

UWV Monitor

Arbeidsparticipatie 2018

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



Inhoudsopgave

1.	Essentie van de monitor 2018	3
2.	Volumeontwikkelingen Wajong	9
2.1.	Inleiding	9
2.2.	Volumeontwikkelingen in de Wajong	9
2.3.	Kenmerken van de Wajong-populatie	12
2.4.	Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen	13
3.	Arbeidsparticipatie van Wajongers	16
3.1.	Inleiding	16
3.2.	In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?	19
3.3.	Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?	21
3.4.	In hoeverre komen niet-werkende Wajongers aan het werk?	23
3.5.	In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?	25
3.6.	De sluiting van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) voor nieuwe instroom	28
4.	Volumeontwikkelingen WIA/WAO	33
4.1.	Inleiding	33
4.2.	Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO	34
4.3.	Kenmerken van WGA'ers en WIA 35-minners	36
4.4.	Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking	38
4.5.	Kenmerken van werkenden	39
4.6.	Werk als zelfstandige	40
5.	Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers	41
5.1.	Inleiding	41
5.2.	In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?	41
5.3.	In hoeverre komen WGA'ers en WIA 35-minners aan het werk?	43
5.4.	In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?	44
5.5.	Dynamiek in uitkeringspositie en arbeidsparticipatie van werknemers	44
6.	Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters	47
6.1.	Inleiding	47
6.2.	In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?	47
6.3.	In hoeverre komen niet-werkende voormalig vangnetters aan het werk?	49
6.4.	In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?	50
6.5.	Dynamiek in uitkeringspositie en arbeidsparticipatie van vangnetters	50
7.	Werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst	52
7.1.	Inleiding	52
7.2.	Aantal werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst	52
7.3.	Soorten werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst	53
7.4.	Dynamiek werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst	55
	Bijlage I De Wajong	57
	Bijlage II Vormen van ondersteuning in de Wajong	59
	Bijlage III De Wet WIA	60
	Colofon	62

1. Essentie van de monitor 2018

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 2018 laten we zien hoe de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking zich ontwikkelt in de periode 2008 tot en met 2017. We richten ons in deze monitor op de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten die een uitkering aanvragen bij en/of ontvangen van UWV.

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 en WIA 35-minners

In deze monitor staan drie groepen centraal. Ten eerste beschrijft de monitor de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers die onder de oude Wajong (oWajong) en Wajong 2010 vallen. 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 drie 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.

Bij de invoering van de Participatiewet heeft UWV mensen in de oWajong en de Wajong 2010 ingedeeld in twee groepen: Wajongers met en Wajongers zonder arbeidsvermogen. UWV heeft deze herindeling eind 2017 afgerond. In deze editie van de monitor maken we daarom de overstap van het beschrijven van de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van de totale Wajong-populatie naar die van de ontwikkelingen bij de groep Wajongers van wie we weten dat ze arbeidsvermogen hebben. Omdat we de ontwikkelingen nu specifiek aan deze groep relateren, zijn de cijfers in deze monitor niet goed vergelijkbaar met die in eerdere edities. Ook gaan we voor deze groep niet verder terug dan 2014 en zijn de cijfers voor de jaren 2014-2016 indicatief. In box 3.2 (pagina 18) leggen we de gevolgen van de overstap verder uit en lichten we toe waarom we ons beperken tot de ontwikkelingen in de periode 2014 tot en met 2017. Om de mate van arbeidsparticipatie over een langere periode te kunnen laten zien, geven we in deze monitor nog wel een overall beeld van de hele Wajong-populatie.

Ten tweede beschrijft de monitor de arbeidsparticipatie van mensen die een uitkering krijgen vanuit de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), één 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 drie groepen komt ook de arbeidsparticipatie van WAO'ers kort aan bod.

Aantal mensen met arbeidsongeschiktheidsuitkering stijgt licht

Eind 2017 ontvingen 795.300 mensen een uitkering in het kader van de Wajong, de WIA of de WAO (zie tabel 1.1). Het totale aantal uitkeringen ligt iets hoger dan eind 2016 en schommelt al 10 jaar rond de 800.000. De samenstelling van de populatie met een arbeidsongeschiktheidsuitkering verandert door diverse wijzigingen in de wet- en regelgeving. In 2017 zijn 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. 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 (x 1.000), 2008-2017

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

Stijgende trend arbeidsparticipatie Wajongers

Eind 2017 waren 59.200 Wajongers aan het werk, 1.400 meer dan een jaar eerder. Het aandeel werkende Wajongers steeg naar 24,7% eind 2017. Na een eerdere daling in de jaren van de economische crisis, neemt het aandeel werkende Wajongers sinds 2015 weer toe en groeit het aandeel richting dat van voor de 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 banenafpraak.

Het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkte, nam in 2017 verder toe naar 37.300. 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 21.900 eind 2017. 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.

Wel blijkt de afsluiting van de Wsw voor nieuwe instroom gevolgen te hebben voor de kans op werk van niet-werkende Wajongers die voorheen aanspraak konden maken op een Wsw-dienstverband. Van de niet-werkende Wajongers die in de jaren 2010 tot en met 2012 een geldige Wsw-indicatie hadden, kwam ongeveer 35% binnen twee jaar aan het werk. Nadat nieuwe instroom in de Wsw niet meer mogelijk was, halveerde dit aandeel bijna. De (voor kenmerken gecorrigeerde) kans van Wajongers met een Wsw-indicatie om binnen een of twee jaar werk te vinden, komt daarmee dicht in de buurt van die van Wajongers zonder Wsw-indicatie.

Bijna de helft van de Wajongers met arbeidsvermogen werkt

Van de Wajong-populatie eind 2017 zijn ruim 115.000 Wajongers ingedeeld in de groep met arbeidsvermogen. Kijken we alleen naar de arbeidsparticipatie van deze groep, dan blijkt dat bijna de helft aan het werk is: ruim 30% bij een reguliere werkgever en bijna 19% in of via de SW. 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 2017 aan het werk waren bij een reguliere werkgever, kreeg 58% ondersteuning in de vorm van loondispensatie, begeleiding door een jobcoach of een andere voorziening. Dit aandeel is ongeveer even groot als een jaar eerder.

Werkbehoud Wajongers lijkt te verbeteren

In deze monitor zoomen we in op de groep Wajongers met arbeidsvermogen. Omdat pas eind 2017 van alle Wajongers die onder de oWajong en Wajong 2010 bekend is of ze arbeidsvermogen hebben, zijn uitspraken over de trend in werkbehoud, doorstroom naar vaste contracten, werkherhvatting en ondersteuning te lezen als *indicaties* van een trend. We zien de laatste jaren een verbetering in de mate waarin Wajongers aan het werk blijven. Van de Wajongers met arbeidsvermogen die in 2016 bij een reguliere werkgever aan het werk zijn gekomen, is bijna 59% een jaar later nog of weer aan het werk. Twee jaar eerder was dit aandeel naar schatting 54%. De verbetering in duurzaamheid van werk zien we ook terug in de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten. Van de Wajongers die eind 2016 met een tijdelijk contract werkten, had 19% een jaar later een vast contract. Twee 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 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 verliezen niet (snel) meer aan het werk

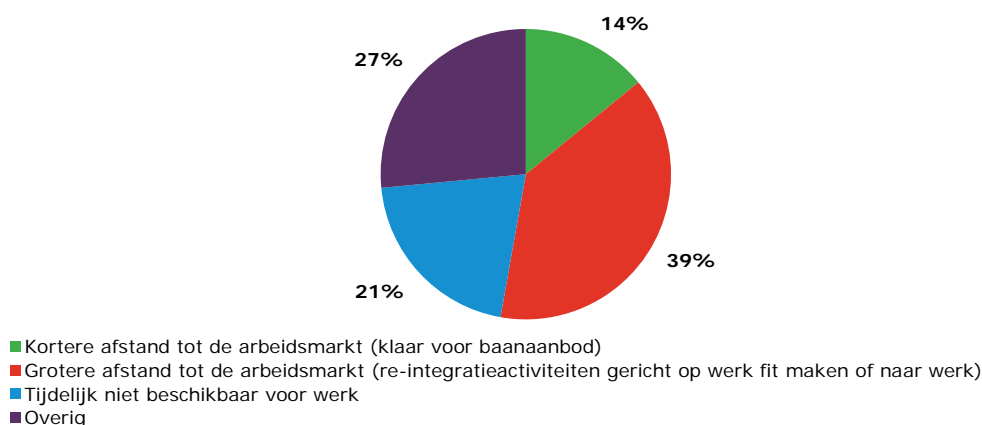
komt. Werkbehoud en het weer aan het werk helpen van Wajongers na werkverlies blijven daarmee belangrijke aandachtspunten bij de arbeidsparticipatie van Wajongers.

Groot deel niet-werkende Wajongers kan niet direct aan het werk

Naast de verdere verbetering van werkbehoud van Wajongers is het de komende jaren een uitdaging om de groep Wajongers met arbeidsvermogen die momenteel niet aan het werk is, naar werk te begeleiden. Het gaat om ongeveer 59.000 Wajongers, 80% van deze groep is jonger dan 35 jaar.

Figuur 1.1 laat zien dat een klein deel van deze Wajongers (14%) klaar is om direct aan het werk te gaan. Het andere deel is dat nog niet, omdat ze eerst intensieve re-integratiebegeleiding nodig hebben om aan de slag te kunnen (39%) of omdat ze (nog) niet beschikbaar voor re-integratie of werk (21%), bijvoorbeeld omdat ze nog bezig zijn met een medische behandeling. Bij het overige deel (27%) is (nog) geen actuele inschatting beschikbaar, het gaat bij deze groep vooral om Wajongers die afzien van dienstverlening door UWV en Wajongers die nog (opnieuw) moeten worden gesproken.

Figuur 1.1 Indeling niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen



80% van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2017 niet aan het werk zijn, heeft in de periode 2015 tot en met 2017 nooit gewerkt. Dit maakt duidelijk dat het (duurzaam) aan het werk helpen van Wajongers met arbeidsvermogen die nog niet werken, tijd zal kosten en naar verwachting veel inspanning en ondersteuning zal vragen.

Arbeidsparticipatie voormalig vangnetters in WGA neemt toe

In deze monitor maken we bij de WGA onderscheid tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters. Voormalig vangnetters zijn de WGA ingestroomd vanuit de Ziektewet en hadden, in tegenstelling tot voormalig werknemers, op het moment van de claimbeoordeling geen werkgever meer. De arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters ligt lager dan die van voormalig werknemers. De twee groepen vertonen echter verschillende patronen in de arbeidsparticipatie en daar gaan verschillende mechanismen achter schuil.

Sinds 2014 stijgt de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters bij de groep WGA gedeeltelijk. Het aandeel werkenden ligt eind 2017 met 31% op het hoogste niveau sinds 2008. De toename in de arbeidsparticipatie van deze groep is het resultaat van een samenspel van twee factoren. Ten eerste werken voormalig vangnetters die recent de WGA zijn ingestroomd vaker dan vangnetters die in eerdere jaren instroomden. Dit is vermoedelijk het gevolg van het aantrekken van de economie sinds 2014 en heeft een positief effect op de arbeidsparticipatie van de totale groep voormalig vangnetters in de WGA. Ten tweede neemt de arbeidsparticipatie van vangnetters toe, naarmate ze langer in de WGA zitten. Voormalig vangnetters moeten op zoek naar nieuw werk, omdat ze toen ze de WGA instroomden geen werkgever hadden waarbij ze konden re-integreren. Het grootste deel van de vangnetters heeft geen werk op het moment van de claimbeoordeling maar als we instroomcohorten volgen, zien we het aandeel werkenden geleidelijk toenemen. Bovendien stromen vangnetters naarmate ze langer in de WGA zitten door na de IVA of volledig WGA. De mensen die doorstromen werken doorgaans niet en hierdoor neemt het aandeel werkenden onder de blijvers toe. Kortom, de samenstelling van de groep vangnetters in de WGA is de afgelopen jaren zodanig veranderd dat er gemiddeld genomen meer mensen werken.

... en blijft gelijk bij voormalig werknemers

Bij de voormalig werknemers zagen we tussen 2008 en 2014 een daling in de arbeidsparticipatie, sinds 2014 blijft het aandeel werkenden zowel bij de groep volledig als gedeeltelijk WGA stabiel. Voor de groep WGA gedeeltelijk zijn we nagegaan hoe we deze ontwikkeling kunnen duiden. Het stabiele aandeel werkenden binnen de WGA-gedeeltelijk sinds 2014 is het resultaat van twee tegengestelde trends: een dalende trend in arbeidsparticipatie naarmate men langer in een uitkering zit en een stijgende trend in arbeidsparticipatie voor de nieuwe WGA'ers. De dalende trend komt doordat bij instroom in de WIA veel voormalig werknemers nog aan het werk zijn, veelal vermoedelijk bij de werkgever waar ze ziek zijn geworden. Naarmate de tijd verstrijkt en ze langer in de WIA zitten, verliezen steeds meer mensen hun baan. Dat kan zijn als gevolg van een verergering van het ziektebeeld, een deel van de voormalig werknemers stroomt hierdoor naar volledig WGA of de IVA. Maar ook onder diegenen die gedeeltelijk WGA blijven, neemt de participatie af. Eigenlijk zou naarmate het totale aantal gedeeltelijk WGA'ers toeneemt, de invloed van de relatief hoge arbeidsparticipatie van de nieuwe instroom op de arbeidsparticipatie van het lopend bestand afnemen, met een steeds sterker dalende trend in de participatie tot gevolg. Toch zien we vanaf 2014 de arbeidsparticipatie niet verder dalen. Dit komt doordat voormalig werknemers die de laatste jaren instroomden, vaker op het moment van de claimbeoordeling werkten, vaker weer aan het werk kwamen en dit werk langer behouden dan degenen die in eerdere jaren instroomden. Dit waarschijnlijk als gevolg van de gunstige economie. Dat de arbeidsparticipatie de laatste jaren stabiel is, is dus het gevolg van twee tegengestelde ontwikkelingen: de afname van de participatie van oudere cohorten en de hogere participatie van recente instroomcohorten.

Participatie van WIA 35-minners neemt toe

De arbeidsparticipatie van WIA 35-minners is in 2017 verder gestegen van 43,5% in 2016 tot 46,4% in 2017. Hiermee zet de stijgende trend die vanaf 2014 is ingezet, door.

Klein deel arbeidsbeperkten werkt als zelfstandige

Naast werk in loondienst kijken we in deze monitor ook naar werken als zelfstandige. Hierbij maken we gebruik van gegevens over het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige, die UWV uitvraagt bij de Belastingdienst over mensen met een uitkering. Bijna 3% van de Wajongers met arbeidsvermogen werkte in 2017 als zelfstandige, van de gedeeltelijke WGA'ers is dat 7% en bij de volledig WGA'ers 2%. Bij deze laatste groep is dit opvallend, omdat het aandeel dat werkt in deze groep laag is (8% werkt in loondienst). Hoewel het aandeel Wajongers en WGA'ers dat werkt als zelfstandige klein is, zien we wel een lichte stijging in de periode 2014 tot en met 2017. Verder blijkt dat een deel van de mensen die als zelfstandige werkt, in 2017 ook in loondienst werkte.

Kleine groep werkgevers met Wajonger of WGA'er in dienst

Eind 2017 had 5,6% van de werkgevers een of meerdere Wajongers in dienst, een ongeveer even groot deel als eind 2016. Het aandeel werkgevers met een WGA'er in dienst steeg licht van 4,2% eind 2016 naar 4,6% eind 2017. Het overgrote deel van de werkgevers heeft dus geen Wajonger of WGA'er in dienst. Dit komt voor een deel doordat er veel meer kleine dan grote werkgevers zijn. Bijna alle grote werkgevers (vanaf 1.400 werknemers) hebben een of meerdere Wajongers of WGA'ers in dienst, bij kleine werkgevers (tot 10 werknemers) gaat het om 2%. 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 of WGA'er in dienst hebben. Zo is bij de kleinste werkgevers (tot 10 werknemers) 0,82% van de werknemers een Wajonger, bij de grootste werkgever (meer dan 1400 werknemers) is dat 0,41%. Verder blijkt dat Wajongers vaak werken in bedrijfstakken waar eenvoudig werk voor handen is. Relatief de meeste Wajongers werken in de bedrijfstakken Landbouw, groenvoorziening en visserij, gevolgd door de Uitzendbedrijven, Detailhandel, Horeca en catering, en Schoonmaak. WGA'ers werken relatief vaak in de bedrijfstakken Vervoer en logistiek, Uitzendbedrijven, en Overheid.

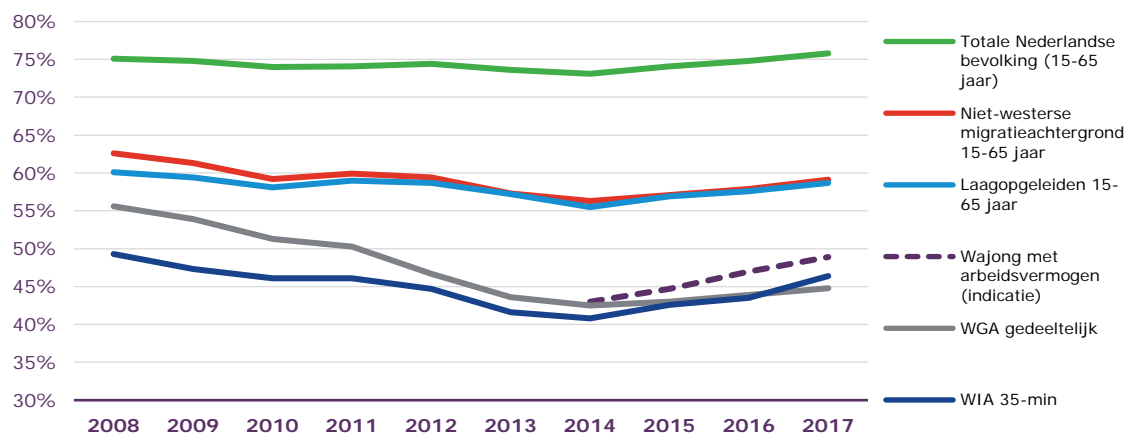
Het zijn niet steeds dezelfde werkgevers die een WGA'er of een Wajonger in dienst hebben. Van de werkgevers die in 2016 een of meer Wajongers in dienst hadden, had 75% dit in 2017 nog steeds. Bij WGA'ers ligt dit aandeel met 69% wat lager. Er zijn dus werkgevers die in 2016 wel en in 2017 geen WGA'er of Wajonger in dienst hadden en vice versa. Deze dynamiek hangt samen met de bedrijfsgrootte. Grotere werkgevers hebben vaak meerdere WGA'ers en/of Wajongers in dienst en als één van hen vertrekt, leidt dat minder vaak tot de situatie waarin de werkgever helemaal geen WGA'ers of Wajongers 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 1.2 het aandeel werkende arbeidsbeperkten (met arbeidsmogelijkheden) met het aandeel van de totale

Nederlandse bevolking¹ 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 Nederlandse bevolking, maar ook in vergelijking met laagopgeleiden en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Figuur 1.2 Aandeel werkende geselecteerde groepen, eind 2008-eind 2017



Bron: UWV en CBS statline.

Bij alle groepen neemt de arbeidsparticipatie vanaf 2015 toe. De (netto) arbeidsparticipatie van de totale Nederlandse bevolking steeg van 74,8% eind 2016 naar 75,8% eind 2017. Het aandeel werkenden bij groepen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt steeg in dezelfde periode over het algemeen iets meer.

Een logische verklaring voor de toename van de arbeidsparticipatie is de verdere groei van de economie in 2017. In 2017 groeide de economie met 3,2%, de hoogste groei sinds de crisis². De forse groei is ook zichtbaar op de arbeidsmarkt: het aantal werknemersbanen nam in 2017 met 3,6% toe, het aantal vacatures steeg met 22% en het werkloosheidspercentage daalde van 6% naar 4,9% procent. 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.

¹ Het gaat hier om de netto-arbeidsparticipatie: het aandeel van de werkzame beroepsbevolking ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking.

² CBS (2018). *De Nederlandse economie in 2017*. Den Haag/Heerlen/Bonaire: CBS.

Tabel 1.2 Kengetallen ontwikkeling arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten

	2016	2017
Wajongers totale populatie		
% werkende Wajongers einde jaar	23,7%	24,7%
Wajongers met arbeidsvermogen*		
aan het werk zijn		
% werkende Wajongers met arbeidsvermogen einde jaar	47,0%	48,9%
aan het werk komen		
% aan het werk na 1 jaar, van de niet-werkenden einde jaar	17,6%	18,1%
% opnieuw aan het werk binnen een jaar na baanverlies	52,0%	58,0%
aan het werk blijven		
% werkbehoud 1 jaar na aan het werk gekomen bij reguliere werkgever	57,0%	58,7%
WGA/WIA 35-minners voormalig werknemers		
aan het werk zijn		
% werkend WGA volledig einde jaar	14,1%	13,7%
% werkend WGA gedeeltelijk einde jaar	58,2%	57,9%
% werkend WIA 35-minners einde jaar	59,7%	62,3%
% werkend bij instroom WGA volledig	19,3%	19,0%
% werkend bij instroom WGA gedeeltelijk	55,9%	58,1%
% werkend bij claimbeoordeling WIA 35-minners	62,0%	60,6%
aan het werk komen		
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA volledig	19,5%	25,4%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA gedeeltelijk	30,4%	33,3%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WIA 35-minners	33,6%	37,1%
aan het werk blijven		
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA volledig	52,6%	52,1%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA gedeeltelijk	86,1%	83,5%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WIA 35-minners	85,0%	86,3%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA volledig	35,8%	38,6%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA gedeeltelijk	59,8%	62,0%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WIA 35-minners	63,0%	62,9%
WGA/WIA 35-minners voormalig vangnetters		
aan het werk zijn		
% werkend WGA volledig einde jaar	5,1%	5,3%
% werkend WGA gedeeltelijk einde jaar	28,6%	31,1%
% werkende WIA 35-minners einde jaar	30,0%	32,4%
% werkend bij instroom WGA volledig	3,4%	3,8%
% werkend bij instroom WGA gedeeltelijk	9,8%	10,7%
% werkend bij claimbeoordeling WIA 35-minners	9,4%	9,7%
aan het werk komen		
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA volledig	5,4%	6,3%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA gedeeltelijk	18,9%	20,0%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WIA 35-minners	23,4%	23,9%
aan het werk blijven		
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA volledig	50,3%	51,8%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA gedeeltelijk	71,8%	73,9%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WIA 35-minners	69,0%	71,1%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA volledig	57,6%	59,1%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA gedeeltelijk	68,5%	69,0%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WIA 35-minners	64,0%	64,3%

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

2. Volumeontwikkelingen Wajong

Samenvatting

Eind 2017 ontvingen 245.800 mensen een Wajong-uitkering, eind 2016 waren dat er 247.100. Een afname van 1.300 uitkeringsgerechtigden. Door de invoering van de Participatiewet is de Wajong sinds 2015 alleen nog toegankelijk voor jongeren 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 2017 bestond de Wajongpopulatie uit 245.800 mensen, van wie 71% onder de oWajong valt, 26% onder de Wajong 2010 en 3% onder de Wajong 2015.
- Van de oWajong en Wajong 2010-populatie per december 2017 heeft 48% (op termijn) wel arbeidsvermogen, dat zijn 115.200 Wajongers. De helft van de populatie heeft duurzaam geen arbeidsvermogen en 2% is niet ingedeeld, meestal omdat zij nog in de studieregeling zitten.
- Van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2017 niet werkten, heeft tenminste 39% een grote afstand tot de arbeidsmarkt en is 21% tijdelijk niet beschikbaar. 80% heeft de afgelopen 3 jaar niet gewerkt.

2.1. Inleiding

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, kortweg de Wajong, is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn of worden en daardoor niet kunnen werken of niet voldoende kunnen verdienen. Vanaf 2015 kent de Wajong drie regimes: de Wajong 2015, de Wajong 2010 en de oude Wajong (oWajong). De Wajong is sinds de invoering van de Participatiewet alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (Wajong 2015). Jongeren met een beperking die (op termijn) arbeidsvermogen hebben, vallen sinds 2015 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 2010³. In bijlage I zijn de belangrijkste verschillen tussen de drie regimes uitgelegd. UWV blijft verantwoordelijk voor de inkomensondersteuning van al deze 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 Wajongpopulatie en gaan we specifiek in op de kenmerken van Wajongers met arbeidsvermogen die *niet* aan het werk zijn.

2.2. Volumeontwikkelingen in de Wajong

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 uitkering⁴. 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

³ Zie bijlage I voor de verschillen tussen de drie regimes.

⁴ 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 substantieelere uitstroom uit de Wajong wegens pensionering pas op langere termijn (vanaf 2023) op gang.

dan in. Eind 2017 ontvingen 245.800 mensen een Wajong-uitkering, eind 2016 waren dat er nog 247.100. De meeste Wajongers (71%) vallen onder de oWajong, iets meer dan een kwart valt onder de Wajong 2010 en het aandeel Wajong 2015 is bijna 3%.

Tabel 2.1 laat zien dat in 2017 in totaal 4.700 mensen de Wajong instroomden. Iets minder dan 60% van de instroom (2.800) 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 detentie⁵, of om mensen van wie de uitkering eerder is beëindigd vanwege een sanctie. Als de sanctie stopt of wordt teruggedraaid, herleeft de uitkering.

Tabel 2.1 Volumeontwikkelingen Wajong (x 1.000)

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

* De uitstroom in 2015 en 2016 bedroeg enkele tientallen.

In 2017 stroomden 6.100 Wajongers uit. De meest voorkomende redenen voor uitstroom zijn overlijden (24%), detentie (23%) en pensionering (22%). Weinig Wajongers stromen uit wegens herstel (3%). Het resterende deel (28%) 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 (34%) en overlijden (33%). In de Wajong 2010 komen detentie (36%) en de categorie 'overige redenen' (57%) 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 wettelijk minimumloon verdienen én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig hebben. In 2017 ging het daarbij in totaal om rond 850 mensen uit de Wajong 2010 (bijna 40% van de uitstroom).

Indeling oWajong en Wajong 2010 naar arbeidsvermogen

In het kader van de Participatiewet heeft UWV de Wajongers (oWajongers en Wajong 2010) in twee groepen ingedeeld: Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers zonder arbeidsvermogen. Een klein deel van de Wajongers (2%) is (nog) niet ingedeeld, veelal omdat zij bezig zijn met een opleiding of studie (studieregeling Wajong2010). 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

⁵ 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.

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/ onbekend
Aantallen per regime			
oWajong	71.300	102.100	1.100
Wajong 2010	43.900	16.800	4.500
Totaal	115.200	118.800	5.600
Aandeel per regime			
oWajong	41%	59%	1%
Wajong 2010	67%	26%	7%
Totaal	48%	50%	2%

* Aantal en aandeel Wajongers die eind 2017 een oWajong of Wajong2010 uitkering hebben. 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. Bij de herindeling werden dezelfde criteria gehanteerd als bij de toekenning van een Wajong 2015-uitkering.

Een Wajonger heeft arbeidsvermogen als hij/ zij:

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

Niet ingedeeld naar arbeidsvermogen zijn Wajongers in de studieregeling van de Wajong 2010, Wajongers die op 1.1.2018 65-jaar of ouder zijn (en daarmee eind 2017 bijna de AOW-leeftijd hebben bereikt) en Wajongers die bij de start van de herindelingsoperatie geen lopende Wajong-uitkering hadden, maar wier oWajong- of Wajong 2010-recht is herleeft tijdens de herindelingsoperatie. Daarmee is de populatie Wajongers nu verdeeld over drie groepen: met arbeidsvermogen, duurzaam zonder arbeidsvermogen en (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 ontwikkelen⁶. 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 tussen 2010 en 2014 instroomden, kwamen in één 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.

Eind 2017 zat 68% van de Wajongers uit de Wajong 2010 in de werkregeling (waarvan rond de 5%, dat is circa 2.200 Wajongers in de voortgezette werkregeling), 7% in de studieregeling en 25% 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 2017 in zaten. Van de oorspronkelijke instroom in de werkregeling is 13% eind 2017 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 23% van de Wajongers die bij instroom

⁶ UWV (2016). *Rapport Arbeidsvermogen Wajong 2015*. Amsterdam.

in de studieregeling kwamen, eind 2017 in de uitkeringsregeling zitten. Een groot deel van deze groep stroomde in de periode tussen instroom en eind 2017 eerst door naar de werkregeling.

Tabel 2.3 Overgangen tussen regelingen Wajong 2010

	Aantal instroom 2010-2017	Aantal in andere regeling eind 2017	Andere regeling eind 2017 als % van instroom
Uitkeringsregeling	5.900		
Eind 2017 in werkregeling		230	4%
Eind 2017 in studieregeling		70	1%
Werkregeling	41.840		
Eind 2017 in uitkeringsregeling		5.420	13%
Eind 2017 in studieregeling		1.610	4%
Studieregeling	26.520		
Eind 2017 in werkregeling		15.610	59%
Eind 2017 in uitkeringsregeling		6.080	23%
Totaal	74.260	37.660	39%

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 plaats⁷. In 2016 zagen we voor het eerst een grote groep Wajongers van de werkregeling overgaan naar de uitkeringsregeling. In 2016 stroomde 6% van de Wajongers die eind 2015 in de werkregeling zaten door naar de uitkeringsregeling, in 2017 was dit 13%. 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 2017 uit? De Wajong-populatie bestond uit 115.200 Wajongers met arbeidsvermogen, 125.100 Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (dat is inclusief Wajongers die onder de Wajong 2015 vallen) en 5.600 Wajongers die op dit moment niet ingedeeld zijn, meestal in verband met studie of aanstaande uitstroom door het bereiken van de pensioensgerechtigde leeftijd. Tabel 2.4 geeft de kenmerken weer van Wajongers met en Wajongers zonder arbeidsvermogen uit alle drie regimes.

Tabel 2.4 Kenmerken van Wajongers, eind 2017

	Met arbeidsvermogen	Duurzaam geen arbeidsvermogen*	Totaal**
Geslacht			
Man	58,6%	53,3%	55,8%
Vrouw	41,4%	46,7%	44,2%
	100,0%	100,0%	100,0%
Leeftijdsklasse			
18 en 19 jaar	0,0%	2,4%	1,2%
20 t/m 24 jaar	19,7%	9,8%	15,5%
25 t/m 34 jaar	52,2%	27,4%	39,0%
35 t/m 44 jaar	15,7%	21,1%	18,1%
45 jaar en ouder	12,4%	39,3%	26,1%
Diagnosegroep			
Ontwikkelingsstoornissen (totaal)	64,0%	50,2%	56,6%
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)	18,2%	20,2%	19,3%
Somatische ziektebeelden	15,6%	19,0%	17,6%
Onbekend	2,2%	10,6%***	6,5%
Totaal	115.200	125.100*	245.800**

⁷ 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.

* Inclusief Wajong 2015

** Inclusief Wajongers die niet ingedeeld zijn

*** Alle Wajongers van de Wajong 2015 vallen in deze categorie, ongeveer de helft van de 10,6% (zie voetnoot 10)

De populatie met arbeidsvermogen heeft een groter aandeel mannen dan de populatie zonder arbeidsvermogen. Omdat sinds 2015 geen jongeren met arbeidsvermogen meer in de Wajong stromen, 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 12%⁸. Ruim 70% van de Wajongers met arbeidsvermogen is tussen de 20 en de 35 jaar oud.

De verdeling naar diagnosegroep (op basis van het eerste ziektebeeld⁹) verschilt ook. 1 op de 6 Wajongers heeft een somatische aandoening, 1 op de 5 een psychiatrische aandoening en 57% heeft een ontwikkelingsstoornis. Onder de Wajongers met arbeidsvermogen in de Wajong 2010 is het aandeel met een ontwikkelingsstoornis hoger (64%) en zijn er relatief iets minder Wajongers die een somatisch ziektebeeld hebben (16%). Voor Wajongers onder de Wajong 2015 is geen informatie beschikbaar over diagnoses. Dit verklaart het relatief hoge aandeel onbekende diagnoses onder de Wajongers zonder arbeidsvermogen¹⁰.

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 vallen¹¹. De grootste groep heeft een licht verstandelijke beperking (27%) of een stoornis in het autismespectrum (17%). 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 met een (zeer) licht verstandelijke beperking, ADHD of een autismespectrumstoornis als eerste ziektebeeld is bij vrijwel iedereen (meer dan 98%) sprake van meerdere ziektebeelden.

2.4. Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen

Van de Wajongers die onder de oWajong of de Wajong 2010 vallen, heeft ongeveer de helft arbeidsvermogen. Ongeveer de helft van de Wajongers met arbeidsvermogen is eind 2017 *niet* aan het werk. In deze editie van de monitor gaan we nader in op deze groep Wajongers: wat zijn de kenmerken van deze Wajongers en hoe groot is hun afstand tot de arbeidsmarkt? Het volgende hoofdstuk, hoofdstuk 3, gaat over de arbeidsparticipatie van Wajongers 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 3.2).

Tabel 2.5 laat per kenmerk het aandeel Wajongers zien dat wel of niet aan het werk is (rij-percentages, 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; bijna 60% van de vrouwelijke Wajongers met arbeidsvermogen is niet aan het werk, vergeleken met 45% van de mannelijke. Het grootste deel (70%) van de Wajongers met psychiatrische ziektebeelden is eind 2017 niet aan het werk. Bij Wajongers met ontwikkelingsstoornissen en somatische ziektebeelden werkt een minder groot deel niet (48% respectievelijk 44%).

Tabel 2.5 laat ook de samenstelling van de groep Wajongers met arbeidsvermogen die niet werken zien (kolom-percentages 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 meer dan 80% van de Wajongers met arbeidsvermogen die niet werken jonger dan 35 jaar: 58,1% tussen 25 en 34 jaar plus 24,6% jonger dan 25 jaar. Dit komt ook door de manier waarop het arbeidsvermogen is beoordeeld tijdens de herindeling. Wajongers van 50 jaar of ouder zijn alleen als met arbeidsvermogen beoordeeld indien ze werken, inkomsten hebben als zelfstandige, of in een re-integratietraject zitten¹².

⁸ Dit heeft vooral te maken met de manier waarop oudere Wajongers zijn ingedeeld, zie ook voetnoot 12.

⁹ 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.

¹⁰ Vanaf 1 januari 2015 wordt voor de claimbeoordeling van de Wajong en het daarbij vaststellen van arbeidsvermogen gebruik gemaakt van de methode SMBA (Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen). Binnen deze methode vindt geen registratie van diagnosecodes plaats.

¹¹ 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.

¹² Klijnsma, J (20 januari 2017). *Antwoord op aanvullende vragen herindeling oWajong*. Kamerbrief. 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 (84%).

Tabel 2.5 Kenmerken Wajongers met arbeidsvermogen naar arbeidsparticipatie

	Werkt (rij-percentage)			Werkt niet	
	Bij een reguliere werkgever	In of via SW	Werkt - Totaal	Werkt niet-Totaal (rij-percentage)	Werkt niet (kolom-percentage)
Geslacht					
Man	33,7%	21,3%	54,9%	45,1%	51,7%
Vrouw	25,5%	14,9%	40,4%	59,6%	48,3%
					100%
Leeftijdsklasse					
20 t/m 24 jaar	33,8%	2,3%	36,1%	63,9%	24,6%
25 t/m 34 jaar	33,6%	9,7%	43,2%	56,8%	58,1%
35 t/m 44 jaar	28,9%	27,5%	56,4%	43,6%	13,4%
45 jaar en ouder*	12,8%	71,1%	83,9%	16,1%	3,9%
					100%
Diagnosegroep					
Ontwikkelingsstoornissen	31,8%	19,9%	51,7%	48,3%	60,5%
Psychiatrische ziektebeelden	23,5%	6,6%	30,1%	69,9%	24,9%
Somatische ziektebeelden	34,4%	21,3%	55,7%	44,3%	13,6%
Onbekend	13,9%	61,6%	75,5%	24,5%	1,1%
					100%

* Het aandeel werkenden is relatief hoog in deze leeftijdsklasse omdat niet-werkende Wajongers boven de 50 meestal als zonder arbeidsvermogen zijn beoordeeld¹².

Indeling naar afstand tot de arbeidsmarkt voor ondersteuning door UWV

Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen komen in aanmerking voor ondersteuning door UWV. UWV maakt een inschatting van de situatie van alle niet-werkenden Wajongers om te bepalen welke dienstverlening nodig/ mogelijk is om de Wajonger te ondersteunen naar werk. Wij kunnen de registratie van de inschatting van de klantsituatie gebruiken om een globaal beeld te schetsen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de groep niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen (tabel 2.6). Voor iets meer dan een kwart van de niet-werkende Wajongers is (nog) geen (actuele) inschatting beschikbaar, dit betreft vooral oWajongers die afzien van dienstverlening door UWV en Wajongers die nog (opnieuw) moeten worden gesproken.

Tabel 2.6 Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen

	Aantal	Aandeel
Kortere afstand tot de arbeidsmarkt (klaar voor baanaanbod)	8.300	14,1%
Grotere afstand tot de arbeidsmarkt (re-integratieactiviteiten gericht op werk fit maken of naar werk)	22.800	38,7%
Tijdelijk niet beschikbaar voor werk (als gevolg van studie, mantelzorg of medische behandeling)	12.200	20,7%
Onbekend afstand tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld oWajongers die tijdens de herindeling hebben afgezien van ondersteuning of Wajongers die nog (opnieuw) moeten worden gesproken*)	15.600	26,5%
Totaal**	58.800	100%

* Het gaat om Wajongers die nog geen startgesprek hebben gehad (in het kader van de herindeling) of die na een verandering in de situatie (bijvoorbeeld baanverlies) opnieuw moeten worden gesproken. **Door afronding tellen de aantallen in de 4 categorieën niet op tot het afgerond totale aantal niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen.

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.

Bijna 40% van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen was wel beschikbaar voor een arbeidsaanbod, maar had nog intensieve re-integratiebegeleiding nodig om aan de slag te kunnen. Hun afstand tot de arbeidsmarkt is dus naar inschatting relatief groot. UWV zet re-integratietrajecten in om hen naar werk toe te leiden of om hun werkfit te maken¹³. Ruim 20% van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen waren eind 2017 niet beschikbaar voor werk of re-integratieactiviteiten,

¹³ 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.

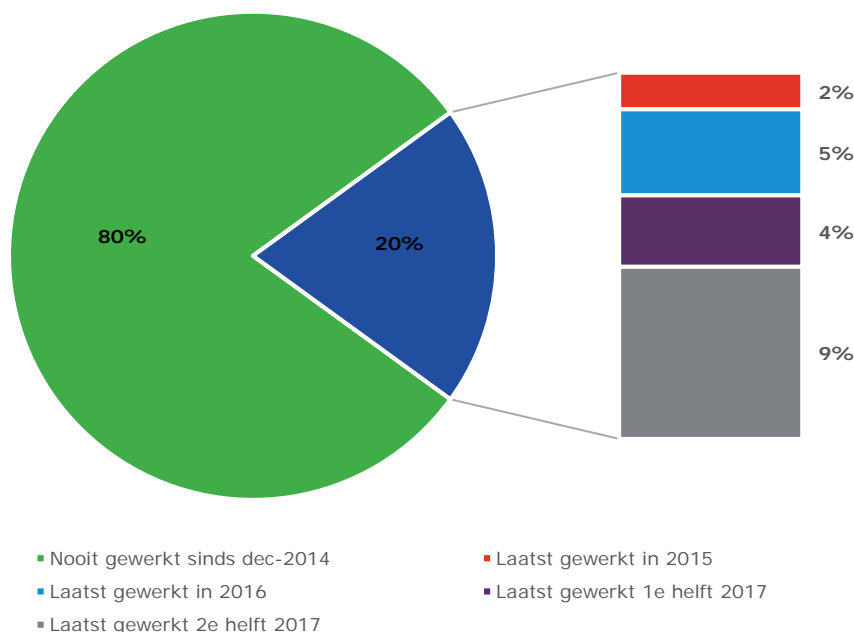
bijvoorbeeld omdat ze nog een medische behandeling volgden. UWV heeft de opdracht om alle Wajongers in beeld te houden om gepaste ondersteuning op het gepaste moment aan te kunnen bieden.

oWajongers met arbeidsvermogen die op het moment van de herindeling niet werkten en/of geen actieve re-integratiedienstverlening kregen, ontvingen een uitnodiging 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 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 groep¹⁴. Circa 7.000 Wajongers moeten nog (opnieuw) worden gesproken nadat hun situatie is gewijzigd of omdat ze om verschillende redenen nog geen startgesprek na de herindeling hebben gehad. Ook voor hen is geen actuele inschatting bekend.

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. 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 80% oftewel 47.100 Wajongers. Een deel daarvan kan mogelijk in de jaren 2015-2017 nog een opleiding of studie hebben gevolgd¹⁵. 10% is niet langer dan een half jaar niet meer aan het werk geweest, 3% tussen een half jaar en 1 jaar. Dit maakt duidelijk dat het om een groep gaat die niet zonder meer makkelijk aan het werk zal komen.

Figuur 2.1 Hoe lang zijn niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen, die eind 2017 niet aan het werk zijn al zonder werk?



¹⁴ In de loop van 2018 en 2019 benaderd UWV deze groep oWajongers opnieuw om hun alsnog dienstverlening en ondersteuning naar werk aan te bieden. Zo houdt UWV ook deze Wajongers 'in beeld'. oWajongers zijn nog steeds niet verplicht om dienstverlening en ondersteuning te accepteren.

¹⁵ Omdat we alleen kijken naar Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010 waren ze aan het begin van de observatieperiode (eind 2014) wel allemaal ouder dan 18 jaar.

3. Arbeidsparticipatie van Wajongers

Samenvatting

De arbeidsparticipatie van Wajongers (oWajong en Wajong2010) 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 banenafpraak. Het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, nam in 2017 verder toe.

In dit hoofdstuk zoomen we in op de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen. Voor de jaren 2014-2016 hebben we echter alleen een indicatie voor arbeidsvermogen (zie box 3.2), harde uitspraken over trends in arbeidsparticipatie zijn daarom niet te maken. Het lijkt er echter op dat zowel werkhervatting als werkbehoud de afgelopen jaren zijn verbeterd: Wajongers die in 2016 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 hun baan verloren kwamen vaker binnen een jaar weer aan het werk dan werkverliezers uit eerdere jaren. Eind 2017 werkt bijna de helft van alle Wajongers met arbeidsvermogen, bijna 45% van hen in een vast contract.

Ondanks de positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben Wajongers vaak ondersteuning nodig om aan het werk te komen en te blijven. 58% van de Wajongers die bij een regulier werkgever werkten, deed dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, loondispensatie of een andere voorziening.

De sluiting van de SW voor nieuwe instroom sinds 2015, heeft ertoe geleid dat de kans op werk van Wajongers die voorheen in aanmerking kwamen voor een Wsw-dienstverband (Wajongers met een Wsw-indicatie) sterk is gedaald. Het lijkt er echter op dat deze groep Wajongers toch een vergelijkbare kans op werk op de reguliere arbeidsmarkt heeft als Wajongers zonder Wsw-indicatie met vergelijkbare overige kenmerken en werkverleden.

- Eind 2017 waren er 59.200 Wajongers (oWajong en Wajong 2010) aan het werk, 1.400 meer dan een jaar eerder.
- Het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, steeg van 34.900 eind 2016 naar 37.300 eind 2017. Het aantal dat in of via de Sociale Werkvoorziening (SW) aan het werk is, daalde van 22.900 naar 21.900.
- UWV zette in 2017 7.800 proefplaatsingen in voor Wajongers. 62% van deze proefplaatsingen leidde tot een dienstverband.
- Van de Wajongers met arbeidsvermogen die in 2016 bij een reguliere werkgever aan het werk zijn gekomen, is bijna 60% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Hun werkbehoud is daarmee de afgelopen jaren verbeterd.
- (Snel) aan het werk komen na baanverlies blijft moeilijk, maar gaat wel steeds beter: 58% van de Wajongers die in 2016 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 een Wajong-uitkering kunnen ontvangen. Voor Wajongers met arbeidsvermogen is een betaalde baan met de nodige inspanningen zeker wel mogelijk, dit betreft een groep van ruim 115.000 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.

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 maatschappij¹⁶. 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 jonggehandicappten 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 klanten¹⁷.

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 frustratie¹⁸. 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 er toe 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)¹⁹, 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 meest genoemde reden voor twijfel is dat er geen geschikte functies zijn (41%). In plaats van reguliere (vaste) contracten voor functies die zijn aangepast aan de arbeidsmogelijkheden van de Wajonger bieden werkgevers vaak werkervaringsplaatsen en tijdelijke contracten of payrollconstructies aan. Dit leidt tot onzekerheid en financiële stress, onvoldoende opleidingsmogelijkheden en vooral bij jongeren tot het gevoel geen toekomst te kunnen opbouwen. De Werkgeversservicepunten van UWW bieden werkgevers die Wajongers of andere mensen met een arbeidsbeperking in dienst willen nemen kosteloos een bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie²⁰. 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 vaardigheden²¹. 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 schoonmaakmiddelen²². 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 bieden²³. 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.

¹⁶ Brukman, M., Groenewoud, M., Mallee L. & Berg, N. van den (2008). *Werk moet lonen. Onderzoek onder Wajongers naar de financiële baten van werk*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, in opdracht van de Chronisch zieken en Gehandicaptent Raad.

¹⁷ Stoutjesdijk, M., Rijssen, J. van & Giezen, A. van der (2011). *Arbeidsparticipatie van Wajongers*. Sociaal Bestek, 73(10).

¹⁸ Smit, A. & Oden, P. (2018). *Werken met een beperking: nog een wereld te winnen. Ervaringen en behoeften van mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt*. Sociaal Bestek, 80(1).

¹⁹ SCP (2017). *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. <http://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017>

²⁰ UWW zet hiervoor de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen in, die in samenwerking met het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie van de Universiteit van Maastricht is ontwikkeld. (<https://www.inclusievearbeidsorganisatie.org/methoden-instrumenten/inclusief-herontwerp-van-werk>).

²¹ UWW (2011). *UWW Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam.

²² Nijhuis, F. (2011). De arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking. In: Kennis- en innovatiecentrum Crossover. *Het wassende weten. Ovattingen over de toekomstige arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking in een veranderende arbeidsmarkt vanuit verschillende disciplines en verschillende perspectieven*.

²³ Hento, I. & Horssen, C. van (2018). *Kansen van technologie voor arbeidsparticipatie*. UKV 2018-2. Amsterdam.

Dit hoofdstuk over de arbeidsparticipatie van Wajongers is anders dan vorige edities van de monitor. Met uitzondering van de ontwikkeling van het aantal en aandeel Wajongers dat aan het werk is, beschrijven we in deze monitor namelijk alleen de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van de groep Wajongers met arbeidsvermogen. In de oudere edities van deze monitor is gekeken naar de arbeidsparticipatie van de gehele groep Wajongers die onder de oWajong en de Wajong 2010 vallen²⁴, omdat wij tot medio 2017 voor een groot deel van de Wajongers op basis van de beschikbare cijfers geen onderscheid konden maken tussen degenen die wel en degenen die géén arbeidsvermogen hebben. In box 3.2 leggen we uit hoe we de indeling arbeidsvermogen gebruiken en wat de gevolgen zijn voor de cijfers in dit hoofdstuk.

De methode van de monitor blijft echter ongewijzigd. 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?

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 eerdere edities

Waar we in de eerdere edities terugkijken tot 2012 of zelfs tot 2008, gaan we in deze editie alleen terug tot 2014 (met uitzondering van tabel 3.1). We gebruiken voor alle jaren de indeling naar arbeidsvermogen zoals die is vastgesteld tijdens de herindeling. Voor nagenoeg alle Wajongers die eind 2014, 2015 en 2016 deel 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 11). 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.

De gepresenteerde getallen voor alle jaren verschillen daarom duidelijk van de cijfers zoals gepresenteerd in eerdere edities 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 2018 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. Omdat wij in deze monitor voor alle jaren de eindstand van de indeling naar arbeidsvermogen eind 2017 gebruiken, wijken ook de cijfers voor 2016 af van de cijfers uit de vorige monitor. In de vorige monitor werd gebruik gemaakt van een tussenstand van de indeling per juli 2017, niet alle Wajongers waren toen al definitief ingedeeld.

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. Het verschil in de groei van de arbeidsparticipatie tussen tabel 3.1 en tabel 3.1a is dan ook voornamelijk veroorzaakt doordat in tabel 3.1 een groot deel van de uitstroom uit de SW (de uitstroom vanwege pensionering en verlies arbeidsvermogen) wel en in tabel 3.1a niet is meegenomen. Hierdoor stijgt de arbeidsparticipatie onder Wajongers met arbeidsvermogen harder dan de arbeidsparticipatie van de totale populatie. 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 perse 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%-punt meer of minder). De momentopnames voor de populatie van 2017 is uiteraard wel 'hard'.

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 maatmaninkomen²⁵ te verdienen in een regulier

²⁴ Wajongers die in de Wajong 2015 zaten, zijn ook in de vorige edities van de monitor buiten beschouwing gelaten.

²⁵ 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.

dienstverband én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig heeft²⁶. 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 hebben²⁷.

Een groot deel van de werkende Wajongers werkt in of via de Sociale Werkvoorziening (SW)²⁸. 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 2017 gaf UWV rond de 2.150 positieve adviezen beschut werk af, hiervan hadden iets meer dan 400 mensen een UWV-uitkering, waarvan ongeveer tweederde een Wajong-uitkering²⁹. Eind 2017 waren ongeveer 1.200 mensen met een positief advies beschut werk aan het werk, hiervan hadden iets meer dan 150 mensen een UWV-uitkering.

3.2. In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?

Eind 2017 waren er 59.200 Wajongers aan het werk. Het totale aantal werkende Wajongers nam daarmee in 2017 ongeveer even sterk toe als in 2016, een stijging van rond 1.400 werkenden ten opzichte van het jaar ervoor. Het aantal werkenden in tabel 3.1 betreft alle Wajongers met een dienstverband eind december 2017.

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%

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

Jarenlang werkten ruim 25.000 Wajongers in of via de SW. Sinds de sluiting van de SW voor nieuwe instroom³⁰ daalt dit aantal jaarlijks met rond de 1.000 werkenden, zodat eind 2017 minder dan 22.000 Wajongers in of via de SW werkten. Het aantal Wajongers dat aan de slag is bij een reguliere werkgever nam in 2017 verder toe. Eind 2017 ging het om 37.200 Wajongers, 16.600 meer dan in 2008. De stijging tussen 2014 en 2017 van het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, is groter (6.900) dan de daling van het aantal Wajongers dat in of via de SW aan het werk is (-3.400). Dit betekent dat, als we kijken naar de totale Wajong-groep, de reguliere arbeidsmarkt de gevolgen van de sluiting van de SW

²⁶ In de Wajong 2010 geldt dat het Wajong-recht van werkende Wajongers wordt beëindigd als iemand 75% van zijn maatmaandloon verdient, 5 jaar heeft gewerkt en geen ondersteuning meer nodig heeft. Of als iemand een 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.

²⁷ 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 een jaar lang meer dan het wettelijk minimumloon hebben verdiend, wordt het Wajong-recht wel beëindigd.

²⁸ Het werken in of via 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 banenafpraak, banen in Wsw beschut werk niet. Wajongers die via de Wsw begeleid werken, worden in deze monitor meegeteld bij de reguliere werkgevers.

²⁹ UWV (2017). *Rapportage beschut werk Q3 2017*. Zie: <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/20180130%20beschut-werk-q3-17.pdf>.

³⁰ Het is wel mogelijk dat Wajongers via een Wsw-detachering in of via de SW aan het werk zijn gekomen.

sinds 2015 tot op zekere hoogte kon opvangen. De aantrekkelijke economie en de inspanningen van werkgevers in samenwerking met onder andere UWV in het kader van de banenafpraak 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. Later in dit hoofdstuk, in paragraaf 3.6, gaan we dieper in op de gevolgen van de sluiting van de SW voor nieuwe instroom voor Wajongers met een geldige Wsw-indicatie eind 2014.

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 aantrekkelijke economie of met de inspanningen in het kader van de banenafpraak, maar ook met veranderingen in de samenstelling van de totale Wajong-populatie³¹. Ook als we kijken naar de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen zien we een stijgende trend (tabel 3.1a). Eind 2017 is bijna de helft van alle Wajongers met arbeidsvermogen aan het werk. Naast de bovengenoemde reden speelt ook het buiten beschouwing laten van Wajongers 'zonder vastgesteld arbeidsvermogen' eind 2017 een rol bij de groei in het aandeel werkenden (zie box 3.2).

Tabel 3.1a Aantal en aandeel* werkende Wajongers met arbeidsvermogen; de cijfers van 2014-2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven (zie box 3.2)

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

* Het aandeel is gerelateerd aan het aantal Wajongers in de Wajongpopulatie van het relevant jaar dat eind 2017 is beoordeeld als met arbeidsvermogen (zie box 3.2).

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 lijkt over de jaren te zijn gestegen en ligt in 2017 op 11,6%. Tegelijkertijd lijkt echter ook het aandeel vaste contracten licht te stijgen, in 2017 werkt 44,5% van de Wajongers in vaste dienst.

Jongere leeftijdsgroepen hebben vaker tijdelijke contracten en uitzendcontracten dan oudere leeftijdsgroepen: in 2017 had bijvoorbeeld 63% van de 35-44-jarigen een vast contract, maar van de 20-24-jarigen was dat maar 29%. Omgekeerd had 15% van de 20-24-jarigen een uitzendcontract, vergeleken met 7% van de 35-44-jarigen. In een recent verschenen rapport over de duurzaamheid van werk stellen de 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 arbeidsleven³².

Tabel 3.2 Type contract van Wajongers werkend bij een reguliere werkgever

	Aantal			Aandeel		
	Vast contract	Tijdelijk contract	Uitzendkracht*	Vast contract	Tijdelijk contract	Uitzendkracht*
2014	12.100	13.500	2.300	43,3%	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%

* De meeste uitzendkrachten hebben een tijdelijk contract (rond 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 in werk in loondienst kunnen Wajongers ook als zelfstandige ondernemers aan de slag. Het aandeel zelfstandigen in de Nederlandse beroepsbevolking is in de afgelopen 15 jaar met 28% gestegen³³. 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 België³⁴

³¹ Bijvoorbeeld: meer Wajongers in de meest actieve leeftijd, zie: UWV (2018) *Monitor Arbeidsparticipatie 2016*, p.19-20.

³² Mallee, L; Bouterse, M; Gorter, M; & Timmerman, J (2018). *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*. Regioplan. Amsterdam. Zie box 3.3 op pagina 28 voor een samenvatting van dit onderzoek.

³³ CBS (2018) *De arbeidsmarkt in cijfers 2017*. Den Haag/Heerlen/Bonaire.

³⁴ Van Rampelberg, L (2018). *Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen*. Stichting Innovatie & Arbeid. Brussel.

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. Het aandeel Wajongers dat zelfstandige werkzaamheden verricht is laag – minder dan 3% van alle Wajongers met arbeidsvermogen. 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

	2014	2015	2016	2017*
Aantal				
Uitsluitend zelfstandige werkzaamheden	1.300	1.590	2.000	2.230
Combinatie zelfstandig en loondienst	340	480	600	730
Totaal zelfstandige werkzaamheden	1.640	2.060	2.590	2.960
Aandeel				
oWajong (met arbeidsvermogen)	1,8%	2,0%	2,6%	2,8%
Wajong 2010 (met arbeidsvermogen)	0,8%	1,2%	1,7%	2,2%
Totaal (met arbeidsvermogen)	1,4%	1,8%	2,2%	2,6%

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

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 werken³⁵. 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 UWV³⁶.

Van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2017 bij een reguliere werkgever werkzaam waren, deed 58% 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 meer dan 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, eind 2016 en 2017 was het 51%. Ook het aandeel Wajongers dat met een jobcoach werkt, is eind 2017 op een vergelijkbaar niveau als eind 2016 (36%).

Ruim een derde van de 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. De afgelopen 2 jaar lijkt vooral het gebruik van een interne jobcoach te stijgen: in 2017 werkte 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

³⁵ Wajongers die in de SW werken, laten we buiten beschouwing omdat zij sowieso met ondersteuning vanuit de SW werken.

³⁶ Zie: <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-kwantitatieve-informatie-2017-n.pdf>.

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.

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

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

* 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 een vorm van ondersteuning.

Als Wajongers werken, doen ze dat dus vaak met ondersteuning. Zonder de beschikbaarheid daarvan zouden werkgevers niet bereid zijn om Wajongers aan te nemen³⁷. 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 tweederde van de werkgevers de functies heeft aangepast aan de mogelijkheden van Wajongers³⁸.

Loon en loondispensatie

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

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

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

Uit tabel 3.5 blijkt dat ruim 70% van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2017 bij een reguliere werkgever werkten minder dan het wettelijk minimumloon op maandbasis verdiende. 41% verdiende minder dan de helft van het WML³⁹. De verdeling naar inkomsten uit werk van Wajongers over de verschillende jaren is vrij stabiel. Van de Wajongers die eind 2017 verdienden onder het wettelijk minimumloon hadden, werkte (of werkte recentelijk) 64% met loondispensatie.

³⁷ Wolf, E., Visser, S. de & Engelen, M. (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Pantea.

³⁸ 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.

³⁹ 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 Wajonger. Extra loon, zoals een dertiende maand of een nabetaling kan ook in het sv-loon zitten. Hierdoor kan het loon hoger uitvallen.

Bijna 30% 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 maatmanloon⁴⁰ 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 tijd⁴¹ 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?

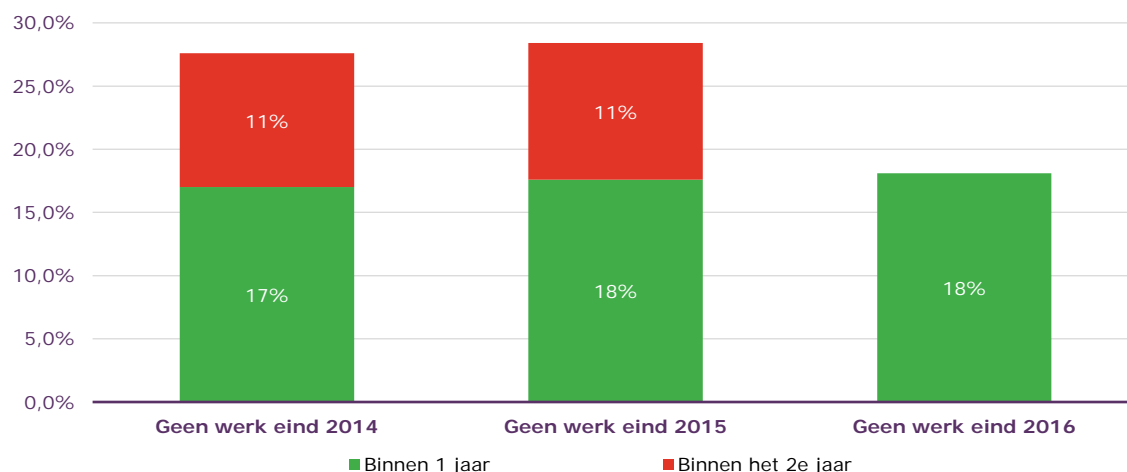
In de vorige paragraaf hebben we het gehad over Wajongers die aan het werk *zijn*. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre niet-werkende Wajongers aan het werk *komen*. Hierbij kijken we in hoeverre de groep Wajongers die aan het eind van het jaar niet aan het werk was binnen 1 of 2 jaar 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

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 2017 was bijvoorbeeld 80% al tenminste 3 jaar niet aan het werk geweest (zie paragraaf 2.3).

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. Eind 2014 waren rond de 67.200, eind 2015 rond de 64.900 en eind 2016 rond de 61.800 Wajongers met arbeidsvermogen niet aan het werk. Het aandeel dat aan het werk komt ligt onder de 30%: rond de 17-18% in het eerste jaar en rond de 11% in het tweede jaar⁴². Het aandeel lijkt in de afgelopen 3 jaar licht te stijgen.

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



⁴⁰ 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).

⁴¹ 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 een 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.

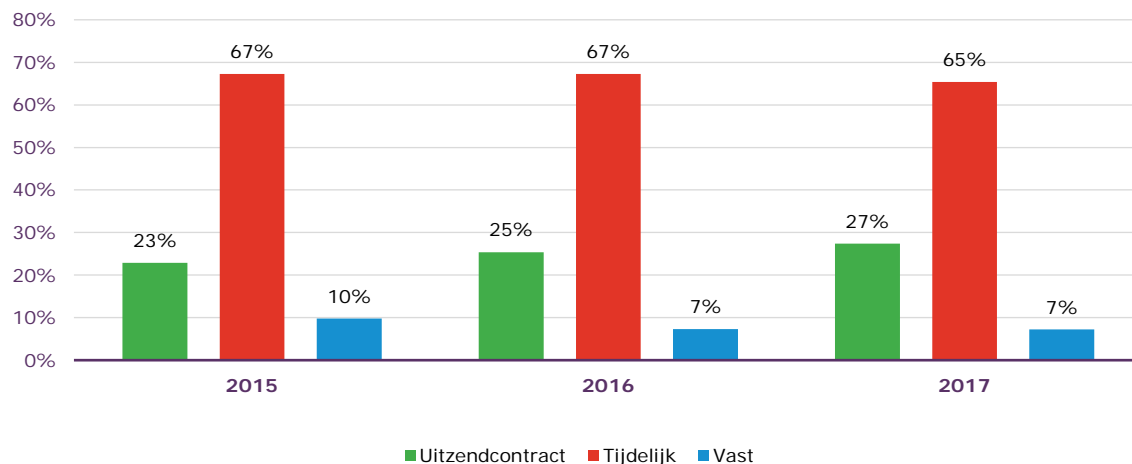
⁴² Deze aandelen zijn niet te vergelijken met het aandeel "aan het werk zijn geweest in het verleden" van niet-werkenden eind 2017 dat we in hoofdstuk 2 in kaart hebben gebracht. Ten eerste omdat er ook uitstroom uit de Wajong heeft plaats gevonden, ten tweede omdat de groep niet-werkenden aan het eind van 2016 (2015) ook bestaat uit Wajongers die in de loop van 2016 (2015) hun werk hebben verloren, maar op het peilmoment ervoor wel werkzaam 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, circa tweederde van de Wajongers. Ruim een kwart van de Wajongers gaat aan de slag in een uitzendcontract; dat aandeel lijkt als gevolg van het aantrekken van de economie de laatste 3 jaar iets toe te nemen. Het aandeel vaste contracten voor werkaanvaarders ligt onder de 10 procent. 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 WW⁴³.

Figuur 3.2 Type contract van Wajongers bij werkhervatting



Aan het werk komen na een proefplaatsing

Eén 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 2 maanden met behoud van uitkering en de werkgever hoeft in die periode geen loon te betalen. UWV kan toestemming geven voor een proefplaatsing van langer dan 2 maanden tot een maximum van 6 maanden. UWV verleent deze toestemming bij uitzondering en 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 Wajonger na afloop van de proefplaatsing een dienstverband van ten minste 6 maanden aanbiedt als 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 7.800 proefplaatsingen heeft toegekend in 2017. Wat tabel 3.6 ook laat zien, is dat het aantal proefplaatsingen lijkt te stabiliseren. Het aantal neemt de laatste 2 jaar nog maar weinig toe.

In 2017 leidde de inzet van proefplaatsingen⁴⁴ bij 62% van de Wajongers binnen 2 maanden tot een dienstverband, en dat percentage stijgt sinds 2015. Ook blijkt dat 28% van de Wajongers op een later tijdstip alsnog een dienstverband vonden. Dit percentage neemt af, maar dat zal samenhangen met de toename van het aantal Wajongers dat direct een dienstverband vond. Per saldo betekent het dat het grootste deel van de Wajongers (circa 90%), bij wie een proefplaatsing is ingezet, aan het werk is gekomen.

Ongeveer 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 (circa 80%) bij dezelfde werkgever. Omdat we Wajongers een tijdje moeten volgen, kunnen we dit alleen laten zien voor proefplaatsingen die vóór 2017 zijn gestart.

⁴³ UWV (2018). *Twee derde van de WW'ers is kort na uitstroom uit de WW aan het werk.*

<https://www.werk.nl/xpsimage/wdo223405>. (Percentages zijn herberekend, exclusief WW'ers die aan de slag gaan als zelfstandige of waarvan het contracttype niet bekend is.)

⁴⁴ Een persoon kan meerdere opeenvolgende proefplaatsingen hebben. Voor de analyse van de kans op werk voegen we daarom de geregistreerde proefplaatsingen die op elkaar aansluiten samen tot één proefplaatsing. Daarnaast hebben we alleen de proefplaatsingen meegenomen die volgens de registratie zijn afgerond en waarvan een einddatum bekend is. Verder is het zo dat de startdatum van een dienstverband vaak niet exact aansluit op de einddatum van de proefplaatsing. Dienstverbanden die binnen 2 maanden na de einddatum 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.

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

	2014	2015	2016	2017
Aantal gestarte proefplaatsingen	6.000	7.600	7.700	7.800
Resultaat				
Geen dienstverband na proefplaatsing	9%	8%	9%	10%
Dienstverband binnen 2 maanden	58%	58%	60%	62%
Dienstverband na 2 maanden	33%	34%	32%	28%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Duurzaamheid*				
Werkt 6 maanden na einde proefperiode	78%	80%	80%	
<i>waarvan bij dezelfde werkgever</i>	94%	93%	94%	
Werkt 12 maanden na einde proefperiode	69%	70%	70%	
<i>waarvan bij dezelfde werkgever</i>	81%	79%	77%	

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

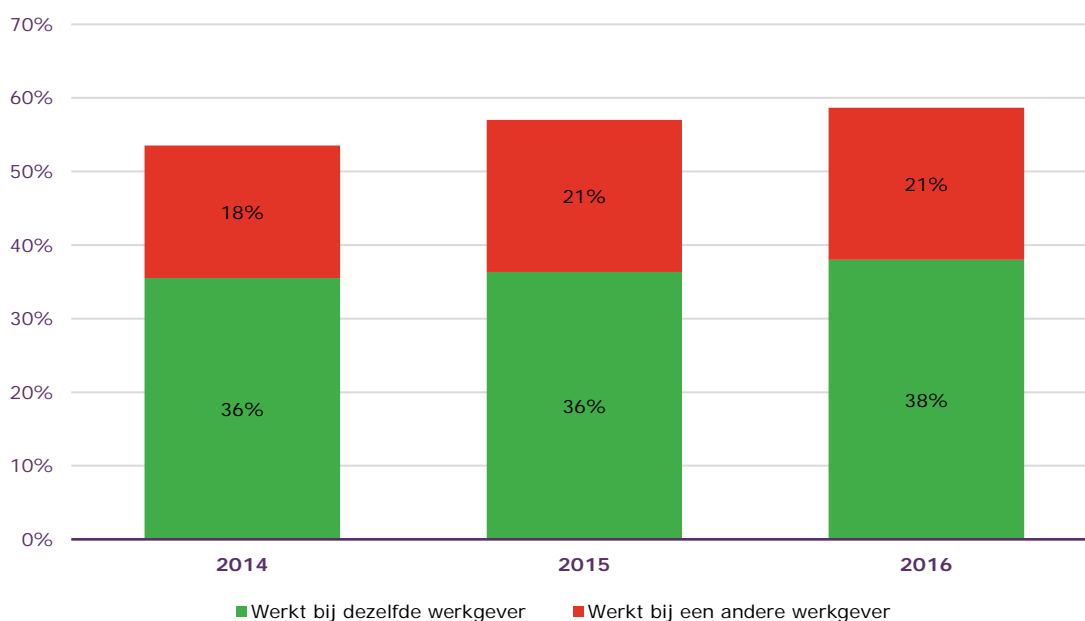
3.5. In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?

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. En we gaan na in hoeverre Wajongers die hun baan verliezen, weer aan het werk komen. Box 3.3 gaat in op factoren en processen die van belang zijn voor werkbehoud van Wajongers.

Werkbehoud na werkhervatting

In 2016 hebben 11.500 Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2015 niet aan het werk waren, werk gevonden. Het werkbehoud van Wajongers die werk vinden, ontwikkelt zich positief. Van alle Wajongers met arbeidsvermogen die in 2016 aan het werk kwamen, was 59% een jaar later nog of weer aan het werk. Figuur 3.3 laat het werkbehoud van werkhervatters bij reguliere werkgevers zien. Wij zoomen in op werkbehoud van werkhervatters bij reguliere werkgevers omdat alleen in 2014 nog Wajongers in of via de SW aan het werk kwamen. Werkbehoud in de SW ligt bovendien duidelijk hoger dan bij reguliere werkgevers.

Figuur 3.3 Werkbehoud na een jaar van Wajongers die aan het werk zijn gekomen bij een reguliere werkgever

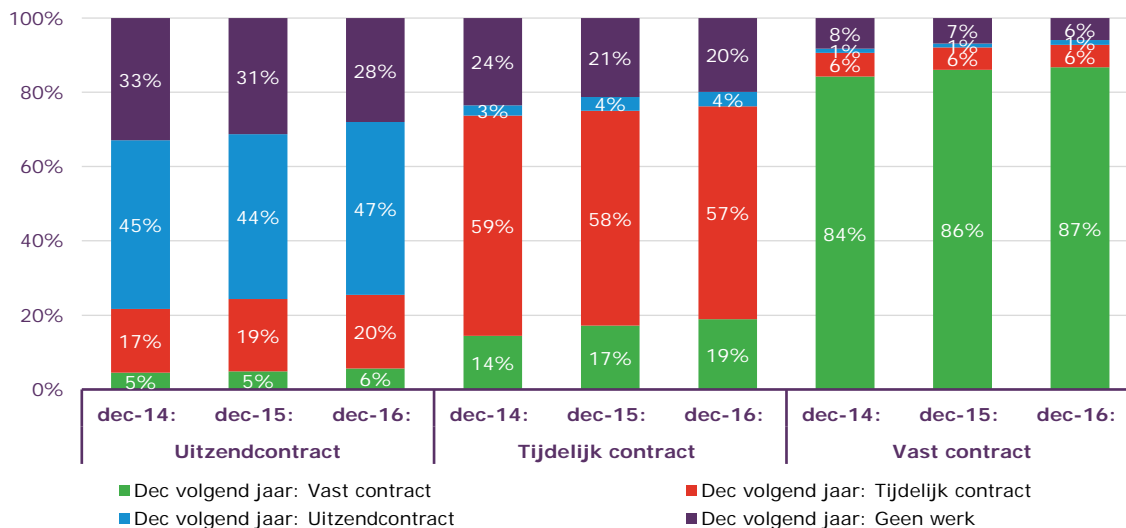


Achter werkbehoud kunnen twee situaties schuilgaan: Wajongers zijn na een jaar nog in dienst bij de werkgever waar ze aan de slag gingen, of ze zijn inmiddels uit dienst bij die werkgever en hebben een andere baan gevonden. Figuur 3.3 laat zien dat van de (niet-werkende) Wajongers met arbeidsvermogen die in 2016 aan het werk kwamen bij een reguliere werkgever 38% een jaar later nog in dienst is bij dezelfde werkgever en 21% 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.

Werkbehoud in tijdelijk contract en overstap 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%⁴⁵.

Figuur 3.4 Veranderingen in type contract



Zoals te verwachten zijn Wajongers met een uitzendcontract en Wajongers met een tijdelijk contract vaker 12 maanden later zonder werk; het werkbehoud lijkt de afgelopen 3 jaar voor beide groepen echter wel te verbeteren. Doorstroom vanuit een tijdelijk contract naar een vast contract ligt onder de 20% en vanuit een uitzendcontract rond de 5%. De doorstroom vanuit een uitzendcontract naar een tijdelijk contract zonder uitzendbeding ligt onder de 20%. 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. 9% van de uitzendkrachten en 27% van de tijdelijke krachten werkt 2 jaar later met een vast contract; 23% van de uitzendkrachten heeft 2 jaar later een tijdelijk contract zonder uitzendbeding.

De doorstroom van een flexibel naar een vast contract lijkt bij Wajongers wat lager te liggen dan bij de gemiddelde Nederlandse flexwerker. Het Centraal Planbureau⁴⁶ berekende de gemiddelde kans op doorstroom naar een vast contract voor mensen die eind 2013 een flexibel contract⁴⁷ 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 2016 het werk hebben verloren, opnieuw werk vinden. Wij kijken alleen naar Wajongers (met arbeidsvermogen⁴⁸) van wie in het betreffende jaar een dienstverband is beëindigd en die tenminste 1 maand niet hebben gewerkt; directe baan-naar-baan wissels zijn daarom niet meegenomen in deze analyse. Wij kijken

⁴⁵ Hierbij is alleen gekeken naar Wajongers die op beide peilmomenten een Wajonguitkering hadden. Rond 3% van de groep die 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.

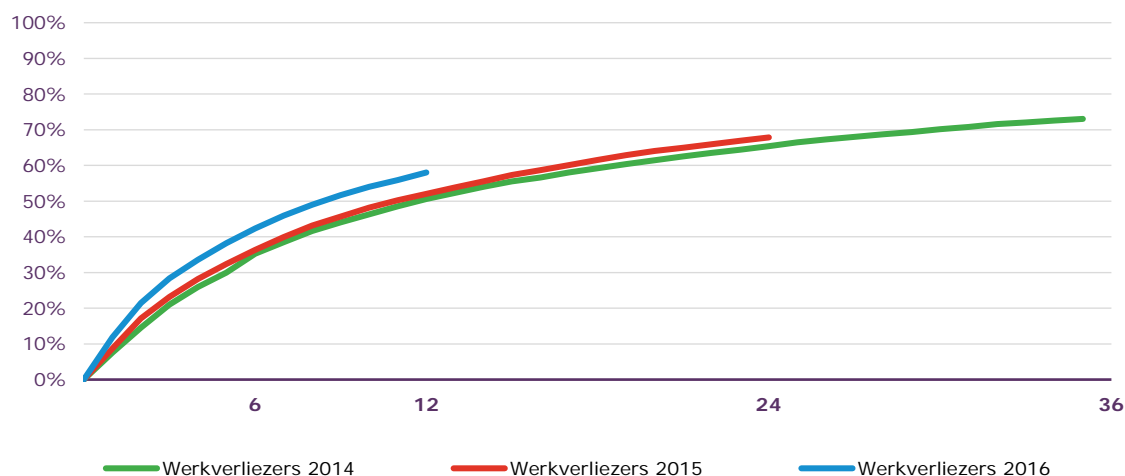
⁴⁶ Bolhaar, J; Brouwers, A; Scheer, B (2016) De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt. Den Haag: CPB-Achtergronddocument.

⁴⁷ Zowel tijdelijke als uitzendcontracten.

⁴⁸ In de vorige monitor telden we ook Wajongers mee bij wie nu is vastgesteld dat ze geen arbeidsvermogen hebben en Wajongers die (nog) niet zijn ingedeeld. Hierdoor is het cumulatieve aandeel dat aan het werk komt hoger dan het aandeel dat we in de Monitor Arbeidsparticipatie 2017 lieten zien.

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 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 kwam 58% binnen een jaar weer aan het werk, bij de werkverliezers uit 2014 en 2015 was dit ongeveer de helft. 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 hun baan zijn verloren, is ruim een kwart er 3 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 cohort uit 2016 en die uit 2014 en 2015 kunnen daarom ook beïnvloed worden door verschillen in achtergrondkenmerken tussen de werkverliezers van 2016 en die van 2014 of 2015.

Box 3.3 Wat is van belang voor werkbehoud van Wajongers?

Regioplan en Hiemstra & de Vries hebben met subsidie van UWV onderzoek gedaan naar factoren die belangrijk zijn voor duurzaam werk van jonggehandicapten⁴⁹. De onderzoekers concluderen dat werkbehoud en werkhervatting een dynamisch en complex geheel is. Om dit te begrijpen moeten we niet alleen kijken naar afzonderlijke factoren, maar vooral naar processen die bijdragen aan duurzaam werk. Uitgaande van het feit dat jonggehandicapten meestal in een tijdelijk contract aan het werk gaan, is in het onderzoek gekeken naar drie transities:

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

Werkbehoud in tijdelijk contract

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

3.6. De sluiting van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) voor nieuwe instroom

In de vorige paragrafen hebben we gezien dat het de afgelopen jaren steeds beter gaat met de arbeidsparticipatie van Wajongers: het aantal dat *aan het werk is* stijgt van 55.600 in 2014 naar 59.200 in 2017, niet-werkende Wajongers *komen vaker en/ of sneller (weer) aan het werk*. Ook het werkbehoud stijgt licht. Dit allemaal ondanks dat de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) sinds 2015 gesloten is voor nieuwe instroom. In deze paragraaf laten we zien dat de afsluiting van de instroom in de Wsw op de korte termijn een duidelijk negatief effect heeft gehad op de kans op werk voor de groep Wajongers die mogelijk in of via de SW aan de slag had kunnen gaan, maar dat de sluiting niet elke kans op werk voor deze groep teniet heeft gedaan. Ondanks dat de mogelijkheid van nieuwe instroom in de Wsw is weggefallen, heeft 18% in de twee jaren na sluiting toch werk gevonden. Rekening houdende met achtergrondkenmerken en werkverleden zien we dat deze groep na de sluiting iets minder vaak (weer) aan het werk komt dan vergelijkbare Wajongers zonder Wsw-indicatie. Omdat wij voor deze analyse

⁴⁹ Mallee, L; Bouterse, M; Gorter, M; & Timmerman, J (2018). *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*. Eindrapport. Regioplan. Amsterdam.

verder terug moeten gaan in de tijd (we kijken naar groepen Wajongers van 2010-2014) kunnen we geen onderscheid maken naar arbeidsvermogen (zie box 3.4).

Sociale Werkvoorziening is een belangrijke werkgever voor Wajongers

Jarenlang werkten ruim 25.000 Wajongers in of via de Sociale Werkvoorziening (SW), ongeveer de helft van alle Wajongers die aan het werk waren. Werkbehoud is hoog in de SW, daarom daalt het aantal Wajongers werkzaam in of via de SW na de afsluiting van de Wsw voor nieuwe instroom relatief langzaam, met ongeveer duizend per jaar. De afsluiting heeft daarom vooralsnog geen groot effect op de arbeidsparticipatie van de Wajong-populatie in zijn geheel. Eind 2017 werkten nog rond de 21.900 Wajongers in of via de SW, dat is 9% van alle Wajongers, 37% van alle werkende Wajongers.

Wajongers zonder werk met of zonder Wsw-indicatie

Om het effect van de afsluiting van de Wsw voor nieuwe instroom te bepalen, kijken we naar de groep Wajongers die in december van een jaar niet aan het werk is. We kijken in deze monitor naar de periode 2010-2014, de laatste jaren vóór de afsluiting van de Wsw voor nieuwe instroom. Voor deze jaren bepalen we de kans op werk binnen 12 of 24 maanden. We maken hierbij een onderscheid tussen Wajongers met een geldige Wsw-indicatie aan het eind van het jaar en Wajongers zonder geldige Wsw-indicatie. Tabel 3.7 geeft een overzicht van de omvang van deze groepen voor elk jaar.

Van alle Wajongers die op een gegeven moment geen werk hebben, heeft maar een klein deel (2-4%) een Wsw-indicatie. In de aanloop naar de afsluiting van de Wsw voor nieuwe instroom daalt het aantal Wajongers met Wsw-indicatie dat geen werk heeft met 30%. Vanaf 2012 zijn door gemeenten en SW-bedrijven extra inspanningen verricht om de wachtlijst eind 2014 zo kort mogelijk te krijgen door extra werkplekken te creëren. In een recent verschenen rapport concludeert het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) dat de relevante kenmerken van de mensen op de Wsw-wachtlijst daardoor niet duidelijk zijn veranderd⁵⁰.

Tabel 3.7 Wajongers zonder werk met en zonder geldige Wsw-indicatie

	Geen geldige Wsw-indicatie	Geldige Wsw-indicatie	Totaal
Wajongers zonder werk eind-2010	148.200	6.500	154.700
Wajongers zonder werk eind-2011	155.800	6.500	162.300
Wajongers zonder werk eind-2012	167.800	5.600	173.500
Wajongers zonder werk eind-2013	180.500	5.100	185.600
Wajongers zonder werk eind-2014	190.400	4.600	195.000

De groep niet-werkende Wajongers die een Wsw-indicatie heeft, verschilt in sommige opzichten van de groep niet-werkende Wajongers zonder Wsw-indicatie. De groep met Wsw-indicatie kent een groter aandeel mannen, heeft vaker een ontwikkelingsstoornis zoals een verstandelijke beperking of autisme en minder vaak psychiatrische en somatische ziektebeelden. Ondanks dat zij gemiddeld jonger zijn, heeft de groep met Wsw-indicatie toch vaker recente ervaring op de arbeidsmarkt: meer dan de helft is in de 3 jaar voor de peildatum ooit aan het werk geweest. In de groep zonder Wsw-indicatie heeft meer dan 80% tenminste 3 jaar lang nooit gewerkt.

Het belangrijkste verschil tussen de twee groepen is het aandeel Wajongers dat waarschijnlijk geen arbeidsvermogen heeft. Omdat de periode ver voor de herindeling naar arbeidsvermogen ligt, kunnen wij geen onderscheid maken tussen Wajongers met en Wajongers zonder arbeidsvermogen. Box 3.4 gaat nader in op de relatie tussen Wsw-indicatie en arbeidsvermogen.

Het aandeel werkhervatters onder Wajongers met Wsw-indicatie daalt in 2015 duidelijk

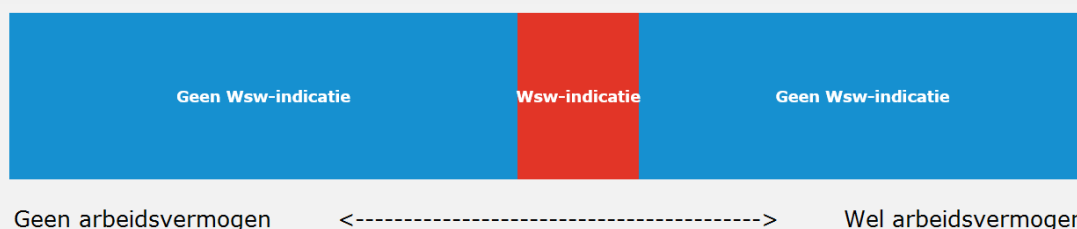
Figuur 3.7 laat het aandeel niet-werkenden per eind 2010-2016 zien dat binnen 1 of 2 jaar aan het werk is gekomen. Dit aandeel lag onder Wajongers met Wsw-indicatie aanzienlijk hoger dan onder Wajongers zonder Wsw-indicatie. Figuur 3.7 laat ook duidelijk zien dat dit verschil aanzienlijk is gekrompen in het eerste jaar na sluiting van de Wsw voor nieuwe instroom: van de groep niet-werkenden met Wsw-indicatie per eind-2014 is gedurende het jaar 2015 11% aan het werk geweest. Ook de groep niet-werkenden per eind-2013 is getroffen door de sluiting: in het tweede jaar (2015) komt nog maar 4% alsnog aan het werk. Ondanks de hogere kans op werk in 2014 hebben zij daarom al een kleinere kans op werk binnen 2 jaar (30%) dan de groepen uit eerdere jaren (gemiddeld 34%). Niet-werkenden met Wsw-indicatie per eind-2014 laten ten opzichte van de niet-werkenden met Wsw-indicatie per eind-2013 wel een stijgende lijn zien in het tweede jaar: in 2016 kwam 7% alsnog aan het werk. Dit duidt erop dat het sterke korte-termijn effect wellicht niet op de lange termijn heeft doorgezet.

⁵⁰ SCP (2018) *Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet*. Den Haag. Het onderzoek van SCP heeft betrekking op alle mensen op de Wsw-wachtlijst, niet alleen Wajongers. SCP keek met name naar de vraag of de wachtlijsters van 2014 'overblijvers' zijn die minder kans maken op een baan. Volgens SCP is hier 'geen sprake van' (p.33).

Box 3.4 Wsw-indicatie en arbeidsvermogen

De Sociale Werkvoorziening was bedoeld voor de groep mensen met een arbeidsbeperking die wel arbeidsvermogen heeft en beschikbaar is voor werk, maar zoveel begeleiding nodig heeft dat een reguliere werkgever deze waarschijnlijk niet kan of wil bieden. Ten opzichte van de groep mensen met een arbeidsbeperking en arbeidsvermogen hebben zij naar verwachting minder mogelijkheden op de reguliere arbeidsmarkt. Ten opzichte van de gehele groep mensen met een arbeidsbeperking maar zonder Wsw-indicatie is hun kans op werk niet te bepalen: immers een groot deel van de Wajongers heeft duurzaam geen arbeidsvermogen en zal naar verwachting niet kunnen gaan werken. Figuur 3.6 illustreert schematisch de situatie wat betreft arbeidsvermogen van de groep met Wsw-indicatie ten opzichte van de gehele Wajong-populatie. De groep met Wsw-indicatie is in feite een middengroep aan de grens tussen Wajongers die geen arbeidsvermogen hebben en Wajongers die dat wel hebben.

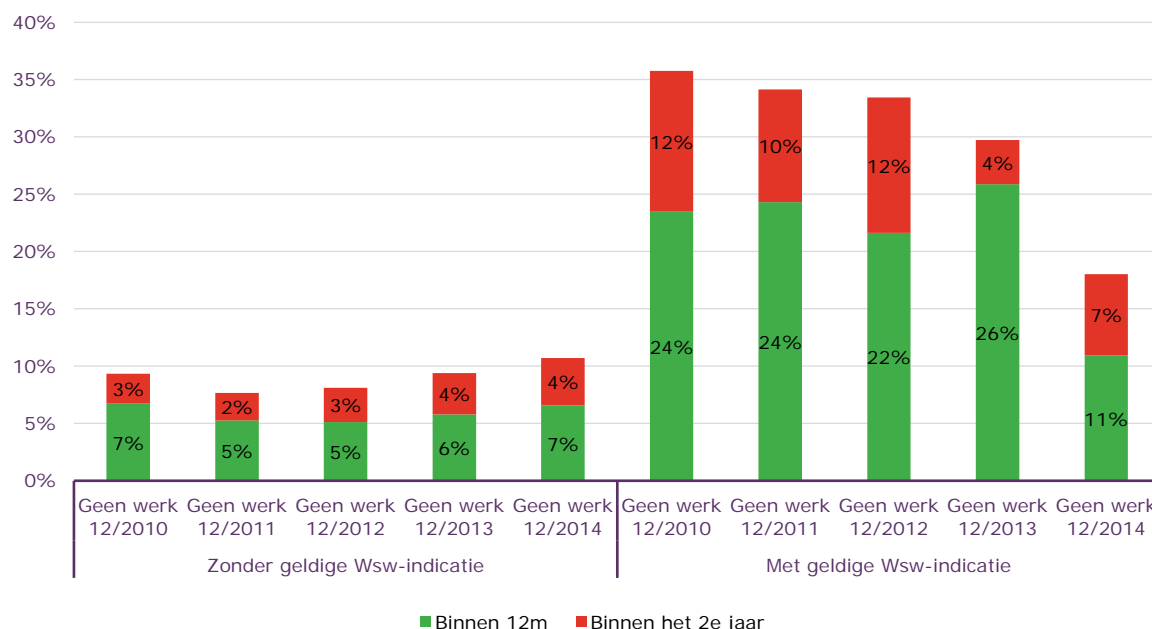
Figuur 3.6 Wsw-indicatie en arbeidsvermogen



Wajongers met een Wsw-indicatie hebben - tenminste op het moment van toekenning van de indicatie – in ieder geval wel arbeidsvermogen. Omdat een Wsw-indicatie een bepaalde periode geldig blijft, is het mogelijk dat ook een Wajonger met een geldige Wsw-indicatie en zonder werk geen arbeidsvermogen (meer) heeft of niet (meer) beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij waarschijnlijk om een kleiner aandeel dan voor de totale Wajong-populatie zonder werk. Voor de cohorten 2010–2014 kunnen we geen onderscheid maken tussen Wajongers met en Wajongers zonder arbeidsvermogen op dat moment. We kunnen alleen een indicatie geven met behulp van de beoordeling van medio 2017: Van de groep Wajongers zonder werk eind 2014 is 2,5 jaar later - medio 2017 - rond de 58% beoordeeld als zonder arbeidsvermogen. Van de groep Wajongers zonder werk met Wsw-indicatie is het een duidelijk lager aandeel, rond de 35%.

Sinds de sluiting van de SW voor nieuwe instroom worden geen nieuwe Wsw-indicaties meer afgegeven. De Wsw-indicatie is uitkomst van een aparte, complexe beoordeling van de situatie en kan, ondanks de verschillen tussen de groepen, niet worden afgeleid uit andere bekende kenmerken. Voor latere cohorten is het daarom niet mogelijk dit onderscheid te maken. Onze analyse beperkt zich om die reden tot een vergelijking van de groep Wajongers zonder werk eind 2014 en hun kans op werk in het eerste jaar na sluiting, vergeleken met de jaren ervoor.

Figuur 3.7 Aandeel niet-werkende Wajongers dat binnen 1-2 jaar aan het werk komt



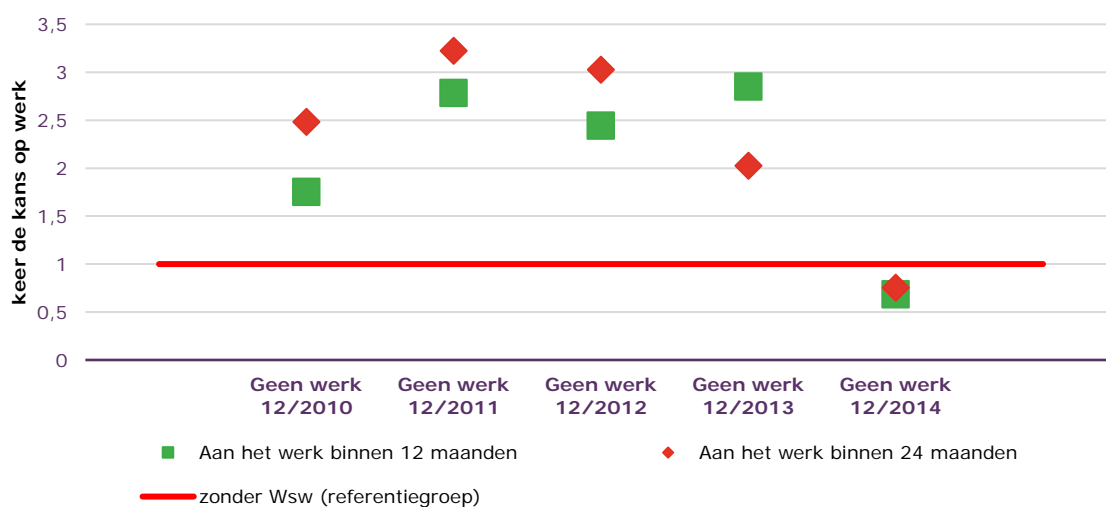
De kans op werk daalt naar een niveau vergelijkbaar met de overige Wajongers

Wij zien dus dat Wajongers met een Wsw-indicatie weliswaar minder vaak aan het werk komen na de afsluiting van de Wsw voor nieuwe instroom, maar nog steeds vaker dan Wajongers zonder Wsw-indicatie. Dit komt door de grote verschillen in kenmerken tussen die twee groepen, met name door het grotere aandeel Wajongers zonder arbeidsvermogen binnen de groep Wajongers zonder Wsw-indicatie (zie box 3.4). Wajongers in het algemeen komen in de jaren 2011 – 2015 echter steeds vaker aan het

werk. Dit komt onder andere door de aantrekkende economie en de inspanningen in het kader van de banenafpraak. De vraag is daarom wat, rekening houdend met de kenmerken van de groepen en de veranderingen op de arbeidsmarkt, het totale effect van de afsluiting van de Wsw voor nieuwe instroom op de korte termijn is geweest.

We berekenen voor elk jaar het verschil in de kans op het binnen 12 of 24 maanden aan het werk komen tussen Wajongers met en Wajongers zonder Wsw-indicatie, rekening houdende met persoonlijke kenmerken (geslacht, leeftijd, diagnosegroep) en de arbeidsmarktregio⁵¹. Door te kijken naar de relatieve kans van Wajongers met ten opzichte van Wajongers zonder Wsw-indicatie, houden we rekening met de algemene veranderingen op de arbeidsmarkt voor Wajongers in de periode 2011-2016 (als gevolg van bijvoorbeeld de banenafpraak en de aantrekkende economie). Voor de periode 2010-2014 hebben wij geen informatie over het arbeidsvermogen van de Wajongers. Om rekening te houden met verschillen in persoonlijke mogelijkheden op de arbeidsmarkt gebruiken we een aantal andere indicatoren: het werkverleden in de 3 jaar voor de peildatum en het arbeidsvermogen zoals dat is vastgesteld medio 2017 (dus 2,5 tot 6,5 jaar na peildatum). In figuur 3.8 laten we de resultaten zien voor de schattingen die gebruik maken van werkverleden als controlevariabele. Als we in plaats daarvan arbeidsvermogen gebruiken zien we een soortgelijk beeld⁵².

Figuur 3.8 Relatieve kans op werk binnen 12 (□) of 24 (◇) maanden van Wajongers met Wsw-indicatie ten opzichte van Wajongers zonder Wsw-indicatie (---)



Wajongers die eind 2014 wel een Wsw-indicatie hadden maar niet aan het werk waren, hebben in de twee jaar erop (2015-2016) een significant lagere relatieve kans om een baan te vinden dan Wajongers met dezelfde overige geobserveerde kenmerken die eind 2014 geen Wsw-indicatie hadden. Hun kans om binnen 12 maanden (in 2015) een baan te vinden is 0,7 keer de kans van een Wajonger zonder Wsw-indicatie. In de jaren ervoor – voor de afsluiting van de Wsw voor nieuwe instroom – was de kans voor Wajongers met een Wsw-indicatie significant hoger, ook als we corrigeren voor kenmerken en arbeidsverleden/ arbeidsvermogen. De schattingen liggen tussen 1,7 (groep eind-2010) en 2,9 (groep eind-2013) keer de kans van een Wajonger zonder Wsw-indicatie in het eerste jaar (□ gemarkeerd door vierkantjes); en tussen 2 (groep eind-2012) en 3 (groep eind-2013) keer de kans in de eerste 2 jaar (◇ gemarkeerd door ruiten).

Het aandeel Wajongers met een Wsw-indicatie en zonder werk dat binnen 12 en 24 maanden aan het werk komt, is in 2015 ongeveer gehalveerd. Als we rekening houden met de algemene ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor Wajongers, dan zien we een nog grotere vermindering in de kans op werk (ter grootte van ongeveer twee-derde). Deze resultaten zijn geheel in lijn met de bevindingen en de conclusies die SCP kortgeleden heeft gepubliceerd over de baankans van Wsw-wachtlijsters⁵³.

⁵¹ Regio's verschillen zowel in het aandeel Wajongers als ook in de arbeidsparticipatie van Wajongers (Spijkerman, M. & Van Brakel, K. (2016) *Wajongers in de Regio*. UWV Kennisverslag 2016-3).

⁵² In elk jaar ligt de geschatte relatieve kans voor Wajongers met Wsw-indicatie iets hoger als we controleren voor arbeidsvermogen in plaats van werkverleden, daardoor is hun kans op werk in 2015 niet significant verschillend van de kans van Wajongers zonder Wsw-indicatie. Werkverleden heeft echter wel de voorkeur omdat we 1) complete informatie hebben over werkverleden maar niet over arbeidsvermogen, er dus observaties moeten worden uitgesloten in de analyse, en 2) omdat duurzaam geen arbeidsvermogen in 2017 ook een resultaat kan zijn van het niet aan het werk kunnen komen in de jaren ervoor.

⁵³ SCP (2018) *Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet*. Den Haag. De kans om binnen 2 jaar een baan te vinden daalt voor Wajongers op de Wsw-wachtlijst van meer dan 50% voor de cohorten 2010-2013 naar 35% voor de Wsw-wachtlijsters van 2014. In dezelfde periode stijgt de voor kenmerken gecorrigeerde baankans van Wajongers niet op de Wsw-

Een à 2 jaar na afsluiting van de Wsw voor nieuwe instroom lijkt de kans op werk van Wajongers met een Wsw-indicatie echter niet veel slechter te zijn dan die van vergelijkbare Wajongers zonder Wsw-indicatie. In de jaren voor de afsluiting bracht de Wsw-indicatie een duidelijk voorsprong in kans op werk: gemiddeld bijna 2,5 keer zo groot als voor vergelijkbare Wajongers zonder Wsw-indicatie. Deze voorsprong, de bescherming van de Wsw, is weggevallen, ze hebben in de eerste jaren na de afsluiting significant minder kans op werk dan overige Wajongers. Het verschil tussen die twee groepen is kort na de afsluiting van de Wsw voor nieuwe instroom echter relatief klein. Recente verbeteringen in, bijvoorbeeld, de mogelijkheden van beschermd werk hebben er mogelijk toe bijgedragen om de kans voor Wajongers die bij ongewijzigd beleid aanspraak hadden kunnen doen op de Wsw tenminste op het niveau van de baankans van de overige Wajongers te brengen⁵⁴.

wachtlijst licht van 30 naar 35%. Ook de SCP analyse laat dus een duidelijke verslechtering van de baankans zien en een nagenoeg gelijke baankans voor beide groepen na afsluiting van de Wsw voor nieuwe instroom.

⁵⁴ Of dat feitelijk het geval is, is niet te onderzoeken omdat er sinds eind 2014 geen nieuwe Wsw-indicaties meer worden gegeven. Daarmee kunnen we de relevante groepen niet identificeren en vergelijken.

4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO

Samenvatting

In 2017 is het aantal mensen met een WIA-uitkering met 23.600 toegenomen en komt het totale aantal WIA-uitkeringen uit op 277.000. 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 sinds 2016 weer toe. In de WAO vindt geen instroom meer plaats en zien we het aantal lopende uitkeringen steeds verder afnemen. Eind 2017 ontvingen 272.600 mensen een WAO-uitkering, 20.400 minder dan eind 2016. De meeste WAO'ers stromen uit vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Na een lange periode van daling, neemt sinds 2015 de arbeidsparticipatie van de groep WGA gedeeltelijk weer toe. De arbeidsparticipatie van de groep WGA volledig is gelijk aan het niveau van 2016. De arbeidsparticipatie van de WIA 35-minners is het sterkst gestegen. Deze ontwikkelingen zijn waarschijnlijk het gevolg van het economisch herstel waarvan ook mensen met een arbeidsbeperking profiteren.

- Eind 2017 ontvingen 277.000 mensen een WIA-uitkering. Bijna de helft van hen (44%) ontving een uitkering op grond van niet duurzame volledige arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 20% ontving een uitkering op grond van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 35% ontving een IVA-uitkering (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt).
- Van de nieuwe instroom in 2017 was 57% van de volledig WGA'ers en 52% van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet van de Ziektewet.
- Als gevolg van de wet Bezava, met als belangrijkste maatregel de eerstejaars Ziektewet-beoordeling, stromen meer vangnetters aan het begin van het 2^e ziektejaar uit de ZW. Hierdoor neemt het aandeel vangnetters in de WGA-instroom vanaf 2013 af.
- Eind 2017 werkte bijna 45% van de groep WGA gedeeltelijk en ruim 8% van de groep WGA volledig. Een jaar eerder in 2016 was dit respectievelijk 43% en eveneens 8%.
- De instroom in de WIA-35 min is in 2015 sterk gedaald en deze daling zet zich in 2016 verder voort. In 2017 neemt de instroom weer enigszins toe.
- Het aandeel werkende WIA 35-minners is in 2017 opnieuw toegenomen, van 43,5% in 2016 naar 46,4% in 2017.

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 met een beperking die een WIA-uitkering aanvraagt, krijgt deze ook toegekend. De groep bij wie de WIA-aanvraag wordt afgewezen, omdat hun inkomensverlies minder dan 35% bedraagt ten opzichte van hun oude inkomen, duiden we aan met de term 'WIA 35-minners'.

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

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

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt: IVA

De IVA is een WIA-regeling voor mensen die arbeidsongeschikt zijn bevonden en bij wie het loonverlies 80% of meer is. Bij deze groep is er bovendien geen zicht op herstel of is de kans op herstel gering. Mensen in de IVA zijn dus volledig én duurzaam arbeidsongeschikt.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt of herstelmogelijkheden: WGA

De WGA is een WIA-regeling voor mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn of mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn, maar bij wie er nog een kans op herstel is. We onderscheiden dus mensen die:

- *volledig arbeidsongeschikt* zijn bevonden (met 80-100% loonverlies) en die een WIA-uitkering ontvangen, maar bij wie nog een kans op herstel aanwezig is. Zij zijn volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt. Deze groep duiden we aan met WGA volledig.
- *gedeeltelijk arbeidsongeschikt* zijn bevonden (met 35-80% loonverlies). Zij ontvangen een WIA-uitkering, maar worden in staat geacht deze te kunnen aanvullen met inkomen uit betaald werk. Zij zouden nog 21-65% van hun oude salaris kunnen verdienen en zijn daarom gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Deze groep duiden we aan met WGA gedeeltelijk.

Minder dan 35% arbeidsongeschikt: WIA 35-min

Mensen van wie wordt verwacht dat ze nog meer dan 65% van het oude inkomen kunnen verdienen, komen niet in aanmerking voor een WIA-uitkering. Omdat hun berekende loonverlies minder dan 35% is, noemen we ze 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. Hun WIA-aanvraag is afgewezen, maar zij zijn wel eerst twee jaar ziek geweest en hebben vaak nog fysieke en/of psychische arbeidsbeperkingen⁵⁵. Bij de introductie van de WIA is door werknemers- en werkgeversorganisaties afgesproken dat werkgevers WIA 35-minners zo veel mogelijk in dienst houden of begeleiden naar werk bij een andere werkgever.

4.2. Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO

Het aantal mensen met een WIA-uitkering stijgt nog ieder jaar. De WIA is in 2006 ingevoerd en is daarmee een bestand in opbouw. Dat betekent dat er meer mensen instromen dan dat er uitstromen. In de WAO is dit precies andersom. Het aantal mensen met een WAO-uitkering neemt jaarlijks flink af. De belangrijkste reden hiervoor is dat mensen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de uitkering dan wordt beëindigd. Er is nog een zeer beperkte instroom in de WAO van mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen en vanuit dezelfde oorzaak weer opnieuw ziek worden. Wanneer we het aantal WAO-uitkeringen en het aantal WIA-uitkeringen bij elkaar optellen dan zien we dat eind 2017 549.500 mensen een WIA- of WAO-uitkering ontvingen.

Eind 2017 ontvingen 277.000 mensen een WIA-uitkering. Bijna de helft van hen ontving een uitkering op grond van volledige niet duurzame arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 20% ontving een uitkering op grond van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 35% ontving een IVA-uitkering (volledig duurzaam arbeidsongeschikt). Het aandeel mensen met een IVA-uitkering is toegenomen van 23% in 2008 naar 35% eind 2017. 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 directe in- en uitstroom, maar ook van stromen tussen deze regelingen. Vooral vanuit de groep WGA volledig stromen mensen door naar een IVA-uitkering, nadat is gebleken dat de beperkingen een permanent karakter hebben gekregen.

Het aantal WAO-uitkeringen neemt jaarlijks verder af en komt voor 2017 uit op 272.600. Voor zover er nog mensen instromen gaat het om zogenaamde herlevingen van oude rechten.

⁵⁵ Arts, D. & Deursen, C. van (2012). Kansen op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering. in SCP. *Belemmerd aan het werk*. Den Haag.

Tabel 4.1 Volumeontwikkelingen WIA en WAO (x1.000)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
IVA										
Primaire instroom	5,1	5,6	7,3	7,8	6,7	7,9	8,2	8,5	9,6	10,5
Instroom vanuit WGA gedeeltelijk	0,2	0,3	0,5	0,6	0,7	0,9	1,2	1,2	1,4	1,7
Instroom vanuit WGA volledig	1,4	2,0	2,4	2,5	3,0	4,0	5,4	7,1	8,5	8,2
Primaire uitstroom	1,2	1,6	2,1	3,0	3,4	4,1	4,9	6,1	6,4	7,2
Uitstroom naar WGA gedeeltelijk	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uitstroom naar WGA volledig	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lopende uitkeringen	13,9	20,1	28,2	36,0	42,9	51,5	61,3	72,0	85,0	98,1
WGA volledig										
Primaire instroom	15,5	18,8	21,3	21,1	18,4	19,8	19,8	18,6	21,0	21,5
Instroom vanuit WGA gedeeltelijk	0,7	0,9	1,4	1,6	1,7	2,2	2,6	2,8	2,8	3,1
Instroom vanuit IVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Primaire uitstroom	2,5	3,6	5,2	5,1	5,2	6,0	6,4	6,7	6,8	7,4
Uitstroom naar WGA gedeeltelijk	1,1	1,1	1,7	1,7	1,1	1,3	1,6	1,8	2,2	2,5
Uitstroom naar IVA	1,4	2,0	2,4	2,5	3,0	4,0	5,4	7,1	8,5	8,2
Lopende uitkeringen	33,9	47,0	60,4	73,8	84,6	95,4	104,4	110,2	116,6	123,1
WGA gedeeltelijk										
Primaire instroom	4,7	4,8	6,9	8,9	8,8	9,5	9,0	8,7	9,6	10,0
Instroom vanuit WGA volledig	1,1	1,1	1,7	1,7	1,1	1,3	1,6	1,8	2,2	2,5
Instroom vanuit IVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Primaire uitstroom	0,4	0,7	0,9	1,3	1,9	2,4	2,6	3,1	3,2	3,8
Uitstroom naar WGA volledig	0,7	0,9	1,4	1,6	1,7	2,2	2,6	2,8	2,8	3,1
Uitstroom naar IVA	0,2	0,3	0,5	0,6	0,7	0,9	1,2	1,2	1,4	1,7
Lopende uitkeringen	11,7	15,7	21,5	28,6	34,3	39,6	43,9	47,4	51,7	55,7
Totaal WIA										
Primaire instroom	25,3	29,2	35,5	37,8	33,9	37,2	37,0	35,8	40,2	42,0
Primaire uitstroom	4,1	5,9	8,2	9,4	10,5	12,5	13,9	15,9	16,4	18,4
Lopende uitkeringen	59,5	82,8	110,1	138,4	161,8	186,5	209,6	229,6	253,3	276,9
WAO										
Instroom	8,2	5,6	4,3	3,1	2,2	1,5	1,0	0,9	0,7	0,4
Uitstroom	46,1	42,0	39,7	45,5	39,9	34,5	31,2	28,8	22,8	20,7
Lopende uitkeringen	558,0	521,7	486,3	443,9	406,2	373,1	343,0	315,1	293,0	272,6
WIA 35-min										
Instroom ⁵⁶	14,2	13,4	18,4	21,2	21,2	21,9	21,4	15,1	14,9	16,0

Tot 2014 nam de instroom in de WGA elk jaar toe, met uitzondering van 2012. Dit was mede het gevolg van opbouweffecten. Eén van deze effecten is dat het aantal heropende uitkeringen toeneemt. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij mensen van wie de gezondheidssituatie na een eerdere verbetering opnieuw is verslechterd. Opvallend is dat de instroom in de WGA in 2015 is gedaald om vervolgens in 2016 weer toe te nemen. De daling in 2015 is het gevolg van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Bezava) per 1 januari 2013. De wet Bezava is bedoeld om het beroep op de Ziektewet en vervolgens de WIA door een aantal groepen (einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke WW'ers) te verminderen. Een belangrijk onderdeel van de Wet Bezava is de eerstejaars Ziektewetbeoordeling voor alle vangnetters zonder werkgever. Na 12 maanden ziekte is niet langer de arbeidsongeschiktheid voor de laatst verrichte arbeid maatgevend voor het recht op een uitkering, maar het resterende verdienvermogen in algemeen geaccepteerde arbeid. Onderzoek laat zien dat als gevolg van Bezava de

⁵⁶ Onder instroom verstaan we hier het aantal mensen dat in betreffend jaar is afgewezen voor de WIA omdat ze minder dan 35% loonverlies hebben. Voor de WIA 35-min is er feitelijk geen sprake van een lopend bestand van uitstroom. Deze groep heeft immers geen WIA-uitkering.

uitstroom uit de Ziektewet na 12 maanden is toegenomen en dat na 24 maanden de instroom in de WGA is afgenomen⁵⁷.

Maar wat verklaart dan de toename van de instroom in 2016 en 2017? Uit analyses blijkt dat de toename is geconcentreerd bij twee groepen: werknemers (gedurende de wachttijd in loondienst) en zieke WW'ers. De toename in de instroom van zieke WW'ers is het gevolg van het stijgende aantal WW'ers in 2014 en een veranderde samenstelling van de WW-populatie (meer langdurige en oudere WW'ers). De stijging van de instroom in de WIA vanuit de groep werknemers heeft twee oorzaken. De eerste is de toename van het aantal werkende 60-plussers als gevolg van het langer doorwerken en een toename van de gemiddelde instroomkans van deze leeftijdsgroep. De tweede is een stijging van de gemiddelde instroomkans bij de (semi) publieke sectoren⁵⁸.

Naast nieuwe instroom in de WIA, wordt het aantal uitkeringen ook beïnvloed door stromen tussen de verschillende regelingen in de WIA. Er vindt vooral verschuiving plaats van WGA gedeeltelijk naar WGA volledig en van WGA volledig naar IVA.

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

In dit hoofdstuk gaan we in op de WGA'ers en de WIA 35-minners, omdat arbeidsparticipatie vooral bij deze groepen arbeidsbeperkten te verwachten is. We zien in tabel 4.2 dat bij zowel de WGA'ers als de WIA 35-minners een groot deel van de instroom bestaat uit mensen afkomstig uit het vangnet van de Ziektewet (voormalig vangnetters). Voormalig vangnetters en voormalig werknemers (zie voor uitleg box 4.2 hieronder) verschillen in hun binding met werkgevers en daardoor in de mate waarin ze werken. 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 (2017)

	WGA volledig		WGA gedeeltelijk		WIA 35-min	
	2008	2017	2008	2017	2008	2017
Totaal	15.600	21.200	4.600	9.800	14.000	16.000
Geslacht						
Man	45%	43%	55%	54%	46%	43%
Vrouw	55%	57%	45%	46%	54%	57%
Leeftijd						
Tot 44 jaar	49%	40%	38%	31%	53%	43%
45 - 54 jaar	32%	30%	35%	29%	31%	29%
55 jaar en ouder	19%	30%	27%	40%	16%	28%
Diagnose						
Psychische aandoeningen	35%	43%	29%	38%	29%	34%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	19%	21%	22%	22%	35%	34%
Overige aandoeningen	46%	36%	49%	40%	36%	32%
Herkomst						
Werknemers met een werkgever (voormalig werknemers)	49%	43%	66%	48%	52%	52%
Vangnet Ziektewet (voormalig vangnetters)	51%	57%	34%	52%	48%	48%

⁵⁷ Deursen, C. van & Schreuder, F. (2016). *UWV Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010 – 2015*. Amsterdam: UWV.

⁵⁸ Berendsen, E & C. van Deursen (2018). *Stijging WIA instroom. Waardoor steeg de WIA-instroom van zieke werknemers in 2016*. Amsterdam: UWV.

Wanneer we kijken naar de kenmerken van mensen op het moment van de WIA-claimbeoordeling dan valt een aantal zaken op. Ten eerste zijn de mensen op het moment van de WIA-claimbeoordeling in 2017 gemiddeld ouder dan degenen die in 2008 voor de WIA werden beoordeeld. Eind 2017 is 40% van de gedeeltelijk WGA'ers die zijn ingestroomd 55 jaar of ouder. In 2008 was dit nog 27%. Bij volledige WGA'ers was dit 19% in 2008 en 30% in 2017 en bij WIA 35-minners 16% respectievelijk 28%. Ook wat betreft diagnoses zien we een ontwikkeling. Ten opzichte van 2008 is voor alle groepen het aandeel mensen met psychische aandoeningen gestegen.

Ook is sprake van een ontwikkeling in het aandeel voormalig vangnetters in de instroom. Tot 2014 nam het aandeel voormalig vangnetters in de instroom jaarlijks toe. Vanaf 2014 is dit aandeel juist afgenomen. In paragraaf 4.2 is uitgelegd dat dit een gevolg is van de wet Bezava.

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

Voormalig werknemers hebben bij de WIA-claimbeoordeling (om precies te zijn: aan het einde van de wachttijd van 104 weken) een dienstverband voor (meestal) onbepaalde tijd en daarmee een werkgever. Deze werkgever is tijdens de eerste twee ziektejaren verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn zieke werknemers in passend werk in het eigen bedrijf of in een ander bedrijf. Als de werkgever een eigenrisicodragers WGA is, blijft deze na de WIA-claimbeoordeling gedurende een periode van 10 jaar verantwoordelijk voor de re-integratie, anders is UWV hiervoor verantwoordelijk.

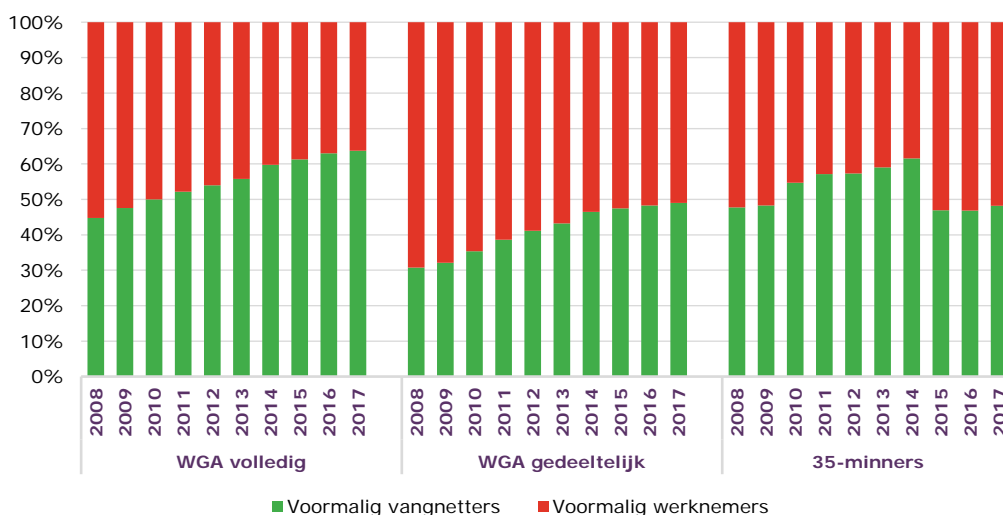
Voormalig vangnetters hebben tijdens de eerste twee ziektejaren en/of op het moment van de WIA-claimbeoordeling geen werkgever (meer) die verantwoordelijk is voor loondoorbetaling en voor de re-integratie. Daarom komen zij in het 'vangnet' van de Ziektewet terecht. UWV is daarmee verantwoordelijk voor begeleiding en re-integratie, zowel vóór als na de WIA-claimbeoordeling. Dit geldt echter niet voor zogenaamde eigenrisicodragers Ziektewet. Voor deze groep is de werkgever verantwoordelijk voor begeleiding en re-integratie in de eerste 2 ziektejaren.

Omdat bij voormalig vangnetters een arbeidsrelatie ontbreekt, is het lastig om voor deze groep passend werk te vinden of te creëren. De groep voormalig vangnetters in de instroom van de WIA bestaat voor het grootste deel uit zieke WW'ers en mensen die ziek zijn aan het einde van hun contract en/of dienstverband (einddienstverbanders) en voor een kleiner deel uit zieke uitzendkrachten.

In 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Bezava) ingevoerd. Deze wet heeft onder andere tot doel de hoge instroom van vangnetters in de WIA tegen te gaan. Op basis van Bezava betalen bedrijven een gedifferentieerde premie voor 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, dan vervalt het recht op de Ziektewet-uitkering. Als gevolg van de wet Bezava stromen vanaf 2013 meer vangnetters aan het begin van het 2e ziektejaar uit (van grofweg 1 op de 3 vangnetters wordt de Ziektewet-uitkering beëindigd) en vraagt een kleiner deel een WIA-uitkering aan.

Figuur 4.1 laat de verdeling van het bestand lopende uitkeringen zien. Van de groep volledig WGA is eind 2017 64% afkomstig uit het vangnet, in 2008 was dat nog 45% (zie figuur 4.1). Het aandeel vangnetters is bij het lopend bestand WGA gedeeltelijk gestegen van 31% eind 2008 naar 49% eind 2017. De toename van het aandeel vangnetters in de WGA is de laatste jaren afgenomen. De reden hiervoor is dat het aantal WW'ers (een belangrijke herkomstgroep voor het vangnet ziektewet) al enige tijd afneemt en dat er daarnaast een toename is van het aantal zieke werknemers. Hierdoor verandert de verhouding vangnet/werknemer in de instroom. Opvallend is de daling van het aandeel voormalig vangnetters WIA 35-min in 2015. Dit is het gevolg van Bezava. Als gevolg van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling wordt de Ziektewet-uitkering van voormalig vangnetters die zonder Bezava zouden zijn afgewezen voor de WIA na een jaar beëindigd en komt het niet tot een claimbeoordeling WIA. Voor voormalig werknemers is er geen sprake van een eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Daarom neemt alleen het aandeel voormalig vangnetters in de WIA 35-min af. Vanaf 2015 lijkt het aandeel vangnetters weer wat toe te nemen.

Figuur 4.1 Aandelen voormalig vangnetters en voormalig werknemers bij WGA'ers en WIA 35-minners (2008-2017)*



* De cijfers betreffen het totaal aantal WGA'ers (lopende uitkeringen) en de WIA-claimbeoordelingen van WIA 35-minners.

4.4. Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

De arbeidsparticipatie van alle groepen neemt in 2017 toe of is gelijk gebleven, behalve van WAO'ers. De arbeidsparticipatie van de groep in de categorie WGA volledig is in 2017 8,4% evenals in 2016. Op het eerste gezicht lijkt het opmerkelijk dat een deel van de groep WGA volledig werkt. In de groep WGA volledig zitten echter ook mensen die op arbeidskundige gronden volledig arbeidsongeschikt zijn; deze groep heeft nog wel mogelijkheden maar er zijn onvoldoende te duiden functies. Voor de WGA gedeeltelijk zet de stijging die in 2015 was ingezet verder door en komt in 2017 uit op 44,8%. Hoewel het absolute aantal werkenden onder de WIA 35-min⁵⁹ licht is afgenomen, neemt de arbeidsparticipatie verder toe naar 46,4% in 2017.

Tabel 4.3 Aantal en aandeel werkende arbeidsbeperkten (ultimo 2008-2017)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal werkenden										
WGA volledig	6.400	7.900	8.900	9.800	9.200	9.000	8.800	8.800	9.800	10.300
WGA gedeeltelijk	6.500	8.500	11.000	14.400	16.000	17.300	18.700	20.400	22.700	25.000
WIA 35-min	6.600	11.800	18.900	27.100	34.000	34.300	36.200	36.200	36.000	35.800
WAO	127.200	115.000	104.400	94.100	83.200	73.300	65.600	58.200	53.000	48.300
Aandeel werkenden										
WGA volledig	19,0%	16,7%	14,7%	13,3%	10,9%	9,4%	8,4%	8,0%	8,4%	8,4%
WGA gedeeltelijk	55,6%	53,9%	51,3%	50,3%	46,7%	43,6%	42,5%	43,0%	43,9%	44,8%
WIA 35-min	49,3%	47,3%	46,1%	46,1%	44,7%	41,6%	40,8%	42,6%	43,5%	46,4%
WAO	22,8%	22,0%	21,5%	21,2%	20,5%	19,7%	19,1%	18,5%	18,1%	17,7%

Bij WAO'ers is het aantal werkenden in de loop van de jaren afgenomen. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat veel WAO'ers inmiddels de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben. Het aandeel werkende WAO'ers daalt ook al jaren, maar deze daling is minder groot dan de daling die we tot 2015 bij de gedeeltelijk WGA'ers zagen. Eén van de redenen is dat de huidige WAO'ers al lang in de uitkering zitten en als ze werken, dan doen ze dat meestal ook al langere tijd. Dit in tegenstelling tot de groep WGA'ers van wie een deel kort in de uitkering zit. De WGA'ers die werken, verliezen vaker dan WAO'ers na verloop van tijd toch hun baan.

De ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van WGA'ers wordt beïnvloed door verschillende factoren. Zoals we in paragraaf 4.3 zagen, is het aandeel voormalig vangnetters in de WGA de laatste jaren

⁵⁹ Voor de WIA 35-min is feitelijk geen sprake van een lopend bestand. Deze groep heeft immers geen WIA-uitkering. In de Monitor hebben we ervoor gekozen om de som van afgewezen claimbeoordelingen over de afgelopen 5 jaar als 'lopend bestand' te beschouwen.

toegenomen. Vangnetters hebben op het moment dat ze in de WGA terechtkomen, vaak geen binding meer met een werkgever. Voor hen is het dan ook moeilijker om weer aan het werk te komen dan voor mensen die nog een band hebben met hun oude werkgever. Bovendien is de WIA nog een bestand in opbouw waarvan de samenstelling in de loop van de tijd verandert. Uit onderzoek van UWV blijkt dat het effect van de veranderde samenstelling van het bestand op de arbeidsparticipatie voor voormalig vangnetters veel groter is dan voor voormalig werknemers⁶⁰. Voor beide groepen geldt dat vergrijzing van het bestand een negatief effect heeft op de arbeidsparticipatie. Het effect van de toename van de gemiddelde duur van de uitkering verschilt tussen beide groepen. Voor voormalig werknemers is het effect negatief en neemt de arbeidsparticipatie als gevolg van de toename van de gemiddelde uitkeringsduur af. Voormalig werknemers hebben vaak nog werk bij aanvang van de uitkering maar een deel verliest het werk na verloop van tijd. Voor voormalig vangnetters neemt de arbeidsparticipatie juist toe. Dit is het gevolg van de mate van arbeidsparticipatie bij aanvang van de uitkering. Voormalig vangnetters werken veel minder vaak bij aanvang van de uitkering en hierdoor kan hun arbeidsparticipatie eigenlijk alleen maar verbeteren. Naast effecten van de veranderde samenstelling is ook de conjunctuur van invloed. Gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners profiteren van de aantrekkende economie, waardoor in 2017 hun arbeidsparticipatie verder stijgt.

4.5. Kenmerken van werkenden

Tot dusver hebben we gekeken naar het totale aandeel van de WGA'ers en WIA 35-minners die werken. In tabel 4.4 is per groep een uitsplitsing gemaakt naar een aantal kenmerken. Met uitzondering van het kenmerk voormalig werknemer/voormalig vangnetter zijn de verschillen in participatie doorgaans niet zo groot. Bij de WIA 35-minners is met name de participatie van mensen in de leeftijd 55-64 jaar lager dan voor de mensen in de leeftijd tot 44 jaar. De arbeidsparticipatie van mensen met de diagnose 'overige aandoeningen' is hoger dan die voor de andere diagnoseklassen, in het bijzonder voor de volledig WGA'ers. Onder overige aandoeningen vallen aandoeningen als kanker en aandoeningen aan hart en vaten. Opvallend is het geringe verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen, zeker wanneer we die afzetten tegen de totale bevolking. Daar is de arbeidsparticipatie van vrouwen een stuk lager, zeker voor de oudere leeftijdsgroepen. De verklaring moet waarschijnlijk worden gezocht in het feit dat mensen met een WIA-uitkering of behorend tot de WIA 35-min al gewerkt hebben en dus een selectieve groep vormen. De conclusie die we op basis van deze analyse kunnen trekken is dat (waargenomen) kenmerken van de uitkeringsgerechtigden er niet zo veel toe doen en dat vooral de band met de werkgever van invloed is.

Tabel 4.4 Participatie in loondienst naar kenmerk (2017)

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	WIA 35-min
Totaal	8,4%	44,8%	46,4%
Geslacht			
Man	9,0%	44,4%	47,0%
Vrouw	7,9%	45,2%	46,0%
Leeftijd			
Tot 44 jaar	9,7%	45,3%	51,3%
45 - 54 jaar	8,2%	46,4%	49,0%
55 jaar en ouder	7,0%	43,3%	37,1%
Diagnose			
Psychische aandoeningen	7,5%	37,7%	44,3%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	6,6%	40,7%	44,5%
Overige aandoeningen	11,1%	54,7%	49,8%
Herkomst			
Vangnet Ziektewet (voormalig vangnetters)	5,3%	31,1%	32,4%
Werknemers met een werkgever (voormalig werknemer)	13,7%	57,9%	62,3%

⁶⁰ Spijkerman, M. (2016). *De dalende arbeidsparticipatie van WGA'ers verklaard*. UWV Kennisverslag 2016-09.

4.6. Werk als zelfstandige

In de voorgaande monitoren is alleen gekeken naar werk in loondienst. Voor deze monitor beschikken we over gegevens over werkzaamheden als zelfstandige. In tabel 4.5 is het aandeel WGA'ers weergegeven dat werkzaamheden als zelfstandige heeft verricht⁶¹. Het aandeel van de gedeeltelijk WGA'ers neemt toe van 5% in 2014 tot 7% in 2017. Het aandeel volledig WGA'ers is min of meer constant over deze periode, namelijk 2%. Het aandeel WGA'ers dat als zelfstandige werkt lijkt gering, maar daarbij moet worden bedacht dat de participatie in loondienst ook niet erg hoog is. Zo werkt in 2017 8,4% van de volledig WGA'ers in loondienst (tabel 4.3). Dat betekent dat van de volledig WGA'ers die werken, circa 20% werkt als zelfstandige.

Tabel 4.5 WGA'ers die werken als zelfstandige

	2014	2015	2016	2017
WGA gedeeltelijk	5,0%	6,0%	6,0%	7,0%
WGA volledig	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%

Er is weinig verschil tussen mannen en vrouwen in de mate waarin ze werken als zelfstandige. Het zijn wel voornamelijk 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 achter bij de andere diagnoseklassen. Verder zijn voormalig vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering vaker werkzaam als zelfstandige dan voormalig werknemers.

Tabel 4.6 Werken als zelfstandige naar kenmerk (2017)

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk
Totaal	2,2%	7,8%
Geslacht		
Man	2,4%	7,5%
Vrouw	2,1%	8,0%
Leeftijd		
Tot 44 jaar	2,8%	9,6%
45 - 54 jaar	2,3%	8,5%
55 jaar en ouder	1,4%	5,7%
Diagnose		
Psychische aandoeningen	2,2%	8,7%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	1,9%	7,7%
Overige aandoeningen	2,5%	6,8%
Herkomst		
Werknemers met een werkgever (voormalig werknemer)	2,3%	6,3%
Vangnet Ziektewet (voormalig vangnetter)	2,2%	9,3%

⁶¹ 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 uitkering van UWV. Daarom kunnen we geen cijfers tonen voor de WIA 35-min.

5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers

Samenvatting

In 2014 is aan de dalende trend in de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers een einde gekomen. Vanaf dat jaar is het aandeel voormalig werknemers met een gedeeltelijke of volledige WGA-uitkering dat werkt min of meer stabiel. Ook aan de daling van het aandeel voormalige werknemers dat werkt op het moment van de claimbeoordeling, is in 2014 een einde gekomen. In de jaren na 2014 is dit aandeel licht toegenomen maar het beeld van jaar op jaar is grillig. Voormalig werknemers die in 2016 zijn ingestroomd en geen werkgever hadden, komen vaker binnen een jaar weer aan het werk dan eerdere cohorten. Ook zijn er positieve ontwikkelingen waar te nemen in het werkbehoud van voormalig werknemers die op het moment van de claimbeoordeling werken of na instroom het werk hebben hervat.

- Eind 2017 was het aandeel werkenden onder voormalig werknemers voor gedeeltelijk WGA'ers en volledig WGA'ers nagenoeg gelijk aan 2016, respectievelijk 58% en 14%. Het aandeel WIA 35-minners dat werkt is toegenomen van 60% in 2016 tot 62% in 2017.
- Het aandeel voormalig werknemers dat op het moment van de claimbeoordeling werkt, is ten opzichte van 2016 verder toegenomen voor gedeeltelijk WGA'ers, tot 58% in 2017. Voor volledig WGA'ers en WIA 35-minners is dat aandeel licht gedaald.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers die niet werken op het moment van de claimbeoordeling komt 33% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk. Voor volledig WGA'ers is dit 25% en voor WIA 35-minners is dit 37%. Met name voor volledig WGA'ers is dit een sterke toename ten opzichte van 2016.
- Het merendeel van de WGA'ers die werken op het moment van de claimbeoordeling werkt 1 jaar later nog of weer. Van degenen die na de claimbeoordeling het werk hervatten, behoudt een veel kleiner deel zijn werk.

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. Dit zijn vrijwel altijd werknemers met een vast contract bij deze werkgever. Deze groep duiden we aan als 'voormalig werknemers' met een arbeidsbeperking. Deze voormalig werknemers hebben tijdens de ziekteperiode dan wel een relatief sterke binding met de arbeidsmarkt, ze hebben ook te maken met (ernstige) beperkingen en ervaren gezondheidsbelemmeringen. Bovendien lukt het ze ondanks de gezamenlijke inspanning met de werkgever niet altijd om het werk (al dan niet in aangepaste vorm) te behouden. De werkgever kan dan na twee jaar ziekte een ontslagvergunning aanvragen en de zieke werknemer kan dan een WIA-beoordeling aanvragen.

In dit hoofdstuk brengen we de mate waarin voormalig werknemers met een arbeidsbeperking participeren op de arbeidsmarkt in kaart vanuit dezelfde drie invalshoeken als in hoofdstuk 3: in hoeverre *zijn*, *komen* en *blijven* voormalig werknemers aan het werk?

5.2. In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?

Het aantal werkende voormalig werknemers in de groep volledig WGA bedraagt in 2017 6.100 en is daarmee gelijk aan het aantal in 2016. Het aantal werkende voormalig werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering is sinds 2008 gestaag toegenomen tot 16.400 in 2017. Het aantal werkende voormalige werknemers uit de WIA 35-min groep is de laatste jaren ongeveer gelijk gebleven en bedraagt 22.500 in 2017.

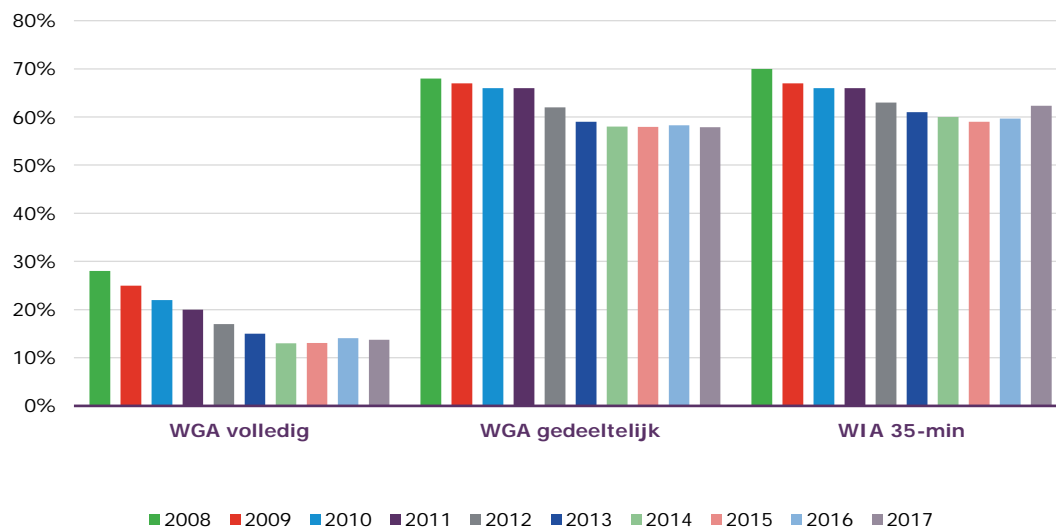
Tabel 5.1 Aantal werkende voormalig werknemers, lopend bestand einde jaar

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
WGA volledig	5.200	6.200	6.700	7.100	6.500	6.100	5.600	5.600	6.100	6.100
WGA gedeeltelijk	5.500	7.100	9.100	11.600	12.600	13.400	13.700	14.400	15.600	16.400
WIA 35-min	4.800	8.500	13.100	17.900	22.000	22.100	22.300	22.200	22.500	22.500

Dat het aantal werkende voormalig werknemers met een WGA-uitkering vanaf 2008 is toegenomen, is logisch. De WGA is een bestand in opbouw en het aantal mensen met een WGA-uitkering neemt steeds

verder toe. Kijken we naar het aandeel werkende voormalig werknemers, dan zien we bij de groep met volledige WGA dat het aandeel werkenden in de periode 2008-2014 afneemt. Vanaf 2014 blijft het aandeel werkenden ongeveer gelijk, circa 14%. Een vergelijkbaar patroon is zichtbaar voor de gedeeltelijk WGA'ers en is het aandeel werkenden circa 58%. Alleen voor WIA 35-minners neemt het aandeel werkenden verder toe en komt in 2017 uit op 62%.

Figuur 5.1 Aandeel werkende voormalig werknemers, lopend bestand einde jaar

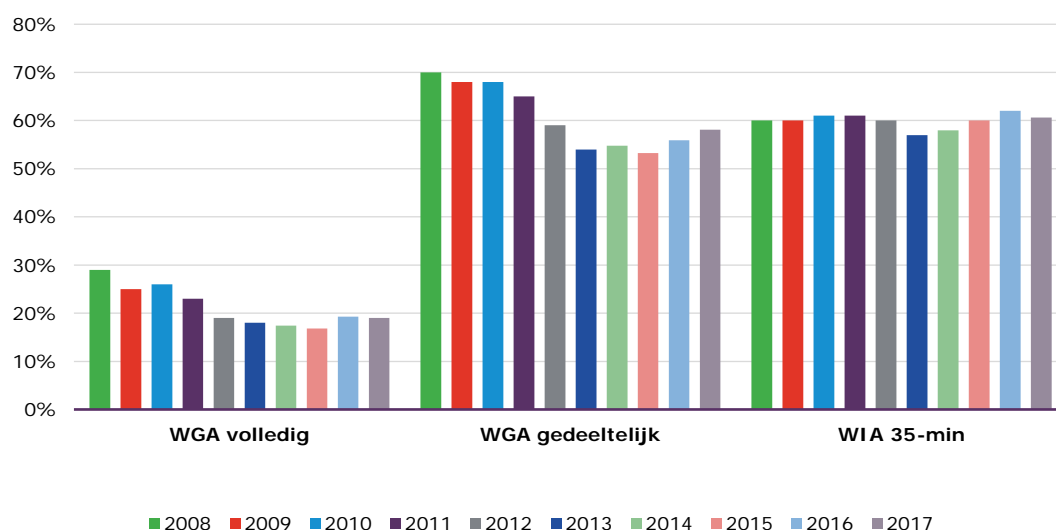


Aan het werk zijn bij de WIA-claimbeoordeling

Een deel van de voormalig werknemers met een arbeidsbeperking is nog of weer aan het werk op het moment van de WIA-claimbeoordeling⁶². Voor de WGA volledig is het aandeel dat werkt op het moment van de claimbeoordeling veel lager dan voor de WGA gedeeltelijk en WIA 35-min. Een groot deel van de werkgevers vraagt ontslag aan voor mensen die 80-100% arbeidsongeschikt worden verklaard en bij wie op korte termijn geen uitzicht is op (gedeeltelijk) herstel.

In 2017 werkt 58% van de gedeeltelijk WGA'ers op het moment van de WIA-claimbeoordeling; daarmee zet de stijging van de afgelopen jaren zich dus door. Dit is niet het geval voor volledig WGA'ers en WIA 35-minners; voor deze groepen is het aandeel werkenden op het moment van de claimbeoordeling in 2017 licht afgenomen.

Figuur 5.2 Aandeel werkenden bij WIA-claimbeoordeling*



* Het betreft werk (een dienstverband) op het moment van de WIA-claimbeoordeling van degenen die tijdens de eerste twee ziektejaren nog een werkgever hadden.

⁶² Werkgevers kunnen na de eerste twee ziektejaren een ontslagvergunning aanvragen. Het ontslag wordt vaak in de eerste 4 maanden na de beslissing over de WIA-aanvraag geëffectueerd. In deze publicatie vallen voormalig werknemers die 4 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'.

5.3. In hoeverre komen WGA'ers en WIA 35-minners aan het werk?

De voormalig werknemers die niet meer werken op het moment van de WIA-claimbeoordeling, moeten op zoek naar nieuw werk. De voormalig werknemers die in 2016 zijn ingestroomd, komen vaker binnen een jaar aan het werk dan de groep die in 2015 is ingestroomd. Dit geldt voor alle groepen. Voor de groepen WGA volledig en WGA gedeeltelijk is het aandeel dat binnen 1 jaar het werk hervat het hoogst sinds we cohorten volgen (2008).

Tabel 5.2 laat het cumulatieve aandeel WGA'ers zien dat in de jaren na instroom op enig moment aan het werk is geweest. We zien dat het aantal mensen dat het werk hervat vooral hoog is in het eerste jaar na instroom in de WIA. In de jaren daarna zijn er weliswaar nog steeds mensen die het werk hervatten, maar het gaat hierbij om geringe aantallen.

Nu we cohorten over een lange periode kunnen volgen, zien we dat na ongeveer 8 jaar er geen toename meer is van het aandeel mensen dat het werk op enig moment hervat. We kunnen dus concluderen dat van de groep die op het moment van de claimbeoordeling geen werk had, 70% van de volledig WGA'ers en circa de helft van de gedeeltelijk WGA'ers niet meer aan het werk komt. Hierbij moeten we wel aantekenen dat een deel van de mensen na verloop van tijd een andere uitkering heeft dan bij aanvang. Vanuit de WGA gedeeltelijk vindt doorstroom plaats naar de WGA volledig en IVA en vanuit de WGA volledig vooral naar de IVA. In paragraaf 5.5 laten we zien hoe de arbeidsparticipatie van de instroomcohorten WGA gedeeltelijk zich ontwikkelt als we rekening houden met de doorstroom naar een andere regeling.

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

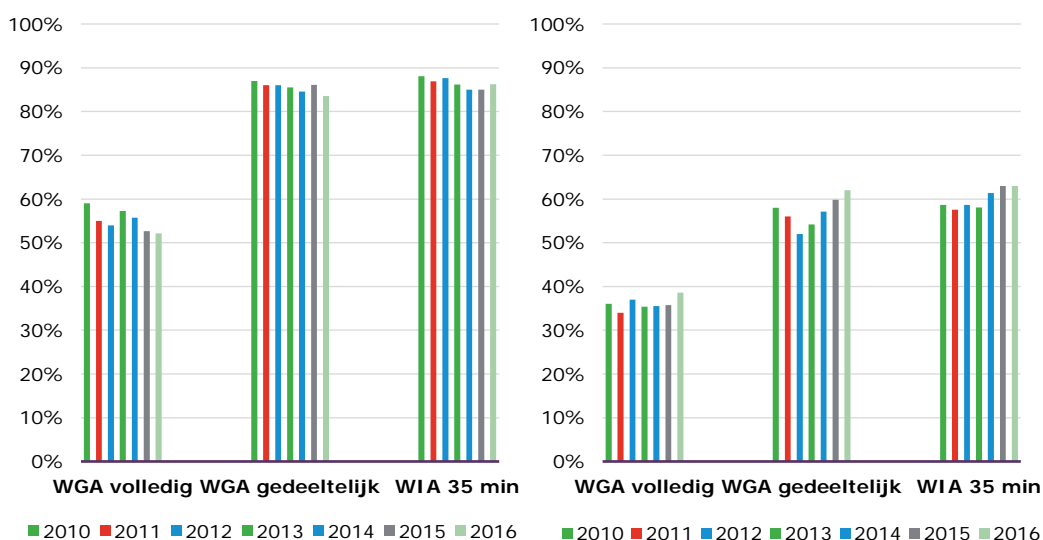
* In de tabel zijn cumulatieve aandelen weergegeven.

5.4. In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?

Het merendeel van de voormalige werknemers die werken op het moment van de WIA-claimbeoordeling, werkt 1 jaar later nog of weer (zie linker figuur 5.3). Van de gedeeltelijk WGA'ers die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2016 werkt bijna 84% een jaar later nog steeds, een lichte daling ten opzichte van het voorgaande jaar. Waarschijnlijk kunnen deze mensen bij hun werkgever in dienst blijven, al dan niet met een aanpassing van de functie of van het aantal uren. Het werkbehoud van de volledig WGA'ers is verder gedaald naar 52%. Het aandeel WIA 35-minners dat het werk behoudt is toegenomen tot 86%.

Aan de rechterkant van figuur 5.3 is te zien welk deel van de werkhervatters na een jaar nog of alweer aan het werk is. Het gaat hierbij om mensen die op het moment van de WIA-claimbeoordeling niet werkten, maar na toekenning of afwijzing het werk hebben hervat. Van de gedeeltelijk WGA'ers die in 2016 het werk hervat hebben, blijkt 62% na een jaar nog te werken, een toename van 2 procentpunt. Dit aandeel is fors kleiner dan bij de gedeeltelijk WGA'ers die op het moment van de claimbeoordeling werkten. Hetzelfde patroon zien we bij WIA 35-minners en volledig WGA'ers. Van de volledig WGA'ers en WIA 35-minners die in 2016 het werk hebben hervat, werkt respectievelijk 39% en 63% een jaar later nog. 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 en met een vast arbeidscontract.

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



5.5. Dynamiek in uitkeringspositie en arbeidsparticipatie van werknemers

Het komt relatief vaak voor dat de gezondheidssituatie van mensen met een WGA-uitkering verslechtert. Dit komt tot uitdrukking in doorstroom van WGA gedeeltelijk naar WGA volledig of IVA en van WGA volledig naar IVA. Doorstroom in de omgekeerde richting komt ook voor, maar veel minder vaak. Verder stopt voor een deel van de mensen de WIA-uitkering als gevolg van herstel, overlijden of pensionering (zie tabel 4.1). Tabel 5.3 laat voor gedeeltelijk WGA'ers de uitkeringspositie in 2017 zien van het instroomcohort 2008. Van de voormalig werknemers die in 2008 tot de groep WGA gedeeltelijk behoorde, behoort in 2017 29% nog steeds tot deze groep. Een groot deel (43%) heeft geen WIA-uitkering meer omdat ze zijn hersteld, met pensioen zijn gegaan of zijn overleden. Van het resterende deel is de gezondheid dusdanig verslechterd dat ze zijn doorgestroomd naar de volledige WGA (9%) of naar de IVA (18%). Op het moment van de claimbeoordeling werkt 84%. Van de groep die in 2017 nog steeds gedeeltelijk WGA is, werkt 56%. Dat betekent dat ook wanneer we corrigeren voor veranderingen in de uitkeringspositie, een behoorlijk deel het werk in de loop van de tijd verliest.

Tabel 5.3 Dynamiek in uitkeringspositie van werknemers met gedeeltelijke WGA-uitkering

	Aantal	Werkend	Aandeel werkend	Verdeling
Startpositie cohort 2008				
WGA gedeeltelijk	3.064	2.568	84%	100%
Positie ultimo 2017				
WGA gedeeltelijk	890	501	56%	29%
WGA volledig	286	35	12%	9%
IVA	562	32	6%	18%
Geen WIA	1.326	396	30%	43%
Totaal	3.064	964	31%	100%

Figuur 5.4 laat voor voormalig werknemers de ontwikkeling van de participatie over de tijd zien voor verschillende instroomcohorten en de ontwikkeling van de participatie van het lopend bestand. Het gaat hier alleen om mensen die gedeeltelijk WGA waren bij instroom en eind 2017 ook nog tot deze groep behoorden. Mensen die inmiddels zijn uitgestroomd of in één van de andere regelingen zitten, zijn buiten beschouwing gelaten.

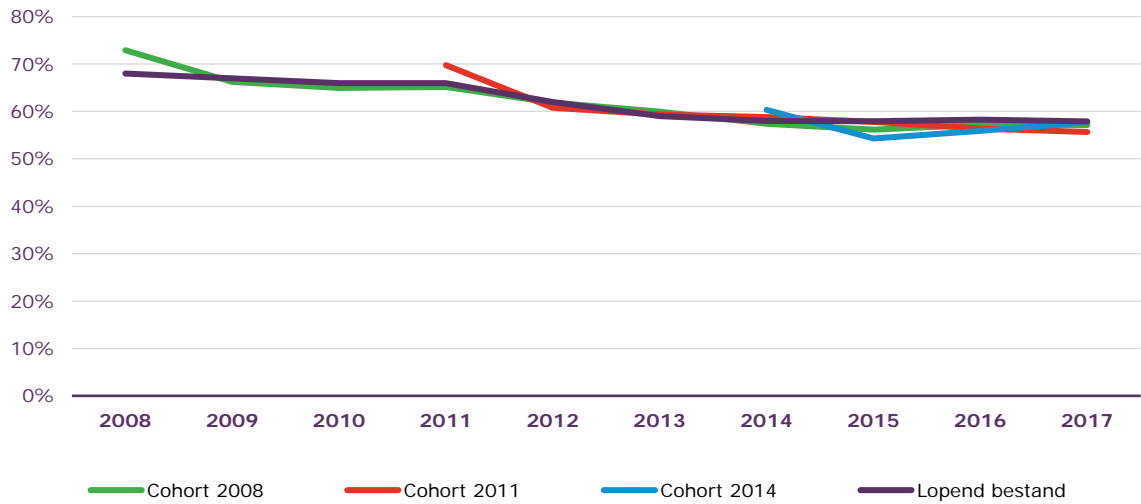
Kijken we naar het cohort 2008, dan zien we dat de participatie van een hoog niveau ultimo 2008 (73%) in de loop van de tijd geleidelijk afneemt tot een niveau van circa 57%⁶³. Voor de instroomcohorten na 2008 zien we een vergelijkbare ontwikkeling over de tijd, maar hier ligt het participatieniveau lager. Vanaf het instroomcohort 2014 zien we het participatieniveau in het jaar waarin de uitkering is gestart weer langzaam toenemen⁶⁴. Hoewel we dit niet kunnen aantonen, is het plausibel dat deze ontwikkeling samenhangt met de conjunctuur. Voor de voormalig werknemers zien we gedurende de waarnemingsperiode a) een substantieel dalende participatie ten opzichte van het niveau in het jaar waarin de uitkering is gestart en b) een structureel lager participatieniveau voor de instroomcohorten na 2008. Dit heeft tot gevolg dat de participatie van het totale lopend bestand daalt.

Ook wanneer de economische omstandigheden in de periode 2008-2014 gunstiger zouden zijn geweest, zou de participatie van het lopend bestand trendmatig zijn gedaald. In de eerste jaren van de WIA had elk nieuw cohort relatief grote invloed op de participatie van het lopend bestand, simpelweg omdat het aantal lopende uitkeringen nog gering was. Omdat de arbeidsparticipatie bij aanvang van de uitkering nog hoog is, had dit een sterk opwaartse invloed op de participatie van het lopend bestand. Maar naarmate het aantal lopende uitkeringen groter wordt, neemt deze opwaartse invloed van nieuwe instroomcohorten steeds verder af terwijl de participatie van de oudere cohorten steeds verder daalt naarmate de uitkering langer loopt. Gevolg is dat de participatie van het lopend bestand daalt. Dit verklaart waarschijnlijk ook waarom de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers ondanks de gunstige conjunctuur stabiel is (figuur 5.1) en niet, zoals bij voormalig vangnetters, stijgt (figuur 6.1). De invloed van de gunstige economische omstandigheden is zichtbaar in de stabilisering en (dus) een ombuiging van een dalende trend.

⁶³ Doordat we uitgaan van de stand per ultimo het jaar van instroom, is hier niet zichtbaar dat een groot deel van diegenen die op het moment van de claimbeoordeling werkten het werk al snel verliest. Het aandeel dat werkt op het moment van de claimbeoordeling ligt namelijk hoger dan de startwaarden in de figuur.

⁶⁴ De instroomcohorten vanaf 2014 zijn niet opgenomen om de figuur overzichtelijk te houden. Bovendien kunnen we deze cohorten slechts kort volgen.

Figuur 5.4 Dynamiek in arbeidsparticipatie van werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering



6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters

Samenvatting

Waar de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers sinds 2014 min of meer gelijk is gebleven, zien we bij voormalig vangnetters wel een stijging, met name voor gedeeltelijk WGA'ers. Ook het aandeel voormalig vangnetters dat op het moment van de claimbeoordeling werkt, is in 2017 verder toegenomen. Het aandeel voormalig vangnetters dat binnen een jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk komt, is voor alle groepen wat gestegen maar minder sterk dan voor voormalig werknemers. De mate waarin werkhervatters het werk behouden, is licht toegenomen.

- Eind 2017 was het aandeel werkenden onder voormalig vangnetters bij gedeeltelijk WGA'ers 31%, een toename van ruim 2 procentpunt ten opzichte van eind 2016 en het hoogste percentage sinds 2008. Ook de arbeidsparticipatie onder WIA 35-minners is ruim 2 procentpunt toegenomen en komt uit op 32% in 2017; dat is eveneens het hoogst sinds 2008. De arbeidsparticipatie van volledig WGA'ers is nagenoeg gelijk gebleven, namelijk 5%.
- Het aandeel voormalig vangnetters dat werkt op het moment van de claimbeoordeling is voor alle groepen licht toegenomen. In 2017 werkte op het moment van de claimbeoordeling 11% van de gedeeltelijk WGA'ers en 10% van de WIA 35-minners. Voor volledig WGA'ers ligt dit percentage met 4% aanmerkelijk lager.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers onder de voormalig vangnetters die in 2016 zonder werk instroomden, is 20% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk gekomen. Bij de WIA 35-minners is dit 24% en voor de volledig WGA'ers 6%.
- 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 volledig WGA'ers.

6.1. Inleiding

In het vorige hoofdstuk belichtten we de arbeidsparticipatie van 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 onder meer uit zieke WW'ers, zieke uitzendkrachten en mensen die ziek zijn aan het einde van hun tijdelijke of vaste contract (zogenoemde einddienstverbanders⁶⁵). 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 loondoorbetaling⁶⁶.

In dit hoofdstuk brengen we de arbeidsparticipatie van de drie groepen voormalig vangnetters (volledig WGA'ers, gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners) 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?

We kijken eerst naar de voormalig vangnetters die aan het werk zijn binnen de totale populatie. Die populatie bestaat uit voormalig vangnetters die een WGA-uitkering hebben en voormalig vangnetters die sinds de laatste 5 jaar WIA 35-minner zijn geworden⁶⁷. Eind 2017 waren 12.700 voormalig vangnetters in de WGA aan het werk, 1.800 meer ten opzichte dan 2016. Deze stijging is vooral zichtbaar bij de groep WGA gedeeltelijk. Van de WIA 35-minners uit het vangnet waren eind 2017 13.300 mensen aan het werk, 200 minder dan eind 2016.

⁶⁵ Ook mensen die bij ziekte zijn ontslagen via de kantonrechter of vanwege reorganisatie vallen onder de groep einddienstverbanders. 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 UWW.

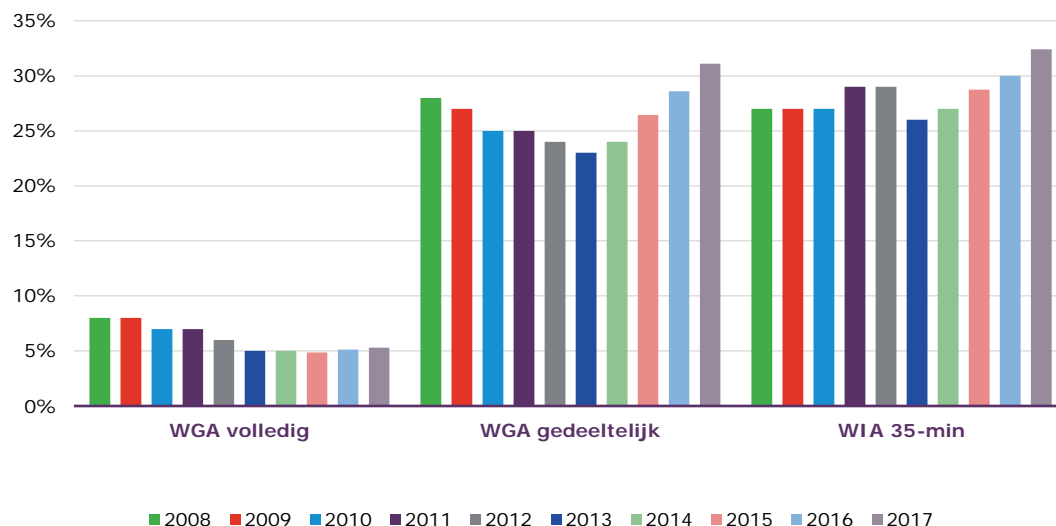
⁶⁶ Een kleine groep werknemers heeft ook een Ziektewet-uitkering. Het gaat bijvoorbeeld om vrouwen die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van zwangerschap, werknemers die ziek zijn wegens orgaandonatie en werknemers die gebruikmaken van een no-riskpolis. De re-integratieverantwoordelijkheid ligt voor deze mensen bij de werkgever. Ze worden daarom tot de voormalig werknemers in hoofdstuk 5 gerekend en niet tot de voormalig vangnetters over wie dit hoofdstuk gaat.

⁶⁷ Voor de WIA 35-min is feitelijk geen sprake van een lopend bestand. Deze groep heeft immers geen WIA-uitkering. In de monitor hebben we ervoor gekozen om de som van afgewezen claimbeoordelingen over de afgelopen 5 jaar als 'lopend bestand' te beschouwen.

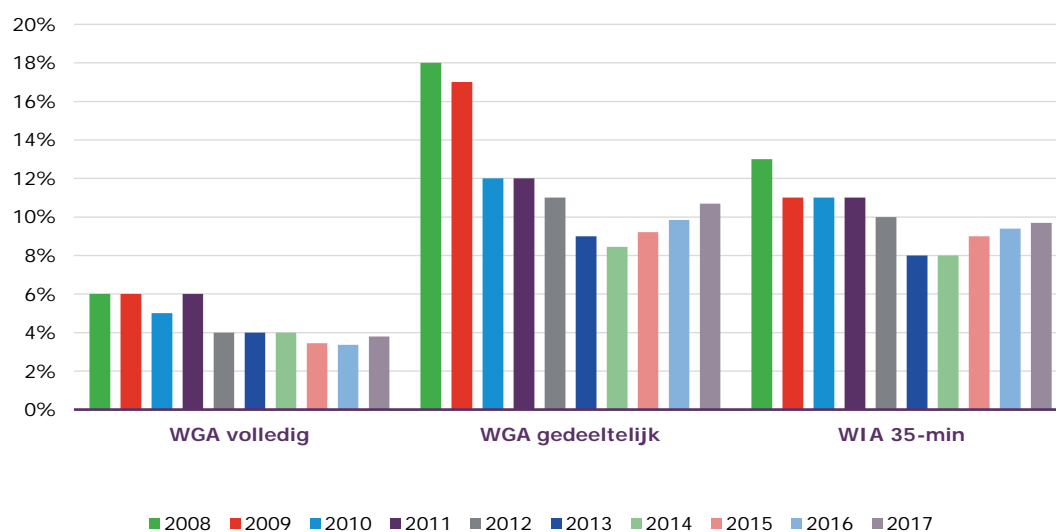
Tabel 6.1 Aantal werkende voormalig vangnetters

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
WGA volledig	1.300	1.700	2.200	2.600	2.800	2.800	3.100	3.300	3.800	4.200
WGA gedeeltelijk	1.000	1.400	1.900	2.800	3.400	3.900	4.900	6.000	7.100	8.500
WIA 35-min	1.800	3.300	5.800	9.100	12.000	12.200	13.800	14.400	13.500	13.300

In 2017 is het aandeel werkende voormalig vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering opnieuw sterk toegenomen en komt uit op 31%. Ook voor 35-minners is het aandeel werkenden in 2017 sterk toegenomen. Deze ontwikkeling is opvallend, omdat we voor voormalig werknemers geen verdere toename zien. Het aandeel werkende voormalig vangnetters die volledig WGA zijn, is sinds 2013 nagenoeg gelijk gebleven en bedraagt circa 5%.

Figuur 6.1 Aandeel werkende voormalig vangnetters**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. De grootste toename zien we bij de gedeeltelijk WGA'ers. Het aandeel voormalig vangnetters dat werkt, ligt voor alle groepen 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.

Figuur 6.2 Aandeel werkende voormalig vangnetters bij de WIA-claimbeoordeling*

* Het betreft werk (een dienstverband) bij toekenning/afwijzing van de WIA-aanvraag.

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* werken later wel aan het werk komen. Het gaat in de tabel om het cumulatieve aandeel dat in de jaren na instroom op enig moment aan het werk is geweest. Van de vangnetters die in 2016 in de gedeeltelijke WGA zijn ingestroomd heeft 20% binnen een jaar na instroom gewerkt. Dat is een lichte stijging ten opzichte van instroomcohort 2015. Van de volledig WGA'ers die in 2016 zijn ingestroomd, heeft 6% binnen 1 jaar weer gewerkt, iets meer dan bij instroomcohort 2015. Bij de WIA 35-minners zien we een lichte toename van het aandeel vangnetters dat binnen een jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk komt. Van de groep van wie in 2016 de aanvraag is afgewezen, is 24% binnen een jaar weer aan het werk gekomen, een jaar eerder was dit nog 23%.

Bij de voormalig werknemers (tabel 5.3) zagen we dat na circa 8 jaar er geen sprake meer was van een toename van het percentage mensen dat op enig moment het werk hervatte. Bij de voormalig vangnetters is echter ook na 8 jaar nog steeds sprake van nieuwe werkherhvattingen. Het gaat weliswaar om kleine toenames, maar het is desondanks opvallend. Een verklaring voor dit verschil hebben we nog niet. Overigens mag ook voor de voormalig vangnetters worden geconcludeerd dat een groot deel van de mensen die op het moment van de claimbeoordeling geen werk hadden, ook niet meer aan het werk komt.

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
Voormalig werknemers WGA volledig									
Instreamcohort 2008	9%	13%	16%	18%	19%	20%	20%	21%	22%
Instreamcohort 2009	7%	12%	15%	17%	18%	19%	20%	21%	
Instreamcohort 2010	8%	12%	15%	17%	18%	19%	20%		
Instreamcohort 2011	8%	12%	14%	16%	18%	20%			
Instreamcohort 2012	6%	10%	13%	15%	17%				
Instreamcohort 2013	5%	9%	12%	15%					
Instreamcohort 2014	5%	9%	13%						
Instreamcohort 2015	5%	10%							
Instreamcohort 2016	6%								
Voormalig werknemers WGA gedeeltelijk									
Instreamcohort 2008	19%	27%	32%	34%	36%	37%	38%	39%	40%
Instreamcohort 2009	18%	27%	32%	35%	36%	38%	38%	40%	
Instreamcohort 2010	19%	29%	34%	36%	38%	39%	39%		
Instreamcohort 2011	18%	26%	31%	34%	36%	38%			
Instreamcohort 2012	14%	23%	28%	31%	34%				
Instreamcohort 2013	15%	25%	31%	34%					
Instreamcohort 2014	17%	29%	35%						
Instreamcohort 2015	19%	31%							
Instreamcohort 2016	20%								
Voormalig werknemers 35-min⁶⁸									
Instreamcohort 2008	33%	44%	49%	53%	54%	55%	56%	57%	58%
Instreamcohort 2009	27%	39%	46%	49%	51%	52%	53%	55%	
Instreamcohort 2010	30%	42%	47%	50%	52%	54%	56%		
Instreamcohort 2011	29%	39%	45%	48%	51%	53%			
Instreamcohort 2012	25%	35%	41%	45%	48%				
Instreamcohort 2013	24%	36%	43%	48%					
Instreamcohort 2014	25%	37%	45%						
Instreamcohort 2015	23%	34%							
Instreamcohort 2016	24%								

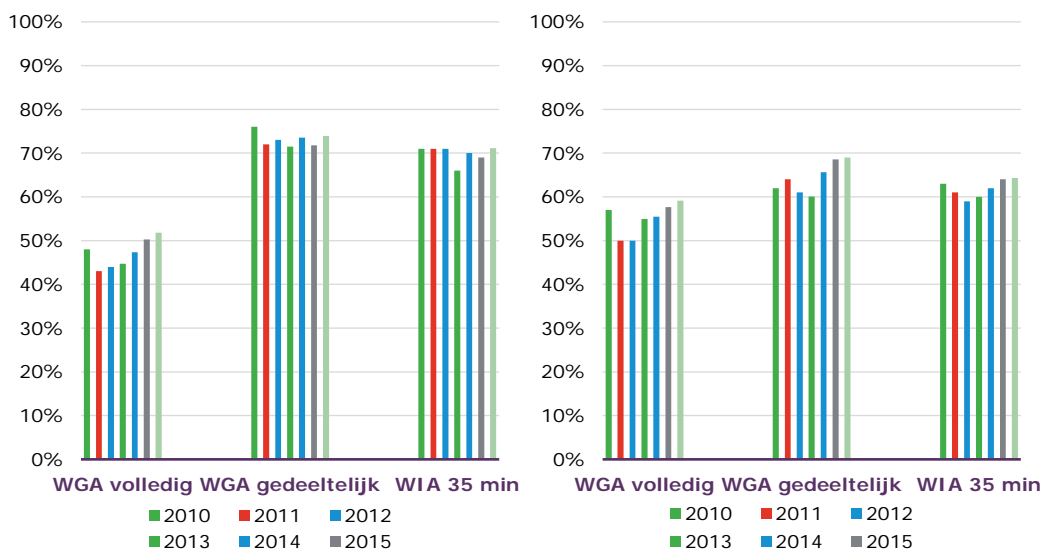
* In de tabel zijn cumulatieve aandelen weergegeven.

⁶⁸⁶⁸ Bij de WIA 35-minners gaat het om de groep die niet werkt op het moment dat ze zijn afgewezen voor de WIA.

6.4. In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?

De voormalig vangnetters die aan het werk zijn op het moment van de claimbeoordeling, zijn erin geslaagd werk te vinden of deels te behouden in de eerste twee ziektejaren. Het is de vraag in hoeverre deze mensen ook aan het werk blijven na instroom in de WIA. Aan de linkerkant van figuur 6.3 zien we dat 74% 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 2 procentpunt ten opzichte van het jaar ervoor. Van de volledig WGA'ers die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2016, werkte 52% na een jaar nog of weer. Dit percentage is sinds 2011 jaarlijks iets gestegen. Ook voor de WIA 35-min is sprake van een lichte stijging in het laatste berekende jaar.

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



De rechterkant van figuur 6.3 gaat over het werkbehoud van de voormalig vangnetters die op het moment van de claimbeoordeling niet werken, maar na instroom het werk hebben hervat. 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. Van de gedeeltelijk WGA'ers en de WIA 35-minners die in 2016 het werk hebben hervat, werkt 69% respectievelijk 64% een jaar later nog. Van de volledig WGA'ers die in 2016 het werk hebben hervat, werkt 59% het jaar later nog. 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.

6.5. Dynamiek in uitkeringspositie en arbeidsparticipatie van vangnetters

In tabel 5.3 zagen we dat een substantieel deel van de voormalig werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering in de loop van de tijd uitstroomt of doorstroomt naar een volledige WGA-uitkering of de IVA. Daarnaast zagen we dat van diegenen die in 2017 nog steeds een gedeeltelijk WGA-uitkering hadden de arbeidsparticipatie een stuk lager was dan bij aanvang van de uitkering. Tabel 6.3 laat zien hoe de dynamiek eruitziet voor de voormalig vangnetters.

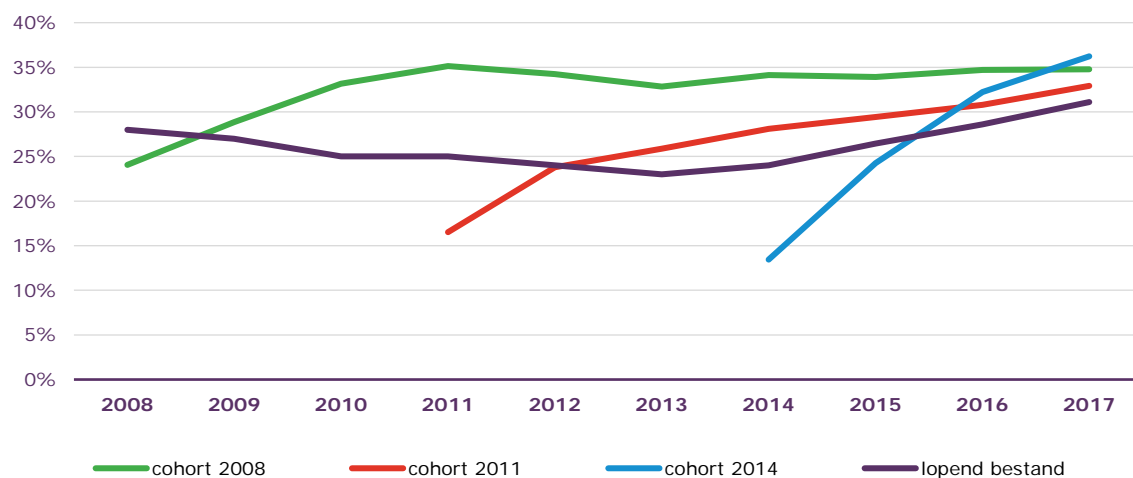
Tabel 6.3 Dynamiek in uitkeringspositie van vangnetters met gedeeltelijke WGA-uitkering

	aantal	werkend	aandeel werkend	verdeling
Positie 2008				
WGA gedeeltelijk	1.562	276	18%	100%
Positie 2017				
WGA gedeeltelijk	543	186	34%	35%
WGA volledig	279	24	9%	18%
IVA	144	5	3%	9%
geen WIA	596	139	23%	38%
Totaal	1.562	354	23%	100%

Van de voormalig vangnetters die in 2008 een gedeeltelijke WGA-uitkering kregen, heeft in 2017 35% nog steeds een gedeeltelijke WGA-uitkering. Een groot deel (38%) heeft geen WIA-uitkering meer omdat ze zijn hersteld, met pensioen gegaan zijn of zijn overleden. Van het resterende deel is de gezondheid dusdanig verslechterd dat ze zijn doorgestroomd naar de WGA volledig (18%) of naar de IVA (9%). Op het moment van de claimbeoordeling werkt 18%. Van de groep die in 2017 nog steeds gedeeltelijk WGA is, werkt 34%. Dat betekent dat ook wanneer we corrigeren voor veranderingen in de uitkeringspositie, de arbeidsparticipatie is toegenomen. Dit in tegenstelling tot voormalig werknemers waar het aandeel werkenden afnam van 84% in 2008 tot 56% in 2017 (tabel 5.3).

In figuur 5.4 zagen we dat er voor voormalig werknemers, naast andere invloeden, sprake is van een trendmatige daling van de arbeidsparticipatie. We hebben beschreven dat deze daling wordt veroorzaakt doordat de arbeidsparticipatie bij aanvang van de uitkering nog hoog is, maar in de loop van de tijd afneemt. Daarnaast is het aantal lopende uitkeringen toegenomen en neemt de invloed van een nieuw instroomcohort op de participatie van het lopende bestand steeds verder af. Een dergelijke dynamiek is ook van invloed op de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters maar dan met een opwaarts in plaats van een dalend effect. In figuur 6.4 zien we dat de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters in het jaar waarin de uitkering start laag is, maar dat die in de loop van de tijd toeneemt. Net als bij de voormalig werknemers zien we dat de arbeidsparticipatie bij aanvang van de uitkering voor de cohorten die na 2008 zijn ingestroomd afneemt, als gevolg van de ongunstige economische omstandigheden⁶⁹. Waar in de beginjaren van de WIA elk nieuw instroomcohort van voormalig werknemers een opwaarts effect op de arbeidsparticipatie had, is dit voor voormalig vangnetters juist omgekeerd. Naarmate het aantal lopende uitkeringen toeneemt wordt de invloed van nieuwe cohorten op de participatie geringer. Er is dus een opwaartse trend in de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters. In recente jaren wordt deze opwaartse trend nog eens versterkt door de gunstige economische omstandigheden. Dit verklaart, in ieder geval voor een deel, dat we voor voormalig werknemers een stabilisering zien van de arbeidsparticipatie en dat die voor de voormalig vangnetters (sterk) toeneemt.

Figuur 6.4 Dynamiek in arbeidsparticipatie van vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering



⁶⁹ De arbeidsparticipatie in het jaar waarin de uitkering is aangevangen is voor de cohorten na 2014 sterk toegenomen. Deze zijn niet opgenomen in de figuur vanwege de overzichtelijkheid en omdat we ze nog maar kort kunnen volgen.

7. Werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst

Samenvatting

Het aantal en aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst is tussen 2016 en 2017 enigszins toegenomen. Ook het aandeel werkgevers met een WGA'er in dienst gestegen.

- Eind 2017 heeft 5,6% van de reguliere werkgevers een Wajonger in dienst en 4,6% een WGA'er.
- Bijna alle grote werkgevers hebben wel 1 of meerdere Wajongers of WGA'ers in dienst. Toch zijn het vooral de kleine werkgevers die ten opzichte van het totaal aantal banen in hun bedrijf vaak een Wajonger of WGA'er in dienst hebben.
- 25% van de werkgevers die in 2016 minimaal 1 Wajonger in dienst had, heeft dit in 2017 niet meer. Voor werkgevers met WGA'ers is dit 30%. Omgekeerd was het percentage werkgevers dat in 2016 geen Wajongers in dienst had maar in 2017 wel 21%. Voor de WGA was dit 20%.

7.1. Inleiding

Dit hoofdstuk bevat informatie over werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst. De volgende hoofdvragen komen aan bod:

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

We gaan hierbij uit van Wajongers en WGA'ers die een dienstverband hebben bij een reguliere werkgever en dus niet bij de Sociale Werkvoorziening (SW). Met name Wajongers zijn vaak werkzaam bij een SW-bedrijf; eind 2017 waren dat er circa 21.900. Het aantal WGA'ers dat eind 2017 werkt bij een SW-bedrijf is met circa 3.000 veel geringer.

7.2. Aantal werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst

Het aandeel reguliere werkgevers met een Wajonger in dienst nam de afgelopen jaren toe en is in 2017 5,6%. Het aandeel met een WGA'er in dienst is gestegen van 4,2% in 2016 naar 4,6% in 2017 (zie tabel 7.1). Dat het aandeel werkgevers met een WGA'er in dienst in de loop van de jaren is gestegen, wordt ook veroorzaakt doordat het aantal WGA'ers in de loop van jaren is toegenomen.

Tabel 7.1 Werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst (2015-2017)

	2015	2016	2017
Totale aantal reguliere werkgevers	333.617	343.291	349.374
waarvan met een Wajonger in dienst	18.180	18.784	19.590
% werkgevers met een Wajonger in dienst	5,4%	5,5%	5,6%
waarvan met een WGA'er in dienst	13.105	14.518	16.232
% werkgevers met een WGA'er in dienst	3,9%	4,2%	4,6%

De aantallen en aandelen werkgevers met een Wajonger of WGA'er in dienst zijn niet zomaar met elkaar te vergelijken. Wajongers hebben meestal geen arbeidsverleden voordat ze arbeidsongeschikt worden, bij hen ontstaat een dienstverband doordat een werkgever ze in dienst neemt. 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 dus meestal om mensen die (nog) in dienst kunnen blijven bij hun werkgever, eventueel met aanpassing van functie of arbeidsuren. De stijging van het aantal werkgevers met een WGA'er in dienst is in lijn met de stijging van het aantal personen met een WGA-uitkering (zie paragraaf 4.2).

7.3. Soorten werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst

De eerste kolom van tabel 7.2 laat de procentuele verdeling van de totale groep werkgevers naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak zien. Het beeld is in 2017 nagenoeg hetzelfde als het jaar ervoor. Er zijn veel meer kleine dan grote werkgevers: driekwart van de werkgevers heeft minder dan 10 mensen in dienst en 0,6% van de werkgevers heeft vijfhonderd of meer mensen in dienst. Bijna een kwart van de werkgevers zit in de bedrijfstakken Detailhandel en Groothandel, nog eens bijna een kwart in de Overige commerciële dienstverlening.

Tabel 7.2 Reguliere werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst

	Procentuele verdeling reguliere werkgevers	Aandeel werkgevers met Wajonger in dienst		Aandeel werkgevers met WGA'er in dienst	
		2017	2016	2017	2016
Bedrijfsgrootte					
Minder dan 10	73,4%	2%	2%	2%	2%
10 – 34	18,7%	8%	8%	5%	6%
35 – 99	5,1%	19%	20%	14%	16%
100 – 499	2,2%	38%	39%	40%	42%
500 – 1.399	0,4%	73%	75%	81%	82%
1.400 en meer	0,2%	96%	95%	97%	96%
Bedrijfstak					
Landbouw, groenvoorziening en visserij	4,0%	8%	8%	2%	2%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	1,7%	9%	10%	7%	7%
Chemische industrie	0,6%	8%	9%	10%	11%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	10,2%	7%	7%	4%	5%
Overige industrie	1,8%	9%	9%	5%	5%
Bouw	3,8%	5%	5%	3%	4%
Groothandel	8,6%	5%	5%	4%	4%
Detailhandel	15,2%	4%	4%	2%	3%
Vervoer en logistiek	3,7%	7%	8%	7%	9%
Horeca en catering	9,4%	6%	6%	2%	3%
Bank- en verzekeringswezen	0,1%	7%	6%	11%	13%
Schoonmaak	1,1%	9%	10%	7%	9%
Uitzendbedrijven	1,2%	15%	15%	13%	14%
Overige commerciële dienstverlening	23,4%	3%	3%	3%	3%
Overheid	0,2%	38%	43%	51%	51%
Onderwijs	0,5%	30%	31%	43%	46%
Zorg en welzijn	12,0%	6%	6%	6%	7%
Cultuur	0,9%	7%	7%	5%	6%
Overig	1,2%	10%	10%	7%	8%
Onbekend	0,4%	0%	1%	0%	1%
Totaal	100%				

Tabel 7.2 laat zien dat grotere werkgevers veel vaker een Wajonger en/of WGA'er in dienst hebben dan kleinere werkgevers. Zo hebben nagenoeg alle werkgevers met meer dan 1.400 werknemers tenminste 1 WGA'er in dienst. Hetzelfde geldt in iets mindere mate voor Wajongers. Het aandeel werkgevers met een Wajonger en/of WGA'er in dienst is voor de verschillende grootteklassen niet veel veranderd tussen 2016 en 2017.

Vooral werkgevers in de bedrijfstakken Overheid en Onderwijs hebben vaker een WGA'er in dienst dan de overige getoonde bedrijfstakken. Dat is ook logisch want deze bedrijfstakken bestaan vooral uit grotere werkgevers. In beide bedrijfstakken is het aandeel werkgevers dat een WGA'er in dienst heeft wel afgenomen. Ook in de aandelen per bedrijfstak zijn geen grote verschuivingen opgetreden tussen 2016 en 2017.

Dat er meer grote dan kleine bedrijven zijn met een Wajonger of WGA'er 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 en WGA'ers relateren aan het totale aantal dienstverbanden ontstaat er een ander beeld (zie tabel 7.3).

Het aantal dienstverbanden van Wajongers per 10.000 dienstverbanden is in toegenomen van 47 dienstverbanden in 2016 naar 49 in 2017. Voor WGA'ers is de toename wat groter, van 36 in 2016 naar 39 in 2017. Uit tabel 7.3 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 2017 82 dienstverbanden van Wajongers. Wel is het aantal dienstverbanden van Wajongers bij bedrijven met meer dan 1.400 dienstverbanden relatief sterk toegenomen, van 38 naar 41 Wajongers per 10.000 dienstverbanden.

De bedrijfstakken Landbouw, groenvoorziening en visserij en Uitzendbedrijven hebben per 10.000 dienstverbanden de meeste Wajongers in dienst. Het Bank- en verzekeringswezen scoort ongunstig, per 10.000 dienstverbanden zijn er slechts 9 van Wajongers. Ook de bedrijfstakken Overheid en Onderwijs hebben relatief weinig Wajongers in dienst, respectievelijk 27 en 26.

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. Het zijn vooral kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers en grote bedrijven met meer dan 500 werknemers die naar verhouding veel WGA'ers in dienst hebben. Naar verhouding werken vooral veel WGA'ers in de bedrijfstakken Vervoer en logistiek en Overheid.

Tabel 7.3 Aantal Wajong of WGA-dienstverbanden per 10.000 dienstverbanden

	Aantal Wajong- dienstverbanden per 10.000		Aantal WGA-dienstverbanden per 10.000	
	2016	2017	2016	2017
Bedrijfs grootte				
Minder dan 10	82	82	52	57
10 – 34	61	62	34	38
35 – 99	51	53	31	35
100 – 499	40	41	34	36
500 – 1.399	32	35	34	36
1.400 en meer	38	41	35	37
Bedrijfstak				
Landbouw, groenvoorziening en visserij	112	106	24	26
Voeding- en genotmiddelenindustrie	46	46	30	30
Chemische industrie	31	31	37	40
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	54	56	37	40
Overige industrie	57	60	26	29
Bouw	47	48	35	39
Groothandel	48	50	29	32
Detailhandel	72	71	22	24
Vervoer en logistiek	45	49	57	60
Horeca en catering	67	67	21	24
Bank- en verzekeringswezen	10	9	33	34
Schoonmaak	67	66	37	44
Uitzendbedrijven	85	100	44	51
Overige commerciële dienstverlening	39	40	34	36
Overheid	21	27	47	50
Onderwijs	24	26	44	46
Zorg en welzijn	39	40	41	45
Cultuur	54	51	36	38
Overig	35	42	27	31
Totaal	47	49	36	39

7.4. Dynamiek werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst

De cijfers in de vorige paragrafen gaan over het (relatieve) aantal bedrijven dat Wajongers 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 2016 en 2017⁷⁰.

Het gemiddelde percentage werkgevers dat zowel in 2016 als in 2017 WGA'ers in dienst had is 69%. Dit betekent dat een fors deel, 31%, afhaakt. Het percentage dat in beide jaren een WGA'er in dienst had varieert per bedrijfstak. Met name bij de bedrijfstak Overheid is het percentage dat in beide jaren WGA'ers in dienst had hoog. Hierbij speelt ook de omvang van de organisaties een rol.

Overheidsorganisaties hebben doorgaans veel werknemers en ook meerdere WGA'ers in dienst. De kans dat door vertrek van een WGA'er er helemaal geen WGA'ers meer in dienst zijn neemt daardoor af. Opvallend is de grote dynamiek bij de bedrijfstak Uitzendbedrijven. Waarschijnlijk is er een groot aantal kleine uitzendbedrijven met een klein aantal uitzendkrachten in dienst. Wanneer het uitzendcontract van een WGA'er of Wajonger afloopt, is de kans groot dat er geen enkele WGA'er of Wajonger meer in dienst is.

Tabel 7.4 Dynamiek bedrijven met WGA'ers in dienst naar grootteklasse en bedrijfstak

Bedrijfstak	2016 wel en 2017 wel	2016 wel en 2017 niet	2016 niet en 2017 wel
Bedrijfs grootte			
Minder dan 10	64%	36%	22%
10 – 34	62%	38%	25%
35 – 99	66%	34%	23%
100 – 499	77%	23%	17%
500 – 1.399	91%	9%	7%
1.400 en meer	99%	1%	2%
Bedrijfstak			
Landbouw, groenvoorziening en visserij	70%	30%	16%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	74%	26%	23%
Chemische industrie	77%	23%	12%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	71%	29%	19%
Overige industrie	70%	30%	18%
Bouw	69%	31%	19%
Groothandel	67%	33%	23%
Detailhandel	66%	34%	21%
Vervoer en logistiek	69%	31%	19%
Horeca en catering	60%	40%	28%
Bank- en verzekeringswezen	76%	24%	13%
Schoonmaak	64%	36%	22%
Uitzendbedrijven	56%	44%	29%
Overige commerciële dienstverlening	66%	34%	23%
Overheid	92%	8%	10%
Onderwijs	84%	16%	12%
Zorg en welzijn	71%	29%	18%
Cultuur	70%	30%	27%
Overig	71%	29%	20%
Totaal	69%	31%	20%

Het gemiddelde percentage bedrijven dat in beide jaren Wajongers in dienst had is met 75% wat hoger dan voor WGA'ers. In de bedrijfstakken Vervoer en logistiek, Overige commerciële dienstverlening en Horeca is het percentage dat in beide jaren Wajongers in dienst had het laagst. De invloed van de bedrijfsgrootte is duidelijk zichtbaar in tabel 7.4. Het aandeel bedrijven dat zowel in 2016 als in 2017

⁷⁰ Het aantal bedrijven dat in 2016 niet en in 2017 wel Wajongers of WGA'ers in dienst had, is afgezet tegen het aantal bedrijven dat in 2017 Wajongers of WGA'ers in dienst had. Het aantal bedrijven dat in 2016 wel maar in 2017 geen Wajongers of WGA'ers in dienst had, is afgezet tegen het aantal bedrijven dat in 2016 Wajongers of WGA'ers in dienst had.

WGA'ers in dienst had neemt sterk toe met het aantal werknemers. Dit ligt ook voor de hand omdat grotere bedrijven vaak meerdere WGA'ers in dienst hebben, waardoor de kans dat door vertrek van een WGA'er het bedrijf geen enkele WGA'er in dienst heeft afneemt. Voor bedrijven met Wajongers in dienst zien we hetzelfde patroon; het aandeel bedrijven dat zowel in 2016 als in 2017 Wajongers in dienst had neemt sterk toe met de omvang van het bedrijf.

Tabel 7.5 Dynamiek bedrijven met Wajongers in dienst naar grootteklasse en bedrijfstak

Bedrijfstak	2016 wel en 2016 wel	2016 wel en 2017 niet	2016 niet en 2017 wel
Bedrijfs grootte			
Minder dan 10	72%	28%	22%
10 – 34	72%	28%	24%
35 – 99	74%	26%	22%
100 – 499	81%	19%	18%
500 – 1.399	90%	10%	8%
1.400 en meer	98%	2%	3%
Bedrijfstak			
Landbouw, groenvoorziening en visserij	88%	12%	11%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	84%	16%	15%
Chemische industrie	74%	26%	13%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	78%	22%	20%
Overige industrie	84%	16%	13%
Bouw	74%	26%	19%
Groothandel	75%	25%	17%
Detailhandel	81%	19%	18%
Vervoer en logistiek	65%	35%	24%
Horeca en catering	67%	33%	29%
Bank- en verzekeringswezen	78%	22%	25%
Schoonmaak	72%	28%	21%
Uitzendbedrijven	65%	35%	33%
Overige commerciële dienstverlening	67%	33%	28%
Overheid	84%	16%	7%
Onderwijs	86%	14%	13%
Zorg en welzijn	76%	24%	20%
Cultuur	78%	22%	30%
Overig	81%	19%	19%
Totaal	75%	25%	21%

Bijlage I De Wajong

De Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) is een regeling voor jonggehandicapten. Jonggehandicapten zijn degenen die arbeidsongeschikt geworden zijn op jonge leeftijd (voor het 17de of 18de jaar) of als student (binnen maximaal 6 maanden na afronding van de studie), dus doorgans voordat ze konden deelnemen op 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 tenminste 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 studietoelage. Deze Wajongers vallen onder de zogeheten *studieregeling*.

De gedachte dat Wajongers op hun 18de 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 27ste 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 18de instromen, 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 die resulteren in producten of diensten die een economische waarde hebben. Met economische waarde wordt bedoeld dat een werkgever bereid is loon te betalen voor de verrichte taak. Iemand heeft arbeidsvermogen als hij voldoet aan alle vier de volgende criteria⁷¹:

⁷¹ Zie het huidige Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten.

1. hij/zij kan een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie; en
2. hij/zij heeft basale werknemersvaardigheden; en
3. hij/zij kan ten minste een uur aaneengesloten werken; en
4. hij/zij is ten minste vier uur per dag belastbaar, dan wel is ten minste twee uur per dag belastbaar én kan per uur ten minste het wettelijk minimumloon verdienen.

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 totaal inkomen 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 (Bremeregeling).

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; en
- hij/zij verdient minimaal 35% van het wettelijk minimumloon; en
- 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 toepassing⁷². 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 jobcoach⁷³.

Vervoersvoorzieningen en overige voorzieningen

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

⁷² Zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037573/2016-01-28>

⁷³ Zie <http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/beleidsregel-uwv-protocol-interne-jobcoach-2015.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 Arbeidsongeschikten (WGA)*: de WGA is voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten (35-80%) en volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikten (80-100%), ofwel degenen die nu of mogelijk in de toekomst nog arbeidsmogelijkheden hebben. De grens om in aanmerking te komen voor de WGA is dat iemand ten minste een verlies heeft van 35% van de verdien capaciteit. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de resterende verdien capaciteit en van hoeveel iemand verdient.

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

Twee hoofdroutes naar de WIA

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

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

Onder het vangnet van de Ziektewet vallen ook mensen die geen werkgever meer hebben maar bij ziekte wel recht hebben op ziekengeld: 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 (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 cliënt 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 cliënt 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 cliënt nog kan uitoefenen

Aan de hand van de rapportage van de verzekeringsarts en de FML onderzoekt de arbeidsdeskundige welke functies of beroepen de cliënt nog wél kan verrichten. 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 FML, het opleidingsniveau, de opleidingsrichting en urenbeperkingen. De arbeidsdeskundige verricht vervolgens de zogenoemde professionele eindselectie. Dit betekent dat hij nagaat of de voorgeselecteerde functies ook daadwerkelijk geschikt zijn voor de cliënt, rekening houdend met diens precieze opleiding, ervaring en vaardigheden en de precieze aard van de beperkingen zoals in de FML is toegelicht door de verzekeringsarts. In geval van twijfel overlegt de arbeidsdeskundige met de verzekeringsarts. Als er geen of onvoldoende geschikte functies worden gevonden, is de cliënt 100% arbeidsongeschikt op arbeidsdeskundige gronden.

Stap 4: het arbeidsongeschiktheidspercentage bepalen

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

Colofon

Uitgave

UWV
Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Tel. 020 – 687 51 88

Auteurs en redactie

Lisa Dumhs
Marcel Spijkerman
Margreet Stoutjesdijk
Ed Berendsen

Met medewerking van:
Frank Schreuder

Disclaimer

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

UWV © februari 2019

