

# UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023

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



# Inhoudsopgave

<b>1. Essentie van de monitor</b>	<b>6</b>
<b>2. Volumeontwikkelingen Wajong</b>	<b>13</b>
Samenvatting	13
2.1 Inleiding	13
2.2 Volumeontwikkelingen in de Wajong	14
2.3 Kenmerken van de Wajong-populatie	16
2.4 Arbeidsparticipatie van de Wajong-populatie	17
2.5 Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen	18
<b>3. Arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen</b>	<b>21</b>
Samenvatting	21
3.1 Inleiding	21
3.2 In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?	23
3.3 Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?	25
3.4 In hoeverre komen niet-werkende Wajongers aan het werk?	28
3.5 In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?	29
<b>4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO</b>	<b>34</b>
Samenvatting	34
4.1 Inleiding	34
4.2 Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO	35
4.3 Kenmerken van WGA-gerechtigden en WIA 35-minners	38
4.4 Arbeidsparticipatie van WGA-gerechtigden en WIA 35-minners	40
4.5 Kenmerken van werkenden	42
4.6 Banen van werknemers	42
4.7 Arbeidsparticipatie van zelfstandigen	43
<b>5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers</b>	<b>45</b>
Samenvatting	45
5.1 Inleiding	45
5.2 In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?	45
5.3 In hoeverre komen niet-werkende voormalig werknemers aan het werk?	48
5.4 In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?	49
<b>6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters</b>	<b>50</b>
Samenvatting	50
6.1 Inleiding	50
6.2 In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?	50
6.3 In hoeverre komen niet-werkende voormalig vangnetters aan het werk?	53
6.4 In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?	54
<b>7. Arbeidsparticipatie van Participatiewetters in het doelgroepregister banenafpraak</b>	<b>55</b>
Samenvatting	55
7.1 Inleiding	56
7.2 Volumeontwikkelingen Participatiewetters in het doelgroepregister	57
7.3 Kenmerken van Participatiewetters in het doelgroepregister	60
7.4 In hoeverre zijn Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?	62
7.5 In hoeverre komen niet-werkende Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?	65
7.6 In hoeverre blijven Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?	67
<b>8. Werkgevers met Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst</b>	<b>71</b>
Samenvatting	71
8.1 Inleiding	71
8.2 Werkgevers met werknemers uit de doelgroepen	71
8.3 Kenmerken van werkgevers met werknemers uit de doelgroepen	72
8.4 Dynamiek werkgevers met werknemers uit de doelgroepen	75
<b>Bijlage I De Wajong</b>	<b>76</b>

---

<b>Bijlage II</b>	<b>Vormen van ondersteuning in de Wajong</b>	<b>78</b>
<b>Bijlage III</b>	<b>De Wet WIA</b>	<b>79</b>
<b>Colofon</b>		<b>81</b>

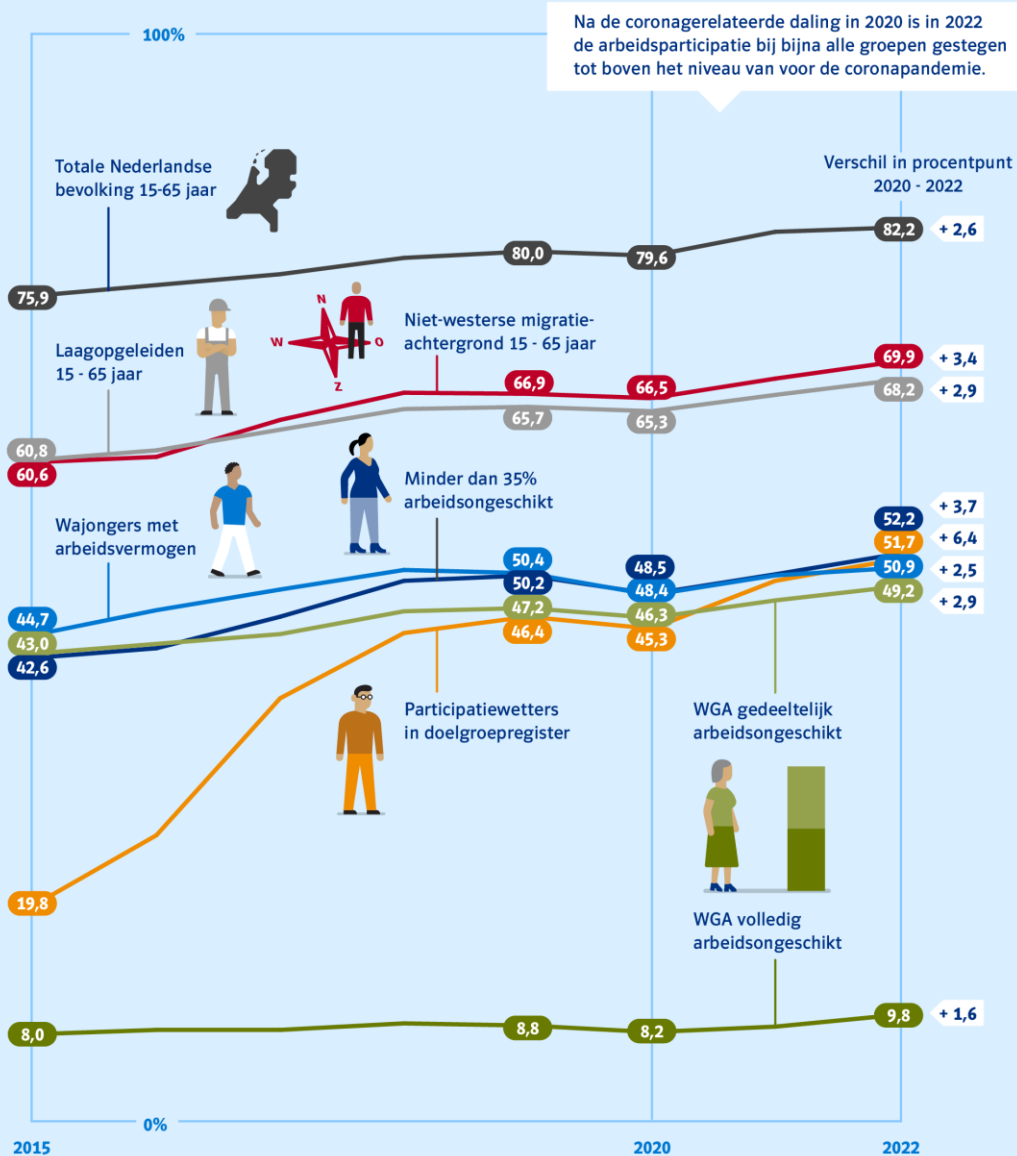
# Monitor arbeidsparticipatie 2023

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

Met uitzondering van de eerste figuur hebben alle cijfers in deze infographic betrekking op de stand per eind 2022.

## Arbeidsparticipatie 2015 - 2022

De arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten stijgt sinds 2015, maar het verschil met andere groepen blijft groot.





# Monitor arbeidsparticipatie 2023

## Volumes groepen arbeidsbeperkten



\* Omdat deze mensen geen arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, is de precieze omvang van deze groep niet bekend. In box 4.4 in deze monitor wordt uitgelegd hoe dit aantal is berekend.

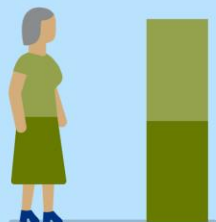
## Wajongers met arbeidsvermogen

De arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen ligt inmiddels weer 0,5% boven het niveau van voor de coronapandemie.



## WGA'ers

De arbeidsparticipatie bij volledig arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden is in 2022 met 1,1 procentpunt gestegen en bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden met 0,9 procentpunt. Voormalig werknemers werken ongeveer 2 keer zo vaak als voormalig vangnetters.



Voormalig werknemers kunnen vaak bij oude werkgever aan de slag



Voormalig vangnetters moeten een nieuwe werkgever zoeken

	Voormalig werknemers		Voormalig vangnetters	
	Gedeeltelijk arbeidsongeschikt	Volledig arbeidsongeschikt	Gedeeltelijk arbeidsongeschikt	Volledig arbeidsongeschikt
Alle WGA'ers eind 2022 aan het werk	59,8% (+0,6)	13,2% (+0,7)	37,7% (+1,8)	7,8% (+1,4)
WGA'ers die een baan vonden 1 jaar later nog steeds aan het werk	69,1% (+6,7)	33,8% (+4,8)	75,3% (+1,5)	60,2% (+4,3)
WGA'ers zonder baan bij instroom binnen 1 jaar wel aan het werk	36,5% (+1,9)	21,4% (+2,0)	23,3% (+3,2)	10,0% (+2,8)

Stijging in procentpunten t.o.v. 2021



# Monitor arbeidsparticipatie 2023

## WIA 35-minners

De arbeidsparticipatie van mensen die bij de claimbeoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard en daarom geen WIA-uitkering krijgen, de zogeheten WIA 35-minners, is in 2022 met 2,0 procentpunt gestegen.

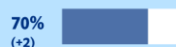


**Voormalig werknemers** kunnen vaak bij oude werkgever aan de slag



**Voormalig vangnetters** moeten een nieuwe werkgever zoeken

WIA 35-minners eind 2022 aan het werk



WIA 35-minners die na claimbeoordeling werk behielden 1 jaar later nog steeds aan het werk



WIA 35-minners zonder baan na claimbeoordeling binnen 1 jaar wel aan het werk



Stijging in procentpunten t.o.v. 2021

## Participatiewetters in het doelgroepregister

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen én geregistreerd staan in het doelgroepregister is in 2022 gestegen met 2,0 procentpunt.



51,7% van de Participatiewetters in doelgroepregister is eind 2022 aan het werk



66,1% van de Participatiewetters in doelgroepregister die een baan vonden is 1 jaar later nog steeds aan het werk (+3,4 procentpunt t.o.v. 2021)



69,4% van de Participatiewetters in doelgroepregister die werk verliezen, vindt binnen 1 jaar weer werk (+6,3 procentpunt t.o.v. 2021)

## Weinig werkgevers hebben arbeidsbeperkten in dienst

Het aandeel werkgevers met een WGA'er of Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst blijft klein, maar is in 2022 gestegen voor alle groepen.\*

14,7% van alle werkgevers heeft minimaal 1 werknemer uit onderstaande groepen in dienst (+0,8 procentpunt t.o.v. 2021)

5,5% heeft tenminste 1 Wajonger in dienst (+0,1 procentpunt t.o.v. 2021)

6,2% heeft tenminste 1 WGA'er in dienst (+0,1 procentpunt t.o.v. 2021)

7,2% heeft tenminste 1 Participatiewetter in dienst (+0,9 procentpunt t.o.v. 2021)

\* Het aandeel werkgevers dat een WIA 35-minner in dienst heeft is onbekend.



# 1. Essentie van de monitor

Het overheidsbeleid richt zich op het stimuleren van werken naar vermogen en het bevorderen dat mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk gaan en blijven. Met deze UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023 laten we zien hoe de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking zich ontwikkelt in de periode 2008 tot en met 2022.<sup>1</sup>

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

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

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

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

Tabel 1.1 Aantallen arbeidsbeperkten, 2008–2022

Aantallen x 1.000	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>WAO</b>	<b>558,0</b>	<b>486,3</b>	<b>406,2</b>	<b>343,0</b>	<b>315,1</b>	<b>293,0</b>	<b>272,6</b>	<b>253,6</b>	<b>236,5</b>	<b>214,6</b>	<b>194,5</b>	<b>179,9</b>
<b>WIA*</b>	<b>59,5</b>	<b>110,1</b>	<b>161,8</b>	<b>209,6</b>	<b>229,6</b>	<b>253,3</b>	<b>276,9</b>	<b>302,4</b>	<b>327,5</b>	<b>349,4</b>	<b>373,2</b>	<b>395,5</b>
WGA volledig	33,9	60,4	84,6	104,4	110,2	116,6	123,1	130,3	137,2	147,4	159,1	170,6
WGA gedeeltelijk	11,7	21,5	34,3	43,9	47,4	51,7	55,7	59,3	62,9	65,1	67,8	67,7
IVA	13,9	28,2	42,9	61,3	72,0	85,0	98,1	112,9	127,4	136,9	146,3	157,2
<b>Wajong</b>	<b>178,6</b>	<b>205,1</b>	<b>226,5</b>	<b>250,6</b>	<b>248,8</b>	<b>247,1</b>	<b>245,8</b>	<b>245,1</b>	<b>244,2</b>	<b>243,1</b>	<b>243,2</b>	<b>244,1</b>
waarvan met arbeidsvermogen							115,2	114,0	112,2	111,7	109,3	107,3
<b>Totaal</b>	<b>796</b>	<b>801,5</b>	<b>794,4</b>	<b>803,2</b>	<b>793,5</b>	<b>793,4</b>	<b>795,3</b>	<b>801,1</b>	<b>808,2</b>	<b>807,1</b>	<b>810,9</b>	<b>819,5</b>

\* De WIA bestaat uit twee deelregelingen: de WGA en de IVA. WGA staat voor Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten en IVA staat voor Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten.

De tweede groep zijn de mensen die een WIA-uitkering aanvragen en bij wie dan wordt vastgesteld dat ze nog resterende verdien capaciteit hebben of bij wie zich nog arbeidsmogelijkheden kunnen ontwikkelen. Daarbinnen onderscheiden we drie deelgroepen. De eerste deelgroep zijn de mensen van wie de aanvraag voor de WIA-uitkering is afgewezen, omdat hun inkomensverlies ten opzichte van het oude inkomen minder dan 35% is. Deze groep duiden we in deze monitor kortweg aan als WIA 35-minners. De tweede deelgroep zijn de mensen die 35-80% arbeidsongeschikt zijn en daarom een uitkering ontvangen vanuit de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA), een van de twee regelingen in de WIA. Van zowel WGA-gerechtigden als WIA 35-minners wordt verwacht dat ze gaan deelnemen aan de arbeidsmarkt en hun verdien capaciteit benutten. De derde deelgroep zijn de mensen die een WGA-uitkering ontvangen omdat ze 80-100% arbeidsongeschikt zijn, maar bij wie er nog een kans op herstel of verbetering van de arbeidsmogelijkheden is. We kijken niet naar de mensen in de regeling Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) omdat mensen in deze regeling duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn en de kans

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

op verbetering van hun arbeidsmogelijkheden minimaal is. De WIA is de opvolger van de WAO en dat gaat gepaard met een verschuiving van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de WAO naar de WIA. Het aantal WIA 35-minners is een benadering (zie box 4.4). Het aantal WIA 35-minners stijgt gestaag. Naar schatting waren er eind 2022 75.000 WIA 35-minners, 1.800 meer dan in 2021 en 6.000 meer dan in 2020. Het aantal WAO-uitkeringen daalt sinds de start van de WIA (2006) en het aantal WIA-uitkeringen stijgt (zie tabel 1.1). Het aantal werkenden in de WAO komt kort aan bod.

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

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

## De arbeidsparticipatie, het algemene beeld

Van maart 2020 tot april 2022 hebben we te maken gehad met de coronacrisis. De gevolgen ervan strekken zich ook uit tot arbeidsparticipatie van de groepen waar deze monitor zich op richt. In 2020 daalde de arbeidsparticipatie in elk van de groepen (zie tabel 1.2). De daling was het sterkst bij Wajongers met arbeidsvermogen en het geringst bij de volledig arbeidsongeschikten in de WGA. Bij alle groepen zien we in de periode 2021–2022 een herstel en is de arbeidsparticipatie inmiddels hoger dan voor de pandemie. Het herstel is het sterkst bij de Participatiewetters die zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak. Daar is het aandeel werkenden inmiddels ruim 5 procentpunt hoger dan voor de coronapandemie. De stijging van de arbeidsparticipatie is mede het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt.

**Tabel 1.2 Ontwikkeling aandeel werkenden sinds 2019**

	2019	2020	2021	2022	Mutatie 2020/2019	Mutatie 2022/2020
Wajongers met arbeidsvermogen	50,4%	48,4%	50,2%	50,9%	-2,0%	2,5%
Gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de WGA	47,2%	46,3%	47,9%	49,2%	-0,9%	2,9%
Volledig arbeidsongeschikten in de WGA	8,8%	8,2%	8,7%	9,8%	-0,6%	1,6%
WIA 35-min	50,2%	48,5%	50,3%	52,2%	-1,7%	3,7%
Participatiewetters in het doelgroepregister	46,4%	45,3%	49,7%	51,7%	-1,1%	6,4%

Om de mate van arbeidsparticipatie van de arbeidsbeperkten in context te plaatsen, worden in figuur 1.1 (pagina 5) de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van de arbeidsbeperkten (met arbeidsmogelijkheden) weergegeven samen met de totale Nederlandse bevolking (de arbeidsmarkt) en twee andere groepen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt: laagopgeleiden en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

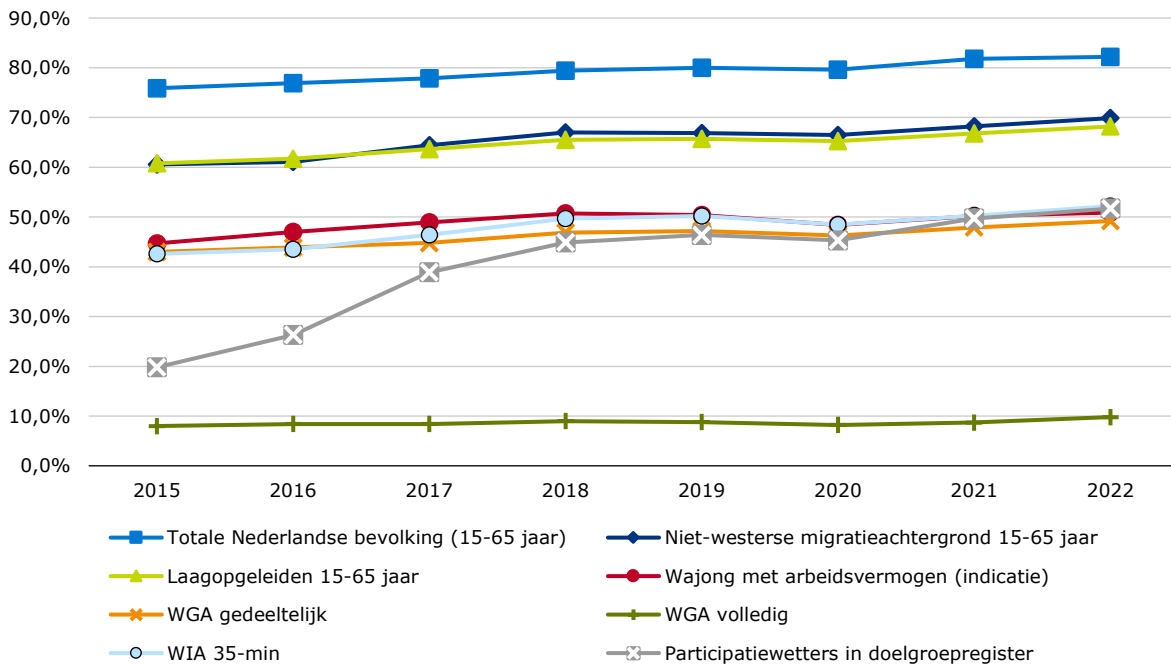
Bij alle groepen nam de arbeidsparticipatie tussen 2015 en 2019 toe onder invloed van de gunstige economische omstandigheden. In 2020 vond een omslag plaats en daalde bij alle groepen de arbeidsparticipatie onder invloed van de coronapandemie. Voor de totale Nederlandse bevolking lag de participatie in december 2020 0,4 procentpunt lager dan eind december 2019. Bij de laagopgeleiden (-0,4 procentpunt) en bij mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (-0,4 procentpunt) was de afname vergelijkbaar. Bij de vier groepen arbeidsbeperkten waar deze monitor zich op richt was de daling groter (tussen -0,6 en -2,0 procentpunt). In 2021 en 2022 treedt bij alle groepen herstel op. Bij de totale Nederlandse bevolking stijgt de arbeidsparticipatie met 2,6 procentpunt en ligt het niveau van participatie 2,2 procentpunt hoger dan voor de coronapandemie. Bij de groep laagopgeleiden ligt de arbeidsparticipatie eind 2022 2,9 procentpunt hoger en bij de mensen met een niet-westerse migratieachtergrond 3,0 procentpunt hoger. Ook bij de vier groepen arbeidsbeperkten zien we zoals al eerder is aangegeven een herstel. Bij de mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering en de WIA 35-minners is de ontwikkeling vergelijkbaar met die van de gehele Nederlandse bevolking: 2,0 procentpunt hoger dan voor de coronapandemie. Bij de Wajongers met arbeidsvermogen is het herstel minder sterk: de arbeidsparticipatie ligt daar eind 2022 0,5 procentpunt hoger dan voor de coronapandemie. Bij de Participatiewetters die zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak is de toename met 5,3 procentpunt een stuk groter dan bij de totale Nederlandse bevolking.

<sup>2</sup> Voor de afbakening van deze groep sluiten we aan bij de indeling in groepen die UWV gebruikt voor onder andere het dashboard Banenafpraak. Voor mensen met een arbeidsbeperking die in het doelgroepregister staan, geldt de zogenaamde banenafpraak: begin 2026 moeten er 125.000 banen zijn bijgekomen voor mensen met een arbeidsbeperking. Mensen uit de Participatiewet die niet in het doelgroepregister staan geregistreerd, vallen buiten de scope van deze monitor. Het gaat hier bijvoorbeeld om bijstandsgerechtigden die niet onder de doelgroep van de banenafpraak vallen. Dit is de grootste groep die onder de Participatiewet valt. Ook mensen met een arbeidsbeperking die aangewezen zijn op beschut werk blijven hier buiten beschouwing.



Figuur 1.1 laat zien dat arbeidsbeperkten duidelijk minder aan het werk zijn dan de totale Nederlandse bevolking, maar ook minder dan laagopgeleiden en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Wat ook opvalt is dat de arbeidsparticipatie van de groepen arbeidsbeperkten met arbeidsmogelijkheden trendmatig dicht bij elkaar ligt: eind 2022 tussen 49,2% (WGA gedeeltelijk) en 52,2% (WIA 35-min).

**Figuur 1.1 Aandeel werkenden geselecteerde groepen, 2015–2022**



## Arbeidsparticipatie Wajongers in 2022 weer hoger dan voor corona

In 2019 nam voor het eerst sinds 2012 het aantal en aandeel werkende Wajongers af. Tijdens de coronacrisis zagen we in 2020 een extra daling van het aandeel werkende Wajongers met arbeidsvermogen. We zien echter dat er herstel optreedt in 2021 en 2022. Het aandeel werkende Wajongers met arbeidsvermogen steeg naar respectievelijk 50,2% en 50,9%. Het aandeel zit hiermee in 2022 boven het niveau van voor de coronacrisis. In 2022 steeg ook het aantal Wajongers met arbeidsvermogen dat bij een reguliere werkgever werkt.

In 2022 steeg het aandeel tijdelijke contracten licht, naar 33%, maar dat is nog steeds een fors kleiner aandeel dan in 2019 en eerdere jaren. Het aandeel vaste contracten stijgt in 2022 naar 60%. De stijging in het aantal werkenden met een vast contract zien we al jaren. Dit kan ook te maken hebben met veranderingen in de samenstelling van de Wajong-populatie. Jongere leeftijdsgroepen hebben vaker tijdelijke contracten en uitzendcontracten dan oudere leeftijdsgroepen. Het aandeel Wajongers dat werkt als uitzendkracht neemt in 2022 verder af tot 7%.

- In 2022 was de kans om binnen een jaar aan het werk te komen voor Wajongers die eind 2021 geen werk hadden met 13% 1 procentpunt lager dan een jaar eerder.
- De kans om werk te vinden na werkverlies steeg in 2022 voor Wajongers. Van de werkverliezers uit 2021 had binnen één jaar 57% een nieuwe baan gevonden.
- De kans op werkbehoud steeg in 2022. Van de Wajongers die in 2021 werk hadden gevonden, werkten na een jaar nog 62%. Dat is 1 procentpunt hoger dan in 2021. Werkbehoud bij de werkgever van werkhervatting lag iets lager ten opzichte van eerdere jaren, maar doorstroom naar een nieuwe werkgever vond duidelijk meer plaats in 2022 dan in 2021.

## Arbeidsparticipatie van WIA-groepen stijgt in 2022 verder

We onderscheiden drie 'WIA-groepen' in deze monitor: mensen met een volledige WGA-uitkering (80-100% arbeidsongeschikt), mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering (35-80% arbeidsongeschikt) en mensen die geen WGA-uitkering kregen omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt waren (WIA 35-minners). We maken ook onderscheid tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters. Voormalig werknemers zijn mensen die gedurende de eerste twee ziektejaren een werkgever hadden die hun loon doorbetaalde en verantwoordelijk was voor hun re-integratie. Voormalig vangnetters zijn mensen die een Ziektewet-uitkering ontvingen; de Ziektewet fungeert voor hen als vangnet. In het geval dat hun ex-werkgever eigenrisicodragend is voor de Ziektewet, is deze werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie, anders is doorgaans UWV dat. Voormalig werknemers zijn grofweg twee keer zo vaak aan het werk als voormalig vangnetters.

---

In 2022 groeide het aantal mensen met een WIA-uitkering met 24.300 tot een totaal van 397.500. Het aantal nieuwe instromers in de WIA lag in 2022 iets lager dan in 2021. Het aantal mensen bij wie de WIA-aanvraag werd afgewezen omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt waren (WIA 35-minners) kwam in 2022 uit op 18.100 en daalde daarmee ten opzichte van 2021 (19.500). Eind 2022 zijn de WIA-uitkeringen als volgt verdeeld over de regelingen: 18% is gedeeltelijk arbeidsongeschikt (WGA gedeeltelijk), 43% is niet-duurzaam volledig arbeidsongeschikt (WGA volledig) en 40% is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA).

Het algemene beeld bij de WGA is dat door het aantrekken van de economie sinds 2014–2015 steeds een wat groter deel aan het werk kwam, maar dat de groei er in 2019 uit was. In het coronajaar 2020 daalde de arbeidsparticipatie bij de WGA-groepen, in 2022 zien we echter weer een stijging. Bij de mensen met een volledige WGA-uitkering steeg het aandeel werkenden van 8,2% in 2020 naar 9,8% in 2022, bij de groep WGA gedeeltelijk van 46,3% naar 49,2% en bij de WIA 35-minners van 48,5% naar 52,2%.

Gedeeltelijk WGA-gerechtigden werken vergeleken met Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister naar verhouding veel in de publieke sector (38,7% in 2022) en relatief weinig in de bedrijfstakken die het hardst geraakt werden door de coronacrisis als de horeca & catering en de uitzendbranche (8,1% in 2022).

## Arbeidsparticipatie voormalig werknemers

Voormalig werknemers hadden gedurende de eerste twee ziektejaren een werkgever die verantwoordelijk was voor de loondoorbetaling en de re-integratie. We zien in 2022 een stijging van het aandeel arbeidsbeperkten dat het dienstverband behoudt direct na de WIA-claimbeoordeling. De uitval bij de werkbehouders is redelijk stabiel gebleven. We zien voor de mensen die hun werk verloren na de claimbeoordeling dat een groter deel weer een nieuwe baan vindt en een groter deel het werk ook behoudt na werkhervatting.

- Eind 2022 was het aandeel werkenden onder voormalig werknemers 13% bij volledig WGA-gerechtigden, 60% bij gedeeltelijk WGA-gerechtigden en 70% bij WIA 35-minners. Het aandeel werkenden is 1 à 2 procentpunt hoger dan een jaar eerder.
- Het aandeel voormalig werknemers dat na de claimbeoordeling inkomen uit een dienstverband behoudt, is in 2022 met 1 procentpunt gedaald bij de gedeeltelijk WGA-gerechtigden (nu 51%) en bij de WIA 35-minners met 2 procentpunt gestegen (nu 66%).
- Het werk hervatten na ontslag: van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden uit 2021 die het werk verloren na de claimbeoordeling komt 36% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk, van de WIA 35-minners 42%. Een jaar eerder was dit minder: 35% en 38%.
- Aan het werk blijven: van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die het werk behielden na de claimbeoordeling lukt het – net als een jaar eerder – 84% om dit werk een jaar lang vast te houden, bij de WIA 35-minners is dit gestegen naar 91%. Bij degenen die na de claimbeoordeling ontslagen werden en vervolgens het werk hervatten, is het werkbehoud in 2022 gestegen (naar respectievelijk 69% en 70%).

## Arbeidsparticipatie voormalig vangnetters

Voormalig vangnetters zijn mensen die vanuit de Ziektewet een WIA-aanvraag hebben gedaan. Zij hebben op dat moment (op een klein deel na, zie box 4.3) geen werkgever meer die verantwoordelijk is voor hun re-integratie en loondoorbetaling. In 2022 zijn voormalig vangnetters wat vaker aan het werk, behouden ze iets vaker het werk bij de claimbeoordeling, stijgt de werkhervatting en behouden ze vaker het werk na de hervatting dan in 2021.

- Eind 2022 was het aandeel werkenden onder voormalig vangnetters met WGA gedeeltelijk 38%, een toename van 2 procentpunt ten opzichte van eind 2021. De arbeidsparticipatie onder WIA 35-minners steeg met 1 procentpunt en komt uit op 32% in 2022. De arbeidsparticipatie van volledig WGA-gerechtigden ligt met 8% in 2022 2 procentpunt hoger dan in 2021.
- Aan het werk zijn na instroom: het aandeel voormalig vangnetters dat werkt op het moment van de claimbeoordeling is voor de drie groepen toegenomen in 2022. In 2022 werkte op dat moment 15% van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden, 3 procentpunt hoger dan in 2021. Van de WIA 35-minners werkte ook 15% in 2022, 3 procentpunt hoger dan in 2021. Voor de groep WGA volledig ligt dit percentage met 6% aanmerkelijk lager, dit betrof een stijging met 1 procentpunt ten opzichte van 2021.
- Het werk hervatten na ontslag: van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2021 geen werk hadden bij de claimbeoordeling, is 23% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk gekomen, 3 procentpunt hoger dan in 2020. Bij de WIA 35-minners is dit 29%, 6 procentpunt hoger dan in 2020. Voor de volledig WGA-gerechtigden is het percentage 10%, een stijging van 3 procentpunt ten opzichte van 2020.
- Aan het werk blijven: van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2021 werk hadden bij de claimbeoordeling werkte een jaar later nog 82%. Dat is 2 procentpunt meer dan de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2020 werk hadden en een jaar later nog steeds. Bij de WIA 35-minners is dit 74%, vergelijkbaar met 2020. Voor de volledig WGA-gerechtigden is het percentage 43% en dat percentage is met 3 procentpunt gestegen vergeleken met 2020.
- Aan het werk blijven van werkhervatters: van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2021 het werk hadden hervat werkte in 2022 nog 75%, 1 procentpunt meer dan werkhervatters in 2020. Bij de WIA 35-minners is dit 71%, een stijging van 3 procentpunt vergeleken met 2020. Voor de volledig WGA-gerechtigden is het percentage 60% en dat percentage is met 4 procentpunt gestegen vergeleken met 2020.

---

## Arbeidsparticipatie Participatiewetters stijgt sterk

Het aantal Participatiewetters dat in de periode 2015–2019 het doelgroepregister instroomde schommelde sterk: 23.100 in 2015, 13.000 in 2016, 20.100 in 2017, 16.600 in 2018 en 15.300 in 2019. Deze schommeling kwam vooral doordat de toelatingscriteria voor opname in het doelgroepregister een aantal keren zijn veranderd. In 2020 waren er geen veranderingen in de toelatingscriteria, maar daalde de instroom fors naar 12.700. In 2021 en 2022 stabiliseert de instroom.

Tot en met 2019 nam de participatie toe. Door corona veranderde dat. In 2020 daalde het percentage werkende Participatiewetters die tot de doelgroep van de banenafpraak behoren van 46,4% naar 45,3%. In 2021 en 2022 zien we een heel andere ontwikkeling. Het aandeel werkenden steeg sterk waardoor het aandeel eind 2022 met 51,7% ruim 6 procentpunt boven het niveau van eind 2020 lag. Daarmee is de trendmatige stijging van het aandeel werkenden, dat door de pandemie onderbroken was, hersteld. In algemene zin zijn de effecten van de pandemie in 2022 verdwenen.

- In 2022 stroomden 12.400 Participatiewetters het doelgroepregister in, bijna 300 minder dan in 2021. Dit is het laagste aantal sinds de invoering van de Participatiewet in 2015.
- Eind 2022 bestond de groep Participatiewetters in het doelgroepregister uit 117.400 mensen. Daarvan werkten er 60.700, 7.700 meer dan eind 2021. Het aandeel werkenden nam hiermee in 2022 onder invloed van de krapte op de arbeidsmarkt verder toe naar 51,7%.
- In 2022 had 54% van de werkende Participatiewetters in het doelgroepregister een tijdelijk dienstverband en werkte 11% via een uitzendcontract. 35% werkte met een vast contract. Het aandeel met een vast contract is ten opzichte van 2021 met 2 procentpunt gestegen. Het aandeel met een uitzendcontract is met 2 procentpunt gedaald.
- Van de Participatiewetters die eind 2021 een tijdelijk contract hadden, werkte 63% na één jaar nog steeds met een tijdelijk contract of had een uitzendbaan. Dat percentage is vergeleken met 2020 met 2 procentpunt afgenomen.
- Van de Participatiewetters die in 2021 zonder werk het doelgroepregister instroomden, vond 52% binnen een jaar op enig moment werk. Dat is 8 procentpunt meer dan bij de Participatiewetters die in 2020 instroomden (44%). Na vier jaar is het percentage werkhervatting bijna 70% en dit zal waarschijnlijk nog verder toenemen.
- Van de Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2021 hun werk verloren, heeft bijna 70% binnen twaalf maanden weer werk gevonden. Dat is 7% meer dan bij de groep die in 2020 het werk verloor. Als men twee jaar na werkverlies niet een nieuwe baan gevonden heeft, dan lijkt de kans daarop later erg klein.

## Werkgevers met arbeidsbeperkten uit de groepen in 2022 gestegen

Eind 2022 had 5,5% van de reguliere werkgevers een Wajonger in dienst, 6,2% een WGA-gerechtigde en 7,2% een Participatiewetter uit het doelgroepregister. In totaal had eind 2022 14,7% van de werkgevers ten minste één werknemer uit een van deze drie groepen in dienst. Vergeleken met het coronajaar 2020 is het aandeel met 2 procentpunt gestegen. De trendmatige toename die in 2020 tot stilstand was gekomen, is daarmee in 2021 en 2022 hersteld. Het aandeel werkgevers met een of meerdere Wajongers in dienst is na de afname in 2020 weer gestegen, maar het niveau ligt nog onder het niveau van voor corona (2019). Ook het aandeel werkgevers met een WGA-gerechtigde in dienst is na het coronajaar 2020 weer toegenomen en ligt nu ruim boven het niveau van voor corona. Het aantal werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst is sterk toegenomen. De stijging van het aantal werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst heeft ook deels te maken met de stijging van het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister.

Het aandeel van de werkgevers met een Wajonger, WGA-gerechtigde of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst, neemt toe met de bedrijfsgrootte. Het overgrote deel van de werkgevers met meer dan 1.400 werknemers heeft wel een of meerdere Wajongers, WGA-gerechtigden en/of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst. Van de werkgevers met minder dan tien mensen in dienst heeft 2 à 3% een Wajonger, een WGA-gerechtigde of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst.

In 2022 waren in bijna alle bedrijfstakken relatief meer Wajongers en Participatiewetters in dienst dan in 2021. Een paar zaken vallen op. Bij de Participatiewetters zien we bij meer dan de helft van de bedrijfstakken stijgingen met dubbele cijfers, met als grootste stijger de landbouw, groenvoorziening & visserij waar het aantal dienstverbanden stijgt van 159 naar 181 per 10.000 werknemers. Wat verder opvalt is de daling bij alle drie de groepen bij de uitzendbedrijven. Vermoedelijk is dat het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt.

## Kengetallen 2022

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

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

	2020	2021	2022
<b>Wajongers totale populatie</b>			
% werkenden einde jaar	24,4%	25,5%	25,7%
<b>Wajongers met arbeidsvermogen die:</b>			
<b>aan het werk zijn</b>			
% werkenden met arbeidsvermogen einde jaar	48,4%	50,2%	50,9%
<b>aan het werk komen</b>			
% aan het werk na 1 jaar, van de niet-werkenden einde jaar	12,0%	14,0%	13,0%
% opnieuw aan het werk binnen 1 jaar na baanverlies	51,1%	49,4%	56,6%
<b>aan het werk blijven</b>			
% werkbehoud 1 jaar na aan het werk gekomen bij reguliere werkgever	55,4%	60,5%	62,4%
<b>Participatiewetters in het doelgroepregister die:</b>			
<b>aan het werk zijn</b>			
% werkenden einde jaar	45,3%	49,7%	51,7%
<b>aan het werk komen</b>			
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom doelgroepregister, van de niet-werkenden bij instroom	43,2%	44,2%	52,4%
% opnieuw aan het werk binnen 1 jaar na baanverlies	62,7%	63,1%	69,4%
<b>aan het werk blijven</b>			
% werkbehoud 1 jaar na aan het werk gekomen	58,2%	62,7%	66,1%

**Tabel 1.4 Kengetallen ontwikkeling arbeidsparticipatie WGA en WIA 35-minners**

	2020	2021	2022
<b>WGA/WIA 35-minners voormalig werknemers die:</b>			
<b>aan het werk zijn</b>			
% werkenden binnen de groep WGA volledig einde jaar	12,3%	12,5%	13,2%
% werkenden binnen de groep WGA gedeeltelijk einde jaar	58,1%	59,2%	59,8%
% werkenden binnen de groep WIA 35-minners einde jaar	65,3%	67,5%	69,6%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA volledig	16,5%	16,8%	18,6%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA gedeeltelijk	51,8%	52,4%	51,3%
% werkenden bij claimbeoordeling binnen de groep WIA 35-minners	59,8%	64,0%	65,9%
<b>aan het werk komen</b>			
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA volledig	19,2%	19,4%	21,4%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA gedeeltelijk	30,3%	34,6%	36,5%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WIA 35-minners	35,1%	37,9%	42,2%
<b>aan het werk blijven</b>			
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA volledig	45,5%	47,0%	48,7%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA gedeeltelijk	84,1%	84,5%	84,2%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WIA 35-minners	87,9%	89,2%	90,8%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA volledig	22,2%	29,0%	33,8%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA gedeeltelijk	57,4%	62,4%	69,1%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WIA 35-minners	59,0%	64,5%	70,4%
<b>WGA/WIA 35-minners voormalig vangnetters die:</b>			
<b>aan het werk zijn</b>			
% werkenden binnen de groep WGA volledig einde jaar	5,7%	6,4%	7,8%
% werkenden binnen de groep WGA gedeeltelijk einde jaar	33,8%	35,9%	37,7%
% werkenden binnen de groep WIA 35-minners einde jaar	28,4%	30,5%	32,4%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA volledig	4,7%	5,3%	6,0%
% werkenden bij instroom binnen de groep WGA gedeeltelijk	11,5%	12,4%	15,1%
% werkenden bij claimbeoordeling binnen de groep WIA 35-minners	10,6%	11,7%	15,4%
<b>aan het werk komen</b>			
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA volledig	6,7%	7,2%	10,0%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA gedeeltelijk	19,3%	20,1%	23,3%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WIA 35-minners	22,8%	22,9%	29,4%
<b>aan het werk blijven</b>			
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA volledig	46,0%	40,5%	42,6%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA gedeeltelijk	77,6%	80,4%	81,7%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WIA 35-minners	69,3%	74,3%	74,2%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA volledig	53,9%	55,9%	60,2%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA gedeeltelijk	70,2%	73,8%	75,3%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WIA 35-minners	64,4%	68,1%	71,1%



## 2. Volumeontwikkelingen Wajong

### Samenvatting

Eind 2022 ontvingen 244.100 mensen een Wajong-uitkering, eind 2021 waren dat er 243.200. De stijging van het aantal uitkeringsgerechtigden heeft vooral te maken met een dalende uitstroom als gevolg van wijzigingen in de regels omtrent uitstroom.<sup>3</sup> Sinds 2015 kent de Wajong drie regimes: de Wajong 2015, de Wajong 2010 en de oude Wajong (oWajong). In het kader van de Participatiewet heeft UWV de Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010 ingedeeld in twee groepen: Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers zonder arbeidsvermogen. Van iets meer dan de helft van alle Wajongers is vastgesteld dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen (meer) hebben. We gebruiken deze indeling naar arbeidsvermogen als uitgangspunt voor de beschrijving van de Wajong-populatie. Met de inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong per 1 januari 2021 zijn zowel de inkomensondersteuning als ook de rechten en plichten van alle Wajongers nagenoeg geharmoniseerd (zie bijlage I).

- Eind 2022 bestond de Wajong-populatie uit 244.100 mensen, van wie 63% onder de oWajong valt, 27% onder de Wajong 2010 en 10% onder de Wajong 2015.
- Van de oWajong- en Wajong 2010-populatie per december 2022 heeft ruim 44% (op termijn) wel arbeidsvermogen. Dat zijn 107.300 Wajongers. Iets meer dan de helft heeft duurzaam geen arbeidsvermogen.
- Eind 2022 waren er in totaal 56.400 Wajongers (ruim 25% van alle Wajongers in de oWajong en Wajong 2010) aan het werk, net als in 2021.
- Van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2022 niet werkten, heeft 76% de afgelopen drie jaar niet in loondienst gewerkt.

### 2.1 Inleiding

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, kortweg de Wajong, is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn of worden. Tot 2015 was de Wajong bedoeld voor alle jonggehandicapten die als gevolg van ziekte of handicap niet kunnen werken óf niet voldoende kunnen verdienen. Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 is de Wajong alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Nieuwe jonggehandicapten die (op termijn) arbeidsvermogen hebben, vallen sindsdien niet meer onder de Wajong maar onder de Participatiewet en moeten ondersteuning en een eventuele uitkering aanvragen bij de gemeente.

#### Box 2.1 Definitie van arbeidsvermogen bij Wajongers

Een Wajonger heeft arbeidsvermogen als hij/zij:

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

In deze monitor gebruiken wij voor de leesbaarheid de termen 'met arbeidsvermogen' en 'zonder arbeidsvermogen'. De groep Wajongers met arbeidsvermogen omvat echter ook Wajongers die op dit moment geen arbeidsvermogen hebben maar waarvan niet kan worden vastgesteld dat deze situatie – het ontbreken van arbeidsvermogen – duurzaam is. Onder 'duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben' wordt de situatie verstaan waarin de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie zich niet kunnen ontwikkelen.<sup>4</sup>

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

Sinds 2015 kent de Wajong drie regimes: de Wajong 2015, de Wajong 2010 en de oude Wajong (oWajong). Jonggehandicapten die vóór 1 januari 2010 een Wajong-uitkering aanvroegen, vallen onder de oWajong; jonggehandicapten die dat van 1 januari 2010 tot 10 september 2014 deden, vallen onder de Wajong 2010. UWV blijft verantwoordelijk voor de inkomensondersteuning van alle Wajongers en voor de arbeidsondersteuning van Wajongers met arbeidsvermogen. Alle oWajongers en Wajongers 2010 zijn tussen 2015 en eind 2017 ingedeeld naar arbeidsvermogen (zie box 2.1 voor de definitie van arbeidsvermogen). Met ingang van 2021 zijn de verschillende

<sup>3</sup> Sinds de Wet vereenvoudiging Wajong uit 2021 stopt een Wajong-uitkering pas als de Wajonger vijf jaar heeft gewerkt én na die vijf jaar ten minste 75% van het minimumloon verdient én geen ondersteuning bij het werk meer nodig heeft. Voorheen kon de uitkering in bepaalde situaties al na één jaar stoppen (zie bijlage I van de UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2021).

<sup>4</sup> UWV (2016). *Rapport Arbeidsvermogen Wajong 2015*. Amsterdam.

regelingen geharmoniseerd (Wet vereenvoudiging Wajong) en gelden er nog slechts twee regimes: mensen met duurzaam geen arbeidsvermogen en mensen die (op termijn) arbeidsvermogen hebben.<sup>5</sup>

In paragraaf 2.2 gaan we in op de volumeontwikkelingen in de Wajong en op de indeling van de Wajongers naar arbeidsvermogen. In paragraaf 2.3 staan we stil bij de kenmerken van de Wajong-populatie, in paragraaf 2.4 belichten we de arbeidsparticipatie en in paragraaf 2.5 gaan we specifiek in op de kenmerken van Wajongers met arbeidsvermogen die niet aan het werk zijn.

## 2.2 Volumeontwikkelingen in de Wajong

Eind 2022 ontvingen 244.100 mensen een Wajong-uitkering, ongeveer 900 meer dan een jaar eerder. De meeste Wajongers (63%) vallen onder de oWajong, iets meer dan een kwart valt onder de Wajong 2010 en het aandeel Wajong 2015 is ruim 10%.

Tot 2015 nam het aantal mensen met een Wajong-uitkering ieder jaar toe. Dat kwam doordat er meer mensen de Wajong instroomden dan dat er uitstroomden. Wajongers komen op jonge leeftijd in de Wajong en velen van hen krijgen lang een uitkering, omdat er niet snel sprake is van herstel en daarmee van uitstroom uit de uitkering.<sup>6</sup> Door de invoering van de Participatiewet daalt het totale aantal Wajongers sinds 2015 geleidelijk. Omdat de instroom beperkter is, stroomden er sindsdien meer mensen de Wajong uit dan in. De regels voor in- en uitstroom zijn echter door de Wet vereenvoudiging Wajong in 2021 gewijzigd, waardoor de uitstroom in 2022 lager was dan de instroom.

**Tabel 2.1 Volumeontwikkelingen Wajong**

Aantallen x 1.000	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>oWajong</b>													
Instroom*	8,0	1,8	1,5	1,6	1,2	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0	0,9	0,9	0,8
Uitstroom	4,5	4,7	4,3	4,3	4,2	4,5	4,2	3,9	4,3	4,3	5,2	4,4	4,1
Lopende uitkeringen	195,4	192,4	189,6	186,9	183,9	180,6	177,4	174,5	171,6	168,2	163,9	157,2	153,9
<b>Wajong 2010</b>													
Instroom*	9,8	14,5	13,8	16,1	16,3	2,0	0,9	0,9	1,0	1,3	1,3	0,8	0,8
Uitstroom	0,1	0,4	0,8	1,2	1,5	1,9	1,8	2,1	2,1	2,2	2,1	1,1	1,1
Lopende uitkeringen	9,7	23,8	36,9	51,8	66,7	66,9	66,2	65,1	64,3	63,5	62,9	65,4	65,1
<b>Wajong 2015</b>													
Instroom						1,3	2,3	2,8	3,1	3,5	4,1	4,5	4,7
Uitstroom						**0,0	**0,0	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
Lopende uitkeringen						1,3	3,5	6,2	9,1	12,4	16,3	20,6	25,1
<b>Wajong totaal</b>													
Instroom	17,8	16,3	15,3	17,7	17,4	4,5	4,2	4,7	5,2	5,8	6,4	6,2	6,4
Uitstroom	4,6	5,2	5,1	5,5	5,7	6,4	6,1	6,1	6,5	6,8	7,5	5,7	5,5
Lopende uitkeringen	205,1	216,2	226,5	238,7	250,6	248,8	247,1	245,8	245,1	244,2	243,1	243,2	244,1

\* De instroom in de oWajong (sinds 2010/11) en de Wajong 2010 (sinds 2015) bestaat volledig uit zogenaamde heropeningen; daarbij gaat het om mensen van wie de uitkering eerder is beëindigd. De eerdere beëindiging kan meerdere oorzaken hebben: sancties, detentie of uitstroom wegens herstel etc. Als na uitstroom wegens herstel de gezondheid verslechtert, dan kan de Wajong-uitkering heropend worden.

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

De instroom in de Wajong 2015 groeit wel elk jaar sinds de invoering. Deze stijging in jaarlijkse instroom in de Wajong 2015 komt ten eerste door aanloopeffecten. In 2020 is in verband met de wijziging Wet vereenvoudiging Wajong een extra toename aan instroom te zien: jonggehandicapten die een opleiding volgden konden tot 1 september 2020 niet instromen in de Wajong 2015. In de oWajong en de Wajong 2010 kon dat wel en vanaf 1 september 2020 is dit ook mogelijk in de Wajong 2015. Daarnaast zal in de toekomst de instroom van jonggehandicapten ouder dan 18 jaar ook toenemen doordat op jongere leeftijd nog niet altijd kan worden vastgesteld dat het ontbreken van arbeidsvermogen duurzaam is. Een deel van de aanvragen Wajong 2015 wordt daarom afgewezen. Op latere leeftijd zal bij een deel van deze afgewezenen blijken dat het ontbreken van arbeidsvermogen wel

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

<sup>6</sup> Wajongers kunnen tot hun pensioen een uitkering krijgen; pensionering en overlijden zijn twee van de meestvoorkomende redenen van uitstroom. Omdat een voorziening voor jonggehandicapten sinds 1976 bestaat, komt een substantieelere uitstroom uit de Wajong wegens pensionering pas vanaf 2023 op gang.

duurzaam is. Dit zorgt op termijn voor extra instroom, de zogenoemde secundaire instroom.<sup>7</sup> Tot nu toe bleef deze secundaire instroom echter beperkt.<sup>8</sup>

Tabel 2.1 laat zien dat in 2022 in totaal 6.400 mensen de Wajong instroomden. 73% van de instroom (4.700) is instroom in de Wajong 2015, 27% van de instroom valt nog onder het regime van de oWajong of de Wajong 2010. Dat zijn mensen van wie het Wajong-recht na een eerdere beëindiging wordt heropend. Het kan bijvoorbeeld gaan om mensen die eerder zijn uitgestroomd wegens herstel maar te maken hebben gekregen met een terugval, om mensen die terugkeren uit detentie<sup>9</sup> of om mensen van wie de uitkering eerder is beëindigd vanwege een sanctie. Daarnaast konden mensen in de oWajong overstappen naar de Wajong 2010.<sup>10</sup> Vanaf 2018 werd hier in toenemende mate gebruik van gemaakt. Dit verklaart de stijgende lijn bij de instroom in de Wajong 2010 en de uitstroom uit de oWajong tussen 2018–2020. Met de inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong (2021) stopte de mogelijkheid voor oWajongers om over te stappen naar de Wajong 2010. UWV heeft oWajongers die werkten eind 2020 actief benaderd over de mogelijkheid om deze overstap te maken, omdat dit in veel gevallen een financieel voordeel voor hen opleverde. Er hebben zich bijna 6.400 oWajongers gemeld om de overstap te maken. Ongeveer de helft daarvan heeft na een persoonlijk gesprek over de gevolgen daarvan de keuze definitief gemaakt. Deze gesprekken hebben in de loop van 2021 plaatsgevonden, voor een kleine groep (onder andere zzp'ers) ook in 2022. De overstap vindt in alle gevallen plaats met terugwerkende kracht per eind 2020, maar is in tabel 2.1 pas in de aantallen lopende uitkeringen in latere jaren zichtbaar.

In 2022 stroomden 5.500 Wajongers uit. De meestvoorkomende redenen voor uitstroom zijn overlijden (34%), detentie (27%) en pensionering (27%). Weinig Wajongers stromen uit wegens herstel (1%). Het resterende deel (11%) betreft uitstroom wegens overige redenen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om Wajongers die naar het buitenland vertrekken; het recht op Wajong eindigt dan in de meeste gevallen.

De mate waarin uitstroomredenen zich voordoen, verschilt tussen de regimes. oWajongers zijn gemiddeld ouder dan mensen die onder de Wajong 2010 vallen en daarom stromen de meeste oWajongers uit wegens pensionering (36%) en overlijden (39%). In de Wajong 2010 komen detentie (58%) en de categorie 'overige redenen' (25%) het meeste voor. De laatste categorie omvat ook Wajongers van wie de uitkering is beëindigd in verband met werk van voldoende omvang en duur en zonder ondersteuning (jobcoach of loondispensatie). In 2021 zijn de regels wat betreft uitstroom in verband met werk gewijzigd. Een Wajonger kan sindsdien pas uitstromen na vijf jaar werken én als hij of zij na die vijf jaar ten minste 75% van het minimumloon verdient én geen ondersteuning bij het werk meer nodig heeft. Het percentage uitstroom vanwege 'overige redenen' is daarom ook gedaald in 2022.

Wajongers van wie de uitkering is beëindigd kunnen aan het werk zijn geweest kort voor beëindiging van de uitkering. Tabel 2.2 laat de redenen van de beëindiging zien van alle Wajongers met arbeidsvermogen van wie de uitkering in 2021 dan wel 2022 is beëindigd en in hoeverre de uitkeringsgerechtigden voor beëindiging aan het werk waren. Een groot deel (84%) van de 300-400 Wajongers met arbeidsvermogen die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben, waren in december van het jaar vóór beëindiging van de uitkering aan het werk. Als we naar alle redenen van de beëindiging kijken is het aandeel dat in december van het jaar voor beëindiging van de uitkering heeft gewerkt tussen de 36 en 45%. Kanttekening daarbij is dat het aandeel werkenden vooral zeer laag is bij de – relatief grote – groep van wie de uitkering wordt beëindigd in verband met detentie. Deze beëindigingen zijn tijdelijk, na het einde van de detentie kan de Wajong opnieuw worden aangevraagd.

Het aandeel werkenden binnen de groep waarvan de Wajonguitkering wordt beëindigd is belangrijk omdat het een directe gevolgen heeft voor het aandeel werkenden binnen de totaal resterende populatie Wajongers met arbeidsvermogen. De totale populatie Wajongers met arbeidsvermogen kent immers geen instroom meer en krimpt met de uitstroom. Een relatief hoger aandeel werkenden binnen de uitstroom drukt het aandeel werkenden in de resterende populatie. Als we beëindigingen wegens detentie buiten beschouwing laten is het aandeel werkenden onder de Wajongers van wie de uitkering is beëindigd inderdaad relatief hoog (64% in 2021 en 54% in 2022). Tabel 3.1 in het volgende hoofdstuk laat zien dat het aantal en aandeel werkenden in de resterende populatie echter blijft stijgen, wat suggereert dat er meer mensen nieuw aan het werk gaan dan beperkte stijging in de cijfers doet vermoeden.

<sup>7</sup> Bij een afwijzing van de Wajong 2015 kan een jonggehandicapte na één jaar weer een nieuwe aanvraag indienen. UWV beoordeelt dan opnieuw of er sprake is van arbeidsvermogen en bij het ontbreken daarvan in hoeverre dit duurzaam is. Jonggehandicapten hebben in de eerste vijf jaar na de initiële afwijzing ieder jaar deze mogelijkheid. Bij wet is vastgelegd dat voor mensen bij wie tijdelijk geen arbeidsvermogen is vastgesteld en die in tien jaar tijd geen ontwikkelingen hebben laten zien, de duurzaamheid van het ontbreken van arbeidsvermogen wordt aangenomen (Wajong art. 1a:1, lid 3). Klijnsma, J. (17 december 2015). *Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Kamerbrief 34 352, nr. 2.

<sup>8</sup> Berendsen, E. (2021). De instroom in de Wajong 2015. *UWV Kennisverslag 2021-9*. Amsterdam: UWV.

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

<sup>10</sup> De Wajonger moest zelf het besluit nemen om dit aan te vragen. Voor sommige oWajongers kan een overstap voordelen opleveren voor hun totaalinkomen. Aan de andere kant kende de Wajong 2010 tot 2021 ook meer plichten voor de uitkeringsgerechtigde. De verschillen tussen de regimes qua plichten zijn voor het grootste deel per 1 januari 2021 komen te vervallen met de inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong.

**Tabel 2.2 Uitstroom\* en arbeidsparticipatie**

Reden uitstroom	Totaal uitstroom in 2021	Waarvan werkend eind 2020	Totaal uitstroom in 2022	Waarvan werkend eind 2021
Pensioen	410	84%	310	84%
Overlijden	280	49%	270	44%
Detentie	620	5%	670	7%
Herstel	50	67%	30	40%
Overig	600	57%	460	40%
<b>Totaal</b>	<b>1.960</b>	<b>45% (890)</b>	<b>1.740</b>	<b>36% (620)</b>

\* Deze tabel betreft alleen Wajongers met arbeidsvermogen. Bij meerdere beëindigingen binnen één jaar kijken we alleen naar de laatste reden voor uitstroom. De aantallen (afgerond op tientallen) komen daarom mogelijk niet overeen met elders gerapporteerde aantallen.

### Indeling oWajong en Wajong 2010 naar arbeidsvermogen

In het kader van de Participatiewet heeft UWV de Wajongers (oWajongers en Wajong 2010) in twee groepen ingedeeld: Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers zonder arbeidsvermogen. Iets meer dan de helft van de Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010 heeft duurzaam geen arbeidsvermogen. Dit aandeel is twee keer zo hoog onder de oWajongers als onder de Wajongers die onder de Wajong 2010 vallen (zie tabel 2.3). Onder de groep met arbeidsvermogen vallen ook Wajongers die tijdelijk geen arbeidsvermogen hebben, maar die dat op termijn misschien wel weer krijgen (zie box 2.1 voor de definitie van arbeidsvermogen).

**Tabel 2.3 Indeling naar arbeidsvermogen**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Met arbeidsvermogen</b>						
oWajong	71.300	70.500	68.800	66.700	62.300	60.900
Wajong 2010	43.900	43.500	43.400	44.900	47.000	46.400
<b>Totaal</b>	<b>115.200</b>	<b>114.000</b>	<b>112.200</b>	<b>111.700</b>	<b>109.300</b>	<b>107.300</b>
<b>Aandeel* met arbeidsvermogen per regime</b>						
oWajong	41%	41%	41%	41%	40%	40%
Wajong 2010	67%	68%	68%	71%	72%	71%
<b>Totaal</b>	<b>48%</b>	<b>48%</b>	<b>48%</b>	<b>49%</b>	<b>49%</b>	<b>44%</b>
<b>Duurzaam geen arbeidsvermogen</b>						
oWajong	102.100	101.100	99.500	97.100	94.900	93.000
Wajong 2010	16.800	17.100	17.400	17.900	18.300	18.700
<b>Totaal</b>	<b>118.800</b>	<b>118.200</b>	<b>116.900</b>	<b>115.000</b>	<b>113.200</b>	<b>111.700</b>
<b>Aandeel* duurzaam geen arbeidsvermogen per regime</b>						
oWajong	59%	59%	59%	59%	60%	60%
Wajong 2010	26%	27%	27%	28%	28%	29%
<b>Totaal</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>51%</b>	<b>51%</b>	<b>56%</b>

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

## 2.3 Kenmerken van de Wajong-populatie

Hoe ziet de Wajong-populatie er eind 2022 uit? De Wajong-populatie bestond uit 107.300 Wajongers met arbeidsvermogen, 136.800 Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (dat is inclusief Wajongers die onder de Wajong 2015 vallen). Tabel 2.4 geeft de kenmerken weer van Wajongers met en Wajongers zonder arbeidsvermogen uit alle drie de regimes.

De populatie met arbeidsvermogen heeft een groter aandeel mannen dan de populatie zonder arbeidsvermogen. Meer dan driekwart van de Wajongers met arbeidsvermogen is tussen de 25 en de 45 jaar oud, bij de Wajongers zonder arbeidsvermogen is dat bijna de helft. Het aandeel jongeren is 0% in de groep Wajongers met arbeidsvermogen, omdat sinds 2015 geen jongeren met arbeidsvermogen meer de Wajong instromen. Het aandeel ouder dan 50 jaar is laag omdat niet-werkende Wajongers boven de 50 tijdens de herindeling meestal als zonder arbeidsvermogen zijn beoordeeld.

De verdeling naar diagnosegroep (op basis van het eerste ziektebeeld<sup>11</sup>) verschilt ook. Een op de zes Wajongers met arbeidsvermogen heeft een lichamelijke aandoening, bijna een op de vijf een psychiatrische aandoening en 65% heeft een ontwikkelingsstoornis. Voor Wajongers die vallen onder de Wajong 2015 is er geen informatie beschikbaar over diagnoses.<sup>12</sup> Dit verklaart het relatief hoge aandeel onbekende diagnoses onder de Wajongers zonder arbeidsvermogen.

De ernst van de ziektebeelden binnen de drie hoofdgroepen verschilt waarschijnlijk tussen Wajongers met en zonder arbeidsvermogen. Alleen voor Wajongers 2010 is het mogelijk om goed onderscheid te maken naar de verschillende ziektebeelden die onder ontwikkelingsstoornissen vallen.<sup>13</sup> Onder de Wajongers 2010 met arbeidsvermogen zijn veel mensen met een licht verstandelijke beperking (29%), psychiatrische ziektebeelden (20%) en stoornissen in het autismespectrum (18%) als eerste diagnose. Onder de Wajongers zonder arbeidsvermogen in de Wajong 2010 is het aandeel mensen met een matig tot diepe verstandelijke beperking het grootst (24%). Bij Wajongers is vaak sprake van meerdere ziektebeelden, ook bij degenen met arbeidsvermogen.

**Tabel 2.4 Kenmerken van Wajongers, eind 2022**

	Met arbeidsvermogen	Duurzaam geen arbeidsvermogen*	Totaal
<b>Geslacht</b>			
Man	58%	54%	55%
Vrouw	42%	46%	45%
<b>Leeftijdsklasse</b>			
18 en 19 jaar	0%	3%	2%
20-24 jaar	0%	10%	6%
25-34 jaar	54%	25%	38%
35-44 jaar	30%	23%	26%
45-54 jaar	11%	19%	15%
55 jaar en ouder	6%	19%	13%
<b>Diagnosegroep</b>			
Onbekend**	2%	22%	13%
Bekend	98%	78%	87%
Waarvan:			
Ontwikkelingsstoornissen	65%	56%	61%
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)	19%	23%	21%
Lichamelijke ziektebeelden	16%	21%	19%
<b>Totaal</b>	<b>107.300</b>	<b>136.800</b>	<b>244.100</b>

\* Inclusief Wajong 2015.

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

## 2.4 Arbeidsparticipatie van de Wajong-populatie

Iets meer dan een kwart van alle Wajongers (oWajong en Wajong 2010) is aan het werk. De arbeidsparticipatie van Wajongers ontwikkelde zich in de jaren 2015–2018 positief. Wajongers leken te profiteren van de groei van de economie en waarschijnlijk ook van de inspanningen van werkgevers in het kader van de banenafsprake. Het aandeel werkenden was eind 2018 weer op het niveau van voor de financiële crisis (2008). In 2019 zagen we een (lichte) daling in het aantal werkenden, begin 2020 leek deze daling te herstellen maar dat werd door de start van de coronacrisis in maart 2020 onderbroken. In 2021 en 2022 zien we echter dat de arbeidsparticipatie weer stijgt, naar 25,7% in 2022.

Eind 2022 waren er 56.400 Wajongers aan het werk, evenveel als in 2021. Het aantal werkenden in tabel 2.5 betreft alle Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010 met een dienstverband eind december van elk jaar. Jarenlang werkten ruim 25.000 Wajongers in of via de sociale werkvoorziening (SW).<sup>14</sup> Sinds de sluiting van de SW voor nieuwe instroom<sup>15</sup> daalt dit aantal jaarlijks met gemiddeld 880 werkenden, waardoor eind 2022 rond de 17.800 Wajongers in of

<sup>11</sup> Bij Wajongers komt een combinatie van meerdere diagnosecodes, zoals een verstandelijke beperking in combinatie met autisme, vaak voor. Verzekeringsartsen konden tot 2015 bij de claimbeoordeling maximaal drie diagnosecodes registreren. Het eerste ziektebeeld heeft betrekking op de eerste diagnosecode die is geregistreerd. De volgorde van registratie geeft niet noodzakelijkerwijs een diagnosehiërarchie weer.

<sup>12</sup> Vanaf 1 januari 2015 wordt voor de claimbeoordeling van de Wajong en het daarbij vaststellen van arbeidsvermogen gebruikgemaakt van de methode SMBA (Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen). Binnen deze methode is er geen registratie van diagnosecodes.

<sup>13</sup> De verfijning binnen deze categorie is ingevoerd vanaf 2009 en is daarom pas goed mogelijk voor mensen die vanaf die tijd zijn ingestroomd.

<sup>14</sup> Het werken in of via de SW leiden we voor deze monitor af uit de polisadministratie op basis van de code aard arbeidsverhouding en de cao-code. We kunnen hierbij geen onderscheid maken tussen Wsw-detacheringen en Wsw beschut werk. Wsw-detacheringen tellen mee als banen voor de banenafsprake, banen in Wsw beschut werk niet. Wajongers die via de Wsw begeleid werken, worden in deze monitor meegeteld bij de reguliere werkgevers.

<sup>15</sup> Het is wel mogelijk dat Wajongers via een Wsw-detachering in of via de SW aan het werk zijn gekomen.



via de SW werkten. Het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt steeg, van 36.400 eind 2020 naar 38.100 eind 2021 en 38.600 eind 2022.

**Tabel 2.5 Aantal en aandeel werkende Wajongers**

Eind december	Aantal			Aandeel*		
	Bij een reguliere werkgever	In of via SW	Totaal	Bij een reguliere werkgever	In of via SW	Totaal
2008	20.600	25.400	46.000	11,5%	14,2%	25,7%
2009	21.900	25.600	47.600	11,4%	13,4%	24,8%
2010	24.800	25.600	50.400	12,1%	12,5%	24,6%
2011	28.600	25.400	54.000	13,2%	11,7%	25,0%
2012	27.700	25.300	53.000	12,2%	11,2%	23,4%
2013	27.900	25.100	53.100	11,7%	10,5%	22,2%
2014	30.300	25.300	55.600	12,1%	10,1%	22,2%
2015	32.400	24.000	56.400	13,1%	9,7%	22,8%
2016	34.900	22.900	57.800	14,3%	9,4%	23,7%
2017	37.300	21.900	59.200	15,5%	9,1%	24,7%
2018	39.200	21.100	60.300	16,6%	9,0%	25,6%
2019	38.900	19.900	58.800	16,8%	8,6%	25,4%
2020	36.400	19.000	55.400	16,0%	8,4%	24,4%
2021	38.100	18.300	56.400	17,1%	8,2%	25,5%
2022	38.600	17.800	56.400	17,6%	8,1%	25,7%

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

## 2.5 Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen

Tabel 2.5 liet zien dat 25,7% van de Wajongers eind 2022 aan het werk was. Dat betekent dat ruim 74%, oftewel 162.700 Wajongers, niet aan het werk was. Van deze niet-werkende Wajongers heeft twee derde duurzaam geen arbeidsvermogen. Bijna de helft van alle Wajongers met arbeidsvermogen, 52.700 mensen, is eind 2022 *niet* aan het werk. In het vervolg gaan we nader in op deze groep niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen: Wat zijn de kenmerken van deze Wajongers vergeleken met de kenmerken van Wajongers die wel aan het werk zijn? Hoe groot is hun afstand tot de arbeidsmarkt? Het volgende hoofdstuk, hoofdstuk 3, gaat over de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen en de ontwikkelingen in het aan het werk zijn, komen en blijven over de afgelopen jaren. Daarin staat ook een toelichting waarom het voor veel Wajongers lastig is om een baan te vinden en te houden (zie box 3.1).

**Tabel 2.6 Arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen naar kenmerken, eind 2022**

	Werk			Werk niet
	Bij een reguliere werkgever	In of via de SW	Totaal	
<b>Geslacht</b>				
Man	38%	19%	57%	43%
Vrouw	30%	13%	42%	58%
<b>Leeftijdsklasse</b>				
25-34 jaar	39%	5%	44%	56%
35-44 jaar	35%	17%	52%	48%
45-54 jaar	22%	44%	66%	34%
55 jaar en ouder*	10%	73%	84%	16%
<b>Diagnosegroep</b>				
Onbekend	21%	41%	62%	38%
Ontwikkelingsstoornissen	36%	18%	54%	46%
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)	29%	6%	35%	65%
Lichamelijke ziektebeelden	39%	19%	57%	43%
<b>Totaal</b>	<b>35%</b>	<b>16%</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>

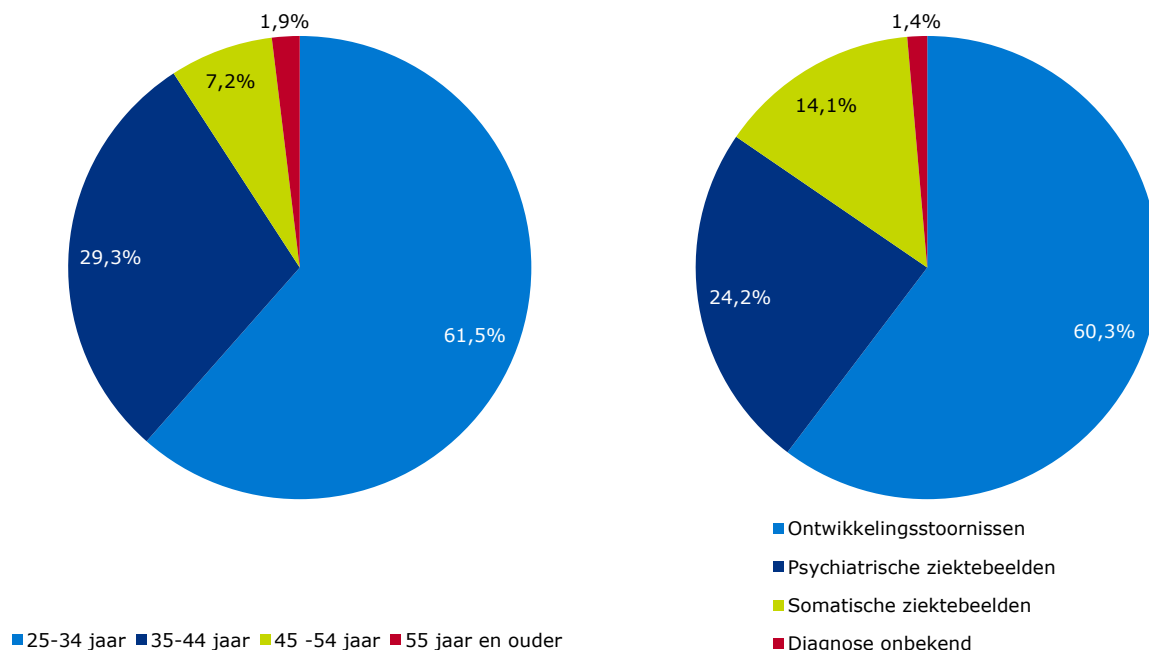
\* Het aandeel werkenden is relatief hoog in deze leeftijdsklasse omdat niet-werkende Wajongers boven de 50 meestal als zonder arbeidsvermogen zijn beoordeeld.

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

minder vaak aan het werk dan mannelijke; 58% van de vrouwelijke Wajongers met arbeidsvermogen is niet aan het werk, vergeleken met 43% van de mannelijke. Het grootste deel (65%) van de Wajongers met psychiatrische ziektebeelden is eind 2022 niet aan het werk. Bij Wajongers met lichamelijke ziektebeelden en ontwikkelingsstoornissen is een minder groot deel niet aan het werk (43% respectievelijk 46%).

Figuur 2.1 laat de samenstelling zien wat betreft leeftijd en diagnosegroepen van de groep Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2022 niet aan het werk is. Een kwart van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen heeft psychiatrische ziektebeelden, dat aandeel is relatief hoog vergeleken met de hele groep Wajongers met arbeidsvermogen. Het aandeel mensen met lichamelijke beperkingen is relatief laag. In totaal is bijna twee-derde van de Wajongers met arbeidsvermogen die niet werken jonger dan 35 jaar: 61,5%. Dit komt ook door de manier waarop het arbeidsvermogen is beoordeeld tijdens de herindeling. Wajongers van 50 jaar of ouder zijn alleen als met arbeidsvermogen beoordeeld indien ze werkten, inkomsten hadden als zelfstandige of in een re-integratietraject zaten.<sup>16</sup>

**Figuur 2.1 Kenmerken Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2022 niet aan het werk zijn**



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

Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen komen in aanmerking voor ondersteuning door UWV. UWV maakt samen met cliënt een inschatting van de situatie om te bepalen welke dienstverlening nodig/mogelijk is om de Wajonger te ondersteunen naar werk. Het uiteindelijke doel van de activerende dienstverlening is betaald werk. Vaak is hun afstand tot de arbeidsmarkt groot en is het nodig tussenstappen op weg naar betaald werk te zetten. Daarom maakt UWV sinds een aantal jaren gebruik van de participatieladder<sup>17</sup> waarmee inzichtelijk gemaakt kan worden in welke mate een persoon maatschappelijk participeert.

Inmiddels is voor een groot deel van de Wajongers een inschatting van hun trede op de participatieladder bekend. Trede 1 omschrijft een situatie waarbij de cliënt geen of weinig sociaal contact heeft met anderen buiten de eigen huiselijke kring. Voor 11% van de niet-werkenden is eind 2022 deze situatie als laatst bekende geregistreerd. Trede 4 staat voor een situatie waarbij de cliënt direct in staat is om betaald werk te gaan verrichten. Ook cliënten die in een proefplaatsing aan het werk zijn of een korte beroepsgerichte scholing volgen vallen hieronder. Dit was voor 11% van de niet-werkenden de recentste inschatting. Er bestaan ook nog de treden 5 en 6. Deze zijn gereserveerd voor mensen die betaald werk verrichten met of zonder ondersteuning (werkende Wajongers) en komen daarom niet voor in tabel 2.7.

<sup>16</sup> Daarom is het aandeel ouderen onder de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen relatief laag en het aandeel werkenden onder de 45-plussers met arbeidsvermogen relatief hoog. Klijnsma, J. (20 januari 2017). *Antwoord op aanvullende vragen herindeling o/Wajong*. Kamerbrief 34 352, nr. 585.

<sup>17</sup> Gent, M.J. van, Horssen, C. van, Mallee, L. & Slotboom, S. (2008). *De participatieladder. Meetlat voor het participatiebudget*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

**Tabel 2.7 Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen op de participatieladder**

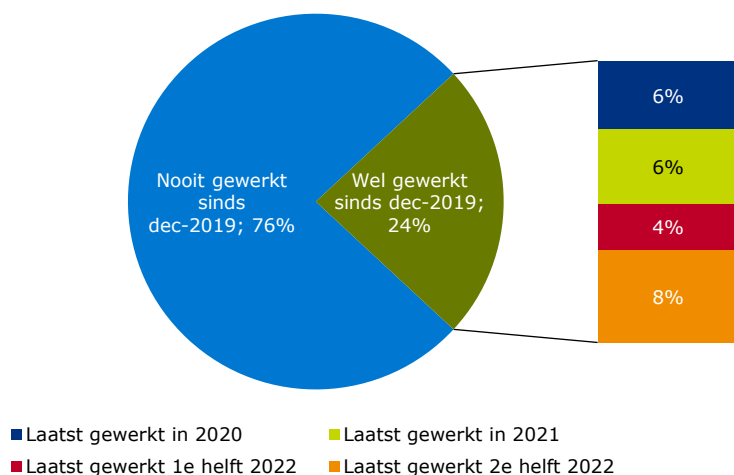
	2022 Aantal	2022 Aandeel	Trede onveranderd t.o.v. 2021
Mogelijk werkzaam als zelfstandige <sup>18</sup>	4.700	9%	
Participatieladder trede 4 ('klaar voor werk')	5.600	11%	67%
Participatieladder trede 3 ('deelname aan georganiseerde activiteiten')	14.600	28%	79%
Participatieladder trede 2 ('sociale contacten buitenshuis')	16.100	31%	84%
Participatieladder trede 1 ('geïsoleerd')	5.500	10%	80%
Onbekend/niet actueel	6.200	12%	
<b>Totaal</b>	<b>52.700</b>		

Verschuivingen op de participatieladder tussen eind 2021 (voor zover bekend) en eind 2022 laten de recente ontwikkeling van deze groep Wajongers in hun maatschappelijke participatie zien. Voor een groot deel (67-84%) was de laatst bekende inschatting van de participatieladder voor niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen dezelfde als één jaar eerder. Een klein deel van de groep die nu in trede 2 t/m 4 is ingeschat (7%), was eind vorig jaar nog op een lager trede geregistreerd. Voor een deel (1%) is pas in 2022 voor het eerst een trede op de participatieladder geregistreerd. De overige 11% hebben in 2022 een stap achteruit gedaan. Dit laat zien dat het gaat om een groep die niet makkelijk stappen richting arbeidsparticipatie zet en ook een relatief grote kans heeft om weer stappen terug te zetten. Zoals in de volgende paragraaf duidelijk wordt gaat het voor een groot deel om mensen die al langer niet en voor een deel nog nooit hebben gewerkt.

### Arbeidsverleden van niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen

Om hun afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten, kijken we ook naar het werkverleden van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen. Immers, hoe langer iemand niet meer aan het werk is geweest, hoe groter zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt vermoedelijk is en hoe moeilijker het is om alsnog of weer aan het werk te komen. Figuur 2.2 laat zien dat van de niet-werkenden eind 2022 8% korter dan een half jaar niet meer aan het werk is geweest en 4% tussen een half jaar en één jaar. De verreweg grootste groep niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen eind 2022 heeft in de afgelopen drie jaar echter nooit gewerkt, namelijk 76% oftewel 39.900 Wajongers.<sup>19</sup> Dit maakt duidelijk dat het om een grote groep gaat waarvan het niet de verwachting is dat die makkelijk aan het werk zal komen.

**Figuur 2.2 Wanneer hebben Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2022 niet aan het werk zijn voor het laatst gewerkt?**



<sup>18</sup> Ook mensen die hebben aangegeven in 2022 als zelfstandige te werken, vallen onder de niet-werkenden indien ze niet (ook) in december 2022 werkten in loondienst. Zelfstandige werkzaamheden zijn echter niet op maandbasis bekend. Zie ook de voetnoot hierna.

<sup>19</sup> We kijken hier alleen naar werk in loondienst. Tussen de 3.000 en ruim 4.000 Wajongers geven elk jaar aan dat ze uitsluitend werken als zelfstandige (zie tabel 3.3). Deze mensen tellen hier mee als 'niet werkend' zolang ze niet (ook) werk in loondienst verrichtten. Wij hebben geen informatie in hoeverre zij uit werkzaamheden als zelfstandige ook inkomen genereren. Onderzoek door SEO Economisch Onderzoek in opdracht van UWV heeft laten zien dat Wajongers die uitsluitend zelfstandige werkzaamheden verrichtten in 2019 gemiddeld € 11.300 bruto inkomen uit hun onderneming hadden. Dat verschilt wel aanzienlijk tussen ondernemers: 15% maakte verlies, ruim 15% had meer dan € 25.000 bruto inkomen uit de onderneming. 40% had wel inkomen maar minder dan € 5.000. (Kroon, L., Odding C. & Kok, L. (2021) *Ondernemen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Zelfstandigen met een Wajong- of een WGA-achtergrond in beeld*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

# 3. Arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen

## Samenvatting

In dit hoofdstuk zoomen we in op de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen. De arbeidsparticipatie van deze Wajongers ontwikkelde zich in de jaren 2015–2019 positief. Als gevolg van de coronacrisis daalde de arbeidsparticipatie vanaf maart 2020, maar inmiddels stijgt de arbeidsparticipatie weer. Het aantal en aandeel zelfstandig ondernemers onder de Wajongers lijkt net als in eerdere jaren ook in 2022 te stijgen.

Vooraf de kans op werkhervatting stijgt weer in 2022. Van de Wajongers die in 2020 hun baan verloren kwam 49% binnen een jaar weer aan het werk, bij de werkverliezers van 2021 is dat 57%, het niveau van voor de coronacrisis. Wajongers met een tijdelijk contract in 2021 stroomden in 2022 iets minder vaak door naar een vast contract, maar Wajongers met een tijdelijk contract waren ook minder vaak een jaar later werkloos. Het aandeel werkenden met een vast contract stijgt naar 60% eind 2022. Het aandeel Wajongers dat werkt met ondersteuning van bijvoorbeeld een jobcoach of een andere voorziening is in 2022, net als in 2021, een stuk lager dan in eerdere jaren, 46%.

- Eind 2022 waren 54.700 Wajongers met arbeidsvermogen aan het werk, 100 minder dan een jaar eerder. Doordat er ook minder Wajongers met arbeidsvermogen zijn steeg het aandeel werkenden wel naar bijna 51%. Ook steeg het aantal werkenden bij een reguliere werkgever met 300 personen.
- Van de Wajongers met arbeidsvermogen die in 2021 bij een reguliere werkgever aan het werk zijn gekomen, is rond de 62% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Werkbehoud bij de werkgever van werkhervatting is stabiel ten opzichte van eerdere jaren, maar doorstroom naar een nieuwe werkgever is iets minder dan in eerdere jaren.
- UWV zette in 2022 2.200 proefplaatsingen in voor Wajongers, dat was een kwart minder proefplaatsingen dan in 2021. Rond de 60% van de Wajongers is binnen twee maanden na het einde van de proefplaatsing aan het werk.

## 3.1 Inleiding

Wajongers hebben al voordat ze de arbeidsmarkt op gaan een arbeidsbeperking. Voor Wajongers met arbeidsvermogen is een betaalde baan met de nodige inspanningen mogelijk of wellicht mogelijk in de toekomst in het geval dit arbeidsvermogen zich nog (verder) moet ontwikkelen. Dit betreft eind 2022 een groep van 107.300 Wajongers. De aard van de beperkingen, maar ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt – bijvoorbeeld stijgende eisen wat betreft vaardigheden – maken het voor velen echter lastig om op eigen kracht een baan te vinden en te houden. Box 3.1 gaat nader in op de belemmeringen voor jonggehandicapten op de arbeidsmarkt.

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

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

Naast deze drie hoofdonderwerpen gaan we ook in op de ondersteuning voor Wajongers die aan het werk zijn, zoals de inzet van loondispensatie, een jobcoach of overige voorzieningen. Als we het in dit hoofdstuk over werk van Wajongers hebben, gaat het vrijwel altijd om werk naast de uitkering. Uitstroom uit de Wajong wegens werk vindt sinds 1 januari 2021 pas plaats als een Wajonger gedurende vijf jaar in staat is geweest ten minste 75% van het maatmaninkomen<sup>20</sup> te verdienen in een regulier dienstverband én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig heeft.<sup>21</sup> Dit geldt voor een heel klein deel van de Wajong-populatie. oWajongers die Wsw-arbeid verrichten, behouden hun Wajong-recht en stromen de Wajong niet uit. Hun inkomsten worden verrekend met de uitkering, zolang ze een Wsw-dienstverband hebben.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Het maatmaninkomen is het inkomen dat een niet-jonggehandicapt persoon van dezelfde leeftijd met hetzelfde werk fulltime per uur zou kunnen verdienen. Voor Wajongers is het maatmaninkomen vaak gelijk aan het wettelijk minimumloon.

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

<sup>22</sup> De inkomsten van Wajongers die in de SW werken zijn vaak hoger dan het wettelijk minimumloon, omdat de Wsw gunstige arbeidsvoorwaarden kent. Veel oWajongers die in of via de SW werken hebben daarom een zogeheten nuluitkering. Dit betekent dat er geen uitkeringsbedrag wordt uitbetaald, maar dat het Wajong-recht wel blijft bestaan. Bij Wajongers 2010 die in of via de SW werken en één jaar lang meer dan het wettelijk minimumloon hebben verdiend, wordt het Wajong-recht wel beëindigd.

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

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

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

Veel Wajongers willen graag werken. Wajongers die werken, hebben vaak plezier in het werk, zijn blij met de contacten met collega's en hebben het gevoel iets te kunnen bijdragen aan de maatschappij.<sup>23</sup> Maar hun beperkingen maken het niet eenvoudig om werk te vinden. Bijvoorbeeld Wajongers met een verstandelijke beperking kunnen niet zelfstandig werken en hun werktempo is laag. Bovendien hebben Wajongers met een (licht) verstandelijke beperking vaak te maken met sociale aanpassingsproblemen en psychiatrische problematiek. Veel van deze jonggehandicapten hebben moeite te aanvaarden dat ze een beperking hebben, vinden het moeilijk hulp te accepteren en overschatten zichzelf. Ze hebben vaak hun leven lang op verschillende terreinen zorg en begeleiding nodig. Ook hebben sommigen van hen te maken met sociale problemen zoals schulden, verslaving en ernstige gezinsproblemen. Door dit alles slagen ze er vaak niet in om op het werk gedrag te vertonen dat werkgevers verwachten, zoals op tijd komen, afspraken nakomen en zich sociaal vaardig gedragen richting collega's of klanten.<sup>24</sup>

#### **Op zoek naar de inclusieve arbeidsmarkt**

Mensen met een arbeidsbeperking zijn vaak optimistisch als ze beginnen met solliciteren, maar lopen op de arbeidsmarkt tegen verschillende zaken aan. Hierdoor leidt mee willen doen op de arbeidsmarkt tot moedeloosheid en frustratie.<sup>25</sup> Mensen met een arbeidsbeperking ervaren vooroordelen van werkgevers, waardoor ze voor het dilemma staan om wel of niet open te zijn over hun beperking. Open zijn kan de kans verkleinen dat ze worden aangenomen, terwijl het verzwijgen van beperkingen ertoe kan leiden dat werkgevers niet de nodige aanpassingen doen, wat de kans op uitval verhoogt.

Het niet aanpassen van functies aan de arbeidsmogelijkheden van de kandidaat is een van de knelpunten bij het aan het werk komen van mensen met een arbeidsbeperking. Mensen met een arbeidsbeperking solliciteren vaak op functies die niet-passend zijn, omdat ze niet weten welke werkgevers bereid zijn functies aan te passen, of omdat ze zichzelf overschatten. Werkgevers voelen, volgens het arbeidsvraagpanel van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)<sup>26</sup>, wel een sterke verantwoordelijkheid voor het in dienst nemen van mensen met een beperking, maar zien er in de dagelijkse bedrijfspraktijk geen ruimte voor. Het percentage werkgevers dat de volgende twee jaar mensen met beperkingen in dienst denkt te nemen is laag: 11% waarschijnlijk, 39% misschien. De meest genoemde reden voor twijfel was dat er geen geschikte functies zijn (41%). In plaats van reguliere (vaste) contracten voor functies die zijn aangepast aan de arbeidsmogelijkheden van de Wajonger bieden werkgevers vaak werkervaringsplaatsen en tijdelijke contracten of payrollconstructies aan. Dit leidt tot onzekerheid en financiële stress, onvoldoende opleidingsmogelijkheden en bij jongeren vooral tot het gevoel geen toekomst op te kunnen bouwen.

Om werkgevers te ondersteunen bij inclusief ondernemen bieden de Werkgeversservicepunten van UWV werkgevers die Wajongers of andere mensen met een arbeidsbeperking in dienst willen nemen kosteloos een bedrijfsadvies Inclusieve arbeidsorganisatie aan.<sup>27</sup> De adviseurs zoeken in bestaande werkprocessen naar eenvoudige werkzaamheden en laten zien hoe deze te combineren zijn tot een nieuw takenpakket.

#### **Technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt**

Technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken het voor Wajongers lastig om aan het werk te komen. Veel Wajongers zijn aangewezen op eenvoudig werk en elementaire taken. De aard van eenvoudig werk is veranderd. Er is sprake van een verschuiving van eenvoudige banen in de maakindustrie naar eenvoudige banen in de dienstverlenende sectoren. Voor werk in deze sectoren zijn soft skills nodig, zoals goed kunnen samenwerken en communicatieve vaardigheden.<sup>28</sup> Verder zijn de vakinhoudelijke eisen voor eenvoudig werk aangescherpt. Functies in de schoonmaakbranche worden nu bijvoorbeeld gekenmerkt door eisen als snelheid, machinegebruik en weten om te gaan met veel verschillende schoonmaakmiddelen.<sup>29</sup> Kortom, de functie-eisen voor eenvoudig werk zijn dusdanig veranderd en aangescherpt dat er steeds meer voor nodig is om Wajongers dit soort werk te kunnen laten doen.

Technologie kan echter ook kansen bieden.<sup>30</sup> Vergeleken met bestaande voorzieningen kunnen technologische producten zoals een sociale robotassistent, spraakgestuurde apparatuur of gepersonaliseerde producten in potentie meer doelgroepen voor ondersteuning bereiken. Serious gaming of augmented reality kunnen worden gebruikt om mensen met een licht verstandelijke beperking te trainen in arbeidsvaardigheden of om kennis over een specifieke werkplek aan te leren. De technologie ondersteunt hen bij het zelfstandig uitvoeren van werk dat ze anders alleen onder begeleiding zouden kunnen uitvoeren.

<sup>23</sup> Brukman, M., Groenewoud, M., Mallee, L., Berg, N. van den & Wajer, S. (2008). *Werk moet lonen. Onderzoek onder Wajong'ers naar de financiële baten van werk*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek. In opdracht van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad.

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

<sup>25</sup> Smit, A. & Oden, P. (2018). Werken met een beperking: nog een wereld te winnen. Ervaringen en behoeften van mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt. *Sociaal Bestek*, 80(1).

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

<sup>27</sup> UWV zet hiervoor de methode Inclusief herontwerp van werkprocessen in, die in samenwerking met het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie van Maastricht University is ontwikkeld. Zie ook: Mulders, H., Ruitenbeek, G. van & Zijlstra, F. (2020). *Inclusief herontwerp van werk 2.0. UWV Kennisverslag 2020-1*. Amsterdam: UWV.

<sup>28</sup> UWV (2011). Literatuurstudie 'onderkant arbeidsmarkt'. *UWV Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam.

<sup>29</sup> Nijhuis, F. (2011). De arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking. In: Kennis- en Innovatiecentrum CrossOver. *Het wassende weten: Opvattingen over de toekomstige arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking in een veranderende arbeidsmarkt vanuit verschillende disciplines en verschillende perspectieven* (pp. 15-20).

<sup>30</sup> Hento, I. & Horssen, C. van (2018). Kansen van technologie voor arbeidsparticipatie. *UWV Kennisverslag 2018-2*. Amsterdam: UWV. Hento, I., Lagerveld, S., Bleeker, Y. & Zuiderent-Jerak, T. (2020). Technologie voor inclusie werkt in de praktijk. *UWV Kennisverslag 2020-8*. Amsterdam: UWV.



## 3.2 In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?

Het aandeel werkende Wajongers gerelateerd aan het totale aantal Wajongers met arbeidsvermogen is eind 2022 met 50,9% hoger dan eind 2021. Het aantal werkenden blijft met 54.700 in 2022 nagenoeg gelijk aan het jaar ervoor. Eind 2022 werken 300 Wajongers meer bij een reguliere werkgever dan eind 2021. Het aantal werkenden in of via de Wsw daalde met 500. Deze daling houdt verband met de afsluiting van de sociale werkvoorziening voor nieuwe werknemers in het kader van de invoering van de Participatiewet. Sinds 2015 daalt het aantal werkenden in of via de SW elk jaar, in 2019 was dit een forse daling van 1.200 werkenden. In 2022 is de vermindering weer terug op een niveau vergelijkbaar met 2018. Tegelijkertijd daalt het aantal Wajongers met arbeidsvermogen in 2022 met 2.000 personen, vergelijkbaar met eerdere jaren. Alleen in 2020 was er een veel lichtere daling te zien, dit komt doordat per september 2020 de studieregeling van de Wajong 2010 is vervallen en de meeste Wajongers die nog een opleiding volgen vanaf dat moment bij de groep met arbeidsvermogen worden gerekend. Doordat Wajongers die een opleiding volgen minder vaak werken dan andere Wajongers met arbeidsvermogen, lag het aandeel werkenden eind 2020 met 48,4% extra laag. In 2022 heeft dat zich hersteld naar een aandeel werkenden van 50,9%.

**Tabel 3.1 Aantal en aandeel werkende Wajongers met arbeidsvermogen**

Eind december	Aantal			Aandeel*		
	Bij een reguliere werkgever	In of via SW	Totaal	Bij een reguliere werkgever	In of via SW	Totaal
2014**	27.900	22.800	50.700	23,7%	19,3%	43,0%
2015**	30.300	22.300	52.600	25,7%	19,0%	44,7%
2016**	32.800	21.900	54.700	28,2%	18,8%	47,0%
2017	34.900	21.500	56.300	30,3%	18,6%	48,9%
2018	36.900	20.800	57.700	32,4%	18,3%	50,7%
2019	37.000	19.600	56.600	33,0%	17,5%	50,4%
2020	35.200	18.800	54.000	31,6%	16,8%	48,4%
2021	36.800	18.000	54.800	33,7%	16,5%	50,2%
2022	37.100	17.500	54.700	34,6%	16,3%	50,9%

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

\*\* De cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven. Pas vanaf eind 2017 is voor iedereen een actuele indicatie arbeidsvermogen beschikbaar.

Voor mensen die zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij/zij deze mensen in dienst neemt, kunnen gemeenten sinds 2015 een beschutte werkplek inzetten (en sinds 2017 zijn gemeenten verplicht dat te doen). UWV is verantwoordelijk voor het afgeven van Adviezen indicatie beschut werk; gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van beschutte werkplekken, ook voor mensen met een UWV-uitkering die voor een beschutte werkplek in aanmerking komen. Van de Wajongers met arbeidsvermogen per eind 2022 hadden er ruim 1.100 een geldig positief Advies indicatie beschut werk. Daarvan was meer dan de helft aan het werk, namelijk meer dan 600 personen, van wie 300 bij een reguliere werkgever.

### Welk contract hebben werkende Wajongers: tijdelijk, vast of uitzendwerk

Tabel 3.2 laat zien welk type contract Wajongers met arbeidsvermogen hebben die aan het werk zijn bij een reguliere werkgever. Het aandeel uitzendcontracten steeg over de jaren 2014–2017, in 2018 keerde deze trend en bleef het aandeel stabiel bij 12%. Sinds 2019 daalt het aandeel, dit zet nog steeds door. Eind 2022 werkt 7% van de werkende Wajongers met een uitzendcontract.

**Tabel 3.2 Type contract van Wajongers werkend bij een reguliere werkgever**

	Aantal			Aandeel		
	Vast contract	Tijdelijk contract	Uitzendkracht*	Vast contract	Tijdelijk contract	Uitzendkracht*
2014**	12.100	13.500	2.300	43%	48%	8%
2015**	12.700	14.600	2.900	42%	48%	10%
2016**	14.100	15.300	3.500	43%	47%	11%
2017	15.500	15.300	4.000	45%	44%	12%
2018	17.200	15.400	4.300	47%	42%	12%
2019	19.000	14.200	3.800	51%	39%	10%
2020	20.800	11.400	3.100	59%	32%	9%
2021	21.700	12.000	3.100	59%	33%	8%
2022	22.400	12.200	2.500	60%	33%	7%

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

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

Gedurende het coronajaar 2020 daalde vooral het aantal en aandeel tijdelijke contracten fors: van 39% naar 32%, een daling van 2.800 contracten. In 2022 is dat iets gestegen, naar 33%, maar dat is nog steeds een fors kleiner aandeel vergeleken met 2019 en eerdere jaren. Het aandeel vaste contracten stijgt geleidelijk, in 2022 naar 60% (22.400 contracten). De stijging in het aantal werkenden met een vast contract zien we al jaren. Dit kan ook te maken hebben met veranderingen in de samenstelling van de Wajong-populatie. Jongere leeftijdsgroepen hebben vaker tijdelijke contracten en uitzendcontracten dan oudere leeftijdsgroepen: in 2022 had bijvoorbeeld 79% van de 45-54-jarigen een vast contract, maar van de 25-34-jarigen was dat maar 54%. Omgekeerd had 8% van de 25-34-jarigen een uitzendcontract, vergeleken met 4% van de 45-54-jarigen. Toch zien we dat deze aandelen ook binnen die leeftijdsgroepen de laatste jaren verschuiven naar meer vast en minder flexibel; voor een deel kan dat ook een gevolg zijn van de coronapandemie: Gedurende die periode verloren vooral Wajongers met een flexibel of tijdelijk contract hun baan.

### Werkzaamheden als zelfstandige

Wajongers kunnen ook als zelfstandig ondernemer aan de slag (zie box 3.2). In een onderzoek onder ondernemers met een arbeidsbeperking in België<sup>31</sup> kwam naar voren dat vooral de vrijheid, de flexibiliteit van werkuren en het zelf kunnen kiezen van de werkplek het werken als zelfstandige aantrekkelijk maken en dat deze factoren, volgens de ervaringen van de respondenten, worden versterkt of veroorzaakt door hun beperking. Ook pushfactoren zoals 'oplossing voor gebrek aan kansen in loonarbeid' en 'oplossing voor ontevredenheid in loonarbeid' spelen een grotere rol voor ondernemers met een arbeidsbeperking dan voor overige ondernemers.

Tabel 3.3 laat het aantal Wajongers met arbeidsvermogen zien dat in een bepaald kalenderjaar werkzaamheden als zelfstandige heeft verricht. Dat betekent dat deze Wajonger bij UWV als zelfstandige was geregistreerd én bij de aangifte inkomstenbelasting óf winst uit onderneming óf resultaat overige werkzaamheden (freelancers) heeft aangegeven. 3-5% van alle Wajongers met arbeidsvermogen verrichtte in de periode 2017–2022 werkzaamheden als zelfstandige; ongeveer een kwart daarvan is in hetzelfde kalenderjaar ook in loondienst werkzaam geweest. Het kan gaan om een hybride situatie, waarbij werk in loondienst en zelfstandige werkzaamheden worden gecombineerd, maar het kan ook gaan om elkaar opvolgende situaties. Over de laatste jaren stijgt het aantal en het aandeel zelfstandigen onder de Wajongers met arbeidsvermogen licht. Deze stijging zet ook in 2022 door.<sup>32</sup> Het verrichten van zelfstandige werkzaamheden binnen een kalenderjaar zegt nog niets over de vraag of er met deze werkzaamheden inkomsten zijn gegenereerd en hoe hoog deze zijn. Winst uit onderneming kan, als er investeringen in het bedrijf hebben plaats gevonden, zelfs negatief zijn.

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

<sup>32</sup> Dit lijkt in lijn met de algehele ontwikkeling in Nederland: uit cijfers van het CBS blijkt dat het aantal zelfstandigen stijgt. Zie cbs.nl: StatLine - Arbeidsvolume; bedrijfstak, geslacht, nationale rekeningen.

Tabel 3.3 Wajongers die werken als zelfstandige\*

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Aantal</b>									
Uitsluitend zelfstandige	1.330	1.630	2.100	2.360	2.760	3.130	3.550	3.760	4.160
Combinatie zelfstandig en loondienst	350	490	610	780	1.010	1.070	1.100	1.160	1.410
<b>Totaal zelfstandige werkzaamheden</b>	<b>1.670</b>	<b>2.120</b>	<b>2.710</b>	<b>3.140</b>	<b>3.770</b>	<b>4.200</b>	<b>4.650</b>	<b>4.930</b>	<b>5.570</b>
<b>Aandeel</b>									
oWajong (met arbeidsvermogen)	1,8%	2,2%	2,6%	3,0%	3,5%	3,8%	4,1%	4,5%	5,1%
Wajong 2010 (met arbeidsvermogen)	0,8%	1,2%	1,7%	2,3%	3,0%	3,6%	4,3%	4,5%	5,4%
<b>Totaal (met arbeidsvermogen)</b>	<b>1,4%</b>	<b>1,8%</b>	<b>2,3%</b>	<b>2,7%</b>	<b>3,3%</b>	<b>3,7%</b>	<b>4,2%</b>	<b>4,5%</b>	<b>5,2%</b>

\* De cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven. De aantallen voor 2021 en 2022 zijn voor een groot deel gebaseerd op een voorlopige aanslag en daarom ook indicatief. Door afronding wijkt het totaal soms af van de som van de aparte categorieën.

### Box 3.2 Ondernemen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In deze paragraaf gaan we in op verschillende vormen van ondersteuning voor Wajongers met arbeidsvermogen die bij een reguliere werkgever werken.<sup>34</sup> We kijken hierbij alleen naar ondersteuning die wordt ingezet op het moment dat Wajongers werken (zie bijlage II voor een beschrijving). Ingekochte re-integratietrajecten om Wajongers aan het werk te helpen, laten we buiten beschouwing. Informatie over deze ondersteuning die UWV voor Wajongers inzet is te vinden

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

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

in het onderzoeksrapport Wat kopen we in voor wie?<sup>35</sup>. Ook kijken we alleen naar wettelijke voorzieningen die worden vergoed door UWV, niet naar de overige vormen van begeleiding en ondersteuning die, bijvoorbeeld, de werkgever zelf verzorgt.

Van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2022 bij een reguliere werkgever werkten, deed 46% dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, compensatie voor het productiviteitsverlies (via loondispensatie) of een ander soort voorziening (zie tabel 3.4). Dit is een stuk lager dan in 2021 en de jaren daarvoor. De daling van de inzet van jobcoaches is al een aantal jaren gaande. Deze ontwikkeling zal nader onderzocht worden, omdat er voor de daling nog geen duidelijke verklaring is. Bij rond de 18% van de werkende Wajongers is meer dan één ondersteuningsvorm ingezet. Het gaat dan meestal om de inzet van zowel een jobcoach als loondispensatie. Het aandeel Wajongers dat met loondispensatie werkt (of recent heeft gewerkt) is redelijk stabiel; de afgelopen zes jaar was dat ongeveer de helft, al neemt het aandeel wel af. Het aandeel Wajongers dat met een jobcoach werkt, daalt in 2022 verder en is 23% eind 2022.

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

	2014*	2015*	2016*	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Werkenden bij een reguliere werkgever	27.900	30.300	32.800	34.900	36.900	37.000	35.200	36.800	37.100
Werkt met/na** ondersteuning in de vorm van:									
jobcoach	9.200	10.200	12.100	12.700	12.500	11.900	10.300	9.800	8.400
loondispensatie	12.700	14.700	16.700	17.800	18.500	18.300	16.900	***16.600*	***14.200*
vervoersvoorzieningen	700	600	700	700	700	700	700	700	700
overige voorzieningen	500	600	600	700	700	900	800	800	700
Werkt met ten minste 1 van de genoemde vormen van ondersteuning	14.900	16.900	19.100	20.300	21.200	21.100	19.500	19.300	17.200*
%	53%	56%	58%	58%	57%	57%	55%	53%	46%

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

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

\*\*\* Dit cijfer heeft betrekking op het aantal Wajongers dat eind 2022 bij een reguliere werkgever werkt en voor wie in de afgelopen vijf jaar ooit een toekenning loondispensatie is afgegeven. Pas vanaf januari 2021 wordt geregistreerd of de Wajonger ook op dit moment werkt met loondispensatie, dat cijfers is lager (rond de 11.300 personen) en wordt gerapporteerd in de kwantitatieve bijlage bij de jaarverslagen van UWV.

Minder dan 25% van de regulier werkende Wajongers krijgt begeleiding van een jobcoach. Het gaat om toekenningen van zowel de voorziening jobcoaching die een Wajonger zelf kan aanvragen, als de interne jobcoach die een werkgever kan aanvragen. We kijken naar toekenningen van de afgelopen twee jaar. Bij een interne jobcoach krijgt de werkgever subsidie om de jobcoaching zelf te regelen, bijvoorbeeld door een eigen werknemer in te zetten of de begeleiding extern aan een jobcoachorganisatie uit te besteden. Een interne jobcoach kan ook meerdere Wajongers in een organisatie begeleiden. Om de kwaliteit van de interne jobcoach te borgen, stelt UWV een aantal voorwaarden. Bijvoorbeeld dat de werkgever bij de aanvraag inzichtelijk moet maken dat de beoogde interne jobcoach een training heeft gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden.

Als Wajongers werken, doen ze dat dus vaak met ondersteuning. De beschikbaarheid daarvan is nodig om werkgevers over te halen en/of in staat te stellen om Wajongers aan te nemen.<sup>36</sup> Maar met dit soort formele ondersteuning zijn Wajongers er vaak nog niet. Op de werkvloer hebben veel Wajongers hulp nodig van hun leidinggevende en collega's. Ook zijn er aanpassingen in het werk zelf nodig, zoals een lager werktempo, minder uren werken, meer rustmomenten of een aangepast takenpakket. Uit onderzoek blijkt dat driekwart van de werkgevers extra interne begeleiding voor Wajongers heeft georganiseerd en dat twee derde de functies heeft aangepast aan de mogelijkheden van Wajongers.<sup>37</sup>

In de monitor rapporteren we over de inzet van instrumenten. We beschrijven in hoeverre deze ondersteuning wordt ingezet en gebruikt, maar dat zegt weinig over de effectiviteit van die instrumenten. Een evaluatie van deze instrumenten en andere re-integratieactiviteiten vergt een andere methodologische aanpak en is niet mogelijk in het kader van deze monitor. Hiervoor loopt een apart kennisprogramma, waarin UWV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) samenwerken: Onbeperkt aan het werk. Zie box 3.3 voor een beschrijving en de (deel)resultaten van het kennisprogramma.

<sup>35</sup> Graaf-Zijl, M. de & Guiaux, M. (2020). *Wat kopen we in voor wie? Inhoud en succes van ingekochte re-integratiedienstverlening voor mensen met een arbeidsbeperking*. Amsterdam: UWV. Zie <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/wat-kopen-we-in-voor-wie.pdf>.

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

<sup>37</sup> Horsen, C. van, Blommesteijn, M. & Rosing, F. A. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek. In opdracht van UWV.

## Loon en loondispensatie

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

In tabel 3.5 is het maandloon afgezet tegen het wettelijk minimumloon (WML).<sup>38</sup> Uit deze tabel blijkt dat 57% van de Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2022 bij een reguliere werkgever werkte minder dan het wettelijk minimumloon op maandbasis verdiende. Rond de 31% verdiende minder dan de helft van het WML. De verdeling naar inkomsten uit werk van Wajongers over de verschillende jaren is vrij stabiel, al is het aandeel dat minimaal WML verdient in 2022 verder gestegen. Dat kan een gevolg zijn van het dalende aandeel uitzendcontracten en het stijgend aandeel vaste contracten. Naarmate het aandeel uitzendcontracten hoger is in de categorie werkenden met maandloon beneden het wettelijk minimumloon vertaalt een daling in het aandeel uitzendcontracten zich in een stijging van het aandeel werkenden met maandloon gelijk aan of hoger dan het WML. Van de Wajongers die eind 2022 verdienen beneden het wettelijk minimumloon hadden, werkte (of werkte recentelijk) 56% met loondispensatie.

### Box 3.3 Kennisprogramma: Onbeperkt aan het werk

UWV en het ministerie van SZW hebben in 2018 een kennisprogramma gestart met als doel om de doeltreffendheid en doelmatigheid van de dienstverlening aan UWV-cliënten met een arbeidsongeschiktheid- of Ziektewet-uitkering te meten en te verbeteren en zo de arbeidsparticipatie van deze groepen te stimuleren. Inmiddels zijn een aantal onderzoeksrapporten beschikbaar, waaronder over jobcoaching en over de Wajongdienstverlening algemeen:

#### Jobcoaching onder de loep

Persoonlijke ondersteuning op de werkplek kan voor Wajongers, en meer algemeen voor alle mensen met een structureel functionele beperking, een belangrijke randvoorwaarde zijn om een baan te kunnen vinden, uitoefenen en houden. UWV verstrekt jobcoaching aan werkenden met een structureel functionele beperking die behoefte hebben aan dergelijke ondersteuning. De jobcoaching wordt uitgevoerd door een externe (door UWV erkende) jobcoachorganisatie, niet door UWV zelf. Een alternatief hiervoor is de subsidie voor interne jobcoaching, die werkgevers bij UWV kunnen aanvragen. Werkgevers kunnen er ook voor kiezen de begeleiding van hun werknemers met een structureel functionele beperking zelf te organiseren.

Een beschrijving van de [arbeidsmarktpatronen van mensen die werk\(t\)en met een jobcoach](#) liet zien dat ook Wajongers die werken met een jobcoach relatief vaak te maken krijgen met baanbeëindigingen. Vervolgonderzoek zoomde in op de ondersteuning rond een baaneinde en de vraag hoe UWV en jobcoaches mensen bij een baaneinde beter kunnen begeleiden van werk naar werk. Het rapport [Onbeperkt aan het werk in de Wajong](#) zet verbeteringsuggesties op een rij voor de rollen en taken in de dienstverlening aan werkende Wajongers en de processen en taken rond baaneinde, zoals 'Zorg voor een goede start van de baan én de samenwerking, met duidelijke afspraken tussen alle betrokken partijen.' Of 'Zorg voor een vaste ingang voor werkgevers die werken met Wajongers en voor een vaste contactpersoon bij UWV voor de Wajonger met een coördinerende rol, als onderdeel van een communicatiestrategie die de cliënt centraal stelt.'

Het meest recente onderzoek is [Jobcoaching onder de loep: Verbetermogelijkheden externe jobcoaching](#). Jobcoaching wordt door alle betrokkenen als waardevol instrument gezien om mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk te houden. Er waren echter veel signalen van problemen bij de inzet ervan. In het onderzoek zijn met alle betrokken partijen – zoals cliënten, jobcoaches, arbeidsdeskundigen en werkgevers – alle knelpunten geïnventariseerd die op alle punten spelen bij de inzet van jobcoaching: van formulieren en processen tot aan de verschillen tussen jobcoaching vertrekt door gemeentes of door UWV. Voor de knelpunten zijn gezamenlijk gedragen oplossingsrichtingen geformuleerd. In het rapport worden ook verbeteradviezen gegeven voor de korte termijn, maar er is ook aandacht voor een nieuwe integrale kijk op jobcoaching, een nieuwe visie. Prioriteit volgens de respondenten van het onderzoek:

- Vereenvoudigen van de formulieren(stroom).
- Het toestaan van jobfinding door de jobcoach.
- Het vergroten van de bekendheid onder de doelgroep en onder werkgevers.
- Het uitwerken van een alternatief systeem van kwaliteits- en risicomanagement.

#### Evaluatie Wajong-dienstverlening

Een van de projecten binnen het kennisprogramma is de effectevaluatie Wajong-dienstverlening UWV. In 2018 heeft UWV extra middelen ontvangen om alle Wajongers met arbeidsvermogen activerende dienstverlening te kunnen bieden. Daaraan verbonden was de voorwaarde om deze dienstverlening en de bijdrage die deze levert aan de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen kwalitatief en kwantitatief te evalueren.

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

Een [haalbaarheidsanalyse effectmeting Wajong-dienstverlening UWV](#) van onderzoeksbureau SEO Economisch Onderzoek maakt inzichtelijk dat er geen mogelijkheden voor onderzoek zijn dat uitspraken kan doen over causale effecten die gelden voor de gehele Wajong-populatie en voor het huidige dienstverleningsmodel.

Daarnaast heeft een onderzoeksconsortium van Panteia, Muzus en ZINZIZ een [kwalitatieve evaluatie van het huidige dienstverleningsmodel Wajong](#) uitgevoerd. In dit onderzoek staat de praktijkkennis en ervaringen van professionals centraal. Het

<sup>38</sup> De bron hiervoor is de polisadministratie. Het maandloon (socialeverzekeringsloon) uit december van betreffend jaar zoals geregistreerd in de polisadministratie is afgezet tegen het wettelijk minimumloon. Extra loon, zoals een dertiende maand of een nabetaling, kan ook in het socialeverzekeringsloon zitten. Hierdoor kan het loon hoger uitvallen.



dienstverleningsmodel bestaat uit een breed aanbod van verschillende activiteiten die, volgens de bij het onderzoek betrokken arbeidsdeskundigen en adviseurs intensieve dienstverlening, laagdrempelig zijn, goed aansluiten op elkaar en als het ware stepping stones vormen voor de Wajonger waarmee deze cliënt steeds een stapje dichterbij werk kan komen, passend werk kan vinden en behouden. De arbeidsdeskundigen en adviseurs intensieve dienstverlening zien echter ook dat er groepen zijn waarvoor de dienstverlening van UWV minder is toegerust, bijvoorbeeld Wajongers die met problematiek op meerdere fronten kampen, zoals gezondheid, schulden, problemen in de thuissituatie of verslaving. Maar ook voor Wajongers die willen werken als zelfstandige missen de professionals specifieke ondersteuningsmogelijkheden. Het resultaat van het onderzoek is een aantal breed gedragen suggesties voor aanvullingen in het model en aanbevelingen hoe de dienstverlening in de praktijk beter kan door de randvoorwaarden te optimaliseren, zoals het organiseren van een feedbackloop tussen professionals (en managers) van verschillende regio's.

Het cliëntperspectief op re-integratie van UWV-uitkeringsgerechtigden in de WGA, in de Wajong en in de Ziektewet is onderzocht door een onderzoeksconsortium van Regioplan, TU Delft en Centerdata. Zij laten het re-integratieproces zien als een wankel evenwicht in de complexe sociale context van de cliënt en brengen in kaart op welke manier het proces kan stagneren en welke handelingsperspectieven cliënt en professional dan hebben. In het kader van dit onderzoek is een kaartenset ontwikkeld die de cliënt kan ondersteunen in het verkennen van zijn situatie en het gesprek daarover met de professional.

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

	2014*	2015*	2016*	2017	2018	2019	2020	2021	2022
> 20% van WML	14%	13%	12%	11%	11%	10%	10%	9%	8%
> 21%–50% van WML	29%	30%	29%	30%	28%	27%	26%	25%	23%
≥ 50%–75% van WML	19%	19%	19%	19%	18%	18%	17%	16%	15%
≥ 75%–100% van WML	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%
≥ 100% van WML	28%	28%	29%	29%	32%	34%	37%	40%	44%
<b>Totaal**</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

\*\* Door afronding wijkt het totaal soms af van de som van de aparte categorieën.

Het is mogelijk dat Wajongers zich dusdanig ontwikkelen dat ze in staat zijn om na verloop van tijd het wettelijk minimumloon te verdienen. Daarnaast kunnen (bijvoorbeeld hogeropgeleide) Wajongers een maatmanloon<sup>39</sup> hebben dat meer dan het wettelijk minimumloon bedraagt. 44% van de Wajongers met arbeidsvermogen die werken bij een reguliere werkgever, verdient in 2022 het wettelijk minimumloon of meer. Bij Wajongers die het wettelijk minimumloon of meer verdienen, is het vooral de vraag of ze dit werk en deze verdiensten gezien hun beperking kunnen volhouden. Pas als Wajongers gedurende langere tijd<sup>40</sup> genoeg verdienen en ze ook geen (formele) ondersteuning in de vorm van een voorziening meer nodig hebben, wordt het Wajong-recht beëindigd. We gaven eerder in dit hoofdstuk aan dat dit weinig voorkomt. Zolang het Wajong-recht nog loopt, worden de inkomsten uit werk verrekend met de uitkering.

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

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

#### Aan het werk komen van niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen

Om een beeld te krijgen van de kansen op de arbeidsmarkt voor Wajongers in het algemeen kijken we in hoeverre de groep Wajongers met arbeidsvermogen die aan het eind van een jaar niet aan het werk is, binnen één of twee jaar wel aan het werk is gekomen. De groep niet-werkenden op een peilmoment is groot en divers. Het gaat om telkens rond de helft van de Wajongers met arbeidsvermogen, zo'n 57.000 mensen. Sommigen hebben net hun baan verloren, sommigen zijn al langer werkloos, sommigen hebben nog nooit gewerkt. Een deel is op het moment ook (nog) niet in staat om te werken en dus helemaal niet op zoek naar werk. Van de groep niet-werkenden met arbeidsvermogen eind 2022 was bijvoorbeeld 76% al ten minste drie jaar niet aan het werk geweest (zie figuur 2.2 in paragraaf 2.5). Daarom is de kans op een baan binnen één jaar na het peilmoment zoveel lager dan de kans op werk binnen één jaar na baanverlies (13% vergeleken met 57%, zie figuur 3.4).

Figuur 3.1 laat zien in hoeverre de groep Wajongers die aan het eind van een gegeven jaar geen werk had, in de één of twee jaar na het peilmoment op enig moment aan het werk was. Het aandeel dat aan het werk komt lag de afgelopen

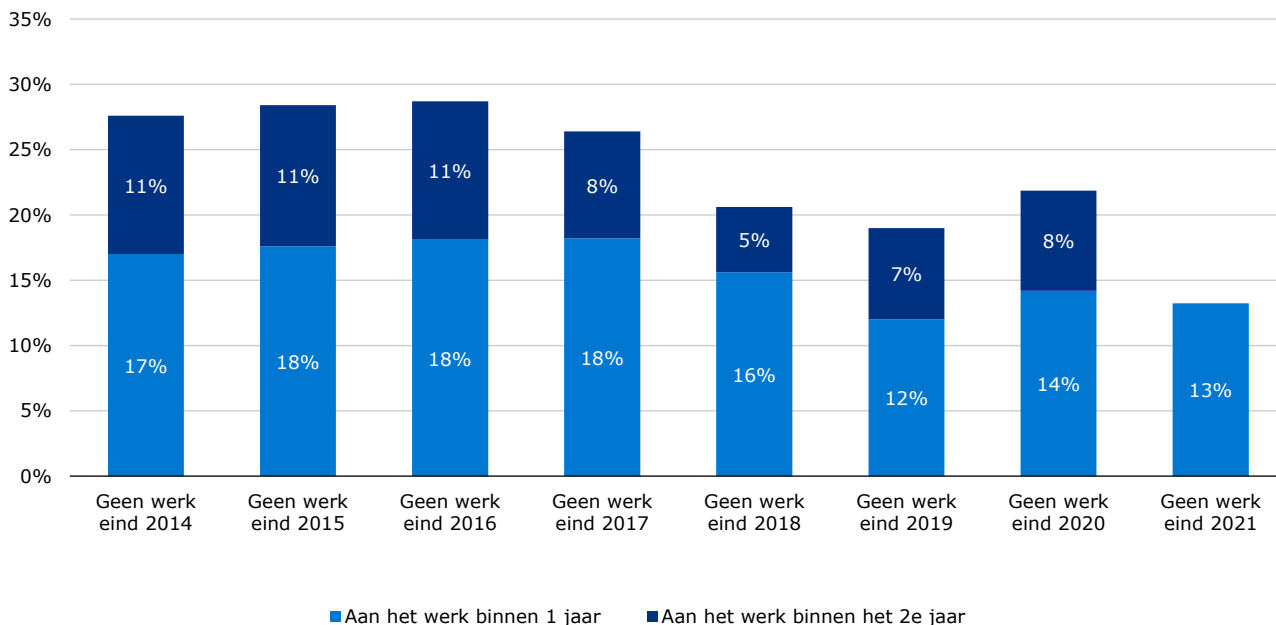
<sup>39</sup> Het maatmanloon is het loon dat een persoon verdient zou hebben als hij of zij niet ziek zou zijn geworden. Het gaat dan om het, aan loonontwikkelingen aangepaste, laatstverdiende loon of, als een Wajonger nooit heeft gewerkt, het wettelijk minimumloon (of 1,5 keer het wettelijk minimumloon voor Wajongers met een wo-diploma en voor Wajongers die een diploma behalen aan een beroepsgerichte opleiding die opleidt voor een beroep waarvan het aanvangssalaris ten minste gelijk is aan 1,5 keer het wettelijk minimumloon).

<sup>40</sup> Het Wajong-recht van werkende Wajongers wordt beëindigd als iemand 75% van zijn maatmanloon verdient, vijf jaar heeft gewerkt en geen ondersteuning meer nodig heeft.

jaren onder de 30%: 12-18% in het eerste jaar en 5-8% in het tweede jaar.<sup>41</sup> In 2022 was de kans voor deze groep om aan het werk te komen nog steeds lager dan in de jaren voor de start van de coronacrisis.

Werkhervatting of werkaanvaarding is niet altijd duurzaam. Een deel van de Wajongers die binnen één jaar aan het werk zijn gekomen, is aan het eind van het jaar weer zonder werk. In de volgende paragraaf gaan we dieper in op werkbehoud van Wajongers die aan het werk zijn gekomen. De meeste Wajongers gaan aan het werk met een tijdelijk contract, ruim twee derde. Ongeveer een kwart van de Wajongers gaat aan de slag met een uitzendcontract. Een klein percentage krijgt meteen een vast contract.

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



Een van de instrumenten die ingezet kan worden om Wajongers aan het werk te helpen, is een proefplaatsing. Als een werkgever twijfelt aan de geschiktheid van een Wajonger, dan kan deze bij UWV een proefplaatsing aanvragen. De Wajonger werkt dan gedurende de periode van proefplaatsing met behoud van uitkering en de werkgever hoeft in die periode geen loon te betalen. UWV gaat uit van een standaardtermijn van twee maanden, maar kan toestemming geven voor een langere proefplaatsing tot een maximum van zes maanden. UWV verleent deze toestemming bij uitzondering en alleen indien dit in het belang is van de re-integratie van de Wajonger. Het aantal proefplaatsingen daalt sterk, van meer dan 6.000 per jaar in 2017 en de jaren ervoor naar inmiddels minder dan 3.000 per jaar sinds 2020. Een proefplaatsing is vaak succesvol: rond de 60% van de Wajongers met een proefplaatsing heeft direct aansluitend een contract en daarvan is een groot deel (70%) ook een jaar later nog aan het werk.

### 3.5 In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?

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

<sup>41</sup> Deze aandelen zijn niet te vergelijken met het aandeel 'aan het werk zijn geweest in het verleden' van niet-werkenden eind 2019 dat we in hoofdstuk 2 in kaart hebben gebracht. Ten eerste omdat er ook uitstroom uit de Wajong is geweest, ten tweede omdat de groep niet-werkenden aan het eind van een jaar ook bestaat uit Wajongers die in de loop van dat jaar hun werk hebben verloren, maar op het peilmoment in het voorjaar wel aan het werk waren.

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

Regioplan<sup>42</sup> heeft in samenwerking met Hiemstra & De Vries en met subsidie van UWV onderzoek gedaan naar factoren die belangrijk zijn voor duurzaam werk van jonggehandicapten. De onderzoekers concluderen dat werkbehoud en werkherhaling een dynamisch en complex geheel is. Om dit te begrijpen moeten we niet alleen kijken naar afzonderlijke factoren, maar vooral naar processen die bijdragen aan duurzaam werk. Uitgaande van het feit dat jonggehandicapten meestal met een tijdelijk contract aan het werk gaan, is in het onderzoek gekeken naar drie transitie:

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

#### **Werkbehoud met tijdelijk contract**

Om aan het werk te blijven met 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 zijn 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 met een tijdelijk contract. Bij het matchingproces gaat het om de afstemming tussen aan de ene kant de (on)mogelijkheden van de Wajonger en aan de andere kant het werk en de werkomgeving. De eerste noodzakelijke voorwaarde is dat de werkgever bereid is de functie aan te passen. Daarnaast zijn het geven van passende begeleiding, acceptatie door collega's en draagvlak bij het management belangrijk. Een bij de jonggehandicapte passende bedrijfscultuur en persoonlijke betrokkenheid van de leidinggevende kunnen de doorslag geven bij het realiseren van een goede match en daarmee tot werkbehoud. Na plaatsing is er tijd nodig (drie tot zes maanden) om een goede match te kunnen realiseren.

#### **De stap naar een vast contract**

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

#### **Aan het werk komen na baanverlies**

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

Motivatie, acceptatie van de beperking, zelfinzicht en zelfvertrouwen zijn belangrijke factoren bij het (weer) vinden van werk. De mate waarin de jonggehandicapte leert van het zoeken naar werk en het werken (leerproces) kan een belangrijke bijdrage leveren aan het opnieuw vinden van werk. Door hun ervaringen kunnen jongeren een realistischer zelfbeeld ontwikkelen, beter inzicht krijgen in hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt en (werknemers)vaardigheden ontwikkelen. Hierdoor kan hun werkzoekgedrag effectiever worden, wat zich uit in het gericht zoeken naar functies die passend zijn. Onderzoek laat namelijk zien dat jonggehandicapten vaak op zoek gaan naar een baan die te hoog gegrepen is.<sup>43</sup> 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 ze deze begeleiding accepteren en dat er sprake is van een vertrouwensband tussen de begeleider en de Wajonger.

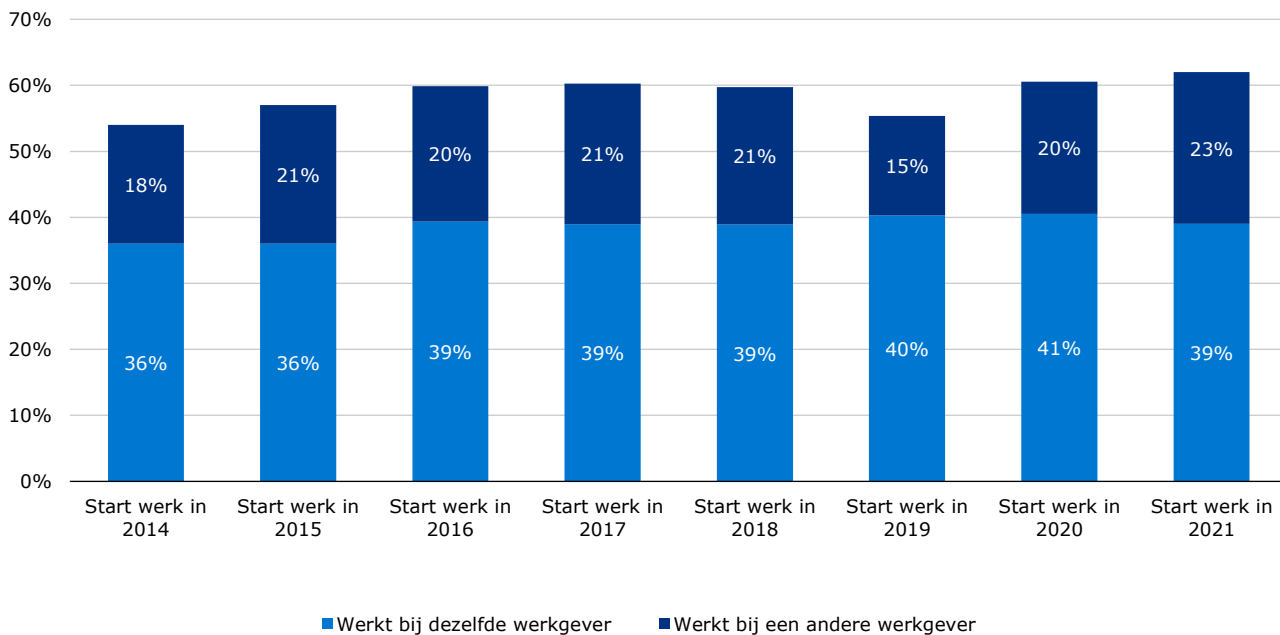
### Werkbehoud na werkherhaling

In 2021 hebben ruim 8.000 Wajongers met arbeidsvermogen die eind 2020 niet aan het werk waren, werk gevonden bij een reguliere werkgever. Figuur 3.2 laat het werkbehoud van werkherhaling bij reguliere werkgevers zien. Wij zoomen in op werkbehoud van werkherhaling bij reguliere werkgevers omdat voor het laatst in 2014 nog Wajongers in of via de SW aan het werk kwamen. Werkbehoud in de SW ligt bovendien duidelijk hoger dan bij reguliere werkgevers. Het werkbehoud van Wajongers die werk vinden, ontwikkelde zich de afgelopen jaren positief tot stabiel. Van de werkherhaling van 2021, waarvan we werkbehoud in 2022 meten, blijven iets meer Wajongers aan het werk dan de jaren daarvoor. Van alle Wajongers met arbeidsvermogen die in 2021 aan het werk kwamen, was 62% een jaar later nog of weer aan het werk vergeleken met 61% een jaar eerder.

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

<sup>43</sup> Stoutjesdijk, M., Rijssen, J. van & Giezen, A. van der (2011). Arbeidsparticipatie van Wajongers. *Sociaal Bestek*, 73(10). 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). Kok, L., Kroon, L., Lammers, M., Oomkens, R. & Linssen, M. (2019). *Jonggehandicapten onder de Participatiewet* (eindrapportage). Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek/Zoetermeer: Panteia.

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



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

Voor werkhervatters in 2020 en 2021 is het ook weer makkelijker om van werkgever te wisselen, wat in het begin van de coronacrisis lastiger was. Achter werkbehoud kunnen namelijk twee situaties schuilgaan: Wajongers zijn na een jaar nog in dienst bij de werkgever waar ze aan de slag gingen, of ze zijn inmiddels uit dienst bij die werkgever en hebben een andere baan gevonden. Figuur 3.2 laat zien dat van de (niet-werkende) Wajongers met arbeidsvermogen die in 2021 aan het werk kwamen bij een reguliere werkgever 39% een jaar later nog in dienst is bij dezelfde werkgever en 23% bij een andere werkgever. Het werkbehoud bij de werkgever van werkhervatting daalt daarmee iets (41% in 2020), maar doorstroom naar een andere werkgever stijgt verder naar 23% (20% in 2020).

### Werkbehoud met tijdelijk contract en opstap naar vast

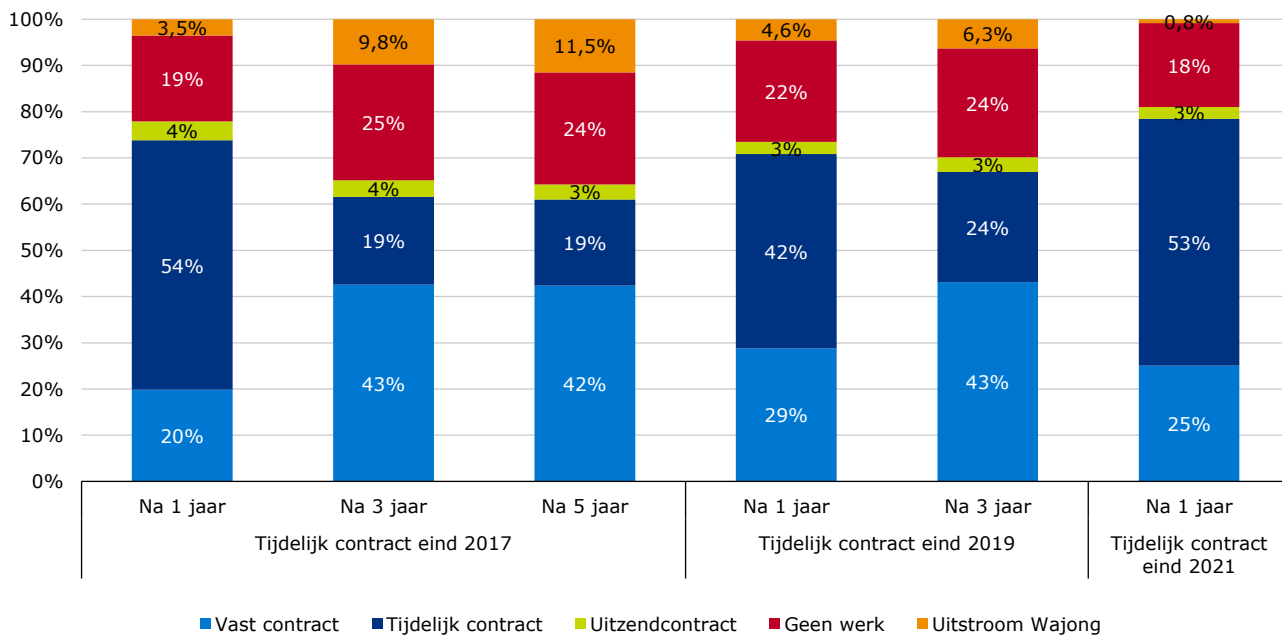
Een vraag is in hoeverre Wajongers erin slagen om vanuit uitzendcontracten of tijdelijke contracten door te groeien naar het sluitstuk 'vast contract' of niet. Om hier een eerste antwoord op te geven kijken we of Wajongers met een tijdelijk contract één of een aantal jaren later nog steeds hetzelfde type contract hebben, dan wel doorgestroomd zijn naar een vast contract. Figuur 3.3 laat zien dat de meerderheid na één jaar nog steeds een tijdelijk contract heeft en dat de doorstroom naar een vast contract iets groter is dan de kans op werkverlies. Drie jaar na het peilmoment is (meer dan) een derde doorgestroomd naar een vast contract. Omdat we hier niet alleen kijken naar starters is de groei in doorstroom over de tijd (42% voor tijdelijke contracten eind 2019 vergeleken met 53% voor tijdelijke contracten eind 2021) voor een deel waarschijnlijk ook toe te schrijven aan het langere werkverleden van de werkenden in tijdelijke contracten eind 2019.

De doorstroom van een flexibel naar een vast contract lijkt bij Wajongers wat lager te liggen dan bij de gemiddelde Nederlandse flexwerker: van alle werknemers met een tijdelijk contract in 2017 heeft 25% één jaar later een vast contract.<sup>44</sup> Mogelijk hangt deze lagere doorstroom samen met het feit dat Wajongers vaak laagopgeleid zijn. Uit onderzoek van SEO Economisch Onderzoek<sup>45</sup> blijkt dat kans om door te stromen naar een vast contract voor mensen met havo/vwo/mbo (2, 3 of 4) ruim de helft groter is dan voor mensen met alleen basisonderwijs of mensen met vmbo/mbo 1; voor mensen met hbo/wo is de doorstroomkans twee keer zo groot. Dit kan erop duiden dat de lagere doorstroom van een flexibel naar een vast contract niet iets is dat specifiek geldt voor mensen met een arbeidsbeperking, maar meer een algemeen kenmerk is voor laagopgeleiden en de sectoren waarin zij voornamelijk werken.

<sup>44</sup> UWV (2019). *Meer flexwerkers krijgen vast contract. Instroom en doorstroom van flexwerkers in 2009–2019*. Amsterdam.

<sup>45</sup> SEO Economisch Onderzoek (2020). *Effecten van maatregelen flexibele arbeid in de Wet werk en zekerheid*. Amsterdam.

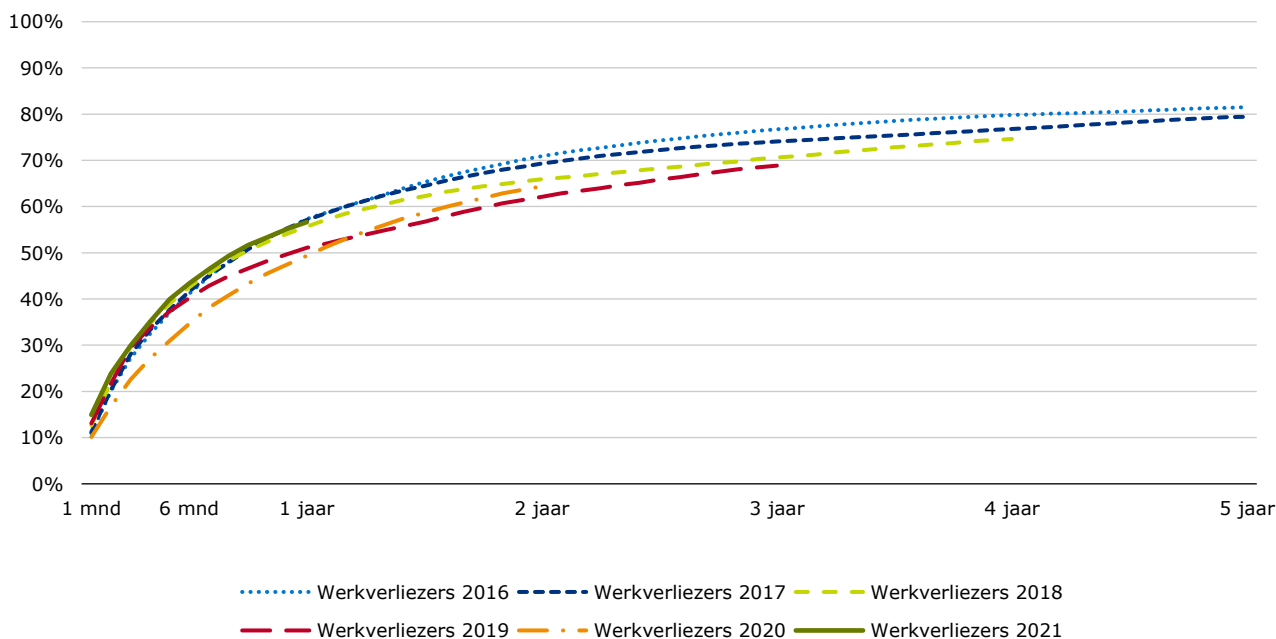
**Figuur 3.3 Veranderingen in type contract**



**Aan het werk komen na baanverlies**

Figuur 3.4 laat zien in hoeverre en hoe snel Wajongers die in de jaren 2016 tot en met 2021 het werk hebben verloren, opnieuw werk vinden. Wij kijken alleen naar Wajongers (met arbeidsvermogen aan het eind van het jaar) van wie in het betreffende jaar een dienstverband is beëindigd en die ten minste één maand niet hebben gewerkt; directe baan-naar-baanwissels zijn daarom niet meegenomen in deze analyse. Wij kijken bovendien alleen naar de eerste keer dat een Wajonger binnen een jaar zijn baan heeft verloren. De figuur toont voor elke maand na werkverlies het cumulatief aandeel werkverliezers dat tot en met deze maand werk heeft gevonden.

**Figuur 3.4 Cumulatief aandeel Wajongers dat opnieuw aan het werk komt**



Van de werkverliezers van 2016 tot 2019 kwam 40-43% binnen een half jaar weer aan het werk. Bij de werkverliezers uit 2020, die gedurende de coronacrisis een nieuwe baan moesten zoeken, was dat met 35% flink lager. De werkverliezers uit 2021 zijn met 43% werkherhvatting binnen zes maanden weer terug op de precoronatrend. De meeste Wajongers die opnieuw werk vinden, vinden binnen één à twee jaar weer een baan: van meer dan de helft binnen één jaar tot (bijna) twee derde binnen twee jaar. Daarna neemt de kans om werk te vinden af. Van de Wajongers die in 2016–2018 hun baan zijn verloren, is ongeveer een kwart er drie jaar na werkverlies en rond de 20% vier jaar na werkverlies niet in geslaagd opnieuw aan het werk te komen. In deze analyse is niet onderzocht in hoeverre de kans op werk afhangt van de kenmerken van de Wajonger. Verschillen tussen cohorten kunnen daarom ook



---

beïnvloed worden door verschillen in achtergrondkenmerken tussen de werkverliezers in verschillende jaren. De door de coronacrisis verlaagde baanvindkans in 2020 is overigens voor werkverliezers uit alle jaren te zien in de vlakkere lijn gedurende de desbetreffende maanden.

## 4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO

### Samenvatting

In 2022 groeide het aantal mensen met een WIA-uitkering met 24.300 tot een totaal van 397.500. Het aantal nieuwe instromers in de WIA lag in 2022 iets lager dan in 2021. Het aantal mensen bij wie de WIA-aanvraag werd afgewezen omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt waren (WIA 35-minners), daalde ten opzichte van 2021.

Er stromen nog nauwelijks mensen de WAO in,<sup>46</sup> waardoor het aantal WAO-uitkeringen elk jaar lager wordt. Eind 2022 ontvingen 179.900 mensen een WAO-uitkering, 14.600 minder dan eind 2021. De meeste WAO-gerechtigden stromen uit vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Het totaal van WAO en WIA-uitkeringen komt eind 2022 uit op 577.400. Dit is 9.700 meer dan in 2021, na een lichte daling in 2020. De daling in 2020 komt doordat de AOW-leeftijd in 2020 voor het eerst sinds 2012 niet verhoogd werd.

Het algemene beeld bij de WGA is dat door het aantrekken van de economie vanaf 2014–2015 steeds een wat groter deel aan het werk kwam, maar dat de groei er in 2019 uit was. In het coronajaar 2020 daalde de arbeidsparticipatie bij de WGA-groepen, in 2022 zien we echter weer een stijging. Bij de mensen met een volledige WGA-uitkering steeg het aandeel werkenden van 8,2% in 2020 naar 9,8% in 2022, bij de groep WGA gedeeltelijk van 46,3% naar 49,2% en bij de WIA 35-minners van 48,5% naar 52,2%.

Gedeeltelijk WGA-gerechtigden werken vergeleken met de Wajongers en de Participatiewetters uit het doelgroepregister naar verhouding veel in de publieke sector (38,7% in 2022) en relatief weinig in de bedrijfstakken die het hardst geraakt werden door coronacrisis als de horeca & catering en de uitzendbranche (8,1% in 2022).

- Eind 2022 zijn de WIA-uitkeringen als volgt verdeeld over de regelingen: 18% is gedeeltelijk arbeidsgeschikt (WGA gedeeltelijk), 43% is niet-duurzaam volledig arbeidsongeschikt (WGA volledig) en 40% is volledig en duurzaam arbeidsgeschikt (IVA).
- Het aandeel werkenden in de WAO daalt sinds 2008 en komt in 2022 uit op 15,3%.
- Het aantal WGA-gerechtigden dat werkt als zelfstandige is in 2022 stabiel of verder toegenomen. Van de groep WGA volledig werkte in 2022 2,8% (2,9% in 2021) als zelfstandige en van de groep WGA gedeeltelijk 9,2% (8,9% in 2021). Dit al dan niet in combinatie met werken in loondienst.
- We maken binnen de WGA-volledig, de WGA gedeeltelijk en de WIA 35-minners onderscheid tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters (zie box 4.3). Voormalig werknemers zijn grofweg twee keer zo vaak aan het werk als voormalig vangnetters.

### 4.1 Inleiding

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

<sup>46</sup> De instroom in de WAO bestaat uit herlevende uitkeringen. Uitkeringen die eerder zijn beëindigd bijvoorbeeld wegens herstel van de cliënt, maar van wie de gezondheidssituatie later weer verslechtert, herleven en worden dan geteld als nieuwe instroom.

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

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

##### **Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt: IVA**

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

##### **Gedeeltelijk arbeidsongeschikt of volledig arbeidsongeschikt met herstelmogelijkheden: WGA**

De WGA is een WIA-regeling voor de overige arbeidsongeschikten. We onderscheiden mensen die:

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

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

Binnen de groep WGA volledig zijn twee groepen te onderscheiden:

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

##### **Minder dan 35% arbeidsongeschikt: WIA 35-min**

Mensen bij wie het berekende loonverlies minder dan 35% is (en dus het arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35% is), noemen we WIA 35-minners. Deze mensen hebben geen recht op een uitkering op grond van de WIA, maar mogelijk wel op grond van een andere regeling, zoals de WW of een bijstandsuitkering. Omdat ze twee jaar ziek geweest zijn en nog fysieke en/of psychische arbeidsbeperkingen hebben, kan het vinden van geschikt nieuw werk lastig zijn.<sup>47</sup> Bij de introductie van de WIA is daarom door werknemers- en werkgeversorganisaties afgesproken dat werkgevers hen na afloop van de WIA-claimbeoordeling zo veel mogelijk in dienst houden of begeleiden naar werk bij een andere werkgever.

##### **Eerstejaars Ziektewet-beoordeling voor vangnetters**

Per 1 januari 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet bezava) ingevoerd. De Wet bezava is bedoeld om het beroep op de Ziektewet en vervolgens de WIA door vangnetters zonder werkgever (mensen die ziek zijn aan het einde van hun tijdelijke of vaste contract (zogeheten einddienstverbanders), uitzendkrachten en zieke WW-gerechtigden) te verminderen. Een belangrijk onderdeel van de Wet bezava is de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Dit is een beoordeling van het loonverlies in algemeen geaccepteerde arbeid die plaatsvindt na een jaar in de Ziektewet. Deze beoordeling is vergelijkbaar met een WIA-beoordeling. Als het berekende loonverlies minder is dan 35% van het oude loon, dan eindigt het recht op een Ziektewetuitkering. Als gevolg hiervan stroomt vanaf 2014 ongeveer een derde van de vangnetters aan het begin van het tweede ziektejaar uit de Ziektewet. Deze '35-minners Ziektewet' kunnen niet een jaar later een WIA-uitkering aanvragen. Sinds 2015 valt deze groep daarom buiten deze monitoringrapportage.

## 4.2 Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO

In tabel 4.1 zien we dat het aantal lopende WIA-uitkeringen elk jaar groter en het aantal WAO-uitkeringen elk jaar kleiner wordt. Het feit dat de WIA groeit is logisch. De WIA is in 2006 ingevoerd en 'het bestand' is nog in de groeifase: er stromen meer mensen in dan uit. Mensen zitten nu (eind 2022) maximaal zeventien jaar in de WIA. Hierdoor is er relatief weinig uitstroom wegens het bereiken van de AOW-leeftijd, een moment waarop het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering automatisch stopt. Hoelang gaat deze groei nog door? Dit hangt af van de pensioenleeftijd. Zolang deze stijgt, schuift het moment dat de groei van het WIA-bestand voltooid is verder naar de toekomst. Dat moment waarop instroom en uitstroom in evenwicht zijn, ligt in ieder geval pas na 2040. Bij de WAO is het precies andersom: hierin is nauwelijks instroom meer, maar wel een flinke uitstroom, vooral vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd.

Eind 2022 ontvingen 397.500 mensen een WIA-uitkering: 43,0% op grond van volledige niet-duurzame arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 17,5% op grond van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 39,5% ontving een IVA-uitkering (volledig duurzaam arbeidsongeschikt). Het aandeel mensen met een IVA-uitkering is toegenomen van 23,0% in 2008 naar 39,5% eind 2022. Het aandeel met een WGA-volledig uitkering is in die periode juist afgenomen en het aandeel met een WGA-gedeeltelijk uitkering is gelijk gebleven. Deze ontwikkelingen zijn niet alleen het gevolg van verschuivingen in de primaire in- en uitstroom, maar vooral van de latere doorstroom van de WGA naar de IVA.

Het aantal mensen bij wie de WIA-aanvraag werd afgewezen omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt waren (WIA 35-minners), daalde in 2015 sterk als gevolg van de invoering van de Wet bezava. Sinds 2017 stijgt het aantal

<sup>47</sup> Arts, D. & Deursen, C. van (2012). Kans op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering. In: Versantvoort, M. & Echteld, P. van (redactie). *Belemmerd aan het werk*, pp. 194-215. Den Haag: SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum.

weer elk jaar, hoewel in 2022 wel een kleine daling zichtbaar was ten opzichte van 2021. Het betrof 18.100 personen versus 19.500 in 2021.

Het aantal WAO-uitkeringen komt voor 2022 uit op 179.900. In 2022 stroomden nog 600 mensen de WAO in. Het gaat daarbij niet om nieuwe instroom, maar om herlevingen van oude rechten: mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen en binnen vijf jaar vanuit dezelfde oorzaak opnieuw ziek werden. In 2022 verlieten 15.200 mensen de WAO, wat 5.500 minder is dan in 2021. De daling heeft ermee te maken dat het lopende bestand steeds kleiner wordt, waardoor er elk jaar minder uitstroom is. Daarnaast is de AOW-leeftijd constant gebleven in 2020 en 2021. In 2022 is de AOW-leeftijd weer verhoogd, met drie maanden, waardoor de uitstroom uit de WAO minder hard daalde dan de jaren ervoor.

**Tabel 4.1 Volumeontwikkelingen WIA, WAO en WIA 35-min**

Aantallen x 1.000	2008	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>IWA</b>											
Primaire instroom	5,1	7,3	6,7	8,2	9,6	10,5	11,6	11,7	11,5	11,6	10,7
Instroom vanuit WGA gedeeltelijk	0,2	0,5	0,7	1,2	1,4	1,7	2,1	2,0	1,9	2,0	2,1
Instroom vanuit WGA volledig	1,4	2,4	3,0	5,4	8,5	8,2	9,2	10,1	8,9	10,1	10,9
Primaire uitstroom	1,2	2,1	3,5	4,9	6,5	7,2	8,6	8,9	12,9	14,4	13,0
Uitstroom naar WGA gedeeltelijk	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uitstroom naar WGA volledig	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,1	0,0	0,0
Lopende uitkeringen	13,9	28,2	42,9	61,3	85,0	98,1	112,9	127,5	136,9	146,3	157,2
<b>WGA volledig</b>											
Primaire instroom	15,6	21,6	18,5	19,7	20,9	21,3	21,7	24,1	29,2	35,6	37,3
Instroom vanuit WGA gedeeltelijk	0,7	1,4	1,7	2,6	2,8	3,1	3,0	2,9	2,7	2,5	2,2
Instroom vanuit IVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,1	0,0	0,0
Primaire uitstroom	2,6	5,5	5,3	6,5	6,8	7,3	6,6	7,4	10,1	12,3	12,6
Uitstroom naar WGA gedeeltelijk	1,1	1,7	1,1	1,6	2,2	2,5	2,4	2,8	3,4	4,5	4,8
Uitstroom naar IVA	1,4	2,4	3,0	5,4	8,5	8,2	9,2	10,1	8,9	10,1	10,9
Lopende uitkeringen	33,9	60,4	84,6	104,4	116,6	123,1	130,3	137,6	147,5	159,1	170,6
<b>WGA gedeeltelijk</b>											
Primaire instroom	4,6	6,8	8,8	8,9	9,5	9,9	10,1	10,1	9,2	8,4	6,8
Instroom vanuit WGA volledig	1,1	1,7	1,1	1,6	2,2	2,5	2,4	2,8	3,4	4,5	4,8
Instroom vanuit IVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Primaire uitstroom	0,4	0,9	1,9	2,6	3,2	3,8	4,1	4,6	5,9	5,9	5,5
Uitstroom naar WGA volledig	0,7	1,4	1,7	2,6	2,8	3,1	3,0	2,9	2,7	2,5	2,2
Uitstroom naar IVA	0,2	0,5	0,7	1,2	1,4	1,7	2,1	2,0	1,9	2,0	2,1
Lopende uitkeringen	11,7	21,5	34,3	43,9	51,7	55,7	59,3	62,9	65,1	67,8	69,7
<b>Totaal WIA</b>											
Instroom	25,3	35,6	33,9	36,9	40,0	41,7	43,4	45,9	49,9	55,6	54,8
Uitstroom	4,2	8,5	10,7	14,0	16,5	18,3	19,3	20,9	28,9	32,6	31,1
Lopende uitkeringen	59,5	110,1	161,7	209,6	253,4	277,0	302,5	328,0	349,6	373,2	397,5
<b>WAO</b>											
Instroom	8,2	4,3	2,2	1,0	0,7	0,7	0,7	0,6	0,5	0,7	0,6
Uitstroom	46,1	39,7	39,9	31,2	22,8	21,0	20,1	17,6	22,5	20,7	15,2
Lopende uitkeringen	558,0	486,3	406,2	343,0	293,0	272,6	253,6	236,5	214,6	194,5	179,9
<b>WIA 35-min</b>											
Instroom	14,2	18,4	21,2	21,4	14,9	16,0	16,8	17,1	17,7	19,5	18,1

Wanneer we het aantal WAO-uitkeringen en het aantal WIA-uitkeringen bij elkaar optellen, komt eind 2022 het totaal op 577.400. Dit is 9.700 meer dan in 2021. De stijging komt enerzijds door de verhoging van de AOW-leeftijd in 2022 naar 66 jaar en 7 maanden. Daarnaast is het aantal voorschotten vanaf eind 2019 sterk toegenomen. Eind 2019 waren er 3.300 voorschotten die meetellen in het lopend bestand. Eind 2022 waren dat er 13.600.

## Ontwikkeling nieuwe instroom in de WIA

Tussen 2008 en 2022 steeg de nieuwe WIA-instroom van 25.300 naar 54.800 per jaar. Daarbinnen waren ook jaren van stabilisering en van daling (zie tabel 4.1). Over deze 15 jaar bezien zijn er 5 factoren die de ontwikkelingen verklaren: opbouweffecten, demografische ontwikkelingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, administratieve processen, beleidswijzigingen en conjunctuur.<sup>48</sup> In deze monitor beschrijven en duiden we alleen de belangrijkste ontwikkelingen sinds 2013. Na een stabiele instroom in 2013 en 2014 daalde de instroom in 2015 sterk, maar deze neemt sinds 2016 weer toe. De daling in 2015 is het gevolg van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet bezava) per 1 januari 2013 (zie box 4.1). Deze wet zorgde ervoor dat de uitstroom uit de Ziektewet na 12 maanden toenam. Deze uitstromers hebben geen recht meer om WIA aan te vragen, met als gevolg dat de WGA-instroom na 24 maanden afnam.<sup>49</sup> Dit is een eenmalige trendbreuk met een blijvend effect: zonder Wet bezava zou de instroom in 2016–2022 hoger zijn.

De stijging tussen 2016 en 2018 komt deels door de groei van het aantal mensen met een WW-uitkering tot in 2015 en een verschuiving in hun kenmerken. Er waren meer langdurige en oudere WW-gerechtigden en deze hebben een grotere kans om ziek te worden. Vanaf 2018 daalt de instroom vanuit de vangnetgroep zieke WW-gerechtigden weer, maar door de stijging van de AOW-leeftijd blijven steeds meer 60-plussers werken. Waar voorheen vooral de relatief gezonde 60-plussers bleven doorwerken (van wie de kans op WIA betrekkelijk laag bleef), werken nu ook minder gezonde 60-plussers door, met een bijbehorende hogere kans om in de WIA terecht te komen. Ook de gemiddelde instroomkans bij werknemers onder de 60 jaar stijgt en verklaart daarmee een klein deel van de stijging in de WIA-instroom.<sup>50,51</sup> Bij de verdere stijging in 2019 spelen de volgende drie factoren een ongeveer even grote rol: door de gunstige conjunctuur zijn er meer werkenden (dus meer WIA-verzekerden), het aantal oudere werknemers is verder toegenomen door de vergrijzing (hogere WIA-kans) en er zijn meer dan gemiddeld voorschotten<sup>52</sup> WGA-volledig verstrekt (administratieve factor). Voorschotten komen voor een deel terecht bij mensen die later WIA 35-minner blijken te zijn en dan weer meteen de WIA uitstromen. Ze blijven echter meetellen bij de WIA-instroom. In 2022 steeg de AOW-leeftijd met drie maanden, waardoor de WIA-instroom hoog blijft. Daarnaast is het aantal voorschotten alleen maar toegenomen. Veel sociaal-medische beoordelingen kunnen namelijk niet tijdig plaatsvinden vanwege het capaciteitsprobleem waar UWV mee kampt. De vraag naar sociaal-medische beoordelingen is groter dan de daarvoor beschikbare capaciteit.

### Box 4.2 Wijzigingen in historische cijfers van de WIA

Ten opzichte van voorgaande versies van de Monitor arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten zijn er enkele aanpassingen gedaan, waardoor wijzigingen zijn opgetreden in de historische cijfers. Het gaat om onderstaande aanpassingen:

- Bij een nieuwe uitkering waarbij eerst een voorschot wordt betaald, leiden we het uitkeringstype (WGA of IVA) en de mate van arbeidsongeschiktheid (gedeeltelijk of volledig) voortaan pas af op het moment dat het voorschot omgezet wordt in een definitieve uitkering. Bij een voorschot heeft de WIA-beoordeling nog niet plaatsgevonden, waardoor het uitkeringstype en de mate van arbeidsongeschiktheid onbekend is. Daarom worden voorschotten standaard geregistreerd als WGA volledig. Na de WIA-beoordeling worden de WGA-gerechtigden met een voorschot alsnog geregistreerd naar het werkelijke uitkeringstype. In de analyses in de huidige monitor worden de werkelijke kenmerken meegenomen in de cijfers van de WIA-instroom. In voorgaande versies van de monitor werden voorschotten meegeteld als WGA volledig.

Deze correctie heeft met name invloed op het aantal nieuwe WGA-gerechtigden vanaf 2019, omdat het aantal voorschotten sinds die tijd sterk toeneemt en voorschotten alleen aan het begin van de WIA voorkomen. In het lopende bestand is het aandeel voorschotten veel kleiner.

- Voorschotten die naderhand teruggedraaid worden en niet leiden tot een uitkering, tellen we niet meer mee. Dat zijn voorschotten met een einddatum die gelijk of eerder is dan de begindatum. In de meest recente jaren waren de oneigenlijke voorschotten al niet meegenomen, maar de correctie is nu ook doorgevoerd vanaf het begin van de tijdreeks (2008).

## Doorstroom vanuit een andere WIA-regeling

Na instromen in de WIA kan men doorstromen van de ene regeling naar de andere (zie tabel 4.1). Vooral vanuit de groep WGA volledig stromen mensen door naar een IVA-uitkering, in 2022 betrof dit 10.900 personen. Meestal stromen cliënten door nadat met een herbeoordeling is vastgesteld dat de beperkingen een permanent karakter hebben gekregen en daarmee duurzaam zijn. Er is ook doorstroom van WGA volledig naar een andere regeling na beëindiging van voorschotten. Bij een voorschot stroomt men namelijk pro forma in als WGA volledig. Na afronding van de claimbeoordeling gaat men naar de juiste regeling of – in geval van WIA 35-min – stroomt men uit. Daarnaast stroomden 2.100 mensen door van WGA gedeeltelijk naar IVA. Doorstroom van IVA naar WGA komt in de meeste jaren nauwelijks voor (< 100 keer) en is alleen mogelijk wanneer de cliënt in de IVA het werk hervat.

<sup>48</sup> Berendsen, E., Deursen, C. van & Sonsbeek, J-M. van (2019). Stijging WIA-instroom geen reden tot zorg. *ESB*, 104(4773).

<sup>49</sup> Deursen, C. van, Dumhs, L. & Schreuder, F. (2018). *UWV Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010–2016*. Amsterdam: UWV.

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

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

<sup>52</sup> Voorschotten tellen mee als instroom, ze worden gelabeld als WGA volledig. Als na afronding van de WIA-claimbeoordeling blijkt dat er geen recht op WIA is, wordt de uitkering weer beëindigd. Als blijkt dat er recht is op IVA, dan stroomt men door van WGA naar IVA. In 2019 en vooral 2020 werden meer dan gemiddeld voorschotten verstrekt, waardoor de instroom in de WGA volledig extra steeg.



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

Wat kenmerkt de mensen die in 2022 de WIA instroomden of van wie de WIA-aanvraag werd afgewezen? In de eerste plaats zien we dat alleen bij de groep WGA gedeeltelijk het aandeel mannen en vrouwen ongeveer gelijk is (zie tabel 4.2). Bij de groepen WGA volledig en WIA 35-min zijn er meer vrouwen dan mannen. Wat leeftijd betreft valt de groep WGA gedeeltelijk op: hierin zitten relatief veel 55-plussers en relatief weinig mensen jonger dan 45 jaar. Tot slot zijn er ook verschillen in type diagnose. De groepen WGA gedeeltelijk en met name WIA 35-min hebben minder vaak psychische aandoeningen dan volledig arbeidsongeschikten. Aandoeningen aan het bewegingsstelsel komen vaker voor in de groep WIA 35-min. Het aandeel van overige aandoeningen is bij de drie groepen grofweg vergelijkbaar. Dit zijn onder andere kanker, aandoeningen aan hart- en bloedvaten, aandoeningen aan het zenuwstelsel en letsels als gevolg van ongevallen. Hierbij moeten we opmerken dat in tabel 4.2 de categorie 'diagnose onbekend' buiten beschouwing is gelaten. Deze categorie neemt echter wel toe over de jaren, met name in 2022. Dit komt door het toegenomen aantal voorschotten voor mensen die nog geen WIA-beoordeling hebben gehad. Daarnaast is de 60-plusmaatregel<sup>53</sup> in oktober 2022 ingevoerd, waarbij niet de verzekeringsarts maar een arbeidsdeskundige vereenvoudigd beoordeelt of de aanvrager in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. Door het relatief grote aandeel 'diagnose onbekend' in 2022 dienen de cijfers over de andere diagnosegroepen daarom met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

### Vergelijking tussen 2008 en 2022 op achtergrondkenmerken

Binnen elk van de drie groepen zien we dat het aandeel vrouwen dat jaarlijks de WIA instroomt, is gestegen ten opzichte van 2008 (zie tabel 4.2). De stijging doet zich vooral sinds 2016 voor. Sinds 2008 daalde het aandeel jonger dan 45 jaar gestaag in de drie groepen en steeg het aandeel 55-plussers. Dit is het gevolg van de vergrijzing van de beroepsbevolking: de gemiddelde leeftijd van werkenden is hoger geworden. Dit komt doordat meer 60-plussers blijven doorwerken vanwege het afschaffen van de regelingen die vervroegd uittreden mogelijk maakten en door de verhoging van de AOW-leeftijd.<sup>54</sup> Daarnaast bleven meer vrouwen werken of keerden op oudere leeftijd terug op de arbeidsmarkt.<sup>55</sup> Bij de groep WGA gedeeltelijk steeg het aandeel met een psychische aandoening flink sinds 2008; dat zien we ook bij de groep WIA 35-min, waarmee beide groepen in 2022 uitkomen op respectievelijk 48% en 39%.

Tabel 4.2 Kenmerken bij instroom WGA en WIA 35-min (2008 en 2022)

	WGA volledig		WGA gedeeltelijk		WIA 35-min	
	2008	2022	2008	2022	2008	2022
<b>Totaal</b>	14.400	26.500	4.800	9.900	14.200	18.100
<b>Geslacht</b>						
Man	45%	40%	55%	48%	46%	41%
Vrouw	55%	60%	45%	52%	54%	59%
<b>Leeftijd</b>						
Tot 44 jaar	48%	43%	37%	39%	53%	48%
45-54 jaar	32%	25%	36%	26%	31%	25%
55 jaar en ouder	20%	32%	27%	35%	16%	27%
<b>Diagnose</b>						
Psychische aandoeningen	45%	50%	32%	48%	30%	39%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	21%	20%	21%	18%	38%	30%
Overige aandoeningen	34%	31%	47%	34%	32%	31%
<b>Herkomst</b>						
Voormalig werknemers	50%	45%	65%	58%	52%	49%
Voormalig vangnetters	50%	55%	35%	42%	48%	51%

<sup>53</sup> De behandeling van de WIA-aanvraag voor 60-plussers is vereenvoudigd in 2022. Er vindt geen beoordeling door een verzekeringsarts plaats, waardoor deze groep in de categorie diagnose onbekend wordt meegeteld.

<sup>54</sup> De AOW-leeftijd lag tot 2012 op 65 jaar. Vanaf 2013 steeg deze jaarlijks, tot 66 jaar en 4 maanden in 2019. Aanvankelijk steeg de leeftijd met jaarlijkse stappen van één maand (tot 2015), toen met stappen van drie maanden (tot 2018). In 2019 was de stap vier maanden. In 2020 en 2021 bleef de AOW-leeftijd staan op 66 jaar en 4 maanden. In 2022 steeg de AOW-leeftijd met drie maanden naar 66 jaar en 7 maanden.

<sup>55</sup> Dit speelde vooral in de eerste jaren van de WIA. De laatste paar jaren is het aandeel vrouwen in alle leeftijdsgroepen gestabiliseerd.

### **Box 4.3 Wat is het verschil tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters?**

#### ***Voormalig werknemers***

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

#### ***Voormalig vangnetters***

Mensen die we aanduiden als voormalig vangnetter hebben op het moment van de WIA-claimbeoordeling geen werkgever (meer): zij zijn ziek uit dienst gegaan, ziek geworden tijdens werk onder uitzendbeding of ziek geworden vanuit de WW. Daarom komen zij in het 'vangnet' van de Ziektewet terecht.

In deze monitor worden ook vrouwen die vanwege een zwangerschaps- of bevallingsgerelateerde aandoening en mensen met een no-riskpolis of die na orgaandonatie in de Ziektewet terechtkomen en vervolgens een WIA-aanvraag doen, beschouwd als 'voormalig vangnetter'. Zij hebben meestal wel een werkgever. Idealiter zouden we ze als 'voormalig werknemers' afbakenen, maar dit is analysetechnisch niet mogelijk. Het betreft een relatief kleine groep.

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

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

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

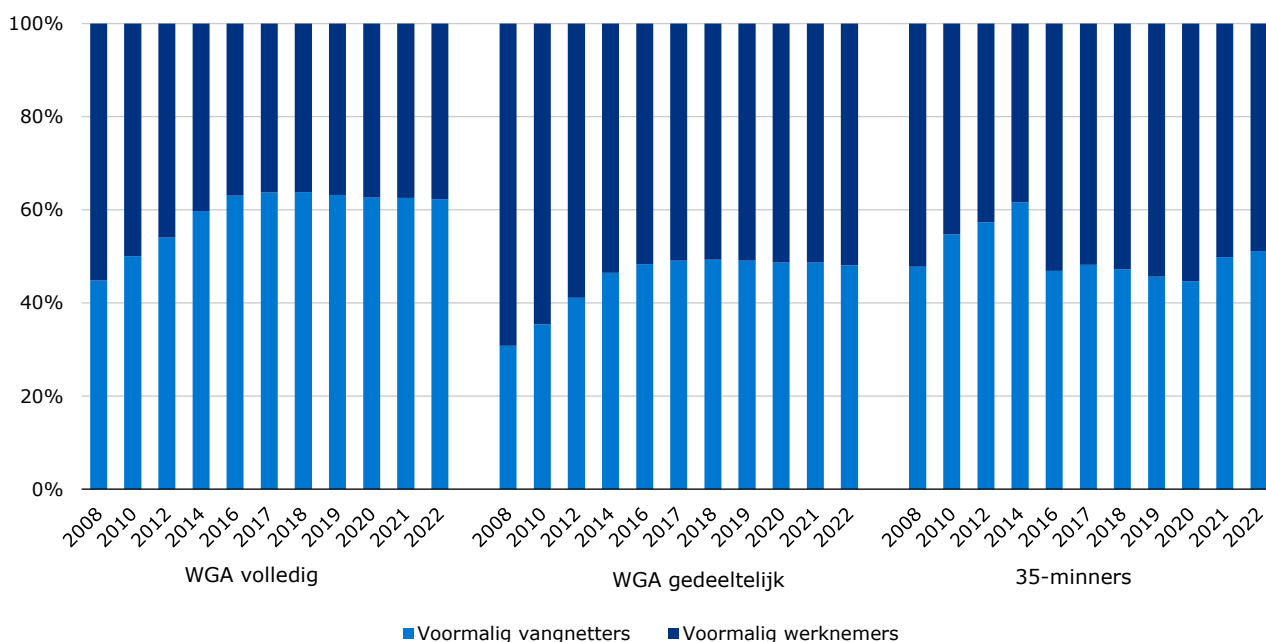
Sinds 2017 kunnen werkgevers ervoor kiezen om eigenrisicodragers te worden voor de WGA-uitkering van voormalig vangnetters. Ze zijn daarmee ook verantwoordelijk voor hun re-integratie tijdens de WGA. Voorwaarde voor dit eigen risico dragen is dat men dit zowel voor de voormalig vangnetters als voor de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

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

Voormalig vangnetters en voormalig werknemers verschillen in hun binding met werkgevers en daardoor in de mate waarin ze werken nadat ze de WIA instromen of WIA 35-minner worden (zie voor uitleg box 4.3). Daarom gaan we in twee afzonderlijke hoofdstukken (5 en 6) verder in op de arbeidsparticipatie van beide groepen.

In deze paragraaf laten we eerst de ontwikkeling van de omvang van de twee groepen zien: welk deel van de lopende WGA-uitkeringen gaat naar voormalig werknemers en welk deel naar voormalig vangnetters? Dit verschilt per regeling en verandert met de tijd (zie figuur 4.1).

**Figuur 4.1 Aandelen voormalig vangnetters en voormalig werknemers bij WGA-gerechtigden en WIA 35-minners (2008–2022)\*,\*\***



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

\*\* De jaren 2009, 2011, 2013 en 2015 zijn weggelaten om praktische redenen.

In de groep WGA volledig steeg het aandeel voormalig vangnetters flink: van 45% in 2008 tot 63% in 2016. Sindsdien veranderde het aandeel nauwelijks. Het aandeel vangnetters is bij het lopend bestand WGA-gedeeltelijk gestegen van 31% eind 2008 naar 48% eind 2022. Ook hier is het aandeel vangnetters de laatste vijf jaar onveranderd gebleven op een daling van 1% na in 2022. Een belangrijke reden voor de aanvankelijke stijging van het aandeel vangnetters is dat voormalig vangnetters minder vaak doorstromen naar de IVA en dus vaker in de WGA blijven dan voormalig werknemers. Dit komt doordat zij minder vaak een ex-werkgever hadden die financieel belang bij doorstroom naar de IVA heeft en daarom een herbeoordeling aanvraagt.<sup>56</sup> Het effect hiervan is vooral zichtbaar binnen de groep WGA volledig. Bij de ogenschijnlijke stabiliteit die we de laatste vijf jaar zien in het aandeel vangnetters spelen drie factoren een rol. In de eerste plaats nam het aantal WW-gerechtigden (een belangrijke herkomstgroep voor het vangnet Ziektewet) af doordat de economie aantrok. In de tweede plaats stroomden als gevolg van de Wet bezava minder vangnetters de WGA in. De derde reden is dat het aantal zieke werknemers stijgt en daarmee hun instroom in de WGA. Deze drie factoren drukken de groei van het aandeel vangnetters. Sinds 2017 kunnen werkgevers ook eigenrisicodragers worden voor de WGA van ex-vangnetters, wat de prikkel versterkt om ook hen te laten herbeoordelen. Een effect hiervan zien we echter op zijn vroegst in 2023.<sup>57</sup>

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

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

Hoeveel mensen zijn aan het werk – in dienst van een werkgever<sup>58</sup> – nadat ze een WAO- of WIA-uitkering hebben gekregen of nadat hun WIA-aanvraag is afgewezen? En zien we hierin verschuivingen over de afgelopen veertien jaar? We bekijken steeds de groep die in de laatste maand van het jaar (lopend bestand ultimo jaar) een uitkering heeft en gaan na of ze in diezelfde maand een dienstverband hebben. In box 4.4 lichten we toe hoe we het 'lopend bestand' van WIA 35-minners definiëren.

<sup>56</sup> Murre, J. & Jansen, J. (2019). Flexkracht blijft vaker niet-duurzaam arbeidsongeschikt dan vaste werknemer. *ESB*, 104(4772), pp. 155–157.

<sup>57</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/07/02/kamerbrief-ontwikkelingen-werknemersverzekeringen-ziekte-en-arbeidsongeschiktheid>.

<sup>58</sup> We tellen een persoon als werkend als er in de polisadministratie in de betreffende peilmaand een dienstverband is en er ook loon is uitbetaald. Als er wel een dienstverband is, maar geen loon wordt uitbetaald (bijvoorbeeld als na 104 weken ziekte de loondoorbetalingsverplichting stopt, of als iemand met een nulurencontract in de peilmaand niet is opgeroepen) tellen we deze persoon als niet-werkend.

#### Box 4.4 Hoe tellen we het 'lopend bestand' van 35-minners?

De omvang van het lopend WGA-bestand kunnen we simpel bepalen door in onze systemen te kijken hoeveel mensen op een bepaald peilmoment (in dit geval de laatste maand van het kalenderjaar) een uitkering ontvingen. Voor de WIA 35-min kan dit niet, want zij ontvangen geen arbeidsongeschiktheidsuitkering en UWV houdt geen register van WIA 35-minners bij. In deze monitor hebben we er daarom voor gekozen om iedereen die de afgelopen vijf jaar 35-minner werd als 'lopend bestand' te beschouwen. Het lopend bestand WIA 35-min 2020 bijvoorbeeld bestaat uit alle mensen die in de periode 2016–2020 WIA 35-min werden, met uitsluiting van degenen die in 2020 alsnog een WIA-uitkering hadden. Om praktische redenen kijken we verder niet naar de actuele situatie op het peilmoment van de WIA 35-minners: ook mensen die inmiddels zijn overleden of de AOW-leeftijd bereikt hebben, zijn meegenomen in het lopend bestand WIA 35-min. Dit betekent dat de arbeidsparticipatie van WIA 35-minners waarschijnlijk wordt onderschat.

#### Aandeel werkenden met een arbeidsbeperking

Van de WIA 35-minners uit het lopend bestand 2022 heeft 52% een dienstverband en van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden 49%. Bij volledig WGA-gerechtigden zijn veel minder mensen aan het werk: 10%. Van de WAO-gerechtigden heeft 15% een dienstverband; binnen de WAO zitten zowel volledig arbeidsongeschikten als gedeeltelijk arbeidsongeschikten (zie tabel 4.3).

Tabel 4.3 Aantal en aandeel werkende arbeidsbeperkten in 'lopend bestand' (ultimo 2008–2022)\*

	2008	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Aantal werkenden</b>											
WGA volledig	6.400	8.900	9.200	8.800	9.800	10.300	11.800	12.100	12.100	13.800	16.800
WGA gedeeltelijk	6.500	11.000	16.000	18.700	22.700	25.000	27.800	29.700	30.100	32.500	34.300
WIA 35-min	6.600	18.900	34.000	36.200	35.300	34.800	34.400	33.200	33.400	36.900	39.100
WAO	127.200	104.400	83.200	65.600	53.000	48.300	44.100	40.000	34.800	31.600	28.500
<b>Aandeel werkenden</b>											
WGA volledig	19%	15%	11%	8%	8%	8%	9%	9%	8%	9%	10%
WGA gedeeltelijk	56%	51%	47%	43%	44%	45%	47%	47%	46%	48%	49%
WIA 35-min	49%	46%	45%	41%	45%	47%	50%	50%	48%	50%	52%
WAO	23%	22%	21%	19%	18%	18%	17%	17%	16%	16%	15%

\* De jaren 2009, 2011, 2013 en 2015 zijn om praktische redenen weggelaten.

#### De trends in de arbeidsparticipatie

De arbeidsparticipatie neemt in 2022 toe bij zowel de volledig als gedeeltelijke WGA-gerechtigden en de 35-minners. Bij de WAO-gerechtigden daalde de arbeidsparticipatie licht. Bij de groepen WGA gedeeltelijk en WIA 35-min daalde het aandeel werkenden in 2020 voor het eerst, door de coronacrisis, na meerdere jaren van stijging. In 2021 en 2022 is de arbeidsparticipatie echter weer gestegen.

Bij WAO-gerechtigden is het aantal werkenden in de loop van de jaren afgenomen. De belangrijkste oorzaak hiervan is de 'vergrijzing' van deze groep. Doordat er geen nieuwe instroom is, stijgt de gemiddelde leeftijd elk jaar flink. We zien in tabel 4.3 echter ook dat de afname van de arbeidsparticipatie bij de WAO tussen 2008 en 2021 steeds langzamer ging. De WAO-gerechtigden zitten al lang in de uitkering en als ze werken, gaat het om een heel stabiel dienstverband. Doordat de AOW-leeftijd tussen 2016 en 2019 jaarlijks met drie of vier maanden steeg, blijven deze stabiel werkende WAO-gerechtigden langer in het 'lopend bestand' zitten. Dit heeft een positief effect op de arbeidsparticipatie van de WAO-gerechtigden: het drukt de trendmatige afname van de arbeidsparticipatie. In 2022 is de AOW-leeftijd verder verhoogd. Het aandeel werkenden daalde licht, van 15,6% in 2021 naar 15,3% in 2022.

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

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

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

## 4.5 Kenmerken van werkenden

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

**Tabel 4.4 Participatie in loondienst binnen 'lopend bestand' naar enkele achtergrondkenmerken (2022)**

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	WIA 35-min
<b>Totaal</b>	9,8%	49,2%	52,2%
<b>Geslacht</b>			
Man	9,7%	48,6%	47,5%
Vrouw	9,9%	49,8%	55,5%
<b>Leeftijd</b>			
Tot 44 jaar	12,6%	48,7%	56,2%
45-54 jaar	9,7%	50,8%	58,3%
55 jaar en ouder	7,4%	48,6%	47,6%
<b>Diagnose</b>			
Psychische aandoeningen	8,9%	42,4%	53,7%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	7,5%	45,5%	47,5%
Overige aandoeningen	11,0%	59,8%	55,1%
<b>Herkomst</b>			
Voormalig werknemers	13,2%	59,8%	69,6%
Voormalig vangnetters	7,8%	37,7%	32,4%

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

## 4.6 Banen van werknemers

In welke bedrijfstakken werken de gedeeltelijk WGA-gerechtigden? Hoe verhoudt zich dat tot de bedrijfstakken waarin werknemers in het algemeen werken? Tabel 4.5 geeft hier inzicht in. In juni 2022 hadden de gedeeltelijk WGA-gerechtigden samen 34.600 banen in loondienst. In totaal zijn er dan ruim 8,5 miljoen banen van werknemers.

Gedeeltelijk WGA-gerechtigden werken het meest in de zorg en welzijn (7.500), overige commerciële dienstverlening (4.400), het onderwijs (3.000) en bij de overheid (2.900). Vergeleken met alle werknemers valt op dat er in verhouding veel gedeeltelijk WGA-gerechtigden in de zorg en welzijn (22%) en bij de overheid (8%) werken. Van alle werknemers heeft 18% een baan in de zorg en welzijn en 6% bij de overheid. Aan de andere kant werken er relatief weinig gedeeltelijk WGA-gerechtigden in de detailhandel (6%) en de horeca en catering (3%) vergeleken met alle werknemers (10% en 6%).



**Tabel 4.5 Banen in loondienst van gedeeltelijk WGA-gerechtigden juni 2022**

Bedrijfstak	Aantal banen		Aandeel	
	WGA gedeeltelijk	Alle werknemers	WGA gedeeltelijk	Alle werknemers
Landbouw, groenvoorziening, visserij	400	137.800	1%	2%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	500	163.800	1%	2%
Chemische industrie	300	88.400	1%	1%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	2.400	608.600	7%	7%
Overige industrie	400	123.400	1%	1%
Bouw	600	167.700	2%	2%
Groothandel	1.600	470.600	5%	6%
Detailhandel	2.000	817.000	6%	10%
Vervoer en logistiek	2.400	391.100	7%	5%
Horeca en catering	900	489.300	3%	6%
Bank- en verzekeringswezen	400	128.300	1%	2%
Schoonmaak	500	115.800	1%	1%
Uitzendbedrijven (exclusief uitzendkrachten)	1.900	608.800	5%	7%
Overige commerciële dienstverlening	4.400	1.262.300	13%	15%
Overheid	2.900	511.500	8%	6%
Onderwijs	3.000	602.000	9%	7%
Zorg en welzijn	7.500	1.561.300	22%	18%
Cultuur	300	64.800	1%	1%
Overig	2.300	219.100	7%	3%
<b>Totaal (inclusief uitzendkrachten)</b>	<b>34.600</b>	<b>8.531.900</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

## 4.7 Arbeidsparticipatie van zelfstandigen

In deze monitor kijken we vooral naar werken in loondienst, maar in deze paragraaf laten we zien hoeveel WGA-gerechtigden werkzaamheden als zelfstandige hebben verricht (zie tabel 4.6).<sup>59</sup> Het aandeel zelfstandig werkenden volledig WGA-gerechtigden is zeer laag, maar stijgt licht over deze periode, namelijk van 1,7% naar 2,8%. Dit aandeel lijkt gering, maar daarbij moet worden bedacht dat de participatie in loondienst ook niet erg hoog is. Zo werkt in 2022 9,8% van de volledig WGA-gerechtigden in loondienst (zie tabel 4.3). Een deel van de WGA-gerechtigden werkt zowel in loondienst als zelfstandig, dus de percentages kunnen niet opgeteld worden.

**Tabel 4.6 WGA-gerechtigden die werken als zelfstandige\***

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
WGA volledig	1,7%	1,9%	2,1%	2,2%	2,3%	2,5%	2,6%	2,9%	2,8%
WGA gedeeltelijk	5,9%	6,4%	6,9%	7,3%	7,7%	8,1%	8,3%	8,9%	9,2%

\* Ook degenen met een negatief inkomen tellen we mee. De jaarlijkse leveringen van de Belastingdienst bevatten steeds ook de bijgewerkte eerdere kalenderjaren. Wij gebruiken deze bijgewerkte gegevens. Sommige percentages over 2014 tot 2020 wijken daarom af van de eerdere monitorpublicaties.

Bij de groep WGA gedeeltelijk werken iets meer vrouwen dan mannen als zelfstandige (zie tabel 4.7). Het zijn vaker de jongere WGA-gerechtigden die werken als zelfstandige, bij 55-plussers ligt het aandeel relatief laag. Opvallend is het relatief hoge aandeel gedeeltelijk WGA-gerechtigden met een psychische aandoening dat werkt als zelfstandige. Verder werken voormalig vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering (11,2%) ruim anderhalf keer vaker als zelfstandige dan voormalig werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering (7,2%).

<sup>59</sup> Dat iemand in een jaar werkzaamheden als zelfstandige heeft verricht, is gebaseerd op de belastingaangifte. Op basis hiervan kunnen we alleen bepalen of iemand in een bepaald jaar als zelfstandige heeft gewerkt en niet of dit gedurende het hele jaar of slechts een gedeelte daarvan zo is geweest. Een deel van degenen die als zelfstandigen werken, werken in het verslagjaar ook in loondienst. We hebben alleen gegevens over arbeid als zelfstandige voor mensen met een UWV-uitkering. Daarom kunnen we geen cijfers tonen voor de WIA 35-min.

Tabel 4.7 Werken als zelfstandige naar kenmerk (2022)

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk
<b>Totaal</b>	<b>2,8%</b>	<b>9,2%</b>
<b>Geslacht</b>		
Man	2,9%	8,5%
Vrouw	2,7%	9,8%
<b>Leeftijd</b>		
Tot 44 jaar	3,7%	12,2%
45-54 jaar	2,1%	8,4%
55 jaar en ouder	1,2%	4,5%
<b>Diagnose</b>		
Psychische aandoeningen	3,0%	10,9%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	2,3%	8,2%
Overige aandoeningen	2,8%	7,3%
<b>Herkomst</b>		
Voormalig werknemers	2,5%	7,2%
Voormalig vangnetters	3,0%	11,2%

# 5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers

## Samenvatting

Voormalig werknemers hadden gedurende de eerste twee ziektejaren een werkgever die verantwoordelijk was voor de loondoorbetaling en de re-integratie. We zien in 2022 een stijging van het aandeel arbeidsbeperkten dat het dienstverband behoudt direct na de WIA-claimbeoordeling. De uitval bij de werkbehouders is redelijk stabiel gebleven. We zien voor de mensen die hun werk verloren na de claimbeoordeling dat een groter deel weer een nieuwe baan vindt en een groter deel het werk ook behoudt na werkhervatting.

- Participatie binnen het totale lopende bestand: eind 2022 was het aandeel werkenden onder voormalig werknemers 1 à 2 procentpunt hoger dan een jaar eerder: 13% bij volledig WGA-gerechtigden, 60% bij gedeeltelijk WGA-gerechtigden en 70% bij WIA 35-minners.
- Aan het werk blijven na instroom: het aandeel voormalig werknemers dat na de claimbeoordeling inkomen uit dienstverband behoudt, is in 2022 met 1 procentpunt gedaald bij de gedeeltelijk WGA-gerechtigden (nu 51%) en bij de WIA 35-minners met 2 procentpunt gestegen (nu 66%).
- Het werk hervatten na ontslag: van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden uit 2021 die het werk verloren na de claimbeoordeling komt 36% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk, van de WIA 35-minners 42%. Een jaar eerder was dit minder, 35% en 38%.
- Aan het werk blijven: van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden uit 2021 die het werk behielden na de claimbeoordeling lukt het – net als een jaar eerder – 84% om dit een jaar lang vast te houden, van de WIA 35-minners is dit gestegen naar 91%. Bij degenen uit deze groepen die na de claimbeoordeling ontslagen werden en vervolgens het werk hervatten, is het werkbehoud in 2022 met 7-5 procentpunt gestegen (naar respectievelijk 69% en 70%).

## 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bekijken we specifiek de groep arbeidsbeperkten die een relatief sterke binding heeft met de arbeidsmarkt, namelijk degenen die tijdens de eerste twee ziektejaren een werkgever hadden die hun loon doorbetaalde en voor de re-integratie verantwoordelijk was. Dit zijn vrijwel altijd werknemers met een vast contract bij deze werkgever, maar tijdelijke contracten<sup>60</sup> komen ook voor. Deze groep duiden we aan als 'voormalig werknemers'. Vanwege hun beperkingen kunnen ze hun oude werk niet of niet meer volledig doen. Het werk moet dus aangepast worden aan de mogelijkheden die de werknemer nog wel heeft. De zieke werknemer kan na twee jaar een WIA-uitkering aanvragen. Als er na die twee jaar geen re-integratiemogelijkheden meer in zicht zijn, kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen.

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

## 5.2 In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?

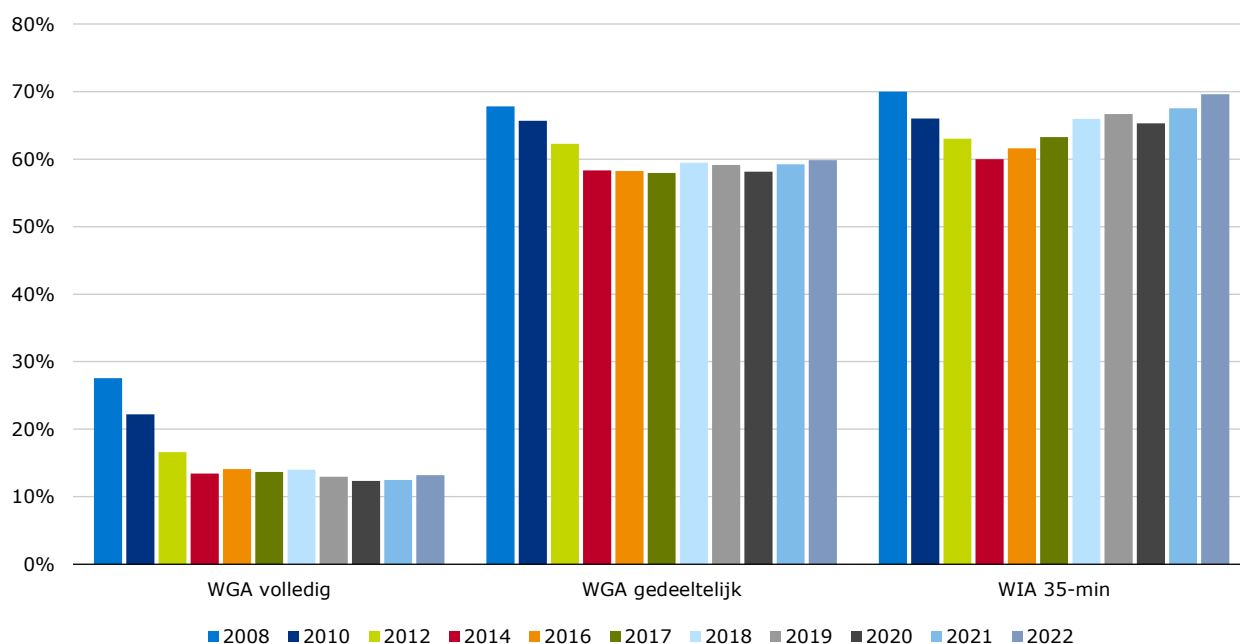
In deze paragraaf kijken we op twee verschillende peilmomenten naar het aandeel arbeidsbeperkten dat aan het werk is. Het eerste is een vast peilmoment voor iedereen, namelijk het einde van het kalenderjaar: wie van degenen die op dat moment arbeidsbeperkt zijn werkt dan, ofwel wie werken er van het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

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

Figuur 5.1 laat zien welk deel van het 'lopend bestand' aan het werk is. Daarbij is uitgegaan van de mensen met een WGA-uitkering op het einde van het kalenderjaar en daarbij is vastgesteld wie van hen werkte in de maand december van het betreffende kalenderjaar. Bij alle drie de groepen is het aandeel werkenden iets gestegen in 2022. Bij de gedeeltelijk WGA-gerechtigden werkt eind 2022 60%, bij de volledig WGA-gerechtigden 13%. Het lopend bestand WIA 35-minners is afwijkend gedefinieerd, zie daarvoor box 4.4. Bij deze groep werkte in 2022 70%. Tabel 5.1 laat zien om welke absolute aantallen werkenden het gaat.

<sup>60</sup> Dit zijn dan langlopende contracten of verlengde tijdelijke contracten.

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



\* De jaren 2009, 2011, 2013 en 2015 zijn om praktische redenen weggelaten.

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

	2008	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Aantal werkenden</b>											
WGA volledig	5.200	6.700	6.500	5.600	6.100	6.100	6.600	6.600	6.800	7.400	8.500
WGA gedeeltelijk	5.500	9.100	12.600	13.700	15.600	16.400	17.900	18.900	19.400	20.600	21.700
WIA 35-min	4.800	13.100	22.000	22.300	21.900	22.000	22.800	23.700	24.500	26.500	27.700
<b>Aantal lopend bestand</b>											
WGA volledig	18.700	30.200	38.900	42.000	43.100	44.700	47.200	50.700	55.100	59.600	64.400
WGA gedeeltelijk	8.100	13.900	20.200	23.500	26.700	28.400	30.100	32.000	33.400	34.800	36.200
WIA 35-min	6.800	19.700	34.400	37.000	35.500	34.700	34.500	35.600	37.600	39.200	39.800
WGA volledig	28%	22%	17%	13%	14%	14%	14%	13%	12%	12%	13%
WGA gedeeltelijk	68%	65%	62%	58%	58%	58%	59%	59%	58%	59%	60%
WIA 35-min	71%	66%	64%	60%	62%	63%	66%	67%	65%	68%	70%

\* De jaren 2009, 2011, 2013 en 2015 zijn om praktische redenen weggelaten.

### Verklaring van de ontwikkeling bij WGA gedeeltelijk

In figuur 5.1 zien we dat de arbeidsparticipatie bij de drie groepen flink varieert tussen 2008 en 2019. Zo zien we bij de groep WGA gedeeltelijk dat de arbeidsparticipatie tussen 2008 en 2013 sterk daalt, daarna een paar jaar stabiel blijft en in 2018 en 2019 weer wat stijgt. In 2014, 2016, 2017 en 2020 was het aandeel werkenden het laagst (58%) en in 2008 het hoogst (68%). Dergelijke schommelingen vormen niet alleen een weerspiegeling van de kansen die de arbeidsmarkt in een bepaald jaar biedt om met een arbeidsbeperking het werk te behouden of te hervatten. Ze zijn ook het gevolg van veranderingen in de mix van kenmerken van de groep WGA gedeeltelijk. Zoals is te zien in tabel 5.1 wordt de groep elk jaar groter: 8.100 in 2008 tot 36.200 in 2022. Er komen dus steeds nieuwe mensen bij, maar er stromen – in mindere mate – ook mensen uit vanwege pensionering, overlijden, herstel<sup>61</sup> of doorstroom naar een andere WIA-regeling, specifieke groepen dus. Elk jaar wordt de gemiddeld verblijfsduur in de groep langer en de gemiddelde leeftijd hoger. In een nadere analyse is daarom onderzocht hoe groot de invloed van de volgende drie factoren op de participatie van de groep WGA gedeeltelijk is:

- Veranderingen in de kenmerken van de mensen die in een bepaald jaar de WGA gedeeltelijk instromen. Onder die kenmerken rekenen we de leeftijd, het geslacht, het type aandoening (diagnose) en de bedrijfstak en ook het wel of niet het werk behouden na twee jaar ziekte.

<sup>61</sup> 'Herstel' houdt in dat het arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35% is geworden. Achtergrond hiervan kan zijn dat de gezondheid is verbeterd met een verhoging van de theoretische verdien capaciteit. Een reden kan ook zijn dat de inkomsten uit arbeid (praktische verdien capaciteit) al langere tijd meer dan 65% van het oorspronkelijke inkomen bedragen.

- Het aantal jaar dat iemand een WGA-gedeeltelijk uitkering heeft en daarmee de eventuele afstand tot de arbeidsmarkt.
- De conjunctuur (uitgedrukt in het regionale werkloosheidspercentage).<sup>62</sup>

Uit deze analyse blijkt dat voor voormalig werknemers vooral de invloed van de tweede factor – de uitkeringsduur – groot is: hoe langer men een WGA-gedeeltelijk uitkering heeft, hoe lager de arbeidsparticipatie. Daarnaast blijkt het behouden van het werk na de claimbeoordeling blijvend bevorderend te zijn voor de arbeidsparticipatie. Ook is het sterk voorspellend voor de kans dat iemand in de jaren na aanvang van de uitkering werk heeft. Leeftijd, geslacht, sector, of de werkgever wel of niet eigen risico draagt en type diagnose vormen geen verklaring voor de schommelingen in arbeidsparticipatie. Dit betekent niet dat die factoren niet belangrijk zijn voor de arbeidsparticipatie, maar wel dat die kenmerken over de jaren heen niet zodanig veranderen dat deze verantwoordelijk zijn voor de verschillen tussen de jaren.

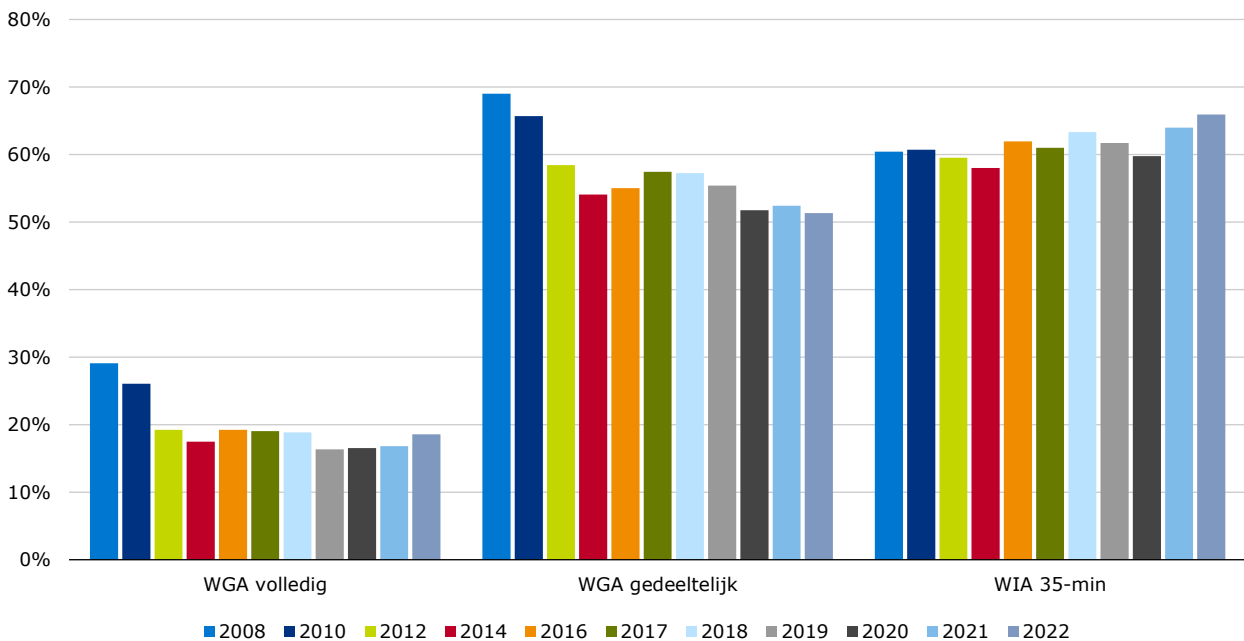
Ook de derde factor – de conjunctuur – is van invloed: bij een hoog werkloosheidspercentage zijn ook minder voormalig werknemers aan het werk. Zij hebben echter minder 'last' van de conjunctuur dan voormalig vangnetters. Een ander verschil met voormalig vangnetters is dat bij vangnetters de participatie juist toeneemt, naarmate men langer een WGA-gedeeltelijk uitkering heeft. Hierdoor groeit de arbeidsparticipatie van beide groepen meer naar elkaar toe.

### Het werk behouden na de WIA-claimbeoordeling

Welk deel van de voormalig werknemers met een arbeidsbeperking blijft aan het werk nadat de twee jaar loondoorbetalingsverplichting voorbij zijn?<sup>63</sup> Ofwel: welk deel wordt niet ontslagen?<sup>64</sup> Voor de WGA volledig is het aandeel dat blijft werken veel lager dan voor de WGA gedeeltelijk en de WIA 35-min. Het grootste deel van de werkgevers vraagt ontslag aan voor medewerkers die volledig arbeidsongeschikt worden bevonden en bij wie op korte termijn geen uitzicht is op re-integratie. Bijna een op de vijf behoudt het dienstverband wel, maar de helft daarvan verliest het alsnog binnen een jaar (zie paragraaf 5.4).

Bij de groep WGA gedeeltelijk daalt sinds 2019 het percentage dat het werk behoudt: in 2022 komt het uit op 51%. Bij de volledig WGA-gerechtigden is het aandeel werkenden in 2022 met 2 procentpunt gestegen naar 19%.<sup>65</sup> Bij de groep WIA 35-min steeg het aandeel werkenden in 2022 ook met 2 procentpunt, naar 66%.

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



\* De jaren 2009, 2011, 2013 en 2015 zijn om praktische redenen weggelaten.

<sup>62</sup> Spijkerman, M. (2021). Waardoor verandert de arbeidsparticipatie WGA 35-80? De puzzel opgelost? *UWV Kennisverslag 2021-1*. Amsterdam.

<sup>63</sup> Werkgevers kunnen na de eerste twee ziektejaren een ontslagvergunning aanvragen. Het ontslag wordt vaak in de eerste vier maanden na de beslissing over de WIA-aanvraag geëffectueerd. In deze publicatie vallen voormalig werknemers die vier maanden na de toekenning of afwijzing voor de WIA-aanvraag geen dienstverband meer hebben onder de groep 'niet-werkend op het moment van de toekenning of afwijzing'. We kijken daarbij niet of men werkt bij de oorspronkelijke of een nieuwe werkgever.

<sup>64</sup> Inclusief de mensen die wel een dienstverband behouden, maar geen loon meer ontvangen.

<sup>65</sup> Het aandeel werkenden bij de WIA-claimbeoordeling onder de voormalig werknemers moet met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het aandeel kan in geringe mate vertekend zijn omdat een deel van de werkenden niet is meegenomen in het aandeel vanwege de 60-plusmaatregel. De uitkeringsgerechtigden die onder deze maatregel vallen, worden namelijk allen als vangnetgroep geregistreerd.

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

Voormalig werknemers die kort na de WIA-claimbeoordeling ontslagen zijn, moeten op zoek naar nieuw werk. In hoeverre lukt dat? We volgen hiervoor tien jaargangen van mensen die na de claimbeoordeling ontslagen werden. Daarbij blijven we steeds uitgaan van de oorspronkelijke instromers, dus inclusief degenen die later doorstromen naar de IVA, de AOW-leeftijd bereiken of overleden zijn. De volgperiode varieert van een jaar (bij claimbeoordeling in 2021) tot maximaal tien jaar (bij claimbeoordeling tussen 2008 en 2012). We kijken of deze mensen *op enig moment* weer aan het werk gingen, ongeacht of dit voor kortere of langere tijd was (zie tabel 5.2).

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

	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar	6 jaar	7 jaar	8 jaar	9 jaar	10 jaar
<b>Voormalig werknemers WGA volledig</b>										
Instroomcohort 2008	22%	25%	27%	29%	30%	30%	31%	31%	32%	32%
Instroomcohort 2010	22%	25%	27%	28%	28%	29%	30%	31%	32%	32%
Instroomcohort 2012	18%	21%	23%	24%	26%	27%	28%	28%	29%	29%
Instroomcohort 2013	18%	20%	22%	24%	25%	26%	27%	27%	28%	
Instroomcohort 2014	17%	19%	22%	23%	25%	25%	26%	27%		
Instroomcohort 2015	19%	23%	25%	27%	28%	29%	29%			
Instroomcohort 2016	25%	28%	30%	32%	32%	33%				
Instroomcohort 2017	25%	28%	31%	32%	33%					
Instroomcohort 2018	25%	28%	30%	31%						
Instroomcohort 2019	19%	22%	25%							
Instroomcohort 2020	19%	23%								
Instroomcohort 2021	21%									
<b>Voormalig werknemers WGA gedeeltelijk</b>										
Instroomcohort 2008	31%	38%	42%	45%	47%	47%	48%	48%	49%	49%
Instroomcohort 2010	33%	41%	44%	46%	47%	48%	49%	50%	50%	51%
Instroomcohort 2012	27%	34%	38%	41%	43%	44%	46%	46%	47%	47%
Instroomcohort 2013	27%	33%	38%	41%	42%	43%	44%	45%	45%	
Instroomcohort 2014	26%	34%	39%	41%	43%	44%	44%	45%		
Instroomcohort 2015	30%	40%	45%	47%	48%	49%	50%			
Instroomcohort 2016	34%	43%	47%	49%	50%	51%				
Instroomcohort 2017	37%	46%	49%	50%	52%					
Instroomcohort 2018	37%	45%	49%	51%						
Instroomcohort 2019	30%	41%	45%							
Instroomcohort 2020	35%	47%								
Instroomcohort 2021	36%									
<b>Voormalig werknemers 35-min</b>										
Instroomcohort 2008	39%	49%	54%	56%	58%	59%	60%	61%	61%	62%
Instroomcohort 2010	38%	46%	50%	52%	54%	55%	56%	58%	59%	59%
Instroomcohort 2012	30%	39%	44%	47%	50%	52%	54%	55%	56%	56%
Instroomcohort 2013	32%	42%	47%	51%	53%	55%	56%	57%	58%	
Instroomcohort 2014	31%	41%	48%	52%	55%	56%	57%	58%		
Instroomcohort 2015	34%	44%	51%	54%	56%	57%	58%			
Instroomcohort 2016	37%	47%	53%	55%	56%	58%				
Instroomcohort 2017	40%	50%	54%	56%	58%					
Instroomcohort 2018	40%	48%	52%	54%						
Instroomcohort 2019	35%	46%	51%							
Instroomcohort 2020	38%	49%								
Instroomcohort 2021	42%									

\* In de tabel zijn cumulatieve aantallen weergegeven.

De voormalig werknemers die in 2021 WGA volledig, WGA gedeeltelijk of WIA 35-minner zijn geworden en vervolgens werden ontslagen, komen vaker binnen een jaar aan het werk dan de vergelijkbare groepen uit 2019 en 2020. Voor de groepen uit 2019 en 2020 was corona een belangrijke factor die van invloed was op re-integratie. Door corona waren er minder vacatures beschikbaar en hadden bedrijven minder mogelijkheden om arbeidsbepikten te begeleiden. Met het



wegvallen van corona als factor zien we dat re-integratie is toegenomen. De mensen die tussen 2008 en 2017 instroomden, kunnen we allemaal minimaal vijf jaar volgen. We zien daar het volgende patroon: in de eerste drie jaar stijgt het aandeel mensen dat het werk op enig moment hervat nog substantieel, daarna wordt de toename kleiner. Vanaf jaar vijf stijgt het aandeel met hooguit 1 à 2 procentpunt per jaar.

Op basis van het gedurende tien jaar volgen van een groot aantal instroomcohorten<sup>66</sup> concluderen we dat van de volledig WGA-gerechtigden die na de claimbeoordeling ontslagen worden, twee derde daarna waarschijnlijk niet meer zal werken. Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden zal de helft niet meer werken en van de WIA 35-minners ongeveer 40%.

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

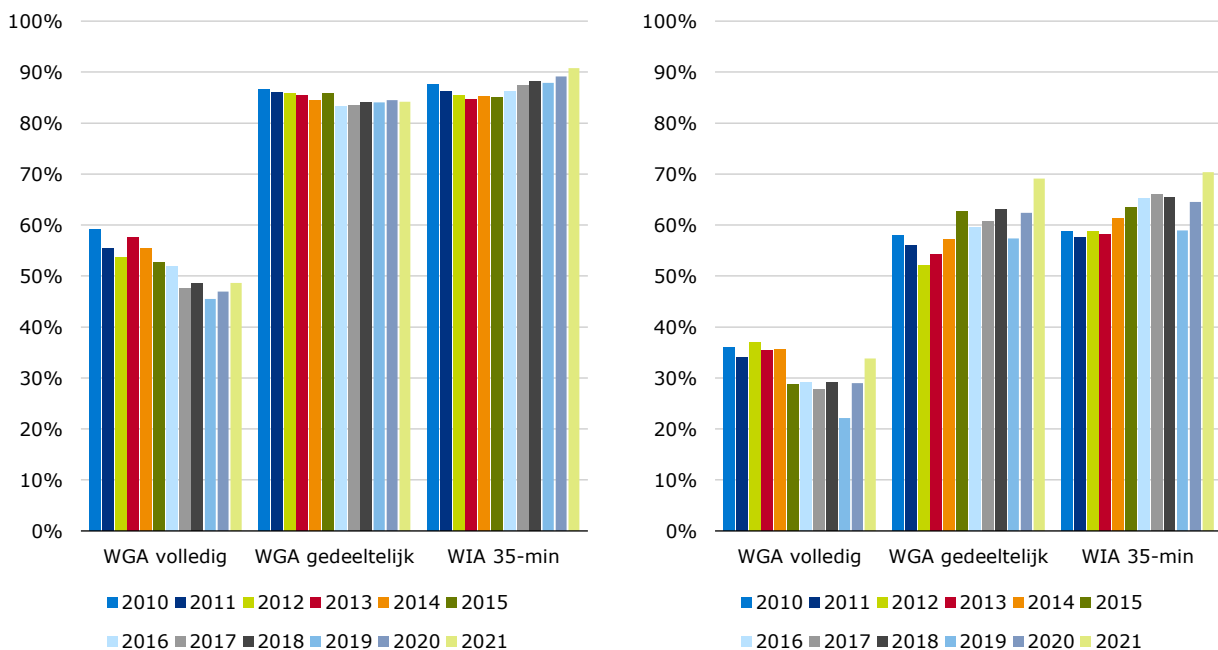
In paragraaf 5.2 zagen we hoeveel werknemers een dienstverband behouden – en hieruit ook salaris blijven ontvangen – als ze de WIA instromen of 35-minner worden. Maar lukt het ook dit inkomen uit dienstverband (werk) voor langere tijd te behouden? In deze paragraaf laten we zien hoeveel van hen twaalf maanden nadien nog steeds werken (linkerkant figuur 5.3). Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die na de claimbeoordeling in 2021 het werk behielden, werkt 84% een jaar later nog steeds, wat vergelijkbaar is met de eerdere jaren. Het werkbehoud van de volledig WGA-gerechtigden is 49%, wat iets meer is dan een jaar eerder. Het aandeel WIA 35-minners dat het werk behoudt, is gestegen naar 91%. De meesten konden waarschijnlijk bij hun werkgever in dienst blijven met een aanpassing van de functie of van het aantal arbeidsuren.

### Na hervatting aan het werk blijven

Niet iedereen behoudt na de WIA-claimbeoordeling het dienstverband. Tabel 5.2 in de vorige paragraaf liet zien welk deel van de werkverliezers in latere jaren alsnog het werk hervat. Dit kan bij de oude werkgever zijn, maar meestal zal het bij een nieuwe werkgever zijn. Deze paragraaf laat zien of deze werkhervatters het werk ook weten te behouden. Dat wil zeggen dat ze een jaar na die hervatting nog steeds aan het werk zijn (rechterkant figuur 5.3). Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2021 het werk hervat hebben, blijkt 69% na een jaar nog te werken, van de WIA 35-minners is dat 70%. Dit zijn flinke stijgingen vergeleken met 2019 en 2020. Ook bij de volledig WGA-gerechtigden is het werkbehoud gestegen naar 34%, na een eerdere daling in 2020.<sup>67</sup>

Vergelijking van de twee figuren in figuur 5.3 hieronder toont dat het werkbehoud van degenen die na de claimbeoordeling het werk behielden een stuk hoger is dan bij degenen die op zoek moesten naar een nieuwe werkgever. De werkhervatters hebben blijkbaar meer moeite om het werk te behouden. Mogelijk komt dit doordat zij bij een nieuwe werkgever met een tijdelijk contract werken. Degenen die op het moment van de claimbeoordeling werkten, werkten waarschijnlijk vaak nog bij hun oude werkgever met een vast arbeidscontract.

**Figuur 5.3 Werkbehoud na 1 jaar van voormalig werknemers**  
(links: werkend bij aanvraag, rechts: werkhervatters in verslagjaar)



<sup>66</sup> Iedereen die is ingestroomd in eenzelfde kalenderjaar behoort tot hetzelfde instroomcohort.

<sup>67</sup> We vermoeden dat bij deze groep meestal geen sprake was van een echte hervatting, maar van een artefact als gevolg van de systematiek waarmee we aan de hand van de polisadministratie bepalen of er sprake is van einde dienstverband en hervatting. Een eenmalige nabetaling van loon enkele maanden na beëindiging van het dienstverband (bijvoorbeeld vakantiegeld in mei) zien we daarbij dan ten onrechte aan voor een nieuw dienstverband. Het werkelijke percentage is dus waarschijnlijk lager dan de figuur weergeeft.

# 6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters

## Samenvatting

Voormalig vangnetters zijn mensen die vanuit de Ziektewet een WIA-aanvraag hebben gedaan. Zij hebben op dat moment (op een klein deel na, zie box 4.3) geen werkgever meer die verantwoordelijk is voor hun re-integratie en loondoorbetaling. In 2022 zijn voormalig vangnetters wat vaker aan het werk, behouden ze iets vaker het werk bij de claimbeoordeling, stijgt de werkhervatting en behouden ze vaker het werk na de hervatting dan in 2021.

- Eind 2022 was het aandeel werkenden onder voormalig vangnetters met WGA gedeeltelijk 38%, een toename van 2 procentpunt ten opzichte van eind 2021. De arbeidsparticipatie onder WIA 35-minners steeg met 1 procentpunt en komt uit op 32% in 2022. De arbeidsparticipatie van volledig WGA-gerechtigden ligt met 8% in 2022 2 procentpunt hoger dan in 2021.
- Aan het werk zijn na instroom: het aandeel voormalig vangnetters dat werkt op het moment van de claimbeoordeling is voor de drie groepen toegenomen in 2022. In 2022 werkte op dat moment 15% van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden, 3 procentpunt hoger dan in 2021. Van de WIA 35-minners werkte ook 15% in 2022, 3 procentpunt hoger dan in 2021. Voor de groep WGA volledig ligt dit percentage met 6% aanmerkelijk lager, een stijging met 1 procentpunt ten opzichte van 2021.
- Het werk hervatten na ontslag: van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2021 geen werk hadden bij de claimbeoordeling, is 23% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk gekomen, 3 procentpunt hoger dan in 2020. Bij de WIA 35-minners is dit 29%, 6 procentpunt hoger dan in 2020. Voor de volledig WGA-gerechtigden is het percentage 10%, een stijging van 3 procentpunt ten opzichte van 2020.
- Aan het werk blijven: van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2021 werk hadden bij de claimbeoordeling werkte een jaar later nog 82%. Dat is 2 procentpunt meer dan de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2020 werk hadden en een jaar later nog steeds. Bij de WIA 35-minners is dit 74%, vergelijkbaar met 2020. Voor de volledig WGA-gerechtigden is het percentage 43%; dat percentage is met 3 procentpunt gestegen vergeleken met 2020.
- Aan het werk blijven van werkhervatters: van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2021 het werk hadden hervat werkte in 2022 nog 75%, 1 procentpunt meer dan werkhervatters in 2020. Bij de WIA 35-minners is dit 71%, een stijging van 3 procentpunt vergeleken met 2020. Voor de volledig WGA-gerechtigden is het percentage 60% en dat percentage is met 4 procentpunt gestegen vergeleken met 2020.

## 6.1 Inleiding

Het vorige hoofdstuk betrof de arbeidsparticipatie van mensen die tijdens de eerste twee ziektejaren een werkgever hadden, de voormalig werknemers. In dit hoofdstuk richten we ons op de groep die vanuit het vangnet van de Ziektewet een WIA-aanvraag heeft gedaan omdat ze geen werkgever meer hebben. Deze groep duiden we aan als 'voormalig vangnetters'. Deze groep bestaat uit zieke WW-gerechtigden, zieke uitzendkrachten en mensen die ziek zijn aan het einde van hun tijdelijke of vaste contract (zogenoemde einddienstverbanders<sup>68</sup>). Daarnaast bestaat de groep voor een klein deel uit vangnetters die nog wel een werkgever hebben, wat ook een deel van het werken bij de claimbeoordeling verklaart (zie box 4.3).

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

## 6.2 In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?

In deze paragraaf kijken we op twee verschillende peilmomenten naar het aandeel arbeidsbeperkten dat aan het werk is. Het eerste is een vast peilmoment voor alle ex-vangnetters, namelijk het einde van het kalenderjaar: wie van hen heeft in de maand december een inkomen uit dienstverband? Het tweede moment is de claimbeoordeling: we kijken wie er werken in de maand dat ze de WIA instromen of – bij WIA 35-minners – in de maand dat ze de uitslag van de WIA-claimbeoordeling kregen.

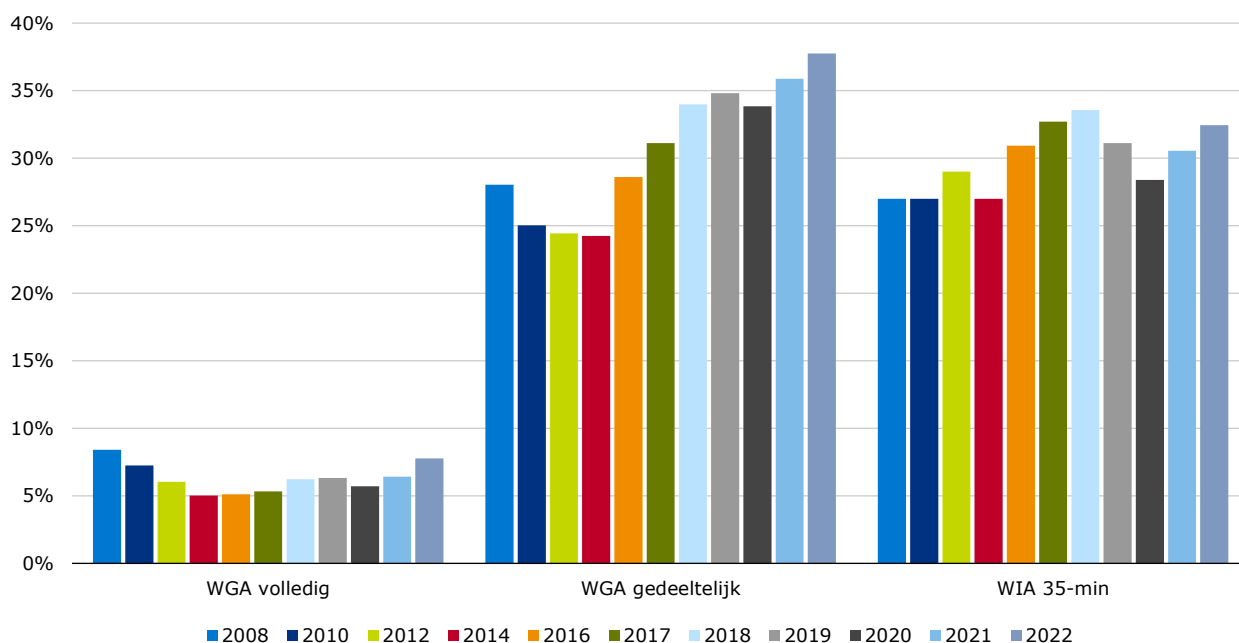
### Aan het werk zijn einde jaar in het lopend bestand

Welk deel van de vangnetters in het lopend bestand is aan het werk en welke trends zien we hierin? We nemen hiervoor het aantal mensen dat in de maand december een WIA-uitkering ontvangt en bepalen welk deel van hen werkt, dat wil zeggen inkomen uit een dienstverband heeft. De WIA 35-min groep heeft geen WIA-uitkering, daarom moeten we het lopend bestand op een andere manier afbakenen. In box 4.4 beschrijven we hoe we dit gedaan hebben.

<sup>68</sup> Ziek uit dienst met een vast contract komt vooral voor bij reorganisatie en faillissement. Zie voor meer informatie: Burg, C. van den, Molenaar-Cox, P. & Deursen, C. van (2012). *Ziek bij einde dienstverband: de situatie in de werkgeversperiode*. Leiden: Astri Beleidsonderzoek en -advies. In opdracht van UWV.

Figuur 6.1 laat zien dat bij de groep WGA gedeeltelijk het aandeel werkenden in 2021 en 2022 is gestegen na een daling in 2020. In 2022 werkt 38% van de voormalig vangnetters. Bij de groep WIA 35-min boog de stijging tot 2018 in 2019 om in een daling, vanaf 2021 stijgt dit aandeel weer. Het percentage komt in 2022 uit op 32%. Bij de groep WGA volledig zien we in 2022 een stijging naar 8%. In tabel 6.1 is het absolute aantal werkende vangnetters en de bijhorende omvang van het lopend bestand te zien. Eind 2022 waren 20.900 voormalig vangnetters in de WGA aan het werk, 2.700 meer dan in 2021. Van de WIA 35-minners uit het vangnet waren eind 2022 11.400 mensen aan het werk, 1.000 meer dan het jaar daarvoor. Het 'lopend bestand' van WIA 35-minners is voor het eerst na de invoering van de eerstejaars Ziektewet-beoordeling in 2014 (als onderdeel van Wet bezava) weer iets gegroeid in 2020. De groei zet door in 2022.

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



\* De jaren 2009, 2011, 2013 en 2015 zijn om praktische redenen weggelaten.

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

	2008	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Aantal werkenden</b>											
WGA volledig	1.300	2.200	2.800	3.100	3.800	4.200	5.200	5.500	5.300	6.400	8.300
WGA gedeeltelijk	1.000	1.900	3.400	4.900	7.100	8.500	9.900	10.800	10.700	11.800	12.600
WIA 35-min	1.800	5.800	12.000	13.800	13.500	13.300	11.700	9.500	8.900	10.400	11.400
<b>Aantal lopend bestand</b>											
WGA volledig	15.200	30.200	45.700	62.400	73.400	78.400	83.200	86.900	92.400	99.500	106.200
WGA gedeeltelijk	3.600	7.600	14.100	20.400	25.000	27.300	29.200	30.900	31.700	33.000	33.500
WIA 35-min	6.500	21.400	41.600	51.700	43.400	39.200	34.800	30.500	31.400	34.000	35.300
WGA volledig	9%	7%	6%	5%	5%	5%	6%	6%	6%	6%	8%
WGA gedeeltelijk	28%	25%	24%	24%	28%	31%	34%	35%	34%	36%	38%
WIA 35-min	28%	27%	29%	27%	31%	34%	34%	31%	28%	31%	32%

\* De jaren 2009, 2011, 2013 en 2015 zijn om praktische redenen weggelaten.

### Verklaring van de ontwikkeling bij WGA gedeeltelijk

In figuur 6.1 zien we dat de arbeidsparticipatie bij de drie groepen flink varieert tussen 2008 en 2022. Zo zien we bij de groep WGA gedeeltelijk dat de arbeidsparticipatie tussen 2008 en 2013 sterk daalt en daarna elk jaar toeneemt (uitgezonderd een daling in coronajaar 2020). Het percentage werkenden schommelt in de periode 2008–2022 tussen 24% en 38%. Dergelijke schommelingen vormen niet alleen een weerspiegeling van de kansen die de arbeidsmarkt in een bepaald jaar biedt om met een arbeidsbeperking het werk te behouden of te hervatten, ze zijn ook het gevolg van veranderingen in de mix van kenmerken van de groep. Zoals is te zien in tabel 6.1 wordt de groep WGA gedeeltelijk elk jaar groter: van 3.600 in 2008 naar 33.500 in 2022. Er komen dus steeds nieuwe mensen bij. Ondertussen stromen er

– in mindere mate – ook mensen uit vanwege pensionering, overlijden, herstel<sup>69</sup> of doorstroom naar een andere WIA-regeling. Dit zijn dus specifieke groepen, met deels een lagere en deels een hogere kans om aan het werk te komen of blijven. Elk jaar wordt de gemiddelde verblijfsduur in de groep langer en de gemiddelde leeftijd hoger. In een nadere analyse is daarom onderzocht hoe groot de invloed van de volgende drie factoren op de participatie van de groep WGA gedeeltelijk is:

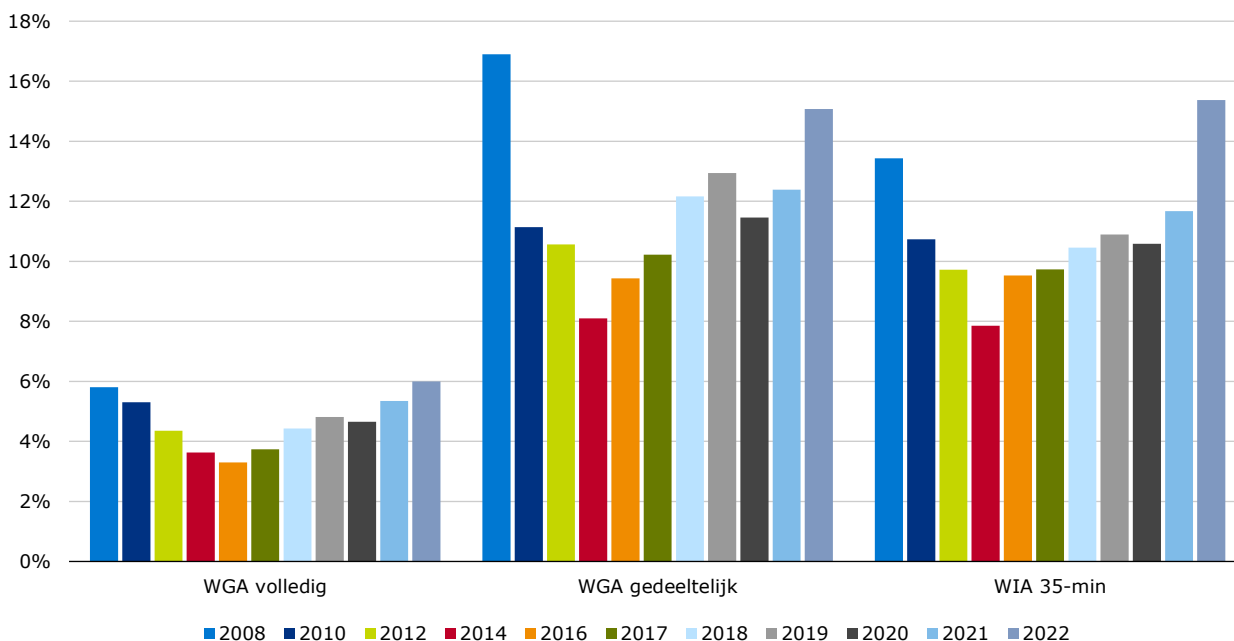
- Veranderingen in de kenmerken van de mensen die in een bepaald jaar de WGA gedeeltelijk instromen. Onder die kenmerken rekenen we de leeftijd, het geslacht, het type aandoening (diagnose), de bedrijfstak en ook het wel of niet het werk behouden na twee jaar ziekte.
- Het aantal jaren dan iemand een WGA-gedeeltelijk uitkering heeft en daarmee diens eventuele afstand tot de arbeidsmarkt.
- De conjunctuur (uitgedrukt in het regionale werkloosheidspercentage).<sup>70</sup>

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

### Aan het werk zijn bij de WIA-claimbeoordeling

Figuur 6.2 toont het aandeel voormalig vangnetters dat werkt op het moment van de WIA-claimbeoordeling. In 2022 is dat aandeel behoorlijk gestegen voor de groep WGA gedeeltelijk en WIA 35-min, namelijk beide met 3 procentpunt tot 15%. Bij de groep WGA-volledig stijgt het aandeel werkenden bescheiden, van 5% naar 6%<sup>71</sup>.

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



\* De jaren 2009, 2011, 2013 en 2015 zijn om praktische redenen weggelaten.

Het aandeel voormalig vangnetters met werk ligt voor elk van de drie groepen aanzienlijk lager dan voor voormalig werknemers (zie figuur 5.2). Dit is ook logisch gezien het feit dat ze uit het vangnet van de Ziektewet afkomstig zijn. Waarschijnlijk hebben de meeste dienstverbanden betrekking op de werknemers die vanwege ziekte na de bevalling of

<sup>69</sup> 'Herstel' houdt in dat het arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35% is geworden. Achtergrond hiervan kan zijn dat de gezondheid is verbeterd met een verhoging van de theoretische verdien capaciteit. Een reden kan ook zijn dat de inkomsten uit arbeid (praktische verdien capaciteit) al langere tijd meer dan 65% van het oorspronkelijke inkomen bedragen.

<sup>70</sup> Spijkerman, M. (2021). Waardoor verandert de arbeidsparticipatie WGA 35-80? De puzzel opgelost? *UWV Kennisverslag 2021-1*. Amsterdam.

<sup>71</sup> Het aandeel werkende voormalig vangnetters bij de WIA-claimbeoordeling was vertekend door de 60-plusmaatregel, waarbij 60-plussers sinds oktober 2022 vereenvoudigd worden beoordeeld. De uitkeringsgerechtigden die onder deze maatregel vallen, worden allen als vangnetgroep geregistreerd om ervoor te zorgen dat de uitkering door het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) wordt gefinancierd. De werkelijke herkomst is zo veel mogelijk gereconstrueerd, maar vermoedelijk kunnen we de herkomstgroep werknemers niet volledig afleiden. Dit betekent dat een deel van de vangnetgroep in 2022 bestaat uit voormalig werknemers die via de 60-plusmaatregel in de uitkering terechtgekomen zijn. Om die reden is het aandeel werkenden in 2022 bij de groep WGA-volledig een raming, waarbij we hebben aangenomen dat de groei in het aandeel werkenden onder 60-plussers gelijk is aan de groei van het aandeel werkenden bij de 60-minners.

vanwege een no-riskpolis recht hadden op een Ziektewetuitkering, maar die wel nog een dienstverband hebben. Maar het komt ook voor dat vangnetters al tijdens de Ziektewet-periode *nieuw* passend werk vinden.

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

In de vorige paragraaf zagen we dat de grote meerderheid van de voormalig vangnetters *niet* werkt als ze de WGA instromen of 35-minner worden. In tabel 6.2 zien we in hoeverre deze groep in de latere jaren op enig moment het werk hervat. Van de vangnetters die in 2021 zonder werk de WGA gedeeltelijk instroomden, werkte 23% binnen een jaar. Dat is 3 procentpunt meer dan in instroomcohort 2020. Van de volledig WGA-gerechtigden hervatte 10% binnen een jaar het werk, wat 3 procentpunt meer is dan in instroomcohort 2020. Van de niet-werkende vangnetters die in 2021 35-minner werden, hervat 29% binnen een jaar het werk, wat 6 procentpunt meer is dan in het 2021-cohort.

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

	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar	6 jaar	7 jaar	8 jaar	9 jaar	10 jaar
<b>Voormalig vangnetters WGA volledig</b>										
Instreamcohort 2008	9%	13%	15%	17%	18%	19%	20%	21%	21%	22%
Instreamcohort 2010	8%	12%	15%	17%	18%	19%	20%	21%	23%	23%
Instreamcohort 2012	6%	10%	12%	14%	16%	18%	20%	21%	22%	
Instreamcohort 2013	5%	9%	12%	14%	16%	18%	19%	20%		
Instreamcohort 2014	5%	9%	12%	15%	18%	19%	20%			
Instreamcohort 2015	5%	10%	14%	16%	18%	19%				
Instreamcohort 2016	6%	11%	14%	16%	18%					
Instreamcohort 2017	7%	11%	14%	16%						
Instreamcohort 2018	8%	12%	15%							
Instreamcohort 2019	7%	12%								
Instreamcohort 2020	7%	14%								
Instreamcohort 2021	10%									
<b>Voormalig vangnetters WGA gedeeltelijk</b>										
Instreamcohort 2008	20%	28%	32%	35%	36%	37%	39%	39%	41%	42%
Instreamcohort 2010	18%	28%	34%	36%	38%	39%	40%	41%	42%	43%
Instreamcohort 2012	14%	23%	28%	31%	34%	36%	38%	38%	39%	40%
Instreamcohort 2013	15%	25%	31%	34%	37%	39%	40%	41%	42%	
Instreamcohort 2014	17%	29%	35%	39%	42%	43%	45%	46%		
Instreamcohort 2015	18%	30%	37%	40%	41%	43%	44%			
Instreamcohort 2016	20%	31%	38%	40%	42%	43%				
Instreamcohort 2017	21%	34%	39%	41%	43%					
Instreamcohort 2018	22%	34%	39%	42%						
Instreamcohort 2019	19%	31%	37%							
Instreamcohort 2020	20%	35%								
Instreamcohort 2021	23%									
<b>Voormalig vangnetters 35-min</b>										
Instreamcohort 2008	33%	44%	49%	53%	54%	55%	56%	57%	58%	59%
Instreamcohort 2010	30%	42%	47%	50%	52%	54%	56%	57%	58%	59%
Instreamcohort 2012	25%	35%	41%	45%	48%	51%	53%	54%	55%	56%
Instreamcohort 2013	24%	36%	43%	48%	52%	54%	56%	57%	58%	
Instreamcohort 2014	25%	37%	45%	50%	54%	55%	57%	58%		
Instreamcohort 2015	23%	34%	41%	46%	48%	50%	52%			
Instreamcohort 2016	24%	34%	40%	43%	45%	46%				
Instreamcohort 2017	25%	35%	38%	41%	42%					
Instreamcohort 2018	27%	35%	39%	42%						
Instreamcohort 2019	23%	32%	37%							
Instreamcohort 2020	23%	34%								
Instreamcohort 2021	29%									

\* In de tabel zijn cumulatieve aandelen weergegeven.

Het aandeel ex-vangnetters dat weer aan de slag gaat, groeit het hardst in de eerste drie jaar. Vanaf jaar vier neemt het aandeel nog licht toe, 1 of 2 procentpunt per jaar en een enkele keer 5 procentpunt. Veel meer voormalig vangnetters

dan voormalig werknemers hebben geen werk bij de claimbeoordeling. Op grond hiervan zou je verwachten dat juist voormalig vangnetters vaker het werk hervatten, zeker de WIA 35-minners en de groep WGA gedeeltelijk: zij worden immers bij de claimbeoordeling in staat geacht om passend werk te doen. Het tegendeel is echter het geval: op elk peilmoment hebben meer voormalig werknemers dan voormalig vangnetters het werk hervat. Dit kan komen omdat vangnetters een ongunstiger re-integratieprofiel hebben dan werknemers. Zo zijn ze gemiddeld lager opgeleid, langer uit het arbeidsproces, hebben ze meer psychosociale problematiek (schulden, verslaving, problemen in de relatie- of zorgsfeer) en ervaren ze hun gezondheid als slechter.<sup>72</sup>

Hoewel we ook in jaar tien nog een minieme toename in participatie zien, concluderen we ook voor de voormalig vangnetters dat een groot deel van de mensen die op het moment van de claimbeoordeling geen werk had, ook niet meer aan het werk komt. Dit geldt voor ruim driekwart van de groep WGA volledig, bijna 60% van de groep WGA gedeeltelijk en zo'n 40% van de 35-minners.

## 6.4 In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?

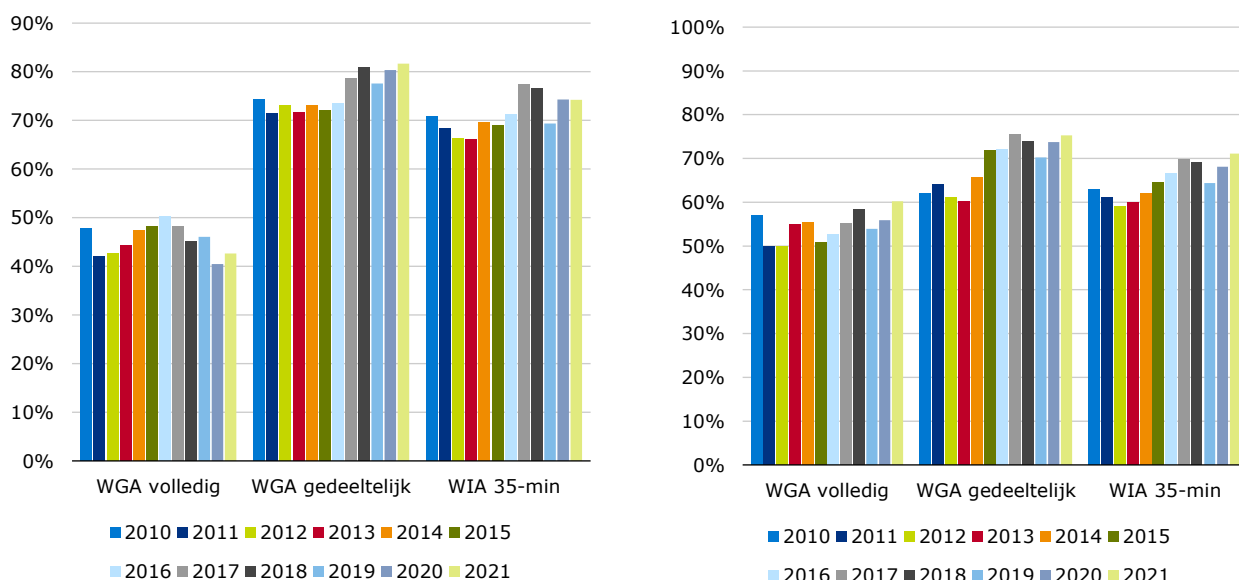
Een kleine groep voormalig vangnetters is erin geslaagd werk te vinden of te behouden in de eerste twee ziektejaren en werkt op het moment van claimbeoordeling.<sup>73</sup> In hoeverre blijft deze groep ook aan het werk na de claimbeoordeling? Aan de linkerkant van figuur 6.3 zien we dat 82% van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden die werk had op het moment van de claimbeoordeling in 2021 een jaar na instroom nog aan het werk is. Dit is een toename van 2 procentpunt ten opzichte van het jaar ervoor. Bij de WIA 35-min zien we eenzelfde aandeel ten opzichte van het jaar ervoor met 74% werkbehoud. Van de volledig WGA-gerechtigden die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2021, werkte 43% na een jaar nog, wat 3 procentpunt meer is dan in 2020.

### Na hervatting aan het werk blijven

De rechterkant van figuur 6.3 gaat over het werkbehoud van de voormalig vangnetters die op het moment van de claimbeoordeling niet werken, maar daarna het werk hebben hervat. Dit is voor alle drie de groepen gestegen in 2021. Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden en de WIA 35-minners die in 2021 het werk hebben hervat (ze kunnen uit alle eerdere instroomcohorten afkomstig zijn), werkt 75% respectievelijk 71% een jaar later nog, een stijging van 1 respectievelijk 3 procentpunt. Van de volledig WGA-gerechtigden die in 2021 het werk hebben hervat, werkt 60% het jaar erna nog, een stijging van 4 procentpunt.

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

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



<sup>72</sup> Arts, D. & Deursen, C. van (2012). Kans op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering. In: Versantvoort, M. & Echteld, P. van (redactie). *Belemmerd aan het werk*, pp. 194-215. Den Haag: SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum.

<sup>73</sup> Het 'behouden' betreft onder andere werknemers met werkgever die recht hadden op Ziektewet vanwege bevallingsgerelateerde aandoeningen of de no-riskpolis. Het gaat bij voormalig vangnetters jaarlijks om vrij kleine aantallen werkenden bij de claimbeoordeling: in 2018 500 WGA volledig, 600 WGA gedeeltelijk en 800 WIA 35-min. Het percentage werkbehouders kan hierdoor toevallenschommelingen vertonen.



# 7. Arbeidsparticipatie van Participatiewetters in het doelgroepregister banenafspraken

## Samenvatting

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

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

Het aantal Participatiewetters dat in de periode 2015–2019 het doelgroepregister instroomde schommelde sterk: 23.100 in 2015, 13.000 in 2016, 20.100 in 2017, 16.600 in 2018 en 15.300 in 2019. Deze schommeling kwam vooral doordat de toelatingscriteria voor opname in het doelgroepregister een aantal keren zijn veranderd (zoals tijdelijke opname van afgewezen Wajongers, opname van vso- en Pro-leerlingen, invoering Praktijkroute). In 2020 waren er geen veranderingen in de toelatingscriteria, maar daalde de instroom fors naar 12.700. In 2021 en 2022 stabiliseert de instroom op dit niveau: weer 12.700 in 2021 en 12.400 in 2022.

Tot en met 2019 nam de arbeidsparticipatie toe. Door corona veranderde dat. In 2020 daalde het percentage werkende Participatiewetters die tot de doelgroep van de banenafspraken behoren van 46,4% naar 45,3%. De afname van het percentage in 2020 kwam niet zozeer doordat Participatiewetters hun werk verloren, maar veel meer doordat ze geen baan konden vinden. De afname van de werkgelegenheid zat vooral bij de uitzendkrachten en mensen met een tijdelijk dienstverband en bij twee bedrijfstakken: de uitzendbranche en de horeca & catering. In 2021 en 2022 zien we een heel andere ontwikkeling. Het aandeel werkenden steeg sterk, waardoor dit eind 2022 met 51,7% ruim 6 procentpunt boven het niveau van eind 2020 lag. Daarmee is de trendmatige stijging van het aandeel, dat door de pandemie onderbroken was, hersteld. In algemene zin zijn de effecten van de pandemie in 2022 verdwenen.

- In 2022 stroomden 12.400 Participatiewetters het doelgroepregister in, bijna 300 minder dan in 2021. Dit is het laagste aantal sinds de invoering van de Participatiewet in 2015.
- Eind 2022 bestond de groep Participatiewetters in het doelgroepregister uit 117.400 mensen. Daarvan werkten er 60.700, 7.700 meer dan eind 2021. Het aandeel werkenden nam in 2022 onder invloed van de krapte op de arbeidsmarkt verder toe naar 51,7%<sup>74</sup>.
- Het aandeel werkenden was eind 2021 het hoogst bij de subgroep Praktijkroute (76%) en de subgroep vso/Pro (60%). De participatie was het laagst bij de subgroep Afgewezen voor Wajong 2015, geen arbeidsvermogen maar niet duurzaam (19%). Vergeleken met 2021 is het aandeel werkenden bij de meeste subgroepen in 2022 gestegen.
- In 2022 had 54% van de werkende Participatiewetters in het doelgroepregister een tijdelijk dienstverband en werkte 11% via een uitzendcontract. 35% werkte met een vast contract. Het aandeel met een vast contract is ten opzichte van 2021 met 2 procentpunt gestegen. Het aandeel met een uitzendcontract is met 2 procentpunt gedaald.
- Van de Participatiewetters die eind 2021 een tijdelijk contract hadden, werkte 63% na één jaar nog steeds met een tijdelijk contract of heeft een uitzendbaan. Dat percentage is vergeleken met 2020 met 2 procentpunt afgenomen. Het aandeel dat na een jaar niet meer werkte nam toe van 16% naar 17%.
- Van de Participatiewetters die in 2021 zonder werk het doelgroepregister instroomden, vond 52% binnen een jaar op enig moment werk. Dat is 8 procentpunt meer dan bij de Participatiewetters die in 2020 instroomden (44%). Na vier jaar is het percentage werkherstellingen bijna 70% en dit zal waarschijnlijk nog verder toenemen.
- Van de Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2021 hun werk verloren, heeft bijna 70% binnen twaalf maanden weer werk gevonden. Dat is 7% meer dan de groep die in 2020 het werk verloor. Als men twee jaar na werkverlies niet een nieuwe baan gevonden heeft, lijkt de kans daarop later erg klein.

<sup>74</sup> Het aantal werkenden in dit hoofdstuk wijkt iets af van de aantallen in de publicaties rondom de banenafspraken, omdat voor het monitoren van de banenafspraken een andere definitie is vastgesteld. Het belangrijkste verschil is dat bij het monitoren van de banenafspraken wordt nagegaan of iemand verloonde uren in het aangiftetijdvak heeft. Hierbij worden bijvoorbeeld ook dienstverbanden geteld die in de maand beëindigd zijn. We tellen in dit hoofdstuk alleen de dienstverbanden die aan het eind van de maand nog lopen.

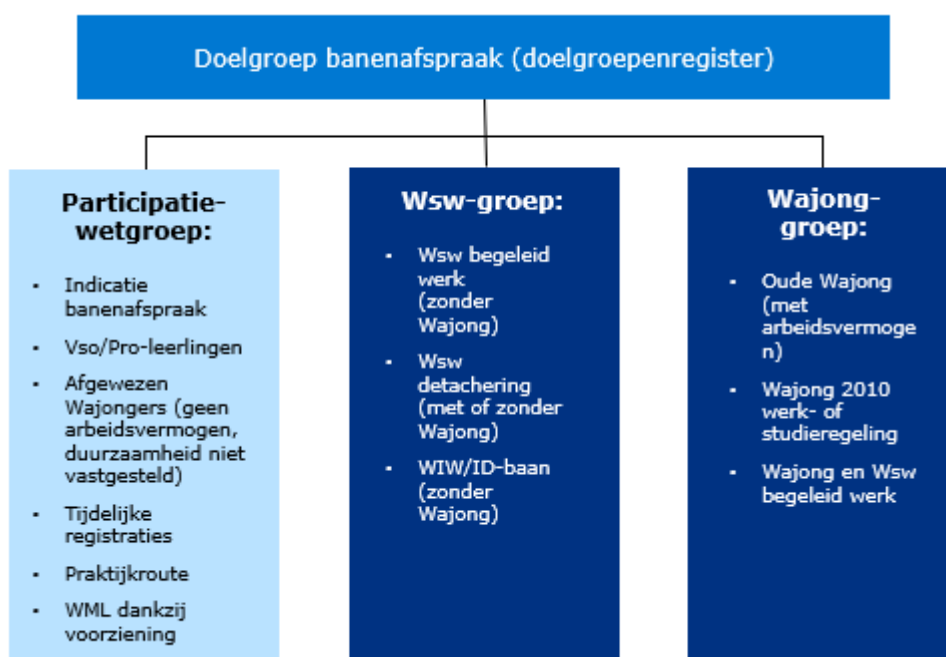
## 7.1 Inleiding

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

### Doelgroep banenafpraak als uitgangspunt

We volgen in dit hoofdstuk mensen die in het doelgroepregister staan en onder de Participatiewet vallen. In het doelgroepregister staan mensen die behoren tot de doelgroep voor de banenafpraak.<sup>75</sup> Voor het monitoren van de banenafpraak deelt UWV het doelgroepregister in naar een drietal hoofdgroepen (zie figuur 7.1). De drie hoofdgroepen zijn bovendien onderverdeeld in subgroepen naar gelang de reden waarom of de route via welke men in het doelgroepregister is gekomen (de zogenoemde grondslag). Dit hoofdstuk gaat alleen over de eerste hoofdgroep, de Participatiewetgroep.

**Figuur 7.1** Indeling groepen in het doelgroepregister



### Groepen die buiten de scope van dit hoofdstuk vallen

Mensen uit de Participatiewet die niet in het doelgroepregister staan geregistreerd, vallen buiten de scope van dit hoofdstuk.<sup>76</sup> Het betreft bijvoorbeeld bijstandsgerechtigden die niet onder de doelgroep van de banenafpraak vallen. Dit is de grootste groep die onder de Participatiewet valt. Ook mensen met arbeidsbeperkingen die aangewezen zijn op beschut werk in het kader van de Participatiewet blijven hier buiten beschouwing. Dat zijn mensen die zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat het organiseren hiervan niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht. De banen van deze mensen tellen niet mee voor de banenafpraak. Uit het dashboard Beschut werk blijkt dat in december 2022 12.361 mensen met een lopend positief advies beschut werk bij UWV geregistreerd stonden.<sup>77</sup> Dat aantal stijgt jaarlijks.

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

<sup>75</sup> Om meer mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers te laten werken, hebben het kabinet en de sociale partners afgesproken om tot 2026 125.000 extra banen te creëren (de banenafpraak).

<sup>76</sup> Het is natuurlijk niet uit te sluiten dat ook mensen uit de Participatiewet die niet in het doelgroepregister staan geregistreerd een arbeidsbeperking hebben. Ook in de overige beroepsbevolking zijn er mensen met een arbeidsbeperking, werkend of niet-werkend, die niet kunnen worden geïdentificeerd omdat ze geen arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben, hebben gehad of hebben aangevraagd.

<sup>77</sup> UWV Gegevensdiensten (2022). Dashboard beschut werk. Zie <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/beschut-werk>.

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

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

### Box 7.1 Subgroepen Participatiewetters in het doelgroepregister

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

Onder de Participatiewetters in het doelgroepregister vallen de volgende subgroepen:

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

We onderscheiden naast de hierboven genoemde groepen twee speciale groepen:

- Mensen die eind 2014 in het doelgroepregister zaten en op de Wsw-wachlijst stonden. Zij verloren hun Wsw-indicatie op 1 januari 2015 en zijn integraal overgezet naar (een Indicatie banenafpraak in) de Participatiewetgroep in het doelgroepregister. Wajongers die op de Wsw-wachlijst stonden vallen niet onder deze groep.
- Tijdelijke registraties van afgewezen Wajongers: mensen die tussen 10 september 2014 en 1 juli 2015 zijn afgewezen voor de Wajong 2015. Deze groep is in haar geheel opgenomen in het doelgroepregister en omvat (anders dan bij de groep afgewezen Wajongers) ook mensen die zijn afgewezen omdat ze op het moment van de beoordeling wel arbeidsvermogen hadden. Sinds 1 juli 2015 kunnen burgers zelf een aanvraag Beoordeling arbeidsvermogen doen. Via deze beoordeling kunnen zij een Wajong 2015-uitkering, een Indicatie banenafpraak, of advies indicatie beschut werk aanvragen. Mensen met arbeidsvermogen die vanaf medio 2015 voor de Wajong worden afgewezen omdat zij arbeidsvermogen hebben, kunnen een Indicatie banenafpraak aanvragen<sup>78</sup> en tellen dan mee onder de subgroep Indicatie banenafpraak.

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

- Het is niet mogelijk om de hele groep jonggehandicapten die voor de komst van de Participatiewet de Wajong zou zijn ingestroomd, als groep te identificeren.
- De groep Participatiewetters die het doelgroepregister instroomt, heeft een andere samenstelling dan de groep die voorheen de Wajong instroomde.
- De toestroom in de Participatiewetgroep in het doelgroepregister is in de praktijk kleiner dan de toegang tot de Wajong, omdat de Wajong en de Participatiewet verschillende accenten leggen in de arbeids- en inkomensondersteuning.

## 7.2 Volumeontwikkelingen Participatiewetters in het doelgroepregister

Sinds 2015 kunnen Participatiewetters het doelgroepregister instromen. We onderscheiden in tabel 7.1 twee vormen van instroom: directe instroom en de doorstroom vanuit een andere groep. De directe instroom bestaat uit Participatiewetters die aan het einde van het jaar onder de Participatiewetgroep van het doelgroepregister vallen en het jaar daarvoor niet in het doelgroepregister stonden, ook niet op basis van een andere grondslag. Deze groep is verreweg het grootst. Bij de doorstroom vanuit een andere groep gaat het om mensen die aan het einde van het jaar onder de Participatiewetgroep in het doelgroepregister vallen en één jaar eerder al wel in het doelgroepregister stonden

<sup>78</sup> Mensen die voor de Wajong worden afgewezen omdat zij arbeidsvermogen hebben kunnen alleen een Indicatie banenafpraak krijgen indien:

- zij tot de doelgroep Participatiewet behoren;
- zij weliswaar arbeidsvermogen hebben, maar niet in staat zijn zelfstandig of met een jobcoach het WML te verdienen; en
- zij het eens zijn met deze koerswijziging tijdens het onderzoek, dan wel deze extra beoordeling.

maar tot een andere groep behoorden.<sup>79</sup> De doorstroom vanuit een andere groep uit het doelgroepregister is beperkt tot 100-300 mensen per jaar. Het gaat hier bijvoorbeeld om iemand van wie de Wsw-indicatie niet wordt verlengd, maar die nog wel is aangewezen op ondersteuning door de gemeente. In dat geval stroomt deze persoon door van de Wsw-groep naar de Participatiewetgroep in het doelgroepregister. In 2015 was daarnaast sprake van een eenmalige overheveling van mensen die eind 2014 op de Wsw-wachtlIJst stonden.<sup>80</sup> In 2019 bestaat de doorstroom voor het grootste deel uit mensen die dankzij een voorziening het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Deze groep valt sinds 2019 officieel onder de banenafpraak, daarvoor zouden ze alleen meetellen voor de quotumregeling.

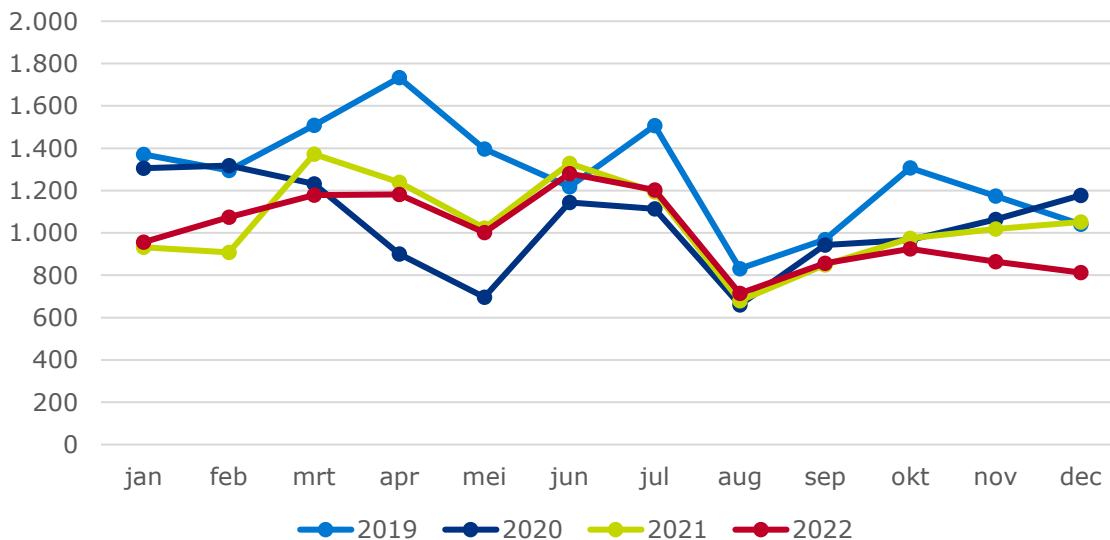
**Tabel 7.1 Volumeontwikkelingen Participatiewetters in het doelgroepregister voor de banenafpraak**

Aantallen x 1.000	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Instroom Participatiewetters in het doelgroepregister</b>	23,1	13,0	20,1	16,6	15,6	12,7	12,7	12,4
Instroom	13,2	12,7	19,9	16,5	15,3	12,6	12,5	12,4
Doorstroom vanuit andere groep		0,3	0,2	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1
Overheveling Wsw-wachtlIJst (exclusief Wajongers)	9,9							
<b>Uitstroom Participatiewetters in het doelgroepregister</b>	0,5	0,7	0,9	1,0	1,1	1,3	1,7	1,6
Uitstroom	0,5	0,5	0,3	0,3	0,4	0,6	0,9	0,9
Doorstroom naar andere groep		0,2	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7
<b>Totaal aantal Participatiewetters in het doelgroepregister, ultimo jaar</b>	<b>22,7</b>	<b>35,0</b>	<b>54,2</b>	<b>69,7</b>	<b>84,2</b>	<b>95,6</b>	<b>106,6</b>	<b>117,4</b>

Tabel 7.1 laat zien dat het aantal Participatiewetters dat per jaar het doelgroepregister instroomt behoorlijk varieert. In 2015 en 2016 stroomden circa 13.000 Participatiewetters (direct) het doelgroepregister in, in 2017 steeg het aantal fors naar 19.900. In de periode 2015-2017 zijn de toelatingscriteria voor het doelgroepregister in overleg met alle betrokken partijen een aantal keer veranderd. Dit leidde tot grote pieken in de (maandelijks) instroom. Box 7.2 illustreert welke veranderingen dat waren en wanneer. Tussen 2018 en 2022 daalt de instroom. De laatste drie jaar is de instroom redelijk stabiel op circa 12.500.

In 2022 bedroeg de directe instroom 12.400. Dit is ruim 1% minder dan in 2021 en het laagste aantal sinds de start in 2015. We kunnen dit verder analyseren door naar de instroom per maand te kijken. Figuur 7.2 vergelijkt de instroom per maand in de jaren 2019-2022. Het patroon dat we zien doet vermoeden dat de coronacrisis van invloed is geweest op de lagere instroom in 2020. Vooral in de periode maart tot en met mei van 2020 is de instroom duidelijk lager dan in dezelfde maanden van 2019. In 2021 en 2022 is de ontwikkeling gestabiliseerd en zijn de maandpatronen vergelijkbaar. Toch blijft de instroom lager dan in 2019 en daarvoor. De lagere instroom na 2020 is dus niet het gevolg van corona.

**Figuur 7.2 Ontwikkeling instroom Participatiewetters in het doelgroepregister per maand, 2019-2022**



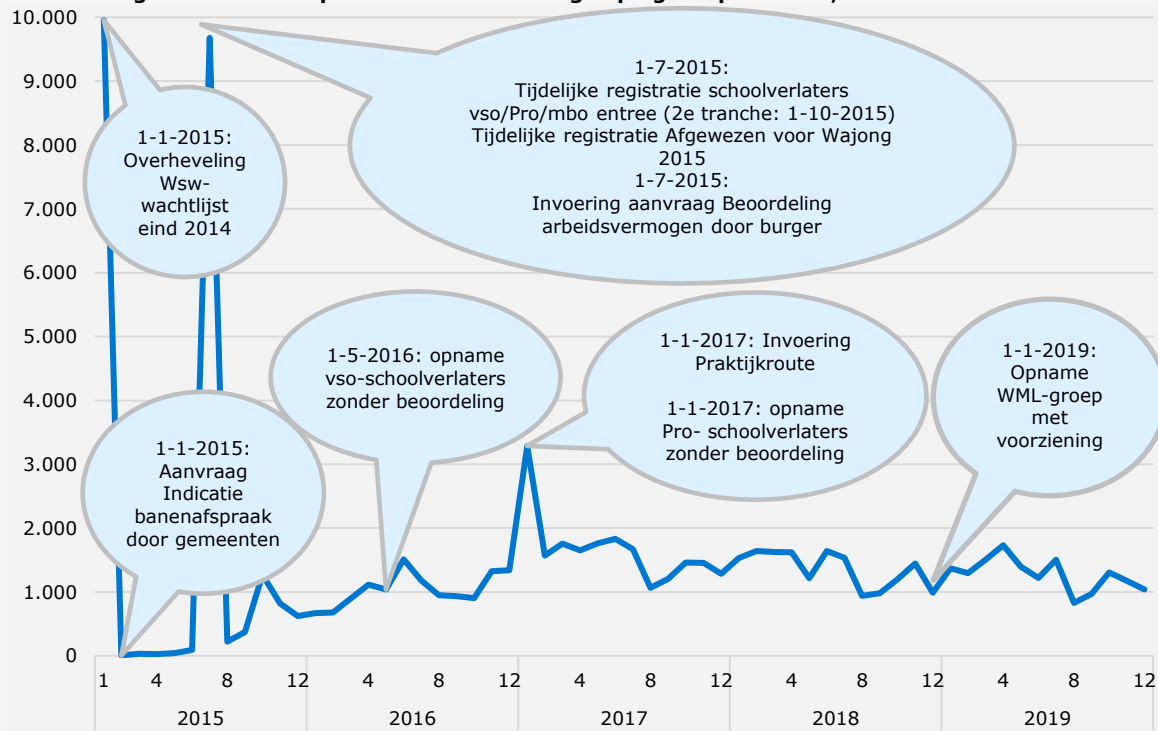
<sup>79</sup> Dit kan één van de twee andere groepen uit figuur 7.1 zijn, maar kan ook groepen betreffen die niet onder de banenafpraak vallen, zoals vóór 2019 mensen die dankzij een voorziening het WML kunnen verdienen.

<sup>80</sup> Mensen die eind 2014 in het doelgroepregister zaten en op de Wsw-wachtlIJst stonden, verloren hun Wsw-indicatie op 1 januari 2015. Zij zijn integraal overgezet naar de Participatiewetgroep in het doelgroepregister. Wajongers die op de Wsw-wachtlIJst stonden vallen niet onder de Participatiewetgroep maar worden geteld bij de Wajong-groep.

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

In de periode 2015-2018 varieerde de instroom in het doelgroepregister sterk. In 2015 en 2016 lag de directe instroom rond de 13.000, in 2017 steeg deze fors naar 19.900 en in 2018 nam het weer af naar 16.500. Deze schommelingen in de instroom kwamen vooral doordat de toelatingscriteria voor het doelgroepregister in overleg met alle betrokken partijen een aantal keren zijn veranderd. In onderstaande figuur is aangegeven welke veranderingen dat waren en wanneer. Na januari 2017 hebben er, met uitzondering van de opname van de WML-groep 'die werkt dankzij een voorziening', geen grote veranderingen in de toelatingscriteria meer plaatsgevonden.

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



Omdat het aantal mensen dat instroomt veel groter is dan het aantal dat uitstroomt, stijgt het totale aantal Participatiewetters in het doelgroepregister snel: tot bijna 117.400 eind 2022. De uitstroom van Participatiewetters uit het doelgroepregister is met maximaal 1.700 per jaar nog beperkt. Er zijn twee vormen van uitstroom: directe uitstroom en doorstroom naar een andere groep. De directe uitstroom bestaat uit mensen die uit het doelgroepregister worden gehaald bijvoorbeeld vanwege overlijden of het bereiken van de pensioenleeftijd. Bij doorstroom naar een andere groep gaat het voor het grootste deel om mensen die een positief advies beschut werk krijgen. Zij tellen dan niet meer mee voor de banenafpraak en stromen dan uit de Participatiewetgroep van het doelgroepregister. Participatiewetters in het doelgroepregister die niet meer voldoen aan de criteria voor de banenafpraak, omdat ze aan het werk zijn en meer dan het wettelijk minimumloon gaan verdienen, blijven meetellen voor de banenafpraak<sup>81</sup> en stromen niet uit. Sinds 1 januari 2020 kunnen mensen die in het doelgroepregister staan UWV verzoeken om hen uit te schrijven.<sup>82</sup> De voorwaarde is dat ze niet langer voldoen aan de criteria voor opname in het doelgroepregister. Zij tellen dan niet meer mee voor de banenafpraak. Vanaf 2020 zien we daarom een stijging van de uitstroom. Het aantal blijft voornamelijk beperkt.

<sup>81</sup> Tot 30 december 2017 gold de zogeheten t+2-regel. Deze hield in dat mensen die niet meer voldoen aan de criteria voor de doelgroep van de banenafpraak nog ruim twee jaar in het doelgroepregister bleven staan. Na die twee jaar zouden ze uit het doelgroepregister worden gehaald en niet meer meetellen voor de banenafpraak. Deze regel is met ingang van 30 december 2017 opgeschort tot en met 31 december 2028. Met het gewijzigde Besluit SUWI dat op 1 januari 2020 in werking is getreden, geldt een registratieduur tot – in principe – de AOW-gerechtigde leeftijd. Zie ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022). *Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten*. [Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten \(2022\) | Publicatie | Rijksoverheid.nl](#)

<sup>82</sup> Mensen die zonder sociaal-medische beoordeling zijn opgenomen (voormalige wachtlijst Wsw, tijdelijke registraties en registraties o.g.v. vso/Pro) konden zich altijd al vrijwillig uitschrijven. Omdat hier geen ruchtbaarheid aan gegeven werd, is er echter weinig gebruik van gemaakt.

## 7.3 Kenmerken van Participatiewetters in het doelgroepregister

De kenmerken van Participatiewetters die instromen in het doelgroepregister zijn weergegeven in tabel 7.2. We zien dat de samenstelling van de instroom in de periode 2018–2022 niet veel van elkaar verschilt.

62% van de Participatiewetters die instroomden in 2022 is jonger dan 25 jaar. Opvallend is dat circa 25% van de mensen die vanaf 2016 instromen ouder is dan 35 jaar. Daarin verschilt deze groep sterk van de groep jonggehandicapten die voorheen instroomde in de Wajong. In 2014 was slechts 3% van de instroom in de Wajong 10 ouder dan 35 jaar. Dit laat zien dat de instroom van Participatiewetters in het doelgroepregister anders van samenstelling is. In de vorige paragraaf zagen we dat in 2022 300 minder Participatiewetters instroomden dan in 2021. Deze afname is vooral geconcentreerd bij de Participatiewetters jonger dan 35 jaar. Bij de oudere groepen (vanaf 45 jaar) was er sprake van een kleine toename. Het aandeel ouderen is daardoor in 2022 iets hoger dan in 2021.

We splitsen Participatiewetters in het doelgroepregister verder op in vijf subgroepen die de verschillende instroomroutes weergeven: mensen met een Indicatie banenafspraken, schoolverlaters van het vso en Pro, mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015 omdat ze niet duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, mensen die via de Praktijkroute het doelgroepregister instromen en mensen die alleen met een voorziening het wettelijk minimumloon kunnen verdienen (zie voor toelichting box 7.1).

Omdat mensen via verschillende routes het doelgroepregister kunnen instromen, kunnen ze in meerdere subgroepen zitten. Iemand met een vso/Pro-achtergrond kan bijvoorbeeld ook een Indicatie banenafspraken hebben. We tellen iemand dan mee in beide subgroepen. Een uitzondering vormt de Praktijkroute. In deze subgroep tellen we de mensen die *alleen* met een grondslag Praktijkroute in het doelgroepregister staan. Het totale aantal mensen dat via de Praktijkroute instroomt is groter. Van de instroom in 2022 stroomde 9% zowel via de Praktijkroute als een andere route in.<sup>83</sup> Daarnaast is door de veranderingen in de toelatingscriteria voor het doelgroepregister in 2015 en 2016 geen goede vergelijking mogelijk tussen de instroomjaren. Daarom tonen we subgroepen bij de instroom alleen vanaf 2017.

**Tabel 7.2 Kenmerken Participatiewetters in het doelgroepregister, instroom**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Geslacht</b>								
Man	56%	59%	63%	62%	62%	63%	64%	63%
Vrouw	44%	41%	37%	38%	38%	37%	36%	37%
<b>Leeftijdsklasse*</b>								
< 20 jaar	50%	40%	38%	42%	41%	42%	43%	44%
20-24 jaar	24%	20%	17%	17%	18%	18%	19%	18%
25-34 jaar	16%	16%	16%	15%	14%	15%	15%	13%
35-44 jaar	5%	10%	11%	10%	10%	9%	9%	9%
45-54 jaar	4%	10%	12%	11%	10%	9%	9%	10%
55 jaar en ouder	1%	4%	7%	7%	7%	7%	6%	7%
<b>Subgroep Participatiewet</b>								
Indicatie banenafspraken			33%	31%	30%	29%	26%	24%
Vso/Pro			38%	42%	43%	43%	44%	44%
Afgewezen Wajong 2015, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam			6%	7%	7%	8%	8%	8%
(alleen via) Praktijkroute**			23%	20%	20%	19%	22%	24%
WML dankzij voorziening					1,5%	0,2%	0,4%	0,3%
<b>Totaal (x 1.000)</b>	<b>13,2</b>	<b>13,0</b>	<b>20,1</b>	<b>16,6</b>	<b>15,6</b>	<b>12,7</b>	<b>12,7</b>	<b>12,4</b>

\* Leeftijd aan het einde van het instroomjaar.

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

De instroom vanuit de vso/Pro-groep is met 44% in 2022 het grootst gevolgd door de groep mensen met een Indicatie banenafspraken (24%). Bijna een op de vier stroomt in via (alleen) de Praktijkroute. We zien trendmatige verschuivingen in de aandelen van de subgroepen. Het aandeel van de subgroep Indicatie banenafspraken daalt gestaag en de laatste twee jaar gaat de afname sneller. Daartegenover staat in 2021 en 2022 een toename van de instroom via de Praktijkroute. Het aandeel van de instroom vanuit het vso/Pro is redelijk stabiel. Datzelfde geldt voor de mensen die zijn

<sup>83</sup> Dit gaat alleen over de instroom in een jaar. Kijken we naar het totale aantal Participatiewetters in het doelgroepregister eind 2022 dan is circa 30% via de Praktijkroute ingestroomd. Ruim de helft daarvan staat ook met een andere grondslag in het doelgroepregister.



afgevoerd voor de Wajong 2015. De instroom van mensen uit de groep WML dankzij voorziening is beperkt. Alleen in 2019 was de instroom met 1,5% relatief groot, omdat deze groep toen in zijn geheel is overgezet.

We hebben hiervoor geconstateerd dat het aandeel van mensen die ouder zijn dan 35 jaar toenam in 2022. Dat is het gevolg van de toenemende invloed van de Praktijkroute. 67% van de mensen die vanuit de Praktijkroute instroomt is ouder dan 35 jaar.

In tabel 7.3 zijn de kenmerken weergegeven voor de groep Participatiewetters in het doelgroepregister aan het einde van het kalenderjaar. We zien in de ontwikkeling naar kenmerk de ontwikkeling die we ook al bij de instroom zagen. Eind 2022 was 61% man en dit aandeel is de laatste jaren vrijwel stabiel. Het aandeel van de jongste leeftijdsgroep neemt duidelijk af. Dat komt enerzijds omdat er vanaf 2017 relatief meer mensen ouder dan 35 jaar instroomden vanwege de invoering van de Praktijkroute en anderzijds doordat de groep Participatiewetters in het doelgroepregister ouder wordt. Dat laatste zorgt met name voor de stijging van het aandeel van Participatiewetters in de leeftijdsgroep 25-34 jaar.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Geslacht</b>								
Man	58%	58%	60%	60%	60%	61%	61%	61%
Vrouw	42%	42%	40%	40%	40%	39%	39%	39%
<b>Leeftijdsklasse</b>								
< 20 jaar	30%	29%	22%	19%	17%	14%	12%	11%
20-24 jaar	15%	19%	27%	30%	32%	34%	34%	30%
25-34 jaar	15%	17%	17%	18%	19%	20%	22%	27%
35-44 jaar	13%	12%	11%	11%	11%	11%	11%	11%
45-54 jaar	17%	14%	13%	13%	12%	12%	11%	11%
55 jaar en ouder	10%	9%	9%	9%	9%	10%	10%	10%
<b>Subgroep Participatiewet*</b>								
Indicatie banenafpraak:	53%	67%	57%	51%	47%	45%	42%	40%
<i>niet-Wsw-wachtljsters</i>	11%	40%	41%	38%	37%	36%	35%	34%
<i>Wsw-wachtljsters</i>	42%	27%	17%	13%	10%	9%	8%	7%
Vso/Pro	13%	14%	23%	28%	31%	32%	34%	35%
Afgevoerd Wajong 2015, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam	1%	4%	5%	6%	5%	6%	6%	7%
Tijdelijke registraties afgevoerd Wajongers	34%	17%	10%	8%	6%	5%	5%	4%
(Alleen via) praktijkroute			8%	11%	13%	14%	15%	16%
WML dankzij voorziening					0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
<b>Totaal aantal (x 1.000)</b>	<b>22,7</b>	<b>35,0</b>	<b>54,2</b>	<b>69,7</b>	<b>84,2</b>	<b>95,6</b>	<b>106,6</b>	<b>117,4</b>

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

Wat betreft de aandelen van de verschillende subgroepen zien we duidelijke ontwikkelingen. Dit is het gevolg van de veranderingen in de toelatingscriteria. Het aandeel van de groep met een Indicatie banenafpraak is einde 2022 nog steeds het grootst maar neemt steeds verder af. Het aandeel van de groep vso/Pro (35%) en van de Praktijkroute (16%) neemt steeds verder toe. Eind 2015 behoorde het grootste deel van de Participatiewetters tot de groepen Wsw-wachtljsters en Tijdelijk registraties afgevoerd Wajongers. Omdat deze groepen eenmalig in het doelgroepregister zijn opgenomen en er geen mensen meer bijkomen, nemen deze aandelen sterk af.

In tabel 7.3 onderscheiden we twee groepen mensen die zijn afgevoerd voor de Wajong 2015: de groep Tijdelijk registraties afgevoerd Wajongers en de groep Afgevoerd Wajong 2015, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam. In box 7.1 is het verschil tussen deze groepen uitgelegd. We maken dit onderscheid, omdat het – wat betreft de kans op werk – om verschillende groepen gaat. De eerste groep bestaat uit alle mensen die tussen 10 september 2014 en 1 juli 2015 een aanvraag voor de Wajong 2015 indienden en zijn afgevoerd. Deze groep is medio 2015 in haar geheel opgenomen in het doelgroepregister. De tweede groep bestaat alleen uit mensen die zijn afgevoerd voor de Wajong 2015 omdat bij de beoordeling (nog) niet kon worden vastgesteld dat het ontbreken van arbeidsvermogen duurzaam was. Eind 2022 behoorde 7% tot deze groep.

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

In deze paragraaf staat de vraag centraal in hoeverre Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk zijn. We gaan in op het aantal en aandeel dat aan het werk is, de kenmerken van de mensen die werken en op de kenmerken van het werk dat zij verrichten. We hanteren in dit hoofdstuk dezelfde definitie van werk als in de vorige hoofdstukken, namelijk dat iemand een lopend dienstverband heeft aan het einde van de maand waarbij loon is uitbetaald.<sup>84</sup>

In de periode 2015–2022 steeg het aandeel werkenden van 19,8% eind 2015 naar 51,7% eind 2022 (zie tabel 7.4). Vooral tussen 2016 en 2017 steeg het aandeel werkenden fors. Deze toename kwam vooral door de invoering van de Praktijkroute. Voor deze mensen is door de gemeente op een werkplek vastgesteld dat ze een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben (zie ook box 7.1). Dat betekent dat Participatiewetters in deze groep een baan hebben op het moment dat ze instromen. Omdat het een relatief grote groep is, had dit een opwaarts effect op het aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister.

In 2020 daalde het aandeel werkenden voor het eerst: van 46,4% naar 45,3%. Toch waren er eind december 2020 4.200 meer Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk dan een jaar eerder. Dat het aandeel daalde komt doordat het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister sterker toenam (14%) dan het aantal werkenden (11%). De afname in 2020 was het gevolg van de coronapandemie. Daarna steeg het aandeel werkenden onder invloed van de krappe arbeidsmarkt naar 51,7% in 2022. Daarmee is de trendmatige stijging van het aandeel, dat door de pandemie onderbroken was, hersteld.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Aantal Participatiewetters in het doelgroepregister	22.700	35.000	54.200	69.700	84.200	95.600	106.600	117.400
Aantal werkende Participatiewetters in het doelgroepregister	4.500	9.200	21.100	31.300	39.100	43.300	53.000	60.700
Aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister	19,8%	26,2%	38,9%	44,9%	46,4%	45,3%	49,7%	51,7%

### Welke Participatiewetters in het doelgroepregister werken?

Tabel 7.5 laat het aandeel werkenden per kenmerk zien. In algemene zin werken mannen relatief vaker dan vrouwen (in 2022 55% om 47%). Het verschil in participatie van 7 à 8 procentpunt tussen mannen en vrouwen bestaat al sinds 2017 en verandert nauwelijks. Jongeren werken vaker dan ouderen. Het aandeel werkenden is het hoogst in de jongste leeftijdsgroep (59% in 2022) en het laagst bij de oudste leeftijdsgroep (43% in 2022). In alle leeftijdsgroepen is het aandeel werkenden toegenomen in 2022.

Het aandeel werkenden bij de jongeren tot 20 jaar is in de periode 2015–2022 bijna verdubbeld (van 32% in 2015 naar 59% in 2022), het aandeel werkenden bij de 55-plussers is verachtvoudigd (van 5% in 2015 naar 43% in 2022). Dit komt voor een deel doordat via de Praktijkroute vooral veel ouderen instromen. Toch wordt de ontwikkeling van het aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister vooral bepaald door de jongeren (< 25 jaar). Zij zijn de grootste groep en hebben het hoogste aandeel werkenden.

In 2020 daalde het aandeel werkenden door de pandemie bij alle subgroepen, met als uitzondering de groep die dankzij een voorziening het WML verdient en de groep Indicatie banenafpraak bleef stabiel. Met uitzondering van de groep Praktijkroute nam het aandeel werkenden in 2021 en 2022 bij alle subgroepen toe en springt er geen een groep uit. Bij de Praktijkroute beweegt het aandeel werkenden rond een maximum van 75%.

Kijken we naar de afzonderlijke subgroepen dan was in 2022 het aandeel werkenden in de subgroep Praktijkroute nog steeds het hoogst (76%). Dit hoge aandeel is logisch, omdat deze groep een baan heeft op het moment dat ze die grondslag voor registratie in het doelgroepregister krijgen. Dat het aandeel geen 100% is komt doordat een deel van de mensen in deze groep in de loop van de tijd het werk verliest. Ook bij Participatiewetters in de subgroepen vso/Pro en 'WML dankzij een voorziening' is het aandeel werkenden met 60% respectievelijk 59% in 2022 relatief hoog. Het aandeel werkenden is met 19% in 2022 het laagst bij de groep Afgewezen Wajongers. Ook dat is op zich begrijpelijk. Het gaat hier om mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015 omdat ze op het moment van de beoordeling geen arbeidsvermogen hebben, maar bij wie UWV (nog) niet kan vaststellen dat het ontbreken hiervan ook duurzaam is. Met andere woorden: ze hebben nog mogelijkheden om arbeidsvermogen te ontwikkelen, maar zijn op moment van instroom nog niet in staat om te werken. Vermoedelijk zal het aandeel niet veel verder stijgen.

<sup>84</sup> Het aantal werkenden wijkt iets af van de aantallen in de publicaties rondom de banenafpraak, omdat voor het monitoren van de banenafpraak een andere definitie is vastgesteld. Het belangrijkste verschil is dat bij het monitoren van de banenafpraak wordt nagegaan of iemand verloonde uren in een specifiek aangiftetijdvak heeft (het aangiftetijdvak waarin peildatum 31 december valt). Hierbij worden bijvoorbeeld ook dienstverbanden geteld die in de maand beëindigd zijn. We tellen in dit hoofdstuk alleen de dienstverbanden die aan het eind van de maand nog lopen.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Geslacht</b>								
Man	21%	28%	42%	48%	49%	48%	53%	55%
Vrouw	19%	24%	34%	40%	42%	41%	45%	47%
<b>Leeftijdsklasse</b>								
< 20 jaar	32%	36%	48%	54%	54%	52%	57%	59%
20-24 jaar	27%	33%	41%	47%	49%	48%	53%	56%
25-34 jaar	18%	26%	39%	45%	45%	45%	49%	50%
35-44 jaar	11%	18%	35%	41%	44%	43%	48%	50%
45-54 jaar	9%	15%	31%	38%	40%	40%	44%	48%
55 jaar en ouder	5%	9%	26%	34%	38%	37%	40%	43%
<b>Subgroep Participatiewet**</b>								
Indicatie banenafpraak:	13%	23%	32%	35%	36%	36%	40%	41%
<i>niet-Wsw-wachtlijsters</i>	23%	30%	38%	41%	41%	40%	44%	45%
<i>Wsw-wachtlijsters</i>	10%	14%	17%	18%	19%	19%	20%	21%
Vso/Pro	48%	41%	50%	55%	55%	54%	59%	60%
Afgewezen Wajong 2015, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam	9%	9%	13%	16%	16%	15%	17%	19%
Tijdelijke registraties afgewezen Wajongers	21%	28%	31%	36%	34%	33%	36%	38%
(Alleen via) praktijkroute			89%	86%	81%	75%	77%	76%
WML dankzij voorziening					53%	55%	56%	59%
<b>Totaal aandeel werkende Participatiewetters in doelgroepregister</b>	<b>20%</b>	<b>26%</b>	<b>39%</b>	<b>45%</b>	<b>46%</b>	<b>45%</b>	<b>50%</b>	<b>52%</b>

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

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

Het aandeel werkenden in de groep Indicatie banenafpraak steeg tussen 2015 en 2022 het sterkst. Achter deze stijging zitten twee ontwikkelingen die elkaar versterken. Enerzijds neemt het aandeel Wsw-wachtlijsters in de subgroep Indicatie banenafpraak af. Dit is een groep met een laag niveau van arbeidsparticipatie, waardoor de invloed daarvan op het gemiddelde aandeel werkenden afneemt. Anderzijds is er de forse toename van het aandeel werkenden bij de groep die een Indicatie banenafpraak heeft gekregen (de niet-Wsw-wachtlijsters).

### Wat zijn de kenmerken van het werk?

Een volgende relevante vraag met betrekking tot de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie gaat over de kenmerken van het werk en de ontwikkelingen daarin. Tabel 7.6 laat zien in welke bedrijfstakken<sup>85</sup> Participatiewetters in het doelgroepregister werken, wat voor soort contract ze hebben en hoeveel uren ze werken.

In 2022 werkte het grootste deel (58%) van de Participatiewetters in het doelgroepregister in vijf bedrijfstakken: overige commerciële dienstverlening, detailhandel, uitzendbedrijven, zorg & welzijn en de horeca & catering. Tijdens de coronacrisis was het aandeel dat werkte in de horeca & catering gedaald en viel daardoor uit de top 5. In 2022 is deze bedrijfstak weer terug in de top 5. Ook het aandeel dat bij uitzendbedrijven en in de cultuursector werkte daalde door de coronacrisis in 2020. Bij de cultuursector is een herstel opgetreden. Bij de uitzendbedrijven is de afname van het aandeel doorgegaan. Kennelijk werken Participatiewetters onder invloed van de krappe arbeidsmarkt naar verhouding minder in een uitzendbaan.

Binnen de bedrijfstak overige commerciële dienstverlening werken de meeste Participatiewetters uit het doelgroepregister in de sector werk & re-integratie. Onder deze sector vallen onder andere de sociale werkbedrijven. Participatiewetters werken niet in een dienstverband dat onder de cao van de Wsw valt, omdat nieuwe instroom in een Wsw-dienstverband sinds 2015 is afgesloten, maar ze werken dus wel vaak in of via een sociaal werkbedrijf. Uit tabel 7.6 blijkt dat het grootste deel van de Participatiewetters in het doelgroepregister in een flexibel dienstverband werkt. Eind 2022 had 54% een tijdelijk contract en werkte 11% via een uitzendcontract. Het aandeel van de groep mensen met een tijdelijk contract is stabiel, maar het aandeel mensen met een uitzendcontract neemt af, wat aansluit

<sup>85</sup> De cijfers voor de bedrijfstakken wijken voor 2015–2019 af van die in de monitor van 2020. Vanaf 2020 moet de Belastingdienst alle uitzendbedrijven indelen in sector 52 uitzendbedrijven (zie <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2019-38919.html>). Hierdoor verschuiven dienstverbanden van de andere sectoren naar de uitzendbedrijven. Omdat dit de ontwikkelingen vertekend, hebben we voor 2015–2019 alle uitzendkrachten ingedeeld bij de uitzendbedrijven.

bij de afname in de uitzendbranche. Het aandeel dat met een vast contract werkt is in 2022 verder toegenomen naar 35%. Twee ontwikkelingen spelen hierbij een rol.<sup>86</sup> Ten eerste is sprake van een ontwikkelingspad. In de eerste jaren waren de meeste Participatiewetters nog kort in dienst. Eind 2015 was 55% zes maanden of korter in dienst, grotendeels met een flexibel contract. Eind 2022 zijn de meeste Participatiewetters (55%) langer dan een jaar in dienst. Degenen die erin slagen aan het werk te blijven, stromen in de loop van de tijd door naar een vast contract. Een verschuiving van tijdelijke naar vaste contracten is daarmee een logische ontwikkeling. De tweede ontwikkeling is de krapte op de arbeidsmarkt in 2022 waardoor werkgevers eerder bereid zijn om een vast contract aan te bieden.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bedrijfstak (gesorteerd naar aandeel 2022)**</b>								
Overige commerciële dienstverlening	8%	10%	15%	14%	13%	15%	14%	14%
Detailhandel	20%	17%	15%	14%	14%	14%	13%	14%
Uitzendbedrijven	23%	21%	19%	18%	17%	14%	14%	11%
Zorg en welzijn	9%	8%	8%	9%	10%	10%	11%	11%
Horeca en catering	12%	11%	10%	9%	9%	7%	7%	8%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	6%	6%	6%	7%	7%	7%	7%	8%
Overheid	1%	2%	4%	4%	5%	5%	5%	6%
Groothandel	4%	4%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Vervoer en logistiek	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	5%
Landbouw, groenvoorziening, visserij	3%	3%	3%	3%	3%	4%	4%	4%
Overig	1%	2%	3%	3%	2%	3%	3%	3%
Schoonmaak	3%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	3%
Bouw	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Onderwijs	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%
Overige industrie	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Chemische industrie	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
Cultuur	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	1%
Bank- en verzekeringswezen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Soort contract</b>								
Vast contract	16%	15%	17%	20%	25%	32%	33%	35%
Tijdelijk contract	61%	64%	65%	62%	58%	54%	54%	54%
Uitzendkracht	22%	20%	18%	18%	16%	14%	13%	11%
<b>Indicatie uren per week***</b>								
< 12 uur	31%	23%	16%	14%	13%	11%	11%	10%
12 tot 20 uur	16%	16%	14%	13%	13%	12%	12%	12%
20 tot 36 uur	31%	38%	43%	44%	45%	47%	44%	45%
≥ 36 uur	22%	23%	26%	29%	30%	30%	33%	34%
<b>Totaal aantal werkenden</b>	<b>4.500</b>	<b>9.200</b>	<b>21.100</b>	<b>31.300</b>	<b>39.100</b>	<b>43.300</b>	<b>53.000</b>	<b>60.700</b>

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

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

\*\*\* Verloonde uren in december van het betreffend jaar zijn omgerekend naar uren per week.<sup>87</sup>

Wat betreft het aantal uren werken eind 2022 de meeste Participatiewetters in het doelgroepregister tussen de 20 en 36 uur (45%), 34% werkt 36 uur of meer en 22% heeft een baan van minder dan 20 uur per week. In de periode 2015-2017 zagen we dat het aandeel kleine banen (< 12 uur) sterk afnam en het aandeel grotere banen (≥ 20 uur) toenam. Dit zagen we ook terug in de toename van de inzet van loonkostensubsidie (LKS) door gemeenten. Uit cijfers

<sup>86</sup> Een mogelijk derde ontwikkeling is de opschorting/afschaffing van de T+2-regel. Op aandringen van vooral werkgeversorganisaties werden er m.i.v. 30 december 2017 geen mensen meer uit het doelgroepregister geschreven. Hierdoor werd het voor werkgevers aantrekkelijker om mensen een vast dienstverband aan te bieden. Ook al voldeed de werknemer niet meer aan de doelgroep criteria, de voordelen (no-riskpolis, meetellen banenafpraak e.d.) bleven immers van toepassing.

<sup>87</sup> De verloonde uren zijn als volgt omgerekend: in geval van een loonaangifte van vier weken: verloonde uren/4; in geval van loonaangifte over een maand: verloonde uren/4,3.

van het CBS blijkt dat het aantal mensen voor wie LKS werd ingezet, toenam van ruim 1.200 eind 2015 naar ruim 30.000 eind 2022.<sup>88</sup> Het merendeel van de banen (70%) waarvoor LKS wordt ingezet, zijn banen van 25 uur of meer.<sup>89</sup>

### Werken met loonkostensubsidie

Het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister voor wie gemeenten loonkostensubsidie hebben ingezet, kunnen we afleiden uit het aantal mensen dat met een zogeheten grondslag verminderde loonwaarde (ook wel Praktijkroute genoemd) in het doelgroepregister staat. Ze krijgen deze grondslag als gemeenten doorgeven dat er op basis van een gevalideerde loonwaardemeting op de werkplek een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon is vastgesteld. In totaal zijn er eind 2022 ruim 33.000 werkende Participatiewetters die met deze grondslag in het doelgroepregister staan. Het gaat hier zowel om mensen die via de Praktijkroute instroomden (zoals gepresenteerd in tabel 7.3) als mensen die al via een andere route zijn ingestroomd (bijvoorbeeld met een Indicatie banenafpraak). Het aantal komt in de buurt van het aantal Participatiewetters dat eind 2022 volgens het CBS een lopende loonkostensubsidie hebben (30.000). Hieruit kunnen we concluderen dat ongeveer de helft van de werkende Participatiewetters uit het doelgroepregister werkt met de inzet van loonkostensubsidie.

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

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

In de vorige paragraaf hebben we het gehad over Participatiewetters in het doelgroepregister die aan het werk zijn. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre niet-werkenden Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk komen. In 2015 vonden 2.250 van de niet-werkende Participatiewetters in het doelgroepregister werk.<sup>90</sup> In 2016 waren dat er 5.600, in 2017 9.300, in 2018 11.600, in 2019 12.100, in 2020 11.200, in 2021 15.400 en in 2022 15.000. Het aantal nam tussen 2015 en 2019 fors toe, deels als gevolg van de toename van het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister. In 2020 zien we een daling, door de coronacrisis kwamen minder mensen aan het werk. Na 2020 herstelt het aantal mensen dat aan het werk komt zich. Als we kijken naar het percentage niet-werkende Participatiewetters dat werk vindt,<sup>91</sup> dan zien we tussen 2015 en 2018 een stijging van 12% in 2015 naar 27% in 2018. In 2019 zien we een lichte daling naar 25% en in 2020 daalt het verder naar 21%. Na 2020 stijgt het percentage weer naar 26% in 2021 en 25% in 2022.

### Aan het werk komen na instroom in het doelgroepregister

Om goed inzicht te krijgen in de mate waarin Participatiewetters in het doelgroepregister die niet aan het werk zijn aan het werk komen, volgen we in deze paragraaf instroomcohorten. De instroomaantallen uit tabel 7.1 zijn hierbij het uitgangspunt.<sup>92</sup> We laten eerst zien in hoeverre Participatiewetters al een baan hebben op het moment dat ze het doelgroepregister instromen. Vervolgens gaan we na in hoeverre de niet-werkenden in de jaren na instroom aan het werk komen.

Figuur 7.3 laat zien welk deel van de Participatiewetters een baan had bij instroom in het doelgroepregister. Bij cohort 2015 maken we onderscheid in de groep die direct is ingestroomd (instroom) en de groep die van de Wsw-wachttijst komt. Bij de start in 2015 had 24% van de mensen die (direct) instroomden een baan bij instroom. In 2016 daalde het aandeel tot 19%, vermoedelijk mede onder invloed van de veranderde samenstelling van de instroom. Vanaf 2017 stijgt dat ineens tot circa 40% en dit aandeel blijft tot en met 2020 stabiel. De stijging in 2017 heeft te maken met de invoering van de Praktijkroute; alle mensen uit deze groep hebben per definitie een baan op het moment dat ze instromen. Na 2020 stijgt het aandeel dat werkt snel. In 2022 was al 47% aan het werk bij instroom: 7 procentpunt meer dan in 2020. Dit heeft te maken met de krapte op de arbeidsmarkt. Van de groep vso/Pro is in 2022 45% aan het werk op het moment dat ze het doelgroepregister instromen. Bij de subgroepen Indicatie banenafpraak en afgewezen Wajong ligt dat lager (21% respectievelijk 6%).

<sup>88</sup> CBS StatLine. *Re-integratie; aantal personen, persoonskenmerken en type voorzieningen*.

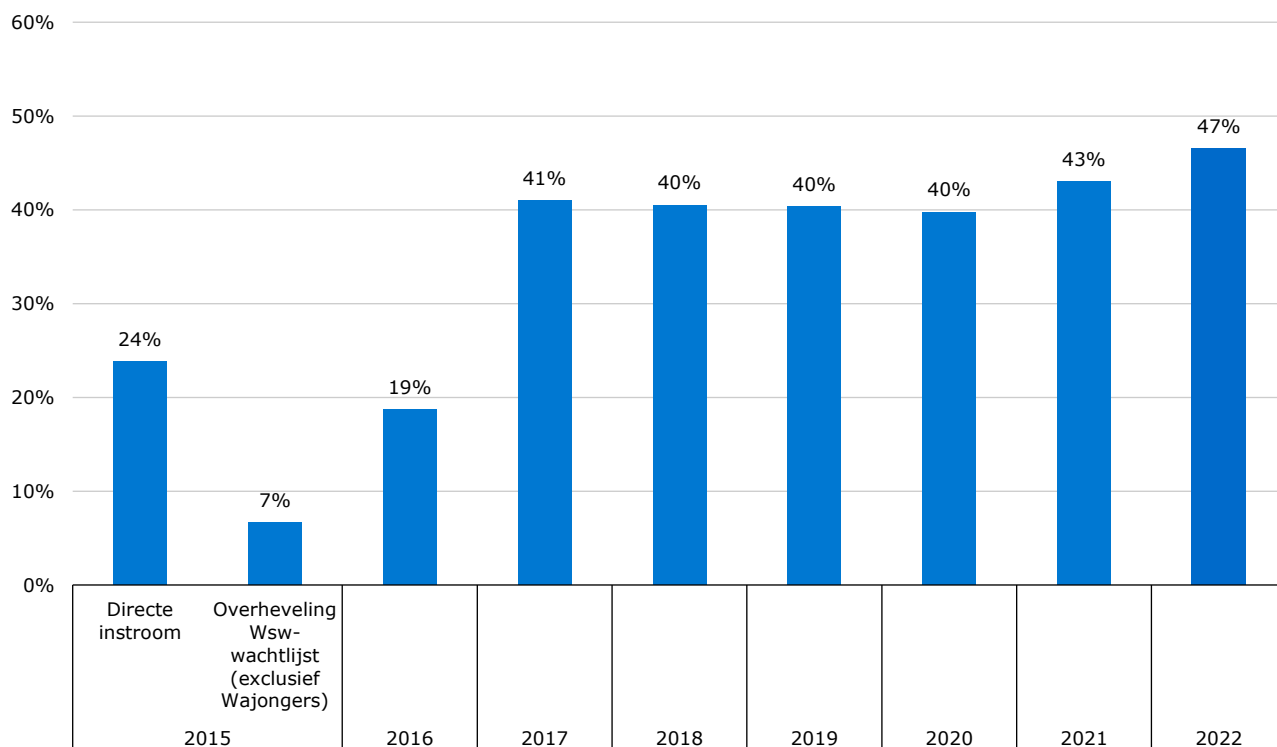
<sup>89</sup> Zie CBS (2023). *SRGI Cohortonderzoek personen met LKS tweede helft 2021* (cbs.nl).

<sup>90</sup> Het aantal mensen in de Participatiewetgroep dat in een jaar aan het werk is gekomen, hebben we als volgt geselecteerd: Participatiewetters in het doelgroepregister die in december van het voorgaande jaar niet werken en het jaar erna op enig moment aan het werk waren en Participatiewetters in het doelgroepregister die in betreffend jaar zijn ingestroomd, geen werk hadden bij instroom en na instroom op enig moment aan het werk zijn geweest.

<sup>91</sup> Het percentage dat werk vindt = aantal aan het werk gekomen / (aantal niet-werkenden ultimo jaar(t-1) + aantal niet-werkenden bij instroom(t)).

<sup>92</sup> Voor de analyses van instroomcohorten is de eerste datum dat iemand met een grondslag behorende bij de Participatiewetgroep in het doelgroepregister werd opgenomen als instroomdatum genomen.

**Figuur 7.3 Aandeel Participatiewetters in het doelgroepregister dat werkt bij instroom**



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

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

	t/m 6 mnd	t/m 1 jaar	t/m 2 jaar	t/m 3 jaar	t/m 4 jaar	t/m 5 jaar
Instreamcohort 2015: Directe instroom	20%	31%	45%	54%	59%	62%
Instreamcohort 2015: overheveling Wsw-wachttijdst	5%	9%	16%	22%	26%	28%
Instreamcohort 2016	23%	37%	51%	59%	62%	64%
Instreamcohort 2017	30%	45%	59%	64%	67%	70%
Instreamcohort 2018	33%	47%	58%	64%	69%	
Instreamcohort 2019	31%	43%	56%	64%		
Instreamcohort 2020	28%	44%	60%			
Instreamcohort 2021	37%	52%				

Van de Participatiewetters die in 2019 en 2020 zonder werk het doelgroepregister instroomden, vond een kleiner deel binnen een jaar op enig moment werk (43%-44%) dan van de Participatiewetters die in 2017 en 2018 instroomden (45-47%).<sup>93</sup> Deze daling is het gevolg van de coronacrisis. Na twee jaar zijn de negatieve effecten daarvan echter grotendeels verdwenen. Bij het instroomcohort 2021 is het percentage dat werk vindt binnen een jaar een stuk hoger dan in de voorgaande jaren. De mensen uit dit cohort ondervonden geen hinder meer van de coronapandemie en konden bovendien op de krappe arbeidsmarkt veel sneller een baan vinden dan de mensen uit de eerdere cohorten.

Tabel 7.7 laat ook zien dat in de eerste periode na instroom het percentage dat aan het werk komt snel stijgt. Van de cohorten 2015, 2016 en 2017 heeft inmiddels na vijf jaar respectievelijk 62%, 64% en 70% op enig moment gewerkt. Percentages zijn vanaf 2017 hoger, vermoedelijk omdat er vanaf dan een grotere groep vso/Pro-leerlingen instroomt. Van cohort 2017 is binnen drie jaar al 64% aan het werk (geweest). Ook na vijf jaar stijgt het percentage nog, maar steeds langzamer. Het aandeel zal na een bepaalde periode een maximaal niveau bereiken. Waar dat ligt, kunnen we pas zeggen als we de instroomcohorten nog langer kunnen volgen. Het zal in ieder geval boven de 70% liggen.

<sup>93</sup> De vergelijking met de instroomcohorten vóór 2017 is lastiger te maken door de grote verschillen in de samenstelling van de cohorten als gevolg van de veranderingen in de toegangscriteria.

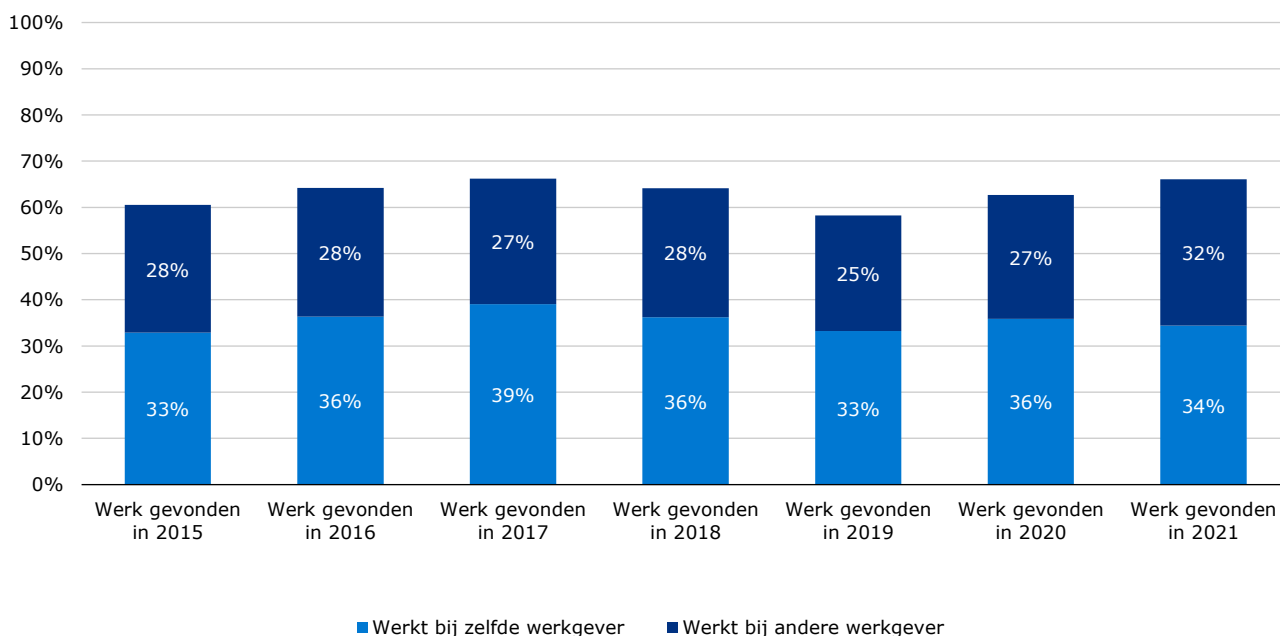


## 7.6 In hoeverre blijven Participatiewetters in het doelgroepregister aan het werk?

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

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

**Figuur 7.4 Werkbehoud 12 maanden na werkherhvatting**



### Werkbehoud van werkvinders

Figuur 7.4 laat het werkbehoud van werkvinders zien. Het werkbehoud was in 2020 onder invloed van de pandemie duidelijk gedaald ten opzichte van een jaar eerder. Van degenen die in 2019 werk vonden, was 58%<sup>94</sup> één jaar later nog of weer aan het werk, tegenover 64% van degenen die een jaar eerder werk vonden. Van degenen die in 2019 werk vonden was 33% een jaar later nog in dienst bij dezelfde werkgever en 25% bij een andere werkgever. Beide cohorten daalden met 3 procentpunt ten opzichte van een jaar eerder. In 2022 is het werkbehoud weer een stuk hoger en is de invloed van de coronapandemie verdwenen. Van degenen die in 2021 werk vonden, was 66% in 2022 nog of weer aan het werk, waarvan 34% bij dezelfde werkgever en 32% bij een andere werkgever.

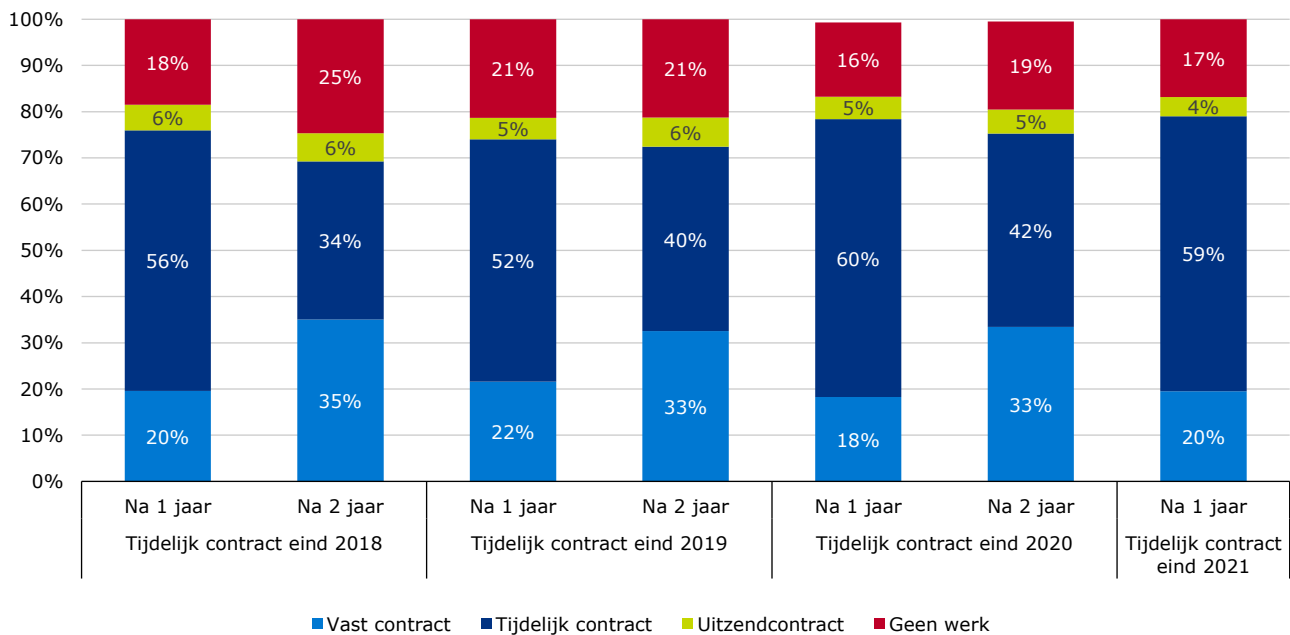
### Werkbehoud met tijdelijk of uitzendcontract en doorstroom naar vast

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

Uit figuur 7.5 blijkt dat van de werkenden met een tijdelijk contract circa 20% één jaar later een vast contract heeft. Tijdens de coronapandemie in 2020 was dat met 18% wat lager, maar daarna is het percentage weer toegenomen. Na twee jaar stijgt dit percentage naar 33-35%. Ook zien we dat 16-21% van de werkenden met een tijdelijk contract één jaar later geen werk meer heeft. Na twee jaar stijgt dit percentage nog iets, maar de laatste twee jaar wordt het verschil onder invloed van de krapte op de arbeidsmarkt kleiner. Tussen de 34-42% van de werkenden met een tijdelijk contract heeft ook na twee jaar nog steeds een tijdelijk contract.

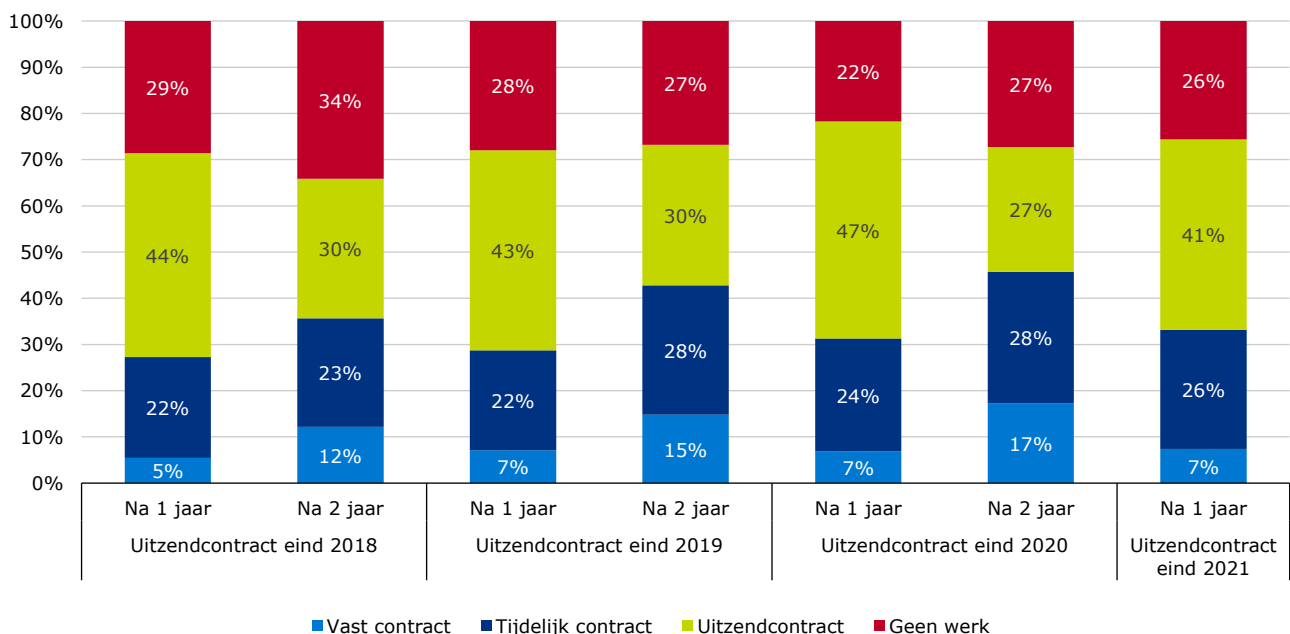
<sup>94</sup> Dit percentage is lager dan vermeld in de UWV-rapportage (augustus 2021) *Duurzaamheid van werk binnen de banenafspraken 2019-2021*. Uit afbeelding 2a van die publicatie blijkt dat 65% van de Participatiewetters in het doelgroepregister die tussen Q4 2018 en Q3 2019 aan het werk kwamen een jaar later nog werkten. Het verschil is het gevolg van verschillen in de methode: in de monitor volgen we jaarcohorten, in de rapportage *Duurzaamheid van werk* gaat het om (het gemiddelde) van vier kwartaalcohorten. Bovendien wordt in de rapportage de situatie op vier peilmomenten met elkaar vergeleken. Hierdoor worden mensen die tussen de peilmomenten aan het werk komen en weer uitvallen niet meegenomen. In deze monitor nemen we deze mensen wel mee. Omdat het hier om korte baantjes gaat, die dus per definitie niet duurzaam zijn, is het deel dat na één jaar aan het werk is in deze monitor lager. Beide rapportages laten zien dat het aandeel werkvinders dat na één jaar nog aan het werk is in 2020 in dezelfde mate daalde.

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



In vergelijking met de mensen met een tijdelijk contract stromen maar weinig mensen met een uitzendbaan door naar een vast contract (zie figuur 7.6). Na één jaar is dat 5-7% en na twee jaar 12-17%. Mensen met een uitzendcontract stromen veel vaker door naar een baan met een tijdelijk contract. Dat zou kunnen duiden op een ander werkhistoriepad voor de mensen met een uitzendbaan: uitzendbaan → baan met een tijdelijk contract → vaste baan. Daarnaast zien we dat mensen met een uitzendcontract in de jaren erna vaker geen werk meer hebben dan mensen met een tijdelijk contract. Van de mensen die een uitzendcontract hadden, was 22-29% na één jaar niet meer aan het werk tegen 16-21% van de werkenden met een tijdelijk contract.

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



We kunnen de bevindingen vergelijken met die over Wajongers (zie hoofdstuk 3, figuur 3.3). Kijken we naar de werkenden met een tijdelijk contract eind 2021 dan blijkt dat Participatiewetters in het doelgroepregister na één jaar iets vaker een tijdelijk contract hebben (59%) dan Wajongers (53%) en iets vaker werken in een uitzendcontract (4% versus 3%). Het deel dat na één jaar niet meer werkt ligt iets lager onder Participatiewetters (17% ten opzichte van 18%). Participatiewetters in het doelgroepregister hebben minder vaak een vast contract na één jaar dan Wajongers (7% ten opzichte van 25%).

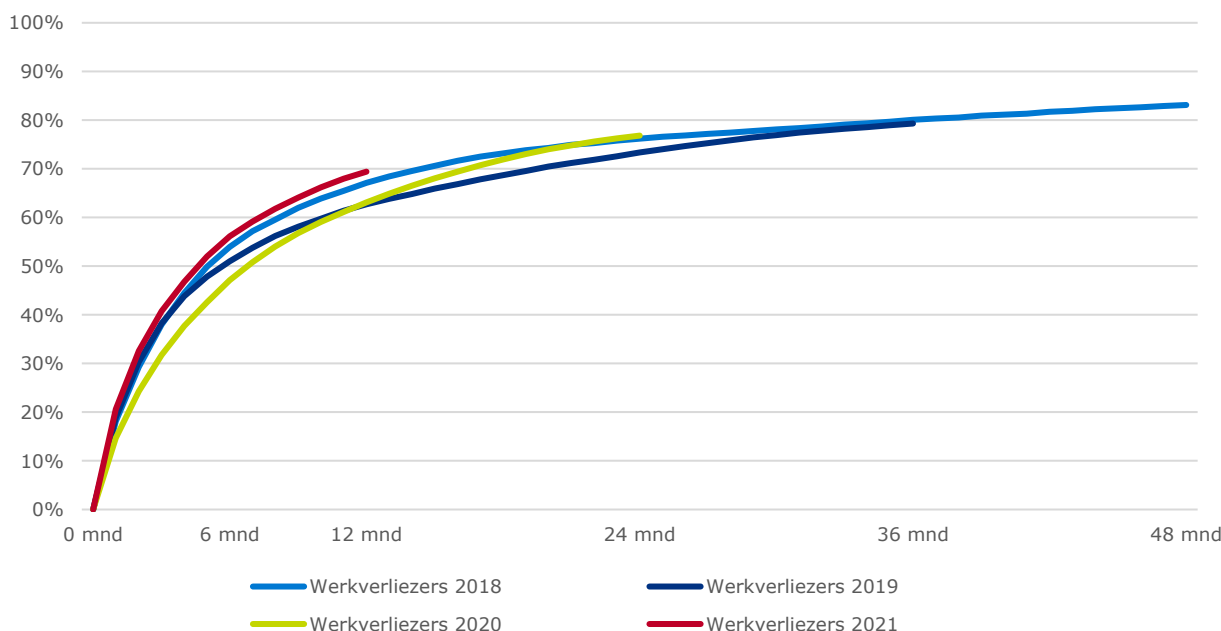
In het algemeen lijkt de doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract bij Participatiewetters uit het doelgroepregister en Wajongers wat lager te liggen dan bij de gemiddelde Nederlandse werknemer met een tijdelijk contract. Van alle werknemers met een tijdelijk contract in 2017 had 25% één jaar later een vast contract.<sup>95</sup> Bij Participatiewetters in het doelgroepregister en bij Wajongers die in 2017 een tijdelijk contract hadden, lag het percentage dat na één jaar is doorgestroomd naar een vast contract lager (16% respectievelijk 20%). Mogelijk hangt deze lagere doorstroom samen met het feit dat Participatiewetters in het doelgroepregister en Wajongers vaak laagopgeleid zijn. Uit een onderzoek van SEO Economisch Onderzoek<sup>96</sup> blijkt dat de kans om door te stromen naar een vast contract voor mensen met havo/vwo/mbo niveau 2, 3 of 4 ruim de helft groter is dan voor mensen met alleen basisonderwijs of mensen met vmbo/mbo 1; voor mensen met hbo/wo is de doorstroomkans twee keer zo groot. Dit kan erop duiden dat de lage doorstroom van een flexibel naar een vast contract niet iets is dat specifiek geldt voor mensen met een arbeidsbeperking, maar meer een algemeen kenmerk is voor laagopgeleiden.

### Werkhervatting na werkverlies

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

Een belangrijke vervolgvraag is of en in welk tempo werkverliezers weer aan het werk komen. Dat is weergegeven in figuur 7.7 voor de verschillende jaren.<sup>97</sup> Net als in tabel 7.7 gaat het om het cumulatieve aandeel dat op enig moment weer een baan vindt. Het betekent niet dat ze op het peilmoment nog steeds werken. Het aandeel werkverliezers dat opnieuw werk vindt, stijgt snel in het eerste jaar na werkverlies. Na twaalf maanden heeft tussen de 63 en 69% weer een baan gevonden. Daarna vlakkt de toename af en komen mensen die hun baan hebben verloren minder vaak alsnog aan de slag. Als men twee jaar na werkverlies niet een nieuwe baan vindt, lijkt de kans daarop nihil. De figuur maakt duidelijk dat ongeveer 17% van de werkverliezers er niet in lijkt te slagen weer aan het werk te komen.

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



\* In maanden na het moment van werkverlies.

We zien in figuur 7.7 ook dat Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2019 en 2020 hun werk verloren, minder vaak weer aan het werk kwamen dan zij die in 2018 en 2021 het werk verloren. Na twaalf maanden heeft 63% van de werkverliezers uit 2019 en 2020 weer een baan gevonden, bij de werkverliezers uit 2018 was dit 67% en voor die uit 2021 69%. De daling bij de werkverliezers in 2019 en 2020 is het gevolg van de coronapandemie. Zij verloren wel voor de coronacrisis hun baan maar het deel van de cohort dat nog geen nieuwe baan had gevonden, moest dit tijdens de coronacrisis doen. Ook is te zien dat de opgebouwde achterstand tijdelijk was. Na twee jaar is de achterstand bij de werkverliezers uit 2020 weggewerkt en bij de werkverliezers uit 2019 is dat na drie jaar ook het geval. Als we kijken naar de werkverliezers uit 2021 dan heeft na twaalf maanden ruim 69% weer een baan gevonden, bijna 6 procentpunt meer dan bij de werkverliezers uit 2020. We zien daarin het effect van de krapte op de arbeidsmarkt terug.

<sup>95</sup> UWV (2019). *Meer flexwerkers krijgen vast contract. Instroom en doorstroom van flexwerkers in 2009–2019*. Amsterdam.

<sup>96</sup> SEO Economisch Onderzoek (2020). *Effecten van maatregelen flexibele arbeid in de Wet werk en zekerheid*. Amsterdam.

<sup>97</sup> Wij kijken hierbij alleen naar Participatiewetters in het doelgroepregister van wie in het betreffende jaar een dienstverband is beëindigd en die ten minste één maand niet hebben gewerkt. Wij kijken bovendien alleen naar de eerste keer dat een Participatiewetter in het doelgroepregister binnen een jaar zijn baan heeft verloren.

---

Het beeld dat figuur 7.7 laat zien, zien we ook bij werkverliezers uit de Wajong. Participatiewetters in het doelgroepregister vinden na baanverlies echter sneller weer werk dan Wajongers. Het percentage dat weer een baan gevonden heeft, ligt bij de Participatiewetters in het doelgroepregister na twaalf maanden tussen de 5 en 15 procentpunt hoger dan bij Wajongers. Er kunnen meerdere redenen zijn voor dit verschil. Een eerste reden kan zijn dat Participatiewetters in het doelgroepregister gemiddeld kansrijker zijn dan Wajongers. Een andere reden kan zijn dat de kenmerken van beide populaties verschillen. Ook kan het verschil in uitkeringssystematiek bij de Participatiewet een rol spelen: de Participatiewet kent een grotere financiële prikkel om weer aan het werk te gaan dan de Wajong.<sup>98</sup> Het verschil tussen Participatiewetters in het doelgroepregister en Wajongers lijkt drie à vier jaar na werkverlies wel kleiner te worden. Ook van de Wajongers die het werk verloren lijkt uiteindelijk rond de 20% niet meer opnieuw aan het werk te komen.

---

<sup>98</sup>SEO Economisch Onderzoek (2019). *Jonggehandicapten onder de Participatiewet*. Amsterdam.

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

## Samenvatting

Na een afname onder invloed van de coronapandemie is het aandeel werkgevers met een Wajonger, WGA-gerechtigde en/of Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst in 2021 en 2022 weer gestegen. Het grootste deel van de werkgevers heeft echter geen werknemer uit een van deze groepen in dienst. Dit komt voor een deel doordat er veel meer kleine dan grote werkgevers zijn. Het overgrote deel van de kleinere werkgevers heeft geen werknemer uit een van de drie groepen in dienst. Kijken we naar het aantal dienstverbanden van Wajongers, WGA-gerechtigden en Participatiewetters uit het doelgroepregister ten opzichte van het totaal aantal dienstverbanden, dan blijkt dat de kleinste werkgevers relatief gezien meer arbeidsbeperkten in dienst hebben dan de grote werkgevers.

- Eind 2022 had 14,7% van de werkgevers ten minste één werknemer uit een van de drie groepen in dienst. Vergeleken met het coronajaar 2020 is het aandeel met 2 procentpunt gestegen. De trendmatige toename die in 2020 tot stilstand was gekomen is in 2021 en 2022 hersteld.
- Eind 2022 had 5,5% van de werkgevers een Wajonger in dienst. Het aandeel met een WGA-gerechtigde in dienst steeg naar 6,2% en het aandeel werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst steeg naar 7,2%.
- Het aandeel van de werkgevers met een Wajonger, WGA-gerechtigde of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst, neemt toe met de bedrijfsgrootte. Het overgrote deel van de werkgevers met meer dan 1.400 werknemers heeft wel een of meerdere Wajongers, WGA-gerechtigden en/of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst. Van de werkgevers met minder dan 10 mensen in dienst heeft 2 à 3% een Wajonger, een WGA-gerechtigde of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst.
- Het zijn niet altijd dezelfde werkgevers die een werknemer uit een van de drie groepen in dienst hebben. Ongeveer 20% van de werkgevers die eind 2021 een Wajonger, WGA-gerechtigde of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst had, heeft dat eind 2022 niet meer. En daarvoor in de plaats komen nieuwe werkgevers: 32% van de werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst in 2022 had dat niet in 2021.

## 8.1 Inleiding

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

De volgende hoofdvragen komen aan bod:

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

We gaan in dit hoofdstuk uit van dienstverbanden bij reguliere werkgevers. Mensen die in een Wsw-dienstverband<sup>99</sup> werken laten we buiten beschouwing. Met name Wajongers werken vaak in een Wsw-dienstverband; eind 2022 waren dat er 17.800. Het aantal WGA-gerechtigden dat in een Wsw-dienstverband werkt, is veel geringer. Participatiewetters in het doelgroepregister voor de banenafpraak komen niet in aanmerking voor een Wsw-dienstverband.

## 8.2 Werkgevers met werknemers uit de doelgroepen

Eind 2022 had 5,5% van de reguliere werkgevers een Wajonger in dienst, 6,2% een WGA-gerechtigde en 7,2% een Participatiewetter uit het doelgroepregister. In totaal had eind 2022 14,7% van de werkgevers ten minste één werknemer uit een van deze drie groepen in dienst (zie tabel 8.1). Vergeleken met het coronajaar 2020 is het aandeel met 2 procentpunt gestegen. De trendmatige toename die in 2020 tot stilstand was gekomen is in 2021 en 2022 hersteld.

Het aandeel werkgevers met een of meerdere Wajongers in dienst is na de afname in 2020 weer gestegen, maar het niveau ligt nog iets onder het niveau van voor corona (2019). Ook het aandeel werkgevers met een WGA-gerechtigde in

<sup>99</sup>Onder een Wsw-dienstverband verstaan we dienstverbanden die onder de cao van de Wsw vallen. Het gaat dan zowel om mensen die werkzaam zijn in een sociale werkplaats als om mensen die vanuit de Wsw zijn gedetacheerd. Bij detacheringen vanuit de Wsw is niet bekend bij welke reguliere werkgever deze mensen werken.

dienst is na het coronajaar 2020 weer toegenomen en ligt nu ruim boven het niveau van voor corona. Het aantal werkgevers met een Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst is sterk toegenomen. De stijging van het aantal werkgevers met een Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst heeft ook te maken met de stijging van het aantal Participatiewetters in het doelgroepregister.

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

**Tabel 8.1 Werkgevers met Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister (DR) in dienst, einde jaar**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totale aantal werkgevers:	333.600	343.200	349.200	351.400	352.500	351.300	359.300	361.000
waarvan met een Wajonger in dienst	18.200	18.800	19.600	20.300	19.900	18.600	19.400	19.800
waarvan met een WGA-gerechtigde in dienst	13.100	14.400	16.100	17.800	19.000	18.800	21.900	22.500
waarvan met een Participatiewet uit het DR in dienst	2.900	5.500	10.300	14.300	17.600	18.900	22.700	25.800
aantal met 1 van de 3 groepen	29.400	32.300	37.500	41.700	44.600	44.500	50.000	53.000
% werkgevers met een Wajonger in dienst	5,4%	5,5%	5,6%	5,8%	5,6%	5,3%	5,4%	5,5%
% werkgevers met een WGA-gerechtigde in dienst	3,9%	4,2%	4,6%	5,1%	5,4%	5,3%	6,1%	6,2%
% werkgevers met een Participatiewet uit het DR in dienst	0,9%	1,6%	2,9%	4,1%	5,0%	5,4%	6,3%	7,2%
% werkgevers met werknemer uit ten minste 1 van de 3 groepen in dienst	8,8%	9,4%	10,7%	11,9%	12,7%	12,7%	13,9%	14,7%

### 8.3 Kenmerken van werkgevers met werknemers uit de doelgroepen

In tabel 8.2 zijn de kenmerken van de werkgevers weergegeven. De eerste kolom van tabel 8.2 laat de procentuele verdeling van de totale groep werkgevers naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak zien. Het beeld is in 2022 nagenoeg hetzelfde als het jaar ervoor. Er zijn veel meer kleine dan grote werkgevers: rond driekwart van de werkgevers heeft minder dan tien mensen in dienst en 0,5% heeft vijfhonderd of meer mensen in dienst. De meeste werkgevers vinden we in de bedrijfstak overige commerciële dienstverlening (24,4%). Daarnaast zijn er veel werkgevers te vinden in de detailhandel (14,3%), zorg & welzijn (12,0%) en de metaalindustrie (10,3%).

Tabel 8.2 laat zien dat grotere werkgevers veel vaker een Wajonger, WGA-gerechtigde of Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst hebben dan kleinere werkgevers. Het overgrote deel van de werkgevers (92-97%) met meer dan 1.400 werknemers heeft eind 2022 ten minste één WGA-gerechtigde, één Wajonger en/of één Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst, bij de kleinste werkgevers (met minder dan 10 mensen in dienst) is dat 2 à 3%.

Voor de Wajongers en de Participatiewetters uit het doelgroepregister is in 2022 het aantal werkgevers met een Wajonger of Participatiewet in dienst bij de meeste bedrijfstakken toegenomen. Bij de WGA-gerechtigden is het beeld gedifferentieerd.



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

	Procentuele verdeling reguliere werkgevers		Aandeel werkgevers met Wajonger in dienst		Aandeel werkgevers met WGA-gerechtigde in dienst		Aandeel werkgevers met P-wetters uit het DR in dienst	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>Bedrijfs grootte (aantal werknemers)</b>								
Minder dan 10	72,7%	2,2%	2,2%	2,4%	2,5%	2,7%	3,1%	
10-34	19,3%	7,7%	7,7%	8,5%	8,7%	9,7%	10,9%	
35-99	5,3%	19,2%	19,1%	21,0%	20,7%	22,0%	24,9%	
100-499	2,2%	39,2%	40,3%	49,9%	48,7%	40,2%	44,0%	
500-1.399	0,3%	74,2%	74,8%	87,0%	85,4%	63,5%	69,2%	
1.400 en meer	0,2%	93,6%	93,7%	97,9%	97,3%	89,3%	91,6%	
<b>Bedrijfstak</b>								
Landbouw, groenvoorziening, visserij	4,0%	7,4%	7,4%	3,0%	3,0%	9,3%	10,2%	
Voeding- en genotmiddelenindustrie	1,6%	9,4%	9,7%	9,3%	9,0%	10,2%	11,6%	
Chemische industrie	0,6%	9,0%	9,7%	13,6%	13,1%	10,6%	12,9%	
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	10,3%	6,4%	6,6%	6,5%	6,4%	8,0%	9,4%	
Overige industrie	1,7%	8,3%	8,2%	6,5%	6,5%	9,1%	10,5%	
Bouw	4,2%	4,5%	4,6%	4,5%	4,6%	7,1%	8,1%	
Groothandel	8,3%	5,1%	5,1%	5,7%	5,9%	5,8%	6,7%	
Detailhandel	14,3%	4,1%	4,2%	3,8%	4,0%	5,4%	5,9%	
Vervoer en logistiek	3,7%	7,9%	8,3%	9,7%	9,7%	9,0%	10,4%	
Horeca en catering	9,4%	4,9%	5,0%	3,3%	3,9%	8,8%	10,0%	
Bank- en verzekeringswezen	0,1%	7,7%	8,1%	16,5%	15,9%	4,6%	5,6%	
Schoonmaak	1,1%	10,1%	9,7%	10,3%	9,0%	15,9%	15,8%	
Uitzendbedrijven	1,7%	13,9%	12,4%	15,3%	14,6%	17,9%	17,6%	
Overige commerciële dienstverlening	24,4%	2,8%	3,0%	4,4%	4,6%	2,4%	2,9%	
Overheid	0,2%	52,6%	55,2%	65,7%	67,4%	53,1%	58,2%	
Onderwijs	0,4%	35,2%	35,7%	56,3%	55,6%	26,0%	30,2%	
Zorg en welzijn	12,0%	5,8%	6,0%	9,2%	9,7%	5,0%	5,7%	
Cultuur	0,9%	6,4%	7,2%	7,4%	8,5%	5,1%	6,8%	
Overig	1,2%	9,8%	10,5%	10,2%	10,4%	11,2%	12,8%	
Onbekend	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,6%	0,0%	
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>5,4%</b>	<b>6,1%</b>	<b>6,3%</b>	<b>5,5%</b>	<b>6,2%</b>	<b>7,2%</b>	
<b>Totaal aantal werkgevers</b>	<b>361.000</b>	<b>19.400</b>	<b>21.900</b>	<b>22.700</b>	<b>19.800</b>	<b>22.500</b>	<b>25.800</b>	

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

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

	Aantal Wajong-dienstverbanden per 10.000		Aantal WGA-dienstverbanden per 10.000		Aantal dienstverbanden Pwetters uit DR per 10.000	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Bedrijfs grootte (aantal werknemers)</b>						
Minder dan 10	74	73	78	81	95	106
10-34	55	54	54	54	76	86
35-99	53	52	49	49	80	87
100-499	42	43	50	48	65	74
500-1.399	35	39	53	52	61	68
1.400 en meer	42	43	52	49	53	60
<b>Bedrijfstak</b>						
Landbouw, groenvoorziening, visserij	114	116	40	42	159	181
Voeding- en genotmiddelenindustrie	44	46	41	39	47	55
Chemische industrie	30	30	47	41	33	41
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	50	52	52	50	67	79
Overige industrie	62	62	42	41	74	85
Bouw	47	48	48	48	78	90
Groothandel	48	49	44	45	60	69
Detailhandel	62	63	35	37	91	106
Vervoer en logistiek	53	57	80	78	62	72
Horeca en catering	58	52	33	34	110	112
Bank- en verzekeringswezen	11	12	39	36	5	7
Schoonmaak	79	78	68	60	163	175
Uitzendbedrijven	61	55	52	49	132	130
Overige commerciële dienstverlening	35	36	47	47	62	69
Overheid	50	53	69	62	59	71
Onderwijs	31	31	67	61	21	25
Zorg en welzijn	42	43	69	69	39	46
Cultuur	46	52	56	65	42	61
<b>Totaal</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>54</b>	<b>53</b>	<b>67</b>	<b>75</b>

De verhouding tussen het totale aantal dienstverbanden en het aantal dienstverbanden van de drie groepen geeft aan bij welke werkgevers er relatief veel en weinig mensen met een arbeidsbeperking in dienst zijn. Eind 2022 hadden werkgevers vooral meer Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst dan eind 2021. Het aantal dienstverbanden van Wajongers per 10.000 dienstverbanden bleef gelijk en bij de WGA-gerechtigden nam het zelfs iets af.

Uit tabel 8.3 blijkt dat de kleinere werkgevers met minder dan 10 werknemers naar verhouding vaker een Wajonger, WGA-gerechtigde of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst hebben dan de grotere werkgevers. Bij werkgevers met minder dan 10 werknemers zijn er per 10.000 dienstverbanden eind 2022 73 dienstverbanden van Wajongers, 81 dienstverbanden van WGA-gerechtigden en 106 van Participatiewetters uit het doelgroepregister.

In 2022 waren in bijna alle bedrijfstakken relatief meer Wajongers en Participatiewetters in dienst dan in 2021. Bij de WGA-gerechtigden is het beeld net als in tabel 8.2 meer gedifferentieerd. Een paar zaken vallen op. Bij de Participatiewetters zien we bij meer dan de helft van de bedrijfstakken stijgingen met dubbele cijfers met als grootste stijger de landbouw, groenvoorziening & visserij waar het aantal dienstverbanden stijgt van 159 naar 181 per

10.000 werknemers. Wat verder opvalt is de daling bij alle drie de groepen bij de uitzendbedrijven. Vermoedelijk is dat het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt.

## 8.4 Dynamiek werkgevers met werknemers uit de doelgroepen

De cijfers in de vorige paragrafen gaan over het (relatieve) aantal werkgevers dat Wajongers, Participatiewetters en/of WGA-gerechtigden in dienst heeft voor verschillende jaren. Een interessante vraag is of het steeds dezelfde werkgevers zijn of dat dit wisselt over de tijd. Om dit na te gaan hebben we op werkgeversniveau een vergelijking gemaakt tussen 2021 en 2022.

Tabel 8.4 laat zien dat tussen de 18 en 24% van de werkgevers uit 2021 met een Wajonger, WGA-gerechtigde of een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst, dat in 2022 niet meer heeft. Voor WGA-gerechtigden en Participatiewetters is dit percentage hoger dan voor Wajongers. Tegelijk zien we dat er nieuwe werkgevers bijkomen. Van de werkgevers die in 2022 een Wajonger in dienst hadden, had 20% in 2021 nog geen Wajonger in dienst. Bij de WGA-gerechtigden was dat 27% en bij werkgevers met een Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst 32%.

**Tabel 8.4 Dynamiek werkgevers met Wajongers, WGA-gerechtigden of Participatiewetters uit het doelgroepregister in dienst 2021–2022**

	Werkgevers met Wajongers	Werkgevers met WGA-gerechtigde	Werkgevers met P-wetters uit het DR
<b>Werkgevers 2021</b>	100%	100%	100%
Blijft werkgever in 2022	82%	76%	77%
Geen werkgever in 2022	18%	24%	23%
<b>Werkgevers 2022</b>	100%	100%	100%
Ook werkgever in 2021	80%	73%	68%
Nieuwe werkgever in 2022	20%	27%	32%

We hebben ook gekeken naar het aandeel werkgevers dat in 2022 afvalt (wel werkgever eind 2021 maar geen werkgever eind 2022) en het aandeel dat er nieuw bijkomt (nieuwe werkgever in 2022) uitgesplitst naar bedrijfsgrootte. De invloed van de bedrijfsgrootte is duidelijk zichtbaar. Kleinere werkgevers vallen aan de ene kant vaker af en komen er aan de andere kant vaker bij dan grotere werkgevers. Dit is ook logisch, omdat kleinere werkgevers absoluut gezien minder mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Als een werknemer met een arbeidsbeperking vertrekt, is daardoor de kans groter dat een kleine werkgever geen enkele medewerker uit de Wajong, WGA of Participatiewet meer in dienst heeft.

---

## Bijlage I De Wajong

De Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) is een regeling voor jonggehandicapten. Jonggehandicapten zijn degenen die arbeidsongeschikt geworden zijn op jonge leeftijd (voor het 17e of 18e jaar) of als student (binnen maximaal zes maanden na afronding van de studie), dus doorgaans voordat ze konden deelnemen aan de arbeidsmarkt. Vanaf 2015 kent de Wajong drie regimes: de oude Wajong (oWajong), de Wajong 2010 en de Wajong 2015. Sinds 2021 zijn de verschillende regimes geharmoniseerd (Wet vereenvoudiging Wajong).

### Oude Wajong

Mensen met een Wajong-uitkering die deze voor 2010 aanvroegen, vallen onder de oude Wajong (oWajong). In de oWajong lag de nadruk op inkomenszekerheid van jonggehandicapten. Onder de oWajong werd 98% van de Wajongers volledig arbeidsongeschikt verklaard. Dat houdt in dat een Wajonger niet in staat is om zelfstandig ten minste het wettelijk minimumloon te verdienen in gangbare arbeid. Uitkeringsgerechtigden die onder de oWajong vielen hadden de mogelijkheid om over te stappen naar de Wajong 2010. Met de Wet vereenvoudiging Wajong is deze mogelijkheid beëindigd.

### Wajong 2010

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

### Wajong 2015

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

- Hij/zij kan een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie.
- Hij/zij heeft basale werknemersvaardigheden.
- Hij/zij kan ten minste één uur aaneengesloten werken.
- Hij/zij is ten minste vier uur per dag belastbaar, dan wel is 1) ten minste twee uur per dag belastbaar én 2) kan per uur ten minste het wettelijk minimumloon verdienen.

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

### Wet vereenvoudiging Wajong

De Wet vereenvoudiging Wajong (WvW) is ingegaan op 1 januari 2021 en richt zich vooral op het verminderen van de verschillen tussen Wajongers. Zo wordt er voor inkomensondersteuning en recht op arbeidsondersteuning alleen nog onderscheid gemaakt tussen Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers met duurzaam geen arbeidsvermogen. De rechten en plichten van Wajongers met arbeidsvermogen zijn op veel punten gelijk.

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

### Inkomensaanvulling geharmoniseerd, onderscheid naar arbeidsvermogen

De Wajong is sinds 2015 dus alleen nog toegankelijk voor degenen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Alle Wajongers die een uitkering op basis van de oWajong en Wajong 2010 ontvangen, blijven onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen. Wel zijn zij tussen begin 2015 en eind 2017 beoordeeld op arbeidsvermogen. Wajongers met duurzaam geen arbeidsvermogen ontvangen een uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon. Wajongers met arbeidsvermogen ontvangen sinds 1 januari 2018 een uitkering van 70% van het wettelijk minimumloon, ongeacht of zij een uitkering hebben op grond van de oWajong of de Wajong 2010. Als Wajongers

---

werken wordt hun loon vaak aangevuld. Deze aanvulling verschilde tot 1 januari 2021 per regime. Met de inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong gelden voor Wajongers in alle drie de regimes dezelfde rekenregels voor inkomensaanvulling. Deze rekenregels zijn afhankelijk van de vraag of er wel of geen sprake is van arbeidsvermogen en het al dan niet werken met loondispensatie. Het uitgangspunt voor en doel van deze rekenregels is dat mensen die (meer) gaan verdienen (in loondienst of met zelfstandig werk) ook meer inkomen (uit werk plus aanvullende Wajong-uitkering) overhouden.

### **Het garantiebedrag**

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

### **Begeleiding naar werk en op het werk**

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

## Bijlage II Vormen van ondersteuning in de Wajong

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

### Loondispensatie

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

### Jobcoach

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

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

De jobcoach draagt zorg voor de noodzakelijke begeleiding op de werkplek, zoals begeleiding bij de praktische uitvoering (bijvoorbeeld werkvolgorde, structuur, aanleren werkroutine) en de sociale vaardigheden op de werkvloer (bijvoorbeeld omgang met collega's en leidinggevende). Als de Wajonger zelf jobcoaching aanvraagt, is het Protocol jobcoach van toepassing.<sup>100</sup> Bij deze vorm van jobcoaching mag alleen een jobcoach van een door UWV erkende jobcoachorganisatie de Wajonger bij de uitvoering van zijn werkzaamheden ondersteunen.

Na een pilot met interne jobcoaching sinds 2011 is de inzet van een interne jobcoach sinds 1 januari 2015 wettelijk geregeld. De werkgever kan subsidie aanvragen om jobcoaching zelf te regelen, bijvoorbeeld door een interne medewerker aan te stellen of door de begeleiding zelf extern aan een jobcoachorganisatie uit te besteden. UWV stelt wel een aantal eisen waarmee de kwaliteit van de interne jobcoach wordt geborgd. Zo moet de werkgever bij de aanvraag inzichtelijk maken dat de beoogde interne jobcoach een training heeft gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld een Harrie-training of via een kenniscentrum de training Praktijkopleider plus). Ook moet inzichtelijk worden gemaakt dat de beoogde interne jobcoach aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies en met de werkzaamheden die de werknemer dient uit te voeren en voor een deel van zijn werkuren is vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen. Deze en andere voorwaarden zijn te vinden in het Protocol interne jobcoach.<sup>101</sup>

### Vervoersvoorzieningen en overige voorzieningen

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

Net als jobcoaching kunnen vervoers- en overige voorzieningen worden ingezet voor de brede groep cliënten met een structureel functionele beperking en zijn zij niet voorbehouden aan cliënten met een Wajong-achtergrond.

### Proefplaatsing

Bij een proefplaatsing kan de cliënt twee maanden werken bij een werkgever. Tijdens de proefplaatsing houdt de cliënt zijn uitkering en betaalt de werkgever nog geen loon. De werkgever moet wel op papier verklaren dat hij van plan is om de cliënt een contract aan te bieden van minimaal zes maanden en voor minimaal hetzelfde aantal uren dat de cliënt op proef werkte. Na de proefplaatsing is een proeftijd niet meer nodig.

<sup>100</sup> Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019, zie <https://wetten.overheid.nl/BWBR0042556/2019-10-01>.

<sup>101</sup> Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2019, zie <https://www.uwv.nl/werkgevers/brochures/beleidsregel-uwv-protocol-interne-jobcoach.aspx>.



---

## 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 sinds 1 januari 2004 en aan de voorwaarden voldoet komt in de WIA. Degenen die voor die tijd arbeidsongeschikt zijn geworden, houden hun WAO-uitkering. In de WIA ligt de focus op werken naar vermogen. De wet bestaat uit twee regelingen:

- **Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA):** De mensen in deze groep hebben meestal weinig tot geen arbeidsmogelijkheden en er is geen herstel meer te verwachten. Soms krijgt men IVA vanwege een groot theoretisch loonverlies, bij relatief geringe, maar wel duurzame beperkingen. Dan zijn er wel nog arbeidsmogelijkheden. Iemand met een IVA-uitkering heeft geen re-integratieverplichting en is altijd volledig arbeidsongeschikt (80-100%).
- **Regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA):** De WGA is voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten (35-80%) en volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikten (80-100%), ofwel degenen die nu of mogelijk in de toekomst nog arbeidsmogelijkheden hebben. De grens om in aanmerking te komen voor de WGA is dat iemand ten minste een verlies heeft van 35% van de verdien capaciteit. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de resterende verdien capaciteit en van hoeveel iemand verdient.

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

### Twee hoofdroutes naar de WIA

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

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

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

### De claimbeoordeling in vier stappen

De claimbeoordeling verloopt globaal in vier stappen.

#### Stap 1: Bepalen of er benutbare mogelijkheden zijn

De verzekeringsarts stelt tijdens de claimbeoordeling eerst vast of er benutbare mogelijkheden bestaan en de cliënt dus nog in staat is tot het verrichten van enige arbeid. Zo nee, dan is de cliënt niet in staat enige vorm van arbeid te verrichten en is hij volledig arbeidsongeschikt op medische gronden. Bij rond de 13% van de WIA-claimbeoordelingen is dit het geval. Sinds de invoering van de WIA geeft de arts ook een oordeel over de duurzaamheid van de aandoening. Een aandoening is duurzaam als de kans op herstel gering of nihil is.

#### Stap 2: Bepalen wat de functionele mogelijkheden zijn

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

#### Stap 3: Bepalen welke beroepen de cliënt nog kan uitoefenen

Aan de hand van de rapportage van de verzekeringsarts en de FML onderzoekt de arbeidsdeskundige welke functies of beroepen de cliënt nog wél kan verrichten of uitoefenen. Hierbij wordt gebruikgemaakt van het Claimbeoordelings- en

---

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

#### **Stap 4: Het arbeidsongeschiktheidspercentage bepalen**

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

---

# Colofon

## **Uitgave**

UWV Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum

## **Postadres**

Postbus 58285  
1040 HG Amsterdam

## **Inlichtingen**

[kennis@uwv.nl](mailto:kennis@uwv.nl)

## **Auteurs**

Ed Berendsen  
Myrthe van Vilsteren  
Menno de Vries  
Lisa Duhms  
Marcel Spijkerman

## **Met medewerking van:**

Frank Schreuder

Volg ons



## **Disclaimer**

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.  
UWV © 2023

