

UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2019

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



Inhoudsopgave

1. Essentie van de monitor 2019	2
2. Volumeontwikkelingen Wajong	8
2.1. Inleiding	8
2.2. Volumeontwikkelingen in de Wajong	8
2.3. Kenmerken van de Wajong-populatie	11
2.4. Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen	12
3. Arbeidsparticipatie van Wajongers	15
3.1. Inleiding	15
3.2. In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?	17
3.3. Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?	20
3.4. In hoeverre komen niet-werkende Wajongers aan het werk?	22
3.5. In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?	24
4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO	28
4.1. Inleiding	28
4.2. Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO	29
4.3. Kenmerken van WGA'ers en WIA 35-minners	31
4.4. Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking	33
4.5. Kenmerken van werkenden	34
4.6. Werk als zelfstandige	35
5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers	36
5.1. Inleiding	36
5.2. In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?	36
5.3. In hoeverre komen niet-werkende voormalig werknemers aan het werk?	38
5.4. In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?	39
6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters	41
6.1. Inleiding	41
6.2. In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?	41
6.3. In hoeverre komen niet-werkende voormalig vangnetters aan het werk?	43
6.4. In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?	44
7. Arbeidsparticipatie van Participatie-wetters in het doelgroepregister banenafpraak	46
7.1. Inleiding	46
7.2. Volumeontwikkelingen Participatiewetters in het doelgroepregister	49
7.3. Kenmerken van Participatiewetters in het doelgroepregister	50
7.4. In hoeverre zijn Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?	52
7.5. In hoeverre komen niet-werkende Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?	55
7.6. In hoeverre blijven Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?	56
8. Werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroep-register in dienst	60
8.1. Inleiding	60
8.2. Werkgevers met Wajongers, WGA'ers en Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst	60
8.3. Soorten werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst	61
8.4. Dynamiek werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst	64
Bijlage I De Wajong	66
Bijlage II Vormen van ondersteuning in de Wajong	68
Colofon	71

1. Essentie van de monitor 2019

Het overheidsbeleid richt zich steeds meer op het stimuleren van werken naar vermogen en het bevorderen dat mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk gaan en blijven. Met deze UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2019 laten we zien hoe de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking zich ontwikkelt in de periode 2008 tot en met 2018¹.

We richten ons in deze monitor vooral op de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten die een uitkering aanvragen bij en/of ontvangen van UWV. Om een completer beeld te krijgen van de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking kijken we in deze monitor voor de eerste keer bovendien naar de arbeidsparticipatie van mensen die onder de Participatiewet vallen en zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak. Zij vallen onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten voor wat betreft het verstrekken van inkomensondersteuning en de begeleiding richting werk. We duiden deze groep aan als Participatiewetters in het doelgroepregister.

We geven inzicht in de dynamiek en de achterliggende factoren van arbeidsparticipatie door het participatiecijfer uiteen te rafelen in aan het werk zijn, komen en blijven. Op deze manier krijgen we inzicht waar mogelijke knelpunten zitten bij het bevorderen van de arbeidsparticipatie. Het beeld dat in deze monitor naar voren komt is dat de mate waarin mensen met een arbeidsbeperking aan het werk zijn, komen en blijven over het algemeen verbetert.

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

In deze monitor staan 4 groepen centraal. Ten eerste beschrijft de monitor de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers. De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap (deels) arbeidsongeschikt zijn of worden en daardoor niet kunnen werken of niet voldoende kunnen verdienen. Met de invoering van de Participatiewet stromen vanaf 2015 alleen nog jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben de Wajong in en daarmee zijn er inmiddels 3 regimes: de oWajong voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd vóór 2010, de Wajong 2010 (instroom 2010 t/m 2014) en de Wajong 2015 voor de instroom vanaf 2015. De focus van de monitor ligt op de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen.

Ten tweede beschrijft de monitor de arbeidsparticipatie van mensen die een uitkering krijgen vanuit de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), een van de regelingen in de WIA. Ten derde is er aandacht voor mensen van wie de aanvraag voor de WIA-uitkering is afgewezen, omdat hun inkomensverlies ten opzichte van het oude inkomen minder dan 35% is, de zogeheten WIA 35-minners. Van zowel WGA'ers als WIA 35-minners wordt verwacht dat ze gaan deelnemen aan de arbeidsmarkt (en hun verdien capaciteit benutten). Naast deze 3 groepen komt ook de arbeidsparticipatie van WAO'ers kort aan bod.

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

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

- Mensen met een Indicatie banenafpraak.
- (Oud-)leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (PRO).
- Mensen van wie een aanvraag voor de Wajong 2015 is afgewezen, omdat ze geen arbeidsvermogen hebben, maar van wie (nog) niet vastgesteld kon worden of het ontbreken ervan duurzaam is.
- Mensen die via de Praktijkroute het doelgroepregister instromen. Het gaat hier om mensen bij wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemeting is vastgesteld dat ze op deze werkplek een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben. De Praktijkroute geldt vanaf 1 januari 2017.

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

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

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

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

Aantal mensen met arbeidsongeschiktheidsuitkering stijgt

Eind 2018 ontvingen 801.100 mensen een uitkering in het kader van de Wajong, de WIA of de WAO (zie tabel 1.1). Het totale aantal uitkeringen ligt hoger dan eind 2017 maar schommelt al 11 jaar rond de 800.000. De samenstelling van de populatie met een arbeidsongeschiktheidsuitkering verandert door diverse wijzigingen in de wet- en regelgeving. In 2017 waren er voor het eerst meer mensen met een WIA-uitkering dan met een WAO-uitkering. Mensen met een WIA-uitkering vormen nu de grootste groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De WIA is ingevoerd in 2006 en is nog een bestand in opbouw. Het aantal mensen dat instroomt is hoger dan het aantal dat uitstroomt en hierdoor neemt het aantal WIA-uitkeringen nog steeds toe. De relatief lage uitstroom uit de WIA komt doordat veel mensen de pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. De komende jaren zal deze uitstroom verder toenemen. Pas na 2040 zal het aantal lopende WIA-uitkeringen stabiliseren. De toegang tot de WAO is per 2006 gesloten en het aantal WAO-uitkeringen daalt logischerwijs. De afname van het aantal WAO'ers is de laatste jaren wel kleiner geworden, omdat de omvang van het bestand afneemt en de pensioenleeftijd vanaf 2013 geleidelijk is verhoogd. Vanaf 2015 daalt het aantal mensen met een Wajong-uitkering, doordat de Wajong sinds 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk is voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

Tabel 1.1 Aantal lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, 2008–2018

(x 1.000)

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

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

Stijgende trend arbeidsparticipatie Wajongers

Eind 2018 waren 60.300 Wajongers uit de oude Wajong en Wajong 2010 aan het werk, 1.100 meer dan een jaar eerder. Het aandeel werkende Wajongers steeg naar 25,6% eind 2018. Het aandeel werkenden is daarmee weer op hetzelfde niveau als voor de economische crisis (25,7% eind 2008). Wajongers lijken te profiteren van de gunstige economische omstandigheden en van de inspanningen van werkgevers en UWV in het kader van de banenafspraken.

Het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkte, nam in 2018 verder toe naar 39.200. Als gevolg van de sluiting van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) voor nieuwe werknemers per 2015 daalde het aantal Wajongers dat in of via de sociale werkvoorziening (SW) werkt van 25.300 voor deze sluiting naar 21.100 eind 2018. De stijging van het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, blijft vanaf 2015 groter dan de daling van het aantal dat in of via de SW werkt.

Van de Wajong-populatie eind 2018 zijn rond de 114.000 Wajongers ingedeeld in de groep met arbeidsvermogen. Kijken we alleen naar de arbeidsparticipatie van deze groep, dan blijkt dat iets meer dan de helft aan het werk is: ruim 32% bij een reguliere werkgever en ruim 18% in of via de SW. Het aandeel Wajongers met arbeidsvermogen dat aan het werk is stijgt van 48,9% eind 2017 naar 50,7% eind 2018. Om werken bij reguliere werkgevers mogelijk te maken, blijven wel veel inspanningen nodig. Werk voor Wajongers is vaak geen regulier werk, maar aangepast werk in een reguliere setting met veel ondersteuning en begeleiding. Van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2018 aan het werk waren bij een reguliere werkgever, kreeg 57% ondersteuning in de vorm van loondispensatie, begeleiding door een jobcoach en/of een andere voorziening. Dit aandeel is ongeveer even groot als een jaar eerder.

Werkbehoud Wajongers lijkt te verbeteren

De laatste jaren lijkt³ de mate waarin Wajongers die een baan vinden aan het werk blijven, te verbeteren. Van de Wajongers met arbeidsvermogen die in 2017 bij een reguliere werkgever aan het werk zijn gekomen, is 61% een jaar later nog of weer aan het werk. Drie jaar eerder was dit aandeel naar schatting 54%. De verbetering in duurzaamheid

³ Wij kijken alleen naar de arbeidsparticipatie van Wajongers die eind 2017 zijn ingedeeld als met arbeidsvermogen. Daarom zijn de cijfers voor de jaren 2014–2016 indicatief (zie box 3.2 op pagina 17). Daarmee is ook een uitspraak over de trend in, met name, werkbehoud en werkherhervatting indicatief.

van werk zien we ook terug in de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten. Van de Wajongers die eind 2017 met een tijdelijk contract werkten, had 21% een jaar later een vast contract. Drie jaar eerder was dit naar schatting 14%.

Het lijkt er ook op dat meer Wajongers die het werk verliezen, opnieuw werk vinden. Van de Wajongers met arbeidsvermogen die in 2016 of 2017 het werk verloren, vond 58% binnen een jaar weer een baan. Bij werkverliezers uit 2014 en 2015 was dit naar schatting ongeveer de helft. Toch lijkt het erop dat ongeveer een kwart van de Wajongers met arbeidsvermogen die het werk verliest niet (snel) weer aan het werk komt. Werkbehoud en het weer aan het werk helpen van Wajongers na werkverlies blijven daarmee belangrijke aandachtspunten bij de arbeidsparticipatie van Wajongers.

Arbeidsparticipatie van WIA-groepen stijgt sinds 2014–2015

In de UWV Monitor Arbeidsparticipatie volgen we drie groepen vanaf het moment van de WIA-claimbeoordeling: mensen met een volledige WGA-uitkering, mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering en mensen die geen uitkering kregen omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt waren (WIA 35-minners). Het algemene beeld is dat binnen deze drie groepen sinds het aantrekken van de economie (2014–2015) weer steeds wat meer mensen aan het werk komen.

Arbeidsparticipatie voormalig werknemers relatief hoog en stabiel

De arbeidsparticipatie is nog steeds verreweg het hoogst bij de voormalig werknemers: mensen die gedurende de eerste twee ziektejaren een werkgever hadden die hun loon doorbetaalde en verantwoordelijk was voor hun re-integratie. Van de voormalig werknemers met WGA gedeeltelijk en WIA 35-min behoudt in 2018 bijna de helft hun dienstverband na de claimbeoordeling. Van degenen die ontslagen worden, lukt het (ruim) de helft om het werk weer te hervatten. Dit gebeurt vooral in de eerste drie jaar. Niet iedereen komt echter aan de slag. We kunnen de ontslagen werknemers nu tien jaar volgen en concluderen dat na ontslag bij de oude werkgever de helft van de gedeeltelijk WGA'ers en 40% van de 35-minners niet meer aan het werk komt.

De volledig arbeidsongeschikten worden in grote meerderheid ontslagen na de WIA-beoordeling (4 op de 5) en van degenen die niet meteen ontslagen worden, verliest nog eens de helft het werk binnen een jaar. Van de volledig WGA'ers die bij de claimbeoordeling ontslagen worden, komt twee derde niet meer aan het werk in een dienstverband, mogelijk een deel nog wel als zelfstandige.

Kijken we naar de arbeidsparticipatie van de totale groep voormalig werknemers op een jaarlijks peilmoment, dan zien we dat de arbeidsparticipatie van de volledig WGA'ers al vijf jaar lang op ongeveer 13% ligt. Bij de gedeeltelijk WGA'ers is de participatie al zes jaar tegen de 60%; in 2018 zien we een lichte stijging ten opzichte van 2017. Bij de 35-minners is de arbeidsparticipatie groeiende en komt deze voor 2018 op 66% uit.

Arbeidsparticipatie voormalig vangnetters groeit

Voormalig vangnetters zijn mensen die in de eerste twee ziektejaren een Ziektewet-uitkering ontvingen. Grofweg gesteld is de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters de helft van die van voormalig werknemers. Eind 2018 werkte 34% van het totale aantal gedeeltelijk WGA'ers, 6% van de volledig WGA'ers en 34% van de 35-minners. De meeste vangnetters hebben geen dienstverband bij de claimbeoordeling en zijn dus aangewezen op een nieuwe werkgever, iets wat lastiger is dan re-integreren bij de oorspronkelijke werkgever. De meeste vangnetters hebben bij de claimbeoordeling al langere tijd geen dienstverband meer wat – in combinatie met hun beperkingen – de afstand tot de arbeidsmarkt groot maakt.

We zien bij de vangnetters een grotere stijging in arbeidsparticipatie dan bij de voormalig werknemers, vooral bij de gedeeltelijk WGA'ers. Hoewel meer vangnetters participeren, komt een belangrijk deel waarschijnlijk niet meer aan het werk: ruim twee derde van de groep WGA volledig, de helft van de groep WGA gedeeltelijk en 40% van de 35-minners heeft in de eerste tien jaar na de claimbeoordeling nooit meer gewerkt.

Bijna de helft van de Participatiewetters in het doelgroepregister werkt

In deze monitor kijken we voor het eerst naar de arbeidsparticipatie van mensen die onder de verantwoordelijkheid van gemeenten vallen en van wie bekend is dat zij een arbeidsbeperking hebben. Het gaat hier om mensen die onder de Participatiewet vallen en in het doelgroepregister voor de banenafspraak staan.

Van 2015 tot en met 2017 zijn de toelatingscriteria tot het doelgroepregister meerdere malen aangepast. Zo worden leerlingen van het vso die zich aanmelden vanaf mei 2016 zonder beoordeling opgenomen en is met ingang van 1 januari 2017 de Praktijkroute ingevoerd (zie voor een compleet overzicht van de wijzigingen figuur 7.2, blz. 50). Door deze wijzigingen zien we grote pieken in de instroom van Participatiewetters in het doelgroepregister en verandert de samenstelling van de groep Participatiewetters in het doelgroepregister. De veranderende samenstelling maakt het lastig ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van deze groep in de periode van 2015 tot 2018 te duiden. Vanaf 2018 zien we een stabiel beeld in het aantal Participatiewetters dat het doelgroepregister instroomt en de samenstelling van deze groep.

Eind 2018 stonden er 69.700 mensen die onder de Participatiewet vallen in het doelgroepregister. Daarvan was 46% aan het werk, een meer dan verdubbeling ten opzichte van 2015. Dit is een positieve ontwikkeling, maar voor een deel veroorzaakt door de veranderingen in de samenstelling van de groep Participatiewetters in het doelgroepregister. De invoering van de Praktijkroute in 2017 heeft bijvoorbeeld invloed op de ontwikkeling van de participatie.

In 2018 heeft 62% van de werkende Participatiewetters in het doelgroepregister een tijdelijk dienstverband en 18% werkt via een uitzendcontract. Een relatief klein deel (20%) werkt in een vast contract. Na 1 jaar werkt twee derde nog steeds in een tijdelijk contract of heeft een uitzendbaan. Doorstroom naar een vast contract is tot nu toe beperkt.

Van de Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2017 hun werk verloren, heeft bijna 70% binnen 12 maanden weer werk gevonden. Van degenen die in 2017 werk vonden was 66% 1 jaar later nog of weer aan het werk: ruim de helft was nog in dienst bij dezelfde werkgever en iets minder dan de helft bij een ander werkgever.

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

Eind 2018 heeft 5,7% van de reguliere werkgevers een Wajonger in dienst, 5,0% een WGA'er en 4,1% heeft een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst. In totaal heeft eind 2018 11,9% van de werkgevers ten minste 1 werknemer uit 1 van deze 3 groepen in dienst. Dit aandeel is iets gestegen ten opzichte van 2017 (10,7 %). Het aandeel werkgevers met 1 of meerdere Wajongers in dienst is de afgelopen jaren nauwelijks veranderd. Het aandeel werkgevers met een WGA'er in dienst steeg weer licht van 4,6% eind 2017 naar 5,0% eind 2018.

Het overgrote deel van de werkgevers heeft dus geen werknemer uit deze groepen in dienst. Dit komt voor een deel doordat er veel meer kleine dan grote werkgevers zijn. Bijna alle grote werkgevers (meer dan 1.400 werknemers) hebben 1 of meerdere mensen met een arbeidsbeperking in dienst, kleine werkgevers (minder dan 10 werknemers) meestal niet. Opvallend is wel dat het juist de kleine werkgevers zijn die ten opzichte van het totale aantal werknemers in hun bedrijf relatief vaak een Wajonger, WGA'er of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst hebben. Zo is bij de kleine werkgevers 0,82% van de werknemers een Wajonger, bij de grote werkgever is dat 0,44%. Verder blijkt dat Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister vaak werken in bedrijfstakken waar eenvoudig werk voorhanden is. Relatief de meeste Wajongers werken eind 2018 in de bedrijfstak Uitzendbedrijven, gevolgd door de bedrijfstakken Landbouw, groenvoorziening & visserij, Detailhandel, Horeca & catering en Schoonmaak. Bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister is het beeld ongeveer hetzelfde als bij de Wajongers. WGA'ers werken relatief vaak in de bedrijfstakken Vervoer & logistiek, Uitzendbedrijven, Schoonmaak en Overheid.

Het zijn niet steeds dezelfde werkgevers die een WGA'er, Wajonger of Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst hebben. Van de werkgevers die in 2017 1 of meer Wajongers in dienst hadden, had 78% dit in 2018 nog steeds. Bij WGA'ers lag dit aandeel op 77% en bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister was het 73%. Er zijn dus werkgevers die in 2017 wel en in 2018 geen WGA'er, Wajonger of Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst hadden en vice versa. Deze dynamiek hangt sterk samen met de bedrijfsgrootte. Grotere werkgevers hebben vaak meerdere mensen uit de WGA, Wajong of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst en als een van hen vertrekt, leidt dat minder vaak tot de situatie waarin de werkgever helemaal geen WGA'ers, Wajongers of Participatiewetter uit het doelgroepregister meer in dienst heeft.

Arbeidsbeperkten minder aan het werk dan andere groepen

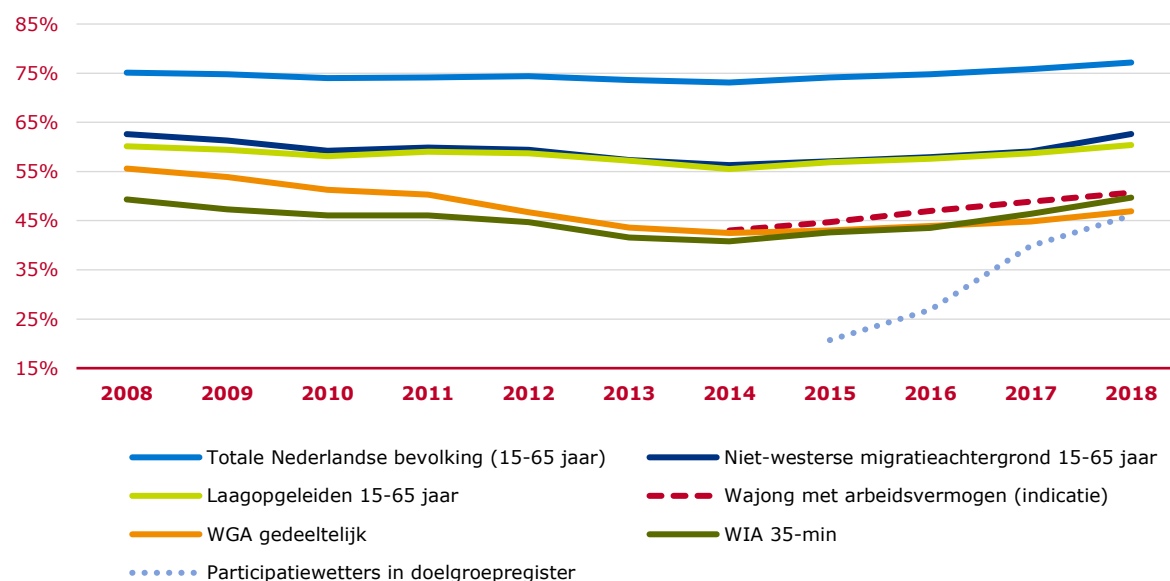
Om de mate van arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten in context te plaatsen, vergelijkt figuur 1.1 het aandeel werkende arbeidsbeperkten (met arbeidsmogelijkheden) met het aandeel van de totale Nederlandse bevolking en met het aandeel werkenden in andere groepen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. De figuur laat zien dat arbeidsbeperkten duidelijk minder vaak aan het werk zijn in vergelijking met de totale Nederlandse bevolking, maar ook in vergelijking met laagopgeleiden en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Bij alle groepen neemt de arbeidsparticipatie vanaf 2015 toe. De arbeidsparticipatie van de totale Nederlandse bevolking steeg van 75,8% eind 2017 naar 77,2% eind 2018. Het aandeel werkenden bij groepen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt steeg in dezelfde periode iets meer, maar het grote verschil in arbeidsparticipatie tussen mensen met een arbeidsbeperking en de totale Nederlandse verandert daardoor maar beperkt. Sinds 2015 is het gat tussen de 0,8 (WGA) en 4 procentpunt (WIA 35-min) kleiner geworden.

Een logische verklaring voor de toename van de arbeidsparticipatie is de verdere groei van de economie in 2018. De economische groei in 2018 is met 2,7% weliswaar minder dan in 2017 maar nog steeds ruim voldoende voor een groei van de werkgelegenheid. De forse groei van de economie is ook zichtbaar op de arbeidsmarkt: het aantal werknemersbanen nam in 2018 met 2,9% toe, het aantal vacatures steeg met 24% en het werkloosheidspercentage daalde van 4,9% naar 3,8%⁴. Deze gunstige economische ontwikkelingen biedt werkgevers meer kansen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en/of te houden. De toenemende krapte op de arbeidsmarkt maakt het tegelijkertijd waarschijnlijk ook noodzakelijker om deze groep werknemers te werven en in dienst te houden.

⁴ CBS (2019). *De Nederlandse economie in 2018*. Den Haag/Heerlen/Bonaire: CBS

Figuur 1.1 Aandeel werkenden geselecteerde groepen, eind 2008–eind 2018



Bron: UWV en CBS statline.

Tabellen 1.2 en 1.3 presenteren de kengetallen ontwikkeling arbeidsparticipatie voor de 4 groepen die in deze monitor aan bod komen. Dit zijn de centrale cijfers over aan het werk zijn, komen en blijven die in deze monitor worden besproken.

Tabel 1.2 Kengetallen ontwikkeling arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten, Wajong en Participatiewetters in het doelgroepregister

	2016	2017	2018
Wajongers totale populatie			
% werkende Wajongers einde jaar	23,7%	24,7%	25,6%
Wajongers met arbeidsvermogen* die:			
aan het werk zijn			
% werkende Wajongers met arbeidsvermogen einde jaar	47,0%	48,9%	50,7%
aan het werk komen			
% aan het werk na 1 jaar, van de niet-werkenden einde jaar	17,6%	18,1%	18,2%
% opnieuw aan het werk binnen 1 jaar na baanverlies	52,0%	58,0%	59,1%
aan het werk blijven			
% werkbehoud 1 jaar na aan het werk gekomen bij reguliere werkgever	57,0%	58,7%	60,2%
Participatiewetters in het doelgroepregister die:			
aan het werk zijn			
% werkenden einde jaar	26,9%	39,9%	46,1%
aan het werk komen			
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom doelgroepregister, van de niet-werkenden bij instroom	30,9%	35,1%	44,6%
% opnieuw aan het werk binnen 1 jaar na baanverlies	60,6%	65,4%	69,2%
aan het werk blijven			
% werkbehoud 1 jaar na aan het werk gekomen	60,5%	64,2%	66,2%

* De cijfers voor de groep Wajongers met arbeidsvermogen voor het jaar 2016 zijn indicatief.

Tabel 1.3 Kengetallen ontwikkeling arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten, WGA en WIA 35-minners

	2016	2017	2018
WGA/WIA 35-minners voormalig werknemers die:			
aan het werk zijn			
% werkenden binnen de groep WGA volledig einde jaar	14,1%	13,7%	14,0%
% werkenden binnen de groep WGA gedeeltelijk einde jaar	58,2%	57,9%	59,5%
% werkenden binnen de groep WIA 35-minners einde jaar	59,7%	62,3%	65,9%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA volledig	19,3%	19,0%	19,3%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA gedeeltelijk	55,9%	58,1%	58,5%
% werkenden bij claimbeoordeling binnen de groep WIA 35-minners	62,0%	60,6%	63,3%
aan het werk komen			
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA volledig	19,5%	25,4%	25,7%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA gedeeltelijk	30,4%	33,3%	36,4%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WIA 35-minners	33,6%	37,1%	39,9%
aan het werk blijven			
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA volledig	52,6%	52,1%	47,7%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA gedeeltelijk	86,1%	83,5%	83,7%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WIA 35-minners	85,0%	86,3%	87,5%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA volledig	28,5%	28,8%	28,1%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA gedeeltelijk	63,0%	60,3%	61,5%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WIA 35-minners	63,5%	65,2%	66,2%
WGA/WIA 35-minners voormalig vangnetters die:			
aan het werk zijn			
% werkenden binnen de groep WGA volledig einde jaar	5,1%	5,3%	6,2%
% werkenden binnen de groep WGA gedeeltelijk einde jaar	28,6%	31,1%	34,0%
% werkenden binnen de groep WIA 35-minners einde jaar	30,0%	32,4%	33,5%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA volledig	3,4%	3,8%	4,6%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA gedeeltelijk	9,8%	10,7%	12,5%
% werkenden bij claimbeoordeling binnen de groep WIA 35-minners	9,4%	9,7%	10,5%
aan het werk komen			
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA volledig	5,4%	6,3%	7,2%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA gedeeltelijk	18,9%	20,0%	21,0%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WIA 35-minners	23,4%	23,9%	25,1%
aan het werk blijven			
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA volledig	50,3%	51,8%	48,4%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA gedeeltelijk	71,8%	73,9%	79,1%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WIA 35-minners	69,0%	71,1%	77,3%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA volledig	51,5%	52,9%	56,0%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA gedeeltelijk	72,0%	72,4%	76,0%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WIA 35-minners	64,5%	66,6%	69,7%

2. Volumeontwikkelingen Wajong

Samenvatting

Eind 2018 ontvingen 245.100 mensen een Wajong-uitkering, eind 2017 waren dat er 245.800. Deze afname van rond de 700 uitkeringsgerechtigden komt door de invoering van de Participatiewet, waardoor de Wajong sinds 2015 alleen nog toegankelijk is voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Hierdoor stromen er sindsdien minder mensen de Wajong in dan dat er uitstromen en neemt het totale aantal Wajongers langzaam af. Sinds 2015 kent de Wajong drie regimes: de Wajong 2015, de Wajong 2010 en de oude Wajong (oWajong).

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

- Eind 2018 bestond de Wajong-populatie uit 245.100 mensen, van wie 70% onder de oWajong valt, 26% onder de Wajong 2010 en 4% onder de Wajong 2015.
- Van de oWajong en Wajong 2010-populatie per december 2018 heeft 48% (op termijn) wel arbeidsvermogen. Dat zijn 114.000 Wajongers. De helft van de populatie heeft duurzaam geen arbeidsvermogen en 2% is niet ingedeeld, omdat zij nog in de studieregeling zitten.
- Van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2018 niet werkten, heeft ten minste 40% een grote afstand tot de arbeidsmarkt en is 20% tijdelijk niet beschikbaar. 73% heeft de afgelopen 3 jaar niet gewerkt. Dit percentage is wel duidelijk lager dan dat het vorig jaar was.

2.1. Inleiding

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

Jonggehandicapten die vóór 1 januari 2010 een Wajong-uitkering aanvroegen, vallen onder de oWajong; voor jonggehandicapten die dat van 1 januari 2010 tot 10 september 2014 deden, geldt de Wajong 2010. In bijlage I zijn de belangrijkste verschillen tussen de drie regimes uitgelegd. UWV blijft verantwoordelijk voor de inkomensondersteuning van alle Wajongers en voor de arbeidsondersteuning van Wajongers met arbeidsvermogen. Alle oWajongers en Wajongers 2010 zijn tussen 2015 en eind 2017 ingedeeld naar arbeidsvermogen (zie box 2.1 voor informatie over de herindelingsoperatie).

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

2.2. Volumeontwikkelingen in de Wajong

Eind 2018 ontvingen 245.100 mensen een Wajong-uitkering, rond de 700 minder dan een jaar eerder. De meeste Wajongers (70%) vallen onder de oWajong, iets meer dan een kwart valt onder de Wajong 2010 en het aandeel Wajong 2015 is bijna 4%.

Tot 2015 nam het aantal mensen met een Wajong-uitkering ieder jaar toe. Dat kwam doordat er meer mensen de Wajong instroomden dan dat er uitstroomden. Wajongers komen op jonge leeftijd in de Wajong en velen van hen krijgen lang een uitkering, omdat er niet snel sprake is van herstel en daarmee van uitstroom uit de uitkering⁵. Door de invoering van de Participatiewet daalt het totale aantal Wajongers vanaf 2015 geleidelijk. Omdat de instroom beperkt is, stromen er sindsdien meer mensen de Wajong uit dan in. De instroom in de Wajong 2015 groeit wel elk jaar sinds de invoering, waardoor de daling in uitkeringsvolume elk jaar kleiner is geworden. Deze stijging in jaarlijkse instroom in de Wajong 2015 komt door aanloopeffecten en zal de komende jaren toenemen. Zo kunnen bijvoorbeeld

⁵ Wajongers kunnen tot hun pensioen een uitkering krijgen; pensionering en overlijden zijn twee van de meest voorkomende redenen van uitstroom. Omdat een voorziening voor jonggehandicapten sinds 1976 bestaat, komt een substantiële uitstroom uit de Wajong wegens pensionering pas op latere termijn (vanaf 2023) op gang.

jonggehandicapten die een opleiding volgen niet instromen in de Wajong 2015, in de Wajong 2010 kon dat wel. Daarnaast zal in de toekomst ook de secundaire instroom van jonggehandicapten zonder arbeidsvermogen toenemen. Een deel van de aanvragen Wajong 2015 wordt afgewezen omdat nog niet kan worden vastgesteld dat het ontbreken van arbeidsvermogen duurzaam is. In de toekomst zal bij een deel van de afgewezenen blijken dat het ontbreken van arbeidsvermogen wel duurzaam is. Dit zal op termijn voor extra instroom zorgen, de zogenoemde secundaire instroom⁶.

Tabel 2.1 laat zien dat in 2018 in totaal 5.200 mensen de Wajong instroomden. Iets minder dan 60% van de instroom (3.100) is instroom in de Wajong 2015, iets meer dan 40% van de instroom valt nog onder het regime van de oWajong of de Wajong 2010. Dat zijn mensen van wie het Wajong-recht na een eerdere beëindiging wordt heropend. Het kan bijvoorbeeld gaan om mensen die eerder zijn uitgestroomd wegens herstel maar te maken hebben gekregen met een terugval, om mensen die terugkeren uit detentie⁷, of om mensen van wie de uitkering eerder is beëindigd vanwege een sanctie.

Tabel 2.1 Volumeontwikkelingen Wajong
(x 1.000)

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

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

In 2018 stroomden 6.500 Wajongers uit. De meest voorkomende redenen voor uitstroom zijn overlijden (25%), detentie (22%) en pensionering (20%). Weinig Wajongers stromen uit wegens herstel (3%). Het resterende deel (29%) betreft uitstroom wegens overige redenen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om Wajongers die naar het buitenland vertrekken; het recht op Wajong eindigt dan in de meeste gevallen.

De mate waarin uitstroomredenen zich voordoen, verschilt tussen de regimes. oWajongers zijn gemiddeld ouder dan mensen die onder de Wajong 2010 vallen en daarom stromen de meeste oWajongers uit wegens pensionering (30%) en overlijden (34%). In de Wajong 2010 komen detentie (34%) en de categorie 'overige redenen' (58%) het meeste voor. In de laatste categorie zitten ook Wajongers die langer dan 1 jaar het wettelijk minimumloon hebben verdiend of na 5 jaar 75% van het maatmaninkomen⁸ verdienen én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig hebben. In 2018 ging het daarbij in totaal om rond de 820 mensen uit de Wajong 2010 (bijna 39% van de uitstroom).

⁶ Bij een afwijzing Wajong 2015 kan een jonggehandicapte na 1 jaar weer een nieuwe aanvraag indienen. UWV beoordeelt dan opnieuw of er sprake is van arbeidsvermogen en bij het ontbreken daarvan in hoeverre dit duurzaam is. Jonggehandicapten hebben ieder jaar deze mogelijkheid. Bij wet is vastgelegd dat voor mensen bij wie tijdelijk geen arbeidsvermogen is vastgesteld en die in 10 jaar tijd geen ontwikkelingen hebben laten zien, de duurzaamheid van het ontbreken van arbeidsvermogen wordt aangenomen (Wajong art. 1a:1, lid 3). Klijnsma, J. (17 december 2015). *Brief van de staatssecretaris van Sociale zaken en werkgelegenheid*. Kamerbrief 34 352, nr. 2.

⁷ Uitstroom uit de Wajong wegens detentie komt relatief vaak voor. Dit komt omdat een groot deel van de Wajongers beperkingen heeft, die een verhoogd risico vormen voor delinquent gedrag. Het gaat bijvoorbeeld om een laag IQ, een beperkte sociaal-emotionele ontwikkeling, impulsief gedrag en een laag zelfbeeld. Zie: Berg, B. van den, Heuts, L., Horssen, C. van & Kruis, G. (2013). *Ondersteuning van jongeren met een LVB. Onderzoek naar doeltreffendere en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

⁸ Het maatmaninkomen is het inkomen dat een niet-jonggehandicapt persoon van dezelfde leeftijd met hetzelfde werk fulltime per uur zou kunnen verdienen. Voor Wajongers is het maatmaninkomen vaak gelijk aan het wettelijk minimumloon.

Indeling oWajong en Wajong 2010 naar arbeidsvermogen

In het kader van de Participatiewet heeft UWV de Wajongers (oWajongers en Wajong 2010) in twee groepen ingedeeld: Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers zonder arbeidsvermogen. Een klein deel van de Wajongers (2%) is (nog) niet ingedeeld omdat zij bezig zijn met een opleiding of studie (studieregeling Wajong 2010). Ongeveer de helft van de Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010 heeft duurzaam geen arbeidsvermogen. Dit aandeel is twee keer zo hoog onder de oWajongers als onder de Wajongers die onder de Wajong 2010 vallen (zie tabel 2.2). In de groep met arbeidsvermogen vallen ook Wajongers die tijdelijk geen arbeidsvermogen hebben, maar op termijn misschien wel weer (zie box 2.1 voor een toelichting op de herindeling naar arbeidsvermogen).

Tabel 2.2 Indeling naar arbeidsvermogen

	Met arbeidsvermogen		Duurzaam geen arbeidsvermogen		Niet in te delen	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Aantallen per regime						
oWajong	71.300	70.500	102.100	101.100	1.100	0
Wajong 2010	43.900	43.500	16.800	17.100	4.500	3.700
Totaal	115.200	114.000	118.800	118.200	5.600	3.700
Aandeel* per regime						
oWajong	41%	41%	59%	59%	1%	0%
Wajong 2010	67%	68%	26%	27%	7%	6%
Totaal	48%	48%	50%	50%	2%	2%

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

Box 2.1. Indeling Wajongers naar arbeidsvermogen

Tussen 2015 en eind 2017 zijn alle Wajongers die vallen onder de oWajong of de Wajong 2010 (opnieuw) beoordeeld op hun arbeidsvermogen. In eerste instantie is een inschatting van arbeidsvermogen gemaakt op basis van reeds beschikbare informatie en zijn Wajongers over de voorlopige herindeling geïnformeerd en gevraagd hierop te reageren. Bij ruim 85.000 Wajongers is een beoordeling voor een herindeling verricht. Het ging om 59.000 Wajongers die hebben aangegeven niet akkoord te zijn met de voorgenomen indeling, 21.000 Wajongers die we niet hebben kunnen indelen of die kort hebben gewerkt in de periode 2008 tot 2015 en 5.000 Wajongers die na de herindeling om een nieuwe herindeling hebben gevraagd omdat hun situatie is gewijzigd in de periode 2015-2017. Bij deze beoordelingen werden dezelfde criteria gehanteerd als bij de toekenning van een Wajong 2015-uitkering.

Een Wajonger heeft arbeidsvermogen als hij/ zij:

- a. een taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie;
- b. over basale werknemersvaardigheden beschikt;
- c. aaneengesloten kan werken gedurende ten minste een periode van 1 uur; en
- d. ten minste 4 uur per dag belastbaar is, of ten minste 2 uur per dag belastbaar is en in staat is per uur ten minste een bedrag te verdienen dat gelijk is aan het minimumloon per uur.

Niet ingedeeld naar arbeidsvermogen zijn Wajongers in de studieregeling van de Wajong 2010, Wajongers die op 1 januari 2018 65 jaar of ouder waren (en daarmee eind 2017 bijna de AOW-leeftijd hadden bereikt) en Wajongers die bij de start van de herindelingsoperatie geen lopende Wajong-uitkering hadden, maar wier oWajong- of Wajong 2010-recht is herleefd tijdens de herindelingsoperatie. Daarmee is de populatie Wajongers nu verdeeld over drie groepen: 1) met arbeidsvermogen, 2) duurzaam zonder arbeidsvermogen en 3) (nog) niet in te delen.

In deze monitor gebruiken wij voor de leesbaarheid de termen 'met arbeidsvermogen' en 'zonder arbeidsvermogen'. De groep Wajongers met arbeidsvermogen omvat echter ook Wajongers die tijdelijk geen arbeidsvermogen hebben maar op termijn misschien wel. De term gebruikt bij de herindeling is daarom 'niet duurzaam geen arbeidsvermogen' ('nDGA'). Alleen als Wajongers 'duurzaam geen arbeidsvermogen' ('DGA') hebben, worden zij in de groep zonder arbeidsvermogen ingedeeld. Onder 'duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben' wordt de situatie verstaan waarin de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie zich niet kunnen ontwikkelen⁹. Waar wij in deze monitor een onderscheid maken tussen Wajongers met arbeidsvermogen en de overige Wajongers samen (DGA en niet-ingedeeld), zullen we spreken over 'Wajongers zonder vastgesteld arbeidsvermogen'.

Volumeontwikkeling Wajong 2010-regelingen

Jonggehandicapten die in de Wajong 2010 instromen komen in een van de drie regelingen van de Wajong 2010 terecht. Het grootste deel van de Wajongers stroomde de werkregeling in. Deze is bedoeld voor mensen die (nu of mogelijk in de toekomst) arbeidsvermogen hebben. Voor mensen die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, is er de uitkeringsregeling en voor mensen die nog op school zitten of een studie volgen, is er de studieregeling. Wajongers die 27 jaar of ouder zijn en 7 jaar of langer in de werkregeling hulp hebben gekregen bij het vinden of houden van werk, stromen door naar de voortgezette werkregeling.

⁹ UWV (2016). *Rapport Arbeidsvermogen Wajong 2015*. Amsterdam.

Eind 2018 zat 68% van de Wajongers uit de Wajong 2010 in de werkregeling (waarvan rond de 14%, dat is circa 6.000 Wajongers in de voortgezette werkregeling), 6% in de studieregeling en 27% in de uitkeringsregeling.

Als de situatie van Wajongers verandert, kunnen ze overgaan naar een andere regeling of de Wajong uitstromen. Tabel 2.3 vergelijkt de regeling waarin Wajongers instroomden met de regeling waar ze eind 2018 in zaten. Van de oorspronkelijke instroom in de werkregeling is 15% eind 2018 overgegaan naar de uitkeringsregeling. Het gaat hier vooral om Wajongers die bij instroom geen arbeidsvermogen hadden, maar bij wie deze situatie nog niet zeker als duurzaam kon worden beschouwd. Ze hadden daarom recht op begeleiding in de werkregeling (zie bijlage I). Ook zien we dat 24% van de Wajongers die bij instroom in de studieregeling kwam, eind 2018 in de uitkeringsregeling zit. Een groot deel van deze groep stroomde in de periode tussen instroom en eind 2018 eerst door naar de werkregeling.

Tabel 2.3 Overgangen tussen regelingen Wajong 2010

	Aantal instroom 2010–2018	Aantal in andere regeling eind 2018	Andere regeling eind 2018 als % van instroom
Uitkeringsregeling	6.050		
Eind 2018 in werkregeling		250	4%
Eind 2018 in studieregeling		60	1%
Werkregeling	42.600		
Eind 2018 in uitkeringsregeling		6.450	15%
Eind 2018 in studieregeling		1.380	3%
Studieregeling	26.530		
Eind 2018 in werkregeling		15.760	59%
Eind 2018 in uitkeringsregeling		6.270	24%
Totaal	75.180	30.170	40%

Als we de overgangen vergelijken van jaar naar jaar, dan blijkt dat in de periode 2010 tot en met 2015 de meeste Wajongers overgingen van de studie- naar de werkregeling. Van de Wajongers die aan het einde van het jaar in de studieregeling zaten, zat gemiddeld 37% het jaar erna in de werkregeling. Overgangen van de werk- naar de uitkeringsregeling vonden in deze periode nauwelijks plaats¹⁰. In 2016 zagen we voor het eerst een grote groep Wajongers van de werkregeling overgaan naar de uitkeringsregeling. Eind 2018 is 15% van de oorspronkelijke instroom in de werkregeling overgegaan naar de uitkeringsregeling. Dit is een gevolg van de herindeling naar arbeidsvermogen (zie box 2.1).

2.3. Kenmerken van de Wajong-populatie

Hoe ziet de Wajong-populatie er eind 2018 uit? De Wajong-populatie bestond uit 114.000 Wajongers met arbeidsvermogen, 127.400 Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (dat is inclusief Wajongers die onder de Wajong 2015 vallen) en 3.700 Wajongers die op dit moment niet ingedeeld zijn (studieregeling Wajong 2010). Tabel 2.4 geeft de kenmerken weer van Wajongers met en Wajongers zonder arbeidsvermogen uit alle drie regimes.

De populatie met arbeidsvermogen heeft een groter aandeel mannen dan de populatie zonder arbeidsvermogen. Omdat sinds 2015 geen jongeren met arbeidsvermogen meer de Wajong instromen, hebben alle Wajongers onder de 20 jaar duurzaam geen arbeidsvermogen. Bijna 40% van de Wajongers zonder arbeidsvermogen is 45 jaar of ouder, van de Wajongers met arbeidsvermogen is dat maar ruim 13%. Niet-werkende Wajongers boven de 50 zijn tijdens de herindeling meestal als zonder arbeidsvermogen beoordeeld. Bijna 70% van de Wajongers met arbeidsvermogen is tussen de 20 en de 35 jaar oud.

De verdeling naar diagnosegroep (op basis van het eerste ziektebeeld¹¹) verschilt ook. 1 op de 6 Wajongers met arbeidsvermogen heeft een somatische aandoening, bijna 1 op de 5 een psychiatrische aandoening en 65% heeft een ontwikkelingsstoornis. Voor Wajongers onder de Wajong 2015 is geen informatie beschikbaar over diagnoses. Dit verklaart het relatief hoge aandeel onbekende diagnoses onder de Wajongers zonder arbeidsvermogen¹². Voor zover er wel een diagnose bekend is, kunnen we constateren dat onder deze Wajongers het aandeel met een

¹⁰ In de Wajong 2010-werkregeling ontvangen jonggehandicapten voor wie perspectief op arbeid niet kan worden uitgesloten een aantal jaar begeleiding naar werk. Daarna zou een definitieve beoordeling worden gedaan (zie bijlage I). Overgangen vanuit de werkregeling waren daarom in de eerste jaren van de Wajong 2010 nauwelijks aan de orde.

¹¹ Bij Wajongers komt een combinatie van meerdere diagnosecodes, zoals een verstandelijke beperking in combinatie met autisme, vaak voor. Verzekeringsartsen konden bij de claimbeoordeling maximaal 3 diagnosecodes registreren. Het eerste ziektebeeld heeft betrekking op de eerste diagnosecode die is geregistreerd, de volgorde van registratie geeft niet noodzakelijkerwijs een diagnosehiërarchie weer.

¹² Vanaf 1 januari 2015 wordt voor de claimbeoordeling van de Wajong en het daarbij vaststellen van arbeidsvermogen gebruikgemaakt van de methode SMBA (Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen). Binnen deze methode vindt geen registratie van diagnosecodes plaats.

ontwikkelingsstoornis lager (56%) is dan onder Wajongers met arbeidsvermogen en dat er relatief iets meer Wajongers zijn die een somatisch of psychiatrisch ziektebeeld hebben (telkens ruim 1 op de 5).

De ernst van de ziektebeelden binnen de drie hoofdgroepen verschilt waarschijnlijk tussen Wajongers met en zonder arbeidsvermogen. Alleen voor Wajongers 2010 is het mogelijk om goed onderscheid te maken naar de verschillende ziektebeelden die onder ontwikkelingsstoornissen vallen¹³. De grootste groep heeft een licht verstandelijke beperking (30%) of een stoornis in het autismespectrum (18%). Onder de Wajongers zonder arbeidsvermogen in de Wajong 2010 is het aandeel mensen met een matig tot diepe verstandelijke beperking het grootst (25%). Bij de Wajongers zonder arbeidsvermogen is bij vrijwel iedereen sprake van meerdere ziektebeelden.

Tabel 2.4 Kenmerken van Wajongers, eind 2018

	Met arbeidsvermogen	Duurzaam geen arbeidsvermogen	Totaal**
Geslacht			
Man	58%	53%	56%
Vrouw	42%	47%	44%
Leeftijdsklasse			
18 en 19 jaar	0%	3%	1%
20 t/m 24 jaar	14%	10%	12%
25 t/m 34 jaar	55%	27%	40%
35 t/m 44 jaar	18%	21%	19%
45 jaar en ouder	13%	40%	27%
Diagnosegroep			
Onbekend***	2%	12%	8%
Bekend	98%	88%	93%
Waarvan:			
Ontwikkelingsstoornissen	65%	56%	61%
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)	19%	23%	21%
Somatische ziektebeelden	16%	21%	19%
Totaal	114.000	127.400	245.100

* Inclusief Wajong 2015

** Inclusief Wajongers die niet ingedeeld zijn

*** Alle Wajongers van de Wajong 2015 vallen in deze categorie, meer dan de helft van de 12%¹².

2.4. Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen

Van de Wajongers die onder de oWajong of de Wajong 2010 vallen, heeft ongeveer de helft arbeidsvermogen. Het volgende hoofdstuk, hoofdstuk 3, gaat over de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen en de ontwikkelingen in het aan het werk zijn, komen en blijven over de afgelopen jaren. In dat hoofdstuk staat ook een toelichting waarom het voor veel Wajongers lastig is om een baan te vinden en te houden (box 3.1). Bijna de helft van de Wajongers met arbeidsvermogen, 56.200 mensen, is eind 2018 *niet* aan het werk. In het vervolg gaan we nader in op deze groep niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen: wat zijn de kenmerken van deze Wajongers vergeleken met de kenmerken van Wajongers die wel aan het werk zijn? Hoe groot is hun afstand tot de arbeidsmarkt?

Tabel 2.5 laat per kenmerk het aandeel Wajongers zien dat wel of niet aan het werk is (rijpercentages, kolom 2-4). Van de Wajongers ouder dan 35 jaar is een groter deel wel aan het werk, maar vooral in of via de SW. Jongere Wajongers (onder de 35 jaar) zijn vaker aan het werk bij een reguliere werkgever dan Wajongers boven de 35 jaar. Vrouwelijke Wajongers zijn veel minder vaak aan het werk dan mannelijke; 58% van de vrouwelijke Wajongers met arbeidsvermogen is niet aan het werk, vergeleken met 43% van de mannelijke. Het grootste deel (67%) van de Wajongers met psychiatrische ziektebeelden is eind 2018 niet aan het werk. Bij Wajongers met somatische ziektebeelden en ontwikkelingsstoornissen is een minder groot deel niet aan het werk (47% respectievelijk 43%). Tabel 2.5 laat ook de samenstelling van de groep Wajongers met arbeidsvermogen die niet werken zien (kolompercentages in de meest rechtse kolom). Meer dan de helft van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen is man en ruim 60% heeft (ook) ontwikkelingsstoornissen. In totaal is bijna 80% van de Wajongers met arbeidsvermogen die niet werken jonger dan 35 jaar: 62,1% tussen 25 en 34 jaar plus 17,2% jonger dan 25 jaar. Dit komt ook door de manier waarop het arbeidsvermogen is beoordeeld tijdens de herindeling. Wajongers van 50 jaar

¹³ De verfijning binnen deze categorie is ingevoerd vanaf 2009 en is daarom pas goed mogelijk voor mensen die vanaf die tijd de Wajong zijn ingestroomd.

of ouder zijn alleen als met arbeidsvermogen beoordeeld indien ze werkten, inkomsten hadden als zelfstandige of in een re-integratietraject zaten¹⁴.

Tabel 2.5 Arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen naar kenmerken, eind 2018

	Werkt (rijpercentage)		Werkt Totaal	Werkt niet	
	Bij een reguliere werkgever	In of via de SW		Werkt niet-Totaal (rijpercentage)	Werkt niet (kolompercentage)
Geslacht					
Man	36%	21%	57%	43%	51%
Vrouw	28%	15%	42%	58%	49%
					100%
Leeftijdsklasse					
20 t/m 24 jaar	37%	2%	39%	61%	17%
25 t/m 34 jaar	36%	8%	44%	56%	62%
35 t/m 44 jaar	31%	25%	56%	44%	16%
45 t/m 54 jaar	17%	59%	76%	24%	4%
55 jaar en ouder	8%	83%	91%	9%	1%
					100%
Diagnosegroep					
Ontwikkelingsstoornissen (totaal)	34%	20%	53%	47%	60%
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)	26%	7%	33%	67%	25%
Somatische ziektebeelden	36%	21%	57%	43%	14%
Onbekend	16%	60%	76%	24%	1%
					100%

* Het aandeel werkenden is relatief hoog in deze leeftijdsklassen omdat niet-werkende Wajongers boven de 50 meestal als zonder arbeidsvermogen zijn beoordeeld¹⁴.

Inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt (klantsituatie)

Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen komen in aanmerking voor ondersteuning door UWV. UWV maakt een inschatting van de situatie van alle niet-werkende Wajongers om te bepalen welke dienstverlening nodig/mogelijk is om de Wajonger te ondersteunen naar werk. Aan de hand van deze inschatting wordt dienstverlening ingezet. Deze kan verschillen in intensiteit, al naar gelang de situatie van de klant. Zo zal deze beperkt zijn tot een jaarlijks contactmoment met UWV voor degenen die bijv. mantelzorg verrichten, een studie volgen of indien er geen wens is om begeleiding naar werk te ontvangen van UWV. Deze is wel intensief als de klant deelneemt aan bij re-integratiebedrijven ingekochte dienstverlening om werkfit te worden dan wel naar werk begeleid te worden. Tabel 2.6 laat de klantsituatie van de groep niet-werkenden eind 2018 zien.

Tabel 2.6 Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen naar afstand tot de arbeidsmarkt (klantsituatie)

	2018	
	Aantal	Aandeel
Kortere afstand tot de arbeidsmarkt (klaar voor baanaanbod)	7.900	14%
Grotere afstand tot de arbeidsmarkt (re-integratieactiviteiten gericht op werkfit maken)	22.700	40%
Tijdelijk niet beschikbaar voor werk (als gevolg van studie, mantelzorg of medische behandeling)	11.000	20%
Onbekend afstand tot de arbeidsmarkt*	14.600	26%
Totaal	56.200	

* bijvoorbeeld oWajongers die afzien van ondersteuning of Wajongers die nog opnieuw moeten worden gesproken na een verandering in de situatie

Wajongers behoren tot de doelgroep van de banenafpraak en komen daarmee in aanmerking voor bemiddeling naar een van de 125.000 banen die werkgevers in de jaren tot 2026 oplopend moeten realiseren. Wajongers die direct klaar zijn voor een baanaanbod hebben naar inschatting een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om ongeveer 14% van alle niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen. Een deel van deze groep volgt een ingekocht re-integratietraject naar werk bij een re-integratiebureau.

¹⁴ Daarom is het aandeel ouderen onder de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen relatief laag en het aandeel werkenden onder de 45-plussers met arbeidsvermogen relatief hoog. Klijnsma, J. (20 januari 2017). *Antwoord op aanvullende vragen herindeling oWajong*. Kamerbrief 34 352, nr. 585.

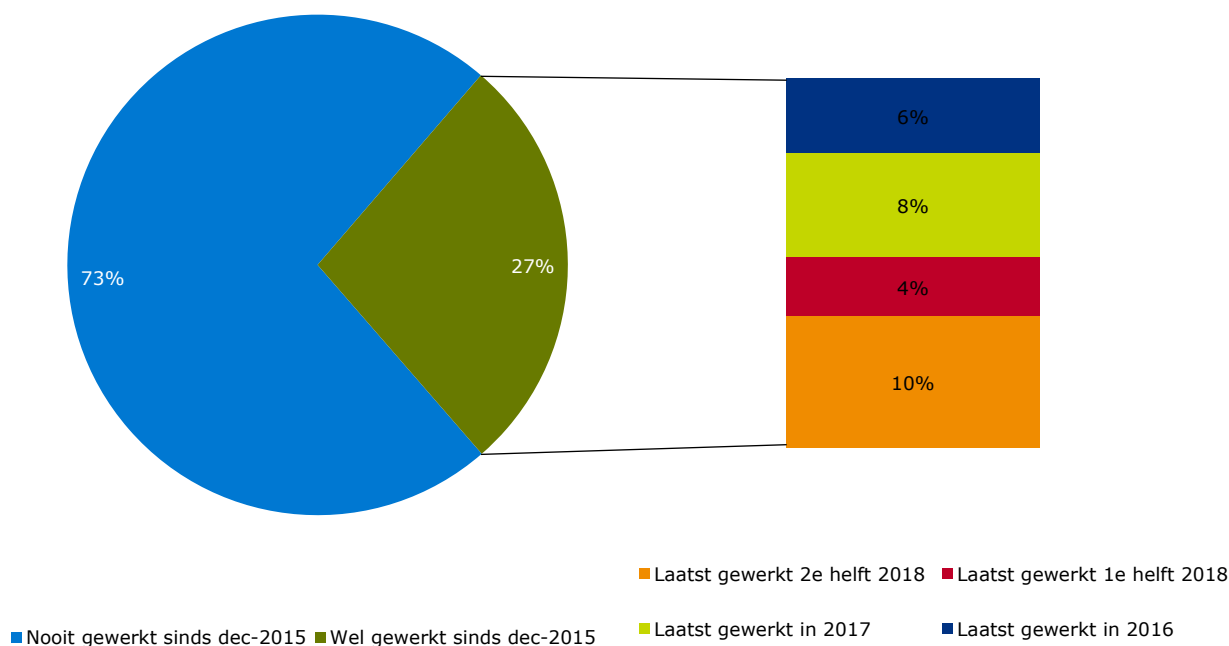
40% van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen was wel beschikbaar voor een baan aanbod, maar had nog intensieve re-integratiebegeleiding nodig om aan de slag te kunnen. Een deel van deze groep volgt een ingekocht re-integratietraject werkfit maken bij een re-integratiebureau¹⁵. 20% van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen was eind 2018 niet beschikbaar voor werk of re-integratieactiviteiten, bijvoorbeeld omdat ze nog een medische behandeling ondergingen.

Voor ongeveer een kwart van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen is geen actuele afstand tot de arbeidsmarkt bekend (geregistreerd). oWajongers met arbeidsvermogen die op het moment van de herindeling niet werkten en/of geen actieve re-integratiedienstverlening kregen, hebben in de periode 2015 t/m 2017 een uitnodiging ontvangen voor een startgesprek om de mogelijkheden voor werk en ondersteuning te bespreken. Eind 2017 hadden ongeveer 9.000 oWajongers aan UWV laten weten dat zij afzien van ondersteuning. oWajongers zijn niet verplicht om ondersteuning bij het vinden van werk te accepteren of om een reden aan te geven waarom geen ondersteuning door UWV gewenst is. UWV kan daarom ook geen inschatting maken van de afstand tot de arbeidsmarkt van deze groep. Wel hebben zij de plicht om zelf te werken aan hun re-integratie. Sommige Wajongers moeten nog (opnieuw) worden gesproken nadat hun situatie is gewijzigd, bijvoorbeeld na baanverlies. Ook zij vallen in de categorie onbekend. Voor een deel vallen hier ook Wajongers onder die zelfstandige werkzaamheden verrichten of die in december wel al een baan hadden gevonden (en dat ook al aan UWV hadden doorgegeven) maar die in december nog niet aan het werk waren¹⁶.

Arbeidsverleden van niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen

Om hun afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten, kijken we ook naar het werkverleden van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen. Immers, hoe langer iemand niet meer aan het werk is geweest, hoe groter zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt vermoedelijk is en hoe moeilijker het is om alsnog weer aan het werk te komen (zie ook paragraaf 3.5). Figuur 2.1 laat zien dat de verreweg grootste groep niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen eind 2017 in de afgelopen 3 jaar nooit heeft gewerkt, namelijk 73% oftewel 40.900 Wajongers. Dit maakt duidelijk dat het om een groep gaat waarvan niet de verwachting is dat zij makkelijk aan het werk zal komen. Van de niet-werkenden eind 2018 is 10% korter dan een half jaar niet meer aan het werk geweest, 4% tussen een half jaar en 1 jaar.

Figuur 2.1 Hoelang zijn Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2018 niet aan het werk zijn al zonder werk



¹⁵ Wajongers die het werk nog niet kunnen hervatten en hulp nodig hebben om geschikt te worden voor werk of voor het volgen van een opleiding.

¹⁶ In totaal 7% van de groep met onbekende afstand tot de arbeidsmarkt heeft in de eerste 3 maanden van 2019 gewerkt.

3. Arbeidsparticipatie van Wajongers

Samenvatting

De arbeidsparticipatie van Wajongers (oWajong en Wajong 2010) ontwikkelde zich in de afgelopen jaren positief. Wajongers lijken te profiteren van de groei van de economie en waarschijnlijk ook van de inspanningen van werkgevers in het kader van de banenafspraken. Het aandeel werkenden is eind 2018 weer op het niveau van voor de economische crisis. Het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, nam ook in 2018 verder toe.

In dit hoofdstuk zoomen we in op de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen. Wat betreft het aantal en aandeel werkenden zien we een duidelijke stijging in 2018 ten opzichte van 2017. Eind 2018 werkt iets meer dan de helft van alle Wajongers met arbeidsvermogen, bijna 47% van hen in een vast contract. Eind 2017 lag het aandeel werkenden nog onder de 50%, waarvan 45% in een vast contract. Voor wat betreft de trend in werkbehoud en werkhervatting moeten we kijken naar eerdere jaren. Voor de jaren 2014–2016 hebben we echter alleen een indicatie voor arbeidsvermogen (zie box 3.2), harde uitspraken over trends zijn daarom pas vanaf 2017 te maken. Het lijkt er echter op dat zowel werkhervatting als werkbehoud de afgelopen jaren zijn verbeterd: Wajongers die in 2016 of 2017 aan het werk kwamen, waren vaker een jaar later nog (of weer) aan het werk dan werkhervatters uit eerdere jaren en Wajongers die in 2016 of 2017 hun baan verloren kwamen vaker binnen een jaar weer aan het werk dan werkverliezers uit eerdere jaren.

Ondanks de positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben Wajongers vaak ondersteuning nodig om aan het werk te komen en te blijven. 57% van de Wajongers die bij een reguliere werkgever werkte, deed dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, loondispensatie of een andere voorziening. Recent afgerond onderzoek¹⁷ naar de arbeidsmarktpatronen van Wajongers die aan het werk gaan met ondersteuning door een jobcoach laat zien dat Wajongers deze ondersteuning vaak langdurig nodig hebben.

- Eind 2018 waren er 60.300 Wajongers (oWajong en Wajong 2010) aan het werk, 1.100 meer dan een jaar eerder.
- Het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, steeg van 37.300 eind 2017 naar 39.200 eind 2018. Het aantal dat in of via de sociale werkvoorziening (SW) aan het werk is, daalde van 21.900 eind 2017 naar 21.100 eind 2018.
- Van de Wajongers met arbeidsvermogen die in 2017 bij een reguliere werkgever aan het werk zijn gekomen, is ruim 60% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Hun werkbehoud is daarmee de afgelopen jaren verbeterd.
- UWV zette in 2018 5.200 proefplaatsingen in voor Wajongers. 63% van de Wajongers zijn binnen 2 maanden na einde van de proefplaatsing aan het werk.
- (Snel) aan het werk komen na baanverlies blijft moeilijk, maar gaat wel steeds beter: 59% van de Wajongers die in 2017 hun baan hebben verloren, was binnen een jaar weer aan het werk.

3.1. Inleiding

Wajongers hebben doorgaans al voordat ze de arbeidsmarkt op gaan een arbeidsbeperking. Voor een deel van de Wajongers zal een betaalde baan nooit haalbaar zijn vanwege de ernst van hun beperkingen; dit aandeel zal steeds groter worden, omdat sinds 2015 alleen jonggehandicapten met duurzaam geen arbeidsvermogen nog in de Wajong kunnen instromen. Voor Wajongers met arbeidsvermogen is een betaalde baan met de nodige inspanningen zeker wel mogelijk, dit betreft eind 2018 een groep van ruim 114.000 Wajongers. De aard van de beperkingen, maar ook bepaalde, bijvoorbeeld technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, maken het voor velen echter lastig om op eigen kracht een baan te vinden en te houden. Box 3.1 gaat nader in op de belemmeringen voor jonggehandicapten op de arbeidsmarkt.

Dit hoofdstuk beschrijft de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen. Wajongers zonder arbeidsvermogen blijven buiten beschouwing (zie box 3.2). Enige uitzondering hierop is de eerste tabel van de ontwikkeling van het aantal en aandeel Wajongers dat aan het werk is, die we ook over een langere periode (2008–2018) weergeven en voor de gehele groep Wajongers die onder de oWajong en de Wajong 2010 vallen¹⁸ ongeacht de indeling naar arbeidsvermogen. We kijken naar de arbeidsparticipatie aan de hand van drie hoofdvragen:

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

¹⁷ Graaf-Zijl, M., Hek, P. de, Toorn, A.-J. van der & Vleeschouwer, E. de (2019). Werkenden met een jobcoach: hoe vergaat het ze op de arbeidsmarkt? *UWV Kennisverslag 2019-9*. Amsterdam: UWV; Hek, P. de, Toorn, A.-J. van der & Vleeschouwer, E. de (2019). *Arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach*. SEOR-onderzoeksrapport.

¹⁸ Wajongers die in de Wajong 2015 zaten, zijn ook in de vorige edities van de monitor buiten beschouwing gelaten.

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

In de Wajong zit een gemêleerde groep mensen, van hoogopgeleiden met een fysieke aandoening tot mensen met een ernstige verstandelijke beperking die nooit onderwijs hebben genoten. Dit maakt dat Wajongers verschillende soorten arbeidsbeperkingen en uiteenlopende arbeidsmogelijkheden hebben. Deze box beschrijft de problematiek van een grote groep binnen de Wajong, namelijk Wajongers met een (licht) verstandelijke beperking. Ook gaan we in op de rol van de werkgever en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

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

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

Op zoek naar de inclusieve arbeidsmarkt

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

Het niet aanpassen van functies aan de arbeidsmogelijkheden van de kandidaat is een van de knelpunten bij het aan het werk komen van mensen met een arbeidsbeperking. Mensen met een arbeidsbeperking solliciteren vaak op functies die niet-passend zijn, omdat ze niet weten welke werkgevers bereid zijn functies aan te passen, of omdat ze zichzelf overschatten. Werkgevers voelen, volgens het arbeidsvraagpanel van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), wel een sterke verantwoordelijkheid voor het in dienst nemen van mensen met een beperking, maar zien er in de dagelijkse bedrijfspraktijk geen ruimte voor. Het percentage werkgevers dat de komende 2 jaar mensen met beperkingen in dienst denkt te nemen is laag: 11% waarschijnlijk, 39% misschien. De meestgenoemde reden voor twijfel is dat er geen geschikte functies zijn (41%). In plaats van reguliere (vaste) contracten voor functies die zijn aangepast aan de arbeidsmogelijkheden van de Wajonger bieden werkgevers vaak werkervaringsplaatsen en tijdelijke contracten of payrollconstructies aan. Dit leidt tot onzekerheid en financiële stress, onvoldoende opleidingsmogelijkheden en vooral bij jongeren tot het gevoel geen toekomst te kunnen opbouwen. De Werkgeversservicepunten van UWV bieden werkgevers die Wajongers of andere mensen met een arbeidsbeperking in dienst willen nemen kosteloos een bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie aan. De adviseurs zoeken in bestaande werkprocessen naar eenvoudige werkzaamheden en laten zien hoe deze te combineren zijn tot een nieuw takenpakket.

Technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

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

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

Als we het in dit hoofdstuk over werk bij Wajongers hebben, gaat het vrijwel altijd om werk naast de uitkering. Uitstroom uit de Wajong wegens werk vindt pas plaats als een Wajonger gedurende langere tijd in staat is geweest (tenminste 75% van) het maatmaninkomen¹⁹ te verdienen in een regulier dienstverband én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig heeft²⁰. Dit geldt voor een heel klein deel van de Wajong-populatie. oWajongers die Wsw-arbeid verrichten, behouden hun Wajong-recht en stromen de Wajong niet uit. Hun inkomsten worden verrekend met de uitkering, zolang ze een Wsw-dienstverband hebben²¹.

¹⁹ Het maatmaninkomen is het inkomen dat een niet-jonggehandicapt persoon van dezelfde leeftijd met hetzelfde werk fulltime per uur zou kunnen verdienen. Voor Wajongers is het maatmaninkomen vaak gelijk aan het wettelijk minimumloon.

²⁰ In de Wajong 2010 geldt dat het Wajong-recht van werkende Wajongers wordt beëindigd als iemand 75% van zijn maatmanloon verdient, 5 jaar heeft gewerkt en geen ondersteuning meer nodig heeft. Of als iemand 1 jaar lang met werken meer dan 100% van het wettelijk minimumloon verdient en geen ondersteuning meer nodig heeft. Bij de oWajong worden inkomsten uit arbeid 5 jaar lang verrekend en als de Wajonger dit werk volhoudt en geen ondersteuning meer nodig heeft, wordt na die 5 jaar het Wajong-recht herzien of beëindigd. Zie: Hop, A. (2013). *De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid 2013*. Deventer: Kluwer.

²¹ De inkomsten van Wajongers die in de SW werken, zijn vaak hoger dan het wettelijk minimumloon, omdat de Wsw gunstige arbeidsvoorwaarden kent. Veel oWajongers die in of via de SW werken hebben daarom een zogeheten nuluitkering. Dit betekent dat er geen uitkeringsbedrag wordt uitbetaald, maar dat het Wajong-recht wel blijft bestaan. Bij Wajongers 2010 die in of via de SW werken en 1 jaar lang meer dan het wettelijk minimumloon hebben verdiend, wordt het Wajong-recht wel beëindigd.

Box 3.2. Deze monitor kijkt vooral naar de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen

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

Waar we in de edities t/m editie 2017 terugkijken tot 2012 of zelfs tot 2008, gaan we sinds de monitor 2018 alleen terug tot 2014 (met uitzondering van tabel 3.1). We gebruiken voor de jaren 2014–2017 de indeling naar arbeidsvermogen zoals die is vastgesteld tijdens de herindeling. Voor nagenoeg alle Wajongers die eind 2014, 2015 en 2016 onderdeel van de Wajong-populatie waren, is een eindstand van de herindeling bekend: met arbeidsvermogen, zonder arbeidsvermogen of 'niet ingedeeld' (zie box 2.1 op pagina 10). Zelfs voor de korte periode van 4 jaar heeft het inzoomen op de groep met arbeidsvermogen eind 2017 gevolgen voor aantallen, percentages en uiteindelijk de conclusies die we kunnen trekken. Vanaf 2018 kunnen we gebruikmaken van de indeling zoals die aan het eind van het jaar actueel is.

De gepresenteerde getallen voor eerdere jaren verschillen daarom duidelijk van de cijfers zoals gepresenteerd in de edities t/m 2017 van de monitor. De aantallen zijn anders (meestal lager): Bijvoorbeeld: In 2014 waren 55.600 Wajongers aan het werk (tabel 3.1), 50.700 ervan zijn in 2017 beoordeeld als met arbeidsvermogen (tabel 3.1a). Dat betekent, dat 4.900 Wajongers die eind 2014 aan het werk waren, in 2017 tot de groep 'zonder vastgesteld arbeidsvermogen' behoren en dus niet worden meegenomen in de beschrijving van ondersteuning, loon en duurzaamheid in deze monitor. De aandelen zijn anders (meestal hoger), omdat de aantallen zijn gerelateerd aan een andere, kleinere groep – de Wajongers met arbeidsvermogen.

Welke Wajongers zijn niet meegenomen in de analyse?

Hier willen we kort toelichten wie de 4.900 werkende Wajongers uit 2014 zijn die geen deel meer uitmaken van de monitor. Aan de ene kant kan de situatie van de Wajonger inmiddels zijn verslechterd: iemand die in 2014 wel werkte en arbeidsvermogen had, kan na verslechtering in 2017 duurzaam geen arbeidsvermogen meer hebben. Aan de andere kant zijn niet alle Wajongers meegenomen in de herindeling (zie box 2.1). Bijvoorbeeld Wajongers die in 2014 werkten maar eind 2017 al (bijna) de AOW-gerechtigde leeftijd hadden bereikt. Zij vallen daarom niet onder de Wajongers met vastgesteld arbeidsvermogen. Twee andere, maar kleinere groepen niet ingedeelde werkenden van 2014 zijn Wajongers die eind 2017 in de studieregeling zitten en Wajongers die inmiddels om verschillende redenen zijn uitgestroomd.

De trend in arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen is indicatief

Het gebruik van een peilmoment per eind 2017 om het arbeidsvermogen voor de jaren 2014–2016 te bepalen is niet ideaal. We kiezen ervoor om af te zien van een reeks correcties die in beperkte mate ervoor zouden kunnen corrigeren dat we werkende Wajongers van toen nu buiten beschouwing laten alleen omdat zij niet zijn ingedeeld tijdens de herindelingsoperatie. Ten eerste zou dat in de meeste gevallen een eenzijdige correctie zijn: we hebben immers alleen voor werkende Wajongers een indicatie dat er wel arbeidsvermogen was. Ten tweede is werk niet per se een duidelijke indicatie: soms zijn Wajongers die volgens de beoordelingscriteria geen arbeidsvermogen hebben toch aan het werk. In 2017 waren dat rond de 1.500 mensen, dat is ruim 1% van alle Wajongers zonder vastgesteld arbeidsvermogen. Ten derde gaat het relatief gezien om een klein deel: de verschillen in gepresenteerde percentages tussen verschillende mogelijke correcties zijn zeer beperkt.

De cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en worden daarom cursief weergegeven. De trend in arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen kan op basis van de gepresenteerde cijfers ook alleen indicatief (lijkt verbeterd of verslechterd) worden beschreven, niet in termen van harde cijfers (x-procentpunt meer of minder). De momentopnames voor de populatie van 2017 en 2018 zijn uiteraard wel 'hard'. We kunnen daarom wel een harde uitspraak doen over de stijging in arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen tussen 2017 en 2018 (plus 1,7 procentpunt in totaal; plus 1,9 procentpunt in een regulier dienstverband).

3.2. In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?

Eind 2018 waren er 60.300 Wajongers aan het werk. Het totale aantal werkende Wajongers nam daarmee in 2018 met rond de 1.100 werkenden toe, een iets minder sterke stijging dan in de twee jaar daarvoor. Het aantal werkenden in tabel 3.1 betreft alle Wajongers met een dienstverband eind december van elk jaar.

Tabel 3.1 Aantal en aandeel* werkende Wajongers (totaal)

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

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

Jarenlang werkten ruim 25.000 Wajongers in of via de sociale werkvoorziening (SW)²². Sinds de sluiting van de SW voor nieuwe instroom²³ daalt dit aantal jaarlijks met rond de 1.000 werkenden, zodat eind 2018 iets meer dan 21.000 Wajongers in of via de SW werkten. Het aantal Wajongers dat aan de slag is bij een reguliere werkgever nam in 2018 verder toe. Eind 2018 ging het om 39.200 Wajongers, 18.600 meer dan in 2008. De stijging tussen 2014 en 2018 van het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, is groter (8.900) dan de daling van het aantal Wajongers dat in of via de SW aan het werk is (-4.200). Dit betekent dat, als we kijken naar de totale Wajong-groep, de reguliere arbeidsmarkt de gevolgen van de sluiting van de SW sinds 2015 tot op zekere hoogte kon opvangen. De aantrekkende economie en de inspanningen van werkgevers in samenwerking met onder andere UWV in het kader van de banenafspraken hebben hieraan waarschijnlijk bijgedragen. Dit beeld geldt echter alleen voor de Wajong-populatie als totaal; het betekent niet dat Wajongers die aangewezen waren op de Wsw nu bij reguliere werkgevers aan de slag zijn. De baankans voor Wajongers met een Wsw-indicatie was voor 2015 relatief hoog – elk jaar kwam ongeveer een kwart van de niet-werkende Wajongers met Wsw-indicatie aan het werk – en is in 2015 meer dan gehalveerd tot 11%²⁴.

Tabel 3.1a Aantal en aandeel werkende Wajongers met arbeidsvermogen; de cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven

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

* Het aandeel voor de jaren 2014–2017 is gerelateerd aan het aantal Wajongers in de Wajong-populatie van het relevant jaar dat eind 2017 is beoordeeld als met arbeidsvermogen. Voor 2018 is gebruikgemaakt van de actuele situatie eind 2018.

Het aandeel werkende Wajongers gerelateerd aan het totale aantal Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010 is sinds 2015 aan het stijgen. Veranderingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers hebben niet alleen te maken met de aantrekkende economie of met de inspanningen in het kader van de banenafspraken, maar ook met veranderingen in de samenstelling van de totale Wajong-populatie²⁵. Ook als we kijken naar de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen zien we een stijgende trend (tabel 3.1a). Eind 2018 is ruim de helft van alle Wajongers met arbeidsvermogen aan het werk. Dit is een stijging van 1,7 procentpunt in het aandeel werkenden totaal en een stijging van 2,1 procentpunt in het aandeel werkenden in een regulier dienstverband.

Met de invoering van de Participatiewet is de SW sinds 2015 afgesloten voor nieuwe werknemers. Voor mensen die zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, kunnen gemeenten sinds 2015 beschut werk inzetten. UWV is verantwoordelijk voor het afgeven van adviezen indicatie beschut werk; gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van beschutte werkplekken. Ook mensen met een UWV-uitkering komen voor een beschutte werkplek in aanmerking. Tot en met eind 2018 gaf UWV rond de 4.100 positieve adviezen beschut werk af. Hiervan hadden iets meer dan 800 mensen een UWV-uitkering, waarvan ongeveer twee derde een Wajong-uitkering²⁶. Eind 2018 waren ongeveer 2.500 mensen met een positief advies beschut werk aan het werk. Hiervan hadden iets meer dan 400 mensen een UWV-uitkering.

Welk contract hebben werkende Wajongers: tijdelijk, vast of uitzendwerk

Tabel 3.2 laat zien welk type contract Wajongers met arbeidsvermogen hebben die aan het werk zijn bij een reguliere werkgever. Ook Wajongers hebben te maken met de huidige flexibele arbeidsmarkt; het aandeel uitzendcontracten leek over de jaren 2014–2017 te zijn gestegen, maar ligt in 2018 met 11,6% even hoog als in 2017. Tegelijkertijd steeg het aandeel vaste contracten duidelijk, in 2018 werkt 46,5% van de Wajongers in vaste dienst.

De stijging in het aandeel werkenden in contracten voor onbepaalde tijd kan ook te maken hebben met veranderingen in de samenstelling van de Wajong-populatie. Jongere leeftijdsgroepen hebben vaker tijdelijke contracten en uitzendcontracten dan oudere leeftijdsgroepen: in 2018 had bijvoorbeeld 73% van de 45-54-jarigen een vast contract, maar van de 25-34-jarigen was dat maar 43%. Omgekeerd had 13% van de 25-34-jarigen een uitzendcontract, vergeleken met 5% van de 45-54-jarigen. In een recent verschenen rapport over de duurzaamheid van werk stellen de

²² Het werken in of via de SW leiden we voor deze monitor af uit de polisadministratie op basis van de code aard arbeidsverhouding en de cao-code. We kunnen hierbij geen onderscheid maken tussen Wsw-detacheringen en Wsw beschut werk. Wsw-detacheringen tellen mee als banen voor de banenafspraken, banen in Wsw beschut werk niet. Wajongers die via de Wsw begeleid werken, worden in deze monitor meegeteld bij de reguliere werkgevers.

²³ Het is wel mogelijk dat Wajongers via een Wsw-detachering in of via de SW aan het werk zijn gekomen.

²⁴ UWV (2019). *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2018*.

²⁵ Bijvoorbeeld: meer Wajongers in de meest actieve leeftijd, zie: UWV (2018). *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2016*. p. 19-20.

²⁶ UWV (2019). *Rapportage beschut werk Q3 2018*. Amsterdam. Zie: <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/rapportage-beschut-werk-q3-2018.pdf>.

onderzoekers dat 'een vast contract pas speelt wanneer de jonggehandicapte in één of enkele tijdelijke contracten zijn/haar werk heeft weten te behouden', het 'sluitstuk' op het proces van volledige integratie in het arbeidsleven²⁷.

Tabel 3.2 Type contract van Wajongers werkend bij een reguliere werkgever; de cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven

	Aantal			Aandeel		
	Vast contract	Tijdelijk contract	Uitzendkracht*	Vast contract	Tijdelijk contract	Uitzendkracht*
2014	12.100	13.500	2.300	43,3%	48,4%	8,3%
2015	12.700	14.600	2.900	42,0%	48,3%	9,7%
2016	14.100	15.300	3.500	42,8%	46,5%	10,6%
2017	15.500	15.300	4.000	44,5%	43,9%	11,6%
2018	17.200	15.400	4.300	46,5%	41,8%	11,6%

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

Zelfstandige werkzaamheden

Naast aan het werk in loondienst kunnen Wajongers ook als zelfstandig ondernemer aan de slag. Het aandeel zelfstandigen in de Nederlandse beroepsbevolking is in de afgelopen 15 jaar met 28% gestegen²⁸. Met de toename van het aantal zelfstandigen in het algemeen neemt, naar verwachting, ook het belang van werken als zelfstandige als een alternatieve weg voor arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking toe. In een recent onderzoek onder ondernemers met een arbeidsbeperking in België²⁹ kwam naar voren dat vooral de vrijheid, de flexibiliteit van werkuren en het zelf kunnen kiezen van de werkplek het werken als zelfstandige aantrekkelijk maken en dat deze factoren, volgens de ervaringen van de respondenten, worden versterkt of veroorzaakt door hun beperking. Ook pushfactoren zoals 'oplossing voor gebrek aan kansen in loonarbeid' en 'oplossing voor ontevredenheid in loonarbeid' spelen een grotere rol voor ondernemers met een arbeidsbeperking dan voor overige ondernemers.

Tabel 3.3 laat het aantal Wajongers met arbeidsvermogen zien dat in een bepaald kalenderjaar werkzaamheden als zelfstandige heeft verricht. Dat betekent dat deze Wajonger bij de aangifte inkomstenbelasting óf winst uit onderneming óf resultaat overige werkzaamheden (freelancers) heeft aangegeven. Rond de 3% van alle Wajongers met arbeidsvermogen verricht werkzaamheden als zelfstandige. Over de laatste jaren lijkt het aantal en het aandeel zelfstandigen licht te stijgen. Het verrichten van zelfstandige werkzaamheden binnen een kalenderjaar zegt nog niets over de vraag of er met deze werkzaamheden inkomsten zijn gegenereerd en hoe groot deze zijn. Winst uit onderneming kan, als er investeringen in het bedrijf hebben plaats gevonden, zelfs negatief zijn. In tabel 3.3 is ook opgenomen hoeveel Wajongers in een kalenderjaar zowel zelfstandig als ook in loondienst werkzaam zijn geweest. Het kan gaan om een hybride situatie, waarbij werk in loondienst en zelfstandige werkzaamheden worden gecombineerd, maar het kan ook gaan om elkaar opvolgende situaties.

Tabel 3.3 Wajongers die werken als zelfstandige; de cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven

	2014	2015	2016	*2017	*2018
Aantal					
Uitsluitend zelfstandige werkzaamheden	1.300	1.600	2.060	2.290	2.640
Combinatie zelfstandig en loondienst	340	480	600	750	940
Totaal zelfstandige werkzaamheden	1.640	2.080	2.660	3.040	3.580
Aandeel					
oWajong (met arbeidsvermogen)	1,8%	2,1%	2,6%	2,9%	3,3%
Wajong 2010 (met arbeidsvermogen)	0,8%	1,2%	1,7%	2,2%	2,9%
Totaal (met arbeidsvermogen)	1,4%	1,8%	2,2%	2,6%	3,1%

* De aantallen voor 2017 en 2018 zijn voor een groot deel gebaseerd op een voorlopige aanslag en daarom ook indicatief.

²⁷ Mallee, L., Bouterse, M., Gorter, M., & Timmerman, J. (2018). *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek. Zie box 3.4 op pagina 27 voor een samenvatting van dit onderzoek.

²⁸ CBS (2018). *De arbeidsmarkt in cijfers 2017*. Den Haag/Heerlen/Bonaire.

²⁹ Van Rampelberg, L. (2018). *Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen*. Stichting Innovatie & Arbeid. Brussel.

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

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

In deze paragraaf gaan we in op verschillende vormen van ondersteuning voor Wajongers met arbeidsvermogen die bij een reguliere werkgever werken³⁰. We kijken hierbij alleen naar ondersteuning die wordt ingezet op het moment dat Wajongers werken (zie bijlage II voor een beschrijving). Re-integratiediensten en -trajecten om Wajongers aan het werk te helpen, laten we buiten beschouwing. Informatie over deze ondersteuning die UWV voor Wajongers inzet, is te vinden in de verantwoordingsinformatie van UWV³¹. Ook kijken we alleen naar wettelijke voorzieningen die worden vergoed door UWV, niet naar de overige vormen van begeleiding en ondersteuning die, bijvoorbeeld, de werkgever zelf verzorgt.

Van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2018 bij een reguliere werkgever werkzaam waren, deed 57% dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, compensatie voor het productiviteitsverlies (via loondispensatie) of een ander soort voorziening (zie tabel 3.4). Bij rond de 30% van de werkende Wajongers is meer dan 1 ondersteuningsvorm ingezet. Het gaat dan meestal om de inzet van zowel een jobcoach als loondispensatie. Het aandeel Wajongers dat met loondispensatie werkt (of recent heeft gewerkt) lijkt redelijk stabiel, de afgelopen vier jaar was dat ongeveer de helft. Het aandeel Wajongers dat met een jobcoach werkt, ligt eind 2018 weer iets lager dan de afgelopen 2 jaar en ligt nu weer op het niveau van 2015 (34%).

Tabel 3.4 Aantal en aandeel werkende Wajongers bij een reguliere werkgever met (recente) ondersteuning; de cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven

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

* Het gaat om ingezette ondersteuning in de afgelopen twee jaar. Voor loondispensatie geldt dat we kijken of er de afgelopen 5 jaar een beschikking is afgegeven voor loondispensatie. De verschillende cijfers in de tabel tellen niet op tot 100% omdat veel Wajongers gebruikmaken van meer dan 1 vorm van ondersteuning.

Ruim een derde van de regulier werkende Wajongers krijgt begeleiding van een jobcoach. Het gaat in de tabel zowel om de voorziening jobcoaching die een Wajonger zelf kan aanvragen, als de interne jobcoach die een werkgever kan aanvragen. In 2018 werkte, net als in het jaar daarvoor, 7% van de Wajongers met ondersteuning door een interne jobcoach. Bij een interne jobcoach krijgt de werkgever subsidie om de jobcoaching zelf te regelen, bijvoorbeeld door een eigen werknemer in te zetten of de begeleiding extern aan een jobcoachorganisatie uit te besteden. Een interne jobcoach kan ook meerdere Wajongers in een organisatie begeleiden. Om de kwaliteit van de interne jobcoach te borgen, stelt UWV een aantal voorwaarden. Bijvoorbeeld dat de werkgever bij de aanvraag inzichtelijk moet maken dat de beoogde interne jobcoach een training heeft gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden.

Als Wajongers werken, doen ze dat dus vaak met ondersteuning. Zonder de beschikbaarheid daarvan zouden werkgevers niet bereid zijn om Wajongers aan te nemen³². Maar met dit soort formele ondersteuning zijn Wajongers er vaak nog niet. Op de werkvloer hebben veel Wajongers hulp nodig van hun leidinggevende en collega's. Ook zijn er aanpassingen in het werk zelf nodig, zoals een lager werktempo, minder uren werken, meer rustmomenten of een aangepast takenpakket. Uit onderzoek blijkt dat driekwart van de werkgevers extra interne begeleiding voor Wajongers heeft georganiseerd en dat twee derde van de werkgevers de functies heeft aangepast aan de mogelijkheden van Wajongers³³.

³⁰ Wajongers die in de SW werken, laten we buiten beschouwing omdat zij sowieso met ondersteuning vanuit de SW werken.

³¹ Zie: <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-kwantitatieve-informatie-2018.pdf>

³² Wolf, E., Visser, S. de & Engelen, M. (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Panteia.

³³ Horssen, C. van, Blommesteijn, M. & Rosing, F. A. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek. In opdracht van UWV.

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

Jobcoaching stelt mensen met een arbeidsbeperking in staat om in een reguliere functie bij een reguliere werkgever te werken. De begeleiding door de jobcoach is erop gericht de klant steeds zelfstandiger zijn werkzaamheden uit te laten voeren en, uiteindelijk, zonder de begeleiding door een jobcoach. De jobcoach coacht ook de werkgever, zodat die de nodige begeleiding van de werknemer op termijn zelf op zich kan nemen. Het doel van de jobcoach is dus om zichzelf zoveel mogelijk overbodig te maken. Om erachter te komen in hoeverre mensen die aan de slag gaan met ondersteuning door een jobcoach aan het werk blijven, zelfstandig of met ondersteuning, in dezelfde of een andere baan heeft onderzoeksbureau SEOR in opdracht van UWV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach³⁴.

Drie jaar na de start van de jobcoaching is ruim 60% van de Wajongers aan het werk, waarvan de helft zonder een jobcoach. Dat betekent niet dat zij gedurende de hele tijd aan het werk zijn geweest. Veel Wajongers die starten met een jobcoach verliezen hun baan en/of wisselen van baan/werkgever. Gemiddeld verliezen Wajongers in de drie jaar na de start van jobcoaching 1,2 keer hun baan. Ongeveer een derde start daarna direct in een andere baan, ruim 40% vindt werk na een periode van gemiddeld 6 maanden werkloosheid. Ongeveer een kwart vindt geen nieuwe baan.

In het onderzoek zijn 4 groepen beschreven met duidelijk verschillende arbeidsmarktpatronen. Een kleine 20% van de Wajongers die starten met een jobcoach kan relatief snel deze ondersteuning missen en blijft zonder jobcoach aan het werk. Bijna 25% blijft langdurig aan het werk, maar blijft daarbij ondersteuning nodig hebben van een jobcoach. Rond de 30% verliest het werk vrij snel en komt ook langere tijd niet meer aan het werk. De overige circa 30% wisselen vaak af tussen geen werk, werken met jobcoach en werken zonder ondersteuning. Het onderzoek is beschrijvend en laat geen conclusies toe over het effect van jobcoaching voor de arbeidsmarktparticipatie van Wajongers. Het is immers niet bekend hoe het de Wajongers was vergaan op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning door een jobcoach. De beschrijving bevestigt op basis van een groot aantal observaties de conclusies van eerdere (kwalitatieve) onderzoeken, dat baanbeëindigingen en wisselingen veel voorkomen onder deze kwetsbare groep.

Kennisprogramma-AG: Onbeperkt aan het werk

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

Loon en loondispensatie

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

In tabel 3.5 is het maandloon afgezet tegen het wettelijk minimumloon (WML)³⁵. Uit deze tabel blijkt dat bijna 70% van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2018 bij een reguliere werkgever werkten minder dan het wettelijk minimumloon op maandbasis verdiende. 40% verdiende minder dan de helft van het WML. De verdeling naar inkomsten uit werk van Wajongers over de verschillende jaren is vrij stabiel, al lijkt het aandeel dat minimaal WML verdient in 2018 iets gestegen. Van de Wajongers die eind 2018 verdienen onder het wettelijk minimumloon hadden, werkte (of werkte recentelijk) 63% met loondispensatie.

Tabel 3.5 Inkomsten uit werk (maandloon) ten opzichte van het wettelijk minimumloon (WML); de cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven

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

³⁴ Graaf-Zijl, M., Hek, P. de, Toorn, A.-J. van der & Vleeschouwer, E. de (2019). Werkenden met een jobcoach: hoe vergaat het ze op de arbeidsmarkt? *UWV Kennisverslag 2019-9*. Amsterdam: UWV; Hek, P. de, Toorn, A.-J. van der & Vleeschouwer, E. de (2019). *Arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach*. SEOR-onderzoeksrapport.

³⁵ De bron hiervoor is de polisadministratie. Het maandloon (sv-loon) uit december van betreffend jaar zoals geregistreerd in de polisadministratie is afgezet tegen het wettelijk minimumloon dat geldt voor de leeftijd van de mensen in de Participatiewet. Extra loon, zoals een dertiende maand of een nabetaling kan ook in het sv-loon zitten. Hierdoor kan het loon hoger uitvallen.

Bijna 32% van de Wajongers met arbeidsvermogen die werken bij een reguliere werkgever, verdient het wettelijk minimumloon of meer. Het is mogelijk dat Wajongers zich dusdanig ontwikkelen dat ze in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Daarnaast kunnen (bijvoorbeeld hoger opgeleide) Wajongers een maatmanloon³⁶ hebben dat meer dan het wettelijk minimumloon bedraagt. Bij Wajongers die het wettelijk minimumloon of meer verdienen, is het vooral de vraag of ze dit werk en deze verdiensten gezien hun beperking kunnen volhouden. Pas als Wajongers gedurende langere tijd³⁷ genoeg verdienen en ze ook geen (formele) ondersteuning meer nodig hebben, wordt het Wajong-recht beëindigd. We gaven eerder in dit hoofdstuk aan dat dit weinig voorkomt. Zolang het Wajong-recht nog loopt, worden de inkomsten uit werk verrekend met de uitkering.

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

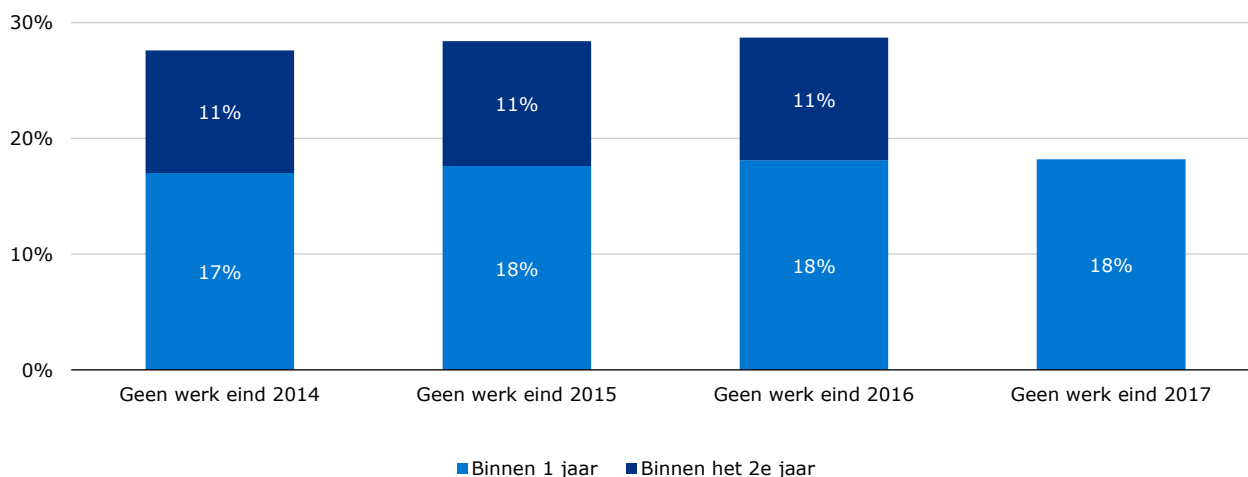
In de vorige paragraaf hebben we het gehad over Wajongers die aan het werk zijn. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre niet-werkende Wajongers aan het werk komen. Hierbij kijken we in hoeverre de groep Wajongers die aan het eind van het jaar niet aan het werk was binnen 1 of 2 jaar aan het werk is gekomen. Ook gaan we in deze paragraaf in op de vraag in hoeverre Wajongers na een proefplaatsing (duurzaam) aan het werk komen.

Werkhervatting niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen

Eind 2014 waren rond de 67.200, eind 2015 rond de 64.900, eind 2016 rond de 61.800 en eind 2017 rond de 58.800 Wajongers met arbeidsvermogen niet aan het werk. Om een beeld te krijgen van de kansen op de arbeidsmarkt voor Wajongers in het algemeen kijken we in hoeverre de groep Wajongers met arbeidsvermogen die aan het eind van een jaar niet aan het werk is, binnen 1 of 2 jaar wel aan het werk komt. De groep niet-werkenden op een peilmoment is divers. Een deel zal nog nooit een baan hebben gehad, een deel is op het peilmoment ook niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Sommigen zijn kort zonder werk, de meesten al langer; van de groep niet-werkenden met arbeidsvermogen eind 2018 was bijvoorbeeld 73% al ten minste 3 jaar niet aan het werk geweest (zie figuur 2.1 in paragraaf 2.4).

Figuur 3.1 laat zien in hoeverre de groep Wajongers die aan het eind van een gegeven jaar geen werk had, in de 1 of 2 jaar na het peilmoment op enig moment aan het werk was. Het aandeel dat aan het werk komt ligt onder de 30%: 17-18% in het eerste jaar en ongeveer 11% in het tweede jaar³⁸. De groep niet-werkenden op een peilmoment is een gemengde groep wat betreft de afstand tot de arbeidsmarkt: sommigen hebben net hun baan verloren, sommigen zijn al langer werkloos, sommigen hebben nog nooit gewerkt (zie ook figuur 2.1). Daarom is de kans op een baan binnen 1 jaar na het peilmoment zoveel lager dan de kans op werk binnen 1 jaar na baanverlies (59%, zie later figuur 3.5).

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



³⁶ Het maatmanloon is het loon dat een persoon verdient zou hebben als hij niet ziek zou zijn geworden. Het gaat dan om het, aan loonontwikkelingen aangepaste, laatstverdiende loon of, als een Wajonger nooit heeft gewerkt, het wettelijk minimumloon (of 1,5 keer het WML voor Wajongers met wo-diploma en voor Wajongers die een diploma aan een beroepsgerichte opleiding halen die opleidt voor een beroep waarvan het aanvangssalaris ten minste gelijk is aan 1,5 keer het WML).

³⁷ In de Wajong 2010 geldt dat het Wajong-recht van werkende Wajongers wordt beëindigd als iemand 75% van zijn maatmanloon verdient, 5 jaar heeft gewerkt en geen ondersteuning meer nodig heeft. Of als iemand 1 jaar lang met werken meer dan 100% van het wettelijk minimumloon verdient en geen ondersteuning meer nodig heeft. Bij de oWajong worden inkomsten uit arbeid 5 jaar lang verrekend. Als de Wajonger dit werk volhoudt en geen ondersteuning meer nodig heeft, wordt na die 5 jaar het Wajong-recht herzien of beëindigd. Zie: Hop, A. (2013). *De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid 2013*. Deventer: Kluwer.

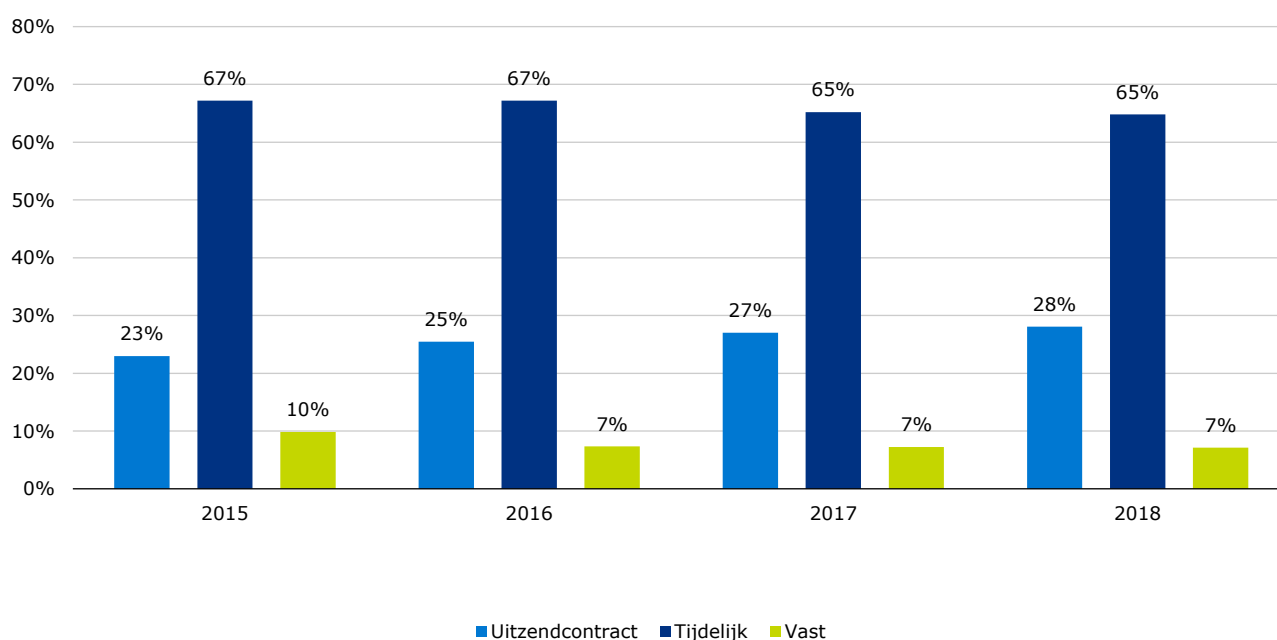
³⁸ Deze aandelen zijn niet te vergelijken met het aandeel 'aan het werk zijn geweest in het verleden' van niet-werkenden eind 2018 dat we in hoofdstuk 2 in kaart hebben gebracht. Ten eerste omdat er ook uitstroom uit de Wajong heeft plaatsgevonden, ten tweede omdat de groep niet-werkenden aan het eind van 2017 (2016) ook bestaat uit Wajongers die in de loop van 2017 (2016) hun werk hebben verloren, maar op het peilmoment ervoor wel aan het werk waren.

Werkhervatting is niet altijd duurzaam, een deel van de Wajongers die binnen 1 jaar aan het werk zijn gekomen, is aan het eind van het jaar weer zonder werk. In de volgende paragraaf gaan we dieper in op werkbehoud van Wajongers die aan het werk zijn gekomen.

Wajongers gaan meestal aan het werk in een tijdelijk contract

Figuur 3.2 laat zien welk type contract Wajongers krijgen als ze aan het werk gaan. Het grootste deel begint met een tijdelijk contract, ruim twee derde van de Wajongers. Ongeveer een kwart van de Wajongers gaat aan de slag in een uitzendcontract. Het aandeel vaste contracten voor werkaanvaarders ligt onder de 10%. Wajongers gaan veel vaker aan het werk in een tijdelijk contract dan werkhervatters uit de WW (54%) en veel minder vaak als uitzendkracht (WW: 33%). Ook gaan Wajongers iets minder vaak aan het werk met een vast contract (WW: 13%), vooral WW'ers die voor instroom in de WW al een vast contract hadden, gaan aan het werk met een vast contract vanuit/kort na de WW³⁹.

Figuur 3.2 Type contract van Wajongers bij werkhervatting



Aan het werk komen na een proefplaatsing

Een van de instrumenten die ingezet kunnen worden om Wajongers aan het werk te helpen, is de proefplaatsing. Als een werkgever twijfelt aan de geschiktheid van een Wajonger, kan deze bij UWV een proefplaatsing aanvragen. De Wajonger werkt dan gedurende de periode van proefplaatsing met behoud van uitkering en de werkgever hoeft in die periode geen loon te betalen. UWV gaat uit van een standaardtermijn van 2 maanden maar kan toestemming geven voor een proefplaatsing van langer dan 2 maanden tot een maximum van 6 maanden. UWV verleent deze toestemming bij uitzondering en alleen indien dit in het belang is van de re-integratie van de Wajonger.

Voorwaarde voor de inzet van een proefplaatsing is dat de werkgever de intentie uitspreekt de Wajonger na afloop van de proefplaatsing een dienstverband van ten minste 6 maanden aan te bieden indien de Wajonger naar tevredenheid functioneert. We volgen in de monitor in hoeverre proefplaatsingen leiden tot dienstverbanden en hoe duurzaam deze dienstverbanden zijn. Tabel 3.6 laat zien dat UWV 5.200 proefplaatsingen heeft toegekend in 2018. Wat tabel 3.6 ook laat zien, is dat het aantal proefplaatsingen tegen het eind van de herindelingsoperatie naar arbeidsvermogen duidelijk begint af te nemen. Dit kan te maken hebben met het feit dat Wajongers voor wie nu is vastgesteld dat zij duurzaam geen arbeidsvermogen hebben niet meer in aanmerking komen voor een proefplaatsing.

In 2018 leidde de inzet van proefplaatsingen⁴⁰ bij 63% van de Wajongers binnen 2 maanden tot een dienstverband. Ook blijkt dat 28% van de Wajongers op een later tijdstip alsnog een dienstverband vond. Het aandeel dat aan het werk gaat na een proefplaatsing is ongeveer even hoog als een jaar daarvoor. Per saldo betekent het dat het grootste deel van de Wajongers (meer dan 90%), bij wie een proefplaatsing is ingezet, aan het werk is gekomen.

³⁹ UWV (2018). *Twee derde van de WW'ers is kort na uitstroom uit de WW aan het werk.* (Percentages zijn herberekend, exclusief WW'ers die aan de slag gaan als zelfstandige of waarvan het contracttype niet bekend is.)

⁴⁰ Een persoon kan meerdere opeenvolgende proefplaatsingen hebben. Voor de analyse van de kans op werk voegen we daarom de geregistreerde proefplaatsingen die op elkaar aansluiten samen tot 1 proefplaatsing. Daarnaast hebben we alleen de proefplaatsingen meegenomen die volgens de registratie zijn afgerond en waarvan een einddatum bekend is. Verder is het zo dat de startdatum van een dienstverband vaak niet exact aansluit op de einddatum van de proefplaatsing. Dienstverbanden die binnen 2 maanden na de einddatum van de proefplaatsing zijn gestart, tellen we als een dienstverband na proefplaatsing. Dienstverbanden die na die 2 maanden zijn gevonden, tellen niet mee als behorende tot de proefplaatsing.

Meer dan 70% van de Wajongers bij wie een proefplaatsing leidde tot een dienstverband is een jaar na het einde van de proefplaatsing nog steeds (of weer) aan het werk, het overgrote deel (bijna 80%) bij dezelfde werkgever. Omdat we Wajongers een tijdje moeten volgen, kunnen we dit alleen laten zien voor proefplaatsingen die vóór 2018 zijn gestart.

Tabel 3.6 Proefplaatsingen en aan het werk komen van Wajongers met arbeidsvermogen⁴¹; de cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven

	2014	2015	2016	2017	2018
Aantal gestarte proefplaatsingen	6.000	7.600	7.700	6.400	5.200
Resultaat					
Geen dienstverband na proefplaatsing	7%	5%	6%	7%	8%
Dienstverband binnen 2 maanden	59%	59%	59%	61%	63%
Dienstverband na 2 maanden	35%	36%	35%	32%	28%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Duurzaamheid*					
Werkt 6 maanden na einde proefperiode	80%	81%	81%	83%	
waarvan bij dezelfde werkgever	94%	93%	94%	93%	
Werkt 12 maanden na einde proefperiode	71%	71%	72%	73%	
waarvan bij dezelfde werkgever	82%	80%	78%	78%	

* Betreft Wajongers met een gestart dienstverband binnen 2 maanden na proefplaatsing.

3.5. In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?

In de vorige paragrafen hebben we het gehad over Wajongers die aan het werk zijn of aan het werk komen. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre werkende Wajongers aan het werk blijven. Werkbehoud is belangrijk gezien het feit dat Wajongers die hun werk verliezen vaak lang werkloos blijven (zie figuur 3.5). In deze paragraaf kijken we wie van de Wajongers die werk hebben gevonden, een jaar later nog aan het werk is. Ook kijken we in hoeverre er doorstroom is van tijdelijk werk naar vast werk en gaan we na in hoeverre Wajongers die hun baan verliezen, weer aan het werk komen. Box 3.4 gaat in op factoren en processen die van belang zijn voor werkbehoud van Wajongers.

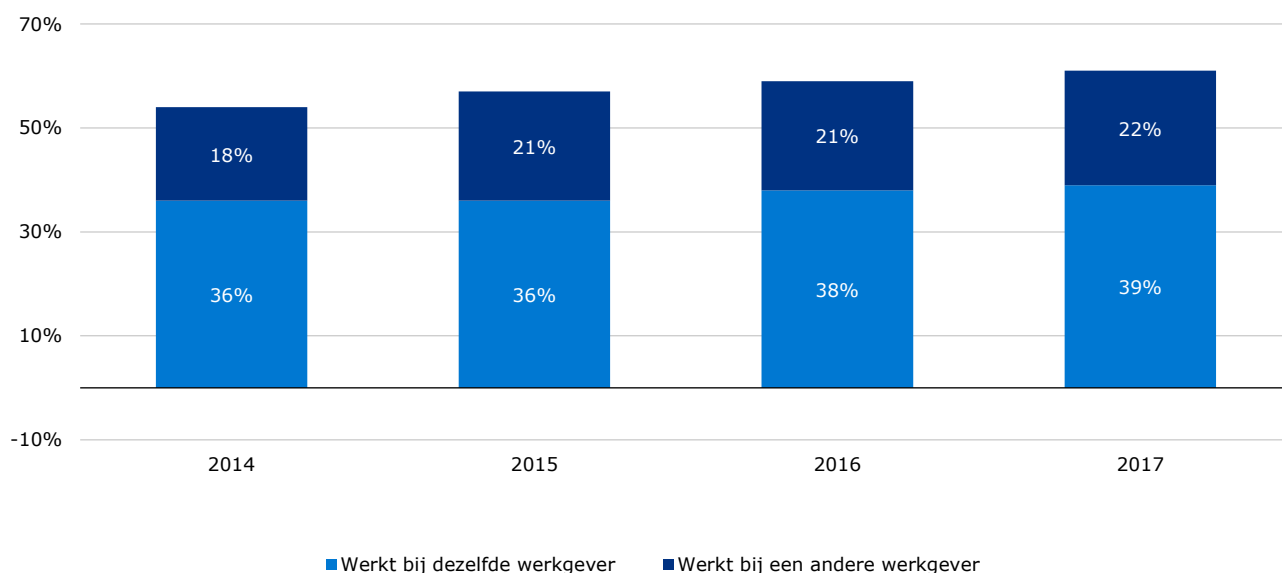
Werkbehoud na werkherhvatting

In 2017 hebben rond de 11.200 Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2016 niet aan het werk waren, werk gevonden. Het werkbehoud van Wajongers die werk vinden, ontwikkelt zich positief. Van alle Wajongers met arbeidsvermogen die in 2017 aan het werk kwamen, was ruim 60% een jaar later nog of weer aan het werk. Figuur 3.3 laat het werkbehoud van werkherhvaters bij reguliere werkgevers zien. Wij zoomen in op werkbehoud van werkherhvaters bij reguliere werkgevers omdat alleen in 2014 nog Wajongers in of via de SW aan het werk kwamen. Werkbehoud in de SW ligt bovendien duidelijk hoger dan bij reguliere werkgevers.

Achter werkbehoud kunnen twee situaties schuilgaan: Wajongers zijn na een jaar nog in dienst bij de werkgever waar ze aan de slag gingen, of ze zijn inmiddels uit dienst bij die werkgever en hebben een andere baan gevonden. Figuur 3.3 laat zien dat van de (niet-werkende) Wajongers met arbeidsvermogen die in 2017 aan het werk kwamen bij een reguliere werkgever 39% een jaar later nog in dienst is bij dezelfde werkgever en 22% bij een andere werkgever. Het werkbehoud lijkt in de laatste jaren iets te verbeteren, zowel bij de eigen werkgever als ook in de doorstroom naar werk bij een andere werkgever.

⁴¹ De gepresenteerde aandelen voor de periode 2014–2017 wijken licht af van de cijfers zoals gepresenteerd in de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2018. In de vorige editie zijn per abuis ook Wajongers die eind 2017 als duurzaam zonder arbeidsvermogen zijn beoordeeld meegenomen in de analyse. Deze fout is nu hersteld.

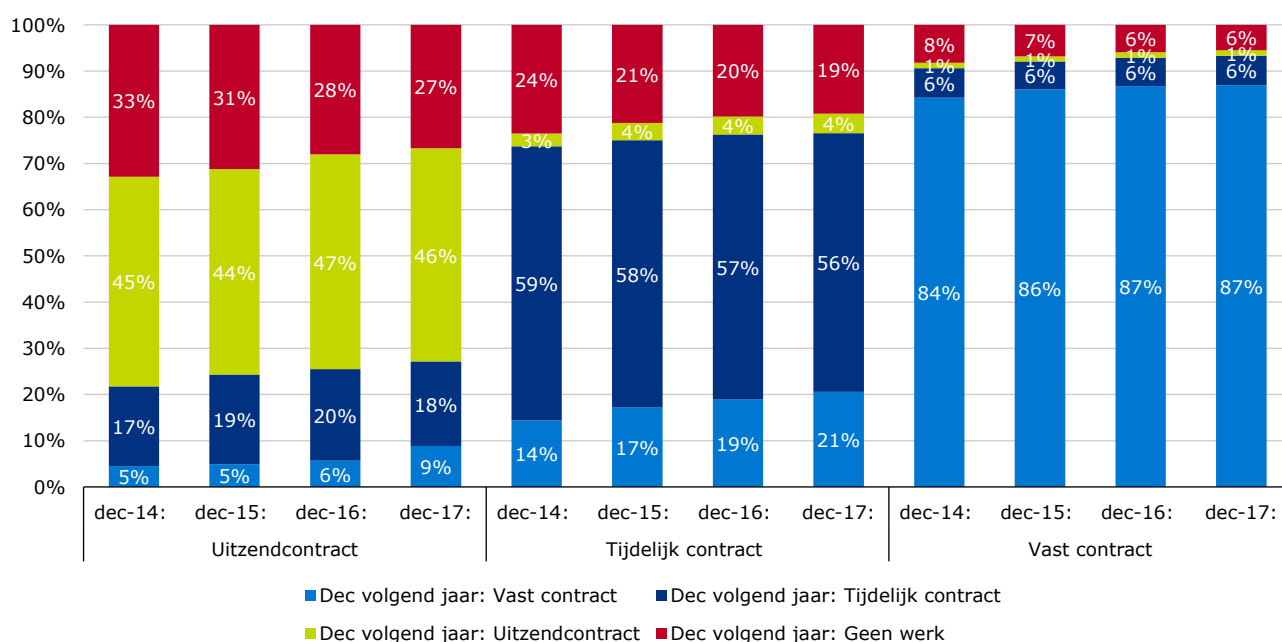
Figuur 3.3 Werkbehoud Wajongers die aan het werk zijn gekomen bij een reguliere werkgever (1 jaar)



Werkbehoud in tijdelijk contract en opstap naar vast

Een vraag is in hoeverre Wajongers erin slagen om vanuit uitzendcontracten of tijdelijke contracten door te groeien naar het sluitstuk 'vast contract', dus in hoeverre ze erin slagen om duurzaam aan het werk te blijven of niet. Om hier een eerste antwoord op te geven kijken we of Wajongers met een tijdelijk, uitzend- of vast contract een jaar later nog steeds hetzelfde type contract hebben of niet. Figuur 3.4 laat zien dat de meerderheid op beide peilmomenten hetzelfde type contract heeft. Voor Wajongers met een vast contract is dit zelfs rond de 85%⁴².

Figuur 3.4 Veranderingen in type contract



Zoals te verwachten zijn Wajongers met een uitzendcontract of een tijdelijk contract vaker 12 maanden later zonder werk; het werkbehoud leek in de periode 2014–2016 voor beide groepen echter wel te verbeteren. In 2018 is werkbehoud ten opzichte van 2017 met rond de 1 procentpunt verbeterd. Doorstroom vanuit een tijdelijk contract naar een vast contract ligt rond de 20% en vanuit een uitzendcontract onder de 10%. De doorstroom vanuit een uitzendcontract naar een tijdelijk contract zonder uitzendbeding ligt onder de 20%. De doorstroom vanuit een flexibel

⁴² Hierbij is alleen gekeken naar Wajongers die op beide peilmomenten een Wajong-uitkering hadden. Rond de 3% van de groep die aan het eind van het jaar werkt bij een reguliere werkgever, stroomt gedurende het volgende jaar uit de Wajong. Dit percentage verschilt nauwelijks per type contract of per jaar.

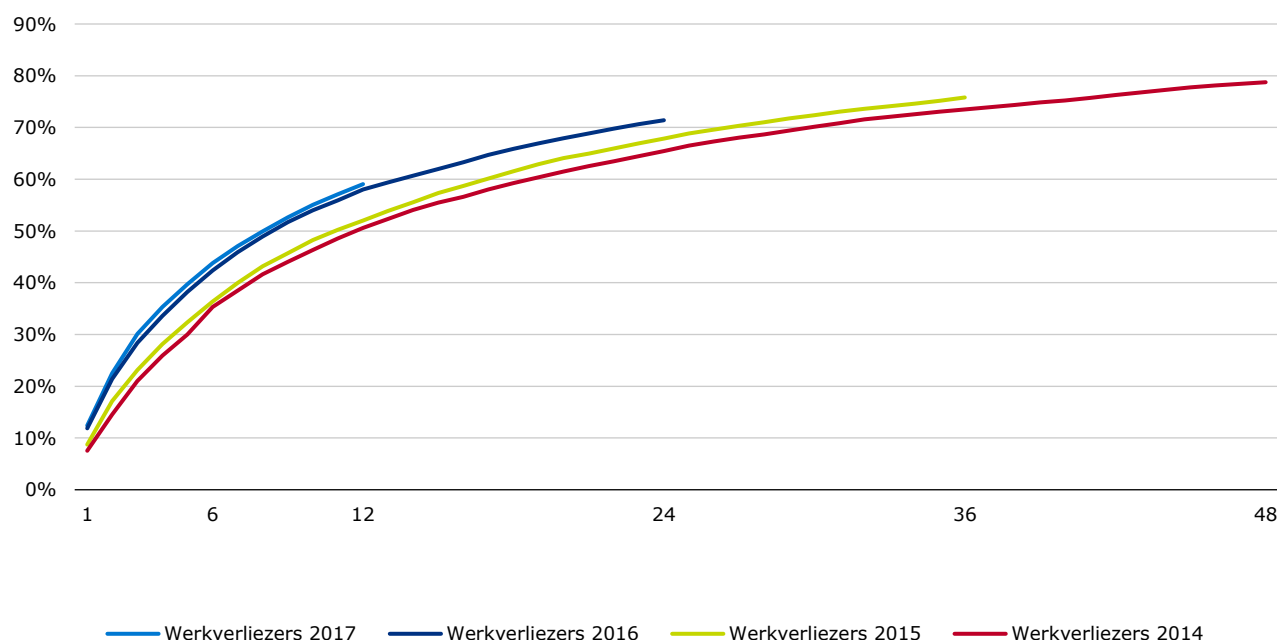
contract eind 2017 naar een contract voor onbepaalde tijd in 2018 is 2-3 procentpunt hoger dan het 1 jaar daarvoor was. Het beeld is duidelijk beter als we naar de situatie 24 maanden na het eerste peilmoment kijken (niet in de figuur): het aandeel dat is doorgestroomd van een tijdelijk of uitzendcontract naar een vast contract is na het tweede jaar duidelijk gestegen. Gemiddeld 11% van de uitzendkrachten en 30% van de tijdelijke krachten werkt 2 jaar later met een vast contract; 24% van de uitzendkrachten heeft 2 jaar later een tijdelijk contract zonder uitzendbeding. Ook deze cijfers lijken de afgelopen jaren steeds te verbeteren.

De doorstroom van een flexibel naar een vast contract lijkt bij Wajongers wat lager te liggen dan bij de gemiddelde Nederlandse flexwerker. Het Centraal Planbureau⁴³ berekende de gemiddelde kans op doorstroom naar een vast contract voor mensen die eind 2013 een flexibel contract⁴⁴ hadden. Na 12 maanden was deze kans circa 18%. De doorstroomkans van de gemiddelde laagopgeleide Nederlandse flexwerker na 12 maanden was 14%. Voor Wajongers met een tijdelijk of uitzendcontract eind 2014 stroomde een vergelijkbaar deel (13% na 12 maanden) door naar een vast contract. Wel zijn Wajongers met een tijdelijk of uitzendcontract na 12 maanden vaker werkloos (ongeveer een kwart) dan de gemiddelde laagopgeleide flexwerker (20%).

Aan het werk komen na baanverlies

Figuur 3.5 laat zien in hoeverre en hoe snel Wajongers die in de jaren 2014 tot en met 2017 het werk hebben verloren, opnieuw werk vinden. Wij kijken alleen naar Wajongers (met arbeidsvermogen) van wie in het betreffende jaar een dienstverband is beëindigd en die ten minste 1 maand niet hebben gewerkt; directe baan-naar-baanwissels zijn daarom niet meegenomen in deze analyse. Wij kijken bovendien alleen naar de eerste keer dat een Wajonger binnen een jaar zijn baan heeft verloren. De figuur toont voor elke maand na werkverlies het cumulatief aandeel werkverliezers dat tot en met deze maand werk heeft gevonden.

Figuur 3.5 Cumulatief aandeel Wajongers dat opnieuw aan het werk komt



Het lijkt erop dat Wajongers die in 2016 en 2017 hun baan hebben verloren, sneller weer aan het werk kwamen dan Wajongers die in de twee jaren daarvoor hun baan verloren. Van de werkverliezers uit 2016 en 2017 kwam 58-59% binnen een jaar weer aan het werk, bij de werkverliezers uit 2014 en 2015 was dit 51%. De meeste Wajongers die opnieuw werk vinden, vinden binnen een jaar weer een baan; daarna neemt de kans om werk te vinden af. Van de Wajongers die in 2014 en 2015 hun baan zijn verloren, is ongeveer een kwart er 3 jaar na werkverlies en rond de 20% 4 jaar na werkverlies niet in geslaagd opnieuw aan het werk te komen. In deze analyse is niet onderzocht in hoeverre de kans op werk afhangt van de kenmerken van de Wajonger. Verschillen tussen het cohorten uit 2016 en 2017 en die uit 2014 en 2015 kunnen daarom ook beïnvloed worden door verschillen in achtergrondkenmerken tussen de werkverliezers van 2016–2017 en die van 2014–2015.

⁴³ Bolhaar, J., Brouwers, A. & Scheer, B. (2016). *De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt*. CPB-achtergronddocument. Den Haag.

⁴⁴ Zowel tijdelijke als uitzendcontracten.

Box 3.4. Wat is van belang voor werkbehoud van Wajongers?

Regioplan⁴⁵ heeft in samenwerking met en Hiemstra & De Vries en met subsidie van UWV onderzoek gedaan naar factoren die belangrijk zijn voor duurzaam werk van jonggehandicapten. De onderzoekers concluderen dat werkbehoud en werkhervatting een dynamisch en complex geheel is. Om dit te begrijpen moeten we niet alleen kijken naar afzonderlijke factoren, maar vooral naar processen die bijdragen aan duurzaam werk. Uitgaande van het feit dat jonggehandicapten meestal in een tijdelijk contract aan het werk gaan, is in het onderzoek gekeken naar drie transitie:

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

Werkbehoud in tijdelijk contract

Om aan het werk te blijven in een tijdelijk contract zijn twee processen van belang: het copingproces en het matchingproces. Het copingproces is de manier waarop de jonggehandicapte omgaat met zijn of haar beperkingen. Voor werkbehoud is het noodzakelijk dat de jonggehandicapte inzet toont en open is over de beperkingen. Niet of te laat op het werk komen zijn veelvoorkomende redenen bij uitval. Voor werkgevers kan dit een teken zijn van te weinig inzet, terwijl hier soms iets anders achter zit, zoals zwakke sociale en communicatieve vaardigheden. Een positieve uitstraling, sociale en communicatieve vaardigheden en een thuissituatie waarin de jongere wordt gestimuleerd om te werken, kunnen de doorslag geven bij werkbehoud in een tijdelijk contract. Bij het matchingproces gaat het om de afstemming tussen aan de ene kant de (on)mogelijkheden van de jongere en aan de andere kant het werk en de werkomgeving. De eerste noodzakelijke voorwaarde is dat de werkgever bereid is de functie aan te passen. Daarnaast zijn het geven van passende begeleiding, acceptatie door collega's en draagvlak bij het management belangrijk. Een bij de jonggehandicapte passende bedrijfscultuur en persoonlijke betrokkenheid van de leidinggevende kunnen de doorslag geven bij het realiseren van een goede match en daarmee tot werkbehoud. Na plaatsing is er tijd nodig (3 tot 6 maanden) om een goede match te kunnen realiseren.

De stap naar een vast contract

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

Aan het werk komen na baanverlies

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

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

⁴⁵ Mallee, L., Bouterse, M., Gorter, M. & Timmerman, J. (2018). *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*. Eindrapport. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO

Samenvatting

De instroom in de WIA vertoont de laatste jaren een wat grillig patroon. Na een stabiele instroom in 2013 en 2014, daalde de instroom in 2015 sterk, maar neemt die sinds 2016 weer toe. In 2018 is het totale aantal mensen met een WIA-uitkering met 25.500 toegenomen ten opzichte van 2017 en komt het totale aantal lopende WIA-uitkeringen uit op 302.400. In de WAO vindt geen nieuwe instroom meer plaats en zien we het aantal lopende uitkeringen steeds verder afnemen. Eind 2018 ontvingen 253.600 mensen een WAO-uitkering, 19.000 minder dan eind 2017. De meeste WAO'ers stromen uit vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Na een lange periode van daling, groeit sinds 2015 de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking weer. Dit is waarschijnlijk het gevolg van het economisch herstel waarvan ook mensen met een arbeidsbeperking profiteren. Voor het eerst sinds de start van de WIA stijgt in 2018 ook de arbeidsparticipatie van de mensen met een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering.

- Eind 2018 ontvingen 302.400 mensen een WIA-uitkering: 43% op grond van niet-duurzame volledige arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 20% op grond van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 37% op grond van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid (IVA).
- Van de nieuwe instroom in 2018 was 53% van de volledig WGA'ers en 46% van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet van de Ziektewet.
- Eind 2018 werkte 47% van de groep WGA gedeeltelijk en 9% van de groep WGA volledig. Een jaar eerder, in 2017, was dit respectievelijk 45% en 8%.
- Het aantal nieuwe WIA 35-minners daalde in 2015 sterk als gevolg van de invoering van de Wet bezava en stijgt sinds 2017 weer.
- Het aandeel werkende WIA 35-minners stijgt sinds het dieptepunt in 2014 gestaag, tot 50% in 2018.

4.1. Inleiding

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

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

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

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt: IVA

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

Gedeeltelijk arbeidsgeschikt of volledig arbeidsongeschikt met herstelmogelijkheden: WGA

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

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

WGA volledig om medische versus arbeidskundige redenen en re-integratie

Binnen de groep WGA volledig zijn twee groepen te onderscheiden:

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

Minder dan 35% arbeidsongeschikt: WIA 35-min

Mensen bij wie het berekende loonverlies minder dan 35% is, noemen we WIA 35-minners. Deze mensen hebben geen recht op een uitkering op grond van de WIA, maar mogelijk wel op grond van een andere regeling, zoals de WW. Zij zijn wel al twee jaar ziek geweest en hebben nog fysieke en/of psychische arbeidsbeperkingen, wat het vinden van geschikt nieuw werk bemoeilijkt⁴⁶. Bij de introductie van de WIA is door werknemers- en werkgeversorganisaties afgesproken dat werkgevers hen zo veel mogelijk in dienst houden of begeleiden naar werk bij een andere werkgever.

Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid voor vangnetters

Per 1 januari 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet bezava) ingevoerd. De Wet bezava is bedoeld om het beroep op de Ziektewet en vervolgens de WIA door vangnetters zonder werkgever (einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke WW'ers) te verminderen. Een belangrijk onderdeel van de Wet bezava is de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Dit is een beoordeling van de resterende verdien capaciteit in gangbare arbeid die plaatsvindt na een jaar in de Ziektewet. Deze beoordeling is vergelijkbaar met een WIA-beoordeling. Als het resterend verdienvermogen hoger blijkt dan 65% van het oude loon (en dus het arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35% is) eindigt het recht op Ziektewet. Als gevolg hiervan stromen vanaf 2014 meer vangnetters aan het begin van het tweede ziektejaar uit (van grofweg een op de drie vangnetters wordt de Ziektewet-uitkering beëindigd) en vraagt vanaf 2015 een kleiner deel een WIA-uitkering aan.

Op grond van Wet bezava betalen bedrijven tevens een gedifferentieerde premie voor uitzendkrachten en werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan en daardoor een beroep op de Ziektewet deden. De hoogte van de premie is bij middelgrote en grote bedrijven mede afhankelijk van de instroom in de Ziektewet in eerdere jaren. Kleine bedrijven betalen een sectorpremie. Werkgevers hebben er dus belang bij om deze instroom te beperken. De belangrijkste maatregel die met bezava is ingevoerd, is de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Als UWV bij deze beoordeling vaststelt dat de vangnetter meer dan 65% van zijn maatmanloon kan verdienen in algemeen geaccepteerde arbeid, vervalt het recht op de Ziektewet-uitkering.

4.2. Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO

Dat het aantal mensen met een WIA-uitkering elk jaar groter wordt, is logisch. De WIA is in 2006 ingevoerd en 'het bestand' is nog in opbouw: er stromen meer mensen in dan uit. Mensen zitten nu (ultimo 2018) maximaal 13 jaar in de WIA. Hierdoor is er relatief weinig uitstroom wegens het bereiken van de AOW-leeftijd. De opbouw is pas rond 2040 voltooid, dan zullen instroom en uitstroom in evenwicht zijn. Bij de WAO is het precies andersom: hier is nauwelijks nieuwe instroom meer, maar wel een flinke uitstroom, vooral vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd. Hiermee stopt het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering automatisch.

Eind 2018 ontvingen 302.400 mensen een WIA-uitkering: 43% op grond van volledige niet duurzame arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 20% op grond van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 37% ontving een IVA-uitkering (volledig duurzaam arbeidsongeschikt). Het aandeel mensen met een IVA-uitkering is toegenomen van 23% in 2008 naar 37% eind 2018. Het aandeel met een WGA-volledig uitkering is juist afgenomen en het aandeel met een WGA-gedeeltelijk uitkering is gelijk gebleven. Deze ontwikkelingen zijn niet alleen het gevolg van primaire in- en uitstroom, maar ook van doorstroom van de WGA naar de IVA.

Het aantal WAO-uitkeringen komt voor 2018 uit op 253.600. In 2018 stroomden nog 700 mensen de WAO in. Het gaat daarbij niet om nieuwe instroom, maar om herlevingen van oude rechten: mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen en binnen vijf jaar vanuit dezelfde oorzaak opnieuw ziek worden.

Wanneer we het aantal WAO-uitkeringen en het aantal WIA-uitkeringen bij elkaar optellen, komt eind 2018 het totaal op 556.000. Dit is 6.500 meer dan in 2017.

Ontwikkeling nieuwe instroom in de WIA

Tussen 2008 en 2018 steeg de WIA-instroom van 25.300 naar 44.800. Daarbinnen waren echter ook jaren van stabilisering en van daling (tabel 4.1). Over deze elf jaar bezien, zijn er vijf hoofdoorzaken van de waargenomen ontwikkelingen aan te geven: opbouweffecten, demografische ontwikkelingen inclusief stijging van tijdelijke contracten en WW'ers, administratieve processen, beleidswijzigingen en conjunctuur⁴⁷. We bespreken in dit rapport alleen de laatste zes jaar, waarin de laatste vier factoren een rol speelden. Na een stabiele instroom in 2013 en 2014 daalde de instroom in 2015 sterk, maar deze neemt sinds 2016 weer toe. De daling in 2015 is het gevolg van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet bezava) per 1 januari 2013 (box 4.1). Deze wet zorgde ervoor dat de uitstroom uit de Ziektewet na 12 maanden toenam en de WGA-instroom na 24 maanden afnam⁴⁸. Dit is een eenmalig en blijvend effect: zonder Wet bezava zou de instroom in 2016–2018 hoger zijn. De stijging tussen 2016 en 2018 komt deels door de groei van het aantal mensen met een WW-uitkering tot in 2014 en een verschuiving in hun kenmerken: meer langdurige en oudere WW'ers, mensen met een grotere kans om ziek te worden dus. Vanaf 2018 daalt de instroom vanuit de vangnetgroep zieke WW'ers weer, maar geeft het langer doorwerken – net als in 2016 en 2017 – extra WIA-instroom: er komen hierdoor niet alleen jaarlijks meer 60-plussers, maar zij hebben ook een hogere kans dan voorheen om in de WIA terecht te komen⁴⁹. Ook de gemiddelde instroomkans bij werknemers onder de 60 jaar stijgt en verklaart daarmee een klein deel van de stijging in de WIA-instroom. In 2016 was deze stijging

⁴⁶ Arts, D. & Deursen, C. van (2012). Kans op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering. In: Versantvoort, M. & Echteld, P. van (redactie). *Belemmerd aan het werk*, pp. 194-215. Den Haag: SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum.

⁴⁷ Berendsen, E. van, Deursen, C. van & Sonsbeek, J.-M. van (2019). Stijging WIA-instroom geen reden tot zorg. *ESB*, 104 (4773).

⁴⁸ Deursen, C. van, Dumhs, L. & Schreuder, F. (2018). *UWV Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010–2016*. Amsterdam: UWV.

⁴⁹ De reden dat hun risico stijgt, is dat ook de minder fitte 60-plussers moeten doorwerken, omdat de regelingen voor vervroegde uittreding zijn afgebouwd.

geconcentreerd bij de (semi)publieke sectoren⁵⁰, in 2018 is de stijging in bijna alle sectoren zichtbaar en vooral bij de vrouwen⁵¹.

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

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
IVA											
Primaire instroom	5,1	5,6	7,3	7,8	6,7	7,9	8,2	8,5	9,6	10,5	12,1
Instroom vanuit WGA gedeeltelijk	0,2	0,3	0,5	0,6	0,7	0,9	1,2	1,2	1,4	1,7	2,1
Instroom vanuit WGA volledig	1,4	2,0	2,4	2,5	3,0	4,0	5,4	7,1	8,5	8,2	9,2
Primaire uitstroom	1,2	1,6	2,1	3,0	3,4	4,1	4,9	6,1	6,4	7,2	8,6
Uitstroom naar WGA gedeeltelijk	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uitstroom naar WGA volledig	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lopende uitkeringen	13,9	20,1	28,2	36,0	42,9	51,5	61,3	72,0	85,0	98,1	112,9
WGA volledig											
Primaire instroom	15,5	18,8	21,3	21,1	18,4	19,8	19,8	18,6	21,0	21,5	22,3
Instroom vanuit WGA gedeeltelijk	0,7	0,9	1,4	1,6	1,7	2,2	2,6	2,8	2,8	3,1	3,0
Instroom vanuit IVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Primaire uitstroom	2,5	3,6	5,2	5,1	5,2	6,0	6,4	6,7	6,8	7,4	6,6
Uitstroom naar WGA gedeeltelijk	1,1	1,1	1,7	1,7	1,1	1,3	1,6	1,8	2,2	2,5	2,4
Uitstroom naar IVA	1,4	2,0	2,4	2,5	3,0	4,0	5,4	7,1	8,5	8,2	9,2
Lopende uitkeringen	33,9	47,0	60,4	73,8	84,6	95,4	104,4	110,2	116,6	123,1	130,3
WGA gedeeltelijk											
Primaire instroom	4,7	4,8	6,9	8,9	8,8	9,5	9,0	8,7	9,6	10,0	10,4
Instroom vanuit WGA volledig	1,1	1,1	1,7	1,7	1,1	1,3	1,6	1,8	2,2	2,5	2,4
Instroom vanuit IVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Primaire uitstroom	0,4	0,7	0,9	1,3	1,9	2,4	2,6	3,1	3,2	3,8	4,1
Uitstroom naar WGA volledig	0,7	0,9	1,4	1,6	1,7	2,2	2,6	2,8	2,8	3,1	3,0
Uitstroom naar IVA	0,2	0,3	0,5	0,6	0,7	0,9	1,2	1,2	1,4	1,7	2,1
Lopende uitkeringen	11,7	15,7	21,5	28,6	34,3	39,6	43,9	47,4	51,7	55,7	59,3
Totaal WIA											
Instroom	25,3	29,2	35,5	37,8	33,9	37,2	37,0	35,8	40,2	42,0	44,8
Uitstroom	4,1	5,9	8,2	9,4	10,5	12,5	13,9	15,9	16,4	18,4	19,2
Lopende uitkeringen	59,5	82,8	110,1	138,4	161,8	186,5	209,6	229,6	253,3	276,9	302,4
WAO											
Instroom	8,2	5,6	4,3	3,1	2,2	1,5	1,0	0,9	0,7	0,7	0,7
Uitstroom	46,1	42,0	39,7	45,5	39,9	34,5	31,2	28,8	22,8	21,0	20,1
Lopende uitkeringen	558,0	521,7	486,3	443,9	406,2	373,1	343,0	315,1	293,0	272,6	253,6
WIA 35-min											
Instroom ⁵²	14,2	13,4	18,4	21,2	21,2	21,9	21,4	15,1	14,9	16,0	16,8

Doorstroom vanuit een andere WIA-regeling

Na instromen in de WIA kan men doorstromen van de ene regeling naar de andere. Vooral vanuit de groep WGA volledig stromen mensen door naar een IVA-uitkering, nadat met een herbeoordeling is vastgesteld dat de beperkingen een permanent karakter hebben gekregen en daarmee duurzaam zijn. In 2018 betrof dit 9.200 personen. In mindere mate stroomden mensen door van WGA gedeeltelijk naar IVA (2.100 personen). Verschuiving van IVA naar WGA komt nauwelijks voor (< 100 per jaar, zie tabel 4.1).

⁵⁰ Berendsen, E. & Deursen, C. van (2018). *Stijging WIA-instroom. Waardoor steeg de WIA-instroom van zieke werknemers in 2016?* Amsterdam: UWV.

⁵¹ Berendsen, E., Deursen, C. van & Sonsbeek, J-M. van (2019). Stijging WIA-instroom geen reden tot zorg. *ESB*, 104 (4773).

⁵² Onder instroom verstaan we hier het aantal mensen dat in betreffend jaar is afgewezen voor de WIA omdat ze minder dan 35% loonverlies hebben.

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

Wanneer we kijken naar de kenmerken van mensen op het moment van de WIA-claimbeoordeling dan valt een aantal zaken op (tabel 4.2). Ten eerste zijn de mensen op het moment van de WIA-claimbeoordeling in 2018 veel ouder dan degenen die in 2008 voor de WIA werden beoordeeld. Van de gedeeltelijk WGA'ers die in 2018 instroomden, is 41% 55 jaar of ouder. In 2008 was dit 27%. Bij volledig WGA'ers was dit 19% in 2008 en 33% in 2018 en bij WIA 35-minners 16% respectievelijk 29%. Dit komt omdat de beroepsbevolking ouder wordt, onder andere doordat meer vrouwen blijven werken of op oudere leeftijd terugkeren op de arbeidsmarkt. Daarnaast blijven meer 60-plussers doorwerken vanwege het afschaffen van de regelingen die vervroegd uittreden mogelijk maakten en is de AOW-leeftijd verhoogd. Ook in de diagnoses zien we een ontwikkeling. Ten opzichte van 2008 is binnen de WGA-groepen het aandeel mensen met psychische aandoeningen gestegen. Bij de 35-minners is het aandeel met psychische aandoeningen gelijk gebleven en daalden aandoeningen aan het bewegingsapparaat. De overige aandoeningen vormen een grote restcategorie. De meeste voorkomende diagnosegroepen hierbinnen zijn kanker, aandoeningen aan hart- en bloedvaten, aandoeningen aan het zenuwstelsel en letsels als gevolg van ongevallen. Om een indruk te geven: in 2018 waren die diagnosegroepen elk verantwoordelijk voor 5-7% van de totale WGA-instroom.

Voormalig vangnetters en voormalig werknemers

We zien in tabel 4.2 dat in 2018 grofweg de helft van de instroom bestaat uit mensen afkomstig uit het vangnet van de Ziektewet (voormalig vangnetters) en voor de helft uit mensen die op dat moment nog een werkgever hebben (voormalig werknemers). Voormalig vangnetters en voormalig werknemers verschillen in hun binding met werkgevers en daardoor in de mate waarin ze werken (zie voor uitleg box 4.2). Daarom gaan we in twee afzonderlijke hoofdstukken verder in op de arbeidsparticipatie van beide groepen.

Tabel 4.2 Kenmerken bij instroom WGA en WIA 35-min (2018)

	WGA volledig		WGA gedeeltelijk		WIA 35-min	
	2008	2018	2008	2018	2008	2018
Totaal	15.600	21.400	4.600	10.100	14.000	16.800
Geslacht						
Man	45%	42%	55%	52%	46%	44%
Vrouw	55%	58%	45%	48%	54%	56%
Leeftijd						
Tot 44 jaar	49%	39%	38%	31%	53%	42%
45-54 jaar	32%	29%	35%	28%	31%	29%
55 jaar en ouder	19%	33%	27%	41%	16%	29%
Diagnose						
Psychische aandoeningen	35%	43%	29%	41%	29%	30%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	19%	20%	22%	21%	35%	28%
Overige aandoeningen	46%	37%	49%	39%	36%	43%
Herkomst						
Voormalig werknemers	49%	47%	66%	54%	52%	53%
Voormalig vangnetters	51%	53%	34%	46%	48%	47%

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

Voormalig werknemers

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

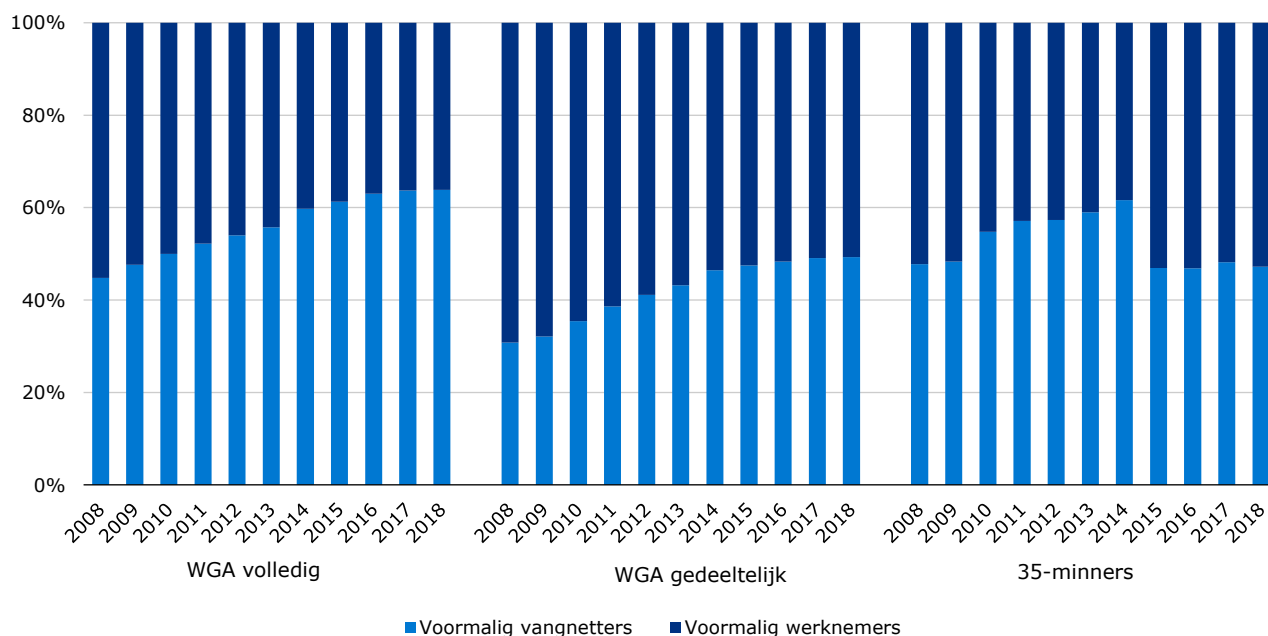
Voormalig vangnetters

Zij hebben op het moment van de WIA-claimbeoordeling geen werkgever (meer) die verantwoordelijk is voor loondoorbetaling en voor de re-integratie. Zij zijn ziek uit dienst gegaan, ziek geworden tijdens werk onder uitzendbeding, of ziek geworden vanuit de WW. Daarom komen zij in het 'vangnet' van de Ziektewet terecht. UWV is daarmee verantwoordelijk voor de begeleiding en re-integratie in de Ziektewet. Dit geldt echter niet voor eigenrisicodragers Ziektewet. Voor deze groep is de werkgever verantwoordelijk voor begeleiding en re-integratie in de eerste twee ziekte jaren. Dit rapport telt tevens vrouwen die vanwege een zwangerschaps- of bevallingsgerelateerde aandoening recht op Ziektewet hebben en werknemers die een beroep op de Ziektewet doen op grond van een no-riskpolis als 'voormalig vangnetter'. Deze mensen hebben meestal wel een werkgever. Idealiter zouden zij als 'voormalig werknemers' geteld worden, maar dit is analysetechnisch niet mogelijk. Het betreft een relatief kleine groep.

Aandeel voormalig vangnetters in lopende uitkeringen en WIA 35-min

Hoeveel WIA-uitkeringen gaan naar voormalig werknemers en hoeveel naar voormalig vangnetters? Dit verschilt per regeling en verandert met de tijd (figuur 4.1). Van de groep WGA volledig is eind 2018 64% afkomstig uit het vangnet, in 2008 was dat 45%. Het aandeel vangnetters is bij het lopend bestand WGA gedeeltelijk gestegen van 31% eind 2008 naar 49% eind 2018. De toename van het aandeel vangnetters in de WGA is sinds 2015 klein. Hiervoor zijn drie redenen aan te geven. In de eerste plaats neemt het aantal WW'ers (een belangrijke herkomstgroep voor het vangnet Ziektewet) af door het aantrekken van de economie. In de tweede plaats stromen als gevolg van de Wet bezava minder vangnetters de WGA in. De derde reden is dat het aantal zieke werknemers stijgt en daarmee hun instroom in de WGA. Verder speelt bij de verhouding een rol dat voormalig vangnetters minder vaak doorstromen naar de IVA en dus vaker in de WGA blijven. Dit komt omdat zij minder vaak een ex-werkgever hebben die financieel belang bij doorstroom naar de IVA heeft en daarom een herbeoordeling aanvraagt⁵³. Het effect hiervan is vooral zichtbaar binnen de groep WGA volledig. De daling van het aandeel voormalig vangnetters WIA 35-min in 2015 is het gevolg van Wet bezava. Veel potentiële 35-minners stromen nu na het eerste ziektejaar al de Ziektewet uit, met als gevolg dat ze geen WIA-aanvraag meer kunnen doen (zie de toelichting in box 4.1).

Figuur 4.1 Aandelen voormalig vangnetters en voormalig werknemers bij WGA'ers en WIA 35-minners (2008-2018)*



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

⁵³ Murre, J. & Jansen, J. (2019). Flexkracht blijft vaker niet-duurzaam arbeidsongeschikt dan vaste werknemer. *ESB*, 104 (4772), pp. 155-157.

4.4. Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

Hoeveel mensen zijn aan het werk – in dienst van een werkgever – nadat ze een WAO- of WIA-uitkering hebben gekregen of nadat hun WIA-aanvraag is afgewezen? En zien we hierin verschuivingen over de afgelopen elf jaar? We bekijken steeds de groep die in de laatste maand van het jaar (lopend bestand ultimo jaar) een uitkering heeft en gaan na of ze in diezelfde maand een dienstverband hebben. Grofweg zien we dat van de 35-minners en de gedeeltelijk WGA'ers uit lopend bestand 2018 iets minder dan de helft een dienstverband heeft. Bij de WAO'ers betreft het 17% en bij de volledig WGA'ers 9%. In box 4.3 wordt toegelicht hoe we het 'lopend bestand' van 35-minners definiëren.

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

De omvang van het lopend bestand WGA kunnen we simpel bepalen door in onze systemen te kijken hoeveel mensen in de laatste maand van het kalenderjaar een uitkering ontvingen. Voor de WIA 35-min kan dit niet, want UWV houdt geen register van 35-minners bij. In deze monitor hebben we er daarom voor gekozen om de som van afgewezen claimbeoordelingen over de afgelopen vijf jaar als 'lopend bestand' te beschouwen. Het lopend bestand WIA 35-min 2018 bijvoorbeeld bestaat uit alle mensen die in de periode 2014–2018 WIA 35-min werden, met uitsluiting van degenen die in 2018 alsnog een WIA-uitkering hadden. Mensen die inmiddels overleden zijn of de AOW-leeftijd bereikt hebben, zijn wel meegenomen in het lopend bestand 35-min.

Tabel 4.3 Aantal en aandeel werkende arbeidsbeperkten in 'lopend bestand' (ultimo 2008–2018)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aantal werkenden											
WGA volledig	6.400	7.900	8.900	9.800	9.200	9.000	8.800	8.800	9.800	10.300	11.800
WGA gedeeltelijk	6.500	8.500	11.000	14.400	16.000	17.300	18.700	20.400	22.700	25.000	27.800
WIA 35-min	6.600	11.800	18.900	27.100	34.000	34.300	36.200	36.200	35.300	34.800	34.500
WAO	127.200	115.000	104.400	94.100	83.200	73.300	65.600	58.200	53.000	48.300	44.100
Aandeel werkenden											
WGA volledig	19,0%	16,7%	14,7%	13,3%	10,9%	9,4%	8,4%	8,0%	8,4%	8,4%	9,0%
WGA gedeeltelijk	55,6%	53,9%	51,3%	50,3%	46,7%	43,6%	42,5%	43,0%	43,9%	44,8%	46,9%
WIA 35-min	49,3%	47,3%	46,1%	46,1%	44,7%	41,6%	40,8%	42,6%	44,8%	47,1%	49,7%
WAO	22,8%	22,0%	21,5%	21,2%	20,5%	19,7%	19,1%	18,5%	18,1%	17,7%	17,4%

De trends in de arbeidsparticipatie

De arbeidsparticipatie van de drie WIA-groepen neemt in 2018 toe, die van WAO'ers daalt licht. De arbeidsparticipatie van de groep in de categorie WGA volledig is sinds de start van de WIA steeds afgenomen, maar in 2018 is voor het eerst een stijging te zien: van 8,4% in 2017 naar 9,0%. Voor de WGA gedeeltelijk zet de stijging die in 2015 was ingezet verder door en het aandeel werkenden komt in 2018 uit op 46,9%. De arbeidsparticipatie van de 35-minners neemt gestaag toe sinds 2014: van 42,6% naar 49,7% in 2018. Dat het verschil zo groot is, komt doordat de twee 'lopende bestanden van 35-minners' in verschillende conjunctuurperiodes zijn samengesteld. Het lopend bestand 2014 bestand is geheel in crisistijd ('instroom' in 2010–2014, zie box 4.3) gevormd, terwijl het lopend bestand 2018 (2014–2018) grotendeels in economische gunstige jaren werk moest zoeken of behouden.

Bij WAO'ers is het aantal werkenden in de loop van de jaren afgenomen. De belangrijkste oorzaak hiervan is de 'vergrijzing' van deze groep. Doordat er geen nieuwe instroom is, stijgt de gemiddelde leeftijd elk jaar flink. Opvallend is dat de afname van de arbeidsparticipatie bij de WAO de laatste jaren relatief langzaam gaat. De huidige WAO'ers zitten al lang in de uitkering en als ze werken, gaat het om een heel stabiel dienstverband. Doordat de pensioenleeftijd nu in grotere stappen stijgt, blijven deze stabiel werkende WAO'ers langer in het 'lopend bestand' zitten.

Het is niet mogelijk om de ontwikkelingen die we zien in tabel 4.3 rechtstreeks te duiden en te verklaren. Dit komt onder andere omdat de samenstelling van de mensen in het lopend bestand (en daarmee hun kansen op werk) elk jaar anders is:

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

Bovenstaande betekent mogelijk dat binnen het lopend WGA-bestand, mensen gemiddeld genomen steeds verder van de arbeidsmarkt komen te staan. Daarnaast is, als gevolg van schommelingen in de conjunctuur, de werkgelegenheid in de ene periode gunstiger dan in de andere. Voor een duiding van de ontwikkeling moeten we dus eerst voor al deze

verschuivingen corrigeren. Dit hebben we eerder al gedaan voor de periode 2008–2015⁵⁴ en we zullen deze analyse komend jaar actualiseren via een separate publicatie.

4.5. Kenmerken van werkenden

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

Het meest in het oog springt dat voormalig werknemers grofweg twee keer zo vaak aan het werk zijn als voormalig vangnetters. De conclusie die we op basis van deze analyse kunnen trekken is dat geslacht, leeftijd en diagnose er niet zoveel toe doen en dat vooral het hebben van een werkgever tijdens de WIA-aanvraag de arbeidsparticipatie sterk bevordert.

Tabel 4.4 Participatie in loondienst naar enkele achtergrondkenmerken (2018)

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	WIA 35-min
Totaal	9,0%	46,9%	49,7%
Geslacht			
Man	9,8%	46,8%	48,7%
Vrouw	8,5%	47,0%	50,5%
Leeftijd⁵⁵			
Tot 44 jaar	10,8%	47,3%	54,8%
45-54 jaar	9,0%	48,7%	52,5%
55 jaar en ouder	7,2%	45,4%	36,9%
Diagnose			
Psychische aandoeningen	8,2%	39,8%	49,0%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	7,5%	43,2%	47,7%
Overige aandoeningen	11,7%	56,9%	51,7%
Herkomst			
Voormalig werknemers	14,0%	59,5%	65,9%
Voormalig vangnetters	6,2%	34,0%	33,5%

⁵⁴ Spijkerman, M. (2016). De dalende arbeidsparticipatie van WGA'ers verklaard. *UWV Kennisverslag 2016-09*. Amsterdam: UWV.

⁵⁵ Voor WGA-groepen: leeftijd eind 2018; voor 'lopend bestand' 35-minners: leeftijd bij claimbeoordeling.

4.6. Werk als zelfstandige

In deze monitor kijken we vooral naar werken in loondienst, maar in deze paragraaf laten we zien hoeveel WGA'ers werkzaamheden als zelfstandige hebben verricht (tabel 4.5)⁵⁶. Het aandeel zelfstandigen van de gedeeltelijk WGA'ers neemt toe van 5,8% in 2014 tot 7,5% in 2018. Het aandeel zelfstandig werkenden volledig WGA'ers is min of meer constant over deze periode, namelijk afgerond 2%. Dit aandeel lijkt gering, maar daarbij moet worden bedacht dat de participatie in loondienst ook niet erg hoog is. Zo werkt in 2018 9,0% van de volledig WGA'ers in loondienst (tabel 4.3). Een deel van de WGA'ers werkt zowel in loondienst als zelfstandig, dus de percentages kunnen niet opgeteld worden.

Tabel 4.5 WGA'ers die werken als zelfstandige⁵⁷

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

Er is weinig verschil tussen mannen en vrouwen in de mate waarin ze werken als zelfstandige (tabel 4.6). Het zijn wel vaker de jongere WGA'ers die werken als zelfstandige. Opvallend is het relatief hoge aandeel gedeeltelijk WGA'ers met een psychische aandoening dat werkt als zelfstandige. De participatie in loondienst blijft voor deze groep juist iets achter bij de andere diagnoseklassen. Verder zijn voormalig vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering (9,1%) anderhalf keer vaker werkzaam als zelfstandige dan voormalig werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering (6,0%).

Tabel 4.6 Werken als zelfstandige naar kenmerk (2018)

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

⁵⁶ Dat iemand in een jaar werkzaamheden als zelfstandige heeft verricht, is gebaseerd op de belastingaangifte. Op basis hiervan kunnen we alleen bepalen of iemand in een bepaald jaar als zelfstandige heeft gewerkt en niet of dit gedurende het hele jaar of slechts een gedeelte daarvan zo is geweest. Een deel van degenen die als zelfstandigen werken, werken in het verslagjaar ook in loondienst. We hebben alleen gegevens over arbeid als zelfstandige voor mensen met een UWV-uitkering. Daarom kunnen we geen cijfers tonen voor de WIA 35-min.

⁵⁷ Ook degenen met een negatief inkomen tellen we mee. De jaarlijkse leveringen van de Belastingdienst bevatten steeds ook de bijgewerkte eerdere kalenderjaren. Wij gebruiken deze bijgewerkte gegevens. Sommige cijfers in de tabel over 2014 tot 2017 wijken daarom af van de eerdere monitorpublicaties.

5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers

Samenvatting

Voormalig werknemers hadden gedurende de eerste twee ziektejaren een werkgever die verantwoordelijk was voor de loondoorbetaling en de re-integratie. In 2014 is aan de dalende trend in de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers een einde gekomen en is het aandeel dat werkt met een gedeeltelijke of volledige WGA-uitkering min of meer stabiel. Bij de 35-minners lag het dieptepunt in 2015 en sindsdien stijgt het aandeel werkenden jaarlijks. Ook aan de daling van het aandeel voormalig werknemers dat na de claimbeoordeling het dienstverband behoudt, is in 2014 een einde gekomen. In de jaren na 2014 is dit aandeel licht toegenomen. Voormalig werknemers die na de claimbeoordeling in 2017 hun dienstverband verloren, komen vaker binnen een jaar weer aan het werk dan eerdere cohorten. Ook zien we positieve ontwikkelingen in het werkbehoud van laatstgenoemde groep.

- Participatie binnen het totale lopende bestand: Eind 2018 was het aandeel werkenden onder voormalig werknemers voor gedeeltelijk WGA'ers en volledig WGA'ers nagenoeg gelijk aan 2017, respectievelijk 59% en 14%. Het aandeel WIA 35-minners dat werkt is toegenomen van 63% in 2017 tot 66% in 2018.
- Aan het werk blijven na instroom: Het aandeel voormalig werknemers dat na de claimbeoordeling aan het werk blijft en dus niet ontslagen wordt, is ten opzichte van 2017 verder toegenomen voor gedeeltelijk WGA'ers, tot 59% in 2018. Voor volledig WGA'ers is dat aandeel gelijk gebleven op 19% en voor WIA 35-minners is het gestegen van 61% naar 63% in 2018.
- Het werk hervatten na ontslag: Van de gedeeltelijk WGA'ers uit 2017 die ontslagen worden na de claimbeoordeling komt 36% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk, van de WIA 35-minners 40%. Voor beide groepen is dit een stijging ten opzichte van de 2016-groepen.
- Aan het werk blijven: Het merendeel van de WGA'ers die blijven werken na de claimbeoordeling werkt een jaar later nog of weer: 84% van de gedeeltelijk WGA'ers en 87% van de 35-minners. Van degenen die na de claimbeoordeling ontslagen worden en vervolgens het werk hervatten, behoudt een kleiner deel zijn werk (respectievelijk 62% en 66%).

5.1. Inleiding

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

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

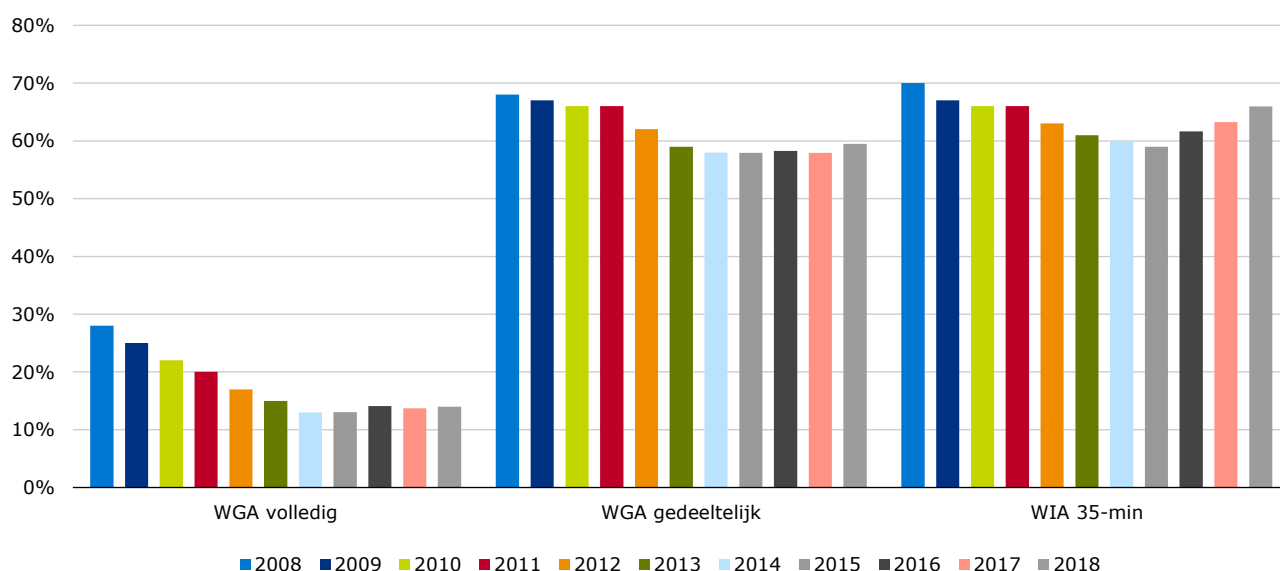
5.2. In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?

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

Aan het werk zijn in lopend bestand

Figuur 5.1 laat zien welk deel van het 'lopend bestand' aan het werk is. Daarbij is uitgegaan van de mensen met een WGA-uitkering op het einde van het kalenderjaar en daarbij is vastgesteld wie van hen werkte in de maand december van het betreffende kalenderjaar. Het lopend bestand 35-minners is afwijkend gedefinieerd, zie daarvoor box 4.3. Bij de gedeeltelijk WGA'ers blijft het aandeel werkenden sinds 2014 stabiel, rond de 58%, met een kleine stijging in 2018 naar 59%. Ook bij de volledig WGA'ers is het aandeel sinds 2014 stabiel, rond de 14%. Bij de WIA 35-minners groeit het aandeel werkenden de afgelopen vier jaar duidelijk en komt in 2018 uit op 66%. Tabel 5.1 laat zien om welke absolute aantallen werkenden het gaat.

Figuur 5.1 Aandeel werkende voormalig werknemers, lopend bestand einde jaar



Tabel 5.1 Aantal werkende voormalig werknemers, lopend bestand einde jaar

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aantal werkenden											
WGA volledig	5.200	6.200	6.700	7.100	6.500	6.100	5.600	5.600	6.100	6.100	6.600
WGA gedeeltelijk	5.500	7.100	9.100	11.600	12.600	13.400	13.700	14.400	15.600	16.400	17.900
WIA 35-min	4.800	8.500	13.100	17.900	22.000	22.100	22.300	22.200	21.900	22.000	22.800
Aantal lopend bestand											
WGA volledig	18.700	24.700	30.200	35.200	38.900	42.200	42.000	42.700	43.100	44.700	47.200
WGA gedeeltelijk	8.100	10.700	13.900	17.600	20.200	22.500	23.500	24.900	26.700	28.400	30.100
WIA 35-min	6.800	12.700	19.700	27.000	34.400	35.900	37.000	36.700	35.500	34.700	34.500

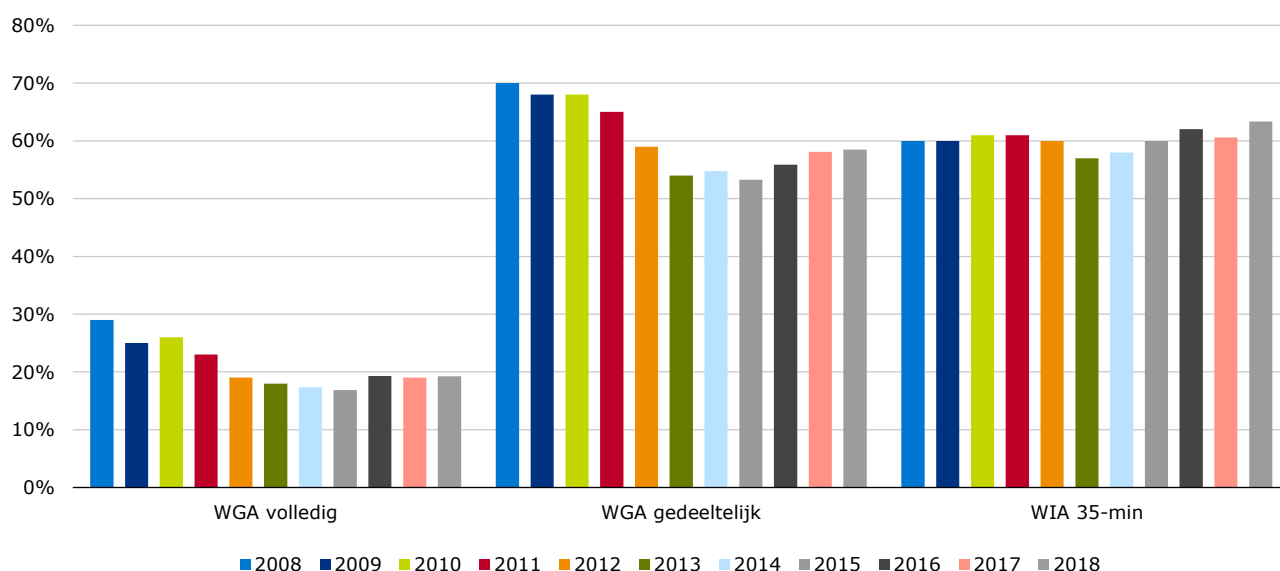
Het werk behouden na de WIA-claimbeoordeling

Welk deel van de voormalig werknemers met een arbeidsbeperking blijft aan het werk nadat de twee jaar loondoorbetalingsverplichting voorbij zijn⁵⁸? Ofwel: welk deel wordt niet ontslagen? Voor de WGA volledig is het aandeel dat blijft werken veel lager dan voor de WGA gedeeltelijk en de WIA 35-min. Het grootste deel van hun werkgevers vraagt ontslag aan voor mensen die volledig arbeidsongeschikt worden bevonden en bij wie op korte termijn geen uitzicht is op re-integratie. Ongeveer 1 op de 5 behoudt het dienstverband wel, maar de helft daarvan verliest het alsnog binnen een jaar (zoals in paragraaf 5.4 zal blijken).

In 2018 blijft 59% van de gedeeltelijk WGA'ers na de WIA-claimbeoordeling aan het werk; daarmee zet de stijging van de afgelopen jaren zich licht door. Bij de volledig WGA'ers ligt het aandeel werkenden de laatste drie jaar stabiel op 19%. Na een lichte daling in 2017 (61%) is het aandeel dat blijft werken bij de WIA 35-minners weer wat toegenomen in 2018 (63%).

⁵⁸ Werkgevers kunnen na de eerste twee ziektejaren een ontslagvergunning aanvragen. Het ontslag wordt vaak in de eerste vier maanden na de beslissing over de WIA-aanvraag geëffectueerd. In deze publicatie vallen voormalig werknemers die vier maanden na de toekenning of afwijzing voor de WIA-aanvraag geen dienstverband meer hebben, onder de groep 'niet-werkend op het moment van de toekenning of afwijzing'. We kijken daarbij niet of men werkt bij de oorspronkelijke of een nieuwe werkgever.

Figuur 5.2 Aandeel werkenden bij WIA-claimbeoordeling voormalig werknemers



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

De voormalig werknemers die kort na de WIA-claimbeoordeling ontslagen worden, moeten op zoek naar nieuw werk. In hoeverre lukt dat? We volgen hiervoor tien jaargangen van mensen die na de claimbeoordeling ontslagen werden. Daarbij blijven we steeds uitgaan van de oorspronkelijke instromers, dus inclusief degenen die later doorstromen naar de IVA, de AOW-leeftijd bereiken of overleden zijn. De volgorperiode varieert van een jaar (bij claimbeoordeling in 2017) tot maximaal 10 jaar (bij claimbeoordeling in 2008). We kijken of deze mensen *op enig moment* weer aan het werk gingen, ongeacht of dit voor kortere of langere tijd was.

De voormalig werknemers die in 2017 zijn ingestroomd (ontslagen), komen vaker binnen een jaar aan het werk dan de groep die in 2016 is ingestroomd (tabel 5.2). Dit geldt voor alle drie de groepen: WGA volledig, WGA gedeeltelijk en 35-min. Bij de WGA gedeeltelijk steeg het percentage dat binnen een jaar na ontslag weer werkt bijvoorbeeld van 33% in het 2016-cohort tot 36% in het 2017-cohort. Voor elk van de drie groepen ligt het aandeel dat binnen een jaar het werk hervat nu hoger dan in het eerste cohort (2008). Na ongeveer drie jaar neemt het aandeel mensen dat het werk op enig moment hervat nog maar weinig toe. Vanaf jaar vijf stijgt het aandeel jaarlijks met hooguit 1 tot 2 procentpunt. We concluderen dat van de volledig WGA'ers die na de claimbeoordeling ontslagen worden, twee derde daarna waarschijnlijk niet meer zal werken. Van de gedeeltelijk WGA'ers zal de helft niet meer werken en van de 35-minners ruim een derde.

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

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

* In de tabel zijn cumulatieve aantallen weergegeven.

5.4. In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?

In paragraaf 5.2 zagen we hoeveel werknemers hun dienstverband behouden – dus niet ontslagen worden – als ze de WIA instromen of 35-minner worden. Maar lukt het ook dit dienstverband voor langere tijd te behouden? In deze paragraaf laten we zien hoeveel van hen twaalf maanden nadien nog steeds werken (linkerkant figuur 5.3). Van de gedeeltelijk WGA'ers die na de claimbeoordeling in 2017 het werk behielden, werkt 84% een jaar later nog steeds. De meesten konden waarschijnlijk bij hun werkgever in dienst blijven, met een aanpassing van de functie of van het aantal arbeidsuren. Het werkbehoud van de volledig WGA'ers is verder gedaald naar 48%. Het aandeel WIA 35-minners dat het werk behoudt, is toegenomen tot 87%.

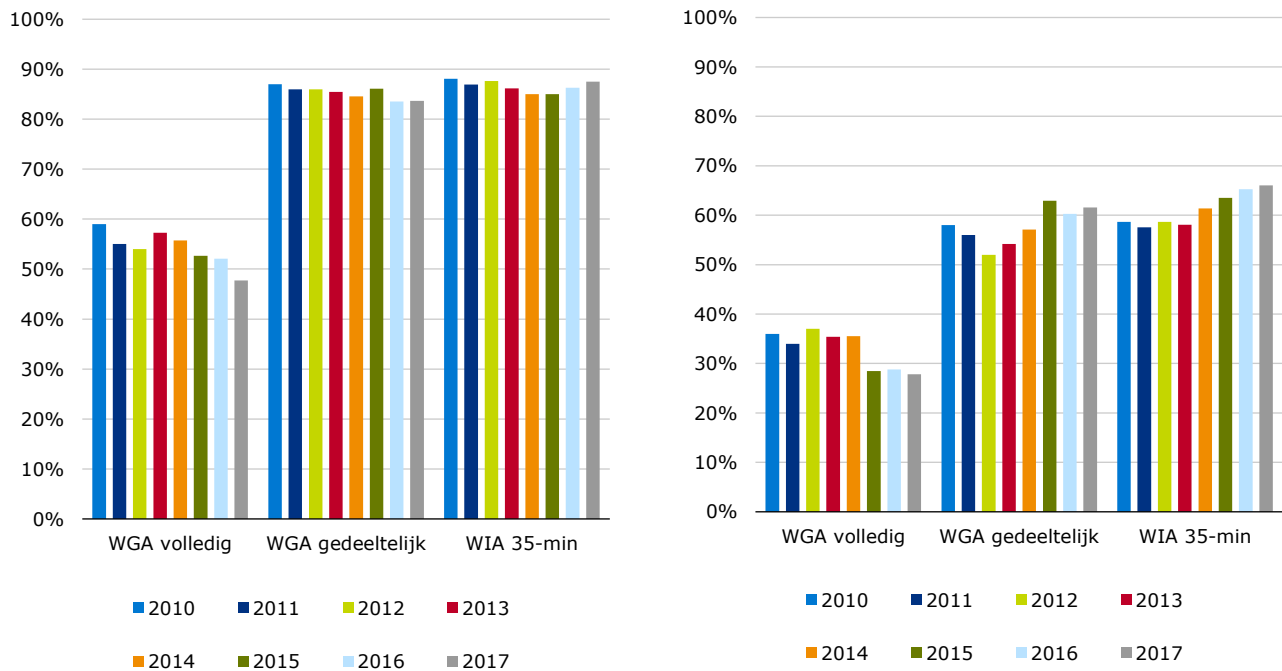
Na hervatting aan het werk blijven

Niet iedereen behoudt na de WIA-claimbeoordeling het dienstverband. Tabel 5.2 in de vorige paragraaf liet zien welk deel van de werkverliezers in de latere jaren alsnog het werk hervat. Dit kan bij de oude werkgever zijn, maar meestal zal het bij een nieuwe werkgever zijn. Deze paragraaf laat zien of deze werkhervatters het werk ook weten te behouden, dat wil zeggen een jaar na die hervatting nog steeds aan het werk zijn (rechtterkant figuur 5.3).

Van de gedeeltelijk WGA'ers die in 2017 het werk hervat hebben, blijkt 62% na een jaar nog te werken, van de 35-minners is dat 66%. Bij deze laatste groep zien we een stijgende trend. Bij de volledig WGA'ers ligt het werkbehoud met 28% een stuk lager⁵⁹.

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

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



⁵⁹ We vermoeden dat bij deze groep meestal geen sprake was van een echte hervatting, maar van een artefact als gevolg van de systematiek waarmee we aan de hand van de polisadministratie bepalen of er sprake is van einde dienstverband en hervatting. Een eenmalige nabetaling enkele maanden na beëindiging van het dienstverband (bijvoorbeeld vakantiegeld in mei) zien we daarbij dan ten onrechte aan voor een nieuw dienstverband. Het werkelijke percentage is dus waarschijnlijk lager dan de figuur weergeeft.

6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters

Samenvatting

Voormalig vangnetters zijn mensen die in de eerste twee ziektejaren een Ziektewet-uitkering ontvingen. Waar de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers sinds 2014 min of meer gelijk is gebleven, zien we bij voormalig vangnetters wel een stijging, vooral bij de gedeeltelijk WGA'ers. Het aandeel voormalig vangnetters dat binnen een jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk komt, is voor alle groepen iets gestegen. Ook de mate waarin werkhervatters het werk behouden, is toegenomen.

- Eind 2018 was het aandeel werkenden onder voormalig vangnetters met WGA gedeeltelijk 34%, een toename van ruim 3 procentpunt ten opzichte van eind 2017. Ook de arbeidsparticipatie onder WIA 35-minners is toegenomen, 1 procentpunt, en komt uit op 34% in 2018. De arbeidsparticipatie van volledig WGA'ers is iets gestegen (ook 1 procentpunt) en ligt nu op 6%.
- Het aandeel voormalig vangnetters dat werkt op het moment van de claimbeoordeling is voor alle groepen licht toegenomen. In 2018 werkte op dat moment 12% van de gedeeltelijk WGA'ers en 10% van de WIA 35-minners. Voor de groep WGA volledig ligt dit percentage met 5% aanmerkelijk lager.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers die in 2017 geen werk hadden bij de claimbeoordeling, is 21% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk gekomen. Bij de WIA 35-minners is dit 25% en voor de volledig WGA'ers 7%.
- Hoewel meer vangnetters participeren, komt een belangrijk deel waarschijnlijk niet meer aan het werk: ruim driekwart van de groep WGA volledig, ruim de helft van de groep WGA gedeeltelijk en 40% van de 35-minners heeft in de eerste tien jaar na de claimbeoordeling nooit meer gewerkt.
- Met name het werkbehoud van de werkhervatters in het verslagjaar is toegenomen. Het werkbehoud van diegenen die op het moment van de claimbeoordeling werkten, is alleen toegenomen voor de groepen WIA 35-min en WGA gedeeltelijk.

6.1. Inleiding

Het vorige hoofdstuk betrof de arbeidsparticipatie van mensen die tijdens de eerste twee ziektejaren een werkgever hadden, de voormalig werknemers. In dit hoofdstuk richten we ons op de groep die vanuit het vangnet van de Ziektewet een WIA-aanvraag heeft gedaan. Deze groep duiden we aan als 'voormalig vangnetters'. Deze groep bestaat uit zieke WW'ers, zieke uitzendkrachten en mensen die ziek zijn aan het einde van hun tijdelijke of vaste contract (zogenoemde einddienstverbanders⁶⁰). De overeenkomst tussen deze mensen is dat zij in de periode voordat én op het moment dat ze voor de WIA worden beoordeeld geen werkgever hebben die verantwoordelijk is voor hun re-integratie en voor loondoorbetaling. Daarnaast bestaat de groep voor een klein deel uit vangnetters die nog wel een werkgever hebben, wat ook een deel van het werken bij de claimbeoordeling verklaart (zie box 4.2).

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

6.2. In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?

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

Aan het werk zijn in lopend bestand

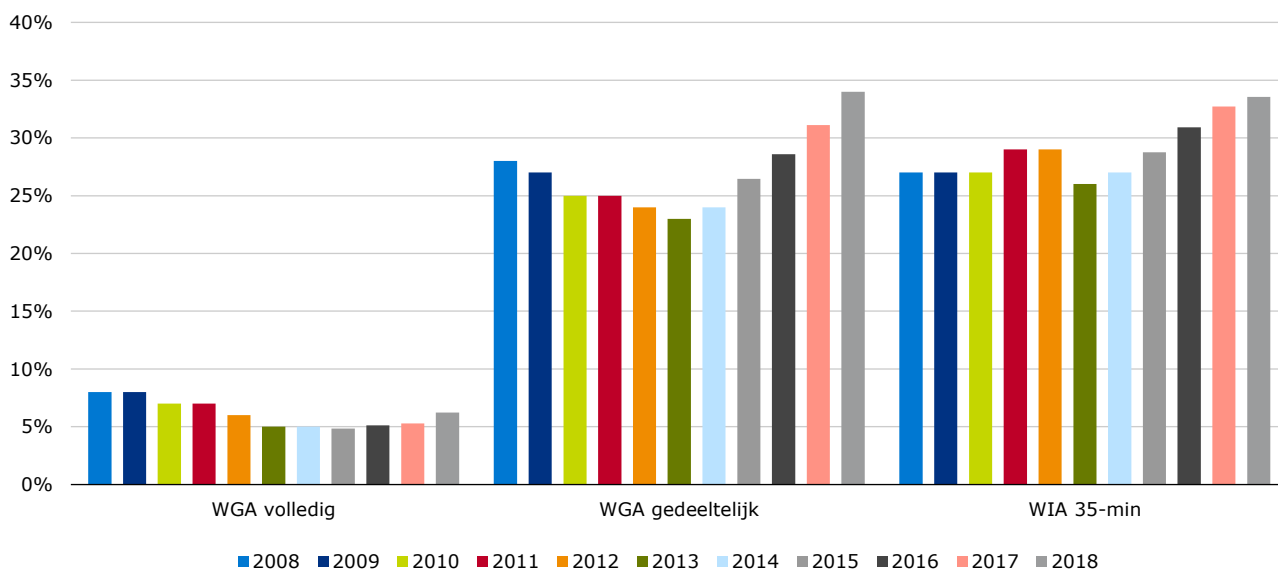
Welk deel van de vangnetters is aan het werk en welke trends zien we hierin? De twee WIA-groepen bestaan uit de mensen die in de laatste maand van het kalenderjaar de betreffende WIA-uitkering kregen. De groep WIA 35-min is samengesteld uit de mensen die in de voorgaande vijf kalenderjaren een afwijzing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

Figuur 6.1 laat zien dat bij de groep WIA 35-min en WGA-gedeeltelijk het aandeel werkenden sinds 2014 elk jaar toeneemt. In 2018 werkt van beide groepen bijna 35%. Ook bij de groep WGA 80-100 zien we in 2018 een kleine stijging, na een periode waarin het aandeel stabiel op 5% lag. In tabel 6.1 is het absolute aantal werkende vangnetters en de bijhorende omvang van het lopend bestand te zien. Eind 2018 waren 15.100 voormalig vangnetters in de WGA

⁶⁰ Ziek uit dienst met een vast contract komt vooral voor bij reorganisatie en faillissement. Zie voor meer informatie: Burg, C. van den, Molenaar-Cox, P. & Deursen, C. van (2012). *Ziek bij einde dienstverband: de situatie in de werkgeversperiode*. Leiden: Astri Beleidsonderzoek en - advies. In opdracht van UWV.

aan het werk, 2.400 meer dan in 2017. Van de WIA 35-minners uit het vangnet waren eind 2018 11.700 mensen aan het werk, 1.600 minder dan eind 2017. Dat er minder 35-minners werken, komt doordat het 'lopend bestand' na de invoering van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling (Wet bezava) kleiner is geworden.

Figuur 6.1 Aandeel werkende voormalig vangnetters, lopend bestand



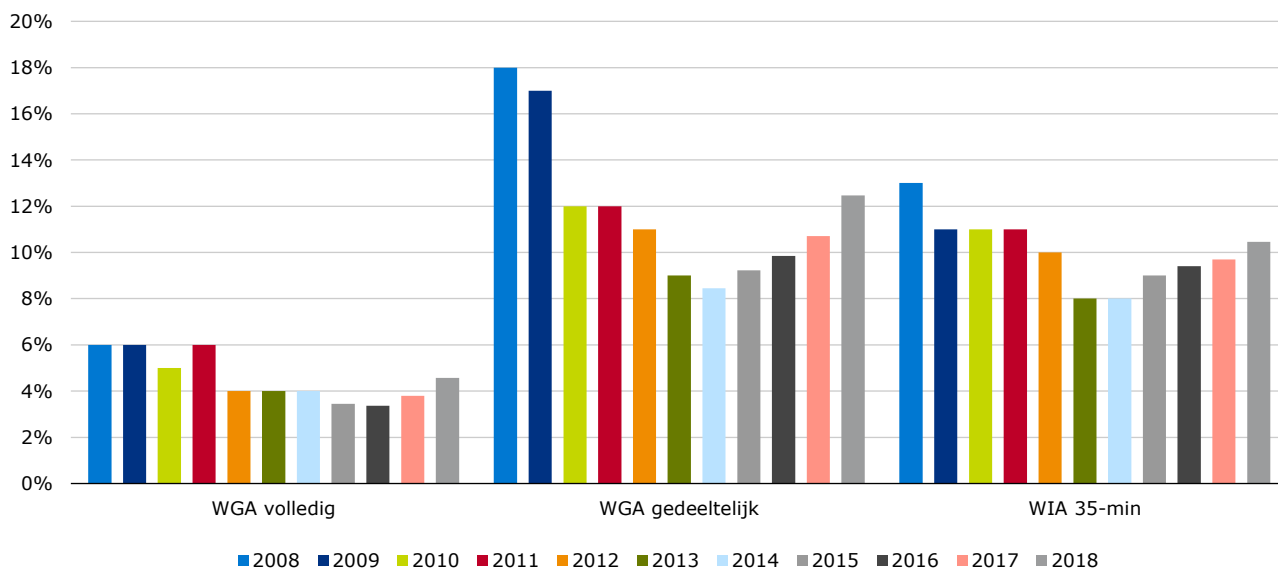
Tabel 6.1 Aantal werkende voormalig vangnetters, lopend bestand einde jaar

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aantal werkenden											
WGA volledig	1.300	1.700	2.200	2.600	2.800	2.800	3.100	3.300	3.800	4.200	5.200
WGA gedeeltelijk	1.000	1.400	1.900	2.800	3.400	3.900	4.900	6.000	7.100	8.500	9.900
WIA 35-min	1.800	3.300	5.800	9.100	12.000	12.200	13.800	14.400	13.500	13.300	11.700
Aantal lopend bestand											
WGA volledig	15.200	22.400	30.200	38.500	45.700	53.200	62.400	67.600	73.400	78.400	83.100
WGA gedeeltelijk	3.600	5.000	7.600	11.100	14.100	17.100	20.400	22.500	25.000	27.300	29.200
WIA 35-min	6.500	12.400	21.400	31.700	41.600	46.600	51.700	48.300	43.400	39.200	34.800

Aan het werk zijn bij de WIA-claimbeoordeling

Figuur 6.2 toont het aandeel voormalig vangnetters dat werkt op het moment van de WIA-claimbeoordeling. Voor alle groepen neemt het aandeel werkenden op het moment van de claimbeoordeling toe, tot 5% bij de volledig WGA'ers, 12% bij de gedeeltelijk WGA'ers en 10% bij de 35-minners. Het aandeel voormalig vangnetters dat werkt, ligt voor alle groepen aanzienlijk lager dan voor voormalig werknemers (figuur 5.2). Dit is ook logisch gezien het feit dat ze uit het vangnet van de Ziektewet afkomstig zijn. Waarschijnlijk hebben de meeste dienstverbanden betrekking op de werknemers die vanwege ziekte na de bevalling of vanwege een no-riskpolis recht hadden op een Ziektewet-uitkering. Maar het komt ook voor dat vangnetters al tijdens de Ziektewet-periode nieuw passend werk vinden.

Figuur 6.2 Aandeel werkende voormalig vangnetters bij de WIA-claimbeoordeling



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

In tabel 6.2 zien we in hoeverre de voormalig vangnetters die bij instroom *niet* werkten in de latere jaren op enig moment het werk hervatten. Van de vangnetters die in 2017 zonder werk de WGA gedeeltelijk instroomden, werkte 21% binnen een jaar. Dat is een lichte stijging ten opzichte van instroomcohort 2016. Van de volledig WGA'ers hervatte 7% binnen een jaar het werk, wat ook iets meer is dan bij instroomcohort 2016. Van de *niet*-werkende vangnetters die in 2017 35-minner werden, hervat 25% binnen een jaar het werk, wat 1 procentpunt meer is dan bij het 2016-cohort. De groei in het percentage werkhervatters in het eerste jaar na de claimbeoordeling is bij de voormalig vangnetters minder groot dan bij de voormalig werknemers. Mogelijk heeft dit te maken met de invoering van Wet bezava. De 'betere' langdurig zieken worden al 35-minner bij de eerstejaars Ziektewet-beoordeling (Ziektewet 35-minner). De groep die in de Ziektewet kan blijven en bij de WIA-claimbeoordeling alsnog 35-minner wordt (vanaf 2015), heeft relatief meer beperkingen en komt daardoor wellicht moeilijker aan het werk.

Het aandeel ex-vangnetters dat weer aan de slag gaat, groeit het hardst in de eerste drie jaar. Vanaf jaar vier neemt het aandeel nog licht toe, 1-2 procentpunt per jaar. Opvallend is dat bij elk cohort, op elk peilmoment meer voormalig werknemers dan voormalig vangnetters het werk hervat hebben. Dit kan te maken hebben met het feit dat vangnetters een ongunstiger re-integratieprofiel hebben dan werknemers. Zo zijn ze lager opgeleid, langer uit het arbeidsproces, meer psychosociale problematiek (schulden, verslaving, problemen in de relatie- of zorgsfeer) en ervaren ze hun gezondheid als slechter⁶¹.

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

⁶¹ Arts, D. & Deursen, C. van (2012). Kans op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering. In: Versantvoort, M. & Echteld, P. van (redactie). *Belemmerd aan het werk*, pp. 194-215. Den Haag: SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum.

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

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

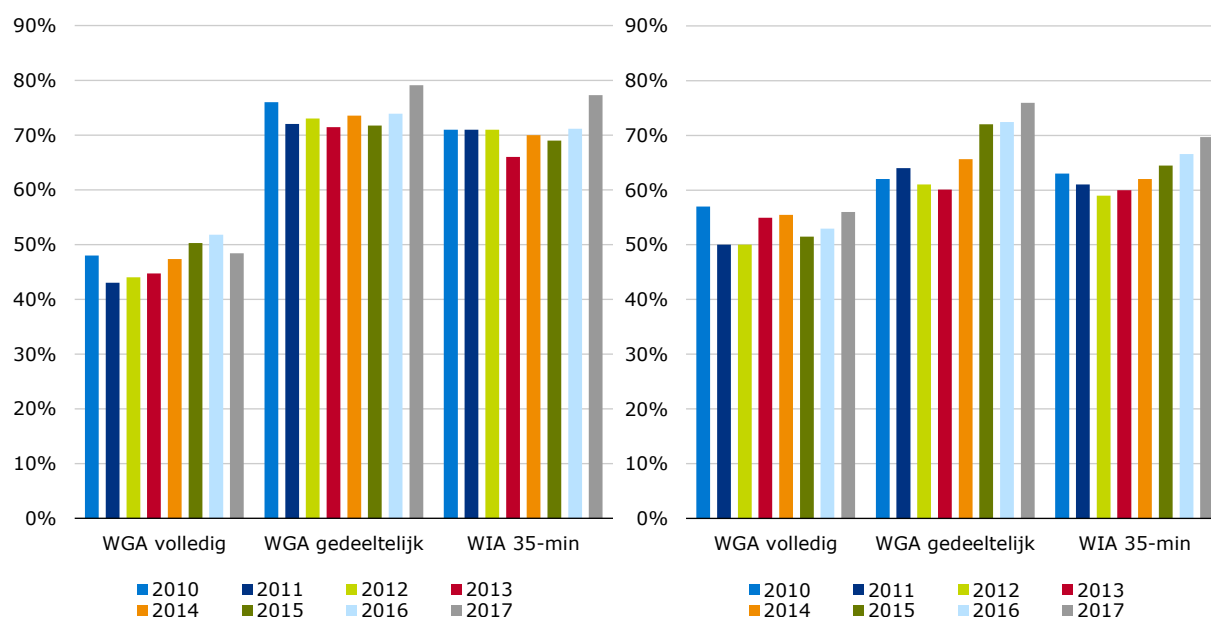
* In de tabel zijn cumulatieve aandelen weergegeven.

6.4. In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?

Een kleine groep voormalig vangnetters is erin geslaagd werk te vinden of te behouden⁶² in de eerste twee ziektejaren en werkt op het moment van claimbeoordeling. In hoeverre blijft deze groep ook aan het werk na de claimbeoordeling? Aan de linkerkant van figuur 6.3 zien we dat 79% van de gedeeltelijk WGA'ers die werk hadden op het moment van de claimbeoordeling een jaar na instroom nog aan het werk is. Dit is een toename van 5 procentpunt ten opzichte van het jaar ervoor. Ook voor de WIA 35-min is sprake van een stijging in het laatste berekende jaar: van 71% naar 77%. Van de volledig WGA'ers die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2017, werkte 48% na een jaar nog, wat minder is dan in 2016 (52%).

⁶² Het 'behouden' betreft onder andere werknemers met werkgever die recht hadden op Ziektewet vanwege bevallingsgerelateerde aandoeningen of no-riskpolis.

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



Na hervatting aan het werk blijven

De rechterkant van figuur 6.3 gaat over het werkbehoud van de voormalig vangnetters die op het moment van de claimbeoordeling niet werken, maar daarna het werk hebben hervat. Van de gedeeltelijk WGA'ers en de WIA 35-minners die in 2017 het werk hebben hervat, werkt 76% respectievelijk 70% een jaar later nog. Van de volledig WGA'ers die in 2017 het werk hebben hervat, werkt 56% het jaar erna nog. Vergeleken met de werkhervatters van 2016 is het werkbehoud bij alle drie de categorieën gestegen.

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

7. Arbeidsparticipatie van Participatiewetters in het doelgroepregister banenafspraken

Samenvatting

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

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

Het aantal Participatiewetters dat in de periode 2015–2018 het doelgroepregister instroomt schommelt sterk: 23.100 in 2015, 13.000 in 2016, 20.100 in 2017 en 16.600 in 2018. Deze schommeling komt vooral doordat de toelatingscriteria voor opname in het doelgroepregister een aantal keren fors zijn veranderd (zoals tijdelijke opname afgewezen Wajongers, opname van vso- en Pro-leerlingen, invoering Praktijkroute). Deze wijzigingen leidden tot grote pieken in de instroom. Hierdoor verandert ook de samenstelling van de groep Participatiewetters in het doelgroepregister sterk. Deze ontwikkelingen beïnvloeden de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie. Het aantal en aandeel werkenden stijgt tussen 2015–2018 fors. Een positieve ontwikkeling, maar voor een deel veroorzaakt door de veranderingen in de samenstelling van de groep Participatiewetters in het doelgroepregister. De invoering van de Praktijkroute in 2017 heeft bijvoorbeeld invloed op de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie. Mensen vanuit de Praktijkroute hebben namelijk een baan op het moment dat ze het doelgroepregister inkomen. Omdat het een relatief grote groep is – het gaat om meer dan 4.600 personen nieuwe instroom in 2017 en 3.300 in 2018 – heeft dat een opwaarts effect op het aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister.

- Eind 2018 bestond de groep Participatiewetters in het doelgroepregister uit 69.700 mensen. Daarvan werkten er 32.100 (46%).
- Het aantal werkenden was eind 2018 het hoogst bij de subgroep Praktijkroute (86%) en de subgroep vso/Pro (55%). De participatie was het laagst bij de subgroep Afgewezen voor Wajong 2015, geen arbeidsvermogen maar niet duurzaam (16%).
- In 2018 heeft 62% van de werkende Participatiewetters in het doelgroepregister een tijdelijk dienstverband en 18% werkt via een uitzendcontract. Een relatief klein deel (20%) werkt in een vast contract. Na 1 jaar werkt twee derde nog steeds in een tijdelijk contract of heeft een uitzendbaan.
- 60% van de werkende Participatiewetters in het doelgroepregister verdiende met werk in loondienst ten minste 75% van het WML, en ruim een derde verdiende het WML of meer. Het merendeel had een dienstverband van 20-36 uur (44%) of een dienstverband van 36 uur of meer per week (29%).
- Van de Participatiewetters die in 2015 en 2016 het doelgroepregister zijn ingestroomd zonder baan heeft na 2 of 3 jaar rond de 50% op enig moment gewerkt.
- Van de Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2017 hun werk verloren, heeft bijna 70% binnen 12 maanden weer werk gevonden.

7.1. Inleiding

In 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Deze wet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wajong. Het doel van de Participatiewet is om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te laten gaan bij reguliere werkgevers.

Met de invoering van de Participatiewet is de toegang tot de Wet sociale werkvoorziening afgesloten voor nieuwe instroom. Ook 'nieuwe' jonggehandicapten met arbeidsvermogen vallen vanaf 2015 onder de Participatiewet en komen niet meer in aanmerking voor de Wajong. Daarmee ontstaat een nieuwe groep arbeidsbeperkten die onder de verantwoordelijkheid van gemeenten valt. In dit hoofdstuk staat de arbeidsparticipatie van deze groep centraal.

Doelgroep banenafpraak als uitgangspunt

We volgen in dit hoofdstuk mensen die in het doelgroepregister staan en onder de Participatiewet vallen. In het doelgroepregister staan mensen die behoren tot de doelgroep voor de banenafpraak⁶³. Voor het monitoren van de banenafpraak deelt UWV het doelgroepregister in naar een drietal hoofdgroepen (zie figuur 7.1). De 3 hoofdgroepen zijn bovendien onderverdeeld in subgroepen naar gelang de reden waarom of de route hoe men in het doelgroepregister is gekomen (de zogenoemde grondslag). Dit hoofdstuk gaat alleen over de eerste hoofdgroep, de Participatiewetgroep.

Figuur 7.1 Indeling groepen in het doelgroepregister⁶⁴



Groepen die buiten de scope van dit hoofdstuk vallen

Mensen uit de Participatiewet die niet in het doelgroepregister staan geregistreerd, vallen buiten de scope van dit hoofdstuk⁶⁵. Het gaat hier bijvoorbeeld om bijstandsgerechtigden die niet onder doelgroep van de banenafpraak vallen. Ook mensen die aangewezen zijn op beschut werk in het kader van de Participatiewet blijven hier buiten beschouwing. Dat zijn mensen die zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat het organiseren hiervan niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht. De banen van deze mensen tellen niet mee voor de banenafpraak. UWV publiceert ieder kwartaal de rapportage beschut werk. Uit de rapportage over het 1e kwartaal 2019 blijkt dat tot en met december 2018 bijna 4.100 mensen een positief advies beschut werk ontvingen, eind maart 2019 was twee derde van hen aan het werk⁶⁶.

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

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

- Volumeontwikkelingen Participatiewetters in het doelgroepregister (paragraaf 7.2)
- De kenmerken van Participatiewetters in het doelgroepregister (paragraaf 7.3)
- In hoeverre zijn Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk? (paragraaf 7.4)
- In hoeverre komen Participatiewetters in het doelgroepregister die niet werken aan het werk? (paragraaf 7.5)
- En in hoeverre blijven Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk? (paragraaf 7.6)

⁶³ Om meer mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers te laten werken, hebben het kabinet en de sociale partners afgesproken om tot 2026 125.000 extra banen te creëren (de banenafpraak).

⁶⁴ Het doelgroepregister omvat, naast de drie hoofdgroepen in figuur 7.1, nog een vierde groep: de doelgroep quotumwet. Dit zijn mensen die alleen met een voorziening in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Vanaf eind 2018 worden ook de banen van mensen die vallen onder de doelgroep quotumwet meegeteld voor de banenafpraak. Eind 2018 ging het om 182 mensen, 88 van hen hadden werk (48%).

⁶⁵ Het is natuurlijk niet uit te sluiten dat ook mensen uit de Participatiewet die niet in het doelgroepregister staan geregistreerd een arbeidsbeperking hebben. Ook in de overige beroepsbevolking zijn er mensen met een arbeidsbeperking, werkend of niet werkend, die niet kunnen worden geïdentificeerd omdat ze geen arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben, hebben gehad of hebben aangevraagd.

⁶⁶ UWV (2019). *Rapportage beschut werk eerste kwartaal 2019*. Zie: <https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/statistische-informatie/rapportage-beschut-werk-eerste-kwartaal-2019.aspx>

Box 7.1. Subgroepen Participatiewetters in het doelgroepregister

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

Onder de Participatiewetters in het doelgroepregister vallen de volgende subgroepen:

- Indicatie banenafpraak: Het gaat hier om mensen bij wie UWV bij de Beoordeling arbeidsvermogen heeft vastgesteld dat ze niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Zowel gemeenten als burgers kunnen een Beoordeling arbeidsvermogen aanvragen. Na de beoordeling worden mensen met een indicatie banenafpraak in het doelgroepregister geplaatst.
- Vso/ Pro-leerlingen: (Oud-)leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (Pro) kunnen zich schriftelijk bij UWV melden en worden zonder beoordeling van UWV in het doelgroepregister opgenomen. Ook schoolverlaters uit het Vso/Pro en mbo-entree, die tussen 1/7/2015 en 1/10/2015 door scholen zijn aangemeld bij UWV en met een tijdelijke registratie in het doelgroepregister werden opgenomen, vallen onder deze subgroep.
- Afgewezen Wajongers: Mensen van wie een aanvraag voor de Wajong 2015 is afgewezen, omdat ze op het moment van de beoordeling geen actueel arbeidsvermogen hebben, maar van wie niet kan worden vastgesteld of het ontbreken hiervan duurzaam is. Deze groep wordt in het doelgroepregister geplaatst.
- Praktijkroute: Mensen die via de Praktijkroute het doelgroepregister instromen. Het gaat hier om mensen bij wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemeting is vastgesteld dat ze een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben. Gemeenten geven dit door aan UWV en deze mensen worden dan zonder beoordeling van UWV opgenomen in het doelgroepregister. De Praktijkroute geldt vanaf 1 januari 2017.

Tijdelijke registraties. Daarnaast onderscheiden we 2 speciale groepen:

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

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

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

De Participatiewet is deels de opvolger van de Wajong. Dat roept al snel de wens op om Participatiewetters in het doelgroepregister te vergelijken met Wajongers. Een 1-op-1-vergelijking tussen deze 2 groepen is echter niet mogelijk. Daar zijn de volgende redenen voor:

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

De groep Participatiewetters die het doelgroepregister instroomt, is anders van samenstelling dan de groep die voorheen de Wajong instroomde. Dit komt enerzijds omdat de toegang tot het doelgroepregister ruimer is dan de toegang tot de Wajong. Zo kunnen alle schoolverlaters en oud-leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (Pro) zich aanmelden voor het doelgroepregister. Voorheen kwamen echter lang niet alle mensen uit het vso/Pro in de Wajong terecht. Bovendien werden mensen die een Wajong-uitkering aanvroegen medisch gekeurd en geldt die niet voor alle Participatiewetters die in het doelgroepregister worden opgenomen. Ook mensen met een arbeidsbeperking die voorheen niet in aanmerking kwamen voor de Wajong en begeleiding kregen via de gemeenten, kunnen daarom als Participatiewetter het doelgroepregister instromen.

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

7.2. Volumeontwikkelingen Participatiewetters in het doelgroepregister

Vanaf 2015 kunnen Participatiewetters het doelgroepregister instromen. We onderscheiden in tabel 7.1 2 vormen van instroom: directe instroom en de doorstroom vanuit een andere hoofdgroep. Daarnaast is er in 2015 sprake van een eenmalige overheveling van mensen die eind 2014 op Wsw-wachtlIJst stonden⁶⁷.

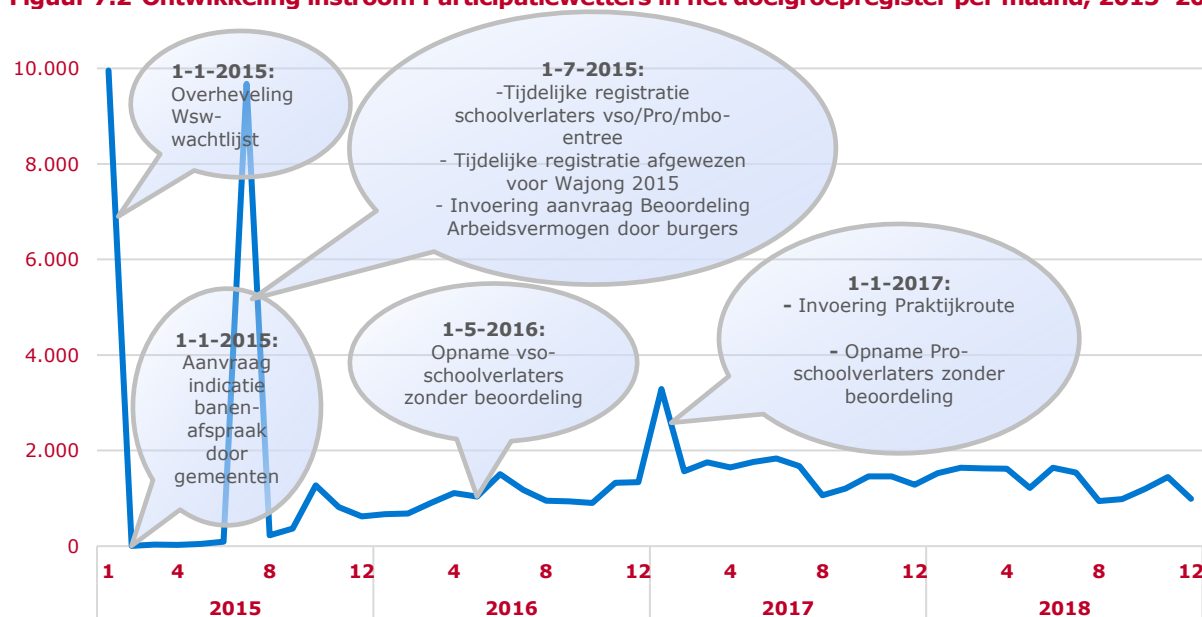
De directe instroom bestaat uit Participatiewetters die aan het einde van het jaar onder de Participatiewetgroep van het doelgroepregister vallen en het jaar daarvoor niet in het doelgroepregister stonden, ook niet op basis van een andere grondslag. Deze groep is verreweg het grootst. Bij de doorstroom vanuit een andere groep gaat het om mensen die aan het einde van het jaar onder de Participatiewetgroep in het doelgroepregister vallen en 1 jaar eerder behoorden tot een van de andere groepen uit de doelgroep banenafpraak (zie figuur 7.1). De doorstroom vanuit een andere groep uit het doelgroepregister is tot nu toe beperkt. Het gaat hier bijvoorbeeld om iemand wiens Wsw-indicatie niet wordt verlengd, maar hij of zij is nog wel aangewezen op ondersteuning door de gemeente. In dat geval stroomt de persoon door van de Wsw-groep naar de Participatiewetgroep in het doelgroepregister.

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

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

Uit tabel 7.1 blijkt dat de directe instroom in de periode 2015–2018 varieert: In 2015 en 2016 bedroeg deze telkens circa 13.000. In 2017 stijgt de instroom fors naar 19.900 en in 2018 zien we weer een afname naar 16.500. Deze schommeling in de instroom komt vooral doordat de toelatingscriteria voor het doelgroepregister een aantal keren zijn veranderd waardoor er grote pieken waren. In figuur 7.2 is aangegeven welke veranderingen dat waren en wanneer.

Figuur 7.2 Ontwikkeling instroom Participatiewetters in het doelgroepregister per maand, 2015–2018



⁶⁷ Mensen die eind 2014 in het doelgroepregister zaten en op de Wsw-wachtlIJst stonden, verloren hun Wsw-indicatie op 1 januari 2015. Zij zijn integraal overgezet naar de Participatiewetgroep in het doelgroepregister. Wajongers die op de Wsw-wachtlIJst stonden vallen niet onder de Participatiewetgroep maar worden geteld bij de Wajong-groep.

Vanaf de tweede helft van 2017 lijkt de maandelijkse instroom te stabiliseren tussen 1.000 en 1.600. Of dit zich zal voortzetten, moet nog blijken. De veranderingen in de instroom betekenen dat het voorlopig moeilijk is om een beeld te krijgen van wat een normaal niveau van instroom is voor Participatiewetters in het doelgroepregister.

Wat figuur 7.2 ook laat zien, is dat er sprake lijkt te zijn van een seizoenspatroon. Rond augustus 2016 en augustus 2017 is er sprake van een dip in de instroom. Dit kan aan de schoolvakantieperiode liggen. In 2018 was deze dip het gevolg van lagere instroom vanuit het vso/Pro. Voor de eerdere jaren kunnen we de oorzaak van de dip niet eenduidig vaststellen.

De uitstroom uit de Participatiewetgroep van het doelgroepregister is met maximaal 1.000 per jaar nog beperkt. Er zijn 2 vormen van uitstroom: directe uitstroom en doorstroom naar een andere groep. De directe uitstroom bestaat uit mensen die uit het doelgroepregister worden gehaald. De belangrijkste redenen voor deze uitstroom zijn overlijden of pensionering. Bij doorstroom naar een andere groep gaat het voor het grootste deel om mensen die een positief advies beschut werk krijgen. Zij tellen dan niet meer mee voor de banenafpraak en stromen dan uit de Participatiewetgroep van het doelgroepregister. Participatiewetters in het doelgroepregister die niet meer voldoen aan de criteria voor de banenafpraak, omdat ze aan het werk zijn en meer dan het wettelijk minimumloon gaan verdienen, blijven meetellen voor de banenafpraak⁶⁸ en stromen niet uit. Omdat er weinig uitstroom is, stijgt het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister snel: tot bijna 70.000 eind 2018.

Figuur 7.2 heeft ook een belangrijke implicatie voor vergelijkbaarheid van de Participatiewetters in het doelgroepregister en de Wajongers. We hebben in box 7.2 aangegeven dat er belangrijke inhoudelijke problemen zijn bij een 1-op-1-vergelijking van beide groepen. Er zijn momenteel ook praktische problemen bij een eventuele vergelijking. Door alle veranderingen in de toelatingscriteria is het in de periode 2015–2018 niet mogelijk om een groep te definiëren die representatief is voor de Participatiewetgroep in het doelgroepregister.

7.3. Kenmerken van Participatiewetters in het doelgroepregister

Tabel 7.2 Kenmerken Participatiewetters in het doelgroepregister, instroom

	2015 Instroom	Over- heveling Wsw- wachtlust	2016 Instroom	2017 Instroom	2018 Instroom
Geslacht					
Man	56%	59%	59%	63%	62%
Vrouw	44%	37%	41%	37%	38%
Onbekend		5% ⁶⁹			
Leeftijdsklasse*					
< 20 jaar	50%	2%	40%	38%	42%
20-24 jaar	24%	3%	20%	17%	17%
25-34 jaar	16%	14%	16%	16%	15%
35-44 jaar	5%	24%	10%	11%	10%
45-54 jaar	4%	35%	10%	12%	11%
55 jaar en ouder	1%	22%	4%	7%	7%
Subgroep Participatiewet					
Indicatie banenafpraak				33%	31%
Vso/Pro				38%	42%
Afgewezen Wajong 2015 geen arbeidsvermogen, niet duurzaam (alleen via) Praktijkroute**				6%	7%
				23%	20%
Totaal aantal (x 1.000)	13,2	9,9	13,0	20,1	16,6

* Leeftijd aan het einde van het instroomjaar.

** Het gaat hier om het aandeel mensen die alleen via de Praktijkroute het doelgroepregister zijn ingestroomd. Mensen die zowel via de Praktijkroute als een van de andere routes instroomden, zijn bij de andere routes geteld⁷⁰.

⁶⁸ Tot 30 december 2017 gold de zogeheten t+2-regel. Deze hield in dat mensen die niet meer voldoen aan de criteria voor de doelgroep banenafpraak nog ruim 2 jaar in het doelgroepregister bleven staan. Na die 2 jaar zouden ze uit het doelgroepregister worden gehaald en niet meer meetellen voor de banenafpraak. Deze regel is met ingang van 30 december 2017 opgeschort tot en met 31 december 2028. Naar verwachting zal de t+2-regel definitief met ingang van 1 januari 2020 worden afgeschaft. Ark, T. van (4 juli 2019). *Resultaten banenafpraak 2018*. Kamerbrief 34 352, nr. 166.

⁶⁹ Voor de Wsw-wachtlusters die zijn overgeheveld en eind 2015 niet meer in het doelgroepregister staan, hebben we deze informatie niet.

⁷⁰ In 2018 ging het om 9 procentpunt van de totale instroom.

De kenmerken van Participatiewetters die instromen in het doelgroepregister zijn weergegeven in tabel 7.2. Opvallend is dat 24% tot 30% van de mensen die vanaf 2016 instromen ouder is dan 35 jaar. Daarin verschilt deze groep sterk van de groep jonggehandicapten die voorheen instroomden in de Wajong. In 2014 was slechts 3% van de instroom in de Wajong 2010 ouder dan 35 jaar. Dit laat zien dat de instroom van Participatiewetters in het doelgroepregister anders van samenstelling is.

We splitsen Participatiewetters in het doelgroepregister verder op in 4 subgroepen die de verschillende instroomroutes weergeven: mensen met een indicatie banenafpraak, schoolverlaters van het vso en Pro, mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015 omdat ze niet duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en mensen die via de Praktijkroute het doelgroepregister instromen (zie voor toelichting box 7.1).

De groepen zijn niet eenduidig. Mensen kunnen in meerdere subgroepen zitten. Iemand met een vso/Pro-achtergrond kan bijvoorbeeld ook een indicatie banenafpraak hebben. Daarnaast is het zo dat door de veranderingen in de toegang tot het doelgroepregister in 2015 en 2016 geen goede vergelijking mogelijk is tussen de instroomjaren. Daarom laten we subgroepen bij de instroom alleen zien vanaf 2017. Bij de Praktijkroute tellen we de mensen die *alleen* met een grondslag Praktijkroute in het doelgroepregister staan. Het totale aantal mensen dat via de Praktijkroute instroomt is groter, maar circa de helft staat ook met een andere grondslag in het doelgroepregister. Deze mensen tellen we niet bij de Praktijkroute, maar bij de andere subgroepen.

Als we kijken naar het beeld in 2017/2018 dan zien we dat de instroom vanuit de vso/Pro-groep het grootst is gevolgd door de groep mensen met een indicatie banenafpraak. Circa 20% stroomt in via de Praktijkroute. Dit verklaart het grootste deel (circa twee derde) van de toename van de instroom in 2017.

We hebben al gezien dat het niveau van de instroom sterk veranderde in de afgelopen jaren. We zien dat ook terug in de samenstelling van de instroom. Tussen 2015 en 2017 stroomden relatief steeds meer mannen en mensen van 35 jaar en ouder in. Deze toename komt met name door de mensen die vanuit de Praktijkroute instromen, rond de 70% van hen is man en ongeveer twee derde is ouder dan 35 jaar. In 2018 blijft het aandeel mannen ongeveer gelijk aan dat in 2017, de groep ouder dan 35 jaar neemt iets af. Ouderen (35+) stromen niet alleen via de Praktijkroute in. Ook een groot deel van de mensen met een indicatie banenafpraak is ouder dan 35 jaar, circa 40% in 2017 en 2018.

Tabel 7.3 Kenmerken Participatiewetters in het doelgroepregister, bestand

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

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

In tabel 7.3 zijn de kenmerken weergegeven voor de groep Participatiewetters in het doelgroepregister aan het einde van het kalenderjaar. We zien in de ontwikkeling naar kenmerk de ontwikkeling die we ook al bij de instroom zagen. Het aandeel mannen stijgt naar 60%. Het aandeel van de jongste leeftijdsklasse neemt duidelijk af. Dat komt enerzijds

doordat de leeftijdssamenstelling van de instroom verschuift en anderzijds doordat de groep Participatiewetters in het doelgroepregister ouder wordt. Dat laatste zorgt met name voor de stijging van het aandeel van de leeftijdscategorie 20-24 jaar.

Als we kijken naar de subgroepen dan zien we ook de gevolgen van de veranderingen in de toelatingscriteria voor het doelgroepregister. De aandelen van de verschillende subgroepen schommelen door deze veranderingen sterk. De Wsw-wachtlijsters en de groep Tijdelijke registraties afgewezen Wajongers vormen in 2015 de grootste groep, maar nemen in aandeel snel af.

In tabel 7.3 onderscheiden we 2 groepen mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015: de groep Tijdelijke registraties afgewezen Wajongers en de groep Afgewezen Wajong, geen arbeidsvermogen niet duurzaam. We maken dit onderscheid, omdat het – wat betreft de kans op werk – om verschillende groepen gaat. De eerste groep bestaat uit alle mensen die tussen 10 september 2014 en 1 juli 2015 een aanvraag voor de Wajong 2015 indienden en zijn afgewezen. Deze groep is medio 2015 in haar geheel opgenomen in het doelgroepregister (zie figuur 7.2). De tweede groep bestaat alleen uit mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015 omdat ze niet duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Deze groep is met een jaarlijkse instroom van circa 6% per jaar veel kleiner.

Als we kijken naar 2018 dan zien we dat de groep mensen met een indicatie banenafpraak nog steeds het grootst is. Het aandeel van de groep vso/Pro neemt verder toe. We zien ook de opkomst van de Praktijkroute. Eind 2018 behoort 11% tot die groep.

We hebben al eerder geconstateerd dat het voorlopig moeilijk is om in beeld te krijgen wat een normaal niveau van instroom is voor Participatiewetters in het doelgroepregister. De kenmerken uit tabellen 7.2 en 7.3 weerspiegelen daarnaast dat de samenstelling van de populatie verandert. De veranderende samenstelling maakt het ook lastig om de resultaten van de ontwikkelingen in arbeidsparticipatie in de volgende paragrafen goed te duiden. Veranderingen in het gemiddelde niveau van arbeidsparticipatie kunnen komen door de veranderende samenstelling zonder dat er sprake is van een verslechtering/verbetering bij verschillende groepen. Deze 2 ontwikkelingen zijn erg moeilijk uit elkaar te halen.

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

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

Eind 2018 waren 32.100 Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk. Uit tabel 7.4 blijkt dat zowel het totale aantal Participatiewetters in het doelgroepregister als het aantal werkenden in de periode 2015–2018 snel stijgt. De stijging van het aantal werkenden is echter groter dan de toename van het aantal mensen in de Participatiewetgroep in het doelgroepregister. Het aandeel werkenden stijgt dus ook sterk: er is een ruime verdubbeling tussen 2015 en 2018, van 21% naar 46%. Wat vooral opvalt is de sprong tussen 2016 en 2017. Deze sprong komt vooral door de invoering van de Praktijkroute. Voor deze mensen is op een werkplek vastgesteld dat ze een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben (zie ook box 7.1). Dat betekent dat deze groep een baan heeft op het moment dat ze instromen en omdat het een relatief grote groep is, heeft dit een opwaarts effect op het aandeel werkenden.

Tabel 7.4 Aantal en aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister

	2015	2016	2017	2018
Aantal Participatiewetters in het doelgroepregister	22.700	35.000	54.200	69.700
Aantal werkende Participatiewetters in het doelgroepregister	4.700	9.400	21.600	32.100
Aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister	20,7%	26,9%	39,9%	46,1%

Welke Participatiewetters in het doelgroepregister werken?

Als we kijken naar de kenmerken van de werkenden in tabel 7.5 dan valt een aantal zaken op:

- Zowel het aandeel mannen als het aandeel vrouwen dat werkt, stijgt. Mannen hebben echter een hoger niveau van arbeidsparticipatie dan vrouwen. Dat beeld zien we ook bij de Wajong. Het aandeel werkenden stijgt bij mannen ook sneller. Uit de analyse van de volumeontwikkeling (tabel 7.3) weten we dat het aandeel mannen in de Participatiewetgroep in het doelgroepregister toeneemt. De stijging van het aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister is dus deels het gevolg van de toename van het aandeel mannen.
- Het aandeel werkenden is het hoogst bij de jongste leeftijdsgroep (54% in 2018) en het laagst bij de oudste leeftijdsgroep (34% in 2018). Het aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister stijgt bij alle leeftijdsgroepen. Maar hoe ouder de leeftijdsgroep, hoe groter de stijging. Het aandeel werkenden bij de jongeren tot 20 jaar stijgt met ruim twee derde (van 32% in 2015 naar 54% in 2018), het aandeel werkenden bij de oudste groep is bijna 7 keer hoger (van 5% in 2015 naar 34% in 2017). Dit komt waarschijnlijk doordat via de Praktijkroute vooral veel ouderen instromen. Toch wordt de ontwikkeling van het aandeel werkende

Participatiewetters in het doelgroepregister vooral bepaald door de jongeren (< 25 jaar). Zij zijn de grootste groep en hebben het hoogste aandeel werkenden.

- Het aandeel werkenden is met 86% in 2018 het hoogst in de subgroep Praktijkroute. Bij deze groep werkt bij instroom bijna iedereen. Het hoge aandeel werkenden bij deze groep is daarom logisch.
- Het aandeel werkenden is met 16% in 2018 het laagst bij de groep Afgewezen Wajongers. Ook dat is op zich begrijpelijk. Het gaat hier om mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015, omdat ze op het moment van de beoordeling geen arbeidsvermogen hebben, maar bij wie UWV (nog) niet kan vaststellen dat het ontbreken hiervan ook duurzaam is. Met andere woorden: ze hebben nog mogelijkheden om arbeidsvermogen te ontwikkelen, maar zijn op moment van instroom nog niet in staat om te werken.
- De toename van het aandeel werkenden is het grootst bij de subgroep Indicatie banenafpraak. Hierachter zitten 2 ontwikkelingen die elkaar versterken. Enerzijds neemt het aandeel Wsw-wachtlusters in de subgroep Indicatie banenafpraak af. Dit is een groep met een laag niveau van arbeidsparticipatie, waardoor de invloed daarvan op het gemiddelde aandeel werkenden afneemt. Anderzijds is er de forse toename van het aandeel werkenden bij de overigen in de groep met een indicatie banenafpraak.

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

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

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

Concluderend kunnen we vaststellen dat er 3 redenen zijn waarom het aandeel werkenden stijgt:

- Bij de start was het aandeel werkenden relatief laag doordat initieel de groep Wsw-wachtlusters werd opgenomen, een groep met een lage arbeidsparticipatiegraad. De invloed van die groep neemt af omdat de groep relatief kleiner wordt. Daardoor stijgt het aandeel werkenden.
- Het aandeel werkenden neemt verder toe omdat de subgroepen met een relatief hoge arbeidsparticipatie in omvang toenemen: vso/Pro en de Praktijkroute.
- Daarnaast zien we echter ook een autonome stijging van het aandeel werkenden: bij alle groepen stijgt dit aandeel.

Wat zijn de kenmerken van het werk?

Naast de vraag naar het niveau van arbeidsparticipatie en de ontwikkeling daarvan zijn ook de vragen over de aard van het werk van belang: waar werken Participatiewetters in het doelgroepregister en wat voor soort werk doen ze? In tabel 7.6 zijn 3 kenmerken opgenomen van het werk.

In 2018 werkt het grootste deel van de Participatiewetters in het doelgroepregister in 5 bedrijfstakken (58%): overige commerciële dienstverlening, detailhandel, horeca en catering, uitzendbedrijf, en zorg en welzijn. Participatiewetters in het doelgroepregister werken in de eerste jaren van de Participatiewet dus vooral in dienstverlenende bedrijfstakken. De toename van het aandeel werkenden zit vooral bij de bedrijfstak overige commerciële dienstverlening. Het is niet duidelijk wat daar de achtergrond van is.

Uit tabel 7.6 blijkt dat 62% van de werkende Participatiewetters in het doelgroepregister eind 2018 een tijdelijk contract heeft en 18% via een uitzendcontract werkt. Een relatief klein deel (20%) heeft een vast contract. Vergeleken met Wajongers die werken bij een reguliere werkgever, is dat weinig. Bij de Wajongers was dat 47% in 2018. Dit grote verschil komt doordat het merendeel van de Participatiewetters in het doelgroepregister nog kort in dienst is, terwijl bij veel Wajongers het dienstverband al langer loopt.

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

	2015	2016	2017	2018
Bedrijfstak (gesorteerd naar aandeel 2018)				
Overige commerciële dienstverlening	10%	13%	17%	16%
Detailhandel	20%	17%	15%	14%
Horeca en catering	12%	11%	10%	10%
Zorg en welzijn	10%	8%	8%	9%
Uitzendbedrijven	14%	12%	9%	9%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	6%	7%	7%	7%
Vervoer en logistiek	7%	7%	6%	7%
Groothandel	4%	5%	5%	5%
Overheid	1%	3%	4%	4%
Landbouw, groenvoorziening, visserij	3%	3%	3%	3%
Schoonmaak	3%	4%	4%	3%
Overig	1%	2%	3%	3%
Overige industrie	2%	3%	3%	3%
Onderwijs	1%	1%	2%	2%
Bouw	2%	1%	2%	2%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	2%	2%	2%	1%
Cultuur	0%	0%	1%	1%
Chemische industrie	0%	0%	0%	0%
Bank- en verzekeringswezen	0%	0%	0%	0%
Soort contract				
Vast contract	16%	15%	17%	20%
Tijdelijk contract	61%	64%	65%	62%
Uitzendkracht	22%	20%	18%	18%
Indicatie uren per week**				
< 12 uur	31%	23%	16%	14%
12 tot 20 uur	16%	16%	14%	13%
20 tot 36 uur	31%	38%	43%	44%
>= 36 uur	22%	23%	26%	29%
Totaal aantal werkenden	4.700	9.400	21.600	32.100

* De tabel is gebaseerd op 1 baan per persoon. Bij personen die meerdere banen hebben, is de baan met het hoogste loon meegenomen.

** Verloonde uren in december betreffend jaar omgerekend naar uren per week⁷¹.

Tabel 7.6 laat zien dat het aandeel kleine banen (<12 uur) in de periode 2015–2018 sterk afneemt. De toename in arbeidsparticipatie zit bij de grotere banen (>= 20 uur) en dan vooral bij de categorie 20-36 uur. Dit zien we ook terug in de toename van de inzet van loonkostensubsidie (LKS) door gemeenten. Uit cijfers van het CBS blijkt dat het aantal mensen voor wie LKS werd ingezet, toenam van ruim 1.200 eind 2015 naar ruim 15.000⁷² eind 2018. Het merendeel van de banen (70%) waarvoor LKS wordt ingezet, zijn banen van 25 uur of meer⁷³.

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

⁷¹ De verloonde uren zijn als volgt omgerekend: In geval van een loonaangifte van 4 weken: verloonde uren/4; in geval van loonaangifte over een maand: verloonde uren/4,3.

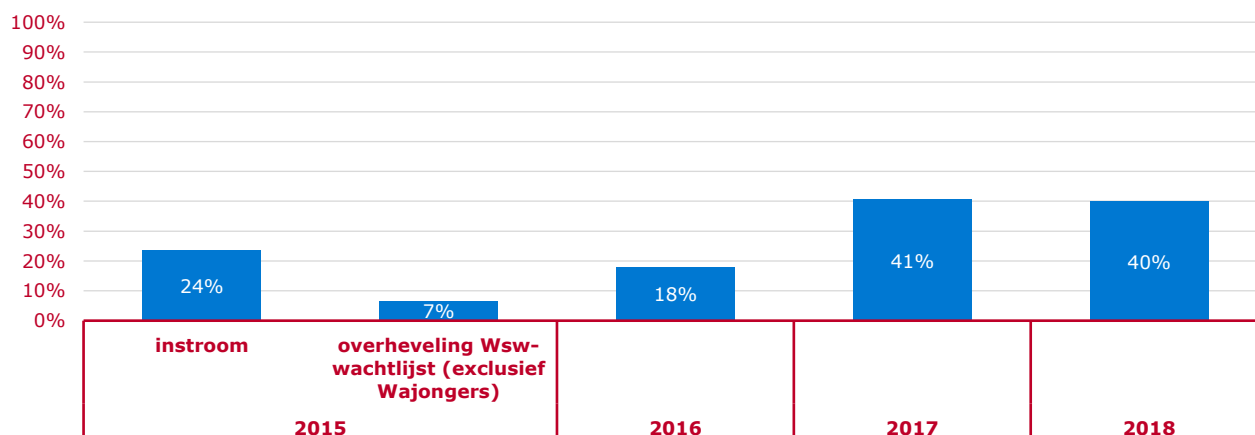
⁷² CBS Statline: Re-integratie; aantal personen, persoonskenmerken en type voorzieningen. Maart 2019.

⁷³ CBS: zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2019/12/loonkostensubsidie-en-omvang-baan-september-2018>

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

In de vorige paragraaf hebben we het gehad over Participatiewetters in het doelgroepregister die aan het werk zijn. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre niet-werkenden Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk komen. In 2015 vonden 2.250 Participatiewetters in het doelgroepregister werk⁷⁴. In 2016 waren dat er 5.600, in 2017 9.300 en in 2018 11.600. Het aantal neemt dus fors toe, maar dat is deels het gevolg van de toename van het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister. Als we naar het baanvindpercentage⁷⁵ kijken zien we ook een toename, maar die toename is geringer: deze is gestegen van 10% in 2015 naar ruim 25% in 2018.

Figuur 7.3 Aandeel Participatiewetters in het doelgroepregister dat werkt bij instroom



Voor de analyse van de groep werkzoekers is de groep niet-werkenden het uitgangspunt. Om goed inzicht te krijgen in de mate waarin Participatiewetters in het doelgroepregister die niet aan het werk zijn, aan het werk komen, volgen we in deze paragraaf instroomcohorten (= iedereen die is ingestroomd in eenzelfde kalenderjaar). De instroomaantallen uit tabel 7.1 zijn hierbij het uitgangspunt⁷⁶. We laten eerst zien in hoeverre Participatiewetters al een baan hebben op het moment dat ze het doelgroepregister instromen. Vervolgens gaan we na in hoeverre de niet-werkenden in de jaren na instroom aan het werk komen.

Figuur 7.3 laat zien welke deel van de Participatiewetters een baan had bij instroom in het doelgroepregister. Bij cohort 2015 maken we onderscheid in de groep die direct is ingestroomd (instroom) en de groep die van de Wsw-wachttijdslijst komt. Bij de start in 2015 had 24% van de mensen die (direct) instroomden een baan bij instroom. In 2016 daalde het aandeel tot 18%, vermoedelijk mede onder invloed van de veranderde samenstelling van de instroom. Vanaf 2017 stijgt dat ineens tot circa 40%. Dat heeft te maken met invoering van de Praktijkroute; per definitie heeft iedereen van deze groep een baan op het moment dat ze instromen. Van de groep vso/Pro is ruim een derde aan het werk op het moment dat ze het doelgroepregister instromen. Bij de subgroepen indicatie banenafpraak en afgewezen Wajong ligt dat lager (17% respectievelijk 6%).

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

⁷⁴ Het aantal mensen in de Participatiewetgroep dat in een jaar aan het werk is gekomen, hebben we als volgt geselecteerd: Participatiewetters in het doelgroepregister die in december van het vorig jaar niet werkzaam zijn en het jaar erna op enig moment aan het werk waren. En Participatiewetters in het doelgroepregister die in betreffend jaar zijn ingestroomd, geen werk hadden bij instroom en na instroom op enig moment aan het werk zijn geweest.

⁷⁵ Het percentage baanvinders = aantal baanvinders (jaar t) / (aantal niet-werkenden ultimo jaar(t-1) + aantal niet-werkenden bij instroom(t)).

⁷⁶ Voor de analyses van instroomcohorten is de eerste datum dat iemand in de groep Participatiewet in het doelgroepregister werd opgenomen als instroomdatum genomen.

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

	t/m 6 mnd	t/m 12 mnd	t/m 24 mnd	t/m 36 mnd
Instroomcohort 2015: overheveling Wsw-wachlijst	5%	9%	16%	22%
Instroomcohort 2015: instroom	20%	31%	45%	54%
Instroomcohort 2016	22%	35%	49%	
Instroomcohort 2017	30%	45%		

Wat opvalt is het verschil tussen de cohorten 2015 en 2016 en cohort 2017⁷⁷. Van de mensen die in 2017 zonder baan instroomden kwam een veel groter deel binnen 6 maanden aan het werk dan van degenen die in 2015 en 2016 instroomden. Ook na 12 maanden is het niveau duidelijk hoger. De toename zit vooral bij de subgroep indicatie banenafpraak en bij de subgroep vso/Pro. Wat precies de reden is voor die toename is moeilijk te duiden. Het kan vele oorzaken hebben: conjunctuur, veranderingen in de dienstverlening, maar ook verschillen in de samenstelling van de cohorten als gevolg van de veranderingen in de toegangscriteria.

We zien een vertrouwd patroon. In de eerste periode na instroom stijgt het percentage dat aan het werk komt snel. Van de cohorten 2015 (instroom) en 2016 heeft inmiddels na 2 of 3 jaar rond de 50% op enig moment gewerkt. Omdat in het derde jaar na instroom nog steeds een substantiële groep voor het eerst aan het werk komt, gaan we ervan uit dat het plafond nog niet bereikt is. Het aandeel zal na een bepaalde periode tenderen naar een maximaal niveau. Waar dat ligt, kunnen we nog niet zeggen.

Als we het patroon vergelijken met het patroon bij de Wajong⁷⁸ dan zien we dat het cumulatief aandeel van de niet-werkenden bij instroom dat aan het werk komt na instroom ook na 5-6 jaar niet boven de 45% uitkomt en bovendien vanaf dat moment ook niet meer lijkt te groeien. Bij Participatiewetters in het doelgroepregister wordt dit niveau al bereikt na 2 jaar en bij cohort 2017 al na 1 jaar. De verwachting is dat het uiteindelijke aandeel een stuk hoger zal liggen dan bij de Wajong.

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

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

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

Werkbehoud na werkherhvatting

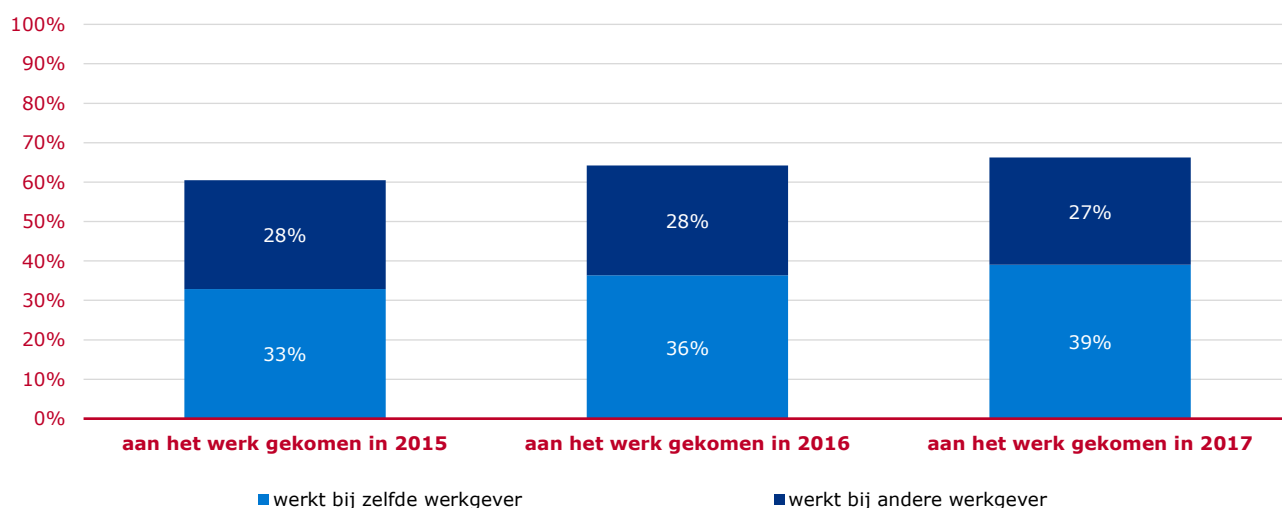
Zoals we in de paragraaf 7.5 aangaven, neemt het aantal werkvinders fors toe: in 2018 waren dat er 11.600. Figuur 7.4 laat het werkbehoud van werkvinders zien. Van degenen die in 2017 werk vonden was 66%⁷⁹ 1 jaar later nog of weer aan het werk: ruim de helft was nog in dienst bij dezelfde werkgever en iets minder dan de helft bij een ander werkgever. Ten opzichte van eerdere jaren verbetert het werkbehoud van werkvinders, vooral doordat een groter deel van de werkvinders 1 jaar later nog in dienst is bij dezelfde werkgever.

⁷⁷ Instroomcohort 2018 kunnen we niet volgen, omdat daarvoor de dienstverbandgegevens uit de polisadministratie nog niet beschikbaar zijn.

⁷⁸ UWV (2018). *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2017. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*. p. 27.

⁷⁹ Dit percentage is lager dan dat vermeld in de UWV-rapportage (mei 2019) *Duurzaamheid van werk binnen de banenafpraak 2017-2018* (72%). Het verschil is het gevolg van verschillen in de methode: in de monitor volgen we jaarcohorten, in de rapportage Duurzaamheid van werk gaat het om (het gemiddelde) van 4 kwartaalcohorten. Bovendien wordt in de rapportage de situatie op 4 peilmomenten met elkaar vergeleken. Hierdoor worden mensen die tussen de peilmomenten aan het werk komen en weer uitvallen niet meegenomen. In deze monitor nemen we deze mensen wel mee. Omdat het hier om korte baantjes gaat, die dus per definitie niet duurzaam zijn, is het deel dat na 1 jaar aan het werk is in deze monitor lager. Beide rapportages laten zien dat het aandeel dat na 1 jaar nog aan het werk is toeneemt.

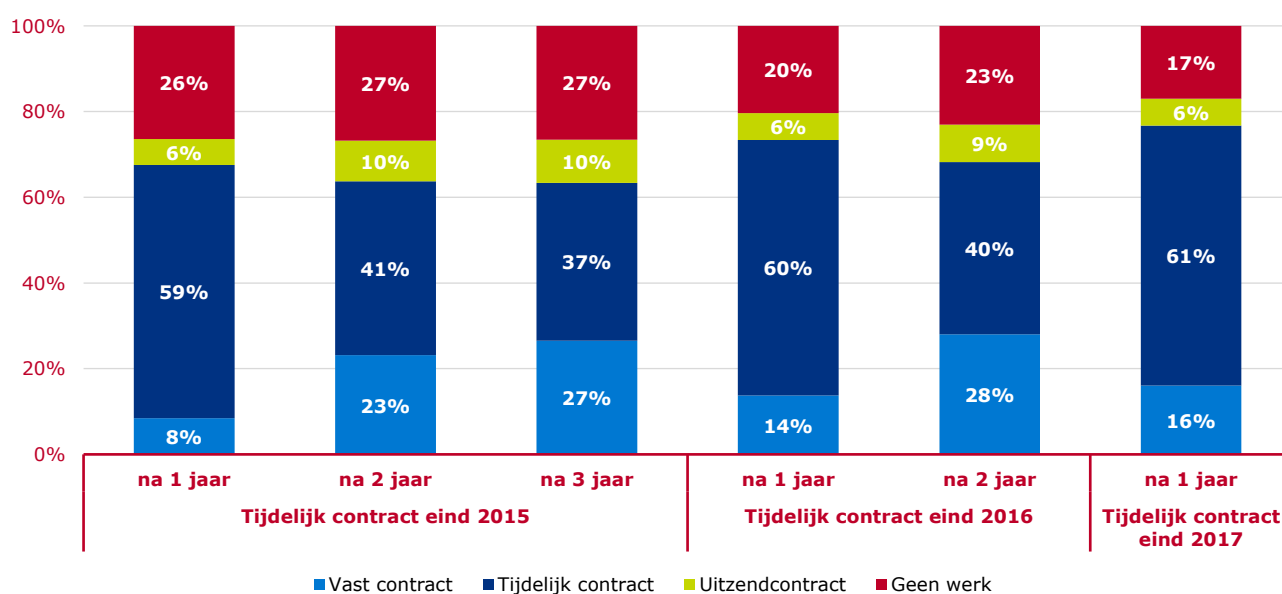
Figuur 7.4 Werkbehoud 12 maanden na werkherhvatting



Werkbehoud in tijdelijk of uitzendcontract en doorstroom naar vast

In tabel 7.6 lieten we zien dat verreweg de meeste Participatiewetters in het doelgroepregister die aan het werk waren dat op basis van een tijdelijk contract of uitzendcontract doen. Figuren 7.5 en 7.6 laten zien wat de situatie is in de jaren erna voor de werkenden met een tijdelijk contract en de werkenden met een uitzendcontract.

Figuur 7.5 Werkenden met een tijdelijk contract, situatie 1–3 jaar later

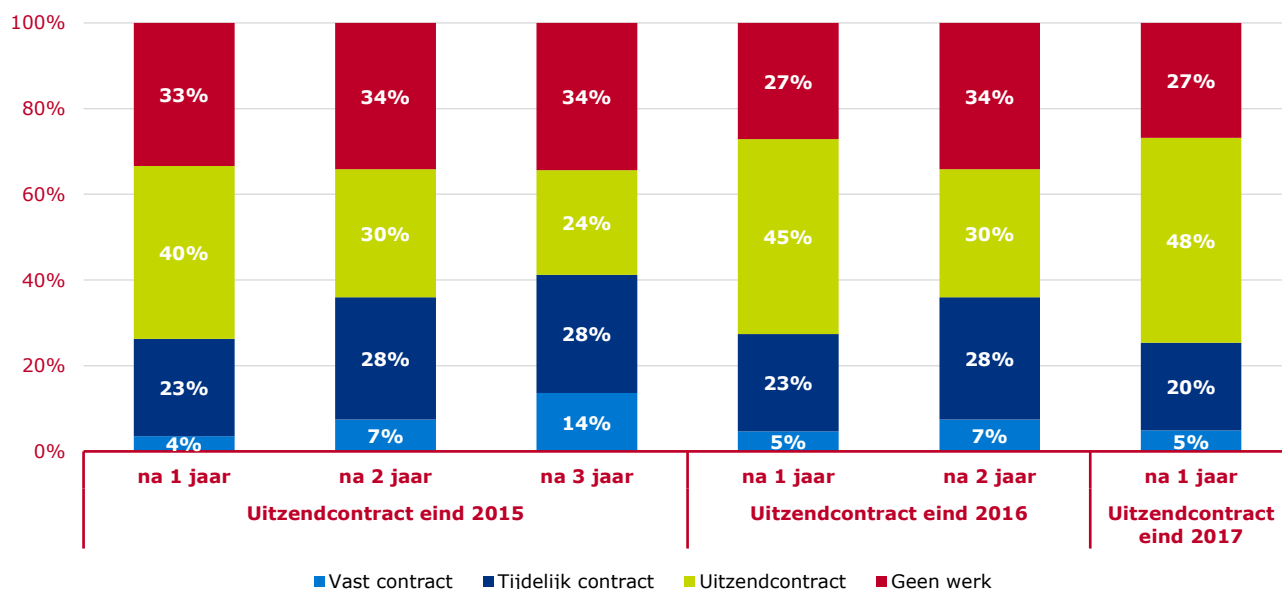


Uit figuur 7.5 blijkt dat van de werkenden met een tijdelijk contract tussen de 8% en 16% 1 jaar later een vast contract heeft. Na 2 jaar stijgt dit percentage naar 23-28% en na 3 jaar lijkt dit nog licht toe te nemen. Hierbij merken we op dat de situatie na 3 jaar alleen is gebaseerd op de werkenden eind 2015. We weten pas of dit patroon een goed beeld geeft, als we de werkenden uit de andere jaren langer kunnen volgen. Ook zien we dat 17-26% van de werkenden met een tijdelijk contract 1 jaar later geen werk meer heeft. Na 2 jaar stijgt dit percentage licht. Het grootste deel van de werkenden met een tijdelijk contract heeft ook na 2 en 3 jaar nog steeds een tijdelijk of uitzendcontract.

In vergelijking met de mensen met een tijdelijk contract stromen maar weinig mensen met een uitzendbaan door naar een vast contract (zie figuur 7.6). Na 1 jaar is dat 5%, na 2 jaar 7% en na 3 jaar 14%. Mensen met een uitzendcontract stromen veel vaker door naar een baan met een tijdelijk contract. Dat zou kunnen duiden op een ander werkhistoriepad voor de mensen met een uitzendbaan: uitzendbaan → baan met een tijdelijk contract → vaste baan. Daarnaast zien we dat mensen met een uitzendcontract in de jaren erna vaker geen werk meer hebben dan mensen met een tijdelijk contract. Van de mensen die eind 2015 een uitzendcontract hadden, was 33% na 1 jaar niet meer aan het werk, van de mensen met een uitzendcontract eind 2016 en 2017 was dat 27%. Ook voor de mensen met een uitzendcontract geldt

de kanttekening dat we de situatie na 3 jaar alleen kunnen baseren op de werkenden eind 2015. Een derde van degenen die eind 2015 een uitzendcontract had, was 3 jaar later niet aan het werk.

Figuur 7.6 Werkenden met een uitzendcontract, situatie 1 - 3 jaar later



We kunnen de bevindingen vergelijken met Wajongers (zie hoofdstuk 3, figuur 3.4). Kijken we naar de werkenden met een tijdelijk contract eind 2017 dan blijken Participatiewetters in het doelgroepregister na 1 jaar wat minder vaak een vast contract te hebben (16%) dan Wajongers (21%) en wat vaker nog te werken in een tijdelijk of uitzendcontract (67% versus 60%). Het deel dat na 1 jaar niet meer werkt is vergelijkbaar. Bij werkenden met een uitzendcontract zien we eenzelfde beeld. Participatiewetters in het doelgroepregister hebben iets minder vaak een vast contract na 1 jaar (5%) dan Wajongers (9%) en ook hier is het deel dat niet meer aan het werk is vergelijkbaar (27%).

Uit een recente publicatie van UWV⁸⁰ blijkt dat van alle werknemers met een tijdelijk contract in 2017 25% 1 jaar later een vast contract heeft. Bij Participatiewetters in het doelgroepregister en bij Wajongers die in 2017 een tijdelijk contract hadden, ligt het percentage dat na 1 jaar is doorgestroomd naar een vast contract lager (16% respectievelijk 21%). Mogelijk hangt deze lagere doorstroom samen met het feit dat Participatiewetters in het doelgroepregister en Wajongers vaak laagopgeleid zijn. Uit onderzoek van het Centraal Planbureau⁸¹ bleek dat de gemiddelde kans op doorstroom naar een vast contract voor mensen die eind 2013⁸² een flexibel contract⁸³ hadden 18% was. De doorstroomkans van de gemiddelde laagopgeleide Nederlandse flexwerker na 12 maanden was met 14% lager. Bij Wajongers met een flexibel contract eind 2014 stroomde een vergelijkbaar deel (13% na 12 maanden) door naar een vast contract. Dit kan erop duiden dat de lage doorstroom van een flexibel naar een vast contract niet iets is dat specifiek geldt voor mensen met een arbeidsbeperking, maar meer een algemeen kenmerk is van de flexibele arbeidsmarkt en van contracten voor laagopgeleiden.

Werkhervatting na werkverlies

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

De meeste werkverliezers zitten bij de groep Indicatie banenafspraken en bij het vso/Pro (ruim 80% van de werkverliezers in 2018), maar dat komt omdat dat de grootste groepen werkenden zijn. Het percentage werkverlies ligt bij deze 2 groepen op ongeveer ruim 40% in 2018⁸⁴. Het aandeel werkverliezers bij de groep afgewezen Wajongers en bij de groep Tijdelijke registraties afgewezen Wajong is relatief beperkt. Het percentage werkverlies is bij deze 2 groepen is echter hoger dan bij de andere groepen. Het percentage werkverlies is in 2017 het laagst bij de Praktijkrouters.

Een belangrijke vervolgvraag is of en in welk tempo werkverliezers weer aan het werk komen. Dat is weergegeven in figuur 7.7 voor de verschillende jaren. Net als in tabel 7.7 gaat het om het cumulatieve aandeel dat op enig moment weer een baan vindt. Het betekent niet dat ze op het peilmoment nog steeds werken. Het aandeel werkverliezers dat opnieuw werk vindt, stijgt snel in het eerste jaar na werkverlies. Na 12 maanden heeft tussen de 60 en 70% weer een

⁸⁰ UWV (2019). *Meer flexwerkers krijgen vast contract. Instroom en doorstroom van flexwerkers in 2009-2019*. Amsterdam.

⁸¹ Bolhaar, J., Brouwers, A. & Scheer, B. (2016). *De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt*. Den Haag: CPB-achtergronddocument.

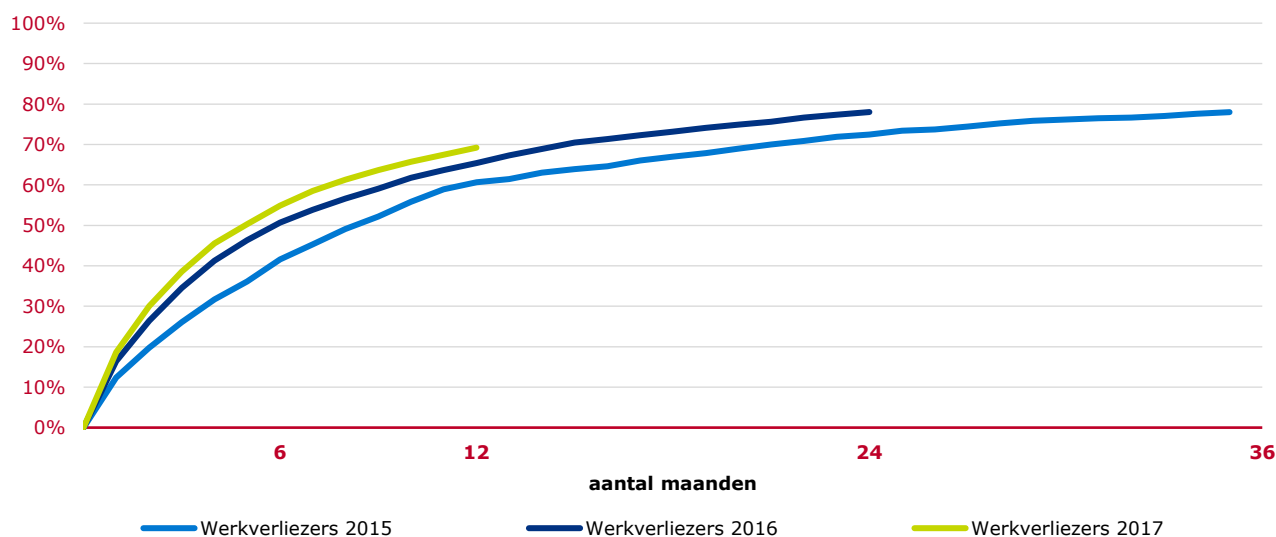
⁸² Als gevolg van de economische crisis was in 2013 het aandeel dat van een flexibel naar een vast contract doorstroomde het laagst.

⁸³ Zowel tijdelijke als uitzendcontracten.

⁸⁴ Het percentage werkverlies = aantal werkverliezers (jaar t) / gemiddelde aantal werkenden (ultimo jaar t-1, ultimo jaar t).

baan gevonden. Daarna vlakkt de toename af en komen mensen die hun baan hebben verloren minder vaak alsnog aan de slag. De figuur lijkt aan te geven dat tenminste 80% uiteindelijk weer aan het werk komt.

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



We zien in figuur 7.7 ook dat Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2017 hun werk verloren, sneller weer aan het werk kwamen dan zij die in 2015 het werk verloren. Na 12 maanden heeft 60% van de werkverliezers uit 2015 een baan gevonden terwijl dit percentage bij de werkverliezers uit 2017 gestegen is tot 69%. De conjunctuur kan daarbij een rol spelen, maar het kan voor een belangrijk deel te maken hebben met de veranderde samenstelling van de groep Participatiewetters in het doelgroepregister zoals we ook zagen in paragraaf 7.4 bij de toename van het aantal werkenden.

Het beeld dat figuur 7.7 laat zien, zien we ook bij werkverliezers uit de Wajong. Participatiewetters in het doelgroepregister vinden na baanverlies echter sneller weer werk dan Wajongers. Het percentage dat weer een baan gevonden heeft, ligt bij de Participatiewetters in het doelgroepregister na 12 maanden circa 10 procentpunt hoger dan bij Wajongers. Er kunnen meerdere redenen zijn voor dit verschil. Een eerste reden kan zijn dat Participatiewetters in het doelgroepregister gemiddeld kansrijker zijn dan Wajongers. Een andere reden kan zijn dat kenmerken van beide populaties verschillen. Ook kan het verschil in uitkeringssystematiek bij de Participatiewet een rol spelen: een grotere financiële prikkel om weer aan het werk te gaan dan bij de Wajong. Het verschil tussen Participatiewetters in het doelgroepregister en Wajongers lijkt na 2 à 3 jaar wel iets kleiner te worden. Ook van de Wajongers die werk verloren lijkt uiteindelijk rond de 80% opnieuw aan het werk te komen.

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

Samenvatting

Het aantal en aandeel werkgevers met een WGA'er in dienst is tussen 2017 en 2018 toegenomen. Het aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst is ook licht gestegen.

- Eind 2018 heeft 5,7% van de reguliere werkgevers een Wajonger in dienst, 5,0% een WGA'er en 4,1% heeft een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst. In totaal heeft eind 2018 11,9% van de werkgevers ten minste 1 werknemer uit een van deze 3 groepen in dienst, dat is hoger dan het aandeel in 2017 (10,7%).
- Het aandeel van de werkgevers dat een Wajonger, WGA'er of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst heeft, neemt toe met de bedrijfsgrootte. Bijna alle grote werkgevers (dat zijn werkgevers met meer dan 1.400 werknemers) hebben wel 1 of meerdere Wajongers of WGA'ers in dienst. Voor de Participatiewetters uit het doelgroepregister ligt het aandeel (tot nu toe nog) wat lager.
- Toch zijn het vooral de kleine werkgevers (met name de werkgevers met minder dan 10 werknemers) die ten opzichte van het totaal aantal banen in hun bedrijf vaak een Wajonger in dienst hebben. Voor de WGA'ers en de Participatiewetters uit het doelgroepregister geldt dit ook, maar zijn de verschillen tussen grootteklassen kleiner.
- Van werkgevers die in 2018 minimaal 1 WGA'er in dienst hadden, had 70% in 2017 ook al een WGA'er in dienst. Voor de werkgevers met minimaal 1 Wajonger in dienst was dit 76%. Voor werkgevers die in 2018 minimaal 1 Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst hadden, is dit percentage veel lager (53%). De reden is dat de Participatiewetgroep relatief nieuw is en sterk groeit. Omgekeerd zijn er ook werkgevers die in 2017 nog wel maar in 2018 geen WGA'er, Wajonger of een Participatiewetter uit het doelgroepregister meer in dienst hadden. Voor werkgevers die in 2017 minimaal 1 WGA'er in dienst hadden, had 23% dit niet meer. Voor de werkgevers met een Wajonger in dienst was dit 22% en voor Participatiewetters 27%.

8.1. Inleiding

Dit hoofdstuk bevat informatie over werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst. Bij de Participatiewetgroep gaat het om de groep die in hoofdstuk 7 centraal stond: mensen die onder de Participatiewet vallen en tot de doelgroep banenafpraak behoren.

De volgende hoofdvragen komen aan bod:

Hoeveel reguliere werkgevers hebben Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst? Welk soort reguliere werkgevers (bedrijfsgrootte, bedrijfstak) hebben Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst?

Zijn het steeds dezelfde werkgevers die Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst hebben of verschilt dit van jaar tot jaar?

We gaan in dit hoofdstuk uit van dienstverbanden bij reguliere werkgevers. Mensen die in een Wsw-dienstverband⁸⁵ werken laten we buiten beschouwing. Met name Wajongers zijn vaak werkzaam in een Wsw-dienstverband; eind 2018 waren dat er circa 21.200. Het aantal WGA'ers dat eind 2018 in een Wsw-dienstverband werkzaam is, is met circa 3.400 veel geringer. De Participatiewetgroep komt door de sluiting van de Wsw voor nieuwe instroom per 1 januari 2015 niet meer in aanmerking voor een Wsw-dienstverband.

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

Het aandeel reguliere werkgevers met een Wajonger in dienst nam de afgelopen jaren licht toe en is in 2018 5,7%. Het aandeel met een WGA'er in dienst steeg van 4,6% in 2017 naar 5,0% in 2018. Het aandeel werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst steeg van 3,0 naar 4,1% (zie tabel 8.1). Dat het aandeel werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst zo stijgt, komt doordat het aantal mensen in deze groep sterkt toeneemt.

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

⁸⁵ Onder een Wsw-dienstverband verstaan we dienstverbanden die onder de cao van de Wsw vallen. Het gaat dan zowel om mensen die werkzaam zijn in een sociale werkplaats als om mensen die vanuit de Wsw zijn gedetacheerd. Bij detacheringen vanuit de Wsw is niet bekend bij welke reguliere werkgever deze mensen werken.

WGA'ers dus meestal om mensen die (nog) in dienst kunnen blijven bij hun werkgever, eventueel met aanpassing van functie of arbeidsuren.

Tabel 8.1 Werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister (DR) in dienst (2016–2018)

	2016	2017	2018
Totale aantal reguliere werkgevers*	343.291	349.374	351.523
waarvan met een Wajonger in dienst	18.784	19.590	20.280
waarvan met een WGA'er in dienst	14.518	16.232	17.842
waarvan met een Participatiewetter uit het DR in dienst	5.558	10.310	14.274
% werkgevers met een Wajonger in dienst	5,5%	5,6%	5,7%
% werkgevers met een WGA'er in dienst	4,2%	4,6%	5,0%
% werkgevers met een Participatiewetter uit het DR in dienst	1,6%	3,0%	4,1%

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

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

De eerste kolom van tabel 8.2 laat de procentuele verdeling van de totale groep werkgevers naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak zien. Het beeld is in 2018 nagenoeg hetzelfde als het jaar ervoor. Er zijn veel meer kleine dan grote werkgevers: rond de driekwart van de werkgevers heeft minder dan 10 mensen in dienst en 0,6% van de werkgevers heeft 500 of meer mensen in dienst. Bijna een kwart van de werkgevers zit in de bedrijfstak Overige commerciële dienstverlening. Daarnaast zijn er veel werkgevers te vinden in de bedrijfstakken Detailhandel (15%), Zorg en welzijn (12%) en Metaalindustrie (10%).

Tabel 8.2 laat zien dat grotere werkgevers veel vaker een Wajonger, WGA'er Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst hebben dan kleinere werkgevers. Zo hebben nagenoeg alle werkgevers met meer dan 1.400 werknemers ten minste 1 WGA'er en 1 Wajonger in dienst. Bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister is het aandeel met 80% lager, maar dit aandeel neemt ten opzichte van 2017 wel toe. Het aandeel werkgevers met een Wajonger en/of WGA'er in dienst is voor de verschillende grootteklassen niet veel veranderd tussen 2017 en 2018. Het aandeel werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst neemt in 2018 vooral toe bij grotere werkgevers.

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

	Procentuele verdeling reguliere werkgevers	Aandeel werkgevers met Wajonger in dienst		Aandeel werkgevers met WGA'er in dienst		Aandeel werkgevers met P-wetter uit het DR in dienst	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Bedrijfs grootte (aantal werknemers)							
Minder dan 10	72,9%	2%	2%	2%	2%	1%	2%
10-34	19,0%	8%	8%	6%	7%	4%	6%
35-99	5,3%	20%	20%	16%	17%	11%	14%
100-499	2,3%	39%	41%	42%	43%	21%	28%
500-1.399	0,4%	75%	76%	82%	85%	43%	52%
1.400 en meer	0,2%	95%	95%	96%	96%	72%	80%
Bedrijfstak							
Landbouw, groen-voorziening en visserij	4,0%	8%	8%	2%	3%	4%	6%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	1,6%	10%	10%	7%	7%	5%	6%
Chemische industrie	0,6%	9%	10%	11%	11%	3%	5%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	10,3%	7%	7%	5%	5%	3%	5%
Overige industrie	1,8%	9%	9%	5%	6%	4%	6%
Bouw	3,9%	5%	5%	4%	4%	2%	4%
Groothandel	8,5%	5%	5%	4%	4%	2%	3%
Detailhandel	15,0%	4%	4%	3%	3%	2%	3%
Vervoer en logistiek	3,7%	8%	8%	9%	9%	4%	6%
Horeca en catering	9,4%	6%	6%	3%	3%	5%	7%
Bank- en verzekeringswezen	0,1%	6%	7%	13%	14%	2%	3%
Schoonmaak	1,1%	10%	11%	9%	10%	9%	12%
Uitzendbedrijven	1,3%	15%	15%	14%	14%	14%	16%
Overige commerciële dienstverlening	23,6%	3%	3%	3%	4%	1%	2%
Overheid	0,2%	43%	43%	51%	52%	26%	34%
Onderwijs	0,5%	31%	33%	46%	48%	11%	17%
Zorg en welzijn	12,1%	6%	6%	7%	7%	2%	3%
Cultuur	0,9%	7%	7%	6%	6%	3%	4%
Overig	1,2%	10%	10%	8%	8%	5%	7%
Onbekend	0,1%	1%	2%	1%	3%	1%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal aantal werkgevers	351.523	19.590	20.280	16.232	17.842	10.310	14.274

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

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

	Aantal Wajong- dienstverbanden per 10.000		Aantal WGA- dienstverbanden per 10.000		Aantal Participatiewet- groep-dienstverbanden per 10.000	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Bedrijfsgrootte (aantal werknemers)						
Minder dan 10	82	82	57	63	39	56
10-34	62	62	38	42	31	45
35-99	53	54	35	38	36	49
100-499	41	42	36	40	26	41
500-1.399	35	38	36	40	25	36
1.400 en meer	41	44	37	40	24	34
Bedrijfstak						
Landbouw, groenvoorziening en visserij	106	104	26	29	50	74
Voeding- en genotmiddelenindustrie	46	45	30	32	20	27
Chemische industrie	31	32	40	43	10	17
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	56	57	40	43	27	40
Overige industrie	60	60	29	30	39	54
Bouw	48	50	39	44	24	37
Groothandel	50	50	32	35	23	35
Detailhandel	71	68	24	27	41	58
Vervoer en logistiek	49	54	60	66	31	49
Horeca en catering	67	66	24	26	50	71
Bank- en verzekeringswezen	9	11	34	33	1	3
Schoonmaak	66	73	44	53	67	94
Uitzendbedrijven	100	106	51	58	84	121
Overige commerciële dienstverlening	40	40	36	40	33	45
Overheid	27	32	50	51	19	28
Onderwijs	26	28	46	50	6	11
Zorg en welzijn	40	43	45	50	13	21
Cultuur	51	52	38	41	22	31
Overig	42	40	31	33	26	40
Totaal	49	50	39	42	29	41

Het aantal dienstverbanden van Wajongers per 10.000 dienstverbanden is toegenomen van 49 dienstverbanden in 2017 naar 50 in 2018. Voor WGA'ers is de toename wat groter, van 39 in 2017 naar 42 in 2018. Bij de Participatiewetters uit het doelgroepregister zien we als gevolg van de sterk groeiende groep een forse toename: van 29 naar 41.

Uit tabel 8.3 blijkt dat vooral de kleinere bedrijven, ten opzichte van het aantal banen, naar verhouding vaak een Wajonger in dienst hebben: in bedrijven met minder dan 10 werknemers zijn er per 10.000 dienstverbanden in 2018 82 dienstverbanden van Wajongers. Wel is het aantal dienstverbanden van Wajongers bij de grote bedrijven relatief sterker toegenomen dan bij de kleinere bedrijven. Bij de Participatiewetgroep zien we een vergelijkbaar patroon: kleinere bedrijven hebben relatief meer Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst dan grotere bedrijven. Bij de kleinste bedrijven is het aantal dienstverbanden van Participatiewetters uit het doelgroepregister naar verhouding het sterkst toegenomen in 2018. Wanneer we kijken naar het aantal WGA'ers per 10.000 werknemers, dan zijn de verschillen tussen kleine en grote bedrijven veel minder groot dan bij de Wajongers. Ook bij WGA'ers zijn het vooral kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers die naar verhouding veel WGA'ers in dienst hebben. Bij bedrijven in de andere grootteklassen is het aantal WGA'ers per 10.000 dienstverbanden met ongeveer 40 gelijk.

Kijken we naar bedrijfstakken dan zien we voor Wajongers en de Participatiewetgroep dezelfde patronen. Ten opzichte van het totale aantal werknemers is het aandeel Wajongers en het aandeel Participatiewetters uit het doelgroepregister bij uitzendbedrijven het grootst. Van de 10.000 dienstverbanden in deze bedrijfstak betrof het in 2018 106 dienstverbanden van Wajongers en 121 van Participatiewetters uit het doelgroepregister. Ook in de bedrijfstakken Schoonmaak, Landbouw, groenvoorziening en visserij, Horeca en catering en Detailhandel is het aantal Wajongers en het aantal Participatiewetters uit het doelgroepregister per 10.000 dienstverbanden duidelijk hoger dan gemiddeld. Het Bank- en verzekeringswezen scoort ongunstig, per 10.000 dienstverbanden zijn er in 2018 slechts 11 van Wajongers en

3 van Participatiewetters uit het doelgroepregister. Ook de bedrijfstakken Chemische industrie, Overheid en Onderwijs hebben relatief weinig Wajongers (respectievelijk 32, 32 en 28) en Participatiewetters uit het doelgroepregister (respectievelijk 17, 28 en 11) in dienst. Bij met name de Overheid steeg dit aandeel in 2018 wel. Daarnaast blijkt dat in de bedrijfstak Zorg en welzijn het aandeel dat een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst heeft met 21 duidelijk onder het gemiddelde ligt.

Bij WGA'ers zien we een ander beeld. Ten eerste zijn de verschillen tussen de bedrijfstakken minder groot dan bij Wajongers en de Participatiewetgroep. Ten tweede valt op dat in de bedrijfstakken Horeca en catering, Landbouw, groenvoorziening en visserij en Detailhandel het aandeel WGA'ers relatief laag is, terwijl daar relatief veel Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst zijn. Naar verhouding werken de meeste WGA'ers in de bedrijfstak Vervoer en logistiek. Ook bij de bedrijfstakken Overheid, Onderwijs en Zorg en welzijn zijn er relatief veel WGA'ers in dienst.

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

De cijfers in de vorige paragrafen gaan over het (relatieve) aantal bedrijven dat Wajongers, Participatiewetters en/of WGA'ers in dienst heeft voor verschillende jaren. Een interessante vraag is of het steeds dezelfde bedrijven zijn, of dat dit wisselt over de tijd. Om dit na te gaan hebben we op werkgeversniveau een vergelijking gemaakt tussen 2017 en 2018.

Tabel 8.4 laat zien dat ongeveer een kwart van de werkgevers uit 2017 met een Wajonger, WGA'er of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst, dat in 2018 niet meer heeft. Dit deel is voor de 3 groepen ongeveer even groot. Tegelijk zien we dat er nieuwe werkgevers bijkomen. Van de werkgevers die in 2018 een Wajonger in dienst hadden, had een kwart in 2017 nog geen Wajonger in dienst. Bij de WGA'ers was dat bijna een derde en bij werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst bijna de helft. Het aandeel is bij de laatste groep groter, omdat het aantal werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst in 2018 meer toenam.

Tabel 8.4 Dynamiek werkgevers met Wajongers, WGA'ers of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst 2017-2018

	Werkgevers met Wajongers	Werkgevers met WGA'ers	Werkgevers met P-wetters uit het DR
Werkgevers 2017	100%	100%	100%
Blijft werkgever in 2018	78%	77%	73%
Geen werkgever in 2018	22%	23%	27%
Werkgevers 2018	100%	100%	100%
Ook werkgever in 2017	76%	70%	53%
Nieuwe werkgever in 2018	24%	30%	47%

We hebben ook gekeken naar het aandeel werkgevers dat in 2018 uitvalt (wel werkgever eind 2017 maar geen werkgever eind 2018) en het aandeel dat er nieuw bijkomt (nieuwe werkgever in 2018) uitgesplitst naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak. De invloed van de bedrijfsgrootte is duidelijk zichtbaar. Kleinere bedrijven vallen aan de ene kant vaker af en komen er aan de andere kant vaker bij dan grotere bedrijven. Dit is ook logisch, omdat kleinere bedrijven absoluut gezien minder mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Als een werknemer met een arbeidsbeperking vertrekt is daardoor de kans groter dat een kleine werkgever geen enkele medewerker uit de Wajong of WGA of Participatiewet meer in dienst heeft.

We zien ook verschillen tussen bedrijfstakken. Het aandeel werkgevers dat in 2018 is uitgevallen, is voor alle 3 de groepen veel hoger dan gemiddeld bij de uitzendbedrijven en de werkgevers in de bedrijfstak Horeca en catering. Tegelijk zijn dit ook bedrijfstakken waar het aandeel nieuwe werkgevers in 2018 hoog is. Bij werkgevers in de bedrijfstakken Overheid en Onderwijs is de dynamiek bij alle groepen laag: relatief veel minder uitval en relatief veel minder nieuwe werkgevers. Dit hangt samen met het feit dat de overheid en het onderwijs veel grote werkgevers kennen.

De dynamiek verschilt tussen grootteklassen en bedrijfstakken. De verdeling van de omvang van werkgevers verschilt sterk tussen de diverse bedrijfstakken. Zo zijn er geen werkgevers in de bedrijfstakken Onderwijs en Overheid met weinig werknemers en omgekeerd zijn er weinig werkgevers in de Landbouw, groenvoorziening en visserij met veel werknemers. Met behulp van een statistische analyse kunnen we nagaan wat nu bepalender is voor de dynamiek: bedrijfsgrootte of bedrijfstak. Uit de analyse blijkt dat vooral bedrijfsgrootte bepalend is en rekening houdend met de omvang van de werkgevers zijn er maar een paar bedrijfstakken die afwijken van de gemiddelde dynamiek. De horeca en catering, en uitzendbedrijven hebben een wat grotere dynamiek dan zou mogen worden verwacht op basis van de

verdeling van de omvang van werkgevers. Vermoedelijk speelt mee dat in deze bedrijfstakken veel tijdelijk werk te vinden is, waardoor de dynamiek bij deze groep werkgevers groter is. Daarnaast zien we bij de Participatiewetgroep dat de uitval bij landbouw, visserij en groenvoorziening significant minder hoog is als we corrigeren voor bedrijfsgrootte.

De Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) is een regeling voor jonggehandicapten. Jonggehandicapten zijn degenen die arbeidsongeschikt geworden zijn op jonge leeftijd (voor het 17e of 18e jaar) of als student (binnen maximaal 6 maanden na afronding van de studie), dus doorgaans voordat ze konden deelnemen aan de arbeidsmarkt. Vanaf 2015 kent de Wajong 3 regimes: de oude Wajong (oWajong), de Wajong 2010 en de Wajong 2015.

Oude Wajong

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

Wajong 2010

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

De Wajong 2010 is opgesplitst in drie regelingen

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

De gedachte dat Wajongers op hun 18e jaar nog volop in ontwikkeling zijn, heeft ertoe geleid dat bij de invoering van de Wajong 2010 in de *werkregeling* onderscheid werd gemaakt tussen een voorlopige beoordeling bij de eerste aanvraag en een definitieve beoordeling op een later moment. Tot hun 27e jaar kregen Wajongers in de *werkregeling* intensieve begeleiding en ondersteuning bij het vinden en behouden van werk. Wajongers die op een later moment dan hun 18e instroomden, kregen deze begeleiding en ondersteuning maximaal 7 jaar. Bij de definitieve beoordeling zou worden bepaald of Wajongers in de voortgezette *werkregeling* komen of dat ze – indien ze duurzaam geen arbeidsvermogen blijken te hebben – naar de *uitkeringsregeling* gaan.

Bij de invoering van de Wajong 2010 was de gedachte dat een definitieve beoordeling mogelijk zou zijn op minimaal 27-jarige leeftijd en na 7 jaar arbeidsondersteuning. Dit zou vanaf 2017 het geval zijn. Omdat deze definitieve beoordeling niet mogelijk blijkt, is de *voortgezette werkregeling* aangepast, zodanig dat het niet meer nodig is om de theoretische restverdien capaciteit vast te stellen.

Wajong 2015

Met de invoering van de Participatiewet is de Wajong vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Arbeidsvermogen is het vermogen van een individu om doelgerichte handelingen in een arbeidsorganisatie te verrichten in producten of diensten die een economische waarde hebben. Met economische waarde wordt bedoeld dat een werkgever bereid is loon te betalen voor de verrichte taak. Iemand heeft arbeidsvermogen als hij voldoet aan alle 4 de volgende criteria⁸⁶:

Hij/zij kan een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie.

Hij/zij heeft basale werknemersvaardigheden.

Hij/zij kan ten minste 1 uur aaneengesloten werken.

Hij/zij is ten minste 4 uur per dag belastbaar, dan wel is ten minste 2 uur per dag belastbaar én kan per uur ten minste het wettelijk minimumloon verdienen.

⁸⁶ Zie het huidige Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten.

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

Inkomensaanvulling en re-integratie

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

Werk moet lonen

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

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

Begeleiding naar werk

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

Acceptatieplicht werkaanbod en sanctie

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

Bijlage II Vormen van ondersteuning in de Wajong

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

Loondispensatie

Loondispensatie houdt in dat een werkgever minder loon dan het wettelijk minimumloon hoeft te betalen als een Wajonger naar het oordeel van UWV duidelijk minder kan presteren dan een collega zonder arbeidsbeperkingen. De werkgever moet loondispensatie aanvragen en hiervoor toestemming krijgen van UWV. Deze toestemming is maximaal 5 jaar geldig. Er is wel verlenging mogelijk.

Jobcoach

Als er extra begeleiding nodig is, kunnen Wajongers een beroep doen op een jobcoach. Om in aanmerking te komen voor een jobcoach moet de Wajonger voldoen aan de volgende 3 voorwaarden:

Hij/zij is niet in staat om zonder systematische begeleiding de taken te verrichten.

Hij/zij verdient minimaal 35% van het wettelijk minimumloon.

Hij/zij heeft een contract voor minimaal een half jaar bij een reguliere werkgever.

De jobcoach draagt zorg voor de noodzakelijke begeleiding op de werkplek, zoals begeleiding bij de praktische uitvoering (bijvoorbeeld werkvolgorde, structuur, aanleren werkroutine) en de sociale vaardigheden op de werkvloer (bijvoorbeeld omgang met collega's en leidinggevende). Als de Wajonger zelf jobcoaching aanvraagt, is het Protocol jobcoach van toepassing⁸⁷. Bij deze vorm van jobcoaching mag alleen een jobcoach van een door UWV erkende jobcoachorganisatie de Wajonger bij de uitvoering van zijn werkzaamheden ondersteunen.

Na een pilot met interne jobcoaching sinds 2011 is de inzet van een interne jobcoach vanaf 1 januari 2015 wettelijk geregeld. De werkgever kan subsidie aanvragen om jobcoaching zelf te regelen, bijvoorbeeld door een interne medewerker aan te stellen of door de begeleiding zelf extern aan een jobcoachorganisatie uit te besteden. UWV stelt wel een aantal eisen waarmee de kwaliteit van de interne jobcoach wordt geborgd. Zo moet de werkgever bij de aanvraag inzichtelijk maken dat de beoogde interne jobcoach een training heeft gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld een Harrie-training of via een kenniscentrum de training Praktijkopleider plus). Ook moet inzichtelijk worden gemaakt dat de beoogde interne jobcoach aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies en met de werkzaamheden die de werknemer dient uit te voeren en voor een deel van zijn werkuren is vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen. Deze en andere voorwaarden zijn te vinden in het Protocol interne jobcoach⁸⁸.

Vervoersvoorzieningen en overige voorzieningen

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

⁸⁷ Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016, zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037573/2016-01-28>.

⁸⁸ Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach 2019, zie <http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/beleidsregel-uwv-protocol-interne-jobcoach.pdf>

Bijlage III De Wet WIA

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

Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA): de mensen in deze groep hebben weinig tot geen arbeidsmogelijkheden en er is geen herstel meer te verwachten. Iemand met een IVA-uitkering heeft geen re-integratieverplichting en is altijd volledig arbeidsongeschikt (80-100%).

Regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA): de WGA is voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten (35-80%) en volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikten (80-100%), ofwel degenen die nu of mogelijk in de toekomst nog arbeidsmogelijkheden hebben. De grens om in aanmerking te komen voor de WGA is dat iemand ten minste een verlies heeft van 35% van de verdien capaciteit. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de resterende verdien capaciteit en van hoeveel iemand verdient.

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

Twee hoofdroutes naar de WIA

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

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

Onder het vangnet van de Ziektewet vallen ook mensen die geen werkgever meer hebben maar bij ziekte wel recht hebben op ziekgeld: zieke uitzendkrachten, zieke mensen met een werkloosheidsuitkering (WW'ers) en werknemers die ziek zijn op het moment dat het dienstverband afloopt. Deze laatste groep noemen we einddienstverbanders. Dit kunnen mensen met een tijdelijk contract zijn of degenen die tijdens ziekte hun baan verliezen door een faillissement of reorganisatie. UWV is verantwoordelijk voor de beoordeling van de Ziektewet-claim, de betaling van de uitkering, de verzuimbegeleiding en de re-integratie van deze zieke werknemers zonder werkgever. De 3 groepen samen (zieke uitzendkrachten, WW'ers en einddienstverbanders) noemen we na de WIA-claimbeoordeling voormalig vangnetters.

De claimbeoordeling in vier stappen

De claimbeoordeling verloopt globaal in vier stappen.

Stap 1: bepalen of er benutbare mogelijkheden zijn

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

Stap 2: bepalen wat de functionele mogelijkheden zijn

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

Stap 3: bepalen welke beroepen de klant nog kan uitoefenen

Aan de hand van de rapportage van de verzekeringsarts en de FML onderzoekt de arbeidsdeskundige welke functies of beroepen de klant nog wél kan verrichten of uitoefenen. Hierbij wordt gebruikgemaakt van het Claimbeoordelings- en borgingssysteem (CBBS), een computersysteem dat informatie over zo'n 7.000 gangbare functies in Nederland bevat, met de bijbehorende functionele eisen. Het CBBS maakt een geautomatiseerde voorselectie van mogelijk geschikte functies met de hoogste loonwaarden, rekening houdend met de uitkomsten van de FML, het opleidingsniveau, de opleidingsrichting en urenbeperkingen. De arbeidsdeskundige verricht vervolgens de zogenoemde professionele eindselectie. Dit betekent dat hij nagaat of de voorgeselecteerde functies ook daadwerkelijk geschikt zijn voor de klant, rekening houdend met diens precieze opleiding, ervaring en vaardigheden en de precieze aard van de beperkingen zoals in de FML is toegelicht door de verzekeringsarts. In geval van twijfel overlegt de arbeidsdeskundige met de verzekeringsarts. Als er geen of onvoldoende geschikte functies worden gevonden, is de klant 100% arbeidsongeschikt op arbeidsdeskundige gronden.

Stap 4: het arbeidsongeschiktheidspercentage bepalen

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

Colofon

Uitgave

UWV *Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum*

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Tel. 020 – 687 51 88

Auteurs

Ed Berendsen
Carla van Deursen
Lisa Dumhs
Marcel Spijkerman
Margreet Stoutjesdijk

Met medewerking van:
Mariëlle van Delft
Frank Schreuder

Volg ons



Disclaimer

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

UWV © februari 2020

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

ontwikkelingen in de sociale zekerheid

arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening

financiële aspecten van de sociale zekerheid

