, als er investeringen in het bedrijf hebben plaats gevonden, zelfs negatief zijn.

**Tabel 3.3 Wajongers die werken als zelfstandige\***

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Aantal</b>							
Uitsluitend zelfstandige werkzaamheden	1.330	1.630	2.100	2.350	2.740	3.130	3.570
Combinatie zelfstandig en loondienst	350	490	610	770	1.000	1.050	1.100
<b>Totaal zelfstandige werkzaamheden</b>	<b>1.670</b>	<b>2.120</b>	<b>2.710</b>	<b>3.120</b>	<b>3.740</b>	<b>4.180</b>	<b>4.670</b>
<b>Aandeel</b>							
oWajong (met arbeidsvermogen)	1,8%	2,2%	2,6%	3,0%	3,5%	3,8%	4,1%
Wajong 2010 (met arbeidsvermogen)	0,8%	1,2%	1,7%	2,3%	3,0%	3,6%	4,3%
<b>Totaal (met arbeidsvermogen)</b>	<b>1,4%</b>	<b>1,8%</b>	<b>2,3%</b>	<b>2,7%</b>	<b>3,3%</b>	<b>3,7%</b>	<b>4,2%</b>

\* De cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven. De aantallen voor 2019 en 2020 zijn voor een groot deel gebaseerd op een voorlopige aanslag en daarom ook indicatief. Door afronding wijkt het totaal soms af van de som van de aparte categorieën.

<sup>31</sup> Rampelberg, L. van (2018). *Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen*. Brussel: Stichting Innovatie & Arbeid.

<sup>32</sup> Dit lijkt in lijn met de algehele ontwikkeling in Nederland: Uit cijfers van het CBS blijkt dat het aantal bedrijven in Nederland in 2020 ondanks corona verder is gestegen (<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/03/ondanks-corona-68-duizend-bedrijven-erbij-in-2020>).



### Box 3.3 Ondernemen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering

Om meer te weten te komen over zelfstandige werkzaamheden van Wajongers en WGA-uitkeringsgerechtigden en de inkomenspositie van ondernemers met een AO-uitkering, heeft UWV in 2021 onderzoek laten doen naar ondernemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.<sup>33</sup> Daarbij gebruikten de onderzoekers van SEO gegevens die bij het CBS beschikbaar zijn over inkomsten als zelfstandige (met eigen bedrijf) of freelancer (zonder eigen bedrijf).

#### Het aandeel ondernemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering neemt toe

Het aandeel ondernemers nam toe over de periode 2014–2019, van 2,5% tot 4,1% van de Wajongers met arbeidsvermogen, in totaal gaat het om bijna 3.000 personen in 2014 en 4.600 personen in 2019. Ongeveer een derde van de ondernemers met een Wajong-uitkering heeft in hetzelfde jaar inkomsten uit onderneming en inkomsten uit loondienst (hybride ondernemers). Deze aantallen zijn hoger dan gerapporteerd in tabel 3.3. Voor een deel kan dit komen doordat de ondernemer geen winst uit onderneming had, maar verlies: Ongeveer 15% van de ondernemers heeft negatieve inkomsten uit hun onderneming. Veel van de ondernemers met een Wajong-uitkering zijn werkzaam in de sector gezondheids- en welzijnzorg. Dit aandeel is hoog, ook ten opzichte van alle (kleine) ondernemingen in Nederland. Binnen deze sector zijn er vooral veel ondernemingen in de thuiszorg.

#### Helft ondernemers met een Wajong-achtergrond verdient minder dan € 5.000

Het gemiddelde inkomen uit de onderneming is relatief laag, maar stijgt in de observatieperiode (2014–2019). Meer dan helft van de hybride ondernemers heeft een ondernemersinkomen tussen de € 0 en € 5.000 per jaar. Voor de pure ondernemers geldt dat voor 40% . De pure ondernemers hebben aanzienlijk vaker een ondernemersinkomen van meer dan € 25.000 dan de hybride ondernemers. Hybride ondernemers hebben gemiddeld een hoger bruto inkomen dan de pure ondernemers. De gemiddelde bruto inkomsten uit ondernemerschap per jaar nemen toe in de loop van de observatieperiode voor ondernemende Wajongers. In 2019 is het gemiddelde bruto inkomen van de pure ondernemers in de Wajong ruim € 11.000 per jaar, in 2014 was dat nog ruim dan € 6.500 per jaar.

#### Veel ondernemers met een Wajong-achtergrond blijven langdurig ondernemer

Van alle startende ondernemers in 2013 en 2014 is in 2019 bijna 40% van de Wajongers nog actief als ondernemer. Het grootste gedeelte van de startende ondernemers dat stopt, doet dit al vrij snel na de start van de onderneming. Dit is niet specifiek voor ondernemers met een Wajong-uitkering, maar een algemeen patroon van starters. Een deel van de ondernemers heeft na verloop van tijd (ook) inkomsten uit loondienst. Als we kijken naar Wajongers die al minimaal drie jaar lang ondernemen, dan is de kans op stoppen kleiner: Van deze gevestigde ondernemers in 2014 is in 2019 nog steeds bijna 70% actief als ondernemer.

#### Ondernemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering doen het vooral zelf

Ongeveer 8 tot 10% van de pure ondernemers maakt jaarlijks gebruik van UWV-dienstverlening. Voor de hybride ondernemers maakt zo'n 16 tot 18% jaarlijks gebruik van dienstverlening van UWV, of dit gericht is op werken in dienstverband of werken als zelfstandige is niet te achterhalen. UWV biedt weinig dienstverlening aan gericht op werken als zelfstandige vanuit de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. In een vervolg op dit onderzoek wil UWV nagaan in hoeverre Wajongers die (willen) starten als zelfstandige behoefte hebben aan ondersteuning door UWV en welke vorm deze ondersteuning zou moeten krijgen.

## 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 werken.<sup>34</sup> 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 in het onderzoeksrapport *Wat kopen we in voor wie?*<sup>35</sup>. 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 2020 bij een reguliere werkgever werkten, deed 55% 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). Dit is 2-3 procentpunt lager dan de afgelopen jaren. Mogelijk komt dat ook doordat in 2020 minder Wajongers in een nieuwe baan startten en Wajongers die al langer werken minder gebruikmaken de voorziening jobcoaching. Bij rond de 25% 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 zes jaar was dat ongeveer de helft. Het aandeel Wajongers dat met een jobcoach werkt, daalt in 2020 verder en ligt eind 2020 bij 29%.

<sup>33</sup> Kroon, L., Odding, C. & Kok, L. (2021). *Ondernemen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

<sup>34</sup> Wajongers die in de SW werken, laten we buiten beschouwing omdat zij sowieso met ondersteuning vanuit de SW werken.

<sup>35</sup> 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>.

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

	2014*	2015*	2016*	2017	2018	2019	2020
Werkenden bij een reguliere werkgever	27.900	30.300	32.800	34.900	36.900	37.000	35.200
Werkt met/na ondersteuning** in de vorm van							
jobcoach	9.200	10.200	12.100	12.700	12.500	11.900	10.300
loondispensatie	12.700	14.700	16.700	17.800	18.500	18.300	16.900
vervoersvoorzieningen	700	600	700	700	700	700	700
overige voorzieningen	500	600	600	700	700	900	800
Werkt met ten minste 1 van de genoemde vormen van ondersteuning	14.900	16.900	19.100	20.300	21.200	21.100	19.500
%	53%	56%	58%	58%	57%	57%	55%

\* 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.

Minder dan 30% van de regulier werkende Wajongers krijgt begeleiding van een jobcoach. Het gaat 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. 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. De beschikbaarheid daarvan is nodig om werkgevers over te halen en/of in staat te stellen om Wajongers aan te nemen.<sup>36</sup> 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 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 Wajongers.<sup>37</sup>

In de monitor rapporteren we over de inzet van instrumenten. We beschrijven in hoeverre deze ondersteuning wordt ingezet en gebruikt, maar dat zegt weinig over de effectiviteit van die instrumenten. 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 Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) samenwerken: Onbeperkt aan het werk. Zie box 3.4 voor een beschrijving van het kennisprogramma.

### 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/zij 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.

In tabel 3.5 is het maandloon afgezet tegen het wettelijk minimumloon (WML)<sup>38</sup>. Uit deze tabel blijkt dat 64% van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2020 bij een reguliere werkgever werkte minder dan het wettelijk minimumloon op maandbasis verdiende. Rond de 36% 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 2020 verder gestegen. Dat kan een gevolg zijn van het dalende aandeel uitzendcontracten en het stijgend aandeel vaste contracten mede als gevolg van corona. Naarmate het aandeel uitzendcontracten hoger is in de categorie werkenden met maandloon onder het wettelijk minimumloon vertaalt een daling in het aandeel uitzendcontracten zich in een stijging van het aandeel werkenden met maandloon gelijk aan of hoger dan het WML. Van de Wajongers die eind 2020 verdienen onder het wettelijk minimumloon hadden, werkte (of werkte recentelijk) 63% met loondispensatie.

<sup>36</sup> Wolf, E., Visser, S. de & Engelen, M. (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Panteia.

<sup>37</sup> Horsen, 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.

<sup>38</sup> 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.

### Box 3.4 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. Dit programma is in 2018 gestart, met als doel de doeltreffendheid en doelmatigheid van de dienstverlening aan UWV-cliënten met een arbeidsongeschiktheid- of Ziektewet-uitkering te meten en te verbeteren en zo de arbeidsparticipatie van deze groepen te stimuleren. Inmiddels zijn een aantal onderzoeksrapporten beschikbaar op [uwv.nl/kennis](http://uwv.nl/kennis).

#### Project: Effectevaluatie Wajong-dienstverlening

Een van de projecten binnen het kennisprogramma is de effectevaluatie Wajong-dienstverlening UWV. In 2018 heeft UWV extra middelen ontvangen om alle Wajongers met arbeidsvermogen activerende dienstverlening te kunnen bieden. Daaraan verbonden was de voorwaarde om deze dienstverlening en de bijdrage die deze levert aan de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen kwalitatief en kwantitatief te evalueren. Het project bestaat uit vier deelonderzoeken. Het project wordt afgerond met een synthese van alle onderzoeksbevindingen.

#### Deelonderzoek 1: Arbeidsmarktpatronen en re-integratiepatronen

Als eerste stap in het project Effectevaluatie Wajong-dienstverlening heeft onderzoeksbureau SEOR de individuele re-integratie- en arbeidsmarktpatronen van Wajongers met arbeidsvermogen voor de periode 2010 tot en met 2018 in beeld gebracht. Het onderzoeksrapport beschrijft welke activerende dienstverlening van UWV Wajongers hebben ontvangen en hoe het hen is vergaan op de arbeidsmarkt. SEOR heeft negen segmenten van Wajongers geïdentificeerd die én een gelijksoortige re-integratiehistorie hebben én vergelijkbare arbeidsmarktpatronen hebben doorlopen. Dit zijn de belangrijkste conclusies:

- In de periode 2010–2018 is er steeds meer dienstverlening ingezet. Deze stijging kan worden verklaard door veranderingen in het beleid rondom de Wajong: de herindeling naar arbeidsvermogen 2015–2017 en de invoering van het nieuwe dienstverleningsmodel in 2018, waarin is afgesproken dat met alle Wajongers met arbeidsvermogen ten minste één keer per jaar wordt gesproken.
- Ruim een kwart van de Wajongers heeft geen of nauwelijks dienstverlening van UWV gekregen. Een groot deel van deze Wajongers was gedurende de onderzoeksperiode veel aan het werk. Dat kan verklaren waarom zij minder dienstverlening kregen dan andere Wajongers.
- Een groot deel van de Wajongers heeft ooit meer dan een jaar aaneengesloten gewerkt: 37% (Wajong 2010) en 57% (oWajong). 37% (Wajong 2010) en 24% (oWajong) heeft in de onderzoeksperiode echter nooit gewerkt. De rest is wel ooit aan het werk geweest, maar nooit langer dan één jaar. Wajongers die nooit hebben gewerkt, hebben persoonskenmerken die in andere onderzoeken worden geassocieerd met een kleinere kans op werk: zij hebben – vaker dan gemiddeld – een lager opleidingsniveau, een migratieachtergrond, ouders met lage inkomens en/of een slechtere gezondheid.
- Kansarmere Wajongers (in de zin van minder kans op werk door kenmerken als een lagere opleiding, lager inkomen van de ouders (etc.) krijgen vaker intensievere dienstverlening dan kansrijkere Wajongers. Voor een deel komt dit door verschillen in arbeidsmarktpatroon: kansarmere Wajongers werken minder en krijgen daarom meer dienstverlening. Maar het is ook een zelfstandig effect. Dus ook binnen de groep Wajongers die eenzelfde arbeidsmarktpatroon hebben doorlopen – en dus grofweg ongeveer evenveel aan het werk waren – krijgen (op basis van de kenmerken) kansarmere Wajongers meer dienstverlening dan kansrijkere.

#### Deelonderzoek 2: Netto-effectmeting Wajong-dienstverlening niet mogelijk

Een tweede deelrapport, de Haalbaarheidsanalyse effectmeting Wajong-dienstverlening UWV van onderzoeksbureau SEO, maakt inzichtelijk of er mogelijkheden zijn om de effecten te meten van de activerende dienstverlening van UWV op de kans op werk voor Wajongers. In deze analyse is geconcludeerd dat er geen mogelijkheden voor onderzoek zijn dat uitspraken kan doen over causale effecten die gelden voor de gehele Wajong-populatie en voor het huidige dienstverleningsmodel. Om netto-effectiviteit vast te stellen zijn er vergelijkbare cohorten Wajongers voor onderzoek nodig die verschillen in de dienstverlening die ze hebben ontvangen. SEO laat zien dat deze cohorten niet samen te stellen zijn uit de registratie, aangezien iedere Wajonger met arbeidsvermogen al dienstverlening ontvangt van UWV. Daarbij kunnen dit soort cohorten ook niet meer geconstrueerd worden, aangezien de Wajong is afgesloten voor nieuwe instroom van mensen met arbeidsvermogen.

Aangezien we geen inzicht kunnen geven in de netto-effectiviteit, zullen we, naast de al gepubliceerde beschrijving van arbeidsmarkt- en re-integratiepatronen (deelonderzoek 1) waar mogelijk meer kwantitatief inzicht geven. Het gaat dan om het bereik van de dienstverlening, in hoeverre Wajongers erin slagen om stappen te zetten richting de arbeidsmarkt en in welke mate dienstverlening hiervoor is ingezet.

#### Deelonderzoek 3: Het perspectief van de professional en de Wajonger zelf centraal

Daarnaast is een onderzoeksconsortium van Panteia, Muzus en ZINZIZ gestart met een kwalitatieve evaluatie van het huidige dienstverleningsmodel Wajong. In dit onderzoek staat de praktijkkennis en ervaringen van professionals centraal. Hoe beoordelen de professionals in de uitvoering de toegevoegde waarde van de activerende dienstverlening die UWV aan Wajongers biedt en welke verbeterpunten zien zij in het huidige dienstverleningsmodel? Om dit op een systematische manier in kaart te brengen wordt het dienstverleningsmodel beschreven en de aannames die hierachter liggen expliciet gemaakt en aan de praktijkervaring van de professionals getoetst.

#### Deelonderzoek 4: Breed onderzoek cliëntperspectief van arbeidsongeschikten op re-integratie

Er is ook een breed onderzoek gestart naar het cliëntperspectief op re-integratie van UWV-uitkeringsgerechtigden in de WGA, in de Wajong en in de Ziektewet. Een onderzoeksconsortium van Regioplan, TU Delft en Centerdata gaat in kaart brengen welke motivatie de uitkeringsgerechtigde zelf ervaart om te re-integreren en aan het werk te komen ('willen'), hoe hij/zij de eigen mogelijkheden daarbij ziet ('kunnen') en hoe dit tot uiting komt in de re-integratie-inspanningen, bijvoorbeeld het zoeken naar werk ('doen'). Wat is de invloed van de wet- en regelgeving en van de dienstverlening van UWV en/of re-integratiebedrijf op deze drie aspecten van het cliëntperspectief? Wat zijn beïnvloedbare factoren en welke aangrijpingspunten zijn er voor het verbeteren van de dienstverlening, gericht op het versterken van het kunnen, willen en doen?

#### Eindrapportage

In de eindrapportage die we in 2022 verwachten worden alle resultaten van de hierboven vermelde deelonderzoeken samengebracht.

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
≤ 20% van WML	14%	13%	12%	11%	11%	10%	10%
≥ 21%–50% van WML	29%	30%	29%	30%	28%	27%	26%
≥ 50%–75% van WML	19%	19%	19%	19%	18%	18%	17%
≥ 75%–100% van WML	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%
≥ 100% van WML	28%	28%	29%	29%	32%	34%	37%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

De cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven.  
Door afronding wijkt het totaal soms af van de som van de aparte categorieën.

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 maatmanloon<sup>39</sup> hebben dat meer dan het wettelijk minimumloon bedraagt. 37% van de Wajongers met arbeidsvermogen die werkt bij een reguliere werkgever, verdient in 2020 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 tijd<sup>40</sup> 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, of rond de 57.000 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 2020 was bijvoorbeeld 70% 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 (12% vergeleken met 51%, 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 lag de afgelopen jaren onder de 30%: 12-18% in het eerste jaar en 5-8% in het tweede jaar<sup>41</sup>. In 2020 was de kans om aan het werk te komen aanzienlijk lager dan in de jaren daarvoor (niet in de figuur).

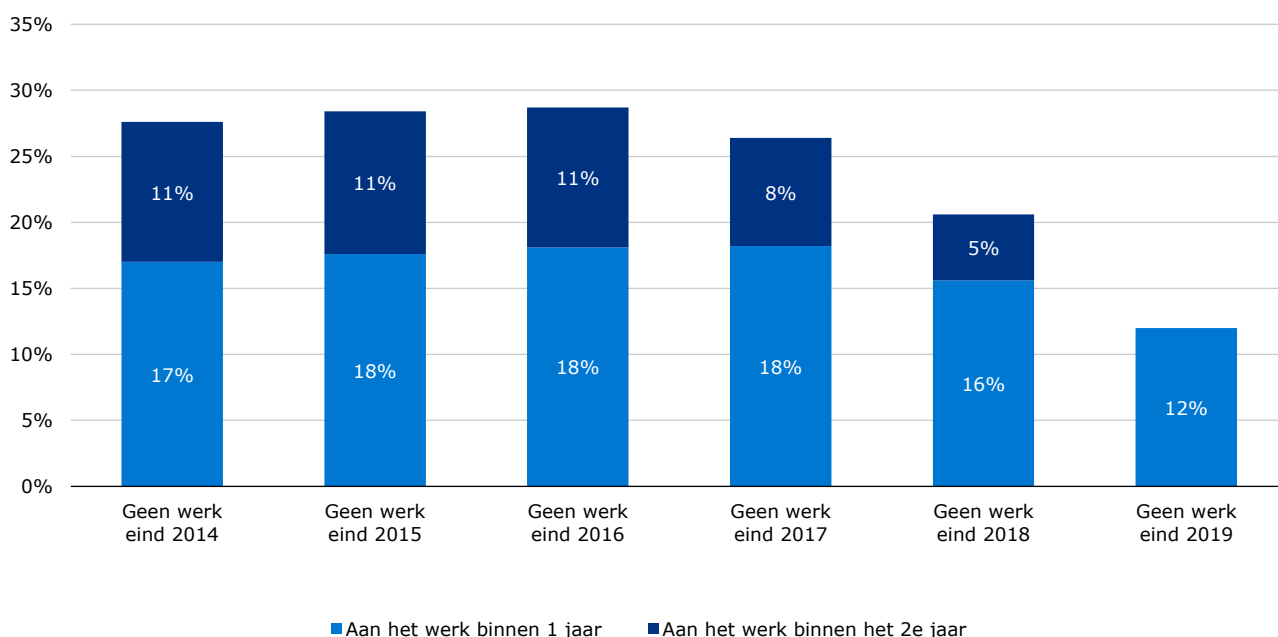
Werkhervatting of werkaanvaarding is niet altijd duurzaam, een deel van de Wajongers die binnen één jaar aan het werk zijn gekomen, is aan het eind van het jaar weer zonder werk. In de volgende paragraaf gaan we dieper in op werkbehoud van Wajongers die aan het werk zijn gekomen. Wajongers gaan meestal 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 lag rond de 7%. Deze verhouding bleef over de jaren redelijk stabiel maar in 2020 daalde het aandeel werkaanvaarders dat start in een vast contract onder de 5%.

<sup>39</sup> Het maatmanloon is het loon dat een persoon verdient zou hebben als hij of zij 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).

<sup>40</sup> 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.

<sup>41</sup> 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.

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



### Aan het werk komen na een proefplaatsing

Een van de instrumenten die ingezet kan worden om Wajongers aan het werk te helpen, is een 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 2.700 proefplaatsingen heeft toegekend in 2020. Wat deze tabel ook laat zien, is dat het aantal proefplaatsingen vanaf 2016 duidelijk begint af te nemen. Zo daalt het aantal proefplaatsingen elk jaar met ruim duizend plaatsingen. Dit kan voor een deel te maken hebben met het feit dat het aantal Wajongers met arbeidsvermogen dat niet aan het werk is over de jaren af is genomen: het totaal aantal Wajongers met arbeidsvermogen daalde terwijl het aandeel werkenden steeg. Ook steeg het aantal Wajongers dat werkt in een vast contract, een groep die minder risico loopt op baanverlies, gevolgd door start in een nieuwe baan door middel van een proefplaatsing. In 2020 kan ook corona een rol hebben gespeeld.

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

	2015*	2016*	2017	2018	2019	2020
<b>Aantal gestarte proefplaatsingen</b>	<b>7.600</b>	<b>7.700</b>	<b>6.400</b>	<b>5.200</b>	<b>4.100</b>	<b>2.700</b>
<b>Resultaat</b>						
Geen dienstverband na proefplaatsing	5%	6%	6%	7%	8%	6%
Dienstverband binnen 2 maanden	59%	59%	60%	62%	62%	59%
Dienstverband na 2 maanden	36%	35%	34%	32%	30%	36%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Duurzaamheid**</b>						
Werkt 6 maanden na einde proefperiode	81%	82%	83%	82%	82%	83%
waarvan bij dezelfde werkgever	93%	94%	92%	94%	93%	96%
Werkt 12 maanden na einde proefperiode	71%	72%	73%	72%	69%	
waarvan bij dezelfde werkgever	80%	79%	79%	80%	81%	

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

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

In 2020 leidde de inzet van proefplaatsingen bij 59% van de Wajongers binnen twee maanden tot een dienstverband. Dat is minder dan in de voorafgaande jaren. Wat opvalt is dat het percentage dat geen dienstverband kreeg na

proefplaatsing gezakt is terwijl het percentage Wajongers dat op een later tijdstip alsnog een dienstverband vond stijgt van 30% in 2019 naar 36% in 2020. Dat niveau zagen we ook tijdens de crisisjaren 2013–2015. Het zou kunnen zijn dat dit een gevolg is van corona. Aan de andere kant neemt het aantal proefplaatsingen sterk af, zodat dit ook een gevolg kan zijn van selectie: proefplaatsingen worden alleen nog ingezet als de kans op slagen nagenoeg zeker is. Desondanks zien we dat het overgrote deel van de Wajongers (meer dan 90%) bij wie een proefplaatsing is ingezet, aan het werk komt. Van de Wajongers bij wie in 2019 een proefplaatsing leidde tot een dienstverband is 69% een jaar na het einde van de proefplaatsing nog steeds (of weer) aan het werk. Dat percentage is wat gezakt vergeleken met de Wajongers vergelijkbare groep uit 2018. Ook dit kan samenhangen met corona. Het overgrote deel (rond de 81%) blijft 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 3.5 gaat in op factoren en processen die van belang zijn voor werkbehoud van Wajongers.

#### Box 3.5 Wat is van belang voor werkbehoud van Wajongers?

Regioplan<sup>42</sup> 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 werkhervatting 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.

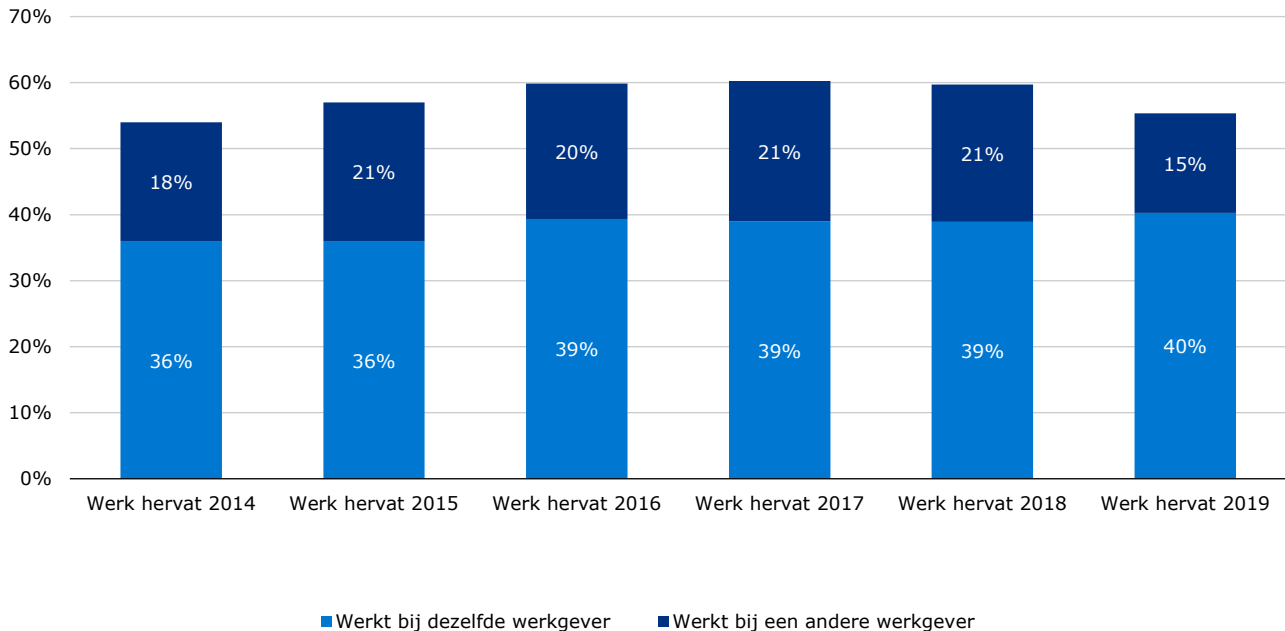
Motivatie, acceptatie van de beperking, zelfinzicht en zelfvertrouwen zijn belangrijke factoren bij het (weer) vinden van werk. De mate waarin de jonggehandicapte leert van het zoeken naar werk en het werken (leerproces) kan een belangrijke bijdrage leveren aan het opnieuw vinden van werk. Door hun ervaringen 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.

<sup>42</sup> Mallee, L., Bouterse, M., Gorter, M. & Timmerman, J. (2018). *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*. Eindrapport. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

### Werkbehoud na werkhervatting

In 2019 hebben rond de 9.000 Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2018 niet aan het werk waren, werk gevonden bij een reguliere werkgever. Figuur 3.2 laat het werkbehoud van werkhervatters bij reguliere werkgevers zien. Wij zoomen in op werkbehoud van werkhervatters 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. Het werkbehoud van Wajongers die werk vinden, ontwikkelde zich de afgelopen jaren positief tot stabiel. Werkhervatters van 2019, waarvan we werkbehoud in 2020 (tijdens de coronacrisis) meten, hebben echter iets meer moeite om aan het werk te blijven. Van alle Wajongers met arbeidsvermogen die in 2019 aan het werk kwamen, was 55% een jaar later nog of weer aan het werk vergeleken met 60% een jaar eerder.

**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.

Daarbij is duidelijk dat het vooral lastiger is om bij baanverlies snel weer bij een andere werkgever aan de slag te gaan. Achter werkbehoud kunnen namelijk 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 2019 aan het werk kwamen bij een reguliere werkgever 40% een jaar later nog in dienst is bij dezelfde werkgever en 15% bij een andere werkgever. Het werkbehoud bij de werkgever van werkhervatting stijgt dus wel iets (39% in 2018), maar doorstroom naar een andere werkgever daalt (van 21% naar 15%).

### 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 contract één of een aantal jaren later nog steeds hetzelfde type contract hebben, dan wel doorgestroomd zijn naar een vast contract. Figuur 3.3 laat zien dat de meerderheid na één jaar nog steeds een tijdelijk contract heeft en dat de doorstroom naar een vast contract ongeveer even groot is als de kans op werkverlies. Drie jaar na het peilmoment is (meer dan) een derde doorgestroomd naar een vast contract. Omdat we hier niet alleen kijken naar starters is de groei in doorstroom over tijd (43% voor tijdelijke contracten eind 2017 vergeleken met 32% voor tijdelijke contracten eind 2015) voor een deel waarschijnlijk ook toe te schrijven aan het langere werkverleden van de werkenden in tijdelijke contracten eind 2017.

Zoals te verwachten zijn Wajongers met een uitzendcontract vaker twaalf maanden later zonder werk (26-30%; niet opgenomen in de figuur). Doorstroom van een uitzendcontract binnen één jaar naar een vast contract ligt tussen de 4,5% en 8,5%. De doorstroom naar een tijdelijk contract ligt de laatste jaren onder de 20%. Na drie jaar is 17-18% van de uitzendkrachten in vaste dienst en 17-21% doorgestroomd naar een tijdelijk dienstverband.

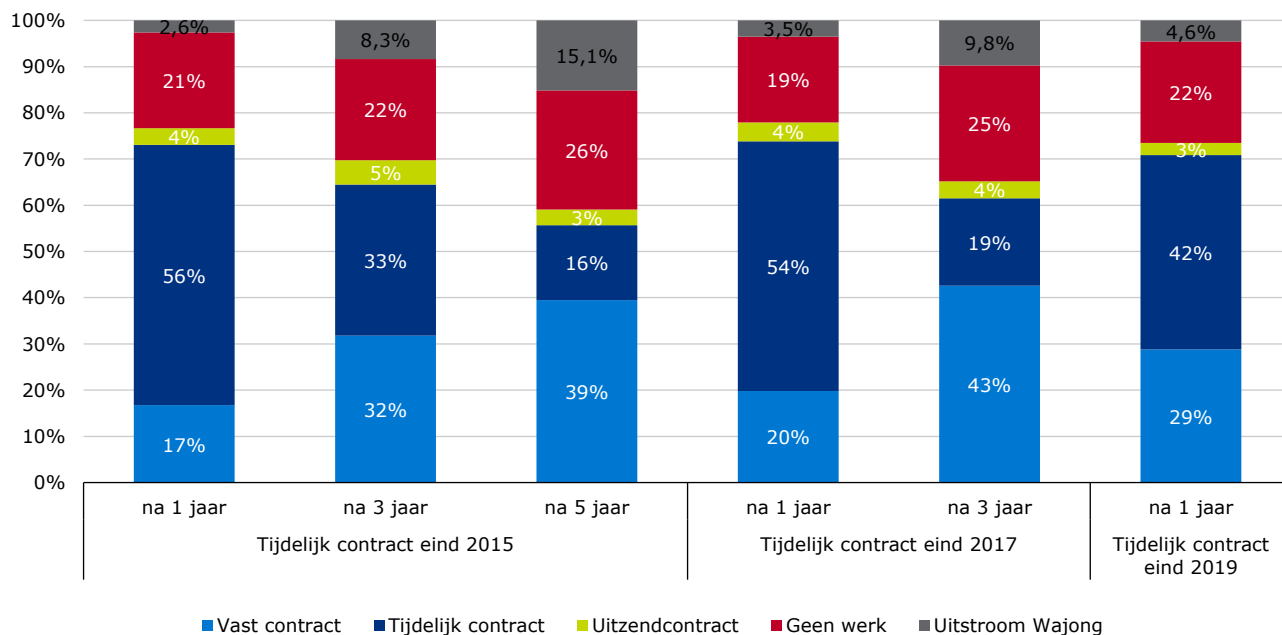
De doorstroom van een flexibel naar een vast contract lijkt bij Wajongers wat lager te liggen dan bij de gemiddelde Nederlandse flexwerker: van alle werknemers met een tijdelijk contract in 2017 heeft 25% één jaar later een vast contract.<sup>43</sup> Mogelijk hangt deze lagere doorstroom samen met het feit dat Wajongers vaak laagopgeleid zijn. Uit een recent onderzoek van SEO<sup>44</sup> blijkt dat kans om door te stromen naar een vast contract voor mensen met

<sup>43</sup> UWV (2019). *Meer flexwerkers krijgen vast contract. Instroom en doorstroom van flexwerkers in 2009–2019*. Amsterdam.

<sup>44</sup> SEO (2020). *Effecten van maatregelen flexibele arbeid in de Wet werk en zekerheid*. Amsterdam.

havo/vwo/mbo ruim de helft groter is dan voor mensen met alleen basisonderwijs of mensen met vmbo/mbo1 en voor mensen met hbo/wo 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 en de sectoren waarin zij voornamelijk werken.

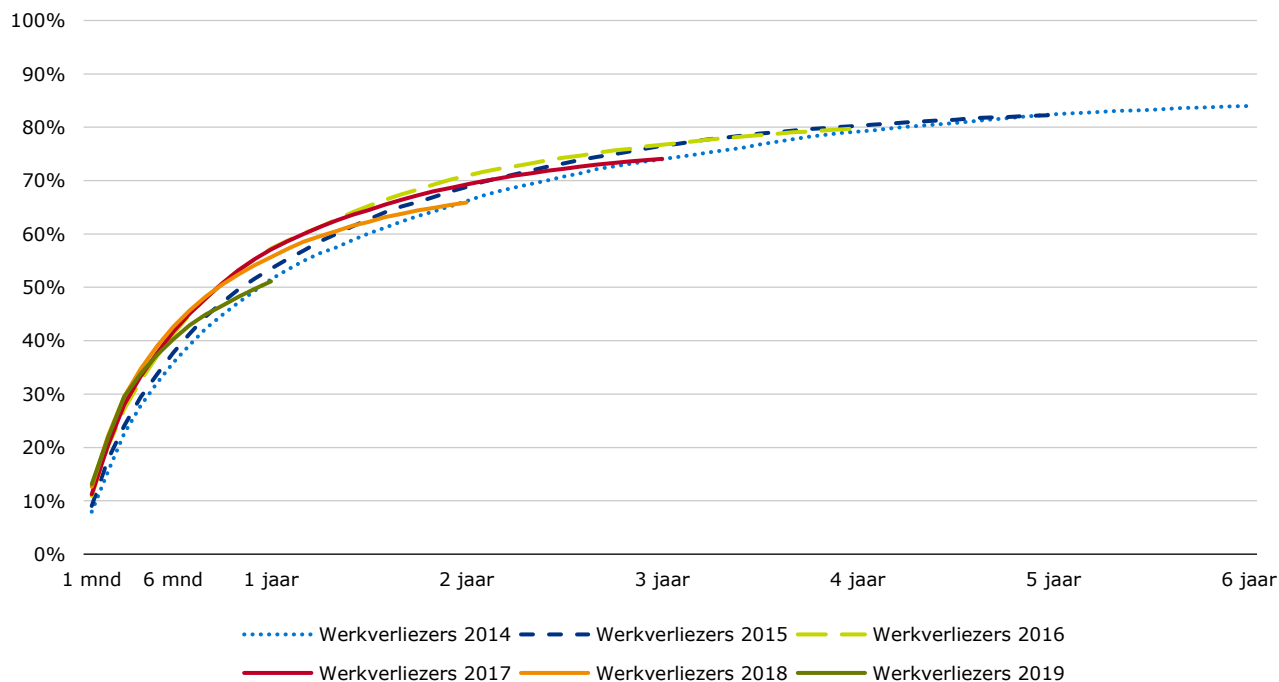
**Figuur 3.3 Veranderingen in type contract**



### 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 2019 het werk hebben verloren, opnieuw werk vinden. Wij kijken alleen naar Wajongers (met arbeidsvermogen aan het eind van het jaar) 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**



Wajongers die sinds 2016 hun baan hebben verloren, kwamen in beginsel sneller weer aan het werk dan Wajongers die in 2014 en 2015 hun baan verloren. Van de werkverliezers sinds 2016 kwam 40-43% binnen een half jaar weer aan het werk, bij de werkverliezers uit 2014 en 2015 was dit 36-38%. De meeste Wajongers die opnieuw werk vinden, vinden



binnen één à twee jaar weer een baan: van meer dan de helft binnen één tot (ruim) twee derde binnen twee jaar. Daarna neemt de kans om werk te vinden af. Van de Wajongers die in 2014–2017 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.

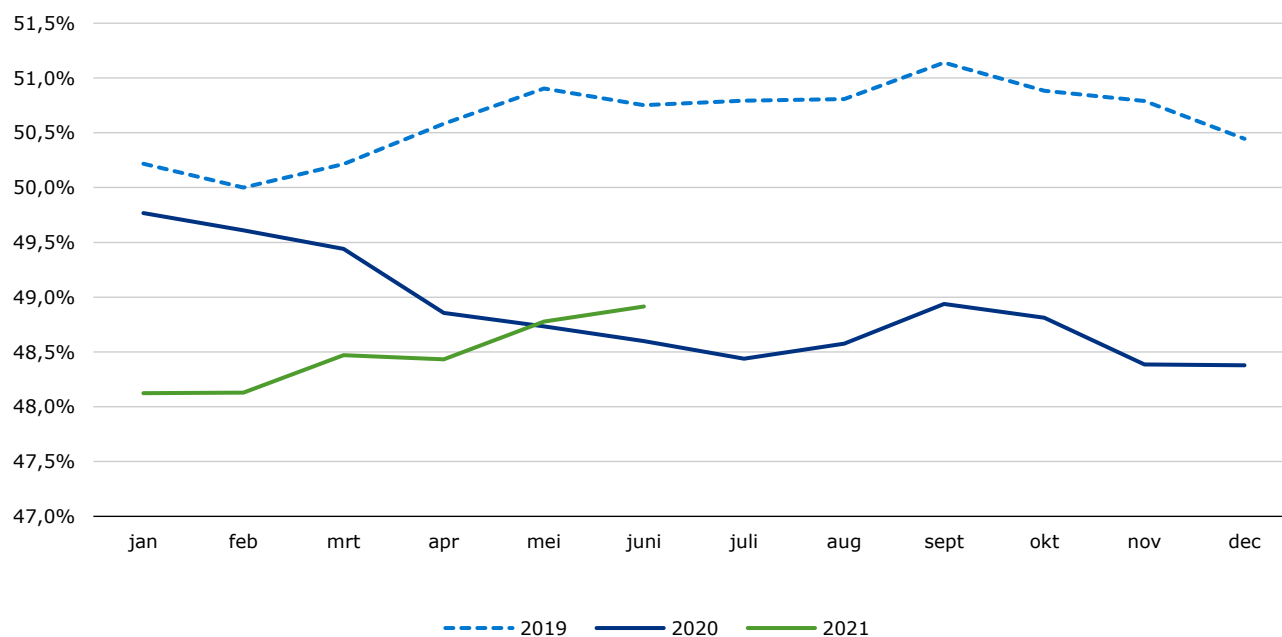
Wat figuur 3.4 eveneens laat zien is dat de kans om opnieuw aan het werk te komen na baanverlies in 2020, tijdens de coronacrisis, duidelijk lager is dan in de jaren ervoor. Werkverliezers van 2019 hebben 2 procentpunt minder kans om binnen zes maanden weer aan het werk te komen dan werkverliezers van 2018. Dit verschil loopt op naarmate het aandeel dat tijdens de coronacrisis werk moet hervatten groter wordt: de kans om binnen één jaar een nieuwe baan te vinden ligt 5-6 procentpunt lager dan voor werkhervatters uit eerdere jaren en is vergelijkbaar met de kans van werkverliezers uit 2014. Deze verlaagde baanvindkans in 2020 is overigens voor werkverliezers uit alle jaren te zien door het minder dan voorheen stijgende eind van de desbetreffende lijn in figuur 3.4.

### 3.6 Arbeidsparticipatie Wajongers in de eerste helft van 2021

Ook in deze editie van de monitor geven we een eerste indruk van de verdere ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers in de eerste helft van het afgelopen jaar. We kijken per maand naar aan het werk zijn en naar wisselingen tussen werk en geen werk.

Figuur 3.5 laat per maand zien welk aandeel van de Wajongers met arbeidsvermogen in loondienst aan het werk waren. Omdat het aantal werkenden in het verloop van een kalenderjaar schommelt, bijvoorbeeld door seizoenswerk, zetten we de ontwikkeling in 2021 en 2020 af tegen die in 2019. In de tweede helft van 2020 zien we nog geen herstel, eind 2020 ligt het aandeel werkenden met 48,4% op de laagste stand van dat jaar. In het voorjaar van 2021 begint het aandeel Wajongers met arbeidsvermogen dat aan het werk is te stijgen van 48,1%<sup>45</sup> in januari en februari naar 48,9% in juni. Het *aantal* werkende Wajongers uit de populatie Wajongers met arbeidsvermogen eind 2020 is eind juni 2021 ongeveer gelijk aan het *aantal* een jaar eerder. Conclusie is dat het aantal en het aandeel werkenden gedurende de coronacrisis duidelijk is afgenomen en ook in de tweede helft van 2021 nog bijna 2 procentpunt lager is dan in 2019: 48,9% vergeleken met 50,8% in juni.

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



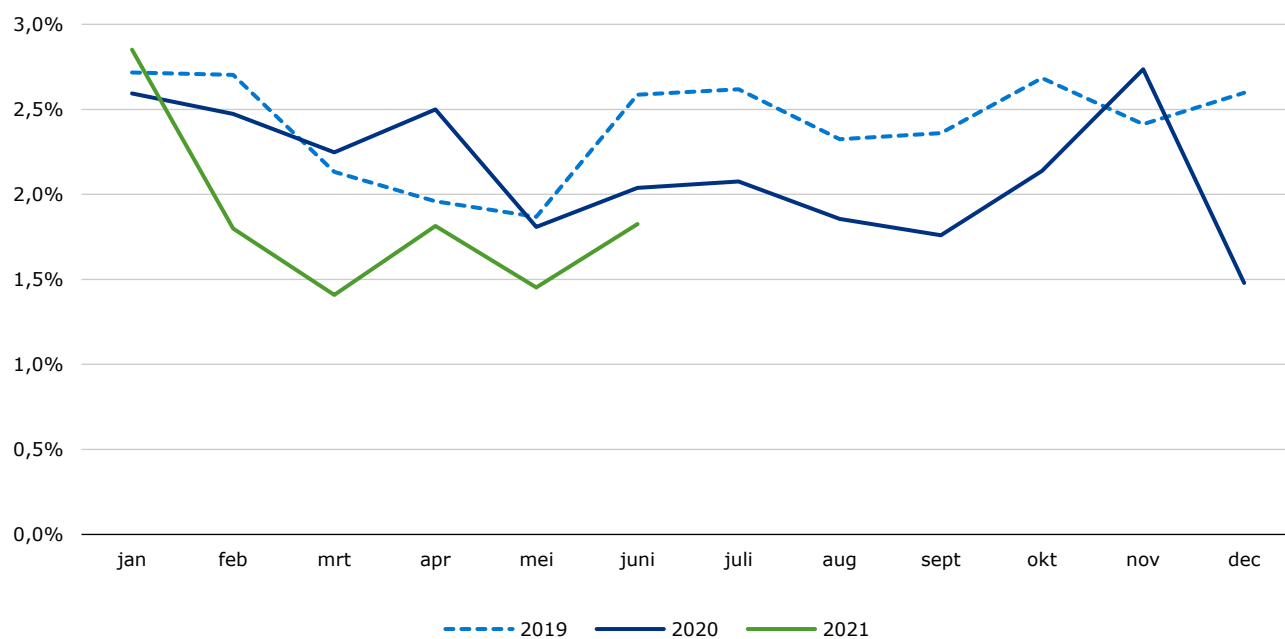
\* Populatie: Cijfers van 2019 is het aandeel werkenden binnen de populatie Wajongers met een lopend recht en met arbeidsvermogen eind december 2019 (112.200 mensen); cijfers voor 2020 en 2021 zijn afgezet tegen de populatie Wajongers met een lopend recht en met arbeidsvermogen eind december 2020 (bijna 111.700 mensen).

In figuur 3.5 is te zien dat het aandeel werkenden in 2020 – per saldo – maandelijks is gedaald en in 2021 is gestegen. De daling in 2020 kwam ook doordat in deze periode veel minder niet-werkende Wajongers aan het werk gaan dan in 2019. Het aantal Wajongers dat tijdens de coronacrisis werk verliest, ligt alleen in de eerste twee maanden (maart en april 2020) iets hoger dan in het jaar daarvoor. Sindsdien blijft het aandeel werkenden dat elke maand zijn werk verliest

<sup>45</sup> Het aantal werkenden ligt in januari meestal lager dan in december als gevolg van seizoenseffecten (bijvoorbeeld door aflopende contracten)

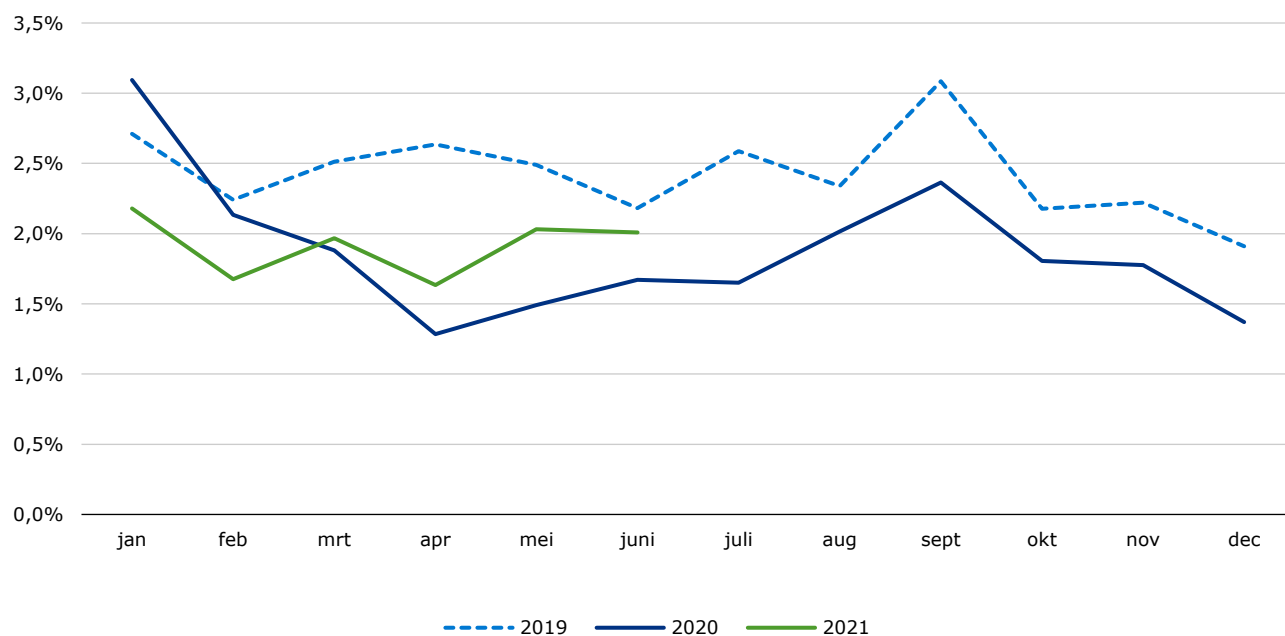
lager dan voor de coronacrisis (zie figuur 3.6). De piek in november en de daling in december 2020 hebben een administratieve oorzaak.<sup>46</sup>

**Figuur 3.6 Werkverlies van maand naar maand**



Figuur 3.6 laat per maand zien welk deel van de Wajongers die in de maand ervoor wel nog aan het werk was nu geen werk had (werkverlies). Figuur 3.7 laat per maand zien welk deel van de Wajongers die in de maand daarvoor niet aan het werk was nu wel aan het werk is (werkherhvatting). Werkherhvatting lag in alle maanden van 2020 op januari na duidelijk lager dan in dezelfde maand een jaar eerder. In 2021 is het aandeel niet-werkende Wajongers dat het werk hervat vanaf maart weer hoger dan in 2020, maar het niveau van 2019 is in de eerste helft van 2021 nog niet bereikt.

**Figuur 3.7 Werkherhvatting van maand naar maand**



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 niet meteen dat iemand zijn baan is kwijtgeraakt. Hier kunnen ook andere oorzaken aan ten grondslag liggen (zie box 3.6).

<sup>46</sup> De dip is december 2020 bij de beëindigingen in figuur 3.6 heeft mee te maken met aantal vierweekeperiodes in 2020 in de polisadministratie waar de informatie over de dienstverbanden vandaan komt. Daardoor zijn er relatief veel beëindigingen in november van 2020 en relatief weinig in december 2020. Het gemiddelde van beide maanden geeft een beter beeld.

### Box 3.6. Definitie van werk, werkherhvatting en werkverlies bij corona-analyse

De bron van de participatiecijfers is onze polisadministratie, waarin maandelijks de gegevens van alle inkomstenverhoudingen in Nederland worden geregistreerd. Wij kijken per kalendermaand of er loon uit een dienstverband verkregen is (we gaan daarbij uit van het sociale verzekeringsloon dat de werkgever opgeeft aan de Belastingdienst). Bij werkherhvatting gaat het 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 baan is beëindigd. Men kan bijvoorbeeld een maand geen loon ontvangen bij nuluren- of uitzendcontracten als er niet gewerkt is.

Tabel 3.7 kijkt naar alle dienstverbanden in de polisadministratie waarbij de werknemer een Wajonger is. Wij brengen in kaart hoe het aantal banen van Wajongers zich in de periode van juni 2019 tot juni 2021 heeft ontwikkeld. Een Wajonger kan in een gegeven maand meer dan één baan hebben. Vergeleken met juni 2019, het jaar voor de start van de coronacrisis, zijn in deze periode vooral uitzendbanen en banen met tijdelijke contracten verdwenen. Het aantal vaste contracten steeg zelfs vergeleken met 2019.<sup>47</sup> In 2020 zijn het vooral banen bij reguliere werkgevers die wegvallen. Het aantal banen in of via de sociale werkvoorziening (SW) daalt niet harder dan in verband met de afbouw van de SW te verwachten is. Aangezien er geen nieuwe banen bij kunnen komen in of via de SW omdat deze sinds 2015 is afgesloten voor nieuwe instroom, wordt de daling in het aantal banen veroorzaakt door natuurlijk verloop (o.a. pensionering).

Tabel 3.7 Banen van Wajongers\* naar contracttype\*\* en bedrijfstak in juni 2019, 2020 en 2021

	Banen juni 2019	Banen juni 2020	Banen juni 2021	Mutatie (%) 2019-2020*	Mutatie (%) 2020-2021*
<b>Type contract</b>					
<b>Reguliere werkgever</b>					
Niet van toepassing bij type dienstverband	200	200	300		
Vast contract	18.800	21.700	21.800	15,4%	0,5%
Tijdelijk contract	15.500	11.700	11.500	-24,5%	-1,7%
Uitzendcontract	4.500	3.200	3.400	-28,9%	6,3%
<b>Totaal reguliere werkgever</b>	<b>39.100</b>	<b>36.700</b>	<b>37.000</b>	<b>-6,1%</b>	<b>0,8%</b>
<b>In of via de SW</b>	<b>20.200</b>	<b>19.500</b>	<b>18.500</b>	<b>-3,5%</b>	<b>-5,1%</b>
<b>Totaal</b>	<b>59.300</b>	<b>56.200</b>	<b>55.600</b>	<b>-5,2%</b>	<b>-1,1%</b>
<b>Bedrijfstak (reguliere werkgevers)</b>					
Landbouw, groenvoorziening, visserij	1.460	1.410	1.410	-3,4%	0,0%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	720	720	700	0,0%	-2,8%
Chemische industrie	290	280	250	-3,4%	-10,7%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	3.240	3.070	2.940	-5,2%	-4,2%
Overige industrie	770	750	720	-2,6%	-4,0%
Bouw	780	750	760	-3,8%	1,3%
Groothandel	2.210	2.130	2.110	-3,6%	-0,9%
Detailhandel	5.150	4.790	4.770	-7,0%	-0,4%
Vervoer en logistiek	1.950	1.900	1.910	-2,6%	0,5%
Horeca en catering	2.810	2.300	2.070	-18,1%	-10,0%
Bank- en verzekeringswezen	150	140	140	-6,7%	0,0%
Schoonmaak	890	840	840	-5,6%	0,0%
Uitzendbedrijven	4.630	3.180	3.450	-31,3%	8,5%
Overige commerciële dienstverlening	3.850	3.940	3.940	2,3%	0,0%
Overheid	1.850	2.100	2.300	13,5%	9,5%
Onderwijs	1.530	1.610	1.690	5,2%	5,0%
Zorg en welzijn	5.680	5.790	6.010	1,9%	3,8%
Cultuur	320	280	250	-12,5%	-10,7%
Overig	830	740	780	-10,8%	5,4%
<b>Totaal</b>	<b>39.100</b>	<b>36.700</b>	<b>37.000</b>	<b>6,1%</b>	<b>0,8%</b>

\* 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>). Om voor deze sectorverschuivingen te corrigeren tellen we in kolom 2019 en 2020 alle uitzendkrachten (cao-code = 633, 2742 of 1060 en/of code aard dienstverband = 11) mee in de bedrijfstak uitzendbedrijven.

<sup>47</sup> 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.

---

In 2020 nam de werkgelegenheid in flexibele banen op de totale arbeidsmarkt af met 3% af terwijl het aantal vaste banen nog met 0,8% steeg (CBS). In de eerste helft van 2021 steeg het aantal tijdelijke banen met 4,3% vergeleken met juni 2020 en stabiliseerde het aantal vaste banen. Bij de Wajongers is de afname van werkgelegenheid in flexibele banen bij reguliere werkgevers (tijdelijke en uitzendcontracten) in juni 2020 veel groter (-26% vergeleken met juni 2019) en in juni 2021 is werkgelegenheid in flexibele banen niet gestegen vergeleken met juni 2020. Het aantal vaste banen stijgt met 0,5% in 2021 wel meer dan op de totale arbeidsmarkt.

Vooraf in de bedrijfstakken horeca & catering zijn er in juni 2021 minder banen waarin loon is uitbetaald dan in juni 2020, maar ook in de industrie zien we een daling in 2021. In de bedrijfstakken overheid en zorg & welzijn zien we een lichte stijging in het aantal banen van Wajongers. De verandering van het totaal aantal banen wordt uiteraard ook bepaald door de omvang van de bedrijfstak. De bedrijfstak metaalindustrie, installatie, voertuigen is een grote bedrijfstak in absolute aantallen, goed voor bijna 3.000 banen voor Wajongers. Relatief gezien is de daling in deze bedrijfstak echter minder hoog dan, bijvoorbeeld, in de bedrijfstak cultuur (met -4,2% tegenover -10,7%). 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 Wajongers in eerste instantie iets harder getroffen door de coronacrisis dan werknemers in het algemeen. In 2020 daalde het aantal dienstverbanden van Wajongers per 10.000 dienstverbanden van 47 naar 46. Deze verhouding daalde in de eerste helft van 2021 verder naar 45. Dit laat zien dat op de lange termijn Wajongers wellicht meer moeite zullen hebben dan werknemers in het algemeen om de gevolgen van de coronacrisis achter zich te laten.

## 4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO

### Samenvatting

In 2020 groeide het aantal mensen met een WIA-uitkering met 21.500 tot een totaal van 349.400. Het aantal nieuwe instromers in de WIA steeg in 2020 sterk. Het aantal mensen bij wie de WIA-aanvraag werd afgewezen omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt waren (WIA 35-minners), steeg licht.

Er stromen nog nauwelijks mensen de WAO in, waardoor het aantal uitkeringen elk jaar lager wordt. Eind 2020 ontvingen 214.600 mensen een WAO-uitkering, 21.900 minder dan eind 2019. De meeste WAO-gerechtigden stromen uit vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Het totaal van WAO en WIA-uitkeringen komt eind 2020 uit op 564.000. Dit is 400 minder dan in 2019, na een voortdurende stijging vanaf 2015. De daling komt omdat de AOW-leeftijd in 2020 voor het eerst sinds 2012 niet verhoogd is.

Het algemene beeld bij de WGA is dat door het aantrekken van de economie vanaf 2014–2015 steeds een wat grotere deel aan het werk kwam, maar dat de groei er in 2019 uit was. In het coronajaar 2020 daalde de arbeidsparticipatie bij de WGA-groepen. Bij de mensen met een volledig WGA-uitkering daalde het aandeel werkenden van 8,8% in 2019 naar 8,2% in 2020, bij de groep WGA gedeeltelijk van 47,2% naar 46,3% en bij de 35-minners 50,2% naar 48,5%. In de eerste helft van 2021 zien we een gedeeltelijk herstel optreden bij de groepen die niet volledig arbeidsongeschikt zijn. Bij de groep WGA gedeeltelijk steeg de participatie van 46,3% naar 46,7% en bij de 35-minners van 48,5% naar 49,2%. Bij de mensen met een volledig WGA-uitkering daalde het aandeel werkenden echter verder naar 7,9%.

Gedeeltelijk WGA-gerechtigden werken vergeleken met de Wajongers en de Participatiewetters uit het doelgroepregister naar verhouding veel in de publieke sector (36% in 2019) en relatief weinig in de bedrijfstakken die het hardst geraakt werden door coronacrisis als de horeca & catering en de uitzendbranche (10% in 2019). Daardoor werden ze in 2020 naar verhouding minder geraakt door de crisis, maar profiteren ze naar verhouding minder van het herstel van de werkgelegenheid in 2021, dat vooral plaatsvindt in de door corona getroffen bedrijfstakken.

- Eind 2020 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).
- Het aandeel werkenden in de WAO daalt sinds 2008 en komt in 2020 uit op 16,2%.
- Het aantal WGA-gerechtigden dat werkt als zelfstandige is in 2020 verder toegenomen ondanks de coronacrisis. Van de groep WGA volledig werkte in 2020 2,6% (2,5% in 2019) als zelfstandige en van de groep WGA gedeeltelijk 8,3% (8,1% in 2019). Dit al dan niet in combinatie met werken in dienstverband.
- We maken binnen de WGA-volledig, de WGA gedeeltelijk en de 35-minners onderscheid tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters (zie box 4.2). Voormalig werknemers zijn grofweg twee keer zo vaak aan het werk als voormalig vangnetters.

### 4.1 Inleiding

De WIA is de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemers. De WIA bestaat sinds 2006 en omvat 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 de overige arbeidsongeschikten. We onderscheiden mensen die:

- 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;
- 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.

##### **WGA volledig en re-integratie**

Binnen de groep WGA volledig zijn twee groepen te onderscheiden:

- De groep met benutbare mogelijkheden, maar theoretisch loonverlies van 80% of meer: Zij hebben 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 variëren van zeer gering tot ruim.
- De groep zonder benutbare mogelijkheden: Zij zijn op het moment van de claimbeoordeling niet belastbaar voor enige vorm van werk of re-integratie. Dit wordt ook wel arbeidsongeschikt op 'medische gronden' genoemd. Deze groep heeft ook re-integratieverplichtingen, maar zijn hiervan tijdelijk vrijgesteld. Zij hebben wel recht op ondersteuning van UWV of van de werkgever als deze eigenrisicodragers voor de WGA is.

##### **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. Omdat ze twee jaar ziek geweest zijn en nog fysieke en/of psychische arbeidsbeperkingen hebben, kan het vinden van geschikt nieuw werk lastig zijn.<sup>48</sup> Bij de introductie van de WIA is daarom 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-gerechtigden) te verminderen. Een belangrijk onderdeel van de Wet bezava is de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Dit is een beoordeling van het loonverlies in algemeen geaccepteerde 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. Sinds 2015 valt deze groep daarom buiten deze monitoringrapportage.

## 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 2020) maximaal vijftien jaar in de WIA. Hierdoor is er relatief weinig uitstroom wegens het bereiken van de AOW-leeftijd, een moment waarop het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering automatisch stopt. Hoelang gaat deze groei nog door? Dit 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 2020 ontvingen 349.300 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 verschuivingen in de primaire in- en uitstroom, maar vooral van de latere doorstroom van de WGA naar de IVA.

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. Sinds 2017 stijgt het aantal weer elk jaar, in 2020 betrof het 17.500 personen.

<sup>48</sup> 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.

Het aantal WAO-uitkeringen komt voor 2020 uit op 214.600. In 2020 stroomden nog 500 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. In 2020 verlieten 22.500 mensen de WAO, wat 4.900 meer is dan in 2019. De stijging komt doordat de AOW-leeftijd voor het eerst sinds 2012 niet steeg. Het bereiken van de AOW-leeftijd is de belangrijkste reden voor uitstroom uit de WAO, in 2020 gold dit voor 84% van de uitstromers. De tweede reden is overlijden (11%).

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

	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>IVA</b>										
Primaire instroom	5,1	7,3	6,7	8,2	8,5	9,6	10,5	12,1	11,8	11,6
Instroom vanuit WGA gedeeltelijk	0,2	0,5	0,7	1,2	1,2	1,4	1,7	2,1	2,0	1,9
Instroom vanuit WGA volledig	1,4	2,4	3,0	5,4	7,1	8,5	8,2	9,2	10,1	8,9
Primaire uitstroom	1,2	2,1	3,4	4,9	6,1	6,4	7,2	8,6	8,9	12,8
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	0,4	0,1
Lopende uitkeringen	13,9	28,2	42,9	61,3	72,0	85,0	98,1	112,9	127,4	136,9
<b>WGA volledig</b>										
Primaire instroom	15,5	21,3	18,4	19,8	18,6	21,0	21,5	22,3	24,1	29,2
Instroom vanuit WGA gedeeltelijk	0,7	1,4	1,7	2,6	2,8	2,8	3,1	3,0	2,9	2,7
Instroom vanuit IVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Primaire uitstroom	2,5	5,2	5,2	6,4	6,7	6,8	7,4	6,6	7,2	9,9
Uitstroom naar WGA gedeeltelijk	1,1	1,7	1,1	1,6	1,8	2,2	2,5	2,4	2,8	3,4
Uitstroom naar IVA	1,4	2,4	3,0	5,4	7,1	8,5	8,2	9,2	10,1	8,9
Lopende uitkeringen	33,9	60,4	84,6	104,4	110,2	116,6	123,1	130,3	137,2	147,4
<b>WGA gedeeltelijk</b>										
Primaire instroom	4,7	6,9	8,8	9,0	8,7	9,6	10,0	10,4	10,2	9,3
Instroom vanuit WGA volledig	1,1	1,7	1,1	1,6	1,8	2,2	2,5	2,4	2,8	3,4
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	2,6	3,1	3,2	3,8	4,1	4,6	5,9
Uitstroom naar WGA volledig	0,7	1,4	1,7	2,6	2,8	2,8	3,1	3,0	2,9	2,7
Uitstroom naar IVA	0,2	0,5	0,7	1,2	1,2	1,4	1,7	2,1	2,0	1,9
Lopende uitkeringen	11,7	21,5	34,3	43,9	47,4	51,7	55,7	59,3	62,9	65,1
<b>Totaal WIA</b>										
Instroom	25,3	35,5	33,9	37,0	35,8	40,2	42,0	44,8	46,1	50,1
Uitstroom	4,1	8,2	10,5	13,9	15,9	16,4	18,4	19,2	20,7	28,6
Lopende uitkeringen	59,5	110,1	161,8	209,6	229,6	253,3	276,9	302,4	327,8	349,4
<b>WAO</b>										
Instroom	8,2	4,3	2,2	1,0	0,9	0,7	0,7	0,7	0,6	0,5
Uitstroom	46,1	39,7	39,9	31,2	28,8	22,8	21,0	20,1	17,6	22,5
Lopende uitkeringen	558,0	486,3	406,2	343,0	315,1	293,0	272,6	253,6	236,5	214,6
<b>WIA 35-min</b>										
Instroom <sup>49</sup>	14,2	18,4	21,2	21,4	15,1	14,9	16,0	16,8	17,1	17,5

Wanneer we het aantal WAO-uitkeringen en het aantal WIA-uitkeringen bij elkaar optellen, komt eind 2020 het totaal op 564.000. Dit is 400 minder dan in 2019. De daling komt omdat de AOW-leeftijd in 2020 voor het eerst niet verhoogd is. De pensioenleeftijd is dan – net als in 2019 en 2021 – 66 jaar en 4 maanden. Aan deze daling gingen vier jaren van stijging vooraf.

<sup>49</sup> Onder instroom verstaan we hier het aantal mensen dat in het jaar is afgewezen voor de WIA omdat ze minder dan 35% loonverlies hebben.

## Ontwikkeling nieuwe instroom in de WIA

Tussen 2008 en 2020 steeg de nieuwe WIA-instroom van 25.300 naar 50.100 per jaar. Daarbinnen waren ook jaren van stabilisering en van daling (zie tabel 4.1). Over deze 13 jaar bezien zijn er 5 factoren die de ontwikkelingen verklaren: opbouweffecten, demografische ontwikkelingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, administratieve processen, beleidswijzigingen en conjunctuur.<sup>50</sup> 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 afnam.<sup>51</sup> Dit is een eenmalige trendbreuk met een blijvend effect: zonder Wet bezava zou de instroom in 2016–2020 hoger zijn.

De stijging tussen 2016 en 2018 komt deels door de groei van het aantal mensen met een WW-uitkering tot in 2015 en een verschuiving in hun kenmerken. Er waren meer langdurige en oudere WW-gerechtigden en zij hebben daarom een grotere kans om ziek te worden. Vanaf 2018 daalt de instroom vanuit de vangnetgroep zieke WW-gerechtigden weer, maar door de stijging van de AOW-leeftijd blijven steeds meer 60-plussers werken. 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.<sup>52,53</sup> 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), het aantal oudere werknemers is verder toegenomen (hogere WIA-kans) en er zijn meer dan gemiddeld voorschotten WGA volledig verstrekt (administratieve factor)<sup>54</sup>. 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 echter meetellen bij de WIA-instroom. In 2020 steeg de AOW-leeftijd niet. De sterke stijging van de WIA-instroom dat jaar heeft vooral te maken met extra voorschotten, omdat – mede als gevolg van corona – relatief veel WIA-beoordelingen niet tijdig konden worden afgerond.

## 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, in 2020 betrof dit 8.900 personen. Meestal vindt doorstroom plaats nadat met een herbeoordeling is vastgesteld dat de beperkingen een permanent karakter hebben gekregen en daarmee duurzaam zijn. Doorstroom van WGA volledig naar een andere regeling vindt ook plaats na beëindiging van voorschotten. Bij een voorschot stroomt men namelijk pro forma in als WGA volledig, na afronding van de claimbeoordeling gaat men naar de juiste regeling of – in geval van WIA 35-min – stroomt men uit. Daarnaast stroomden 1.900 mensen door van WGA gedeeltelijk naar IVA. Doorstroom van IVA naar WGA komt in de meeste jaren nauwelijks voor (<100 keer, zie tabel 4.1).

## 4.3 Kenmerken van WGA-gerechtigden en WIA 35-minners

Wat kenmerkt de mensen die in 2020 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. 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. De groepen WGA gedeeltelijk en WIA 35-min hebben vaker psychische aandoeningen dan volledig arbeidsongeschikten. Laatstgenoemde groep heeft relatief vaak aandoeningen aan het bewegingsstelsel. Het aandeel van overige aandoeningen is bij de drie groepen grofweg vergelijkbaar. Dit zijn onder andere kanker, aandoeningen aan hart- en bloedvaten, aandoeningen aan het zenuwstelsel en letsels als gevolg van ongevallen.

### Vergelijking tussen 2008 en 2020 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 uitreden mogelijk maakten en de verhoging van de AOW-leeftijd.<sup>55</sup> Daarnaast bleven meer vrouwen werken of keerden op oudere leeftijd terug.<sup>56</sup> Bij de groep WGA gedeeltelijk steeg het aandeel met een psychische aandoening flink sinds 2008; bij de groep WIA 35-min is dit aandeel juist redelijk stabiel gebleven, waarmee beide groepen in 2020 op eenzelfde niveau uitkomen van ruim 46%. Bij de

<sup>50</sup> Berendsen, E. van, Deursen, C. van & Sonsbeek, J-M. van (2019). Stijging WIA-instroom geen reden tot zorg. *ESB*, 104(4773).

<sup>51</sup> Deursen, C. van, Dumhs, L. & Schreuder, F. (2018). *UWV Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010–2016*. Amsterdam: UWV.

<sup>52</sup> Berendsen, E. & Deursen, C. van (2018). *Stijging WIA-instroom. Waardoor steeg de WIA-instroom van zieke werknemers in 2016?* Amsterdam: UWV.

<sup>53</sup> Berendsen, E., Deursen, C. van & Sonsbeek, J-M. van (2019). Stijging WIA-instroom geen reden tot zorg. *ESB*, 104(4773).

<sup>54</sup> 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 en vooral 2020 werden meer dan gemiddeld voorschotten verstrekt, waardoor de instroom in de WGA volledig extra steeg.

<sup>55</sup> 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.

<sup>56</sup> Dit speelde vooral in de eerste jaren van de WIA. De laatste paar jaren is het aandeel vrouwen in alle leeftijdsgroepen gestabiliseerd.



groep WIA 35-min is het aandeel psychische aandoeningen tussentijds wel gestegen, maar ook weer gedaald met als gevolg dat het aandeel in 2020 niet veel hoger ligt dan in 2008.

**Tabel 4.2 Kenmerken bij instroom WGA en WIA 35-min (2008 en 2020)**

	WGA volledig		WGA gedeeltelijk		WIA 35-min	
	2008	2020	2008	2020	2008	2020
<b>Totaal</b>	<b>15.600</b>	<b>29.000</b>	<b>4.600</b>	<b>9.200</b>	<b>14.000</b>	<b>17.500</b>
<b>Geslacht</b>						
Man	45%	42%	55%	49%	46%	42%
Vrouw	55%	58%	45%	51%	54%	58%
<b>Leeftijd</b>						
Tot 44 jaar	49%	43%	38%	35%	53%	45%
45 - 54 jaar	32%	26%	35%	27%	31%	26%
55 jaar en ouder	19%	31%	27%	39%	16%	29%
<b>Diagnose</b>						
Psychische aandoeningen	32%	38%	32%	46%	45%	47%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	21%	31%	21%	18%	21%	21%
Overige aandoeningen <sup>57</sup>	47%	31%	47%	36%	34%	32%
<b>Herkomst</b>						
Voormalig werknemers	49%	48%	66%	58%	52%	56%
Voormalig vangnetters	51%	52%	34%	42%	48%	44%

#### **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 ziekte weken 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 ziektejaren 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. Idealiter zouden we ze als 'voormalig werknemers' afbakenen, maar dit is analysetechnisch niet mogelijk. Het betreft een relatief kleine groep.

##### **Eigen risico dragen voor de Ziektewet**

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 ziektejaren. Als een werkgever niet voor eigen risico dragen kiest, is UWV hiervoor verantwoordelijk.

##### **Eigen risico dragen voor de WGA**

Sinds 2017 kunnen werkgevers ervoor 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.

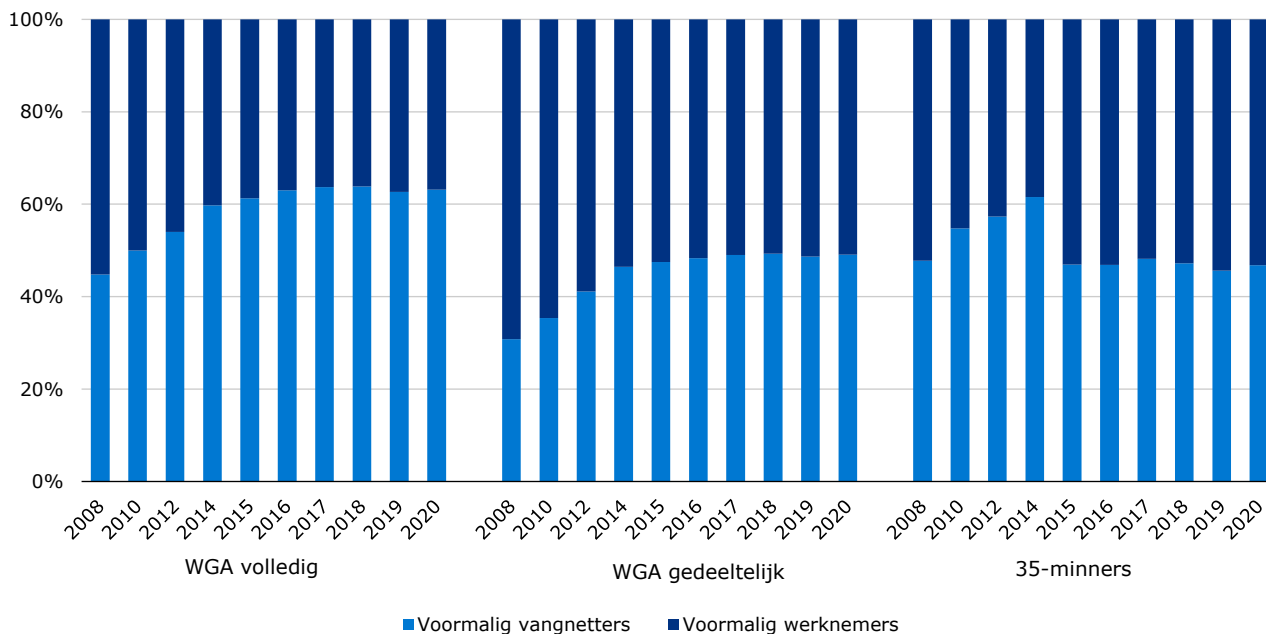
<sup>57</sup> In de eerdere jaargangen zijn bij 'overige aandoeningen' ook de onbekende diagnoses meegenomen. In 2020 was het aandeel onbekend relatief hoog bij WGA volledig en WIA 35-min. Dit drukte het aandeel psychisch en aandoeningen aan het bewegingsapparaat (te) sterk. Daarom zijn de percentages over 2008 dit keer ook berekend met uitsluiting van 'onbekend'.

## 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.

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).

**Figuur 4.1 Aandelen voormalig vangnetters en voormalig werknemers bij WGA-gerechtigden en WIA 35-minners (2008–2020)\*,\*\***



\* De WGA-gerechtigden 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, 2011 en 2013 zijn weggelaten om de grafiek voor een rustiger beeld.

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 2020. Ook hier is het aandeel vangnetters de laatste vijf 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 hadden die financieel belang bij doorstroom naar de IVA heeft en daarom een herbeoordeling aanvraagt.<sup>58</sup> Het effect hiervan is vooral zichtbaar binnen de groep WGA volledig. Bij de ogenschijnlijke stabiliteit die we de laatste vijf jaar zien in het aandeel vangnetters spelen drie factoren een rol. In de eerste plaats nam het aantal WW-gerechtigden (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 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 2023.<sup>59</sup>

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).

## 4.4 Arbeidsparticipatie van WGA-gerechtigden en WIA 35-minners

Hoeveel mensen zijn aan het werk – in dienst van een werkgever<sup>60</sup> – nadat ze een WAO- of WIA-uitkering hebben gekregen of nadat hun WIA-aanvraag is afgewezen? En zien we hierin verschuivingen over de afgelopen dertien jaar? We bekijken steeds de groep die in de laatste maand van het jaar (lopend bestand ultimo jaar) een uitkering heeft en

<sup>58</sup> Murre, J. & Jansen, J. (2019). Flexkracht blijft vaker niet-duurzaam arbeidsongeschikt dan vaste werknemer. *ESB*, 104(4772), pp. 155–157.

<sup>59</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/07/02/kamerbrief-ontwikkelingen-werknemersverzekeringen-ziekte-en-arbeidsongeschiktheid>.

<sup>60</sup> We tellen een persoon als werkend als er in de polisadministratie in de betreffende peilmaand een dienstverband is en er ook loon is uitbetaald. Als er wel een dienstverband is, maar geen loon wordt uitbetaald (bijvoorbeeld als na 104 weken ziekte de loondoorbetalingsverplichting stopt, of als iemand met een nulurencontract in de peilmaand niet is opgeroepen) tellen we deze persoon als niet-werkend.

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 iedereen die de afgelopen vijf jaar 35-minner werd als 'lopend bestand' te beschouwen. Het lopend bestand WIA 35-min 2020 bijvoorbeeld bestaat uit alle mensen die in de periode 2016–2020 WIA 35-min werden, met uitsluiting van degenen die in 2020 alsnog een WIA-uitkering hadden. Om praktische redenen kijken we verder niet naar de actuele situatie op het peilmoment van de WIA 35-minners: ook mensen die inmiddels zijn overleden of de AOW-leeftijd bereikt hebben zijn meegenomen in het lopend bestand WIA 35-min. Dit betekent dat de arbeidsparticipatie van WIA 35-minners waarschijnlijk wordt onderschat.

### Aandeel werkenden met een arbeidsbeperking

Van de 35-minners uit het lopend bestand 2020 heeft 48,5% een dienstverband, van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden 46,3%. Bij volledig WGA-gerechtigden zijn veel minder mensen aan het werk: 8,2%. Van de WAO-gerechtigden heeft 16,2% een dienstverband; binnen de WAO zitten zowel volledig arbeidsongeschikten als gedeeltelijk arbeidsongeschikten (zie tabel 4.3).

Tabel 4.3 Aantal en aandeel werkende arbeidsbeperkten in 'lopend bestand' (ultimo 2008–2020)\*

	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Aantal werkenden</b>										
WGA volledig	6.400	8.900	9.200	8.800	8.800	9.800	10.300	11.800	12.000	12.000
WGA gedeeltelijk	6.500	11.000	16.000	18.700	20.400	22.700	25.000	27.800	29.700	30.100
WIA 35-min	6.600	18.900	34.000	36.200	36.200	35.300	34.800	34.500	33.200	33.400
WAO	127.200	104.400	83.200	65.600	58.200	53.000	48.300	44.100	40.000	34.800
<b>Aandeel werkenden</b>										
WGA volledig	19,0%	14,7%	10,9%	8,4%	8,0%	8,4%	8,4%	9,0%	8,8%	8,2%
WGA gedeeltelijk	55,6%	51,3%	46,7%	42,5%	43,0%	43,9%	44,8%	46,9%	47,2%	46,3%
WIA 35-min	49,3%	46,1%	44,7%	40,8%	42,6%	44,8%	47,1%	49,7%	50,2%	48,5%
WAO	22,8%	21,5%	20,5%	19,1%	18,5%	18,1%	17,7%	17,4%	16,9%	16,2%

\* De jaren 2009, 2011 en 2013 zijn om praktische redenen weggelaten.

### De trends in de arbeidsparticipatie

De arbeidsparticipatie neemt in 2020 af bij alle vier de groepen. Bij de WAO-gerechtigden en de groep WGA volledig zette de daling al een jaar eerder in. Bij de groepen WGA gedeeltelijk en WIA 35-min daalt het aandeel werkenden in 2020 voor het eerst na meerdere jaren van stijging. De daling in 2020 heeft te maken met de coronacrisis.

Bij WAO-gerechtigden 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-gerechtigden 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-gerechtigden langer in het 'lopend bestand' zitten. Dit had een positief effect op de arbeidsparticipatie van de WAO-gerechtigden. In 2020 is de AOW-leeftijd niet verder gestegen. Het aandeel werkenden daalt daardoor wat sterker dan in de eerdere jaren en komt uit op 16,2%.

Het is niet mogelijk om de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie over de jaren heen 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 van wie een meerderheid bij de oude werkgever kan 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-gerechtigden en WIA 35-minners met een dienstverband. In tabel 4.4 is de arbeidsparticipatie gespecificeerd naar geslacht, leeftijd, hoofddiagnose en herkomstgroep. Behalve bij de WIA 35-minners is er 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.

**Tabel 4.4 Participatie in loondienst binnen 'lopend bestand' naar enkele achtergrondkenmerken (2020)**

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	WIA 35-min
<b>Totaal</b>	<b>8,2%</b>	<b>46,3%</b>	<b>48,5%</b>
<b>Geslacht</b>			
Man	8,3%	45,8%	44,9%
Vrouw	8,1%	46,8%	51,1%
<b>Leeftijd</b>			
Tot 44 jaar	9,9%	46,3%	53,7%
45 - 54 jaar	8,1%	48,0%	52,6%
55 jaar en ouder	6,5%	45,3%	36,2%
<b>Diagnose</b>			
Psychische aandoeningen	7,2%	39,1%	49,6%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	6,6%	42,8%	45,2%
Overige aandoeningen	10,8%	57,1%	49,7%
<b>Herkomst</b>			
Voormalig werknemers	12,3%	58,1%	65,3%
Voormalig vangnetters	5,7%	33,8%	28,4%

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.

## 4.6 Arbeidsparticipatie van zelfstandigen

In deze monitor kijken we vooral naar werken in loondienst, maar in deze paragraaf laten we zien hoeveel WGA-gerechtigden werkzaamheden als zelfstandige hebben verricht (zie tabel 4.5).<sup>61</sup> Het aandeel zelfstandigen van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden neemt jaarlijks toe van 5,9% in 2014 tot 8,3% in 2020. Het aandeel zelfstandig werkenden volledig WGA-gerechtigden is zeer laag, maar stijgt licht over deze periode, namelijk van 1,7% naar 2,6%. Dit aandeel lijkt gering, maar daarbij moet worden bedacht dat de participatie in loondienst ook niet erg hoog is. Zo werkt in 2020 8,2% van de volledig WGA-gerechtigden in loondienst (zie tabel 4.3). Een deel van de WGA-gerechtigden werkt zowel in loondienst als zelfstandig, dus de percentages kunnen niet opgeteld worden.

**Tabel 4.5 WGA-gerechtigden die werken als zelfstandige<sup>62</sup>**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
WGA volledig	1,7%	1,9%	2,1%	2,2%	2,3%	2,5%	2,6%
WGA gedeeltelijk	5,9%	6,4%	6,9%	7,3%	7,7%	8,1%	8,3%

<sup>61</sup> 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.

<sup>62</sup> 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 percentages in de tabel over 2014 tot 2020 wijken daarom af van de eerdere monitorpublicaties.

Bij de groep WGA gedeeltelijk werken iets meer vrouwen dan mannen als zelfstandige (zie tabel 4.6). Het zijn vaker de jongere WGA-gerechtigden die werken als zelfstandige, bij 55-plussers ligt het aandeel relatief laag. Opvallend is het relatief hoge aandeel gedeeltelijk WGA-gerechtigden met een psychische aandoening dat werkt als zelfstandige. Verder zijn voormalig vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering (10,1%) anderhalf keer vaker werkzaam als zelfstandige dan voormalig werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering (6,6%).

**Tabel 4.6 Werken als zelfstandige naar kenmerk (2020)**

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

## 4.7 Arbeidsparticipatie WGA tijdens corona

Half maart 2020 ging Nederland in lockdown vanwege de coronapandemie. Dit leidde tot een economische terugval. In het algemeen heeft een economische terugval tot gevolg dat de arbeidsparticipatie daalt en dat dit meer dan gemiddeld het geval is bij mensen met een arbeidsbeperking. Is dit ook bij de coronacrisis het geval? We onderzoeken dit aan de hand van een van de drie groepen die in dit hoofdstuk centraal staan, namelijk de groep WGA gedeeltelijk<sup>63</sup> (lopend bestand). We beschrijven op maandbasis welk deel van hen werkt, welk deel het werk hervat en welk deel het werk verliest. Dit doen we voor 2019 tot en met juni 2021 en we onderscheiden voormalig vangnetters en voormalig werknemers. Hoe we werk, werkhervatting en werkverlies definiëren is beschreven in box 3.6.

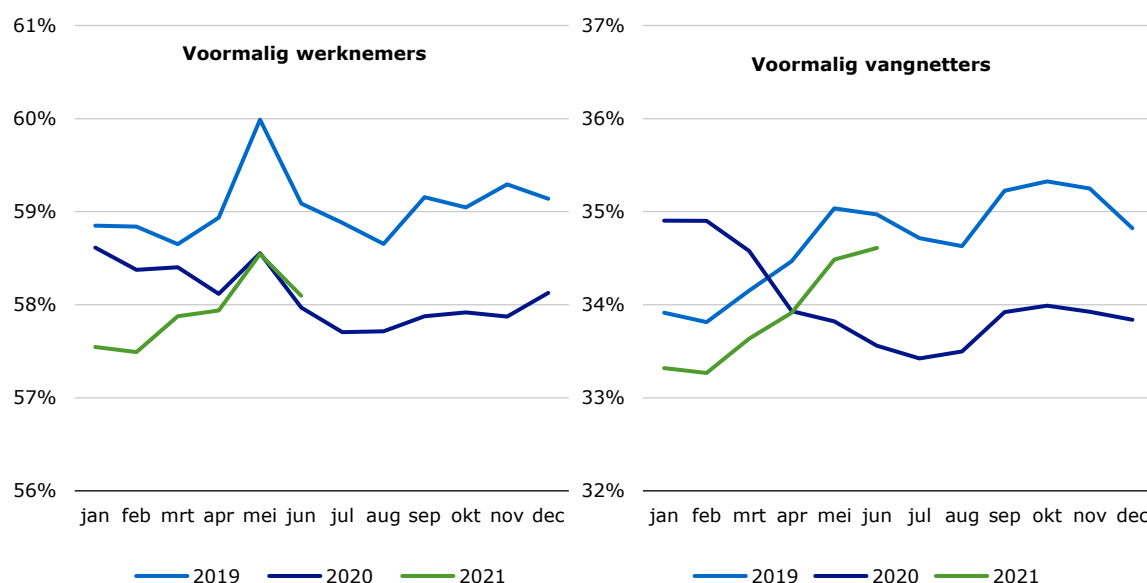
### Invloed coronacrisis op arbeidsparticipatie WGA gedeeltelijk

Figuur 4.2 laat de maandelijkse arbeidsparticipatie zien van voormalig werknemers (links) en van voormalig vangnetters (rechts). De arbeidsparticipatie van voormalig werknemers heeft in de eerste helft van 2021 weer bijna hetzelfde stijgend patroon als in 2019.<sup>64</sup> Door de daling in 2020 lag eind 2020 het aandeel werkenden echter over de hele linie nog ongeveer 1 procentpunt lager. Een vergelijkbaar beeld zien we bij de voormalig vangnetters. Daar is het verschil tussen 2019 en 2021 echter minder groot, ongeveer een 0,5 procentpunt. Dit is een duidelijk herstel ten opzichte van 2020, toen de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters in de coronamaanden nog 1-1,5 procentpunt onder dat van 2019 lag.

<sup>63</sup> De groep WIA 35-min is niet onderzocht omdat de afbakening daarvan wat haken en ogen kent, die bij deze gevoelige vergelijking op maandbasis verstorend 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. De groep WGA volledig is niet onderzocht vanwege het lage niveau van arbeidsparticipatie.

<sup>64</sup> De piek in mei is kunstmatig (het gevolg van nabetalingen van vakantiegeld) en kunnen we negeren. Zie ook de volgende voetnoot.

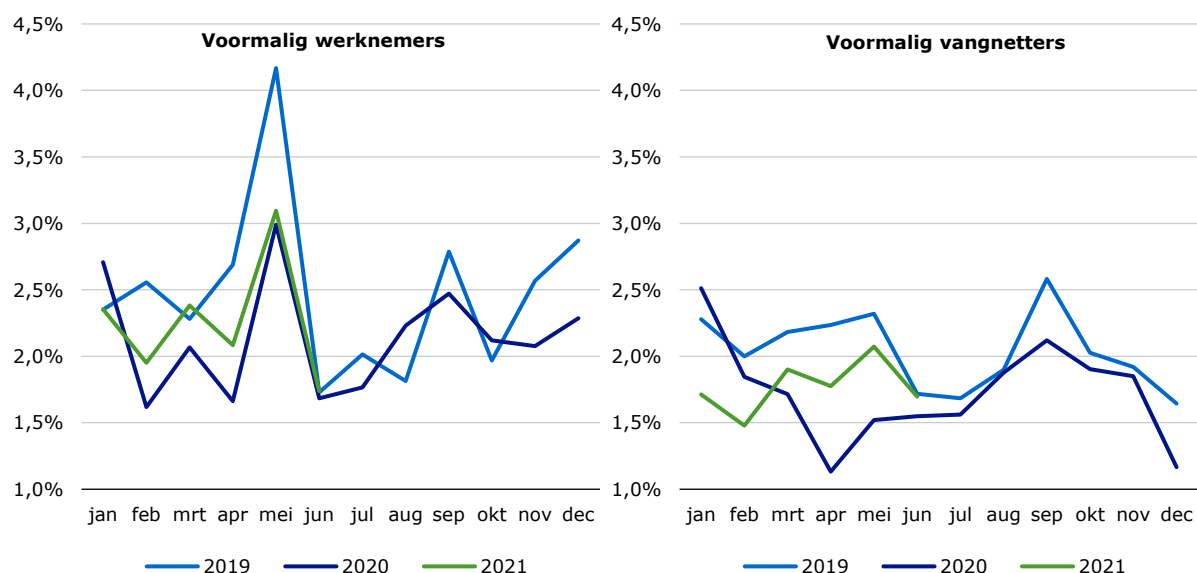
**Figuur 4.2 Aan het werk zijn van gedeeltelijk WGA-gerechtigden (% arbeidsparticipatie)**



**Invloed coronacrisis op werkherhvatting WGA gedeeltelijk**

Figuur 4.3 laat de maandelijkse werkherhvatting van voormalig werknemers (links) en van voormalig vangnetters (rechts) zien. Het percentage maandelijkse werkherhvatting beweegt zich bij de voormalig werknemers tussen de 1,6% en ruim 4%. De piek bij de werknemers in mei heeft vermoedelijk te maken met nabetaling van vakantiegeld en niet met daadwerkelijke werkherhvatting.<sup>65</sup> Voor werkherhvatting 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 werkherhvatting in april 2020 en een wat kleinere dip in maart en mei, in vergelijking met dezelfde maanden van het voorgaande jaar. Dit terwijl er in januari en februari nog weinig verschil was. In de maand juni, toen er weer meer werkgelegenheid was, is (nagenoeg) geen verschil in aandeel werkherhvatting tussen 2019 en 2020. Vanaf december 2020 neemt de werkherhvatting weer af, in maart 2021 neemt deze weer toe.

**Figuur 4.3 Werkherhvatting van niet-werkende gedeeltelijk WGA-gerechtigden (% werkherhvatting)**



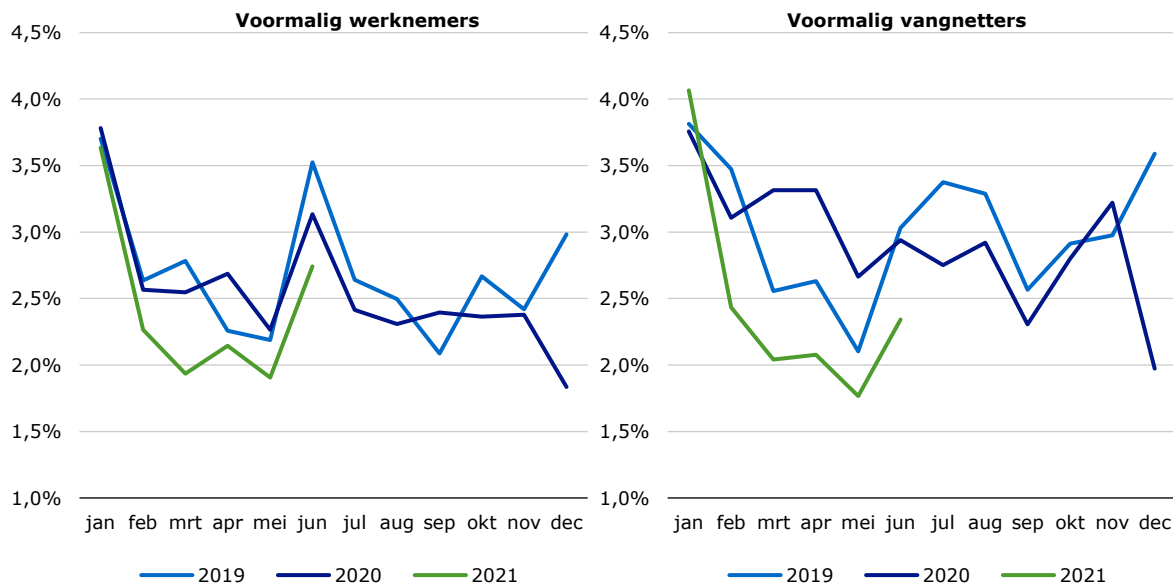
Zowel bij de voormalig werknemers als bij de voormalig vangnetters is het percentage werkherhvatting in de eerste helft van 2021 hoger dan in de coronamaanden maart-juni van 2020. We zien dus herstel, maar het niveau is gemiddeld nog steeds lager dan in de eerste helft van 2019.

<sup>65</sup> We beschouwen iemand als werkend als de werkgever loon heeft betaald waarover sociale verzekeringspremie verschuldigd is.

### 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. In het begin van de coronacrisis werd bij veel mensen met een flexibel dienstverband het dienstverband beëindigd. Na invoering van de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) in april 2020, verminderde het werkverlies door corona. In vijf van de laatste zes maanden van 2020 is het werkverlies zelfs minder dan in dezelfde maanden van 2019. Ook in de eerste zes maanden van 2021 was het werkverlies van voormalig werknemers en voormalig vangnetters nog laag vergeleken met zowel 2019 als 2020. Het lage percentage werkverlies in december 2020 heeft een administratieve oorzaak.<sup>66</sup>

**Figuur 4.4 Werkverlies van werkende gedeeltelijk WGA-gerechtigden (%)**



We kunnen uit ontwikkeling van de werverlies en werkhervatting concluderen dat het herstel van de arbeidsparticipatie in de eerste helft van 2021 het gevolg is van meer hervatting en minder werkverlies.

### Verschuivingen naar type contract en sector

Hoe verandert het aantal dienstverbanden van werkenden uit de groep WGA gedeeltelijk tijdens corona? En welke verschuivingen zien we in contracttype en bedrijfstakken? We vergelijken hiervoor de situatie in juni 2021 met één en twee jaar daarvoor.

In tabel 4.7 is te zien dat het aantal banen van gedeeltelijk WGA-gerechtigden in de eerste helft van 2021 met 5,8% gestegen is na een stabilisatie in dezelfde periode van 2020. Daarentegen is het *aandeel* werkenden in de groep WGA gedeeltelijk gedaald in 2020. Omdat het aantal mensen in de WGA nog jaarlijks groeit, groeit in principe ook het aantal werkenden onder hen, zoals te zien is in tabel 4.3.

In juni 2020 is het aantal vaste banen bij de groep WGA gedeeltelijk flink toegenomen (13%) ten opzichte van een jaar eerder. In juni 2021 is de groei met 5% minder groot. Het aantal gedeeltelijk arbeidsgeschikten met een tijdelijk contract daalde in 2020 (-19%), hetzelfde geldt voor het aantal uitzendcontracten (-31%). Het jaar daarop is de daling omgebogen en zien we groeipercentages van 11% en 16%. Het is een bekend patroon dat bij de start van een crisis eerst de tijdelijke contracten worden afgebouwd: aflopende contracten worden niet verlengd, uitzendkrachten zijn minder nodig, maar vaste banen blijven voorlopig intact. En bij het aantrekken van de conjunctuur gebeurt het omgekeerde: er ontstaan veel baanopeningen en de start ervan is meestal in de vorm van een tijdelijk contract of een uitzendbaan. Opvallend is wel dat het aantal vaste contracten nog zo sterk toenam in 2020; we zouden eerder een stabilisering verwachten. Hiervoor hebben we geen verklaring.

Gedeeltelijk WGA-gerechtigden werken vergeleken met de Wajongers en de Participatiewetters uit het doelgroepregister naar verhouding veel in de publieke sector (36% in 2019), en relatief weinig in de bedrijfstakken die het hardst geraakt werden door coronacrisis als de horeca & catering en de uitzendbranche (10% in 2019). Daardoor werden ze in 2020 naar verhouding minder geraakt door de crisis, maar profiteren ze naar verhouding minder van het herstel van de werkgelegenheid in 2021, dat vooral plaatsvindt in die bedrijfstakken.

<sup>66</sup> De dip in december 2020 bij de beëindigingen in figuur 4.4 heeft mee te maken met aantal vierweekeperiodes in 2020 in de polis-administratie waar de informatie over de dienstverbanden vandaan komt. Daardoor zijn er relatief veel beëindigingen in november van 2020 en relatief weinig in december 2020. Het gemiddelde van beide maanden geeft een beter beeld.

Tabel 4.7 Banen van gedeeltelijk WGA-gerechtigden in juni 2019, juni 2020 en juni 2021

	Banen juni 2019	Banen juni 2020	Banen juni 2021	Mutatie % 2019-2020*	Mutatie % 2020-2021*
<b>Type contract</b>					
Niet van toepassing bij type dienstverband	1.000	1.100	800	13%	-30%
Vast contract	18.300	20.700	21.800	13%	5%
Tijdelijk contract	8.300	6.700	7.500	-19%	11%
Uitzendcontract	2.200	1.500	1.800	-31%	16%
<b>Bedrijfstak</b>					
Landbouw, groenvoorziening, visserij	300	300	400	2,4%	10%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	400	400	400	1,2%	2,6%
Chemische industrie	300	300	300	-7,4%	-1,7%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	2.100	2.200	2.300	5,0%	3,1%
Overige industrie	400	400	400	0,8%	-1,4%
Bouw	600	600	600	-2,0%	0,7%
Groothandel	1.300	1.400	1.400	3,7%	4,7%
Detailhandel	1.700	1.600	1.800	-1,0%	7,3%
Vervoer en logistiek	2.300	2.200	2.300	-5,4%	2,0%
Horeca en catering	800	700	700	-13,2%	-1,8%
Bank- en verzekeringswezen	300	300	400	9,5%	10,5%
Schoonmaak	400	400	500	3,0%	4,7%
Uitzendbedrijven	2.300	1.600	1.900	-31,3%	19,6%
Overige commerciële dienstverlening	3.300	3.600	3.800	8,4%	7,0%
Overheid	2.600	2.700	2.800	4,5%	4,7%
Onderwijs	2.500	2.600	2.700	5,6%	4,0%
Zorg en welzijn	5.700	6.100	6.700	6,1%	11,1%
Cultuur	200	200	200	0,5%	2,3%
Overig	2.300	2.300	2.300	2,4%	-2,8%
<b>Totaal</b>	<b>29.900</b>	<b>30.100</b>	<b>31.800</b>	<b>0,8%</b>	<b>5,8%</b>

\* De mutatiepercentages zijn berekend op de exacte aantallen (dus niet op de afgeronde cijfers afgerond op honderdtallen). Bij kleine aantallen kan hierdoor het afgeronde aantal banen hetzelfde blijven, maar kan er toch sprake zijn van hoge mutatiepercentages.



# 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. Coronajaar 2020 brengt een lichte daling met zich mee van het aandeel arbeidsbeperkten dat het dienstverband behoudt direct na de claimbeoordeling WIA. De uitval bij de werkbehouders is stabiel gebleven. De gevolgen van de coronacrisis zijn groter voor de mensen die hun werk verloren na de claimbeoordeling: een substantieel kleiner deel vindt een nieuwe baan en de uitval na werkhervatting is in 2020 ook duidelijk hoger. We kijken in dit hoofdstuk niet naar de eerste helft van 2021, zie daarvoor paragraaf 4.7.

- Participatie binnen het totale lopende bestand: Eind 2020 was het aandeel werkenden onder voormalig werknemers circa 1 procentpunt lager dan een jaar eerder: 12% bij volledig WGA-gerechtigden, 58% bij gedeeltelijk WGA-gerechtigden en 65% bij WIA 35-minners.
- Aan het werk blijven na instroom: Het aandeel voormalig werknemers dat na de claimbeoordeling inkomen uit dienstverband behoudt, is in 2020 met 2 procentpunt gedaald bij de gedeeltelijk WGA-gerechtigden (nu 55%) en de WIA 35-minners (nu 60%).
- Het werk hervatten na ontslag: Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden uit 2019 die het werk verloren na de claimbeoordeling komt 29% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk, van de WIA 35-minners 35%. Een jaar eerder was dit nog 36% en 40%.
- Aan het werk blijven: Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die het werk behielden na de claimbeoordeling lukt het – net als een jaar eerder – 85% om dit een jaar lang vast te houden, van de 35-minners is dit 88%. Bij degenen die na de claimbeoordeling ontslagen worden en vervolgens het werk hervatten, is het werkbehoud in 2020 met 5-6 procentpunt gedaald (naar respectievelijk 58% en 59%).

## 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<sup>67</sup> komen ook voor. 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?

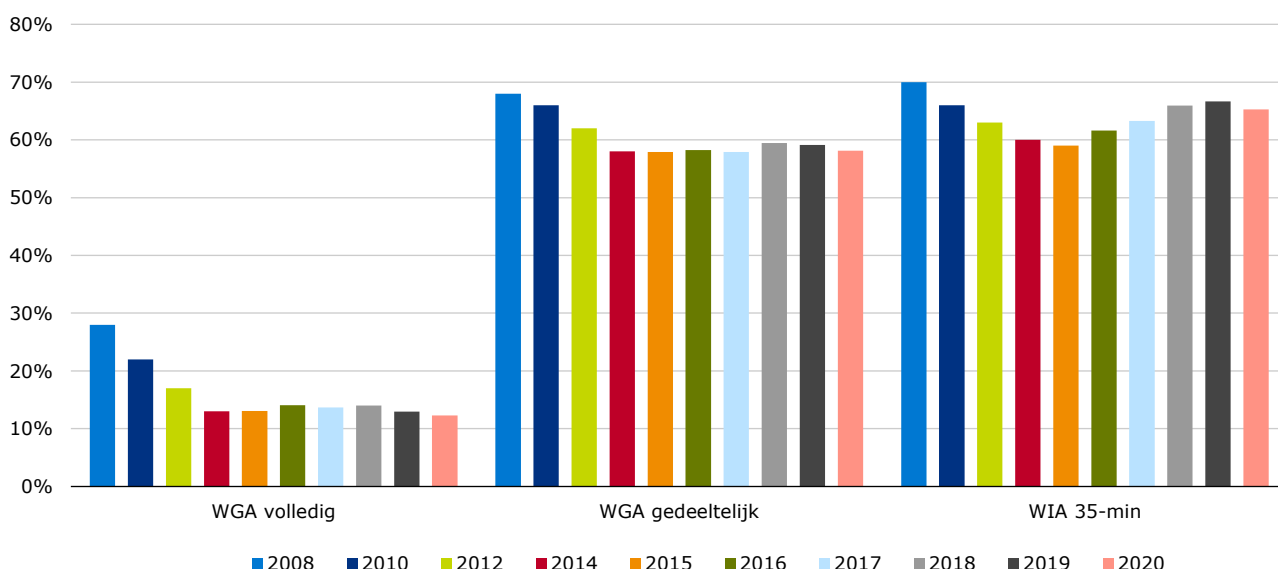
In deze paragraaf kijken we op twee verschillende peilmomenten naar het aandeel arbeidsbeperkten dat aan het werk is. Het eerste is een vast peilmoment voor iedereen, namelijk het einde van het kalenderjaar: wie van degenen die op dat moment arbeidsbeperkt zijn werkt dan, ofwel wie werken er van het 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 alle drie de groepen is het aandeel werkenden ongeveer 1 procentpunt gedaald in 2020, het jaar van de coronacrisis. Bij de gedeeltelijk WGA-gerechtigden werkt eind 2020 58%, bij de volledig WGA-gerechtigden 12%. Het lopend bestand 35-minners is afwijkend gedefinieerd, zie daarvoor box 4.3. Bij deze groep werkte in 2020 ruim 65%, nadat het tussen 2015 en 2019 groeide van 59% naar bijna 67%. Tabel 5.1 laat zien om welke absolute aantallen werkenden het gaat.

<sup>67</sup> Dit zijn dan langlopende contracten of verlengde tijdelijke contracten.

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



\* De jaren 2009, 2011 en 2013 zijn om praktische redenen weggelaten.

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

	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Aantal werkenden</b>										
WGA volledig	5.200	6.700	6.500	5.600	5.600	6.100	6.100	6.600	6.600	6.800
WGA gedeeltelijk	5.500	9.100	12.600	13.700	14.400	15.600	16.400	17.900	18.900	19.400
WIA 35-min	4.800	13.100	22.000	22.300	22.200	21.900	22.000	22.800	23.700	24.500
<b>Totaalaantal lopend bestand</b>										
WGA volledig	18.700	30.200	38.900	42.000	42.700	43.100	44.700	47.200	50.700	55.100
WGA gedeeltelijk	8.100	13.900	20.200	23.500	24.900	26.700	28.400	30.100	32.000	33.400
WIA 35-min	6.800	19.700	34.400	37.000	36.700	35.500	34.700	34.500	35.600	37.600

\* De jaren 2009, 2011 en 2013 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 33.400 in 2020. Er komen dus steeds nieuwe mensen bij, maar er stromen – in mindere mate – ook mensen uit vanwege pensionering, overlijden, herstel<sup>68</sup> 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:

- 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 dat iemand een WGA-gedeeltelijk uitkering heeft en daarmee de eventuele afstand tot de arbeidsmarkt.
- De conjunctuur (uitgedrukt in het regionale werkloosheidspercentage).<sup>69</sup>

<sup>68</sup> '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.

<sup>69</sup> Spijkerman, M. (2021). Waardoor verandert de arbeidsparticipatie WGA 35-80? De puzzel opgelost? UWV Kennisverslag 2021-1. Amsterdam.

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.

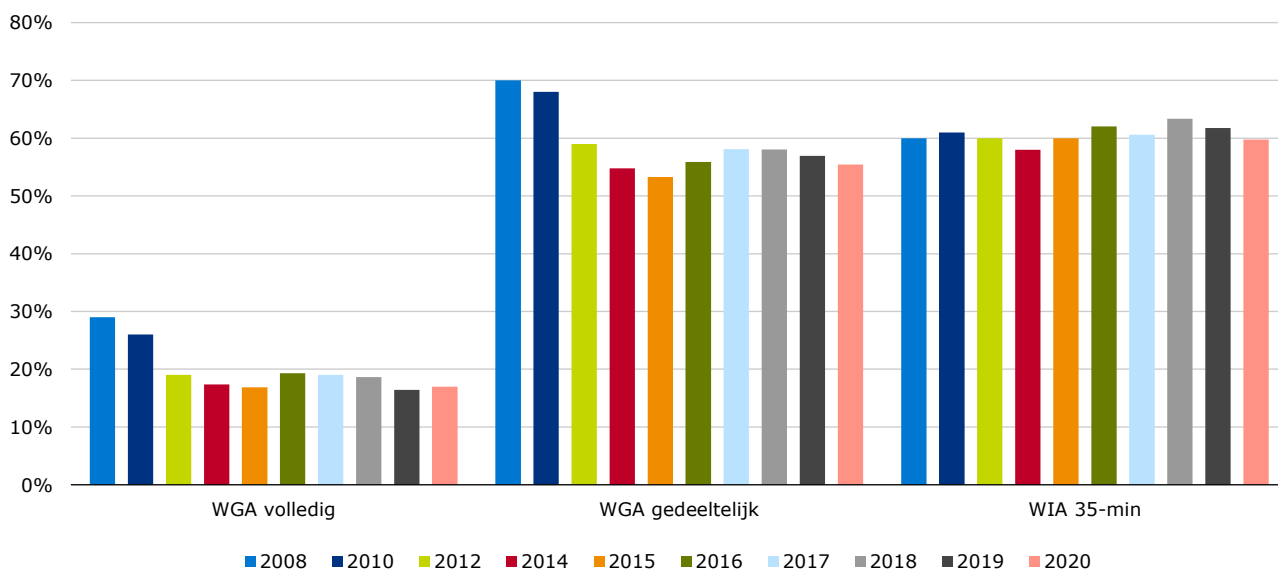
Ook de derde factor – de conjunctuur – is van invloed: bij een hoog werkloosheidspercentage zijn ook minder voormalig werknemers aan het werk. Zij hebben echter minder 'last' van de conjunctuur dan voormalig vangnetters. Een ander verschil met voormalig vangnetters is dat bij vangnetters de participatie 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?<sup>70</sup> Ofwel: welk deel wordt niet ontslagen?<sup>71</sup> 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. Bijna een op de vijf behoudt het dienstverband wel, maar de helft daarvan verliest het alsnog binnen een jaar (zie paragraaf 5.4).

Bij de groepen WGA gedeeltelijk en WIA 35-min daalt sinds 2019 het percentage dat het werk behoudt en komt in 2020 uit op respectievelijk 55% en 60%. Bij de volledig WGA-gerechtigden is het aandeel werkenden in 2020 iets gestegen, naar 17%.

**Figuur 5.2 Aandeel werkenden bij WIA-claimbeoordeling voormalig werknemers\***



\* De jaren 2009, 2011 en 2013 zijn om praktische redenen weggelaten.

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

Voormalig werknemers die kort na de WIA-claimbeoordeling ontslagen zijn, 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 volperiode varieert van een jaar (bij claimbeoordeling in 2019) tot maximaal tien jaar (bij claimbeoordeling tussen 2008 en 2010). We kijken van deze mensen *op enig moment* weer aan het werk gingen, ongeacht of dit voor kortere of langere tijd was (tabel 5.2).

<sup>70</sup> 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.

<sup>71</sup> Inclusief de mensen die wel een dienstverband behouden, maar geen loon meer ontvangen.

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
<b>Voormalig werknemers WGA volledig</b>										
Instroomcohort 2008	22%	25%	28%	29%	30%	30%	31%	32%	32%	33%
Instroomcohort 2009	23%	27%	29%	30%	31%	32%	32%	33%	34%	35%
Instroomcohort 2010	22%	25%	27%	28%	29%	30%	30%	31%	32%	32%
Instroomcohort 2011	21%	24%	25%	27%	28%	29%	30%	31%	31%	
Instroomcohort 2012	18%	21%	23%	25%	26%	27%	28%	29%		
Instroomcohort 2013	18%	20%	22%	24%	26%	27%	27%			
Instroomcohort 2014	17%	20%	22%	24%	25%	26%				
Instroomcohort 2015	20%	23%	26%	28%	29%					
Instroomcohort 2016	25%	28%	31%	32%						
Instroomcohort 2017	26%	29%	31%							
Instroomcohort 2018	25%	28%								
Instroomcohort 2019	20%									
<b>Voormalig werknemers WGA gedeeltelijk</b>										
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%	49%
Instroomcohort 2011	29%	36%	40%	42%	44%	45%	47%	48%	48%	
Instroomcohort 2012	27%	34%	39%	41%	43%	45%	46%	47%		
Instroomcohort 2013	26%	34%	38%	41%	42%	43%	44%			
Instroomcohort 2014	26%	34%	38%	41%	42%	43%				
Instroomcohort 2015	30%	40%	45%	47%	48%					
Instroomcohort 2016	33%	43%	47%	49%						
Instroomcohort 2017	36%	46%	49%							
Instroomcohort 2018	36%	44%								
Instroomcohort 2019	29%									
<b>Voormalig werknemers WIA 35-min</b>										
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%	59%	59%
Instroomcohort 2011	36%	43%	48%	51%	53%	55%	56%	57%	58%	
Instroomcohort 2012	30%	39%	44%	47%	50%	52%	54%	55%		
Instroomcohort 2013	32%	42%	47%	51%	53%	55%	56%			
Instroomcohort 2014	31%	41%	48%	52%	55%	56%				
Instroomcohort 2015	34%	44%	51%	54%	56%					
Instroomcohort 2016	37%	47%	53%	55%						
Instroomcohort 2017	40%	50%	54%							
Instroomcohort 2018	40%	48%								
Instroomcohort 2019	35%									

\* In de tabel zijn cumulatieve aantallen weergegeven.

De voormalig werknemers die in 2019 WGA volledig, WGA gedeeltelijk of WIA 35-minner zijn geworden en vervolgens werden ontslagen, komen duidelijk minder vaak binnen een jaar aan het werk dan de vergelijkbare groep uit 2018. Ook de extra werkhervatting in 2020 van instroomcohort 2018 blijft iets achter. Dit is waarschijnlijk het gevolg van de coronacrisis. De mensen die tussen 2008 en 2015 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 met hooguit 1-2 procentpunt per jaar.

Op basis van tien jaar volgen concluderen we dat van de volledig WGA-gerechtigden die na de claimbeoordeling ontslagen worden, twee derde daarna waarschijnlijk niet meer zal werken. Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden zal de helft niet meer werken en van de 35-minners ongeveer 40%.

## 5.4 In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?

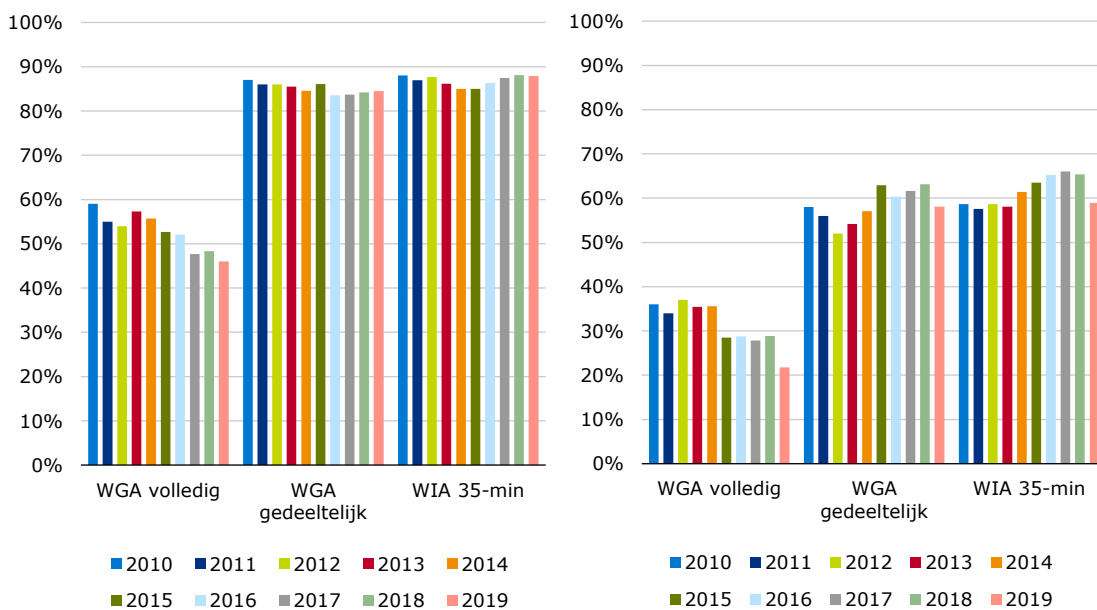
In paragraaf 5.2 zagen we hoeveel werknemers een dienstverband behouden – en hieruit ook salaris blijven ontvangen – als ze de WIA instromen of 35-minner worden. Maar lukt het ook dit inkomen uit dienstverband (werk) voor langere tijd te behouden? In deze paragraaf laten we zien hoeveel van hen twaalf maanden nadien nog steeds werken (linkerkant figuur 5.3). Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die na de claimbeoordeling in 2019 het werk behielden, werkt 84,5% een jaar later nog steeds, een fractie meer dan in 2018. Het werkbehoud van de volledig WGA-gerechtigden is 46%, wat iets minder is dan een jaar eerder. Het aandeel WIA 35-minners dat het werk behoudt, is stabiel op 88% gebleven. De meesten konden waarschijnlijk bij hun werkgever in dienst blijven, met een aanpassing van de functie of van het aantal arbeidsuren.

### 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 dat ze een jaar na die hervatting nog steeds aan het werk zijn (rechterkant figuur 5.3). Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2019 het werk hervat hebben, blijkt 58% na een jaar nog te werken, van de 35-minners is dat 59%. Dit zijn flinke dalingen vergeleken met 2018. Bij de volledig WGA-gerechtigden ligt het werkbehoud met 22% een stuk lager en het is ook flink gedaald.<sup>72</sup>

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 na 1 jaar van voormalig werknemers (links: werkend bij aanvraag, rechts: werkhervatters in verslagjaar)**



<sup>72</sup> 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 nabetaaling van loon 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 vanuit de Ziektewet een WIA-aanvraag hebben gedaan. Zij hebben op dat moment (op een klein deel na, zie box 4.2) geen werkgever meer die verantwoordelijk is voor hun re-integratie en loondoorbetaling. In coronajaar 2020 zijn voormalig vangnetters iets minder aan het werk, behouden ze iets minder vaak het werk bij de claimbeoordeling, daalt de werkhervatting en behouden ze ook minder vaak het werk na de hervatting dan in 2019. We kijken in dit hoofdstuk niet naar de eerste helft van 2021, zie daarvoor paragraaf 4.7.

- Eind 2020 was het aandeel werkenden onder voormalig vangnetters met WGA gedeeltelijk 34%, een afname van 1 procentpunt ten opzichte van eind 2019. De arbeidsparticipatie onder WIA 35-minners is net als in 2019 gedaald met 3 procentpunt en komt uit op 28% in 2020. De arbeidsparticipatie van volledig WGA-gerechtigden ligt met 5,7% in 2020 iets lager dan in 2019.
- Aan het werk zijn na instroom: Het aandeel voormalig vangnetters dat werkt op het moment van de claimbeoordeling is voor twee groepen afgenomen in 2020. In 2020 werkte op dat moment 12,7% van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden, 1 procentpunt lager dan in 2019. Van de WIA 35-minners werkte 10,6% in 2020, 0,3 procentpunt lager dan in 2019. Voor de groep WGA volledig ligt dit percentage met 4,8% aanmerkelijk lager, maar daalde het percentage niet in 2020.
- Het werk hervatten na ontslag: Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2019 geen werk hadden bij de claimbeoordeling, is 19% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk gekomen, 2 procentpunt lager dan in 2019 en 2018. Bij de WIA 35-minners is dit 23%, 4 procentpunt lager dan in 2019. Voor de volledig WGA-gerechtigden is het percentage 7% en dat percentage is niet gezakt vergeleken met 2019.
- Aan het werk blijven: Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2019 werk hadden bij de claimbeoordeling werkte in 2020 nog 77%, 4 procentpunt minder dan in 2019. Bij de WIA 35-minners is dit 64%, een daling van maar liefst 12 procentpunt vergeleken met 2019. Voor de volledig WGA-gerechtigden is het percentage 48 en dat percentage is met 2 procentpunt gestegen vergeleken met 2019.
- Aan het werk blijven van werkhervatters: Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2019 het werk hadden hervat werkte in 2020 nog 69%, ruim 5 procentpunt minder dan in 2019. Bij de WIA 35-minners is dit 64%, een daling van bijna 5 procentpunt vergeleken met 2019. Voor de volledig WGA-gerechtigden is het percentage 56 en dat percentage is met bijna 3 procentpunt gedaald vergeleken met 2019.

## 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 omdat ze geen werkgever meer hebben. Deze groep duiden we aan als 'voormalig vangnetters'. Deze groep bestaat uit zieke WW-gerechtigden, zieke uitzendkrachten en mensen die ziek zijn aan het einde van hun tijdelijke of vaste contract (zogeheten einddienstverbanders<sup>73</sup>). 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 van hen heeft in de maand december een inkomen uit dienstverband? Het tweede moment is de claimbeoordeling: we kijken wie er werken in de maand dat ze de WIA-instroomen of – bij WIA 35-minners – in de maand dat ze de uitslag van de WIA-claimbeoordeling kregen.

### Aan het werk zijn einde jaar in het lopend bestand

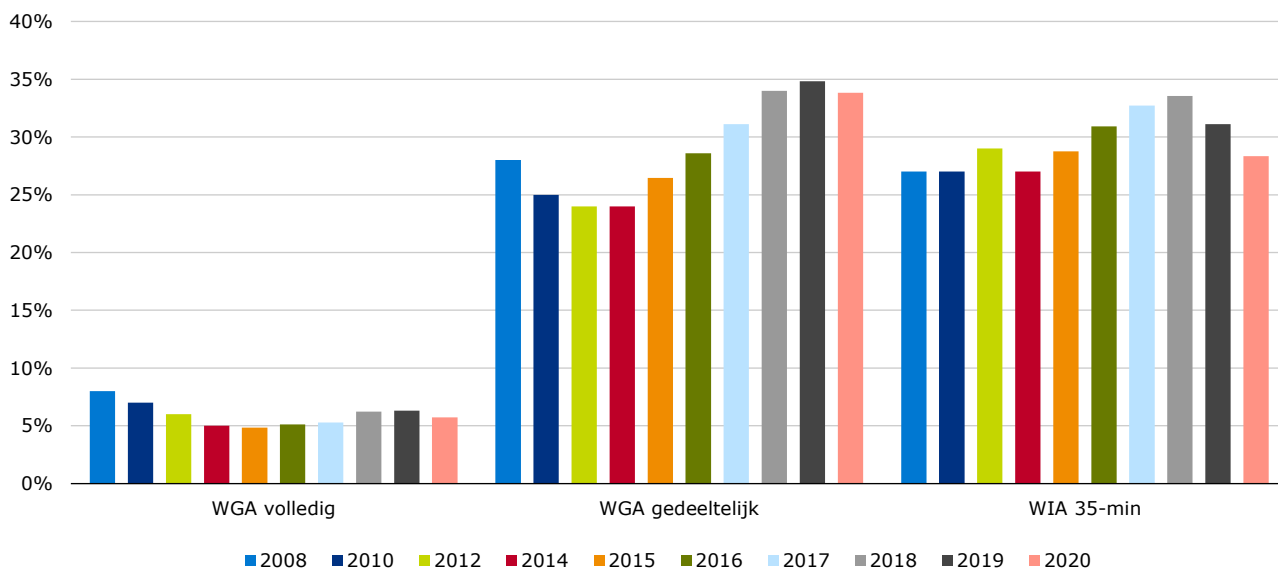
Welk deel van de vangnetters in het lopend bestand is aan het werk en welke trends zien we hierin? We nemen hiervoor het aantal mensen dat in de maand december een WIA-uitkering ontvangt en bepalen welk deel van hen werkt, dat wil zeggen inkomen uit een dienstverband heeft. De WIA 35-min groep heeft geen WIA-uitkering, daarom moeten we het

<sup>73</sup> 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.

lopend bestand op een andere manier afbakenen. In box 4.3 beschrijven we hoe we dit gedaan hebben.

Figuur 6.1 laat zien dat bij de groep WGA gedeeltelijk het aandeel werkenden in 2020 voor het eerst sinds 2014 daalt in plaats van stijgt. In 2020 werkt 34% van de voormalig vangnetters. Bij de groep WIA 35-min boog de stijging al in 2019 om in een daling, het percentage komt in 2020 uit op 28%. Bij de groep WGA volledig zien we in 2020 een daling van 0,5 procentpunt, afgerond blijft het aandeel 6%. In tabel 6.1 is het absolute aantal werkende vangnetters en de bijhorende omvang van het lopend bestand te zien. Eind 2020 waren 16.000 voormalig vangnetters in de WGA aan het werk, 300 minder dan in 2019. Van de WIA 35-minners uit het vangnet waren eind 2020 8.900 mensen aan het werk, 600 minder dan het jaar daarvoor. Het 'lopend bestand' van WIA 35-minners is voor het eerst na de invoering van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling in 2014 (als onderdeel van Wet bezava) weer iets gegroeid in 2020.

**Figuur 6.1 Aandeel werkende voormalig vangnetters, lopend bestand\***



\* De jaren 2009, 2011 en 2013 zijn om praktische redenen weggelaten.

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

	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Aantal werkenden</b>										
WGA volledig	1.300	2.200	2.800	3.100	3.300	3.800	4.200	5.200	5.500	5.300
WGA gedeeltelijk	1.000	1.900	3.400	4.900	6.000	7.100	8.500	9.900	10.800	10.700
WIA 35-min	1.800	5.800	12.000	13.800	14.400	13.500	13.300	11.700	9.500	8.900
<b>Aantal lopend bestand</b>										
WGA volledig	15.200	30.200	45.700	62.400	67.600	73.400	78.400	83.100	86.900	92.400
WGA gedeeltelijk	3.600	7.600	14.100	20.400	22.500	25.000	27.300	29.200	30.900	31.700
WIA 35-min	6.500	21.400	41.600	51.700	48.300	43.400	39.200	34.800	30.500	31.400

\* De jaren 2009, 2011 en 2013 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 tot 2019 flink toeneemt. Het percentage werkenden schommelt over 2008–2020 tussen de tussen 24% 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 31.700 in 2020. Er komen dus steeds nieuwe mensen bij. Ondertussen stromen er – in mindere mate – ook mensen uit vanwege pensionering, overlijden, herstel<sup>74</sup> of doorstroom 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

<sup>74</sup> '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.

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:

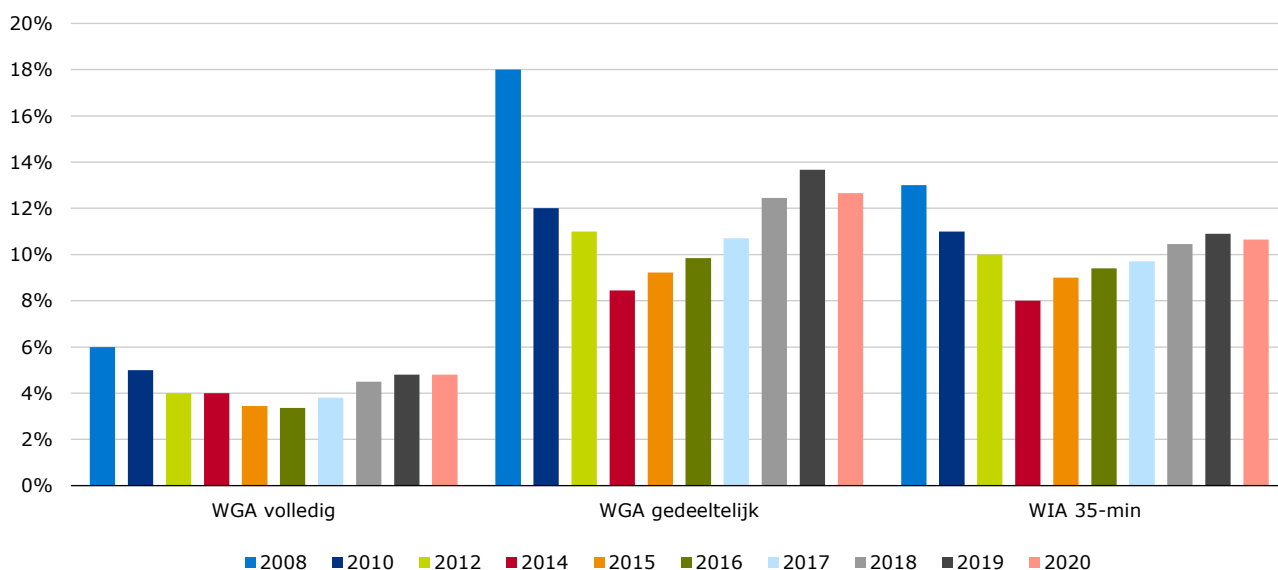
- Veranderingen in de kenmerken van de mensen die in een bepaald jaar de WGA gedeeltelijk instromen. Onder die kenmerken rekenen we de leeftijd, het geslacht, het type aandoening (diagnose) en de bedrijfstak en ook het wel of niet het werk behouden na twee jaar ziekte.
- Het aantal jaar dan iemand een WGA-gedeeltelijk uitkering heeft en daarmee de eventuele afstand tot de arbeidsmarkt.
- De conjunctuur (uitgedrukt in het regionale werkloosheidspercentage).<sup>75</sup>

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 ze langer een WGA 35-80 uitkering hebben. 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. In 2020 komt er een einde aan de jaarlijkse stijging. Bij de groep WGA gedeeltelijk daalt het aandeel werkenden het sterkst: van 14% naar 13%. Bij de WIA 35-minners en de groep WGA volledig is de daling enkele tienden van procenten, maar afgerond nog steeds 11% en 5%. Het aandeel voormalig vangnetters met werk ligt voor elk van de drie 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 Ziektewetuitkering, 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.

<sup>75</sup> Spijkerman, M. (2021). Waardoor verandert de arbeidsparticipatie WGA 35-80? De puzzel opgelost? UWV Kennisverslag 2021-1. Amsterdam.



## 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 2019 zonder werk de WGA gedeeltelijk instroomden, werkte 19% binnen een jaar. Dat is 2 procentpunt minder dan in instroomcohort 2018. Van de volledig WGA-gerechtigden hervatte 7% binnen een jaar het werk, wat ook evenveel is als bij instroomcohort 2018. Van de niet-werkende vangnetters die in 2019 35-minner werden, hervat 23% binnen een jaar het werk, wat 4 procentpunt minder is dan in het 2018-cohort.

**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
<b>Voormalig vangnetters WGA volledig</b>										
Instroomcohort 2008	9%	13%	16%	18%	19%	19%	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%	23%
Instroomcohort 2011	8%	12%	14%	16%	18%	20%	21%	23%	24%	
Instroomcohort 2012	6%	10%	13%	15%	17%	19%	21%	22%		
Instroomcohort 2013	5%	9%	12%	15%	17%	18%	20%			
Instroomcohort 2014	5%	9%	13%	16%	18%	20%				
Instroomcohort 2015	5%	10%	14%	17%	18%					
Instroomcohort 2016	6%	11%	15%	17%						
Instroomcohort 2017	7%	12%	15%							
Instroomcohort 2018	7%	12%								
Instroomcohort 2019	7%									
<b>Voormalig vangnetters WGA gedeeltelijk</b>										
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%	42%
Instroomcohort 2011	18%	26%	31%	34%	36%	38%	39%	40%	41%	
Instroomcohort 2012	14%	23%	28%	31%	34%	36%	38%	38%		
Instroomcohort 2013	15%	25%	31%	34%	37%	39%	40%			
Instroomcohort 2014	17%	29%	35%	39%	42%	44%				
Instroomcohort 2015	19%	31%	37%	40%	42%					
Instroomcohort 2016	20%	32%	38%	40%						
Instroomcohort 2017	21%	34%	38%							
Instroomcohort 2018	21%	33%								
Instroomcohort 2019	19%									
<b>Voormalig vangnetters WIA 35-min</b>										
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%	59%
Instroomcohort 2011	29%	39%	45%	48%	51%	53%	55%	57%	58%	
Instroomcohort 2012	25%	35%	41%	45%	48%	51%	53%	54%		
Instroomcohort 2013	24%	36%	43%	48%	52%	54%	56%			
Instroomcohort 2014	25%	37%	45%	50%	54%	55%				
Instroomcohort 2015	23%	34%	41%	46%	48%					
Instroomcohort 2016	24%	34%	40%	43%						
Instroomcohort 2017	25%	35%	38%							
Instroomcohort 2018	27%	35%								
Instroomcohort 2019	23%									

\* In de tabel zijn cumulatieve aandelen weergegeven.

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 4 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 bij de

claimbeoordeling 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 komen omdat vangnetters een ongunstiger re-integratieprofiel hebben dan werknemers. Zo zijn ze gemiddeld 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 slechter.<sup>76</sup>

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?

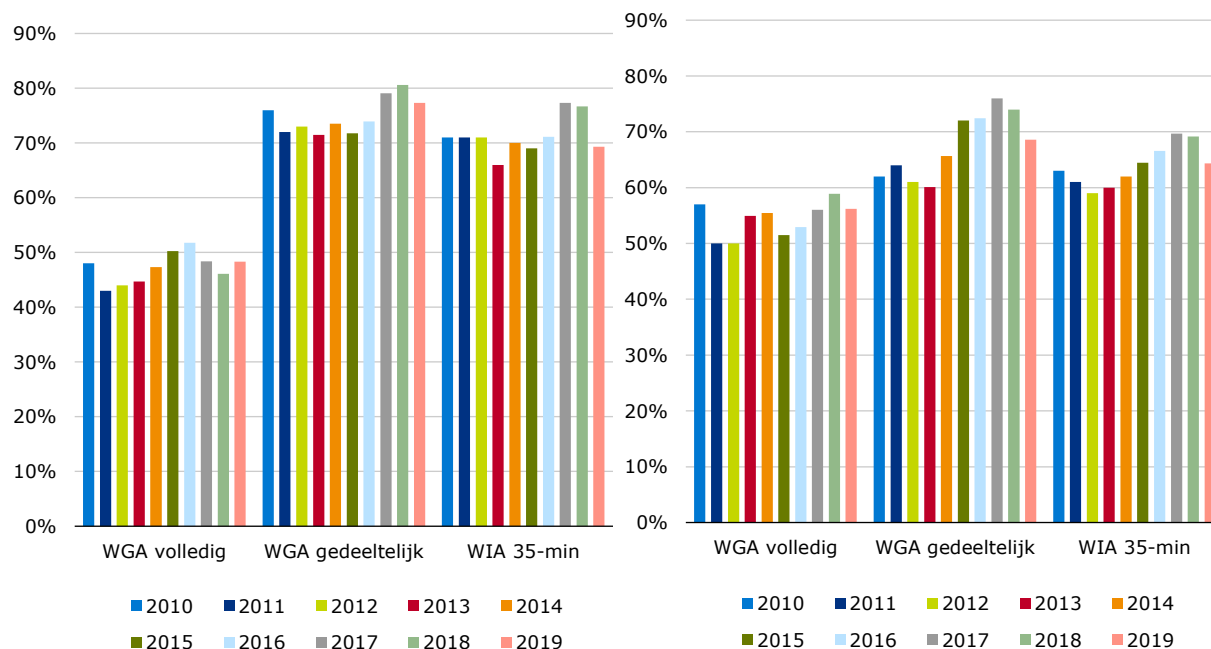
Een kleine groep voormalig vangnetters is erin geslaagd werk te vinden of te behouden in de eerste twee ziektejaren en werkt op het moment van claimbeoordeling.<sup>77</sup> In hoeverre blijft deze groep ook aan het werk na de claimbeoordeling? Aan de linkerkant van figuur 6.3 zien we dat 77% van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die werk had op het moment van de claimbeoordeling in 2019 een jaar na instroom nog aan het werk is. Dit is een afname van 4 procentpunt ten opzichte van het jaar ervoor. Bij de WIA 35-min zien we een afname van 8 procentpunt tot 69% werkbehoud. Van de volledig WGA-gerechtigden die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2019, werkte 48% na een jaar nog, wat 2 procentpunt meer is dan in 2018.

### 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. Dit is voor alle drie de groepen gedaald in 2019. Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden en de WIA 35-minners die in 2019 het werk hebben hervat (ze kunnen uit alle eerdere instroomcohorten afkomstig zijn), werkt 69% respectievelijk 64% een jaar later nog, voor beide groepen een daling van rond de 5 procentpunt. Van de volledig WGA-gerechtigden die in 2019 het werk hebben hervat, werkt 56% het jaar erna nog, een daling van 3 procentpunt.

We zien dat gedeeltelijk WGA-gerechtigden 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 substantiëlere 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)**



<sup>76</sup> 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.

<sup>77</sup> Het 'behouden' betreft onder andere werknemers met werkgever die recht hadden op Ziektewet vanwege bevallingsgerelateerde aandoeningen of no-riskpolis. Het gaat bij voormalig vangnetters jaarlijks om vrij kleine aantallen werkenden bij de claimbeoordeling: in 2018 vijfhonderd WGA volledig, zeshonderd WGA gedeeltelijk en achthonderd WIA 35-min. Het percentage werkbehouders kan hierdoor toevalschommelingen 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 groep. We definiëren deze 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 de banenmonitor. De groep mensen die in deze indeling onder de Participatiewetgroep valt bestaat onder andere uit mensen met een Indicatie banenafspraken van UWV, (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 instroomde schommelde sterk: 23.100 in 2015, 13.000 in 2016, 20.100 in 2017, 16.600 in 2018 en 15.300 in 2019. Deze schommeling kwam 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 2020 waren er geen veranderingen in de toelatingscriteria, maar daalde de instroom fors: van 15.300 naar 12.700. Deze afname hangt samen met de coronacrisis. In algemene zin zien we in 2020 door de coronacrisis bij veel participatiekenmerken (participatie, werk vinden, werk verliezen etc.) van de groep Participatiewetters een duidelijke verschuiving of trendbreuk.

Tot en met 2019 nam de arbeidsparticipatie toe. Door corona verandert dat. In 2020 daalde het percentage werkende Participatiewetters die tot de doelgroep banenafspraken behoren van 46,4% naar 45,3%. De afname van het percentage in 2020 kwam niet zozeer doordat Participatiewetters hun werk verloren, maar veel meer doordat Participatiewetters zonder werk geen baan konden vinden. De afname van de werkgelegenheid zat vooral bij de uitzendkrachten en mensen met een tijdelijk dienstverband en bij twee bedrijfstakken: de uitzendbranche en de horeca & catering. In de eerste helft van 2021 zien we een heel andere ontwikkeling. Het aandeel werkenden steeg sterk, waardoor het aandeel in juni met 47,4% ruim 3 procentpunt boven het niveau van juni 2020 lag. Bovendien is het aandeel gestegen tot boven het niveau van juni 2019. Met andere woorden: in enkele maanden is de situatie omgeslagen en is de schade van de coronacrisis wat betreft het aandeel werkenden tenietgedaan. De stijging kwam vooral omdat minder mensen hun baan verloren.

- In 2020 stroomden 12.700 Participatiewetters het doelgroepregister in, bijna 3.000 minder dan in 2019. Dit is het laagste aantal sinds de invoering van de Participatiewet in 2015.
- Eind 2020 bestond de groep Participatiewetters in het doelgroepregister uit 95.600 mensen. Daarvan werkten er 43.300, 4.200 meer dan eind 2019. Het aandeel werkenden nam in 2020 onder invloed van de coronacrisis echter af van 46,4% eind 2019 naar 45,3% eind 2020.<sup>78</sup> In de eerste helft van 2021 vond een sterk herstel plaats en nam het aandeel werkenden toe naar 47,4%.
- Het aandeel werkenden was eind 2020 het hoogst bij de subgroep Praktijkroute (75%) en de subgroep vso/Pro (54%). De participatie was het laagst bij de subgroep Afgewezen voor Wajong 2015, geen arbeidsvermogen maar niet duurzaam (15%). Vergeleken met 2019 is het aandeel werkenden bij alle subgroepen in 2020 gedaald, behalve bij de subgroep WML dankzij voorziening.
- In 2020 had 54% van de werkende Participatiewetters in het doelgroepregister een tijdelijk dienstverband en werkte 14% via een uitzendcontract. 32% werkte met een vast contract. Het aandeel met een vast contract is ten opzichte van 2019 met 7 procentpunt gestegen.
- Van de Participatiewetters die eind 2019 een tijdelijk contract hadden, werkte 57% na één jaar nog steeds in een tijdelijk contract of een uitzendbaan. Dat percentage is vergeleken met 2018 met 5% procentpunt afgenomen. Het aandeel dat na een jaar niet meer werkte nam toe van 18% naar 21%.
- Van de Participatiewetters die in 2019 zonder werk het doelgroepregister instroomden, vond 43% binnen een jaar op enig moment werk. Dat is 4 procentpunt minder dan bij de Participatiewetters die in 2018 instroomden (47%). Na vier jaar ligt het percentage boven de 60% en dat zal waarschijnlijk nog verder toenemen.

<sup>78</sup> 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.

- Van de Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2018 hun werk verloren, heeft bijna 67% binnen twaalf maanden weer werk gevonden. Voor de groep die in 2019 hun werk verloor is dat percentage gezakt naar 63%. Als men twee jaar na werkverlies niet een nieuwe baan gevonden heeft, lijkt de kans daarop later erg klein.

## 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 voorkeur 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 banenafpraak<sup>79</sup>. 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 hoofdstuk.<sup>80</sup> Het gaat hier bijvoorbeeld om bijstandsgerechtigden die niet onder doelgroep van de banenafpraak vallen. Dit is de grootste groep die onder de Participatiewet valt. Ook mensen met arbeidsbeperkingen 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 eerste kwartaal 2021 blijkt dat eind december 2020 ruim 8.100 mensen met een lopend positief Advies indicatie beschermt werk bij UWV geregistreerd stonden, van hen was 64% aan het werk.<sup>81</sup>

<sup>79</sup> 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).

<sup>80</sup> 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.

<sup>81</sup> UWV Gegevensdiensten (2021). *Rapportage beschermt werk. Eerste kwartaal 2021*. Zie <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/nederland-beschut-werk-1e-kwartaal-2021.pdf>

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 de 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.

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 de arbeidsparticipatie zich tijdens 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 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 sociaal-medische beoordeling van UWV in het doelgroepregister opgenomen (wel vindt er een administratieve en juridische toetsing plaats). 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 bij 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 door de gemeente is vastgesteld dat ze een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben. Gemeenten geven dit door aan UWV en deze mensen worden dan door 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 18<sup>e</sup> verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en alleen dankzij deze voorziening het wettelijk minimumloon 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.

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.
- **Tijdelijke registraties afgewezen Wajongers:** 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 bij de groep Afgewezen Wajongers) 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, kunnen een Indicatie banenafpraak aanvragen<sup>82</sup> en tellen dan mee onder de subgroep Indicatie banenafpraak.

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 een-op-een 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.
- De groep Participatiewetters, die het doelgroepregister instroomt, heeft een andere samenstelling dan de groep die voorheen de Wajong instroomde.
- De toegang tot de Participatiewetgroep in het doelgroepregister is in de praktijk smaller dan de toegang tot de Wajong, omdat de Wajong en de Participatiewet verschillende accenten leggen in de arbeids- en inkomensondersteuning.

<sup>82</sup> Mensen die voor de Wajong worden afgewezen omdat zij arbeidsvermogen hebben kunnen alleen een Indicatie banenafpraak krijgen indien:  
- zij tot de doelgroep Participatiewet behoren;  
- zij weliswaar arbeidsvermogen hebben, maar niet in staat zijn zelfstandig of met een jobcoach het WML te verdienen; en  
- zij het eens zijn met deze koerswijziging tijdens het onderzoek, dan wel deze extra beoordeling.

## 7.2 Volumeontwikkelingen Participatiewetters in het doelgroepregister

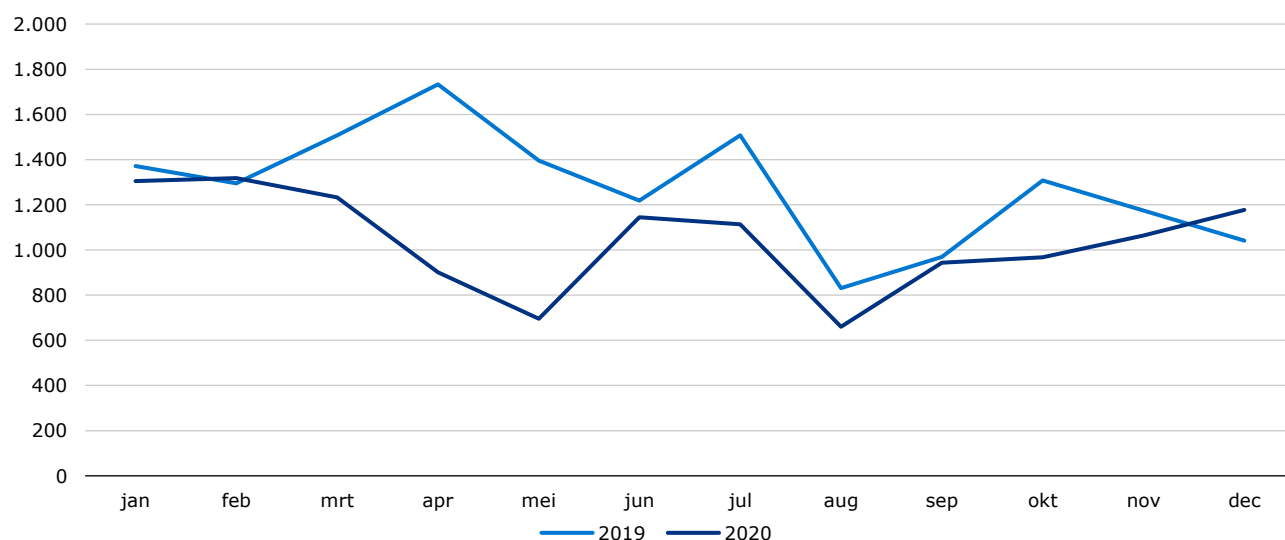
Vanaf 2015 kunnen Participatiewetters het doelgroepregister instromen. We onderscheiden in tabel 7.1 twee vormen van instroom: directe instroom en de doorstroom vanuit een andere groep. De directe instroom bestaat uit Participatiewetters die aan het einde van het jaar onder de Participatiewetgroep van 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 behoorden.<sup>83</sup> De doorstroom vanuit een andere groep uit het doelgroepregister is beperkt tot 100-300 mensen per jaar. 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 2015 was daarnaast sprake van een eenmalige overheveling van mensen die eind 2014 op de Wsw-wachttijst stonden.<sup>84</sup> 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 1.1** Volumeontwikkelingen Participatiewetters in het doelgroepregister voor de banenafpraak (x 1.000)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Instroom Participatiewetters in het doelgroepregister</b>	23,1	13,0	20,1	16,6	15,6	12,7
Instroom	13,2	12,7	19,9	16,5	15,3	12,6
Doorstroom vanuit andere groep		0,3	0,2	0,1	0,3	0,1
Overheveling Wsw-wachttijst (exclusief Wajongers)	9,9					
<b>Uitstroom Participatiewetters in het doelgroepregister</b>	0,5	0,7	0,9	1,0	1,1	1,3
Uitstroom	0,5	0,5	0,3	0,3	0,4	0,6
Doorstroom naar andere groep		0,2	0,6	0,7	0,7	0,7
<b>Totaalaantal Participatiewetters in het doelgroepregister, ultimo jaar</b>	<b>22,7</b>	<b>35,0</b>	<b>54,2</b>	<b>69,7</b>	<b>84,2</b>	<b>95,6</b>

Tabel 7.1 laat zien dat het aantal Participatiewetters dat per jaar het doelgroepregister instroomt behoorlijk van elkaar verschilt. In 2015 en 2016 stroomden circa 13.000 Participatiewetters (direct) het doelgroepregister in, in 2017 steeg het aantal fors naar 19.900 en vanaf 2018 daalt het naar 12.600 in 2020. In de periode 2015–2017 zijn de toelatingscriteria voor het doelgroepregister in overleg met alle betrokken partijen een aantal keer veranderd. Dit leidde tot grote pieken in de (maandelijks) instroom. Box 7.2 illustreert welke veranderingen dat waren en wanneer.

**Figuur 7.2** Ontwikkeling instroom Participatiewetters in het doelgroepregister per maand, 2019–2020



<sup>83</sup> Dit kan een van de twee andere groepen uit figuur 7.1 zijn, maar dit kan ook groepen betreffen die niet onder de banenafpraak vallen, zoals vóór 2019 mensen die dankzij een voorziening het WML kunnen verdienen.

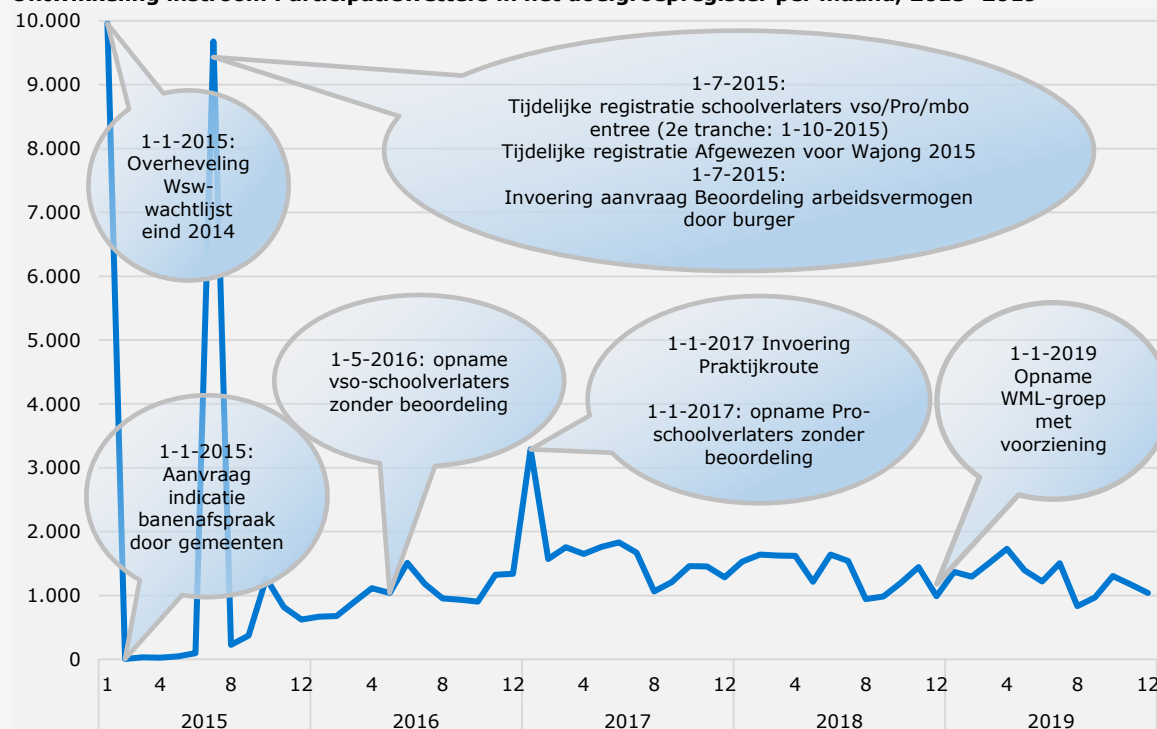
<sup>84</sup> Mensen die eind 2014 in het doelgroepregister zaten en op de Wsw-wachttijst stonden, verloren hun Wsw-indicatie op 1 januari 2015. Zij zijn integraal overgezet naar de Participatiewetgroep in het doelgroepregister. Wajongers die op de Wsw-wachttijst stonden vallen niet onder de Participatiewetgroep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

In 2020 bedroeg de directe instroom 12.600. Dit is 19% minder dan in 2019 en het laagste aantal sinds de start in 2015. We kunnen dit verder analyseren door naar de instroom per maand te kijken. Figuur 7.2 vergelijkt de instroom per maand in 2020 met 2019. Het patroon dat we zien doet vermoeden dat de coronacrisis van invloed is geweest op de lagere instroom in 2020. Vooral in de periode maart tot en met mei is de instroom duidelijk lager dan in dezelfde maanden van 2019. In de tweede helft van 2020 blijft de instroom ook achter ten opzichte van de tweede helft 2019.

### Box 7.2 Ontwikkeling instroom Participatiewetters in het doelgroepregister 2015–2019

In de periode 2015–2018 varieerde de instroom in het doelgroepregister sterk. 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 onderstaande figuur 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.

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



Waarom zou de coronacrisis tot een lagere instroom kunnen leiden? Er zijn meerdere redenen denkbaar. Een reden kan zijn leerlingen van vso/Pro later van school gingen omdat de arbeidsmarkt (gedeeltelijk) op slot ging. Het kan ook zijn dat mensen uit de doelgroep zich niet meldden om in het doelgroepregister te worden opgenomen vanwege de situatie op de arbeidsmarkt of omdat ze zich te kwetsbaar voelden om aan het werk te gaan. Een andere reden kan zijn dat er minder instroom vanuit de Praktijkroute is omdat een belangrijk deel van de arbeidsmarkt dichtging in 2020, met name de horeca. En mogelijk zijn er nog andere redenen. We hebben geen harde aanwijzingen die wijzen in een bepaalde richting.

Omdat het aantal mensen dat instroomt veel groter is dan het aantal dat uitstroomt, stijgt het totale aantal Participatiewetters in het doelgroepregister snel: tot 95.600 eind 2020. De uitstroom van Participatiewetters uit het doelgroepregister is met maximaal 1.300 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 het bereiken van de pensioenleeftijd. Bij doorstroom naar een andere groep gaat het voor het grootste deel om mensen die een positief Advies indicatie 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 banenafpraak<sup>85</sup> en

<sup>85</sup> 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>.

stromen niet uit. Vanaf 1 januari 2020 kunnen mensen die in het doelgroepregister staan UWV verzoeken zich te laten uitschrijven.<sup>86</sup> 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.

## 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 de periode 2018–2020 niet veel van elkaar verschilt. 60% van de Participatiewetters die instroomt is jonger dan 25 jaar. Opvallend is dat 24% tot 30% van de mensen die vanaf 2016 instroomt ouder is dan 35 jaar. Daarin verschilt deze groep sterk van de groep jonggehandicapten die voorheen instroomde 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. In de vorige paragraaf zagen we dat in 2020 2.900 minder Participatiewetters instroomden dan in 2019. De instroom is in alle leeftijdsgroepen gedaald. Bij de oudere groepen (vanaf 35 jaar) was de daling relatief sterker dan bij de jongere groepen (niet in de tabel). Het aandeel ouderen ligt daardoor in 2020 iets lager dan in 2019.

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 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 2020 stroomde 6% zowel via de Praktijkroute als een andere route in.<sup>87</sup> Daarnaast is door de veranderingen in de toelatingscriteria voor het doelgroepregister in 2015 en 2016 geen goede vergelijking mogelijk 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	2020
	Instroom	Overheveling Wsw- wachtlijst	Instroom	Instroom	Instroom	Instroom	Instroom
<b>Geslacht</b>							
Man	56%	61%	59%	63%	62%	62%	63%
Vrouw	44%	39%	41%	37%	38%	38%	37%
<b>Leeftijdsklasse*</b>							
< 20 jaar	50%	2%	40%	38%	42%	41%	42%
20-24 jaar	24%	3%	20%	17%	17%	18%	18%
25-34 jaar	16%	14%	16%	16%	15%	14%	15%
35-44 jaar	5%	24%	10%	11%	10%	10%	9%
45-54 jaar	4%	35%	10%	12%	11%	10%	9%
55 jaar en ouder	1%	22%	4%	7%	7%	7%	7%
<b>Subgroep Participatiewet</b>							
Indicatie banenafpraak				33%	31%	30%	29%
Vso/Pro				38%	42%	43%	43%
Afgewezen Wajong 2015, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam (alleen via) Praktijkroute**				6%	7%	7%	8%
WML dankzij voorziening						1,5%	0,2%
<b>Totaal (x 1.000)</b>	<b>13,2</b>	<b>9,9</b>	<b>13,0</b>	<b>20,1</b>	<b>16,6</b>	<b>15,6</b>	<b>12,7</b>

\* Leeftijd aan het einde van het instroomjaar.

\*\* Het gaat hier om het aandeel mensen dat *alleen* via de Praktijkroute het doelgroepregister is ingestroomd. Mensen die zowel via de

<sup>86</sup> Mensen die zonder sociaal-medische beoordeling zijn opgenomen (voormalige wachtlijst Wsw, tijdelijke registraties en registraties o.g.v. vso/Pro) konden zich altijd al vrijwillig uitschrijven. Omdat hier geen ruchtbaarheid aan gegeven werd, is er echter weinig gebruik van gemaakt.

<sup>87</sup> Dit gaat alleen over de instroom in een jaar. Kijken we naar het totale aantal Participatiewetters in het doelgroepregister eind 2020 dan is bijna een derde via de Praktijkroute ingestroomd. Ruim de helft daarvan staat ook met een andere grondslag in het doelgroepregister.



Praktijkroute als een van de andere routes instroomden, zijn bij de andere routes geteld.

De instroom vanuit de vso/Pro-groep is met 43% in 2020 het grootst gevolgd door de groep mensen met een Indicatie banenafpraak (29%). Bijna een op de vijf stroomt in via (alleen) de Praktijkroute. Vergeleken met het niet-coronajaar 2019 is de verdeling van de instroom over de subgroepen weinig veranderd. Het aantal mensen dat instroomt is in 2020 in alle grotere subgroepen min of meer gelijkmatig gedaald. De uitzondering is de groep mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015 omdat niet vastgesteld kon worden of het gebrek aan arbeidsvermogen duurzaam is. Het aantal mensen in deze subgroep was ongeveer gelijk aan dat in 2019. Dit is een aanwijzing voor het feit dat bij de daling van de instroom in 2020 arbeidsmarktfactoren een rol spelen. De instroom van de groep 'Afgewezen Wajong 2015' wordt niet bepaald door arbeidsmarktfactoren, maar door medische factoren en blijft daarom op peil in 2020.

Wat we in 2020 ook zien is de geringe instroom van mensen uit de groep 'WML dankzij voorziening'. In 2019 was de instroom met 1,5% relatief groot omdat deze groep in zijn geheel is overgezet naar het doelgroepregister. Het aantal nieuwe mensen in een jaar is echter beperkt.

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 geleidelijk 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)<sup>88</sup> 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 2020 was 61% 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 mensen ouder dan 35 jaar instroomden en anderzijds doordat de groep Participatiewetters in het doelgroepregister ouder wordt. Dat laatste zorgt met name voor de stijging van het aandeel van Participatiewetters in de leeftijdsgroep 20–24 jaar. Eind 2020 is dit de grootste groep.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Geslacht</b>						
Man	58%	58%	60%	60%	60%	61%
Vrouw	42%	42%	40%	40%	40%	39%
<b>Leeftijdsklasse</b>						
< 20 jaar	30%	29%	22%	19%	17%	14%
20-24 jaar	15%	19%	27%	30%	32%	34%
25-34 jaar	15%	17%	17%	18%	19%	20%
35-44 jaar	13%	12%	11%	11%	11%	11%
45-54 jaar	17%	14%	13%	13%	12%	12%
55 jaar en ouder	10%	9%	9%	9%	9%	10%
<b>Subgroep Participatiewet*</b>						
Indicatie banenafpraak	53%	67%	57%	51%	47%	45%
<i>Niet-Wsw-wachtlijsters</i>	11%	40%	41%	38%	37%	36%
<i>Wsw-wachtlijsters</i>	42%	27%	17%	13%	10%	9%
Vso/Pro	13%	14%	23%	28%	31%	32%
Afgewezen Wajong, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam	1%	4%	5%	6%	5%	6%
Tijdelijke registraties afgewezen Wajongers	34%	17%	10%	8%	6%	5%
(alleen via) Praktijkroute			8%	11%	13%	14%
WML dankzij voorziening					0,4%	0,4%
<b>Totaal</b>	<b>22,7</b>	<b>35,0</b>	<b>54,2</b>	<b>69,7</b>	<b>84,2</b>	<b>95,6</b>

\* 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.

<sup>88</sup> Niet alleen bij de Praktijkroute, maar ook bij mensen met een Indicatie banenafpraak is het aandeel ouderen (35+) met 40% relatief hoog.

Wat betreft de aandelen van de verschillende subgroepen zien we duidelijke ontwikkelingen. Dit is het gevolg van de veranderingen in de toelatingscriteria. Eind 2020 is de groep met een Indicatie banenafpraak (de niet-Wsw-wachlijsters) met 36% nog steeds het grootst. Het aandeel van de groep vso/Pro neemt iets toe naar 32%. We zien vanaf 2017 de opkomst van de Praktijkroute. Eind 2020 behoorde 14% 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-wachlijsters 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.

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 2020 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 uitbetaald.<sup>89</sup>

In de periode 2015-2019 steeg het aandeel werkenden van 20% eind 2015 naar 46% eind 2019. Vooral tussen 2016 en 2017 steeg het aandeel werkenden fors. Deze toename kwam vooral door de invoering van de Praktijkroute. Voor deze mensen is door de gemeente 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, had dit een opwaarts effect op het aandeel werkenden Participatiewetters in het doelgroepregister.

In 2020 daalde het aandeel werkenden voor het eerst: van 46,4% naar 45,3% (zie tabel 7.4). Toch waren er eind december 2020 4.200 meer Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk dan een jaar eerder. Dat het aandeel daalde komt doordat het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister sterker toenam (14%) dan het aantal werkenden (11%).

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal Participatiewetters in het doelgroepregister	22.700	35.000	54.200	69.700	84.200	95.600
Aantal werkende Participatiewetters in het doelgroepregister	4.500	9.200	21.100	31.300	39.100	43.300
Aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister	19,8%	26,2%	38,9%	44,9%	46,4%	45,3%

### Welke Participatiewetters in het doelgroepregister werken?

Tabel 7.5 laat het aandeel werkenden per kenmerk zien. In algemene zin werken mannen relatief vaker dan vrouwen (in 2020 48,4% om 40,5%), en werken jongeren vaker dan ouderen. Het aandeel werkenden is het hoogst in de jongste leeftijdsgroep (51,7% in 2020) en het laagst bij de oudste leeftijdsgroep (36,7% in 2020).

Het aandeel werkenden bij de jongeren tot 20 jaar steeg in de periode 2015–2020 met circa twee derde (van 32% in 2015 naar 52% in 2020), het aandeel werkenden bij de 55-plussers is zeven keer hoger (van 5% in 2015 naar 37% in 2020). Dit komt voor een deel 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.

<sup>89</sup> 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 einde van de maand nog lopen.

Als we 2020 vergelijken met 2019 dan daalt het aandeel werkenden bij alle kenmerken. Bij mannen en vrouwen is de daling ongeveer gelijk, maar bij de leeftijdscategorieën zien we verschillen. De daling is met 2,7 procentpunt het grootst bij de leeftijdscategorie <= 20 jaar. Bij de andere leeftijdscategorieën is de afname met circa 0,6 procentpunt vergelijkbaar, met als uitzondering de leeftijdscategorie 45-54 jaar, waar geen sprake is van een afname. We weten dat de coronacrisis vooral de werkgelegenheid van jongeren met een tijdelijk dienstverband heeft geraakt. Vermoedelijk is dat een van de redenen dat de werkgelegenheid bij de leeftijdscategorie <= 20 jaar zo sterk is afgenomen.

**Tabel 7.5 Aandeel\* werkende Participatiewetters in het doelgroepregister naar kenmerken**

	2015	2016	2017	2018	2019**	2020**
<b>Geslacht</b>						
Man	21%	28%	42%	48%	49,5%	48,4%
Vrouw	19%	24%	34%	40%	41,7%	40,5%
<b>Leeftijdsklasse</b>						
< 20 jaar	32%	36%	48%	54%	54,4%	51,7%
20-24 jaar	27%	33%	41%	47%	48,5%	47,9%
25-34 jaar	18%	26%	39%	45%	45,4%	44,9%
35-44 jaar	11%	18%	35%	41%	43,8%	43,2%
45-54 jaar	9%	15%	31%	38%	40,2%	40,2%
55 jaar en ouder	5%	9%	26%	34%	37,6%	36,7%
<b>Subgroep Participatiewet</b>						
Indicatie banenafpraak	13%	23%	32%	35%	36,4%	35,9%
<i>Niet-Wsw-wachtlijsters</i>	23%	30%	38%	41%	41,3%	40,1%
<i>Wsw-wachtlijsters</i>	10%	14%	17%	18%	19,0%	18,6%
Vso/Pro	48%	41%	50%	55%	55,1%	53,5%
Afgewezen Wajong, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam	9%	9%	13%	16%	16,1%	15,3%
Tijdelijke registraties afgewezen Wajongers (alleen via) Praktijkroute	21%	28%	31%	36%	34,5%	33,4%
WML dankzij voorziening			89%	86%	80,8%	74,7%
					52,8%	55,2%
<b>Totaalaandeel werkende Participatiewetters in doelgroepregister</b>	<b>20%</b>	<b>26%</b>	<b>39%</b>	<b>45%</b>	<b>46,4%</b>	<b>45,3%</b>

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

\*\* In 2019 en 2020 geven we de percentages met één cijfer na de komma om de verandering in 2020 beter te kunnen laten zien.

In 2020 daalde het aandeel werkenden bij alle subgroepen, met als uitzondering de groep die dankzij een voorziening het WML verdient. Met uitzondering van de groep Praktijkroute, waarvoor specifieke redenen aanwijsbaar zijn, springt er geen groep uit.

Kijken we naar de afzonderlijke subgroepen dan was in 2020 het aandeel werkenden in de subgroep Praktijkroute nog steeds het hoogst (74,7%). 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. Dit is geen effect van de coronacrisis, in 2019 zagen we een vergelijkbare afname. Ook bij Participatiewetters in de subgroepen vso/Pro en 'WML kunnen verdienen dankzij een voorziening' is het aandeel werkenden met 53,5% respectievelijk 55,2% in 2020 relatief hoog.

Het aandeel werkenden is met 15,3% in 2020 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 en met 2018 steeg het aandeel werkenden in deze groep, vanaf 2019 stijgt het aandeel niet verder.

Het aandeel werkenden in de groep Indicatie banenafpraak steeg tussen 2015 en 2020 het sterkst. Achter deze stijging zitten twee ontwikkelingen die elkaar versterken. Enerzijds neemt het aandeel Wsw-wachtlijsters 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-wachtlijsters).

## 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 bedrijfstakken<sup>90</sup> Participatiewetters in het doelgroepregister werken, wat voor soort contract ze hebben en hoeveel uren ze werken.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Bedrijfstak (gesorteerd naar aandeel 2020)**</b>						
Overige commerciële dienstverlening	8%	10%	15%	14%	13%	15%
Uitzendbedrijven	23%	21%	19%	18%	17%	14%
Detailhandel	20%	17%	15%	14%	14%	14%
Zorg en welzijn	9%	8%	8%	9%	10%	10%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	6%	6%	6%	7%	7%	7%
Horeca en catering	12%	11%	10%	9%	9%	7%
Overheid	1%	2%	4%	4%	5%	5%
Groothandel	4%	4%	5%	5%	5%	5%
Vervoer en logistiek	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Landbouw, groenvoorziening, visserij	3%	3%	3%	3%	3%	4%
Schoonmaak	3%	4%	4%	3%	3%	3%
Overig	1%	2%	3%	3%	2%	3%
Onderwijs	1%	1%	1%	2%	2%	2%
Bouw	2%	1%	2%	2%	2%	2%
Overige industrie	1%	1%	1%	2%	2%	2%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	1%	2%	1%	1%	1%	1%
Chemische industrie	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Cultuur	0%	0%	1%	1%	1%	0%
Bank- en verzekeringswezen	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Soort contract</b>						
Vast contract	16%	15%	17%	20%	25%	32%
Tijdelijk contract	61%	64%	65%	62%	58%	54%
Uitzendkracht	22%	20%	18%	18%	16%	14%
<b>Indicatie uren per week***</b>						
< 12 uur	31%	23%	16%	14%	13%	11%
12 tot 20 uur	16%	16%	14%	13%	13%	12%
20 tot 36 uur	31%	38%	43%	44%	45%	47%
>= 36 uur	22%	23%	26%	29%	30%	30%
<b>Totaalaantal werkenden</b>	<b>4.500</b>	<b>9.200</b>	<b>21.100</b>	<b>31.300</b>	<b>39.100</b>	<b>43.300</b>

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

\*\* Vanaf 2020 moet de Belastingdienst alle uitzendbedrijven indelen in sector 52 uitzendbedrijven. Hierdoor verschuiven dienstverbanden van de andere sectoren naar de uitzendbedrijven. Omdat dit de ontwikkeling vertekend, hebben we voor de jaren 2015–2019 alle uitzendkrachten ingedeeld bij de uitzendbedrijven.

\*\*\* Verloonde uren in december van het betreffend jaar zijn omgerekend naar uren per week.<sup>91</sup>

In 2020 werkt het grootste deel (60%) van de Participatiewetters in het doelgroepregister in vijf bedrijfstakken: overige commerciële dienstverlening, uitzendbedrijven, detailhandel, zorg & welzijn en de metaalindustrie. Door de coronacrisis is het aandeel dat werkt in de horeca & catering gedaald en valt daardoor uit de top 5. Ook het aandeel dat bij uitzendbedrijven en in de cultuursector werkt daalde door de coronacrisis in 2020. Het aandeel Participatiewetters dat in de landbouw, groenvoorziening & visserij en bij de overige commerciële dienstverlening werkt is in 2020 gestegen. 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.

<sup>90</sup> De cijfers voor de bedrijfstakken wijken voor 2015–2019 af van die in de monitor van vorig jaar. Vanaf 2020 moet de Belastingdienst alle uitzendbedrijven indelen in sector 52 uitzendbedrijven (zie <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2019-38919.html>). Hierdoor verschuiven dienstverbanden van de andere sectoren naar de uitzendbedrijven. Omdat dit de ontwikkelingen vertekent, hebben we voor 2015–2019 alle uitzendkrachten ingedeeld bij de uitzendbedrijven.

<sup>91</sup> 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.

Participatiewetters werken niet in een dienstverband dat onder de cao van de Wsw valt, omdat nieuwe instroom in een Wsw-dienstverband 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 2020 had 54% een tijdelijk contract en werkte 14% via een uitzendcontract. Deze aandelen nemen wel af. Het aandeel dat met een vast contract werkt neemt toe, naar bijna een derde eind 2020. Twee ontwikkelingen spelen hierbij een rol.<sup>92</sup> Ten eerste is sprake van een ontwikkelingspad. In de eerste jaren waren de meeste Participatiewetters nog kort in dienst. Eind 2015 was 55% zes maanden of korter in dienst grotendeels in een flexibel contract. Eind 2020 zijn de meeste Participatiewetters (55%) langer dan een jaar in dienst. Degenen die erin slagen aan het werk te blijven stromen in de loop van de tijd door naar een vast contract. Een verschuiving van tijdelijke naar vaste contracten is daarmee een logische ontwikkeling. Ten tweede kwamen er relatief minder Participatiewetters tijdens de coronacrisis aan werk. Omdat het overgrote deel van de mensen die aan het werk gaat een tijdelijk contract krijgt, steeg het aantal Participatiewetters met een flexibel contract minder dan het aantal mensen met een vast contract.

Wat betreft het aantal uren werken eind 2020 de meeste Participatiewetters in het doelgroepregister tussen de 20 en 36 uur (47%), 30% werkt 36 uur of meer en 23% 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 22.000 eind 2020.<sup>93</sup> Het merendeel van de banen (70%) waarvoor LKS wordt ingezet, zijn banen van 25 uur of meer.<sup>94</sup>

### Werken met loonkostensubsidie

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' (ook wel Praktijkroute genoemd) 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 2020 ruim 23.000 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 2020 een lopende LKS volgens het CBS heeft (22.000). Hieruit kunnen we concluderen dat ongeveer de helft van de werkende Participatiewetters (43.300) 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.

## 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 werk.<sup>95</sup> In 2016 waren dat er 5.600, in 2017 9.300, in 2018 11.600, in 2019 12.100 en in 2020 11.200. Het aantal nam tussen 2015 en 2019 fors toe, deels als gevolg van de toename van het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister. In 2020 zien we een daling; door de coronacrisis kwamen minder mensen aan het werk. Als we kijken naar het percentage niet-werkende Participatiewetters dat werk vindt<sup>96</sup> 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% en in 2020 daalt het verder naar 21%.

<sup>92</sup> Een mogelijk derde ontwikkeling is de volgende. Op aandringen van m.n. werkgeversorganisaties werden er m.i.v. 30 december 2017 geen mensen meer uit het doelgroepregister geschreven (opschorting/afschaffing t+2-regel). Hierdoor werd het voor werkgevers aantrekkelijker om mensen een vast dienstverband aan te bieden. Ook al voldeed de werknemer niet meer aan de doelgroepcriteria, de voordelen (no-riskpolis, meetellen banenafpraak e.d.) bleven immers van toepassing.

<sup>93</sup> CBS StatLine. *Re-integratie; aantal personen, persoonskenmerken en type voorzieningen*.

<sup>94</sup> CBS: zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2019/12/loonkostensubsidie-en-omvang-baan-september-2018>. Recentere gegevens zijn niet beschikbaar.

<sup>95</sup> 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 werken 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.

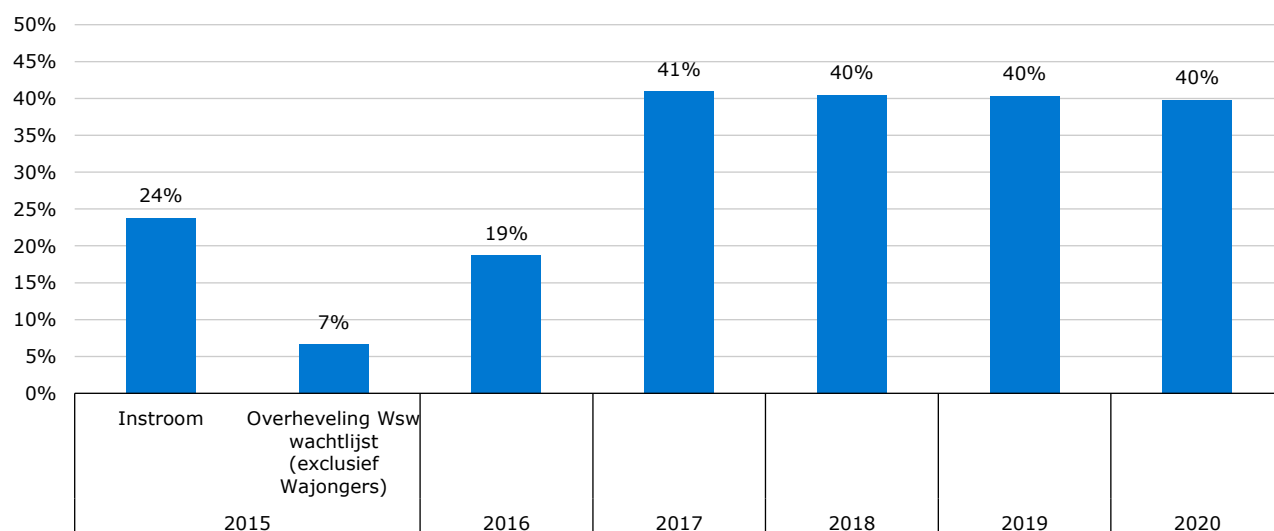
<sup>96</sup> Het percentage dat werk vindt = aantal aan het werk gekomen / (aantal niet-werkenden ultimo jaar (t-1) + aantal niet-werkenden bij instroom (t)).

## 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 uitgangspunt.<sup>97</sup> 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 welk deel van de Participatiewetters een baan had bij instroom in het doelgroepregister. Bij cohort 2015 maken we een onderscheid tussen de groep die direct is ingestroomd (instroom) en de groep die van de Wsw-wachttijst 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 2020 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 2020 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.

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

	t/m 6 mnd	t/m 1 jaar	t/m 2 jaar	t/m 3 jaar	t/m 4 jaar	t/m 5 jaar
Instroomcohort 2015: Instroom	20%	31%	45%	54%	59%	62%
Instroomcohort 2015: Overheveling Wsw-wachttijst	5%	9%	16%	22%	26%	28%
Instroomcohort 2016	23%	37%	51%	59%	62%	
instroomcohort 2017	30%	45%	59%	64%		
Instroomcohort 2018	33%	47%	58%			
Instroomcohort 2019	31%	43%				

Van de Participatiewetters die zonder werk het doelgroepregister instroomden in 2019 vond een kleiner deel binnen een jaar op enig moment werk (43%) dan Participatiewetters die in 2017 en 2018 instroomden (45-47%). Deze daling is het gevolg van de coronacrisis. 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) en 2016 heeft inmiddels na respectievelijk vijf en vier jaar 62% op enig moment gewerkt. Percentages zijn vanaf 2017 hoger, vermoedelijk omdat er vanaf dan een grotere groep vso/Pro-leerlingen instroomt.

<sup>97</sup> Voor de analyses van instroomcohorten is de eerste datum dat iemand met een grondslag behorende bij de Participatiewetgroep in het doelgroepregister werd opgenomen als instroomdatum genomen.

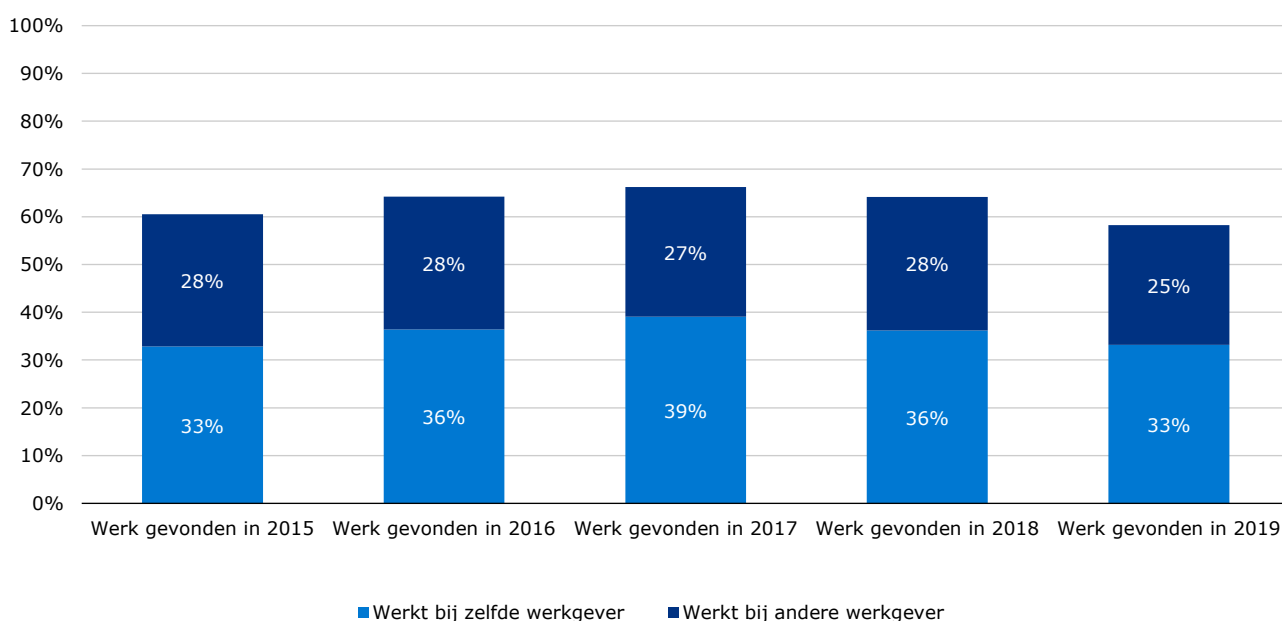
Van het cohort 2017 is binnen drie jaar al 64% aan het werk (geweest). Omdat in het vijfde jaar na instroom nog steeds een groep voor het eerst aan het werk komt, gaan we ervan uit dat het plafond nog niet bereikt is. Het aandeel zal na een bepaalde periode tenderen naar een maximaal niveau. Waar dat 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 paragraaf 7.5 aangaven, nam het aantal werkvinders toe, tot 12.100 in 2019, maar in 2020 daalde het aantal tot 11.200. Figuur 7.4 laat het werkbehoud van werkvinders zien. Het werkbehoud is in 2020 duidelijk gedaald ten opzichte van een jaar eerder. Van degenen die in 2019 werk vonden, was 58%<sup>98</sup> één jaar later nog of weer aan het werk, tegenover 64% van degenen die een jaar eerder werk vonden. Van degenen die in 2019 werk vonden was 33% een jaar later nog in dienst bij dezelfde werkgever en 25% bij een andere werkgever. Beide daalden met 3 procentpunt ten opzichte van een jaar eerder.

### Werkbehoud in tijdelijk of uitzendcontract en doorstroom naar vast

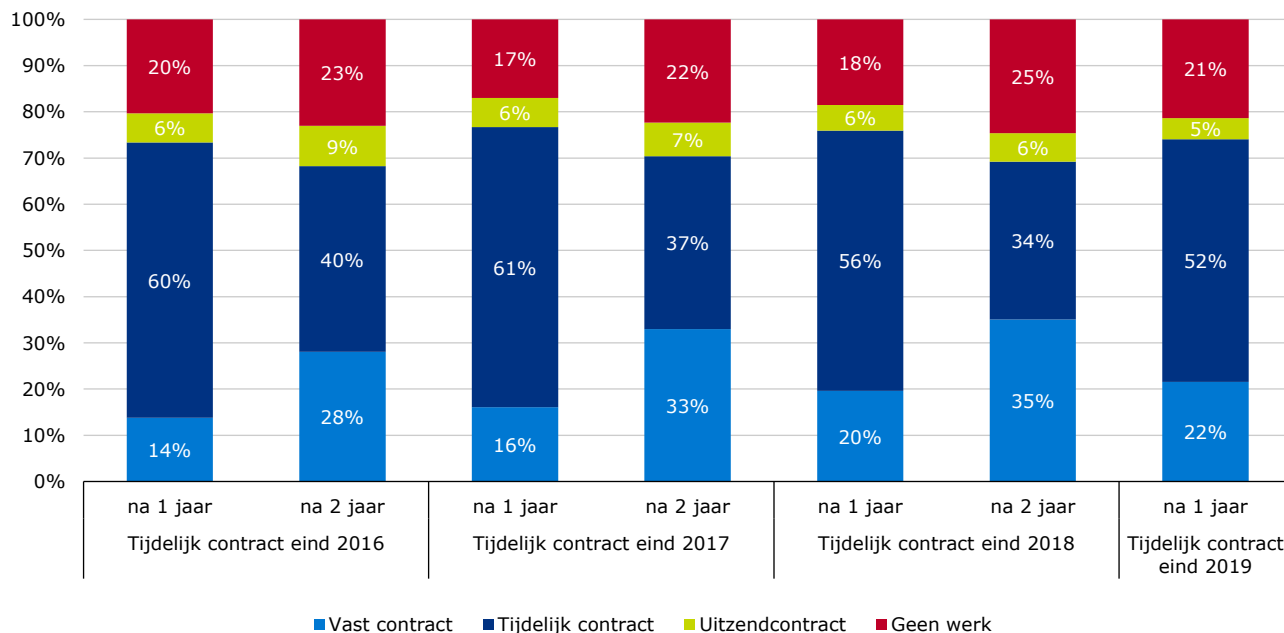
In tabel 7.6 lieten we zien dat verreweg de meeste Participatiewetters in het doelgroepregister die aan het werk waren een tijdelijk contract of een uitzendcontract hebben. Figuren 7.5 en 7.6 laten zien wat de situatie één en twee jaar later is voor de werkenden met een tijdelijk contract en de werkenden 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 14% en 22% één jaar later een vast contract heeft. Na twee jaar stijgt dit percentage naar 28-35%. Ook zien we dat 17-21% 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.

<sup>98</sup> Dit percentage is lager dan vermeld in de UWV-rapportage (augustus 2021) *Duurzaamheid van werk binnen de banenafspraken 2019-2021*. Uit afbeelding 2a blijkt dat 65% van de Participatiewetters in het doelgroepregister die tussen Q4 2018 en Q3 2019 aan het werk kwam een jaar later nog werkte. Het verschil is het gevolg van verschillen in de methode: in deze 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 2020 in dezelfde mate daalde.

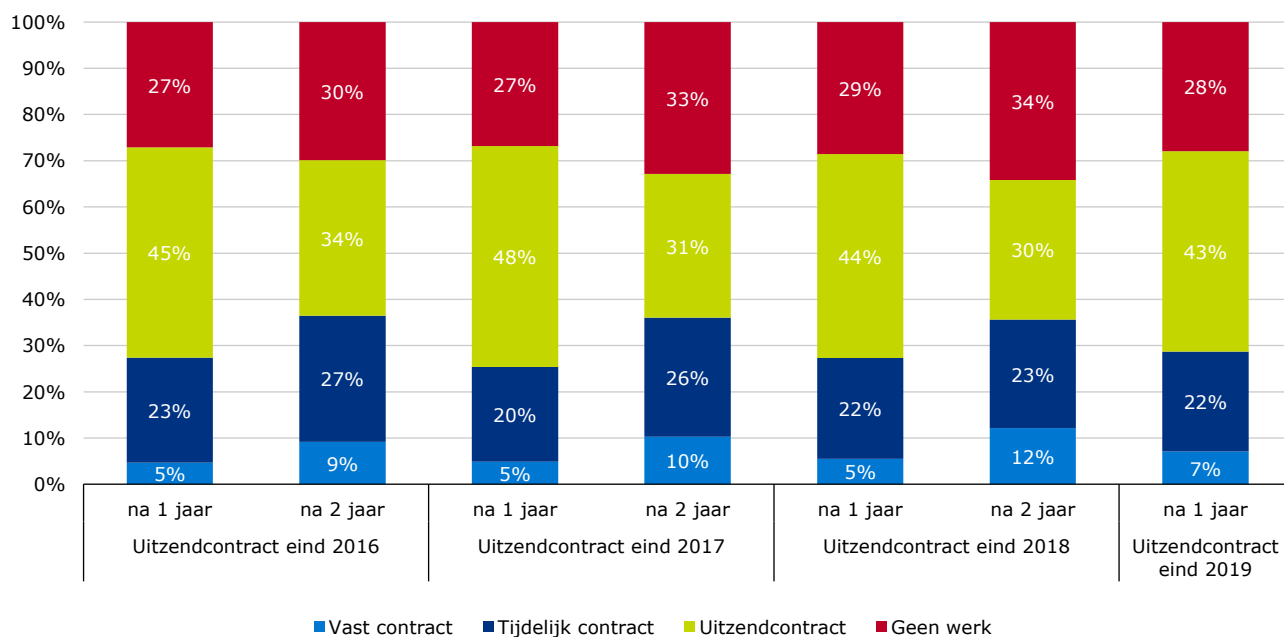
Onder invloed van de coronacrisis zien we kleine verschuivingen. Als we kijken naar cohort 2019 dan is het percentage zonder baan na één jaar gestegen van 18% (cohort 2018) naar 21%. Het percentage mensen met vast contract is ook gestegen. Als we na twee jaar kijken (cohort 2018) zien we hetzelfde beeld: een groter aandeel mensen zonder werk en een groter aandeel mensen met een vast contract. Dat er in 2020 meer mensen zonder werk waren is logisch: in algemene zin daalde de participatie. Ook het grotere aandeel mensen met vast contract kan het gevolg zijn van de coronacrisis. Met name mensen met een tijdelijk contract raakten hun baan kwijt. Daardoor neemt het relatieve aandeel mensen met een vast contract toe.

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



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 5-7% en na twee jaar 9-12%. 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 27-29% na één jaar niet meer aan het werk.

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





We kunnen de bevindingen vergelijken met Wajongers (zie hoofdstuk 3, figuur 3.3). Kijken we naar de werkenden met een tijdelijk contract eind 2019 dan blijkt dat Participatiewetters in het doelgroepregister na één jaar minder vaak een vast contract te hebben (22%) dan Wajongers (29%) en vaker nog te werken in een tijdelijk of uitzendcontract (67% versus 45%). Het deel dat na één jaar niet meer werkt is vergelijkbaar (ruim 20%). Bij werkenden met een uitzendcontract zien we een iets ander beeld. Participatiewetters in het doelgroepregister en Wajongers hebben even vaak een vast contract na één jaar (7%), maar het deel dat niet meer aan het werk is, is bij de Wajongers lager (28% versus 23%).

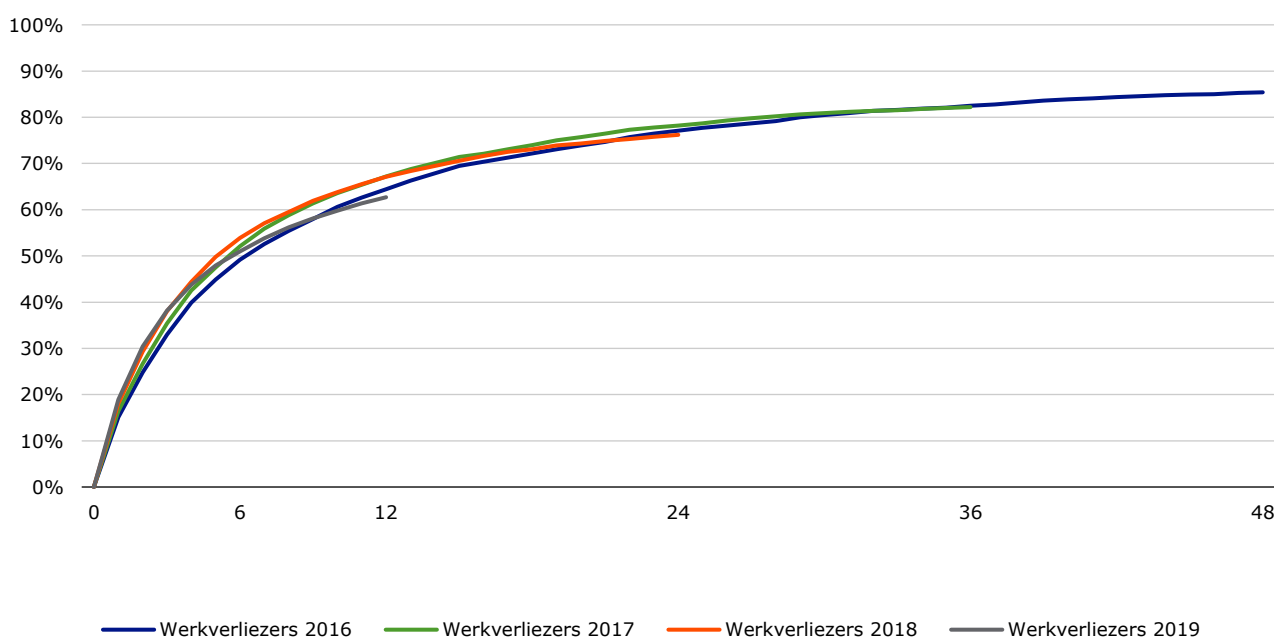
In het algemeen lijkt de doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract bij Participatiewetters uit het doelgroepregister en Wajongers wat lager te liggen dan bij de gemiddelde Nederlandse werknemer met een tijdelijk contract. Van alle werknemers met een tijdelijk contract in 2017 heeft 25% één jaar later een vast contract.<sup>99</sup> 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 SEO<sup>100</sup> 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/wo 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.

### 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 jaren.<sup>101</sup> 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 63 en 67% weer een baan gevonden. Daarna vlakkt 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 15% 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.

\*\* Het jaar 2015 is weggelaten omdat het als eerste jaar nogal afwijkt van de andere jaren.

We zien in figuur 7.7 ook dat Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2019 hun werk verloren, minder vaak weer aan het werk kwamen dan zij die in 2017 en 2018 het werk verloren. Na twaalf maanden heeft 63% van de werkverliezers uit 2019 weer een baan gevonden, bij de werkverliezers uit 2017 en 2018 was dit 67%. De daling bij de

<sup>99</sup> UWV (2019). *Meer flexwerkers krijgen vast contract. Instroom en doorstroom van flexwerkers in 2009–2019*. Amsterdam.

<sup>100</sup> SEO (2020). *Effecten van maatregelen flexibele arbeid in de Wet werk en zekerheid*. Amsterdam.

<sup>101</sup> 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.

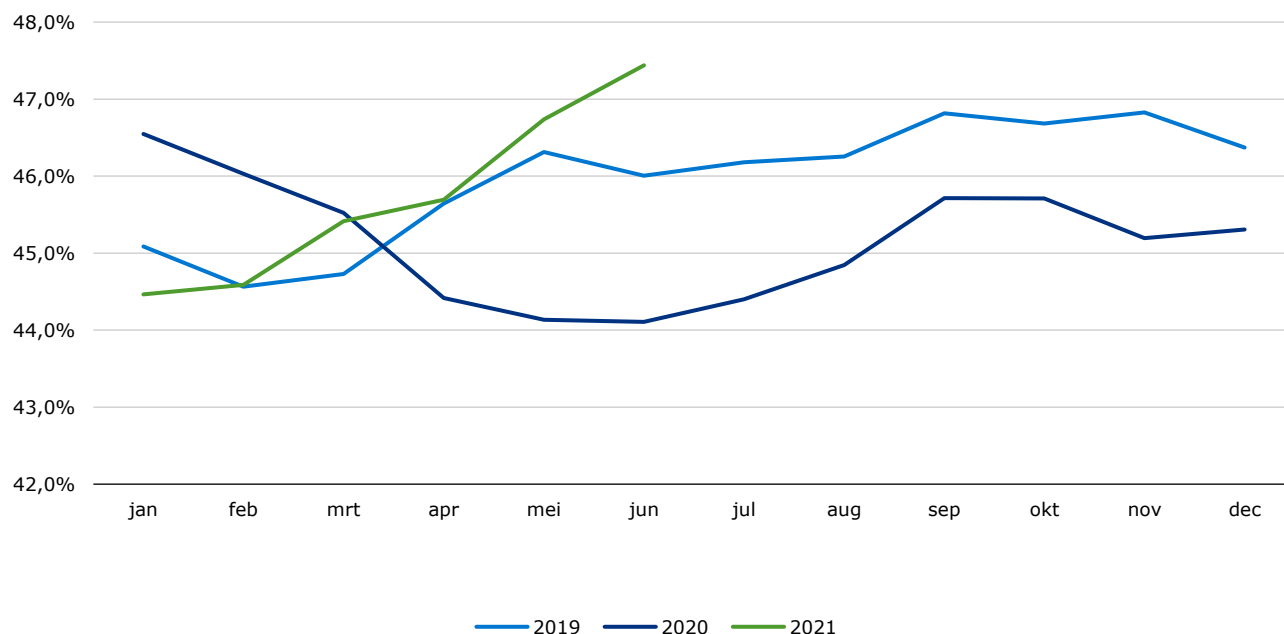
werkverliezers in 2019 is het gevolg van de coronacrisis. Zij verloren wel voor de coronacrisis hun baan maar het deel van het cohort dat nog geen nieuwe baan had gevonden, moest dit tijdens de coronacrisis doen. In de monitor van 2020 hebben we gezien dat door de coronacrisis er minder mensen aan het werk kwamen en dat zien we hier ook terug.

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 5-15 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 15% niet meer opnieuw aan het werk te komen.

## 7.7 Arbeidsparticipatie Participatiewetters in het doelgroepregister tijdens corona: eerste helft van 2021

In de vorige paragrafen hebben we gezien dat de arbeidsparticipatie van Participatiewetters in het doelgroepregister in 2020 voor het eerst daalde onder invloed van de coronacrisis. Omdat we in 2021 nog steeds te maken hebben met de gevolgen van de crisis kijken we ook in deze monitor alvast naar de eerste helft van 2021. Dit doen we om inzicht te geven in de gevolgen van de coronacrisis op de arbeidsparticipatie van Participatiewetters in het doelgroepregister. We kijken per maand naar het aandeel werkenden<sup>102</sup> 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 2021 met dezelfde maanden in 2020 en in 2019, het jaar vóór de coronacrisis. 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 Aandeel werkenden Participatiewetters in het doelgroepregister per maand**



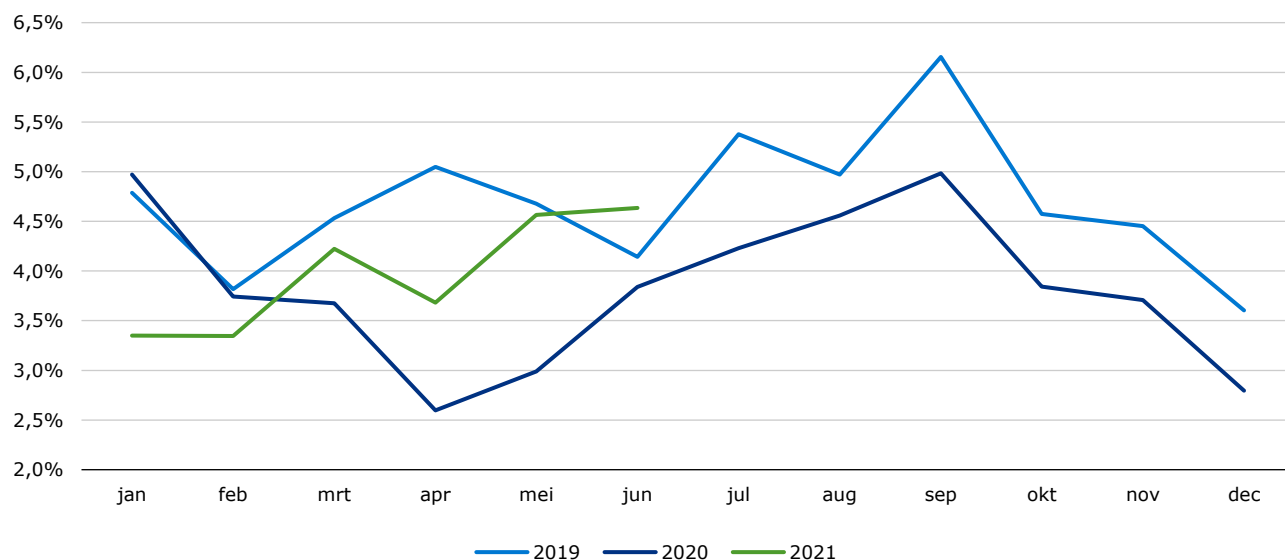
Figuur 7.8 laat zien dat de ontwikkeling van het aandeel werkenden in 2020 duidelijk verschilt van die in 2019. Vanaf het moment dat Nederland door de coronacrisis in lockdown ging, nam het aandeel Participatiewetters in het doelgroepregister dat aan het werk is duidelijk af: van 46,0% in februari 2020 naar 44,1% in mei 2020. In juni 2020 daalde het aandeel niet verder, maar de arbeidsparticipatie ligt dan bijna 2 procentpunt lager dan in juni 2019. In de tweede helft van 2020 zagen we een herstel, maar het aandeel werkenden blijft de hele periode ruim onder het niveau van 2019. De ontwikkeling in de eerste helft van 2021 is anders. De situatie verslechterde nog wat in de eerste maand van 2021 waardoor we het jaar 2 procentpunt begonnen onder niveau van de januari 2020, maar daarna steeg het aandeel werkenden en met name vanaf april ging het snel. In juni 2021 ligt het aandeel werkenden met 47,4% ruim 3 procentpunt boven het niveau van juni 2020. Bovendien is het aandeel 1,4 procentpunt hoger dan in juni 2019. Met andere woorden: in enkele maanden is de situatie omgeslagen en is de schade van de coronacrisis wat betreft het

<sup>102</sup> 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.

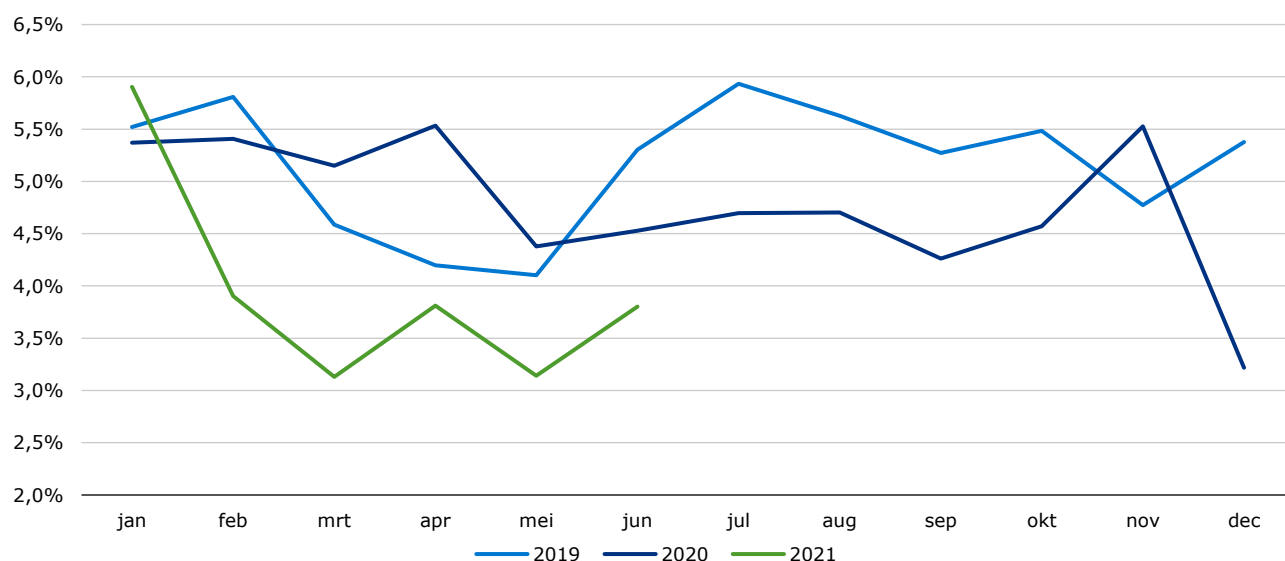
aandeel werkenden tenietgedaan. De groep Participatiewetters in het doelgroepregister volgt daarmee de ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Ook bij de WW zagen we een dergelijke ontwikkeling in de eerste helft van 2021.

Figuur 7.9 toont 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 figuur 7.10 de ontwikkeling van het percentage dat werk verliest (ten opzichte van de werkenden in de voorgaande maand)<sup>103</sup>.

**Figuur 7.9 Percentage Participatiewetters in het doelgroepregister dat aan het werk komt per maand**



**Figuur 7.10 Percentage Participatiewetters in het doelgroepregister dat werk verliest per maand**



Uit de figuren kunnen we opmaken dat de daling van de arbeidsparticipatie vanaf februari 2020 vooral kwam doordat minder Participatiewetters aan het werk kwamen en in mindere mate doordat er meer het werk verloren. De terugval in het percentage dat aan het werk komt is namelijk een stuk groter dan de daling van het percentage dat het werk verloor. Gemiddeld vond in 2019 elke maand 4,7% een baan tegen 3,8% in 2020, terwijl in 2019 maandelijks gemiddeld 5,2% het werk verloor tegen 4,8% in 2020. Ondanks de coronacrisis was het werkverlies in 2020 minder dan in 2019. De daling van het werkverlies in december van 2020 heeft een administratieve reden.<sup>104</sup>

<sup>103</sup> Net als bij de Wajongers en WGA-gerechtigden kijken we ook hier of 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.

<sup>104</sup> De dip in december 2020 bij de beëindigingen in figuur 7.10 heeft mee te maken met aantal vierweks periodes in 2020 in de polisadministratie waar de informatie over de dienstverbanden vandaan komt. Daardoor zijn er relatief veel beëindigingen in november van 2020 en relatief weinig in december 2020. Het gemiddelde van beide maanden geeft een beter beeld.

In 2021 verandert het beeld. Het percentage baanvinders ging omhoog en kwam in juni 2021 zelfs weer uit boven het niveau van juni 2019. Gemiddeld vond 4% een baan in de eerste helft van 2021 tegen 3,6% in de eerste helft van 2020. Het grootste verschil met 2020 zit bij de baanverliezers. Gemiddeld verloor 3,9% in de eerste helft van 2021 zijn baan tegen 5,1% in de eerste helft van 2020, een daling van 1,2 procentpunt. We zien het tegenovergestelde beeld vergeleken met 2020: In 2020 daalde het aandeel werkenden vooral doordat minder mensen een baan konden vinden, in de eerste helft van 2021 steeg het aandeel vooral omdat minder mensen hun baan verloren.

Tabel 7.8 toont het aantal dienstverbanden van Participatiewetters in het doelgroepregister naar soort contract en naar sector op drie meetpunten: juni 2019, juni 2020 en juni 2021. Het eerste wat we kunnen constateren is dat ondanks de coronacrisis het aantal dienstverbanden in 2020 met 9% is gestegen. De reden daarvoor is eenvoudig. Omdat het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister nog steeds stijgt, stijgt ook het absolute aantal dienstverbanden. De stijging was in 2020 wel een stuk kleiner dan in eerdere jaren. Ook hier is het beeld in 2021 anders dan in 2020. Het herstel dat we in de vorige paragrafen zagen blijkt ook uit de groei van aantal dienstverbanden (23%).

**Tabel 7.8 Dienstverbanden van Participatiewetters in het doelgroepregister naar contracttype en bedrijfstak<sup>105</sup>**

	Juni 2019	Juni 2020	Juni 2021	Mutatie juni 2020-juni 2019	Mutatie juni 2021-juni 2020
<b>Contract</b>					
Niet van toepassing bij type dienstverband*	728	545	1.069	-25%	96%
Vast contract	8.399	13.142	16.050	56%	22%
Tijdelijk contract	21.977	21.909	25.983	0%	19%
Uitzendkracht	6.755	5.725	7.630	-15%	33%
<b>Bedrijfstak**</b>					
Landbouw, groenvoorziening, visserij	1.270	1.582	1.911	25%	21%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	470	550	670	17%	22%
Chemische industrie	151	190	249	26%	31%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	2.556	3.029	3.694	19%	22%
Overige industrie	588	642	824	9%	28%
Bouw	671	887	1.173	32%	32%
Groothandel	1.743	1.986	2.446	14%	23%
Detailhandel	5.215	5.619	6.571	8%	17%
Vervoer en logistiek	1.477	1.687	2.109	14%	25%
Horeca en catering	3.845	3.595	4.069	-7%	13%
Bank- en verzekeringswezen	30	37	45	23%	22%
Schoonmaak	1.228	1.390	1.680	13%	21%
Uitzendbedrijven	6.953	5.471	7.477	-21%	37%
Overige commerciële dienstverlening	4.725	6.145	7.120	30%	16%
Overheid	1.495	2.032	2.628	36%	29%
Onderwijs	708	915	1.142	29%	25%
Zorg en welzijn	3.569	4.255	5.374	19%	26%
Cultuur	257	230	244	-11%	6%
Overig	897	1.079	1.306	20%	21%
<b>Totaalaantal dienstverbanden</b>	<b>37.859</b>	<b>41.321</b>	<b>50.732</b>	<b>9%</b>	<b>23%</b>

\* Het gaat hier om stagiairs en overige fictieve dienstverbanden. Voor dit type dienstverbanden wordt vanaf 2021 geen contracttype ingevuld.

\*\* Vanaf 2020 moet de Belastingdienst alle uitzendbedrijven indelen in sector 52 uitzendbedrijven. Hierdoor verschuiven dienstverbanden van de andere sectoren naar de uitzendbedrijven. Omdat dit de ontwikkeling vertekend, hebben we voor juni 2019 alle uitzendkrachten ingedeeld bij de uitzendbedrijven.

Als we kijken we naar het soort contract, dan zijn er duidelijke ontwikkelingen. Het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister met een uitzendbaan was in juni 2020 15% lager dan in juni 2019. En bij de tijdelijke contracten was de toename uit de voorafgaande jaren tot stilstand gekomen. Er was alleen nog een toename van het aantal mensen met een vast contract. In de eerste helft van 2021 is het beeld omgekeerd. Het aantal uitzendbanen steeg met maar liefst 33%. Ook het aantal mensen met een tijdelijk contract steeg met bijna 20%. De stijging van het aantal mensen met vast contract ging door, zij het in een minder hoog tempo dan in 2020.

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

---

Participatiewetters in het doelgroepregister werken relatief veel in de uitzendbranche, in de detailhandel, in de horeca & catering, en in de overige commerciële dienstverlening. Met uitzondering van de laatste zijn dat ook bedrijfstakken die in 2020 sterk geraakt zijn door de coronacrisis. Met name bij de uitzendbranche (-21%), de horeca & catering (-7%) en de detailhandel (8%), waar in 2019 ruim 40% van de Participatiewetters werkte, zien we grote werkgelegenheidseffecten. In 2021 herstelde de werkgelegenheid in die bedrijfstakken. Met name het aantal banen bij uitzendbedrijven groeide heel sterk (37%).

Als we de ontwikkeling in de eerste helft van 2021 vergelijken met de Wajongers, dan zien we een belangrijk verschil. Ook bij de Wajongers herstelt het aandeel werkenden zich. Vanaf januari 2021 steeg het aandeel met 0,8 procentpunt naar 48,9% in juni 2021 en ligt dan weer boven het niveau van juni 2020. Het aandeel ligt dan echter nog steeds 1,8 procentpunt onder het niveau van juni 2019. Bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister was de stijging van het aandeel werkenden tussen januari en juni 2021 maar liefst 3,8 procentpunt en ligt het niveau weer ruim boven het niveau van juni 2019. De participatie bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister herstelt dus veel sterker dan bij de Wajongers. Dat verschil hangt (deels) samen met de effecten van de coronacrisis. De werkenden die het hardst getroffen werden door de coronacrisis waren de jongeren met een uitzendbaan of een tijdelijk dienstverband die werkten in de horeca en vergelijkbare bedrijfstakken. Veel Participatiewetters vallen onder deze groep, veel meer dan bij de Wajong. De arbeidsparticipatie van de groep Participatiewetters uit het doelgroepregister daalde in 2020 daarom sterker dan bij de Wajong, maar profiteert ook sterker van het herstel in 2021.

# 8. Werkgevers met Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst

## Samenvatting

Het aandeel werkgevers met een Wajonger en/of WGA-gerechtigde in dienst daalt in 2020, het aandeel met een Participatiewetter uit het doelgroepregister stijgt. Het grootste deel van de werkgevers heeft 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-gerechtigden 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.

- Eind 2020 had 12,7% van de werkgevers ten minste één werknemer uit een van de drie groepen in dienst, een even groot deel als eind 2019.
- Het aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst daalde in 2020 verder: van 5,6% eind 2019 naar 5,3% eind 2020. Het aandeel met een WGA-gerechtigde in dienst daalde van 5,4 naar 5,3%. Het aandeel met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst steeg van 5,0 naar 5,4%.
- Het aandeel van de werkgevers met een Wajonger, WGA-gerechtigde of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst, neemt toe met de bedrijfsgrootte. Het overgrote deel van de werkgevers met meer dan 1.400 werknemers heeft wel een of meerdere Wajongers, WGA-gerechtigden en/of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst. Van de werkgevers met minder dan tien mensen in dienst heeft 2% een Wajonger, een WGA-gerechtigde 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, horeca & catering 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-gerechtigden 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-gerechtigden in dienst.
- Het zijn niet altijd dezelfde werkgevers die een werknemer uit een van de drie groepen in dienst hebben. Ongeveer een kwart van de werkgevers die eind 2019 een Wajonger, WGA-gerechtigde of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst had, heeft dat eind 2020 niet meer. En daarvoor in de plaats komen nieuwe werkgevers: 31% van de werkgevers met een de Participatiewetter uit het doelgroepregister in 2020 was dat niet in 2019.

## 8.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de mate waarin werkgevers mensen met een arbeidsbeperking (Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister banenafpraak) in dienst hebben.

De volgende hoofdvragen komen aan bod:

- Hoeveel reguliere werkgevers hebben Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst?
- Welk soort reguliere werkgevers (bedrijfsgrootte, bedrijfstak) hebben Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst?
- Zijn het steeds dezelfde werkgevers die Wajongers, WGA-gerechtigden 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 werkgevers. Mensen die in een Wsw-dienstverband<sup>106</sup> werken laten we buiten beschouwing. Met name Wajongers werken vaak in een Wsw-dienstverband; eind 2019 waren dat er 19.000. Het aantal WGA-gerechtigden dat eind 2020 in een Wsw-dienstverband werkt, is met circa 3.100 veel geringer. Participatiewetters in het doelgroepregister voor de banenafpraak komen door de sluiting van de Wsw voor nieuwe instroom per 1 januari 2015 niet meer in aanmerking voor een Wsw-dienstverband.

<sup>106</sup> 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-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst

Eind 2020 hebben ongeveer evenveel werkgevers (bijna 19.000) een Wajonger, een WGA-gerechtigde of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst. Zie tabel 8.1. Het aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst daalde in 2019 voor het eerst en daalt in 2020 verder naar 5,3%. Dit is het laagste aandeel sinds 2015. Ook het aandeel met een WGA-gerechtigde in dienst daalde in 2020 licht tot 5,3%. Het aandeel werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst steeg nog wel van 5,0% eind 2019 naar 5,4% eind 2020. Dat dit aandeel nog stijgt, komt doordat het aantal mensen in deze groep nog sterk toeneemt. Tabel 8.1 laat ook zien dat het aandeel werkgevers met ten minste één werknemer uit een van de drie groepen in dienst eind 2020 met 12,7% gelijk bleef.

De aantallen en aandelen werkgevers met een Wajonger, WGA-gerechtigde 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-gerechtigden 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-gerechtigden die nog werken bij de werkgever waar ze al aan het werk waren toen de arbeidsbeperking is ontstaan. Het gaat bij WGA-gerechtigden 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-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister (DR) in dienst, einde jaar**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Totale aantal werkgevers*</b>	<b>333.600</b>	<b>343.200</b>	<b>349.200</b>	<b>351.400</b>	<b>352.500</b>	<b>351.300</b>
Waarvan met een Wajonger in dienst	18.200	18.800	19.600	20.300	19.900	18.600
Waarvan met een WGA-gerechtigde in dienst	13.100	14.400	16.100	17.800	19.000	18.800
Waarvan met een Participatiewetter uit het DR in dienst	2.900	5.500	10.300	14.300	17.600	18.900
% werkgevers met een Wajonger in dienst	5,4%	5,5%	5,6%	5,8%	5,6%	5,3%
% werkgevers met een WGA-gerechtigde in dienst	3,9%	4,2%	4,6%	5,1%	5,4%	5,3%
% werkgevers met een Participatiewetter uit het DR in dienst	0,9%	1,6%	2,9%	4,1%	5,0%	5,4%
% werkgevers met werknemer uit ten minste 1 van de 3 groepen in dienst	8,8%	9,4%	10,7%	11,9%	12,7%	12,7%

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

## 8.3 Soorten werkgevers met Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst

Voordat we ingaan op de vraag welke werkgevers Wajongers, WGA-gerechtigden 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 2020 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 de bedrijfstak overige commerciële dienstverlening (24,1%). Daarnaast zijn er veel werkgevers te vinden in de bedrijfstakken detailhandel (14,5%), zorg & welzijn (12,1%) en metaalindustrie (10,4%).

Tabel 8.2 laat zien dat grotere werkgevers veel vaker een Wajonger, WGA-gerechtigde of Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst hebben dan kleinere werkgevers. Het overgrote deel van de werkgevers (89%-96%) met meer dan 1.400 werknemers heeft eind 2020 ten minste één WGA-gerechtigde, één Wajonger en/of één Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst, bij de kleinste werkgevers (met minder dan 10 mensen in dienst) is dat 2%. Het aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst nam in 2020 vooral bij de grootste werkgevers af. Het aandeel werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst stijgt nog bij de meeste grootteklassen, alleen bij werkgevers tussen de 500 en 1.400 werknemers daalt het aandeel licht.

Bij de bedrijfstakken zien we een duidelijke daling bij de uitzendbedrijven.<sup>107</sup> Het aandeel uitzendbedrijven met iemand met een arbeidsbeperking in dienst is in 2020 met 2-3 procentpunt gedaald ten opzichte van 2019. Bij de overheid zien we bij alle drie de groepen een stijging. Vooral het aandeel overheidswerkgevers met een Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst steeg in 2020 sterk. Bij de overige bedrijfstakken zien we kleine verschillen. Het aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst daalde in de meeste bedrijfstakken, bij de Participatiewetters neemt het aandeel in de meeste bedrijfstakken toe. Bij de WGA blijft het in de meeste bedrijfstakken gelijk.

**Tabel 8.2 Reguliere werkgevers met Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister (DR) in dienst**

	Procentuele verdeling reguliere werkgevers	Aandeel werkgevers met Wajonger in dienst		Aandeel werkgevers met WGA-gerechtigden in dienst		Aandeel werkgevers met P-wet uit het DR in dienst		
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
<b>Bedrijfsomvang (aantal werknemers)</b>								
Minder dan 10	73,4%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	
10-34	18,7%	8%	8%	7%	7%	8%	8%	
35-99	5,1%	20%	19%	18%	19%	17%	19%	
100-499	2,2%	40%	39%	45%	45%	33%	36%	
500-1.399	0,3%	75%	72%	84%	84%	61%	60%	
1.400 en meer	0,2%	94%	92%	97%	96%	87%	89%	
<b>Bedrijfstak*</b>								
Landbouw, groenvoorziening, visserij	4,0%	8%	7%	3%	3%	7%	8%	
Voeding- en genotmiddelenindustrie	1,6%	10%	9%	8%	8%	7%	8%	
Chemische industrie	0,6%	9%	9%	13%	11%	6%	8%	
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	10,4%	7%	6%	6%	6%	6%	7%	
Overige industrie	1,7%	8%	8%	6%	6%	7%	8%	
Bouw	4,2%	5%	4%	4%	4%	5%	6%	
Groothandel	8,4%	5%	5%	5%	5%	4%	5%	
Detailhandel	14,5%	4%	4%	3%	3%	4%	5%	
Vervoer en logistiek	3,7%	8%	7%	9%	9%	7%	8%	
Horeca en catering	9,2%	6%	5%	3%	3%	8%	7%	
Bank- en verzekeringswezen	0,1%	6%	6%	15%	15%	3%	4%	
Schoonmaak	1,1%	11%	10%	9%	9%	13%	13%	
Uitzendbedrijven	1,6%	17%	14%	16%	14%	19%	17%	
Overige commerciële dienstverlening	24,1%	3%	3%	4%	4%	2%	2%	
Overheid	0,2%	49%	50%	59%	61%	44%	50%	
Onderwijs	0,4%	32%	33%	50%	50%	21%	23%	
Zorg en welzijn	12,1%	6%	6%	8%	8%	4%	4%	
Cultuur	0,9%	7%	6%	7%	7%	4%	4%	
Overig	1,2%	10%	10%	9%	9%	8%	10%	
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	
<b>Totaalaantal werkgevers</b>	<b>352.500</b>	<b>19.900</b>	<b>18.600</b>	<b>19.000</b>	<b>18.800</b>	<b>17.600</b>	<b>18.900</b>	

\* De cijfers over de bedrijfstakken zijn voor 2019 gecorrigeerd. Alle uitzendkrachten zijn bij de bedrijfstak uitzendbedrijven geteld.

Dat er meer grote dan kleine werkgevers zijn met een Wajonger, WGA-gerechtigde en/of een Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst, is logisch: grote werkgevers hebben nu eenmaal meer arbeidsplaatsen. Bovendien is bij grote werkgevers 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-gerechtigden en Participatiewetters uit het doelgroepregister relateren aan het totale aantal dienstverbanden, ontstaat er een ander beeld (zie tabel 8.3).

<sup>107</sup> De cijfers voor de bedrijfstakken wijken in 2019 af van die in de monitor van vorig jaar. Vanaf 2020 moet de Belastingdienst alle uitzendbedrijven indelen in sector 52 uitzendbedrijven (zie <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/start-2019-38919.html>). Hierdoor verschuiven dienstverbanden van de andere sectoren naar de uitzendbedrijven. Omdat dit de ontwikkeling vertekend, zijn voor 2019 alle uitzendkrachten ingedeeld bij de uitzendbedrijven.



**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	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>Bedrijfs grootte (aantal werknemers)</b>						
Minder dan 10	79	74	69	68	70	81
10-34	59	56	45	47	58	65
35-99	54	50	41	42	61	66
100-499	44	41	42	42	52	58
500-1.399	37	33	42	43	45	46
1.400 en meer	43	42	43	43	39	45
<b>Bedrijfstak*</b>						
Landbouw, groenvoorziening, visserij	118	112	35	37	115	135
Voeding- en genotmiddelenindustrie	46	44	34	34	32	38
Chemische industrie	31	28	46	38	19	24
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	53	50	45	45	49	56
Overige industrie	63	62	37	36	53	59
Bouw	46	45	45	45	48	60
Groothandel	49	47	38	37	42	48
Detailhandel	65	60	30	29	69	76
Vervoer en logistiek	53	50	74	71	43	49
Horeca en catering	62	64	28	29	87	99
Bank- en verzekeringswezen	12	11	36	32	3	4
Schoonmaak	77	73	55	53	108	132
Uitzendbedrijven	73	63	47	45	117	121
Overige commerciële dienstverlening	36	35	40	41	46	56
Overheid	43	45	56	59	38	48
Onderwijs	29	29	53	54	15	18
Zorg en welzijn	43	41	53	56	28	33
Cultuur	54	47	46	49	37	37
Overig	53	47	49	48	62	72
<b>Totaal</b>	<b>50</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>51</b>	<b>57</b>

\* In 2019 zijn alle uitzendkrachten bij de bedrijfstak uitzendbedrijven geteld.

De verhouding tussen het totale 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. Eind 2020 hadden werkgevers relatief minder Wajongers en meer WGA-gerechtigden en Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst dan eind 2019. Het aantal dienstverbanden van Wajongers per 10.000 dienstverbanden nam af van 50 naar 47. Bij de WGA-gerechtigden nam het toe van 45 naar 46. Bij de Participatiewetters zien we als gevolg van de nog sterk stijgende groep een toename van 51 naar 57 dienstverbanden.

Uit tabel 8.3 blijkt dat vooral de kleinere werkgevers ten opzichte van het aantal banen, naar verhouding vaker een Wajonger of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst hebben dan de grotere werkgevers. Bij werkgevers met minder dan 10 werknemers zijn er per 10.000 dienstverbanden eind 2020 74 dienstverbanden van Wajongers en 81 van Participatiewetters uit het doelgroepregister.

Eind 2020 hadden werkgevers in alle grootteklassen relatief minder Wajongers in dienst dan een jaar eerder. Bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister zien we bij alle grootteklassen nog een stijging. Bij de kleinste werkgevers (tot tien werknemers) is het aantal dienstverbanden van Participatiewetters uit het doelgroepregister naar verhouding het sterkst toegenomen in 2020.

Wanneer we kijken naar het aantal WGA-gerechtigden per 10.000 dienstverbanden, dan zijn de verschillen tussen kleine en grote werkgevers veel minder groot dan bij de Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister. Ook bij WGA-gerechtigden zijn het vooral kleine werkgevers met minder dan tien werknemers die naar verhouding meer WGA-gerechtigden in dienst hebben. Bij werkgevers in de andere grootteklassen is het aantal WGA-gerechtigden 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, horeca & catering en de uitzendbedrijven. Het bank- & verzekeringswezen scoort het laagst, per 10.000 dienstverbanden zijn er eind 2020 slechts elf van Wajongers en vier van Participatiewetters uit het doelgroepregister. Ook werkgevers in het onderwijs en in de bedrijfstak chemische industrie hebben relatief weinig Wajongers en Participatiewetters in dienst.

In 2020 waren in bijna alle bedrijfstakken relatief minder Wajongers (behalve bij de overheid) en relatief meer Participatiewetters in dienst dan in 2019. Het relatieve aantal Wajongers dat bij uitzendbedrijven werkt daalde in 2020 het sterkst. Bij de Participatiewetters steeg het relatieve aantal het meest bij de bedrijfstakken schoonmaak en landbouw, groenvoorziening & visserij. Wat opvalt, is dat bij de horeca & catering wel relatief meer Wajongers en ook Participatiewetters in dienst waren dan in 2020. Dit betekent dat deze groepen minder hard zijn getroffen door de coronacrisis dan andere werknemers in de horeca & catering.

Bij WGA-gerechtigden 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-gerechtigden relatief laag is, terwijl daar relatief veel Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst zijn. Naar verhouding werken de meeste WGA-gerechtigden in de bedrijfstak vervoer & logistiek. Ook bij de bedrijfstakken overheid, onderwijs en zorg & welzijn zijn er relatief veel WGA-gerechtigden in dienst.

## 8.4 Dynamiek werkgevers met Wajongers, WGA-gerechtigden 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-gerechtigden 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 2019 en 2020.

Tabel 8.4 laat zien dat ongeveer een kwart van de werkgevers uit 2019 met een Wajonger, WGA-gerechtigde of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst, dat in 2020 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 2020 een Wajonger in dienst hadden, had 17% in 2019 nog geen Wajonger in dienst. Bij de WGA-gerechtigden was dat een kwart en bij werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst 31%.

**Tabel 8.4 Dynamiek werkgevers met Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst 2019–2020**

	Werkgevers met Wajongers	Werkgevers met WGA-gerechtigden	Werkgevers met P-wetters uit het DR
<b>Werkgevers 2019</b>	100%	100%	100%
Blijft werkgever in 2020	78%	75%	74%
Geen werkgever in 2020	22%	25%	26%
<b>Werkgevers 2020</b>	100%	100%	100%
Ook werkgever in 2019	83%	75%	69%
Nieuwe werkgever in 2020	17%	25%	31%

We hebben ook gekeken naar het aandeel werkgevers dat in 2020 afvalt (wel werkgever eind 2019 maar geen werkgever eind 2020) en het aandeel dat er nieuw bijkomt (nieuwe werkgever in 2020) uitgesplitst naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak. De invloed van de bedrijfsgrootte is duidelijk zichtbaar. Kleinere werkgevers vallen aan de ene kant vaker af en komen er aan de andere kant vaker bij dan grotere werkgevers. Dit is ook logisch, omdat kleinere werkgevers 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, WGA of Participatiewet meer in dienst heeft.

We zien ook verschillen tussen bedrijfstakken. Bij uitzendbedrijven en in de bedrijfstak horeca & catering is het aandeel werkgevers dat afvalt (in 2019 wel en in 2020 niet iemand uit een van de doelgroepen in dienst had) veel hoger dan gemiddeld. Bij uitzendbedrijven is tegelijk het aandeel nieuwe werkgevers hoog. Bij de overige bedrijfstakken zien we geen grote uitschieters bij het aandeel nieuwe werkgevers. Waar we in de monitor van vorig jaar zagen dat er in de horeca & catering relatief veel nieuwe werkgevers bijkwamen, zien we dat in 2020 niet. 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. Sinds 2021 zijn de verschillende regimes geharmoniseerd (Wet vereenvoudiging Wajong).

### Oude Wajong

Mensen met een Wajong-uitkering die deze voor 2010 aanvroegen, vallen onder de oude Wajong (oWajong). In de oWajong lag de nadruk op inkomenszekerheid van jonggehandicapten. 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. Uitkeringsgerechtigden die onder de oWajong vielen hadden de mogelijkheid om over te stappen naar de Wajong 2010. Met de Wet vereenvoudiging Wajong is deze mogelijkheid beëindigd.

### 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 het primaire doel het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. De nadruk lag daarom op wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen, wat de arbeidsmogelijkheden zijn en welke hulpmiddelen of ondersteuning daarbij nodig zijn. 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.

### 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 of zij voldoet aan alle vier de volgende criteria:

- 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 1) ten minste twee uur per dag belastbaar én 2) kan per uur ten minste het wettelijk minimumloon verdienen.

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

### Wet vereenvoudiging Wajong

De Wet vereenvoudiging Wajong (WvW) is ingegaan op 1 januari 2021 en richt zich vooral op het verminderen van de verschillen tussen Wajongers. Zo wordt er voor inkomensondersteuning en recht op arbeidsondersteuning alleen nog onderscheid gemaakt tussen Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers met duurzaam geen arbeidsvermogen. De rechten en plichten van Wajongers met arbeidsvermogen zijn op veel punten gelijk. Ongeacht of iemand onder de oWajong of de Wajong 2010 valt bestaat er een algemene verplichting om in voldoende mate te trachten mogelijkheden tot het verrichten van passende arbeid te behouden of te verkrijgen; mee te werken aan het opstellen van een re-integratievisie en/of re-integratieplan/participatieplan en om te voldoen aan de verplichtingen opgenomen in het re-integratieplan/participatieplan. oWajongers kunnen nog steeds afzien van ondersteuning door UWV bij re-integratie, maar hebben er wel recht op.

Een centraal doel van de WvW was om de belemmeringen om te gaan werken weg te nemen. Belangrijke maatregelen uit die wet zijn de aanpassing van de rekenregels voor de aanvullende Wajong-uitkering (zie hieronder) en de uitbreiding van het herlevingsrecht tot de AOW-leeftijd. Daarnaast is de studieregeling (Wajong 2010) afgesloten en is studeren als uitsluitingsgrond voor de Wajong 2015 vervallen. Sinds 1 september 2020 mogen Wajongers die een Wajonguitkering aanvragen voor de Wajong 2015 een opleiding volgen met behoud van de volledige Wajong-uitkering.

### Inkomensaanvulling geharmoniseerd, onderscheid naar arbeidsvermogen

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 onder de

---

verantwoordelijkheid van UWV vallen. 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 verschilde tot 1 januari 2021 per regime. Met de inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong gelden voor Wajongers in alle drie de regimes dezelfde rekenregels voor inkomensaanvulling. Deze rekenregels zijn afhankelijk van de Beoordeling arbeidsvermogen en het al dan niet werken met loondispensatie. Uitgangspunt voor en doel van deze rekenregels is dat mensen die meer gaan verdienen (in loondienst of met zelfstandig werk) ook meer inkomen (uit werk + aanvullende Wajong-uitkering) overhouden.

### **Het garantiebedrag**

De Wet vereenvoudiging Wajong kent een garantiebedrag voor de overgang van de oude inkomensaanvulling gebaseerd op de oude rekenregels naar de nieuwe, geharmoniseerde rekenregels. Dit garantiebedrag is voor Wajongers die werken in loondienst berekend volgens de oude rekenregels en op basis van het gemiddelde inkomen in de periode december 2019 tot en met november 2020. Wajongers wiens nieuwe uitkering lager is dan het garantiebedrag ontvangen het garantiebedrag zolang zij aan het werk blijven. Mocht de Wajonger zijn baan verliezen, dan blijft het recht op het garantiebedrag minimaal één jaar bestaan. Als de Wajonger binnen deze termijn weer opnieuw aan het werk gaat, heeft hij/zij weer recht op minimaal het garantiebedrag. Gezien de kans op werkhervatting tijdens de coronacrisis was gedaald, is de termijn van één jaar verlengd naar vooralsnog zeventien maanden.

### **Begeleiding naar werk en op het 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 om te werken. UWV ondersteunt iedereen bij het maximaal benutten van zijn/haar mogelijkheden.

## 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 minste 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 toepassing.<sup>108</sup> 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 jobcoach.<sup>109</sup>

### 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.

<sup>108</sup> Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019, zie <https://wetten.overheid.nl/BWBR0042556/2019-10-01>

<sup>109</sup> 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 vanaf 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 meestal weinig tot geen arbeidsmogelijkheden en er is geen herstel meer te verwachten. Soms krijgt men IVA vanwege een groot theoretisch loonverlies, bij relatief geringe, maar wel duurzame beperkingen. Dan zijn er wel nog arbeidsmogelijkheden. Iemand met een IVA-uitkering heeft geen re-integratieverplichting en is altijd volledig arbeidsongeschikt (80-100%).
- **Regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA):** De WGA is voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten (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 verdien capaciteit. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de resterende verdien capaciteit 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 orgaandonatie, 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-gerechtigden) 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. Als de ex-werkgever eigenrisicodragend is voor de Ziektewet, ligt deze verantwoordelijkheid bij de ex-werkgever. De drie groepen samen (zieke uitzendkrachten, WW-gerechtigden 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 er benutbare mogelijkheden bestaan en de cliënt dus nog in staat is tot het verrichten van enige arbeid. Zo nee, dan is de cliënt niet in staat enige vorm van arbeid te verrichten en is hij volledig arbeidsongeschikt op medische gronden. Bij rond de 13% van de WIA-claimbeoordelingen is dit het geval. 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 cliënt nog kan uitoefenen

Aan de hand van de rapportage van de verzekeringsarts en de FML onderzoekt de arbeidsdeskundige welke functies of beroepen de cliënt nog wél kan verrichten of uitoefenen. Hierbij wordt gebruikgemaakt van het Claimbeoordelings- en borgingssysteem (CBBS), een computersysteem dat informatie over zo'n zeventienduizend 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 cliënt, 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 cliënt 100% arbeidsongeschikt op arbeidsdeskundige gronden.

### Stap 4: Het arbeidsongeschiktheidspercentage bepalen

Het gemiddelde salaris dat een cliënt 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 cliënt. 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 cliënt 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 cliënt 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**

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © Maart 2022

