

# UWV Monitor

## Arbeidsparticipatie 2017

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





---

# Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>Essentie van de monitor 2017</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Volumeontwikkelingen Wajong</b>	<b>10</b>
2.1.	Inleiding	10
2.2.	Volumeontwikkelingen in de Wajong	10
2.3.	Kenmerken van de Wajong-populatie	14
<b>3.</b>	<b>Arbeidsparticipatie van Wajongers</b>	<b>16</b>
3.1.	Inleiding	16
3.2.	In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?	18
3.3.	Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?	21
3.4.	In hoeverre komen niet-werkende Wajongers aan het werk?	26
3.5.	In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?	29
<b>4.</b>	<b>Volumeontwikkelingen WIA/WAO</b>	<b>32</b>
4.1.	Inleiding	32
4.2.	Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO	33
4.3.	Kenmerken van WGA'ers en WIA 35-minners	35
4.4.	Arbeidsparticipatie en ondersteuning	36
<b>5.</b>	<b>Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers</b>	<b>38</b>
5.1.	Inleiding	38
5.2.	In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?	38
5.3.	In hoeverre komen WGA'ers en WIA 35-minners aan het werk?	41
5.4.	In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?	41
<b>6.</b>	<b>Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters</b>	<b>43</b>
6.1.	Inleiding	43
6.2.	In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?	43
6.3.	In hoeverre komen niet-werkende voormalig vangnetters aan het werk?	45
6.4.	In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?	46
<b>7.</b>	<b>Werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst</b>	<b>47</b>
7.1.	Inleiding	48
7.2.	Aantal werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst	48
7.3.	Soorten werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst	49
7.4.	Dynamiek werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst	50
<b>Bijlage I</b>	<b>De Wajong</b>	<b>53</b>
<b>Bijlage II</b>	<b>Vormen van ondersteuning in de Wajong</b>	<b>55</b>
<b>Bijlage III</b>	<b>De Wet WIA</b>	<b>56</b>
<b>Colofon</b>		<b>58</b>



# 1. Essentie van de monitor 2017

Het overheidsbeleid richt zich steeds meer op het stimuleren van werken naar vermogen en het bevorderen dat meer mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk gaan en blijven. Met deze UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2017 laten we zien hoe de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking zich ontwikkelt in de periode 2008 tot en met 2016 (zie box 1.1 voor de methodiek). We richten ons in deze monitor op de arbeidsparticipatie van drie groepen.

## Focus op Wajongers, WGA'ers en WIA 35-minners

Ten eerste beschrijft de monitor de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers die onder de oude Wajong (oWajong) en Wajong 2010 vallen. De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn of worden en daardoor niet kunnen werken of niet voldoende kunnen verdienen. Met de invoering van de Participatiewet stromen vanaf 2015 alleen nog jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben de Wajong in en daarmee zijn er inmiddels drie regimes: de oWajong voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd vóór 2010, de Wajong 2010 (instroom 2010 t/m 2014) en Wajong 2015 voor de instroom vanaf 2015. Met de invoering van de Participatiewet is ook de herindeling van de oWajong en de Wajong 2010 in mensen met en zonder arbeidsvermogen van start gegaan. Deze herindeling is in 2017 afgerond. Deze editie van de monitor kijkt voor het eerst specifiek naar de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen.

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

## Aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen blijft gelijk

Eind 2016 ontvingen 793.400 mensen een arbeidsongeschiktheidsuitkering<sup>1</sup>, waarvan nog steeds het grootste deel een WAO-uitkering betreft (zie tabel 1.1). Het totaal aantal uitkeringen is daarmee gelijk aan het aantal eind 2015. De samenstelling van de populatie arbeidsongeschikten verandert door diverse wijzigingen in de wet- en regelgeving. Zo daalt logischerwijs het aantal WAO-uitkeringen. De WIA is ingevoerd in 2006 en is nog een bestand in opbouw. Hierdoor neemt het aantal WIA-uitkeringen nog steeds toe. Vanaf 2015 daalt het aantal mensen met een Wajong-uitkering, doordat de Wajong vanaf 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk is voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Jonggehandicapten met arbeidsvermogen die voorheen een beroep konden doen op de Wajong, vallen sindsdien onder de Participatiewet en zien we daardoor niet terug in het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

**Tabel 1.1 Aantal lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (2008-2016)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000
WAO	558,0	521,7	486,3	443,9	406,2	373,1	343,0	315,1	293,0
WIA	59,5	82,8	110,1	138,4	161,7	186,5	209,6	229,6	253,3
WGA volledig	33,9	47,0	60,4	73,8	84,6	95,4	104,4	110,2	116,6
WGA gedeeltelijk	11,7	15,7	21,5	28,6	34,3	39,6	43,9	47,4	51,7
IVA	13,9	20,1	28,2	36,0	42,9	51,5	61,3	72,0	85,0
Wajong	178,6	192,0	205,1	216,2	226,5	238,7	250,6	248,8	247,1
<b>Totaal</b>	<b>796,0</b>	<b>796,5</b>	<b>801,5</b>	<b>798,5</b>	<b>794,4</b>	<b>798,3</b>	<b>803,2</b>	<b>793,5</b>	<b>793,4</b>

<sup>1</sup> Dit aantal is exclusief WAZ-uitkeringen. In 2016 hadden 13.500 mensen een WAZ-uitkering.

## Arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten ontwikkelt zich positief

In 2016 zien we een stijging van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Dit beeld geldt voor alle groepen die we in de monitor volgen. In het algemeen zijn, komen en blijven zij vaker aan het werk dan in 2015 (zie tabel 1.2).

**Tabel 1.2**      **Indicatoren ontwikkeling arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten**

	2015	2016
<b>Wajongers</b>		
<b>aan het werk zijn einde jaar</b>		
% werkende Wajongers t.o.v. totaal oWajong en Wajong 2010	22,8%	23,7%
% werkende Wajongers t.o.v. Wajongers met arbeidsvermogen	-	48,6%
<b>aan het werk komen</b>		
% opnieuw aan het werk binnen een jaar na baanverlies	45,1%	47,2%
<b>aan het werk blijven</b>		
% werkbehoud 1 jaar na aan het werk gekomen bij reguliere werkgever	52,6%	55,5%
<b>WGA/WIA 35-minners voormalig werknemers</b>		
<b>aan het werk zijn</b>		
% werkend WGA volledig einde jaar	13,0%	14,1%
% werkend WGA gedeeltelijk einde jaar	57,9%	58,2%
% werkend WIA 35-minners einde jaar	59,0%	59,7%
% werkend bij instroom WGA volledig	16,8%	19,3%
% werkend bij instroom WGA gedeeltelijk	53,3%	55,9%
% werkend bij claimbeoordeling WIA 35-minners	60,0%	61,9%
<b>aan het werk komen</b>		
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA volledig	17,0%	19,0%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA gedeeltelijk	26,0%	30,0%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WIA 35-minners	31,0%	34,0%
<b>aan het werk blijven</b>		
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA volledig	55,7%	52,6%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA gedeeltelijk	84,6%	86,1%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WIA 35-minners	85,0%	85,1%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA volledig	35,5%	35,8%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA gedeeltelijk	57,1%	59,8%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WIA 35-minners	61,4%	63,0%
<b>WGA/WIA 35-minners voormalig vangnetters</b>		
<b>aan het werk zijn</b>		
% werkend WGA volledig einde jaar	4,9%	5,1%
% werkend WGA gedeeltelijk einde jaar	26,5%	28,6%
% werkende WIA 35-minners einde jaar	28,7%	30,0%
% werkend bij instroom WGA volledig	3,4%	3,4%
% werkend bij instroom WGA gedeeltelijk	9,2%	9,8%
% werkend bij claimbeoordeling WIA 35-minners	9,0%	9,5%
<b>aan het werk komen</b>		
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA volledig	5,0%	5,0%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA gedeeltelijk	17,0%	19,0%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WIA 35-minners	25,0%	23,0%
<b>aan het werk blijven</b>		
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA volledig	47,4%	50,3%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA gedeeltelijk	73,6%	71,8%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WIA 35-minners	70,0%	69,0%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA volledig	55,4%	57,6%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA gedeeltelijk	65,7%	68,5%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WIA 35-minners	62,0%	64,0%

---

## Aantal Wajongers bij reguliere werkgevers blijft stijgen

De positieve ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers die we vanaf 2014 zagen, zetten in 2016 door. Het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, nam in 2016 verder toe en steeg zelfs meer dan in 2015. Eind 2016 waren 34.900 Wajongers aan het werk bij een reguliere werkgever, 2.500 meer dan eind 2015. Om werken bij reguliere werkgevers mogelijk te maken, blijven wel veel inspanningen nodig. Werk voor Wajongers is vaak geen regulier werk, maar aangepast werk in een reguliere setting met veel ondersteuning en begeleiding. Van de werkende Wajongers eind 2016 kreeg 56% ondersteuning in de vorm van loondispensatie, begeleiding door een jobcoach of een andere voorziening. Het *aandeel* Wajongers dat met loondispensatie en/of ondersteuning van een jobcoach werkt, neemt verder toe. Om meer Wajongers aan het werk te helpen en te houden, lijkt daarmee de inzet van meer ondersteuning nodig.

Door de sluiting van de Sociale Werkvoorziening (SW) voor nieuwe werknemers per 1 januari 2015 daalde het aantal Wajongers dat in of via de SW werkt in 2016 verder tot 22.900. De stijging van het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, blijft groter dan de daling van het aantal dat in of via de SW werkt<sup>2</sup>. Daarmee komt het totaal aantal werkende Wajongers op 57.800 eind 2016. Het aandeel werkende Wajongers steeg van 22,8% eind 2015 naar 23,7 % eind 2016. Wajongers lijken te profiteren van de inspanningen van werkgevers in het kader van de banenafspraken en de gunstige economische omstandigheden.

## Werkbehoud ontwikkelt zich positief, werkverlies blijft risico

Het werkbehoud van Wajongers ontwikkelt zich positief. Van de Wajongers die in 2015 bij een reguliere werkgever aan de slag gingen, was 55% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Een jaar eerder was dat 52%. Bovendien blijkt dat Wajongers die in 2015 hun werk verloren, vaker opnieuw aan het werk kwamen binnen een jaar (47%) dan Wajongers die in 2014 hun werk verloren (45%). Toch blijkt dat een behoorlijk deel van de Wajongers na werkverlies langdurig werkloos blijft. Zo is ongeveer 40% van de Wajongers die in 2012 en 2013 hun werk verloren, tot 2016 (dat is vier respectievelijk drie jaar na baanverlies) niet meer aan het werk gekomen.

## Bijna de helft van de Wajongers met arbeidsvermogen werkt

In het kader van de Participatiewet heeft UWV Wajongers ingedeeld naar hun arbeidsvermogen. Deze indeling was ten tijde van het schrijven van deze monitor bijna afgerond. Daardoor is het mogelijk om voor het eerst te laten zien in hoeverre Wajongers met arbeidsvermogen aan het werk zijn. Hiervoor hebben we gebruik gemaakt van de stand van zaken eind juni 2017. Uit de cijfers blijkt dat iets minder dan de helft van de Wajong-populatie (oWajong en Wajong 2010) arbeidsvermogen heeft. Van de Wajongers met arbeidsvermogen is bijna de helft eind 2016 aan het werk, circa 30% bij een reguliere werkgever en 20% in of via de Sociale Werkvoorziening.

De werksituatie van Wajongers lijkt vrij stabiel: voor 84% van de Wajongers met arbeidsvermogen is gedurende 2016 niets veranderd in hun werkstatus, ze bleven het hele jaar of aan het werk of zonder werk. Bijna één op de tien Wajongers vond werk, maar een deel van deze groep was eind 2016 weer werkloos. Daarnaast verloor 7% van de Wajongers het werk en lukte het maar een klein deel om in hetzelfde jaar weer terug aan het werk te komen. Dit onderstreept nogmaals het belang van het voorkomen van uitval bij werkende Wajongers. Tegelijkertijd wijst dit er ook op dat het aan het werk helpen van Wajongers met arbeidsvermogen die niet werken, veel tijd en inspanning zal vergen. Het gaat immers voor een groot deel om een groep die al langere tijd zonder werk zit.

## Aandeel werkende WGA'ers stijgt

In de monitor maken we onderscheid tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters. Voormalig vangnetters zijn in de WIA ingestroomd vanuit de Ziektewet en hadden, in tegenstelling tot voormalig werknemers, op het moment van de claimbeoordeling geen werkgever meer. De arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters ligt lager dan die van voormalig werknemers. Eind 2016 had 58,2% van de voormalige werknemers met een WGA gedeeltelijk uitkering een baan tegenover 28,6% van de voormalig vangnetters. Voor de groep met een WGA volledig uitkering was dit respectievelijk 14,1% en 5,1%. Ook bij de WIA 35-minners zien we een verschil in arbeidsparticipatie tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters. Eind 2016 had bij de WIA 35-minners 59,7% van de voormalig werknemers en 30,0% van de voormalig vangnetters werk.

---

<sup>2</sup> Bij het aantal Wajongers dat in of via de SW werkt, gaat het zowel om Wajongers in Wsw-beschut werk als Wajongers die vanuit de Wsw zijn gedetacheerd. Het onderscheid hiertussen kunnen we op basis van de gegevens uit de polisadministratie waarvan we in deze monitor gebruikmaken, niet maken. Wsw-detacheringen tellen mee als banen voor de banenafspraken, banen in Wsw-beschut werk niet.

Het aantrekken van de economie is duidelijk zichtbaar in de ontwikkelingen van de arbeidsparticipatie. Steeg in 2015 alleen de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering, in 2016 was dit het geval voor alle groepen. De toename van de arbeidsparticipatie, gemeten in procentpunten, was het grootst voor de voormalig vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering. Het aandeel van deze groep dat werkte nam toe van 26,5% in 2015 naar 28,6% in 2016.

Dat de arbeidsmarkt aantrekt, is ook waarneembaar in andere indicatoren van arbeidsparticipatie. Met uitzondering van voormalig vangnetters met een volledige WGA-uitkering, nam in 2016 het aandeel dat op het moment van de claimbeoordeling werk had voor alle groepen toe. Voor voormalig werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering was de toename het grootst en nam het aandeel dat op het moment van de claimbeoordeling werkte toe van 53,3% in 2015 tot 55,9% in 2016. Voor degenen die op het moment van de claimbeoordeling niet werkten, zien we een toename van het aandeel dat binnen één jaar het werk hervat. Verder nam in 2016 ook het werkbehoud van werkhervatters verder toe.

## Kleine groep werkgevers met Wajonger of WGA'er in dienst

Het aandeel werkgevers met een Wajonger en/of WGA'er in dienst nam in 2016 licht toe. Eind 2016 had 4,2% van de werkgevers één of meerdere WGA'ers in dienst en 5,5% één of meerdere Wajongers. Het overgrote deel van de werkgevers heeft dus geen Wajonger of WGA'er in dienst. Dit komt voor een deel doordat er veel meer kleine dan grote werkgevers zijn. Bijna alle grote werkgevers (vanaf 1.400 werknemers) hebben één of meerdere Wajongers of WGA'ers in dienst, bij kleine werkgevers (tot 10 werknemers) gaat het om 1 tot 2%. Dit is ook logisch, omdat kleine werkgevers veel minder arbeidsplaatsen hebben. Het in dienst nemen of houden van mensen met een arbeidsbeperking kan voor hen mogelijk lastig zijn, omdat deze arbeidsplaatsen niet altijd geschikt zijn (te maken). Opvallend is wel, dat het juist de kleine werkgevers zijn die ten opzichte van het totaal aantal werknemers in hun bedrijf relatief vaak een Wajonger of WGA'er in dienst hebben. Zo is bij de kleinste werkgevers (tot 10 werknemers) 0,85% van de werknemers een Wajonger, bij de grootste werkgever (meer dan 1400 werknemers) is dat 0,36%.

Het zijn niet steeds dezelfde werkgevers die een WGA'er of een Wajonger in dienst hadden. Van de werkgevers die in 2015 één of meer WGA'ers in dienst hadden, had 71% dit in 2016 nog steeds. Er zijn dus werkgevers die in 2015 wel en in 2016 geen WGA'er in dienst hadden en vice versa. Deze dynamiek hangt samen met de bedrijfsgrootte. Grotere werkgevers hebben vaak meerdere WGA'ers in dienst en vertrek van één of meer WGA'ers leidt dan minder vaak tot de situatie waarin ze helemaal geen WGA'ers meer in dienst hebben. Het beeld voor werkgevers met Wajongers in dienst is vergelijkbaar met dat van werkgevers met WGA'ers.

## Toename arbeidsparticipatie andere groepen

Naast mensen met een arbeidsbeperking zijn er andere groepen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt, zoals laagopgeleiden en niet-westerse migratieachtergrond. Hoewel deze twee groepen geen onderdeel uitmaken van de monitor, schetsen we wel kort de ontwikkeling in hun arbeidsparticipatie om de cijfers over de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten in een context te plaatsen (zie tabel 1.3).

**Tabel 1.3 Aandeel werkenden voor geselecteerde groepen (2008-2016)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Totale Nederlandse bevolking 15-65 jaar<sup>3</sup></b>	75,1%	74,8%	74,0%	74,1%	74,4%	73,6%	73,1%	74,1%	74,8%
<b>WGA/Wajong</b>									
WGA gedeeltelijk	55,6%	53,9%	51,3%	50,3%	46,7%	43,6%	42,5%	43,0%	43,9%
WGA volledig	19,0%	16,7%	14,7%	13,3%	10,9%	9,4%	8,4%	8,0%	8,4%
WIA 35-min	49,3%	47,3%	46,1%	46,1%	44,7%	41,6%	40,8%	42,6%	43,5%
Wajong	25,7%	24,8%	24,6%	25,0%	23,4%	22,2%	22,2%	22,8%	23,7%
<b>Groepen</b>									
Niet-westerse migratieachtergrond 15-65 jaar	62,6%	61,3%	59,2%	59,9%	59,4%	57,3%	56,3%	57,1%	57,9%
Laagopgeleiden 15-65 jaar	60,1%	59,4%	58,1%	59,0%	58,7%	57,2%	55,5%	56,9%	57,6%

Bron: UWV en CBS statline.

<sup>3</sup> Dit is de netto-arbeidsparticipatie: het aandeel van de werkzame beroepsbevolking ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking.

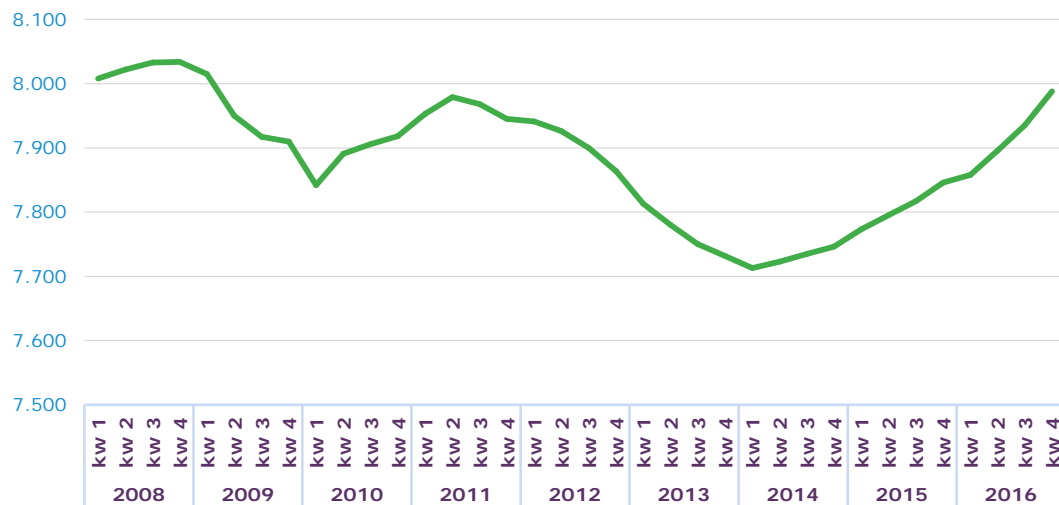


De (netto) arbeidsparticipatie van de totale Nederlandse bevolking neemt vanaf 2015 weer toe. Ook onder groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt neemt de arbeidsparticipatie in 2016 verder toe. De stijging van het aandeel werkenden van groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder die van WGA'ers en Wajongers, is vergelijkbaar met die in de totale Nederlandse bevolking.

## Herstel van de economie zet door

Het verdere herstel van de economie in 2016 is een logische verklaring voor de positieve ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten. In 2016 groeide de economie met 2,2%, iets meer dan in 2015. Dit is ook zichtbaar op de arbeidsmarkt: de werkgelegenheid groeide en de werkloosheid daalde sterk<sup>4</sup>. Illustratief voor de situatie in 2016 is de groei van het aantal banen voor werknemers (zie figuur 1.1). Dit aantal nam toe met 142.000 ten opzichte van eind 2015 en gaat weer richting het niveau van voor de crisis. De gunstige economische omstandigheden kunnen het voor werkgevers makkelijker maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en/of te houden.

**Figuur 1.1** Aantal banen<sup>5</sup> (x 1.000) \*



\* Bron: CBS Statline.

<sup>4</sup> CBS (2017). *Nederland in 2016. Een economisch overzicht*. Den Haag/Heerlen/Bonaire: CBS.

<sup>5</sup> Exclusief banen als zelfstandige.

### Box 1.1 De methode: aan het werk zijn, komen en blijven

Deze monitor beschrijft de ontwikkelingen van mensen die bij UWV een uitkering aanvragen en/of een uitkering ontvangen in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong).

We geven inzicht in de dynamiek en de achterliggende factoren van arbeidsparticipatie door het participatiecijfer uiteen te rafelen in aan het werk zijn, komen en blijven. Zo wordt duidelijk of en waar er mogelijke knelpunten zitten bij ontwikkelingen in participatie: bij het vinden en/of behouden van werk. Zo werkt bijvoorbeeld 24% van de Wajongers, 44% van de groep WGA gedeeltelijk en 8% van de groep WGA volledig. Cijfers over het aandeel mensen dat aan het werk is, zijn goed bruikbaar voor een vergelijking tussen groepen (mensen uit de groep gedeeltelijke WGA versus mensen uit de groep volledig WGA), binnen groepen (jongere versus oudere WIA 35-minners) en voor een vergelijking van cijfers over verschillende jaren (verschilt de mate van arbeidsparticipatie tussen 2015 en 2016).

Het nadeel van dergelijke cijfers is dat ze een momentopname zijn, zoals een foto: ze laten niet de dynamiek zien tussen werken en niet werken. Uit deze cijfers valt ook niet af te leiden waarom arbeidsparticipatie toe- of afneemt ten opzichte van eerdere jaren. Deze publicatie geeft meer inzicht in de dynamiek en de achterliggende factoren van arbeidsparticipatie door het participatiecijfer uiteen te rafelen in aan het werk zijn, komen en blijven. De mate waarin mensen met een arbeidsbeperking op een bepaald moment werken wordt namelijk bepaald door:

- de mate waarin de arbeidsbeperkten aan het werk zijn op het moment van aanvang van de uitkering of het moment van de beoordeling van de uitkeringsaanvraag;
- de mate waarin arbeidsbeperkten zonder baan (weer) aan het werk komen;
- de mate waarin arbeidsbeperkten er in slagen om aan het werk te blijven.

Ook werkbehoud (aan het werk blijven) bestaat niet uit slechts één cijfer. Bij werkbehoud gaat het namelijk om:

- werkbehoud van degenen die al aan het werk zijn op het moment van de aanvang van de uitkering;
- werkbehoud van degenen die aan het werk komen na werkloosheid;
- werkbehoud van degenen die al enige tijd aan het werk zijn gebleven.

Het gebruik van slechts één van deze cijfers geeft een onvolledig beeld. Alle puzzelstukjes zijn nodig om het totaalbeeld van de arbeidsparticipatie te kunnen interpreteren. De bron van deze cijfers over de arbeidsparticipatie zijn de inkomstenverhoudingen die in de polisadministratie zijn geregistreerd. De polisadministratie is het gegevensregister van alle inkomstenverhoudingen in Nederland.

## 2. Volumeontwikkelingen Wajong

### Samenvatting

De Wajong kent sinds 2015 drie regimes: de Wajong 2015, de Wajong 2010 en de oude Wajong (oWajong). Door de invoering van de Participatiewet is de Wajong 2015 alleen nog toegankelijk voor jongeren die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Hierdoor stromen er sindsdien minder mensen de Wajong in dan dat er uitstromen en neemt het totaal aantal Wajongers langzaam af. Eind 2016 ontvingen 247.100 mensen een Wajong-uitkering, eind 2015 waren dat er 248.800.

In het kader van de Participatiewet heeft UWV Wajongers (oWajongers en Wajong 2010) ingedeeld in twee groepen: Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers zonder arbeidsvermogen. In deze monitor maken wij voor het eerst gebruik van de indeling naar arbeidsvermogen. Voor de indeling naar arbeidsvermogen gebruiken we eind juni 2017 als peildatum, de indeling was toen voor bijna 94% compleet. Het uiteindelijke beeld van het arbeidsvermogen van Wajongers kan daarom nog iets verschuiven.

- Eind 2016 bestond de Wajong-populatie uit 247.100 mensen, van wie 177.400 onder de oWajong vallen (72%), 66.200 onder de Wajong 2010 (27%) en 3.500 onder de Wajong 2015 (1,5%).
- Minder dan de helft (108.100, 47%) van de oWajong en Wajong 2010-populatie heeft arbeidsvermogen<sup>6</sup>. Onder de groep met arbeidsvermogen vallen ook Wajongers die op het moment van de herindeling niet over arbeidsvermogen beschikten, maar van wie verwacht wordt dat de situatie mogelijk nog kan verbeteren.
- Van de totale instroom (4.200) in de Wajong in 2016 betrof nog bijna de helft (1.900) instroom in de oWajong of de Wajong 2010, het gaat dan om heropeningen van oude rechten.

### 2.1. Inleiding

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

Jongeren met een beperking die (op termijn) arbeidsvermogen hebben, vallen met ingang van 2015 onder de Participatiewet en moeten ondersteuning en een eventuele uitkering aanvragen bij de gemeente. Jonggehandicapten die vóór 1 januari 2010 een Wajong-uitkering aanvroegen, vallen onder de oWajong<sup>7</sup>; voor jonggehandicapten die dat van 1 januari 2010 tot 10 september 2014 deden, geldt de Wajong 2010<sup>8</sup>. UWV blijft verantwoordelijk voor de inkomensondersteuning van al deze Wajongers en voor de arbeidsondersteuning van Wajongers met arbeidsvermogen. Alle oWajongers en Wajongers 2010 zijn tussen 2015 en eind 2017 ingedeeld naar arbeidsvermogen (zie box 2.1). In deze monitor gaan wij ook in op de resultaten van de herindeling en maken hierbij gebruik van de stand van zaken eind juni 2017. Het proces van herindeling was toen voor 94% afgerond.

In paragraaf 2.2 gaan we in op de ontwikkelingen van de in- en uitstroom en het totaal aantal Wajongers en op de indeling van de Wajongers naar hun arbeidsvermogen. In paragraaf 2.3 staan we stil bij de kenmerken van de Wajong-populatie.

### 2.2. Volumeontwikkelingen in de Wajong

Tot 2015 nam het aantal mensen met een Wajong-uitkering ieder jaar toe. Dat kwam doordat er meer mensen de Wajong instroomden dan dat er uitstroonden. 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

<sup>6</sup> Peildatum voor de indeling naar arbeidsvermogen is 30 juni 2017.

<sup>7</sup> In de oWajong stond het recht op inkomensondersteuning centraal.

<sup>8</sup> Met de invoering van de Wajong 2010 werd de naam van de wet veranderd in Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten. In de Wajong 2010 staat het recht op arbeidsondersteuning centraal.

van uitstroom uit de uitkering<sup>9</sup>. Door de invoering van de Participatiewet daalt het totaal aantal Wajongers vanaf 2015 geleidelijk. Omdat de instroom beperkt is, stromen er sindsdien meer mensen de Wajong uit dan in. Eind 2016 ontvingen 247.100 mensen een Wajong-uitkering, eind 2015 waren dat er nog 248.800. De meeste Wajongers (72%) vallen onder de oWajong, iets meer dan een kwart valt onder de Wajong 2010 en het aandeel Wajong 2015 is minder dan 2%.

Tabel 2.1 laat zien dat in 2016 in totaal 4.200 mensen de Wajong instroomden. Iets meer dan de helft van hen (2.300) valt onder het regime van de Wajong 2015, ongeveer 45% betreft nog instroom in de oWajong en in de Wajong 2010. Dat zijn mensen van wie het Wajong-recht na een eerdere beëindiging wordt heropend. Het kan bijvoorbeeld gaan om mensen die eerder zijn uitgestroomd wegens herstel, maar te maken hebben gekregen met een terugval, om mensen die terugkeren uit detentie<sup>10</sup>, of om mensen van wie de uitkering eerder is beëindigd vanwege een sanctie. Als de sanctie stopt of wordt teruggedraaid, herleeft de uitkering.

**Tabel 2.1** Volumeontwikkelingen Wajong

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000
<b>oWajong</b>									
Instroom	16,1	17,6	8,0	1,8	1,5	1,6	1,2	1,1	1,0
Uitstroom	4,3	4,3	4,5	4,7	4,3	4,3	4,2	4,5	4,2
Lopende uitkeringen	178,6	192,0	195,4	192,4	189,6	186,9	183,9	180,6	177,4
<b>Wajong 2010</b>									
Instroom			9,8	14,5	13,8	16,1	16,3	2,0	0,9
Uitstroom			0,1	0,4	0,8	1,2	1,5	1,9	1,8
Lopende uitkeringen			9,7	23,8	36,9	51,8	66,7	66,9	66,2
<b>Wajong 2015</b>									
Instroom								1,3	2,3
Uitstroom								*0,0	*0,0
Lopende uitkeringen								1,3	3,5
<b>Totaal Wajong</b>									
Instroom	16,1	17,6	17,8	16,3	15,3	17,7	17,4	4,5	4,2
Uitstroom	4,3	4,3	4,6	5,2	5,1	5,5	5,7	6,4	6,1
Lopende uitkeringen	178,6	192,0	205,1	216,2	226,5	238,7	250,6	248,8	247,1

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

In 2016 stroomden 6.100 Wajongers uit. De meest voorkomende redenen voor uitstroom zijn overlijden (26%), detentie (24%) en pensionering (21%). Weinig Wajongers stromen uit wegens herstel (3%). Het resterende deel (25%) stroomt uit 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 reden van uitstroom 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 (31%) en overlijden (33%). In de Wajong 2010 komen detentie (41%) en overige redenen (48%) het meeste voor. In de laatste categorie zitten ook Wajongers die langer dan één jaar het wettelijk minimumloon hebben verdiend of na vijf jaar 75% van het wettelijk minimumloon verdienen, en geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig hebben. In 2016 ging het daarbij in totaal om ruim 500 mensen uit de Wajong 2010 (bijna 30% van de uitstroom), dat is een stijging van 20% ten opzichte van een jaar daarvoor.

<sup>9</sup> Wajongers kunnen tot hun pensioen een uitkering krijgen: pensionering en overlijden zijn twee van de meest voorkomende redenen van uitstroom. Omdat een voorziening voor jonggehandicapten sinds 1976 bestaat, komt een substantieelere uitstroom uit de Wajong wegens pensionering pas op langere termijn (vanaf 2023) op gang.

<sup>10</sup> Uitstroom uit de Wajong wegens detentie komt relatief vaak voor. Dit komt omdat (een deel van de) Wajongers beperkingen hebben, 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., Horsssen, C. van & Kruis, G. (2013). *Ondersteuning van jongeren met een LVB. Onderzoek naar doeltreffendere en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

## Indeling oWajong en Wajong 2010 naar arbeidsvermogen

In het kader van de Participatiewet deelt UWV Wajongers (oWajongers en Wajong 2010) in twee groepen: Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers zonder arbeidsvermogen. In de groep met arbeidsvermogen vallen ook Wajongers die *tijdelijk geen* arbeidsvermogen hebben, maar op termijn misschien wel weer (zie box 2.1). Eind juni 2017 was de indeling bijna compleet (zie box 2.2 voor het proces herindeling). Voor ruim 6% van de Wajongers was de indeling nog niet afgerond. De meesten van hen (10.860) zaten eind 2016 in de werkregeling van de Wajong 2010. Een klein deel van de Wajongers (3 tot 4%) wordt niet ingedeeld, veelal omdat zij binnenkort met pensioen gaan of bezig zijn met een opleiding of studie. Van de medio 2017 reeds ingedeelde Wajongers heeft minder dan de helft (47%) arbeidsvermogen. Dit beeld kan nog iets verschuiven nu de herindeling is afgerond, naar verwachting stijgt het aandeel Wajongers met arbeidsvermogen licht (zie box 2.2).

**Tabel 2.2 Indeling naar arbeidsvermogen voor Wajongers\***

	Duurzaam geen arbeidsvermogen	Met arbeidsvermogen	Niet ingedeeld	Nog in te delen
<b>Aantallen per regime</b>				
oWajong	100.100	71.400	2.400	3.300
Wajong 2010	12.800	36.700	5.200	11.500
<b>Totaal</b>	<b>112.900</b>	<b>108.100</b>	<b>7.600</b>	<b>14.800</b>
<b>Aantallen per regime</b>				
oWajong	57,6%	41,1%	1,4%	
Wajong 2010	23,4%	67,1%	9,5%	
<b>Totaal</b>	<b>49,4%</b>	<b>47,3%</b>	<b>3,3%</b>	

\* Peildatum indeling eind juni 2017 voor Wajongers met een lopende uitkering in december 2016.

\*\* Percentages gebaseerd op het totaal aantal reeds definitief ingedeelde Wajongers.

### Box 2.1 Indeling Wajongers naar arbeidsvermogen

Tussen 2015 en eind 2017 zijn alle Wajongers die vallen onder de oWajong of de Wajong 2010 (opnieuw) beoordeeld op hun arbeidsvermogen. Bij de herindeling worden dezelfde criteria gehanteerd als bij de toekenning van een Wajong 2015-uitkering. Daarmee is de populatie Wajongers zonder arbeidsvermogen uit de oWajong en de Wajong 2010 wat betreft het arbeidsvermogen vergelijkbaar met de Wajongers met een Wajong 2015-uitkering.

Een Wajonger heeft arbeidsvermogen als hij/ zij:

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

In deze Monitor gebruiken wij voor de leesbaarheid de termen 'met arbeidsvermogen' en 'zonder arbeidsvermogen'. De groep Wajongers met arbeidsvermogen omvat echter ook Wajongers die tijdelijk geen arbeidsvermogen hebben maar op termijn misschien wel. De term gebruikt bij de herindeling is daarom 'niet duurzaam geen arbeidsvermogen' ('nDGA'). Alleen als Wajongers 'duurzaam geen arbeidsvermogen' ('DGA') hebben worden zij in de groep zonder arbeidsvermogen ingedeeld. Onder 'duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben' wordt de situatie verstaan waarin de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie zich niet kunnen ontwikkelen<sup>11</sup>.

## Wajong 2010 regelingen

Jonggehandicapten die tussen 2010 en 2014 instroomden, kwamen in één van de drie regelingen van de Wajong 2010 terecht. Het grootste deel van de Wajongers stroomde de werkregeling in. Deze is bedoeld voor mensen die (nu of mogelijk in de toekomst) arbeidsvermogen hebben. Voor mensen die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, is er de uitkeringsregeling en voor mensen die nog op school zitten of een studie volgen, is er de studieregeling. Eind 2016 zat 77% van de Wajongers uit de Wajong 2010 in de werkregeling, 9% in de studieregeling en 15% in de uitkeringsregeling.

Als de situatie van Wajongers verandert, kunnen ze overgaan naar een andere regeling of de Wajong uitstromen. Tussen 2010 en 2015 stroomden Wajongers voornamelijk uit de studieregeling naar de werkregeling (83% van alle overgangen tussen de drie regelingen)<sup>12</sup>. Ook in 2016 daalde het aandeel Wajongers in de studieregeling doordat 2.400 Wajongers overgingen naar de werkregeling. De overige overgangen tussen 2010 en 2015 betroffen met name overgangen van de werkregeling naar de studieregeling of van de studieregeling naar de uitkeringsregeling, er vonden zo goed als geen overgangen plaats vanuit de uitkeringsregeling of vanuit de werkregeling naar de uitkeringsregeling. In 2016 zien we voor het eerst een grote groep Wajongers, 2.900 mensen, van de werkregeling overgaan

<sup>11</sup> UWV (2016). *Rapport Arbeidsvermogen Wajong 2015*. Amsterdam.

<sup>12</sup> UWV (2017). *Monitor Arbeidsparticipatie 2016*. Amsterdam. Tabel 2.3.

naar de uitkeringsregeling (zie tabel 2.3). In het kader van de herindeling naar arbeidsvermogen zijn Wajongers in de werkregeling van de Wajong 2010 die geen arbeidsvermogen hebben, herbeoordeeld (zie box 2.2). Het gaat hier vooral om Wajongers die bij instroom geen arbeidsvermogen hadden, maar bij wie deze situatie nog niet zeker als duurzaam kon worden beschouwd en die daarom recht hadden op begeleiding in de werkregeling (zie bijlage I).

**Tabel 2.3 Overgangen tussen regelingen Wajong 2010**

	Aantal instroom 2010-2016	Aantal overgangen gedurende 2016	Aantal overgangen t/m 2010 - 2016	Overgangen als % van instroom in regeling
<b>Uitkeringsregeling</b>	5.800			
naar werkregeling		90	290	5%
naar studieregeling		20	120	2%
<b>Werkregeling</b>	41.100			
naar uitkeringsregeling		2.900	3.100	8%
naar studieregeling		800	2.700	7%
<b>Studieregeling</b>	26.500			
naar werkregeling		2.400	20.500	77%
naar uitkeringsregeling		500	1.800	7%
<b>Totaal</b>	<b>66.200</b>	<b>6.710</b>	<b>28.510</b>	<b>43%</b>

#### Box 2.2 Proces indeling Wajongers naar arbeidsvermogen

Om onderscheid te maken tussen wel arbeidsvermogen en duurzaam geen arbeidsvermogen heeft UWV op basis van gegevens uit systemen en dossiers een inschatting gemaakt van het arbeidsvermogen van oWajongers. Wajongers onder de Wajong 2010 zijn voorlopig ingedeeld op basis van de regeling waarin zij op dat moment zaten. Alle Wajongers kregen een vooraankondigingsbrief met deze voorlopige beoordeling. Daarin werden ze uitdrukkelijk verzocht om via een reactieformulier aan te geven of ze akkoord zijn met deze beoordeling. Wajongers die het niet eens zijn met de inschatting, zijn vervolgens uitgenodigd voor een sociaal-medische beoordeling, Wajongers onder de Wajong 2010 zijn in dat geval compleet herbeoordeeld en gaan, indien van toepassing, ook over naar een andere regeling. Ook Wajongers voor wie op basis van systeem- en dossierinformatie geen inschatting is te geven, zijn uitgenodigd voor een beoordeling. Wajongers die nog studeren (Wajong 2010), gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (oWajong) of vóór 1 januari 2018 met pensioen gaan worden niet ingedeeld.

Na ontvangst van het reactieformulier of na de sociaal-medische beoordeling deelt UWV de Wajonger definitief in en geeft daarover een besluit af. Wajongers hebben na ontvangst van het besluit 6 weken de tijd om bezwaar te maken. In deze monitor geven we alleen de definitieve indeling weer van Wajongers, dat zijn Wajongers waarvan de bezwaartermijn eind juni 2017 reeds is afgelopen of waarvan een beroepsprocedure reeds is afgerond.

De indeling van de Wajongers gebeurde gefaseerd. In deze monitor maken wij gebruik van de stand van zaken eind juni 2017. Per die datum was 94% van de Wajongers reeds definitief ingedeeld en bleek 47% arbeidsvermogen te hebben. In oktober 2017 was de herindeling nagenoeg afgerond. De verwachting is dat na afronding van alle beoordelingen ruim 120.000 Wajongers in de categorie arbeidsvermogen zitten, waarvan bijna 72.000 oWajongers. Als de groep die niet ingedeeld wordt in verband met studie, pensioen etc. buiten beschouwing blijft komt dat neer op een aandeel van 51% Wajongers met arbeidsvermogen (oWajong: 42%; Wajong2010: 75%). In tabel 2.2 gepresenteerde percentages zijn inclusief niet ingedeelde Wajongers, de percentages corresponderend met de prognose zijn 49% (42%, 74%)<sup>13</sup>.

#### Wat betekent de indeling arbeidsvermogen voor de Wajonger?

Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behouden na 1 januari 2018 hun uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon. Wajongers die wel arbeidsvermogen hebben, komen in aanmerking voor de 125.000 garantiebanen die werkgevers in de jaren tot 2026 aanbieden voor de doelgroep van de banenafpraak. Daarnaast ondersteunt UWV Wajongers met arbeidsvermogen om hen naar werk te begeleiden. Hun uitkering gaat per 1 januari 2018 van maximaal 75% naar maximaal 70% van het wettelijk minimumloon<sup>14</sup>. oWajongers met arbeidsvermogen die op het moment van de herindeling niet werkten en/of geen actieve re-integratiedienstverlening kregen, ontvangen een uitnodiging voor een startgesprek om de mogelijkheden voor werk en ondersteuning te bespreken. Zij zijn echter niet verplicht om ondersteuning door UWV te accepteren of om te werken.

<sup>13</sup> Ark, T. van (2017, 8 dec) *Uitvoering en evaluatie Participatiewet* [Kamerbrief]. Geraadpleegd van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-34352-76.html>.

<sup>14</sup> Klijnsma, J. (2017, 20 jan) *Antwoord op aanvullende vragen herindeling oWajong* [Kamerbrief]. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2017/01/20/antwoorden-op-vragen-herindeling-wajong/antwoorden-op-vragen-herindeling-owajong.pdf>.

## 2.3. Kenmerken van de Wajong-populatie

Hoe ziet de Wajong-populatie er eind 2016 uit? De Wajong-populatie bestond uit 177.400 oWajongers, 66.200 mensen die onder de Wajong 2010 vallen en 3.500 mensen uit de Wajong 2015.

Tabel 2.4 geeft zowel de kenmerken van de oWajongers en Wajongers 2010 weer<sup>15</sup> als de kenmerken van Wajongers met en Wajongers zonder arbeidsvermogen uit de oWajong en de Wajong 2010. De populatie oWajongers ziet er anders uit dan de groep Wajongers in de Wajong 2010. oWajongers zijn vóór 2010 de Wajong ingestroomd en omdat het maar weinig Wajongers lukt de uitkering te verlaten, zijn ze gemiddeld ouder dan de Wajongers die vanaf 2010 instroomden. Eenderde van de oWajongers is 45 jaar of ouder. Van de Wajongers in de Wajong 2010 is bijna 70% jonger dan 25 jaar.

**Tabel 2.4 Kenmerken van Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010 eind 2016**

	Arbeidsvermogen			
	oWajong	Wajong 2010	wel	geen
<b>Geslacht</b>				
Man	56%	56%	59%	53%
Vrouw	44%	44%	41%	47%
	100%	100%	100%	100%
<b>Leeftijdsklasse</b>				
18 en 19 jaar	0%	0%	0%	0%
20 t/m 24 jaar	2%	68%	27%	10%
25 t/m 34 jaar	41%	27%	47%	28%
35 t/m 44 jaar	23%	3%	14%	22%
45 jaar en ouder	34%	2%	11%	40%
<b>Diagnosegroep</b>				
Ontwikkelingsstoornissen (totaal)	55%	65%	65%	53%
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)	20%	20%	17%	20%
Somatische ziektebeelden	20%	13%	16%	20%
Onbekend	5%	2%	2%	6%
<b>Totaal aantal</b>	<b>177.400</b>	<b>66.200</b>	<b>112.900</b>	<b>108.100</b>

De verdeling naar diagnosegroep (op basis van het eerste ziektebeeld<sup>16</sup>) verschilt ook. Eén op de vijf oWajongers heeft een somatische aandoening, één op de vijf een psychiatrische aandoening en 55% heeft een ontwikkelingsstoornis. In de Wajong 2010 is het aandeel met een ontwikkelingsstoornis hoger (65%) en zijn er relatief minder Wajongers die een somatisch ziektebeeld hebben (13%). Dit verschil komt doordat de instroom van Wajongers met een ontwikkelingsstoornis in de laatste tien jaar sterk is toegenomen. Dit ging samen met een toename van het aantal jongeren in het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs. Alleen voor Wajongers 2010, is het mogelijk om goed onderscheid te maken naar de verschillende ziektebeelden die onder ontwikkelingsstoornissen vallen<sup>17</sup>. De grootste groep heeft een lichte verstandelijke beperking (27%) of een stoornis in het autismespectrum (17%).

De populatie Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen heeft, ziet er in sommige opzichten anders uit dan de groep Wajongers die (op termijn) wel arbeidsvermogen heeft (zie tabel 2.4). Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, zijn gemiddeld ouder dan Wajongers die wel arbeidsvermogen hebben. Het aandeel vrouwen is hoger in de groep zonder arbeidsvermogen dan in de groep met arbeidsvermogen.

Wajongers zonder arbeidsvermogen hebben relatief vaker psychiatrische en somatische ziektebeelden en Wajongers met arbeidsvermogen hebben relatief vaker ontwikkelingsstoornissen. De ernst van de ziektebeelden binnen deze hoofdgroepen verschilt waarschijnlijk tussen Wajongers met en zonder arbeidsvermogen. Voor de Wajong 2010 kunnen we verder onderscheid maken tussen ziektebeelden binnen deze hoofdgroepen. Hieruit blijkt dat Wajongers in de uitkeringsregeling ernstige beperkingen hebben. Zo heeft 40% een (zeer) ernstige of matige verstandelijke beperking. Bij de Wajongers in de uitkeringsregeling met een (zeer) licht verstandelijke beperking, ADHD of een autismespectrumstoornis

<sup>15</sup> Van de mensen die eind 2016 in de Wajong 2015 zaten, was 62% man en 38% vrouw en het overgrote (84%) deel was jonger dan 20 jaar. Er is geen informatie beschikbaar over diagnoses.

<sup>16</sup> Verzekeringsartsen kunnen maximaal drie diagnosecodes registreren. Het eerste ziektebeeld heeft betrekking op de eerste diagnosecode die is geregistreerd, de volgorde van registratie ligt bij de verzekeringsarts. Bij Wajongers komt een combinatie van meerdere diagnosecodes, zoals een verstandelijke beperking in combinatie met autisme, vaak voor.

<sup>17</sup> De verfijning binnen deze categorie is ingevoerd vanaf 2009 en is daarom pas goed mogelijk voor mensen die vanaf die tijd de Wajong zijn ingestroomd.

---

als eerste ziektebeeld is bij het overgrote deel sprake van meerdere ziektebeelden. In de werkregeling heeft 30% van de Wajongers een (zeer) lichte verstandelijke beperking en ruim één op de vijf een psychiatrisch ziektebeeld.



# 3. Arbeidsparticipatie van Wajongers

## Samenvatting

De positieve ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers die we in 2014 en 2015 zagen, zetten in 2016 versterkt door. Wajongers lijken te profiteren van de inspanningen van werkgevers in het kader van de banenafspraken en het verdere herstel van de economie. Het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, nam in 2016 verder toe. Wajongers die in 2015 aan het werk kwamen bij een reguliere werkgever waren een jaar later vaker nog (of weer) aan het werk dan Wajongers die in 2014 bij een reguliere werkgever aan het werk kwamen.

De werking van de Participatiewet zien we op meerdere manieren terug in de ontwikkelingen. Door de sluiting van de Sociale Werkvoorziening (SW) voor nieuwe werknemers is het aantal Wajongers dat in of via de SW werkt, verder gedaald. De stijging van het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, is in 2016 echter meer dan twee keer zo groot als de daling van het aantal dat in of via de SW werkt. Hierdoor steeg het totaal aantal werkende Wajongers in 2015 en 2016, de stijging bleef echter achter bij de stijging van het aantal werkenden in 2014.

In 2016 nam ook het *aandeel* Wajongers dat werkt, verder toe naar 23,7%. Voor een groot deel is deze toename het gevolg van de veranderende samenstelling van de Wajong-populatie. Net ingestroomde Wajongers werkten altijd al relatief minder vaak dan mensen die al wat langer in de Wajong zitten. Nu er nauwelijks meer Wajongers instromen, is de gemiddelde Wajong-populatie wat ouder en daarmee het aandeel werkende Wajongers hoger dan tot en met 2014. Als we kijken naar de Wajongers met arbeidsvermogen dan werkt bijna de helft.

- Eind 2016 waren er 57.800 Wajongers (oWajong en Wajong 2010) aan het werk, 1.400 meer dan een jaar eerder.
- Het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, steeg van 32.400 eind 2015 naar 34.900 eind 2016. Het aantal dat in of via de SW aan het werk is, daalde van 24.000 naar 22.900.
- 56% van de Wajongers die eind 2016 bij een reguliere werkgever werkten, deed dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, loondispensatie of een andere voorziening.
- Het aantal proefplaatsingen dat UWV inzet voor Wajongers steeg van 3.100 in 2012 naar 7.700 in 2016. In 2015 en 2016 leidde bijna 60% van de proefplaatsingen voor Wajongers tot een dienstverband.
- Van de Wajongers die in 2015 bij een reguliere werkgever aan het werk zijn gekomen, is 55% een jaar later nog (of weer) aan het werk.
- Baanverlies en het daarna niet (snel) meer aan het werk komen, lijken belangrijke knelpunten in de arbeidsparticipatie van Wajongers: minder dan 50% van de Wajongers die hun baan hebben verloren, was binnen een jaar weer aan het werk. Wel komen Wajongers die in 2015 hun werk verloren vaker binnen een jaar weer aan het werk dan Wajongers die in eerdere jaren hun werk verloren.

## 3.1. Inleiding

Wajongers hebben al *voordat* ze de arbeidsmarkt opgaan een arbeidsbeperking. Voor een steeds groter deel van alle Wajongers zal een betaalde baan nooit haalbaar zijn vanwege de ernst van hun beperkingen. Sinds 2015 stromen in principe alleen nog jongeren die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben de Wajong in. Van de Wajongers die onder de oWajong of de Wajong 2010 vallen, heeft meer dan de helft duurzaam geen arbeidsvermogen. Voor de overigen is een betaalde baan met de nodige inspanningen zeker wel mogelijk, dit betreft een groep van ongeveer 108.000 Wajongers<sup>18</sup>. De aard van de beperkingen, maar ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken het voor velen echter lastig op eigen kracht een baan te vinden en te houden. In box 3.1 wordt dit geïllustreerd.

Deze monitor beschrijft, net zoals de vorige edities van de monitor, de mate van arbeidsparticipatie van de totale groep Wajongers die onder de oWajong en de Wajong 2010 vallen<sup>19</sup>. Niet al deze Wajongers beschikken over arbeidsmogelijkheden. Voor een groot deel van de Wajongers konden we op basis van de uitkeringsbestanden geen onderscheid maken tussen degenen die wél en degenen die géén

<sup>18</sup> Peildatum is 30 juni 2017.

<sup>19</sup> Wajongers die in de Wajong 2015 zitten, laten we buiten beschouwing.

arbeidsvermogen hebben<sup>20</sup>. Medio 2017 was de herindelingsoperatie van Wajongers naar arbeidsvermogen bijna afgerond: voor 224.500 Wajongers (94%) was definitief bekend of zij duurzaam geen arbeidsvermogen hebben of niet. In deze monitor beschrijven wij daarom voor het eerst ook apart de arbeidsparticipatie van de groep Wajongers die arbeidsvermogen heeft en zetten we de resultaten voor deze specifieke groep af tegen de resultaten voor de gehele Wajong-populatie die onder de oWajong en de Wajong 2010 valt<sup>21</sup>.

We kijken naar de arbeidsparticipatie aan de hand van drie hoofdvragen:

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

### Box 3.1 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 ernstig verstandelijke beperking die nooit onderwijs hebben genoten. Dit maakt dat Wajongers verschillende soorten arbeidsbeperkingen en uiteenlopende arbeidsmogelijkheden hebben. Deze box beschrijft vooral de problematiek van een grote groep binnen de Wajong, namelijk Wajongers met een (licht) verstandelijke beperking. We belichten twee factoren: de kenmerken van deze Wajongers en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

#### **Wat kenmerkt Wajongers met een verstandelijke beperking?**

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>22</sup>. Maar hun beperkingen maken het niet eenvoudig om werk te vinden. Wajongers met een verstandelijke beperking kunnen niet zelfstandig werken en hun tempo van werken is laag. Bovendien hebben Wajongers met een (licht) verstandelijke beperking vaak te maken met sociale aanpassingsproblemen en psychiatrische problematiek. Veel van deze jongeren hebben moeite te accepteren 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>23</sup>.

#### **Welke rol spelen ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?**

Daarnaast maken ontwikkelingen op de arbeidsmarkt 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>24</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>25</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.

Als we het in dit hoofdstuk over werk bij Wajongers hebben, gaat het vrijwel altijd om werk naast de uitkering. Uitstroom uit de Wajong wegens werk vindt pas plaats als een Wajonger gedurende langere tijd in staat is geweest (tenminste 75% van) het maatmaninkomen<sup>26</sup> te verdienen én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig heeft<sup>27</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>28</sup>.

<sup>20</sup> Dit komt doordat de oWajong een ander criterium kent dan de Wajong 2010: In de oWajong was iemand volledig arbeidsongeschikt als hij of zij niet in staat was om zelfstandig ten minste 75% van het wettelijk minimumloon te verdienen in gangbare arbeid. In de Wajong 2010 wordt nagegaan wat de arbeidsmogelijkheden zijn van Wajongers die niet in staat zijn tenminste 75% van het wettelijk minimumloon te verdienen. Het gaat dan niet alleen meer om gangbare arbeid, maar om elke vorm van arbeid waarmee enig loon te verdienen is.

<sup>21</sup> Dit is alleen mogelijk voor het onderdeel aan het werk zijn in 2016. Omdat we hierbij gebruikmaken van de deling zoals per eind juni 2017 bekend was, gaat het hier om voorlopige cijfers (zie box 2.2).

<sup>22</sup> Brukman, M., Groenewoud, M., Mallee L. & Berg, N. van den (2008). *Werk moet lonen. Onderzoek onder Wajongers naar de financiële baten van werk*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, in opdracht van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad.

<sup>23</sup> Stoutjesdijk, M., Rijssen, J. van & Giezen, A. van der (2011). Arbeidsparticipatie van Wajongers. *Sociaal Bestek*, 10 (73).

<sup>24</sup> Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam: UWV.

<sup>25</sup> Nijhuis, F. (2011). De arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking. In *Het wassende weten. Opvattingen over de toekomstige arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking in een veranderende arbeidsmarkt vanuit verschillende disciplines en verschillende perspectieven*. Kennis- en innovatiecentrum Crossover.

<sup>26</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>27</sup> In de Wajong 2010 geldt dat 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. Of als iemand een jaar lang met werken meer dan 100% van het wettelijk minimumloon verdient en geen ondersteuning meer nodig heeft. Bij de oWajong worden inkomsten uit arbeid vijf jaar lang verrekend en als de Wajonger dit werk volhoudt en geen ondersteuning meer nodig heeft, wordt na die vijf jaar het Wajong-recht herzien of beëindigd. Zie: Hop, A. (2013). *De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid 2013*. Deventer: Kluwer.

<sup>28</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

Met de invoering van de Participatiewet is de SW sinds 2015 afgesloten voor nieuwe werknemers. Het kabinet en de sociale partners hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken om in de periode tot 2026 te zorgen voor 100.000 extra banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid voor Wajongers, mensen met een Wsw-indicatie, mensen met een ID/WIW-baan<sup>29</sup> en voor mensen uit de doelgroep van de Participatiewet die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Op 1 april 2015 is de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten in werking getreden. Deze wet bevestigt de afspraken uit het sociaal akkoord van 2013. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) rapporteert jaarlijks over de voortgang van de banenafpraak<sup>30</sup>. Het kabinet heeft in september 2017 besloten om over te gaan tot activering van de quotumregeling voor de sector overheid, omdat de werkgevers in die sector de doelstelling van 6.500 banen per eind 2016 niet hebben gehaald<sup>31</sup>.

Voor mensen die zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, kunnen gemeenten beschut werk inzetten. UWV is verantwoordelijk voor het afgeven van adviezen indicatie beschut werk; gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van beschutte werkplekken. Ook mensen met een UWV-uitkering komen voor een beschut werkplek in aanmerking. In 2016 gaf UWV 388 positieve adviezen beschut werk af, hiervan behoorden iets meer dan 30 mensen tot de Wajong-, WIA- of WAO-populatie<sup>32</sup>.

### 3.2. In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?

Eind 2016 waren er 57.800 Wajongers aan het werk. Het totaal aantal werkende Wajongers nam daarmee in 2016 sterker toe dan in het jaar daarvoor, een stijging van 1.400 in 2016 ten opzichte van 800 in 2015. De sluiting van de Sociale Werkvoorziening voor nieuwe werknemers zien we ook steeds duidelijker terug in de cijfers.

**Tabel 3.1 Aantal en aandeel werkende Wajongers**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Aantal werkende Wajongers</b>									
Aantal werkend bij een reguliere werkgever	20.600	21.900	24.800	28.600	27.700	27.900	30.300	32.400	34.900
Aantal werkend in of via SW	25.400	25.600	25.600	25.400	25.300	25.100	25.300	24.000	22.900
<b>Aantal werkende Wajongers totaal<sup>33</sup></b>	<b>46.000</b>	<b>47.600</b>	<b>50.400</b>	<b>54.000</b>	<b>53.000</b>	<b>53.100</b>	<b>55.600</b>	<b>56.400</b>	<b>57.800</b>
<b>Aandeel werkende Wajongers van totaal*</b>									
% Wajongers werkend bij een reguliere werkgever	11,5%	11,4%	12,1%	13,2%	12,2%	11,7%	12,1%	13,1%	14,3%
% Wajongers werkend in of via SW	14,2%	13,4%	12,5%	11,7%	11,2%	10,5%	10,1%	9,7%	9,4%
<b>% werkende Wajongers</b>	<b>25,7%</b>	<b>24,8%</b>	<b>24,6%</b>	<b>25,0%</b>	<b>23,4%</b>	<b>22,2%</b>	<b>22,2%</b>	<b>22,8%</b>	<b>23,7%</b>

\* Het aantal werkenden is gerelateerd aan het totaal aantal Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010.

Jarenlang werkten ruim 25.000 Wajongers in of via de SW<sup>34</sup>. Eind 2015 was dit aantal gedaald naar 24.000, een jaar later zijn het er al minder dan 23.000. Deze daling komt doordat er in 2015 en 2016

die in of via de SW werken en een jaar lang meer dan het wettelijk minimumloon hebben verdiend, wordt het Wajong-recht wel beëindigd.

<sup>29</sup> In de term ID-baan verwijst ID naar het Besluit in- en doorstroombanen en staat WIW voor Wet inschakeling werkzoekenden.

<sup>30</sup> De resultaten van de twee-meting banenafpraak zijn gepubliceerd in: Klijnsma, J. (2017, 30 juni). *Twee-meting banenafpraak* [Kamerbrief]. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2017/06/30/kamerbrief-twee-meting-banenafpraak>.

<sup>31</sup> Klijnsma, J. (2017, 8 sept). *Activering quotum arbeidsgehandicaptenarbeidsbeperkten* [Kamerbrief]. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/Participatiewet/documenten/kamerstukken/2017/09/08/kamerbrief-over-activering-quotum-arbeidsgehandicaptenarbeidsbeperkten>.

<sup>32</sup> Meer informatie is te vinden in: UWV (2017). *Rapportage beschut werk*. Geraadpleegd van [https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/rapportage\\_beschut\\_werk\\_totaal\\_tweede\\_kwartaal\\_2017\\_0.pdf#overlay-context=](https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/rapportage_beschut_werk_totaal_tweede_kwartaal_2017_0.pdf#overlay-context=).

<sup>33</sup> Door afronding tellen het aantal bij een reguliere werkgever en het aantal in/via de SW soms niet op tot het totaal aantal werkenden.

nagenoeg<sup>35</sup> geen Wajongers meer in een Wsw-dienstverband instroomden; het aantal Wajongers van wie het Wsw-dienstverband eindigde, bleef ongeveer gelijk aan dat in 2014.

Het aantal Wajongers dat aan de slag is bij een reguliere werkgever nam in 2016 verder toe. Eind 2016 ging het om 34.900 Wajongers, 14.300 meer dan in 2008. De stijging tussen 2014 en 2016 van het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, is groter (4.600) dan de daling van het aantal Wajongers dat in of via de SW aan het werk is (-2.400). Dit betekent dat, als we kijken naar de totale Wajong-groep, de reguliere arbeidsmarkt de gevolgen van de sluiting van de SW in 2015 en 2016 tot op zekere hoogte kon opvangen. De aantrekkende economie en de inspanningen van werkgevers in samenwerking met onder andere UWV in het kader van de banenafpraak hebben hieraan waarschijnlijk bijgedragen<sup>36</sup>. Dit beeld geldt echter alleen voor de Wajong populatie als totaal; het betekent niet dat Wajongers die aangewezen waren op de Wsw nu bij reguliere werkgevers aan de slag zijn. Hierover hebben we geen cijfers beschikbaar. Tabel 3.2 laat wel zien dat de Wajong-groep die werkt in of via de SW in sommige opzichten (leeftijd, psychiatrische ziektebeelden) verschilt van de Wajong-groep die werkt bij een reguliere werkgever.

**Tabel 3.2 Kenmerken van Wajongers die werken of niet werken**

	geen werk		wel werk		Totaal
			In of via de SW	Bij een regulier werkgever	
<b>Geslacht</b>					
Man		53%	67%	64%	65%
Vrouw		47%	33%	36%	35%
		100%	100%	100%	100%
<b>Leeftijdsklasse</b>					
18 en 19 jaar		0%	0%	0%	0%
20 t/m 24 jaar		19%	4%	30%	20%
25 t/m 34 jaar		36%	28%	52%	42%
35 t/m 44 jaar		18%	23%	13%	18%
45 jaar en ouder		27%	45%	5%	21%
<b>Diagnosegroep</b>					
Ontwikkelingsstoornissen (totaal)		55%	68%	66%	67%
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)		22%	7%	14%	11%
Somatische ziektebeelden		18%	18%	19%	19%
Onbekend		5%	8%	1%	4%
<b>Totaal aantal</b>		<b>185.800</b>	<b>22.900</b>	<b>34.900</b>	<b>57.800</b>

Het aandeel werkende Wajongers nam in 2016 verder toe, van 22,8% eind 2015 naar 23,7% eind 2016. Veranderingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers hebben niet alleen te maken met de aantrekkende economie of met de inspanningen in het kader van de banenafpraak, maar ook met veranderingen in de samenstelling van de totale Wajong-populatie. Een voorbeeld is de gemiddelde leeftijd. Nu er geen jongeren met arbeidsvermogen de Wajong meer instromen, wordt deze populatie ieder jaar gemiddeld iets ouder. In 2013 was 30% van de Wajongers tussen 25-34 jaar, in 2016 is hun aandeel meer dan 37%. Tegelijkertijd is het aandeel jongeren tot 20 jaar sterk gedaald van 7% naar 0% en het aandeel 45-plussers vrijwel gelijk gebleven. Omdat de jongste Wajongers (tot 20 jaar) minder vaak werkten dan Wajongers tussen de 25 en 35 jaar (zie figuur 3.1) en het aandeel van deze groep in de totale Wajong-populatie steeds groter wordt, stijgt het aandeel werkende Wajongers.

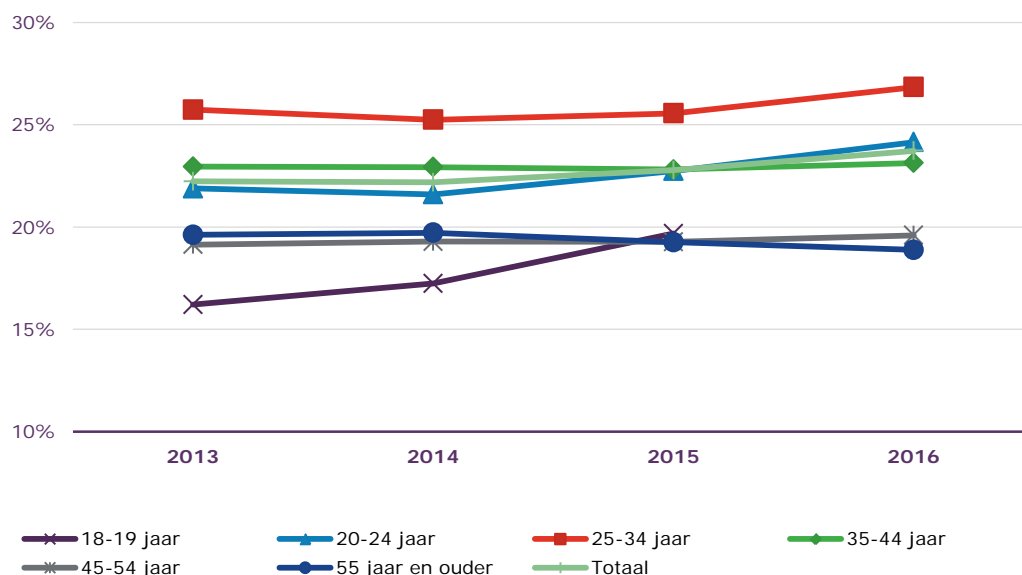
Figuur 3.1 laat zien dat de verandering in arbeidsparticipatie over de afgelopen vier jaar verschilt per leeftijdsgroep. De sterkste stijging in arbeidsparticipatie was te zien bij de leeftijdsgroep 20-24 jaar, ook de participatie van 25-34 jarigen steeg. Voor de andere groepen was echter geen stijging te zien, 55-plussers werken zelfs minder vaak.

<sup>34</sup> Het werken in of via SW leiden we voor deze monitor af uit de polisadministratie op basis van de code aard arbeidsverhouding en de cao-code. We kunnen hierbij geen onderscheid maken tussen Wsw-detacheringen en Wsw-beschut werk. Wajongers die via de Wsw begeleid werken, worden in deze monitor geteld bij de reguliere werkgevers.

<sup>35</sup> Het is wel mogelijk dat Wajongers via een Wsw-detachering in of via de SW aan het werk zijn gekomen.

<sup>36</sup> Bij het aantal Wajongers dat in of via de SW werkt gaat het zowel om Wajongers in Wsw-beschut werk als Wajongers die vanuit de Wsw zijn gedetacheerd. Het onderscheid hiertussen kunnen we op basis van de gegevens uit de polisadministratie waarvan we in deze monitor gebruikmaken, niet maken. Wsw-detacheringen tellen mee als banen voor de banenafpraak, banen in Wsw beschut werk niet.

**Figuur 3.1 Aandeel werkende Wajongers eind 2013-2016 per leeftijdsgroep**



Tabel 3.3 vergelijkt het aandeel werkende Wajongers met arbeidsvermogen in 2016 met de cijfers voor de totale Wajong-populatie. Deze cijfers geven een beter beeld van de arbeidsparticipatie dan de cijfers die tot nu toe beschikbaar waren (tabel 3.1), omdat ze rekening houden met het feit dat niet alle Wajongers in staat zijn om te werken. Ter vergelijking laat tabel 3.3 nog een keer de cijfers van 2016 zien voor de totale Wajong-populatie zoals eerder gepresenteerd in tabel 3.1.

**Tabel 3.3 Aantal en aandeel werkende Wajongers aan het einde van het jaar voor totaal aantal Wajongers en Wajongers met arbeidsvermogen**

	2016	
	Met arbeidsvermogen	Totaal
<b>Aantal werkende Wajongers</b>		
Aantal werkend bij een reguliere werkgever	31.100	34.900
Aantal werkend in of via SW	21.500	22.900
<b>Aantal werkende Wajongers totaal</b>	<b>52.600</b>	<b>57.800</b>
<b>Aandeel werkende Wajongers van totaal*</b>		
% Wajongers werkend bij een reguliere werkgever	28,8%	14,3%
% Wajongers werkend in of via SW	19,8%	9,4%
<b>% werkende Wajongers</b>	<b>48,6%</b>	<b>23,7%</b>

\* Het aantal werkenden is gerelateerd aan het totaal aantal Wajongers: voor de eerste kolom is dat het aantal definitief ingedeeld als met arbeidsvermogen (108.100); voor de tweede kolom het totaal aantal Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010 (243.500).

Van de Wajongers met arbeidsvermogen is eind 2016 iets meer dan de helft niet aan het werk. Het is voor Wajongers moeilijk om een baan te vinden; in box 3.1 bespreken we een aantal oorzaken daarvoor. Bovendien zijn deze Wajongers niet allemaal direct beschikbaar voor werk. Zo zal een deel van de Wajongers eerst arbeidsfit moeten worden gemaakt. Anderen hebben op dit moment geen arbeidsvermogen, omdat ze nog een medische behandeling volgen, maar als de behandeling (succesvol) is beëindigd, mogelijk wel.

Niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen komen in aanmerking voor ondersteuning door UWV. UWV voert startgesprekken met oWajongers met arbeidsvermogen die op het moment van herindeling niet werkten of nog geen dienstverlening van UWV ontvingen. Ook worden er klantprofielen en cv's voor deze Wajongers opgesteld. Voor de oWajongers waarvoor dit zinvol is, worden re-integratie-activiteiten ingezet om hen naar werk toe te leiden. In de periode 2015 tot en met eind augustus 2017 heeft UWV 23.500 startgesprekken gevoerd. Uitkomst van deze startgesprekken was dat 8% van deze oWajongers klaar is om direct aan de slag te gaan, 10% inmiddels aan het werk is, 48% geactiveerd en/of arbeidsfit gemaakt moet worden en 33% afziet van dienstverlening<sup>37</sup>.

<sup>37</sup> UWV (2017). *Achtmaandenverslag 2017*. Amsterdam. P. 19.

Van de Wajongers die eind 2016 werkten (57.800) waren medio 2017 5.200 (nog) niet ingedeeld als Wajongers met arbeidsvermogen. Voor het grootste gedeelte betreft dat Wajongers bij wie de indeling nog niet definitief is afgerond (2.400) of die (voorlopig) niet worden ingedeeld in verband met studie of omdat ze bijna met pensioen gaan (1.500). Ongeveer 1.300 Wajongers die eind 2016 aan het werk waren, zijn medio 2017 onder duurzaam geen arbeidsvermogen ingedeeld. Dit betekent dat ongeveer 1% van de Wajongers zonder arbeidsvermogen (per juni 2017) in december 2016 aan het werk was. Het gaat hierbij echter vaak om kleine banen van een beperkt aantal uren per dag. Een kwart van deze groep had in juni 2017 geen dienstverband meer.

### Aan het werk zijn bij aanvang Wajong

Onder de oWajong en de Wajong 2010 was een deel van de Wajongers al aan het werk op het moment van instroom. Hun aandeel daalde van 18% in 2008 naar 12% in 2014/38. Omdat er in 2015 nauwelijks meer Wajongers zijn ingestroomd in de oude regelingen, is 2014 het laatste jaar waarin we dit aandeel kunnen laten zien. Er konden verschillende situaties schuilgaan achter werk bij instroom. Het kon gaan om bijbaantjes, maar het was ook mogelijk dat Wajongers een substantiële baan hadden en dat ze een Wajong-uitkering aanvroegen waarbij zij (en hun werkgevers) een beroep konden (blijven) doen op loondispensatie.

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

Om werk bij een reguliere werkgever mogelijk te maken, zijn veel inspanningen en investeringen nodig. Werk voor Wajongers bij een reguliere werkgever is veelal geen regulier werk, maar aangepast werk in een reguliere setting met veel ondersteuning en begeleiding. Bovendien zijn de meeste Wajongers niet in staat het wettelijk minimumloon te verdienen, waardoor ze daarnaast een gedeeltelijke uitkering nodig hebben.

In deze paragraaf gaan we in op verschillende vormen van ondersteuning voor Wajongers die bij een reguliere werkgever werken<sup>39</sup>. We kijken hierbij alleen naar ondersteuning die wordt ingezet op het moment dat Wajongers werken, met name naar de inzet van een jobcoach (zie bijlage II voor een beschrijving). Re-integratiediensten- en trajecten om Wajongers aan het werk te helpen, laten we buiten beschouwing. Informatie over deze ondersteuning die UWV voor Wajongers inzet, is te vinden in de verantwoordingsinformatie van UWV<sup>40</sup>.

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

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Werkenden bij een reguliere werkgever	27.700		27.900		30.300		32.400		34.900	
Werkt met/na ondersteuning in de vorm van*										
jobcoach	10.000	36%	9.300	33%	9.600	32%	10.500	32%	12.400	35%
loondispensatie	11.300	41%	11.800	42%	13.300	44%	15.200	47%	17.200	49%
vervoersvoorzieningen	800	3%	800	3%	800	3%	700	2%	800	2%
overige voorzieningen	900	3%	700	2%	600	2%	600	2%	700	2%
Werkt met ten minste met een van de genoemde vormen van ondersteuning	14.500	52%	14.500	52%	15.700	52%	17.500	54%	19.700	56%

\* 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 een vorm van ondersteuning.

Van de Wajongers die eind 2016 bij een reguliere werkgever werkzaam waren, deed 56% dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, compensatie voor het productiviteitsverlies (via loondispensatie) of een ander soort voorziening (zie tabel 3.4). Bij meer dan 30% van de werkende Wajongers is meer dan 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) steeg van 41% eind 2012 naar 49% eind 2016. Ook het aandeel Wajongers dat met een jobcoach werkt, steeg eind 2016 ten opzichte van eind 2015. Om meer

<sup>38</sup> UWV (2017). *Monitor Arbeidsparticipatie 2016*. Amsterdam. Figuur 3.1, p. 18.

<sup>39</sup> Wajongers die in de SW werken, laten we buiten beschouwing omdat zij sowieso met ondersteuning vanuit de SW werken.

<sup>40</sup> Zie: <http://www.jaarverslag.uwv.nl>.



Wajongers aan het werk te helpen en te houden, lijkt daarmee de inzet van meer ondersteuning van nodig.

Ruim een derde van de werkende Wajongers krijgt begeleiding van een jobcoach. Het gaat in de tabel zowel om de voorziening jobcoaching die een Wajonger zelf kan aanvragen<sup>41</sup> als de interne jobcoach die een werkgever kan aanvragen. Van de Wajongers die eind 2016 werkten bij een reguliere werkgever is bij 30% de voorziening jobcoaching ingezet en bij 6% een interne jobcoach, vergeleken met 2015 lijkt dus vooral het gebruik van de interne jobcoach toegenomen<sup>42</sup>. Bij een interne jobcoach krijgt de werkgever subsidie om de jobcoaching zelf te regelen, bijvoorbeeld door een eigen werknemer in te zetten of de begeleiding extern aan een jobcoachorganisatie uit te besteden. Een interne jobcoach kan ook meerdere Wajongers in een organisatie begeleiden. Om de kwaliteit van de interne jobcoach te borgen, stelt UWV een aantal voorwaarden, bijvoorbeeld dat de werkgever bij de aanvraag inzichtelijk moet maken dat de beoogde interne jobcoach een training heeft gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden.

Als Wajongers werken, doen ze dat dus vaak met ondersteuning. Zonder de beschikbaarheid daarvan zouden werkgevers niet bereid zijn om Wajongers aan te nemen<sup>43</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 drie kwart van de werkgevers extra interne begeleiding voor Wajongers heeft georganiseerd en dat twee derde van de werkgevers de functies heeft aangepast aan de mogelijkheden van Wajongers<sup>44</sup>.

**Tabel 3.4a Aantal en aandeel werken bij reguliere werkgever met (recente) ondersteuning voor totaal aantal Wajongers en voor Wajongers met arbeidsvermogen**

	Met arbeidsvermogen		Totaal		
	2016	Aantal	%	Aantal	%
Werkenden bij een reguliere werkgever		31.200		34.900	
Werkt met/na ondersteuning in de vorm van*					
jobcoach		11.600	37%	12.400	35%
loondispensatie		16.200	52%	17.200	49%
vervoersvoorzieningen		700	2%	800	2%
overige voorzieningen		600	2%	700	2%
Werkt met ten minste met één van de genoemde vormen van ondersteuning		18.400	59%	19.700	56%
Werkt zonder enige vorm van ondersteuning		12.800	41%	15.200	44%

\* 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.

Tabel 3.4a laat zien dat Wajongers die definitief ingedeeld zijn als met arbeidsvermogen iets vaker met ondersteuning werken dan alle Wajongers samengenomen. Dit heeft er mee te maken dat 45% van de Wajongers die (nog) niet ingedeeld zijn en werken bij een reguliere werkgever, dit doen naast hun opleiding. Van hen werkt 84% zonder enige ondersteuning.

### Waarom werkt twee derde van de werkende Wajongers niet met een jobcoach?

Een deel van de Wajongers werkt dus niet met een recente vorm van ondersteuning<sup>45</sup>. Dit roept nogal eens de vraag op hoe dat kan. Een kenmerk van Wajongers is immers dat ze niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen met gangbare arbeid en dat ze vanwege hun beperking voorzieningen nodig hebben om hun werk te kunnen doen. Het zou daarom voor de hand liggen dat er meer Wajongers met ondersteuning werken dan nu het geval is. We gaan hier wat dieper op in en beperken ons daarbij tot het (niet) werken met een jobcoach.

<sup>41</sup> Als de Wajonger zelf de voorziening jobcoaching aanvraagt is het protocol Jobcoaching van toepassing. Ondersteuning mag dan alleen plaatsvinden door een jobcoach van een door UWV erkende jobcoachorganisatie.

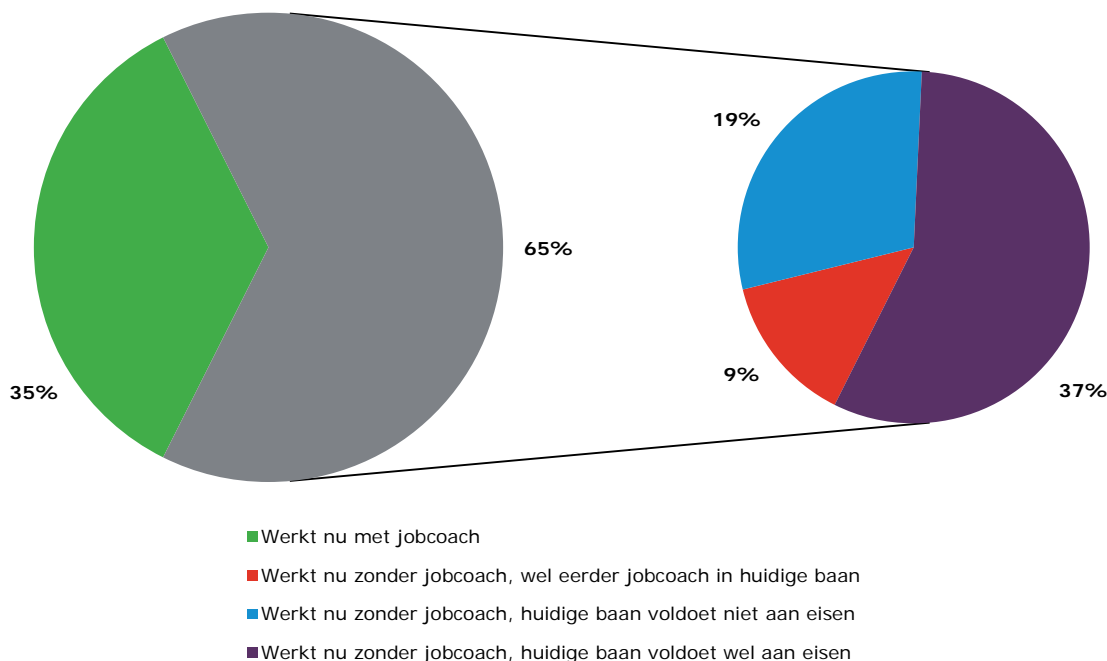
<sup>42</sup> In 2015 is bij 29% de voorziening jobcoach ingezet en bij 3% een interne jobcoach. Zie: UWV (2017). *Monitor Arbeidsparticipatie 2016*. Amsterdam. P. 17.

<sup>43</sup> Wolf, E., Visser, S. de & Engelen, M. (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Pantela.

<sup>44</sup> Horssen, C. van, Blommesteijn, M. & Rosing, F. A. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, in opdracht van UWV.

<sup>45</sup> Wajongers ontvangen ook steun uit andere bronnen, zoals bijvoorbeeld zorginstellingen, hun sociaal netwerk thuis of op de werkplek. In deze monitor hebben kunnen we alleen uitspraken doen over het wel dan niet ontvangen van formele voorzieningen en ondersteuning die betrekking hebben op de Wajong-uitkering.

**Figuur 3.2 (Geen) inzet jobcoach werkende Wajongers naar achtergrond, eind 2016<sup>46</sup>**



Figuur 3.2 geeft een eerste inzicht in waarom Wajongers in hun huidige baan niet met een jobcoach werken. Ten eerste blijkt dat bijna één op de vijf werkende Wajongers een baan heeft die niet aan de eisen van de inzet van jobcoaching voldoet. Zo moet de Wajonger tenminste 12 uur per week werken tegen minimaal 35% van het wettelijk minimumloon, in een dienstverband van tenminste zes maanden. Ook Wajongers die met een uitzendbeding werken of stagelopen, komen in principe niet in aanmerking voor de inzet van een jobcoach<sup>47,48</sup>. Ten tweede laat de figuur zien dat bijna 10% van de werkende Wajongers eerder in hun huidige baan wel ondersteuning van een jobcoach heeft gehad, maar dit eind 2016 niet meer heeft. Het is goed mogelijk dat deze Wajongers geen jobcoach meer nodig hebben, omdat ze inmiddels in staat zijn hun werk zelfstandig (of onder begeleiding van bijvoorbeeld collega's) te kunnen doen<sup>49</sup>. Overigens heeft 12%-punt van de groep die in hun huidige baan geen ondersteuning van een jobcoach heeft (gehad), deze in de periode 2008 tot en met 2016 wel gehad in een vorige baan. Dit betekent dat van de Wajongers die eind 2016 aan het werk waren bij een reguliere werkgever 56% in de periode 2008-2010 met een jobcoach heeft gewerkt.

Nu we de achtergronden van het niet werken met een jobcoach wat meer hebben kunnen duiden, kunnen we ook beter inzichtelijk maken in welk opzicht de Wajongers die met een jobcoach werken, verschillen van de Wajongers die dat niet doen. We vergelijken hiervoor de groep die in hun huidige baan werkt of heeft gewerkt met een jobcoach, met de groep die dat in hun huidige baan niet doet, maar wel een baan heeft die voldoet aan de eisen<sup>50</sup>. We hebben hierbij zowel gekeken naar persoonskenmerken (geslacht, leeftijdsklasse, ziektebeeld en opleidingsniveau) als kenmerken van de werkgever (bedrijfstak en bedrijfsgrootte).

<sup>46</sup> Omdat gegevens over de inzet van een jobcoach vanaf 2008 dan beschikbaar zijn, hebben we in deze analyse alleen de werkende Wajongers meegenomen die vanaf dat jaar zijn gestart in een baan.

<sup>47</sup> Zie: Protocol jobcoach: <https://www.uvw.nl/zakelijk/Images/protocol-jobcoach-2016.pdf>. In het protocol wordt wel een aantal uitzonderingen op de eisen aan de baan genoemd.

<sup>48</sup> We hebben dit onderzocht aan de hand van gegevens over banen uit de polisadministratie. Omdat niet al deze eisen rechtstreeks uit de gegevens kunnen worden gehaald, hebben we gebruikgemaakt van afleidingen. Het percentage dat niet voldoet aan de eisen van de baan is daarmee een indicatie. Voor Wajongers die eind 2016 korter dan zes maanden aan het werk waren, zijn we nagegaan of het dienstverband in 2017 is beëindigd en korter of langer dan zes maanden duurde.

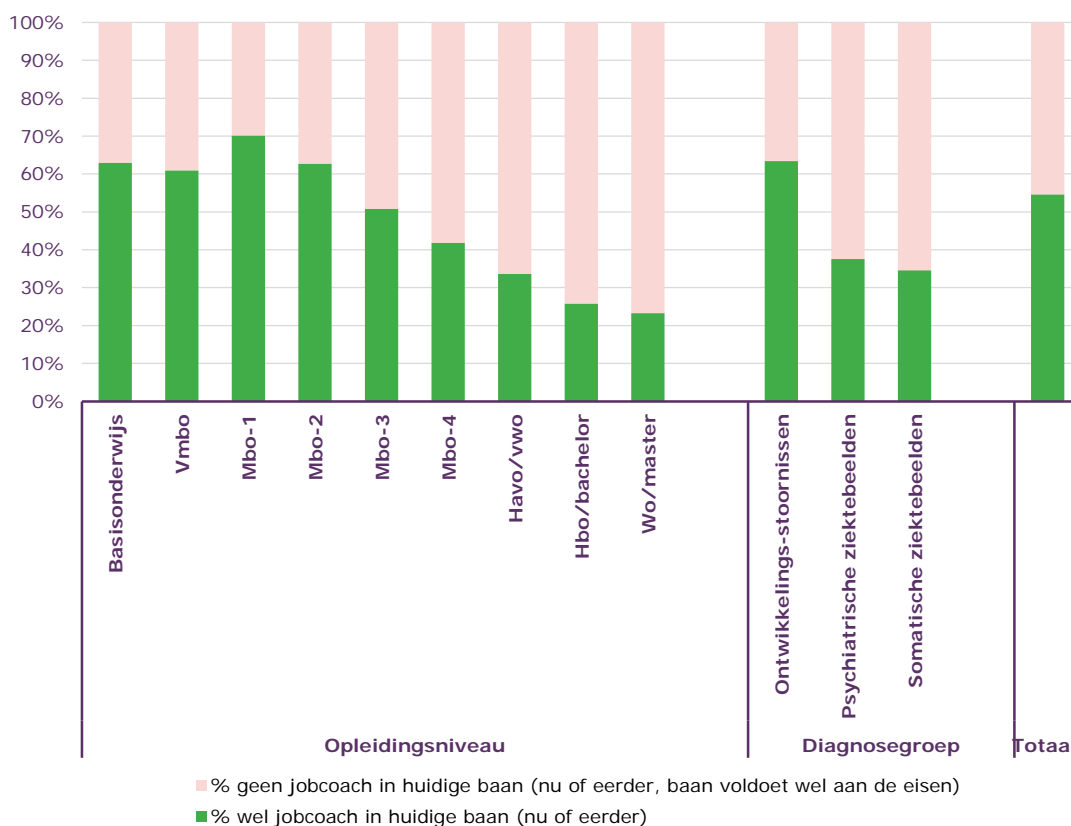
<sup>49</sup> Het overgrote deel van deze groep is drie jaar of langer in de huidige baan aan het werk; dit komt overeen met het feit dat de maximale duur van de jobcoaching in principe drie jaar in dezelfde dienstbetrekking bij dezelfde werkgever bedraagt.

<sup>50</sup> In de onderzochte groep werkt(e) 55% van de Wajongers met een jobcoach en 45% niet.



**Figuur 3.3**  
**eind 2016**

**Inzet jobcoach Wajongers in huidige baan naar opleiding en ziektebeeld,**



Uit figuur 3.3 blijkt dat vooral hoogopgeleide Wajongers en Wajongers met een somatisch of psychiatrisch ziektebeeld niet met een jobcoach werken. Het kan zijn dat deze groep wel in staat is zelfstandig hun werk uit te voeren, maar mogelijk tegen andere problemen aanloopt. Denk hierbij aan energetische beperkingen waardoor ze een beperkt aantal uren kunnen werken of aan een ziekteverloop met terugvallen waardoor ze vaker uitvallen uit werk. Het is ook mogelijk dat deze groep begeleiding bij het werk krijgt via andere partijen dan UWV, zoals de zorg.

Ook wat betreft geslacht en leeftijd zien we verschillen. Mannen werk(t)en vaker met een jobcoach in hun huidige dienstverband dan vrouwen: 58% van de mannen tegenover 48% van de vrouwen. En jonge Wajongers werk(t)en vaker met een jobcoach dan oudere Wajongers: 68% van de Wajongers tot 25 jaar en 42% van de Wajongers van 35 jaar en ouder.

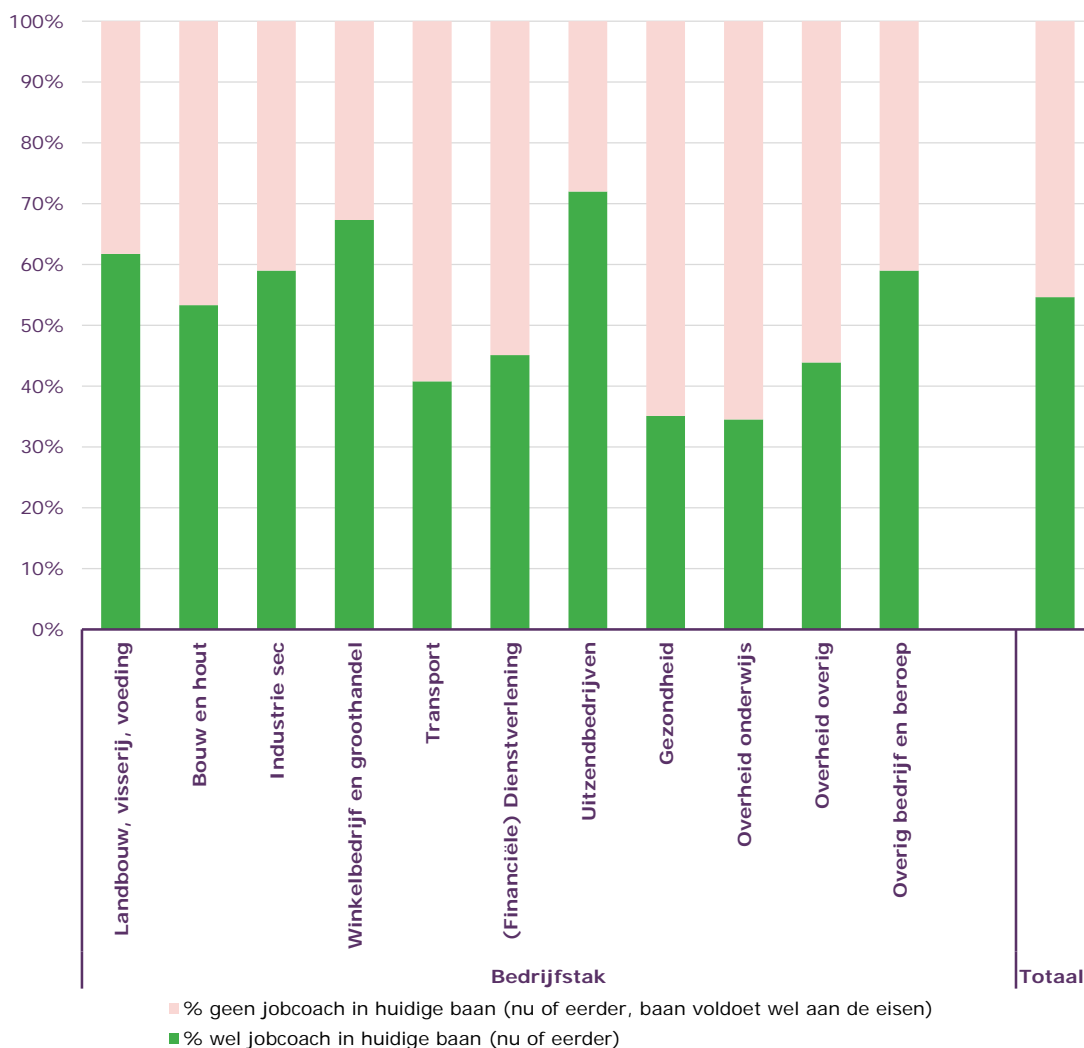
Figuur 3.4 laat zien dat er tussen bedrijfstakken waarin Wajongers werkzaam zijn, verschillen zijn in het aandeel dat met een jobcoach werkt(e). In de bedrijfstakken<sup>51</sup> 'landbouw, visserij, voeding', 'uitzendbedrijven', 'overig bedrijf en beroep' en 'winkelbedrijf en groothandel' is het aandeel Wajongers dat met een jobcoach werkt(e) het hoogst. Wajongers in kleinere bedrijven (tot 100 werknemers) werk(t)en een relatief vaker met een jobcoach dan Wajongers die bij grotere bedrijven werken. Wel werk(t)en Wajongers in de grootste bedrijven (met meer dan 1.400 werknemers) vaker met een jobcoach dan Wajongers in bedrijven tussen de 100 en 1400 werknemers.

Omdat de kenmerken waarnaar we hebben gekeken onderling kunnen samenhangen hebben, we een logistische regressieanalyse<sup>52</sup> uitgevoerd. Uit deze analyse blijkt dat de verschillen die we wat betreft leeftijd, opleidingsniveau, ziektebeeld, bedrijfstak en bedrijfsgrootte constateren ook na correctie voor onderlinge samenhang blijven bestaan. Alleen het verschil tussen mannen en vrouwen is niet significant als we corrigeren voor de overige factoren.

<sup>51</sup> Om op een compacte manier inzicht te geven in ontwikkelingen binnen sectoren, maken we in deze monitor gebruik van een indeling naar elf bedrijfstakken. Deze indeling is gebaseerd op een clustering van de sectoren uit de SV-sectorindeling.

<sup>52</sup> Met een logistische regressieanalyse kunnen we vaststellen of, rekening houdend met de overige eventuele verschillen in achtergrondkenmerken van de Wajonger en de werkgever, de waarschijnlijkheid van inzet van een jobcoach daadwerkelijk significant afhangt van bepaalde kenmerken.

**Figuur 3.4 Inzet jobcoach Wajongers in huidige baan naar bedrijfstak, eind 2016<sup>53</sup>**



### Loon en loondispensatie

Naast verschillende vormen van ondersteuning krijgen Wajongers vaak nog een gedeeltelijke uitkering, omdat ze niet het wettelijk minimumloon verdienen. Uit tabel 3.5 blijkt dat 72% van de Wajongers die eind 2016 bij een reguliere werkgever werkte, minder dan het wettelijk minimumloon (WML) op maandbasis verdiende<sup>54</sup>. Ook is zichtbaar dat 43% minder dan de helft van het wettelijk minimumloon ontving. De verdeling naar inkomsten uit werk van Wajongers over de verschillende jaren is vrij stabiel.

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

	Eind 2011	Eind 2012	Eind 2013	Eind 2014	Eind 2015	Eind 2016
≤ 20% van WML	15%	15%	15%	15%	15%	14%
≥ 21% - 50% van WML	27%	27%	28%	29%	30%	29%
≥ 50% - 75% van WML	19%	18%	19%	18%	18%	18%
≥ 75% - 100% van WML	11%	11%	10%	11%	11%	11%
≥ 100% van WML	28%	29%	28%	27%	27%	28%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<sup>53</sup> Bij de bedrijfstak uitzendbedrijven gaat het alleen om Wajongers voor wie geen uitzendbeding geldt.

<sup>54</sup> De bron hiervoor is de Polisadministratie. Het maandloon (sv-loon) uit december van betreffend jaar zoals geregistreerd in de polisadministratie is afgezet tegen het wettelijk minimumloon, dat geldt voor de leeftijd van de Wajonger. Dit is niet hetzelfde als de loonwaarde, omdat daar ook het parttimepercentage een rol speelt. Een Wajonger die 50% van het WML verdient, kan fulltime werken met een loonwaarde van 50% van het WML, maar ook 20 uur met een loonwaarde van 100% van het WML. Bovendien kan extra loon, zoals een dertiende maand of een nabetaling ook in het sv-loon zitten. Hierdoor kan het loon hoger uitvallen.

Het niet verdienen van het wettelijk minimumloon kan twee redenen hebben. De eerste is dat een Wajonger met loondispensatie werkt. De tweede is dat een Wajonger wel minimaal het wettelijk minimumloon (per uur) krijgt betaald, maar dat hij of zij een beperkt aantal uren werkt. Eind 2012 kwamen beide redenen naar schatting ongeveer even vaak voor. Het aandeel Wajongers dat met loondispensatie werkt, stijgt. In 2016 was daarom loondispensatie in ongeveer 60% van de gevallen (mede) de reden voor verdiensten onder het wettelijk minimumloon.

Tabel 3.5a vergelijkt het loon van de werkende Wajongers die reeds definitief ingedeeld zijn als met arbeidsvermogen met het loon van alle Wajongers die werken. Het loon ligt voor de groep met arbeidsvermogen iets minder vaak onder 20% van het wettelijk minimumloon. Ook dit heeft waarschijnlijk te maken met Wajongers die werken naast een opleiding.

**Tabel 3.5a** Inkomsten uit werk ten opzichte van het wettelijk minimumloon (WML) voor totaal aantal Wajongers en Wajongers met arbeidsvermogen

Eind 2016	Met arbeidsvermogen	Totaal
≤ 20% van WML	11%	14%
≥ 21% - 50% van WML	30%	29%
≥ 50% - 75% van WML	19%	18%
≥ 75% - 100% van WML	11%	11%
≥ 100% van WML	29%	28%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Ruim een kwart van de werkende Wajongers verdient het wettelijk minimumloon of meer. Het is mogelijk dat Wajongers zich dusdanig ontwikkelen dat ze in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Daarnaast kunnen (bijvoorbeeld hoger opgeleide) Wajongers een maatmanloon<sup>55</sup> hebben dat meer dan het wettelijk minimumloon bedraagt. Bij Wajongers die het wettelijk minimumloon of meer verdienen, is het vooral de vraag of ze dit werk en deze verdiensten gezien hun beperking kunnen volhouden. Pas als Wajongers gedurende langere tijd<sup>56</sup> genoeg verdienen en ze ook geen (formele) ondersteuning meer nodig hebben, wordt het Wajong-recht beëindigd. We gaven eerder in dit hoofdstuk aan dat dit weinig voorkomt. Zolang het Wajong-recht nog loopt, worden de inkomsten uit werk verrekend met de uitkering.

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

In de vorige paragraaf hebben we het gehad over Wajongers die aan het werk *zijn*. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre niet-werkende Wajongers aan het werk *komen*. Wij kijken hier naar Wajongers die voor het eerst aan het werk komen na instroom in de Wajong en naar Wajongers die weer aan het werk komen na baanverlies. Vervolgens kijken we hoeveel Wajongers na een proefplaatsing (duurzaam) aan het werk komen.

#### Aan het werk komen na instroom

Tabel 3.6 laat het cumulatieve aandeel Wajongers zien dat tot en met een bepaalde periode na instroom *op enig moment* aan het werk is geweest. Van de Wajongers die tussen 2008 en 2014 zonder werk instroomden, kwam 16-23% binnen een jaar aan het werk (zie tabel 3.6). Direct na de invoering van de Wajong 2010 zagen we dat mensen die deze regeling zonder werk instroomden, sneller aan het werk kwamen dan hun voorgangers in de oWajong. Vermoedelijk als gevolg van de aanhoudende economische crisis is het aandeel dat in het eerste jaar na instroom aan het werk komt, kleiner voor de instroomcohorten 2012 tot 2014. Sinds 2015 stromen relatief weinig Wajongers meer in de oude regelingen in; we kunnen deze instroom niet meer vergelijken met de instroom tot en met 2014.

Tabel 3.6 maakt duidelijk dat er jaren na instroom nog steeds Wajongers *voor de eerste keer* aan het werk komen, maar het gaat om kleine groepen: 3 tot 5% in het vierde jaar en 1 tot 2% in de jaren erna; deze aandelen zijn voor alle gevolgde cohorten ongeveer even groot. Dit heeft te maken met het ontwikkelingspad van Wajongers. Sommigen zijn bij instroom direct beschikbaar voor (begeleiding naar)

<sup>55</sup> Het maatmanloon is het loon dat een persoon verdiend zou hebben als hij niet ziek zou zijn geworden. Het, aan loonontwikkelingen aangepaste, laatstverdiende loon of, als een Wajonger nooit heeft gewerkt, het wettelijk minimumloon, aangepast tot 1,5 keer van het minimumloon als de jonggehandicapten een HBO of een WO diploma hebben behaald.

<sup>56</sup> In de Wajong 2010 geldt dat het Wajong-recht van werkende Wajongers wordt beëindigd als iemand 75% van zijn maatmanloon (bij de Wajong is dit vaak gelijk aan het wettelijk minimumloon) verdient, vijf jaar heeft gewerkt en geen ondersteuning meer nodig heeft. Of als iemand een jaar lang met werken meer dan 100% van het wettelijk minimumloon verdient en geen ondersteuning meer nodig heeft. Bij de oWajong worden inkomsten uit arbeid vijf jaar lang verrekend en als de Wajonger dit werk volhoudt en geen ondersteuning meer nodig heeft, wordt na die vijf jaar het Wajong-recht herzien of beëindigd. Zie: Hop, A. (2013). *De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid 2013*. Deventer: Kluwer.

werk, anderen zijn nog niet beschikbaar, omdat ze hun school nog moeten afmaken of omdat ze nog bezig zijn met therapie. Begeleiding naar werk is dan pas op een later tijdstip na instroom aan de orde. Tabel 3.6 laat een cumulatief aandeel zien: acht jaar na instroom is 43% van de Wajongers die in 2008 zonder werk de Wajong instroomden, ooit aan het werk geweest. Dit betekent niet dat in 2016 43% van deze groep aan het werk is, een deel van hen is inmiddels weer gestopt met werken. Het cumulatieve aandeel laat wel zien dat 57% van deze groep binnen 8 jaar *nooit* aan het werk is geweest. De kans dat Wajongers uit deze groep in de toekomst nog aan het werk zullen komen neemt, naar verwachting, met elk jaar verder af.

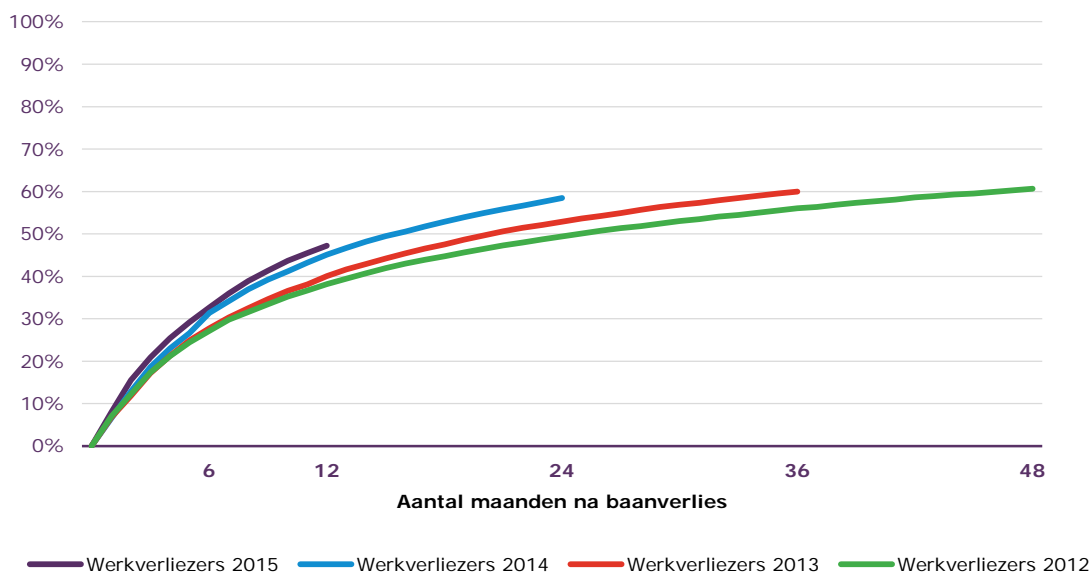
**Tabel 3.6 Cumulatief aandeel ooit gestart met werk na instroom van Wajongers die bij instroom niet werkten<sup>57</sup>**

Niet werkende Wajongers uit instroomcohort:	Binnen 1 jaar	Binnen 2 jaar	Binnen 3 jaar	Binnen 4 jaar	Binnen 5 jaar	Binnen 6 jaar	Binnen 7 jaar	Binnen 8 jaar
2008 oWajong	18%	27%	33%	37%	39%	40%	42%	43%
2010 totaal	20%	29%	34%	37%	40%	42%		
2010 oWajong	17%	26%	30%	33%	35%	37%		
2010 Wajong 2010	23%	32%	37%	41%	44%	46%		
2012 Wajong 2010	16%	25%	31%	36%				
2014 Wajong 2010	16%	26%						

### Aan het werk komen na baanverlies

Naast het aan het werk komen van Wajongers die nog niet aan het werk zijn geweest, is het van groot belang dat Wajongers die hun baan verliezen snel weer aan het werk komen. Figuur 3.5 laat een eerste verkenning zien van de werkloosheidsduur van Wajongers die in de jaren 2012 tot en met 2015 werk hebben verloren<sup>58,59</sup>: de tabel toont het cumulatief aandeel werkverliezers dat elke maand na werkverlies werk heeft gevonden.

**Figuur 3.5 Cumulatief aandeel Wajongers dat opnieuw aan het werk komt**



Wajongers die in 2014 en 2015 hun baan verloren, kwamen sneller weer aan het werk dan Wajongers die in de twee jaren daarvoor hun baan verloren. Van de werkverliezers uit 2015 kwam bijna de helft binnen

<sup>57</sup> In de tabel volgen we het aan het werk komen van alle Wajongers die in een bepaald jaar de Wajong zijn ingestroomd (instroomcohort) en nog geen werk hebben op het moment van instroom. Om de ontwikkelingen in de oWajong en Wajong 2010 met elkaar te kunnen vergelijken, zijn de Wajongers die vanaf 2010 de uitkeringsregeling instroomden (en geen arbeidsmogelijkheden hebben) bij de Wajong 2010-cohorten meegeteld. Bij de oWajong kunnen we degenen zonder arbeidsvermogen namelijk niet onderscheiden.

<sup>58</sup> Een cohort werkverliezers is hier gedefinieerd als alle Wajongers van wie in het betreffende jaar een dienstverband is beëindigd en die tenminste één maand niet hebben gewerkt. Wij kijken alleen naar de eerste keer dat een Wajonger binnen een jaar zijn baan heeft verloren.

<sup>59</sup> De cijfers uit de figuur zijn niet te vergelijken met de constatering in de Monitor Arbeidsparticipatie 2016 dat van de groep Wajongers die in 2012 aan het werk kwam en een jaar later niet meer werkte, 57% in het tweede en derde jaar na (de initiële) werkhervatting niet meer aan het werk is gekomen. De groep die we hier volgen gaat namelijk over alle werkverliezers in een jaar.

een jaar weer aan het werk, bij de werkverliezers uit 2012 lag dit aandeel beduidend lager (38%). Mogelijk spelen de gunstige economische omstandigheden en de inspanningen in het kader van de banenafpraak ook hier een rol. Verder kunnen verschillen in achtergrond- en baankenmerken van werkverliezers van invloed zijn. Om dit na te gaan, is uitgebreidere analyse nodig dan in het kader van deze monitor mogelijk was.

De meeste Wajongers die opnieuw werk vinden, vinden binnen een jaar weer een baan; daarna loopt de kans om werk te vinden af. Uit figuur 3.5 blijkt ook dat van de Wajongers die in 2012 en 2013 hun baan zijn verloren ongeveer 40% er tot nu toe niet in is geslaagd opnieuw aan het werk te komen.

### Aan het werk komen na een proefplaatsing

Eén van de instrumenten die ingezet kunnen worden om Wajongers aan het werk te helpen, is proefplaatsing. Als een werkgever twijfelt aan de geschiktheid van een Wajonger, kan deze bij UWV een proefplaatsing aanvragen. De Wajonger werkt dan twee maanden met behoud van uitkering en de werkgever hoeft in die periode geen loon te betalen. UWV kan toestemming geven voor een proefplaatsing van langer dan twee maanden tot een maximum van zes maanden. UWV verleent deze toestemming indien dit in het belang is van de re-integratie van de Wajonger. Voorwaarde voor de inzet van een proefplaatsing is dat de werkgever de intentie heeft om de Wajonger na afloop van de proefplaatsing een dienstverband van tenminste zes maanden aan te bieden als de Wajonger naar tevredenheid functioneert.

Tabel 3.7 laat zien dat het aantal gestarte proefplaatsingen sterk toeneemt. In 2016 heeft UWV 7.700 proefplaatsingen toegekend, meer dan twee keer zoveel als in 2012. Voor de analyse hebben we geregistreerde proefplaatsingen die op elkaar aansluiten, samengevoegd tot één proefplaatsing en hebben we alleen proefplaatsingen meegenomen die volgens de registratie zijn afgerond en waarvan een einddatum bekend is. Daardoor is het aantal proefplaatsingen dat we in de analyse hebben meegenomen lager dan het totaal aantal toegekende proefplaatsingen.

**Tabel 3.7 Proefplaatsingen en aan het werk komen**

	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Aantal gestarte proefplaatsingen</b>	<b>2.900</b>	<b>4.700</b>	<b>6.100</b>	<b>7.600</b>	<b>7.700</b>
en samengevoegd tot samenhangende periodes:					
Aantal geanalyseerde proefplaatsingen	2.600	3.900	5.100	6.100	6.100
<b>Resultaat*</b>					
Geen dienstverband na proefplaatsing	13%	9%	8%	7%	9%
Dienstverband binnen 2 maanden	49%	55%	59%	59%	59%
Dienstverband na 2 maanden	39%	37%	34%	34%	32%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Duurzaamheid**</b>					
Werkt 6 maanden na einde proefperiode,	72%	76%	77%	78%	
<i>waarvan bij dezelfde werkgever</i>	94%	93%	94%	94%	
Werkt 12 maanden na einde proefperiode	59%	66%	67%	63%	
<i>waarvan bij dezelfde werkgever</i>	79%	80%	81%	79%	

\* In verband met de duur van de proefplaatsing omvat 2016 alleen de proefplaatsingen die in de eerste zes maanden zijn gestart.

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

In de periode 2014 – 2016 leidde bijna 60% van de proefplaatsingen tot een dienstverband. Ook blijkt dat bij ruim 30% van de proefplaatsingen op een later tijdstip alsnog een dienstverband gevonden wordt. In hoeverre dit is toe te schrijven aan de activerende werking van de proefplaatsing is moeilijk te zeggen. Per saldo betekent het dat het grootste deel van de Wajongers (ruim 90%) bij wie een proefplaatsing is ingezet, aan het werk is gekomen.

Ongeveer tweederde van de Wajongers bij wie een proefplaatsing leidde tot een dienstverband is een jaar na het einde van de proefplaatsing nog steeds (of weer) aan het werk, het overgrote deel (80%) bij dezelfde werkgever. Omdat we Wajongers voor deze analyse over een langere periode moeten volgen, kunnen we dit alleen laten zien voor proefplaatsingen die vóór 2016 zijn gestart.

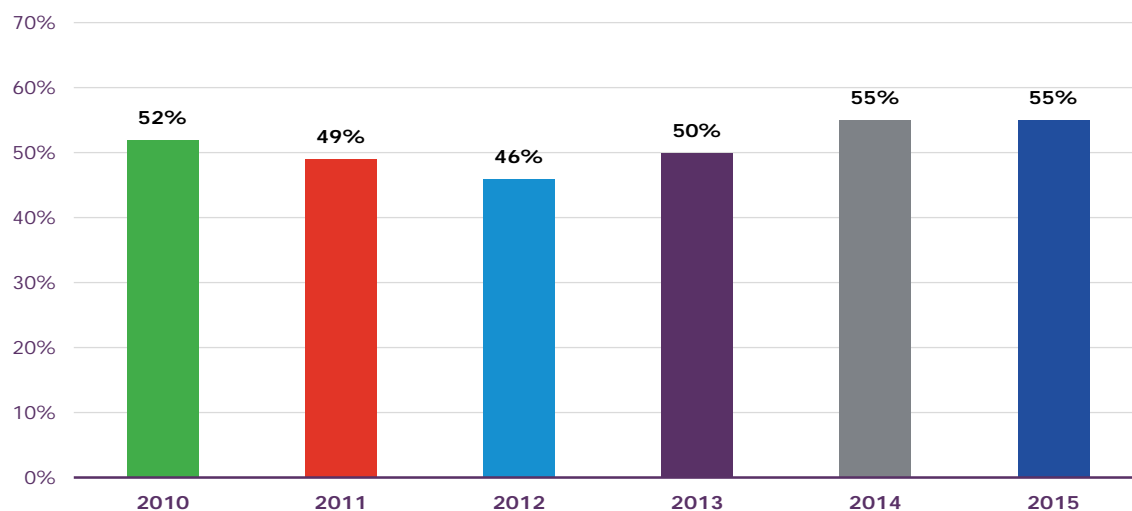
### 3.5. In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?

In de vorige paragrafen hebben we het gehad over Wajongers die aan het werk *zijn of aan het werk komen*. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre werkende Wajongers aan het werk *blijven*. Werkbehoud is belangrijk gezien het feit dat Wajongers die hun werk verliezen vaak lang werkloos blijven (zie figuur 3.5). In deze monitor kijken we wie van de Wajongers die werk hebben gevonden, een jaar later nog aan het werk is en of er verschillen zijn tussen bedrijfstakken. Afsluitend vatten we de bewegingen tussen aan het werk zijn, komen en blijven binnen een jaar samen. Dit geeft verder inzicht in de dynamiek van de arbeidsparticipatie van Wajongers.

#### Aan het werk blijven

In 2015 hebben 13.200 Wajongers werk gevonden die eind 2014 niet aan het werk waren<sup>60</sup>. Het werkbehoud van Wajongers die werk vinden, ontwikkelt zich positief. Van alle Wajongers die in 2015 aan het werk kwamen, was 55% een jaar later nog of weer aan het werk (zie figuur 3.6). Het sluiten van de SW voor nieuwe werknemers vanaf 2015 maakt een vergelijking tussen werkbehoud van werkhervatters in de jaren tot en met 2014 en werkhervatters vanaf 2015 moeilijk. Werkbehoud van Wajongers die in of via de Sociale Werkvoorziening aan de slag gingen, was duidelijk hoger dan werkbehoud van Wajongers die bij een reguliere werkgever aan het werk zijn gegaan (zie figuur 3.7). Als we alleen kijken naar het werkbehoud van Wajongers die starten bij een reguliere werkgever, dan zien we een duidelijke stijging, met ongeveer 3%, in werkbehoud van werkhervatters uit 2015 ten opzichte van die in 2014.

**Figuur 3.6** Werkbehoud na een jaar van Wajongers die aan het werk zijn gekomen



Om meer zicht te krijgen op werkbehoud en de verschillen die we hierin zien tussen de (niet-werkende) Wajongers die in 2014 en die in 2015 aan het werk *kwamen*, hebben we nadere analyses uitgevoerd. We zijn nagegaan of Wajongers in dienst blijven bij de werkgever waar ze aan de slag gingen of dat ze werk hebben gevonden bij een andere werkgever.

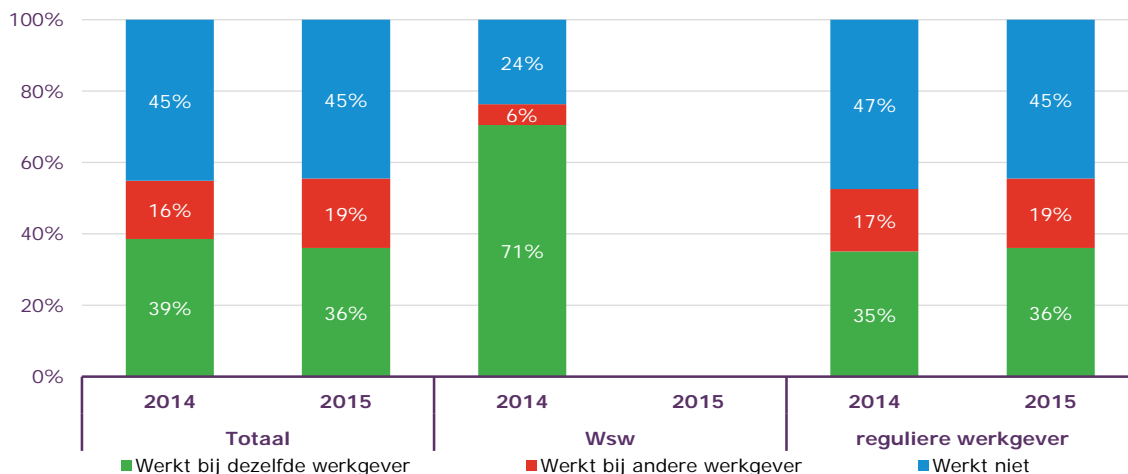
#### Aan het werk gebleven bij dezelfde werkgever of in dienst bij een andere werkgever?

Achter werkbehoud kunnen twee situaties schuilgaan: Wajongers zijn na een jaar nog in dienst bij de werkgever waar ze aan de slag gingen, of ze zijn inmiddels uit dienst bij die werkgever en hebben een andere baan gevonden. Figuur 3.7 laat zien dat van de (niet-werkende) Wajongers die in 2014 aan het werk kwamen 39% een jaar later nog in dienst is bij zelfde werkgever, 16% bij een andere werkgever werkt en 45% niet aan het werk is. Van de (niet-werkende) Wajongers die in 2015 aan het werk kwamen is dit respectievelijk 36%, 19% en 45%. Wajongers die aan het werk kwamen in 2015, bleven dus minder vaak in dienst bij de werkgever waar ze aan het werk zijn gegaan, maar kwamen vaker weer aan het werk na beëindiging van het dienstverband dan Wajongers die in 2014 aan het werk kwamen.

Als we alleen kijken naar de Wajongers die bij een reguliere werkgever aan het werk kwamen, dan zien we een verbetering in werkbehoud bij de eigen werkgever als ook in doorstroom naar werk bij een andere werkgever. Een verbetering in werkbehoud in 2015 ten opzichte van 2014 is met name te zien in de bedrijfstakken overheid, gezondheid en in de uitzendsector.

<sup>60</sup> Het gaat hier om Wajongers die eind 2014 niet werkten en in 2015 aan het werk zijn gekomen, én om Wajongers die onder werk de Wajong instroomden in 2015 en in datzelfde jaar aan het werk zijn gekomen.

**Figuur 3.7 Werkbehoud na 1 jaar van Wajongers die in 2014 of in 2015 aan het werk zijn gekomen<sup>61</sup>**



Al in eerdere versies van deze monitor gaven we aan dat de kenmerken van de baan een belangrijke rol spelen bij behoud van werk<sup>62</sup>. Wajongers die aan het werk *komen*, krijgen bijna allemaal een tijdelijk contract. Dit is overigens niet iets wat specifiek voor Wajongers geldt, maar voor jongeren op de arbeidsmarkt in het algemeen. Van de Wajongers die in 2015 aan het werk kwamen, kreeg 89% een tijdelijk contract, een even groot deel als van de Wajongers in 2014.

Hoewel het tegenwoordig voor iedereen moeilijk is om een vast te contract te krijgen, geldt dit voor mensen met een arbeidsbeperking nog meer. Werkgevers geven mensen met een arbeidsbeperking niet snel een vast contract, omdat ze bang zijn dat deze mensen minder productief worden of omdat ze zich afvragen of de noodzakelijke voorzieningen op de langere termijn wel beschikbaar blijven<sup>63</sup>.

Uit onderzoek blijkt dat werkgevers die tijdelijke dienstverbanden van Wajongers niet verlengen, vaak als reden opgeven dat de Wajonger niet functioneert zoals verwacht of dat ze het risico te groot vinden om een vaste aanstelling te bieden. Ook weerstand van collega's, het feit dat de Wajonger te veel interne begeleiding vraagt en een te lage productiviteit zijn redenen om niet tot verlenging over te gaan. Maar dienstverbanden van Wajongers worden niet altijd vanwege deze problemen beëindigd. Een deel van de werkgevers geeft aan dat er simpelweg geen werk meer is voor de Wajonger of dat er in het bedrijf geen financiële ruimte is om de Wajonger een vaste aanstelling aan te bieden<sup>64</sup>. Nu de economische omstandigheden weer gunstig zijn, spelen deze laatste redenen mogelijk minder.

### Aan het werk zijn, komen en blijven in verloop van één jaar

Figuur 3.6 kijkt naar werkbehoud op een peilmoment voor Wajongers die in verschillende jaren aan het werk zijn gekomen. Eerder in dit hoofdstuk hebben we gekeken naar Wajongers die in verschillende jaren hun baan hebben verloren en hoe lang het duurde om weer aan het werk te komen (figuur 3.5). In figuur 3.8 vatten we aan het werk zijn (of niet), komen en blijven gedurende een jaar samen in een grafiek. Voor de gehele groep van Wajongers met arbeidsvermogen geeft deze figuur weer hoe de situatie wat betreft arbeidsparticipatie in de loop van 2016 is veranderd. Daarbij kijken we niet alleen naar twee peildata (eind 2015 en eind 2016) maar ook naar tussentijdse overgangen. Figuur 3.8 maakt duidelijk dat voor 84% van de Wajongers gedurende 2016 niets is veranderd in hun werkstatus: 40% werkte, 44% werkte niet. Van de groep die op beide peilmomenten werkloos was, had 5% in de loop van 2016 wel op enig moment een dienstverband (groen-rode stroom, 3% van het totaal). Omgekeerd had rond de 4% van de Wajongers die op beide peilmomenten werkten in tenminste een maand geen baan (rood-groene stroom, 2% van het totaal).

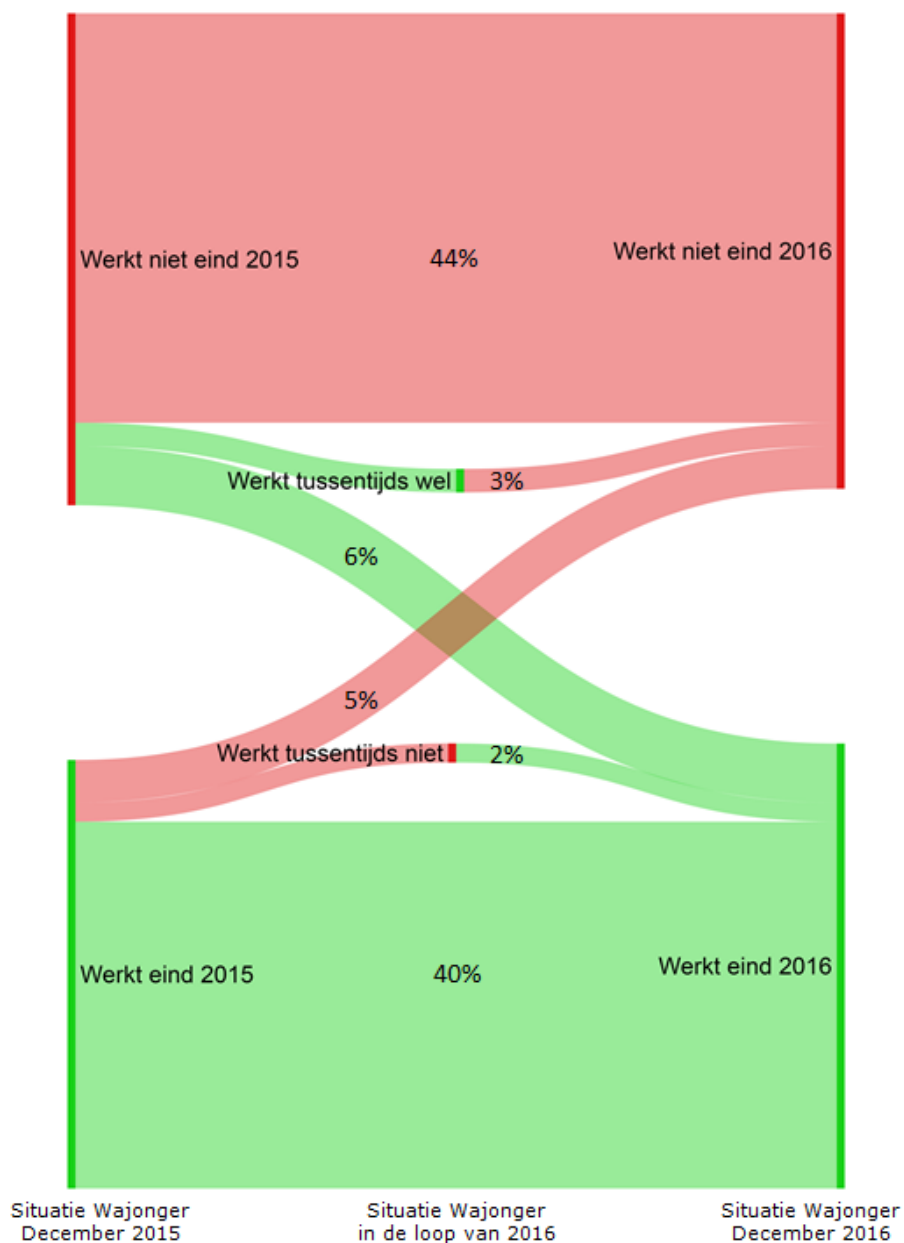
<sup>61</sup> Omdat Wajongers vanaf 2015 niet meer konden instromen in een Wsw-dienstverband, is 2015 in deze figuur bij de Wsw leeg.

<sup>62</sup> SCP (2010). *Beperkt aan werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie*. Den Haag: SCP; Kenniscentrum UWV (2010). *UWV Kennisverslag 2010-I*. Amsterdam: UWV.

<sup>63</sup> Wolf, E., Visser, S. de & Engelen, M. (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Panteia.

<sup>64</sup> Horssen, C. van, Blommesteijn, M. & Rosing, F. A. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, in opdracht van UWV; Bosch, L., Overmars-Marx, T., Ooms, D. & Zwinkels, W. (2009). *Wajongers en werkgevers, over omvang en omgang. In dienst treden van Wajongers en behoud van werk*. Utrecht: Vilans/TNO, in opdracht van UWV.

**Figuur 3.8** Stromen tussen werk en werkloosheid binnen 2016, voor Wajongers met arbeidsvermogen





---

## 4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO

### Samenvatting

Met de invoering van de WIA in 2006 vindt geen nieuwe instroom meer plaats in de WAO. Dit zien we ook terug in het aantal uitkeringen. Eind 2016 ontvingen 293.000 mensen een WAO-uitkering, 22.100 minder dan eind 2015. De meeste WAO'ers stromen uit vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Tegenover deze afname staat een toename van het aantal mensen met een WIA-uitkering. In 2016 is het aantal mensen met een WIA-uitkering met 23.700 toegenomen en komt het totaal aantal WIA-uitkeringen uit op 253.200. De instroom in de WIA vertoont de laatste jaren een grillig patroon. In 2015 daalde de instroom sterk maar nam in 2016 weer toe.

In 2015 nam voor het eerst sinds 2008 de arbeidsparticipatie van de groep WGA gedeeltelijk toe. In 2016 stijgt de arbeidsparticipatie van deze groep opnieuw en neemt ook de arbeidsparticipatie van de groep WGA volledig toe. Deze ontwikkelingen zijn het gevolg van het economisch herstel waar ook mensen met een arbeidsbeperking van profiteren.

- Eind 2016 ontvingen 253.200 mensen een WIA-uitkering. Bijna de helft van hen (46%) ontving een uitkering op grond van niet duurzame volledige arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 20% ontving een uitkering op grond van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 34% ontving een IVA-uitkering (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt).
- Van de nieuwe instroom in 2016 was 57% van de volledig WGA'ers en 49% van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet van de Ziektewet. Als gevolg van de wet Bezava is het aandeel vangnetters in de instroom vanaf 2013 aan het afnemen.
- Eind 2016 werkte bijna 44% van de groep WGA gedeeltelijk en ruim 8% van de groep WGA volledig. Een jaar eerder in 2015 was dit respectievelijk 43% en 8%.
- De instroom in de WIA-35 min is in 2015 sterk gedaald en deze daling zet zich in 2016 verder voort. De daling is volledig toe te schrijven aan de daling van de instroom van voormalig vangnetters.
- Het aandeel werkende WIA 35-minners is in 2016 opnieuw toegenomen, van 42,6% in 2015 naar 43,5% in 2016.

### 4.1. Inleiding

De WIA is de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemers. De WIA bestaat sinds 2006 en kent twee regelingen: de IVA en de WGA (zie box 4.1 voor meer uitleg). Niet iedereen met een beperking die een WIA-uitkering aanvraagt, krijgt deze ook toegekend. De groep bij wie de WIA-aanvraag wordt afgewezen omdat hun inkomensverlies minder dan 35% ten opzichte van hun oude inkomen is, duiden we aan met de term 'WIA 35-minners'.

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

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) bestaat uit twee regelingen: de Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) en de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Voordat de WIA bestond, konden werknemers een beroep doen op de WAO. Mensen die bij de invoering van de WIA al in de WAO zaten, behouden hun WAO-uitkering. De WIA-uitkeringen zijn daarom nog relatief kort van duur, terwijl de WAO-uitkeringen vaak juist al lang lopen.

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

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

##### **Gedeeltelijk arbeidsgeschikt of herstelmogelijkheden: WGA**

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

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

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

Mensen van wie wordt verwacht dat ze nog minimaal 65% van het oude inkomen kunnen 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, maar mogelijk wel op grond van een andere regeling, zoals een WW-uitkering. Hun WIA-aanvraag is afgewezen, maar zij zijn wel eerst twee jaar ziek geweest en hebben vaak nog fysieke en/of psychische arbeidsbeperkingen<sup>65</sup>. Bij de introductie van de WIA is door werknemers- en werkgeversorganisaties afgesproken dat werkgevers WIA 35-minners zo veel mogelijk in dienst houden of begeleiden naar werk bij een andere werkgever. De sociale partners hebben in het sociaal akkoord van 2013 ook afgesproken om maatregelen te nemen (met ingang van 2015) die ervoor zorgen dat er minder mensen een beroep hoeven te doen op een WIA-uitkering.

## **4.2. Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO**

Eind 2016 ontvingen 253.200 mensen een WIA-uitkering. Bijna de helft van hen ontving een uitkering op grond van volledige niet duurzame arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 20% ontving een uitkering op grond van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 34% ontving een IVA-uitkering (volledig duurzaam arbeidsongeschikt). Het aandeel mensen met een IVA-uitkering is toegenomen van 23% in 2008 naar 34% eind 2016. Het aandeel met een WGA-volledig uitkering is juist afgenomen en het aandeel met een WGA-gedeeltelijk uitkering is gelijk gebleven. Deze ontwikkelingen zijn niet alleen het gevolg van directe in- en uitstroom, maar ook van stromen tussen deze regelingen. Vooral vanuit de groep WGA volledig stromen mensen door naar een IVA-uitkering nadat is gebleken dat de beperkingen een permanent karakter hebben.

Het aantal mensen met een WIA-uitkering stijgt nog ieder jaar. De WIA is in 2006 ingevoerd en is daarmee een bestand in opbouw. Dat betekent dat er meer mensen instromen dan dat er uitstromen. In de WAO is dit precies omgekeerd. Het aantal mensen met een WAO-uitkering neemt jaarlijks flink af. De belangrijkste reden hiervoor is dat mensen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de uitkering dan wordt beëindigd. Er is nog een zeer beperkte instroom in de WAO van mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen en vanuit dezelfde oorzaak weer opnieuw ziek worden. Wanneer we het aantal WAO-uitkeringen en het aantal WIA-uitkeringen bij elkaar optellen dan zien we dat eind 2016 546.300 mensen een WIA- of WAO-uitkering ontvingen. Dat zijn er 71.200 minder dan eind 2008.

<sup>65</sup> Zie Arts, D. & Deursen, C. van (2012). Kansen op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering. in Sociaal Cultureel Planbureau (2012). *Belemmerd aan het werk*. Den Haag; SCP.

**Tabel 4.1 Volumeontwikkelingen WIA en WAO**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000
<b>IVA</b>									
Primaire instroom	5,2	5,9	7,7	7,9	6,7	7,9	8,2	8,5	9,7
Instream vanuit WGA gedeeltelijk	0,1	0,2	0,5	0,5	0,6	0,9	1,1	1,2	1,3
Instream vanuit WGA volledig	1	1,3	1,6	1,9	2,5	3,4	4,8	6,4	7,6
Primaire uitstroom	0,8	1,2	1,6	2,5	2,9	3,5	4,2	5,3	5,6
Uitstroom naar WGA gedeeltelijk	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uitstroom naar WGA volledig	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lopende uitkeringen	13,9	20,1	28,2	36	42,9	51,5	61,3	72	85
<b>WGA volledig</b>									
Primaire instroom	13,8	16	17,1	17,8	16	17,3	17,3	16,5	18,5
Instream vanuit WGA gedeeltelijk	0,5	0,7	1	1,2	1,4	1,8	2,2	2,3	2,2
Instream vanuit IVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Primaire uitstroom	1,5	1,8	2,5	2,8	3,5	4,2	4,6	5,3	5,3
Uitstroom naar WGA gedeeltelijk	0,6	0,4	0,7	0,9	0,6	0,8	1,1	1,3	1,5
Uitstroom naar IVA	1	1,3	1,6	1,9	2,5	3,4	4,8	6,4	7,6
Lopende uitkeringen	33,9	47	60,4	73,8	84,6	95,4	104,4	110,2	116,6
<b>WGA gedeeltelijk</b>									
Primaire instroom	4,8	5,1	7,3	9	8,7	9,3	8,7	8,4	9,3
Instream vanuit WGA volledig	0,6	0,4	0,7	0,9	0,6	0,8	1,1	1,3	1,5
Instream vanuit IVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Primaire uitstroom	0,3	0,6	0,8	1,1	1,7	2,1	2,3	2,8	2,9
Uitstroom naar WGA volledig	0,5	0,7	1	1,2	1,4	1,8	2,2	2,3	2,2
Uitstroom naar IVA	0,1	0,2	0,5	0,5	0,6	0,9	1,1	1,2	1,3
Lopende uitkeringen	11,7	15,7	21,5	28,6	34,3	39,6	43,9	47,4	51,7
<b>WIA 35-min</b>									
Instream	14,2	13,4	18,4	21,2	21,2	21,9	21,4	15,1	14,9
<b>WAO</b>									
Instream	8,2	5,6	4,3	3,1	2,2	1,5	1	0,9	0,7
Uitstroom	46,1	42	39,7	45,5	39,9	34,5	31,2	28,8	22,8
Lopende uitkeringen	558	521,7	486,3	443,9	406,2	373,1	343	315,1	293

Tot 2014 nam de instroom in de WGA elk jaar toe, met uitzondering van 2012. Dit was mede het gevolg van opbouweffecten. Eén van deze effecten is dat het aantal heropende uitkeringen toeneemt. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij mensen van wie de gezondheidssituatie na een eerdere verbetering opnieuw is verslechterd. Opvallend is dat de instroom in de WGA in 2015 is gedaald om vervolgens in 2016 weer toe te nemen. De daling in 2015 is het gevolg van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Bezava) per 1 januari 2013. De wet Bezava is bedoeld om het beroep op de Ziektewet en vervolgens de WIA door een aantal groepen (einddienstverbanders, uitzendkrachten en zieke WW'ers) te verminderen. Een belangrijk onderdeel van de Wet Bezava is de eerstejaars Ziektewetbeoordeling voor alle vangnetters zonder werkgever. Na 12 maanden ziekte is niet langer de arbeidsongeschiktheid voor de laatst verrichte arbeid maatgevend voor het recht op een uitkering, maar het resterende verdienvermogen in algemeen geaccepteerde arbeid. Onderzoek laat zien dat als gevolg van Bezava de uitstroom uit de Ziektewet na 12 maanden is toegenomen en dat na 24 maanden de instroom in de WGA is afgenomen<sup>66</sup>.

Maar wat verklaart dan de toename van de instroom in 2016? Uit analyses blijkt dat de toename is geconcentreerd bij twee groepen: werknemers (gedurende de wachttijd in loondienst) en zieke WW'ers. De toename in de instroom van zieke WW'ers is het gevolg van het stijgende aantal WW'ers in 2014 en een veranderde samenstelling van de WW-populatie. De stijging van de instroom in de WIA vanuit de werknemers is voor een deel te verklaren door de veranderende samenstelling: meer ouderen en meer vrouwen. Daarnaast is sprake van een stijging van het aantal aanvragen en een hoger

<sup>66</sup> Deursen, C. van & Schreuder, F. (2016). *UWV Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010 – 2015*. Amsterdam: UWV.

toekenningspercentage. De reden hiervoor is niet bekend<sup>67</sup>. In 2016 is het effect van de grotere risicopopulatie en de veranderende samenstelling daarvan groter dan het (verlagende) effect van Bezava en neemt de instroom weer toe.

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

Het aantal WAO-uitkeringen neemt jaarlijks verder af. In 2016 is de uitstroom een stuk lager dan in de voorgaande jaren. In 2016 is de pensioengerechtigde leeftijd met 3 maanden verhoogd en als gevolg daarvan stromen minder mensen uit naar pensioen.

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

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

**Tabel 4.2 Kenmerken bij instroom WGA en WIA 35-min (2016)**

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	WIA 35-min
<b>Totaal</b>	20.712	9.505	14.902
<b>Geslacht</b>			
Man	44%	53%	43%
Vrouw	56%	47%	57%
<b>Leeftijd</b>			
Tot 44 jaar	42%	32%	44%
45 - 54 jaar	30%	30%	31%
55 - 64 jaar	28%	38%	25%
<b>Diagnose</b>			
Psychische aandoeningen	43%	38%	29%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	21%	24%	32%
Overige aandoeningen	35%	38%	39%
<b>Herkomst</b>			
Werknemers met een werkgever (voormalig werknemers)	43%	49%	47%
Vangnet Ziektewet (voormalig vangnetters)	57%	51%	53%

Wanneer we kijken naar de kenmerken van mensen op het moment van de WIA-claimbeoordeling dan valt een aantal zaken op (tabel 4.2). Ten eerste zijn de mensen op het moment van de WIA-claimbeoordeling in 2016 gemiddeld ouder dan degenen die in 2008 voor de WIA werden beoordeeld. Eind 2016 is 38% van de gedeeltelijk WGA'ers die zijn ingestroomd 55 jaar of ouder. In 2008 was dit nog 27%. Bij volledige WGA'ers was dit 19% in 2008 en 28% in 2016 en bij WIA 35-minners 16% respectievelijk 25%. Ook wat betreft diagnoses zien we een ontwikkeling. Ten opzichte van 2008 is voor alle groepen het aandeel mensen met psychische aandoeningen gestegen. Ook is sprake van een ontwikkeling in het aandeel voormalig vangnetters in de instroom. Tot 2014 nam het aandeel voormalig vangnetters in de instroom jaarlijks toe. Vanaf 2014 is dit aandeel juist afgenomen. In paragraaf 4.2 is uitgelegd dat dit een gevolg is van de wet Bezava.

<sup>67</sup> Zie Berendsen, E. & Deursen, C. van (2017). *Wat is er aan de hand met de WIA?* UWV Kennisverslag 2017-05.

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

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

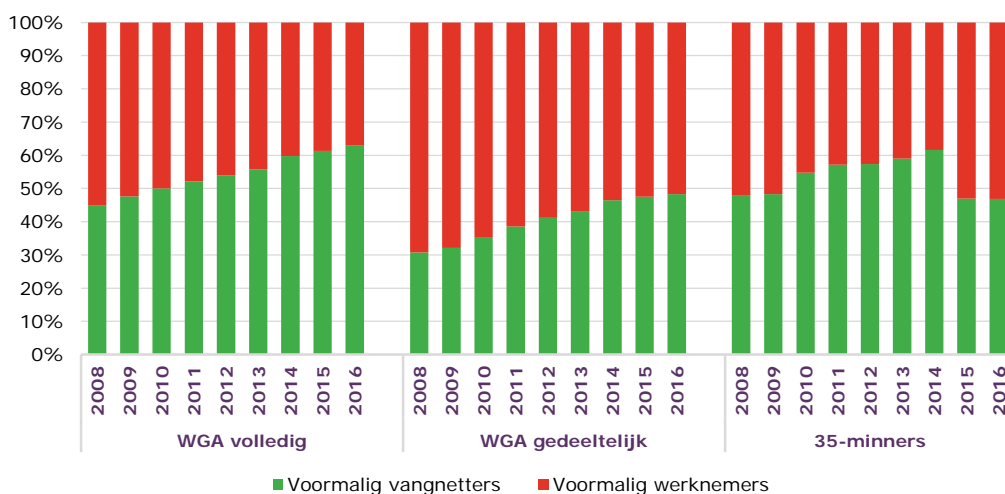
*Voormalig vangnetters* hebben tijdens de eerste twee ziektejaren en/of op het moment van de WIA-claimbeoordeling geen werkgever (meer) die verantwoordelijk is voor loondoorbetaling en voor de re-integratie. Daarom komen zij in het 'vangnet' van de Ziektewet terecht. UWV is daarmee verantwoordelijk voor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

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

In 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Bezava) ingevoerd. Deze wet heeft tot doel de hoge instroom van vangnetters in de WIA tegen te gaan. Op basis van Bezava betalen grote en middelgrote werkgevers sinds 1 januari 2014 ook een verzekeringspremie voor tijdelijk personeel. De hoogte van de premie is afhankelijk van de instroom in de WIA in eerdere jaren. Werkgevers hebben er dus belang bij om deze instroom te beperken. De belangrijkste maatregel die met Bezava is ingevoerd is de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Als UWV bij deze beoordeling vaststelt dat de vangnetter meer dan 65% van zijn maatmanloon kan verdienen in algemeen geaccepteerde arbeid, dan vervalt het recht op de Ziektewet-uitkering.

Figuur 4.1 laat de verdeling van het bestand lopende uitkeringen zien. Van de groep volledig WGA is eind 2016 63% afkomstig uit het vangnet, in 2008 was dat nog 45% (zie figuur 4.1). Het aandeel vangnet is bij het lopend bestand WGA gedeeltelijk gestegen van 31% eind 2008 naar 48% eind 2016. Opvallend is de daling van het aandeel voormalig vangnetters WIA 35-min. Dit is het gevolg van Bezava. Als gevolg van de Eerstejaars Ziektewet-beoordeling wordt de Ziektewet-uitkering van voormalig vangnetters vaak beëindigd en komt het niet tot een claimbeoordeling WIA. Voor voormalig werknemers is geen sprake van een Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en dus neemt het aandeel voormalig vangnetters in de WIA 35-min af.

**Figuur 4.1 Aandelen voormalig vangnetters en voormalig werknemers bij WGA'ers en WIA 35-minners (2008-2016)\***



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

## 4.4. Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

Met uitzondering van WAO'ers neemt de arbeidsparticipatie van alle groepen in 2016 toe. De arbeidsparticipatie van de groep met WGA volledig is in 2016 8,4% en daarmee is voor het eerst sinds 2008 sprake van een stijging. Voor de WGA gedeeltelijk zet de stijging die in 2015 was ingezet verder door en komt in 2016 uit op 43,9%. Hoewel het absolute aantal werkenden onder de WIA 35-min is afgenomen, neemt de arbeidsparticipatie verder toe naar 43,5% in 2016.

Eind 2015 is UWV gestart met het project Intensivering WGA<sup>68</sup>. In dit project hebben regiovestigingen activerende dienstverlening aangeboden aan volledig WGA'ers die in 2011 of 2012 voor het eerst een WGA-uitkering hebben gekregen. Het doel van het project was om te onderzoeken welke mogelijkheden deze groep nog heeft en daar waar nodig re-integratiedienstverlening aan te bieden. Of het project Intensivering WGA leidt tot een stijging van de arbeidsparticipatie van volledig WGA'ers wordt nog onderzocht. Wel is bekend dat deelnemers, en dan met name jongeren, de dienstverlening waarderen en een positiever toekomstbeeld hebben gekregen.

**Tabel 4.3 Aantal en aandeel werkende arbeidsbepikten (ultimo 2008-2016)**

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

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

De ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van WGA'ers wordt beïnvloed door verschillende factoren. Zoals we in paragraaf 4.3 zagen, is het aandeel voormalig vangnetters in de WGA de laatste jaren toegenomen. Vangnetters hebben op het moment dat ze in de WGA terechtkomen, vaak geen binding meer met een werkgever. Voor hen is het dan ook moeilijker om weer aan het werk te komen dan voor mensen die nog een band hebben met hun oude werkgever. Bovendien is de WIA nog een bestand in opbouw waarvan de samenstelling in de loop van de tijd verandert. Uit onderzoek van UWV blijkt dat het effect van de veranderde samenstelling op de arbeidsparticipatie voor voormalig vangnetters veel groter is dan voor voormalig werknemers<sup>69</sup>. Voor beide groepen geldt dat vergrijzing van het bestand een negatief effect heeft op de arbeidsparticipatie. Het effect van de toename van de gemiddelde duur van de uitkering verschilt tussen beide groepen. Voor voormalig werknemers is het effect negatief en neemt de arbeidsparticipatie als gevolg van de toename van de gemiddelde uitkeringsduur af. Voormalig werknemers hebben vaak nog werk bij aanvang van de uitkering maar een deel verliest het werk na verloop van tijd. Voor voormalig vangnetters neemt de arbeidsparticipatie juist toe. Dit is het gevolg van de mate van arbeidsparticipatie bij aanvang van de uitkering. Voormalig vangnetters werken veel minder vaak bij aanvang van de uitkering en hierdoor kan de arbeidsparticipatie eigenlijk alleen maar verbeteren. Naast effecten van de veranderde samenstelling is ook de conjunctuur van invloed. Gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners profiteren van de aantrekkende economie waardoor in 2016 de arbeidsparticipatie verder stijgt.

<sup>68</sup> Zie UWV Jaarverslag 2016.

<sup>69</sup> Zie Spijkerman, M. (2016). *De dalende arbeidsparticipatie van WGA'ers verklaard*. UWV Kennisverslag 2016-09

## 5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers

### Samenvatting

Het herstel van de arbeidsmarkt is goed zichtbaar in de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers in de WGA. Het aandeel werkende voormalig werknemers is ook in 2016 verder toegenomen. Ook lijkt er een einde gekomen aan de daling van het aandeel voormalig werknemers dat werkt op het moment van de claimbeoordeling. Voormalig werknemers die in 2015 zijn ingestroomd en geen werkgever hadden komen vaker binnen een jaar weer aan het werk. Ook zijn er positieve ontwikkelingen waar te nemen in het werkbehoud van voormalig werknemers die op het moment van de claimbeoordeling werken of na instroom het werk hebben hervat.

- Eind 2016 was het aandeel werkenden onder voormalig werknemers voor de groep gedeeltelijk WGA'ers 58%, voor de groep volledig WGA'ers 14% en voor de WIA 35-minners 60%.
- Het aandeel voormalig werknemers dat op het moment van de WIA-claimbeoordeling aan het werk was, is bij de gedeeltelijk WGA'ers gestegen van 53% in 2015 naar 56% in 2016. Ook bij voormalig werknemers met een volledige WGA-uitkering is het aandeel werkenden op het moment van de claimbeoordeling toegenomen, van 17% in 2015 naar 19% in 2016. Het aandeel WIA 35-minners dat op het moment van de WIA-claimbeoordeling werkt, is gestegen van 60% in 2015 naar 62% in 2016.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers die niet werken op het moment van de claimbeoordeling komt 30% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk. Voor volledig WGA'ers is dit 19% en voor WIA 35-minners is dit 34%.
- Het merendeel van de WGA'ers die werken op het moment van de claimbeoordeling, werkt één jaar later nog of weer. Van degenen die het werk hervatten, behoudt een veel kleiner deel zijn werk.

### 5.1. Inleiding

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

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

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

Bij de groep WGA volledig daalde het aantal werkenden in de periode 2012-2015, maar nam dit aantal in 2016 toe. Eind 2016 werkten 15.600 voormalige werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering. Het aantal werkende voormalig werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering is sinds 2008 gestaag toegenomen. Het aantal werkende voormalig werknemers uit de WIA 35-min groep is de laatste jaren ongeveer gelijk gebleven en schommelt rond de 22.200.

Tabel 5.1 Aantal werkende voormalig werknemers

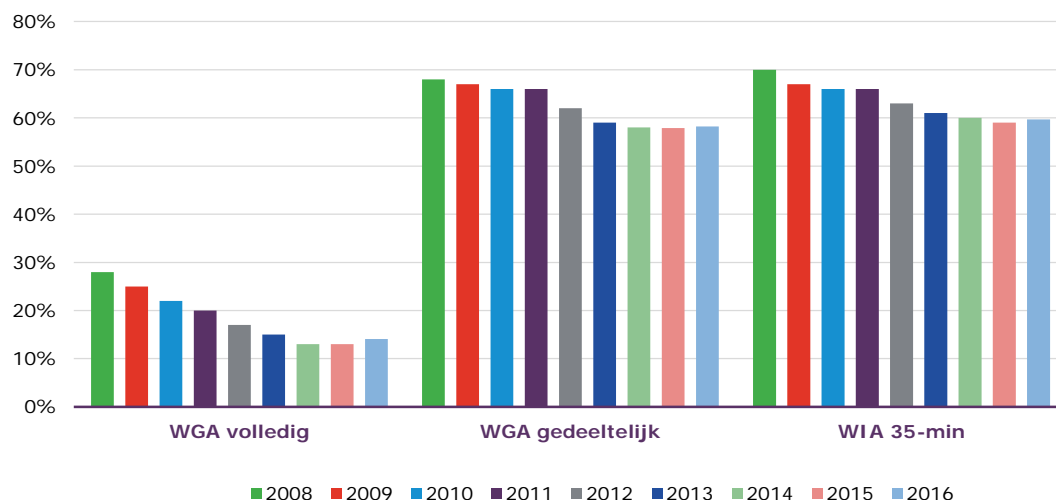
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
WGA volledig	5.200	6.200	6.700	7.100	6.500	6.100	5.600	5.600	6.100
WGA gedeeltelijk	5.500	7.100	9.100	11.600	12.600	13.400	13.700	14.400	15.600
WIA 35-min	4.800	8.500	13.100	17.900	22.000	22.100	22.300	22.200	22.500

Dat het aantal werkende voormalig werknemers met een WGA-uitkering vanaf 2008 is toegenomen is logisch. De WGA is een bestand in opbouw en het aantal mensen met een WGA-uitkering neemt steeds verder toe. Kijken we naar het aandeel werkende voormalig werknemers, dan zien we bij de groep met



volledige WGA dat het aandeel werkenden in de periode 2008-2014 afneemt. In 2015 komt aan deze daling een eind en is het aandeel dat werkt gelijk aan dat in 2014, namelijk 13%. In 2016 neemt het aandeel dat werkt toe tot 14%. Een vergelijkbaar beeld zien we in de groep gedeeltelijk WGA. Na een daling in de periode 2008-2014 bleef het aandeel eind 2015 met 58% op hetzelfde niveau als eind 2014. In 2016 is sprake van een lichte stijging. Ook aan de continue daling van het aandeel werkende WIA 35-minners is een eind gekomen om uit te komen op 60% in 2016.

**Figuur 5.1 Aandeel werkende voormalig werknemers**



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

Een deel van de voormalig werknemers met een arbeidsbeperking is nog of weer aan het werk op het moment van de WIA-claimbeoordeling<sup>70</sup>. Voor de WGA volledig is het aandeel dat werkt op het moment van de claimbeoordeling veel lager dan voor de WGA gedeeltelijk en WIA 35-min. Een groot deel van de werkgevers vraagt ontslag aan voor mensen die 80-100% arbeidsongeschikt worden verklaard en bij wie op korte termijn geen uitzicht is op (gedeeltelijk) herstel.

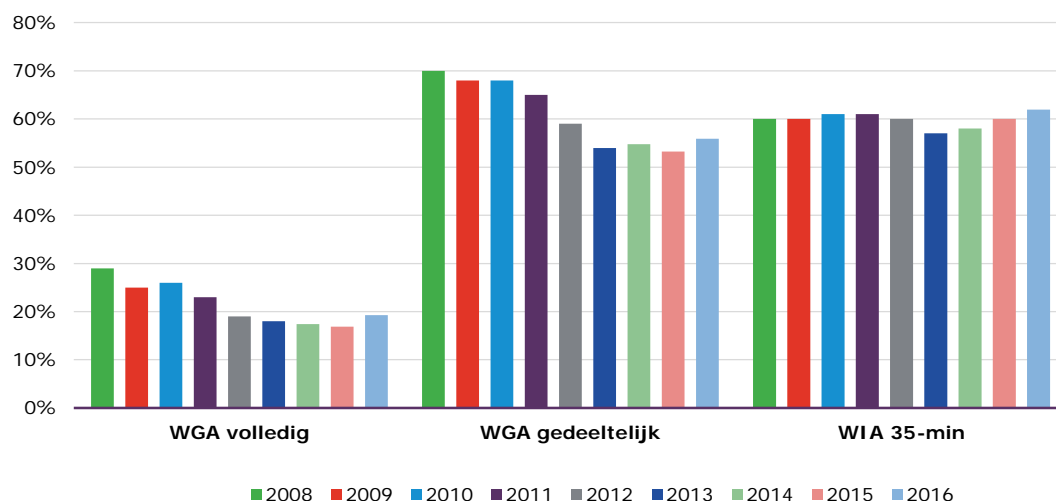
In 2016 werkt 56% van de gedeeltelijk WGA'ers op het moment van de WIA-claimbeoordeling. Hiermee lijkt de toename na een korte onderbreking in 2015 zich verder voort te zetten. Ook bij volledig WGA'ers neemt het aandeel dat werkt op het moment van de claimbeoordeling toe, tot 19% in 2016. Bij de WIA 35-minners is het aandeel dat werkt in 2016 op het hoogste niveau sinds 2008. Deze ontwikkeling lijkt te wijzen op een samenhang tussen het aandeel werkenden en de conjunctuur.

De positieve invloed van het economische herstel wordt gemaskeerd door de invloed van andere factoren. De WIA is een relatief nieuwe wet en het lopend bestand is in opbouw. In de eerste jaren na invoering van de WIA hadden mensen nog maar kort een uitkering. Inmiddels bestaat het bestand voor een groot deel uit mensen die al langer een WIA-uitkering ontvangen. Voormalig werknemers binnen de groep WGA gedeeltelijk zullen in het begin nog vaak bij hun werkgever in dienst kunnen blijven. Naarmate de groep WGA'ers voor een groter deel bestaat uit mensen die al wat langer een uitkering ontvangen, daalt de arbeidsparticipatie, omdat bij een deel van de mensen de klachten verergeren en/of mensen niet meer langer bij hun werkgever in dienst kunnen blijven. De gedeeltelijk WGA'ers die wel in staat zijn om te (blijven) werken, zullen voor een deel uitstromen uit de uitkering. Daarnaast is de samenstelling van de populatie WGA'ers veranderd. Het aandeel WGA'ers met een psychische beperking is in de loop van de tijd toegenomen en de gemiddelde leeftijd van de populatie is toegenomen. Deze factoren hebben een trendmatige daling van het aandeel werkende WGA'ers tot gevolg. De invloed van economische ontwikkelingen wordt zichtbaar in bewegingen rond deze trend.

<sup>70</sup> Werkgevers kunnen na de eerste twee ziektejaren een ontslagprocedure inzetten. 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'.



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



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

Figuur 5.2 laat zien dat een flink deel een werkgever heeft op het moment van de claimbeoordeling, zeker voor de WGA gedeeltelijk en de WIA 35-min. Een interessante vraag is of deze mensen aan het werk blijven en zo ja, of ze dan bij dezelfde werkgever werkzaam zijn. Vier jaar na instroom is 41% van diegenen die op het moment van de claimbeoordeling aan het werk was nog werkzaam bij dezelfde werkgever. 18% werkt na vier jaar wel maar bij een andere werkgever en 40% werkt niet meer. Volledig WGA'ers die aan het werk zijn op het moment van de claimbeoordeling verliezen vaak snel het werk. Al na 1 jaar werkt nog maar 47% bij dezelfde werkgever en 7% werkt nog wel maar bij een nieuwe werkgever. Na vier jaar zijn deze percentages respectievelijk 18% en 12%. Bij een deel van de WGA'ers verslechterd de gezondheidssituatie dusdanig dat ze overgaan naar de IVA en ook het werk verliezen. Van de WIA 35-minners werkt na 4 jaar nog 42% bij dezelfde werkgever en 27% werkt bij een andere werkgever.

**Tabel 5.2 Verandering van werkgever (instroomcohort 2012)**

	Na 1 jaar	Na 2 jaar	Na 3 jaar	Na 4 jaar
<b>WGA 35-80</b>				
Bij zelfde werkgever	78%	64%	52%	41%
Bij andere werkgever	8%	13%	16%	18%
Geen werk	14%	23%	32%	40%
<b>WGA 80-100</b>				
Bij zelfde werkgever	47%	31%	23%	18%
Bij andere werkgever	7%	8%	11%	12%
Geen werk	47%	61%	66%	70%
<b>WIA 35-min</b>				
Bij zelfde werkgever	70%	57%	49%	42%
Bij andere werkgever	16%	21%	24%	27%
Geen werk	15%	22%	27%	31%

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

De voormalig werknemers die niet meer werken op het moment van de WIA-claimbeoordeling, moeten op zoek naar nieuw werk. De voormalig werknemers die in 2015 zijn ingestroomd komen vaker binnen een jaar aan het werk dan de groep die in 2014 is ingestroomd. Dit geldt voor alle groepen.

In tabel 5.3 zien we dat het aantal mensen dat het werk hervat vooral hoog is in het eerste jaar na instroom in de WIA. In de jaren daarna zijn er weliswaar nog steeds mensen die het werk hervatten, maar het gaat hierbij om geringe aantallen.

**Tabel 5.3 Aan het werk komen van niet-werkende voormalig werknemers\***

	Binnen 0,5 jaar	Binnen 1 jaar	Binnen 2 jaar	Binnen 3 jaar	Binnen 4 jaar	Binnen 5 jaar	Binnen 6 jaar	Binnen 7 jaar	Binnen 8 jaar
<b>Voormalig werknemers WGA volledig</b>									
Instroomcohort 2008	18%	22%	25%	28%	29%	30%	30%	31%	32%
Instroomcohort 2009	20%	23%	27%	29%	30%	31%	32%	32%	
Instroomcohort 2010	19%	22%	25%	27%	28%	29%	30%		
Instroomcohort 2011	18%	21%	24%	25%	27%	28%			
Instroomcohort 2012	16%	18%	21%	23%	25%				
Instroomcohort 2013	16%	18%	20%	22%					
Instroomcohort 2014	15%	17%	20%						
Instroomcohort 2015	17%	19%							
<b>Voormalig werknemers WGA gedeeltelijk</b>									
Instroomcohort 2008	24%	31%	39%	43%	45%	47%	47%	48%	49%
Instroomcohort 2009	23%	29%	37%	42%	44%	45%	46%	47%	
Instroomcohort 2010	24%	32%	39%	43%	44%	45%	47%		
Instroomcohort 2011	24%	29%	36%	40%	42%	44%			
Instroomcohort 2012	22%	27%	34%	39%	41%				
Instroomcohort 2013	21%	27%	34%	38%					
Instroomcohort 2014	20%	26%	34%						
Instroomcohort 2015	24%	30%							
<b>Voormalig werknemers 35-min</b>									
Instroomcohort 2008	30%	39%	49%	54%	56%	58%	59%	60%	61%
Instroomcohort 2009	27%	35%	46%	52%	54%	56%	57%	58%	
Instroomcohort 2010	29%	38%	46%	50%	52%	54%	55%		
Instroomcohort 2011	27%	36%	43%	48%	51%	53%			
Instroomcohort 2012	23%	30%	39%	44%	47%				
Instroomcohort 2013	24%	32%	42%	47%					
Instroomcohort 2014	23%	31%	41%						
Instroomcohort 2015	25%	34%							

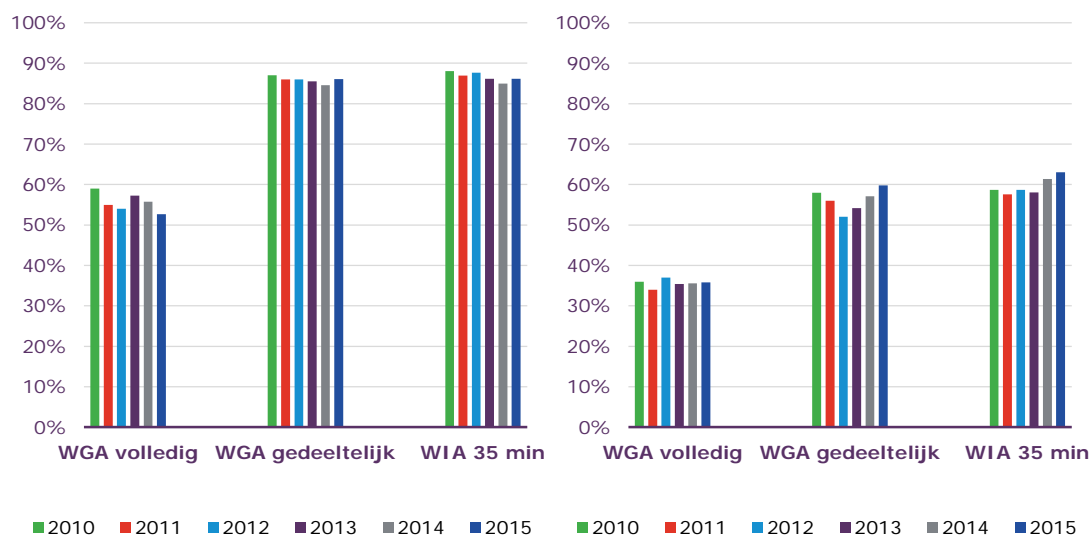
\* In de tabel zijn cumulatieve aandelen weergegeven

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

Het merendeel van de voormalige werknemers die werken op het moment van de WIA-claimbeoordeling werkt één jaar later nog of weer (zie linker figuur 5.3). Van de gedeeltelijk WGA'ers die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2015 werkt bijna 86% een jaar later nog steeds. Waarschijnlijk kunnen deze mensen bij hun werkgever in dienst blijven, al dan niet met een aanpassing van de functie of van het aantal arbeidsuren. In voorgaande jaren (2010-2014) was dit aandeel ongeveer even groot. Het werkbehoud van de volledig WGA'ers is verder gedaald naar 53%. Het aandeel WIA 35-minners dat het werk behoudt blijft nagenoeg constant.

Aan de rechterkant van figuur 5.3 is te zien welk deel van de werkhervatters na een jaar nog of alweer aan het werk is. Het gaat hierbij om mensen die op het moment van de WIA-claimbeoordeling niet werkten, maar na toekenning of afwijzing het werk hebben hervat. Van de gedeeltelijk WGA'ers die in 2015 het werk hervat hebben, blijkt 60% na een jaar nog te werken, een toename van 3 procentpunt. Dit aandeel is fors kleiner dan bij de gedeeltelijk WGA'ers die op het moment van de claimbeoordeling werkten. Hetzelfde patroon zien we bij WIA 35-minners en volledig WGA'ers. Van de volledig WGA'ers en WIA 35-minners die in 2015 het werk hebben hervat, werkt respectievelijk 36% en 63% een jaar later nog. De werkhervatters hebben blijkbaar meer moeite om het werk te behouden. Mogelijk komt dit doordat zij bij een nieuwe werkgever op een tijdelijk contract werken. Degenen die op het moment van de claimbeoordeling werkten, werken waarschijnlijk vaak nog bij hun oude werkgever en met een vast arbeidscontract.

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



## 6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters

### Samenvatting

De stijging van de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters in de afgelopen jaren zet in 2016 verder door. Ook het aandeel voormalig vangnetters dat op het moment van de claimbeoordeling werkt is in 2016 toegenomen. Het aandeel voormalig vangnetters dat binnen een jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk komt is wat gestegen voor gedeeltelijk WGA'ers en gelijk gebleven voor de volledig WGA'ers. Voor de WIA 35-minners daalde het percentage.

- Eind 2016 was het aandeel werkenden onder voormalig vangnetters bij gedeeltelijk WGA'ers 29%, bij volledig WGA'ers 5% en voor de WIA 35-minners 30%.
- Op het moment van de claimbeoordeling werkte ongeveer 10% van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet en ook 10% van de WIA 35-minners afkomstig uit het vangnet. Voor volledig WGA'ers ligt dit percentage met 3% aanmerkelijk lager.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers onder de voormalig vangnetters die in 2015 zonder werk instroomden, is 19% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk gekomen. Bij de WIA 35-minners is dit 23% en voor de volledig WGA'ers 5%.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers onder de voormalige vangnetters die op het moment van de claimbeoordeling werk hadden, had 72% een jaar later nog werk. Van de groep volledig WGA'ers had 50% een jaar later nog werk.

### 6.1. Inleiding

In het vorige hoofdstuk belichtten we de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers. In dit hoofdstuk richten we ons op de groep die vanuit het vangnet van de Ziektewet een WIA-aanvraag heeft gedaan. Deze groep duiden we aan als 'voormalig vangnetters'. Deze groep bestaat onder meer uit zieke WW'ers, zieke uitzendkrachten en mensen die ziek zijn aan het einde van hun tijdelijke of vaste contract (zogenoemde einddienstverbanders<sup>71</sup>). De overeenkomst tussen deze mensen is dat zij in de periode voordat én op het moment dat ze voor de WIA worden beoordeeld geen werkgever hebben die verantwoordelijk is voor hun re-integratie en voor loondoorbetaling<sup>72</sup>.

In dit hoofdstuk brengen we de arbeidsparticipatie van de drie groepen voormalig vangnetters (volledig WGA'ers, gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners) in kaart aan de hand van de vraag: in hoeverre zijn, komen en blijven voormalig vangnetters aan het werk?

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

We kijken eerst naar de voormalig vangnetters die aan het werk zijn binnen de totale populatie. Die populatie bestaat uit voormalig vangnetters die een WGA-uitkering hebben en voormalig vangnetters die sinds 2008 WIA 35-minner zijn geworden. Eind 2016 waren 10.900 voormalig vangnetters in de WGA aan het werk, 1.600 meer ten opzichte dan 2015. Deze stijging is vooral zichtbaar bij de groep WGA gedeeltelijk. Van de WIA 35-minners uit het vangnet waren eind 2016 13.500 mensen aan het werk, 1.100 meer dan eind 2015.

**Tabel 6.1 Aantal werkende voormalig vangnetters**

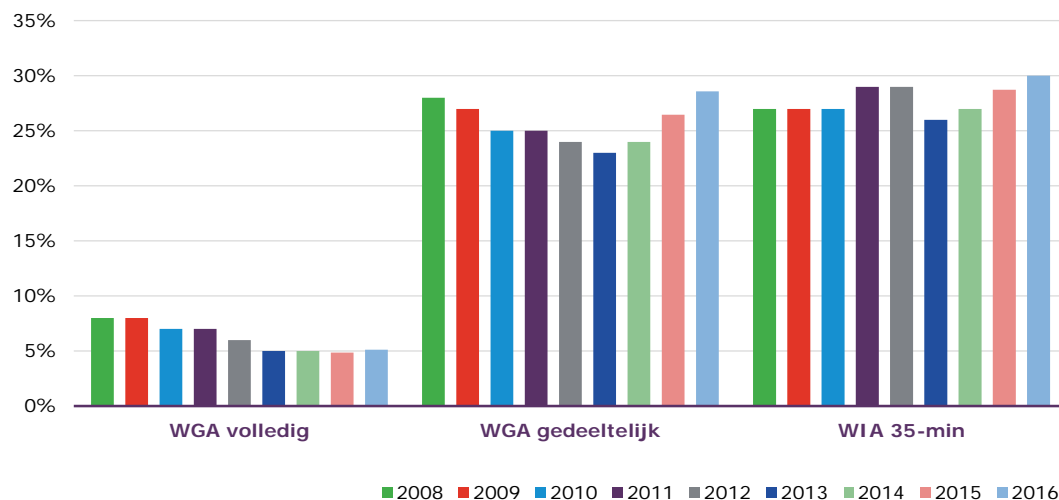
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
WGA volledig	1.300	1.700	2.200	2.600	2.800	2.800	3.100	3.300	3.800
WGA gedeeltelijk	1.000	1.400	1.900	2.800	3.400	3.900	4.900	6.000	7.100
WIA 35-min	1.800	3.300	5.800	9.100	12.000	12.200	13.800	14.400	13.500

<sup>71</sup> Ook mensen die bij ziekte zijn ontslagen via de kantonrechter of vanwege reorganisatie vallen onder de groep einddienstverbanders. Zie voor meer informatie: Burg, C. van den, Molenaar-Cox, P., & Deursen, C. van (2012). *Ziek bij einde dienstverband: de situatie in de werkgeversperiode*. Leiden: Astri Beleidsonderzoek en -advies, in opdracht van UWV.

<sup>72</sup> Een kleine groep werknemers heeft ook een Ziektewetuitkering. Het gaat dan bijvoorbeeld om vrouwen die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van zwangerschap, ziekte wegens orgaanontatie en no-riskpolis. De re-integratieverantwoordelijkheid ligt voor deze mensen bij de werkgever. Ze worden daarom tot de voormalig werknemers in hoofdstuk 5 gerekend en niet tot de voormalig vangnetters over wie dit hoofdstuk gaat.

Het aandeel werkenden onder de voormalig vangnetters in de WGA is iets gestegen. Van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet is eind 2016 29% aan het werk, 3 procentpunt meer dan in 2015. Van de volledig WGA'ers is dit net als in 2015 5%. Het aandeel werkende WIA-35-minners uit het vangnet is in 2016 gestegen naar 30%. Opvallend is dat we de toename van de arbeidsparticipatie in 2015 vooral zien bij voormalig vangnetters en niet of minder bij voormalig werknemers (zie paragraaf 5.1).

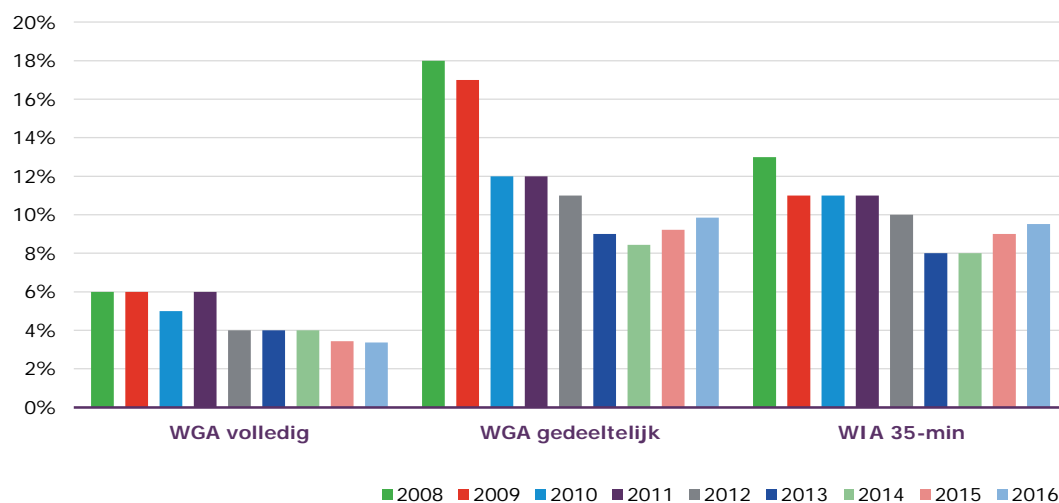
**Figuur 6.1 Aandeel werkende voormalig vangnetters**



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

Figuur 6.2 toont het aandeel voormalig vangnetters dat werkt op het moment van de WIA-claimbeoordeling. Dit aandeel daalt licht onder volledig WGA'ers. Voor gedeeltelijk WGA'ers en de WIA-35 min zien we sinds 2014 een toename van het aandeel dat aan werk is bij de claimbeoordeling. Het aandeel voormalig vangnetters dat werkt ligt voor alle groepen lager dan voor voormalig werknemers (figuur 5.2). Dit is ook logisch gezien het feit dat ze uit het vangnet Ziektewet afkomstig zijn.

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



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

Tabel 6.2 laat zien dat vangnetters die op het moment van de claimbeoordeling nog een dienstverband hadden, het werk vaak snel verliezen. Van de gedeeltelijk WGA'ers die op het moment van de claimbeoordeling een dienstverband hadden werkt vier jaar na de claimbeoordeling nog 27% bij dezelfde werkgever en 31% bij een andere werkgever. In vergelijking met voormalig werknemers gaan vangnetters meer bij een andere werkgever werken. Van de volledig WGA'ers werkt na vier jaar nog slechts 14% bij dezelfde werkgever en 18% bij een andere werkgever. Ook WIA 35-minners blijven niet vaak aan het werk bij dezelfde werkgever maar na 4 jaar werkt 37% bij een andere werkgever. Net als voor voormalig werknemers (tabel 5.2) geldt ook hier dat een deel van de WGA'ers als gevolg van een verslechtering van de gezondheidssituatie in de IVA terecht komt.

**Tabel 6.2 Verandering van werkgever (instroom 2012)**

	Na 1 jaar	Na 2 jaar	Na 3 jaar	Na 4 jaar
<b>WGA 35-80</b>				
Bij zelfde werkgever	57%	41%	31%	27%
Bij andere werkgever	16%	23%	29%	31%
Geen werk	27%	35%	40%	42%
<b>WGA 80-100</b>				
Bij zelfde werkgever	35%	23%	17%	14%
Bij andere werkgever	10%	14%	18%	18%
Geen werk	56%	63%	65%	67%
<b>WIA 35-min</b>				
Bij zelfde werkgever	43%	28%	21%	18%
Bij andere werkgever	23%	32%	36%	37%
Geen werk	34%	40%	42%	45%

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

In tabel 6.3 zien we in hoeverre de voormalig vangnetters die rondom de claimbeoordeling *niet* werken later wel aan het werk komen. Van de vangnetters die in 2015 in de gedeeltelijke WGA zijn ingestroomd heeft 19% binnen een jaar na instroom gewerkt. Dat is een stijging ten opzichte van instroomcohort 2014. Van de volledig WGA'ers die in 2015 zijn ingestroomd, heeft 5% binnen één jaar weer gewerkt, evenveel als bij instroomcohort 2014. Bij de WIA 35-minners zien we een lichte afname van het aandeel vangnetters dat binnen een jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk komt. Van de groep van wie in 2015 de aanvraag is afgewezen, is 23% binnen een jaar weer aan het werk gekomen, een jaar eerder was dit nog 25%.

Uit tabel 6.3 blijkt verder dat ook twee tot en met zes jaar na instroom in de WIA voormalig vangnetters nog aan het werk komen. Dit is echter een beperkte groep; een groot deel van de voormalig vangnetters is drie tot zes jaar na instroom nog niet aan het werk gekomen. Bij WIA 35-minners is een groter aandeel drie tot zes jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk gekomen. Van de groep WIA 35-minners uit 2008 heeft meer dan de helft (55%) binnen zes jaar op enig moment werk gehad. Deels komt dit doordat deze mensen minder (ernstige) beperkingen hebben. Ongeveer één op de vijf WIA 35-minners krijgt binnen vijf jaar alsnog een WIA-uitkering.

**Tabel 6.3 Aan het werk komen van niet-werkende voormalig vangnetters\***

	Binnen 0,5 jaar	Binnen 1 jaar	Binnen 2 jaar	Binnen 3 jaar	Binnen 4 jaar	Binnen 5 jaar	Binnen 6 jaar	Binnen 7 jaar	Binnen 8 jaar
<b>Voormalig vangnetters WGA volledig</b>									
Instroomcohort 2008	5%	9%	13%	16%	18%	19%	20%	20%	21%
Instroomcohort 2009	4%	7%	12%	15%	17%	18%	20%	20%	
Instroomcohort 2010	4%	8%	12%	15%	17%	18%	19%		
Instroomcohort 2011	5%	8%	12%	14%	16%	18%			
Instroomcohort 2012	4%	6%	10%	13%	15%				
Instroomcohort 2013	3%	5%	9%	12%					
Instroomcohort 2014	3%	5%	9%						
Instroomcohort 2015	3%	5%							
<b>Voormalig vangnetters WGA gedeeltelijk</b>									
Instroomcohort 2008	13%	19%	27%	32%	34%	36%	37%	38%	39%
Instroomcohort 2009	11%	18%	27%	32%	35%	36%	38%	38%	
Instroomcohort 2010	11%	19%	29%	34%	36%	38%	39%		
Instroomcohort 2011	11%	18%	26%	31%	34%	36%			
Instroomcohort 2012	9%	14%	23%	28%	31%				
Instroomcohort 2013	9%	15%	25%	31%					
Instroomcohort 2014	9%	17%	29%						
Instroomcohort 2015	10%	19%							
<b>Voormalig vangnetters 35-min</b>									
Instroomcohort 2008	23%	33%	44%	49%	53%	54%	55%	56%	57%
Instroomcohort 2009	17%	27%	39%	46%	49%	51%	52%	53%	
Instroomcohort 2010	19%	30%	42%	47%	50%	52%	54%		
Instroomcohort 2011	19%	29%	39%	45%	48%	51%			
Instroomcohort 2012	15%	25%	35%	41%	45%				
Instroomcohort 2013	14%	24%	36%	43%					
Instroomcohort 2014	15%	25%	37%						
Instroomcohort 2015	14%	23%							

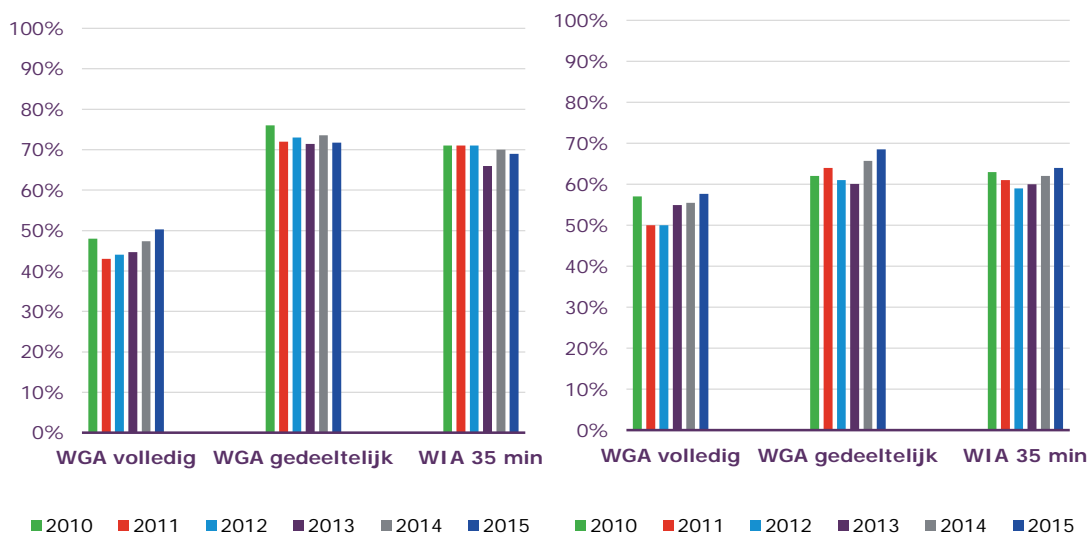
\* In de tabel zijn cumulatieve aandelen weergegeven

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

De voormalig vangnetters die aan het werk zijn op het moment van de claimbeoordeling zijn erin geslaagd werk te vinden of deels te behouden in de eerste twee ziektejaren. Het is de vraag in hoeverre deze mensen ook aan het werk blijven na instroom in de WIA. Aan de linkerkant van figuur 6.3 zien we dat 73% van de gedeeltelijk WGA'ers die werk hadden op het moment van de claimbeoordeling een jaar na instroom nog aan het werk is, een daling van 2 procentpunt ten opzichte van het jaar ervoor. Van de volledig WGA'ers die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2015, werkte 50% na een jaar nog of weer. Dit percentage is sinds 2011 jaarlijks iets gestegen. Voor de WIA 35-min is sprake van een lichte daling.



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



De rechterkant van figuur 6.3 betreft het werkbehoud van de voormalig vangnetters die op het moment van de claimbeoordeling niet werken, maar na instroom het werk hebben hervat. We zien dat gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners die na instroom het werk hervatten minder vaak aan het werk blijven dan degenen die op het moment van de claimbeoordeling werken. Van de gedeeltelijk WGA'ers en de WIA 35-minners die in 2015 het werk hebben hervat, werkt 69% respectievelijk 64% een jaar later nog. Van de volledig WGA'ers die in 2015 het werk hebben hervat, werkt 58% het jaar later nog. Dit percentage is hoger dan bij degenen die op het moment van de claimbeoordeling werkten. Het gaat hier echter om kleine aantallen.

# 7. Werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst

## Samenvatting

Het aantal en aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst is tussen 2015 en 2016 opnieuw toegenomen. Ook het aandeel werkgevers met een WGA' er in dienst gestegen.

- Eind 2016 heeft 5,5% van de reguliere werkgevers een Wajonger in dienst en 4,2% een WGA'er.
- Bijna alle grote werkgevers hebben wel één of meerdere Wajongers of WGA'ers in dienst. Toch zijn het vooral de kleine werkgevers die ten opzichte van het totaal aantal banen in hun bedrijf vaak een Wajonger in dienst hebben.
- Van de werkgevers die in 2015 minstens één WGA' er in dienst hadden, had 71% in 2016 ook minstens één WGA' er in dienst. Voor de werkgevers met minstens één Wajonger in dienst was dit aandeel 76%.

## 7.1. Inleiding

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

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

We gaan hierbij uit van Wajongers en WGA'ers die een dienstverband hebben bij een reguliere werkgever en dus niet bij de Sociale Werkvoorziening (SW). Met name Wajongers zijn vaak werkzaam bij een SW-bedrijf; eind 2016 waren dat er circa 23.000. Het aantal WGA'ers dat eind 2016 werkt bij een SW-bedrijf is met circa 3.000 veel geringer.

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

Het aandeel reguliere werkgevers met een Wajonger in dienst nam de afgelopen jaren toe en is in 2016 5,5%. Het aandeel met een WGA'er in dienst is gestegen van 3,9% in 2015 naar 4,2% in 2016 (zie tabel 7.1).

**Tabel 7.1 Werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst (eind 2014-2016)**

	2014	2015	2016
Totaal aantal reguliere werkgevers	330.120	333.617	343.291
waarvan met een Wajonger in dienst	17.154	18.180	18.784
% werkgevers met een Wajonger in dienst	5,2%	5,4%	5,5%
waarvan met een WGA'er in dienst	12.962	13.105	14.518
% werkgevers met een WGA'er in dienst	3,9%	3,9%	4,2%

De aantallen en aandelen werkgevers met een Wajonger in dienst of met een WGA'er dienst zijn niet zomaar met elkaar te vergelijken. Wajongers hebben meestal geen arbeidsverleden voordat ze arbeidsongeschikt worden, bij hen ontstaat een dienstverband doordat een werkgever ze in dienst neemt. Bij de WGA'ers kan het zo zijn dat de werkgever hen in dienst heeft genomen nadat de arbeidsbeperking is ontstaan, maar in de meeste gevallen gaat het om WGA'ers die nog werken bij de werkgever waar ze al aan het werk waren toen de arbeidsbeperking is ontstaan. Het gaat dus meestal om mensen die (nog) in dienst kunnen blijven bij hun werkgever, eventueel met aanpassing van functie of arbeidsuren. De stijging van het aantal werkgevers met een WGA'er in dienst is in lijn met de stijging van het aantal personen met een WGA-uitkering (zie hoofdstuk 4).

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

De eerste kolom van tabel 7.2 laat de procentuele verdeling van de totale groep werkgevers naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak zien. Het beeld is in 2016 nagenoeg hetzelfde als het jaar daarvoor. Er zijn veel meer kleine dan grote werkgevers: drie kwart van de werkgevers heeft minder dan tien mensen in dienst en 0,6% van de werkgevers heeft vijfhonderd mensen of meer in dienst. Bijna een kwart van de werkgevers zit in de bedrijfstakken Winkelbedrijf en Groothandel en 23% in de (Financiële) Dienstverlening.

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

	Procentuele verdeling reguliere werkgevers	Aandeel werkgevers met Wajonger in dienst		Aandeel werkgevers met WGA'er in dienst	
		2016	2015	2016	2015
<b>Bedrijfsgrootte</b>					
Minder dan 10	73,9%	2%	2%	1%	2%
10 – 34	18,4%	8%	8%	5%	5%
35 – 99	5,0%	19%	19%	13%	14%
100 – 499	2,2%	37%	38%	38%	40%
500 – 1.399	0,4%	70%	70%	81%	82%
1.400 en meer	0,2%	94%	94%	98%	97%
<b>Bedrijfstak</b>					
Landbouw, Visserij, Voeding	5,7%	9%	9%	3%	3%
Bouw en Hout	4,7%	5%	5%	3%	3%
Industrie sec	11,8%	7%	7%	4%	5%
Winkelbedrijf en Groothandel	24,1%	5%	4%	3%	3%
Transport	3,7%	6%	7%	7%	7%
(Financiële) Dienstverlening	22,8%	3%	3%	3%	3%
Uitzendbedrijven	1,2%	15%	15%	11%	13%
Gezondheid	12,0%	6%	6%	6%	6%
Overheid Onderwijs	0,5%	29%	30%	41%	43%
Overheid Overig	0,3%	25%	27%	38%	40%
Overig Bedrijf en Beroep	12,6%	7%	7%	3%	4%
Overig en onbekend	0,4%				
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>				

Tabel 7.2 laat zien dat grotere werkgevers veel vaker een Wajonger en/of WGA'er in dienst hebben dan kleinere werkgevers. Zo hebben nagenoeg alle werkgevers met meer dan 1.400 werknemers tenminste één WGA'er in dienst. Hetzelfde geldt in iets mindere mate voor Wajongers. Het aandeel werkgevers met een Wajonger en/of WGA'er in dienst is voor de verschillende grootteklassen niet veel veranderd tussen 2015 en 2016.

Vooraf werkgevers in de bedrijfstakken Overheid Onderwijs en Overheid Overig hebben vaker een WGA'er in dienst dan de overige getoonde bedrijfstakken, dat is ook logisch want deze bedrijfstakken bestaan vooral uit grotere werkgevers. In beide bedrijfstakken is het aandeel werkgevers dat een WGA'er in dienst heeft wel afgenomen. Ook in de aandelen per bedrijfstak zijn geen grote verschuivingen opgetreden tussen 2015 en 2016.

Dat er meer grote dan kleine bedrijven zijn met een Wajonger of WGA'er in dienst is logisch; grote werkgevers hebben nu eenmaal meer arbeidsplaatsen. Bovendien is bij grote bedrijven de kans groter dat iemand van het eigen personeel in de WGA is beland en (gedeeltelijk) in dienst is gebleven. Als we het aantal dienstverbanden van Wajongers en WGA'ers relateren aan het totaal aantal dienstverbanden ontstaat er een ander beeld (zie tabel 7.3).

Het aantal dienstverbanden van Wajongers per 10.000 dienstverbanden is in toegenomen van 46 dienstverbanden in 2015 naar 47 in 2016. Voor WGA'ers is de toename wat groter, van 33 in 2015 naar 36 in 2016. Uit tabel 7.3 blijkt dat vooral de kleinere bedrijven ten opzichte van het aantal banen naar verhouding vaak een Wajonger in dienst hebben: per 10.000 dienstverbanden in bedrijven met minder dan 10 werknemers zijn er in 2016 82 dienstverbanden van Wajongers. De overheidssector scoort ongunstig met respectievelijk 24 (Overheid Onderwijs) en 24 (Overheid Overig) Wajongers per 10.000 dienstverbanden. De meeste Wajongers per 10.000 dienstverbanden zijn werkzaam in de bedrijfstakken

Landbouw, Visserij, Voeding, in Overig Bedrijf en Beroep, Winkelbedrijf en Groothandel, Uitzendbedrijven, en Bouw en Hout.

Wanneer we kijken naar het aantal WGA'ers per 10.000 werknemers dan zijn de verschillen tussen kleine en grote bedrijven veel minder groot dan bij de Wajongers. Het zijn vooral kleine bedrijven met minder dan tien werknemers en grote bedrijven met meer dan 500 werknemers die naar verhouding veel WGA'ers in dienst hebben. Naar verhouding werken vooral veel WGA'ers in de transportsector.

**Tabel 7.3 Aantal Wajong of WGA-dienstverbanden per 10.000 dienstverbanden**

	Aantal Wajong- dienstverbanden per 10.000		Aantal WGA-dienstverbanden per 10.000	
	2015	2016	2015	2016
<b>Bedrijfs grootte</b>				
Minder dan 10	85	82	47	52
10 – 34	63	61	31	34
35 - 99	48	51	28	31
100 - 499	36	40	31	34
500 – 1.399	30	32	32	34
1.400 en meer	36	38	33	35
<b>Bedrijfstak</b>				
Landbouw, Visserij, Voeding	76	74	26	27
Bouw en Hout	59	61	31	35
Industrie sec	49	50	32	35
Winkelbedrijf en Groothandel	62	63	22	24
Transport	43	45	53	57
(Financiële) Dienstverlening	31	32	29	33
Uitzendbedrijven	76	85	37	44
Gezondheid	39	39	37	41
Overheid Onderwijs	21	24	40	44
Overheid Overig	18	24	44	46
Overig Bedrijf en Beroep	72	65	27	26
<b>Totaal</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>33</b>	<b>36</b>

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

De cijfers in de vorige paragrafen gaan over het (relatieve) aantal bedrijven dat Wajongers en/of WGA'ers in dienst heeft voor verschillende jaren. Een interessante vraag is of het steeds dezelfde bedrijven zijn of dat dit wisselt over de tijd. Om dit na te gaan hebben we op werkgeversniveau een vergelijking gemaakt tussen 2015 en 2016<sup>73</sup>.

Het gemiddelde percentage werkgevers dat zowel in 2015 als in 2016 WGA'ers in dienst had is 71%. Dit betekent dat een fors deel, 29% afhaakt. Het percentage dat in beide jaren een WGA'er in dienst had varieert per bedrijfstak. Met name bij de overheid is het percentage dat in beide jaren WGA'ers in dienst had hoog. Hierbij speelt ook de omvang van de organisaties een rol. Overheidsorganisaties hebben doorgaans veel werknemers en ook meerdere WGA'ers in dienst. De kans dat door vertrek van een WGA'er er helemaal geen WGA'ers meer in dienst zijn neemt daardoor af.

<sup>73</sup> Het aantal bedrijven dat in 2015 niet en in 2016 wel Wajongers of WGA'ers in dienst had, is afgezet tegen het aantal bedrijven dat in 2016 Wajongers of WGA'ers in dienst had. Het aantal bedrijven dat in 2015 wel maar in 2016 geen Wajongers of WGA'ers in dienst had, is afgezet tegen het aantal bedrijven dat in 2015 Wajongers of WGA'ers in dienst had.

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

Bedrijfstak	2015 wel en 2016 wel	2015 wel en 2016 niet	2015 niet en 2016 wel
<b>Bedrijfs grootte</b>			
Minder dan 10		67%	33%
10 – 34		63%	37%
35 - 99		67%	33%
100 - 499		78%	22%
500 – 1.399		91%	9%
1.400 en meer		98%	2%
<b>Bedrijfstak</b>			
Landbouw, Visserij en Voeding		72%	28%
Bouw en Hout		72%	28%
Industrie sec		72%	28%
Winkelbedrijf en Groothandel		71%	29%
Transport		73%	27%
(Financiële) Dienstverlening		68%	32%
Uitzend		54%	46%
Gezondheid		73%	27%
Overheid Onderwijs		85%	15%
Overheid overig		87%	13%
Overig bedrijf en beroep		67%	33%
<b>Totaal</b>		<b>71%</b>	<b>29%</b>

Het gemiddelde percentage bedrijven dat in beide jaren Wajongers in dienst had is met 76% wat hoger dan voor WGA'ers. In het transport, (financiële) dienstverlening en het uitzendwezen is het percentage dat in beide jaren Wajongers in dienst had het laagst. De invloed van bedrijfs grootte is duidelijk zichtbaar in tabel 7.4. Het aandeel bedrijven dat zowel in 2015 als in 2016 WGA'ers in dienst had neemt sterk toe met het aantal werknemers. Dit ligt ook voor de hand omdat grotere bedrijven vaak meerdere WGA'ers in dienst hebben waardoor de kans dat door vertrek van een WGA'er het bedrijf geen enkele WGA'er in dienst heeft afneemt. Voor bedrijven met Wajongers in dienst zien we hetzelfde patroon; het aandeel bedrijven dat zowel in 2015 als in 2016 Wajongers in dienst had neemt sterk toe met de omvang van het bedrijf.

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

Bedrijfstak	2015 wel en 2016 wel	2015 wel en 2016 niet	2015 niet en 2016 wel
<b>Bedrijfs grootte</b>			
Minder dan 10	76%	24%	26%
10 – 34	73%	27%	24%
35 - 99	74%	26%	22%
100 - 499	78%	22%	18%
500 – 1.399	88%	12%	14%
1.400 en meer	95%	5%	3%
<b>Bedrijfstak</b>			
Landbouw, Visserij en Voeding	85%	15%	14%
Bouw en Hout	81%	19%	17%
Industrie sec	79%	21%	20%
Winkelbedrijf en Groothandel	81%	19%	19%
Transport	66%	34%	28%
(Financiële) Dienstverlening	68%	32%	28%
Uitzend	64%	36%	34%
Gezondheid	77%	23%	20%
Overheid Onderwijs	83%	17%	14%
Overheid overig	82%	18%	12%
Overig bedrijf en beroep	71%	29%	31%
<b>Totaal</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>22%</b>

---

## Bijlage I De Wajong

De Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) is een regeling voor jonggehandicapten. Jonggehandicapten zijn degenen die arbeidsongeschikt geworden zijn voordat ze konden deelnemen op de arbeidsmarkt<sup>74</sup>. Vanaf 2015 kent de Wajong drie regimes: de oude Wajong (oWajong), de Wajong 2010 en de Wajong 2015.

### Oude Wajong

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

### Wajong 2010

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

De centrale gedachte achter de Wajong 2010 was dat de meeste jongeren op hun 18de nog volop in ontwikkeling zijn. Dat geldt ook voor hun mogelijkheden om arbeid te verrichten. Om de Wajongers maximaal te activeren, werd de Wajongregeling op een aantal onderdelen aangepast ten opzichte van de oWajong. We noemen de belangrijkste.

#### De Wajong 2010 is opgesplitst in drie regelingen

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

De gedachte dat Wajongers op hun 18de nog volop in ontwikkeling zijn, heeft ertoe geleid dat bij de invoering van de Wajong 2010 in de *werkregeling* onderscheid werd gemaakt tussen een voorlopige beoordeling bij de eerste aanvraag en een definitieve beoordeling op een later moment. Tot hun 27ste jaar krijgen Wajongers in de *werkregeling* intensieve begeleiding en ondersteuning bij het vinden en behouden van werk. Wajongers die op een later moment dan hun 18de instromen, krijgen deze begeleiding en ondersteuning maximaal zeven jaar. Bij de definitieve beoordeling zou de theoretische verdien capaciteit worden bepaald, waarna Wajongers in de voortgezette *werkregeling* kwamen of - indien ze duurzaam geen arbeidsvermogen bleken te hebben - naar de *uitkeringsregeling* gingen.

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

---

<sup>74</sup> Voor het 17de jaar arbeidsongeschikt of als student arbeidsongeschikt geworden.



---

## Nieuwe elementen bij arbeidsondersteuning

Als hulp bij het begeleiden naar werk zijn met de Wajong 2010 twee nieuwe instrumenten geïntroduceerd: het participatieplan en het werkaanbod. Het opstellen van een participatieplan is bedoeld om de participatie van Wajongers in de werkregeling te verhogen. Het participatieplan laat zien wat de Wajonger, al dan niet met behulp van re-integratie-instrumenten, zou kunnen en welke ondersteuning daarbij nodig is. Het werkaanbod houdt in dat als het een Wajonger niet lukt om al dan niet met begeleiding van UWV zelf een betaalde baan bij een werkgever te vinden, UWV hem een werkaanbod kan doen zodra een passende functie beschikbaar is.

## Werk moet lonen

De Wajong 2010 is ten opzichte van de oWajong ook aangepast op het punt van verdiensten uit werk, met het oog op het aantrekkelijker maken van werk. Wajongers die werken maar daarmee minder dan het wettelijk minimumloon en meer dan 20% van het wettelijk minimumloon verdienen, mogen de helft van iedere extra verdiende euro houden. Het inkomen kan zo hoger worden dan 75% van het wettelijk minimumloon en daarmee zal meer werken ook lonen. In de oWajong kan het voorkomen dat mensen die meer gaan verdienen, minder inkomen overhouden. De oWajong kent arbeidsongeschiktheidsklassen met een bijbehorend uitkeringspercentage. Als mensen meer gaan verdienen, kunnen ze een uitkering uitbetaald krijgen die behoort bij een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse. Deze terugval in het uitkeringsbedrag kan groter zijn dan de toename in de verdiensten.

## Acceptatieplicht werkaanbod en sanctie

De rechten van Wajongers op arbeidsondersteuning zijn in de Wajong 2010 uitgebreid ten opzichte van de oWajong. Daartegenover staat dat de plichten zijn toegenomen en dat het bijbehorende sanctieregime voor Wajongers is aangescherpt. In de Wajong 2010 geldt dat jongeren de plicht hebben om een werkaanbod ('passende arbeid') te aanvaarden voor zover het werk past bij hun mogelijkheden. Een weigering van een werkaanbod of het niet meewerken aan re-integratie kan uiteindelijk leiden tot beëindiging van de uitkering.

## Wajong 2015

Met de invoering van de Participatiewet is de Wajong vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Arbeidsvermogen is het vermogen van een individu om doelgerichte handelingen in een arbeidsorganisatie te verrichten die resulteren in producten of diensten die een economische waarde hebben. Met economische waarde wordt bedoeld dat een werkgever bereid is loon te betalen voor de verrichte taak. Iemand heeft arbeidsvermogen als hij voldoet aan alle vier de volgende criteria<sup>75</sup>:

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

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

## Beoordeling arbeidsvermogen zittend bestand

De Wajong is sinds 2015 dus alleen nog toegankelijk voor degenen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Alle Wajongers die een uitkering op basis van de oWajong en Wajong 2010 ontvangen, blijven bij UWV. Wel zijn zij tussen begin 2015 en eind 2017 beoordeeld op arbeidsvermogen. Als blijkt dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behouden zij hun uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon, anders wordt de uitkering per 1 januari 2018 verlaagd naar 70% van het wettelijk minimumloon. In de nota van toelichting bij het gewijzigde Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten in verband met de Invoeringswet Participatiewet staat beschreven hoe de beoordeling van het zittend bestand Wajong plaatsvindt:

---

<sup>75</sup> Zie het huidige Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten.

---

## Bijlage II Vormen van ondersteuning in de Wajong

In tabel 3.4(a) hebben we inzichtelijk gemaakt in hoeverre Wajongers aan het werk zijn met verschillende vormen van ondersteuning. In deze bijlage geven we een beschrijving van die ondersteuningsvormen.

### Loondispensatie

Loondispensatie houdt in dat een werkgever minder loon dan het wettelijk minimumloon hoeft te betalen als een Wajonger naar het oordeel van UWV duidelijk minder kan presteren dan een collega zonder arbeidsbeperkingen. De werkgever moet loondispensatie aanvragen en hiervoor toestemming krijgen van UWV. Deze toestemming is maximaal 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 is niet in staat om zonder systematische begeleiding de taken te verrichten.
- hij verdient minimaal 35% van het wettelijk minimumloon.
- hij 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 werkrouetine) en de sociale vaardigheden op de werkvloer (bijvoorbeeld omgang met collega's en leidinggevende). Als de Wajonger zelf jobcoaching aanvraagt is het Protocol Jobcoaching van toepassing<sup>76</sup>. Bij deze vorm van jobcoaching mag alleen een jobcoach van een door UWV erkende jobcoachorganisatie de Wajonger bij de uitvoering van zijn werkzaamheden ondersteunen.

Na een pilot met interne jobcoaching sinds 2011 is de inzet van een interne jobcoach vanaf 1 januari 2015 wettelijk geregeld. Bij de interne jobcoach kan een werkgever een aanvraag indienen en als deze wordt toegekend krijgt de werkgever subsidie 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>77</sup>.

### Vervoersvoorzieningen en overige voorzieningen

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

---

<sup>76</sup> Zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037573/2016-01-28>

<sup>77</sup> Zie <http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/beleidsregel-uwv-protocol-interne-joboach-2015.pdf>

---

## Bijlage III De Wet WIA

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

- *Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA)*: de mensen in deze groep hebben weinig tot geen arbeidsmogelijkheden en er is geen herstel meer te verwachten. Iemand met een IVA-uitkering heeft geen re-integratieverplichting en is altijd volledig arbeidsongeschikt (80-100%).
- *Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)*: de WGA is voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten (35-80%) en volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikten (80-100%), ofwel degenen die nu of mogelijk in de toekomst nog arbeidsmogelijkheden hebben. De grens om in aanmerking te komen voor de WGA is dat iemand ten minste een verlies heeft van 35% van de verdien capaciteit. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de resterende verdien capaciteit en van hoeveel iemand verdient.

Mensen die in staat zijn om minimaal 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. Door de wijze van claimbeoordeling van de WIA kunnen sommige WIA 35-minners toch ernstige beperkingen hebben die het vinden of houden van een plek op de arbeidsmarkt kunnen compliceren.

### Twee hoofdroutes naar de WIA

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

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

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

### De claimbeoordeling in vier stappen

De claimbeoordeling verloopt globaal in vier stappen.

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

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

---

### **Stap 2: bepalen wat de functionele mogelijkheden zijn**

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

### **Stap 3: bepalen welke beroepen de cliënt nog kan uitoefenen**

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

### **Stap 4: het arbeidsongeschiktheidspercentage bepalen**

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

---

# Colofon

## **Uitgave**

UWV  
Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum

## **Postadres**

Postbus 58285  
1040 HG Amsterdam

## **Inlichtingen**

Tel. 020 – 687 51 88

## **Auteurs en redactie**

Lisa Dumhs  
Marcel Spijkerman  
Margreet Stoutjesdijk

Met medewerking van:  
Frank Schreuder  
Ed Berendsen

## **Disclaimer**

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

UWV © februari 2018

