

COHORTSTUDIE PARTICIPATIEWET

Eindrapport

Paul de Hek

Arie-Jan van der Toorn

Mark den Hartog

Elisa de Vleeschouwer

Kees Zandvliet



COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, 18 MEI 2022

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden veeelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

COHORTSTUDIE PARTICIPATIEWET

EINDRAPPORT

CONTACTPERSOON

Naam	Paul de Hek
Adres	Marconistraat 16, Rotterdam
Telefoon	06 420 57 423
Email	dehek@seor.eur.nl

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING EN CONCLUSIES	3
1 INLEIDING	7
1.1 Achtergrond van het onderzoek	7
1.2 Doel en onderzoeksvragen	7
1.3 Aanpak van het onderzoek	8
1.4 Leeswijzer van het rapport	8
2 KENMERKEN COHORTEN	10
2.1 Kenmerken per cohort	10
3 ARBEIDSMARKT	17
3.1 Arbeidsmarktkenmerken	17
3.2 Individuele patronen arbeidsmarkt	28
4 INKOMENSPOSITIE	33
4.1 Ontwikkeling van de inkomenspositie	33
4.2 Individuele patronen inkomen	48
5 VOORZIENINGEN	54
5.1 Inzet van voorzieningen	54
5.2 Individuele patronen voorzieningen	59
6 WISSELWERKINGEN	64
6.1 Inleiding	64
6.2 Relatie tussen werk en inkomen	64
6.3 Wisselwerkingen werk en voorzieningen	70
6.4 Wisselwerkingen op basis van de clusters	71
6.5 Profielen	76
7 CORONACRISIS EN NIET-GEBRUIK	82
7.1 Impact coronacrisis	82
7.2 Niet-gebruik	88
I AANVULLENDE TABELLEN EN FIGUREN	91
II ONDERZOEKSMETHODEN	106
III VERANTWOORDING INTERVIEWS	110

SAMENVATTING EN CONCLUSIES

Dit rapport bevat de resultaten van de cohortstudie Participatiewet. Het onderzoek betreft een beschrijvende analyse op basis van microdata van het CBS waarbij verschillende instroomcohorten van de Participatiewet over de tijd worden gevolgd. Het doel van het onderzoek is om beter zicht te krijgen op patronen in werk, inkomenspositie en gebruik van voorzieningen van personen in de Participatiewet. Van deze drie thema's worden in dit onderzoek afzonderlijk statistieken gepresenteerd. Daarna worden deze drie thema's in samenhang bekeken. Hierbij beantwoorden we nadrukkelijk niet de causaliteitsvraag, maar beschrijven we slechts verbanden. Daarnaast gebruiken we sequentie- en clusteranalyse om groepen te identificeren die eenzelfde soort patroon doorlopen.

In dit onderzoek wordt gekeken naar instroomcohorten. Een instroomcohort omvat alle personen die in een bepaald jaar zijn ingestroomd in de Participatiewet (in het vervolg van het rapport spreken we over 'cohorten' i.p.v. 'instroomcohorten'). Het cohort 2015 omvat dus alle personen die in het jaar 2015 zijn ingestroomd in de Participatiewet. Omdat de Participatiewet is ingevoerd op 1 januari 2015, stroomde er op dat moment een grote groep mensen die daarvoor al een bijstandsuitkering hadden de Participatiewet in. Deze groep nemen we apart mee en splitsen we op in twee deelgroepen: het cohort dat op 1 januari 2015 al meer dan 5 jaar in de bijstand zat, en het cohort dat op 1 januari 2015 korter dan 5 jaar in de bijstand zat (in het vervolg noemen we dit de '2014 cohorten'). Per definitie zijn deze cohorten al verschillend ten opzichte van de overige cohorten omdat ze in 2015 niet nieuw instromen, maar al langer in de bijstand zaten. Verder maken we onderscheid tussen personen die op basis van een bijstandsuitkering onder de Participatiewet vallen, en personen die via het doelgroepregister onder de Participatiewet vallen (zij kunnen ook een bijstandsuitkering ontvangen, maar vallen in deze studie in de categorie 'doelgroepregister').¹ Ook personen die een indicatie beschut werk hebben scharen we onder de term 'doelgroepregister', ondanks dat zij officieel niet onder het doelgroepregister vallen.² We nemen de cohorten mee tot en met het cohort 2018, omdat we deze personen nog voldoende lang kunnen volgen. De observatieperiode loopt van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019. In hoofdstuk 7 kijken we nog apart naar de impact van de coronacrisis en nemen we dus ook het jaar 2020 mee.

Het onderzoek bevestigt enerzijds een aantal beelden die al langer bekend zijn, en levert anderzijds een aantal nieuwe inzichten op. We presenteren hier 15 inzichten over personen in de Participatiewet.

1. Op alle thema's is er veel 'beweging' in het eerste jaar na instroom in de Participatiewet.

Het aantal personen dat een baan vindt, het aantal gewerkte uren, het inkomen en het aandeel personen dat gebruik maakt van voorzieningen stijgt met name in de eerste 6 tot 12 maanden na instroom in de Participatiewet. In de maanden daarna vlakt de stijging af. Deze 'beweging' hangt samen met een hoge mate van inkomensonzekerheid³ in het eerste jaar.

¹ Wanneer een persoon in zowel het doelgroepregister als in de bijstand instroomt, wordt deze tot de groep doelgroepregister gerekend.

² Dit is een praktische keuze enerzijds omdat deze groep in de microdatabestanden wel in het Doelgroepregister is opgenomen, en anderzijds omdat een uitsplitsing naar meerdere subgroepen niet goed werkbaar is.

³ Inkomensonzekerheid betekent hier een kans op verandering in het inkomen, zowel positief als negatief.

→ Zie de paragrafen 3.1.1, 4.1.1, 4.1.3 en 5.1.1 voor meer informatie.

2. Er lijken geen grote verschillen te zijn tussen de ‘nieuwe’ instroomcohorten (2015-2018) wat betreft arbeid, inkomen en gebruik van voorzieningen. Wel hebben latere cohorten een meer dynamische arbeidsmarktpositie.

Verschillen tussen cohorten vanaf 2015 lijken klein te zijn, ook als we kijken naar de persoonskenmerken van de cohorten. Verschillen tussen cohorten die er wel zijn (latere cohorten blijven minder vaak hangen in werkloosheid, en hebben minder vaak een vast contract) kunnen vele oorzaken hebben, bijvoorbeeld een veranderende arbeidsmarkt over de jaren heen (meer werkgelegenheid, maar ook meer flexibilisering). Bij specifiek de doelgroepregistercohorten zien we wel wat verschillen, zie hiervoor les 4.

→ Zie de hoofdstukken 3, 4 en 5 voor meer informatie.

3. De cohorten die al voor 2015 in de bijstand zaten, wijken sterk af van de andere cohorten. Zo hebben ze minder vaak een baan, gemiddeld een achterblijvende inkomensontwikkeling en maakt men minder gebruik van re-integratievoorzieningen en juist meer gebruik van WMO.

De cohorten die al voor 2015 in de bijstand zaten zijn per definitie afwijkend, omdat dit personen betreft die voor langere tijd in de bijstand zitten en ook fors verschillen met de overige cohorten als het gaat om achtergrondkenmerken. Zo is men gemiddeld ouder en heeft men een lager opleidingsniveau. Daarbij zien we dat personen die eind 2014 al langer dan 5 jaar in de bijstand zaten minder vaak werken en achterblijvende inkomensontwikkeling hebben dan personen die eind 2014 korter dan 5 jaar in de bijstand zaten.

→ Zie de hoofdstukken 3, 4 en 5 voor meer informatie.

4. Voor specifiek het doelgroepregistercohort van 2015 geldt dat dit cohort afwijkt van de overige cohorten in het doelgroepregister, met name qua arbeidsmarktprestaties.

Over het algemeen hebben de doelgroepregistercohorten 2016-2018 een betere arbeidsmarktpositie dan het cohort 2015. Dit cohort heeft een lagere baanfractie en langere aaneengesloten periodes zonder werk dan de overige cohorten. Deze groep is ook qua achtergrondkenmerken behoorlijk verschillend ten opzichte van de andere doelgroepregistercohorten. In dit cohort zitten onder andere personen die eind 2014 op de Wsw-wachtlIJst stonden en in het doelgroepregister zijn opgenomen met een indicatie banenafpraak. Gemiddeld is dit cohort daarom aanmerkelijk ouder dan de overige cohorten van het doelgroepregister.

→ Zie hoofdstuk 3 voor meer informatie.

5. Werk zonder bijstand is de meest stabiele positie. Voor personen die naast hun werk nog een aanvullende bijstandsuitkering ontvangen, is de kans groter dat men na 2 jaar werkt zonder bijstand dan dat men nog steeds bijstand ontvangt.

Vanuit werk zonder bijstand zien we de minste transitie naar een andere situatie: in 70-80% van alle gevallen heeft men na drie jaar nog steeds (of weer) werk zonder bijstand. De overgang van werk met bijstand naar werk zonder bijstand omvat na 2 jaar meer dan 50% van alle overgangen vanuit werk met bijstand.

→ Zie paragraaf 3.1.6 voor meer informatie.

6. Minder dan de helft van de banen van mensen die ooit instroomden in de Participatiewet is ‘duurzaam’; gemiddeld verliezen personen één keer in de twee jaar hun baan.

We spreken van een duurzame baan als men langer dan 12 maanden achtereenvolgens dezelfde baan bij dezelfde werkgever behoudt. We zien dat voor vrijwel alle cohorten geldt dat minder dan 50% van de banen duurzame banen betreft. Bij het doelgroepregister ligt dit aandeel duurzame banen iets hoger dan bij de bijstandsgroep. Verder zien we dat personen die ooit werken gemiddeld één keer in de twee jaar hun baan verliezen.

→ Zie paragraaf 3.1.5 voor meer informatie.

7. De kans op een verandering in inkomen van meer dan 100 euro (positief of negatief) is aanzienlijk groter wanneer men werkt, nog groter wanneer men daarnaast een aanvullende uitkering ontvangt en het grootst wanneer de werk- en/of uitkeringssituatie verandert.

Gemiddeld krijgt een persoon in de onderzoekspopulatie eens in de 3 maanden te maken met een inkomensverandering van meer dan 100 euro van maand-op-maand. Dit kan zowel een positieve verandering als een negatieve verandering zijn. Uiteraard zijn er binnen dit gemiddelde personen die nooit een forse inkomensverandering meemaken en personen bij wie dit vaker dan eens in de 3 maanden voorkomt. De kenmerken van personen die vaker een verandering meemaken zijn gerelateerd aan werk: personen die vaker wisselen tussen werk en uitkering hebben vaker te maken met veranderingen. Dit gaat vaker om mannen, jongere personen, en minder vaak om mensen met een migratieachtergrond.

→ Zie paragraaf 4.1.4 voor meer informatie.

8. Er wordt veel gebruik gemaakt van inkomensregelingen (huurtoeslag, zorgtoeslag, kindertoeslag) en het gebruik van deze regelingen neemt toe nadat men in de bijstand is ingestroomd, terwijl men voor instroom ook vaak al het recht had er gebruik van te maken.

Het lijkt erop dat wanneer personen een bijstandsuitkering ontvangen, ze ook bewust worden (al dan niet door hulp van anderen) van recht op meerdere toeslagen. Wat verder opvalt is dat het gebruik van zorgtoeslag en huurtoeslag afneemt voor de latere cohorten. De reden hiervoor is onbekend.

→ Zie paragraaf 4.1.5 voor meer informatie.

9. Personen in de bijstand maken vooral gebruik van voorzieningen naar werk of naar participatie (gericht op het vinden van werk), terwijl personen in het doelgroepregister vooral gebruik maken van financiële compensatie (gericht op het behouden van werk).

Van alle type voorzieningen wordt in de bijstandsgroep het meest gebruik gemaakt van voorzieningen gericht op het vinden van werk of participatie. In het doelgroepregister wordt het meest gebruik gemaakt van financiële compensatie. We zien dit verschil ook als we relatief kijken ten opzichte van alle mensen met of zonder baan: in het doelgroepregister krijgt meer dan een derde van de werkenden financiële compensatie, terwijl dit aandeel in de bijstandsgroep veel lager ligt. Het aandeel voorzieningen naar werk of naar participatie binnen de doelpopulatie zonder werk ligt juist hoger voor de bijstandsgroep ten opzichte van het doelgroepregister, al liggen deze aandelen wel dicht bij elkaar.

→ Zie paragraaf 5.1.2 voor meer informatie.

10. Voor ongeveer een derde van de bijstandspopulatie waarvan het arbeidsvermogen bekend is, wordt ingeschat dat zij zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Dit aandeel stijgt over de cohorten heen. Voor het doelgroepregister wordt ingeschat dat het overgrote deel een arbeidsvermogen onder het minimumloon heeft.

We zien hier de verschillen tussen de regimes duidelijk naar voren komen: personen in het doelgroepregister hebben vaker ondersteuning nodig bij het werk dat ze doen, vanwege een fysieke of mentale beperking. De reden voor het hogere aandeel dat zelfstandig het minimumloon kan verdienen in de latere cohorten is niet bekend. Bij deze conclusie moet worden opgemerkt dat de registratie van deze gegevens in 2019 drastisch is gewijzigd, en we dus niet van de hele populatie weten wat hun arbeidsvermogen is. Voor de bijstandsgroep is dit voor slechts ca. een kwart bekend, voor de doelgroepregistergroep voor ca. de helft.

→ Zie paragraaf 5.1.3 voor meer informatie.

11. Gemiddeld genomen loont het om te gaan werken, maar toch gaat een vijfde van de populatie die van een jaar zonder werk in het jaar daarop minimaal 1 maand gaat werken, erop achteruit in het jaarinkomen.

We zien met name toename van inkomens als personen meer dan 40% van de maanden dat ze gevolgd kunnen worden werken. Personen die minder dan 40% van de periode werken, hebben een hoge

inkomensvolatiliteit, waarschijnlijk doordat zij vaak wisselen tussen werk en werkloosheid. We zien dat ruim een vijfde van de mensen die gaan werken erop achteruitgaat in jaarinkomen. Vrouwen, jongeren, mensen zonder migratieachtergrond, lager- en middelbaar opgeleiden gaan er relatief vaak op achteruit in inkomen wanneer zij vanuit werkloosheid gaan werken.

→ Zie paragraaf 6.2 voor meer informatie.

12. Personen die maar een klein deel van de periode dat ze gevolgd worden werken, hebben gemiddeld een lager maandinkomen uit werk en uitkeringen dan personen die de gehele periode niet werken.

Deze bevinding houdt verband met bevinding 11 dat er mensen zijn die gaan werken maar er niet in inkomen op vooruit gaan. Het laat zien dat een korte periode werken geen positief effect heeft op het gemiddelde maandinkomen van een persoon. Door het vinden en verliezen van banen ligt de onzekerheid van het inkomen hoger voor de groep die maar een korte periode werkt.

→ Zie paragraaf 6.2 voor meer informatie.

13. Voor personen die werken met een voorziening is de kans groter dat ze zonder voorziening gaan werken dan dat ze hun baan verliezen.

Bij mensen die werken met een voorziening zien we positieve ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie: de kans is groter dat men gaat werken zonder voorziening dan dat ze hun baan verliezen. Bij personen die geen baan hebben maar wel een voorziening zien we dat de kansen op het vinden van een baan ongeveer gelijk zijn aan het verliezen van de voorziening (zonder werk).

→ Zie paragraaf 6.3 voor meer informatie.

14. Vooral in de eerste maanden van de coronacrisis zien we baan- en inkomensverlies in de doelpopulatie, wat zich in de loop van 2020 lijkt te herstellen. Personen in een flexibel contract en een uitzendcontract worden harder geraakt door de coronacrisis.

De coronacrisis heeft invloed gehad op de gehele arbeidsmarkt, zo ook op personen in de Participatiewet. We zien het aandeel zonder baan stijgen en het inkomen uit loon dalen in de eerste maanden na de start van de crisis, waarna het zich richting het eind van 2020 weer lijkt te herstellen. Ook zijn er minder mensen die een nieuwe baan vinden. De effecten zijn met name zichtbaar voor personen in een flexibel contract en in een uitzendcontract.

→ Zie paragraaf 7.1 voor meer informatie.

15. Begin 2015 zijn er ongeveer 170.000 personen die geen gebruik maken van de bijstand terwijl ze hier wel recht op hebben. De meeste personen hebben binnen een jaar geen recht meer of maken wel gebruik van de bijstand.

Er is een behoorlijke groep (170.000 personen) die begin 2015 geen gebruik maakt van de bijstand. Een klein gedeelte hiervan (minder dan 10%) maakt de hele periode tot en met eind 2019 (5 jaar lang) geen gebruik van de bijstand. Personen die langdurig (minimaal 2 jaar) niet-gebruiker zijn, zijn gemiddeld ouder en hebben vaker kinderen (dit betreft ongeveer 32.400 personen, 18% van de totale groep niet-gebruikers begin 2015).

→ Zie paragraaf 7.2 voor meer informatie.

Naast deze inzichten heeft het onderzoek een aantal profielen opgeleverd van personen die ongeveer dezelfde patronen doorlopen qua werk, inkomen en gebruik van voorzieningen. De belangrijkste conclusie hiervan is dat de doelpopulatie zo divers is dat er geen profielen ontstaan die grote groepen omvatten. De profielen die we in hoofdstuk 6 beschrijven omvatten slechts een derde van de totale doelpopulatie. Deze profielen hebben we verdere inkleuring gegeven aan de hand van interviews en deskresearch naar relevante casussen. Zie paragraaf 6.5 voor meer informatie.

1 INLEIDING

Achtergrond, doel en onderzoeksvragen

1.1 ACHTERGROND VAN HET ONDERZOEK

In januari 2015 werd de Participatiewet ingevoerd ter vervanging van de Wet werk en bijstand, Wet sociale werkvoorziening en een groot deel van de Wajong met als streven om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te helpen bij het vinden van werk. De wet biedt daarbij ook inkomensondersteuning aan mensen met arbeidsvermogen die (tijdelijk) niet in staat zijn om zelf volledig in hun levensonderhoud te voorzien. De gedachte achter de invoering van de Participatiewet was dat het grootste deel van de groep die onder deze wetten viel wel wil werken, maar het hen bijvoorbeeld door een beperkt arbeidsvermogen niet lukt om een baan te vinden. Door te kijken naar wat mensen wel kunnen, regelgeving te vereenvoudigen en nieuwe mogelijkheden om ondersteuning te bieden bij het zoeken naar werk, was de hoop dat de arbeidsmarktpositie van deze mensen zou verbeteren. Bovendien zou het verkrijgen van werk, naast het voorzien in inkomen, bij moeten dragen aan meer welzijn en minder afhankelijkheid van de overheid binnen de doelgroep.

De verantwoordelijkheid voor het bieden van hulp kwam met de intrede van de Participatiewet bij de gemeentes te liggen. Zij kunnen door een breed scala aan mogelijke instrumenten zelf bepalen hoe mensen het beste geholpen kunnen worden. Voorbeelden hiervan zijn jobcoaching, een proefplaatsing, loonkostensubsidie en beschut werk. Daarnaast kunnen gemeentes door de decentralisatie in het sociaal domein voor een integrale aanpak kiezen, waarmee mensen vanuit verschillende gemeentelijke voorzieningen geholpen kunnen worden. Het niet kunnen vinden van geschikt werk is namelijk vaak geen op zichzelf staand probleem, maar onderdeel van een ingewikkeldere situatie. Om die reden dient er in het voorliggende onderzoek voldoende aandacht te zijn voor de bredere problematiek waar de doelgroep van de Participatiewet mee te maken heeft.

Met bovenstaande aandachtspunten is dit onderzoek een vervolg op de evaluatie van de Participatiewet uitgevoerd door het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) in 2019. Dit onderzoek brengt met name patronen over de tijd in kaart wat betreft arbeidsmarktpositie, inkomenspositie en het gebruik van voorzieningen. Daarmee dient dit onderzoek als input voor de monitoring van de Participatiewet en kan het nuttige inzichten verschaffen voor iedereen die zich bezighoudt met de werking van de Participatiewet.

1.2 DOEL EN ONDERZOEKSVRAGEN

Het doel en beoogd resultaat van de studie is kernachtig verwoord in de geformuleerde centrale onderzoeksvraag: *Hoe ontwikkelen zich de arbeidsmarktpatronen en inkomensposities van mensen uit de doelpopulatie (van de Participatiewet) en welke ondersteuning ontvingen deze mensen sinds de invoering van de Participatiewet?*

Hieronder hangen de volgende deelvragen met betrekking tot de doelpopulatie:

Arbeid

1. Hoe groot waren de instroom, uitstroom en doorstroom voor verschillende vormen van werk en contracttypes?
2. Hoe lang duren periodes van werk, werkloosheid en (economische) inactiviteit?
3. In hoeverre hebben mensen meerdere banen/vormen van werk?
4. In hoeverre leiden korte, tijdelijk of ingeleende dienstverbanden tot (structurele) non-participatie of doorstroom naar een vast dienstverband?
5. In hoeverre werken mensen in deeltijd en hoe ontwikkelt zich de baanomvang?
6. In hoeverre wordt werkverlies opgevangen met socialezekerheidsuitkeringen en door welke?

Inkomen

7. In welke mate varieert het inkomen in de loop van de tijd? Hoe vaak (bijv. maandelijks) en wanneer is er sprake van grote inkomensschommelingen?
8. In hoeverre is er wisselwerking tussen verschillende uitkeringsregelingen en werk, en wat betekenen dergelijke wisselingen voor de inkomenspositie?
9. Van welke (aanvullende) inkomensregelingen maakten mensen gebruik en in welke mate?

Voorzieningen

10. Welke re-integratie- en participatievoorzieningen werden ingezet? In welke fase en hoe lang? Waartoe leidt dit gebruik m.b.t. arbeidsmarktpositie en inkomsten?
11. Welk deel wordt ondersteund bij het behouden van werk en welke voorzieningen worden hiervoor gebruikt? Welke relatie hebben deze voorzieningen tot de uitstroom naar werk?
12. Welke patronen van ingezette voorzieningen voor mensen die zijn opgenomen in het landelijk doelgroepregister zijn er te onderscheiden en in hoeverre verschillen deze patronen van het totaal?
13. Welke bredere ondersteuning ontvangen mensen? Welke vormen van ondersteuning zijn gecorreleerd aan uitstroom? Verschilt dit voor langdurige bijstandsontvangers?

1.3 AANPAK VAN HET ONDERZOEK

Dit onderzoek bestaat voor het grootste gedeelte uit beschrijvende analyses op basis van microdata van het CBS. Hierbij is begonnen met het afbakenen van de instroomcohorten van de Participatiewet op basis van de uitkeringsbestanden en het doelgroepregister. Vervolgens zijn via onder andere de Polisadministratie van het UWV, de inkomensbestanden en de Statistiek Re-integratie door Gemeenten (SRG) de arbeidsmarktposities, inkomensposities en het gebruik van voorzieningen in kaart gebracht. Door middel van zogeheten sequentieanalyses zijn individuele patronen van personen in beeld gebracht en deze personen zijn vervolgens via een clusteranalyse in vergelijkbare groepen ingedeeld. Zie voor een beschrijving van de methodes bijlage II.

Het rapport maakt in veel van de gepresenteerde cijfers onderscheid tussen personen die instromen in de Participatiewet via de bijstand, en personen die instromen in de Participatiewet via het doelgroepregister. De definities en afbakeningen van deze groepen lichten we verder toe in hoofdstuk 2. Hier willen we noemen dat we bewust voor een onderscheid tussen deze groepen gekozen hebben omdat het gaat om twee verschillende regimes: in het doelgroepregister worden mensen met een arbeidsbeperking opgenomen ongeacht hun inkomenssituatie, terwijl de bijstandsgroep bepaald wordt door de inkomenssituatie. We presenteren deze twee groepen binnen de Participatiewet daarom afzonderlijk, maar proberen een expliciete vergelijking tussen deze groepen zoveel mogelijk te voorkomen. De groepen zijn vaak zo verschillend (bijvoorbeeld qua achtergrondkenmerken) dat een directe vergelijking niet nuttig is.

Vanuit de data-analyse zijn in paragraaf 6.5 een aantal profielen geselecteerd die een grote groep representeren of opvallende patronen doorlopen. Op basis van interviews met een aantal relevante organisaties en een deskresearch van relevante casussen zijn deze profielen verder ingekleurd.

1.4 LEESWIJZER VAN HET RAPPORT

Het rapport begint in hoofdstuk 2 met een beschrijving van het aantal personen dat instroomt in de Participatiewet over de jaren, en de kenmerken van deze instroomcohorten. Vervolgens is het rapport opgebouwd langs de drie hoofdthema's in de onderzoeksvragen: werk (hoofdstuk 3), inkomen (hoofdstuk 4) en voorzieningen (hoofdstuk 5). Daarnaast is er nog een hoofdstuk waarin we verder inzoomen op de wisselwerkingen tussen de drie thema's, en een aantal profielen opstellen van patronen die vaker terugkomen en/of opvallend zijn (hoofdstuk 6). Binnen deze hoofdstukken worden verschillende subthema's besproken die samenhangen met de onderzoeksvragen. Het is niet zo dat elke paragraaf samenhangt met een specifieke onderzoeksvraag. Dit komt omdat sommige onderzoeksvragen meerdere analyses vergen om er een goed beeld van te vormen. In onderstaande tabel is te zien in welke paragrafen er (gedeeltes) van de informatie is terug te vinden over de betreffende onderzoeksvraag.

Tabel 1.1 Leeswijzer rapport

Onderzoeksvraag	Informatie terug te vinden in het rapport
Arbeid	
1. Hoe groot waren de instroom, uitstroom en doorstroom voor verschillende vormen van werk en contracttypes?	Paragraaf 3.1.1: Ontwikkeling contractsoort Paragraaf 3.1.4: Transitiepatronen contractsoort Paragraaf 3.1.6: Bijstand met en zonder baan Paragraaf 3.2: Individuele patronen arbeidsmarkt
2. Hoe lang duren periodes van werk, werkloosheid en (economische) inactiviteit?	Paragraaf 3.1.5: Periodes van werk en geen werk
3. In hoeverre hebben mensen meerdere banen/vormen van werk?	Paragraaf 3.1.5: Periodes van werk en geen werk
4. In hoeverre leiden korte, tijdelijk of ingeleende dienstverbanden tot (structurele) non-participatie of doorstroom naar een vast dienstverband?	Paragraaf 3.1.4: Transitiepatronen contractsoort Paragraaf 3.2: Individuele patronen arbeidsmarkt
5. In hoeverre werken mensen in deeltijd en hoe ontwikkelt zich de baanomvang?	Paragraaf 3.1.2: Deeltijdfactor per contractsoort
6. In hoeverre wordt werkverlies opgevangen met socialezekerheidsuitkeringen en door welke?	Paragraaf 3.1.3: Baanverlies vanuit contractsoort naar uitkeringsvorm
Inkomen	
7. In welke mate varieert het inkomen in de loop van de tijd? Hoe vaak (bijv. maandelijks) en wanneer is er sprake van grote inkomensschommelingen?	Paragraaf 4.1.1: Ontwikkeling van het inkomen en het uurloon Paragraaf 4.1.2: Veranderingen in inkomens Paragraaf 4.1.3: Inkomensonzekerheid in de maanden na instroom Paragraaf 4.1.4: Oorzaken en persoonskenmerken Paragraaf 4.1.5: Ontwikkelingen in het jaarinkomen Paragraaf 4.2: Individuele patronen inkomen
8. In hoeverre is er wisselwerking tussen verschillende uitkeringsregelingen en werk, en wat betekenen dergelijke wisselingen voor de inkomenspositie?	Paragraaf 6.2: Relatie tussen werk en inkomen
9. Van welke (aanvullende) inkomensregelingen maakten mensen gebruik en in welke mate?	Paragraaf 4.1.5: Ontwikkelingen in het jaarinkomen
Voorzieningen	
10. Welke re-integratie- en participatievoorzieningen werden ingezet? In welke fase en hoe lang? Waartoe leidt dit gebruik m.b.t. arbeidsmarktpositie en inkomsten?	Paragraaf 5.1: Inzet van voorzieningen Paragraaf 6.3: Wisselwerkingen werk en voorzieningen Paragraaf 6.4: Wisselwerkingen op basis van de clusters
11. Welk deel wordt ondersteund bij het behouden van werk en welke voorzieningen worden hiervoor gebruikt? Welke relatie hebben deze voorzieningen tot de uitstroom naar werk?	Paragraaf 5.1: Inzet van voorzieningen Paragraaf 5.2: Individuele patronen voorzieningen Paragraaf 6.3: Wisselwerkingen werk en voorzieningen
12. Welke patronen van ingezette voorzieningen voor mensen die zijn opgenomen in het landelijk doelgroepregister zijn er te onderscheiden en in hoeverre verschillen deze patronen van het totaal?	Paragraaf 5.2: Individuele patronen voorzieningen
13. Welke bredere ondersteuning ontvangen mensen? Welke vormen van ondersteuning zijn gecorreleerd aan uitstroom? Verschilt dit voor langdurige bijstandsontvangers?	Paragraaf 5.1: Inzet van voorzieningen Paragraaf 5.2: Individuele patronen voorzieningen Paragraaf 6.3: Wisselwerkingen werk en voorzieningen

Als laatste is er nog een zevende hoofdstuk waarin we inzoomen op twee specifieke onderwerpen: de impact van de coronacrisis op de doelpopulatie en een analyse van niet-gebruikers. Deze onderwerpen zijn niet direct gelinkt aan een specifieke onderzoeksvraag.

2 KENMERKEN COHORTEN

2.1 KENMERKEN PER COHORT

2.1.1 Omvang instroomcohorten

We starten met een totaaloverzicht van de instroom in de Participatiewet per jaar. In deze analyse onderscheiden we twee groepen binnen de Participatiewet: personen die instromen via de bijstand⁴ (in het vervolg *bijstandsgroep*) en personen die instromen via het doelgroepregister⁵ of via beschut werk⁶ (in het vervolg *doelgroepregister*). Personen die instromen via het doelgroepregister hoeven niet per definitie een bijstandsuitkering te ontvangen.

Kader 2.1 Afbakening en terminologie 'doelgroepregister'

Een deel van de personen die zijn opgenomen in het landelijke doelgroepregister valt onder de Participatiewet. De populatie van het doelgroepregister bestaat uit iedereen die tot de doelgroep van de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeprekten hoort (doelgroep banenafpraak). Dit doelgroepregister wordt beheerd door UWV en is beschikbaar in de microdatabestanden van het CBS. Niet iedereen die in het doelgroepregister is opgenomen valt onder de Participatiewet. Onze onderzoekspopulatie bestaat uit iedereen die in het doelgroepregister is opgenomen met de volgende grondslagcodes:

- Code 01 Indicatie banenafpraak Ingangsdatum 1-1-2012
- Code 02 Werken met een gemeente-voorziening Ingangsdatum 1-1-2012
- Code 03 Werken met een UWV-voorziening Ingangsdatum 1-1-2012
- Code 05 Beschikking beschut werk (Participatiewet)
- Code 06 Verminderde loonwaarde Ingangsdatum 1-1-2012
- Code 51 Tijdelijke registraties, afgewezen Wajong aanvragen Ingangsdatum 1-1-2012
- Code 52 Tijdelijke registraties, schoolverlaters VSO/PrO en MBO-entree Ingangsdatum 1-1-2012
- Code 53 Afgewezen Wajong aanvragen Ingangsdatum 1-1-2012
- Code 54 VSO leerlingen Ingangsdatum 1-1-2012 PrO leerlingen Ingangsdatum 1-1-2012
- Code 55 PrO leerlingen Ingangsdatum 1-1-2012

Beleidsmatig gezien vallen personen onder Code 05 (beschut werk) niet onder de doelgroep Banenafpraak, maar wel onder de Participatiewet. Omdat een uitsplitsing naar meerdere subgroepen in veel van de analyses niet wenselijk is, en omdat deze groep wel in het microdatabestand 'doelgroepregister' zit, hebben we ervoor gekozen

⁴ Personen worden tot de bijstandsc cohorten gerekend als zij een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet (of WWB), het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz) of op grond van de IOAW/IOAZ. Wanneer een bijstandsuitkering aan een paar wordt verstrekt nemen wij beide bijstandsontvangers op in de populatie. Personen in een instelling, inrichting of zonder adres zijn niet meegenomen. Personen die op het instroommoment de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt zijn eveneens niet meegenomen.

⁵ Het betreft de personen die instromen als 'Participatiewetters' in het doelgroepregister voor de banenafpraak. Instroom in het register kan via een Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen (UWV), vanaf 2017 via de Praktijkroute (gemeente) of doordat (oud)-leerlingen van het vso en pro zich hebben aangemeld bij het UWV. Wanneer een persoon in zowel het doelgroepregister als in de bijstand instroomt, wordt deze tot de groep doelgroepregister gerekend. Tot de 'Participatiewetters' in het doelgroepregister worden de personen gerekend die met één van de volgende grondslagcodes in het doelgroepregister zijn opgenomen: indicatie banenafpraak, werken met een gemeentevoorziening, werken met een UWV-voorziening, verminderde loonwaarde, afgewezen Wajong aanvragen, vso leerlingen en pro leerlingen.

⁶ Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is per 1 januari 2015 de toegang tot de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom. Beschut werk is expliciet als instrument in de Participatiewet opgenomen vanuit het oogpunt dat er altijd een groep mensen is die wel kan werken, maar uitsluitend in een beschutte omgeving.

om personen met een beschikking beschut werk onder de term 'doelgroepregister' te plaatsen. Wanneer we in dit rapport spreken over 'doelgroepregister' bedoelen we daarmee 'Participatiewetters in het doelgroepregister, plus personen met een beschikking beschut werk'.

De instroomgroepen in Figuur 2.1 zijn de cohorten die we zullen volgen in deze studie. Een cohort omvat alle personen die in een bepaald jaar zijn ingestroomd; cohort 2015 bevat dus alle personen die in het jaar 2015 voor het eerst onder de Participatiewet vallen, enz.⁷ Dit levert zes cohorten op voor de jaren 2015-2020. Voor cohorten 2019 en 2020 waren ten tijde van de analyse onvoldoende data beschikbaar om de mensen lang genoeg en op alle thema's te volgen. Daarom analyseren we voor cohorten 2019 en 2020 alleen de gevolgen van de coronacrisis, in hoofdstuk 7.

Naast de cohorten vanaf 2015 nemen we in de analyses twee cohorten 2014 mee, afhankelijk van of mensen op 1 januari 2015 meer (2014, >5j) of minder (2014, <5j) dan vijf jaar in de bijstand zaten. Op peildatum december 2014 zaten er in totaal al 452.985 personen in de bijstand. Deze groep stroomde dus op 1 januari 2015 in één keer in ten tijde van de invoering van de Participatiewet. Ongeveer 30% (ca. 137.000) van deze groep zat op dat moment al meer dan vijf jaar in de bijstand. In de interpretatie van de uitkomsten van de analyses is het dus belangrijk in de gaten te houden dat de cohorten 2014 anders zijn dan de latere cohorten.

In het doelgroepregister speelt iets vergelijkbaars. De instroom in het doelgroepregister in 2015 wijkt af van de overige cohorten. In 2015 zijn er drie speciale groepen ingestroomd: personen die eind 2014 op de Wsw-wachtlister stonden en in het doelgroepregister zijn opgenomen met een indicatie banenafspraken, personen die tussen september 2014 en juli 2015 zijn afgewezen voor de Wajong 2015 en als tijdelijke registratie zijn opgenomen, en een groep schoolverlaters van het vso/pro en mbo-entree die tussen juli 2015 en oktober 2015 door scholen zijn aangemeld bij het UWV en als tijdelijke registratie zijn opgenomen.⁸ Wij hebben personen met een tijdelijke registratie tot de cohorten gerekend van het jaar waarin zij middels een (her)beoordeling al dan niet zijn opgenomen. Dit is voornamelijk in 2016 en 2017 gebeurd en heeft ertoe geleid dat het doelgroepregister cohort van 2015 afwijkt in aantallen en kenmerken.

In Figuur 2.1 is de instroom in zowel de bijstand als het doelgroepregister vanaf 2014 weergegeven. In 2020 groeide het aantal personen met een bijstandsuitkering fors. Dit kwam onder andere door de invoering van de Tozo-uitkering na uitbraak van het coronavirus in Nederland. Dit ging om een groep van in totaal 471.218 personen. Hoewel de Tozo in de registraties onderdeel was van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz), en daardoor dus officieel onder de Participatiewet viel, is deze groep in onderstaande cijfers niet meegenomen. Ook zonder deze groep zien we nog steeds een groei van het aantal personen met een bijstandsuitkering in 2020, mogelijk vanwege de effecten van de coronacrisis.

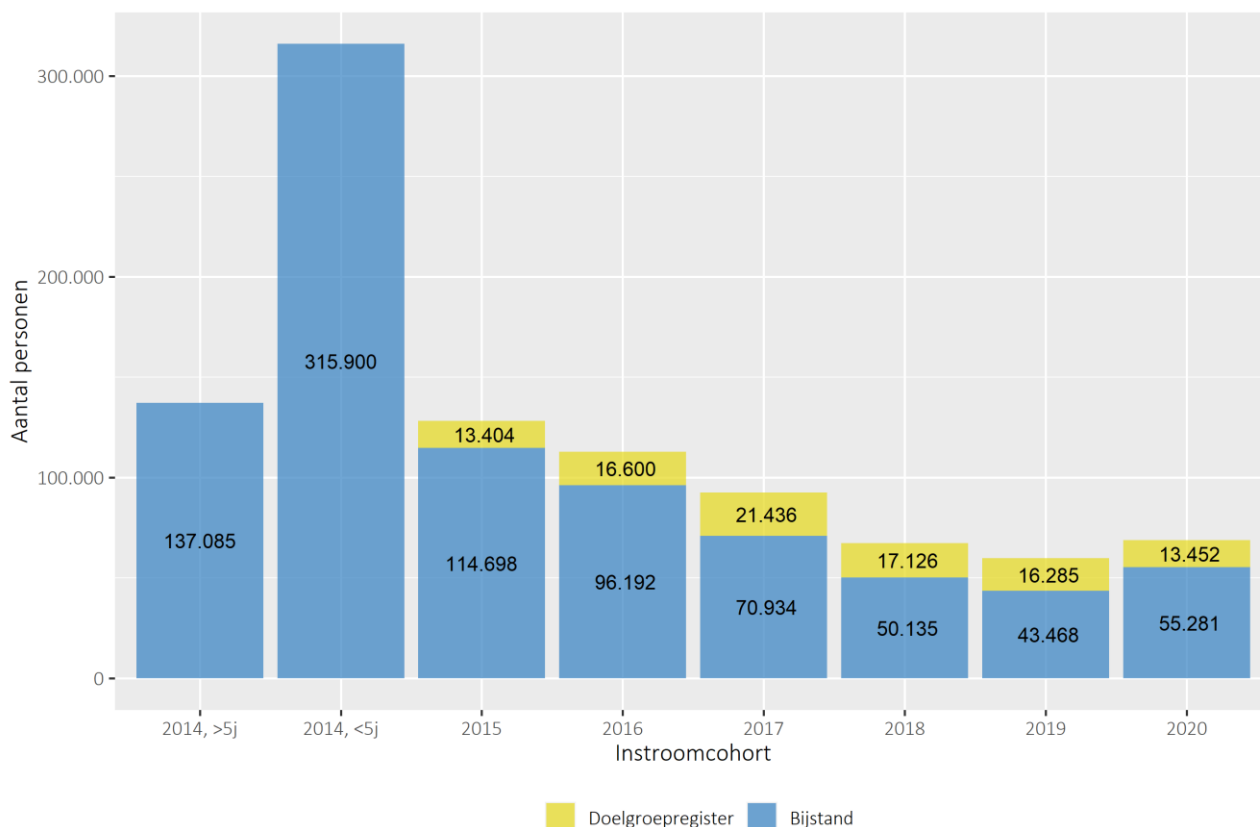
De schommeling in de instroom in het doelgroepregister komt vooral doordat de toelatingscriteria voor opname in het doelgroepregister een aantal keren zijn veranderd, zoals tijdelijke opname van afgewezen Wajongers, opname van vso- en pro-leerlingen zonder beoordeling, de invoering van de Praktijkroute en de groep mensen die alleen het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen met een voorziening. Door deze wijzigingen veranderde ook de samenstelling van de groep Participatiewetters in het doelgroepregister.⁹

⁷ Mensen die het recht op bijstand verliezen blijven tot het cohort behoren en blijven we volgen. Mensen die in meerdere jaren instromen behoren tot het cohort van het eerste jaar van instroom.

⁸ Voor de precieze aantallen wordt verwezen naar de *UWV-monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2020*. Amsterdam: UWV.

⁹ Voor meer informatie zie de *UWV-monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2020 (2021)*. Amsterdam: UWV.

Figuur 2.1 Aantal instromers Participatiewet per instroomjaar



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

2.1.2 Kenmerken instroomcohorten

In Tabel 2.1 geven we een aantal persoonskenmerken van de personen in de verschillende cohorten weer (op het moment van instroom), apart voor de bijstandsgroep en de personen in het doelgroepregister. Het gaat om geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, mate van stedelijkheid, regionale verdeling, migratieachtergrond, generatie, studentstatus (wel of niet ingeschreven als student), BRP-status (wel of geen uitval uit de Basisregistratie Personen (BRP)¹⁰) en voor de doelgroepregister cohorten de grondslagcodes van het doelgroepregister. Kader 2.2 bevat de uitleg van een aantal onderdelen in deze tabel.

Een aantal dingen vallen op in Tabel 2.1. Wat betreft de *bijstandsgroep* zijn dit:

- De twee cohorten 2014, waarin mensen gemiddeld (veel) langer een bijstandsuitkering ontvangen, verschillen op een aantal kenmerken sterk van de andere cohorten:
 - o Het aandeel vrouwen is groter, voornamelijk van het eerste cohort.
 - o Het aandeel dat enkel lager onderwijs¹¹ heeft afgerond ligt aanzienlijk hoger, met name voor het bijstandscohort met het lange bijstandsverleden. Wel vertekent het relatieve grote aandeel *onbekend* dit beeld. Deze categorie komt verder voornamelijk onder de migranten in de 2015-2020 cohorten voor.
 - o Het aandeel personen in zeer sterk stedelijke gebieden (en daaraan gerelateerd, in West-Nederland) is groter. Dit geldt in nog sterkere mate voor het eerste cohort.

¹⁰ Uitval uit de BRP wordt veroorzaakt door migratie of overlijden.

¹¹ Lager onderwijs betekent dat personen geen startkwalificatie hebben.

- Het aandeel mensen met een migratieachtergrond uit Turkije en Marokko is groter. Ook dit geldt in sterkere mate voor het eerste cohort.
- In het eerste cohort is het aandeel eerste-generatie mensen met een migratieachtergrond groter en het aandeel tweede-generatie mensen met een migratieachtergrond kleiner.
- De cohorten vanaf 2015 verschillen wat betreft deze kenmerken weinig van elkaar.
- Ten opzichte van heel Nederland geldt voor alle cohorten:
 - Een lager opleidingsniveau, vooral voor de cohorten die begin 2015 al langer in de bijstand zaten. Het percentage middelbaar opgeleiden is redelijk vergelijkbaar tussen de bijstandsgroep en de rest van Nederland. Er zijn minder hoger opgeleiden. Ook het percentage personen waarvan het opleidingsniveau onbekend is, is een stuk hoger voor de bijstandsgroep. Dit houdt waarschijnlijk verband met het hogere percentage personen met een migratieachtergrond, van wie het in sommige gevallen lastiger is om het opleidingsniveau te achterhalen.
 - Oververtegenwoordiging in sterk tot zeer sterk stedelijke gebieden.
 - Oververtegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond, met name van migranten uit Midden-Oosten en Afrika. Eveneens oververtegenwoordiging van eerste-generatie migranten. Deze twee feiten houden sterk verband met elkaar, omdat migranten uit Midden-Oosten en Afrika veelal statushouders betreft. We zien vanaf 2015 een grote instroom van deze groepen.

Wat betreft de kenmerken van de personen in het *doelgroepregister* vallen de volgende zaken op:

- Cohort 2015 verschilt op een aantal kenmerken van de overige cohorten:
 - De gemiddelde leeftijd ligt een stuk hoger (41 ten opzichte van midden tot eind twintig). Dit houdt verband met het feit dat het hier voor een deel gaat om mensen die op de oude Wsw-wachlijst stonden¹², en dus gemiddeld ouder zijn.
 - Een groter aandeel van deze groep heeft een onderwijsniveau boven het lager onderwijs afgerond. Kanttekening is dat de 2016-2020 cohorten jonger zijn en dus vaak nog studeren.
 - Het aandeel mensen met een migratieachtergrond van de eerste generatie is groter en van de tweede generatie kleiner.
 - Een veel kleiner deel staat op het moment van instroom ingeschreven als student.
- In cohort 2016 is men ten opzichte van de cohorten daarna gemiddeld jonger en heeft minder vaak de vso/pro route gevolgd. Dit houdt verband met het feit dat de Praktijkroute is ingevoerd in 2017. De groep die via deze route instroomt, zat dus nog niet in het cohort 2016.
- Ten opzichte van heel Nederland geldt voor alle cohorten:
 - Oververtegenwoordiging van mannen.
 - Beduidend meer personen met een lager opleidingsniveau, veel minder mensen met een middelbaar of hoger opleidingsniveau.
 - Gemiddeld een (veel) jongere populatie.
 - Lichte oververtegenwoordiging in sterk stedelijke gebieden.
 - Relatief meer personen in Oost-Nederland en minder in West-Nederland.
 - Oververtegenwoordiging van tweede generatie met een migratieachtergrond (houdt ook verband met de gemiddelde leeftijd).

¹² Dit gaat om circa 10.000 personen, ongeveer 75% van het DGR-cohort 2015. Zie: <https://www.uvw.nl/overuwv/Images/uwv-monitor-arbeidsparticipatie-arbeidsbeperkten-2020.pdf>

Tabel 2.1 Kenmerken per instroomcohort

Instroomcohort	2014, >5j ^a	2014, <5j ^a	2015	2016	2017	2018	2019	2020	NL ^g
Bijstand									
Geslacht									
Man	36%	46%	52%	52%	47%	46%	48%	50%	50%
Vrouw	64%	54%	48%	48%	53%	54%	52%	50%	50%
Gemiddelde leeftijd	41	41	38	38	39	39	40	37	41
Opleidingsniveau ^b									
Laag	66%	50%	30%	26%	26%	27%	30%	33%	26%
Middel	19%	33%	35%	29%	27%	25%	24%	27%	39%
Hoog	6%	10%	11%	9%	8%	7%	7%	8%	33%
Onbekend	9%	7%	24%	36%	39%	40%	39%	33%	1%
Opleidingsniveau exclusief onbekend									
Laag	73%	53%	39%	40%	42%	46%	49%	49%	26%
Middel	21%	36%	46%	45%	44%	42%	39%	40%	40%
Hoog	7%	11%	15%	14%	14%	13%	11%	11%	34%
Stedelijkheid ^c									
Zeer sterk stedelijk	46%	42%	34%	33%	33%	35%	35%	40%	23%
Sterk stedelijk	30%	32%	30%	29%	29%	29%	29%	28%	25%
Matig stedelijk	11%	12%	13%	13%	13%	13%	13%	12%	17%
Weinig stedelijk	7%	8%	10%	11%	11%	11%	10%	9%	17%
Niet stedelijk	4%	6%	9%	10%	11%	10%	9%	8%	17%
Onbekend	2%	0%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	0%
Landsdeel ^d									
Noord-Nederland	10%	13%	13%	13%	14%	13%	12%	11%	10%
Oost-Nederland	16%	19%	20%	20%	20%	20%	19%	18%	21%
West-Nederland	54%	49%	46%	45%	46%	47%	46%	50%	46%
Zuid-Nederland	17%	18%	18%	18%	17%	17%	17%	16%	23%
Migratieachtergrond									
Geen	43%	44%	46%	41%	42%	43%	44%	43%	75%
West-Europa	4%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	6%
Oost-Europa	5%	4%	4%	4%	3%	4%	5%	5%	2%
Midden-Oosten en Afrika	15%	18%	22%	31%	30%	27%	23%	19%	3%
Turkije en Marokko	18%	14%	11%	9%	10%	11%	12%	13%	5%
Indonesië, Suriname en voormalig NL Antillen	12%	12%	11%	10%	9%	9%	9%	11%	6%
Rest	4%	4%	3%	3%	3%	4%	4%	5%	3%
Generatie									
Eerste generatie	51%	44%	40%	47%	46%	45%	43%	40%	16%
Tweede generatie	6%	12%	14%	12%	12%	12%	13%	17%	10%
Student ^e									
Niet ingeschreven	100%	99%	96%	96%	95%	95%	95%	95%	
Ingeschreven	0%	1%	4%	4%	5%	5%	5%	5%	
BRP status									
Geen uitval	94%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	Te lage N	
Vroegtijdige uitval	6%	6%	5%	4%	3%	2%	1%	Te lage N	

Instroomcohort	2015	2016	2017	2018	2019	2020	NL ^g
Doelgroepregister							
Geslacht							
Man	61%	60%	63%	62%	62%	63%	50%
Vrouw	39%	40%	37%	38%	38%	37%	50%
Gemiddelde leeftijd	41	25	29	28	28	28	41
Opleidingsniveau ^b							
Laag	60%	75%	70%	72%	71%	70%	26%
Middel	29%	19%	22%	18%	17%	18%	39%
Hoog	5%	3%	4%	3%	4%	4%	33%
Onbekend	6%	2%	4%	6%	9%	8%	1%
Opleidingsniveau exclusief onbekend							
Laag	64%	77%	73%	77%	78%	77%	26%
Middel	31%	20%	23%	19%	18%	20%	40%
Hoog	5%	3%	4%	4%	4%	4%	34%
Stedelijkheid ^c							
Zeer sterk stedelijk	26%	24%	26%	24%	23%	23%	23%
Sterk stedelijk	34%	33%	33%	34%	33%	33%	25%
Matig stedelijk	16%	17%	17%	17%	17%	17%	17%
Weinig stedelijk	13%	14%	13%	14%	14%	15%	17%
Niet stedelijk	10%	12%	12%	12%	12%	13%	17%
Onbekend	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Landsdeel ^d							
Noord-Nederland	11%	13%	11%	11%	11%	12%	10%
Oost-Nederland	26%	23%	21%	23%	23%	24%	21%
West-Nederland	37%	43%	44%	43%	42%	40%	46%
Zuid-Nederland	25%	21%	25%	23%	24%	23%	23%
Migratieachtergrond							
Geen	66%	70%	66%	66%	66%	67%	75%
West-Europa	4%	3%	3%	3%	3%	4%	6%
Oost-Europa	2%	2%	3%	3%	2%	3%	2%
Midden-Oosten en Afrika	6%	6%	8%	9%	11%	11%	3%
Turkije en Marokko	9%	9%	8%	7%	7%	7%	5%
Indonesië, Suriname en voormalig NL Antillen	10%	7%	9%	8%	8%	7%	6%
Rest	2%	2%	3%	3%	3%	3%	3%
Generatie							
Eerste generatie	23%	12%	18%	17%	18%	17%	16%
Tweede generatie	11%	18%	16%	17%	16%	15%	10%
Student ^e							
Niet ingeschreven	92%	65%	67%	63%	63%	63%	
Ingeschreven	8%	35%	33%	37%	37%	37%	
BRP status							
Geen uitval	96%	98%	99%	99%	100%	Te lage N	
Vroegtijdige uitval	4%	2%	1%	1%	0%	Te lage N	
Grondslagcodes Doelgroepregister ^f							
Indicatie banenafpraak	93%	63%	31%	29%	28%	27%	
Vso/Pro	0%	27%	33%	39%	38%	39%	
Beschut werk	6%	5%	6%	8%	8%	8%	
Praktijkroute			24%	18%	18%	18%	
Overig	1%	5%	6%	7%	7%	8%	

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Kader 2.2 Uitleg bij tabel 2.1

a) Het 25^{ste}, 50^{ste}, en 75^{ste} percentiel van het bijstandsverleden voor het cohort met een bijstandsverleden van ten minste 5 jaar is respectievelijk 6,7 jaar, 9,7 jaar en 16,3 jaar. Dit betekent dat 25% van dit cohort een bijstandsverleden heeft tussen de 5 en 6,7 jaar, 25% tussen de 6,7 jaar en 9,7 jaar en verder. Voor het bijstandscohort met een korter bijstandsverleden zijn deze percentielen resp. 0,7 jaar, 1,5 jaar en 2,9 jaar.

b) Het betreft het behaalde onderwijsniveau op het moment dat men de Participatiewet instroomt. Onder het lage onderwijsniveau vallen het basisonderwijs, speciaal onderwijs, het vmbo, havo- en vwo-onderbouw, praktijkonderwijs en mbo-niveau 1. Dit gaat dus om personen zonder een startkwalificatie. Middelbaar onderwijs betreft mbo-niveaus 2-4, havo en vwo. Hoger onderwijs betreft hbo en wo. Voor een gedetailleerd overzicht wordt verwezen naar de Standaard Onderwijs indeling (SOI, 2021).

c) De vijf stedelijkheidsklassen zijn gebaseerd op klassegrenzen van 2.500, 1.500, 1.000 en 500 adressen per km². De volgende klassen worden onderscheiden:

- Zeer sterk stedelijk (2.500 of meer adressen per km²);
- Sterk stedelijk (1.500 tot 2.500 adressen per km²);
- Matig stedelijk (1 000 tot 1 500 adressen per km²);
- Weinig stedelijk (500 tot 1 000 adressen per km²);
- Niet-stedelijk (minder dan 500 adressen per km²).

d) Nederland is onderverdeeld in vier landsdelen. Tot Noord-Nederland behoren de provincies Groningen, Friesland en Drenthe. Tot Oost-Nederland behoren de provincies Overijssel, Gelderland en Flevoland. Tot West-Nederland behoren Zuid-Holland, Noord-Holland en Utrecht. Tot Zuid-Nederland behoren Noord-Brabant, Zeeland en Limburg.

e) Er is gekeken of het individu staat ingeschreven bij een onderwijsinstelling op het moment van instroom.

f) De subgroepen die zijn onderscheiden zijn personen met een 'indicatie banenafpraak', (oud)-leerlingen van de vso/pro, de groep met een beschikking beschut werk en de personen waarvan een verminderde loonwaarde is vastgesteld op de werkplek (de Praktijkroute). De overige groep betreft personen in het doelgroepregister op basis van een andere grondslag.

g) De gemiddelden voor Nederland zijn gegeven voor de populatie tussen de 15 en 65 jaar. Uitzondering hierop is de mate van stedelijkheid: deze is alleen bekend voor de gehele Nederlandse bevolking. Verder gaat het om gemiddelden over de periode 2015-2020.

3 ARBEIDSMARKT

Dit hoofdstuk beschrijft de arbeidsmarktpatronen van mensen die ooit instroomden in de Participatiewet. We zien met name veel ‘beweging’ in de eerste maanden na instroom in de Participatiewet: de stijging in het aandeel personen met een baan en in de deeltijdfactor is het sterkst in de eerste maanden na instroom. Toch blijft op elk punt in de tijd het aandeel personen dat geen baan heeft groter dan het aandeel personen dat wel een baan heeft. Dit is ook te zien aan de baanfractie: in vrijwel elk cohort heeft men gemiddeld in minder dan 50% van de maanden een baan. Verder zien we dat de arbeidsmarktprestaties van personen in het doelgroepregister over het algemeen wat positiever zijn dan voor personen in de bijstandsgroep (met uitzondering van cohort 2015 van het doelgroepregister).

Er zijn geen grote verschillen in arbeidsmarktprestaties tussen de instroomcohorten 2015-2018; de cohorten die begin 2015 al langere tijd in de bijstand zaten, wijken wel af van de rest van de cohorten. Dit is logisch omdat deze groep ook qua kenmerken sterk afwijkt van de andere cohorten. Verder vinden de meeste wisselingen in arbeidsmarktpositie plaats vanuit een uitzendcontract, terwijl er vanuit werkloosheid juist weinig beweging is te zien. Als laatste zien we dat minder dan de helft van de banen duurzaam (>12 maanden) is.

3.1 ARBEIDSMARKTKENMERKEN

In dit hoofdstuk focussen we op de arbeidsmarktpositie van de instroomcohorten 2014-2018¹³. We volgen de arbeidsmarktpositie van deze personen vanaf het moment dat men instroomt in de Participatiewet tot en met eind 2019.¹⁴ Het is dus niet zo dat elke persoon de gehele periode dat ze gevolgd worden onder de Participatiewet valt. Wanneer iemand vanuit de bijstand een baan vindt, en zijn bijstandsuitkering verliest, stroomt deze persoon dus uit de Participatiewet. We blijven deze personen dan nog wel volgen over de tijd. We kijken naar meerdere indicatoren die iets weergeven over de mate waarin iemand werkt, en de kwaliteit van het werk. Door middel van deze indicatoren proberen we zo goed mogelijk antwoord te krijgen op de eerste zes onderzoeksvragen uit Tabel 1.1.

Kader 3.1 Definitie van werk in dit onderzoek

Het is belangrijk om stil te staan bij wat in dit onderzoek wordt gedefinieerd als ‘werk’. Allereerst kijken we alleen naar werk als werknemer: patronen in werkzaamheden als zelfstandige zijn niet meegenomen in dit onderzoek. Wanneer iemand als voornaamste inkomensbron inkomen uit onderneming heeft, dan is deze persoon volledig buiten de onderzoekspopulatie gehouden. Hier is voor gekozen omdat er geen maandelijkse gegevens over inkomen uit eigen onderneming zijn. In hoofdstuk 4 staan we nog wel apart stil bij personen die inkomen uit een eigen onderneming hebben.

Verder kijken we in dit onderzoek alleen naar ‘betaald werk’. Personen die geen betaald werk uitvoeren, kunnen uiteraard wel andere vormen van werk uitvoeren, zoals vrijwilligerswerk en/of mantelzorg. Of personen vrijwilligerswerk en/of mantelzorg uitvoeren, is alleen bekend vanuit enquêtes. Dit onderzoek kijkt vooral naar registratiedata en dus is gekozen om de onbetaalde vormen van werk niet mee te nemen. Als we in dit onderzoek spreken over ‘werkloosheid’, betekent het dus niet dat deze personen stil zitten. Uit onderzoek blijkt dat ongeveer 40% van de groep die geen betaald werk heeft, wel vrijwilligerswerk uitvoert (CBS, 2019).

Bron: CBS, Vrijwilligerswerk 2019.

¹³ De instroomcohorten 2019 en 2020 laten we in de meeste analyses buiten beschouwing. Dit doen we omdat we (een deel van) deze cohorten te kort kunnen volgen om iets te kunnen zeggen over hun patronen.

¹⁴ Het jaar 2020 zullen we apart bekijken vanwege de coronacrisis, zie hoofdstuk 7.

3.1.1 Ontwikkeling contractsoort

Allereerst geven we de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie weer voor de doelpopulatie, inclusief uitval wegens AOW of migratie en overlijden (uitval BRP). De arbeidsmarktpositie is hier opgedeeld in flexibel contract, vast contract, uitzendcontract en geen werk. Binnen het flexibele contract vallen ook de oproepcontracten. Figuur 3.1 laat de ontwikkeling zien vanaf het instroommoment¹⁵ tot het eind van de observatieperiode. De lengte van de observatieperiode verschilt voor de verschillende cohorten: het cohort dat eind 2014 al in de bijstand zat, kan het langst gevolgd worden, en het cohort dat in 2018 is ingestroomd kan slechts een jaar gevolgd worden.

Stijging in het aantal personen met een baan over de tijd, vooral in het eerste jaar na instroom

Het grootste deel van de personen stroomt als werkloze in de Participatiewet (zie Figuur 3.1). In de meeste cohorten heeft 15-20% van de personen al een baan wanneer ze de Participatiewet instromen. Dit aandeel is beduidend groter voor het doelgroepregister (met uitzondering van cohort 2015) dan voor de bijstandsgroep (zie Bijlage figuur I.1 in bijlage I). Hierbij past de aantekening dat het gaat om twee verschillende regimes: in het doelgroepregister worden mensen met een arbeidsbeperking opgenomen ongeacht hun inkomenssituatie, terwijl de bijstandsgroep bepaald wordt door de inkomenssituatie. In Kader 3.2 zien we dat mensen die met en zonder baan de Participatiewet instromen hele verschillende groepen zijn.

De stijging van het aandeel dat een baan heeft (ongeacht contractsoort), is het grootst in de eerste maanden na instroom in de Participatiewet. Kijken we naar de cohorten 2015-2018 dan zien we dat het aandeel dat een baan heeft met gemiddeld 15%-punt toeneemt in de eerste 12 maanden na instroom, in de jaren daarna ongeveer 5%-punt per jaar. Voor de cohorten 2015 en 2016 geldt dat na 3 jaar ongeveer 40% van de populatie een baan heeft. Voor elk cohort geldt dat het aandeel zonder baan aan het eind van de observatieperiode groter dan 50% is.

Kader 3.2 Instroom in de Participatiewet met of zonder een baan

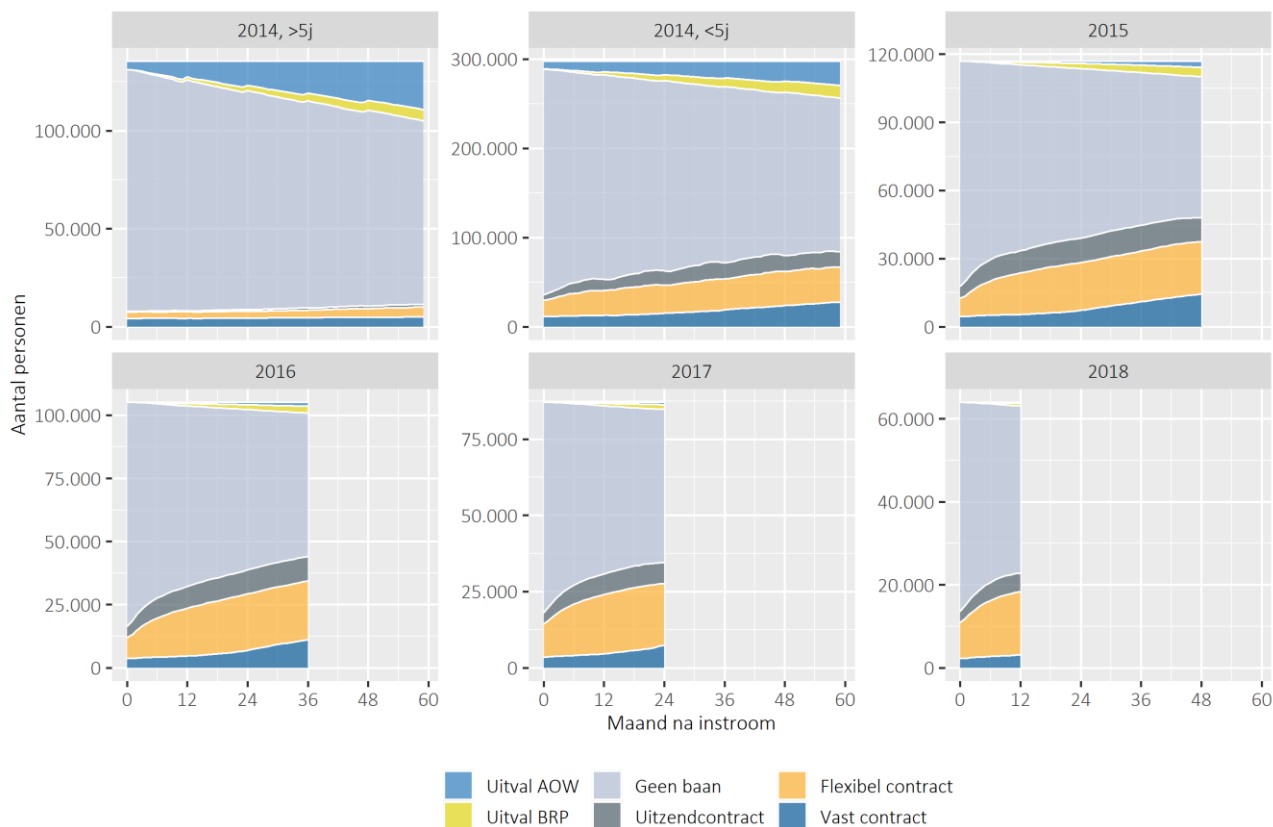
Een deel van de populatie stroomt in met een baan terwijl een ander deel instroomt zonder baan en op enig later moment (voor het eerst) werk vindt. Voor de bijstandscohorten gaat het dan om een aanvulling van het loon tot de bijstandsnorm, terwijl het bij de doelgroepregistercohorten naast een inkomensaanvulling ook kan gaan om arbeidsgehandicapten die in het doelgroepregister worden opgenomen terwijl zij een baan hebben (bijvoorbeeld via de Praktijkroute). Als we kijken naar de kenmerken van deze twee groepen (instroom met en zonder baan) dan zien we dat dit twee behoorlijk verschillende groepen zijn. Wanneer men instroomt in de Participatiewet met een baan:

- is men gemiddeld ouder (+3 jaar);
- is men veel vaker vrouw (+15 procentpunt);
- heeft men vaker een Nederlandse achtergrond (+15 procentpunt);
- betreft het minder eerste-generatie migranten uit het Midden-Oosten en Afrika (-20 procentpunt);
- woont men iets minder vaak in een stedelijk gebied (-1 procentpunt) en minder vaak in West-Nederland (-3 procentpunt);
- stroomt men relatief vaak in met een vast contract (in 23% van de gevallen, terwijl men gemiddeld 8% van de tijd werkzaam is op een vast contract).

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

¹⁵ Met het instroommoment wordt bedoeld: instroom in de Participatiewet. In het vervolg van dit rapportgebruiken we de term instroom voor het moment dat iemand instroomt in de Participatiewet.

Figuur 3.1 Ontwikkeling arbeidsmarktpositie over de tijd



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Vergelijkbare patronen voor cohorten 2015-2018, cohorten 2014 wijken af

De minste beweging is logischerwijs te zien bij het cohort dat eind 2014 al meer dan 5 jaar in de bijstand zit. Begin 2015 heeft ongeveer 6% van deze groep een baan, en dit stijgt naar 'slechts' 8% aan het einde van 2019. Het overgrote deel blijft werkloos over de gehele periode. Verder is er nog een vrij fors deel dat we niet langer (kunnen) volgen vanwege AOW (aan het einde van de observatieperiode is dit 18% van het cohort 2014 >5 jaar bijstand, en 9% van het cohort 2014 <5 jaar bijstand). In de cohorten 2015-2018 is dat aandeel een stuk kleiner. In deze cohorten zien we ook een vergelijkbaar patroon qua stijging in de aandelen van de verschillende contractsoorten. Het aandeel flexibele contracten is in elk cohort het grootst, en zowel het aandeel flexibele contracten als het aandeel uitzendcontracten nemen vooral in de eerste maanden na instroom toe en blijven daarna relatief constant. Het aandeel vast contract begint vanaf ongeveer 24 maanden na instroom te stijgen. Dit kan te maken hebben met de wettelijke verplichting om personen na twee jaar tijdelijke contracten een vast contract aan te bieden. In deze analyses wordt nog niet bekeken of personen die een baan vinden hun bijstandsuitkering verliezen, en daarmee uit de Participatiewet stromen. Dit komt in paragraaf 3.1.6 aan bod.

Een deel van de populatie heeft een (tijdelijke) arbeidsontheffing

Onder de personen die een bijstandsuitkering ontvangen zijn er mensen die door persoonlijke omstandigheden niet in staat zijn zich in te zetten voor het krijgen van werk. Zij kunnen op grond van dringende redenen (tijdelijk) een ontheffing krijgen van de arbeidsplicht en het verrichten van een tegenprestatie.¹⁶ Tabel 3. geeft de gemiddelde fractie arbeidsontheffing per cohort. Dit is het aantal maanden met een arbeidsontheffing gedeeld door het totaal aantal maanden in de observatieperiode. We zien dat men in het

¹⁶ Het gaat hierbij vaak om (mantel)zorgtaken, medische redenen of zwangerschap.

cohort dat al vijf jaar of langer in de bijstand zit gemiddeld 20% van de tijd een arbeidsontheffing heeft. In de overige cohorten ligt deze fractie rond de 10% of lager.

Tabel 3.1 Fractie arbeidsontheffing

	2014, >5j	2014, <5j	2015	2016	2017	2018
Gemiddelde fractie met arbeidsontheffing	20,9%	10,6%	7,2%	6,6%	6,7%	7,1%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-microdata. Toelichting: De fractie arbeidsontheffing is berekend door per persoon het aantal maanden met een ontheffing te delen door het totaal aantal maanden in de observatieperiode.

3.1.2 Deeltijdfactor per contractsoort

Cohorten die al langer in de bijstand zaten hebben een lage deeltijdfactor

Een contractsoort zegt uiteraard niet alles over de kwaliteit van een baan. Er kunnen namelijk vaste contracten zijn waarin maar een klein aantal uur wordt gewerkt, of waar maar weinig loon wordt verdiend. We kijken daarom naar een aantal kwalitatieve aspecten van de baan per contractsoort. Een van deze aspecten is de deeltijdfactor: het aantal gewerkte dagen in een maand gedeeld door het aantal dagen dat gewerkt wordt als iemand fulltime zou werken. In Tabel 3.2 zien we deze deeltijdfactor voor het totaal en per contractsoort. Allereerst zien we dat de deeltijdfactor in het eerste cohort (2014, >5j) aanmerkelijk lager ligt dan in de andere cohorten. We hadden al gezien dat personen die eind december 2014 al langer dan vijf jaar in de bijstand zaten, zeer weinig werken, en uit dit cijfer blijkt dat als men werkt, dit minder dan 50% van een fulltimebaan betreft. We zien daarbij dat het vaste contract gemiddeld de laagste deeltijdfactor heeft in dit cohort (al verschillen de percentages onderling weinig). Het gaat hierbij voor ongeveer 17% (van alle banen met een vast contract) om banen via de oude Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Dit is beduidend meer dan in de andere cohorten waar het percentage Wsw-banen in alle banen met een vast contract rond de 1 à 2 procent ligt.

Vaste contracten hoogste deeltijdfactor, uitzendcontracten laagste deeltijdfactor

De deeltijdfactor is het hoogst voor het cohort 2015, met een deeltijdfactor van 63% (vertaald naar een fulltime werkweek van 40 uur betekent dit dat men gemiddeld ongeveer 25 uur per week werkt). Per contractsoort zien we dat de deeltijdfactoren niet ver uit elkaar liggen. Over het algemeen is de deeltijdfactor voor de vaste contracten het hoogst, en voor uitzendcontracten het laagst. Bijlage tabel I.1 laat zien dat de deeltijdfactor gemiddeld hoger ligt voor personen in het doelgroepregister, met name vanaf cohort 2017.

Tabel 3.2 Deeltijdfactor per contractsoort

		2014, >5j	2014, <5j	2015	2016	2017	2018
<i>Gemiddelde deeltijdfactor</i>							
Totaal	Gemiddelde	46%	58%	63%	62%	62%	59%
	Variatiecoëfficiënt*	0,57	0,46	0,41	0,43	0,44	0,47
Vast contract	Gemiddelde	45%	61%	69%	67%	66%	59%
	Variatiecoëfficiënt	0,56	0,50	0,43	0,45	0,45	0,52
Flexibel contract	Gemiddelde	46%	59%	64%	62%	62%	60%
	Variatiecoëfficiënt	0,59	0,48	0,44	0,45	0,45	0,48
Uitzendcontract	Gemiddelde	52%	60%	61%	59%	58%	55%
	Variatiecoëfficiënt	0,55	0,45	0,44	0,46	0,48	0,52

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: voor de totale gemiddelde deeltijdfactor tellen we alle gemiddelde deeltijdfactoren van alle personen in een bepaald cohort bij elkaar op en delen dit door het totaal aantal personen (hierbij tellen we alleen mensen met een baan). Voor de contractsoorten gebruiken we de banen als noemer: we tellen alle gemiddelde deeltijdfactoren van banen met een vast contract bij elkaar op en delen door het totaal aantal banen met een vast contract. Door dit verschil in berekening kan het zijn dat de totale deeltijdfactor hoger of lager ligt dan de deeltijdfactoren per contract.

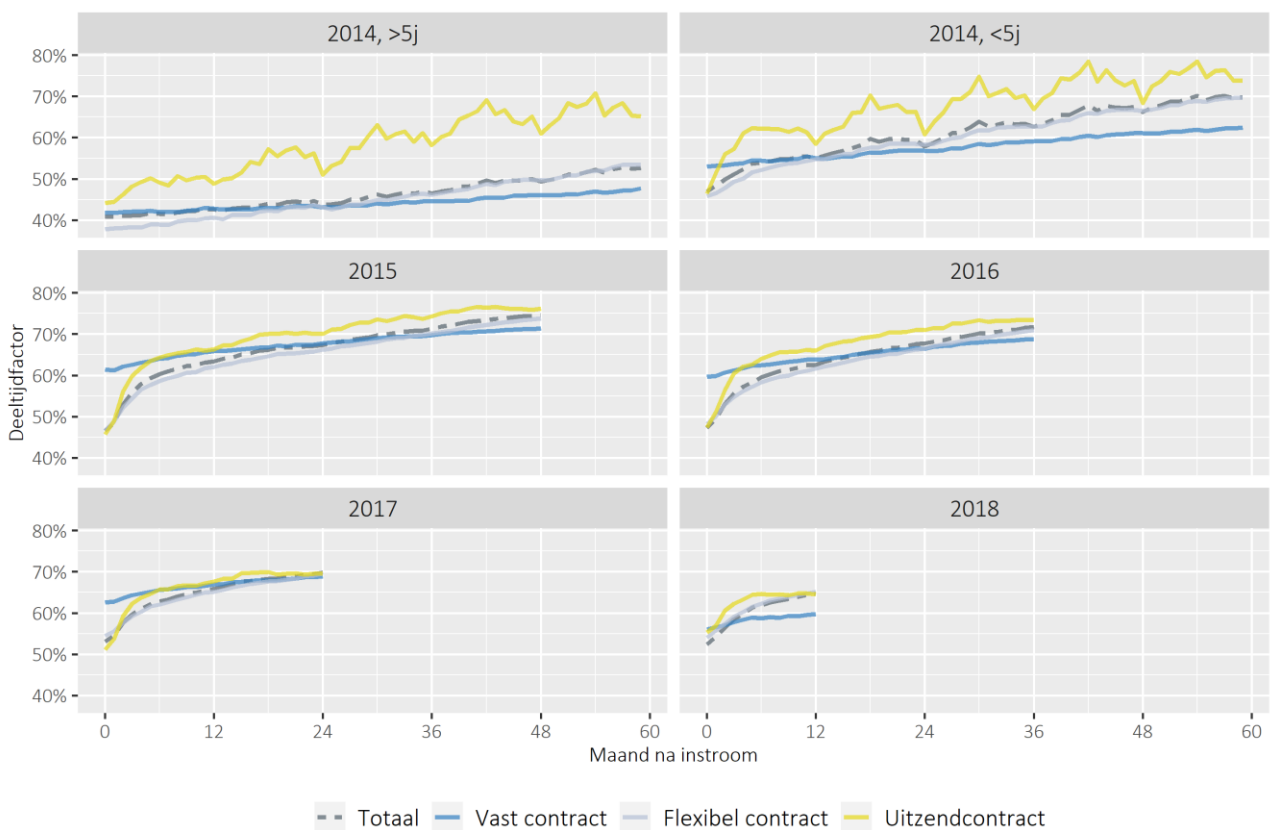
* De variatiecoëfficiënt is een maat voor relatieve spreiding: hij meet de mate van spreiding (standaarddeviatie), relatief ten opzichte van het gemiddelde (binnen een bepaalde groep of populatie). De variatiecoëfficiënt kan vervolgens gebruikt worden om een vergelijking te maken tussen bepaalde groepen of populaties.

Weinig ontwikkeling in deeltijdfactor van vaste contract, stijging in flexibel en uitzendcontract

Uiteraard verandert de deeltijdfactor over de tijd: personen gaan meer of minder werken afhankelijk van de eigen situatie en de situatie van de werkgever. Figuur 3.2 geeft de ontwikkeling van de deeltijdfactor over de tijd weer, opnieuw uitgesplitst naar contractsoort (maand 0 is in deze figuur de maand van instroom in de Participatiewet). Het meest opvallende wat de figuren laten zien, is dat het vaste contract aan de start de hoogste deeltijdfactor heeft, maar dat deze slechts een lichte stijging heeft over de tijd. Met name de deeltijdfactor van het uitzendcontract stijgt fors in de eerste maanden na instroom. Aan het eind van de observatieperiode liggen de deeltijdfactoren dicht bij elkaar, waarbij de deeltijdfactor in het vaste contract het laagste is. Voor de cohorten die eind 2014 al in de bijstand zaten, zien we een ander patroon, met name bij de uitzendcontracten. De deeltijdfactor is daar behoorlijk volatiel, met om de 12 maanden een dip. Dit komt doordat bij deze cohorten de start op januari 2015 ligt en het eind op december 2019. Het zijn dus steeds precies jaarlijkse patronen die te zien zijn. In de cohorten vanaf 2015 kan de startdatum per persoon verschillen (de een stroomt op 1 januari 2015 in, de ander op 1 juli 2015).

Op basis van deze figuur kunnen we concluderen dat personen die instromen in de Participatiewet en in de periode daarna ooit een baan vinden, gemiddeld steeds meer uren gaan werken over de tijd. Uiteraard kan dit verschillende oorzaken hebben, bijvoorbeeld een aantrekkende economie, en kunnen we hier niet zeggen of de Participatiewet daar invloed op heeft gehad.

Figuur 3.2 Ontwikkeling deeltijdfactor over de tijd



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Het betreft hier de ontwikkeling op basis van een fixed-effects regressie om te corrigeren voor uitval van werk. Zie voor een uitgebreide beschrijving bijlage II.2.

3.1.3 Baanverlies vanuit contractsoort naar uitkeringsvorm

We zagen eerder in Figuur 3.1 de ontwikkeling van arbeidsmarktpositie van de gehele doelpopulatie per cohort. Daarbinnen zijn er uiteraard allerlei wisselingen in arbeidsmarktposities. In Tabel 3.3 kijken we naar het verlies van een baan en van welke uitkering op dat moment gebruik wordt gemaakt. Vanaf cohort 2015 zien we eigenlijk geen grote verschillen tussen de cohorten: het grootste deel van de populatie ontvangt na baanverlies ofwel bijstand ofwel geen uitkering. Een kleiner deel ontvangt een WW-uitkering na baanverlies.

Er is slechts een klein deel dat na baanverlies een AO-uitkering ontvangt. Opvallend is dat dit bij het vaste contract hoger ligt dan bij de rest van de contractvormen. Dit kan te maken hebben met het feit dat personen die een vast contract hebben eerst twee jaar bij hun werkgever in dienst mogen blijven, alvorens ze een AO-uitkering krijgen. Vanuit een ander contracttype stroom je dan waarschijnlijk eerst in de Ziektewet, wat we in deze statistiek niet meenemen. Verder zien we dat baanverlies vanuit een uitzendcontract gemiddeld vaker resulteert in een bijstandsuitkering. Dat het aandeel met een bijstandsuitkering vaak hoog is na baanverlies heeft deels te maken met het feit dat een deel van de populatie zijn of haar bijstandsuitkering behoudt als men gaat werken.

Tabel 3.3 **Uitkeringspositie na baanverlies per contracttype**

	Bijstandsuitkering	WW-uitkering	AO-uitkering	Meerdere uitkeringen	Geen uitkering
<i>Cohort 2014, >5j</i>					
Vast contract	56%	7%	4%	18%	15%
Flexibel contract	64%	11%	1%	10%	14%
Uitzendcontract	62%	13%	1%	4%	21%
<i>Cohort 2014, <5j</i>					
Vast contract	44%	18%	3%	10%	26%
Flexibel contract	46%	21%	1%	6%	26%
Uitzendcontract	48%	20%	1%	2%	29%
<i>Cohort 2015</i>					
Vast contract	35%	22%	5%	8%	30%
Flexibel contract	38%	24%	2%	4%	32%
Uitzendcontract	43%	21%	1%	2%	32%
<i>Cohort 2016</i>					
Vast contract	38%	18%	4%	6%	34%
Flexibel contract	39%	19%	1%	3%	38%
Uitzendcontract	43%	17%	1%	2%	37%
<i>Cohort 2017</i>					
Vast contract	38%	17%	4%	7%	35%
Flexibel contract	36%	18%	1%	3%	42%
Uitzendcontract	42%	14%	1%	2%	41%
<i>Cohort 2018</i>					
Vast contract	41%	11%	4%	8%	36%
Flexibel contract	40%	12%	1%	3%	45%
Uitzendcontract	49%	9%	1%	2%	39%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: voor deze statistiek is gekeken naar de eerste uitkering die iemand ontvangt in de periode nadat deze persoon zijn baan heeft verloren. Een persoon kan meerdere keren zijn baan verliezen, en al die keren zijn meegeteld in deze statistiek. De categorie 'Meerdere uitkeringen' betekent dat een persoon minimaal twee uitkeringsvormen had in diezelfde maand.

3.1.4 Transitie matrices contractsoort

Een goede manier om de dynamiek vanuit verschillende arbeidsmarktposities in kaart te brengen, is door gebruik van transitie matrices. Bij een transitie matrix wordt voor elke arbeidsmarktpositie op elk punt in de tijd gekeken wat de positie van deze persoon een bepaalde periode later is. Hier kijken we naar zowel t+12 (1 jaar later), t+24 (2 jaar later), en t+36 (3 jaar later).

Figuur 3.3 Transitie-matrices contractsoort per cohort

Beginsituatie	T+12				T+24				T+36				Cohort
	Geen baan	Uitzendcontract	Flexibel contract	Vast contract	Geen baan	Uitzendcontract	Flexibel contract	Vast contract	Geen baan	Uitzendcontract	Flexibel contract	Vast contract	
Geen baan	98%	0%	1%	0%	97%	1%	2%	1%	96%	1%	3%	1%	Cohort 2014, >5j
Uitzendcontract	26%	50%	18%	6%	30%	35%	23%	12%	32%	28%	25%	16%	
Flexibel contract	18%	3%	64%	14%	24%	4%	48%	24%	27%	4%	41%	29%	
Vast contract	8%	1%	6%	86%	13%	1%	8%	78%	17%	2%	10%	72%	
Geen baan	90%	3%	6%	1%	85%	5%	9%	2%	81%	6%	10%	3%	Cohort 2014, <5j
Uitzendcontract	22%	52%	20%	6%	25%	39%	24%	13%	26%	31%	25%	18%	
Flexibel contract	19%	7%	59%	15%	23%	9%	44%	24%	24%	9%	39%	28%	
Vast contract	10%	3%	11%	76%	15%	4%	16%	65%	20%	4%	18%	57%	
Geen baan	84%	5%	10%	1%	76%	7%	14%	3%	70%	8%	16%	5%	Cohort 2015
Uitzendcontract	21%	51%	22%	6%	23%	37%	26%	14%	24%	29%	27%	20%	
Flexibel contract	18%	8%	59%	16%	20%	10%	43%	27%	22%	10%	39%	30%	
Vast contract	10%	3%	13%	74%	15%	5%	19%	61%	20%	6%	21%	53%	
Geen baan	81%	5%	12%	1%	72%	7%	18%	3%	65%	8%	20%	7%	Cohort 2016
Uitzendcontract	21%	49%	23%	6%	24%	35%	27%	14%	26%	27%	28%	20%	
Flexibel contract	18%	7%	59%	16%	21%	9%	44%	26%	22%	9%	40%	28%	
Vast contract	10%	4%	15%	71%	17%	5%	20%	57%	21%	6%	21%	52%	
Geen baan	81%	5%	13%	1%	72%	7%	18%	3%					Cohort 2017
Uitzendcontract	23%	47%	24%	5%	27%	32%	29%	12%					
Flexibel contract	17%	7%	61%	15%	22%	9%	43%	27%					
Vast contract	11%	4%	16%	70%	16%	6%	20%	58%					
Geen baan	79%	5%	15%	2%									Cohort 2018
Uitzendcontract	26%	43%	27%	4%									
Flexibel contract	20%	7%	65%	9%									
Vast contract	15%	4%	21%	60%									

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: De percentages in 1 blok tellen horizontaal (per rij) op tot 100%. Binnen een blok starten we linksboven in de situatie dat iemand geen baan heeft (ongeacht op welk moment in de observatieperiode). Vervolgens kijken we op 12 maanden later wat op dat punt in de tijd de contractvorm is. Voor de cel helemaal linksboven (98%) zijn alle 'netto-transities' van werkloosheid naar werkloosheid bij elkaar opgeteld en gedeeld door alle mogelijk transities vanuit werkloosheid, voor het cohort 2014, >5jaar.

De figuur bevat veel informatie. We lopen de figuur langs om helder te maken hoe deze gelezen moet worden. In totaal zijn er 15 blokken met informatie in de figuur. Elk blok is een combinatie van een cohort (2014-2018) en een tijdseenheid (T+12 tot T+36). Het blok linksboven bevat de informatie voor het cohort dat eind 2014 al meer dan 5 jaar in de bijstand zat. Daarin kijken we vanuit een bepaalde arbeidsmarktstatus (beginsituatie) wat de status is 12 maanden verder (situatie 1 jaar later). Binnen een blok tellen de percentages horizontaal op tot 100%. We zien dus voor dit cohort uit 2014 dat vanuit de situatie 'Geen baan' men in 98% van de gevallen na 12 maanden nog steeds (of weer) geen baan heeft. Na 36 maanden is dit voor 96% nog het geval.

Geen werk meest starre positie, het uitzendcontract meest volatiele positie

De figuur geeft deels een bevestiging van wat we al eerder zagen: het cohort dat eind 2014 al langer dan 5 jaar in de bijstand zat is het meest 'star', zeker wat betreft de personen die geen baan hebben. Er zit weinig beweging in deze groep: men blijft een groot deel van de tijd werkloos. Qua samenstelling en kans op werk wijkt dit cohort, maar ook het andere cohort uit 2014, af van de cohorten 2015 en verder. Dit is terug te zien in de overgangskansen van deze cohorten. Verder zien we dat het aandeel dat in dezelfde situatie blijft, afneemt per cohort, met uitzondering van het flexibele contract waar men juist in latere cohorten vaker in een flexibel contract blijft. Het is aannemelijk dat dit verband houdt met een steeds flexibeler wordende arbeidsmarkt, waardoor personen die later in de tijd de Participatiewet instromen vaker switchen van arbeidsmarktpositie. De meest starre positie is werkloosheid, al neemt dit wel per cohort af. Zo is het percentage dat na 3 jaar vanuit werkloosheid nog steeds of weer in werkloosheid zit 70% in cohort 2015, en 65% in cohort 2016. De meest volatiele situatie is het uitzendcontract: voor alle cohorten geldt dat na 3 jaar rond de 30% nog steeds of weer in een uitzendcontract zit. In het overgrote deel van de gevallen is er dus een transitie gemaakt naar een andere contractsoort (40-50%), of naar werkloosheid (20-30%).

Bijlage figuur I.2 en Bijlage figuur I.3 geven de uitsplitsing van de transitie-matrix naar bijstandsgroep en doelgroepregister. We zien daarin onder andere dat de cohorten in het doelgroepregister na 2015 vaker de transitie van geen werk naar werk doormaken.

3.1.5 Periodes van werk en geen werk

In de meeste cohorten werkt men minder dan 50% van de tijd, personen in het doelgroepregister zijn wat vaker aan het werk dan mensen in de bijstandsgroep

Een ander aspect van de dynamiek op de arbeidsmarkt is de lengte van de periodes van werk en geen werk. Allereerst kijken we hiervoor naar de baanfractie: het aantal maanden dat iemand een baan heeft, gedeeld door het totaal aantal maanden in de observatieperiode.¹⁷ We zien in deze baanfractie een aantal duidelijke verschillen tussen de cohorten en de deelgroepen (Tabel 3.4). Voor het cohort 2014, >5 jaar bijstand is de baanfractie met 7% zeer laag: gemiddeld heeft een persoon in dit cohort 7% van de tijd een baan (ook mensen die de gehele periode geen baan hadden zijn hierin meegenomen). Verder zien we dat de baanfractie hoger ligt voor personen uit het doelgroepregister, met uitzondering van cohort 2015, waarin met name personen zitten die op de oude Wsw-wachtlijst stonden. We zien ook dat de cohorten 2017 en 2018 van het doelgroepregister een vrij hoge baanfractie (respectievelijk 52% en 56%) hebben. Dit kan deels worden verklaard doordat in deze twee cohorten personen via de Praktijkroute instromen in de Participatiewet, waardoor ze in principe bij instroom al een (duurzame) baan hebben.

Verder is het interessant om te kijken hoe lang de aaneengesloten werkperiodes en werkloosheidsperiodes duren. Deze periodes verschillen per definitie tussen de cohorten, omdat de observatieduur verschilt. De cijfers moeten daarom altijd ten opzichte van de minimale duur van de observatieperiode bekeken worden. Voor alle cohorten geldt dat het gemiddelde aantal aaneengesloten maanden met werk lager ligt dan zonder werk. Met uitzondering van cohort 2015 zien we verder dat de aaneengesloten werkloosheidsperiodes langer duren voor de bijstandsgroep dan voor personen uit het doelgroepregister. Ook de aaneengesloten

¹⁷ In de berekening van de baanfractie is elke persoon meegenomen, dus ook personen die de gehele observatieperiode geen baan hadden.

werkperiodes liggen hoger voor personen uit het doelgroepregister. Dat het cohort 2015 in het doelgroepregister afwijkt kan worden verklaard doordat dit met name personen betreft die op de Wsw-wachtlijst stonden. Deze groep lijkt minder vaak werk te vinden, maar als men werk vindt is dit wel vaker duurzaam.

Tabel 3.4 Periodes van werk en werkloosheid

		2014, >5j	2014, <5j	2015	2016	2017	2018
Baanfractie	Bijstand	7%	23%	36%	33%	29%	26%
	Doelgroepregister			22%	44%	56%	52%
<i>Minimale duur observatieperiode (in maanden)</i>		60	60	48	36	24	12
Gemiddeld aaneengesloten aantal maanden zonder werk	Bijstand	49	39	28	24	20	14
	Doelgroepregister			42	20	14	10
Gemiddeld aaneengesloten aantal maanden met werk	Bijstand	25	20	20	16	13	9
	Doelgroepregister			22	19	18	12
Gemiddeld aantal banen per jaar	Bijstand	1,0	1,3	1,4	1,5	1,5	1,6
	Doelgroepregister			1,2	1,5	1,3	1,5
Gemiddeld aantal baanverliezen per jaar	Bijstand	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6
	Doelgroepregister			0,6	0,7	0,6	0,5
Aandeel duurzame baan (>12 maanden) per persoon	Bijstand	49%	38%	35%	33%	31%	25%
	Doelgroepregister			46%	40%	47%	40%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Bij het gemiddelde aaneengesloten aantal maanden met werk en het gemiddeld aantal banen zijn personen die de gehele periode geen werk hebben gehad niet meegenomen. Bij het gemiddelde aaneengesloten aantal maanden zonder werk zijn personen die de gehele periode werk hebben gehad niet meegenomen.

Gemiddeld meer dan 1 baan per jaar, minimaal 1 keer in de twee jaar verlies van baan

Verder hebben we informatie over het aantal verschillende banen per persoon per jaar. Gemiddeld ligt dit tussen de 1 en de 2, met uitzondering van het eerste cohort. Dit betekent dat een gemiddeld persoon bijna elk jaar wisselt van baan. In de bijstandsgroep ligt dit aantal banen per jaar wat hoger dan voor personen uit het doelgroepregister. In de bijstandsgroep zien we dat het gemiddelde aantal banen per cohort toeneemt. Dit heeft er deels mee te maken dat de meeste wisselingen plaatsvinden in het eerste jaar na instroom. Stel dat een persoon uit cohort 2015 in de gehele observatieperiode 10 verschillende banen heeft. Deze persoon heeft dan bijvoorbeeld gemiddeld in het eerste jaar 4 verschillende banen, en in de jaren daarna steeds 2 verschillende banen. Omdat we personen in de latere cohorten minder lang kunnen volgen, stijgt het gemiddelde aantal banen omdat het eerste jaar meer gewicht krijgt in het totaal.

Bij de statistiek van het aantal verschillende banen zitten ook zogenaamde baan-baan wisselingen. Dit zijn wisselingen van baan zonder dat er een periode van werkloosheid tussen zit. We kijken daarnaast ook naar het daadwerkelijke verliezen van een baan, oftewel de overgang van werk naar werkloosheid. Daarbij zien we dat dit gemiddeld ongeveer 0,7 keer per jaar voorkomt voor de meeste bijstandscohorten. Bij het doelgroepregister ligt dit iets lager met ongeveer 0,6 keer per jaar. Dat betekent dat een persoon gemiddeld minimaal 1 keer in de twee jaar zijn of haar baan verliest. We hebben dit baanverlies ook opgedeeld naar contractsoort, en daarbij zien we dat de meeste baanverliezen komen vanuit een flexibel contract. We zien dat ongeveer 60% van alle baanverliezen komen vanuit een flexibel contract, slechts 7% vanuit een vast contract en rond een derde vanuit een uitzendcontract. Bij het doelgroepregister ligt het aandeel baanverliezen vanuit een flexibel contract zelfs nog wat hoger, rond de 65%. Een hoger aandeel baanverlies vanuit een flexibel contract is direct gerelateerd aan het feit dat er überhaupt vaker in een flexibel contract wordt gewerkt. Kijken we naar het aantal baanverliezen binnen dezelfde contractsoorten, dan zien we dat baanverlies het hoogst is vanuit uitzendcontracten, en het laagst vanuit vaste contracten.

Minder dan de helft van de banen zijn duurzaam (langer dan 12 maanden)

De laatste statistiek in Tabel 3.4 betreft het 'aandeel duurzame banen per persoon'. Hiervoor hebben we voor elke baan per persoon gekeken hoeveel maanden deze persoon achtereenvolgens in dezelfde baan zit. Duurzaam definiëren we hier als meer dan 12 maanden achtereenvolgens in dezelfde baan. Vervolgens

hebben we het aantal duurzame banen gedeeld door het totaal aantal banen van een persoon. Hiervan berekenen we het gemiddelde over de hele populatie die ooit een baan heeft gehad. We zien dat het aandeel duurzame baan in geen enkel cohort boven de 50% uitkomt. Voor de bijstandsgroep zien we dat het cohort dat eind 2014 al meer dan 5 jaar in de bijstand zat, het hoogste aandeel duurzame baan heeft. Dit geeft aan dat als personen in deze groep een baan hebben (zoals we eerder zagen is dit maar een kleine groep), dat dit dan relatief vaak om een duurzame baan gaat. Dit hangt ook samen met het hogere aandeel Wsw-banen in deze groep, wat vaak langdurig dezelfde baan betreft. Voor het doelgroepregister zien we dat cohort 2017 het hoogste aandeel duurzame baan heeft, wat opnieuw gerelateerd is aan de instroom vanuit de Praktijkroute.

3.1.6 Bijstand met en zonder baan

De personen die we in deze analyses volgen, vallen niet allemaal de gehele volgperiode onder de Participatiewet. Wanneer een persoon een baan vindt en zijn bijstandsuitkering verliest, valt deze persoon niet meer onder de Participatiewet (met uitzondering van personen in het doelgroepregister), maar we blijven we deze wel volgen in het cohort. In deze paragraaf kijken we naar de transitie in de combinatie van bijstand en werk. We onderzoeken welk deel van de populatie duurzaam uitstroomt naar werk (zonder bijstand) en welk deel zijn bijstandsuitkering blijft behouden.¹⁸ We kijken eerst weer naar een transitie matrix (Figuur 3.4), maar gebruiken nu in plaats van het type contract de volgende vier situaties:

- Werk met bijstand
- Werk zonder bijstand
- Geen werk met bijstand
- Geen werk zonder bijstand.

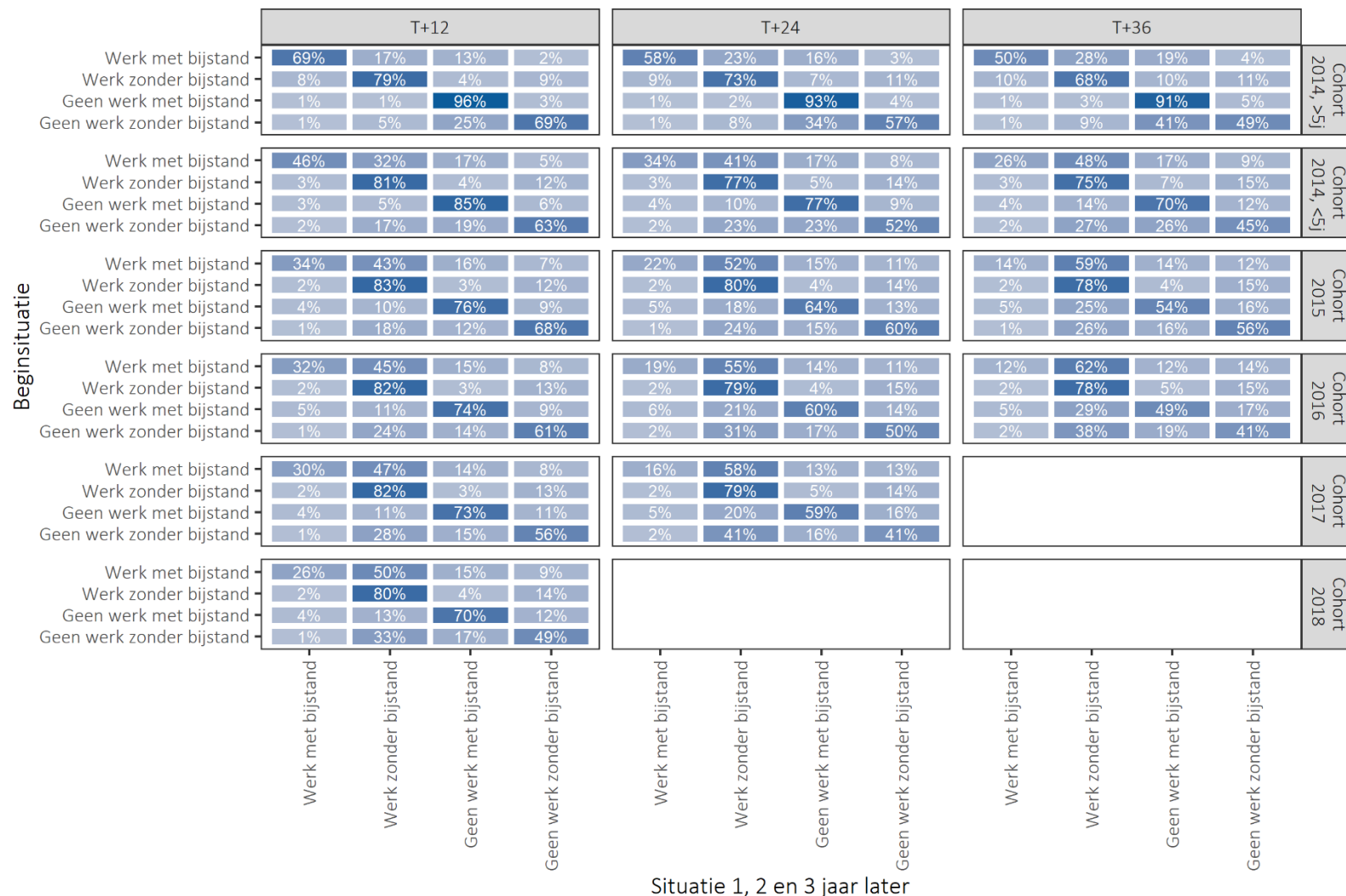
Werk zonder bijstand voor meeste cohorten meest stabiele positie

De figuur laat zien dat voor de cohorten vanaf 2015 werk zonder bijstand het meest stabiel is. In 78% van de situaties dat iemand werk zonder bijstand heeft, is dat na 3 jaar nog steeds (of weer) het geval. Werk met bijstand is het meest volatiel, maar het overgrote deel verandert naar werk zonder bijstand, wat een positieve verandering is. Na twee jaar zien we al in meer dan 50% van de situaties de switch van werk met bijstand naar werk zonder bijstand. Vanuit geen werk met bijstand zit na 12 maanden een even groot aandeel in werk zonder bijstand als geen werk zonder bijstand (beide 11%). Deze verdeling wordt schever na 2 en 3 jaar, in het voordeel van werk zonder bijstand. Toch zien we na drie jaar nog steeds 50% van de situaties waarbij men vanuit geen werk met bijstand in geen werk met bijstand blijft zitten.

De cohorten die al voor 2015 een bijstandsuitkering hadden laten logischerwijs een ander beeld zien. Hierbij zien we dat vrijwel elke positie meer star is (men blijft vaker in dezelfde positie zitten). Dit geldt met name voor geen werk met bijstand: voor het cohort dat begin 2015 al meer dan 5 jaar in de bijstand zat, zien we voor 91% van de situaties dat met in geen werk met bijstand blijft hangen.

¹⁸ Het verliezen van de bijstandsuitkering gaat ofwel om een formele beëindiging van de bijstandsuitkering of om een 'nullevering', dat wil zeggen, geen uitbetaling in de betreffende maand (bijvoorbeeld door het betaalritme van een gemeente).

Figuur 3.4 Transitiematrix werk en bijstand per cohort



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: De percentages in 1 blok tellen horizontaal (per rij) op tot 100%. Binnen een blok starten we linksboven in de situatie dat iemand werk heeft met bijstand (ongeacht op welk moment in de observatieperiode). Vervolgens kijken we wat 12 maanden later de situatie van deze persoon is. Voor de cel helemaal linksboven (69%) zijn alle transitie van werk met bijstand naar werk met bijstand bij elkaar opgeteld en gedeeld door alle mogelijk transitie vanuit werk met bijstand, voor het cohort 2014, >5jaar.

Ongeveer de helft van cohort 2015 heeft ooit een baan zonder bijstand

Vanuit de hierboven besproken transitie-matrix kunnen we niet al te veel conclusies trekken over de duurzaamheid van een bepaalde overgang: ook als men na 12 maanden in dezelfde situatie zit, kan het wel zo zijn dat men in de tussentijdse maanden wel van situatie gewisseld is. Het is interessant om te weten of personen die vanuit de bijstand een baan vinden, deze baan ook behouden, of weer terugvallen in werkloosheid. We hebben daarom ingezoomd op de transities tussen geen werk met bijstand en werk zonder bijstand.

Van het cohort 2015 zien we dat 51% van de personen die startten zonder baan met bijstand ooit een baan zonder bijstand vindt. Dit staat gelijk aan ongeveer 45.000 personen. Van deze personen blijft 65% uiteindelijk in deze positie zitten, dat wil zeggen, de laatste status waarin deze persoon zich bevindt is een baan zonder bijstand. 21% van deze 45.000 personen valt ergens in de observatieperiode weer terug in een werkloosheid met bijstand. Latere cohorten laten steeds lagere percentages zien als het gaat om ooit een baan zonder bijstand, puur omdat de observatieperiode korter is, en de 'tijd' om een baan te vinden dus ook. In cohort 2018 zien we dat 'slechts' 27% ooit een baan zonder bijstand vindt.

3.2 INDIVIDUELE PATRONEN ARBEIDSMARKT

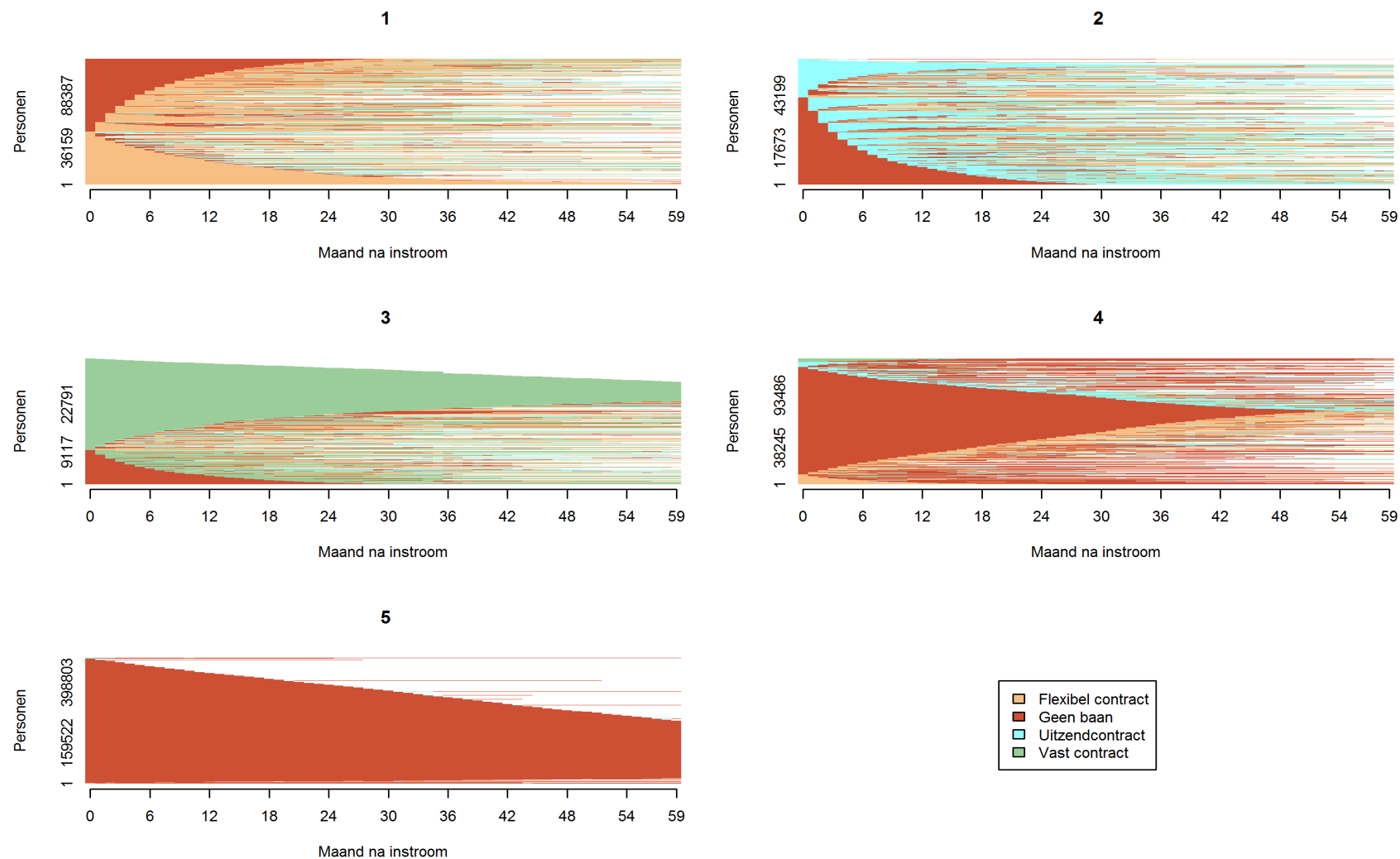
Om nog verder in te zoomen op de dynamiek op de arbeidsmarkt, kijken we naar individuele sequenties van personen (alle cohorten zijn hier bij elkaar genomen)¹⁹. Een sequentie is een opeenvolging van 'statussen', in ons geval flexibel contract, vast contract, uitzendcontract en geen baan, over een bepaalde periode, in dit geval het aantal maanden na instroom. Met behulp van een clusteranalyse worden personen die eenzelfde soort sequentie hebben bij elkaar geclusterd in een groep. Zo krijgen we dus groepen die eenzelfde soort arbeidsmarktpatroon hebben, waarvoor we vervolgens kunnen kijken welke personen dit betreft. Op basis van de clustering die uit de data naar voren komt hebben we een aantal beslisregels opgesteld om tot de definitieve clusters te komen. Zie bijlage II voor een volledige beschrijving van de methodiek.

We onderscheiden de volgende vijf clusters:

- Cluster 1 (124.966 personen, 15% van de totale populatie): Personen die meer dan 50% van de tijd werken, en waarbij hun eerste baan een flexibel contract betreft.
- Cluster 2 (61.075 personen, 7% van de totale populatie): Personen die meer dan 50% van de tijd werken, en waarbij hun eerste baan een uitzendcontract betreft.
- Cluster 3 (35.443 personen, 4% van de totale populatie): Personen die meer dan 50% van de tijd werken en waarbij hun eerste baan een vast contract betreft.
- Cluster 4 (132.175 personen, 16% van de totale populatie): Personen die minimaal 10% maar maximaal 50% van de tijd een baan hebben (dit kan gaan om een baan in verschillende contracttypes).
- Cluster 5 (496.198 personen, 58% van de totale populatie): Personen die minder dan 10% van de tijd werken. Stel dat we een persoon 60 maanden (5 jaar) kunnen volgen, dan heeft deze persoon maximaal 6 van de 60 maanden een baan.

¹⁹ We hebben de clustering ook uitgevoerd voor alleen de 'nieuwe' instroomcohorten, dus zonder de cohorten 2014. Daarbij zien we qua clustering niet zoveel verschillen, behalve dan dat het cluster 'geen werk' relatief een stuk kleiner wordt.

Figuur 3.5 **Individuele patronen arbeidsmarkt**



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Elke lijn op de verticale as staat voor één individu en geeft aan in welke situatie (geen baan, flexibel contract, vast contract of uitzendcontract) hij of zij iedere maand na instroom zit.

3.2.1 Achtergrondkenmerken per cluster

Persoonskenmerken

In Tabel 3.5 hebben we de persoonskenmerken uitgesplitst naar de verschillende arbeidsmarktclusters, om een beter beeld te krijgen van de verschillen tussen de clusters. We bespreken hieronder een aantal opvallende zaken:

- Vrouwen zitten gemiddeld vaker in de clusters 'Geen werk' en 'Start in vast contract'. Mannen zitten juist relatief vaker in de clusters 'Start in uitzendcontract' en 'Kort aan het werk'.
- Personen die starten met een flexibel contract en een uitzendcontract zijn over het algemeen wat jonger, terwijl personen die starten in een vast contract en personen die het grootste deel van de tijd geen werk hebben gemiddeld wat ouder zijn.
- Er zijn geen grote verschillen te zien in regionale verdeling tussen de clusters, zowel in stedelijkheid als in de verdeling over landsdelen.
- Een relatief groot deel (bijna 60%) van personen in het cluster kort aan het werk en personen die het grootste deel van de tijd geen werk hebben, hebben een migratieachtergrond. Met name het aandeel van personen uit het Midden-Oosten en Afrika is hoger in deze groepen. Het gaat hierbij ook vaker om de eerste generatie migranten, en dit zullen dus naar verwachting met name statushouders zijn.
- Personen die starten in een flexibel of een uitzendcontract stonden bij instroom in de Participatiewet vaker ingeschreven als student.
- Van de bijstandsgroep valt meer dan de helft in het cluster geen werk. Dit is fors meer dan voor personen in het doelgroepregister, die relatief vaak in het cluster dat start in een flexibel contract zitten.

Tabel 3.5 Persoonskenmerken per arbeidsmarktcluster

Cluster	Start in flexibel contract N=124.966	Start in uitzendcontract N=61.075	Start in vast contract N=35.443	Kort aan het werk N=132.175	Geen werk N=496.198
Geslacht					
Man	50%	60%	41%	55%	42%
Vrouw	50%	40%	59%	45%	58%
Leeftijd					
t/m 25	28%	34%	14%	24%	10%
26 t/m 35	31%	28%	26%	34%	23%
36 t/m 45	19%	16%	23%	21%	25%
46 t/m 55	15%	13%	21%	14%	24%
56 en hoger	7%	10%	17%	7%	17%
Gemiddelde leeftijd	34	34	40	36	40
Opleidingsniveau					
Laag	41%	34%	46%	41%	50%
Middelbaar	37%	45%	36%	32%	23%
Hoog	11%	11%	9%	8%	7%
Onbekend	10%	10%	10%	20%	21%
Regio - stedelijkheid					
Zeer sterk stedelijk	35%	31%	32%	36%	38%
Sterk stedelijk	31%	32%	30%	31%	31%
Matig stedelijk	14%	14%	14%	13%	12%
Weinig stedelijk	11%	11%	11%	10%	9%
Niet stedelijk	9%	10%	10%	8%	7%
Onbekend	1%	2%	3%	2%	3%
Regio - landsdelen					
Noord-Nederland	12%	15%	13%	13%	12%
Oost-Nederland	21%	21%	21%	20%	19%
West-Nederland	49%	44%	46%	49%	50%

Cluster	Start in flexibel contract N=124.966	Start in uitzendcontract N=61.075	Start in vast contract N=35.443	Kort aan het werk N=132.175	Geen werk N=496.198
Zuid-Nederland	18%	19%	19%	18%	18%
Onbekend	1%	2%	3%	2%	3%
Migratieachtergrond					
Geen	54%	51%	50%	41%	43%
West-Europa	4%	3%	3%	3%	4%
Oost-Europa	4%	4%	4%	4%	4%
Midden-Oosten en Afrika	14%	16%	22%	25%	21%
Turkije en Marokko	9%	10%	9%	11%	15%
Indonesië, Suriname en voormalig NL Antillen	11%	13%	9%	12%	10%
Rest	4%	3%	4%	4%	3%
Generatie					
Eerste generatie	30%	32%	41%	44%	48%
Tweede generatie	15%	17%	10%	15%	9%
Onderwijsvolgend bij instroom					
Niet ingeschreven	88%	87%	95%	94%	98%
Ingeschreven als student	12%	13%	5%	6%	2%
Instroomgroep*					
Bijstandsgroep	12%	7%	4%	16%	61%
Doelgroepregister	36%	7%	5%	16%	37%
Cohort*					
2014, >5 jaar bijstand	3%	1%	3%	5%	88%
2014, <5 jaar bijstand	12%	7%	4%	17%	60%
2015	18%	12%	5%	21%	44%
2016	19%	11%	4%	21%	44%
2017	23%	9%	5%	17%	46%
2018	22%	7%	4%	15%	52%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Toelichting: Zie tabel 2.1 voor een uitleg over een aantal van deze kenmerken.

*Dit kenmerk telt per rij op tot 100% en geeft dus bijvoorbeeld de verdeling van de bijstandsgroep en personen uit het doelgroepregister afzonderlijk over de clusters heen.

Arbeidsmarktkenmerken

Vervolgens kijken we ook naar een aantal arbeidsmarktkenmerken voor de verschillende clusters (Tabel 3.6). Deze kenmerken zijn vaak heel logisch door de samenstelling van de groepen (bijvoorbeeld dat de baanfractie in het cluster 'Geen werk' heel laag is). Toch geven deze kenmerken een betere duiding aan wat er gebeurt in de verschillende clusters. De opvallendste zaken zijn:

- Personen die starten in een uitzendcontract en die kort werk hebben, wisselen het meest van baan. Personen met kort werk hebben gemiddeld ongeveer twee verschillende banen in een jaar tijd. Mensen die starten in een vast contract wisselen het minst van baan.
- De deeltijdfactor is opvallend laag voor personen die starten in een vast contract. Het lijkt erop dat het bij deze personen, die starten in een vast contract en ook voor langere tijd in deze baan blijven, vaak gaat om een relatief kleine baan qua aantal uren. Het gaat hier vaker dan in de andere clusters om een Wsw-baan, al blijft het aandeel Wsw-banen nog steeds laag. Bij de wisselwerkingen zullen we nog terugkomen op de groep met een vast contract. Verder zien we dat de deeltijdfactor het hoogst is voor personen die starten in een uitzendcontract.
- Het gemiddelde aandeel duurzame banen per persoon is het laagst voor het cluster 'Kort aan het werk' (afgezien van het cluster geen werk), en het hoogst voor het cluster dat start in een vast

contract. Personen die starten in flexibele banen hebben vaker een duurzame baan dan personen die starten in een uitzendcontract.

- In de groep personen die start in een flexibel contract, is er een subgroep die uiteindelijk doorstroomt in een vast contract. Voor de totale groep geldt dat men ongeveer 15% van de tijd in een vast contract zit. Dit is, uiteraard na de groep die start in een vast contract, het hoogste aandeel van alle clusters.
- In het cluster 'Kort aan het werk' zien we dat als personen een baan vinden, dit vaak om een flexibel contract gaat, en in mindere mate om een uitzendcontract.

Tabel 3.6 Arbeidsmarktkenmerken per cluster

Cluster	Start in flexibel contract N=124.966	Start in uitzendcontract N=61.075	Start in vast contract N=35.443	Kort aan het werk N=132.175	Geen werk N=496.198
Baanfractie	81%	78%	89%	28%	0,4%
Gemiddeld aantal banen per jaar	1,1	1,6	0,7	1,9	1,2
Deeltijdfactor	65%	74%	54%	55%	41%
Aandeel duurzame baan per persoon	50%	35%	65%	22%	0%
Fracties per contractsoort*					
Vast contract	15%	11%	74%	9%	8%
Flexibel contract	75%	31%	21%	60%	57%
Uitzendcontract	10%	59%	6%	30%	35%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

*Aantal maanden in een bepaald contractsoort gedeeld door totaal aantal maanden met een baan

4 INKOMENSPOSITIE

In dit hoofdstuk wordt de ontwikkeling van de inkomenspositie op geaggregeerd niveau en individueel niveau beschreven. Daarbij is aandacht voor de hoogte, volatiliteit en onzekerheid van het inkomen en wordt het gebruik van aanvullende inkomensregelingen beschreven.

Van de bijstandscohorten hebben de 2014 cohorten de slechtste inkomenspositie; zij werken het minst en wanneer ze werken, hebben zij de laagste loongroei en werken zij minder uren tegen een lager uurloon dan latere cohorten. De 2015-2018 bijstandscohorten laten na instroom in de Participatiewet een redelijk gelijke ontwikkeling van hun inkomenspositie zien; zij kennen allemaal een sterke initiële toename van het loon door een snel stijgende deeltijdfactor, terwijl de uurlonen sneller toenemen voor de latere cohorten. Bij de doelgroepregistercohorten kent het 2016 cohort een snellere ontwikkeling van het (uur)loon ten opzichte van de overige doelgroepregistercohorten.

Het persoonlijk jaarinkomen, gemeten vanaf het jaar 2015, neemt voor de latere bijstandscohorten af tot het jaar van instroom in de bijstand, waarna het door hogere uitkeringen en aanvullende inkomensregelingen weer toeneemt. Daarentegen kennen de (veelal jongere) doelgroepregistercohorten een alsmaar stijgend verloop van het jaarinkomen. Het gemiddelde inkomen uit aanvullende inkomensregelingen stijgt snel na instroom in de Participatiewet voor de bijstandscohorten, terwijl deze groep afgaande op het gemiddelde inkomen in veel gevallen vermoedelijk voor instroom al recht had op aanvullende inkomensregelingen. Verder neemt het gebruik van aanvullende inkomensregelingen af voor de latere bijstandscohorten.

Achter de positieve inkomensontwikkeling schuilt een grote dynamiek. Zo is de kans op een forse inkomensverandering van minstens 100 euro 7% wanneer men een uitkering ontvangt, 40% wanneer men werkt, 50% wanneer men werkt én een aanvullende uitkering ontvangt, en 90% wanneer de werk- of uitkeringssituatie verandert. Het inkomen is met name het eerste jaar na instroom in de Participatiewet erg onzeker door de transities (van en) naar werk en het verliezen van een uitkering.

4.1 ONTWIKKELING VAN DE INKOMENSPOSITIE

In dit hoofdstuk wordt de ontwikkeling van de inkomenspositie in kaart gebracht. De inkomenspositie omvat: de ontwikkeling van (de hoogte van) het inkomen vanaf het moment dat men instroomt in de Participatiewet (waarbij aandacht wordt besteed aan verschillende inkomensvormen), het uurloon, het soort arbeidsrelatie en van welke aanvullende inkomensregelingen men gebruik maakt en in welke mate (4.1.1 en 4.1.5). Verder wordt gekeken naar de inkomensonzekerheid in de maanden na instroom (4.1.3), hoe vaak personen te maken krijgen met forse inkomensveranderingen (4.1.2) en welke mogelijke oorzaken daarmee verband houden (4.1.4).

We brengen het inkomen van personen in kaart vanaf het moment dat men instroomt in de Participatiewet tot en met december 2019. Dit is gedaan voor het maandelijkse inkomen en voor het jaarinkomen. Om zicht te krijgen op de ontwikkeling van het gehele inkomen, waaronder aanvullende inkomensregelingen en inkomsten als zelfstandige, wordt het jaarinkomen gebruikt (4.1.5). Vanuit de CBS-Microbestanden is het namelijk niet mogelijk om maand-op-maand ontwikkelingen van het gehele inkomen weer te geven.

Kader 4.1 Operationalisatie maandinkomen en uurloon

Het maandelijks inkomen bestaat uit het inkomen vanuit een arbeidsongeschiktheids-, WW- of bijstandsuitkering (hierna inkomen uit uitkering genoemd) en het inkomen vanuit een werknemersbaan (hierna inkomen uit loon genoemd).

Inkomen uit arbeidsongeschiktheidsuitkeringen betreft de uitkeringen op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (Wao), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wia), de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz), de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) of de wet Werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (wet Wajong). WW-uitkeringen zijn uitkeringen op grond van de Werkloosheidwet (Ww). Arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsuitkeringen bestaan uit zowel het uitkeringsbedrag als eventuele aanvullende toeslagen op basis van de Toeslagenwet. Bijstandsuitkeringen zijn uitkeringen op grond van de Participatiewet (of Wwb), het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz) of op grond van de loaw/loaz.

Alle maandelijks uitkeringsbedragen zijn bruto bedragen exclusief vakantiegeld. Het beschikbaar gestelde bijstandsbedrag is van huishoudniveau teruggerekend naar individueel niveau op basis van de kostendelersnorm. Voor het inkomen uit loon is het basisloon gebruikt. Dit is een afgeleide variabele die door het CBS wordt berekend door het fiscaal loon te verminderen met overwerkloon, bijzondere beloningen en bijtelling en te vermeerderen met het deel van de pensioenpremie dat de werknemer betaalt.

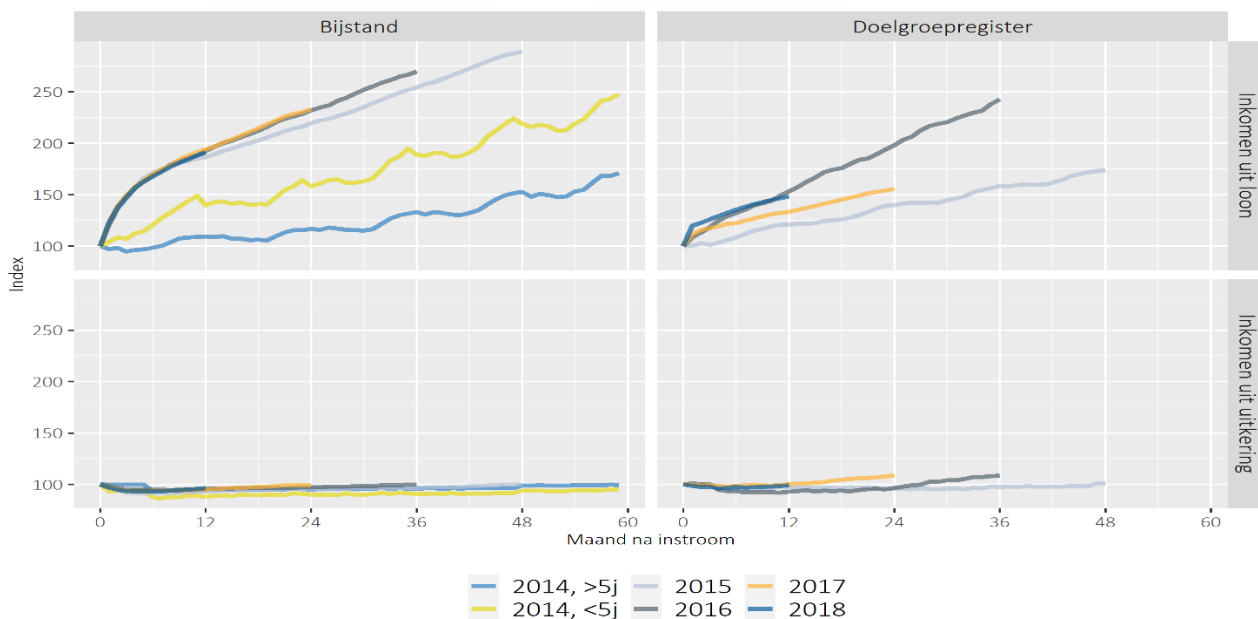
Het uurloon is vervolgens berekend door dit basisloon te delen door het aantal reguliere uren. De reguliere arbeidsduur is een benadering van het aantal daadwerkelijk gewerkte uren. Het wordt berekend door het aantal betaalde uren exclusief overwerkuren te verminderen met de doorbetaalde verlofuren in verband met algemene en leeftijdsspecifiek verlofdagen en algemeen erkende feestdagen.

Het inkomen uit aanvullende inkomensregelingen, zoals de huur- en zorgtoeslag, wordt niet op maandelijkse basis geobserveerd. Deze inkomensbestanddelen komen aan bod in paragraaf 4.1.5, waar de ontwikkeling van het persoonlijk jaarinkomen in kaart wordt gebracht.

4.1.1 Ontwikkeling van het inkomen en het uurloon

Allereerst wordt gekeken naar de ontwikkeling van het maandelijks inkomen. Figuur 4.1 geeft de ontwikkelingen van het inkomen vanuit loon en vanuit uitkering voor ieder instroomcohort in de maanden na instroom. De latere instroomcohorten hebben vanzelfsprekend een kortere observatieperiode. Bij het inkomen uit uitkering zien we voor beide groepen weinig ontwikkeling over de periode. Wat wel opvalt is dat er een lichte stijging is voor de doelgroepregister cohorten van 2016-2018. Dit kan verklaard worden door de relatief jonge leeftijd van deze cohorten, waardoor er nog een leeftijdeffect in de hoogte van de uitkering lijkt te zitten.

Figuur 4.1 Indexcijfers inkomensontwikkeling loon en uitkering in de maanden na instroom, voor ieder cohort



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Het betreft hier de ontwikkeling op basis van een fixed-effects regressie om te corrigeren voor uitval van werk.²⁰ Zie voor een uitgebreide beschrijving bijlage II.2.

Toelichting: Zie kader 4.1 voor een uitleg over de gehanteerde inkomensbegrippen. Er is een jaarlijkse fluctuatie zichtbaar voor het 2014 cohort, met een jaarlijks terugkerende dip in het inkomen in iedere 12^{de} maand na instroom. Dit cohort wordt in zijn geheel vanaf januari 2015 gevolgd en deze fluctuatie hangt samen met een jaarlijks terugkerende afname van het aantal gewerkte uren in januari, voornamelijk onder uitzendcontracten.

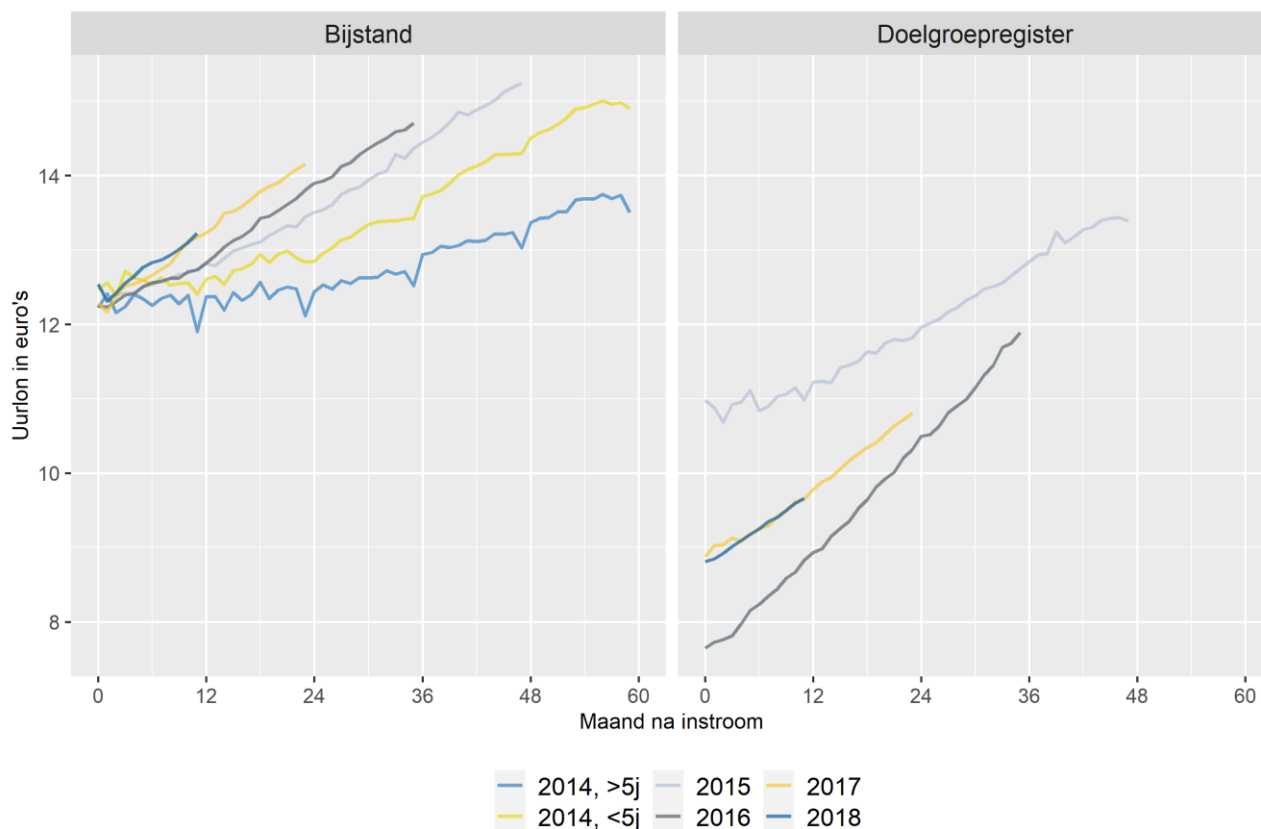
Van de bijstandscohorten hebben de 2014 cohorten de minste inkomenspositie; zij hebben de minste loongroei en werken (aan het einde van de observatieperiode) minder uren tegen een lager uurloon t.o.v. de andere bijstandscohorten

Bij de bijstandscohorten is goed te zien dat beide 2014 cohorten sterk afwijken in de ontwikkeling van het loon. Individuen in dit cohort hebben een minder sterke groei en hebben eind 2019 een aanzienlijk lager loon bereikt dan de latere cohorten.²¹ Figuur 4.2 laat verder zien dat het gemiddelde uurloon zich minder snel ontwikkelt voor deze groep. In hoofdstuk 3 zagen we al dat er weinig beweging zit in deze 2014 cohorten: het kleine aandeel personen dat al een baan had toen ze de Participatiewet instroomden houden deze baan vaak en er worden weinig nieuwe banen gevonden. Deze bevindingen lijken ten grondslag te liggen aan de lagere (uur)loonontwikkeling. Tegelijkertijd werd eerder al bevonden dat binnen de 2014 cohorten de gemiddelde deeltijdfactor lager ligt en minder snel toeneemt. Beide componenten maken dat de 2014 cohorten een lager loongroeipectief hebben. De contractsoort lijkt niet samen te hangen met de mindere inkomenspositie van deze groep. Deze cohorten werkt minder uren tegen een lager uurloon, ongeacht de contractsoort.

²⁰ Hier geldt dus dat er personen uitvallen die in de ene maand wel inkomen hadden en in de volgende maand niet meer. Dit kan een bias geven in de ontwikkeling van het inkomen, bijvoorbeeld doordat mensen die al een lager inkomen hadden eerder naar geen inkomen terugvallen. Er is voor deze mogelijke bias gecorrigeerd door middel van een fixed-effects regressie. Hierdoor is de ontwikkeling van het inkomen zoals die in figuur 4.1 te zien is te interpreteren als "de ontwikkeling van het inkomen uit loon voor de gehele populatie (die ooit inkomen uit loon heeft gehad)". Zie bijlage II.2 voor een verdere uitleg van de fixed-effects methode.

²¹ Er is hier voor de vergelijkbaarheid gekozen om een index te gebruiken met de maand van instroom als referentieperiode. Voor de bijstandscohorten geldt dat het loonniveau vergelijkbaar is in de maand van instroom.

Figuur 4.2 **Ontwikkeling uurloon in euro's**



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Het betreft hier de ontwikkeling op basis van een fixed-effects regressie om te corrigeren voor uitval van werk. Zie voor een uitgebreide beschrijving bijlage II.2. Toelichting: Het uurloon is berekend door het basisloon te delen door het aantal reguliere uren. Zie ook kader 4.1.

De 2015-2018 cohorten zien een sterke initiële toename van het loon door een snel stijgende deeltijdfactor...

Voor de cohorten van 2015-2018 is te zien dat het maandloon in de eerste zes maanden na instroom in de bijstand sterk toeneemt (van ongeveer 550 euro naar 900 euro per maand) en dat deze groeivoet daarna wat afvlakt. Deze stijging kan verklaard worden door de snel toenemende deeltijdfactor voor deze cohorten in de eerste zes maanden (een vergelijkbaar patroon is zichtbaar in Figuur 3.2). We zagen eerder al dat deze snelle toename voornamelijk te vinden is onder mensen die zonder baan instromen in de Participatiewet en vrij kort daarna werk vinden. Personen die instromen met baan zien een minder snelle stijging in hun deeltijdfactor.

... waarna de lonen divergeren in het voordeel van de latere cohorten door een sneller stijgend uurloon

Twaalf maanden na instroom divergeert de loonontwikkeling in het voordeel van de cohorten 2016, 2017 en 2018, hetgeen te verklaren valt door een verschillende ontwikkeling in het uurloon. De verschillen in het uurloon tussen het 2015 cohort en het 2016 cohort beginnen twaalf maanden na instroom, terwijl het 2017 en 2018 cohort al vanaf een eerder moment een sterker stijgend uurloon kennen. Dit komt deels doordat de gemiddelde cao-loongroei hoger ligt voor de latere cohorten, maar dit verklaart slechts een klein gedeelte van de groei in het uurloon.²² Een andere verklaring kan liggen in het feit dat de latere cohorten op een conjunctureel gezien gunstiger moment instromen en is het goed denkbaar dat hun onderhandelingsmacht hoger ligt waardoor zij (op een eerder moment) een hoger uurloon weten te bemachtigen. Dit blijkt ook uit het gegeven dat de groei in het uurloon in het eerste jaar na instroom voor het 2015 cohort maar net boven de gemiddelde cao-loon toename ligt (2% om 1,5%). Bij de latere instroomcohorten geldt dat hun uurloon in

²² De cao-loon index nam in het jaar 2015 toe met 1,5%, in 2016 met 1,5%, in 2017 met 1,8%, in 2018 met 2,0% en in 2019 met 3,1%. Bron: [CBS Statline](#).

het eerste jaar na instroom toeneemt met 4% ten opzichte van een cao-loon toename van 1,5% (2016 cohort), 8% om 1,8% (2017 cohort) en 8% om 2% (2018 cohort).²³

Het 2016 cohort van het doelgroepregister kent een snellere ontwikkeling van het (uur)loon...

Bekijken we de verschillen in het inkomen uit loon tussen de cohorten in het doelgroepregister dan zien we enkele opvallende ontwikkelingen (Figuur 4.1). Zo stijgt het inkomen uit loon van het 2016 cohort van het doelgroepregister relatief snel. Dit is deels te verklaren uit het feit dat mensen in dit cohort gemiddeld jonger zijn (de schoolverlaters vso/pro zijn in dit jaar ingestroomd). Jongere personen beginnen vaak op een lager inkomen, maar nemen in de eerste jaren relatief grote stappen qua uurloon (zie ook Figuur 4.2).

... tegelijkertijd laten het 2015, 2017 en 2018 cohort een vergelijkbare ontwikkeling zien

Verder zien we een vergelijkbare ontwikkeling van het loon tussen de cohorten 2015, 2017 en 2018. Gemeten vanaf de eerste maand na instroom is de groei in het eerste jaar respectievelijk 20%, 20% en 24% en voor het tweede jaar is dit 16% (cohort 2015) en 17% (cohort 2017) (er is geen volledig tweede jaar voor het 2018 cohort). Ook het loonniveau is vergelijkbaar: na twee jaar ligt het inkomen uit loon op 1.050 euro per maand.

Wel zien we dat de ontwikkeling van de inkomenspositie van het 2015 cohort, dat gemiddeld een stuk ouder is (zij stromen veelal in vanuit de Wsw-wachttijdstroom), voornamelijk gebeurt via een stijging van het aantal gewerkte uren terwijl het uurloon wat minder hard stijgt (gemiddeld 2% in het eerste jaar en 7% in het tweede jaar). Daarentegen stijgt het uurloon van de 2017 en 2018 cohorten met gemiddeld 10% per jaar. Twee jaar na instroom is de inkomenspositie van de cohorten van 2015, 2017 en 2018 vergelijkbaar, de latere twee cohorten hebben alleen een lager uurloon en een hogere deeltijdfactor.

Gemiddeld genomen ligt het bruto maandloon voor tijdelijke en vaste contracten rond de 1.300 euro, voor uitzendcontracten rond de 1.000 euro en voor oproepcontracten rond de 700 euro

De eerder bevonden (verschillende) ontwikkelingen van het (uur)loon hangen naar verwachting grotendeels samen met het type contract. Mensen op een tijdelijk of vast contract verdienen aanzienlijk meer dan mensen op een uitzendcontract of een oproepcontract. Zo ligt het gemiddelde bruto maandloon voor tijdelijke en vaste contracten rond de 1.300 euro, terwijl dit voor uitzendcontracten rond de 1.000 euro ligt en voor oproepcontracten rond de 700 euro. Het onderliggende uurloon ligt bij tijdelijke en vaste contracten ongeveer 2,00 euro hoger dan bij uitzend- en oproepcontracten. Het aantal gewerkte uren ligt bij uitzendcontracten nagenoeg even hoog als bij tijdelijke en vaste contracten, terwijl dit voor oproepcontracten aanzienlijk minder hoog is.

De urenomschikking (en het loon) van flexibele contracten neemt in de eerste maanden na instroom snel toe, terwijl het vaste contract een constante groei kent en de flexibele contracten uiteindelijk voorbijstreeft

Achter bovengenoemde gemiddelden schuilt echter een verschillende dynamiek. Het volgende beeld ontstaat namelijk wanneer het gemiddeld loon, het gemiddeld aantal uren en het gemiddeld uurloon per cohort over de maanden na instroom wordt bekeken:

- Voor oproep-, uitzend- en tijdelijke contracten geldt dat het loon in de eerste zes maanden zeer snel stijgt door een snel stijgend aantal uren. Daarna zien we vanaf de zesde maand na instroom tot het einde van de observatieperiode een constante lage groei in het aantal uren; het uren-aantal beweegt zich dan langzaam tot ongeveer 60 uur (oproepcontracten), 80 uur (uitzendcontracten) en 100 uur (tijdelijke contracten) per maand aan het einde van de observatieperiode.
- Daarnaast zien we dat het uurloon het snelst groeit voor tijdelijke contracten, daarna voor uitzendcontracten. De oproepcontracten hebben de minste groei.

²³ Daarbij moet gezegd worden dat de eerdere cohorten, die een minder sterke toename in het uurloon kennen in het eerste jaar, een gedeelte van deze groei in het uurloon op een later moment inhalen. De groei in het uurloon ligt in het eerste, tweede, derde en vierde jaar voor het 2015 cohort op 2%, 5%, 7% en 6%, terwijl dit voor het 2016 cohort op 4%, 8%, 6% en 4% bedraagt. Voor het 2017 cohort groeit het uurloon in de eerste drie jaren met respectievelijk 8%, 8% en 6% en voor het 2018 cohort ligt de groei in het eerste en tweede jaar op 8% en 6%.

- Het vaste contract kent een hele andere ontwikkeling. Er is geen snelle stijging in het aantal uren in de eerste zes maanden, maar een constante stijging over de gehele onderzoeksperiode (het lijkt zich te stabiliseren rond de 110 uur per maand). Het uurloon van het vaste contract stijgt gemiddeld een stuk sterker, en naar een hoger niveau. Het gemiddelde loon van een vast contract loopt door het lagere aantal uren in eerste instantie achter op het uitzend- en het tijdelijke contract, maar haalt het uitzendcontract (na 1,5 jaar) en het tijdelijk contract (na 3 jaar) vervolgens in. De ontwikkelingen van het vaste contract houden mogelijk verband met het feit dat het vaste contract vaak het eindstation is, wat de goede inkomenspositie richting het einde van de observatieperiode kan verklaren.

4.1.2 Veranderingen in inkomens

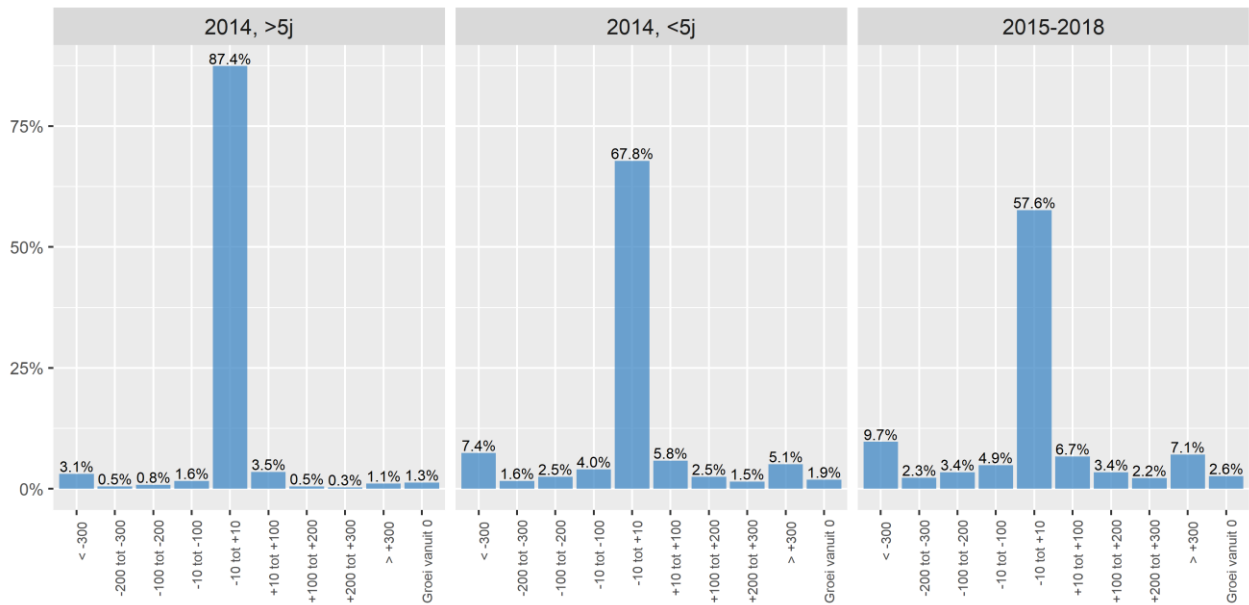
Voorgaande paragraaf richtte zich vooral op de hoogte en de ontwikkeling van het maandinkomen en -loon. Ook bij de inkomens willen we wat meer grip krijgen op de dynamiek achter de gemiddelden. Om de inkomensvolatiliteit en -onzekerheid in kaart te brengen kijken we van maand op maand naar veranderingen in het inkomen. In deze paragraaf categoriseren we deze veranderingen naar grootte van de veranderingen, brengen we in kaart hoe deze veranderingen verschillen naar de instroomcohorten en maken we inzichtelijk hoe vaak zulke veranderingen per persoon voorkomen.

Gemiddeld genomen hebben de 2015-2018 cohorten iedere zeven maanden een inkomensterugval van €100

In Figuur 4.3 is te zien dat het grootste deel van de maand-op-maand veranderingen relatief klein is en binnen de bandbreedte van -10 tot +10 euro ligt. De cohorten van 2015-2018 laten een gelijk beeld zien, daarom is ervoor gekozen om deze niet allemaal afzonderlijk te presenteren. Binnen het cohort dat eind 2014 al meer dan 5 jaar in de bijstand zat, verandert het inkomen in bijna 90% van de gevallen met minder dan 10 euro. Zetten we dit cohort tegen de cohorten 2015-2018 af dan zien we dat de veranderingen groter zijn in de latere cohorten. Dit geldt met name ook voor grotere schokken vanaf -300 en +300 euro. Een forse inkomensterugval van minstens 100 euro (dat staat gelijk aan een 10%-terugval van het gemiddelde maandinkomen in de populatie) komt bij de cohorten 2015-2018 in 15% van de maanden voor.²⁴ Voor een persoon die we 48 maanden kunnen volgen komt dit dus neer op ongeveer 1 keer in de 7 maanden. Echter gaat het hier om een gemiddelde: er zijn personen die nooit zo'n forse verandering hebben, en er zijn personen waarbij dit heel vaak voorkomt (waarover meer in 4.1.4).

²⁴ Voor wat betreft de maandelijkse inkomensveranderingen gaat het om persoon-maand observaties. De percentages worden berekend als het totaal aantal maanden met een forse verandering (over alle personen), gedeeld door het totaal aantal maanden (over alle personen). Om de inkomensveranderingen vervolgens op het individuele niveau te beschrijven worden deze percentages vermenigvuldigd met 12 maanden om tot een gemiddeld 'aantal maanden met een verandering per jaar' te komen. Anderzijds wordt per individu een fractie berekend met het aantal maanden waarin een verandering plaatsvindt.

Figuur 4.3 **Inkomensveranderingen in euro's, ingedeeld naar categorie**



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Het verschil in maandinkomen tussen twee opeenvolgende maanden is onderverdeeld in 10 categorieën. Er zijn vervolgens drie verdelingen gepresenteerd; twee voor de lange bijstandscohorten en een voor de cohorten 2015-2018 gecombineerd.

4.1.3 Inkomensonzekerheid in de maanden na instroom

Het inkomen is het eerste jaar na instroom in de Participatiewet onzeker door de transities van en naar werk en het verliezen van een uitkering

Figuur 4.4 geeft de onzekerheid van het inkomen, uitgesplitst naar loon en uitkering. De maatstaf die wij voor inkomensonzekerheid hanteren betreft de ‘standaarddeviatie van de verandering in het inkomen’. We berekenen hiervoor de standaarddeviatie van de gemiddelde verandering van het inkomen per maand (na instroom) voor de gehele populatie. Een hogere standaarddeviatie betekent dat er meer spreiding is rondom de gemiddelde verandering: hoe hoger deze standaarddeviatie hoe vaker er een grote verandering plaatsvindt en het inkomen dus onzekerder is.

Allereerst is in Figuur 4.4 te zien dat met name in de eerste maanden na instroom er veel volatiliteit is voor de cohorten 2015-2018. Dit geldt vooral voor de uitkeringen, omdat in het eerste jaar relatief veel mensen werk vinden en dus hun uitkering lager zien worden of helemaal zien verdwijnen. Voor de 2014 cohorten is dit niet het geval, zij zaten in januari 2015 al enige tijd in de bijstand en voor hen is dit niet het eerste jaar waarin men weer op zoek gaat naar werk.

Er is meer volatiliteit bij het loon t.o.v. de uitkeringen

Verder zien we dat de veranderingen in inkomen veel volatieler zijn bij de lonen dan bij de uitkeringen, behalve in de eerste maanden na instroom waar de volatiliteit ongeveer van gelijke omvang is. Dit is te verklaren doordat een uitkering meestal eenzelfde bedrag betreft in iedere maand, maar veel mensen in de eerste maanden een uitkering verliezen of juist (opnieuw) verkrijgen.

Verder valt op dat er veel minder inkomensonzekerheid is voor de 2014 cohorten, wat komt doordat de personen in die cohorten vaker een uitkering hebben. Opvallend is ook dat de groep die al langdurig in de bijstand zit na verloop van tijd een volatieler inkomen uit loon krijgt, terwijl dit bij de andere cohorten stabiel blijft of afneemt. De pieken (naar boven) die zichtbaar zijn voor deze cohorten vallen in de decembermaanden

van ieder jaar. De pieken in het loon komen voornamelijk voor bij uitzendcontracten en tijdelijke contracten.²⁵ De jaarlijks terugkerende volatiliteit in de uitkeringen wordt verklaard door het hoge aantal personen dat in de maand december geen bijstand uitbetaald krijgt.²⁶

Figuur 4.4 De inkomensonzekerheid per cohort, ingedeeld naar inkomen, loon en uitkering



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: voor bovenstaand figuur is per cohort afzonderlijk voor iedere maand na instroom de gemiddelde maand-op-maand verandering in het inkomen (totaal, uit loon of uit uitkering) berekend. Deze grafiek laat vervolgens de bijbehorende standaarddeviatie zien. De standaarddeviatie wordt daarmee als onzekerheidsmaat gebruikt. Het geeft de spreiding weer rondom de gemiddelde verandering in het inkomen; hoe groter deze is hoe onzekerder de verandering van het inkomen voor die desbetreffende maand.

4.1.4 Oorzaken en persoonskenmerken inkomensveranderingen

Het totale inkomen in voorgaande paragrafen betreft het gesommeerde maandinkomen uit een baan en/of vanuit een uitkering. In 4.1.2 en 4.1.3 zagen we al dat er de nodige volatiliteit en onzekerheid is omtrent het maandelijks inkomen. Het is daarom interessant te zien in welke situaties deze inkomensveranderingen voorkomen en wat daarbij mogelijke oorzaken zijn. In de analyses die in deze paragraaf zijn beschreven, worden de inkomensveranderingen uit 4.1.2 die meer dan € 100 bedragen als uitgangspunt genomen.²⁷ Vervolgens wordt gekeken in welke situaties deze ‘forse’ inkomensveranderingen zich voordoen. Met

²⁵ Het werknemersloon dat hiervoor gebruikt is bevat geen inkomenscomponenten die in de Polisbestanden als "bijzondere" beloning voorkomen. Echter lijkt het toch op een 'eindejaarsuitkering' die bij tijdelijke contracten en uitzendcontracten niet als bijzondere beloning is aangemerkt. Ook een dip in het aantal gewerkte uren in januari onder uitzendcontracten draagt hieraan bij.

²⁶ Het aantal personen dat bijstand ontvangt neemt ieder jaar met 10% af in december ten opzichte van november. Het aantal personen met een bijstandsbetaling in januari en november is vergelijkbaar. De daling in het aantal bijstandsbetalingen gaat niet gepaard met een toename van het aantal mensen dat een loon ontvangt in de maand december.

²⁷ In deze sectie wordt gesproken van een forse inkomensverandering wanneer er een toe- of afname in het maandelijks inkomen plaatsvindt van ten minste € 100. Het gaat hier wederom om persoon-maand observaties (zie ook voetnoot 24).

'situaties' bedoelen wij hier de inkomenssituatie in twee opeenvolgende maanden. Er kan dan bijvoorbeeld gedacht worden aan een situatie waarbij men in beide maanden werkt en een inkomen uit loon verdient, een situatie dat men parttime werkt en een aanvullende bijstandsuitkering ontvangt of juist een situatie waarin een uitkering stopt en/of men een loon gaat ontvangen. Voor deze situaties wordt berekend wat de kans is dat deze situaties zich voordoen en de kans dat er een forse inkomensverandering plaatsvindt. In totaal worden vier situaties onderscheiden. Het gaat om twee opeenvolgende maanden waarin:

1. In beide maanden een loon wordt ontvangen, maar geen uitkering.
2. In beide maanden een uitkering wordt ontvangen, maar geen loon.
3. In beide maanden een uitkering én een loon wordt ontvangen.
4. De baan- en/of uitkeringssituatie verandert. Hier vallen situaties onder zoals het verliezen of vinden van een baan en het verkrijgen of verliezen van het recht op een uitkering.²⁸

Maandelijks veranderingen in het inkomen kunnen gegeven deze situaties uiteenlopende oorzaken hebben. Wanneer men in twee opeenvolgende maanden werkt kan een verandering in het inkomen gepaard gaan met een verandering in het aantal gewerkte uren of door het switchen van baan. Wanneer men in twee opeenvolgende maanden een uitkering ontvangt kan het bijstandsbedrag veranderen door bijvoorbeeld een verandering in het aantal kostendelers. Van alle mogelijke oorzaken wordt berekend hoe vaak een oorzaak voorkomt in de populatie in de maanden met een forse inkomensverandering. Via deze analyse verkrijgen we enerzijds de kans op een forse inkomensverandering per situatie van een persoon, en anderzijds de kansen van de oorzaken die ten grondslag liggen aan een forse inkomensverandering.

De oorzaak van een verandering is gemakkelijk te achterhalen als het gaat om twee opeenvolgende maanden met alleen inkomen uit loon of alleen inkomen uit de uitkering. Wanneer het maandinkomen de som is van een inkomen uit loon en een inkomen uit uitkering (situaties 3 en 4) is de oorzaak lastiger te achterhalen. Dit komt met name omdat de uitkerings- en loonbestanden niet altijd goed op elkaar aansluiten.²⁹

De kans op een forse inkomensverandering is 7% wanneer men een uitkering ontvangt, 40% wanneer men werkt, 50% wanneer men werkt én daarnaast een aanvullende uitkering ontvangt, en 90% wanneer de werk- of uitkeringssituatie verandert

Tabel 4.1 (tweede rij) laat zien dat de kans op een forse inkomensverandering (relatief) klein is voor situaties waarin men in beide maanden een uitkering en geen loon ontvangt (7%). Wanneer men in twee opeenvolgende maanden een loon, en geen uitkering, ontvangt is de kans daarentegen al 43% dat er een forse inkomensverandering plaatsvindt. De flexibele contracten waar deze doelpopulatie vaak werkzaam op is zorgen voor een hoge mate van onzekerheid in het geval men geen uitkering ontvangt (en/of nodig heeft).

Wanneer men in beide maanden een uitkering én loon ontvangt, is de kans op inkomensveranderingen groter. Een forse verandering vindt in deze situatie plaats in 48% van de gevallen. Deze cijfers bevestigen het beeld dat werken met een aanvullende uitkering tot veel onzekerheid kan leiden. Een mogelijke oorzaak van deze onzekerheid is de verrekening van inkomsten.³⁰ Situaties waarin de werk- en/of uitkeringssituatie verandert, gaan zelfs in 88% van de gevallen gepaard met een forse verandering. Het kan dan gaan om het verliezen of vinden van een baan, of het verkrijgen of verliezen van het recht op een uitkering (al dan niet gelijktijdig).

²⁸ Let op dat het hier om zes verschillende veranderingen kan gaan. In de ene maand zitten personen in een van de volgende situaties: alleen inkomen uit uitkering, alleen inkomen uit loon, of inkomen uit loon + inkomen uit uitkering. In de volgende maand kan men vanuit elke situatie in twee andere situaties terecht komen (bijvoorbeeld loon + uitkering -> alleen loon, alleen loon -> alleen uitkering, etc.). In totaal gaat het dus om $3 \times 2 = 6$ verschillende veranderingen.

²⁹ Wanneer men werkt en een (aanvullende) uitkering ontvangt doet zich het probleem voor dat de uitkeringsbestanden en de Polisbestanden niet gelijklopen. Dit komt met name omdat in de uitkeringsbestanden de uitkeringsbedragen geregistreerd worden in de maand dat deze worden betaald, terwijl (een deel van) dit uitkeringsbedrag een verrekening is van het loon dat men in een eerdere maand heeft ontvangen. Het is in deze gevallen lastig om de oorzaken van een verandering in het inkomen te relateren aan veranderingen in het loon (aantal uren of een nieuwe baan).

³⁰ Zie ook De Visser et al. (2021). *Als verrekenen een beperking is*. Leusden: Optimalistic, Muzus en Stimulanz.

De twee onzekerste situaties komen weinig voor, concentreren zich in het eerste jaar na instroom en verklaren de hoge mate van onzekerheid in de beginperiode na instroom in de Participatiewet

De eerste rij van Tabel 4.1 laat zien hoe de maand-op-maand veranderingen zijn onderverdeeld naar de situaties. Voor het merendeel van de opvolgende maanden is er sprake van een uitkering zonder loon (68%), gevolgd door de situatie waarin men in beide maanden loon ontvangt en geen uitkering (18%). De categorieën beide maanden werk én een uitkering, of de overige situaties met werk en/of uitkering vinden in mindere mate plaats (<10%). Toch gaat het hier gemiddeld nog steeds om ongeveer een keer per twaalf maanden.

Wanneer de populatie per maand wordt ingedeeld naar één van deze vier situaties en we de samenstelling van de populatie voor iedere maand na instroom bekijken, dan zien we dat de meest onzekere situaties voornamelijk in de eerste maanden na instroom voorkomen. Zo vinden bijvoorbeeld de situaties met het verliezen of vinden van een baan en/of het verkrijgen of verliezen van een uitkering in het eerste jaar na instroom gemiddeld twee keer plaats. Dit hangt dan ook samen met de eerder gevonden onzekerheid in de eerste maanden na instroom (zie paragraaf 4.1.3, Figuur 4.4).

Deze hoge mate van onzekerheid verkleint mogelijk de kans op een succesvolle en snelle herintreding op de arbeidsmarkt. Daarnaast blijkt dat er relatief veel mensen snel na instroom in de Participatiewet weer een baan vinden en daarnaast aanvullende bijstand ontvangen. Ook deze groep krijgt te maken met een hoge mate van onzekerheid. Afgezet tegen de lage inkomensonzekerheid wanneer men een uitkering ontvangt, is het niet ondenkbaar dat sommige mensen met een uitkering een zeker (maar laag) inkomen prefereren boven (gedeeltelijk) gaan werken met een zeer onzeker inkomen (als er überhaupt iets te kiezen valt).

Een verandering in de werksituatie ligt het vaakst aan de basis van een forse verandering van het gehele inkomen, terwijl een verandering in de woonsituatie het vaakst gepaard gaat met een forse verandering in de uitkering

Tabel 4.1 (derde rij) geeft de kans weer dat een forse inkomensverandering gepaard gaat met een verandering in de woon- of werksituatie, of doordat er een verandering plaatsvindt in 'andere' inkomsten die worden verrekend met de bijstand. Zo is te zien dat tussen twee maanden waarin men loon ontvangt (en geen uitkering) een forse inkomensverandering in 56% van de gevallen gepaard gaat met een verandering in de werksituatie. Verder valt te zien dat wanneer men in beide maanden een uitkering (en geen loon) ontvangt een forse inkomensverandering in 18% van de gevallen gepaard gaat met een verandering in de woonsituatie en in 18% van de gevallen gepaard met een verandering in de inkomsten die worden verrekend. Uit Tabel 4.1 kunnen verder nog de volgende conclusies worden getrokken:

- In de meeste gevallen ligt een verandering van de werksituatie aan de basis van een forse inkomensverandering;
- Als men alleen een uitkering heeft, worden de forse inkomensveranderingen ongeveer even vaak veroorzaakt door een verandering in de woonsituatie als door een verandering in de verrekende inkomsten voor de bijstand;
- Als men naast een uitkering ook inkomsten uit werk heeft, is het vaak een verandering in de werksituatie die tot een forse inkomensverandering leidt, zowel rechtstreeks via het loon als via een aanpassing van de te verrekenen bijstandsinkomsten.

Tabel 4.1 De kans op forse inkomensveranderingen en mogelijke oorzaken voor enkele inkomenssituaties, voor de 2014-2018 cohorten³¹

	Beide maanden loon, geen uitkering	Beide maanden een uitkering, geen loon	Beide maanden een uitkering en loon	Overig	Totaal
Kans dat een situatie zich voordoet	18%	68%	6%	8%	100%
Kans op een forse inkomensverandering	43%	7%	48%	88%	23%
De kans dat een forse inkomensverandering gepaard gaat met:					
Een verandering in de woonsituatie*	n.v.t.	18%	2%	5%	7%
Een verandering in de verrekende inkomsten >100 euro (inclusief de partner)*	n.v.t.	18%	40%	3%	10%
Een verandering in de werksituatie**	56%	n.v.t.	59%	48%	53%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Het gaat hier om persoon-maand observaties. De kans op een forse inkomensverandering (tweede rij) wanneer men in beide maanden een loon en geen uitkering ontvangt (43%) wordt berekend door het aantal maanden (gesommeerd over alle personen) waarin men in beide maanden een loon en geen uitkering ontvangt én men een toe- of afname in het inkomen heeft van minstens €100, te delen door het totaal aantal maanden (gesommeerd over alle personen) waarin men in beide maanden een loon en geen uitkering ontvangt. De percentages op de bovenste rij geven aan hoe vaak een bepaalde situatie zich voor doet. Zo bestaat 18% van alle persoon-maand combinaties uit een situatie waarin men in beide maanden loon en geen uitkering ontvangt.

*De bijstandsbestanden registeren per maand de bijstandsnorm (gebaseerd op de eveneens geregistreerde leefvorm en het aantal kostendelers) en de verrekende inkomsten (naar soort inkomsten). Een persoon-maand combinatie wordt als een veranderde woonsituatie aangemerkt als ten minste één van de volgende zaken zich voordoen: de bijstandsnorm verandert met meer dan 5%, het aantal kostendelers verandert of de leefvorm verandert. Veranderingen in de verrekende bijstandsinkomsten van ten minste 100 euro worden aangemerkt als een verandering in de verrekende inkomsten. De onderverdeling naar leefvorm, aantal kostendelers en inkomstenbronnen kan gevonden worden in Bijlage tabel I.3.

**De Polisbestanden zijn gebruikt om een verandering in de werksituatie aan te merken. Een persoon-maand combinatie wordt als een veranderde werksituatie aangemerkt als ten minste één van de volgende zaken zich voordoen: een verandering in het aantal uren (minstens 20%), een nieuwe baan (zonder tussenliggende werkloosheid), werkverlies of het vinden van werk. De onderverdeling kan gevonden worden in tabel I.3.

Mensen met (persoonskenmerken gerelateerd aan) werk hebben voornamelijk te maken met veranderingen

Om beter te begrijpen bij wie grote veranderingen relatief veel voorkomen is de populatie verdeeld in groepen op basis van het percentage van het aantal maanden dat bij ieder individu een forse inkomensverandering voorkomt. De verdeling van de persoons- en inkomenskenmerken van deze groepen is te vinden in bijlage I (Bijlage tabel I.4). De persoonskenmerken die samenhangen met het ontvangen van (langdurige) bijstand zijn oververtegenwoordigd onder de personen die weinig forse veranderingen hebben. Het gaat daarbij om vrouwen, relatief oude personen, eerste generatie migranten, laagopgeleiden en personen die zijn geconcentreerd in stedelijke gebieden en in West-Nederland.

Er is geen verband zichtbaar tussen meer forse inkomensveranderingen en of iemand in de bijstand of het doelgroepregister instroomt. Wel krijgen personen uit het 2014 cohort met het lange bijstandsverleden (>5 jaar) nauwelijks te maken met forse inkomensveranderingen. Het 2014 cohort met het kortere bijstandsverleden (<5 jaar) lijkt in dit opzicht meer op de 2015-2018 cohorten. Verder is te zien dat met name uitzendwerk sterk vertegenwoordigd is onder personen die meer dan 50% van alle maanden een forse verandering kennen.

³¹ Soortgelijke bevindingen worden binnen alle cohorten gevonden en komen iets sterker tot uiting bij de bijstandsc cohorten dan bij de doelgroepregister cohorten. Om deze reden is niet gekozen voor de gebruikelijke splitsing naar cohorten en bijstand of doelgroepregister in deze tabel.

4.1.5 Ontwikkelingen in het jaarinkomen

In bovenstaande analyse is alleen gekeken naar het inkomen uit loon en vanuit een aantal uitkeringen. Voor het gehele inkomen hebben we alleen informatie van jaar op jaar. In Kader 4.2 wordt dit jaarinkomen verder geoperationaliseerd en toegelicht.

Kader 4.2 Operationalisatie jaarinkomen

Het door ons gehanteerde inkomensbegrip bestaat uit drie inkomensbestanddelen. Het jaarinkomen is opgebouwd uit de volgende drie inkomensbestanddelen:

1. Het inkomen uit arbeid (brutoloon inclusief loon in natura en de premies voor de sociale verzekeringen ten laste van werknemers en werkgevers).
2. Het bedrag aan uitkeringen uit de inkomensverzekeringen en sociale voorzieningen (m.u.v. het kindgebonden budget en kinderbijslag) verminderd met de premies inkomensverzekeringen.
3. Het inkomen vanuit drie aanvullende inkomensregelingen (huurtoeslag, zorgtoeslag en het kindgebonden budget).

Met de eerste twee inkomensbestanddelen wordt zoveel mogelijk aangesloten bij door het CBS gehanteerde begrip *persoonlijk inkomen* (wat hier de som is van de inkomensbestanddelen loon en uitkering). Normaliter wordt ook het inkomen uit eigen onderneming tot het persoonlijk inkomen gerekend, wij hebben er echter voor gekozen om personen die ooit inkomen hebben genoten als zelfstandige niet mee te nemen (zie ook Kader 3.1). In Kader 4.3 wordt het inkomen uit eigen onderneming wel meegenomen.

Wij hebben vervolgens nog het inkomen vanuit enkele aanvullende inkomensregelingen toegevoegd aan het persoonlijk jaarinkomen. Het inkomen uit de aanvullende regelingen is op huishoudniveau gesommeerd en, afhankelijk van de huishoudsituatie (hoofdkostwinner met of zonder partner), teruggerekend naar 1 of 2 personen. Alle inkomensbestanddelen en het persoonlijk jaarinkomen betreffen bruto bedragen.

Bron: CBS Statline, CBS-begrippen en CBS-documentatierapport INPATAB.

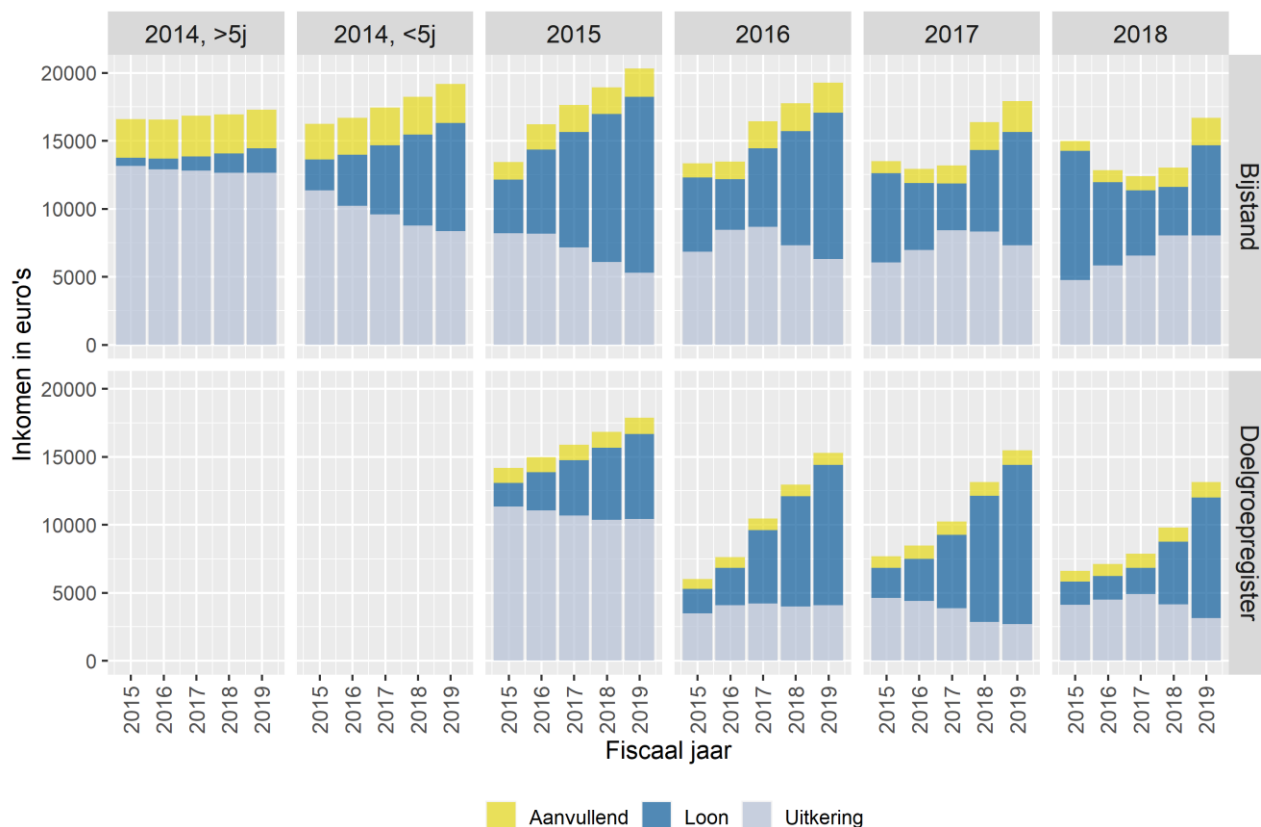
Het inkomen in de bijstandsgroep neemt af tot het jaar van instroom waarna het door hogere uitkeringen en aanvullende inkomensregelingen weer toeneemt

Figuur 4.5 geeft de ontwikkeling in het gemiddelde jaarinkomen weer per cohort. We hebben de jaarinkomens voor de fiscale jaren 2015-2019 in kaart gebracht, wat betekent dat voor de latere instroomcohorten ook de inkomens vóór instroom in de Participatiewet te zien zijn. In Figuur 4.5 is een interessante ontwikkeling zichtbaar bij de bijstandcohorten vanaf 2016: het gemiddelde persoonlijke inkomen daalt tot en met het jaar dat men instroomt in de bijstand. Het jaarinkomen neemt zelfs licht toe in het jaar van instroom, wat verklaard lijkt te worden doordat men er qua inkomen vanuit de uitkering en aanvullende inkomensregelingen meer op vooruit gaat dan dat men aan loon inlevert. Het jaar na instroom in de bijstand gaat men er in geval van loon en aanvullende inkomsten op vooruit en blijft de hoogte van de uitkering nagenoeg gelijk.

De (veelal jongere) doelgroepregister cohorten kennen een almaar stijgend verloop van het jaarinkomen

In Figuur 4.5 is verder te zien dat het persoonlijke inkomen voor personen in het doelgroepregister veel lager ligt dan voor de bijstandsgroep, maar dat dit inkomen wel harder stijgt. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat de populatie in het doelgroepregister gemiddeld veel jonger is dan in de bijstandsgroep. Voor de doelgroepregister cohorten is te zien dat het 2015 cohort hier sterkt van afwijkt. Dit komt door de hogere uitkeringen die men ontvangt, wat met de hogere leeftijd samenhangt. Verder zien we dat cohort 2016 in loon groeit zonder daarbij aan uitkering in te leveren. Instroom betekent voor de doelgroepregister cohorten niet per definitie dat zij op een bijstandsuitkering zijn aangewezen. Ook zien we het patroon van dalende inkomens voor het instroommoment bij de doelgroepregister cohorten niet terug. Voor de precieze bedragen van Figuur 4.5 wordt verwezen naar bijlage I (Bijlage tabel I.5).

Figuur 4.5 Persoonlijk bruto jaarinkomen en aanvullende inkomensregelingen per fiscaal jaar



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Zie kader 4.1 voor een uitleg over de gehanteerde inkomensbegrippen. Personen met een onbekend inkomen worden niet meegenomen in de berekening van de gemiddelden. Dit betreft voornamelijk migranten die geen inkomen genieten in Nederland in de jaren voordat zij de Participatiewet instromen.

Het gemiddelde inkomen uit aanvullende inkomensregelingen stijgt snel na instroom in de Participatiewet

Ook is het opvallend dat het inkomen vanuit aanvullende inkomensregelingen toeneemt in de jaren na instroom, voor de bijstandscohorten 2015-2018. Op basis van het gemiddelde inkomen had een groot deel van deze groep vermoedelijk ook al voor instroom in de Participatiewet recht op deze aanvullende inkomensregelingen. Een mogelijke oorzaak van een lager gebruik voor instroom kan zijn dat wanneer iemand voor het eerst een bijstandsuitkering ontvangt, diegene door gemeenten op het gebruik van deze inkomensregelingen wordt gewezen, of wordt geholpen bij het aanvragen van deze regelingen. Dat het inkomensbestandsdeel nagenoeg constant is voor de langdurige bijstand lijkt deze aanname te bevestigen.

Het gebruik van aanvullende inkomensregelingen neemt af naarmate men later instroomt

In Tabel 4.2 het aandeel van de personen dat ooit in de observatieperiode (na instroom) in een huishouden heeft geleefd waar ondersteuning vanuit de betreffende inkomensregeling is ontvangen. Opvallend gegeven is dat latere bijstandscohorten minder gebruikmaken van zorg- en huurtoeslag. De doelgroepregister cohorten (waar veel thuiswonende kinderen toe behoren) maken hier nog minder gebruik van.³²

³² Voor de aanvullende inkomensregelingen dient vermeld te worden dat een deel van deze regelingen (bijvoorbeeld huurtoeslag) op huishoudniveau toegekend wordt. Dit is vooral bij personen uit het doelgroepregister een interessant gegeven, omdat een groot deel van deze groep, meer dan 60%, geregistreerd staat als 'thuiswonend kind', in welk geval de toeslagen worden ontvangen door de ouders.

Dat de latere bijstandscohorten minder vaak zorg- en huurtoeslag ontvangen kan verschillende oorzaken hebben. Enerzijds kan een kleiner deel van de latere bijstandscohorten recht hebben op toeslagen.³³ Dit nemen wij niet expliciet mee in deze analyse, maar wat betreft de samenstelling van de bijstandscohorten zijn er geen noemenswaardige verschillen gevonden die daarop wijzen. Anderzijds kan dit komen door een groter aandeel niet-gebruikers. Oorzaken hiervan kunnen zijn dat, zo bleek uit hoofdstuk 3, latere cohorten het beter doen op de arbeidsmarkt, wat volgens onderzoek de kans op niet-gebruik van aanvullende inkomensregelingen verhoogt.³⁴ Ook kan het zijn dat, in het geval gemeenten bijstandsontvangers benaderen en wijzen op het gebruik van toeslagen, de kortere observatieperiode van de latere cohorten hier een rol in speelt.

Tabel 4.2 Aandeel personen dat na instroom in een huishouden leeft met aanvullende inkomensregelingen

	Totaal	Bijstand	Doelgroepregister
Cohort 2014, >5j			
Zorgtoeslag	98%	98%	
Kindertoeslag (kinderbijslag + kindgebondenbudget)	31%	31%	
Huurtoeslag	90%	90%	
Cohort 2014, <5j			
Zorgtoeslag	96%	96%	
Kindertoeslag (kinderbijslag + kindgebondenbudget)	40%	40%	
Huurtoeslag	80%	80%	
Cohort 2015			
Zorgtoeslag	92%	97%	92%
Kindertoeslag (kinderbijslag + kindgebondenbudget)	35%	37%	20%
Huurtoeslag	68%	75%	36%
Cohort 2016			
Zorgtoeslag	93%	92%	98%
Kindertoeslag (kinderbijslag + kindgebondenbudget)	35%	37%	28%
Huurtoeslag	64%	74%	25%
Cohort 2017			
Zorgtoeslag	91%	88%	97%
Kindertoeslag (kinderbijslag + kindgebondenbudget)	35%	35%	37%
Huurtoeslag	56%	68%	20%
Cohort 2018			
Zorgtoeslag	89%	87%	93%
Kindertoeslag (kinderbijslag + kindgebondenbudget)	35%	32%	42%
Huurtoeslag	49%	64%	11%

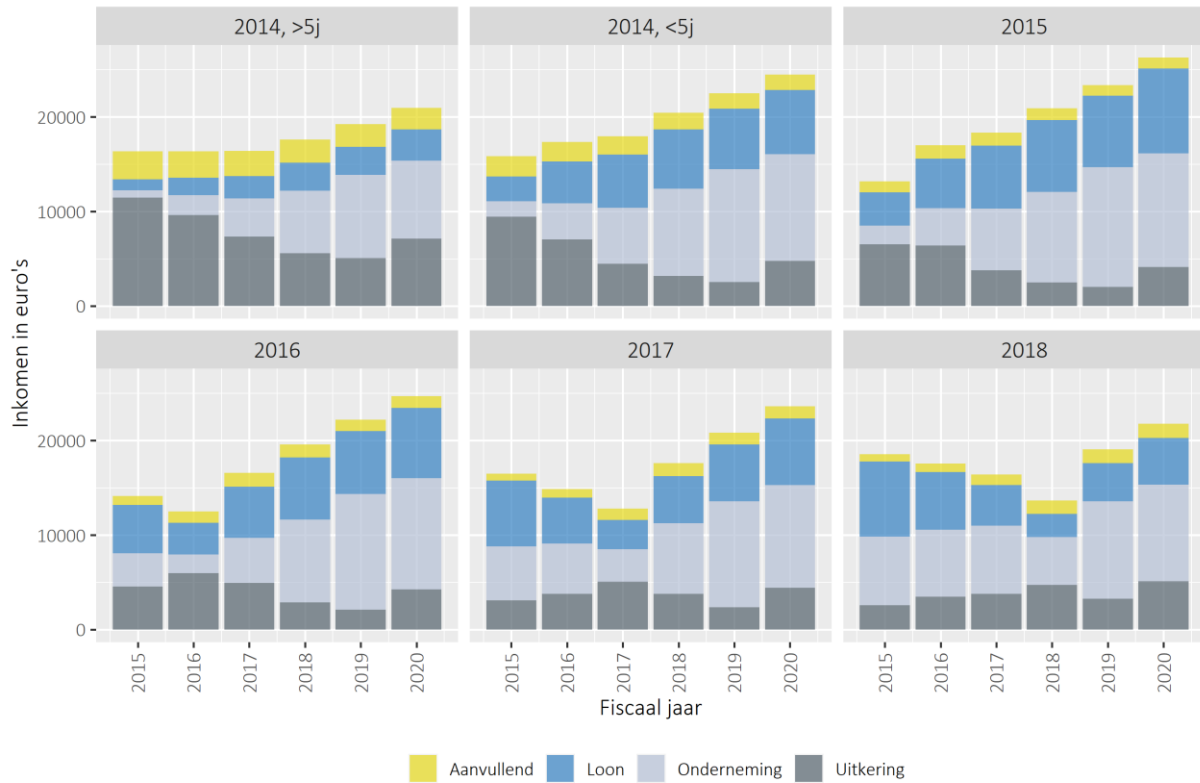
Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

³³ De cijfers in tabel 4.3 laten enkel zien of iemand een inkomen uit een aanvullende inkomensregeling ontvangt, niet of iemand er recht op heeft. Dat een kleiner deel van een cohort een toeslag ontvangt betekent niet direct dat er meer niet-gebruikers (individuen die er wel recht op hebben, maar geen gebruik van maken) zijn binnen deze groep.

³⁴ Zie bijvoorbeeld Tempelman et al. (2011). *Niet-gebruik inkomensondersteunende maatregelen*. Amsterdam: SEO.; Berkhout et al. (2019). *Gebruik (en niet-gebruik) van toeslagen in Nederland*. Den Haag: CPB.

Kader 4.3 Inkomsten uit eigen onderneming

In dit kader kijken we nog naar de groep personen die inkomsten uit eigen onderneming heeft. Dit betreft zowel personen die naast hun loon werkzaamheden als zelfstandige uitvoeren, als personen die alleen maar inkomsten als zelfstandige hebben. Het gaat slechts om een klein deel van de totale populatie: ongeveer 2,5%. In sommige cohorten is dit aandeel wat groter, met het hoogste aandeel in cohort 2015 van 8%. Onderstaande figuur geeft de ontwikkeling in inkomens van personen die inkomsten uit zelfstandige arbeid hebben weer. Ook hier zien we het patroon (dat we ook in figuur 4.5 zagen) dat het inkomen afneemt richting het jaar van instroom in de Participatiewet. Opvallend is dat het aandeel uitkeringen in alle cohorten in 2020 weer stijgt, wat te maken kan hebben met de impact van de coronacrisis.



Qua persoonskenmerken zien we dat er meer mannen dan vrouwen inkomsten uit een onderneming hebben (65% man), zij vaak uit de leeftijdsgroep 25-35 jaar komen (32%), meer dan de helft (52%) een migratieachtergrond heeft, en men in bijna 70% van de gevallen een lager (31%) of middelbaar opleidingsniveau (35%) heeft. Qua migratieachtergrond zien we dat de grootste groep ondernemers uit het Midden-Oosten en Afrika komt; dit betreft 16% van de hele groep met inkomsten uit een onderneming.

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Zie sectie 4.1 voor een uitleg over de gehanteerde inkomensbegrippen. Het inkomen uit eigen onderneming wordt berekend door het fiscale resultaat uit onderneming te verminderen met de investeringsaftrek, de meewerkaftrek, de mkb-winstvrijstelling en overige vrijgestelde winstbestandsdelen, de startersaftrek bij arbeidsongeschiktheid, de aftrek van speur- en ontwikkelwerk, de terbeschikkingstellingvrijstelling en de zelfstandigenaftrek.

4.2 INDIVIDUELE PATRONEN INKOMEN

Om de inkomenspatronen in kaart te brengen wordt in deze paragraaf gekeken naar individuele sequenties van personen. Daartoe is voor iedere maand de inkomenspositie bepaald op basis van een viertal inkomenscategorieën. Omdat een substantieel deel van de populatie op enig moment een bijstandsuitkering ontvangt is gekozen deze inkomens in één categorie te vatten en de rest van de categorieën daaromheen te bepalen. De categorie die bij het bijstandsinkomen hoort loopt van minstens 700 euro tot niet meer dan 1.250 euro. Dit zijn de bruto bijstandsbedragen voor een alleenstaande (ongeveer €1.100) en voor een huishouden met 2 kostendelers (ongeveer €1.400 / 2).

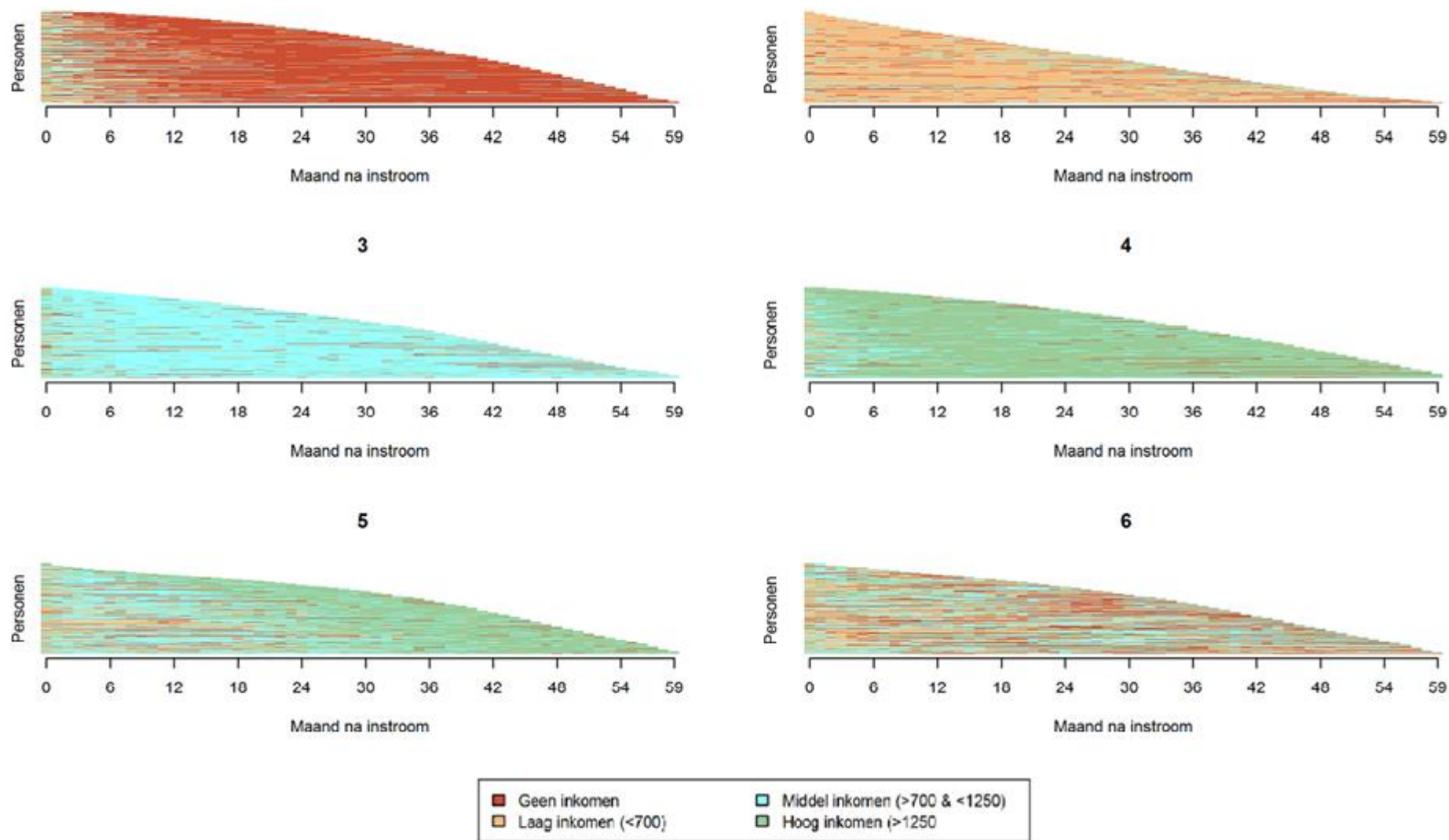
Behalve deze categorie hebben we een eerste categorie waaraan maanden zonder inkomen uit loon of uitkering worden toebedeeld. De tweede categorie betreft maanden met een inkomen dat lager is dan 700 euro. Deze categorie komt in grofweg twee situaties voor. Enerzijds kan het gaan om twee samenwonenden met een gedeeltelijke bijstandsuitkering omdat één van de partners nog een inkomen uit loon heeft. Omdat deze aanvullende bijstandsuitkering aan beide partners wordt toebedeeld, heeft de partner zonder loon enkel de aanvullende bijstandsuitkering (wat lager is dan 700 euro). Anderzijds kan het gaan om personen die een inkomen hebben dat lager is dan 700 euro en die geen gebruik (mogen) maken van een (aanvullende) bijstandsuitkering. De vierde en laatste categorie betreft maanden met een inkomen van minstens 1.250 euro.

Wij hebben getracht personen die eenzelfde soort sequentie hebben te clusteren, echter kwamen hier geen duidelijke groepen uit naar voren. Om die reden hebben we aantal beslisregels opgesteld om tot een interessante clustering te komen.

- Cluster 1 (ongeveer 90.483 individuen, 11% van de populatie): individuen die op zijn minst 50% van de maanden geen inkomen hebben.
- Cluster 2 (ongeveer 119.991 individuen, 14% van de populatie): individuen die op zijn minst 50% van de maanden een inkomen dat lager is dan 700 euro hebben.
- Cluster 3 (ongeveer 425.402 individuen, 51% van de populatie): individuen die op zijn minst 50% van de maanden een inkomen tussen de 700 en 1250 euro hebben.
- Cluster 4 (ongeveer 59.031 individuen, 7% van de populatie): individuen die op zijn minst 50% van de maanden een inkomen hoger dan 1250 euro hebben.
- Cluster 5 (ongeveer 71.004 individuen, 8% van de populatie): individuen die in de tweede helft van de observatieperiode minimaal 50% van de maanden een inkomen hoger dan 1.250 euro hebben, en in de eerste helft niet meer dan 50% van de maanden een inkomen hoger dan 1.250 euro. Dit cluster wordt het 'groeiend inkomen' cluster genoemd.
- Cluster 6 (ongeveer 74.239 individuen, 9% van de populatie): individuen in dit cluster vallen in geen van de bovenstaande clusters. Dit wordt het 'restgroep' cluster genoemd. Het kan in dit cluster bijvoorbeeld gaan om samenwonenden waarvan één van de partners flexibel werkt, geen recht heeft op een (aanvullende) bijstandsuitkering en zodoende periodes met en zonder inkomen afwisselt. Ook personen die werken met een aanvullende bijstandsuitkering kunnen door inkomstenverrekeningen een sterk wisselend inkomen hebben en in dit cluster vallen.

Cluster 3 is verreweg de grootste groep. Dit komt (zoals gezegd) doordat de inkomensgrenzen zo zijn gekozen dat het merendeel van de bijstandsuitkeringen in categorie 3 valt. Volledige bijstandsuitkeringen voor alleenstaanden en voor huishoudens met twee kostendelers vallen namelijk in categorie 3.

Figuur 4.6 Clusters op basis van individuele patronen in de hoogte van het inkomen



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Elke lijn op de verticale as staat voor één individu en geeft aan in welke situatie (geen inkomen, laag inkomen, bijstandsinkomen of hoog inkomen) hij of zij iedere maand na instroom zit.

4.2.1 Achtergrondkenmerken per cluster

Voor de zes inkomensclusters zijn persoonskenmerken en inkomenskenmerken in kaart gebracht om een beter beeld te krijgen bij deze groepen en van mogelijke verklarende factoren. We hebben de persoonskenmerken gepresenteerd voor de cohorten 2014-2018. Voor de inkomenskenmerken is enkel gekeken naar de cohorten 2015-2018, omdat de 2014 cohorten een afwijkend beeld laten zien voor de inkomenskenmerken.

De 'voornamelijk hoog' en 'groeierend' inkomensclusters bestaan uit relatief veel mannen, 26- t/m 35-jarigen, middelbaar- of hoger opgeleiden en personen uit de cohorten 2015-2018 of met een kort bijstandsverleden

In Tabel 4.3 zijn de persoonskenmerken uitgesplitst naar de verschillende clusters, om een beter beeld te krijgen van de verschillen tussen de clusters. We bespreken hieronder een aantal opvallende zaken:

- Vrouwen zitten gemiddeld vaker in het cluster 'laag inkomen', maar zitten juist relatief weinig in de clusters 'hoog inkomen' en 'groeierend inkomen'. Bij de vrouwen in het cluster laag inkomen is er vermoedelijk sprake van de situatie waarin de partner loon verdient en we bij de vrouw enkel een aanvullende bijstandsuitkering observeren.
- Jonge mensen (<25) vallen veelal in de groep laag inkomen of groeiend inkomen (deze jongeren hebben een laag loon en geen recht op een (aanvullende) uitkering), terwijl de groep 26 t/m 35 veel voorkomt in de groep met een voornamelijk hoog inkomen.
- De clusters met voornamelijk een hoog of groeiend inkomen bestaan uit relatief veel middelbaar- en hogeropgeleide mensen. De clusters met voornamelijk een bijstandsinkomen, laag inkomen of geen inkomen bestaan uit relatief veel laagopgeleide mensen, of mensen wiens opleidingsniveau onbekend is (veelal ouderen en eerste generatie migranten).
- Er zijn geen grote verschillen te zien in regionale verdeling tussen de clusters, zowel in mate van stedelijkheid als in de verdeling over landsdelen.
- Een relatief groot deel van personen in de clusters met een laag inkomen of bijstandsinkomen hebben een migratieachtergrond. De groep uit het Midden-Oosten en Afrika (vermoedelijk ook veel statushouders) is sterk aanwezig in zowel het cluster met de bijstandsinkomens, als het cluster met de groeiende inkomens. Tweede-generatie migranten zitten maar weinig in het cluster met voornamelijk bijstandsinkomens.
- Studenten bevinden zich relatief weinig in het cluster met de bijstandsinkomens.
- Het cohort met een bijstandsverleden van meer dan 5 jaar wijkt sterk af en zit nagenoeg niet in de clusters met een hoog of groeiend inkomen. Het 2014 cohort met het kortere bijstandsverleden heeft vaker een 'bijstandsinkomen', maar even vaak een groeiend inkomen als de latere cohorten. De latere cohorten hebben daarentegen wel vaker voornamelijk een hoog inkomen.

Tabel 4.3 Persoonskenmerken per inkomenscluster, cohorten 2014-2018

Cluster	Voornamelijk geen inkomen N= 90.483	Voornamelijk een laag inkomen N=119.991	Voornamelijk een bijstands-inkomen N=425.402	Voornamelijk een hoog inkomen N=59.031	Een groeiend inkomen N=71.004	De restgroep N=74.239
Geslacht						
Man	49%	42%	43%	66%	62%	50%
Vrouw	51%	58%	57%	34%	38%	50%
Leeftijd						
t/m 25	22%	31%	9%	13%	22%	29%
26 t/m 35	26%	16%	27%	35%	35%	29%
36 t/m 45	19%	15%	27%	22%	21%	19%
46 t/m 55	18%	18%	23%	20%	16%	14%
56 en ouder	14%	21%	14%	11%	7%	9%
Gemiddelde leeftijd	37	38	41	38	35	34
Opleidingsniveau						
Laag	44%	54%	47%	28%	33%	44%

Cluster	Voorname- lijk geen inkomen N= 90.483	Voorname- lijk een laag inkomen N=119.991	Voorname- lijk een bijstands- inkomen N=425.402	Voorname- lijk een hoog inkomen N=59.031	Een groeiend inkomen N=71.004	De restgroep N=74.239
Middelbaar	29%	20%	26%	44%	41%	33%
Hoog	11%	4%	8%	19%	11%	8%
Onbekend	16%	22%	20%	9%	14%	15%
Regio - stedelijkheid						
Zeer sterk stedelijk	36%	33%	38%	38%	34%	34%
Sterk stedelijk	29%	31%	31%	30%	31%	31%
Matig stedelijk	13%	14%	12%	13%	13%	14%
Weinig stedelijk	10%	11%	9%	10%	11%	10%
Niet stedelijk	8%	9%	8%	8%	9%	9%
Onbekend	4%	3%	2%	1%	2%	2%
Regio - landsdelen						
Noord-Nederland	12%	11%	13%	13%	13%	13%
Oost-Nederland	19%	20%	19%	20%	20%	20%
West-Nederland	48%	47%	49%	48%	47%	46%
Zuid-Nederland	17%	18%	18%	18%	18%	19%
Onbekend	4%	3%	2%	1%	2%	2%
Migratieachtergrond						
Geen	50%	43%	43%	58%	50%	47%
West-Europa	4%	3%	3%	4%	3%	4%
Oost-Europa	5%	4%	4%	3%	3%	5%
Midden-Oosten en Afrika	13%	20%	24%	10%	18%	17%
Turkije en Marokko	15%	16%	12%	10%	10%	12%
Indonesië, Suriname en voormalig NL Antillen	11%	9%	10%	12%	13%	13%
Rest	4%	4%	3%	3%	3%	4%
Generatie						
Eerste generatie	35%	45%	48%	27%	35%	37%
Tweede generatie	16%	12%	9%	15%	15%	17%
Onderwijsvolgend bij instroom						
Niet ingeschreven	93%	89%	98%	95%	93%	92%
Ingeschreven als student	7%	11%	2%	5%	7%	8%
Instroomgroep*						
Bijstand	7%	14%	54%	7%	9%	9%
Doelgroepregister	10%	26%	30%	14%	10%	10%
Cohort*						
2014, >5 jaar bijstand	10%	17%	69%	0%	0%	3%
2014, <5 jaar bijstand	10%	11%	57%	5%	9%	9%
2015	13%	11%	39%	12%	13%	12%
2016	12%	15%	40%	9%	12%	11%
2017	11%	19%	39%	11%	9%	10%
2018	10%	24%	40%	10%	7%	9%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Toelichting: Zie tabel 2.1 voor een uitleg over een aantal van deze kenmerken.

*Dit kenmerk telt per rij op tot 100% en geeft dus de verdeling van de bijstandsgroep en personen uit het doelgroepregister afzonderlijk over de clusters heen.

Vervolgens kijken we ook naar een aantal arbeidsmarkt- en inkomenskenmerken voor de verschillende clusters (Tabel 4.4). Deze kenmerken zijn vaak heel logisch doordat zij samenhangen met de beslisregels van de clusters. Toch geven deze kenmerken een betere duiding aan wat er gebeurt in de verschillende clusters:

- Het cluster met voornamelijk een bijstandsinkomen heeft de laagste mate van inkomensonzekerheid, er wordt weinig in gewerkt en als er gewerkt wordt is het parttime en flexibel.
- Het cluster met voornamelijk een hoog inkomen kent een vrij hoog gemiddeld inkomen en een lage mate van inkomensonzekerheid. Men werkt in dit cluster relatief veel uren, tegen een relatief hoog uurloon en vaak op basis van een vast of tijdelijk contract.
- Het cluster met het groeiend inkomen heeft gemiddeld over de observatieperiode een hoger inkomen dan het bijstandsinkomen en dit gaat gepaard met meer inkomensonzekerheid. Dit cluster heeft voor het bereiken van het hoge inkomensniveau veelal een inkomen op een laag- of bijstandsniveau en eerder zagen we al dat de opstap naar werk voor veel inkomensonzekerheid zorgt. Verder werkt dit cluster relatief veel uren per maand tegen een hoog uurloon, vaak op een tijdelijk of uitzendcontract.
- De groep met voornamelijk een laag inkomen heeft een baanfractie van 20%, wat samen met de relatief grote groep vanuit het bijstandscohort met een bijstandsverleden van minimaal 5 jaar, erop wijst dat deze groep veelal een (aanvullende) bijstandsuitkering ontvangt op het inkomen van de partner. Verder lijkt dit cluster te bestaan uit parttimers die geen recht hebben op een aanvullende bijstandsuitkering (bijvoorbeeld omdat hun partner werkt, of omdat zij studeren). Dit cluster bestaat enerzijds uit vrouwen, laagopgeleiden en eerste-generatie migranten (veelal met een achtergrond in het Midden-Oosten en Afrika, inclusief Turkije en Marokko) en anderzijds uit jongeren en studenten (uit het doelgroepregister) die parttime en flexibel werken tegen een laag uurloon en daardoor een laag inkomen genieten. Dit cluster kent relatief veel inkomensonzekerheid, wat samenhangt met het grote aandeel flexibel werk.
- De restgroep werkt relatief veel en voor 50% van de tijd op een uitzend- of oproepcontract. De individuele sequenties laten zien dat er veel periodes zonder inkomen of met een bijstandsinkomen zijn, wat suggereert dat er veel wisselingen van en naar werk plaatsvinden. Beide bevindingen dragen dan ook waarschijnlijk bij aan de relatief hoge inkomensonzekerheid in deze groep. Er wordt verder gemiddeld ongeveer 70 uur per maand gewerkt, wat het lage gemiddelde inkomen verklaart.

Tabel 4.4 **Inkomenskenmerken per inkomenscluster, cohorten 2015-2018**

Cluster	Voornamelijk geen inkomen N= 90.483	Voornamelijk een laag inkomen N=119.991	Voornamelijk een bijstands-inkomen N=425.402	Voornamelijk een hoog inkomen N=59.031	Een groeiend inkomen N=71.004	De restgroep N=74.239
Inkomen*						
<i>gemiddeld inkomen</i>	€ 249	€ 421	€ 1.012	€ 1.838	€ 1.327	€ 705
<i>gemiddeld loon</i>	€ 701	€ 523	€ 704	€ 1.875	€ 1.473	€ 836
<i>gemiddelde uitkering</i>	€ 829	€ 410	€ 1.010	€ 933	€ 820	€ 789
Inkomens(on)zekerheid**						
<i>variatiecoëfficiënt inkomen</i>	1,5	0,6	0,2	0,3	0,5	0,8
<i>Variatiecoëfficiënt loon</i>	0,5	0,5	0,4	0,2	0,4	0,5
<i>Variatiecoëfficiënt uitkering</i>	0,4	0,5	0,2	0,4	0,4	0,5
Aantal uren***						
<i>Gemiddeld aantal uren</i>	4	10	8	99	71	27
<i>Gemiddeld aantal gewerkte uren</i>	58	49	57	121	104	68
Uurloon						
<i>Gemiddeld uurloon</i>	€ 11,53	€ 11,02	€ 12,30	€ 15,69	€ 14,10	€ 12,23
Baanfractie****						
<i>Fractie aantal gewerkte maanden</i>	7%	20%	12%	80%	67%	38%
Contractsoort*****						
Vast	13%	19%	18%	26%	17%	10%
Tijdelijk	36%	39%	40%	48%	47%	39%
Oproep	14%	18%	16%	4%	8%	14%
Uitzend	32%	22%	24%	22%	28%	35%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

* Het gemiddeld inkomen is berekend over alle maanden, ook wanneer er in deze maand geen inkomen uit loon of vanuit uitkering wordt ontvangen. Het gemiddeld inkomen uit loon of uitkering is berekend over de maanden waarin deze wordt ontvangen.

**De variatiecoëfficiënt geeft de relatieve inkomensvariatie van het loon, de uitkering en het totale inkomen weer. Dit is gedaan door de standaardafwijking in het inkomen (totaal, vanuit loon of vanuit een uitkering) te berekenen op individueel niveau (tijdreeks), hier vervolgens het gemiddelde per cluster over te berekenen en dit te delen door het gemiddelde inkomen in het cluster.

***Het gemiddeld aantal uren is berekend over maanden met en zonder werk, het gemiddeld aantal gewerkte uren enkel over maanden met werk.

**** De baanfractie is berekend als het aantal gewerkte maanden ten opzichte van het aantal maanden vanaf het moment van instroom tot en met december 2019.

***** Het aantal gewerkte maanden (baanfractie) is onderverdeeld naar contractsoort. De kolommen tellen op tot 100%.

5 VOORZIENINGEN

In dit hoofdstuk kijken we naar de inzet van voorzieningen bij de mensen in de Participatiewet. Ook hier beschrijven we eerst de algemene ontwikkelingen op geaggregeerd niveau, om daarna in te gaan op de individuele patronen.

Het aandeel personen dat gebruikmaakt van voorzieningen stijgt in de eerste maanden na instroom in de Participatiewet en neemt in de maanden daarna weer af. Van alle type voorzieningen wordt in de bijstandsgroep het meest gebruik gemaakt van voorzieningen naar werk of naar participatie (zoals training of vrijwilligerswerk), in het doelgroepregister wordt het meest gebruik gemaakt van financiële compensatie (vormen van loonkostensubsidie) tijdens werk. We zien dit verschil ook als we relatief kijken ten opzichte van alle mensen met of zonder baan: in het doelgroepregister krijgt meer dan een derde van de werkenden financiële compensatie, terwijl dit aandeel in de bijstandsgroep veel lager ligt. Het aandeel voorzieningen naar werk of naar participatie ten opzichte van alle werklozen ligt hoger voor de bijstandsgroep ten opzichte van het doelgroepregister, al liggen deze aandelen wel dicht bij elkaar.

Voor ongeveer een derde van de bijstandspopulatie van wie het arbeidsvermogen bekend is, wordt ingeschat dat men zelfstandig het minimumloon kan verdienen. Dit aandeel stijgt ook over de cohorten heen. Voor het doelgroepregister is dit aandeel veel kleiner (ruim vijf procent).

5.1 INZET VAN VOORZIENINGEN

5.1.1 Brede voorzieningen

Mensen in de Participatiewet kunnen verschillende voorzieningen krijgen. In eerste instantie onderscheiden we drie hoofdcategorieën (brede) voorzieningen: re-integratie- en participatievoorzieningen³⁵, schuldhulpverlening en Wmo-voorzieningen. Figuur 5.1 laat per cohort de ontwikkeling zien van de aantallen mensen die gebruik maken van deze voorzieningen vanaf het instroommoment tot het einde van de observatieperiode. Naast de drie genoemde voorzieningen, onderscheiden we in deze figuur ook de situatie dat mensen geen gebruik maken van een voorziening en de situatie dat zij juist meerdere voorzieningen tegelijk krijgen. In deze laatste situatie heeft men dan bijvoorbeeld zowel een re-integratievoorziening als schuldhulpverlening.³⁶

Het aandeel personen dat gebruikmaakt van voorzieningen stijgt in de eerste maanden na instroom in de Participatiewet en neemt in de maanden daarna weer af

Bij de cohorten 2015 tot en met 2018 zien we eerst een toename van het gebruik van voorzieningen en daarna een langzame afname. De afname betreft vooral de re-integratievoorzieningen. De Wmo-voorzieningen blijven in alle cohorten over de hele periode (langzaam) toenemen. De aandelen mensen met schuldhulpverlening en met een stapeling van voorzieningen zijn klein en, op de eerste toename aan het begin na, vrij constant over de tijd. Er zijn weinig verschillen in gebruik van voorzieningen tussen de instroomcohorten (2015 – 2018).

Verder valt op dat in het eerste cohort 2014, met mensen die al langer dan vijf jaar een bijstandsuitkering hadden, het aandeel Wmo-voorzieningen duidelijk hoger ligt dan in de andere cohorten. Onder de mensen

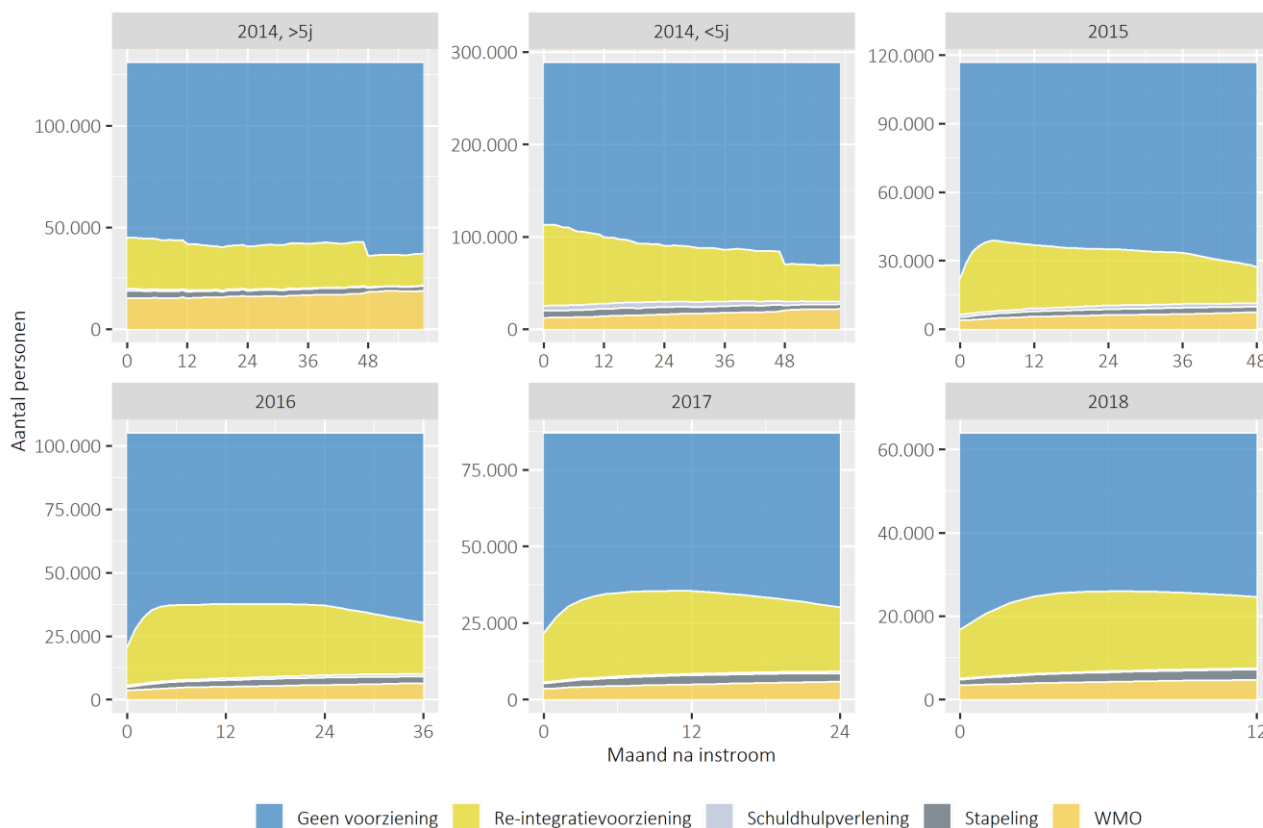
³⁵ Re-integratie- en participatievoorzieningen door gemeenten. In het vervolg aangeduid als re-integratievoorzieningen.

³⁶ Hier onderscheiden we dus alleen de drie hoofdcategorieën voorzieningen. Als mensen bijvoorbeeld meerdere Wmo-voorzieningen krijgen, telt dat hier niet als stapeling.

die langdurig bijstandsgerechtigd zijn, bevinden zich dus relatief meer mensen die thuis ondersteuning nodig hebben om zelfredzaam te blijven en mee te kunnen doen in de samenleving.

Voor alle cohorten geldt – voor elk moment in de tijd – dat het grootste deel van de personen geen voorziening krijgt. Een deel hiervan betreft mensen die aan het werk zijn en daarbij geen ondersteuning nodig hebben.

Figuur 5.1 Ontwikkeling gebruik voorzieningen over de tijd



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Vanaf 2019 is er een wijziging geweest in de registratie van re-integratievoorzieningen.³⁷ Dit heeft (voor de doelpopulatie) geleid tot een daling in het aantal personen met een re-integratievoorziening. Dit is duidelijk te zien in de daling in re-integratievoorzieningen in de twee 2014 cohorten na 48 maanden (dus begin 2019).

5.1.2 Re-integratievoorzieningen

Voor de verschillende cohorten hebben we per individu het deel van de tijd berekend dat men een re-integratievoorziening heeft. Deze fractie voorzieningen is gelijk aan het aantal maanden met een voorziening gedeeld door het totaal aantal maanden in iemands observatieperiode. De fracties in Tabel 5.1 zijn de gemiddelde fracties over alle personen die een re-integratievoorziening hebben gehad. Zo hebben mensen in cohort 2015 die een re-integratievoorziening hebben gehad, deze bijvoorbeeld gemiddeld 35% van de tijd gehad. Naast het totaal hebben we deze fractie ook berekend voor de twee deelpopulaties, bijstand en doelgroeperegister. Hierbij valt op dat de fracties toenemen naarmate de cohorten recenter worden. Deels is dit te verklaren uit het feit dat de meeste voorzieningen in de eerdere fases na instroom in de Participatiewet

³⁷ Zie bijvoorbeeld paragraaf 3.2 in Künn, A. & Jacobs, B., 2019. "4Limburg: Kwaliteit re-integratie data CBS," ROA Technisch Rapport, Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).

ingezet worden (zie ook Figuur 5.1). Hierbij speelt ook de veranderende samenstelling van de cohorten een rol, vooral voor de cohorten in het doelgroepregister (zie ook paragraaf 2.1).³⁸

Tabel 5.1 Fractie re-integratievoorzieningen per cohort

	2014, >5j	2014, <5j	2015	2016	2017	2018
Fractie voorzieningen totaal	15%	28%	35%	42%	50%	56%
Bijstand	15%	28%	35%	40%	44%	49%
Doelgroepregister	-	-	51%	57%	69%	71%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Bij de berekening van de fracties zijn alleen personen meegenomen die minimaal een re-integratievoorziening hebben gehad.

Binnen de re-integratievoorzieningen kunnen ook verschillende typen voorzieningen onderscheiden worden:

- Financiële compensatie (b.v. loonkostensubsidie)
- Voorziening naar werk of participatie (b.v. training, vrijwilligerswerk)
- Faciliterende voorzieningen (b.v. vervoersvoorziening)
- Ondersteuning op de werkplek (b.v. jobcoach)
- Werkplekken (b.v. beschut werk)
- Anders

Bij het in beeld brengen van de ontwikkelingen in het gebruik van deze typen voorzieningen, doen zich registratieproblemen voor. Bovenstaande indeling in typen voorzieningen is pas sinds 2019 goed in de data terug te zien. Voor 2019 werd het type voorziening dat werd aangeboden niet goed onderscheiden in de data. Veel van de voorzieningen voor 2019 vallen daarom in de categorie 'Anders/niet in te delen'.

Personen in de bijstand maken vooral gebruik van voorzieningen naar werk of naar participatie, in het doelgroepregister wordt veel vaker financiële compensatie ingezet

Figuur 5.2 geeft een overzicht van hoeveel personen een bepaald type voorziening krijgen als percentage van alle mensen met een voorziening – per cohort en apart voor de bijstandsgroep en de mensen in het doelgroepregister. Het betreft dus informatie over voorzieningen die in 2019 of 2020 zijn ingezet.³⁹ Veel van de voorzieningen voor de mensen in de bijstandsgroep vallen in de categorie 'voorziening naar werk of naar participatie'. Dit zijn voorzieningen zoals coaching naar werk of naar participatie, training, cursus of opleiding, en vrijwilligerswerk. Verder valt op dat in de latere cohorten vaker faciliterende voorzieningen zijn ingezet. Voor de mensen in het doelgroepregister wordt veel vaker financiële compensatie ingezet, en ook ondersteuning op de werkplek komt in deze groep vaker voor.

Bovenstaande verschil tussen bijstand en doelgroepregister naar inzet van type voorzieningen is deels het gevolg van het feit dat mensen in het doelgroepregister vaker werken. Maar dit is niet het hele verhaal. Ook binnen de groep mensen met een baan geldt dat voor alle cohorten van het doelgroepregister meer dan een derde van de personen financiële compensatie krijgt (peilmoment januari 2019), terwijl dit aandeel bij de bijstandsgroep onder de 10% ligt. En binnen de groep niet-werkenden in de bijstandsgroep krijgt ongeveer een derde een voorziening naar werk of naar participatie, terwijl dit aandeel bij het doelgroepregister iets lager ligt (onder de 30%).

³⁸ Daarnaast speelt ook het gemeentelijk beleid een rol. Uit de evaluatie van de Participatiewet blijkt dat veel gemeenten hun best doen om schoolverlatende jonggehandicapten met arbeidsvermogen te bereiken door samen te werken met scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en voor praktijkonderwijs (*Sociaal domein op koers*, SCP 2020). Dit zou een reden kunnen zijn van de hogere percentages in 2017 en 2018 voor het doelgroepregister.

³⁹ Als mensen in die periode meer voorzieningen kregen, betreft het de meest recente voorziening.

Figuur 5.2 Typen re-integratievoorzieningen



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

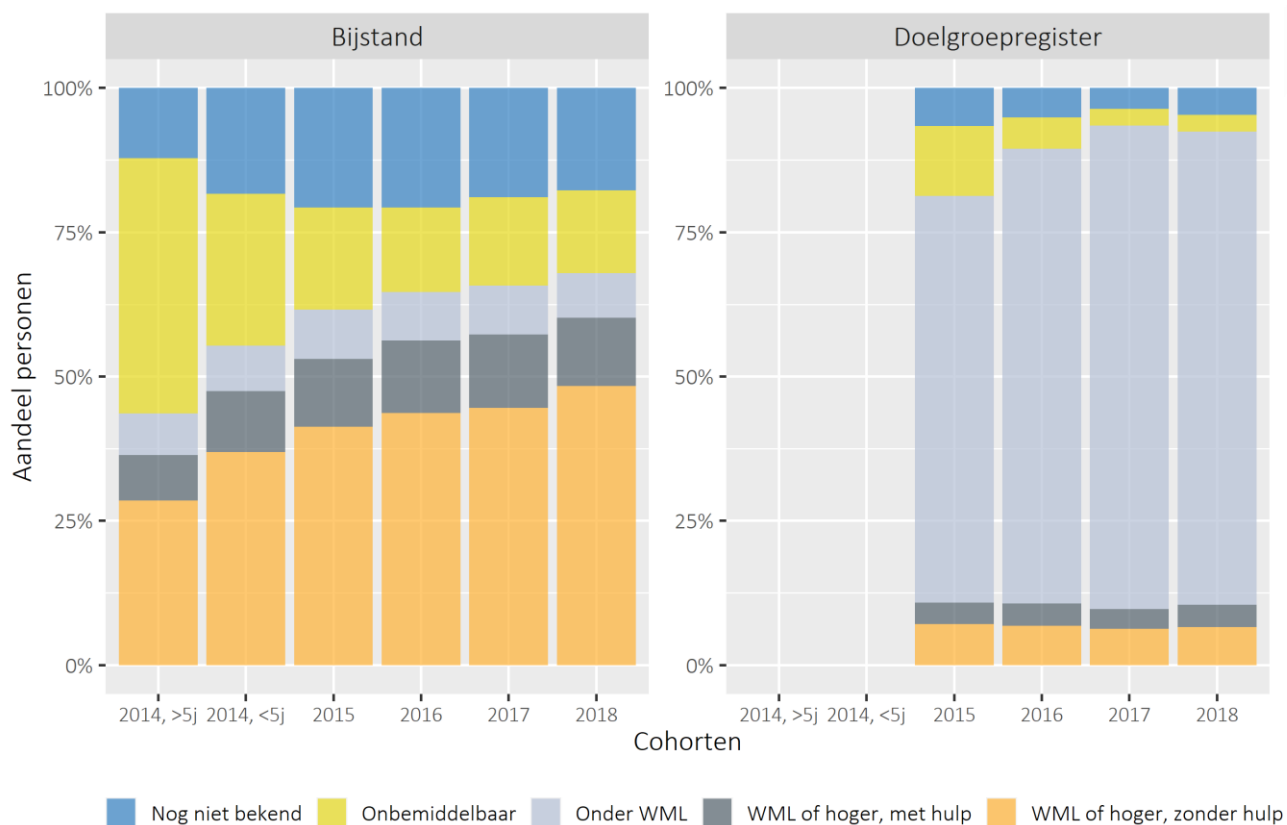
Toelichting: Dit betreft informatie over re-integratievoorzieningen die ofwel startten ofwel nog liepen in 2019 of 2020. Als mensen in die periode meer voorzieningen kregen, betreft het de meest recente voorziening. Het betreft hier geen ontwikkeling van het type voorziening over de tijd, maar het gaat om de verschillen tussen de cohorten (deze staan op de x-as).

5.1.3 Arbeidsvermogen

Voor een deel van de populatie is er informatie over het arbeidsvermogen. Het arbeidsvermogen drukt de mate uit waarin een persoon (naar verwachting) in staat is om door het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid het wettelijke minimumloon (WML) per uur te verdienen én welke inzet van voorzieningen daartoe minimaal benodigd is of zou zijn.⁴⁰

⁴⁰ “Het kenmerk betreft de inschatting van het haalbare arbeidsvermogen van de persoon op het moment van aanleveren. De inschatting kan in de loop van de tijd veranderen en dan dient de gemeente het kenmerk bij te werken. Het arbeidsvermogen kan ingeschat worden door de gemeente (bijvoorbeeld door de klantmanager), of er kan – afhankelijk van het gemeentelijk beleid – een keuring worden uitgevoerd door de gemeente, of in opdracht van de gemeente of door het UWV.” Zie: <https://www.cbs.nl/-/media/cbs/deelnemers-enquetes/sociale-zekerheid/srg-01-rl.pdf>

Figuur 5.3 Arbeidsvermogen



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Dit betreft informatie over het arbeidsvermogen in 2019 of 2020. Het betreft hier het eerste moment waarop het arbeidsvermogen is vastgelegd. Het betreft hier geen ontwikkeling van het arbeidsvermogen over de tijd, maar het gaat om de verschillen tussen de cohorten (deze staan op de x-as).

Zoals gezegd is het arbeidsvermogen niet voor iedereen bekend. Dat deze informatie niet compleet is, heeft eveneens te maken met de verandering van de registratie van deze gegevens in 2019. Voor 2019 werd er geen informatie over arbeidsvermogen geregistreerd. Er is dus alleen informatie over personen die na 2019 nog een voorziening hadden of een nieuwe voorziening kregen. Uiteindelijk gaat het om ongeveer 29% van alle personen in de onderzoekspopulatie over wie deze informatie beschikbaar is (26% van alle personen in de bijstandsgroep en 51% van alle personen in het doelgroepregister). De volgende categorieën worden onderscheiden:

- Onbemiddelbaar
- Onder WML
- WML of hoger, met hulp
- WML of hoger, zonder hulp
- Nog niet bekend⁴¹

⁴¹ De categorie 'nog niet bekend' heeft betrekking op personen die wel een voorziening hebben gehad, maar van wie het arbeidsvermogen nog niet bekend is. Dit in tegenstelling tot de groep mensen van wie het arbeidsvermogen niet bekend is omdat ze (vanaf 2019) geen voorziening hebben gehad.

Voor ongeveer een derde van de bijstandspopulatie wordt ingeschat dat men zelfstandig het minimumloon kan verdienen

Figuur 5.3 geeft inzicht in het arbeidsvermogen van de mensen in de verschillende cohorten, apart voor de bijstandsgroep en de mensen in het doelgroepregister. Het arbeidsvermogen is gemeten in 2019 of 2020.⁴² In de bijstandsgroep zien we duidelijke verschillen in de verdeling van het arbeidsvermogen over de personen in de verschillende cohorten. Waar in de eerdere cohorten personen relatief vaak onbemiddelbaar zijn en minder vaak zonder hulp WML of hoger kunnen verdienen, is dat in de cohorten daarna andersom. Dit is te verklaren uit het feit dat mensen in de eerdere cohorten (op het moment dat het arbeidsvermogen gemeten wordt) gemiddeld langer een bijstandsuitkering ontvangen dan de mensen in de latere cohorten. Hierdoor is een groter deel van de mensen die bemiddelbaar zijn en/of een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, al uitgestroomd naar werk.

Voor het doelgroepregister wordt ingeschat dat het overgrote deel een arbeidsvermogen onder het minimumloon heeft

Bij de cohorten in het doelgroepregister zien we dat het grootste deel van de mensen een arbeidsvermogen onder WML hebben. Dit is ook de groep die volgens die criteria van het doelgroepregister hiervoor in aanmerking zou moeten komen. Dit aandeel is in de eerdere cohorten wat lager. In deze cohorten is het aandeel onbemiddelbaar – net als in de bijstandsgroep – juist wat hoger.

5.2 INDIVIDUELE PATRONEN VOORZIENINGEN

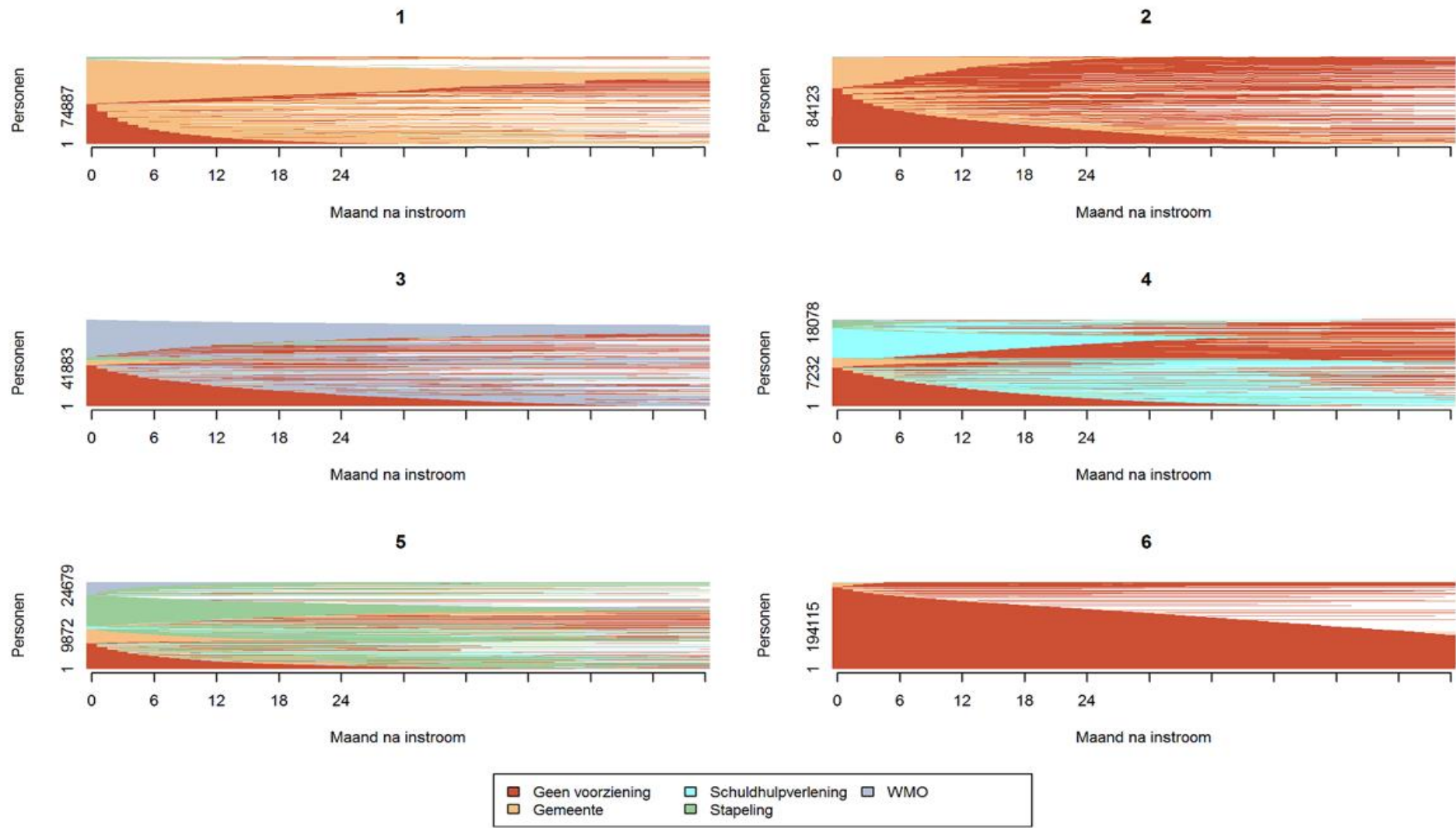
Ook voor de voorzieningen hebben we op basis van de individuele patronen van personen een clustering gemaakt. Qua voorzieningen onderscheiden we de statussen: re-integratievoorziening (vanuit de Statistiek Re-integratie door Gemeenten), ondersteuning vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo), schuldhulpverlening (vanuit de Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen (WSNP)), stapeling van re-integratievoorziening en/of brede voorziening (tegelijkertijd een re-integratievoorziening en Wmo en/of schuldhulpverlening, of tegelijkertijd Wmo en schuldhulpverlening), en als laatste geen voorziening. Bij de voorzieningen hebben we eveneens in eerste instantie een ‘automatische’ clustering uitgevoerd, en op basis daarvan een aantal beslisregels opgesteld. Hiermee komen we tot de volgende zes clusters (zie Figuur 5.4):

- Cluster 1 (168.470 personen, 20% van de totale populatie): Personen met langdurige (>50% van de observatieperiode) re-integratievoorzieningen.
- Cluster 2 (182.553 personen, 21% van de totale populatie): Personen met kortlopende (<50% van de observatieperiode) re-integratievoorzieningen.
- Cluster 3 (90.956 personen, 11% van de totale populatie): Personen die ten opzichte van de andere voorzieningen het grootste deel van de tijd Wmo ontvangen.
- Cluster 4 (17.670 personen, 2% van de totale populatie): Personen die ten opzichte van de andere voorzieningen het grootste deel van de tijd schuldhulpverlening ontvangen.
- Cluster 5 (25.145 personen, 3% van de totale populatie): Personen die ten opzichte van de andere voorzieningen het grootste deel van de tijd meerdere voorzieningen stapelen.
- Cluster 6 (365.063 personen, 43% van de totale populatie): Personen die het grootste deel van de tijd (>90%) geen voorziening ontvangen.

Een groot deel van de doelpopulatie krijgt over de hele periode gezien dus weinig voorzieningen (cluster 6). Ongeveer 60% van deze mensen (bijna 220.000) vallen ook in het arbeidsmarktcluster ‘Geen werk’ en hebben in deze periode dus ook weinig gewerkt. Een kleine 30% (ruim 100.000 mensen) heeft minimaal de helft van de periode werk gehad.

⁴² Het betreft hier het eerste moment waarop het arbeidsvermogen is vastgelegd. Dit is per individu verschillend.

Figuur 5.4 Clusters op basis van individuele patronen voorzieningen



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Elke lijn op de verticale as staat voor één individu en geeft aan in welke situatie (geen voorziening, gemeentelijke voorziening, schuldhulpverlening, Wmo of een stapeling van voorzieningen) hij of zij iedere maand na instroom zit.

5.2.1 Achtergrondkenmerken per cluster

Om inzicht te krijgen in de typen personen in de verschillende clusters, hebben we een aantal persoonskenmerken per cluster op een rij gezet, zie Tabel 5.2. Een aantal dingen vallen hierbij op:

- In de clusters Wmo, Schuldhulpverlening en Geen voorziening zijn er meer vrouwen dan mannen. In de andere clusters is de verdeling man/vrouw gelijk.
- Jongeren (t/m 25 jaar) bevinden zich ten opzichte van andere leeftijdsgroepen relatief vaak in het cluster Meerdere voorzieningen tegelijk en veel minder vaak in het cluster Schuldhulpverlening.
- Ouderen (56 jaar en hoger) zijn relatief vaak aanwezig in de clusters Wmo en Geen voorzieningen.
- In de clusters Kortlopende re-integratievoorzieningen, Wmo en Geen voorziening bevinden zich relatief veel mensen uit (zeer) sterk stedelijke gebieden. Mensen uit de minder stedelijke gebieden bevinden zich relatief vaker in de clusters Langdurige re-integratievoorzieningen en Meerdere voorzieningen.
- In de clusters Langdurige re-integratievoorzieningen en Kortlopende re-integratievoorzieningen zijn mensen met een migratieachtergrond het meest oververtegenwoordigd. Dit betreft vooral mensen uit Midden-Oosten en Afrika, Oost-Europa en de categorie 'Rest'. Ook betreft dit voornamelijk de eerste-generatie mensen met een migratieachtergrond. De combinatie eerste generatie en personen uit het Midden-Oosten en Afrika betreft in veel gevallen statushouders.
- Personen vanuit het doelgroepregister bevinden zich ten opzichte van personen in de bijstandsgroep relatief vaak in de clusters Langdurige re-integratie voorzieningen en Meerdere voorzieningen tegelijk. In de bijstandsgroep zit men relatief vaak in het cluster Geen voorziening, en daarnaast relatief vaak in het cluster Kortlopende re-integratievoorzieningen.
- Cluster 1 (168.470 personen, 20% van de totale populatie): Personen met langdurige (>50% van de observatieperiode) re-integratievoorzieningen.
- Cluster 2 (182.553 personen, 21% van de totale populatie): Personen met kortlopende (<50% van de observatieperiode) re-integratievoorzieningen.
- Cluster 3 (90.956 personen, 11% van de totale populatie): Personen die ten opzichte van de andere voorzieningen het grootste deel van de tijd Wmo ontvangen.
- Cluster 4 (17.670 personen, 2% van de totale populatie): Personen die ten opzichte van de andere voorzieningen het grootste deel van de tijd schuldhulpverlening ontvangen.
- Cluster 5 (25.145 personen, 3% van de totale populatie): Personen die ten opzichte van de andere voorzieningen het grootste deel van de tijd meerdere voorzieningen stapelen.
- Cluster 6 (365.063 personen, 43% van de totale populatie): Personen die het grootste deel van de tijd (>90%) geen voorziening ontvangen.

Tabel 5.2 Persoonskenmerken per cluster

Cluster	Langdurige re-integratievoorzieningen N=168.470	Kortlopende re-integratievoorzieningen N=182.553	Wmo N=90.956	Schuldhulpverlening N=17.670	Meerdere voorzieningen tegelijk N=25.145	Geen voorziening N=365.063
Geslacht						
Man	50%	50%	43%	46%	50%	45%
Vrouw	50%	50%	57%	54%	50%	55%
Leeftijd						
t/m 25	20%	18%	19%	6%	25%	17%
26 t/m 35	27%	31%	20%	27%	24%	26%
36 t/m 45	23%	23%	24%	30%	24%	21%
46 t/m 55	19%	18%	23%	26%	20%	20%
56 en hoger	11%	9%	14%	12%	8%	17%
Opleidingsniveau						
Laag	43%	42%	59%	46%	56%	46%
Middelbaar	25%	32%	24%	41%	31%	28%

Cluster	Langdurige re-integratievoorzieningen N=168.470	Kortlopende re-integratievoorzieningen N=182.553	Wmo N=90.956	Schuldhulpverlening N=17.670	Meerdere voorzieningen tegelijk N=25.145	Geen voorziening N=365.063
Hoog	7%	9%	5%	8%	5%	9%
Onbekend	25%	17%	13%	6%	8%	17%
Regio - stedelijkheid						
Zeer sterk stedelijk	32%	40%	37%	32%	25%	38%
Sterk stedelijk	29%	30%	34%	34%	33%	33%
Matig stedelijk	15%	12%	13%	15%	17%	13%
Weinig stedelijk	13%	10%	9%	10%	14%	9%
Niet stedelijk	11%	8%	7%	9%	12%	7%
Onbekend	2%	2%	3%	1%	1%	3%
Regio - landsdelen						
Noord-Nederland	16%	11%	11%	16%	20%	12%
Oost-Nederland	19%	18%	23%	21%	25%	20%
West-Nederland	48%	54%	45%	46%	36%	49%
Zuid-Nederland	17%	17%	22%	17%	19%	20%
Migratieachtergrond						
Geen	41%	40%	58%	59%	66%	46%
West-Europa	3%	3%	4%	5%	4%	4%
Oost-Europa	4%	4%	3%	3%	2%	5%
Midden-Oosten en Afrika	31%	24%	10%	6%	9%	18%
Turkije en Marokko	9%	13%	11%	11%	7%	14%
Indonesië, Suriname en voormalig NL Antillen	9%	12%	12%	15%	11%	10%
Rest	3%	4%	3%	2%	2%	4%
Generatie						
Eerste generatie	50%	47%	31%	28%	24%	42%
Tweede generatie	10%	13%	11%	13%	11%	12%
Onderwijsvolgend bij instroom						
Niet ingeschreven	93%	95%	93%	99%	91%	93%
Ingeschreven als student	7%	5%	7%	2%	9%	7%
Instroomgroep*						
Bijstand	18%	23%	10%	2%	2%	44%
Doelgroepregister	35%	11%	14%	1%	9%	30%
Cohort*						
2014, >5 jaar bijstand	15%	17%	19%	1%	2%	47%
2014, <5 jaar bijstand	18%	26%	10%	4%	3%	40%
2015	17%	25%	9%	2%	2%	44%
2016	23%	23%	9%	1%	3%	41%
2017	27%	19%	9%	1%	4%	40%
2018	26%	17%	10%	1%	4%	43%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Toelichting: Zie tabel 2.1 voor een uitleg over een aantal van deze kenmerken.

*Dit kenmerk telt per rij op tot 100% en geeft dus de verdeling van de bijstandsgroep en personen uit het doelgroepregister afzonderlijk over de clusters heen.

Tabel 5.3 bevat nog enkele kenmerken per cluster met betrekking tot de voorzieningen. Dit geeft meer inzicht in de langdurigheid van de voorzieningen en de verdeling naar soort voorzieningen:

- De fractie voorzieningen geeft aan hoe lang (welk deel van de observatieperiode) mensen in de voorzieningclusters de verschillende soorten voorzieningen hebben gekregen.

- In het cluster langdurige re-integratievoorzieningen heeft men gemiddeld ruim 78% van de tijd een re-integratievoorziening. Dit percentage ligt in het cluster kortlopende re-integratievoorzieningen vanzelfsprekend veel lager (ruim 28%).
- In het cluster met meerdere voorzieningen tegelijk hebben mensen vooral re-integratie- en Wmo-voorzieningen.
- Voor een deel van de mensen met voorzieningen is ook het arbeidsvermogen geregistreerd. Ook hierin zien we verschillen per cluster. In het cluster meerdere voorzieningen bevinden zich, niet verrassend, relatief veel mensen met een arbeidsvermogen onder WML. Het cluster Wmo bevat relatief vaker mensen die onbemiddelbaar zijn. Mensen die ingeschat worden zonder hulp het WML of hoger te kunnen verdienen, zitten relatief vaak in de clusters geen voorziening en kortlopende re-integratievoorzieningen. Toch zitten deze mensen ook nog relatief vaak in het cluster langdurige re-integratievoorzieningen.
- De typen re-integratievoorzieningen financiële compensatie en ondersteuning op de werkplek komen relatief vaak voor in het cluster meerdere voorzieningen. Werkplekken worden relatief weinig ingezet in het cluster langdurige re-integratievoorzieningen.
- Het gemiddeld aantal re-integratievoorzieningen per jaar is het hoogst in de clusters langdurige re-integratievoorzieningen (1,3) en meerdere voorzieningen tegelijk (1,2).

Tabel 5.3 Kenmerken voorzieningen per cluster

Cluster	Langdurige re-integratievoorzieningen N=168.470	Kortlopende re-integratievoorzieningen N=182.553	Wmo N=90.956	Schuldhelpverlening N=17.670	Meerdere voorzieningen tegelijk N=25.145	Geen voorziening N=365.063
Fractie voorzieningen*						
Re-integratievoorzieningen	78%	28%	6%	11%	67%	1%
Wmo-voorzieningen	2%	0%	63%	4%	61%	0%
Schuldhelpverlening	1%	0%	1%	49%	15%	0%
Arbidsvermogen**						
Onder WML	24%	12%	22%	14%	39%	9%
WML of hoger, met hulp	10%	10%	9%	11%	9%	10%
WML of hoger, zonder hulp	34%	40%	24%	37%	19%	43%
Onbemiddelbaar	20%	18%	27%	19%	24%	15%
Nog niet bekend	13%	21%	17%	20%	11%	23%
Type re-integratievoorziening***						
Financiële compensatie	12%	4%	6%	5%	16%	1%
Werkplekken	10%	14%	14%	13%	11%	13%
Ondersteuning op de werkplek	4%	3%	4%	4%	6%	2%
Voorziening naar werk of naar participatie	63%	68%	63%	65%	56%	70%
Faciliterende voorzieningen	6%	4%	4%	6%	4%	5%
Anders	6%	7%	8%	8%	7%	8%
Gemiddeld aantal re-integratievoorzieningen per jaar	1,3	0,7	0,5	0,6	1,2	0,0

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

* Aantal maanden met een voorziening ten opzichte van het totaal aantal maanden in de observatieperiode, gemiddeld over alle mensen, inclusief degenen die nooit een voorziening hebben gehad.

** Verdeling arbeidsvermogen over voorzieningstrajecten (gegeven beschikbaarheid van gegevens hierover).

*** Verdeling type re-integratievoorzieningen over voorzieningstrajecten.

6 WISSELWERKINGEN

Dit hoofdstuk combineert de thema's uit de voorgaande hoofdstukken door te kijken naar wisselwerkingen in werk, inkomen en voorzieningen. Hierbij gaat het puur om samenhangen, en uitdrukkelijk niet om causale relaties.

Gemiddeld gezien loont het om te gaan werken, maar dit geldt niet voor iedereen. Vrouwen, jongeren en alleenstaande ouders gaan er gemiddeld het minst op vooruit wanneer zij gaan werken. In 22% van de gevallen is het inkomen in een jaar dat men werkt na een jaar dat men niet werkt lager, en gaat men dus achteruit in inkomen. Verder geldt dat hoe meer maanden men gaat werken, hoe vaker men erop vooruitgaat in inkomen. Verder zien we dat vrouwen, jongeren, mensen zonder migratieachtergrond en lager- en middelbaar opgeleiden er vaker op achteruit gaan in inkomen dan gemiddeld.

Bij de wisselwerking tussen werk en voorzieningen zien we dat werken met een voorziening in de meeste gevallen na verloop van tijd leidt tot werk zonder voorzieningen. De kans op het vinden van werk vanuit een situatie van geen werk met of zonder voorziening scheelt ongeveer 6%-punt na twee jaar, in het voordeel van de groep die wel een voorziening had.

Als laatste hebben we in dit hoofdstuk een aantal profielen opgesteld op basis van de kruisingen tussen de verschillende clusters. Aan deze profielen hebben we verdere duiding gegeven door te kijken naar een aantal persoonskenmerken, door het houden van interviews met relevante organisaties en door casussen uit de literatuur te bekijken.

6.1 INLEIDING

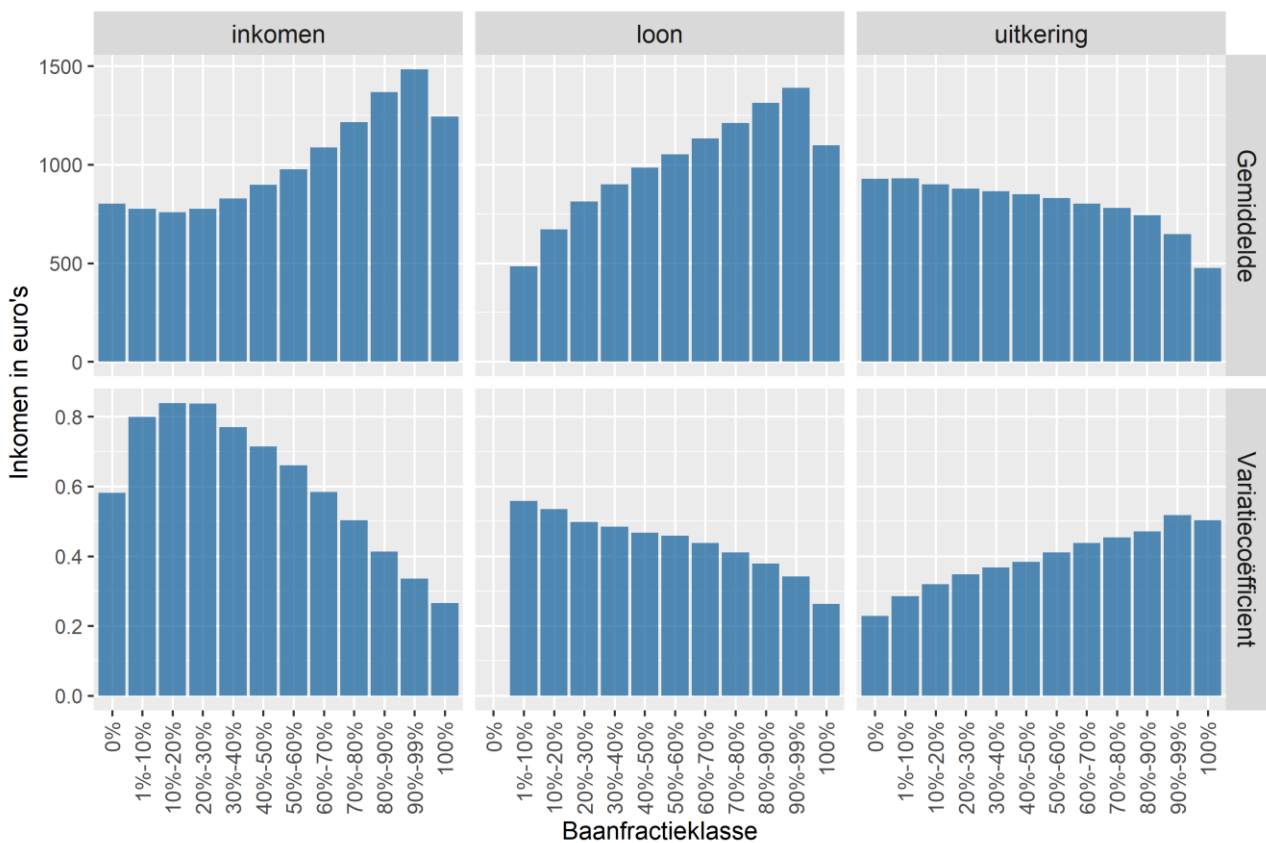
In de voorgaande hoofdstukken zijn de thema's arbeidsmarkt, inkomenspositie en gebruik van voorzieningen allemaal afzonderlijk van elkaar behandeld. Uiteraard staan deze thema's niet los van elkaar maar zijn ze juist sterk onderling verbonden. Daarom gaan we in dit hoofdstuk in op een aantal wisselwerkingen tussen werk, inkomen en voorzieningen. Hierbij willen we direct opmerken dat deze wisselwerkingen niet als causale verbanden moeten worden geïnterpreteerd.

6.2 RELATIE TUSSEN WERK EN INKOMEN

6.2.1 Baanfractie en inkomen

In hoofdstuk 3 hebben we de baanfractie berekend, die aangeeft hoeveel maanden in de totale observatieperiode een persoon een baan heeft. In onderstaande figuren hebben we deze baanfractie opgedeeld in 10-procentgroepen. Dit wil zeggen dat de populatie in tien gelijke stukken is verdeeld, die ieder een tiende van de uitkomsten bevatten. Daarnaast zijn er nog twee aparte groepen gemaakt: zij die nooit een baan hebben (baanfracties van 0%) en zij die de volledige observatieperiode een baan hebben (baanfracties van 100%). We hebben voor ieder individu het gemiddelde inkomen per maand berekend en ook de standaarddeviatie van de maand-op-maand veranderingen in het inkomen. Vervolgens is het gemiddelde inkomen en de variatiecoëfficiënt in het inkomen voor deze 12 groepen berekend.

Figuur 6.1 Het gemiddelde inkomen en de inkomensvolatiliteit voor 12 baanfractieklassen, naar inkomen, loon en uitkering, over alle cohorten



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: De variatiecoëfficiënt is een maat voor relatieve spreiding: hij meet de mate van spreiding (standaarddeviatie), relatief ten opzichte van het gemiddelde (binnen een bepaalde groep of populatie). De variatiecoëfficiënt kan vervolgens gebruikt worden om een vergelijking te maken tussen bepaalde groepen of populaties.

Het gemiddelde maandinkomen ligt voor mensen die weinig werken lager dan voor mensen die niet werken...

In Figuur 6.1 is op de bovenste rij te zien dat het gemiddelde inkomen lager ligt voor de groep die 1%-10% van de totale observatieperiode een baan heeft dan voor de groep die 0% van de observatieperiode een baan heeft. Voor de groep die 10% tot 20% van het totaal aantal maanden een baan heeft ligt het inkomen het laagst. Anders gezegd: het gemiddelde inkomen neemt licht af tot het tweede deciel. Daarna stijgt het gemiddelde inkomen in de baanfractie; hoe meer maanden men heeft gewerkt in de observatieperiode, hoe hoger het gemiddelde inkomen over deze periode.

Wel zien we dat de groep met een baanfractie van 100% een lager inkomen heeft dan de groep daar net onder. Deze groep wijkt in persoonskenmerken sterk af van de andere groepen met een hoge baanfractie. In tegenstelling tot andere groepen met een hogere baanfractie (80%-99%) behoren tot de groep met een baanfractie van 100% relatief veel vrouwen die in een vast contract werken, maar wel in deeltijd. Daardoor is de baanfractie wel 100% (alle maanden van de observatieperiode met een baan) maar het inkomen relatief laag. Verder bestaat deze groep uit relatief veel personen uit het doelgroepregister (waarvan het merendeel op basis van grondslagcodes 'banenafpraak' en 'praktijkroute'). Deze personen hebben eveneens vaak een vast contract, maar hebben vaker een lager uurloon.

... tegelijkertijd geldt dat het inkomen van mensen die tot 70% van de tijd werken relatief onzeker is

De onderste grafieken van Figuur 6.1 geven de relatieve inkomensvariabiliteit (variatiecoëfficiënt) weer. Dit laat zien dat de inkomensvolatiliteit (relatief ten opzichte van de hoogte van het inkomen) toeneemt met de baanfractie, tot en met een baanfractie van 30%. De gemiddelde inkomensvolatiliteit is het grootst voor mensen die 20% tot 30% van de observatieperiode hebben gewerkt. Hoe vaker men vervolgens werk heeft,

hoe lager de inkomensonzekerheid wordt. Wel valt te zien dat de inkomensonzekerheid voor personen die 1% tot 70% van de tijd werken hoger ligt dan voor personen die nooit werken.

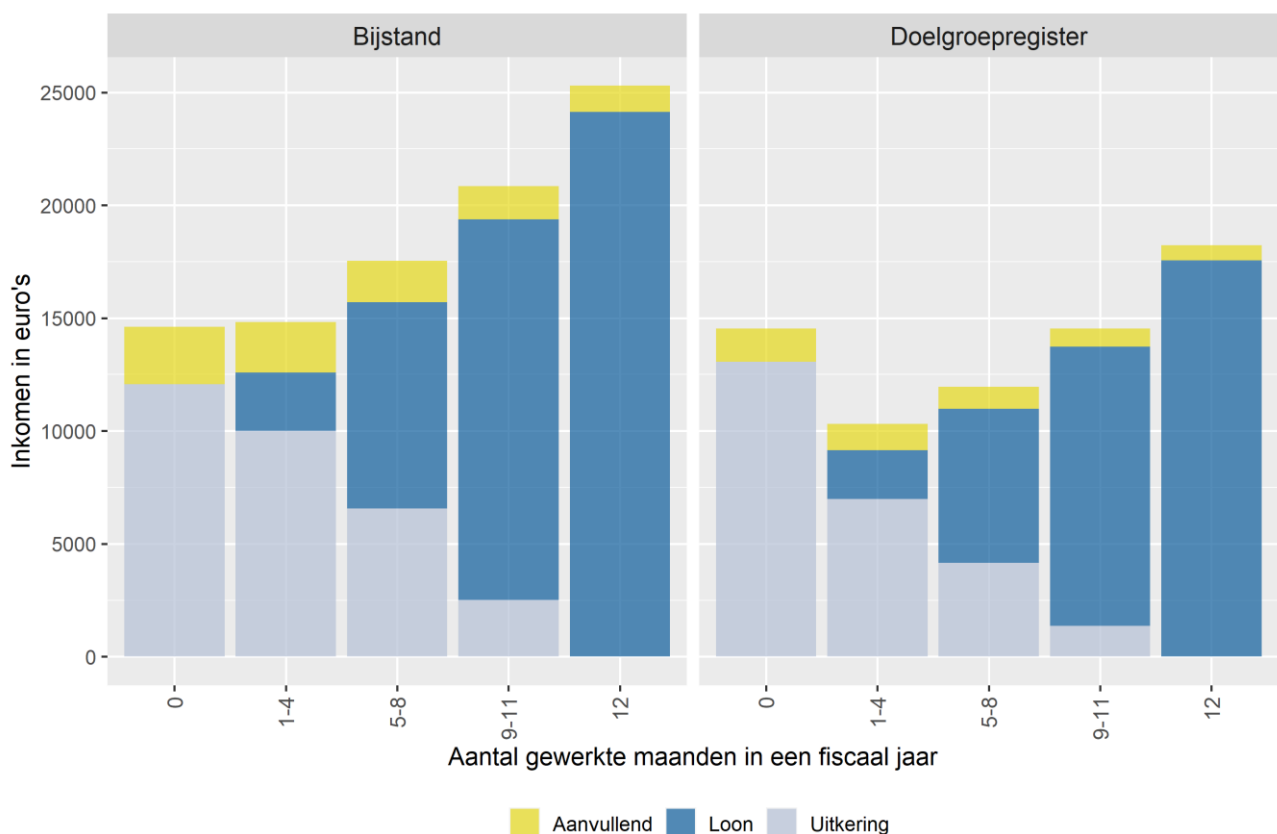
6.2.2 Relatie jaarinkomen en het aantal gewerkte maanden

Verder is er naar de relatie tussen het jaarinkomen en werk gekeken. We hebben daartoe van ieder individu het jaarinkomen (persoonlijk bruto inkomen inclusief aanvullende inkomensregelingen) gekoppeld aan het aantal maanden dat men heeft gewerkt in dat betreffende jaar. Vervolgens hebben we een aantal categorieën gedefinieerd voor het aantal gewerkte maanden, en voor elk van deze categorieën het gemiddelde inkomen berekend, over alle fiscale jaren heen voor de gehele doelpopulatie.

Gemiddeld genomen hebben personen die werken een hoger inkomen dan personen die niet werken, al geldt dit niet voor alle personen

Figuur 6.2 laat zien dat voor de bijstandsgroep het gemiddelde jaarinkomen iets hoger ligt wanneer er één tot vier maanden gewerkt wordt dan wanneer er in een jaar niet gewerkt wordt. Wanneer men vier tot twaalf maanden werkt, ligt dit jaarinkomen een stuk hoger. Toch heeft een aanzienlijk deel (22%) van de bijstandsgroep die werkt een lager jaarinkomen dan het gemiddelde jaarinkomen van de groep die niet werkt. Dit percentage loopt logischerwijs af naarmate men meer gaat werken.

Figuur 6.2 Persoonlijk bruto jaarinkomen en aanvullende inkomensregelingen naar aantal gewerkte maanden, voor de cohorten 2015-2018



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Het jaarlijks inkomen bestaat uit drie inkomensbestanddelen. Het gaat om het inkomen als werknemer (loon), inkomen vanuit inkomensverzekeringen en sociale verzekeringen (uitkering) verminderd met de premies inkomensverzekeringen, en inkomen uit aanvullende inkomensregelingen (zorgtoeslag, huurtoeslag en het kindgebonden budget).

Bij het doelgroepregister ligt het gemiddelde inkomen zelfs lager voor de personen die nul tot elf maanden werken, dan voor personen die niet werken. Hier speelt echter mee dat de personen die nul óf twaalf maanden

werken respectievelijk gemiddeld 37 en 35 jaar zijn, terwijl de overige drie groepen een gemiddelde leeftijd van 27 jaar hebben. Daarnaast zijn de personen die één tot elf maanden werken veelal als (oud-)leerlingen van het speciaal onderwijs opgenomen in het doelgroepregister. Deze groep heeft minder vaak een (bijstands)uitkering als zij niet werken. De personen die twaalf maanden werken zijn relatief vaak opgenomen op basis van de Praktijkroute. Ook is goed zichtbaar dat niet werken voor zowel de bijstandscohorten als de doelgroepregister cohorten resulteert in hetzelfde inkomen.

Hoe meer maanden men gaat werken, hoe meer men erop vooruitgaat in inkomen, en vice versa

Bovenstaande analyse vergelijkt het inkomen tussen groepen op basis van het aantal maanden dat men in dat fiscale jaar werkt. Samenstellingseffecten in het aantal gewerkte maanden geven daarbij mogelijk een vertekend beeld. Daarom is op individueel niveau berekend hoeveel het jaarinkomen verandert tussen twee opeenvolgende jaren. Vervolgens is de gemiddelde verandering in het inkomen berekend binnen groepen die eenzelfde transitie in het aantal gewerkte maanden hebben doorgemaakt.

In Figuur 6.2 werd bevonden dat het gemiddelde jaarinkomen voor mensen in de bijstandsgroep die 1 tot 4 maanden in een jaar werken niet veel hoger uitkwam dan het gemiddelde jaarinkomen van mensen zonder werk. Om voor mogelijke selectie-effecten te controleren wordt in Tabel 6.1 het verschil in inkomen tussen twee opvolgende jaren voor ieder individu berekend en wordt daar vervolgens het gemiddelde over genomen. Hieruit blijkt dat er wel degelijk sprake is van een hoger inkomen in een jaar met 1 tot 4 maanden werk ten opzichte van een jaar zonder werk.

Verder laat onderstaande tabel redelijk logische veranderingen zien: hoe meer maanden men gaat werken, hoe meer men erop vooruitgaat in inkomen, en vice versa (minder werk = minder inkomen). De enige uitzondering is de overgang van 12 maanden werk naar 9-11 maanden werk: gemiddeld stijgt het inkomen hierdoor met 400 euro. Bijlage tabel I.6 in bijlage I laat zien dat dit komt doordat de toename in (aanvullende) uitkering groter is dan de afname in het loon.

Tabel 6.1 Gemiddelde verandering in het jaarinkomen tussen twee opeenvolgende jaren, voor de cohorten 2015-2018

		Aantal maanden gewerkt in jaar t + 1				
		0 maanden	1-4 maanden	5-8 maanden	9-11 maanden	12 maanden
Aantal maanden gewerkt in jaar t	0 maanden	€ 196 (259.527)	€ 855 (21.452)	€ 3.090 (16.441)	€ 5.731 (8.576)	€ 8.108 (2.775)
	1-4 maanden	€ -236 (13.737)	€ 96 (8.136)	€ 2.350 (7.998)	€ 4.616 (6.987)	€ 6.942 (12.562)
	5-8 maanden	€ -2.042 (7.620)	€ -1.385 (6.031)	€ 776 (8.242)	€ 3.351 (8.857)	€ 5.946 (19.726)
	9-11 maanden	€ -3.841 (3.378)	€ -3.152 (3.682)	€ -874 (6.001)	€ 1.897 (9.130)	€ 4.220 (24.652)
	12 maanden	€ -5.909 (1.210)	€ -4.058 (4.146)	€ -2.230 (7.398)	€ 364 (12.633)	€ 2.198 (106.880)

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Het aantal observaties staat weergegeven tussen haakjes. Het totaal aantal jaarovergangen bedraagt 587.777 (persoon-jaar combinaties). Het betreft hier het aantal jaarovergangen dat wordt gekenmerkt door een verandering van baanfractie in jaar t en baanfractie in jaar t + 1.

6.2.3 De verandering van het jaarinkomen tussen jaren met en zonder werk

In deze sectie wordt specifiek gekeken wat er met het jaarinkomen gebeurt wanneer men vanuit werkloosheid in een bepaald jaar (12 maanden zonder werk) een baan vindt in het volgende jaar (voor minstens 1 maand).⁴³

⁴³ Met deze analyse worden alle individuen uit de cohorten van 2015-2018 gebruikt. Individuen kunnen meerdere keren een overgang hebben van een jaar zonder werk naar een jaar met werk. In dat geval nemen we beide overgangen mee. Dit komt echter niet vaak voor (1% van de personen komt tweemaal voor).

Naast de gemiddelde verandering van het jaarinkomen wordt gekeken voor hoeveel mensen het *niet* loont om te gaan werken, wat hun kenmerken zijn en hoe onzeker de stap naar werk is voor deze groepen.

Hoeveel men gaat werken is onderverdeeld in de hierboven gebruikte categorieën (1-4 maanden, 5-8 maanden, 9-11 maanden en 12 maanden).

Gaan werken loont meer voor mannen dan voor vrouwen en meer voor ouderen dan voor jongeren

Tabel 6.2 laat zien dat men er in jaarinkomen gemiddeld € 2.850 op vooruitgaat wanneer men in een bepaald jaar niet werkt en in het jaar daarop wel (ongeacht het aantal maanden werk, de cel links boven). In de tabel is verder nog onderscheid gemaakt naar een aantal persoonskenmerken. De meest opvallende bevindingen daarbij zijn dat:

- Een individu uit het doelgroepregister die vanuit werkloosheid 1 tot 8 maanden gaat werken er gemiddeld gezien meer op vooruitgaat dan iemand in de bijstandsgroep. Daarentegen gaat een individu uit de bijstandsgroep die vanuit werkloosheid 9 tot 12 maanden gaat werken er meer op vooruit dan iemand uit het doelgroepregister.
- Mannen gaan er aanzienlijk meer op vooruit dan vrouwen en dit geldt ook voor oudere personen in tegenstelling tot jongere personen, ongeacht het aantal maanden dat men gaat werken.
- Inwonende kinderen (dit zijn personen die de positie van (volwassen) kind hebben in een huishouden), gaan er het meest op vooruit. Zij ontvangen in een jaar zonder werk minder vaak een (bijstands)uitkering. Dit zorgt ervoor dat zij een groter deel van de toename overhouden.
- Alleenstaanden gaan er in jaarinkomen minder op vooruit dan samenwonenden. Dit hangt samen met de inkomens- en arbeidsmarktpositie van de partner.

Voor alleenstaande ouders loont gaan werken het minst

Deze laatste bevinding is verder uitgediept door de populatie die vanuit werkloosheid gaat werken te verdelen in alleenstaanden, alleenstaande ouders en samenwonenden, en de verandering in het inkomen uit te splitsen naar inkomen uit loon, uitkering en aanvullende inkomensregelingen. Bijlage tabel I.7 in bijlage I presenteert de gemiddelde veranderingen en de bijbehorende variatiecoëfficiënten. Op basis van deze cijfers worden de volgende conclusies getrokken:

- Samenwonenden gaan er gemiddeld meer op vooruit in hun jaarinkomen wanneer zij gaan werken (€3.330) dan alleenstaanden (€2.200) en alleenstaande ouders (€1.500). De inkomensonzekerheid is voor alleenstaanden en samenwonenden gelijk en lager dan die van alleenstaande ouders.
- Wat betreft het inkomen uit loon valt te zien dat alleenstaanden er gemiddeld meer op vooruit gaan dan samenwonenden, ongeacht het aantal maanden dat zij gaan werken. Alleenstaande ouders gaan er minder op vooruit dan alleenstaanden en samenwonenden.
- Alleenstaanden verliezen gemiddeld gezien een hoger bedrag aan uitkeringen en toeslagen wanneer zij gaan werken dan samenwonenden. Dit geldt sterker voor alleenstaande ouders dan voor alleenstaanden zonder kinderen. Dit verschil ontstaat pas wanneer men minstens 5 maanden gaat werken, wanneer men 1 tot 4 maanden gaat werken zien we geen verschil tussen alleenstaanden en samenwonenden.

De inkomensonzekerheid wanneer men gaat werken is het grootst voor de bijstandsgroep, vrouwen, jongeren, alleenstaanden en wanneer men 1 tot 4 maanden gaat werken

De variatiecoëfficiënten zeggen hier iets over de relatieve inkomensonzekerheid van het inkomen wanneer men gaat werken. De onzekerheid is fors hoger voor de mensen die vanuit werkloosheid 1 tot 4 maanden gaan werken dan voor mensen die 5-12 maanden gaan werken. Verder geldt dit met name voor de bijstandsgroep, vrouwen en personen tussen de 35 en 45 jaar. Over het algemeen zien we dat er meer inkomensonzekerheid wanneer men gaat werken is voor vrouwen, alleenstaanden en jongere leeftijdsgroepen.

Tabel 6.2 Gemiddelde verandering in het jaarinkomen als men vanuit een jaar zonder werk gaat werken, naar achtergrondkenmerken*, voor de cohorten 2015-2018

Populatie		Verandering in jaarinkomen vanuit een jaar zonder werk naar werken gedurende				
		1-12 maanden	1-4 maanden	5-8 maanden	9-11 maanden	12 maanden
<i>Gehele populatie</i>	Gemiddelde	€ 2.859	€ 855	€ 3.090	€ 5.731	€ 8.108
	Variatiecoëfficiënt	2	4,8	1,6	1,2	1,1
<i>Bijstandsgroep</i>	Gemiddelde	€ 2.841	€ 796	€ 3.079	€ 5.832	€ 8.418
	Variatiecoëfficiënt	2	5,3	1,6	1,1	1,1
<i>Doelgroepregister</i>	Gemiddelde	€ 2.995	€ 1.314	€ 3.175	€ 5.019	€ 6.509
	Variatiecoëfficiënt	1,7	2,9	1,5	1,2	0,9
Geslacht						
<i>Man</i>	Gemiddelde	€ 3.387	€ 1.088	€ 3.645	€ 6.717	€ 9.326
	Variatiecoëfficiënt	1,7	3,5	1,4	1,0	0,9
<i>Vrouw</i>	Gemiddelde	€ 2.047	€ 505	€ 2.201	€ 4.194	€ 6.416
	Variatiecoëfficiënt	2,8	9,0	2,3	1,5	1,3
Leeftijd						
<i><=25</i>	Gemiddelde	€ 2.495	€ 864	€ 2.746	€ 5.250	€ 8.074
	Variatiecoëfficiënt	2,0	4,8	1,7	1,1	0,9
<i>>25, <=35</i>	Gemiddelde	€ 2.956	€ 827	€ 3.056	€ 6.111	€ 8.594
	Variatiecoëfficiënt	1,9	4,7	1,6	1,1	1,0
<i>>35, <=45</i>	Gemiddelde	€ 3.009	€ 745	€ 3.440	€ 5.812	€ 7.951
	Variatiecoëfficiënt	2,0	5,8	1,5	1,2	1,2
<i>>45, <=55</i>	Gemiddelde	€ 3.094	€ 920	€ 3.347	€ 5.572	€ 7.507
	Variatiecoëfficiënt	2,0	4,5	1,7	1,3	1,2
<i>>55</i>	Gemiddelde	€ 3.565	€ 1.275	€ 3.812	€ 6.103	€ 7.980
	Variatiecoëfficiënt	2,0	3,9	1,6	1,4	1,3
Positie huishouden***						
<i>Alleenstaand</i>	Gemiddelde	€ 2.346	€ 877	€ 2.438	€ 4.506	€ 6.454
	Variatiecoëfficiënt	2,3	4,8	2,0	1,3	1,2
<i>Samenwonend</i>	Gemiddelde	€ 3.618	€ 1.032	€ 4.046	€ 7.213	€ 10.301
	Variatiecoëfficiënt	1,7	3,9	1,3	0,9	0,9
<i>Inwonend kind</i>	Gemiddelde	€ 4.422	€ 1.741	€ 4.613	€ 8.136	€ 10.667
	Variatiecoëfficiënt	1,3	2,1	1,0	0,8	0,7
Aantal observaties		49.244	21.452	16.441	8.576	2.775

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

*Het jaarlijks inkomen bestaat uit drie inkomensbestanddelen. Het gaat om het inkomen als werknemer (loon), inkomen vanuit inkomensverzekeringen en sociale verzekeringen (uitkering) verminderd met de premies inkomensverzekeringen, en inkomen uit aanvullende inkomensregelingen (zorgtoeslag, huurtoeslag en het kindgebonden budget).

** De variatiecoëfficiënt is een maat voor relatieve spreiding: hij meet de mate van spreiding (standaarddeviatie), relatief ten opzichte van het gemiddelde (binnen een bepaalde groep of populatie). De variatiecoëfficiënt kan vervolgens gebruikt worden om een vergelijking te maken tussen bepaalde groepen of populaties.

*** Het betreft hier de positie van de persoon in het huishouden ten opzichte van de hoofdkostwinner. De groep alleenstaanden hebben de positie hoofdkostwinner zonder partner. Samenwonenden hebben de positie van hoofdkostwinner met partner, gehuwde partner of ongehuwde partner. Inwonende kinderen kunnen minder- en meerderjarig zijn.

Gaan werken loont in 22% van de gevallen niet en dit geldt sterker voor de bijstandsgroep, vrouwen en jongeren

Gemiddeld genomen loont werken en loont dit voor alle groepen in Tabel 6.2. Onder deze gemiddelden zijn er ook altijd nog individuen die erop achteruitgaan wanneer zij gaan werken. Bijlage tabel I.8 laat per deelgroep het percentage zien dat gaat werken en erop achteruitgaat qua jaarinkomen. Op basis van deze analyse wordt bevonden dat:

- De gemiddelde persoon die gaat werken, ongeacht de hoeveelheid maanden, er in 22% van de gevallen op achteruitgaat in jaarinkomen.
- Bijna 1 op de 3 mensen er op achteruitgaat in jaarinkomen wanneer zij 1 tot 4 maanden gaan werken.
- Van de vrouwen die gaan werken 27% erop achteruitgaat. Dit percentage is voor mannen maar 18%.
- 1 op de 4 jongeren (jonger dan 25 jaar) gaat er op achteruit terwijl 1 op de 5 personen ouder dan 25 jaar erop achteruitgaat.
- Samenwonenden er gemiddeld in 22% van de gevallen op achteruitgaan, terwijl dit onder alleenstaanden 23% is. Wanneer men 1 tot 4 maanden gaat werken, doen alleenstaanden het iets beter, terwijl samenwonenden er veel minder vaak op achteruitgaan als zij 5 of meer maanden gaan werken.

Binnen de groep mensen die gaat werken gaan vrouwen, jongeren, mensen zonder migratieachtergrond en lager- en middelbaar opgeleiden er vaker op achteruit dan gemiddeld

Vervolgens is de verdeling van persoonskenmerken voor wat betreft de mensen die gaan werken en er qua inkomen op achteruitgaan, afgezet tegen de verdeling van alle mensen die gaan werken vanuit werkloosheid. Bijlage tabel I.9 laat per aantal maanden dat men werkt de totale verdeling zien over de persoonskenmerken (linker kolom) en de verdeling over de persoonskenmerken onder de mensen die erop achteruitgaan (rechterkolom). Op deze manier wordt inzichtelijk gemaakt of bepaalde persoonskenmerken oververtegenwoordigd zijn onder de mensen voor wie werken niet loont ten opzichte van de groep die gaat werken. Uit deze tabel blijkt onder meer dat vrouwen, jongeren, lager- en middelbaar opgeleiden er relatief vaak op achteruitgaan. Daarentegen bestaat de groep die erop achteruitgaat in inkomen uit relatief weinig eerste generatie-migranten en mensen met een migratieachtergrond in het Midden-Oosten en Afrika.

6.3 WISSELWERKINGEN WERK EN VOORZIENINGEN

Om meer grip te krijgen op de arbeidsmarktpositie na gebruik van voorzieningen maken we gebruik van transitie matrices. Hierbij gaan we uit van vier situaties:

- Geen werk en geen voorziening
- Geen werk met voorziening
- Werk en geen voorziening
- Werk met voorziening

Vanuit elke situatie kijken we dan naar de (kans op) verschillende situaties na 1, 2 en 3 jaar. De percentages in de transitie matrices geven aan hoe vaak de verschillende overgangen per periode plaatsvinden. Men kan op basis van deze analyse geen causaal verband tussen voorziening en werk concluderen. Als er bijvoorbeeld vanuit werkloosheid meer mensen met een voorziening werk vinden dan zonder voorziening, kan dat komen door de ingezette voorzieningen, maar ook omdat mensen die die voorzieningen krijgen mogelijk op voorhand al een hogere kans op werk hadden.

Voor personen die werken met een voorziening is de kans groter dat ze na verloop van tijd werken zonder voorziening dan dat ze hun baan verliezen

Figuur 6.3 bevat de transitie matrices voor de verschillende cohorten. Hierbij vallen de volgende dingen op:

- De situaties waarin sprake is van een voorziening zijn minder stabiel dan de situaties zonder voorziening. Drie jaar later hebben relatief weinig mensen een voorziening, ook van degenen die eerst wel een voorziening hadden.

- Van de mensen met werk met voorziening heeft, over de tijd, een steeds groter deel werk zonder voorziening. In geval van cohort 2015 heeft bijvoorbeeld 38% van de mensen met werk met voorziening een jaar later werk zonder voorziening. Dit aandeel is na twee jaar gestegen naar 49% en na drie jaar naar 58%.
- In de laatste twee cohorten komt de overgang van werk met voorziening naar werk zonder voorziening (na een of twee jaar) minder vaak voor dan in de eerdere cohorten.
- Voor personen die geen werk hebben en wel een voorziening is de kans ongeveer even groot dat ze hun voorziening verliezen, als dat ze werk vinden (beide ongeveer een derde na 2 jaar). Het aandeel dat geen werk heeft is nog steeds een stuk groter na 2 jaar.
- Het verschil in de kans op het vinden van werk vanuit werkloosheid met of zonder voorzieningen scheelt ongeveer 6%-punt na 2 jaar. Dit verschil zit met name in het aandeel dat werk vindt met een voorziening.

6.4 WISSELWERKINGEN OP BASIS VAN DE CLUSTERS

Een andere manier om wisselwerkingen in kaart te brengen, is door gebruik te maken van de clusters. Allereerst brengen we een aantal inkomenskenmerken en kenmerken van voorzieningen in beeld per arbeidsmarktcluster. Zo krijgen we een beter beeld van de inkomenspositie en het gebruik van voorzieningen voor personen die een bepaald patroon doorlopen op de arbeidsmarkt. Vervolgens zetten we de clusters werk, inkomen en voorzieningen tegenover elkaar in een kruistabel. Hierdoor kunnen we achterhalen welke patronen aan inkomen en voorzieningen meer of minder worden doorlopen vanuit een bepaald arbeidsmarktcluster.

De arbeidspatronen die mensen doorlopen, hebben uiteraard invloed op hun inkomenspositie. Tabel 6.3 laat zien wat de gemiddelde inkomenspositie is van de verschillende groepen mensen die vergelijkbare arbeidspatronen hebben doorlopen. Dit betreft de inkomens uit loon en uitkering (dus zonder inkomen vanuit aanvullende inkomensregelingen).

Personen in het cluster 'Start in een uitzendcontract' hebben het hoogste gemiddelde inkomen

De mensen die starten in een uitzendcontract (en ook gemiddeld ongeveer de helft van de tijd een uitzendcontract hebben), hebben het hoogste gemiddelde inkomen (€ 1.349). Het gemiddelde inkomen van mensen die starten in een flexibel contract (en gemiddeld ongeveer 60% van hun tijd een flexibel contract hebben) ligt daar wat onder (€ 1.265). Dit komt omdat mensen die starten in een flexibel contract gemiddeld minder uren werken (deeltijdfactor van 65% t.o.v. 74%) en een lager gemiddeld uurloon hebben. De mensen die starten in een uitzendcontract hebben ook het hoogste gemiddelde uurloon.

Het gemiddeld inkomen van mensen die starten in een vast contract ligt nog iets lager (€ 1.130), hoewel zij een groter deel van de tijd werk hebben en 66% van de tijd een vast contract. Het gemiddelde uurloon van deze mensen ligt wel iets lager dan bij de mensen die vooral uitzendwerk doen, maar hoger dan bij de mensen die vooral flexibele contracten hebben. Het lagere gemiddelde inkomen wordt daarom vooral veroorzaakt door de lagere deeltijdfactor (54%).

Figuur 6.3 Transitie matrices werk en voorzieningen per cohort

Beginsituatie	T+12				T+24				T+36				Cohort
	Geen werk, geen voorziening	Geen werk met voorziening	Werk met voorziening	Werk zonder voorziening	Geen werk, geen voorziening	Geen werk met voorziening	Werk met voorziening	Werk zonder voorziening	Geen werk, geen voorziening	Geen werk met voorziening	Werk met voorziening	Werk zonder voorziening	
Geen werk, geen voorziening	93%	6%	0%	1%	88%	9%	0%	2%	85%	11%	0%	3%	Cohort 2014, >5j
Geen werk met voorziening	27%	70%	2%	2%	38%	56%	2%	4%	46%	46%	2%	5%	
Werk met voorziening	7%	9%	50%	34%	11%	10%	35%	44%	14%	9%	24%	52%	
Werk zonder voorziening	12%	1%	4%	83%	16%	2%	5%	77%	19%	3%	5%	73%	
Geen werk, geen voorziening	83%	9%	1%	7%	75%	12%	2%	11%	70%	13%	2%	15%	Cohort 2014, <5j
Geen werk met voorziening	27%	60%	5%	8%	35%	45%	5%	15%	39%	35%	5%	21%	
Werk met voorziening	10%	12%	36%	41%	15%	10%	22%	52%	17%	9%	15%	59%	
Werk zonder voorziening	15%	2%	2%	81%	18%	2%	3%	77%	20%	3%	3%	74%	
Geen werk, geen voorziening	75%	10%	2%	13%	66%	13%	3%	18%	60%	13%	4%	23%	Cohort 2015
Geen werk met voorziening	25%	55%	8%	12%	32%	39%	8%	21%	36%	28%	8%	29%	
Werk met voorziening	10%	10%	41%	38%	15%	8%	27%	49%	17%	7%	18%	58%	
Werk zonder voorziening	15%	2%	2%	82%	18%	2%	3%	78%	19%	2%	3%	76%	
Geen werk, geen voorziening	70%	13%	3%	14%	59%	15%	4%	21%	52%	14%	5%	28%	Cohort 2016
Geen werk met voorziening	24%	54%	10%	12%	31%	37%	11%	22%	34%	25%	10%	31%	
Werk met voorziening	9%	9%	49%	33%	14%	8%	34%	44%	17%	6%	22%	55%	
Werk zonder voorziening	16%	2%	3%	80%	19%	2%	4%	75%	21%	3%	5%	72%	
Geen werk, geen voorziening	69%	13%	4%	14%	58%	15%	5%	21%					Cohort 2017
Geen werk met voorziening	27%	51%	10%	12%	33%	34%	11%	22%					
Werk met voorziening	9%	7%	61%	23%	13%	6%	50%	31%					
Werk zonder voorziening	17%	2%	5%	76%	21%	3%	7%	69%					
Geen werk, geen voorziening	67%	14%	4%	15%									Cohort 2018
Geen werk met voorziening	30%	45%	11%	14%									
Werk met voorziening	11%	8%	57%	25%									
Werk zonder voorziening	19%	3%	8%	70%									

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: De percentages in 1 blok tellen horizontaal (per rij) op tot 100%. Binnen een blok starten we linksboven in de situatie dat iemand geen werk en geen voorziening heeft (ongeacht op welk moment in de observatieperiode). Vervolgens kijken we op 12 maanden later wat op dat punt in de tijd de combinatie werk en voorziening is. De cel helemaal linksboven (93%) geeft aan dat, voor het cohort 2014, >5jaar, gemiddeld 93% een jaar later nog steeds (of weer) geen werk en geen voorziening heeft.

Personen in het cluster 'kort aan het werk' hebben het laagste gemiddelde inkomen...

De mensen die in het cluster 'kort aan het werk' vallen, hebben het laagste gemiddelde inkomen (€ 852), nog iets lager dan de mensen die nauwelijks werk hebben (€ 861). Hoewel het gemiddelde inkomen uit loon voor de eerste groep wel duidelijk hoger ligt, ligt het gemiddelde inkomen uit uitkering lager. En het inkomen uit uitkering telt veel zwaarder mee, omdat ze voor een groot deel van de tijd geen werk hebben. Als zij werk hebben, is dat vooral in flexibele contracten en uitzendcontracten. Het gemiddelde uurloon ligt relatief laag.

...en maken het meest gebruik van re-integratievoorzieningen

Tabel 6.3 bevat ook informatie over voorzieningen per arbeidsmarktcluster. Hieruit blijkt dat de mensen die starten in een uitzendcontract gemiddeld (in termen van tijd) het minst gebruikmaken van re-integratievoorzieningen. De mensen die kort aan het werk zijn, maken hiervan het meest gebruik. Mensen die nauwelijks of geen werk hebben, maken het meest gebruik van Wmo-voorzieningen.

Wat betreft soorten re-integratievoorzieningen zien we het volgende:

- Financiële compensatie en ondersteuning op de werkplek worden het meest ingezet bij de mensen die starten in een flexibel contract, en het minst bij de groep die niet of nauwelijks heeft gewerkt. In het cluster dat start in een flexibel contract zitten ook relatief veel personen uit het doelgroepregister, waarvan we weten dat ze vaker financiële compensatie krijgen (zie hoofdstuk 5).
- Werkplekken, voorzieningen naar werk of participatie en faciliterende voorzieningen worden naar verhouding het meest ingezet bij de mensen zonder werk of die kort aan het werk zijn.

Van de mensen die vanaf 2019 een voorziening hadden, is het arbeidsvermogen bekend. Het blijkt dat het aandeel mensen met arbeidsvermogen onder WML het hoogst is bij de mensen in het arbeidsmarktcluster waarin men in een flexibel contract start. Deze mensen hebben ook relatief het minst een arbeidsvermogen van WML of hoger (met of zonder hulp). Opnieuw hangt dit samen met het feit dat hier meer personen uit het doelgroepregister in vertegenwoordigd zijn. Het aandeel mensen met een arbeidsvermogen van WML of hoger, zonder hulp, is het hoogst bij de mensen in het cluster 'korte aan het werk'. Mensen met een arbeidsvermogen 'onbemiddelbaar' komen relatief het meest voor in het arbeidsmarktcluster 'geen werk'.

Tabel 6.3 Kenmerken inkomen en voorzieningen per arbeidsmarktcluster

	Start in flexibel contract	Start in uitzendcontract	Start in vast contract	Kort aan het werk	Geen werk
<i>Kenmerken inkomen</i>					
Gemiddeld inkomen	€ 1.265	€ 1.349	€ 1.130	€ 852	€ 861
Variatiecoëfficiënt inkomen	0,38	0,44	0,33	0,56	0,25
Gemiddeld inkomen uit loon	€ 1.225	€ 1.371	€ 967	€ 893	€ 501
Variatiecoëfficiënt loon	0,32	0,38	0,29	0,40	0,47
Gemiddeld inkomen uit uitkering	€ 725	€ 775	€ 589	€ 885	€ 942
Variatiecoëfficiënt uitkering	0,43	0,45	0,44	0,33	0,18
Uurloon	€ 13,64	€ 13,99	€ 13,76	€ 12,60	€ 12,32
<i>Kenmerken voorzieningen</i>					
<i>Fractie voorzieningen*</i>					
Re-integratievoorzieningen	28%	18%	22%	30%	24%
Wmo-voorzieningen	5%	3%	5%	6%	12%
Schuldhelpverlening	2%	2%	2%	2%	1%
<i>Arbeidsvermogen**</i>					
Onder WML	57%	33%	40%	16%	11%
WML of hoger, met hulp	6%	7%	8%	11%	11%

	Start in flexibel contract	Start in uitzendcontract	Start in vast contract	Kort aan het werk	Geen werk
WML of hoger, zonder hulp	24%	36%	32%	43%	34%
Onbemiddelbaar	2%	2%	6%	8%	30%
Nog niet bekend	11%	21%	14%	22%	14%
Type voorziening***					
Financiële compensatie	41%	23%	26%	8%	0%
Werkplekken	8%	9%	11%	13%	11%
Ondersteuning op de werkplek	11%	9%	8%	5%	1%
Voorziening naar werk of naar participatie	33%	48%	45%	60%	75%
Faciliterende voorzieningen	3%	4%	3%	6%	5%
Anders	5%	7%	7%	8%	7%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Toelichting: zie voor de definities van de clusters paragraaf 3.2.

* Aantal maanden met een voorziening ten opzichte van het totaal aantal maanden in de observatieperiode, gemiddeld over alle mensen die ooit een voorziening hebben gehad.

** Verdeling arbeidsvermogen over voorzieningstrajecten (gegeven beschikbaarheid van gegevens hierover).

*** Verdeling type voorzieningen over voorzieningstrajecten.

In Tabel 6.4 zijn de arbeidsmarktclusters, de inkomensclusters en de clusters voor voorzieningen met elkaar gekruist. Het eerste deel van de tabel bevat de kruising van arbeidsmarktclusters met de inkomensclusters. De onderste regel hiervan geeft de verdeling van alle personen over de inkomensclusters, ofwel de gemiddelde aandelen inkomensclusters over alle personen. Van alle personen heeft bijvoorbeeld 8% voornamelijk geen inkomen.

De percentages in een rij tellen op tot 100%. Dus 1% van de mensen die starten in een flexibel contract (eerste arbeidsmarktcluster) heeft voornamelijk geen inkomen, 17% heeft voornamelijk een laag inkomen, etc. Door deze percentages te vergelijken met de gemiddelde aandelen kan bepaald worden in hoeverre personen in arbeidsmarktclusters onder- of oververtegenwoordigd zijn in de inkomensclusters.

Personen die starten in een uitzendcontract hebben voornamelijk een hoog of groeiend inkomen en vaker kortlopende re-integratievoorzieningen

De mensen die starten in een flexibel, uitzend- of vast contract zijn ondervertegenwoordigd in het inkomenscluster 'voornamelijk geen inkomen' en 'voornamelijk een bijstandsinkomen' en oververtegenwoordigd in 'voornamelijk een hoog inkomen' en 'een groeiend inkomen'. De mensen met korte baantjes en (voornamelijk) geen werk hebben juist relatief vaker voornamelijk geen inkomen of een bijstandsinkomen, en veel minder vaak een voornamelijk hoog inkomen. Verder valt op dat de mensen die starten in uitzendcontracten het meest een voornamelijk hoog of groeiend inkomen hebben.

Kijken we naar de kruising tussen de arbeidsmarktclusters en de clusters voorzieningen, dan zien we dat de mensen die starten in uitzendcontracten minder vaak langdurige re-integratievoorzieningen hebben. Wel hebben zij juist vaker kortlopende re-integratievoorzieningen. Ook mensen die kort aan het werk zijn hebben vaker kortlopende re-integratievoorzieningen. Mensen die voornamelijk geen werk hebben, hebben wat vaker Wmo-voorzieningen, maar zijn verder in het krijgen van voorzieningen vergelijkbaar met het gemiddelde. Mensen die starten in uitzendcontracten en vaste contracten hebben het minst een voorziening. Mensen in het cluster kort aan het werk hebben het meest een voorziening.

Mensen met een inkomen rond het bijstandsniveau maken relatief vaak gebruik van langlopende re-integratievoorzieningen en Wmo

Het laatste deel van de tabel bevat de kruising van de inkomensclusters met de clusters voorzieningen. Hieruit blijkt dat degenen die voornamelijk geen inkomen hebben ook naar verhouding vaak geen voorziening hebben. De mensen met voornamelijk een bijstandsinkomen hebben relatief vaak een voorziening, en dan vooral langlopende re-integratievoorzieningen en Wmo-voorzieningen. Ook de mensen met een groeiend inkomen

hebben relatief vaak een voorziening, maar dan vooral kortlopende re-integratievoorzieningen. De mensen met voornamelijk een hoog inkomen hebben in verhouding minder vaak een voorziening.

Tabel 6.4 **Kruistabellen clusters arbeidsmarkt en inkomen/voorzieningen**

		Inkomensclusters					Restgroep	
		Voornamelijk geen inkomen	Voornamelijk laag inkomen	Voornamelijk een bijstandsinkomen	Voornamelijk hoog inkomen	Groeiend inkomen		
Arbeidsmarktclusters	Start in flexibel contract	1%	17%	25%	29%	28%	14%	
	Start in uitzendcontract	1%	9%	15%	34%	40%	21%	
	Start in vast contract	4%	20%	39%	20%	18%	11%	
	Kort aan het werk	16%	16%	52%	1%	15%	24%	
	Geen werk	9%	18%	71%	1%	1%	4%	
	<i>Gemiddelde aandeel personen inkomensclusters</i>	8%	15%	52%	7%	9%	9%	
	Clusters voorzieningen							
			Langlopende re-integratievoorzieningen	Kortlopende re-integratievoorzieningen	Wmo	Schuldhelpverlening	Meerdere voorzieningen tegelijk	Geen voorziening
		Start in flexibel contract	22%	25%	4%	3%	3%	44%
		Start in uitzendcontract	11%	30%	4%	3%	2%	51%
		Start in vast contract	17%	21%	5%	3%	2%	51%
		Kort aan het werk	24%	31%	7%	2%	3%	32%
	Geen werk	19%	17%	15%	2%	3%	44%	
	<i>Gemiddelde aandeel personen clusters voorzieningen</i>	20%	21%	11%	2%	3%	43%	
Inkomensclusters	Clusters voorzieningen							
			Langlopende re-integratievoorzieningen	Kortlopende re-integratievoorzieningen	Wmo	Schuldhelpverlening	Meerdere voorzieningen tegelijk	Geen voorziening
		Vornamelijk geen inkomen	5%	23%	0%	2%	2%	67%
		Vornamelijk een laag inkomen	20%	18%	10%	1%	3%	48%
		Vornamelijk een bijstandsinkomen	25%	20%	13%	2%	3%	37%
		Vornamelijk een hoog inkomen	13%	19%	5%	3%	2%	59%
		Een groeiend inkomen	17%	33%	4%	3%	3%	39%
		De restgroep	14%	29%	9%	2%	3%	43%
	<i>Gemiddelde aandeel personen clusters voorzieningen</i>	20%	21%	11%	2%	3%	43%	

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

6.5 PROFIELEN

Op basis van de clusters die in elk van de hoofdstukken aan bod zijn gekomen, hebben we een aantal profielen opgesteld die een combinatie van 2 of meer clusters vormen. Enerzijds zijn dit een aantal profielen waarin een grote groep vertegenwoordigd is, anderzijds zijn het een aantal profielen die opvallen vanwege de specifieke patronen die ze hebben. We benadrukken dat deze profielen slechts een deel (bij elkaar ongeveer een derde) van de gehele omvangrijke populatie vertegenwoordigen. Dit is ook direct een van de bevindingen van deze exercitie: de doelpopulatie is zo divers qua arbeidsmarktsituaties, inkomenssituaties en gebruik van voorzieningen, dat er niet een aantal zeer grote profielen opgesteld kunnen worden van mensen die ongeveer dezelfde patronen doorlopen.

Welke personen in een bepaald profiel zitten en de redenen waarom iemand in een bepaald profiel terecht komt, kunnen uiteraard flink uiteenlopen. Dit bleek ook uit de interviews die we hebben gedaan met organisaties die met de doelpopulatie te maken hebben (gemeenten/SW-bedrijven/cliëntenorganisaties). Uit deze gesprekken kwam naar voren dat het lastig is om bepaalde kenmerken van personen direct toe te delen aan deze profielen. De problematiek van de doelpopulatie is veelzijdig en overstijgt deze profielen. Toch is het voor de gedachtevorming en de dialoog wel nuttig om in te zoomen op groepen die ongeveer eenzelfde patroon doorlopen.

Doordat het binnen deze diverse profielen gaat om een verscheidenheid van unieke personen hebben wij aan de hand van een literatuurstudie en een online verkenning van relevante documenten en casusbeschrijvingen een aantal kwalitatieve casussen verzameld. Naar aanleiding van deze zoektocht zijn ongeveer 100 casussen bekeken, aangevuld met de resultaten uit bestaand kwalitatief onderzoek. Uit deze diverse casussen is vervolgens een selectie gemaakt van enkele relevante verhalen die typerend zijn voor de vijf profielen. Enerzijds ondersteunen deze casussen de kwantitatieve basis van deze profielen maar anderzijds wordt hiermee ook recht gedaan aan de diversiteit die binnen deze profielen bestaat. Een kanttekening bij de geselecteerde casussen is dat deze alleen dienen als illustratie van deze profielen. In de selectie van deze casussen is de oorsprong en het perspectief van waaruit deze zijn geschreven ook relevant. Zo is met name gekeken naar voorbeelden die zijn te vinden op websites van werknemersorganisaties, re-integratiebedrijven, gemeenten en SW-bedrijven. Vanuit dit perspectief zijn sommige casussen geschreven als succesverhaal, zowel van de Participatiewet als van individuele personen. Maar enkele andere verhalen zijn juist geschreven als kritiek, om ervaren tekortkomingen van de huidige wetgeving aan te tonen. Deze perspectieven zijn belangrijk om te benoemen, maar doen niks af van de individuele ervaringen van de diverse personen die worden beschreven.

Profiel 1: Vrijwel nooit werk, al lange tijd in de bijstand, een laag inkomen, weinig tot geen re-integratie voorzieningen. Ongeveer 120.000 personen, gelijk aan ongeveer 15% van totale populatie.

Het is al langer bekend dat er een grote groep is die al een lange tijd in de bijstand zit, maar vrijwel nooit werkt en ook weinig gebruik maakt van voorzieningen. Als we kijken naar de persoonskenmerken, dan zien we dat in deze groep relatief veel vrouwen zitten, en het ook vaker mensen zijn met een migratieachtergrond. Verder is de gemiddelde leeftijd in deze groep rond de 44 jaar, wat ouder is dan het gemiddelde van de gehele populatie. Als laatste zien we dat het opleidingsniveau veel vaker onbekend is dan in de rest van de populatie. Dit hangt samen met zowel meer mensen met een migratieachtergrond, als met de oudere leeftijd. Van beide groepen is de registratie van het opleidingsniveau slechter.

Vanuit de interviews wordt allereerst opgemerkt dat niet moet worden gedacht dat iedereen in deze groep stil zit (zie ook kader 6.1). Zoals al eerder in het onderzoek is aangegeven, kijken we in dit onderzoek alleen naar betaald werk, en niet naar bijvoorbeeld vrijwilligerswerk en mantelzorg. Daarnaast wordt genoemd dat bij de gemeenten deze groep lange tijd geen hoge prioriteit gehad heeft vanwege een te grote focus op resultaat en het beheersen van het budget. In verschillende interviews wordt opgemerkt dat er op dit moment wel een kanteling in het beleid is te zien, waardoor men ook deze groep weer meer in beeld probeert te krijgen.

In een van de interviews wordt opgemerkt dat deze groep ook mensen bevat met een hele lange geschiedenis in de uitkering en ondersteuning, maar die inmiddels niet meer bereikbaar zijn voor de gemeente en als het

ware in een maatschappelijk isolement zijn geraakt. Deze groep wil ook geen gebruik meer maken van voorzieningen.

In de interviews wordt ook aangegeven dat het bij profiel 1 (maar ook bij profiel 2) vooral ook gaat om mensen met fysieke problemen, gezondheidsproblemen, psychische problematiek, een lage sociaaleconomische status, lage geletterdheid en/of een licht verstandelijke beperking. Deze problematiek wordt in sommige gevallen versterkt door relatieproblemen of schuldenproblematiek. Meer algemeen gaat het om mensen die onvoldoende zelfredzaam zijn.

Kader 6.1 Eerste casus profiel 1

De eerste casus die goed bij profiel 1 past is die van een 57-jarige vrouw in de arbeidsmarktregio Amsterdam. Sinds een scheiding in 2006 belandde zij in de schuldhulpverlening. Omdat zij voor 80 tot 100% medisch is afgekeurd ontvangt ze bijstand aanvullend op haar (onvolledige) Wao-uitkering. Dit betekent echter niet dat zij weinig actief is, ze is namelijk ook pleegouder voor drie pleegkinderen. Het verhaal van deze vrouw komt naar voren in een onderzoek van de FNV naar ervaringen met de Participatiewet. Een van de pleegkinderen is 22 jaar en ontvangt een Wajong-uitkering, waardoor de kostendelersnorm door de gemeente wordt toegepast. Dit wordt door deze mevrouw als onnodig en onrechtvaardig gezien.

Bron: FNV

<https://www.fnv.nl/getmedia/c6636ea1-eb6d-4621-a64c-36105c67b061/Brochure-evaluatie-participatiewet-februari-2020.pdf>

Kader 6.2 Tweede casus profiel 1

Deze 46-jarige vrouw is negen jaar geleden naar Nederland geëmigreerd en woonachtig in Flevoland. Sinds haar man werkloos is geworden, ontvangen zij samen al ongeveer vier jaar een bijstandsuitkering. In Iran is zij werkzaam geweest als doktersassistente en apothekersassistente, maar doordat ze geen volledige opleiding heeft afgerond kon ze in Nederland geen geschikte baan vinden. Kortgeleden is zij echter door de gemeente doorverwezen naar een samenwerkingsverband van een lokale welzijnsorganisatie en de gemeente. Het verhaal van deze mevrouw is dan ook via deze organisatie als succesverhaal naar voren gekomen, omdat zij binnenkort wil beginnen met de opleiding tot doktersassistente en erg positief gestemd is over de toekomst.

Bron: De Participatiefabriek

<https://www.departicipatiefabriek.nl/wp-content/uploads/2018/09/Digitaal-magazine-De-Schoor-8.pdf>

Profiel 2: Kort aan het werk, veel gebruik voorzieningen, en weinig tot geen inkomen (Ongeveer 60.000 personen, gelijk aan ongeveer 7% van de totale populatie)

We zien dat personen die ooit in de observatieperiode wel werk hebben gevonden, maar deze baan niet lang behouden, ook vaker dan gemiddeld een laag of wisselend inkomen heeft, en vaker dan gemiddeld (kortlopende) re-integratie voorzieningen krijgen. Deze groep is wat jonger dan gemiddeld (rond de 33 jaar) en heeft een behoorlijk vergelijkbaar opleidingsniveau als de rest van de doelpopulatie. Wel zien we dat er relatief wat meer mensen met een migratieachtergrond in deze groep zitten. Verder bestaat ongeveer 11% van deze groep uit personen uit het doelgroepregister.

Dit lijkt een groep te zijn die wel af en toe werk vindt, maar vaak toch weer terug in de bijstand valt. Een belangrijke vraag waar gemeenten mee bezig zijn, is welke voorzieningen echt een effect hebben op duurzame uitstroom naar de arbeidsmarkt (dit geldt overigens niet alleen voor deze groep, maar is zeker hier een relevant punt). Het kan hier volgens de geïnterviewden dus ook gaan om mensen met een niet al te grote afstand tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld niveau 4 van de Participatieladder), die via ondersteuning worden gestimuleerd om de laatste stap naar de arbeidsmarkt te maken. Een deel van hen slaagt erin soms tijdelijk werk te vinden, maar niet structureel en kan in een draaideur situatie terecht komen. Voor een ander deel kan het om mensen gaan die zeer gemotiveerd zijn om te werken en daardoor geschikt zijn voor ondersteuning, maar door diverse factoren toch niet aan (vast) werk komen.

Bij bepaalde gemeenten is men aan het inzetten op meer scholing voor mensen in de Participatiewet, wat een positief effect lijkt te hebben. Wel moet daarbij de aantekening worden gemaakt dat de stand van de economie ook een belangrijke factor is in of deze personen aan het werk komen en blijven. De vraagkant is ook heel belangrijk in de arbeidsmarktpositie van mensen in de Participatiewet, werkgevers moeten bereid zijn om deze personen aan te nemen.

Kader 6.3 Eerste casus profiel 2

Een eerste casus die bij dit profiel past is het verhaal van een 52-jarige statushouder die 19 jaar geleden vanuit Senegal naar Nederland verhuisde. Toen hij in Nederland was aangekomen heeft hij verschillende banen gehad: bijvoorbeeld als postbezorger en als hulp kok op Schiphol. Maar door de economische crisis raakte hij deze banen kwijt en kon hij vervolgens geen geschikte baan meer vinden. Via de gemeente kwam hij in contact met een lokaal SW-bedrijf waar hij met hulp van een jobcoach een werkervaringsplek aangeboden krijgt. Deze werkplek bevalt hem erg goed en hij volgt diverse cursussen: terwijl hij ook probeert het staatsexamen Nederlands te halen. Perspectief op een vast contract is er echter nog niet, vandaar dat hij momenteel weinig inkomen verdient.

Bron: Pastiel

<https://www.pastiel.nl/kandidaten/succesverhalen/ibra-fall/>

Kader 6.4 Tweede casus profiel 2

Een ander verhaal is dat van man van 46 jaar die vanwege een dubbele hernia niet meer volledig kan werken. Via de gemeente is hij bij de sociale werkvoorziening terecht gekomen, waar hij met name onbetaald productiewerk verricht om zijn uitkering te kunnen behouden. Momenteel werkt hij ongeveer 16 uur in de week. Hij is erg kritisch over zowel de gemeente als over het SW-bedrijf doordat hij het idee heeft dat dit SW-bedrijf geld verdient aan zijn onbetaalde arbeid. Bovendien gelooft hij niet dat deze werkervaringsplek hem werknemersvaardigheden oplevert, liever zou hij tijdens deze periode vrijwilligerswerk doen om andere mensen te helpen.

Bron: FNV

<https://www.fnv.nl/getmedia/c6636ea1-eb6d-4621-a64c-36105c67b061/Brochure-evaluatie-participatiewet-februari-2020.pdf>

Kader 6.5 Derde casus profiel 2

Een laatste in dit profiel passende verhaal is dat van een 23-jarige man die een goede ervaring heeft met de Participatiewet en de ingezette voorzieningen. Deze casus is te vinden op de website van het SW-bedrijf, waar hij via een kennis die werkzaam is bij het UWV terecht is gekomen. Hij heeft ervaring opgedaan als vrijwilliger en als werknemer bij een kringlooporganisatie, maar hij heeft het moeilijk met afspraken nakomen en op tijd uit bed komen. Met hulp van een jobcoach heeft hij een nieuwe vrijwilligersbaan gekregen, waar hij kan werken aan zijn persoonlijke ontwikkeling met als doel een betaalde baan.

Bron: Percuris

<https://www.percuris.nl/koen-werkfit/>

Profiel 3: Vaak werkzaam in uitzendcontracten, relatief hoog en/of groeiend inkomen, en relatief vaak kortlopende gemeentelijke voorzieningen (ongeveer 11.000 personen, ongeveer 2% van de totale populatie).

Een derde interessant profiel is de groep die start in een uitzendcontract, en die toch relatief goed lijkt te presteren qua inkomenspositie. Uit de analyses blijkt dat een uitzendcontract op zichzelf niet het hoogste inkomen genereert, maar personen in het cluster waarin men start met een uitzendcontract en gemiddeld ook 60% van de tijd in een uitzendcontract zit, toch een relatief hoog inkomen hebben. Daarnaast zien we dat deze groep vaker dan gemiddeld een kortlopende gemeentelijke voorziening heeft. Qua persoonskenmerken valt op dat in deze groep relatief veel laagopgeleiden zitten. Ook deze groep is iets jonger dan gemiddeld met 36 jaar.

Vanuit één van de interviews met gemeenten wordt de opmerking gemaakt dat er in het recente verleden samenwerkingen zijn geweest met uitzendbureaus om mensen in de Participatiewet aan het werk te krijgen. Maar er was een perverse prikkel in deze overeenkomsten omdat uitzendbureaus gecompenseerd werden voor een duurzame plaatsing van iemand uit de Participatiewet. Dit zorgde ervoor dat personen met de 'beste' kansen werden geplaatst bij de uitzendbureaus, wat vaak de mensen waren die nog maar kort in de Participatiewet zaten. Dit kan voor een deel de relatief goede inkomenspositie van deze groep verklaren.

In een ander interview met een gemeente in het noordoosten van het land wordt opgemerkt dat het hier ook gaat om mensen die in het toerisme werkzaam zijn en dus te maken hebben met seizoenswerkloosheid. Deze groep heeft gedurende de zomerperiode werk (en met de leeftijd toenemend) inkomen, maar doet in de winterperiode een beroep op een uitkering en zo nodig aanvullende voorzieningen.

Het bleek lastig om voor dit profiel goede casussen te vinden in de literatuur. Dit kan komen doordat het hier deels gaat om personen die maar kort in aanraking komen met de gemeente, omdat ze relatief snel werk vinden. Wel vallen in deze groep ook personen uit het doelgroepregister die zijn gedetacheerd via voormalige SW-bedrijven, zoals in onderstaande casus.

Kader 6.6 Eerste casus profiel 3

Deze 45-jarige man is al meer dan vijftientig jaar gedetacheerd via het Sociaal Werkbedrijf. Hij heeft op jonge leeftijd de diagnose PDD NOS gekregen, een vorm van autisme waardoor hij op jonge leeftijd moeilijk kon leren. Via het Sociale Werkbedrijf is hij bij een verscheidenheid van organisaties gedetacheerd. Momenteel werkt hij voor een culturele instelling waar hij het erg naar zijn zin heeft. Dankzij de begeleiding van het sociaal werkbedrijf heeft hij nu een voltijd baan gevonden waar hij het erg naar zijn zin heeft.

Bron: *Stilzitten is niks voor mij* (Hanze)

https://research.hanze.nl/ws/files/25344944/201809_Boek_stilzittenisnietsvoormij_def.pdf

Profiel 4: Vaak werkzaam in een vast contract, een gemiddeld tot laag inkomen (ongeveer 20.000 personen, ongeveer 3% van de totale populatie).

Bij het cluster vaste contracten valt op dat deze groep wel een redelijk stabiele positie heeft op de arbeidsmarkt, maar daarmee slechts een inkomen van rond het bijstandsniveau en lager realiseert, wat laag lijkt voor personen in een vast contract. Als we kijken naar de kenmerken dan zien we dat dit een groep is die veel in deeltijd werkt, merendeel vrouw is en vaak ook nog een gedeeltelijke bijstandsuitkering ontvangt. Ook hebben ze vaker dan gemiddeld een lager opleidingsniveau. In nagenoeg alle interviews wordt bevestigd dat het hier gaat om vrouwen die vast in deeltijd werken en aanvullend een gedeeltelijke uitkering ontvangen. Deze groep heeft niet direct prioriteit voor gemeenten omdat men wel duurzaam aan het werk is. Voor gemeenten is het de vraag of het nuttig is om op groep te focussen aangezien een deel wellicht bewust in deze positie zit (personen die naast hun werk ook mantelzorg verlenen/voor het gezin zorgen).

Kader 6.7 Eerste casus profiel 4

Een passende casus bij dit profiel is het verhaal van een alleenstaande moeder die voor twee jonge kinderen zorgt. Na een langere periode last te hebben van psychische problemen kreeg zij uiteindelijk een diagnose posttraumatische stresssyndroom. De therapie die zij hiervoor nodig heeft wordt maar beperkt vergoed, waardoor ze met haar gezin maar moeilijk rondkomt van de van de uitkering en voorzieningen die zij ontvangt. Voor een periode kreeg zij een geschikte vaste voltijd baan, maar hiermee kon zij nog niet boven de armoedegrens uitkomen. Daarom liet ze zich op aanraden van de loopbaanbegeleider herscholen, terwijl ze een werkloosheidsuitkering ontving. Deze casus laat goed zien dat mensen met een vast contract niet automatisch boven de armoedegrens uitkomen.

Bron: *Sociaal.net*

<https://sociaal.net/verhaal/armoede-anno-2021-mijn-veerkracht-is-ook-een-valkuil/>

Kader 6.8 Tweede casus profiel 4

Een 47-jarige vrouw bleef na een relatiebreuk als alleenstaande moeder zorgen voor haar dochter en ontving een uitkering, maar zij had het moeilijk om rond te komen. Ze had moeite met het vinden van een baan en in deze periodes begonnen diverse schulden zich op te stapelen, waardoor ze haar huur, de energierekening en haar zorgverzekering niet altijd betaalde. Vanwege haar betalingsachterstand is zij door de woningcorporatie verwezen naar een sociale onderneming. Dankzij de steun en hulp van deze organisatie kon zij weer een overzicht krijgen van haar schulden en begon ze met werken bij deze sociale onderneming als ervaringscoach. Ook is ze begonnen aan de opleiding Social Work en een stage: met als beloning een vaste baan bij de gemeente als medewerker van het preventieteam.

Bron: *Gemeente Nissewaard*

https://www.nissewaard.nl/werk-en-inkomen/werk-en-inkomen_to/het-verhaal-van-daniela.htm

Profiel 5: Vaak werkzaam in een flexibel contract, met veel gebruik van langdurige voorzieningen, een groeiend inkomen (ongeveer 14.000 personen, gelijk aan ongeveer 2% van de totale populatie).

We zien dat de groep die start in een flexibel contract het meest gebruik maakt van langdurige voorzieningen. Opvallend is dat een groot deel van deze groep bestaat uit personen uit het doelgroepregister. Dat deze groep

vaker een stijging in het inkomen doormaakt komt waarschijnlijk doordat er relatief wat meer jonge personen in deze groep vallen. Het opleidingsniveau van deze groep ligt rond het gemiddelde van de totale doelpopulatie.

Op basis van de interviews kan worden geconcludeerd dat het hier hoofdzakelijk gaat om mensen die ofwel werkzaam zijn in het SW-bedrijf zelf (beschut werk) of via detachering en onder begeleiding bij reguliere werkgevers of rechtstreeks bij reguliere werkgevers werkzaam zijn (al of niet met begeleiding door werkgever of het SW-bedrijf of een andere externe begeleider).

Kader 6.9 Eerste casus profiel 5

Een 53-jarige vrouw was in 2009 als vrijwilliger werkzaam in Apeldoorn tijdens de aanslag op Koninginnedag. Deze gebeurtenis had een grote impact op haar leven. Ze stopte met werken en enige tijd later kon zij als gevolg van de economische crisis geen nieuwe geschikte baan vinden. Met hulp van de gemeente en het UWV volgde zij een training en begon ze op een werkervaringsproject te werken. Tijdens deze periode werkte ze vaak als vrijwilliger voor de Participatiefabriek waar ze cursussen en bijeenkomsten organiseerde. Maar het vinden van een voltijdbaan ging haar nog moeilijk af. Totdat ze in contact kwam met een recruiter voor een grote zorginstelling die haar een tijdelijke opdracht als interimmanager vastgoed en facilitair aanbod, in welke functie ze het erg naar haar zin heeft. Deze tijdelijke positie heeft zij intussen weten om te zetten in een voltijd contract.

Bron: De participatiefabriek

<https://www.departicipatiefabriek.nl/wp-content/uploads/2018/09/Digitaal-magazine-De-Schoor-8.pdf>

Kader 6.10 Tweede casus profiel 5

Een 48-jarige vrouw was voltijds werkzaam toen zij ziek werd, kon door de ziekte niet meer werken en belandde in de Ziektewet. Zij is laag opgeleid (school niet afgemaakt). Op een gegeven moment is zij naast haar Ziektewetuitkering voor 15 uur per week gaan werken in de schoonmaak, maar hierin werd ze overvraagd. Vanuit het UWV is daarna een reïntegratiebedrijf ingeschakeld om een indicatie beschut werk aan te vragen. Nadat deze was toegekend, is ze aangemeld bij een sociaal werkbedrijf. Daar is ze nu in dienst voor zes maanden voor 20 uur per week. Als het goed gaat, kan ze daarna een contract voor 18 maanden krijgen.

Het werk bevalt goed en ze wordt goed begeleid door een werkbegeleider. Verder wordt zij vanuit het sociaal werkbedrijf begeleid door een trajectconsulent. Ze maakt een moeilijke periode door vanwege haar slechte gezondheid en moet nog regelmatig naar het ziekenhuis. Haar werk heeft wel een goede invloed op haar welbevinden. Ze houdt niet van stilzitten, maar steekt liever haar handen uit de mouwen. Verder vindt ze de omgang met collega's op het werk fijn en heeft een goed contact met haar werkbegeleider. Wel is haar werk soms belastend (last van haar rug) en zou ze liever op andere uren werken. Haar inkomen samen met dat van haar man ligt net boven een grens waardoor zij geen aanspraak maken op zorg- en huurtoeslag.

Bron: Eigen interview SEOR met werknemer SW-bedrijf

Kader 6.11 Derde casus profiel 5

Een 20-jarige man die onder het doelgroepregister valt had veel moeite om een geschikte werkplaats te vinden en te behouden. Hij heeft wel eerder gewerkt als orderpicker, maar had hier geen langdurig contract. Tijdens de coronacrisis kwam hij dan ook op straat te staan en bleek het erg moeilijk om weer een goede baan te vinden. Via het doelgroepregister kwam hij echter in contact met een SW-bedrijf in de regio dat hem aan een tijdelijke werkplek hielp. Ondertussen is deze tijdelijke werkplek verlengd in de vorm van een jaarcontract, bij een bedrijf waar hij het erg naar zijn zin heeft.

Bron: AD

<https://www.ad.nl/ede/jorik-20-werkt-kneitergoed-in-zijn-nieuwe-baan-we-hebben-geen-omkijken-naar-hal-1-br~ab74f1c6/>

Uit zowel de interviews met relevante organisaties als de hierboven beschreven casussen komt goed naar voren dat er een heleboel achterliggende kenmerken zijn die in de praktijk van belang zijn bij het bemiddelen van mensen in de Participatiewet richting een duurzame inkomenspositie. Schulden, taalachterstanden, gezondheid, gedrag, motivatie en perspectief zijn zomaar een aantal kenmerken die tijdens de interviews voorbij zijn gekomen. Veel van deze kenmerken zijn niet (volledig) te vatten in de CBS-microdata.

Bovendien kwam uit deze interviews het belang van geschikte ondersteuning van de doelpopulatie. Binnen de beschreven casussen wordt deze rol geïllustreerd in diverse succesverhalen waarin een jobcoach, SW-bedrijf of trainingen en cursussen een cruciale rol speelden in de re-integratie op de arbeidsmarkt. Voor veel mensen binnen deze profielen vereist een structurele plaatsing op de arbeidsmarkt veel begeleiding en aanpassing, ook aan werkgeverskant. De tijd en aandacht die deze structurele plaatsing vereist is niet altijd voorhanden, waardoor mensen vaak terugvallen op voorzieningen: zoals bij profiel twee en drie zichtbaar is. Maar in de interviews kwamen ook aspecten naar voren die van belang zijn bij re-integratie, waaronder het intensiveren van het contact (zodat een vertrouwensband kan worden opgebouwd tussen consultant en klant), het bieden van maatwerk, en een integrale aanpak via diverse vormen van samenwerking tussen onderdelen van het Sociaal Domein.

Andere relevante punten uit de interviews:

- Het is voor veel gemeenten praktisch lastig of zelfs onmogelijk om de profielen samen te stellen. In de eerste plaats heeft men geen zicht op de banen en inkomen waarin de uitstromers terecht komen. En in de tweede plaats hebben medewerkers van de afdeling Werk & Inkomen geen zicht op en/of toegang tot informatie over het gebruik van voorzieningen op het terrein van Wmo, Jeugd en Schuldhulpverlening (binnen de gemeente), laat staan gebruik van voorzieningen die door andere instanties worden verstrekt (UWV voor werkplekaanpassing, vervoer, e.d., (zorg)verzekeraars, etc.).
- De profielen zijn samengesteld op basis van landelijke gegevens. Het bestand aan uitkeringsgerechtigden kan op lokaal niveau hiervan sterk afwijken. In een landelijke gemeente in het oosten van het land wordt aangegeven dat het aantal mensen met een migratieachtergrond heel klein is en dat deze factor op lokaal niveau van weinig belang is, terwijl dit in een grote stad in het westen van het land juist een factor van betekenis is. Een andere gemeente in de nabijheid van een grote stad wijst op het relatief hoge aandeel alleenstaande moeders met een deeltijdbaan en een aanvullende bijstandsuitkering in hun bestand.
- Diverse gemeenten zien een meerwaarde in dit type profilering, zowel voor beleid als voor uitvoering. Uit voorgaande punten kan worden afgeleid dat verdere ontwikkeling van deze methodiek nodig is. Punten waaraan aandacht zou moeten worden geschonken is de lokale (of geografische) component, zowel wat betreft aanbod (bestandssamenstelling) als vraag (type baan) en verbeteringen van mogelijkheden om informatie over type baan waarin mensen die uitstromen terecht komen, evenals toegang tot of koppeling aan informatie over voorzieningengebruik. Daarnaast zou het wenselijk zijn om ook informatie over te beïnvloeden factoren in de analyse te kunnen betrekken. Leeftijd, geslacht, migratieachtergrond zijn niet te veranderen, maar andere aspecten zoals motivatie, kennis en vaardigheden en beroepsoriëntatie zijn wel te beïnvloeden. Dit vereist een aanvullende aanpak, omdat over deze kenmerken geen microdata beschikbaar zijn.

7 CORONACRISIS EN NIET-GEBRUIK

Dit hoofdstuk zoomt enerzijds in op de impact van de coronacrisis op de doelpopulatie, en kijkt anderzijds naar de groep die geen gebruik maakt van een bijstandsuitkering terwijl ze hier wel recht op hebben.

Er zijn meer mensen in de doelpopulatie die hun baan verloren en minder mensen die een baan vonden in de eerste maanden na de start van de coronacrisis. Dit geldt alleen voor mensen in uitzendcontracten en tijdelijke contracten: voor personen die in een vast contract werkzaam zijn, zien we geen directe impact van de coronacrisis. Er is eind 2020 en begin 2021 wel herstel te zien in het aandeel dat geen baan heeft.

Bij het inkomen van loon zien we een vergelijkbaar patroon als bij werk: in de beginmaanden van de coronacrisis zien we een dip, maar dit herstelt zich relatief snel. Bij de jaarinkomens is niet direct een effect van de coronacrisis waarneembaar.

Op 1 januari 2015 is er een groep van ongeveer 170.000 personen die geen gebruik maakt van de bijstand terwijl ze hier wel recht op hebben. Slechts een klein deel (minder dan 10%) behoudt de gehele periode (5 jaar/) de status van niet-gebruikers. De meeste personen hebben het jaar erop geen recht meer, of maken wel gebruik van de bijstand. Personen die langdurig (minimaal 2 jaar) niet-gebruiker zijn, zijn gemiddeld ouder en hebben vaker kinderen.

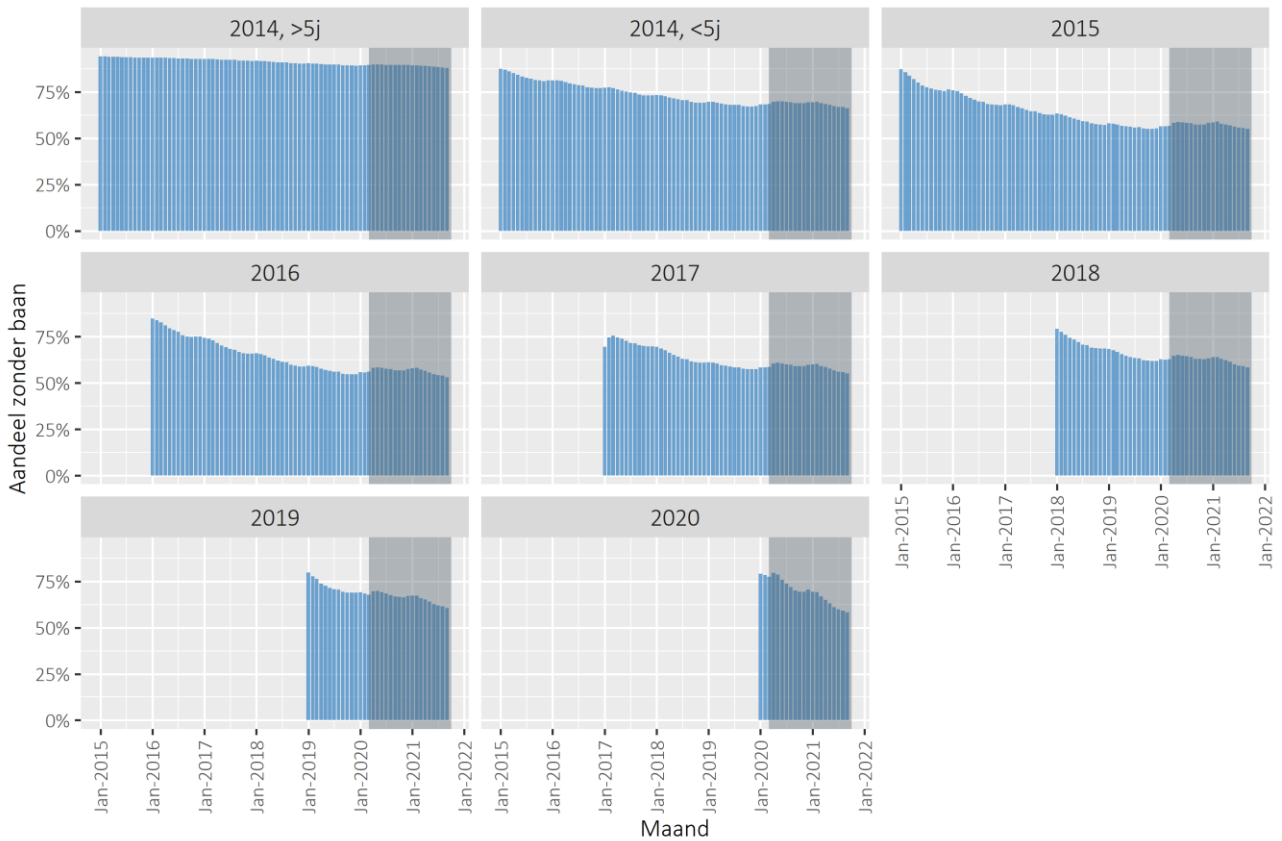
7.1 IMPACT CORONACRISIS

De coronacrisis heeft een grote impact (gehad) op de samenleving en op de arbeidsmarkt, waarbij veel personen hun baan zijn verloren, of minder uren zijn gaan werken. In dit hoofdstuk kijken we naar de ontwikkelingen tijdens de coronacrisis in werk, inkomen en voorzieningen voor de personen die vallen (of vielen) onder de Participatiewet.

Aandeel zonder baan stijgt tijdens de coronacrisis, maar de daling wordt in 2021 weer ingezet

Allereerst kijken we voor elk instroomcohort naar de ontwikkeling over de tijd van het aandeel personen dat geen baan heeft. Figuur 7.1 geeft voor elke maand het aandeel van de totale groep dat geen baan heeft. Het gearceerde gedeelte is de periode van de coronacrisis (vanaf maart 2020 tot eind observatieperiode). Afgezien van de toenames die te zien zijn rond januari van elk jaar, is er een dalende trend zichtbaar in het aandeel dat geen baan heeft. Deze daling wordt een halt toegeeroepen door de coronacrisis, met name in 2020. We zien met name in april en mei 2020 een stijging in het aandeel zonder baan, vervolgens een lichte daling rond de zomer van 2020, en weer een stijging richting eind 2020. In 2021 lijkt de daling van voor de crisis weer in te zetten. Voor het cohort dat pas in 2020 instroomt in de bijstand, zien we dat de daling in het aandeel personen zonder baan na april en mei van 2020 wat forser is.

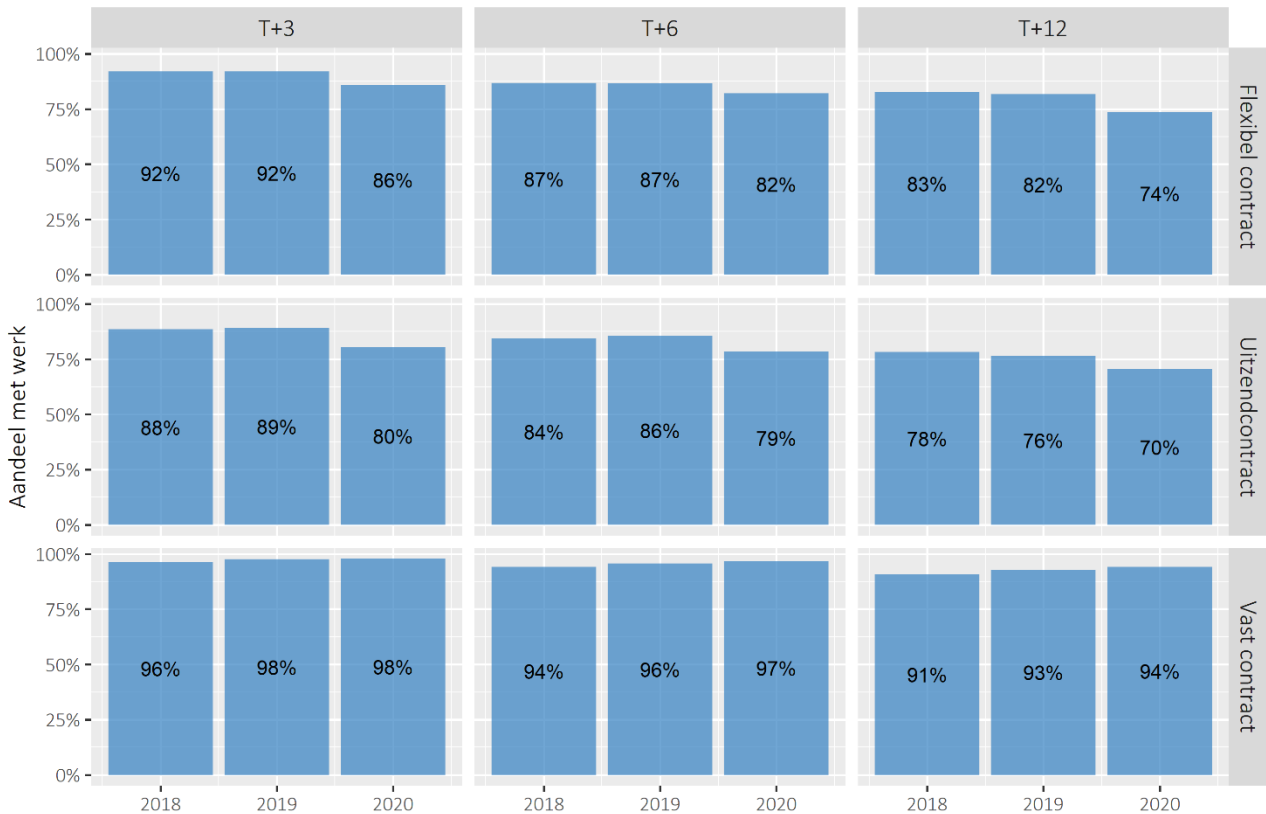
Figuur 7.1 **Ontwikkeling aandeel zonder baan**



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

De stijging van het aandeel geen baan gaat gepaard met een daling van het aandeel personen in een flexibel of een uitzendcontract. We kunnen dit beter illustreren aan de hand van transitie. We hebben gekeken naar de verandering tussen februari 2020 en 3, 6 en 12 maanden later, en dit vergeleken met dezelfde periode in 2018 en 2019. Figuur 7.2 laat zien welk deel van de populatie dat in februari in een bepaald type contract zit, 3, 6 en 12 maanden later nog een baan heeft. De figuur toont dit voor cohort 2016, maar de conclusies gelden voor alle cohorten.

Figuur 7.2 Baanverlies vanuit contractsoort voor cohort 2016



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Toelichting: het betreft hier steeds een transitie vanaf februari van een bepaald jaar naar 3, 6 en 12 maanden verder. In februari van een bepaald jaar is de groep geselecteerd die op dat moment een baan heeft.

Lager aandeel met werk vanuit een flexibel contract en uitzendcontract na start van de coronacrisis, geen impact te zien voor personen in een vast contract

Voor zowel het flexibele contract als het uitzendcontract zien we een duidelijke daling in 2020. Het percentage in de eerste staaf linksboven in de figuur geeft aan dat 92% van de personen die in februari 2018 een flexibel contract hadden, na 3 maanden (dus in mei 2018) nog steeds een baan hebben. We zien dat dit percentage in 2018 en 2019 vrijwel gelijk is, maar in 2020 lager ligt (86%). Voor personen in een vast contract had de coronacrisis nauwelijks effect op het percentage personen dat hun baan verliest.⁴⁴ Opvallend is dat dit effect ook nog na 12 maanden zichtbaar is. Personen die in februari 2020 een uitzendcontract of flexibel contract hadden hebben minder vaak na een jaar nog een baan dan in dezelfde periode in 2018 en 2019. Deze effecten zijn in ongeveer gelijke mate zichtbaar voor zowel de bijstand als het doelgroepregister. Uiteraard kunnen er nog andere factoren meespelen in de getoonde effecten, maar omdat we februari in elk jaar vergelijken met 3, 6 en 12 maanden verder, is aannemelijk dat het grootste deel van de dalingen te verklaren is door de coronacrisis.

We hebben in deze studie geen directe vergelijking gemaakt met de rest van Nederland. Het feit dat mensen in uitzendcontracten harder zijn geraakt door de coronacrisis dan personen in vaste contracten komt wel overeen met het onderzoek van het Centraal Planbureau (CPB) naar de ontwikkeling van het arbeidsinkomen tijdens corona.⁴⁵

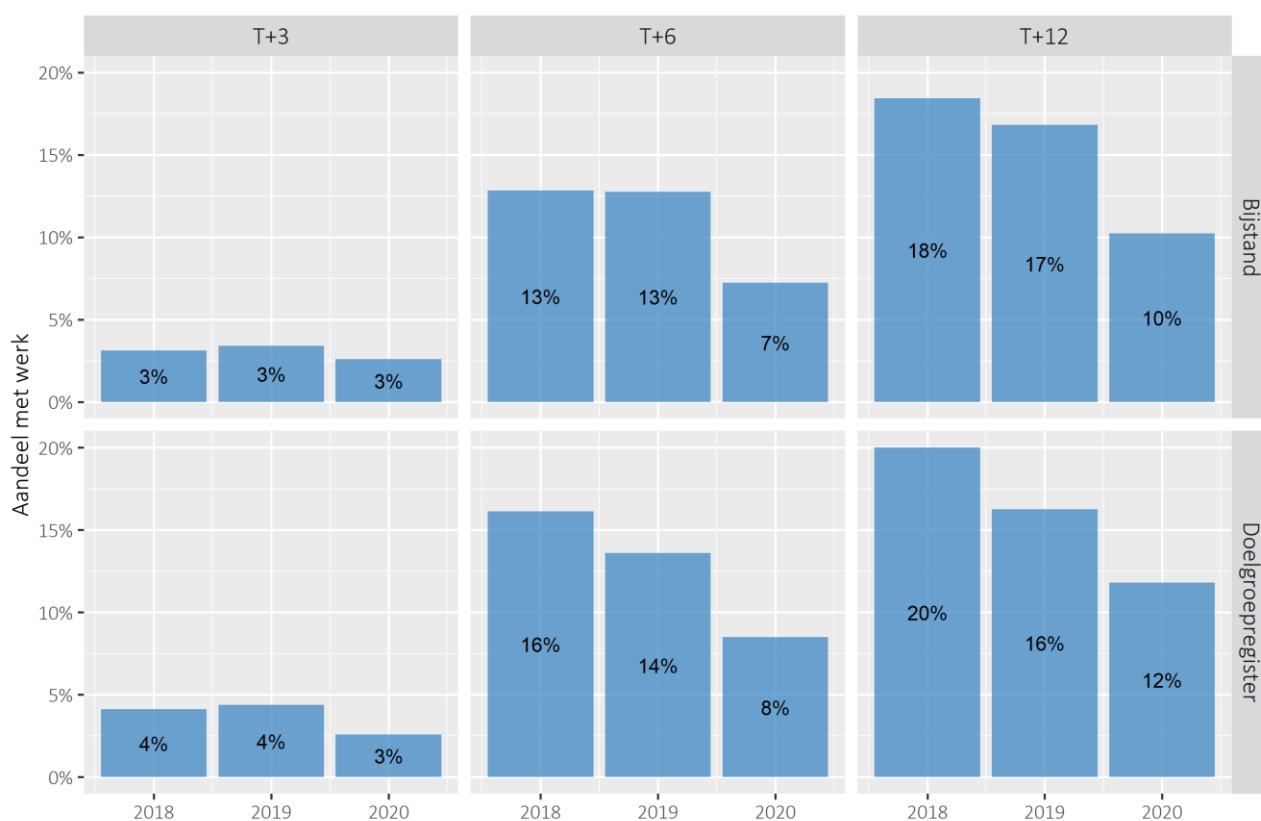
⁴⁴ Mogelijk heeft de coronacrisis zelfs een positief effect gehad op baanbehoud voor mensen met een vast contract door de steunmaatregelen.

⁴⁵ CPB (2021) Ontwikkeling van het arbeidsinkomen tijdens corona.

Ook minder mensen die een baan vinden vanuit werkloosheid na start van de coronacrisis

Daarnaast is het interessant om te kijken hoeveel personen ten tijde van de coronacrisis een baan vinden ten opzichte van de jaren ervoor. Hiertoe nemen we de groep die geen baan heeft in februari van een bepaald jaar, en kijken of ze wel of geen baan hebben 3, 6 en 12 maanden later. De resultaten (in Figuur 7.3) laten ook hier een (verondersteld) effect van de coronacrisis zien: minder mensen vinden een baan in coronatijd vergeleken met dezelfde perioden in voorgaande jaren. Dit geldt vooral voor 6 en 12 maanden later, en in mindere mate ook voor 3 maanden later. Bij het doelgroepregister zien we ook al een afname van 2018 op 2019. Waar in 2018 20% van de werklozen na 12 maanden een baan hadden, is dat in 2019 nog maar 16% en in 2020 slechts 12%.

Figuur 7.3 Aandeel personen dat een baan vindt voor en tijdens de coronacrisis



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Toelichting: het betreft hier steeds een transitie vanaf februari van een bepaald jaar naar 3, 6 en 12 maanden verder. In februari van een bepaald jaar is de groep geselecteerd die op dat moment geen baan heeft.

Ook het inkomen uit loon daalt in de eerste maanden na de start van de coronacrisis, maar stijgt al snel weer

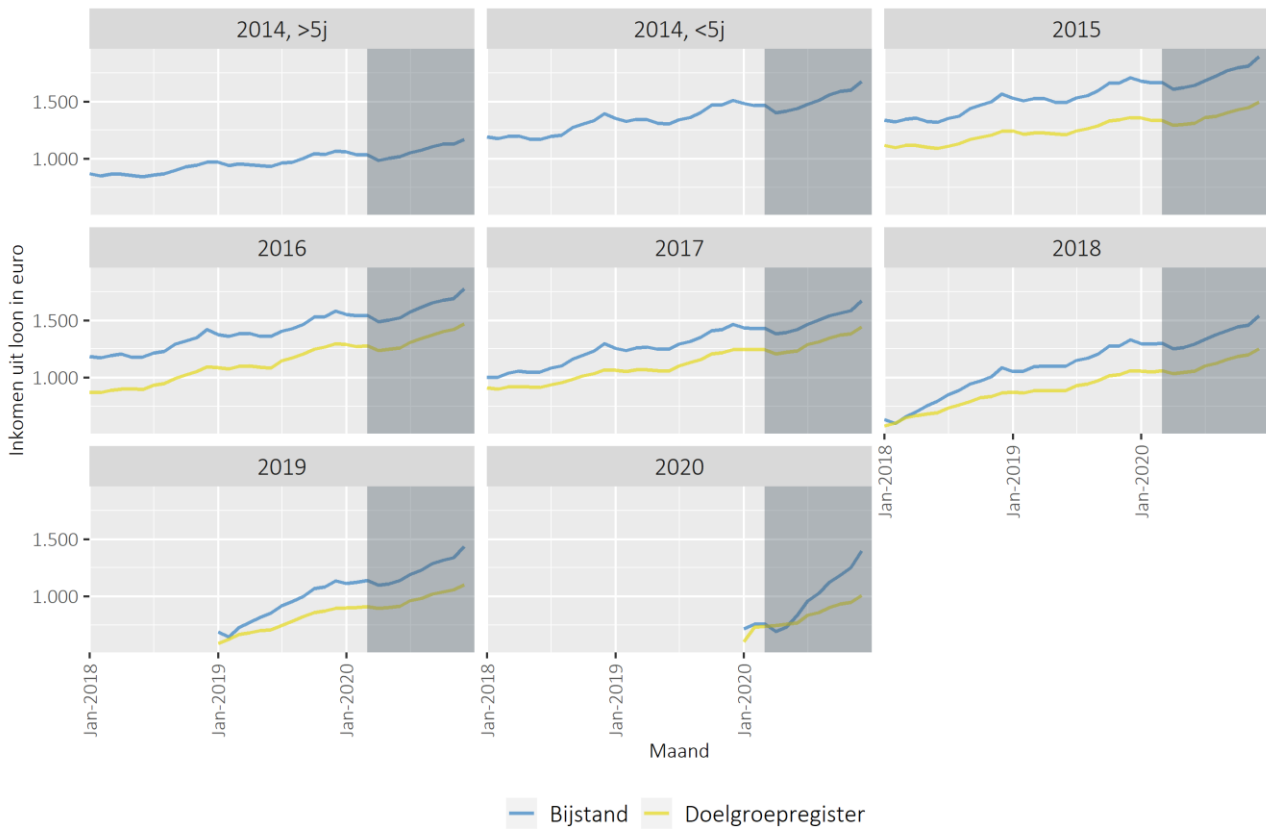
Als we kijken naar het inkomen uit loon (Figuur 7.4), zien we een kleine dip van maart op april 2020, het begin van de coronacrisis. Mogelijk is dit het gevolg van minder gewerkte uren. Daarna zien we echter dat het inkomen uit loon zich herstelt en zien we een stijging tot aan eind 2020. Verder zien we weinig verschillen in dit patroon tussen zowel de cohorten als het doelgroepregister versus de bijstandsgroep.

We hebben ook informatie over de jaarinkomens, waarbij we vooral kijken naar het jaar 2020 ten opzichte van de eerdere jaren, zie Figuur 7.5. Over het algemeen zien we weinig verschil ten opzichte van de voorgaande jaren. Voor de meeste cohorten stijgen de gemiddelde inkomens over de tijd, en deze (jaarlijkse) stijging zet zich ook in 2020 door. Voor een aantal van de eerdere cohorten zien we wel dat het inkomen uit uitkeringen daalt tot aan 2019, en in 2020 weer licht stijgt.

Ook hier geldt dat geen directe vergelijking is gemaakt met de totale Nederlandse bevolking. Wel zien we in de studie van het CPB naar ontwikkeling in arbeidsinkomen ook dat met name in de eerste maanden van de

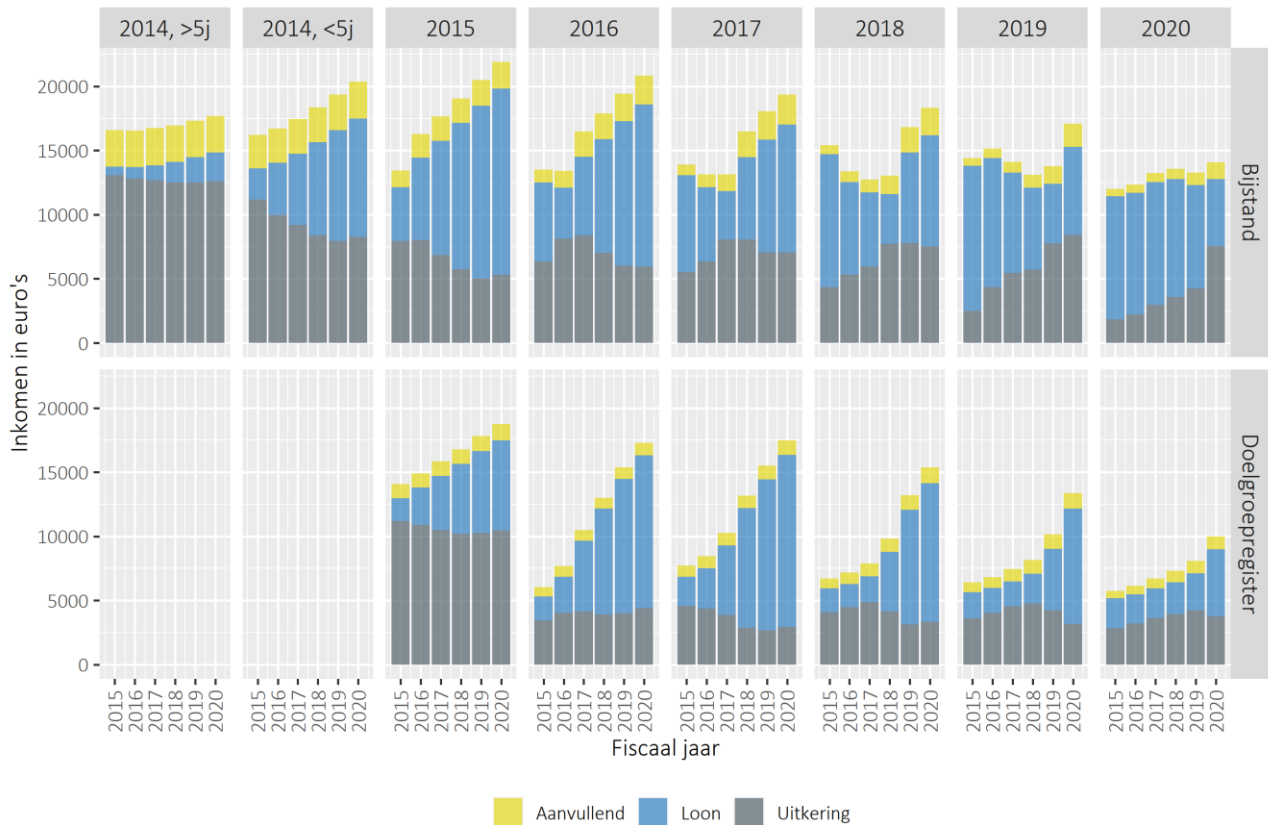
crisis een dip in het inkomen te zien was, die zich daarna weer herstelde. Door verschillende definities is echter niet 1-op-1 te bepalen of de doelpopulatie harder is geraakt door de coronacrisis dan de totale Nederlandse bevolking.

Figuur 7.4 **Inkomen uit loon in euro's**



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Het betreft hier de ontwikkeling op basis van een fixed-effects regressie om te corrigeren voor uitval van werk. Zie voor een uitgebreide beschrijving bijlage II.2.

Figuur 7.5 Persoonlijk bruto jaarinkomen per cohort



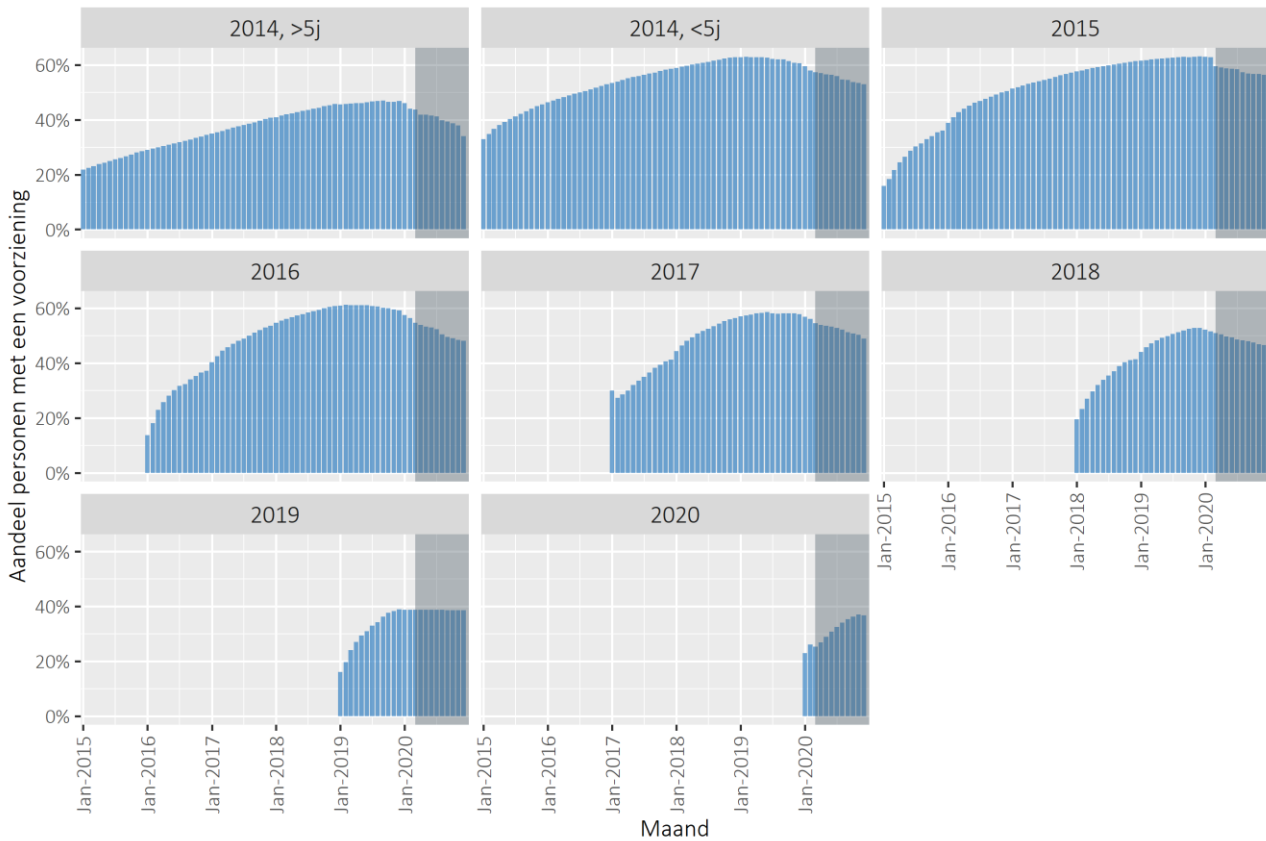
Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Toelichting: Zie kader 4.1 voor een uitleg over de gehanteerde inkomensbegrippen.

Aandeel met een voorziening daalt in 2020, maar daling is al voor start van de coronacrisis ingezet

Als laatste kijken we naar het gebruik van voorzieningen voor en na de coronacrisis. Figuur 7.6 laat zien dat het gebruik in de meeste cohorten duidelijk afneemt ten tijde van de coronacrisis. Onderliggende data laten zien dat de daling vooral komt doordat mensen die werken met een voorziening hun baan verliezen en daardoor ook hun voorziening verliezen. Omdat deze daling doorgaans al voor de crisis wordt ingezet, is het onduidelijk wat precies het effect van de coronacrisis is, ook omdat er andere zaken doorheen zouden kunnen spelen. Een van de factoren kan bijvoorbeeld de invoering van de WAB zijn op 1 januari 2020, die voor personen in het doelgroepregister wellicht een effect heeft gehad op driehoeksrelaties (uitzend/payroll/detachering).⁴⁶

⁴⁶ SEOR (2021). *Monitor payroll voor de doelgroep banenafpraak en nieuw beschermt werk*. In opdracht van het Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid.

Figuur 7.6 Gebruik van voorzieningen over de tijd



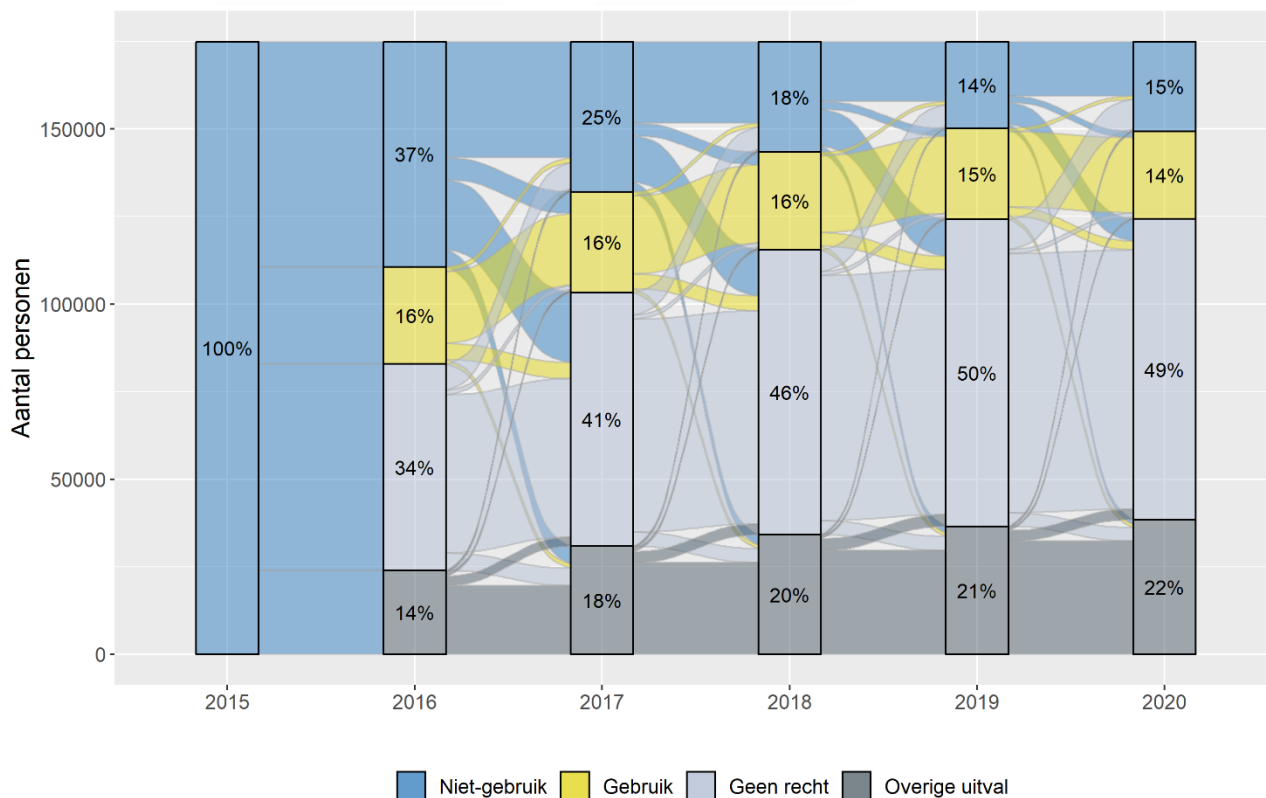
Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

7.2 NIET-GEBRUIK

Als laatste staan we kort stil bij de groep die wel het recht heeft op een bijstandsuitkering, en dus theoretisch onder de Participatiewet zou vallen, maar hier geen gebruik van maakt. We selecteren de groep die op 1 januari 2015 recht heeft op een bijstandsuitkering maar hier op dat moment geen gebruik van maakt, en volgen deze groep over de tijd (zie

Kader 7.1 voor de afbakening van deze groep). Dit geeft inzicht in de duurzaamheid van de situatie van niet-gebruik. Op 1 januari 2015 vinden we ongeveer 170.000 personen die geen gebruik maken van een bijstandsuitkering, terwijl ze hier wel recht op hebben. Figuur 7.7 laat zien dat de situatie van niet-gebruik doorgaans niet duurzaam is. Een jaar later behoort minder dan de helft van de oorspronkelijke groep nog tot de groep niet-gebruikers. De meeste personen hebben geen recht meer op een bijstandsuitkering. Vijf jaar later, in 2020, behoort nog slechts 15% van de oorspronkelijke groep tot de niet-gebruikers. Hier zien we dat een deel tussendoor een tijdje geen recht heeft gehad of wel gebruik heeft gemaakt van de bijstand. Minder dan 10% van de populatie maakt de gehele periode geen gebruik van de bijstand terwijl ze hier wel recht op hadden. De figuur laat een behoorlijk aantal bewegingen zien, maar vaak gaat het om vrij kleine groepen (hoe dunner het lijntje, hoe minder personen het betreft). De grootste wisselingen zijn van niet-gebruik naar geen recht en van niet-gebruik naar gebruik.

Figuur 7.7 Niet-gebruikers op 1 januari 2015 gevolgd over de tijd



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Toelichting: De categorie ‘Geen recht’ betekent dat mensen inkomen of vermogen boven de bijstandsnorm hebben. Bij ‘Overige uitval’ hebben personen in principe ook geen recht meer, maar dan om een andere reden, zoals emigratie/overlijden, bereiken AOW-leeftijd, volgen van studie met recht op studiefinanciering.

Als we kijken naar de personen die wel gebruik gaan maken van hun recht op een bijstandsuitkering, dan zien we dat veel van deze personen al vrij snel na hun niet-gebruik een bijstandsuitkering krijgen (in de eerste zes maanden). Een deel van de niet-gebruikers op 1 januari 2015 vraagt dus ofwel pas later zijn of haar bijstandsuitkering aan, of de registratie van de uitkeringen loopt achter. Toch blijft er nog steeds een groep die voor langere tijd geen gebruik maakt van hun recht op een bijstandsuitkering.

We hebben een aantal persoonskenmerken vergeleken tussen de totale groep niet-gebruikers op 1 januari 2015 en personen die minimaal 2 jaar geen gebruik maken van de bijstand. Dit gaat om een groep van ongeveer 32.400 personen, 18% van de totale groep niet-gebruikers begin 2015. Qua kenmerken komen dezelfde conclusies naar voren die ook al in het rapport van de Inspectie SZW zijn getrokken⁴⁷. We zien dat langdurig niet-gebruikers gemiddeld wat ouder zijn en dat het vaker gaat om mensen met kinderen. We zien geen grote verschillen tussen de groepen wat betreft migratieachtergrond.

Kader 7.1 Afbakening groep niet-gebruikers

Bij de afbakening van de niet-gebruikers volgen we grotendeels de aanpak van Inspectie SZW. Personen worden als niet-gebruiker gezien als zij

- op 1 januari van het betreffende jaar rechtmatig in Nederland wonen (er is een adres geregistreerd in de gemeentelijke basisadministratie)
- op 1 januari van dat jaar 21 jaar of ouder zijn⁴⁸ en nog niet de AOW-leeftijd hebben bereikt

⁴⁷ Inspectie SZW (2021) *Niet-gebruik van de algemene bijstand*. In het rapport van de inspectie wordt alleen gekeken naar de algemene bijstand, terwijl in dit rapport alle bijstandsuitkeringen die relevant zijn voor de Participatiewet worden meegenomen. Ook gebruikt men daar een andere peildatum.

⁴⁸ Jongeren van 18, 19 of 20 jaar hebben ook recht op een bijstandsuitkering, maar voor hen geldt de jongerennorm. Deze groep is niet meegenomen in de analyse.

- op 1 januari van dat jaar niet studeren
- op 1 januari van dat jaar geen onderdeel zijn van een institutioneel huishouden (bijv. bewoners van een penitentiaire inrichting)
- in januari van dat jaar geen onbetaald verlof hebben
- gemiddeld een maandinkomen hebben dat onder de inkomensgrens ligt (berekend over het gehele jaar) en in januari van dat jaar geen salaris hebben boven deze inkomensgrens, waarbij we rekening houden met eventuele partner en kostdelers
- op 1 januari van dat jaar een huishoudensvermogen hebben onder de vermogensgrens en de eventuele overwaarde van de woning niet hoger is dan een bepaald bedrag
- in januari van dat jaar geen bijstandsuitkering ontvangen (m.u.v. Tozo)

I AANVULLENDE TABELLEN EN FIGUREN

I.1 EXTRA TABELLEN EN FIGUREN ARBEIDSMARKT

Bijlage tabel I.1 Deeltijdfactor bijstand en doelgroepregister

		2014, >5j	2014, <5j	2015	2016	2017	2018
<i>Gemiddelde deeltijdfactor</i>							
Totaal	Bijstand	46%	58%	63%	61%	59%	56%
	Doelgroepregister			64%	63%	67%	63%
Vast contract	Bijstand	45%	61%	69%	66%	62%	55%
	Doelgroepregister			70%	70%	74%	67%
Flexibel contract	Bijstand	46%	59%	64%	62%	59%	57%
	Doelgroepregister			64%	64%	67%	64%
Uitzendcontract	Bijstand	52%	60%	61%	60%	58%	55%
	Doelgroepregister			56%	54%	58%	55%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Toelichting: voor de totale gemiddelde deeltijdfactor tellen we alle gemiddelde deeltijdfactoren van alle personen in een bepaald cohort bij elkaar op en delen dit door het totaal aantal personen (waarbij er geen deeltijdfactor wordt berekend als iemand geen baan heeft). Voor de contractsoorten gebruiken we de banen als noemer: we tellen alle gemiddelde deeltijdfactoren van banen met een vast contract bij elkaar op en delen door het totaal aantal banen met een vast contract. Door dit verschil in berekening kan het zijn dat de totale deeltijdfactor hoger of lager ligt dan de deeltijdfactoren per contract.

Bijlage tabel I.2 Uittrede vanuit contracttypes naar uitkeringsvorm

		Bijstandsuitkering	WW-uitkering	AO-uitkering	Meerdere uitkeringen	Geen uitkering
<i>Bijstandsgroep</i>						
<i>Cohort 2014, >5j</i>						
Vast contract	56%	7%	4%	18%	15%	
Flexibel contract	64%	11%	1%	10%	14%	
Uitzendcontract	62%	13%	1%	4%	21%	
<i>Cohort 2014, <5j</i>						
Vast contract	44%	18%	3%	10%	26%	
Flexibel contract	46%	21%	1%	6%	26%	
Uitzendcontract	48%	20%	1%	2%	29%	
<i>Cohort 2015</i>						
Vast contract	35%	22%	5%	8%	30%	
Flexibel contract	38%	24%	2%	4%	32%	
Uitzendcontract	43%	21%	1%	2%	32%	
<i>Cohort 2016</i>						
Vast contract	41%	18%	4%	7%	30%	
Flexibel contract	43%	19%	1%	4%	32%	
Uitzendcontract	45%	18%	1%	2%	33%	
<i>Cohort 2017</i>						
Vast contract	44%	15%	4%	8%	29%	
Flexibel contract	45%	16%	1%	4%	34%	
Uitzendcontract	48%	14%	1%	2%	35%	
<i>Cohort 2018</i>						
Vast contract	48%	10%	4%	9%	28%	
Flexibel contract	53%	11%	1%	4%	31%	
Uitzendcontract	57%	9%	1%	2%	31%	

	Bijstandsuitkering	WW-uitkering	AO-uitkering	Meerdere uitkeringen	Geen uitkering
Doelgroepregister					
Cohort 2015					
Vast contract	20%	20%	30%	5%	25%
Flexibel contract	27%	24%	11%	5%	34%
Uitzendcontract	34%	18%	7%	2%	39%
Cohort 2016					
Vast contract	20%	17%	4%	1%	57%
Flexibel contract	20%	18%	2%	1%	59%
Uitzendcontract	30%	11%	1%	1%	57%
Cohort 2017					
Vast contract	20%	23%	5%	2%	50%
Flexibel contract	18%	21%	2%	2%	57%
Uitzendcontract	26%	14%	1%	1%	57%
Cohort 2018					
Vast contract	20%	15%	4%	3%	58%
Flexibel contract	18%	12%	1%	1%	67%
Uitzendcontract	29%	10%	1%	1%	58%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata. Toelichting: voor deze statistiek is gekeken naar de eerste uitkering die iemand ontvangt in de periode nadat deze persoon zijn baan heeft verloren. Een persoon kan meerdere keren zijn baan verliezen, en al die keren zijn meegeteld in deze statistiek. De categorie 'Meerdere uitkeringen' betekent dat een persoon minimaal twee uitkeringsvormen had in diezelfde maand.

Bijlage figuur I.1 Ontwikkeling contractsoort uitgesplitst naar bijstand en doelgroepregister



Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Bijlage figuur I.2 **Transitiematrix contractsoort bijstandsgroep**

Beginsituatie	T+12				T+24				T+36				Cohort
	Geen baan	Uitzendcontract	Flexibel contract	Vast contract	Geen baan	Uitzendcontract	Flexibel contract	Vast contract	Geen baan	Uitzendcontract	Flexibel contract	Vast contract	
Geen baan	98%	0%	1%	0%	97%	1%	2%	1%	96%	1%	3%	1%	2014, >5j
Uitzendcontract	26%	50%	18%	6%	30%	35%	23%	12%	32%	28%	25%	16%	
Flexibel contract	18%	3%	64%	14%	24%	4%	48%	24%	27%	4%	41%	29%	
Vast contract	8%	1%	6%	86%	13%	1%	8%	78%	17%	2%	10%	72%	
Geen baan	90%	3%	6%	1%	85%	5%	9%	2%	81%	6%	10%	3%	2014, <5j
Uitzendcontract	22%	52%	20%	6%	25%	39%	24%	13%	26%	31%	25%	18%	
Flexibel contract	19%	7%	59%	15%	23%	9%	44%	24%	24%	9%	39%	28%	
Vast contract	10%	3%	11%	76%	15%	4%	16%	65%	20%	4%	18%	57%	
Geen baan	83%	6%	10%	1%	75%	8%	15%	3%	68%	9%	17%	6%	2015
Uitzendcontract	21%	51%	22%	6%	23%	37%	26%	14%	24%	30%	26%	20%	
Flexibel contract	18%	8%	59%	16%	20%	10%	44%	26%	21%	10%	39%	29%	
Vast contract	10%	4%	13%	74%	15%	5%	19%	60%	20%	6%	22%	52%	
Geen baan	82%	6%	11%	1%	73%	7%	17%	3%	65%	9%	20%	6%	2016
Uitzendcontract	21%	49%	23%	6%	24%	35%	27%	14%	26%	27%	27%	20%	
Flexibel contract	18%	7%	59%	15%	21%	9%	44%	26%	23%	9%	40%	28%	
Vast contract	11%	4%	14%	71%	17%	5%	19%	58%	22%	6%	20%	52%	
Geen baan	83%	5%	11%	1%	74%	6%	16%	3%					2017
Uitzendcontract	23%	46%	25%	6%	27%	31%	29%	13%					
Flexibel contract	19%	7%	60%	14%	24%	9%	44%	23%					
Vast contract	13%	4%	17%	66%	20%	5%	22%	54%					
Geen baan	82%	5%	12%	1%									2018
Uitzendcontract	27%	42%	27%	4%									
Flexibel contract	23%	7%	59%	11%									
Vast contract	16%	4%	20%	60%									

Situatie 1, 2 en 3 jaar later

Bijlage figuur I.3

Transitiematrix contractsoort doelgroepregister

		T+12				T+24				T+36				
Beginsituatie	Geen baan	91%	2%	6%	1%	86%	3%	9%	2%	82%	3%	10%	4%	Cohort 2015
	Uitzendcontract	24%	52%	20%	5%	26%	37%	27%	10%	27%	28%	28%	16%	
	Flexibel contract	17%	5%	58%	19%	21%	8%	36%	35%	23%	9%	33%	36%	
	Vast contract	10%	2%	9%	78%	18%	3%	14%	65%	26%	4%	15%	55%	
	Geen baan	77%	5%	16%	2%	68%	6%	22%	4%	61%	7%	22%	10%	Cohort 2016
	Uitzendcontract	23%	46%	25%	5%	25%	33%	32%	10%	27%	25%	30%	18%	
	Flexibel contract	16%	7%	61%	16%	20%	9%	44%	27%	21%	9%	42%	28%	
	Vast contract	9%	4%	17%	70%	14%	6%	25%	55%	18%	6%	29%	47%	
	Geen baan	71%	6%	21%	2%	59%	7%	28%	5%					Cohort 2017
	Uitzendcontract	23%	49%	23%	4%	26%	36%	29%	9%					
	Flexibel contract	15%	6%	63%	16%	19%	9%	41%	31%					
	Vast contract	7%	4%	13%	75%	11%	7%	18%	64%					
	Geen baan	67%	6%	25%	2%									Cohort 2018
	Uitzendcontract	25%	44%	28%	3%									
	Flexibel contract	17%	6%	69%	7%									
	Vast contract	12%	4%	22%	61%									
		Geen baan	Uitzendcontract	Flexibel contract	Vast contract	Geen baan	Uitzendcontract	Flexibel contract	Vast contract	Geen baan	Uitzendcontract	Flexibel contract	Vast contract	
Situatie 1, 2 en 3 jaar later														

Bijlage figuur I.4 **Transitiematrix werk en bijstand - bijstandsgroep**

		T+12				T+24				T+36				
Beginsituatie	Werk met bijstand	69%	17%	13%	2%	58%	23%	16%	3%	50%	28%	19%	4%	Cohort 2014, >5j
	Werk zonder bijstand	8%	79%	4%	9%	9%	73%	7%	11%	10%	68%	10%	11%	
	Geen werk met bijstand	1%	1%	96%	3%	1%	2%	93%	4%	1%	3%	91%	5%	
	Geen werk zonder bijstand	1%	5%	25%	69%	1%	8%	34%	57%	1%	9%	41%	49%	
	Werk met bijstand	46%	32%	17%	5%	34%	41%	17%	8%	26%	48%	17%	9%	Cohort 2014, <5j
	Werk zonder bijstand	3%	81%	4%	12%	3%	77%	5%	14%	3%	75%	7%	15%	
	Geen werk met bijstand	3%	5%	85%	6%	4%	10%	77%	9%	4%	14%	70%	12%	
	Geen werk zonder bijstand	2%	17%	19%	63%	2%	23%	23%	52%	2%	27%	26%	45%	
	Werk met bijstand	34%	43%	16%	7%	21%	53%	15%	11%	14%	60%	14%	12%	Cohort 2015
	Werk zonder bijstand	2%	83%	3%	12%	2%	80%	4%	14%	2%	79%	4%	15%	
	Geen werk met bijstand	5%	10%	75%	10%	5%	18%	63%	14%	5%	26%	52%	17%	
	Geen werk zonder bijstand	1%	22%	14%	62%	2%	29%	17%	52%	2%	33%	19%	46%	
	Werk met bijstand	32%	45%	15%	8%	19%	56%	14%	11%	12%	63%	12%	14%	Cohort 2016
	Werk zonder bijstand	2%	82%	3%	13%	2%	79%	4%	15%	2%	78%	5%	16%	
	Geen werk met bijstand	5%	11%	74%	9%	6%	20%	60%	14%	6%	28%	49%	17%	
	Geen werk zonder bijstand	1%	23%	15%	61%	2%	30%	18%	51%	2%	35%	20%	44%	
	Werk met bijstand	29%	48%	14%	9%	16%	59%	13%	13%					Cohort 2017
	Werk zonder bijstand	3%	80%	3%	14%	2%	77%	5%	16%					
	Geen werk met bijstand	4%	11%	74%	11%	5%	20%	60%	16%					
	Geen werk zonder bijstand	1%	23%	16%	60%	2%	32%	19%	48%					
Werk met bijstand	25%	51%	15%	10%									Cohort 2018	
Werk zonder bijstand	4%	78%	5%	14%										
Geen werk met bijstand	4%	12%	71%	13%										
Geen werk zonder bijstand	2%	22%	21%	56%										
		Werk met bijstand	Werk zonder bijstand	Geen werk met bijstand	Geen werk zonder bijstand	Werk met bijstand	Werk zonder bijstand	Geen werk met bijstand	Geen werk zonder bijstand	Werk met bijstand	Werk zonder bijstand	Geen werk met bijstand	Geen werk zonder bijstand	
		Situatie 1, 2 en 3 jaar later												

Bijlage figuur I.5 **Transitiematrix werk en bijstand - doelgroepregister**

		T+12				T+24				T+36				
Beginsituatie	Werk met bijstand	43%	33%	18%	6%	30%	41%	21%	9%	23%	46%	21%	10%	Cohort 2015
	Werk zonder bijstand	2%	82%	3%	13%	2%	78%	4%	16%	2%	74%	5%	18%	
	Geen werk met bijstand	3%	6%	85%	5%	4%	11%	77%	8%	4%	15%	71%	10%	
	Geen werk zonder bijstand	0%	8%	7%	84%	1%	12%	10%	77%	1%	15%	12%	72%	
	Werk met bijstand	34%	41%	18%	7%	22%	49%	19%	11%	17%	52%	18%	14%	Cohort 2016
	Werk zonder bijstand	1%	83%	3%	13%	1%	80%	4%	14%	2%	78%	6%	15%	
	Geen werk met bijstand	5%	14%	71%	10%	5%	23%	58%	14%	5%	29%	50%	16%	
	Geen werk zonder bijstand	1%	26%	13%	60%	2%	34%	16%	48%	2%	41%	17%	40%	
	Werk met bijstand	35%	43%	15%	7%	19%	53%	17%	10%					Cohort 2017
	Werk zonder bijstand	1%	85%	3%	11%	1%	81%	4%	13%					
	Geen werk met bijstand	6%	17%	68%	10%	6%	27%	54%	13%					
	Geen werk zonder bijstand	1%	34%	14%	51%	1%	46%	15%	38%					
	Werk met bijstand	32%	47%	14%	7%									Cohort 2018
	Werk zonder bijstand	1%	81%	3%	14%									
	Geen werk met bijstand	7%	18%	67%	9%									
	Geen werk zonder bijstand	1%	38%	15%	46%									
		Werk met bijstand	Werk zonder bijstand	Geen werk met bijstand	Geen werk zonder bijstand	Werk met bijstand	Werk zonder bijstand	Geen werk met bijstand	Geen werk zonder bijstand	Werk met bijstand	Werk zonder bijstand	Geen werk met bijstand	Geen werk zonder bijstand	
		Situatie 1, 2 en 3 jaar later												

I.2 EXTRA TABELLEN EN FIGUREN INKOMENSPOSITIE

Bijlage tabel I.3 Kans op forse inkomensverandering naar situatie

	Beide maanden loon, geen uitkering	Beide maanden een uitkering, geen loon	Beide maanden een uitkering en loon	Overig	Totaal
Kans op een forse inkomensverandering*	43%	7%	48%	88%	23%
De kans dat een forse inkomensverandering gepaard gaat met:					
Een verandering in de woonsituatie**	n.v.t.	18%	2%	5%	7%
<i>Bijstandsnorm</i>		16%	2%	2%	4%
<i>Aantal kostendelers</i>		12%	1%	1%	3%
<i>Leefvorm</i>		3%	0%	1%	1%
<i>Gemeente</i>		1%	0%	1%	1%
Een verandering in de verrekende inkomsten >100 euro (inclusief de partner)**	n.v.t.	18%	40%	3%	10%
<i>Arbeid</i>		8%	37%	3%	7%
<i>Heffingskorting</i>		1%	0%	0%	0%
<i>Andere inkomsten (uitkeringen)</i>		7%	1%	0%	2%
<i>Overig / onbekend</i>		1%	1%	0%	0%
Een verandering in de werksituatie***	56%	n.v.t.	59%	48%	53%
<i>Aantal uren</i>	56%		58%	15%	31%
<i>Nieuwe baan</i>	9%		9%	3%	5%
<i>Werkverlies</i>				13%	4%
<i>Werk gevonden</i>				19%	6%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: De vetgedrukte percentages komen overeen met de percentages in tabel 4.1. Voor een omschrijving van de situaties (de kolommen) wordt verwezen naar 4.1.4.

*De kans dat een forse inkomensverandering plaatsvindt wordt berekend door het aantal maanden met een toe- of afname van het inkomen van 100 euro te delen door het totaal aantal maanden. De kans dat dit gepaard gaat met een bepaalde gebeurtenis wordt berekend door het aantal maanden met een bepaalde gebeurtenis én een forse inkomensverandering te delen door het aantal maanden met een forse inkomensverandering.

**De bijstandsbestanden registeren per maand de bijstandsnorm (gebaseerd op de eveneens geregistreerde leefvorm en het aantal kostendelers) en de verrekende inkomsten (naar soort inkomsten). Een persoon-maand combinatie wordt als een veranderde woonsituatie aangemerkt als ten minste één van de volgende zaken zich voordoet (de afzonderlijke categorieën sluiten elkaar niet uit): de bijstandsnorm verandert met meer dan 5%, het aantal kostendelers verandert, de leefvorm (alleenstaand, alleenstaande ouder, gehuwd of samenwonend) verandert of de gemeentecode verandert.

Veranderingen in de verrekende bijstandsinkomsten van ten minste 100 euro worden aangemerkt als een verandering in de verrekende inkomsten. De categorieën die eronder zijn opgenomen hebben betrekking op de eerst opgegeven inkomstenvorm. Deze categorieën sluiten elkaar uit, de percentages tellen op tot het vetgedrukte percentage.

***De Polisbestanden zijn gebruikt om een verandering in de werksituatie aan te merken. Een persoon-maand combinatie wordt als een veranderde werksituatie aangemerkt als ten minste één van de volgende zaken zich voordoet (de afzonderlijke categorieën sluiten elkaar niet uit): een verandering in het aantal uren (minstens 20%), een nieuwe baan (zonder tussenliggende werkloosheid), werkverlies of het vinden van werk.

Bijlage tabel I.4 Persoons- en inkomenskenmerken naar gemiddeld aantal forse veranderingen

Geslacht	Gemiddeld aantal maanden per jaar met een verandering in inkomen van >100 euro					
	0	0-1 maanden	1-2 maanden	2-3 maanden	3-6 maanden	>6 maanden
Man	43%	44%	47%	49%	50%	56%
Vrouw	57%	56%	53%	51%	50%	44%

Gemiddeld aantal maanden per jaar met een verandering in inkomen van >100 euro

	0	0-1 maanden	1-2 maanden	2-3 maanden	3-6 maanden	>6 maanden
Leeftijd						
t/m 25	6%	10%	17%	21%	25%	21%
26 t/m 35	23%	23%	26%	30%	32%	33%
36 t/m 45	29%	24%	22%	21%	20%	21%
46 t/m 55	25%	24%	20%	17%	15%	17%
56 en hoger	18%	19%	15%	10%	7%	8%
Gemiddelde leeftijd	43	42	39	37	35	36
Opleidingsniveau						
Laag	57%	49%	45%	41%	39%	36%
Middel	23%	24%	26%	29%	36%	46%
Hoog	8%	8%	9%	10%	10%	10%
Onbekend	13%	19%	20%	20%	16%	8%
Regio - stedelijkheid						
Zeer sterk stedelijk	50%	40%	35%	34%	33%	33%
Sterk stedelijk	29%	31%	31%	32%	33%	33%
Matig stedelijk	10%	12%	14%	14%	14%	14%
Weinig stedelijk	7%	9%	11%	11%	11%	11%
Niet stedelijk	5%	8%	9%	9%	9%	9%
Onbekend	50%	40%	35%	34%	33%	33%
Regio - landsdelen						
Noord-Nederland	12%	12%	12%	12%	13%	15%
Oost-Nederland	17%	19%	20%	20%	21%	22%
West-Nederland	59%	52%	46%	46%	46%	45%
Zuid-Nederland	11%	16%	22%	21%	20%	18%
Onbekend	12%	12%	12%	12%	13%	15%
Migratieachtergrond						
Geen	44%	44%	44%	45%	48%	53%
West-Europa	3%	4%	3%	3%	3%	4%
Oost-Europa	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Midden-Oosten en Afrika	17%	21%	22%	23%	20%	13%
Turkije en Marokko	15%	14%	13%	12%	10%	9%
Indonesië, Suriname en voormalig NL Antillen	12%	10%	10%	10%	11%	14%
Rest	3%	3%	3%	4%	4%	4%
Generatie						
Eerste generatie	48%	46%	45%	42%	37%	31%
Tweede generatie	8%	10%	11%	13%	15%	16%
Onderwijsvolgend bij instroom						
Niet ingeschreven	96%	94%	98%	95%	94%	94%
Ingeschreven als student	4%	6%	2%	5%	6%	6%
Instroomgroep*						
Bijstandscohort	12%	27%	21%	12%	19%	9%
DGR-cohort	11%	20%	24%	15%	23%	7%
Cohort*						
2014, >5 jaar bijstand	33%	41%	17%	5%	4%	1%
2014, <5 jaar bijstand	13%	27%	20%	11%	19%	10%
2015	3%	23%	22%	14%	25%	12%
2016	2%	22%	24%	15%	26%	11%
2017	5%	21%	24%	15%	24%	10%
2018	8%	18%	25%	16%	24%	9%

Gemiddeld aantal maanden per jaar met een verandering in inkomen van >100 euro

	0	0-1 maanden	1-2 maanden	2-3 maanden	3-6 maanden	>6 maanden
Inkomen*						
<i>gemiddeld inkomen</i>	€ 1.026	€ 790	€ 823	€ 883	€ 985	€ 1.214
<i>gemiddeld loon</i>	€ 852	€ 945	€ 976	€ 974	€ 1.002	€ 1.148
<i>gemiddelde uitkering</i>	€ 1.027	€ 896	€ 881	€ 848	€ 794	€ 738
Inkomenszekerheid**						
<i>Variatiecoëfficiënt inkomen</i>	0,02	0,25	0,42	0,50	0,52	0,46
<i>Variatiecoëfficiënt loon</i>	0,06	0,17	0,25	0,33	0,40	0,42
<i>Variatiecoëfficiënt uitkering</i>	0,02	0,15	0,30	0,39	0,44	0,51
Aantal uren***						
<i>Gemiddeld aantal uren</i>	2	5	14	24	42	67
<i>Gemiddeld aantal gewerkte uren</i>	77	75	75	73	75	82
Uurloon						
<i>Gemiddeld uurloon</i>	€ 10,91	€ 12,29	€ 12,44	€ 12,69	€ 12,92	€ 13,78
Baanfractie****						
<i>Fractie aantal gewerkte maanden</i>	2%	5%	14%	28%	51%	79%
Contractsoort*****						
Vast	32%	23%	19%	18%	17%	15%
Tijdelijk	44%	48%	49%	47%	41%	30%
Oproep	9%	10%	11%	13%	14%	13%
Uitzend	11%	16%	18%	21%	28%	41%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

* Het gemiddeld inkomen is berekend over alle maanden, ook wanneer er in deze maand geen inkomen uit loon of vanuit uitkering wordt ontvangen. Het gemiddeld inkomen uit loon of uitkering is berekend over de maanden waarin deze wordt ontvangen.

**De standaarddeviatie van de maandelijkse verandering in het inkomen is berekend op individueel niveau, waarna hierover het gemiddelde per cluster is berekend.

***Het gemiddeld aantal uren is berekend over maanden met en zonder werk, het gemiddeld aantal gewerkte uren enkel over maanden met werk.

**** De baanfractie is berekend als het aantal gewerkte maanden ten opzichte van het aantal maanden vanaf het moment van instroom tot en met december 2019.

***** Het aantal gewerkte maanden (baanfractie) is onderverdeeld naar contractsoort. De kolommen tellen op tot 100%.

Bijlage tabel I.5

Gemiddelde jaarinkomens per cohort, naar fiscaal jaar

		Bijstandscohort					
Jaar		2014, >5j	2014, <5j	2015	2016	2017	2018
2015	Loon	€ 606	€ 2.268	€ 3.948	€ 5.478	€ 6.578	€ 9.498
	Uitkering	€ 13.131	€ 11.338	€ 8.181	€ 6.827	€ 6.030	€ 4.737
	Aanvullend	€ 2.842	€ 2.637	€ 1.308	€ 1.022	€ 874	€ 735
2016	Loon	€ 810	€ 3.751	€ 6.169	€ 3.732	€ 4.930	€ 6.111
	Uitkering	€ 12.883	€ 10.198	€ 8.159	€ 8.427	€ 6.959	€ 5.833
	Aanvullend	€ 2.862	€ 2.736	€ 1.870	€ 1.305	€ 1.033	€ 889
2017	Loon	€ 1.045	€ 5.085	€ 8.477	€ 5.791	€ 3.446	€ 4.803
	Uitkering	€ 12.792	€ 9.568	€ 7.161	€ 8.652	€ 8.406	€ 6.535
	Aanvullend	€ 2.994	€ 2.795	€ 1.976	€ 1.994	€ 1.319	€ 1.043
2018	Loon	€ 1.425	€ 6.671	€ 10.889	€ 8.378	€ 5.986	€ 3.549
	Uitkering	€ 12.641	€ 8.769	€ 6.061	€ 7.307	€ 8.322	€ 8.037
	Aanvullend	€ 2.851	€ 2.781	€ 1.976	€ 2.071	€ 2.065	€ 1.446
2019	Loon	€ 1.778	€ 7.938	€ 12.941	€ 10.786	€ 8.309	€ 6.626
	Uitkering	€ 12.643	€ 8.362	€ 5.279	€ 6.284	€ 7.313	€ 8.031
	Aanvullend	€ 2.851	€ 2.882	€ 2.077	€ 2.188	€ 2.277	€ 2.016
		Doelgroepregister					
Jaar		2014, >5j	2014, <5j	2015	2016	2017	2018
2015	Loon			€ 1.730	€ 1.805	€ 2.196	€ 1.722
	Uitkering			€ 11.336	€ 3.470	€ 4.618	€ 4.109
	Aanvullend			€ 1.104	€ 726	€ 861	€ 787
2016	Loon			€ 2.795	€ 2.737	€ 3.102	€ 1.728
	Uitkering			€ 11.064	€ 4.080	€ 4.390	€ 4.482
	Aanvullend			€ 1.113	€ 811	€ 959	€ 904
2017	Loon			€ 4.085	€ 5.424	€ 5.389	€ 1.946
	Uitkering			€ 10.662	€ 4.192	€ 3.870	€ 4.890
	Aanvullend			€ 1.141	€ 824	€ 972	€ 1.017
2018	Loon			€ 5.282	€ 8.133	€ 9.295	€ 4.628
	Uitkering			€ 10.373	€ 3.971	€ 2.847	€ 4.130
	Aanvullend			€ 1.181	€ 829	€ 991	€ 1.032
2019	Loon			€ 6.221	€ 10.336	€ 11.701	€ 8.890
	Uitkering			€ 10.435	€ 4.076	€ 2.680	€ 3.121
	Aanvullend			€ 1.198	€ 878	€ 1.073	€ 1.127

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Bijlage tabel I.6

Gemiddelde verandering in het jaarinkomen uit loon tussen twee opeenvolgende jaren, opgedeeld naar aantal maanden werk

		Aantal maanden gewerkt in jaar t + 1					
		0 maanden	1-4 maanden	5-8 maanden	9-11 maanden	12 maanden	
Inkomen uit Loon	Aantal maanden gewerkt in jaar t	0 maanden	€ 3	€ 2.316	€ 7.942	€ 14.244	€ 18.616
		1-4 maanden	€ -1.733	€ 332	€ 5.567	€ 11.353	€ 17.416
		5-8 maanden	€ -7.368	€ -4.296	€ 1.143	€ 7.341	€ 14.309
		9-11 maanden	€ -13.675	€ -10.199	€ -4.170	€ 2.588	€ 9.261
		12 maanden	€ -18.038	€ -15.496	€ -9.464	€ -2.132	€ 3.624
		Aantal maanden gewerkt in jaar t + 1					
		0 maanden	1-4 maanden	5-8 maanden	9-11 maanden	12 maanden	
Inkomen vanuit een uitkering	Aantal maanden gewerkt in jaar t	0 maanden	€ 8	€ -1.585	€ -4.760	€ -8.332	€ -10.787
		1-4 maanden	€ 1.215	€ -379	€ -3.210	€ -6.622	€ -10.298
		5-8 maanden	€ 5.012	€ 2.698	€ -394	€ -3.850	€ -8.063
		9-11 maanden	€ 9.672	€ 6.795	€ 3.203	€ -615	€ -4.781
		12 maanden	€ 12.611	€ 11.347	€ 7.063	€ 2.459	€ -1.295
		Aantal maanden gewerkt in jaar t + 1					
		0 maanden	1-4 maanden	5-8 maanden	9-11 maanden	12 maanden	
Inkomen vanuit aanvullende inkomensregelingen	Aantal maanden gewerkt in jaar t	0 maanden	€ 185	€ 124	€ -92	€ -182	€ 279
		1-4 maanden	€ 283	€ 143	€ -7	€ -115	€ -176
		5-8 maanden	€ 314	€ 213	€ 27	€ -140	€ -299
		9-11 maanden	€ 162	€ 252	€ 92	€ -76	€ -260
		12 maanden	€ -482	€ 91	€ 171	€ 36	€ -131

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Toelichting: Het betreft hier het aantal jaarovergangen dat getypeerd wordt door een verandering van baanfractie in jaar t en baanfractie in jaar t + 1.

Bijlage tabel I.7

Verandering in jaarinkomens vanuit een jaar zonder werken, uitgesplitst naar alleenstaanden, alleenstaanden ouders en samenwonenden

Inkomens- bestandsdeel	Populatie		Verandering in jaarinkomen vanuit een jaar zonder werk naar werken gedurende				
			1-12 maanden	1-4 maanden	5-8 maanden	9-11 maanden	12 maanden
Totaal inkomen	Totaal	Gemiddelde	€ 2.859	€ 855	€ 3.090	€ 5.731	€ 8.108
		Variatie	2,0	4,8	1,6	1,2	1,1
	Alleenstaanden	Gemiddelde	€ 2.196	€ 831	€ 2.388	€ 4.282	€ 5.829
		Variatie	2,0	4,0	1,7	1,2	1,3
	Alleenstaande ouder	Gemiddelde	€ 1.518	€ 589	€ 1.690	€ 2.916	€ 3.756
		Variatie	3,1	6,7	2,7	1,9	1,7
	Samenwonenden	Gemiddelde	€ 3.324	€ 662	€ 3.774	€ 7.191	€ 9.990
		Variatie	1,8	5,9	1,4	1,0	0,9
Loon	Totaal	Gemiddelde	€ 7.170	€ 2.316	€ 7.942	€ 14.244	€ 18.616
		Variatie	1,1	1,1	0,7	0,6	0,6
	Alleenstaanden	Gemiddelde	€ 7.848	€ 2.577	€ 8.839	€ 16.019	€ 19.739
		Variatie	1,0	1,0	0,6	0,6	0,6
	Alleenstaande ouder	Gemiddelde	€ 6.462	€ 2.152	€ 7.366	€ 12.865	€ 16.659
		Variatie	1,1	1,0	0,7	0,6	0,6
	Samenwonenden	Gemiddelde	€ 6.940	€ 2.289	€ 7.887	€ 13.733	€ 17.972
		Variatie	1,1	1,1	0,8	0,7	0,7
Uitkeringen	Totaal	Gemiddelde	€ -4.339	€ -1.585	€ -4.760	€ -8.332	€ -10.787
		Variatie	1,3	2,3	0,9	0,7	0,7
	Alleenstaanden	Gemiddelde	€ -5.539	€ -1.815	€ -6.232	€ -11.206	€ -14.101
		Variatie	1,0	1,8	0,7	0,5	0,5
	Alleenstaande ouder	Gemiddelde	€ -5.019	€ -1.784	€ -5.586	€ -9.941	€ -12.856
		Variatie	1,1	2,0	0,8	0,5	0,5
	Samenwonenden	Gemiddelde	€ -3.507	€ -1.559	€ -3.847	€ -6.303	€ -8.412
		Variatie	1,4	2,1	1,0	0,9	0,9
Aanvullend	Totaal	Gemiddelde	€ -74	€ 130	€ -104	€ -366	€ -573
		Gemiddelde	€ -221	€ 67	€ -252	€ -695	€ -914
	Alleenstaanden	Gemiddelde	€ -221	€ 67	€ -252	€ -695	€ -914
		Gemiddelde	€ 26	€ 220	€ -89	€ -191	€ -193
	Alleenstaande ouder	Gemiddelde	€ 26	€ 220	€ -89	€ -191	€ -193
		Gemiddelde	€ -225	€ -58	€ -255	€ -457	€ -670
	Samenwonenden	Gemiddelde	€ -225	€ -58	€ -255	€ -457	€ -670
		Gemiddelde	€ -225	€ -58	€ -255	€ -457	€ -670
Aantal observaties per kolom	Totaal	N	34.806	15.333	11.665	6.078	1.730
		N	15.598	6.757	5.398	2.791	652
	Alleenstaanden	N	15.598	6.757	5.398	2.791	652
		N	4.510	2.020	1.473	780	237
	Alleenstaande ouder	N	4.510	2.020	1.473	780	237
		N	14.698	6.556	4.794	2.507	841
	Samenwonenden	N	14.698	6.556	4.794	2.507	841
		N	14.698	6.556	4.794	2.507	841

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

Bijlage tabel I.8

Percentage dat er in jaarinkomen op achteruit gaat als men vanuit een jaar zonder werk gaat werken, naar achtergrondkenmerken*, voor de cohorten 2015-2018

Populatie		Verandering in jaarinkomen vanuit een jaar zonder werk naar werken gedurende				
		1-12 maanden	1-4 maanden	5-8 maanden	9-11 maanden	12 maanden
<i>Gehele populatie</i>	Percentage	22%	29%	19%	12%	10%
	Aantal	49.676	21.643	16.562	8.653	2.818
<i>Bijstandsgroep</i>	Percentage	22%	30%	19%	12%	10%
	Aantal	43.875	19.180	14.764	7.569	2.362
<i>Doelgroepregister</i>	Percentage	17%	22%	16%	12%	10%
	Aantal	5.801	2.463	1.798	1.084	456
Geslacht						
<i>Man</i>	Percentage	18%	26%	15%	9%	6%
	Aantal	30.096	12.993	10.196	5.267	1.640
<i>Vrouw</i>	Percentage	27%	34%	25%	18%	15%
	Aantal	19.580	8.650	6.366	3.386	1.178
Leeftijd						
<i><=25</i>	Percentage	25%	32%	22%	13%	8%
	Aantal	16.219	7.516	5.448	2.561	694
<i>>25, <=35</i>	Percentage	20%	27%	19%	11%	10%
	Aantal	16.293	6.957	5.489	2.974	873
<i>>35, <=45</i>	Percentage	20%	27%	16%	12%	11%
	Aantal	8.960	3.811	2.978	1.577	594
<i>>45, <=55</i>	Percentage	21%	29%	17%	13%	13%
	Aantal	5.982	2.462	1.924	1.128	468
<i>>55</i>	Percentage	18%	25%	16%	13%	9%
	Aantal	2.222	897	723	413	189
Positie huishouden**						
<i>Alleenstaand</i>	Percentage	23%	29%	22%	15%	13%
	Aantal	27.659	11.952	9.355	4.838	1.514
<i>Samenwonend</i>	Percentage	22%	32%	17%	9%	8%
	Aantal	14.765	6.585	4.810	2.520	850
<i>Inwonend kind</i>	Percentage	14%	22%	12%	6%	4%
	Aantal	6.254	2.661	2.074	1.124	395
Aantal observaties		49.676	21.643	16.562	8.653	2.818

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

*Het jaarlijks inkomen bestaat uit drie inkomensbestanddelen. Het gaat om het inkomen als werknemer (loon), inkomen vanuit inkomensverzekeringen en sociale verzekeringen (uitkering) verminderd met de premies inkomensverzekeringen, en inkomen uit aanvullende inkomensregelingen (zorgtoeslag, huurtoeslag en het kindgebonden budget).

** Het betreft hier de positie van de persoon in het huishouden ten opzichte van de hoofdkostwinner. De groep alleenstaanden hebben de positie hoofdkostwinner zonder partner. Samenwonenden hebben de positie van hoofdkostwinner met partner, gehuwde partner of ongehuwde partner. Inwonende kinderen kunnen minder- en meerderjarig zijn.

Bijlage tabel I.9

De verdeling van de persoonskenmerken van mensen die vanuit werkloosheid gaan werken (linker kolom) en die gaan werken en erop achteruitgaan (rechterkolom), cohorten 2015-2018*

	1 tot 12 maanden		1 tot 4 maanden		5 tot 8 maanden		9 tot 12 maanden	
	Aandeel dat gaat werken	Aandeel dat er op achteruitgaat	Aandeel dat gaat werken	Aandeel dat er op achteruitgaat	Aandeel dat gaat werken	Aandeel dat er op achteruitgaat	Aandeel dat gaat werken	Aandeel dat er op achteruitgaat
Geslacht								
Man	61%	51%	60%	60%	41%	50%	60%	41%
Vrouw	39%	49%	40%	40%	59%	50%	40%	59%
Leeftijd								
t/m 25	33%	37%	35%	28%	30%	38%	28%	30%
26 t/m 35	33%	31%	32%	34%	31%	33%	34%	31%
36 t/m 45	18%	16%	18%	19%	19%	15%	19%	19%
46 t/m 55	12%	12%	11%	14%	16%	11%	14%	16%
56 en hoger	5%	4%	4%	5%	5%	4%	5%	5%
Opleidingsniveau								
Laag	28%	30%	29%	28%	31%	30%	28%	31%
Middelbaar	25%	27%	23%	30%	32%	27%	30%	32%
Hoog	6%	5%	5%	8%	7%	5%	8%	7%
Onbekend	41%	39%	43%	35%	30%	37%	35%	30%
Regio - stedelijkheid								
Zeer sterk stedelijk	31%	32%	32%	31%	29%	32%	31%	29%
Sterk stedelijk	30%	30%	29%	30%	31%	29%	30%	31%
Matig stedelijk	13%	13%	13%	13%	13%	13%	13%	13%
Weinig stedelijk	12%	12%	12%	12%	11%	12%	12%	11%
Niet stedelijk	10%	10%	10%	10%	11%	9%	10%	11%
Onbekend	4%	5%	4%	4%	4%	5%	4%	4%
Regio - landsdelen								
Noord-Nederland	13%	14%	13%	12%	14%	14%	12%	14%
Oost-Nederland	21%	20%	21%	20%	21%	20%	20%	21%
West-Nederland	45%	43%	44%	46%	41%	43%	46%	41%
Zuid-Nederland	18%	19%	18%	18%	21%	18%	18%	21%
Migratieachtergrond								
Geen	34%	34%	32%	39%	46%	36%	39%	46%
West-Europa	2%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	3%
Oost-Europa	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Midden-Oosten en Afrika	41%	38%	43%	35%	29%	38%	35%	29%
Turkije en Marokko	8%	9%	9%	8%	8%	7%	8%	8%
Indonesië, Suriname en voormalig NL Antillen	9%	10%	9%	9%	9%	10%	9%	9%
Rest	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Generatie								
Geen migratie-achtergrond	34%	34%	32%	39%	46%	36%	39%	46%
Eerste generatie	53%	52%	56%	48%	42%	51%	48%	42%
Tweede generatie	13%	14%	13%	13%	12%	13%	13%	12%
Onderwijsvolgend bij instroom								
Ingeschreven als student	93%	93%	93%	93%	94%	93%	93%	94%
Niet ingeschreven	7%	7%	7%	7%	6%	7%	7%	6%
Instroomgroep								

	1 tot 12 maanden		1 tot 4 maanden		5 tot 8 maanden		9 tot 12 maanden	
Bijstand	88%	91%	89%	87%	87%	91%	87%	87%
Doelgroepregister	12%	9%	11%	13%	13%	9%	13%	13%
Cohort								
2015	51%	51%	51%	51%	53%	52%	51%	53%
2016	37%	37%	37%	36%	34%	36%	36%	34%
2017 en 2018	12%	12%	12%	13%	12%	11%	13%	12%

Bron: SEOR (2022), eigen berekeningen op basis van CBS-Microdata.

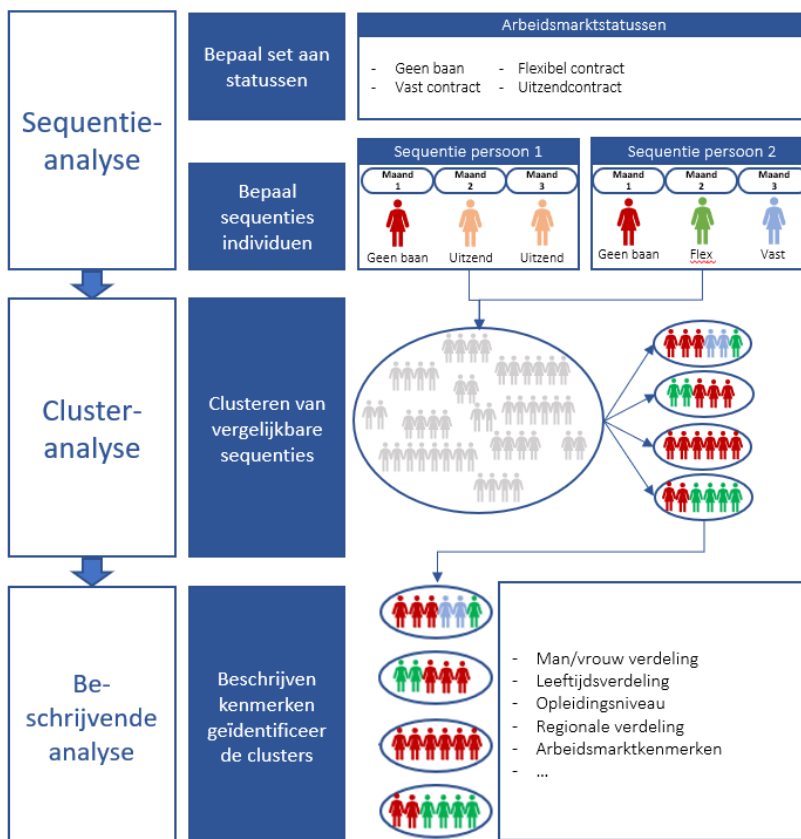
*De linker kolom voor iedere categorie 'aantal maanden werken in het jaar na werkloosheid' weergeeft de verdeling van de persoonskenmerken van de groep mensen die gaat werken. De rechter kolom weergeeft de verdeling van de persoonskenmerken binnen de groep mensen die gaat werken en erop achteruitgaan in inkomen. Het verschil is een indicatie voor de onder- of oververtegenwoordiging van het persoonskenmerk in de groep die erop achteruitgaat.

II ONDERZOEKSMETHODEN

II.1 SEQUENTIE- EN CLUSTERANALYSE

Sequentie- en clusteranalyse zijn kwantitatieve methodes om patronen te herkennen in een grote hoeveelheid aan data, en deze vervolgens in te delen in herkenbare groepen. Figuur II.1 geeft de werking van deze twee analyses schematisch weer. In een sequentieanalyse wordt er allereerst een set aan verschillende statussen gedefinieerd. In ons geval kijken we naar statussen op de arbeidsmarkt (contractsoort), statussen van het inkomen (hoogte van het inkomen) en qua gebruik van voorzieningen (soort voorziening). Voor elke persoon in het bestand wordt een individuele sequentie bepaald, oftewel een volgorde van statussen. Dit kan bijvoorbeeld zijn dat iemand in de eerste maand geen werk heeft, vervolgens een uitzendbaan en daarna regulier werk.

Figuur II.1 Sequentie- en clusteranalyse



De individuele sequenties worden vervolgens in cluster ingedeeld met behulp van een clusteranalyse. De indeling gebeurt op zodanige manier dat de verschillen tussen de sequenties *binnen* een cluster zo *gering* mogelijk zijn, en dat de verschillen tussen de sequenties *tussen* de clusters zo *groot* mogelijk zijn. Zodoende ontstaan er groepen die dezelfde patronen hebben doorlopen. Hiervoor gebruiken we hiërarchische clustering en specifiek de Ward methode. Bij hiërarchische clustering wordt er vanuit elke individueel sequentie steeds gekeken wat de meest vergelijkbare sequentie is om die met elkaar te combineren. Om echter te bepalen wat de afstand is tussen verschillende sequenties, is een specifieke methode nodig. Wij maken in deze analyse gebruik van de Ward methode.

De Ward methode bepaald de afstand tussen twee clusters door te kijken naar de toename in de som van de kwadraten wanneer we de twee clusters samenvoegen. Formeel ziet de Ward methode er als volgt uit:

$$\Delta(A, B) = \frac{n_A n_B}{n_A + n_B} \|\vec{m}_A - \vec{m}_B\|$$

Waarbij \vec{m}_A het centrum van cluster A is, en n_A het aantal punten in cluster A. Δ staat voor de zogenaamde 'kosten van het samenvoegen' van cluster A en B. Ward's methode probeert deze 'kosten van het samenvoegen' zo klein mogelijk te houden. Wanneer de centra van twee clusters ver uit elkaar liggen, is het minder waarschijnlijk dat de clusters samengevoegd zullen worden, omdat de kosten daarvan hoog zijn. Verder is het zo dat hoe meer punten er in beide clusters zitten, hoe minder waarschijnlijk het is dat de clusters samengevoegd zullen worden omdat de kosten daarvan hoog zijn.

Een uitgebreide beschrijving van de sequentieanalyse is te vinden in Gabadinho et al. (2011). Ward's methode wordt uitgebreid behandeld in onder andere Murtagh & Legendre (2014).

In bovenstaande methode laten we het model het werk doen om patronen te ontdekken die veel op elkaar lijken. Echter weet het model verder niet de kwalitatieve betekenis van een bepaalde sequentie, en kan er soms nog wat 'ruis' tussen zitten (sequenties waarvan moeilijk uit te leggen is waarom ze in een bepaald cluster vallen). Daarom is het vaak nuttig om na de clustering te kijken of de clusters logisch en interpreteerbaar zijn. Op basis van een aantal kenmerken van de clusters, bijvoorbeeld de meest voorkomende transities, de gemiddelde duur in een bepaalde status per cluster, etc., hebben we een eigen interpretatie gegeven aan de clusters en vervolgens beslisregels opgesteld om alle personen toe te delen aan de juiste clusters. Hieronder bespreken we de beslisregels van elk van de clusters:

Beslisregels Arbeidsmarktclusters

- Cluster 1: Onderscheidende kenmerken van deze groep: de eerste baan is een baan in een flexibel contract. Dit kan ofwel direct vanaf instroom in de Participatiewet zijn, ofwel na een periode van werkloosheid. Verder werken deze personen meer dan 50% van de maanden dat ze gevolgd worden.
- Cluster 2: Onderscheidende kenmerken van deze groep: de eerste baan is een baan in een uitzendcontract. Dit kan ofwel direct vanaf instroom in de Participatiewet zijn, ofwel na een periode van werkloosheid. Verder werken deze personen meer dan 50% van de maanden dat ze gevolgd worden.
- Cluster 3: Onderscheidende kenmerken van deze groep: de eerste baan is een baan in een uitzendcontract. Dit kan ofwel direct vanaf instroom in de Participatiewet zijn, ofwel na een periode van werkloosheid. Verder werken deze personen meer dan 50% van de maanden dat ze gevolgd worden.
- Cluster 4: Onderscheidende kenmerken van deze groep: deze personen werken minder dan 50% van het aantal maanden dat ze gevolgd kunnen worden, maar vinden wel ooit een baan. In totaal werken ze meer dan 10% van het aantal maanden dat ze gevolgd kunnen worden. Dit alles ongeacht in welke contractsoort.
- Cluster 5: Onderscheidende kenmerken van deze groep: Deze personen hebben of helemaal geen werk gehad in de gehele periode, of maximaal 10% van het aantal maanden dat ze gevolgd kunnen worden.

Beslisregels clusters inkomenspositie

- Cluster 1: Onderscheidende kenmerken: deze personen hebben in meer dan 50% van de maanden dat ze gevolgd kunnen worden geen inkomen.
- Cluster 2: Onderscheidende kenmerken: deze personen hebben in meer dan 50% van de maanden dat ze gevolgd kunnen worden een inkomen dat lager is dan 700 euro per maand.
- Cluster 3: Onderscheidende kenmerken: deze personen hebben in meer dan 50% van de maanden dat ze gevolgd kunnen worden een inkomen tussen de 700 en 1250 euro.
- Cluster 4: Onderscheidende kenmerken: deze personen hebben in meer dan 50% van de maanden dat ze gevolgd kunnen worden een inkomen hoger dan 1250 euro hebben.

- Cluster 5 (ongeveer 76.000 individuen, 9% van de populatie): Onderscheidende kenmerken: deze personen hebben in de tweede helft van de observatieperiode meer dan 50% van de maanden dat ze gevolgd kunnen worden een inkomen hoger dan 1.250 euro hebben, en in de eerste helft meer dan 50% van de maanden dat ze gevolgd kunnen worden een inkomen lager dan 1.250 euro.
- Cluster 6: Onderscheidende kenmerken: deze personen blijven over nadat alle voorgaande clusters gemaakt zijn, en voldoen dus aan geen van de hierboven beschreven beslisregels. Het gaat met name om personen die veel van inkomenspositie wisselen. Het kan in dit cluster bijvoorbeeld gaan om samenwonenden waarvan één van de partners flexibel werkt, geen recht heeft op een (aanvullende) bijstandsuitkering en zodoende periodes met en zonder inkomen afwisselt. Ook personen die werken met een aanvullende bijstandsuitkering kunnen door inkomstenverrekeningen een sterk wisselend inkomen hebben en in dit cluster vallen.

Beslisregels clusters voorzieningen

- Cluster 1: Onderscheidende kenmerken: deze personen ontvangen in meer dan 50% van de maanden dat ze gevolgd kunnen worden 1 of meerdere re-integratievoorzieningen vanuit gemeentes.
- Cluster 2: Onderscheidende kenmerken: deze personen ontvangen ooit in de observatieperiode re-integratievoorzieningen vanuit gemeentes, maar niet langer dan 50% van de maanden dat ze gevolgd kunnen worden.
- Cluster 3: Onderscheidende kenmerken: deze personen ontvangen ooit in de observatieperiode Wmo, en men ontvangt dit in meer maanden dan dat ze andere voorzieningen ontvangen (schuldhulpverlening en/of re-integratievoorzieningen).
- Cluster 4: Onderscheidende kenmerken: deze personen ontvangen ooit in de observatieperiode schuldhulpverlening, en men ontvangt dit in meer maanden dan dat ze andere voorzieningen ontvangen (Wmo en/of re-integratievoorzieningen).
- Cluster 5: Onderscheidende kenmerken: deze personen ontvangen in sommige maanden meerdere type voorzieningen (Wmo/schuldhulpverlening/re-integratievoorzieningen) tegelijk. Deze stapeling is in meer maanden aanwezig dan de maanden waarin men één afzonderlijke voorziening ontvangen.
- Cluster 6: Onderscheidende kenmerken: deze personen ontvangen in meer dan 90% van de maanden dat ze gevolgd kunnen worden geen enkele voorziening.

II.2 FIXED-EFFECTS REGRESSIES

In ontwikkelingen over de tijd kunnen samenstellingseffecten een rol spelen, als niet alle personen even lang gevolgd kunnen worden. Hetzij omdat de observatieperiode verschilt tussen personen, hetzij omdat een bepaalde uitkomstmaat vereist dat iemand bijvoorbeeld werk heeft en personen niet altijd werk hebben.

Veranderingen in bijvoorbeeld het uurloon kunnen dan het gevolg zijn van een veranderende samenstelling van de populatie, als personen die een hoger of lager uurloon dan gemiddeld verdienen uit de populatie wegvallen. Om dit ongewenste samenstellingseffect te verwijderen, hebben we *fixed-effects* vergelijkingen geschat, waarin gecorrigeerd wordt voor de individuele hoogtes van het uurloon.

De *fixed-effects* vergelijking wordt gegeven door

$$Y_{it} = \alpha_i + \sum_{t=1}^N \beta_t D_t + u_{it},$$

Waarbij Y_{it} het reële uurloon is van individu i in maand t na instroom in de Participatiewet, α_i een individu-specifieke constante term, D_t een dummy voor de maand na instroom in de Participatiewet, en u_{it} de storingsterm. De β_t 's worden geschat en geven de gemiddelde ontwikkeling in het uurloon weer van de personen die werk hebben.

Deze vergelijking is geschat voor het uurloon, de deeltijdfactor, en de ontwikkeling van het inkomen per maand.

Ondanks het corrigeren voor samenstellingseffecten blijft met name de hoogte van de indicatoren lastig om goed te bepalen. In de regressies nemen we maand $t=0$ als uitgangspositie voor de ontwikkeling. Echter gaat het dan om het gemiddelde van de groep die op dat moment aan het werk is, waarvan we weten dat dit een

andere groep is dan mensen die zonder baan de Participatiewet instromen. Hier is niet direct een goed alternatief voor.

III VERANTWOORDING INTERVIEWS

In het kader van de inkleuring van de profielen hebben we gesproken met een aantal organisaties die van dichtbij te maken hebben met de Participatiewet. Het verzamelen van voldoende respondenten verliep stroef, enerzijds doordat er weinig reactie kwam, en anderzijds omdat een aantal gemeentes aangaven door drukte geen prioriteit te kunnen geven aan dit interview. Uiteindelijk hebben we met de volgende organisaties gesproken:

- Twee beleidsmedewerkers van de Landelijke cliëntenraad;
- Twee werkleiders van het Sociaal Werkbedrijf WSD Groep;
- Gemeente Rotterdam;
- Gemeente Eindhoven;
- Gemeente Duiven;
- Gemeente Nunspeet;
- Gemeente Borger-Odoorn.

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV - Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam
In opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

www.seor.nl