UWV Monitor arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking 2025

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



Inhoudsopgave

1 Essentie van de monitor 5

2 Volumeontwikkelingen Wajong 11
Samenvatting 11
2.1 Inleiding 11
2.2 Volumeontwikkelingen in de Wajong 12
2.3 Kenmerken van de Wajong-populatie 15

3 Arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden 17
Samenvatting 17
3.1 Inleiding 17
3.2 In hoeverre zijn Wajong-gerechtigden aan het werk? 18
3.3 In hoeverre komen niet-werkende Wajong-gerechtigden aan het werk? 24
3.4 In hoeverre blijven Wajong-gerechtigden aan het werk? 26
3.5 Welk deel van de Wajong-gerechtigden werkt met welk soort ondersteuning? 29

4 Volumeontwikkelingen WIA/WAO 31
Samenvatting 31
4.1 Inleiding 31
4.2 Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO 32
4.3 Kenmerken van WGA-gerechtigden en WIA 35-min 35

5 Arbeidsparticipatie van WGA-gerechtigden en WIA 35-min tot 60 jaar 39
Samenvatting 39
5.1 Inleiding 39
5.2 Aan het werk komen, zijn en blijven 39

6 Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers tot 60 jaar naar risicodragerschap 49
Samenvatting 49
6.1 Inleiding 49
6.2 Kenmerken van WGA-gerechtigden en WIA 35-min van eigenrisicodragers en publiek verzekerden 50
6.3 Aan het werk komen, zijn en blijven 51

7 Arbeidsparticipatie van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister banenafspraak 58
Samenvatting 58
7.1 Inleiding 58
7.2 Volumeontwikkelingen van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister 60
7.3 Kenmerken van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister 63
7.4 In hoeverre zijn mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister aan het werk? 65
7.5 In hoeverre komen niet-werkende mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister aan het werk? 69
7.6 In hoeverre blijven mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister aan het werk? 71

8 Werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben 75
Samenvatting 75
8.1 Inleiding 75
8.2 Werkgevers met werknemers uit de doelgroepen 75
8.3 Kenmerken van werkgevers met werknemers uit de doelgroepen 76
8.4 Dynamiek werkgevers met werknemers uit de doelgroepen 78

Bijlage I De Wajong 80

Bijlage II Vormen van ondersteuning in de Wajong 82

Bijlage III De Wet WIA 83

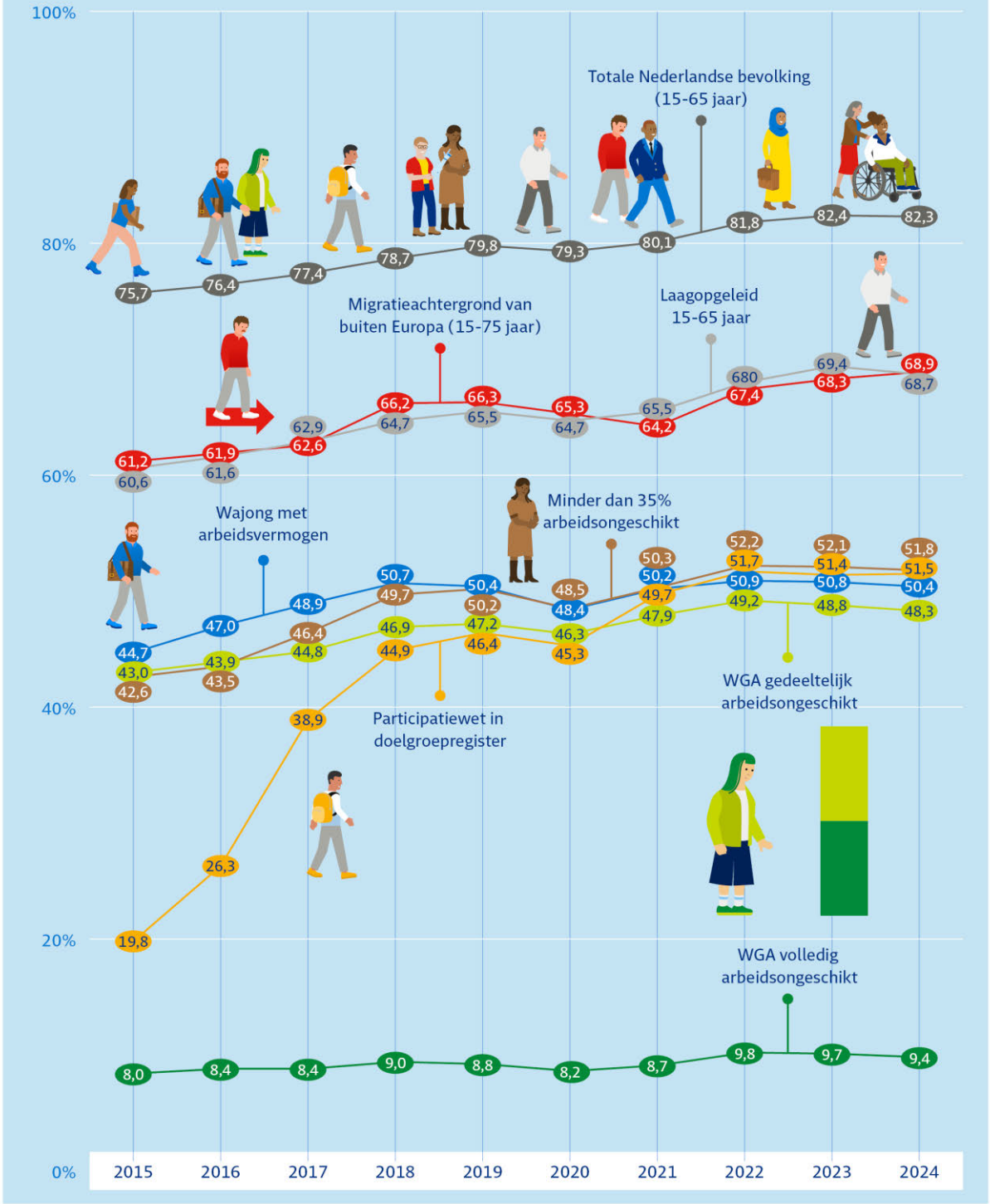
Monitor arbeidsparticipatie 2025

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

Arbeidsparticipatie 2015–2024

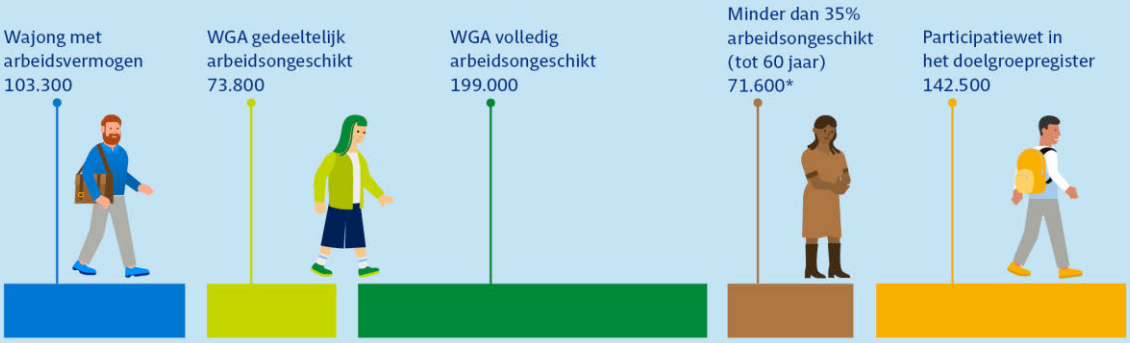
De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking stijgt sinds 2015, maar het verschil met andere groepen blijft groot. De arbeidsparticipatie is licht gedaald bij de verschillende groepen ten opzichte van 2023.

Met uitzondering van deze eerste figuur hebben alle cijfers in deze infographic betrekking op de stand per eind 2024.



Monitor arbeidsparticipatie 2025

Volumes van de verschillende groepen



* Omdat deze mensen geen arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, is de precieze omvang van deze groep niet bekend. Zie box 5.1 voor de berekening van dit aantal.

Wajong-gerechtigden met arbeids-vermogen

De arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen is licht gedaald.



50,4% van de Wajong-gerechtigden eind 2024 aan het werk
(-0,4 procentpunt t.o.v. 2023)



34,9 procent bij reguliere werkgever
(+0,1 procentpunt t.o.v. 2023)

15,5 procent bij/via sociale werkplaats
(-0,5 procentpunt t.o.v. 2023)



59,0% van de Wajong-gerechtigden die een baan vonden is 1 jaar later nog steeds aan het werk
(gelijk aan 2023)



49,4% van de Wajong-gerechtigden die werk verliezen vindt binnen 1 jaar weer werk
(-1,7 procentpunt t.o.v. 2023);

circa 25-30% vindt geen werk meer, ook niet na een paar jaar



WGA-gerechtigden



De arbeidsparticipatie bij volledig arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden is in 2024 met 0,3 procentpunt gedaald ten opzichte van 2023 en bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden met 0,5 procentpunt.

	Publiek verzekerd		Eigenrisicodrager	
	Gedeeltelijk arbeidsgeschikt	Volledig arbeidsongeschikt	Gedeeltelijk arbeidsgeschikt	Volledig arbeidsongeschikt
Alle WGA-gerechtigden eind 2024 aan het werk	**59,3%** (-0,8*)	**11,9%** (-0,9*)	**63,3%** (-1,0*)	**17,5%** (-1,5*)
WGA-gerechtigden die een baan vonden 1 jaar later nog steeds aan het werk	**65,5%** (-4,0*)	**37,9%** (+1,9*)	**65,6%** (-0,3*)	**28,7%** (-1,1*)
WGA-gerechtigden zonder baan bij instroom binnen 1 jaar wel aan het werk	**34,8%** (-2,9*)	**21,3%** (-2,6*)	**42,3%** (-1,5*)	**26,4%** (-1,5*)

* verschil in procentpunten ten opzichte van 2023

Monitor arbeidsparticipatie 2025

Minder dan 35% arbeidsongeschikt

De arbeidsparticipatie van mensen tot 60 jaar die bij de claim-beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard en daarom geen WIA-uitkering krijgen, is in 2024 licht gedaald.



WIA 35-min tot 60 jaar eind 2024 aan het werk	**54,7%** (-0,9*)
WIA 35-min tot 60 jaar die na claimbeoordeling werk behielden 1 jaar later nog steeds aan het werk	**89,0%** (+0,4*)
WIA 35-min tot 60 jaar zonder baan na claim-beoordeling binnen 1 jaar wel aan het werk	**32,1%** (-2,7*)

* verschil in procentpunten ten opzichte van 2023

Participatiewet in het doelgroep-register

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeids-beperking die onder de Participatiewet vallen én geregistreerd staan in het doelgroepregis-ter is in 2024 gestegen met 0,1 procentpunt.





51,5% van de mensen onder de Participatiewet in het doelgroepregister is eind 2024 aan het werk



61,1% van de mensen onder de Participatiewet in het doelgroepregister die een baan vonden is 1 jaar later nog steeds aan het werk (-0,8 procentpunt t.o.v. 2023)



64,5% van de mensen onder de Participatiewet in het doelgroepregister die werk verliezen vindt binnen 1 jaar weer werk (-1,8 procentpunt t.o.v. 2023)

Weinig werkgevers hebben mensen in dienst met een arbeidsbeperking

Het aandeel werkgevers dat iemand met een arbeidsbeperking vanuit de Wajong, WGA of Participatiewet in dienst heeft blijft klein, maar is in 2024 gestegen voor alle groepen.*



15,6% van alle werkgevers heeft minimaal 1 werknemer uit onderstaande groepen in dienst (+0,5 procentpunt t.o.v. 2023)



5,4% van de werkgevers heeft een Wajong-gerechtigde in dienst (-0,1 procentpunt t.o.v. 2023)





6,5% heeft een WGA-gerechtigde in dienst (+0,2 procentpunt t.o.v. 2023)





8,3% heeft iemand die onder de Participatiewet valt in dienst (+0,9 procentpunt t.o.v. 2023)



* Het aandeel werkgevers dat iemand die minder dan 35% arbeidsongeschikt is in dienst heeft, is onbekend.

1 Essentie van de monitor

Het overheidsbeleid richt zich op het stimuleren van werken naar vermogen en het bevorderen dat mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk gaan en blijven. Met deze UWV Monitor arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking 2025 laten we zien hoe de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking zich ontwikkelt in de periode 2008 tot en met 2024.[1]

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

Focus op Wajong-gerechtigden, WGA-gerechtigden, mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en mensen die vallen onder de Participatiewet in het doelgroepregister

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

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

Tabel 1.1 Aantallen mensen met een arbeidsbeperking, 2008–2024*

Aantallen x 1.000	2008	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
WAO	**558,0**	**486,3**	**406,2**	**343,0**	**293,0**	**272,6**	**253,6**	**236,5**	**214,6**	**194,5**	**179,9**	**166,7**	**152,4**
WIA**	**59,5**	**110,1**	**161,7**	**209,6**	**253,4**	**276,9**	**302,5**	**328,0**	**349,5**	**373,1**	**397,4**	**422,8**	**454,6**
WGA volledig	33,9	60,4	84,6	104,4	116,6	123,1	130,3	137,6	147,4	159,0	170,5	181,9	199,0
WGA gedeeltelijk	11,7	21,5	34,3	43,9	51,7	55,7	59,3	62,9	65,1	67,8	69,7	71,1	73,8
IVA	13,9	28,2	42,9	61,3	85,0	98,1	112,9	127,5	136,9	146,3	157,2	169,8	181,8
Wajong	**178,6**	**205,1**	**226,5**	**250,6**	**247,1**	**245,8**	**245,1**	**244,2**	**243,1**	**243,2**	**244,1**	**245,4**	**246,9**
waarvan met arbeidsvermogen						115,2	114,0	112,2	111,7	109,3	107,3	105,3	103,3
Totaal	**796,1**	**801,5**	**794,4**	**803,2**	**793,4**	**795,3**	**801,1**	**808,2**	**807,1**	**810,9**	**821,5**	**834,9**	**853,9**

* De jaren 2009, 2011, 2013 en 2015 zijn weggelaten om de tabel overzichtelijk te houden.
** De WIA bestaat uit twee deelregelingen: de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en de Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA).

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

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

is beoordeeld, is een benadering (zie box 5.1). Het aantal mensen dat onder de groep WIA 35-min valt, stijgt gestaag. Naar schatting vielen er eind 2024 82.000 mensen in de groep WIA 35-min, tegenover 78.500 in 2023. Het aantal WAO-uitkeringen daalt sinds de start van de WIA (2006) en het aantal WIA-uitkeringen stijgt (zie tabel 1.1). Het aantal werkenden in de WAO komt kort aan bod.

De derde groep zijn de mensen die onder de Participatiewet vallen en die in het doelgroepregister voor de banenafspraak zijn opgenomen.[2] In deze monitor duiden we ze aan als mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister. Deze groep bestaat sinds 2015. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de toegang tot de Wajong afgesloten voor jongeren met een arbeidsbeperking die arbeidsvermogen hebben. Ook is met de invoering van de Participatiewet de Wet sociale werkvoorziening (WSW) afgesloten voor nieuwe instroom (met uitzondering van mensen met een geldige WSW-indicatie). Mensen die vroeger onder deze groepen vielen, vallen sindsdien onder de Participatiewet.

Ten slotte besteden we in deze monitor aandacht aan werkgevers die Wajong-gerechtigden, WGA-gerechtigden of mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister in dienst hebben.

De arbeidsparticipatie, het algemene beeld

Van maart 2020 tot april 2022 hebben we te maken gehad met de coronacrisis. De gevolgen ervan strekken zich ook uit tot arbeidsparticipatie van de groepen waar deze monitor zich op richt. In 2020 daalde de arbeidsparticipatie in elk van de groepen (zie tabel 1.2). De daling was het sterkst bij Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen en het geringst bij de groep volledig arbeidsongeschikt in de WGA. Bij alle groepen zien we in de periode 2021–2022 een herstel en was de arbeidsparticipatie weer hoger dan voor de pandemie. In 2023 en 2024 daalt de arbeidsparticipatie voor alle groepen licht, behalve voor de groep Participatiewet in het doelgroepregister.

Tabel 1.2 Ontwikkeling aandeel werkenden sinds 2019

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Mutatie 2024/2023
Wajong met arbeidsvermogen	50,4%	48,4%	50,2%	50,9%	50,8%	50,4%	-0,4%
Gedeeltelijk arbeidsgeschikt WGA	47,2%	46,3%	47,9%	49,2%	48,8%	48,3%	-0,5%
Volledig arbeidsongeschikt WGA	8,8%	8,2%	8,7%	9,8%	9,7%	9,4%	-0,3%
WIA 35-min	50,2%	48,5%	50,3%	52,2%	52,1%	51,8%	-0,3%
Participatiewet in het doelgroepregister	46,4%	45,3%	49,7%	51,7%	51,4%	51,5%	+0,1%

Om de mate van arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking in context te plaatsen, worden in figuur 1.1 de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking (met arbeidsmogelijkheden) weergegeven samen met de totale Nederlandse bevolking (de arbeidsmarkt) en twee andere groepen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt: mensen die laagopgeleid zijn en mensen met een migratieachtergrond van buiten Europa.

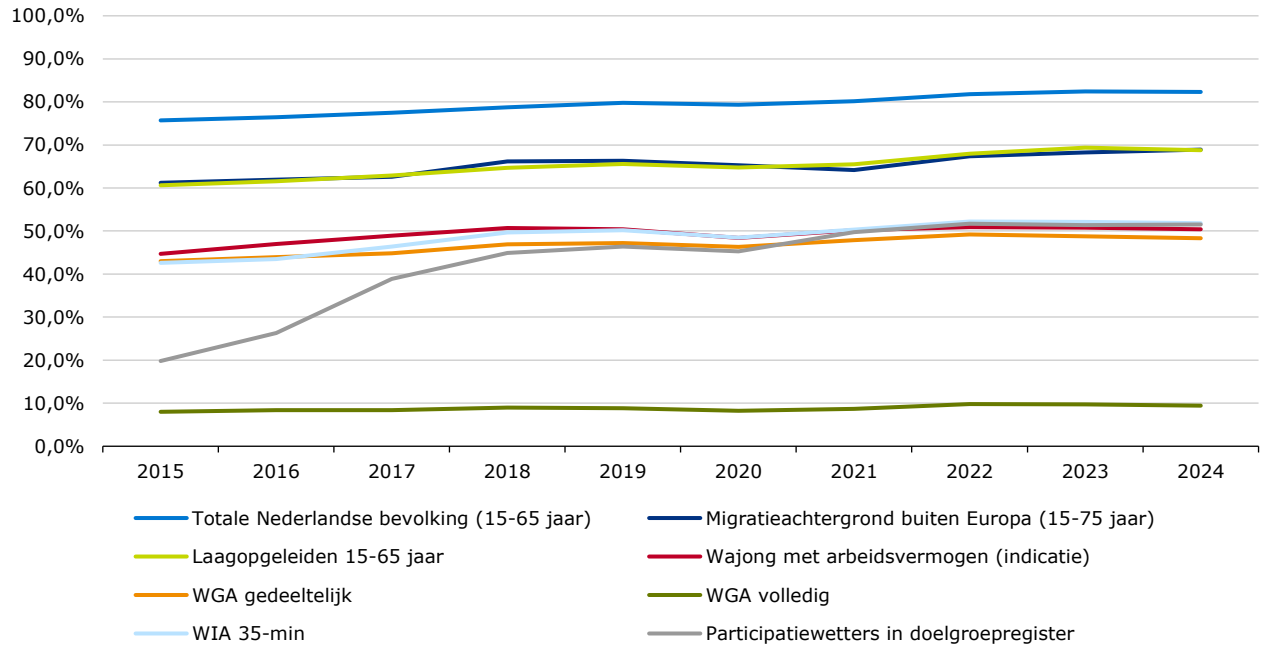
Bij alle groepen nam de arbeidsparticipatie tussen 2015 en 2019 toe onder invloed van de gunstige economische omstandigheden. In 2020 vond een omslag plaats en daalde bij alle groepen de arbeidsparticipatie onder invloed van de coronapandemie. Voor de totale Nederlandse bevolking lag de participatie in december 2020 0,5 procentpunt lager dan eind december 2019. Bij de vier groepen mensen met een arbeidsbeperking waar deze monitor zich op richt, was de daling groter (tussen -0,6 en -2,0 procentpunt). In 2021 en 2022 treedt bij alle groepen herstel op. Bij de totale Nederlandse bevolking stijgt de arbeidsparticipatie in 2021 naar 80,1% en in 2022 naar 81,8%. Ook bij de vier groepen mensen met een arbeidsbeperking zien we in die jaren herstel.

In 2023 en 2024 zien we dat de arbeidsparticipatie bij de totale Nederlandse bevolking licht doorstijgt naar 82,4% in 2023 en in 2024 licht daalt naar 82,3%. We zien dat de arbeidsparticipatie in 2023 en 2024 iets terugloopt bij twee van de drie groepenmensen met een arbeidsbeperking. De daling is het sterkst bij mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering. De arbeidsparticipatie is daar in 2024 0,5 procentpunt lager dan in 2023. Bij de groep in de Participatiewet in het doelgroepregister voor de banenafspraak zien we een lichte stijging: de arbeidsparticipatie is daar in 2024 0,1 procentpunt hoger dan in 2023.

Figuur 1.1 laat zien dat mensen met een arbeidsbeperking duidelijk minder aan het werk zijn dan de totale Nederlandse bevolking, maar ook minder dan mensen met een lage opleiding en mensen met een migratieachtergrond van buiten Europa. Wat ook opvalt is dat de arbeidsparticipatie van de groepen mensen met een arbeidsbeperking met arbeidsmogelijkheden trendmatig dicht bij elkaar ligt: eind 2024 tussen 48,3% (WGA gedeeltelijk) en 51,8% (WIA 35-min).

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

Figuur 1.1 Aandeel werkenden geselecteerde groepen, 2015–2024



Arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden daalt licht

De arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen ontwikkelde zich in de jaren 2015–2019 positief. Als gevolg van de coronacrisis daalde de arbeidsparticipatie vanaf maart 2020. We zien echter dat er herstel optreedt in 2021 en 2022. De arbeidsparticipatie is nu weer licht gedaald. In 2024 ging het om 50,4%. Het aantal Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen dat bij een reguliere werkgever werkt, daalde in 2023 en 2024 licht.

In 2024 daalde het aandeel tijdelijke contracten van werkende Wajong-gerechtigden naar 28%, ten opzichte van 31% in 2023. Het aandeel vaste contracten steeg in 2024 naar 67%, ten opzichte van 64% in 2023. De stijging in het aantal werkenden met een vast contract zien we al jaren. Een aannemelijke verklaring is de verandering in samenstelling van de Wajong-populatie. Jongere leeftijdsgroepen hebben vaker tijdelijke contracten en uitzendcontracten dan oudere leeftijdsgroepen. Het aandeel Wajong-gerechtigden dat werkt als uitzendkracht nam in 2024 verder af tot 5% (7% in 2022).

- In 2024 was de kans om binnen een jaar aan het werk te komen voor Wajong-gerechtigden die eind 2023 geen werk hadden met 9% 2 procentpunt lager dan een jaar eerder.
- De kans om werk te vinden na werkverlies daalde in 2024 voor Wajong-gerechtigden. Van de werkverliezers uit 2023 had binnen één jaar 49% een nieuwe baan gevonden. In 2023 was dat 51%.
- De kans op werkbehoud bleef in 2024 gelijk aan 2023. Van de Wajong-gerechtigden die in 2023 werk hadden gevonden, werkten na een jaar nog 49%. Werkbehoud bij de werkgever van werkhervatting lag iets hoger ten opzichte van eerdere jaren, maar doorstroom naar een nieuwe werkgever vond duidelijk meer plaats in 2022 dan in 2023 en 2024.

Arbeidsparticipatie van WIA-gerechtigden en WIA 35-min tot 60 jaar daalt licht na eerdere groei

We onderscheiden twee 'WIA-groepen' in deze monitor (mensen met een volledige WGA-uitkering (80-100% arbeidsongeschikt) en mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering (35-80% arbeidsongeschikt)) en mensen die geen WGA-uitkering kregen omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn (deze laatste groep duiden we aan als WIA 35-min). We maken ook onderscheid tussen voormalig werknemers tot 60 jaar met een WGA-uitkering van publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers. De WGA kent namelijk een hybride stelsel, waarin werkgevers kunnen kiezen tussen het publieke UWV-stelsel en het private stelsel (eigenrisicodragerschap). Publiek verzekerd houdt in dat UWV de uitkering aan (voormalig) werknemers betaalt en de re-integratiedienstverlening op zich neemt. Eigenrisicodrager zijn betekent dat de (voormalig) werkgever verantwoordelijk is voor de betaling van de uitkering en voor de re-integratiedienstverlening.

In 2024 groeide het aantal mensen met een WIA-uitkering met 31.800 tot een totaal van 454.600. Het aantal nieuwe instromers in de WIA lag in 2024 hoger dan in 2023. Het aantal mensen bij wie de WIA-aanvraag werd afgewezen omdat ze minder dat 35% arbeidsongeschikt waren (WIA 35-min) kwam in 2024 uit op 21.600 en steeg daarmee ten opzichte van 2023 (20.500). Eind 2024 zijn de WIA-uitkeringen als volgt verdeeld over de regelingen: 16% is gedeeltelijk arbeidsgeschikt (WGA gedeeltelijk), 44% is niet-duurzaam volledig arbeidsongeschikt (WGA volledig) en 40% is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA).

Het algemene beeld bij de WGA is dat door het aantrekken van de economie sinds 2014–2015 steeds een wat groter deel aan het werk kwam, maar dat de groei er in 2019 uit was. In het coronajaar 2020 daalde de arbeidsparticipatie bij de WGA-groepen, in 2022 zagen we echter weer een stijging. In 2023 en 2024 daalde de arbeidsparticipatie licht. Bij de mensen tot 60 jaar met een

volledige WGA-uitkering was het aandeel werkenden in 2024 10%. Bij de groep met een gedeeltelijke WGA-uitkering was de arbeidsparticipatie 49% en bij de groep WIA 35-min 55%.

Het aandeel mensen met een arbeidsbeperking dat na de claimbeoordeling inkomen uit dienstverband behoudt, lag in 2024 op 38% bij de gedeeltelijk WGA-gerechtigden en bij de groep WIA 35-min op 39%. Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden uit 2023 die het werk verloren na de claimbeoordeling kwam 29% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk. Bij de groep WIA 35-min lag dit op 32%. Werkbehoud is redelijk gelijk gebleven aan voorgaande jaren. Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden uit 2023 die werk hadden bij de claimbeoordeling lukt het 85% om dit een jaar lang vast te houden, bij de groep WIA 35-min lukt dat 89%. Bij degenen uit deze groepen die na de claimbeoordeling geen werk hadden en vervolgens het werk hervatten, is het werkbehoud in 2024 bij de WGA gedeeltelijk 70% en bij de groep WIA 35-min 68%.

Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers naar type verzekering

Voormalig werknemers hadden gedurende de eerste twee ziektejaren een werkgever die verantwoordelijk was voor de loondoorbetaling en de re-integratie. We zien in 2024 over het algemeen een lichte daling van het aandeel mensen met een arbeidsbeperking dat het dienstverband behoudt direct na de WIA-claimbeoordeling, zowel bij WGA-gerechtigden van publiek verzekerde werkgevers als bij werkgevers die eigenrisicodragend zijn. De arbeidsparticipatie bij WGA-gerechtigden van werkgevers die eigenrisicodragend zijn ligt hoger dan bij publiek verzekerde werkgevers. Vrijwel alle grote werkgevers zijn eigenrisicodragend, waardoor WGA-gerechtigden die afkomstig zijn van deze werkgevers een voordeel hebben ten opzichte van publiek verzekerde werkgevers. Grote werkgevers kunnen doorgaans meer mogelijkheden bieden om passend (aangepast) werk te vinden binnen de eigen organisatie. Daarnaast is er voor deze werkgevers een directe financiële prikkel om zich sterk in te zetten voor re-integratie.

- Participatie van mensen met een WGA-uitkering: Bij zowel publiek als privaat verzekerden is het aandeel werkende WGA-gerechtigden iets gedaald in 2024. Van de publiek verzekerde werkgevers werkt 59% van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden en 12% van de volledig WGA-gerechtigden. Van de privaat verzekerde werkgevers is 63% van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden en 17% van de volledig WGA-gerechtigden aan het werk.
- Aan het werk blijven na instroom: Bij de publiek verzekerde groep WGA gedeeltelijk blijft 48% aan het werk na de claimbeoordeling. Bij de privaat verzekerden die de gedeeltelijke WGA-uitkering instromen, blijft 57% in 2024 aan het werk na de claimbeoordeling. Bij de WGA volledig behoudt 14% van de publiek verzekerden het dienstverband en 24% van de privaat verzekerden.
- Het werk hervatten na ontslag: Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden in 2023 die het werk verloren na de claimbeoordeling komt 35% (publiek verzekerd) en 42% (privaat verzekerd) binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk. Bij de WGA volledig vindt 21% van de publiek verzekerden en 26% van de privaat verzekerden binnen een jaar werk. Na verloop van tijd worden de verschillen in participatie tussen publiek en privaat verzekerde werkgevers steeds kleiner. Na drie jaar is het verschil minimaal.
- Aan het werk blijven: Van de publiek verzekerde gedeeltelijk WGA-gerechtigden die na de claimbeoordeling in 2023 het werk behielden, werkt 88% een jaar later nog steeds, wat vergelijkbaar is met de eerdere jaren. Het werkbehoud van de volledig WGA-gerechtigden is 50%. Bij de privaat verzekerde gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2023 het werk behielden, werkt 86% een jaar later nog steeds en dat is gelijk aan een jaar eerder. Bij de privaat verzekerde volledig WGA-gerechtigden is het werkbehoud 44%.

Arbeidsparticipatie Participatiewet in het doelgroepregister stabiel rond 51%

Het aantal mensen dat in de periode 2015–2019 de Participatiewet in het doelgroepregister instroomde schommelde sterk: 23.100 in 2015, 13.000 in 2016, 20.100 in 2017, 16.600 in 2018 en 15.300 in 2019. Deze schommeling kwam vooral doordat de toelatingscriteria voor opname in het doelgroepregister een aantal keren zijn veranderd. In 2020 waren er geen veranderingen in de toelatingscriteria, maar daalde de instroom fors naar 12.700. De laatste jaren beweegt de jaarlijkse instroom tussen 12.400 (2022) en 14.500 (2023). In 2024 bedroeg de instroom 14.200.

Tot en met 2019 nam de arbeidsparticipatie toe. Door corona veranderde dat. In 2020 daalde het percentage werkenden in de Participatiewet die tot de doelgroep van de banenafspraak behoren van 46,4% naar 45,3%. In 2021 en 2022 zien we een heel andere ontwikkeling. Het aandeel werkenden steeg sterk, waardoor het aandeel eind 2022 met 51,7% ruim 6 procentpunt boven het niveau van eind 2020 lag. Daarmee is de trendmatige stijging van het aandeel werkenden, dat door de pandemie onderbroken was, hersteld. In algemene zin zijn de effecten van de pandemie in 2022 verdwenen. In 2023 en 2024 steeg de arbeidsparticipatie niet verder, maar stabiliseerde deze.

- In 2024 stroomden 14.200 mensen de Participatiewet in het doelgroepregister in, 300 minder dan in 2023.
- Eind 2024 bestond de groep Participatiewet in het doelgroepregister uit 142.500 mensen. Daarvan werkten er 73.400, 6.500 meer dan eind 2023. Sinds 2022 is het aandeel werkenden stabiel rond 51-52%.
- In 2024 had 51% van de werkenden uit de Participatiewet in het doelgroepregister een tijdelijk dienstverband en werkte 8% via een uitzendcontract. 41% werkte met een vast contract. Het aandeel met een vast contract stijgt structureel en is ten opzichte van 2022 met 6 procentpunt gestegen. Zowel het aandeel werkenden met een uitzendcontract als het aandeel werkenden met een tijdelijk contract is sinds 2022 met 3 procentpunt gedaald.
- Van de werkenden uit de Participatiewet in het doelgroepregister die eind 2023 een tijdelijk contract hadden, werkte 60% na één jaar nog steeds met een tijdelijk contract of had een uitzendbaan. Dat percentage is vergeleken met 2022 met 3 procentpunt gedaald; meer werkenden uit de Participatiewet krijgen na één jaar een vast contract.
- Van de mensen die in 2023 zonder werk de Participatiewet in het doelgroepregister instroomden, vond 52% binnen een jaar op enig moment werk. Dat is 9 procentpunt meer dan bij de mensen die in 2021 de Participatiewet instroomden (43%). Na vier jaar ligt het percentage werkhervattingen rond 70% en dit zal waarschijnlijk nog verder toenemen.

- Van de mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister die in 2023 hun werk verloren, heeft bijna 65% binnen twaalf maanden weer werk gevonden. Dat is 5 procentpunt minder dan bij de groep die in 2021 het werk verloor. Als men twee jaar na werkverlies niet een nieuwe baan gevonden heeft, dan lijkt de kans daarop later erg klein.

Werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst in 2024 gestegen

Eind 2024 had 5,4% van de reguliere werkgevers een Wajong-gerechtigde in dienst, 6,5% een WGA-gerechtigde en 8,3% iemand uit de Participatiewet in het doelgroepregister. In totaal had eind 2024 15,6% van de werkgevers ten minste één werknemer uit een van deze drie groepen in dienst. Dat is een stijging ten opzichte van eerdere jaren (15,1% in 2023 en 14,7% in 2022). Het aandeel werkgevers met een of meerdere Wajong-gerechtigden in dienst is na de afname in 2020 weer gestegen, maar het niveau is wel weer iets gedaald ten opzichte van 2023. Het aandeel werkgevers met een WGA-gerechtigde in dienst is na het coronajaar 2020 weer toegenomen en ligt nu ruim boven het niveau van voor corona. Het aantal werkgevers met iemand uit de Participatiewet in het doelgroepregister in dienst is sterk toegenomen (0,6 procentpunt ten opzichte van 2023). Deze stijging heeft ook deels te maken met de stijging van het aantal mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister.

Het aandeel van de werkgevers met een Wajong-gerechtigde, WGA-gerechtigde of iemand uit de Participatiewet in het doelgroepregister in dienst, neemt toe met de bedrijfsgrootte. Het overgrote deel van de werkgevers met meer dan 1.400 werknemers heeft wel een of meerdere Wajong-gerechtigden, WGA-gerechtigden en/of mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister in dienst. Van de werkgevers met minder dan 10 mensen in dienst heeft 2 à 3% een Wajong-gerechtigde, een WGA-gerechtigde of iemand uit de Participatiewet in het doelgroepregister in dienst.

Kengetallen 2024

Tabel 1.3 presenteert de centrale cijfers over aan het werk zijn, komen en blijven van Wajong-gerechtigden en mensen in de Participatiewet in het doelgroepregister. Tabel 1.4 doet dit voor de drie WIA-groepen.

Tabel 1.3 Kengetallen ontwikkeling arbeidsparticipatie mensen in Wajong en Participatiewet in het doelgroepregister

	2020	2021	2022	2023	2024
Wajong totale populatie					
% werkenden einde jaar	24,4%	25,5%	25,7%	25,6%	25,4%
Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen die:					
aan het werk zijn					
% werkenden met arbeidsvermogen einde jaar	48,4%	50,2%	50,9%	50,8%	50,4%
aan het werk komen					
% aan het werk na 1 jaar, van de niet-werkenden einde jaar	12,0%	14,0%	13,0%	11,0%	9,0%
% opnieuw aan het werk binnen 1 jaar na baanverlies	51,1%	49,4%	56,6%	51,1%	49,4%
aan het werk blijven					
% werkbehoud 1 jaar na aan het werk gekomen bij reguliere werkgever	55,4%	60,5%	62,4%	58,3%	59,2%
Participatiewet in het doelgroepregister die:					
aan het werk zijn					
% werkenden einde jaar	45,3%	49,7%	51,7%	51,4%	51,5%
aan het werk komen					
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom doelgroepregister:					
van de niet-werkenden bij instroom	43,2%	44,2%	52,4%	49,9%	49,6%
% opnieuw aan het werk binnen 1 jaar na baanverlies	62,7%	63,1%	69,4%	66,3%	64,5%
aan het werk blijven					
% werkbehoud 1 jaar na aan het werk gekomen	58,2%	62,7%	66,1%	61,9%	61,1%

Tabel 1.4 Kengetallen ontwikkeling arbeidsparticipatie WGA-gerechtigden en mensen met WIA 35-min

	2020	2021	2022	2023	2024
WGA/WIA 35-min die:					
aan het werk zijn					
% werkenden binnen de groep WGA volledig tot 60 jaar einde jaar	8,7%	9,4%	10,6%	10,4%	9,8%
% werkenden binnen de groep WGA gedeeltelijk tot 60 jaar einde jaar	48,0%	49,3%	50,6%	50,0%	49,0%
% werkenden binnen de groep WIA 35-min tot 60 jaar einde jaar	52,3%	54,6%	56,3%	55,6%	54,7%
% werkenden tot 60 jaar bij claimbeoordeling binnen de groep WGA volledig	10,6%	10,8%	12,1%	13,1%	12,8%
% werkenden tot 60 jaar bij claimbeoordeling binnen de groep WGA gedeeltelijk	33,9%	33,9%	35,0%	38,5%	38,2%
% werkenden tot 60 jaar bij claimbeoordeling binnen de groep WIA 35-min	38,6%	38,5%	40,4%	39,1%	38,5%
aan het werk komen					
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA volledig (tot 60 jaar)	13,0%	13,5%	15,5%	16,7%	15,5%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WGA gedeeltelijk (tot 60 jaar)	26,4%	28,9%	31,1%	29,9%	29,3%
% aan het werk binnen 1 jaar na instroom WIA 35-min (tot 60 jaar)	29,9%	31,2%	36,5%	34,8%	32,1%
aan het werk blijven					
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA volledig	46,4%	47,2%	48,2%	48,3%	45,7%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WGA gedeeltelijk	84,5%	85,8%	85,3%	84,7%	84,7%
% werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij instroom WIA 35-min	86,2%	88,5%	89,0%	88,6%	89,0%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA volledig	44,7%	41,1%	44,3%	48,6%	48,1%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WGA gedeeltelijk	70,1%	67,1%	71,7%	71,9%	69,6%
% werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters WIA 35-min	63,4%	67,9%	71,4%	69,4%	67,7%

2 Volumeontwikkelingen Wajong

Samenvatting

Sinds 2015 kent de Wajong drie regimes: de Wajong 2015, de Wajong 2010 en de oude Wajong (oWajong). Met de invoering van de Participatiewet in 2015 komen alleen nog mensen met duurzaam geen arbeidsvermogen in aanmerking voor een Wajong-uitkering, de rest kan een beroep doen op de Participatiewet.

- Eind 2024 ontvingen 246.900 mensen een Wajong-uitkering, eind 2023 waren dat er 245.400. De instroom bestond uit 7.000 mensen, de uitstroom uit 5.600 mensen. De uitstroom komt voornamelijk door pensioen, overlijden en detentie. Eind 2024 viel 60% van de Wajong-populatie onder de oWajong, 26% onder de Wajong 2010 en 14% onder de Wajong 2015.
- In het kader van de Participatiewet heeft UWV ook de Wajong-gerechtigden in de oWajong en de Wajong 2010 onderverdeeld naar Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen en Wajong-gerechtigden zonder arbeidsvermogen. Van de oWajong- en Wajong 2010-populatie heeft in 2024 ruim 49% (op termijn) wel arbeidsvermogen. Dat zijn 103.300 Wajong-gerechtigden. Van iets meer dan de helft is vastgesteld dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen (meer) hebben.
- In totaal heeft 18% van de Wajong-gerechtigden een lichamelijke aandoening, bijna 21% een psychiatrische aandoening en 61% heeft een ontwikkelingsstoornis.

2.1 Inleiding

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

Sinds 2015 kent de Wajong drie regimes: de Wajong 2015, de Wajong 2010 en de oude Wajong (oWajong). Jonggehandicapten die vóór 1 januari 2010 een Wajong-uitkering aanvroegen, vallen onder de oWajong; jonggehandicapten die dat van 1 januari 2010 tot 10 september 2014 deden, vallen onder de Wajong 2010. UWV blijft verantwoordelijk voor de inkomensondersteuning van alle Wajong-gerechtigden en voor de arbeidsondersteuning van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen. Alle oWajong-gerechtigden en Wajong 2010-gerechtigden zijn tussen 2015 en eind 2017 ingedeeld naar arbeidsvermogen. Zie box 2.1 voor de definitie van arbeidsvermogen. Met ingang van 2021 zijn de verschillende regelingen verregaand geharmoniseerd (Wet vereenvoudiging Wajong) en gelden er nog twee categorieën: mensen met duurzaam geen arbeidsvermogen en mensen die (op termijn) arbeidsvermogen hebben.[3]

Box 2.1 Definitie van arbeidsvermogen bij Wajong-gerechtigden

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

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

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

In paragraaf 2.2 gaan we in op de volumeontwikkelingen in de Wajong en op de indeling van de Wajong-gerechtigden naar arbeidsvermogen. In paragraaf 2.3 staan we stil bij de kenmerken van de Wajong-populatie. Hoofdstuk 3 gaat verder in op de arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen.

[3] In bijlage I zijn de belangrijkste verschillen tussen de drie regimes uitgelegd. Per januari 2021 zijn als gevolg van de Wet vereenvoudiging Wajong de regimes echter verregaand geharmoniseerd. De rechten en plichten verschillen dan met name tussen Wajong-gerechtigden met en Wajong-gerechtigden zonder arbeidsvermogen.

2.2 Volumeontwikkelingen in de Wajong

Eind 2024 ontvingen 246.900 mensen een Wajong-uitkering, ongeveer 1.500 meer dan een jaar eerder. De meeste Wajong-gerechtigden (60%) vallen onder de oWajong, 26% valt onder de Wajong 2010 en 14% onder de Wajong 2015.

Tabel 2.1 laat zien dat in 2024 in totaal 7.000 mensen de Wajong instroomden. Van die instroom is 80% Wajong 2015, de andere 20% van de instroom betreft mensen van wie het oWajong- of Wajong 2010-recht na een eerdere beëindiging is heropend. Het kan bijvoorbeeld gaan om mensen die eerder zijn uitgestroomd wegens herstel maar die een terugval kregen, om mensen die terugkeren uit detentie[4] of om mensen van wie de uitkering eerder is beëindigd vanwege een sanctie.

Tot 2015 nam het aantal mensen met een Wajong-uitkering ieder jaar toe doordat er meer mensen de Wajong instroomden dan dat er uitstroomden. Door de invoering van de Participatiewet daalt het totale aantal Wajong-gerechtigden sinds 2015 geleidelijk. Omdat de instroom beperkter is, stromen er in de periode 2015–2020 meer mensen de Wajong uit dan in. De regels voor in- en uitstroom zijn echter door de Wet vereenvoudiging Wajong in 2021 gewijzigd, waardoor de uitstroom vanaf 2021 weer lager was dan de instroom en er weer een geleidelijke toename te zien is. 'Uitstroom uit de Wajong wegens werk' geldt sinds 1 januari 2021 pas als een Wajong-gerechtigde gedurende vijf jaar in staat is geweest ten minste 75% van het maatmaninkomen[5] te verdienen in een regulier dienstverband én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig heeft.[6] Dit geldt voor een heel klein deel van de Wajong-populatie en zal zich pas vanaf 2027 voordoen.[7]

De instroom in de Wajong 2015 groeit elk jaar sinds de invoering. In 2020 is in verband met de wijziging Wet vereenvoudiging Wajong een extra toename aan instroom te zien: jonggehandicapten die een opleiding volgden konden tot 1 september 2020 niet instromen in de Wajong 2015. In de oWajong en de Wajong 2010 kon men wel studeren en een Wajong-uitkering hebben. Vanaf 1 september 2020 is dit ook mogelijk in de Wajong 2015.

In de toekomst zal de instroom waarschijnlijk verder toenemen. Een deel van de Wajong 2015-aanvragen wordt namelijk afgewezen, omdat niet altijd kan worden vastgesteld of het ontbreken van arbeidsvermogen duurzaam is. Op latere leeftijd zal bij een deel van deze afgewezenen blijken dat het ontbreken van arbeidsvermogen wél duurzaam is. Bij een afwijzing van de Wajong 2015 kan een jonggehandicapte na één jaar weer een nieuwe aanvraag indienen. Dit kan elk jaar in de eerste vijf jaar na de initiële afwijzing. Bij de wet is ook vastgelegd dat voor mensen bij wie tijdelijk geen arbeidsvermogen is vastgesteld en die in tien jaar tijd geen ontwikkelingen hebben laten zien, de duurzaamheid van het ontbreken van arbeidsvermogen wordt aangenomen (de tienjaarsregel).[8] Tot nu toe bleef deze secundaire instroom beperkt.[9] Vanaf 2025 wordt verwacht dat die toe zal nemen, omdat er dan tien jaar is verstreken sinds de invoering van de Participatiewet en mensen dan in aanmerking komen voor de tienjaarsregel.

---

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

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

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

7 De start van de uitvoering van de vijfjaarstermijn is met een jaar vertraagd.

8 Zie Wajong art. 1a:1, lid 3 en Klijnsma, J. (17 december 2015). *Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.* Kamerbrief 34 352, nr. 2.

9 Zie Berendsen, E. (2021). De instroom in de Wajong 2015. *UWV Kennisverslag 2021-9*. Amsterdam: UWV.

Tabel 2.1 Volumeontwikkelingen Wajong

Aantallen x 1.000	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
oWajong													
Instroom*	8,0	1,5	1,2	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0	0,9	0,9	0,8	0,8	0,7
Uitstroom**	4,5	4,3	4,2	4,5	4,2	3,9	4,3	4,3	5,2	4,4	4,1	4,0	4,0
Lopende uitkeringen	195,4	189,6	183,9	180,6	177,4	174,5	171,6	168,2	163,9	157,2	153,9	150,7	147,4
Wajong 2010													
Instroom*	9,8	13,8	16,3	2,0	0,9	0,9	1,0	1,3	1,3	0,8	0,8	0,8	0,7
Uitstroom	0,1	0,8	1,5	1,9	1,8	2,1	2,1	2,2	2,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Lopende uitkeringen	9,7	36,9	66,7	66,9	66,2	65,1	64,3	63,5	62,9	65,4	65,1	64,8	64,5
Wajong 2015													
Instroom				1,3	2,3	2,8	3,1	3,5	4,1	4,5	4,7	5,2	5,6
Uitstroom				***0,0	***0,0	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,5
Lopende uitkeringen				1,3	3,5	6,2	9,1	12,4	16,3	20,6	25,1	29,9	35,0
Wajong totaal													
Instroom	17,8	15,3	17,4	4,5	4,2	4,7	5,2	5,8	6,4	6,2	6,4	6,8	7,0
Uitstroom	4,6	5,1	5,7	6,4	6,1	6,1	6,5	6,8	7,5	5,7	5,5	5,6	5,6
Lopende uitkeringen	205,1	226,5	250,6	248,8	247,1	245,8	245,1	244,2	243,1	243,2	244,1	245,4	246,9
Aandeel regimes													
oWajong	95%	84%	73%	73%	72%	71%	70%	69%	67%	65%	63%	61%	60%
Wajong2010	5%	16%	27%	27%	27%	26%	26%	26%	26%	27%	27%	26%	26%
Wajong 2015	0%	0%	0%	1%	1%	3%	4%	5%	7%	8%	10%	12%	14%

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

** In het verleden konden mensen in de oWajong overstappen naar de Wajong 2010. Dit leverde in sommige gevallen financieel voordeel op. Vanaf 2018 werd hier in toenemende mate gebruik van gemaakt. Ongeveer 6.400 oWajong-gerechtigden hebben hier gebruik van gemaakt. Met de inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong (2021) stopte deze mogelijkheid. Deze verschuivingen zijn niet meegenomen in de in- en uitstroom getoond i deze tabel. Ze komen alleen tot uiting in het totaal aantal lopende uitkeringen en het aandeel van de regimes.

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

In 2024 stroomden 5.600 Wajong-gerechtigden uit. Wajong-gerechtigden komen op jonge leeftijd in de Wajong. Velen van hen krijgen lang een uitkering, omdat er niet snel sprake is van herstel en daarmee van uitstroom uit de uitkering. In tabel 2.2 is te zien dat de meestvoorkomende redenen voor uitstroom overlijden (34%), pensionering (30%) en detentie (25%) zijn. Weinig Wajong-gerechtigden stromen uit wegens herstel (11 gevallen, 0%). Het resterende deel (11%) betreft uitstroom wegens overige redenen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om Wajong-gerechtigden die naar het buitenland vertrekken; het recht op Wajong eindigt dan in de meeste gevallen.

De mate waarin uitstroomredenen zich voordoen, verschilt tussen de regimes. oWajong-gerechtigden zijn gemiddeld ouder dan mensen die onder de Wajong 2010 vallen en daarom stromen de meeste oWajong-gerechtigden uit wegens pensionering (41%) en overlijden (39%). In de Wajong 2010 komen detentie (52%) en de categorie 'overige redenen' (24%) het meeste voor. De laatste categorie omvat ook Wajong-gerechtigden van wie de uitkering is beëindigd in verband met werk van voldoende omvang en duur en zonder ondersteuning (jobcoach of loondispensatie). In 2021 zijn de regels wat betreft uitstroom in verband met werk gewijzigd. Een Wajong-gerechtigde kan sindsdien pas uitstromen na vijf jaar werken én als hij of zij na die vijf jaar ten minste 75% van het minimumloon verdient én geen ondersteuning bij het werk (meer) nodig heeft. Het percentage uitstroom vanwege 'overige redenen' is daarom ook gedaald in 2022.

Tabel 2.2 Uitstroom naar reden per uitkeringsregime in 2024

Reden einde Wajong-uitkering	oWajong	Wajong 2010	Wajong 2015	Totaal
Pensioen	41%	3%	0%	30%
Overlijden	39%	21%	29%	34%
Detentie	14%	52%	58%	25%
Herstel	0%	0%	0%	0%
Overige redenen	7%	24%	13%	11%
Aantal totaal	**4.036**	**1.060**	**465**	**5.561**

Wajong-gerechtigden van wie de uitkering is beëindigd, kunnen aan het werk zijn geweest kort voor beëindiging van de uitkering. Tabel 2.3 laat voor alle Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen de redenen voor beëindiging zien en in hoeverre zij vóór beëindiging van de uitkering aan het werk waren. Als we naar het totaal kijken, ligt het aandeel dat in december van het jaar vóór beëindiging van de uitkering heeft gewerkt tussen de 31% en 45%. Een kanttekening daarbij is dat het aandeel werkenden vooral zeer laag is bij de – relatief grote – groep van wie de uitkering wordt beëindigd in verband met detentie. Deze beëindigingen zijn tijdelijk. Na het einde van de detentie kan de Wajong opnieuw worden aangevraagd.

In 2021 en 2022 was een groot deel (beide 84%) van de Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, in december van het jaar vóór beëindiging van de uitkering aan het werk. In 2023 en 2024 ligt dit percentage een stuk lager, met respectievelijk 63% en 58%. De oorzaak van dit verschil is niet bekend.

Het aandeel werkenden van wie de Wajong-uitkering wordt beëindigd is belangrijk, omdat dit direct doorwerkt in het aandeel werkenden in de totale resterende populatie Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen. De totale Wajong-populatie met arbeidsvermogen kent immers geen instroom meer en krimpt met de uitstroom. Als we beëindigingen wegens detentie buiten beschouwing laten, ligt het aandeel werkenden onder de Wajong-gerechtigden waarvan de uitkering is beëindigd jaarlijks tussen de 47% en 57%.

Tabel 2.3 Uitstroom* en arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen

Reden einde Wajong-uitkering	Totaal beëindigd in 2021	Waarvan werkend eind 2020	Totaal beëindigd in 2022	Waarvan werkend eind 2021	Totaal beëindigd in 2023	Waarvan werkend eind 2022	Totaal beëindigd in 2024	Waarvan werkend eind 2023
Pensioen	410	84%	310	84%	290	63%	390	58%
Overlijden	280	49%	270	44%	240	42%	260	40%
Detentie	620	5%	670	7%	680	6%	580	6%
Herstel/herbeoordeling	50	67%	30	40%	20	69%	10	56%
Overige redenen	600	57%	460	40%	490	40%	410	42%
Totaal	**1.960**	**45%**	**1.740**	**36%**	**1.720**	**31%**	**1.650**	**33%**

* Bij meerdere beëindigingen binnen één jaar kijken we alleen naar de laatste reden voor uitstroom. De aantallen (afgerond op tientallen) komen daarom niet altijd overeen met andere rapportages.

Indeling oWajong en Wajong 2010 naar arbeidsvermogen

In het kader van de Participatiewet heeft UWV ook de Wajong-gerechtigden in de oWajong en de Wajong 2010 onderverdeeld naar Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen en Wajong-gerechtigden zonder arbeidsvermogen. Tabel 2.4 toont de indeling. In totaal heeft in 2024 iets meer dan de helft van de Wajong-gerechtigden in de oWajong en de Wajong 2010 duurzaam geen arbeidsvermogen. In de oWajong is het aandeel met duurzaam geen arbeidsvermogen twee keer zo hoog als in de Wajong 2010.

Tabel 2.4 Indeling naar arbeidsvermogen

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Met arbeidsvermogen								
oWajong	71.300	70.500	68.800	66.700	62.300	60.900	59.600	58.300
Wajong 2010	43.900	43.500	43.400	44.900	47.000	46.400	45.700	44.900
Totaal	**115.200**	**114.000**	**112.200**	**111.700**	**109.300**	**107.300**	**105.300**	**103.300**
Aandeel* met arbeidsvermogen per regime								
oWajong	41%	41%	41%	41%	40%	40%	40%	40%
Wajong 2010	67%	68%	68%	71%	72%	71%	71%	70%
Totaal	**48%**	**48%**	**48%**	**49%**	**49%**	**49%**	**49%**	**49%**
Duurzaam geen arbeidsvermogen								
oWajong	102.100	101.100	99.500	97.100	94.900	93.000	91.000	89.000
Wajong 2010	16.800	17.100	17.400	17.900	18.300	18.700	19.100	19.500
Totaal	**118.800**	**118.200**	**116.900**	**115.000**	**113.200**	**111.700**	**110.200**	**108.600**
Aandeel* duurzaam geen arbeidsvermogen per regime								
oWajong	59%	59%	59%	59%	60%	60%	60%	60%
Wajong 2010	26%	27%	27%	28%	28%	29%	29%	30%
Totaal	**50%**	**50%**	**50%**	**51%**	**51%**	**51%**	**51%**	**51%**

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

2.3 Kenmerken van de Wajong-populatie

Hoe ziet de Wajong-populatie er eind 2024 uit? De totale Wajong-populatie bestond uit 103.300 Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen en uit 143.600 Wajong-gerechtigden met duurzaam geen arbeidsvermogen.

Tabel 2.5 geeft de kenmerken weer van Wajong-gerechtigden, gegroepeerd naar wel of niet arbeidsvermogen. De groep met arbeidsvermogen heeft een iets groter aandeel mannen dan vrouwen, terwijl de groep zonder arbeidsvermogen juist een iets groter aandeel vrouwen dan mannen heeft. Het leeftijdsaandeel t/m 24 jaar is 0% in de groep Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen, omdat sinds 2015 geen jongeren met arbeidsvermogen meer de Wajong instromen. Het aandeel ouder dan 55 jaar is ook laag. Dit komt omdat niet-werkende Wajong-gerechtigden boven de 50 tijdens de herindeling meestal als zonder arbeidsvermogen zijn beoordeeld.

De verdeling naar diagnosegroep (op basis van het eerste ziektebeeld[10]) verschilt ook. In totaal heeft 18% van de Wajong-gerechtigden een lichamelijke aandoening, bijna 21% een psychiatrische aandoening en 61% heeft een ontwikkelingsstoornis. Het aandeel met lichamelijke en psychiatrische ziektebeelden is iets hoger bij de groep met duurzaam geen arbeidsvermogen, terwijl het aandeel met ontwikkelingsstoornissen iets hoger is bij de groep met arbeidsvermogen. Voor Wajong 2015-gerechtigden is er geen informatie beschikbaar over diagnoses.[11] Dit verklaart het relatief hoge aandeel onbekende diagnoses onder de Wajong-gerechtigden zonder arbeidsvermogen.

De ernst van de ziektebeelden binnen de drie hoofdgroepen verschilt waarschijnlijk tussen Wajong-gerechtigden met en zonder arbeidsvermogen. Alleen voor Wajong-gerechtigden 2010 is het mogelijk om goed onderscheid te maken naar de verschillende ziektebeelden die onder ontwikkelingsstoornissen vallen.[12] Onder de Wajong-gerechtigden 2010 met arbeidsvermogen zijn veel mensen met een licht verstandelijke beperking (29%), psychiatrische ziektebeelden (20%) en stoornissen in het autismespectrum (18%) als eerste diagnose. Onder de Wajong-gerechtigden zonder arbeidsvermogen in de Wajong 2010 is het aandeel mensen met een matig tot diepe verstandelijke beperking het grootst (24%). Bij Wajong-gerechtigden is vaak sprake van meerdere ziektebeelden, ook bij degenen met arbeidsvermogen.

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

11 Sinds 1 januari 2015 wordt voor de claimbeoordeling van de Wajong en het daarbij vaststellen van arbeidsvermogen gebruikgemaakt van de methode SMBA (Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen). Binnen deze methode is er geen registratie van diagnosecodes.

12 De verfijning binnen deze categorie is ingevoerd in 2009 en is daarom pas goed mogelijk voor mensen die vanaf dat moment zijn ingestroomd.

Tabel 2.5 Kenmerken van Wajong-gerechtigden, eind 2024

	Met arbeidsvermogen	Duurzaam geen arbeidsvermogen*	Totaal
Geslacht			
Man	57%	54%	55%
Vrouw	43%	46%	45%
Leeftijdsklasse			
18 en 19 jaar	0%	3%	2%
20 t/m 24 jaar	0%	11%	6%
25 t/m 34 jaar	42%	25%	32%
35 t/m 44 jaar	39%	24%	30%
45 t/m 54 jaar	12%	18%	16%
55 jaar en ouder	7%	19%	14%
Diagnosegroep			
Onbekend**	2%	27%	17%
Bekend	98%	73%	83%
Waarvan:			
Ontwikkelingsstoornissen	65%	57%	61%
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)	19%	23%	21%
Lichamelijke ziektebeelden	16%	21%	18%
Totaal	**103.300**	**143.600**	**246.900**

* Inclusief Wajong 2015.
** Alle Wajong 2015-gerechtigden vallen in deze categorie.

3 Arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden

Samenvatting

In 2024 was de arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen 50,4%. Dit zijn 52.000 personen die in loondienst zijn. Hiervan werken 36.000 bij een reguliere werkgever en 16.000 via de WSW. Ongeveer 6.150 Wajong-gerechtigden werken als zelfstandige.

- Van de Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen hadden eind 2024 bijna 1.250 mensen een geldig positief Advies indicatie beschut werk. Daarvan was meer dan de helft aan het werk.
- Het aantal vaste contracten van werkende Wajong-gerechtigden nam toe tot 67%, het aantal tijdelijke en uitzendcontracten nam af tot respectievelijk 28% en 5%.
- Van degenen die eind 2024 niet in loondienst waren heeft 76% (oftewel 39.000 personen) in de afgelopen drie jaar nooit gewerkt.
- Van de Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen die in 2023 bij een reguliere werkgever aan het werk zijn gekomen, is 59% een jaar later nog (of weer) aan het werk.
- Wajong-gerechtigden met een tijdelijk contract in 2023 stroomden in 2024 in een kwart van de gevallen door naar een vast contract, maar ook een kwart was een jaar later werkloos.
- UWV zette in 2024 circa 1.360 proefplaatsingen in voor Wajong-gerechtigden, dat zijn 20% minder proefplaatsingen dan in 2023. Rond de 67% van de Wajong-gerechtigden met een proefplaatsing in 2024 heeft direct aansluitend een contract.
- Het aandeel Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen dat werkt met ondersteuning van bijvoorbeeld een jobcoach of een andere voorziening is in 2024 44%.

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden. Wajong-gerechtigden hebben al voordat ze de arbeidsmarkt op gaan een arbeidsbeperking. Voor Wajong-gerechtigden is een betaalde baan met de nodige inspanningen mogelijk of wellicht mogelijk in de toekomst in het geval dit arbeidsvermogen zich nog (verder) kan ontwikkelen.

De aard van de beperkingen, maar ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt – bijvoorbeeld stijgende eisen wat betreft vaardigheden – maken het voor velen echter lastig om op eigen kracht een baan te vinden en te houden. In box 3.1 staan de belemmeringen voor Wajong-gerechtigden op de arbeidsmarkt beschreven.

We kijken naar de arbeidsparticipatie aan de hand van een aantal vragen:
- In hoeverre zijn Wajong-gerechtigden aan het werk?
- In hoeverre komen (niet-werkende) Wajong-gerechtigden aan het werk?
- In hoeverre blijven Wajong-gerechtigden aan het werk?
- In hoeverre maken Wajong-gerechtigden gebruik van ondersteuning, zoals de inzet van loondispensatie, een jobcoach of overige voorzieningen?

Box 3.1 Wat maakt het voor Wajong-gerechtigden lastig om aan het werk te komen?

In de Wajong zit een gemêleerde groep mensen, van hoogopgeleiden met een fysieke aandoening tot mensen met een ernstige verstandelijke beperking die nooit onderwijs hebben genoten. Dit maakt dat Wajong-gerechtigden verschillende soorten arbeidsbeperkingen en uiteenlopende arbeidsmogelijkheden hebben.

Veel Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen willen graag werken. Wajong-gerechtigden die werken, hebben vaak plezier in het werk, zijn blij met de contacten met collega's en hebben het gevoel iets te kunnen bijdragen aan de maatschappij. Maar hun beperkingen maken het meestal niet eenvoudig om werk te vinden. Bijvoorbeeld Wajong-gerechtigden met een verstandelijke beperking kunnen vaak niet zelfstandig werken en hun werktempo is laag. Bovendien hebben Wajong-gerechtigden met een (licht) verstandelijke beperking vaak te maken met sociale aanpassingsproblemen en psychiatrische problematiek. Veel van hen hebben moeite te aanvaarden dat ze een beperking hebben, vinden het moeilijk hulp te accepteren en kunnen zichzelf overschatten. Ze hebben vaak hun leven lang op verschillende terreinen zorg en begeleiding nodig. 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.

Een passende baan vinden
Mensen met een arbeidsbeperking zijn vaak optimistisch als ze beginnen met solliciteren, maar lopen op de arbeidsmarkt tegen verschillende zaken aan. Hierdoor leidt mee willen doen op de arbeidsmarkt tot moedeloosheid en frustratie. Mensen met een arbeidsbeperking solliciteren vaak op functies die niet-passend zijn, omdat ze niet weten welke werkgevers bereid zijn functies aan te passen of omdat ze zichzelf overschatten. Ook ervaren zij vooroordelen van werkgevers, waardoor ze voor het dilemma staan om wel of niet open te zijn over hun beperking. Open zijn kan de kans verkleinen dat ze worden aangenomen, terwijl het verzwijgen van beperkingen ertoe kan leiden dat werkgevers niet de nodige aanpassingen doen, wat de kans op uitval verhoogt. Het niet kunnen aanpassen van functies aan de arbeidsmogelijkheden van de kandidaat is een van de knelpunten bij het aan het werk komen van mensen met een arbeidsbeperking.

De rol van de werkgever
Om meer mensen met een arbeidsbeperking bij een 'gewone' werkgever in dienst te krijgen, heeft de overheid in samenwerking met organisaties van werkgevers en werknemers de Wet banenafspraak vastgelegd. Daarbij is afgesproken dat tussen 2015 en 2026 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking gerealiseerd moeten worden bij reguliere werkgevers. Dit werd extra van belang geacht gezien de inwerkingtreding van de Participatiewet in 2015, waarbij jonggehandicapten met arbeidsvermogen niet langer gebruik kunnen maken van de Wajong, maar een beroep kunnen doen op de Participatiewet. Uiteindelijk zijn er in die periode in totaal 92.451 extra banen gecreëerd.[13]

Onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)[14] onder een arbeidsvraagpanel laat zien dat in 2022 71% van de werkgevers zich (enigszins) verantwoordelijk voelt om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. 18,3% van de werkgevers heeft daadwerkelijk iemand met een arbeidsbeperking in dienst. Het percentage werkgevers dat de volgende twee jaar (meer) mensen met beperkingen in dienst denkt te nemen, is laag: ongeveer 11% waarschijnlijk, 49% misschien. Twee op de vijf werkgevers geeft aan geen geschikte functies te hebben voor deze groep. Daarnaast noemt 18% van de werkgevers als reden dat de organisatie te weinig capaciteit heeft voor begeleiding en ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking.

Van de werkgevers in het SCP-arbeidsvraagpanel is in 2022 70% niet bekend met de banenafspraak. Dit is hoger dan in ander onderzoek[15] (60%) en kan verklaard worden doordat er in het panel ook kleine werkgevers zitten die niet aan de banenafspraak hoeven te voldoen. Voor bijna een op de vijf grote organisaties speelt de banenafspraak een belangrijke rol bij het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking, bij een op de acht middelgrote organisaties en slechts bij een op de veertien kleine organisaties.

Om werkgevers te ondersteunen bij inclusief ondernemen bieden de Werkgeversservicepunten van o.a. UWV werkgevers die Wajong-gerechtigden of andere mensen met een arbeidsbeperking in dienst willen nemen onder andere kosteloos een bedrijfsadvies Inclusieve arbeidsorganisatie aan. De adviseurs zoeken uit of werk anders georganiseerd kan worden of het takenpakket aangepast kan worden, zodat er een betere werkverdeling ontstaat voor het personeel en voor de persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt.

3.2 In hoeverre zijn Wajong-gerechtigden aan het werk?

Tabel 3.1 geeft de arbeidsparticipatie weer van de Wajong-populatie naar arbeidsvermogen en uitkeringsregime. Van de Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen in 2024 werkt 50%. Van de Wajong-gerechtigden zonder arbeidsvermogen is er toch 2% die

[13] Zie UWV (2026) 92.451 extra banen gecreëerd binnen de banenafspraak.
[14] Faber, D. & Laan, S. van der (2023). Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers - editie 4. SCP.
[15] Fris, P., Witkamp, A. & Walz, G. (2019). Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking? Evaluatie Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. Zoetermeer: Panteia.

werkt. UWV heeft de afgelopen periode onderzoek gedaan naar arbeidsparticipatie van de Wajong- en IVA-gerechtigden zonder arbeidsvermogen en ervaringen met dienstverlening aan deze groep.[16]

Van alle personen met een oWajong-uitkering werkt 23%. Bij de Wajong 2010 gaat het om 31% en bij de Wajong 2015 om 2%. Dat het aandeel bij het Wajong 2015-regime zo laag is, komt doordat de Wajong 2015 alleen mensen met duurzaam geen arbeidsvermogen bevat. De mensen uit die groep die wél werken vallen dan ook uitsluitend in de bovengenoemde experimentgroep. In de hierna volgenden tabellen wordt alleen gekeken naar de groep met arbeidsvermogen. De 2% mensen die zonder arbeidsvermogen werkt, wordt hierin niet meegenomen.

Tabel 3.1 Arbeidsparticipatie van de totale Wajong-populatie naar arbeidsvermogen en uitkeringsregime

	Werkt		Totaal werkt	Totaal werkt niet
	Bij een reguliere werkgever	in of via de SW		
Wel arbeidsvermogen	35%	15%	50%	50%
Duurzaam geen arbeidsvermogen	2%	0%	2%	98%
Wajong-uitkering				
oWajong	13%	10%	23%	77%
Wajong 2010	28%	3%	31%	69%
Wajong 2015	2%	0%	2%	98%

Tabel 3.2 laat de samenstelling zien van geslacht, leeftijd en diagnosegroep van de groep Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen die eind 2024 wel of niet aan het werk is. Het percentage mannen ligt hoger onder de werkenden en het percentage vrouwen ligt hoger onder de niet-werkenden. Naar mate de leeftijdsklasse hoger is, stijgt ook het totaal aandeel werkenden. Dit komt ook door de manier waarop het arbeidsvermogen is beoordeeld tijdens de herindeling. Wajong-gerechtigden van 50 jaar of ouder zijn alleen als met arbeidsvermogen beoordeeld indien ze werkten, inkomsten hadden als zelfstandige of in een re-integratietraject zaten.[17] Mensen met ontwikkelingsstoornissen en lichamelijke ziektebeelden komen beide iets vaker voor bij de groep die werkt. Psychiatrische ziektebeelden komen vaker voor bij de groep die niet werkt.

Tabel 3.2 zoomt voor de groep werkenden ook in op de categorie 'werkt bij een reguliere werkgever' en 'werkt in of via de SW'. Vooral in de hogere leeftijdsgroepen werkt een groot aandeel nog in of via de WSW. Jongere Wajong-gerechtigden zijn vaker aan het werk bij een reguliere werkgever. Mensen met psychiatrische ziektebeelden werken relatief minder vaak via de WSW dan mensen met ontwikkelingsstoornissen of lichamelijke ziektebeelden.

16 Mensen met een Wajong-DGA- (duurzaam geen arbeidsvermogen) of IVA-uitkering hebben geen re-integratieplicht en komen normaal niet aanmerking voor re-integratiedienstverlening. Sinds april 2023 voert UWV een experiment uit waarmee re-integratiedienstverlening wordt aangeboden aan mensen met een IVA- of een Wajong-DGA-uitkering die daar zelf om verzoeken. Tijdens de looptijd van het vijfjarige experiment wordt onderzocht wat de motivatie van deze mensen is om te gaan werken, of ondersteuning naar werk de arbeidsparticipatie van deze groepen bevordert en of het bestaande re-integratie-instrumentarium, dat (ook) ingezet wordt voor uitkeringsgerechtigden met een re-integratieverplichting, voldoende aansluit bij de behoeften van deze doelgroep. Ook wordt nagegaan welke maatschappelijke- en individuele baten re-integratieondersteuning en werk voor deze groepen hebben.

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

Tabel 3.2 Arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen naar kenmerken, eind 2024*

	Werkt		Totaal werkt	Totaal werkt niet
	Bij een reguliere werkgever	in of via de SW		
Geslacht				
Man	39%	18%	57%	43%
Vrouw	30%	12%	42%	58%
Leeftijdsklasse				
25 t/m 34 jaar	40%	4%	43%	57%
35 t/m 44 jaar	36%	13%	50%	50%
45 t/m 54 jaar	27%	36%	62%	38%
55 jaar en ouder	12%	66%	77%	23%
Diagnosegroep				
Ontwikkelingsstoornissen	36%	18%	53%	47%
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)	30%	6%	35%	65%
Lichamelijke ziektebeelden	39%	17%	56%	44%

* De percentages tellen door afrondingsverschillen niet altijd helemaal op tot 100%.

Tabel 3.3 geeft het aantal en aandeel werkende Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen weer over de periode 2014–2024. Het totale aantal Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen is eind 2024 52.000. Dat is 50,4% van alle Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen. Eind 2024 werken 36.000 werknemers bij een reguliere werkgever en 16.000 via de Wet sociale werkvoorziening. Jarenlang werkten ruim 25.000 Wajong-gerechtigden in of via de sociale werkvoorziening (SW).[18] Sinds de sluiting van de SW voor nieuwe instroom[19] daalt dit aantal jaarlijks.

De arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden ontwikkelde zich in de jaren 2014–2018 positief. Wajong-gerechtigden leken te profiteren van de economische groei en waarschijnlijk ook van de inspanningen van werkgevers in het kader van de banenafspraak. Het aandeel werkenden was eind 2018 weer op het niveau van voor de financiële crisis (2008). In 2020 zagen we een lichte dip in het aantal werkenden, wat werd veroorzaakt door de coronacrisis. Tussen 2021 en 2024 blijft de arbeidsparticipatie redelijk stabiel met waarden tussen de 50,2% en 50,9%.

Vanaf 2018 is te zien dat het aantal werkende Wajong-gerechtigden afneemt. Dit komt doordat door de invoering van de Participatiewet de totale groep Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen jaarlijks afneemt.

Tabel 3.3 Aantal en aandeel werkende Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen

Eind december	Aantal			Aandeel		
	Bij een reguliere werkgever	In of via SW	Totaal	Bij een reguliere werkgever	In of via SW	Totaal
*2014**	*27.900*	*22.800*	*50.700*	*23,7%*	*19,3%*	*43,0%*
*2015**	*30.300*	*22.300*	*52.600*	*25,7%*	*19,0%*	*44,7%*
*2016**	*32.800*	*21.900*	*54.700*	*28,2%*	*18,8%*	*47,0%*
2017	34.900	21.500	56.300	30,3%	18,6%	48,9%
2018	36.900	20.800	57.700	32,4%	18,3%	50,7%
2019	37.000	19.600	56.600	33,0%	17,5%	50,4%
2020	35.200	18.800	54.000	31,6%	16,8%	48,4%
2021	36.800	18.000	54.800	33,7%	16,5%	50,2%
2022	37.100	17.500	54.700	34,6%	16,3%	50,9%
2023	36.700	16.800	53.500	34,8%	16,0%	50,8%
2024	36.000	16.000	52.000	34,9%	15,5%	50,4%

* Het aandeel voor de jaren 2014–2016 is gerelateerd aan het aantal Wajong-gerechtigden in de Wajong-populatie van het relevante jaar dat eind 2017 is beoordeeld als met arbeidsvermogen. Vanaf 2017 is gebruikgemaakt van de actuele situatie aan het eind van het betreffende jaar. De cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven, omdat pas sinds eind 2017 voor iedereen een actuele indicatie arbeidsvermogen beschikbaar is.

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

[19] Het is wel mogelijk dat Wajong-gerechtigden via een WSW-detachering in of via de SW aan het werk zijn gekomen.

Gemeenten kunnen sinds 2015 een beschutte werkplek inzetten. Dit is bedoeld voor mensen die zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben dat van een reguliere werkgever niet mag worden verwacht dat die deze mensen in dienst neemt. UWV is verantwoordelijk voor het afgeven van Adviezen indicatie beschut werk en gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van beschutte werkplekken. Van de Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen eind 2024 hadden er bijna 1.250 een geldig positief Advies indicatie beschut werk. Daarvan was meer dan de helft aan het werk, namelijk circa 725 personen, van wie 275 bij een reguliere werkgever.

Welk contract hebben werkende Wajong-gerechtigden: tijdelijk, vast of uitzendwerk

Tabel 3.4 laat zien welk type contract werkende Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen hebben als zij bij een reguliere werkgever werken. Het aandeel Wajong-gerechtigden met vaste contracten is in 2024 gestegen naar 67% (24.100 contracten). 28% had een tijdelijk contract en 5% werkte als uitzendkracht.

De stijging in het aantal werkenden met een vast contract zien we al jaren. Dit kan enerzijds te maken hebben met veranderingen in de samenstelling van de Wajong-populatie met arbeidsvermogen, die relatief gezien steeds meer oudere leeftijdsgroepen bevat. Zo hebben oudere leeftijdsgroepen vaker vaste contracten dan jongere leeftijdsgroepen: in 2024 had bijvoorbeeld 81% van de 45-54-jarigen een vast contract, maar bij de 25-34-jarigen was dat maar 60%. Omgekeerd had 6% van de 25-34-jarigen een uitzendcontract, vergeleken met 2% van de 45-54-jarigen. Toch zien we dat de verhoudingen ook binnen de leeftijdsgroepen de laatste jaren verschuiven naar meer vaste en minder flexcontracten.

In de gehele periode 2014–2024 is, op 2020 na, jaarlijks een daling te zien in het aandeel tijdelijke contracten. Gedurende het coronajaar 2020 daalde het aandeel tijdelijke contracten fors: van 39% naar 32%, een daling van 2.800 contracten. In 2021 en 2022 steeg het weer iets naar 33%, maar in 2024 is het verder gedaald naar 28%.

Het aandeel uitzendcontracten steeg over de jaren 2014–2017 tot 12%, maar dit daalt weer sinds 2019. Eind 2024 werkt nog maar 5% van de werkende Wajong-gerechtigden met een uitzendcontract.

Tabel 3.4 Type contract van Wajong-gerechtigden werkend bij een reguliere werkgever

	Aantal			Aandeel		
	Vast contract	Tijdelijk contract	Uitzendkracht	Vast contract	Tijdelijk contract	Uitzendkracht
*2014**	*12.100*	*13.500*	*2.300*	*43%*	*48%*	*8%*
*2015**	*12.700*	*14.600*	*2.900*	*42%*	*48%*	*10%*
*2016**	*14.100*	*15.300*	*3.500*	*43%*	*47%*	*11%*
2017	15.500	15.300	4.000	45%	44%	12%
2018	17.200	15.400	4.300	47%	42%	12%
2019	19.000	14.200	3.800	51%	39%	10%
2020	20.800	11.400	3.100	59%	32%	9%
2021	21.700	12.000	3.100	59%	33%	8%
2022	22.400	12.200	2.500	60%	33%	7%
2023	23.400	11.300	2.100	64%	31%	6%
2024	24.100	10.200	1.700	67%	28%	5%

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

Werkzaamheden als zelfstandige

Wajong-gerechtigden kunnen ook als zelfstandig ondernemer aan de slag (zie box 3.2). In een onderzoek onder ondernemers met een arbeidsbeperking in België[20] kwam naar voren dat vooral de vrijheid, de flexibiliteit van werkuren en het zelf kunnen kiezen van de werkplek het werken als zelfstandige aantrekkelijk maken en dat deze factoren, volgens de ervaringen van de respondenten, worden versterkt of veroorzaakt door hun beperking. Ook pushfactoren zoals 'oplossing voor gebrek aan kansen in loonarbeid' en 'oplossing voor ontevredenheid in loonarbeid' spelen een grotere rol voor ondernemers met een arbeidsbeperking dan voor overige ondernemers.

Tabel 3.5 laat het aantal Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen zien dat in een bepaald kalenderjaar werkzaamheden als zelfstandige heeft verricht. Dat betekent dat deze Wajong-gerechtigde bij UWV als zelfstandige was geregistreerd én bij de aangifte inkomstenbelasting óf winst uit onderneming óf resultaat overige werkzaamheden (freelancers) heeft aangegeven. Het percentage Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen dat werkzaamheden als zelfstandige verrichtte lag in de periode 2017–2024 jaarlijks tussen de 3% en 6%. Ongeveer een vijfde tot een kwart daarvan is in hetzelfde kalenderjaar ook in loondienst werkzaam geweest. Het kan gaan om een hybride situatie, waarbij werk in loondienst en zelfstandige werkzaamheden worden gecombineerd, maar het kan ook gaan om elkaar opvolgende situaties. De laatste jaren stijgt het aantal en het aandeel zelfstandigen onder de Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen gestaag.[21]

[20] Rampelberg, L. van (2018). *Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen*. Brussel: Stichting Innovatie & Arbeid.

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

Het verrichten van zelfstandige werkzaamheden binnen een kalenderjaar zegt nog niets over de vraag of er met deze werkzaamheden inkomsten zijn gegenereerd en hoe hoog deze zijn. Winst uit onderneming kan, als er investeringen in het bedrijf hebben plaats gevonden, zelfs negatief zijn. Onderzoek heeft laten zien dat Wajong-gerechtigden die uitsluitend zelfstandige werkzaamheden verrichtten in 2019 gemiddeld € 11.300 bruto-inkomen uit hun onderneming hadden. Dat verschilt wel aanzienlijk tussen ondernemers: 15% maakte verlies, ruim 15% had meer dan € 25.000 bruto-inkomen uit de onderneming. 40% had wel inkomen maar minder dan € 5.000. [22]

Tabel 3.5 Wajong-gerechtigden die werken als zelfstandige*

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	*2023*	*2024*
Aantal								
Uitsluitend zelfstandige	2.360	2.760	3.150	3.560	3.760	4.080	*4.480*	*4.770*
Combinatie zelfstandig en loondienst	780	1.010	1.080	1.110	1.160	1.350	*1.390*	*1.380*
Totaal werkzaamheden als zelfstandige	**3.140**	**3.770**	**4.230**	**4.670**	**4.920**	**5.430**	***5.870***	***6.150***
Aandeel								
oWajong (met arbeidsvermogen)	3,0%	3,5%	3,9%	4,1%	4,5%	4,9%	*5,4%*	*5,6%*
Wajong 2010 (met arbeidsvermogen)	2,3%	3,0%	3,6%	4,3%	4,5%	5,2%	*5,8%*	*6,4%*
Totaal (met arbeidsvermogen)	**2,7%**	**3,3%**	**3,8%**	**4,2%**	**4,5%**	**5,1%**	***5,6%***	***6,0%***

* De aantallen voor 2023 en 2024 zijn voor een groot deel gebaseerd op een voorlopige aanslag en daarom ook indicatief. Door afronding wijkt het totaal soms af van de som van de aparte categorieën.

[22] Kroon, L., Odding C. & Kok, L. (2021). *Ondernemen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Zelfstandigen met een Wajong- of een WGA-achtergrond in beeld.* Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Box 3.2 Ondernemen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering

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

Het aandeel ondernemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering neemt toe
Het aandeel ondernemers nam toe over de periode 2014–2019, van 2,5% tot 4,1% van de Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen. In totaal gaat het om bijna 3.000 personen in 2014 en 4.600 personen in 2019. Ongeveer een derde van de ondernemers met een Wajong-uitkering heeft in hetzelfde jaar inkomsten uit onderneming en inkomsten uit loondienst (hybride ondernemers). Deze aantallen zijn hoger dan gerapporteerd in tabel 3.5. Voor een deel kan dit komen doordat de ondernemer geen winst uit onderneming had, maar verlies: ongeveer 15% van de ondernemers heeft negatieve inkomsten uit hun onderneming. Veel van de ondernemers met een Wajong-uitkering zijn werkzaam in de sector gezondheids- en welzijnszorg. Dit aandeel is hoog, ook ten opzichte van alle (kleine) ondernemingen in Nederland. Binnen deze sector zijn er vooral veel ondernemingen in de thuiszorg.

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

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

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

3.3 In hoeverre komen niet-werkende Wajong-gerechtigden aan het werk?

In de vorige paragraaf hebben we het gehad over Wajong-gerechtigden die aan het werk zijn. Het deel Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen dat eind 2024 niet aan het werk (in loondienst) is, omvat 51.300 mensen. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre niet-werkende Wajong-gerechtigden aan het werk komen. Eerst kijken we in hoeverre de groep Wajong-gerechtigden die aan het eind van een bepaald jaar niet aan het werk was, binnen één of twee jaar aan het werk is gekomen. Vervolgens gaan we in op de vraag in hoeverre Wajong-gerechtigden na een proefplaatsing (duurzaam) aan het werk komen.

Inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt van niet-werkende Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen

Niet-werkende Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen komen in aanmerking voor ondersteuning door UWV. UWV maakt samen met cliënt een inschatting van de situatie om te bepalen welke dienstverlening nodig/mogelijk is om de Wajong-gerechtigde te ondersteunen naar werk. Het uiteindelijke doel van deze activerende dienstverlening is betaald werk. Vaak is de afstand tot de arbeidsmarkt groot en is het nodig tussenstappen op weg naar betaald werk te zetten. Daarom maakt UWV sinds een aantal jaren gebruik van de participatieladder,[23] waarmee inzichtelijk gemaakt kan worden in welke mate een persoon maatschappelijk participeert.

Inmiddels is voor een groot deel van de Wajong-gerechtigden een inschatting van hun trede op de participatieladder bekend. 10% van de niet-werkenden met arbeidsvermogen valt onder trede 1: een situatie waarbij de cliënt geen of weinig sociaal contact heeft met anderen buiten de eigen huiselijke kring. 30% van de niet-werkenden met arbeidsvermogen valt onder trede 2: een situatie waarbij de cliënt in staat is structureel en zelfstandig sociale contacten buitenshuis te onderhouden. 27% van de niet-werkenden met arbeidsvermogen valt onder trede 3: een situatie waarbij de cliënt in staat is deel te nemen aan gestructureerde activiteiten in georganiseerd verband, zoal het verrichten van vrijwilligerswerk, scholing of het beoefenen van een sport. En ten slotte valt 10% van de niet-werkenden met arbeidsvermogen onder trede 4: een situatie waarbij de cliënt direct in staat is om betaald werk te gaan verrichten. Ook cliënten die in een proefplaatsing aan het werk zijn of een korte beroepsgerichte scholing volgen vallen hieronder. Er bestaan ook nog de treden 5 en 6. Hier vallen mensen onder die betaald werk verrichten met of zonder ondersteuning (werkende Wajong-gerechtigden) en komen daarom niet voor in tabel 3.6.

Tabel 3.6 Niet-werkende Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen op de participatieladder*

	Aantal 2024	Aandeel 2024	Trede onveranderd t.o.v. 2023
Participatieladder trede 4 ('klaar voor werk')	5.000	10%	67%
Participatieladder trede 3 ('deelname aan georganiseerde activiteiten')	13.900	27%	82%
Participatieladder trede 2 ('sociale contacten buitenshuis')	15.600	30%	85%
Participatieladder trede 1 ('geïsoleerd')	5.300	10%	84%
Onbekend/niet actueel	11.500	12%	
Totaal	**51.300**		

* De groep die niet in loondienst is maar wel als zelfstandige werkt, wordt ook tot de 'niet-werkenden' gerekend. In deze tabel is de groep die mogelijk als zelfstandige werkt meegenomen onder 'onbekend'.

Verschuivingen op de participatieladder tussen eind 2023 (voor zover bekend) en eind 2024 laten de recente ontwikkeling van deze groep Wajong-gerechtigden in hun maatschappelijke participatie zien. Voor een groot deel (67-85%) was de laatst bekende inschatting van de participatieladder voor niet-werkende Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen dezelfde als één jaar eerder. Een klein deel van de groep die nu in trede 2 t/m 4 is ingeschat (6%), was eind vorig jaar nog op een lagere trede geregistreerd. De overige 7% hebben in 2024 een stap achteruit gedaan. Dit laat zien dat het gaat om een groep die niet makkelijk stappen richting arbeidsparticipatie zet en ook een relatief grote kans heeft om weer stappen terug te zetten.

Arbeidsverleden van niet-werkende Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen

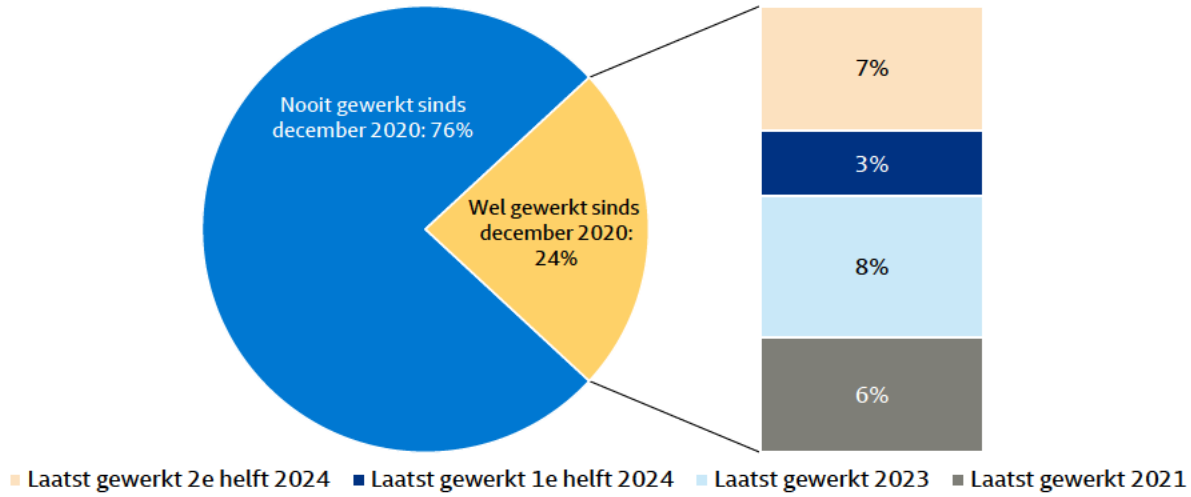
De groep niet-werkenden is groot en divers. Sommigen hebben net hun baan verloren, sommigen zijn al langer werkloos, sommigen hebben nog nooit gewerkt. Een deel is op het moment ook (nog) niet in staat om te werken en dus helemaal niet op zoek naar werk.

Om de afstand tot de arbeidsmarkt van niet-werkende Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen in te schatten, kijken we naar het werkverleden. Hoe langer iemand niet meer aan het werk is geweest, hoe groter zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt vermoedelijk is en hoe moeilijker het is om alsnog of weer aan het werk te komen.

Figuur 3.1 laat zien dat van degenen die eind 2024 niet werkten, 7% minder dan een half jaar geleden nog heeft gewerkt en 3% tussen één jaar en een half jaar geleden nog heeft gewerkt. De grootste groep heeft in de afgelopen drie jaar echter nooit gewerkt, namelijk 76%, oftewel 39.000 Wajong-gerechtigden. Van deze groep is de verwachting dat zij niet makkelijk aan het werk zullen komen.

[23] Gent, M.J. van, Horssen, C. van, Mallee, L. & Slotboom, S. (2008). *De participatieladder. Meetlat voor het participatiebudget.* Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

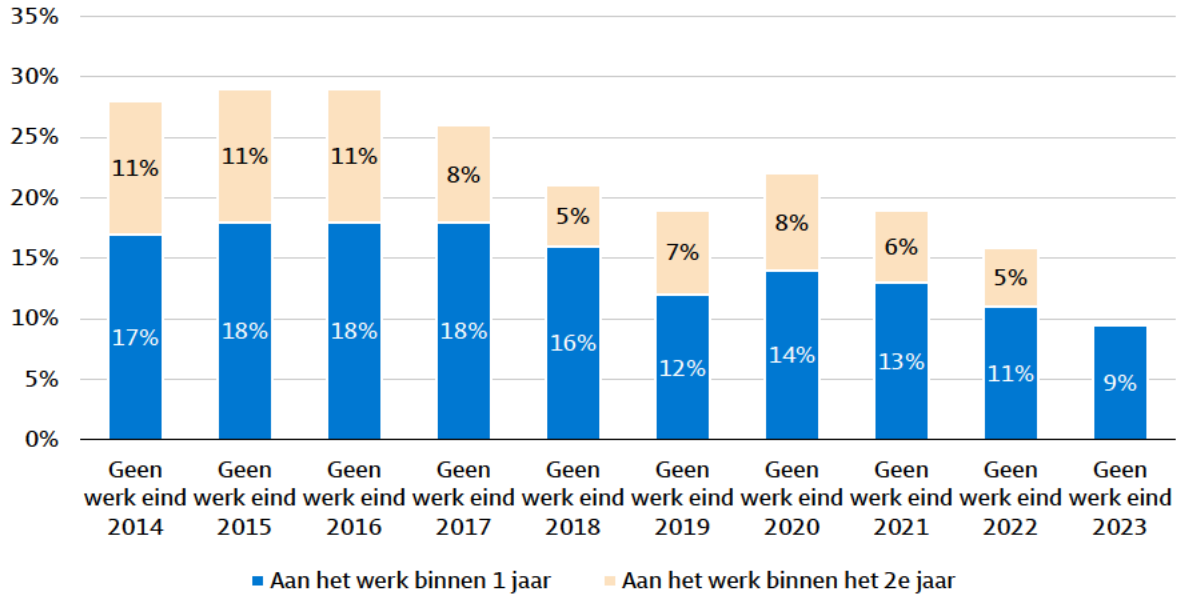
Figuur 3.1 Wanneer hebben Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen die eind 2024 niet aan het werk zijn voor het laatst gewerkt?



Aan het werk komen van niet-werkende Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen

Figuur 3.2 laat zien in hoeverre de groep Wajong-gerechtigden die aan het eind van een gegeven jaar geen werk had, in de één of twee jaar na het peilmoment op enig moment wel aan het werk was. In recentere jaren lukt het een steeds kleiner aandeel niet-werkenden om aan het werk te komen. Zo had van de personen die eind 2022 geen werk hadden, 16% binnen twee jaar werk. In de periode voor corona lag dit een stuk hoger: tussen de 21% en 29%. Werken is niet altijd duurzaam: een deel van de Wajong-gerechtigden die binnen één jaar aan het werk zijn gekomen, is aan het eind van het jaar weer zonder werk.

Figuur 3.2 Aandeel niet-werkende Wajong-gerechtigden dat binnen 1-2 jaar aan het werk komt



Inzet van proefplaatsingen

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

Het aantal proefplaatsingen daalt sterk, van meer dan 6.000 per jaar in 2017 en de jaren ervoor naar circa 1.360 in 2024. Een proefplaatsing is vaak succesvol: rond de 67% van de Wajong-gerechtigden met een proefplaatsing in 2024 heeft direct aansluitend een contract. In 2023 had rond de 71% van deze groep direct aansluitend een contract en daarvan was een groot deel (77%) ook een jaar later nog aan het werk.

3.4 In hoeverre blijven Wajong-gerechtigden aan het werk?

In de vorige paragrafen hebben we het gehad over Wajong-gerechtigden die aan het werk zijn of aan het werk komen. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre werkende Wajong-gerechtigden aan het werk blijven. We bekijken wie van de Wajong-gerechtigden die werk hebben gevonden een jaar later nog aan het werk is. Ook kijken we in hoeverre er doorstroom is van tijdelijk werk naar vast werk en gaan we na in hoeverre Wajong-gerechtigden die hun baan verliezen weer aan het werk komen. Box 3.4 gaat in op factoren die van belang zijn voor werkbehoud van Wajong-gerechtigden.

Box 3.4 Wat is van belang voor werkbehoud van Wajong-gerechtigden?

Regioplan heeft in samenwerking met Hiemstra & De Vries en met subsidie van UWV onderzoek gedaan naar factoren die belangrijk zijn voor duurzaam werk van jongere Wajong-gerechtigden die hun tot arbeidsmarkt toetreden.[24] De onderzoekers concluderen dat werkbehoud en werkhervatting een dynamisch en complex geheel is. Om dit te begrijpen moeten we niet alleen kijken naar afzonderlijke factoren, maar vooral naar processen die bijdragen aan duurzaam werk. Uitgaande van het feit dat Wajong-gerechtigden meestal met een tijdelijk contract aan het werk gaan, is in het onderzoek gekeken naar drie transities:

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

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

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

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

Motivatie, acceptatie van de beperking, zelfinzicht en zelfvertrouwen zijn belangrijke factoren bij het (weer) vinden van werk. De mate waarin de Wajong-gerechtigde leert van het zoeken naar werk en het werken (leerproces) kan een belangrijke bijdrage leveren aan het opnieuw vinden van werk. Door hun ervaringen kunnen zij een realistischer zelfbeeld ontwikkelen, beter inzicht krijgen in hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt en (werknemers)vaardigheden ontwikkelen. Hierdoor kan hun werkzoekgedrag effectiever worden, wat zich uit in het gerichter zoeken naar functies die passend zijn. Onderzoek laat namelijk zien dat jongere Wajong-gerechtigden vaak op zoek gaan naar een baan die te hoog gegrepen is[25]. Werkervaring kan er ook toe leiden dat Wajong-gerechtigden leren om beter te communiceren met de werkgever over hun mogelijkheden en beperkingen. Het niet accepteren van beperkingen, teleurstellingen en negatieve ervaringen bij het

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

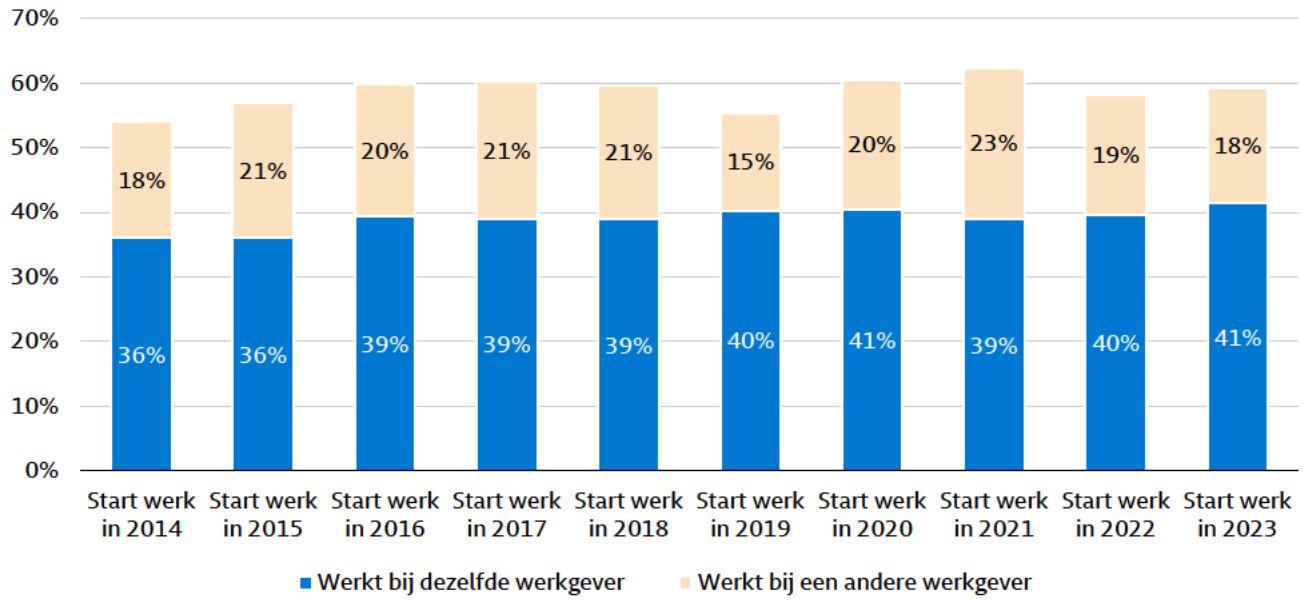
[25] Stoutjesdijk, M. Rijssen, J. van & Giezen, A. van der (2011). Arbeidsparticipatie van Wajongers. *Sociaal Bestek, 73*(10); Smit, A. & Oden, P. (2018). Werken met een beperking: nog een wereld te winnen. Ervaringen en behoeften van mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt. *Sociaal Bestek, 80*(1).

(zoeken naar) werk kunnen de motivatie en het zelfvertrouwen juist ondermijnen en daarmee het werkzoekgedrag negatief beïnvloeden – en dat komt in de praktijk vaak voor. Omdat het leervermogen bij sommige Wajong-gerechtigden beperkt is, hebben ze hierbij ondersteuning en begeleiding nodig. Het is dan wel noodzakelijk dat ze deze begeleiding accepteren en dat er sprake is van een vertrouwensband tussen de begeleider en de Wajong-gerechtigde.

Werkbehoud na werkhervatting

Figuur 3.3 laat het werkbehoud na één jaar van werkhervatters bij reguliere werkgevers zien. We zoomen in op werkbehoud bij deze groep, omdat voor het laatst in 2014 nog Wajong-gerechtigden in of via de SW aan het werk kwamen. Werkbehoud in de SW ligt bovendien duidelijk hoger dan bij reguliere werkgevers. Het totale werkbehoud van Wajong-gerechtigden die werk vinden, ontwikkelde zich tussen 2014 en 2024 redelijk stabiel. De laatste twee jaar ligt het percentage weer iets lager. Van de werkhervatters van 2023 was in totaal 59% een jaar later nog of weer aan het werk: 41% was een jaar later nog in dienst is bij dezelfde werkgever, 18% was een jaar later in dienst bij een andere werkgever.

Figuur 3.3 Werkbehoud Wajong-gerechtigden die aan het werk zijn gekomen bij een reguliere werkgever (na 1 jaar)



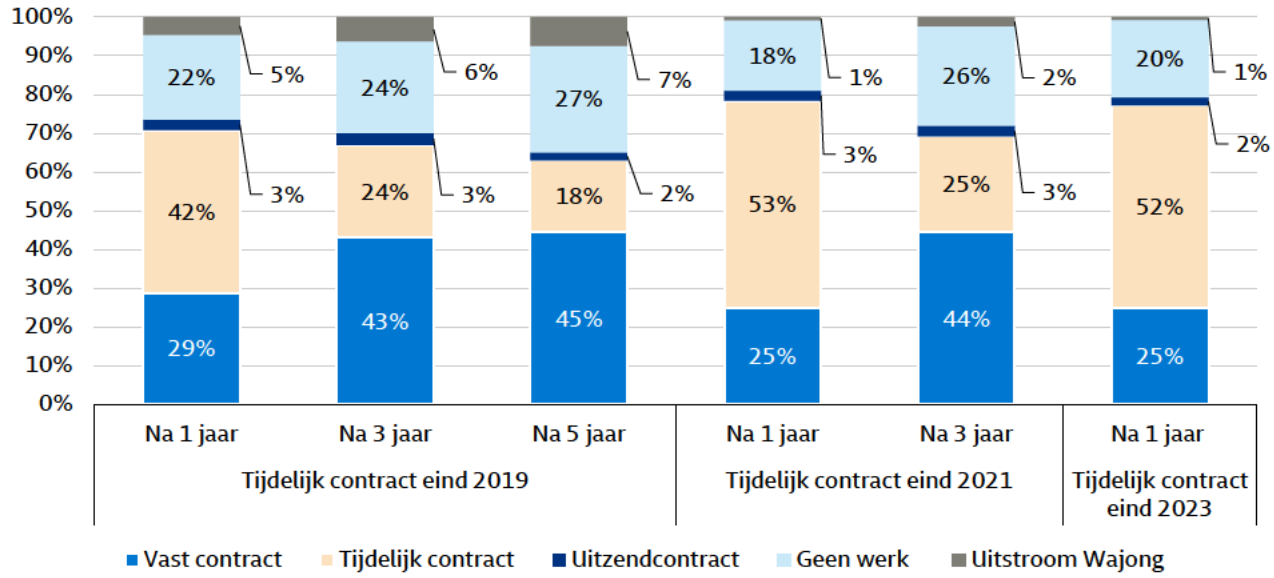
Werkbehoud met tijdelijk contract en opstap naar vast contract

Er is ook gekeken in hoeverre Wajong-gerechtigden met een tijdelijk contract één of een aantal jaren later nog steeds hetzelfde type contract hebben, dan wel doorgestroomd zijn naar een vast contract. Figuur 3.4 laat zien dat de meerderheid na één jaar nog steeds een tijdelijk contract heeft en dat de doorstroom naar een vast contract iets groter is dan de kans op werkverlies. Drie jaar na het peilmoment in 2021 is 44% doorgestroomd naar een vast contract.

De doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract lijkt bij Wajong-gerechtigden ongeveer gelijk te liggen als bij de gemiddelde Nederlandse flexwerker: van alle werknemers met een tijdelijk contract in 2023 heeft 25% één jaar later een vast contract.[26]

[26] UWV (2019). *Meer flexwerkers krijgen vast contract. Instroom en doorstroom van flexwerkers in 2009–2019*. Amsterdam.

Figuur 3.4 Veranderingen in type contract vanuit een tijdelijk contract



Aan het werk komen na baanverlies

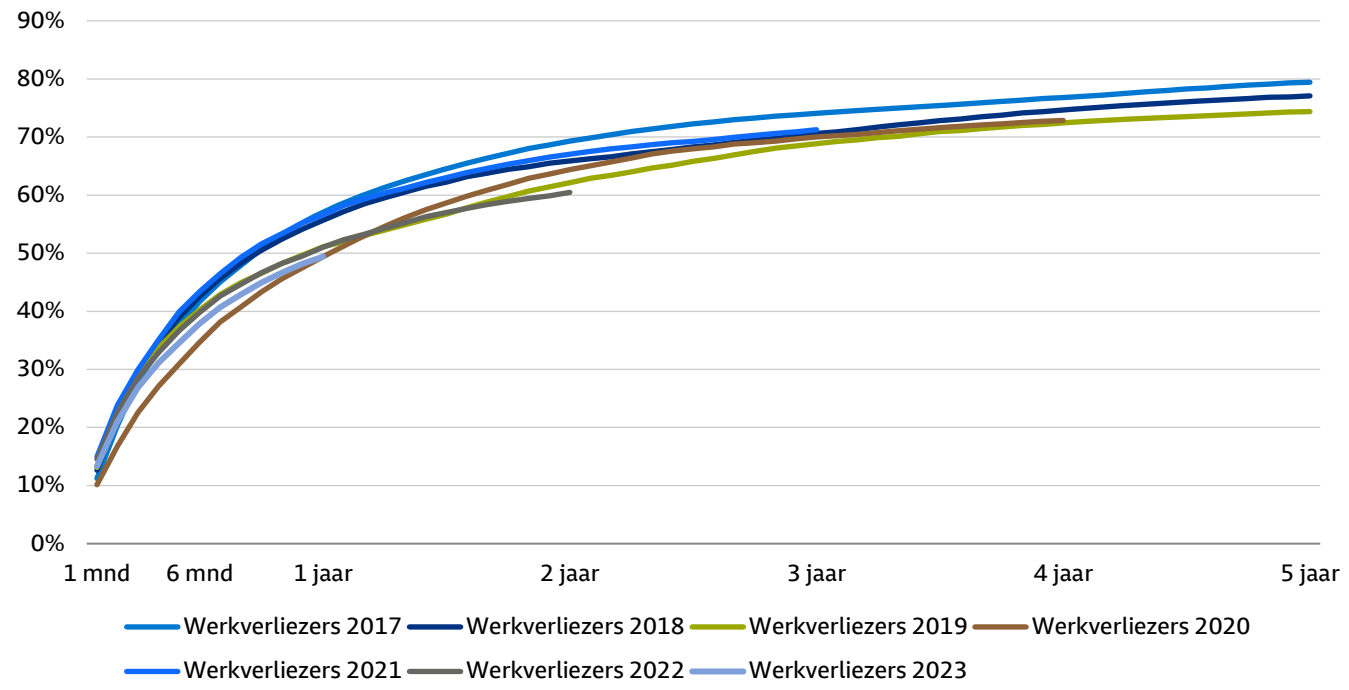
Figuur 3.5 laat zien in hoeverre en hoe snel Wajong-gerechtigden die in de jaren 2017 tot en met 2023 het werk hebben verloren, opnieuw werk vinden. Er wordt alleen gekeken naar Wajong-gerechtigden (met arbeidsvermogen aan het eind van het jaar) van wie in het betreffende jaar een dienstverband is beëindigd en die ten minste één maand niet hebben gewerkt; directe baan-naar-baanwissels zijn daarom niet meegenomen in deze analyse. We kijken bovendien alleen naar de eerste keer dat een Wajong-gerechtigde binnen een jaar zijn baan heeft verloren. De figuur toont voor elke maand na werkverlies het cumulatief aandeel werkverliezers dat tot en met die maand werk heeft gevonden.

De meeste Wajong-gerechtigden die opnieuw werk vinden, vinden binnen één à twee jaar weer een baan. Van de werkverliezers in 2017 t/m 2019 kwam 40-43% binnen een half jaar weer aan het werk. Bij de werkverliezers uit 2020, die gedurende de coronacrisis een nieuwe baan moesten zoeken, was dat met 35% flink lager. De werkverliezers uit 2021 komen met 43% werkhervatting binnen zes maanden weer wat hoger uit dan de precoronatrend. In 2022 en 2023 was het aandeel dat binnen zes maanden weer werk vond wat gedaald, naar respectievelijk 40% en 38%. Ook het aandeel dat na één jaar weer een baan heeft gevonden is de laatste jaren afgenomen. In de jaren 2017 t/m 2019 was dat tussen de 51% en 57%. In 2020, gedurende de coronacrisis, was het 49%. In de jaren 2021, 2022 en 2023 was het respectievelijk 57%, 51% en 49%.

Na verloop van tijd neemt de kans om weer werk te vinden geleidelijk af. Van de Wajong-gerechtigden die in 2017–2022 hun baan verloren, heeft tussen de 60% en 69% na twee jaar weer werk. Van de Wajong-gerechtigden die in 2017–2021 hun baan zijn verloren, heeft tussen de 69% en 74% weer werk.

In deze analyse is niet onderzocht in hoeverre de kans op werk afhangt van de kenmerken van de Wajong-gerechtigden. Verschillen tussen cohorten kunnen daarom ook beïnvloed worden door verschillen in achtergrondkenmerken tussen de werkverliezers in verschillende jaren. De door de coronacrisis verlaagde baanvindkans in 2020 is overigens voor werkverliezers uit de jaren 2017 tot en met 2020 te zien in de vlakkere lijn gedurende dat jaar.

Figuur 3.5 Cumulatief aandeel Wajong-gerechtigden dat opnieuw aan het werk komt



3.5 Welk deel van de Wajong-gerechtigden werkt met welk soort ondersteuning?

Om werk bij een reguliere werkgever mogelijk te maken, zijn vaak inspanningen en investeringen nodig, zoals aangepast werk, ondersteuning en begeleiding. In deze paragraaf gaan we in op verschillende vormen van ondersteuning voor Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen die bij een reguliere werkgever werken. Wajong-gerechtigden die in de SW werken laten we buiten beschouwing, omdat zij sowieso met ondersteuning vanuit de SW werken. Ook kijken we alleen naar ondersteuning die wordt ingezet op het moment dat Wajong-gerechtigden werken (zie bijlage II voor een beschrijving). Ingekochte re-integratietrajecten om Wajong-gerechtigden aan het werk te helpen, laten we daarom buiten beschouwing.[27,28] Ook kijken we alleen naar wettelijke voorzieningen die worden vergoed door UWV, niet naar de overige vormen van begeleiding en ondersteuning die, bijvoorbeeld, de werkgever zelf verzorgt.

Van de Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen die eind 2024 bij een reguliere werkgever werkten, deed 44% dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach,[29] compensatie voor het productiviteitsverlies voor de werkgever (via loondispensatie) of een ander soort voorziening (zie tabel 3.7). In de periode 2021–2024 is het aandeel Wajong-gerechtigden dat met een vorm van wettelijke ondersteuning werkt een stuk lager dan in de periode 2014–2020. De daling komt vooral door een lager gebruik van een jobcoach en loondispensatie. Ondanks dat dit de meestgebruikte vormen van ondersteuning zijn, daalt de inzet van beide al een aantal jaren. De reden hiervoor is niet bekend.
Bij rond de 14% van de werkende Wajong-gerechtigden is meer dan één ondersteuningsvorm ingezet. Het gaat dan meestal om de inzet van zowel een jobcoach als loondispensatie. Het aandeel Wajong-gerechtigden dat met loondispensatie werkt (of recent heeft gewerkt) is de afgelopen jaren afgenomen tot ongeveer een derde. De daling komt vooral doordat de totale groep van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen jaarlijks afneemt, gezien sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 alleen nog maar mensen met duurzaam geen arbeidsvermogen een Wajong-uitkering krijgen.

---

27 Informatie over de ondersteuning die UWV voor Wajong-gerechtigden inzet is te vinden in het onderzoeksrapport: Wat kopen we in voor wie? Zie Graaf-Zijl, M. de & Guiaux, M. (2020). *Wat kopen we in voor wie? Inhoud en succes van ingekochte re-integratiedienstverlening voor mensen met een arbeidsbeperking.* UWV.

28 Zie voor een overzicht van beschikbare kennis over de doeltreffendheid en doelmatigheid van de Wajong-dienstverlening het rapport: Kemp, S. van der, Ruig, L. de & Engelen, M. (2024). *Wajongdienstverlening UWV 2017–2022. Synthesestudie.* De Beleidsonderzoekers.

29 Het gaat om toekenningen van zowel de voorziening jobcoaching die een Wajong-gerechtigde zelf kan aanvragen, als de interne jobcoach die een werkgever kan aanvragen. 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 Wajong-gerechtigden in een organisatie begeleiden. Om de kwaliteit van de interne jobcoach te borgen, stelt UWV een aantal voorwaarden. Bijvoorbeeld dat de werkgever bij de aanvraag inzichtelijk moet maken dat de beoogde interne jobcoach een training heeft gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden.

Tabel 3.7 Aantal en aandeel werkende Wajong-gerechtigden bij een reguliere werkgever met (recente) ondersteuning

	2014*	2015*	2016*	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Werkenden bij een reguliere werkgever	*27.900*	*30.300*	*32.800*	34.900	36.900	37.000	35.200	36.800	37.100	36.700	36.000
Werkt met ondersteuning in de vorm van:**											
jobcoach	*9.200*	*10.200*	*12.100*	12.700	12.500	11.900	10.300	9.800	8.400	8.500	7.500
loondispensatie***	*12.700*	*14.700*	*16.700*	17.800	18.500	18.300	16.900	16.600	14.200	13.800	12.600
vervoersvoorzieningen	*700*	*600*	*700*	700	700	700	700	700	700	900	800
overige voorzieningen	*500*	*600*	*600*	700	700	900	800	800	700	800	800
Werkt met ten minste 1 van de genoemde vormen van ondersteuning	*14.900*	*16.900*	*19.100*	20.300	21.200	21.100	19.500	16.400	17.200	17.000	15.700
%	*53%*	*56%*	*58%*	58%	57%	57%	55%	45%	46%	46%	44%

* De cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven.
** Voor elk jaar is gekeken naar de ingezette ondersteuning in de twee daaraan voorafgaande jaren. De verschillende cijfers in de tabel tellen niet op tot 100% omdat veelWajong-gerechtigden gebruikmaken van meer dan één vorm van ondersteuning.
*** Voor loondispensatie geldt dat we kijken of er de voorgaande vijf jaar een beschikking is afgegeven voor loondispensatie. Pas vanaf januari 2021 wordt geregistreerd of de Wajong-gerechtigde ook op dat moment nog werkt met loondispensatie. Dat cijfers is lager (rond de 11.300 personen) dan in de tabel weergegeven en staat in de kwantitatieve bijlage bij de UWV-jaarverslagen.

Loon en loondispensatie

Werkende Wajong-gerechtigden ontvangen vaak nog een gedeeltelijke uitkering. Dat ze hier recht op hebben, kan twee redenen hebben. De eerste is dat een Wajong-gerechtigde met loondispensatie[30] werkt, omdat die niet minimaal 75% van het wettelijk minimumuurloon kan verdienen. De tweede is dat een Wajong-gerechtigden wel tussen de 75% en 100% van het wettelijk minimumuurloon kan verdienen, maar dat die een beperkt aantal uren werkt.

Tabel 3.8 laat zien dat in 2024 40% van de Wajong-gerechtigden die bij een reguliere werkgever werkt het wettelijk minimumloon (WML) of meer op maandbasis verdienen.[31] De overige 60% verdient minder dan het wettelijk minimumloon: 9% verdient 20% of minder daarvan, 23% verdient tussen de 21% en 50% daarvan, 15% verdient tussen de 50% en 75% daarvan en 13% verdient tussen de 75% en 100% van het WML. De verdeling naar inkomsten uit werk van Wajong-gerechtigden over de verschillende jaren is vrij stabiel. Van de Wajong-gerechtigden die eind 2024 verdiensten beneden het wettelijk minimumloon hadden, werkte (recentelijk) 57% met loondispensatie.

Tabel 3.8 Inkomsten uit werk (maandloon) ten opzichte van het wettelijk minimumloon

	2014*	2015*	2016*	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
≤ 20% van WML	*14%*	*13%*	*12%*	11%	11%	10%	10%	9%	8%	8%	9%
≥ 21%-50% van WML	*29%*	*30%*	*29%*	30%	28%	27%	26%	25%	23%	22%	23%
≥ 50%-75% van WML	*19%*	*19%*	*19%*	19%	18%	18%	17%	16%	15%	15%	15%
≥ 75%-100% van WML	*11%*	*11%*	*11%*	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	13%
≥ 100% van WML	*28%*	*28%*	*29%*	29%	32%	34%	37%	40%	44%	44%	40%
Totaal**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

* De cijfers van 2014–2016 zijn indicatief en daarom cursief weergegeven.
** Door afronding wijkt het totaal soms af van de som van de aparte categorieën.

Het is mogelijk dat Wajong-gerechtigden zich dusdanig ontwikkelen dat ze in staat zijn om na verloop van tijd 75% of meer van het wettelijk minimumloon te verdienen. 40% van de Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen die werken bij een reguliere werkgever verdient in 2024 het wettelijk minimumloon of meer. Wanneer iemand gedurende vijf jaar 75% van zijn maatmaninkomen verdient en geen (formele) voorziening nodig heeft, wordt het Wajong-recht beëindigt. We gaven eerder in dit hoofdstuk aan dat dit nu nog weinig voorkomt. Zolang het Wajong-recht nog loopt, worden de inkomsten uit werk verrekend met de uitkering.

30 Voor een uitleg van loondispensatie, zie *Tegemoetkoming in loonkosten voor werknemer met Wajong of IVA | UWV*.
31 Het maandloon (socialeverzekeringsloon) uit december van betreffend jaar is afgezet tegen het wettelijk minimumloon. Extra loon, zoals een dertiende maand of een nabetaling, kan ook in het socialeverzekeringsloon zitten. Hierdoor kan het loon hoger uitvallen.

4 Volumeontwikkelingen WIA/WAO

Samenvatting

In 2024 nam het aantal mensen met een WIA-uitkering toe met 31.800 tot een totaal van 454.600. Het aantal nieuwe instromers in de WIA lag in 2024 hoger dan een jaar eerder. Het aantal mensen bij wie de WIA-aanvraag werd afgewezen omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt waren (WIA 35-min), is ook toegenomen ten opzichte van 2023.

Er stromen nauwelijks mensen de WAO in,[32] waardoor het aantal WAO-uitkeringen elk jaar lager wordt. Eind 2024 ontvingen 152.400 mensen een WAO-uitkering, 14.300 minder dan eind 2023. De meeste WAO-gerechtigden stromen uit vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Het totaal van WAO- en WIA-uitkeringen komt eind 2024 uit op 607.000. Dit is 17.600 meer dan in 2023.

Eind 2024 zijn de WIA-uitkeringen als volgt verdeeld over de regelingen: 16% is gedeeltelijk arbeidsgeschikt (WGA gedeeltelijk), 44% is niet-duurzaam volledig arbeidsongeschikt (WGA volledig) en 40% is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA).

4.1 Inleiding

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

[32] De instroom in de WAO bestaat alleen nog uit herlevende uitkeringen. Dat zijn uitkeringen die eerder zijn beëindigd, bijvoorbeeld wegens herstel van de cliënt, maar van wie de gezondheidssituatie later weer verslechtert. Herlevende uitkeringen worden geteld als nieuwe instroom.

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

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

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

Gedeeltelijk arbeidsgeschikt of volledig arbeidsongeschikt met herstelmogelijkheden: WGA
De WGA is een WIA-regeling voor de overige mensen met een arbeidsbeperking. We onderscheiden mensen die:

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

WGA volledig en re-integratie
Binnen de groep WGA volledig zijn twee groepen te onderscheiden:

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

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

Eerstejaars Ziektewet-beoordeling voor vangnetpopulatie
Per 1 januari 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet bezava) ingevoerd. De Wet bezava is bedoeld om het beroep op de Ziektewet en vervolgens de WIA door mensen uit het vangnet zonder werkgever (mensen die ziek zijn aan het einde van hun tijdelijke of vaste contract (zogeheten eindedienstverbanders), uitzendkrachten en zieke WW-gerechtigden) te verminderen. Een belangrijk onderdeel van de Wet bezava is de eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Dit is een beoordeling van het loonverlies in algemeen geaccepteerde arbeid die plaatsvindt na een jaar in de Ziektewet. Deze beoordeling is vergelijkbaar met een WIA-beoordeling. Als het berekende loonverlies minder is dan 35% van het oude loon, dan eindigt het recht op een Ziektewet-uitkering. Als gevolg hiervan stroomt vanaf 2014 tot en met 2021 ongeveer een derde van de mensen uit het vangnet aan het begin van het tweede ziektejaar uit de Ziektewet. Vanaf 2022 worden er minder, maar gerichter eerstejaars Ziektewet-beoordelingen uitgevoerd. Sinds die tijd stroomt meer dan de helft van de personen die beoordeeld zijn aan het begin van het tweede ziektejaar uit. Het aantal mensen dat uitstroomt is echter wel gedaald. Deze groep 35-min uit de Ziektewet kunnen niet een jaar later een WIA-uitkering aanvragen. Sinds 2015 valt deze groep daarom buiten deze monitoringrapportage.

4.2 Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO

In tabel 4.1 zien we dat het aantal lopende WIA-uitkeringen elk jaar groter en het aantal WAO-uitkeringen elk jaar kleiner wordt. De WIA is in 2006 ingevoerd en het aantal mensen met een WIA-uitkering groeit nog elk jaar: er stromen meer mensen in dan uit. Dat is logisch, omdat mensen nu (eind 2024) maximaal negentien jaar in de WIA zitten waardoor er nog relatief weinig uitstroom is wegens het bereiken van de AOW-leeftijd. Dat is het moment waarop het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering automatisch stopt. Hoelang gaat deze groei nog door? Dit hangt af van de pensioenleeftijd. Zolang die verhoogd wordt, schuift het moment dat de groei van het WIA-bestand voltooid is verder naar de toekomst. Dat moment, waarop instroom en uitstroom in evenwicht zijn, ligt in ieder geval pas na 2040. Bij de WAO is het precies andersom: hierin is nauwelijks instroom meer, maar wel een flinke uitstroom, vooral vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd.

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

Aantallen x 1.000	2010	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
IVA											
Primaire instroom	7,3	6,7	8,2	9,6	11,6	11,7	11,5	11,6	10,7	11,8	13,3
Instroom vanuit WGA gedeeltelijk	0,5	0,7	1,2	1,4	2,1	2,0	1,9	2,0	2,1	2,3	2,4
Instroom vanuit WGA volledig	2,4	3,0	5,4	8,5	9,2	10,1	8,9	10,1	10,9	11,5	11,5
Primaire uitstroom	2,1	3,5	4,9	6,5	8,6	8,9	12,9	14,4	13,0	13,2	15,3
Uitstroom naar WGA gedeeltelijk	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uitstroom naar WGA volledig	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Lopende uitkeringen	28,2	42,9	61,3	85,0	112,9	127,5	136,9	146,3	157,2	169,8	181,8
WGA volledig											
Primaire instroom	21,6	18,5	19,7	20,9	21,7	24,1	29,2	35,6	37,3	41,8	48,8
Instroom vanuit WGA gedeeltelijk	1,4	1,7	2,6	2,8	3,0	2,9	2,7	2,5	2,2	2,4	2,5
Instroom vanuit IVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Primaire uitstroom	5,5	5,3	6,5	6,8	6,6	7,4	10,1	12,3	12,6	15,8	16,7
Uitstroom naar WGA gedeeltelijk	1,7	1,1	1,6	2,2	2,4	2,8	3,4	4,5	4,8	5,8	6,4
Uitstroom naar IVA	2,4	3,0	5,4	8,5	9,2	10,1	8,9	10,1	10,9	11,5	11,5
Lopende uitkeringen	60,4	84,6	104,4	116,6	130,3	137,6	147,4	159,0	170,5	181,9	199,0
WGA gedeeltelijk											
Primaire instroom	6,8	8,8	8,9	9,5	10,1	10,1	9,2	8,4	6,8	6,0	7,0
Instroom vanuit WGA volledig	1,7	1,1	1,6	2,2	2,4	2,8	3,4	4,5	4,8	5,8	6,4
Instroom vanuit IVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Primaire uitstroom	0,9	1,9	2,6	3,2	4,1	4,6	5,9	5,9	5,5	5,9	6,0
Uitstroom naar WGA volledig	1,4	1,7	2,6	2,8	3,0	2,9	2,7	2,5	2,2	2,4	2,5
Uitstroom naar IVA	0,5	0,7	1,2	1,4	2,1	2,0	1,9	2,0	2,1	2,3	2,4
Lopende uitkeringen	21,5	34,3	43,9	51,7	59,3	62,9	65,1	67,8	69,7	71,1	73,8
Totaal WIA											
Instroom	35,6	33,9	36,9	40,0	43,4	45,9	49,9	55,6	54,8	59,6	69,0
Uitstroom	8,5	10,7	14,0	16,5	19,3	20,9	28,9	32,6	31,1	34,8	38,0
Lopende uitkeringen	110,1	161,7	209,6	253,4	302,5	328,0	349,5	373,1	397,4	422,8	454,6
WAO											
Instroom	4,3	2,2	1,0	0,7	0,7	0,6	0,5	0,7	0,6	0,5	0,4
Uitstroom	39,7	39,9	31,2	22,8	20,1	17,6	22,5	20,7	15,2	13,7	14,6
Lopende uitkeringen	486,3	406,2	343,0	293,0	253,6	236,5	214,6	194,5	179,9	166,7	152,4
WIA 35-min											
Instroom	18,4	21,2	21,4	14,9	16,8	17,1	17,7	19,5	18,1	20,5	21,6

* De jaren 2011, 2013, 2015 en 2017 zijn weggelaten om de tabel overzichtelijk te houden.

Eind 2024 ontvingen 454.600 mensen een WIA-uitkering: 43,8% op grond van volledige niet-duurzame arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 16,2% op grond van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 40,0% ontving een IVA-uitkering (volledig duurzaam arbeidsongeschikt). Het aandeel mensen met een IVA-uitkering is toegenomen van 23,0% in 2008 naar 40,0% eind 2024. De aandelen met een WGA volledig- en WGA gedeeltelijk-uitkering zijn in die periode juist afgenomen. Deze ontwikkelingen zijn niet alleen het gevolg van verschuivingen in de primaire in- en uitstroom, maar vooral van de latere doorstroom van de WGA naar de IVA.

Het aantal mensen bij wie de WIA-aanvraag werd afgewezen omdat ze minder dat 35% arbeidsongeschikt waren (WIA 35-min), daalde in 2015 sterk als gevolg van de invoering van de Wet bezava. Sinds 2017 stijgt het aantal weer elk jaar. In 2024 waren er 21.600 personen die minder dan 35% arbeidsongeschikt werden verklaard. Dit aantal is ongeveer gelijk aan de jaren 2014 en 2012.

Het aantal WAO-uitkeringen komt eind 2024 uit op 152.400. In 2024 stroomden nog 400 mensen de WAO in. Het gaat daarbij niet om nieuwe instroom, maar om herlevingen van oude rechten: mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen en binnen vijf jaar vanuit dezelfde oorzaak opnieuw ziek werden. In 2024 verlieten 14.600 mensen de WAO, wat 900 meer is dan in 2023.

Wanneer we het aantal WAO-uitkeringen en het aantal WIA-uitkeringen bij elkaar optellen, komt eind 2024 het totaal op 607.000. Dit is 17.600 meer dan in 2023. De stijging komt enerzijds door de verhoging van de AOW-leeftijd in 2024 naar 67 jaar. Daarnaast is het aantal voorschotten vanaf eind 2019 sterk toegenomen. Eind 2019 waren er 3.300 voorschotten die meetellen in het lopend bestand. Eind 2022 waren dat er 13.600 en eind 2024 gaat het om 8.600 voorschotten.

Ontwikkeling nieuwe instroom in de WIA

Tussen 2010 en 2024 steeg de nieuwe WIA-instroom van 35.600 naar 69.000 per jaar. Daarbinnen waren ook jaren van stabilisering en van daling (zie tabel 4.1). Over deze 15 jaar bezien zijn er 5 factoren die de ontwikkelingen verklaren: opbouweffecten, demografische ontwikkelingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, administratieve processen, beleidswijzigingen en conjunctuur.[33] In deze monitor beschrijven en duiden we met name de belangrijkste ontwikkelingen sinds 2013. Na een stabiele instroom in 2013 en 2014 daalde de instroom in 2015 sterk, maar deze neemt sinds 2016 weer toe. De daling in 2015 is het gevolg van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet bezava) per 1 januari 2013 (zie box 4.1). Deze wet zorgde ervoor dat de uitstroom uit de Ziektewet na 12 maanden toenam. Deze uitstromers hebben geen recht meer om WIA aan te vragen, met als gevolg dat de WGA-instroom na 24 maanden afnam.[34] Dit is een eenmalige trendbreuk met een blijvend effect: zonder Wet bezava zou de instroom vanaf 2015 hoger zijn. Sinds 2022 is de uitstroom na 12 maanden echter sterk afgenomen. Zo stroomden in 2024 bijna 6.000 personen na 12 maanden uit de Ziektewet, terwijl de uitstroom in 2019 nog bijna 13.000 was. Dit komt omdat er minder eerstejaars Ziektewet-beoordelingen worden uitgevoerd vanwege de beperkte capaciteit aan verzekeringsartsen.

De stijging tussen 2016 en 2018 komt deels door de groei van het aantal mensen met een WW-uitkering tot in 2015 en een verschuiving in hun kenmerken. Er waren meer langdurige en oudere WW-gerechtigden en die hebben een grotere kans om ziek te worden. Vanaf 2018 daalt de instroom vanuit de vangnetgroep zieke WW-gerechtigden weer, maar door de stijging van de AOW-leeftijd blijven steeds meer 60-plussers werken. Waar voorheen vooral de relatief gezonde 60-plussers bleven doorwerken (van wie de kans op WIA betrekkelijk laag bleef), werken nu ook minder gezonde 60-plussers door, met een bijbehorende hogere kans om in de WIA terecht te komen. Ook de gemiddelde instroomkans bij werknemers onder de 60 jaar stijgt en verklaart daarmee een klein deel van de stijging in de WIA-instroom.[35, 36] Dat komt onder andere door het toenemende aantal mensen die langdurig uitvallen als gevolg van psychische aandoeningen.

Bij de verdere stijging in 2019 speelt de gunstige conjunctuur een rol. Er zijn meer werkenden en dus meer WIA-verzekerden. Verder is het aantal oudere werknemers toegenomen door de vergrijzing en zij hebben een hoger WIA-risico. In 2022 steeg de AOW-leeftijd met drie maanden, waardoor de WIA-instroom hoog bleef. Er zijn vanaf 2019 ook meer dan gemiddeld veel voorschotten[37] WGA volledig verstrekt. Voorschotten komen voor een deel terecht bij mensen die later WIA 35-min blijken te zijn en dan weer meteen de WIA uitstromen. Ze blijven echter meetellen bij de WIA-instroom. Het hoge aantal voorschotten wordt veroorzaakt doordat veel sociaal-medische beoordelingen niet tijdig kunnen plaatsvinden vanwege het capaciteitsprobleem waarmee UWV kampt. De vraag naar sociaal-medische beoordelingen is groter dan de daarvoor beschikbare capaciteit. Om de beschikbare artsencapaciteit te ontlasten is de 60-plusmaatregel ingevoerd. Die houdt in dat mensen die bij de WIA-aanvraag 60 jaar of ouder zijn een vereenvoudigde beoordeling (kunnen) krijgen. De maatregel heeft tot gevolg dat het aantal aanvragen van zieke 60-plussers beperkt is gestegen. Het aantal toegekende aanvragen van 60-plussers is wel duidelijk gestegen.[38] De vereenvoudigde beoordeling van 60-plussers is van 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2024 toegepast.

Tot slot is het instroomrisico toegenomen door langdurige covid en meer mensen met psychische aandoeningen.[39] Sinds eind 2021 meldden de eerste cliënten zich die covid hadden gekregen en vervolgens door langdurige covid uitvielen. Vanaf dat moment ging de instroom sterk omhoog, met een piek in 2024. Langdurige covid is echter niet de enige reden waarom de instroom in 2023 en 2024 fors toenam. We zien in alle leeftijdsgroepen en bij zowel mannen als vrouwen een hoger instroomrisico, maar met name bij jonge vrouwen met psychische aandoeningen. In paragraaf 4.3 komen we hierop terug.

---

33 Berendsen, E., Deursen, C. van & Sonsbeek, J-M. van (2019). Stijging WIA-instroom geen reden tot zorg. *ESB, 104*(4773).
34 Deursen, C. van, Dumhs, L. & Schreuder, F. (2018). *UWV Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010–2016*. Amsterdam: UWV.
35 Berendsen, E. & Deursen, C. van (2018). *Stijging WIA-instroom. Waardoor steeg de WIA-instroom van zieke werknemers in 2016?* Amsterdam: UWV.
36 Berendsen, E., Deursen, C. van & Sonsbeek, J-M. van (2019). Stijging WIA-instroom geen reden tot zorg. *ESB, 104*(4773).
37 Voorschotten tellen mee als instroom, ze worden gelabeld als WGA volledig. Als na afronding van de WIA-claimbeoordeling blijkt dat er geen recht op WIA is, wordt de uitkering weer beëindigd. Als blijkt dat er recht is op IVA, dan stroomt men door van WGA naar IVA. In 2019 en vooral 2020 werden meer dan gemiddeld voorschotten verstrekt, waardoor de instroom in de WGA volledig extra steeg.
38 Jansen, L. & Spijkerman, M. (2025). Vereenvoudigde beoordeling van 60-plussers. Effecten op het aantal WIA-uitkeringen en de arbeidsparticipatie. *UWV Kennisverslag 2025-11*. Amsterdam.
39 Berendsen, E., Sonsbeek, J-M. van & Vries, M. de (2025). WIA-instroom 2018–2024 geduid. *UWV Kennisverslag 2025-7*. Amsterdam.

Box 4.2 Wijzigingen in historische cijfers van de WIA

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

- Bij een nieuwe uitkering waarbij eerst een voorschot wordt betaald, leiden we het uitkeringstype (WGA of IVA) en de mate van arbeidsongeschiktheid (gedeeltelijk of volledig) voortaan pas af op het moment dat het voorschot omgezet wordt in een definitieve uitkering. Bij een voorschot heeft de WIA-beoordeling nog niet plaatsgevonden, waardoor het uitkeringstype en de mate van arbeidsongeschiktheid onbekend is. Daarom werden voorschotten standaard geregistreerd als WGA volledig. Na de WIA-beoordeling worden de WGA-gerechtigden met een voorschot alsnog geregistreerd naar het werkelijke uitkeringstype. In de analyses in de huidige monitor worden de kenmerken na afloop van de claimbeoordeling meegenomen in de cijfers van de WIA-instroom. In de monitoren van voor 2023 werden voorschotten meegeteld als WGA volledig. Deze correctie heeft met name invloed op het aantal nieuwe WGA-gerechtigden vanaf 2019, omdat het aantal voorschotten sinds die tijd sterk toeneemt en voorschotten alleen aan het begin van de WIA voorkomen. In het lopende bestand is het aandeel voorschotten veel kleiner.
- Voorschotten die naderhand teruggedraaid worden en niet leiden tot een uitkering, tellen we niet meer mee. Dat zijn voorschotten met een einddatum die gelijk of eerder is dan de begindatum.

Doorstroom vanuit een andere WIA-regeling

Na instromen in de WIA kan men doorstromen van de ene regeling naar de andere (zie tabel 4.1). Vooral vanuit de groep WGA volledig stromen mensen door naar een IVA-uitkering, in 2024 betrof dit 11.500 personen. Cliënten stromen door nadat met een herbeoordeling is vastgesteld dat de beperkingen een permanent karakter hebben gekregen en daarmee duurzaam zijn. Er is ook doorstroom van WGA volledig naar een andere regeling na beëindiging van voorschotten. Bij een voorschot stroomt men namelijk pro forma in als WGA volledig. Na afronding van de claimbeoordeling gaat men naar de juiste regeling of – in geval van WIA 35-min – stroomt men uit. Daarnaast stroomden 2.400 mensen door van WGA gedeeltelijk naar IVA. Doorstroom van IVA naar WGA komt in de meeste jaren nauwelijks voor (< 100 keer) en is alleen mogelijk wanneer de cliënt in de IVA het werk hervat en herbeoordeeld is.

4.3 Kenmerken van WGA-gerechtigden en WIA 35-min

Wat kenmerkt de mensen die in 2024 de WIA instroomden of van wie de WIA-aanvraag werd afgewezen? In de eerste plaats zijn er zowel bij de WGA gedeeltelijk, WGA volledig als de WIA 35-min meer vrouwen dan mannen (zie tabel 4.2). Bij de andere achtergrondkenmerken die in tabel 4.2 opgenomen zijn, laten we de 60-plussers buiten beschouwing. Vanwege de invoering van de vereenvoudigde beoordeling van 60-plussers (zie box 4.3) stroomt het merendeel van de 60-plussers in de WGA volledig en vallen zij voor de financiering van de uitkering onder het vangnet.[40] De WIA-aanvragen van 60-plussers worden niet beoordeeld door een verzekeringsarts en daardoor is er geen diagnose bekend. Dit betekent dat de ontwikkeling van diverse achtergrondkenmerken naar uitkeringstype vertekend worden door de 60-plussers. Om deze reden splitsen we de leeftijdsklasse, diagnoseklasse, risicodragerschap en herkomst alleen uit voor de mensen tot 60 jaar.

Wat leeftijd betreft valt de groep WGA gedeeltelijk op: hierin zitten relatief veel 50- tot 60-jarigen en relatief weinig mensen jonger dan 30 jaar. Er zijn ook verschillen in type diagnose. De groep WIA 35-min heeft minder vaak psychische aandoeningen dan gedeeltelijk en volledig arbeidsongeschikten. Aandoeningen aan het bewegingsstelsel komen juist vaker voor in de groep WIA 35-min. Het aandeel van overige aandoeningen is bij WIA 35-min relatief laag. Overige aandoeningen zijn onder andere kanker, aandoeningen aan hart- en bloedvaten, aandoeningen aan het zenuwstelsel, letsels als gevolg van ongevallen en infectieziekten zoals langdurige covid. De categorie ‘diagnose onbekend’ is buiten beschouwing gelaten. Deze categorie is echter relatief hoog bij de groep WIA 35-min. In 2016 was het aandeel met diagnose onbekend 11% bij WIA 35-min. In 2024 is het aandeel onbekend 27%. Door het grotere aandeel onbekende diagnoses in 2024 moeten de cijfers over de andere diagnosegroepen daarom met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

[40] WGA-uitkeringen van vangnetgroepen worden gefinancierd vanuit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).

Box 4.3 De vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling (60-plusmaatregel)

Voor de periode van 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2024 was een vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling – de tijdelijke 60 -plusmaatregel – van kracht om ervoor te zorgen dat mensen minder lang op een sociaal-medische beoordeling hoeven te wachten. Op 1 september 2025 is deze tijdelijke regeling opnieuw ingegaan voor de duur van twee jaar. De maatregel houdt in dat de arbeidsdeskundige beslist over de WIA-aanvraag van mensen die bij de WIA-aanvraag 60 jaar of ouder zijn, op basis van schriftelijke informatie. De voorwaarde is dat de werkgever en werknemer hier beide mee akkoord zijn. De verzekeringsarts voert alleen een beoordeling uit als de WIA aanvrager zeer waarschijnlijk duurzaam geen arbeidsvermogen heeft. De 60-plusmaatregel heeft een aantal gevolgen voor de cijfers over de WIA:

- De diagnose van 60-plussers is in veel gevallen niet bekend, omdat de verzekeringsarts geen beoordeling heeft gedaan.
- 60-plussers van wie de WIA-claim wordt toegekend, ontvangen een volledige WGA-uitkering.
- Om werkgevers niet te benadelen, worden de uitkeringen (in afwijking van de wet) niet toegerekend aan werkgevers (zowel publiek verzekerden als eigenrisicodragers), maar aan het Arbeidsongeschiktheidheidsfonds (Aof). De betreffende 60-plussers worden allemaal geregistreerd als voormalig vangnet.

Vergelijking tussen 2016 en 2024 op achtergrondkenmerken

Binnen elk van de drie groepen zien we dat het aandeel vrouwen dat de WIA instroomt, is gestegen ten opzichte van 2016 (zie tabel 4.2). Vooral in de WGA gedeeltelijk is het aandeel vrouwen toegenomen.

Het aandeel jongeren tot 40 jaar in de drie groepen is in 2024 gestegen ten opzichte van 2016. Met name in de jaren 2023 en 2024 zijn er meer mensen tot 40 jaar, en met name vrouwen tot 40 jaar, ingestroomd. Hiervoor zijn verschillende mogelijke oorzaken aan te wijzen:

- De instroom van mensen met psychische klachten vanuit de sector zorg en welzijn is het meest toegenomen. Het (langdurig) ziekteverzuim in deze sector is het hoogst van alle sectoren en de afgelopen jaren sterk toegenomen. Dat komt onder andere door de hoge werkdruk.[41] In zorg en welzijn bestaat 80% van de werkenden uit vrouwen.
- Vrouwen werken steeds meer uren, terwijl de zorgtaken thuis merendeels op hun schouders blijven liggen.[42] Dat heeft vooral impact op jonge vrouwen.

Daarnaast spelen vermoedelijk ook maatschappelijke trends[43, 44] een rol bij het gestegen instroomrisico in het algemeen. Ten eerste heeft de toename van thuiswerken als gevolg dat werk en privé steeds meer door elkaar lopen. Ook het intensiever gebruik van sociale media, die leiden tot een permanent gevoel van 'aan staan' en voor sommigen ook van tekortschieten, worden wel geopperd als achterliggende mechanismen voor langdurig ziekteverzuim.

Bij de groep WGA gedeeltelijk tot 60 jaar is het aandeel met een psychische aandoening flink gegroeid sinds 2016. Dat zien we ook bij de groep WIA 35-min tot 60 jaar, waarmee beide groepen in 2024 uitkomen op respectievelijk 50% en 45%. Bij de groep WGA volledig is het aandeel mensen tot 60 jaar met een psychische aandoening stabiel gebleven. Ongeveer de helft stroomt de WGA volledig in met deze diagnose.

41 CBS (2025). *Ziekteverzuim in zorg en welzijn.*
42 CBS (2024). *Emancipatiemonitor 2024.*
43 RVS (2025). *Op de rem! Voorbij de hypernerveuze samenleving.*
44 Berendsen, E., Sonsbeek, J-M. van & Vries, M. de (2025). WIA-instroom 2018–2024 geduid. *UWV Kennisverslag 2025-7*. Amsterdam.

Tabel 4.2 Kenmerken bij instroom WGA en WIA 35-min (2016 en 2024)

	WGA volledig		WGA gedeeltelijk		WIA 35-min	
	2016	2024	2016	2024	2016	2024
Totaal WIA instroom	**19.700**	**36.000**	**9.900**	**11.200**	**14.900**	**21.600**
Geslacht						
Man	44%	39%	54%	41%	43%	37%
Vrouw	56%	61%	46%	59%	57%	63%
Leeftijd tot 60 jaar	17.400	24.900	8.200	11.000	13.300	20.000
Leeftijdsklasse:						
tot 30 jaar	11%	14%	6%	10%	11%	14%
30 tot 40 jaar	24%	28%	20%	28%	24%	30%
40 tot 50 jaar	29%	27%	29%	28%	30%	26%
50 tot 60 jaar	36%	31%	44%	34%	34%	30%
Diagnose						
Psychische aandoeningen	50%	49%	43%	50%	35%	45%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	20%	14%	21%	12%	35%	26%
Overige aandoeningen	30%	37%	36%	38%	30%	29%
Risicodragerschap						
Publiek verzekerd	81%	74%	79%	70%	73%	76%
Eigenrisicodrager	19%	26%	21%	30%	27%	24%
Herkomst						
Voormalig werknemers	41%	52%	49%	60%	53%	51%
Voormalig vangnetters	59%	48%	51%	40%	47%	49%

Box 4.4 Wat is het verschil tussen de groepen voormalig werknemer en voormalig vangnet?

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

Voormalig vangnet van de Ziektewet
Mensen die we aanduiden als afkomstig uit het voormalig vangnet hebben op het moment van de WIA-claimbeoordeling geen werkgever (meer): zij zijn ziek uit dienst gegaan, ziek geworden tijdens werk onder uitzendbeding of ziek geworden vanuit de WW. Daarom komen zij in het 'vangnet' van de Ziektewet terecht.
In deze monitor worden ook vrouwen die vanwege een zwangerschaps- of bevallingsgerelateerde aandoening en mensen met een no-riskpolis of die na orgaandonatie in de Ziektewet terechtkomen en vervolgens een WIA-aanvraag doen, beschouwd als 'voormalig vangnet'. Zij hebben meestal wel een werkgever.

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

Eigen risico dragen voor de WGA

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

5 Arbeidsparticipatie van WGA-gerechtigden en WIA 35-min tot 60 jaar

Samenvatting

Bij de arbeidsparticipatie van WGA-gerechtigden en de groep WIA 35-min tot 60 jaar zien we de volgende ontwikkelingen:

- Participatie binnen het totale lopende bestand: eind 2024 was het aandeel werkenden vrijwel gelijk aan een jaar eerder: 10% bij volledig arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden, 49% bij gedeeltelijk arbeidsgeschikte WGA-gerechtigden en 55% bij de groep WIA 35-min.
- Aan het werk zijn na instroom: het aandeel mensen met een arbeidsbeperking dat na de claimbeoordeling inkomen uit dienstverband behoudt, is in 2024 gelijk gebleven ten opzichte van een jaar eerder bij de gedeeltelijk arbeidsgeschikte WGA-gerechtigden (38%) en bij WIA 35-min met 1 procentpunt gedaald (nu 39%).
- Het werk hervatten na ontslag: van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte WGA-gerechtigden uit 2023 die het werk verloren na de claimbeoordeling komt 29% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk, van de groep WIA 35-min 32%. Een jaar eerder was dit meer, respectievelijk 30% en 35%.
- Aan het werk blijven: van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte WGA-gerechtigden uit 2023 die werk hadden bij de claimbeoordeling lukt het 85% om dit een jaar lang vast te houden, wat vergelijkbaar is met voorgaande jaren. Van de groep WIA 35-min is het aandeel gedaald naar 89%. Bij degenen uit deze groepen die na de claimbeoordeling geen werk hadden en vervolgens het werk hervatten, is het werkbehoud in 2024 bij de WGA gedeeltelijk 70% en bij WIA 35-min 68%. Ook bij deze groepen zijn er weinig veranderingen ten opzichte van een jaar eerder.
- Het aantal WGA-gerechtigden dat werkt als zelfstandige is in 2024 iets afgenomen ten opzichte van 2023. Van de groep WGA volledig werkte in 2024 2,8% (2,9% in 2023) als zelfstandige en van de groep WGA gedeeltelijk 9,2% (9,4% in 2023). Dit al dan niet in combinatie met werken in loondienst.

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de groep mensen met een arbeidsbeperking tot 60 jaar centraal. De 60-plussers laten we buiten beschouwing in de hoofdtekst van dit hoofdstuk, omdat de meeste 60-plussers vanaf de invoering van de 60-plusmaatregel in oktober 2022 standaard een WGA volledig-uitkering krijgen. Dat zorgt voor een trendbreuk in de verdeling van 60-plussers over de groepen WGA gedeeltelijk en WGA volledig. Veranderingen in de arbeidsparticipatie van 60-plussers die binnen de WGA gedeeltelijk en WGA volledig lijken op te treden, zijn in werkelijkheid voornamelijk het (administratieve) gevolg van de 60-plusmaatregel. In box 5.2 besteden we aandacht aan de participatie van 60-plussers in de WGA als geheel, dus zonder onderscheid naar een volledige of gedeeltelijke uitkering.

5.2 Aan het werk komen, zijn en blijven

We brengen de mate waarin WGA-gerechtigden en mensen die WIA 35-min zijn verklaard (tot 60 jaar) op de arbeidsmarkt participeren in kaart vanuit drie invalshoeken: in hoeverre zijn, komen en blijven zij aan het werk?

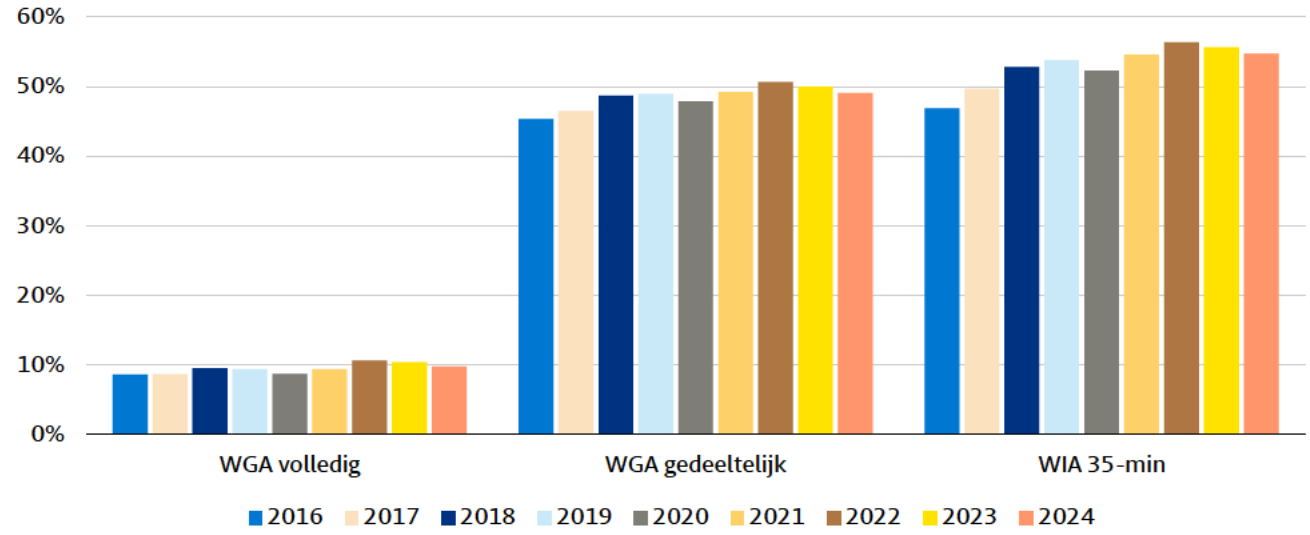
In hoeverre zijn mensen met een arbeidsbeperking aan het werk?

We kijken op twee verschillende peilmomenten naar het aandeel mensen met een arbeidsbeperking dat aan het werk is. Het eerste is een vast peilmoment voor iedereen, namelijk het einde van het kalenderjaar: wie van degenen die op dat moment een arbeidsbeperking hebben werkt dan? Het tweede moment is de claimbeoordeling: wie behield het werk na de claimbeoordeling?

Aan het werk zijn aan het eind van het jaar

Figuur 5.1 en tabel 5.1 laten zien welk deel van de mensen met een lopende WGA-uitkering aan het einde van een kalenderjaar en van de groep WIA 35-min (zie box 5.1 voor een definitie) werk heeft in december van dat jaar. Bij alle drie de groepen is het aandeel werkenden iets gedaald ten opzichte van de twee voorgaande jaren. Bij de gedeeltelijk arbeidsgeschikte WGA-gerechtigden werkt eind 2024 49%, bij de volledig arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden 10%. Bij de groep WIA 35-min werkte in 2024 55%.

Figuur 5.1 Aandeel werkenden tot 60 jaar met WGA-uitkering en WIA 35-min, lopend bestand einde jaar



Tabel 5.1 Aantal werkenden tot 60 jaar met WGA-uitkering en WIA 35-min, lopend bestand einde jaar

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal werkenden									
WGA volledig	8.600	9.000	10.300	10.500	10.400	12.000	14.300	14.400	14.300
WGA gedeeltelijk	18.300	19.800	21.800	22.800	23.100	24.700	25.800	26.300	27.400
WIA 35-min	33.500	32.800	32.100	30.600	30.600	33.700	35.600	37.300	39.200
Aantal lopend bestand									
WGA volledig	99.500	103.500	108.000	112.100	119.200	128.200	135.100	138.700	146.200
WGA gedeeltelijk	40.300	42.600	44.700	46.700	48.100	50.100	51.000	52.600	55.900
WIA 35-min	71.500	66.000	60.800	56.800	58.500	61.700	63.200	67.100	71.600
WGA volledig	9%	9%	10%	9%	9%	9%	11%	10%	10%
WGA gedeeltelijk	45%	46%	49%	49%	48%	49%	51%	50%	49%
WIA 35-min	47%	50%	53%	54%	52%	55%	56%	56%	55%

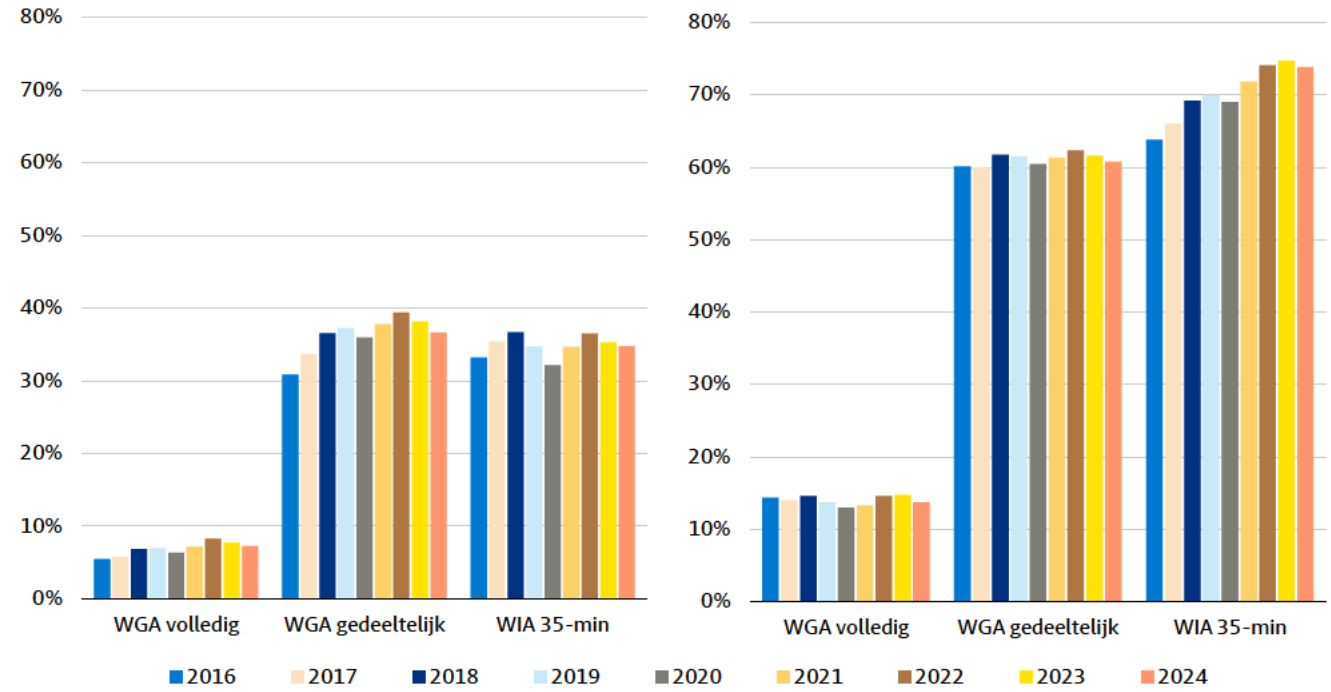
De arbeidsparticipatie van WGA-gerechtigden en mensen met WIA 35-min wordt sterk beïnvloed door hun herkomst. Figuur 5.2 laat zien hoeveel procent van de voormalig werknemers en mensen uit de vangnetpopulatie participeert in de jaren 2016–2024.

Box 5.1 Hoe tellen we het 'lopend bestand' van de groep WIA 35-min?

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

Figuur 5.2 Aandeel werkenden tot 60 jaar met WGA-uitkering en WIA 35-min naar herkomst, lopend bestand einde jaar

a) Voormalig vangnet *b) Voormalig werknemers*



Figuur 5.2 a geeft de participatie van het 'lopend bestand' van de voormalig vangnetpopulatie weer. Bij de groep WGA gedeeltelijk is het aandeel werkenden 37% in 2024. Dat is iets lager dan in de voorgaande drie jaren, maar hoger dan in de jaren daarvoor. Bij de groep WIA 35-min is het aandeel werkenden 35% in 2024. In de periode 2016–2024 fluctueert de participatie tussen 32% en 37%. Bij de groep WGA volledig zien we in 2024 een participatie van 7%. Die schommelt in de jaren vanaf 2018 tussen de 7 à 8%.

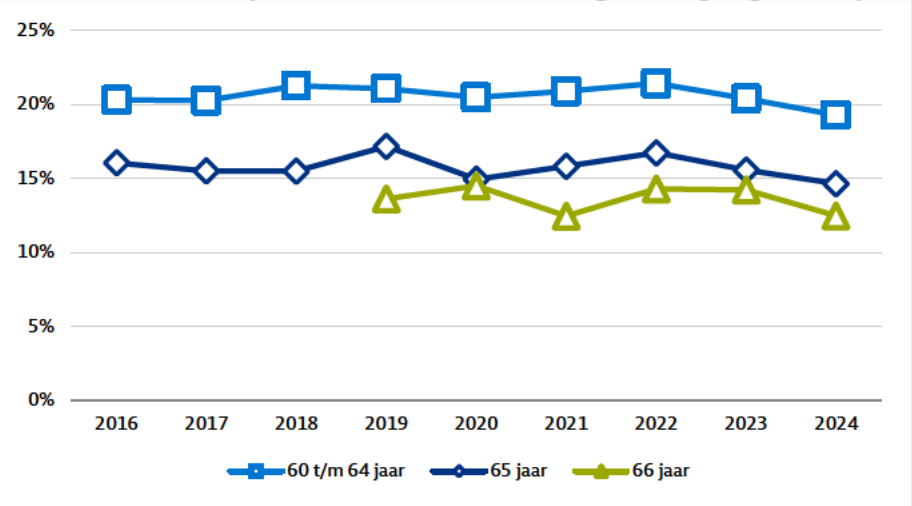
De rechterfiguur toont welk deel van het 'lopend bestand' van de voormalig werknemers aan het werk is. Bij alle drie de groepen is het aandeel werkenden aanmerkelijk hoger dan bij dezelfde groepen uit het voormalig vangnet. Dat komt doordat voormalig werknemers een relatief sterke binding hebben met de arbeidsmarkt. Een deel van hen kan aan het werk blijven bij de eigen werkgever met aangepast werk, terwijl mensen uit het voormalig vangnet die mogelijkheid niet hebben. Bij de voormalig werknemers met een WGA gedeeltelijk-uitkering werkt eind 2024 61%, bij de volledig arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden is dat 14%. Van de groep WIA 35-min in 2016 (zie box 5.1 voor de definitie) werkte 64%. Het aandeel werkenden neemt sinds die tijd toe. In 2024 werkte 74% van de groep WIA 35-min.

Box 5.2 De participatie van 60-plussers met een WGA-uitkering

Het onderscheid tussen WGA volledig en WGA gedeeltelijk in de mate van arbeidsparticipatie van 60-plussers wordt sinds de invoering van de 60-plusmaatregel in oktober 2022 vertekend. Als we geen onderscheid maken tussen volledige en gedeeltelijke WGA-uitkeringen, is de ontwikkeling van de participatie door de tijd wel te interpreteren. De figuur laat de participatie zien van 60- tot en met 64-jarigen, 65-jarigen en 66-jarigen.

Ongeveer 20% van de 60- tot en met 64-jarigen met een WGA-uitkering heeft een baan in loondienst. In 2024 ligt het aandeel (19%) iets lager dan voorgaande jaren. Deze trend zien we ook bij de WGA-gerechtigden tot 60 jaar (zie figuur 5.1). In 2016 en 2017 was de AOW-leeftijd onder de 66 jaar: respectievelijk 65 jaar en 6 maanden en 65 jaar en 9 maanden. Het aantal 65-jarigen met een WGA-uitkering was in die jaren dus relatief klein. De participatie van de 65-jarigen is vrij stabiel rond 16% en dus lager dan die van de 60- tot en met 64-jarigen. Ook bij de 65-jarigen is het aandeel werkenden in 2024 iets gedaald. Vanaf 2019 kunnen 66-jarigen een WGA uitkering hebben, omdat de AOW-leeftijd dat jaar werd verhoogd naar 66 jaar en 4 maanden. In 2022 (66 jaar en 7 maanden), 2023 (66 jaar en 10 maanden) en 2024 (67 jaar) werd de AOW-leeftijd verder verhoogd en nam het aantal 66-jarigen in de WGA toe. Van de 66-jarigen in de WGA participeert gemiddeld 14%, iets minder dus dan de jongere 60 plussers.

Aandeel werkende 60-plussers met een WGA-uitkering (volledig en gedeeltelijk), lopend bestand einde jaar



Verklaring van de ontwikkeling bij de groep WGA gedeeltelijk

In figuur 5.1 zagen we dat de arbeidsparticipatie bij de drie groepen licht gestegen is tussen 2016 en 2024. In deze paragraaf zoomen we in op de groep WGA gedeeltelijk. In 2016 was het aandeel werkenden in deze groep het laagst (45%) en in 2022 het hoogst (51%). Dergelijke schommelingen vormen niet alleen een weerspiegeling van de kansen die de arbeidsmarkt in een bepaald jaar biedt om met een arbeidsbeperking het werk te behouden of te hervatten. Ze zijn ook het gevolg van veranderingen in de mix van kenmerken van de groep WGA gedeeltelijk. Zoals is te zien in tabel 5.1 wordt de groep elk jaar groter: 18.300 in 2016 tot 27.400 in 2024. Er komen dus steeds nieuwe mensen bij, maar er stromen – in mindere mate – ook mensen uit vanwege pensionering, overlijden, herstel[45] of doorstroom naar een andere WIA-regeling. Dit zijn dus specifieke groepen, met deels een lagere en deels een hogere kans om aan het werk te komen of blijven. Elk jaar wordt de gemiddelde verblijfsduur langer in de WGA gedeeltelijk en de gemiddelde leeftijd hoger. In een nadere analyse is daarom onderzocht hoe groot de invloed van de volgende drie factoren op de participatie van de groep WGA gedeeltelijk is:

- Veranderingen in de kenmerken van de mensen die in een bepaald jaar de WGA gedeeltelijk instromen. Onder die kenmerken rekenen we de leeftijd, het geslacht, het type aandoening (diagnose) en de bedrijfstak en ook het wel of niet het werk behouden na twee jaar ziekte.
- Het aantal jaren dat iemand een WGA gedeeltelijk-uitkering heeft en daarmee de eventuele afstand tot de arbeidsmarkt.
- De conjunctuur (uitgedrukt in het regionale werkloosheidspercentage).[46]

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

Ook de derde factor – de conjunctuur – is van invloed: bij een hoog werkloosheidspercentage zijn ook minder mensen met een arbeidsbeperking aan het werk. Het maakt hierbij uit wat de herkomst van de persoon met een arbeidsbeperking is. Voormalig werknemers hebben minder 'last' van de conjunctuur dan de voormalig vangnetpopulatie. Een ander verschil tussen voormalig werknemers en mensen uit het vangnet is dat bij mensen uit het vangnet de arbeidsparticipatie juist toeneemt naarmate men langer een WGA gedeeltelijk-uitkering heeft. Hierdoor groeit de arbeidsparticipatie van beide groepen meer naar elkaar toe.

Aan het werk zijn bij de WIA-claimbeoordeling

Figuur 5.3 toont het aandeel WGA-gerechtigden en van de groep WIA 35-min dat werkt op het moment van de WIA-claimbeoordeling. Bij voormalig werknemers gaat het vaak om mensen die hun werk behouden, ofwel niet ontslagen zijn na de twee jaar wachttijd.[47, 48] Het grootste deel van de werkgevers vraagt ontslag aan voor medewerkers die volledig arbeidsongeschikt worden bevonden en bij wie op korte termijn geen uitzicht is op re-integratie. Voor de WGA volledig is het

[45] 'Herstel' houdt in dat het arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35% is geworden. De achtergrond hiervan kan zijn dat de gezondheid is verbeterd met een verhoging van de theoretische verdiencapaciteit. Een reden kan ook zijn dat de inkomsten uit arbeid (praktische verdiencapaciteit) al langere tijd meer dan 65% van het oorspronkelijke inkomen bedragen.

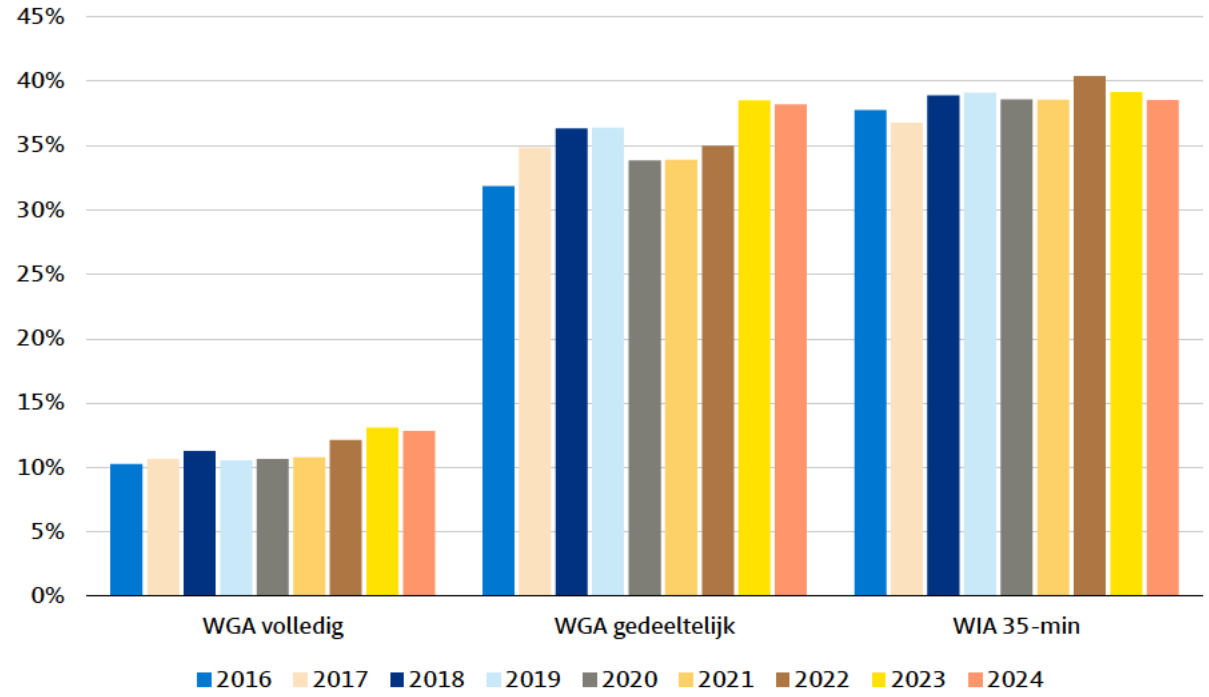
[46] Spijkerman, M. (2021). Waardoor verandert de arbeidsparticipatie WGA 35-80? De puzzel opgelost? *UWV Kennisverslag 2021-1*. Amsterdam.

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

[48] Inclusief de mensen die wel een dienstverband behouden, maar geen loon meer ontvangen.

aandeel werkenden bij de claimbeoordeling dan ook veel lager dan voor de WGA gedeeltelijk en de WIA 35-min. Bij de groep WGA gedeeltelijk is het percentage met werk bij de claimbeoordeling in 2023 gestegen met 4 procentpunt: in zowel 2023 als 2024 komt het aandeel werkenden uit op 38%. Bij de volledig arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden is het aandeel werkenden in 2023 eveneens toegenomen, met 1 procentpunt. Zowel in 2023 als in 2024 is het aandeel werkenden 13%. Bij de groep WIA 35-min is het aandeel werkenden het hoogst in 2022 (40%), maar in de jaren daarna licht gedaald. In 2024 participeert 39% van de groep WIA 35-min.

Figuur 5.3 Aandeel werkenden tot 60 jaar bij WIA-claimbeoordeling



In hoeverre komen niet-werkende mensen met een arbeidsbeperking aan het werk?

In de vorige paragraaf zagen we dat de meerderheid van de WGA-gerechtigden en de groep WIA 35-min niet werkt als ze de WGA instromen of de beoordeling 35-min krijgen. In tabel 5.2 zien we in hoeverre deze groepen in de jaren daarna op enig moment het werk hervatten. We volgen acht jaargangen van mensen die bij de claimbeoordeling geen werk hadden of vlak daarna ontslagen werden. Daarbij blijven we steeds uitgaan van de oorspronkelijke instromers, dus inclusief degenen die later doorstromen naar de IVA, de AOW-leeftijd bereiken of overleden zijn. De volgperiode varieert van een jaar (bij claimbeoordeling in 2023) tot maximaal acht jaar (bij claimbeoordeling in 2016). We kijken of deze mensen *op enig moment* weer aan het werk gingen, ongeacht of dit voor kortere of langere tijd was.

Tabel 5.2 Aan het werk komen van niet-werkende WGA-gerechtigden en WIA 35-min tot 60 jaar*

	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar	6 jaar	7 jaar	8 jaar
WGA volledig								
Instroomcohort 2016	13%	18%	21%	23%	25%	26%	27%	28%
Instroomcohort 2017	14%	19%	22%	23%	25%	27%	28%	
Instroomcohort 2018	15%	19%	22%	25%	27%	28%		
Instroomcohort 2019	13%	18%	21%	24%	26%			
Instroomcohort 2020	14%	19%	23%	25%				
Instroomcohort 2021	16%	21%	24%					
Instroomcohort 2022	17%	21%						
Instroomcohort 2023	16%							
WGA gedeeltelijk								
Instroomcohort 2016	26%	39%	45%	48%	49%	51%	52%	52%
Instroomcohort 2017	29%	42%	47%	49%	51%	52%	53%	
Instroomcohort 2018	30%	42%	48%	51%	53%	54%		
Instroomcohort 2019	26%	40%	46%	49%	51%			
Instroomcohort 2020	29%	45%	50%	53%				
Instroomcohort 2021	31%	45%	49%					
Instroomcohort 2022	30%	43%						
Instroomcohort 2023	29%							
WIA 35-min								
Instroomcohort 2016	30%	41%	48%	50%	52%	54%	55%	56%
Instroomcohort 2017	32%	43%	47%	49%	51%	53%	54%	
Instroomcohort 2018	34%	43%	47%	51%	53%	54%		
Instroomcohort 2019	30%	41%	47%	50%	52%			
Instroomcohort 2020	31%	43%	49%	52%				
Instroomcohort 2021	37%	46%	51%					
Instroomcohort 2022	35%	45%						
Instroomcohort 2023	32%							

* In de tabel zijn cumulatieve aantallen weergegeven.

De mensen die in 2023 beoordeeld zijn als WGA volledig, WGA gedeeltelijk of WIA 35-min en geen werk hadden, komen minder vaak binnen een jaar aan het werk dan de vergelijkbare groepen uit 2021 en 2022. De groepen uit 2021 en 2022 konden profiteren van de zeer krappe arbeidsmarkt die ontstond na afloop van de contactbeperkende maatregelen tijdens de coronaperiode. Met het wegvallen van corona als factor zien we dat re-integratie toenam. In 2024 begon de spanning op de arbeidsmarkt enigszins af te nemen en nam de werkloosheid langzamerhand toe. De mensen die tussen 2016 en 2019 instroomden, kunnen we allemaal minimaal vijf jaar volgen. We zien daar het volgende patroon: in de eerste drie jaar stijgt het aandeel mensen dat het werk op enig moment hervat nog substantieel, daarna wordt de toename kleiner. Vanaf jaar vijf stijgt het aandeel met hooguit 1 à 2 procentpunt per jaar.

Op basis van het gedurende meerdere jaren volgen van een groot aantal instroomcohorten[49] concluderen we dat van de volledig arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden die bij de claimbeoordeling geen werk hebben of vlak daarna ontslagen worden, ruim 70% daarna waarschijnlijk niet meer zal werken. Van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte WGA-gerechtigden zal bijna de helft niet meer werken en van de groep WIA 35-min ruim 40%.

In hoeverre blijven werkenden bij de claimbeoordeling aan het werk?

In paragraaf 5.2 zagen we hoeveel mensen met een arbeidsbeperking een dienstverband hebben als ze de WIA instromen of de beoordeling 35-min krijgen. Maar lukt het ook dit inkomen uit een dienstverband (werk) voor langere tijd te behouden? In deze paragraaf laten we zien hoeveel van hen twaalf maanden nadien nog steeds werken (figuur 5.4 a). Van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte WGA-gerechtigden die na de claimbeoordeling in 2023 het werk behielden, werkt 84% een jaar later ook, wat vergelijkbaar is met de eerdere jaren. Het werkbehoud van de volledig arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden is 49%, wat meer is

[49] Iedereen die is ingestroomd in eenzelfde kalenderjaar behoort tot hetzelfde instroomcohort.

dan een jaar eerder. Het aandeel van de groep WIA 35-min dat het werk behoudt, is met 89% het hoogst. De meesten konden waarschijnlijk bij hun werkgever in dienst blijven met een aanpassing van de functie of van het aantal arbeidsuren.

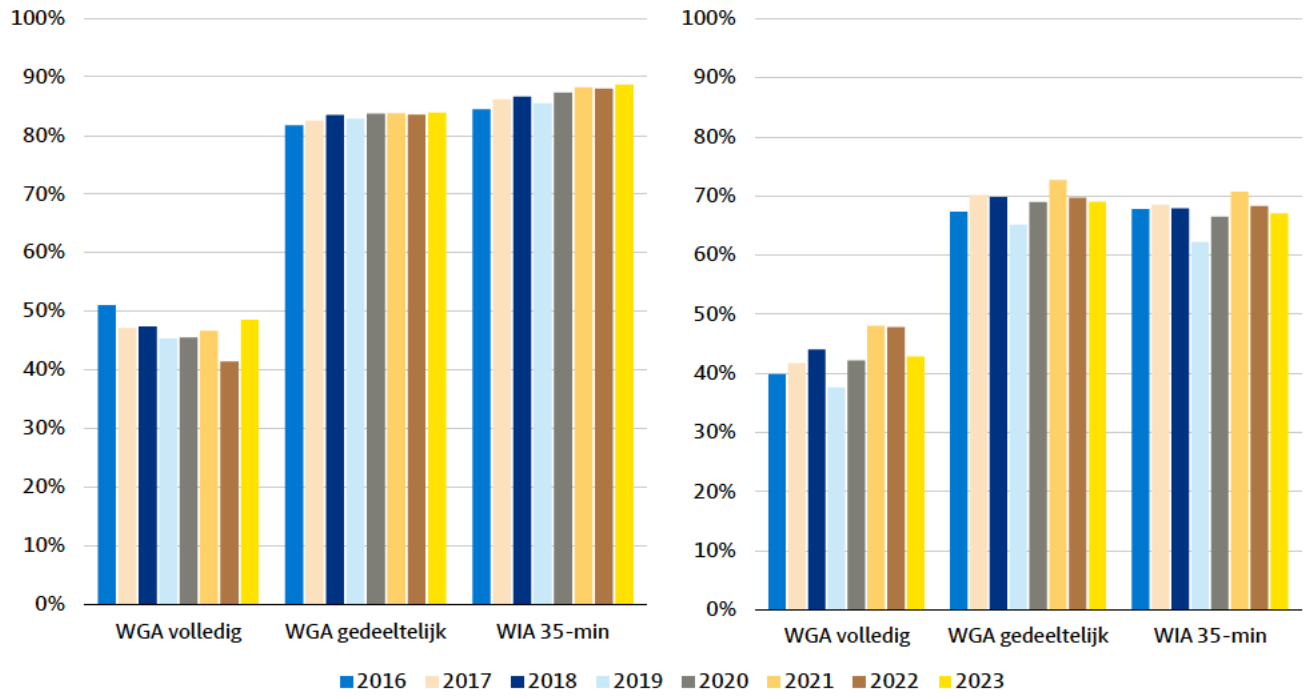
Na werkhervatting aan het werk blijven

Niet iedereen heeft werk bij de WIA-claimbeoordeling. Een deel verliest het werk, maar vindt later alsnog een baan. Figuur 5.4 b laat zien hoeveel van de werkverliezers een jaar na die hervatting nog steeds aan het werk zijn. Van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte WGA-gerechtigden die in 2023 het werk hervat hebben, blijkt 70% na een jaar nog te werken. Dat is iets lager dan in 2021 en 2022. Van de groep WIA 35-min heeft 68% van de werkhervatters na een jaar nog steeds werk. Ook dat is iets lager dan in de twee jaren ervoor.[50]

Vergelijking van figuur 5.4 a en b hieronder toont dat het werkbehoud van degenen die bij de claimbeoordeling werk hadden en behielden hoger is dan bij degenen die op zoek moesten naar een nieuwe werkgever. De werkhervatters hebben blijkbaar meer moeite om het werk te behouden. Mogelijk komt dit doordat zij bij een nieuwe werkgever met een tijdelijk contract werken. Degenen die op het moment van de claimbeoordeling werkten, werkten waarschijnlijk vaak nog bij hun oude werkgever met een vast arbeidscontract.

Figuur 5.4 Werkbehoud na 1 jaar van WGA-gerechtigden en WIA 35-min tot 60 jaar

a) Werkend bij claimbeoordeling *b) Werkhervatters in verslagjaar*



Kenmerken van werkenden in loondienst

In tabel 5.1 keken we naar het totale aandeel van de WGA-gerechtigden en de groep WIA 35-min met een dienstverband. In tabel 5.3 is de arbeidsparticipatie gespecificeerd naar geslacht, leeftijd, hoofddiagnose en herkomstgroep. Behalve bij de groep WIA 35-min is er weinig verschil tussen mannen en vrouwen in arbeidsparticipatie. Bij WGA volledig neemt de participatie af naarmate de leeftijd hoger is. Bij de groep WIA 35-min is de participatie van 40 tot 50-jarigen het hoogst. De arbeidsparticipatie van mensen met een hoofddiagnose genoteerd onder 'overige aandoeningen' is bij alle drie de groepen hoger dan die voor de andere diagnoseklassen, in het bijzonder voor de groep WGA gedeeltelijk.

WIA-gerechtigden die bij een eigenrisicodrager hebben gewerkt (of nog steeds werken), hebben vaker een baan dan degenen die publiek verzekerd zijn. Dat zien we zowel bij de WGA volledig, WGA gedeeltelijk als de groep WIA 35-min. Dit wordt deels veroorzaakt door de grote verschillen in de kenmerken van de (voormalige) werkgever. In hoofdstuk 6 besteden we hier meer aandacht aan.

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

Tabel 5.3 Participatie in loondienst binnen 'lopend bestand' naar enkele achtergrondkenmerken (2024)

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	WIA 35-min
Totaal	9,4%	48,3%	51,8%
Geslacht			
Man	9,4%	48,1%	46,8%
Vrouw	9,3%	48,5%	55,1%
Leeftijdsklasse			
tot 30 jaar	12,7%	42,3%	51,9%
30 tot 40 jaar	12,4%	44,8%	54,5%
40 tot 50 jaar	9,7%	48,7%	56,0%
50 tot 60 jaar	8,0%	51,6%	55,1%
Diagnose			
Psychische aandoeningen	9,1%	42,2%	51,9%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	7,6%	46,2%	48,1%
Overige aandoeningen	11,6%	58,8%	56,6%
Risicodragerschap			
Publiek verzekerd	8,6%	45,9%	48,7%
Eigenrisicodrager	15,7%	60,0%	75,2%

Banen van werknemers

In welke bedrijfstakken werken de gedeeltelijk WGA-gerechtigden? Hoe verhoudt zich dat tot de bedrijfstakken waarin werknemers in het algemeen werken? Tabel 5.4 geeft hier inzicht in. In juni 2024 hadden de gedeeltelijk WGA-gerechtigden samen 35.800 banen in loondienst.

Tabel 5.4 Banen in loondienst van gedeeltelijk WGA-gerechtigden juni 2024

	Aantal banen		Aandeel	
	WGA gedeeltelijk	Alle werknemers	WGA gedeeltelijk	Alle werknemers
Bedrijfstak				
Landbouw, groenvoorziening, visserij	400	134.800	1%	2%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	400	165.700	1%	2%
Chemische industrie	300	86.500	1%	1%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	2.600	626.100	7%	7%
Overige industrie	400	123.000	1%	1%
Bouw	600	170.500	2%	2%
Groothandel	1.700	475.100	5%	5%
Detailhandel	2.100	816.600	6%	9%
Vervoer en logistiek	2.400	397.300	7%	5%
Horeca en catering	900	524.700	3%	6%
Bank- en verzekeringswezen	400	138.100	1%	2%
Schoonmaak	500	113.800	1%	1%
Uitzendbedrijven (exclusief uitzendkrachten)	1.200	505.700	3%	6%
Overige commerciële dienstverlening	4.700	1.300.400	13%	15%
Overheid	3.200	555.800	9%	6%
Onderwijs	3.100	619.300	9%	7%
Zorg en welzijn	8.200	1.597.700	23%	18%
Cultuur	400	68.300	1%	1%
Overig	2.300	226.900	6%	3%
Totaal (inclusief uitzendkrachten)	**35.800**	**8.646.400**	**100%**	**100%**

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

Gedeeltelijk WGA-gerechtigden werken het meest in de zorg en welzijn (8.200), overige commerciële dienstverlening (4.700), bij de overheid (3.200) en het onderwijs (3.100). Vergeleken met alle werknemers valt op dat er in verhouding veel gedeeltelijk WGA-gerechtigden in de zorg en welzijn (23%) en bij de overheid (9%) werken. Van alle werknemers heeft 18% een baan in de zorg en welzijn en 6% bij de overheid. Aan de andere kant werken er relatief weinig gedeeltelijk WGA-gerechtigden in de detailhandel (6%) en de horeca en catering (3%) vergeleken met alle werknemers (9% en 6%).

Arbeidsparticipatie van zelfstandigen

In deze monitor kijken we vooral naar werken in loondienst, maar in deze paragraaf laten we zien hoeveel WGA-gerechtigden werkzaamheden als zelfstandige hebben verricht (zie tabel 5.5).[51] Het aandeel gedeeltelijk WGA-gerechtigden dat werkt als zelfstandige neemt tussen 2016 en 2023 jaarlijks toe, van 6,9% in 2016 tot 9,4% in 2023. In 2024 neemt het aandeel licht af tot 9,2%. Het aandeel zelfstandig werkenden volledig WGA-gerechtigden is laag, maar stijgt licht over de periode 2016–2022, namelijk van 2,1% naar 2,9%. Daarna blijft het vrijwel stabiel. Het aandeel lijkt gering, maar daarbij moet worden bedacht dat de participatie in loondienst ook niet erg hoog is. Zo werkt in 2024 10% van de volledig WGA-gerechtigden in loondienst (zie tabel 5.1). Een deel van de WGA-gerechtigden werkt zowel in loondienst als zelfstandig, dus de percentages kunnen niet opgeteld worden.

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

Tabel 5.5 WGA-gerechtigden die werken als zelfstandige*

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
WGA volledig	2,1%	2,2%	2,4%	2,6%	2,7%	2,9%	2,9%	2,9%	2,8%
WGA gedeeltelijk	6,9%	7,4%	7,8%	8,3%	8,6%	9,0%	9,3%	9,4%	9,2%

* Ook degenen met een negatief inkomen tellen we mee. De jaarlijkse leveringen van de Belastingdienst bevatten steeds ook de bijgewerkte eerdere kalenderjaren. Wij gebruiken deze bijgewerkte gegevens. Sommige percentages over 2016 tot 2022 wijken daarom af van de eerdere monitorpublicaties.

Bij de groep WGA gedeeltelijk werken iets meer vrouwen dan mannen als zelfstandige (zie tabel 5.6). In de leeftijd 30 tot 50 jaar wordt het meest als zelfstandige gewerkt. Opvallend is het relatief hoge aandeel gedeeltelijk WGA-gerechtigden met een psychische aandoening dat werkt als zelfstandige. Verder werken mensen die eerder onder de vangnetpopulatie vielen met een gedeeltelijke WGA-uitkering (12,3%) ruim anderhalf keer vaker als zelfstandige dan voormalig werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering (8,1%).

Tabel 5.6 Werken als zelfstandige naar kenmerk (2024)

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk
Totaal	2,8%	9,2%
Geslacht		
Man	2,9%	8,6%
Vrouw	2,7%	9,7%
Leeftijdsklasse		
tot 30 jaar	2,5%	7,3%
30 tot 40 jaar	4,1%	11,6%
40 tot 50 jaar	3,8%	11,7%
50 tot 60 jaar	2,5%	8,6%
Diagnose		
Psychische aandoeningen	3,4%	11,6%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	2,8%	9,9%
Overige aandoeningen	3,6%	8,3%
Risicodragerschap		
Publiek verzekerd	3,4%	10,9%
Eigenrisicodrager	2,4%	7,5%
Herkomst		
Voormalig werknemers	2,9%	8,1%
Voormalig vangnet	3,5%	12,3%

6 Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers tot 60 jaar naar risicodragerschap

Samenvatting

Voormalig werknemers hadden gedurende de eerste twee ziektejaren een werkgever die verantwoordelijk was voor de loondoorbetaling en de re-integratie. In 2024 is er een lichte daling van het aandeel mensen met een arbeidsbeperking dat het dienstverband behoudt direct na de WIA-claimbeoordeling, zowel bij WGA-gerechtigden van publiek verzekerde werkgevers als de eigenrisicodragers. De arbeidsparticipatie bij WGA-gerechtigden van eigenrisicodragers ligt hoger dan bij publiek verzekerden. Dit zegt echter niets over de effectiviteit van re-integratie-inspanningen van private partijen dan wel UWV. Eigenrisicodragers zijn met name grote werkgevers met honderd of meer werknemers.[52] WGA-gerechtigden die afkomstig zijn van deze werkgevers hebben een voordeel ten opzichte van publiek verzekerden, omdat grote werkgevers doorgaans meer mogelijkheden kunnen bieden om passend (aangepast) werk te vinden binnen de eigen organisatie. Daarnaast is er voor grote werkgevers een directe financiële prikkel om zich sterk in te zetten voor re-integratie.

- Participatie binnen het totale lopende bestand: Bij zowel publiek als privaat verzekerden is het aandeel werkende WGA-gerechtigden iets gedaald in 2024. Bij de publiek verzekerden werkt 59% van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden en 12% van de volledig WGA-gerechtigden. Bij de privaat verzekerden is 63% van de gedeeltelijk WGA en 18% van de volledig WGA aan het werk.
- Aan het werk blijven na instroom: Bij de publiek verzekerde groep WGA gedeeltelijk blijft 48% aan het werk na de claimbeoordeling. Bij de privaat verzekerden die de WGA gedeeltelijk instromen, blijft 57% in 2024 aan het werk na de claimbeoordeling. Bij de WGA volledig behoudt 14% van de publiek verzekerden het dienstverband en 24% van de privaat verzekerden.
- Het werk hervatten na ontslag: Van de gedeeltelijk WGA-gerechtigden uit 2023 die het werk verloren na de claimbeoordeling komt 35% (publiek verzekerd) en 42% (privaat verzekerd) binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk. Bij de WGA volledig vindt 21% van de publiek verzekerden en 26% van de privaat verzekerden binnen een jaar werk. Na verloop van tijd worden de verschillen in arbeidsparticipatie tussen publiek en privaat verzekerden steeds kleiner. Vanaf 2018 zien we dat er drie à vier jaar na instroom vrijwel geen verschillen in participatie meer zijn tussen beide groepen.
- Aan het werk blijven: Van de publiek verzekerde gedeeltelijk WGA-gerechtigden die na de claimbeoordeling in 2023 het werk behielden, werkt 88% een jaar later nog steeds, wat vergelijkbaar is met de eerdere jaren. Het werkbehoud van de volledig WGA-gerechtigden is 50%. Bij de privaat verzekerde gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2023 het werk behielden, werkt 86% een jaar later nog steeds, wat gelijk is aan een jaar eerder. Bij de privaat verzekerde volledig WGA-gerechtigden is het werkbehoud 44%.

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bekijken we de groep voormalig werknemers tot 60 jaar met een WGA-uitkering van publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers. De WGA kent namelijk een hybride stelsel, waarin werkgevers kunnen kiezen tussen het publieke UWV-stelsel en het private stelsel (eigenrisicodragerschap). Publiek verzekeren betekent dat UWV de uitkering aan (voormalig) werknemers betaalt en de dienstverlening op zich neemt. Eigenrisicodrager zijn betekent dat de (voormalig) werkgever verantwoordelijk is voor de betaling van uitkeringen en voor de dienstverlening.

Werkgevers kunnen eigenrisicodrager worden voor de Ziektewet en de WGA. Voor de Ziektewet heeft het eigen risico dragen betrekking op twee vangnetgroepen: werknemers met een (tijdelijk) contract dat eindigt terwijl zij ziek zijn en uitzendkrachten. De andere vangnetgroepen, zoals (voormalig) werknemers die ziek worden terwijl zij een WW-uitkering hebben, vrouwen die ziek zijn vanwege zwangerschap of bevalling en werknemers met een no-riskpolis, orgaandonoren en vrijwillig verzekerde zelfstandigen, zijn allemaal publiek verzekerd. De publiek en privaat verzekerde voormalige vangnetters zijn daardoor sterk verschillend van samenstelling en laten we daarom buiten beschouwing in dit hoofdstuk.

De 60-plussers laten we ook buiten beschouwing, omdat de meeste 60-plussers vanaf de invoering van de 60-plusmaatregel in oktober 2022 standaard een WGA volledig-uitkering krijgen. Dat zorgt voor een trendbreuk in de verdeling van 60-plussers over de groepen WGA gedeeltelijk en WGA volledig. Veranderingen in de arbeidsparticipatie van 60-plussers die binnen de WGA gedeeltelijk en WGA volledig lijken op te treden, zijn in werkelijkheid voornamelijk het (administratieve) gevolg van de 60-plusmaatregel.

De focus ligt dus alleen op mensen met een arbeidsbeperking tot 60 jaar die een relatief sterke binding hebben met de arbeidsmarkt, namelijk degenen die tijdens de eerste twee ziektejaren een werkgever hadden die hun loon doorbetaalde en voor de re-integratie verantwoordelijk was. Dit zijn vrijwel altijd werknemers met een vast contract, maar tijdelijke contracten[53] komen ook voor. Deze groep duiden we aan als ‘voormalig werknemers’. Vanwege hun beperkingen kunnen ze hun oude werk niet of niet

[52] Bij een gemiddelde loonsom van € 37.700 per werknemer. Grote werkgevers hebben een loonsom van minimaal € 3.770.000.
[53] Dit zijn dan langlopende contracten of verlengde tijdelijke contracten.

meer volledig doen. Het werk moet dus aangepast worden aan de mogelijkheden die de werknemer nog wel heeft. De zieke werknemer kan na twee jaar een WIA-uitkering aanvragen. Als er na die twee jaar geen re-integratiemogelijkheden meer in zicht zijn, kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen.

6.2 Kenmerken van WGA-gerechtigden en WIA 35-min van eigenrisicodragers en publiek verzekerden

Tabel 6.1 geeft een overzicht van de instroom van WGA-gerechtigden die publiek en privaat verzekerd zijn. De totale instroom in de WGA tot 60 jaar is 35.900 in 2024. Van hen zijn 26.300 publiek verzekerd en 9.600 verzekerd bij een eigenrisicodrager. Het overgrote deel van de mensen die eerder onder de vangnetpopulatie vielen is publiek verzekerd, namelijk 14.500 tegenover 1.900 bij eigenrisicodragers. Bij de voormalig werknemers die in de WGA komen zijn er 11.800 publiek verzekerd en 7.700 verzekerd bij een eigenrisicodrager.

Tabel 6.1 Instroom voormalig werknemers tot 60 jaar in de WGA, 2024

	Totaal	Publiek verzekerd	Eigenrisicodrager
Instroom WGA totaal tot 60 jaar	**35.900**	**26.300**	**9.600**
Instroom voormalig vangnet	16.400	14.500	1.900
Instroom voormalig werknemers:	19.500	11.800	7.700
WGA gedeeltelijk	6.600	3.900	2.700
WGA volledig	12.900	7.900	5.000

Wat kenmerkt de personen die in 2024 de WGA instroomden via een publiek verzekerde werkgever of eigenrisicodrager? Tabel 6.2 geeft hier meer inzicht in. De verschillen worden voor een belangrijk deel veroorzaakt doordat het type (voormalige) werkgever van publiek en privaat verzekerde WGA-gerechtigden wezenlijk verschilt. Het grootste verschil is dat werknemers van eigenrisicodragers bijna altijd werken bij een groot bedrijf.

Bij de publiek verzekerden is het aandeel WGA gedeeltelijk 1 procentpunt lager en bij de eigenrisicodragers 1 procentpunt hoger dan het gemiddelde (34%). De verschillen naar geslacht tussen publiek verzekerden en eigenrisicodragers zijn groter. Zo is 63% van de publiek verzekerden vrouw, terwijl het aandeel vrouwen bij eigenrisicodragers 70% is. De leeftijdsverdeling van de publiek en privaat verzekerden is zo goed als gelijk. In beide gevallen vallen de meeste WGA-gerechtigden in de leeftijdsklasse 50 tot 60 jaar (39% en 38%).

Publiek verzekerde WGA-gerechtigden hebben relatief vaak gewerkt bij een kleine (24%) of middelgrote (18%) werkgever. Bij WGA-gerechtigden van eigenrisicodragers is slechts 3% afkomstig van een kleine werkgever en 4% van een middelgrote werkgever. De overgrote meerderheid (93%) heeft gewerkt bij een grote werkgever. Grote werkgevers zijn namelijk vaak eigenrisicodrager voor hun personeel.[54] Er zijn ook significante verschillen in de bedrijfstakken waaruit publiek en privaat verzekerde WGA-gerechtigden afkomstig zijn. Bij de publiek verzekerde WGA-gerechtigden zijn de meesten werkzaam geweest in zorg en welzijn (25%), gevolgd door overige commerciële dienstverlening (15%) en de metaalindustrie, installatie en voertuigen (8%). Slechts 3% van de publiek verzekerden heeft bij de overheid gewerkt. Bij de privaat verzekerden hebben de meesten gewerkt in zorg en welzijn met een aandeel van 29%, ofwel 4 procentpunt meer dan bij de publiek verzekerden. Daarna volgen de overheid (15%) en het onderwijs (13%). Het hoge aandeel van de overheid en het onderwijs wordt veroorzaakt doordat overheidswerkgevers veelal eigenrisicodrager voor de WGA zijn. Verder verklaart het hoge aandeel eigenrisicodragers in zorg en welzijn en het onderwijs waarom er relatief veel vrouwen bij een eigenrisicodrager verzekerd zijn. Van alle werkzame personen in zorg en welzijn is 81% vrouw en in het onderwijs is het aandeel 64%, terwijl het aandeel vrouwen over alle bedrijfstakken gemeten 47% is in 2024.[55]

Het feit dat privaat verzekerde WGA-gerechtigden vaak bij een grote werkgever werken of gewerkt hebben, heeft tot gevolg dat privaat verzekerden een voordeel hebben ten opzichte van publiek verzekerden. Grote werkgevers kunnen meer mogelijkheden bieden om passend (aangepast) werk te vinden binnen de eigen organisatie. Daarnaast is er voor grote werkgevers een directe financiële prikkel om zich sterk in te zetten voor re-integratie.

In de volgende paragraaf brengen we de mate waarin voormalig werknemers tot 60 jaar participeren op de arbeidsmarkt in kaart vanuit drie invalshoeken: in hoeverre *zijn, komen* en *blijven* voormalig werknemers van publiek en privaat verzekerde werkgevers aan het werk? Hierbij merken we op dat de arbeidsparticipatie van publiek verzekerden niet vergelijkbaar is met die van eigenrisicodragers, doordat de laatste groep vaker voordeel heeft van een werkgever die meer re-integratiemogelijkheden kan bieden. Verschillen in arbeidsparticipatie zeggen dus niets over de effectiviteit van re-integratie-inspanningen van private partijen dan wel UWV.

[54] UWV (2025). Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2026.
[55] CBS StatLine (2025) *Werkzame beroepsbevolking; bedrijf*.

Tabel 6.2 Kenmerken bij instroom voormalig werknemers tot 60 jaar in de WGA, 2024

	Totaal	Publiek verzekerd	Eigenrisicodrager
Type			
WGA gedeeltelijk	34%	33%	35%
WGA volledig	66%	67%	65%
Geslacht			
Man	34%	37%	30%
Vrouw	66%	63%	70%
Leeftijdsklasse			
tot 30 jaar	7%	8%	7%
30 tot 40 jaar	24%	24%	24%
40 tot 50 jaar	30%	30%	31%
50 tot 60 jaar	38%	39%	38%
Werkgeversgrootte*			
Kleine werkgever	15%	24%	3%
Middelgrote werkgever	12%	18%	4%
Grote werkgever	72%	58%	93%
Bedrijfstak			
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	7%	8%	5%
Groothandel	5%	7%	2%
Detailhandel	6%	6%	6%
Vervoer en logistiek	5%	4%	6%
Bank- en verzekeringswezen	2%	1%	4%
Overige commerciële dienstverlening	12%	15%	7%
Overheid	8%	3%	15%
Onderwijs	9%	7%	13%
Zorg en welzijn	27%	25%	29%
Horeca en catering	2%	3%	1%
Overige bedrijfstakken	17%	21%	13%

* De werkgeversgrootte is als volgt gedefinieerd: Kleine werkgevers hebben een loonsom tot € 942.500, middelgrote werkgevers een loonsom van € 942.500 tot € 3.770.000 en grote werkgevers een loonsom vanaf € 3.770.000. Bij een gemiddeld werknemersloon van € 37.700 komt dit neer op 1 tot 25 werknemers (klein), 25 tot 100 werknemers (middelgroot) en 100 of meer werknemers (groot).

6.3 Aan het werk komen, zijn en blijven

Zoals gezegd brengen we de mate waarin voormalig werknemers tot 60 jaar participeren op de arbeidsmarkt in kaart vanuit drie invalshoeken: in hoeverre zijn, komen en blijven voormalig werknemers van publiek en privaat verzekerde werkgevers aan het werk?

In hoeverre zijn voormalig werknemers tot 60 jaar aan het werk?

In deze paragraaf kijken we op twee verschillende peilmomenten naar het aandeel mensen met een arbeidsbeperking dat aan het werk is. Het eerste is een vast peilmoment voor iedereen, namelijk het einde van het kalenderjaar: wie van degenen die op dat moment een arbeidsbeperking hebben werkt dan? Het tweede moment is de claimbeoordeling: we kijken wie het werk behielden na de claimbeoordeling. Box 6.1 geeft informatie over onderzoek naar de gevolgen van eigen risico dragen in de WGA op de arbeidsparticipatie.

Box 6.1 Onderzoek naar de gevolgen van eigen risico dragen in de WGA

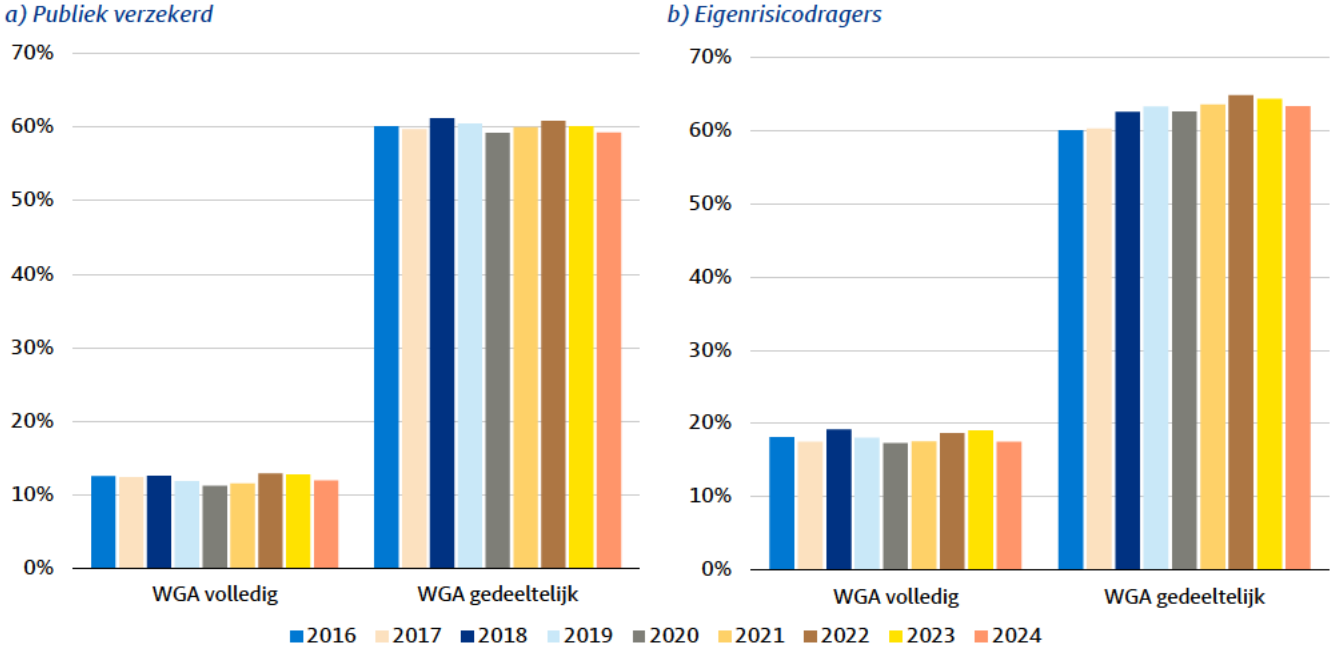
De Universiteit Leiden heeft in samenwerking met UWV onderzocht of eigenrisicodragerschap leidt tot meer uitstroom naar werk vanuit de WGA[56]. De analyse is gebaseerd op personen die de WGA instroomden in de periode 2006–2021. De belangrijkste conclusies zijn gebaseerd op een analyse van personen die de WGA instroomden in de periode 2006–2016. De belangrijkste conclusie is dat eigen risico dragen niet leidt tot meer uitstroom vanuit de WGA naar werk ten opzichte van publiek verzekerden. De (re-integratie)dienstverlening van UWV en marktpartijen heeft dus een even groot effect op de uitstroom naar werk. Daarnaast bleek uit het onderzoek dat WGA-gerechtigden die onder een eigenrisicodrager vallen vaker een herbeoordeling krijgen dan WGA-gerechtigden die onder een publiek verzekerde werkgever vallen. Hierdoor leidt eigen risico dragen voornamelijk tot een snellere doorstroom van de WGA naar de IVA. Werknemers van eigenrisicodragers stromen ook iets vaker volledig uit de WIA uitkering. De uitstroom naar werk is echter hetzelfde als die van publiek verzekerden. Deze extra uitstroom bestaat uit WGA-gerechtigden die bij een herbeoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard, zonder dat er daarbij sprake is van re-integratie naar werk.

Aan het werk zijn aan het einde van het jaar

Figuur 6.1 laat zien welk deel van het 'lopend bestand' aan het werk is. Daarbij is uitgegaan van de mensen met een WGA-uitkering op het einde van het kalenderjaar, waarbij is vastgesteld wie van hen werkte in de maand december van het betreffende kalenderjaar.

Bij de publiek verzekerde gedeeltelijk WGA-gerechtigden werkt 59% aan het eind van 2024, bij de eigenrisicodragers is dat 63%. Bij de publiek verzekerde volledig WGA-gerechtigden werkt 12%, terwijl dit bij de eigenrisicodragers 18% is. Bij beide typen WGA-gerechtigden is het aandeel werkenden iets gedaald in 2024 ten opzichte van voorgaande jaren. Tabel 6.3 laat zien om welke absolute aantallen werkenden het gaat.

Figuur 6.1 Aandeel werkende voormalig werknemers tot 60 jaar, lopend bestand einde jaar



[56] Koopmans, P. & Lammers, M. (2025). De gevolgen van eigen risico dragen in de WGA, *UWV Kennisverslag 2025-1*.

Tabel 6.3 Aantal werkenden tot 60 jaar met WGA, lopend bestand einde jaar

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Publiek verzekerd									
Aantal werkenden:									
WGA volledig	3.000	3.100	3.300	3.300	3.400	3.800	4.500	4.800	4.800
WGA gedeeltelijk	7.500	7.900	8.400	8.700	8.900	9.300	9.700	10.000	10.700
Aantal lopend bestand:									
WGA volledig	24.000	25.000	26.300	28.200	30.600	33.000	35.200	37.200	39.800
WGA gedeeltelijk	12.500	13.200	13.700	14.400	14.900	15.600	15.900	16.600	18.000
Aandeel werkenden:									
WGA volledig	13%	12%	13%	12%	11%	12%	13%	13%	12%
WGA gedeeltelijk	60%	60%	61%	60%	60%	60%	61%	60%	59%
Eigenrisicodragers									
Aantal werkenden:									
WGA volledig	2.000	1.900	2.100	2.000	2.000	2.200	2.500	2.900	3.000
WGA gedeeltelijk	4.400	4.400	4.800	5.000	5.200	5.400	5.700	6.100	6.600
Aantal lopend bestand:									
WGA volledig	11.100	10.900	10.800	11.000	11.700	12.500	13.700	15.200	17.200
WGA gedeeltelijk	7.300	7.400	7.600	7.900	8.200	8.500	8.800	9.400	10.500
Aandeel werkenden:									
WGA volledig	18%	17%	19%	18%	17%	18%	18%	19%	17%
WGA gedeeltelijk	60%	59%	63%	63%	63%	64%	65%	65%	63%

Het werk behouden na de WIA-claimbeoordeling

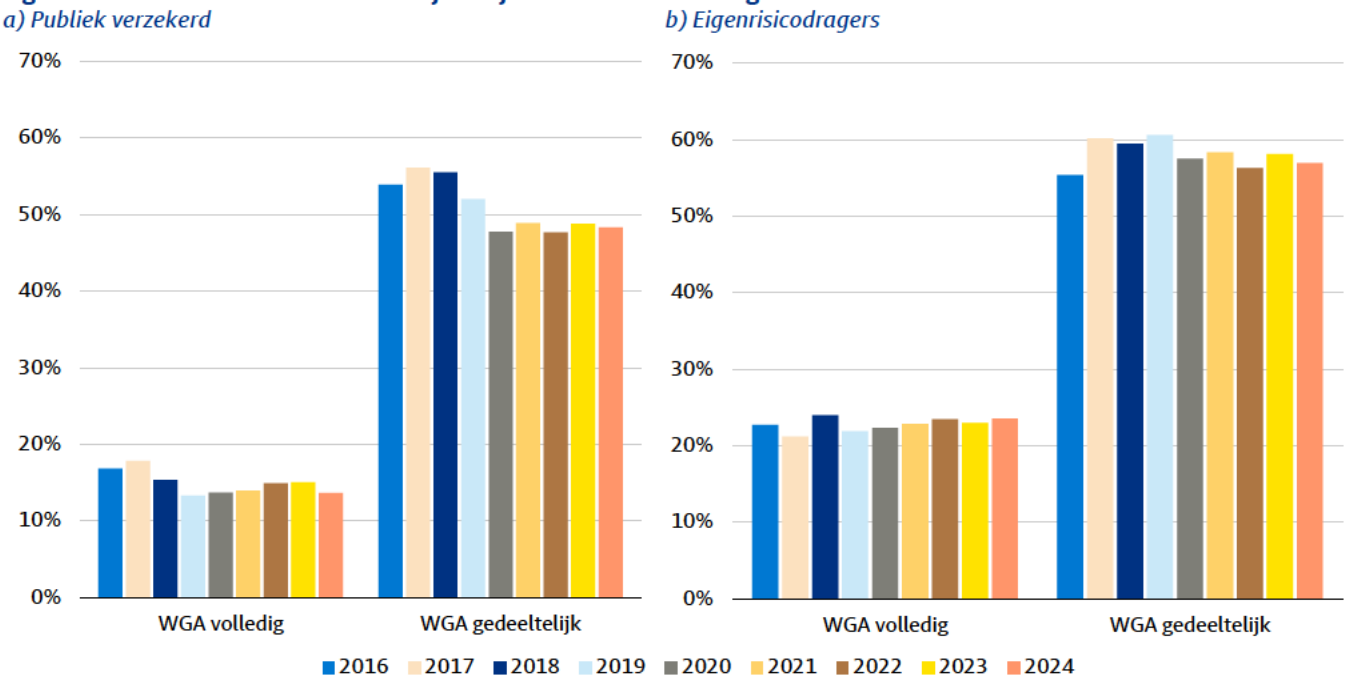
Welk deel van de voormalig werknemers met een arbeidsbeperking blijft aan het werk nadat de twee jaar loondoorbetalingsverplichting voorbij zijn?[57] Ofwel: welk deel wordt niet ontslagen?[58] Voor de WGA volledig is het aandeel dat blijft werken veel lager dan voor de WGA gedeeltelijk, bij zowel publiek (figuur 6.2 a) als privaat verzekerden (figuur 6.2 b). Het grootste deel van de werkgevers vraagt ontslag aan voor medewerkers die volledig arbeidsongeschikt worden bevonden en bij wie op korte termijn geen uitzicht is op re-integratie. Bij de publiek verzekerde mensen die de WGA volledig instromen behoudt 14% het dienstverband. Bij de privaat verzekerden is dit percentage hoger, namelijk 24% in 2024. De hogere participatie is mogelijk doordat grotere werkgevers meer mogelijkheden hebben om passend werk te vinden binnen het bedrijf.

Bij de publiek verzekerde groep WGA gedeeltelijk blijft 48% aan het werk na de claimbeoordeling. Dit aandeel is vergelijkbaar met de jaren 2020–2023, maar in de periode 2016–2019 bleven er meer mensen aan het werk. Bij de privaat verzekerde mensen die de WGA gedeeltelijk instromen, blijft 57% in 2024 aan het werk na de claimbeoordeling. Ook bij de privaat verzekerden was het aandeel werkenden in het verleden hoger (61% in 2019), maar het verschil is minder groot dan bij de publiek verzekerden.

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

[58] Inclusief de mensen die wel een dienstverband behouden, maar geen loon meer ontvangen.

Figuur 6.2 Aandeel werkenden tot 60 jaar bij WIA-claimbeoordeling



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

In de vorige paragraaf zagen we dat een ruime meerderheid van de mensen met een WGA volledig-uitkering en 40% tot 50% van de mensen met een WGA gedeeltelijk-uitkering niet werkt als ze instromen of kort na de claimbeoordeling. In de tabellen 6.4 (publiek verzekerden) en 6.5 (privaat verzekerden) zien we in hoeverre deze groepen in de jaren daarna op enig moment het werk hervatten. We volgen acht jaargangen van mensen die bij de claimbeoordeling geen werk hadden of vlak daarna ontslagen werden. Daarbij blijven we steeds uitgaan van de oorspronkelijke instromers, dus inclusief degenen die later doorstromen naar de IVA, de AOW-leeftijd bereiken of overleden zijn. De volgperiode varieert van een jaar (bij claimbeoordeling in 2023) tot maximaal acht jaar (bij claimbeoordeling in 2016). We kijken of deze mensen *op enig moment* weer aan het werk gingen, ongeacht of dit voor kortere of langere tijd was.

Tabel 6.4 Aan het werk komen van niet-werkende WGA-gerechtigden tot 60 jaar, publiek verzekerd*

Arbeidsmarktregio	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar	6 jaar	7 jaar	8 jaar
WGA volledig								
Instroomcohort 2016	22%	25%	27%	29%	30%	30%	31%	32%
Instroomcohort 2017	23%	27%	29%	30%	32%	33%	33%	
Instroomcohort 2018	23%	27%	29%	31%	32%	33%		
Instroomcohort 2019	19%	23%	26%	28%	29%			
Instroomcohort 2020	20%	24%	27%	28%				
Instroomcohort 2021	21%	25%	28%					
Instroomcohort 2022	24%	28%						
Instroomcohort 2023	21%							
WGA gedeeltelijk								
Instroomcohort 2016	33%	43%	48%	51%	52%	53%	54%	54%
Instroomcohort 2017	38%	49%	52%	53%	55%	56%	56%	
Instroomcohort 2018	37%	48%	53%	56%	57%	58%		
Instroomcohort 2019	32%	46%	51%	53%	54%			
Instroomcohort 2020	37%	52%	56%	58%				
Instroomcohort 2021	37%	51%	54%					
Instroomcohort 2022	38%	51%						
Instroomcohort 2023	35%							

* In de tabel zijn cumulatieve aantallen weergegeven.

Tabel 6.5 Aan het werk komen van niet-werkende WGA-gerechtigden tot 60 jaar, eigenrisicodragers*

Arbeidsmarktregio	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar	6 jaar	7 jaar	8 jaar
WGA volledig								
Instroomcohort 2016	29%	32%	35%	36%	37%	38%	39%	39%
Instroomcohort 2017	29%	33%	35%	36%	38%	38%	39%	
Instroomcohort 2018	29%	31%	33%	35%	36%	37%		
Instroomcohort 2019	22%	25%	27%	29%	30%			
Instroomcohort 2020	22%	26%	29%	31%				
Instroomcohort 2021	23%	26%	28%					
Instroomcohort 2022	28%	31%						
Instroomcohort 2023	26%							
WGA gedeeltelijk								
Instroomcohort 2016	40%	49%	54%	56%	57%	58%	58%	59%
Instroomcohort 2017	41%	50%	54%	56%	58%	59%	59%	
Instroomcohort 2018	42%	50%	55%	56%	57%	59%		
Instroomcohort 2019	35%	47%	50%	52%	53%			
Instroomcohort 2020	40%	53%	56%	58%				
Instroomcohort 2021	44%	54%	57%					
Instroomcohort 2022	44%	54%						
Instroomcohort 2023	42%							

* In de tabel zijn cumulatieve aantallen weergegeven.

De participatie van privaat verzekerden is hoger dan van publiek verzekerden, zowel bij de WGA gedeeltelijk als bij de WGA volledig. Na verloop van tijd worden de verschillen in participatie bij de mensen met een WGA gedeeltelijk-uitkering wel kleiner, bijvoorbeeld bij de mensen die in 2020 instroomden: Na één jaar participeert 37% van de publiek verzekerden en 40% van de privaat verzekerden. Na twee jaar is het verschil in participatie nog 1 procentpunt: 52% van de publiek verzekerden en 53% van de privaat verzekerden. In de jaren 2018 tot en met 2020 zijn er drie à vier jaar na instroom vrijwel geen verschillen meer tussen beide groepen.

De publiek verzekerde mensen die in 2023 instroomden in de WGA en geen werk hadden, komen minder vaak binnen een jaar aan het werk dan de vergelijkbare groepen uit 2022. De groepen in 2022 konden profiteren van de zeer krappe arbeidsmarkt die ontstond na afloop van de contactbeperkende maatregelen tijdens de coronaperiode. In 2024 begon de spanning op de arbeidsmarkt enigszins af te nemen en nam de werkloosheid langzamerhand toe.

Bij de privaat verzekerden die in 2023 de WGA instroomden zien we vergelijkbare patronen als bij publiek verzekerden. Ook bij de privaat verzekerden is de participatie na één jaar lager dan de groep die een jaar eerder instroomde.

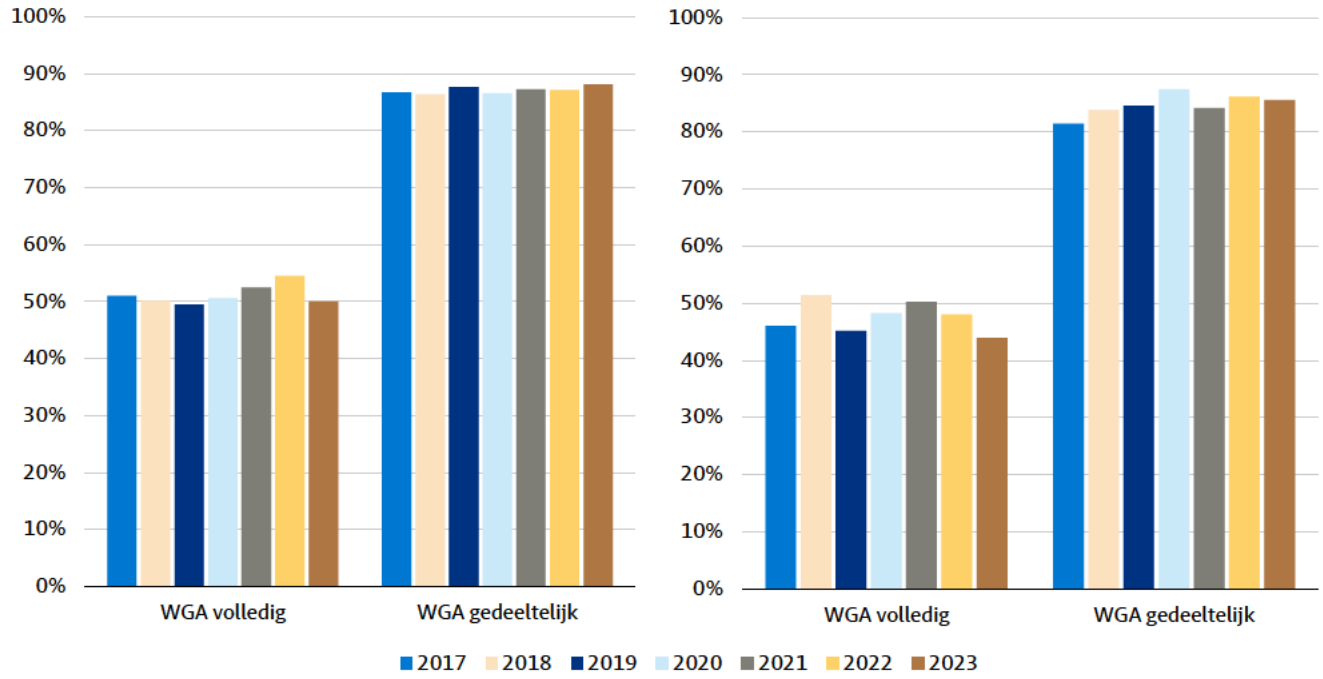
In hoeverre blijven werkenden bij de claimbeoordeling aan het werk?

In de voorgaande paragraaf zagen we hoeveel werknemers een dienstverband behouden als ze de WGA instromen. Maar lukt het ook dit inkomen uit dienstverband (werk) voor langere tijd te behouden? In deze paragraaf laten we zien hoeveel van de publiek verzekerden twaalf maanden nadien nog steeds werkt (figuur 6.3 a) en hoeveel van de privaat verzekerden nog steeds werkt (figuur 6.3 b).

Het werkbehoud van werkenden bij de claimbeoordeling verschilt weinig tussen publiek verzekerden en eigenrisicodragers. Van de publiek verzekerde gedeeltelijk WGA-gerechtigden die na de claimbeoordeling in 2023 het werk behielden, werkt 88% een jaar later nog steeds, wat vergelijkbaar is met de eerdere jaren. Het werkbehoud van de volledig WGA-gerechtigden is 50%, wat minder is dan een jaar eerder. Bij de privaat verzekerde gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2023 het werk behielden, werkt 86% een jaar later nog steeds. Dat is gelijk aan een jaar eerder. Bij de privaat verzekerde volledig WGA-gerechtigden is het werkbehoud 44%. Dat is minder dan een jaar eerder.

Figuur 6.3 Werkbehoud na 1 jaar van werkenden bij de claimbeoordeling

a) Publiek verzekerd *b) Eigenrisicodragers*



Na hervatting aan het werk blijven

Niet iedereen heeft werk bij de WIA-claimbeoordeling. Een deel van hen vindt alsnog een baan na de claimbeoordeling. Figuur 6.4 a (publiek verzekerden) en b (privaat verzekerden) laat zien hoeveel van hen een jaar na die hervatting nog steeds aan het werk zijn. Bij deze werkhervatters zien we over het algemeen weinig verschillen in werkbehoud tussen publiek en privaat verzekerden.

Van de publiek verzekerde gedeeltelijk WGA-gerechtigden die in 2023 het werk hervat hebben, blijkt 65% na een jaar nog te werken. Dat is 5 procentpunt lager dan in 2022 en ook iets lager dan in 2021.[59] Bij de WGA volledig zien we juist een hoger percentage van mensen die het werk hervat hebben en een jaar later nog werkten: 38% in 2023, ofwel 2 procentpunt hoger dan een jaar eerder.

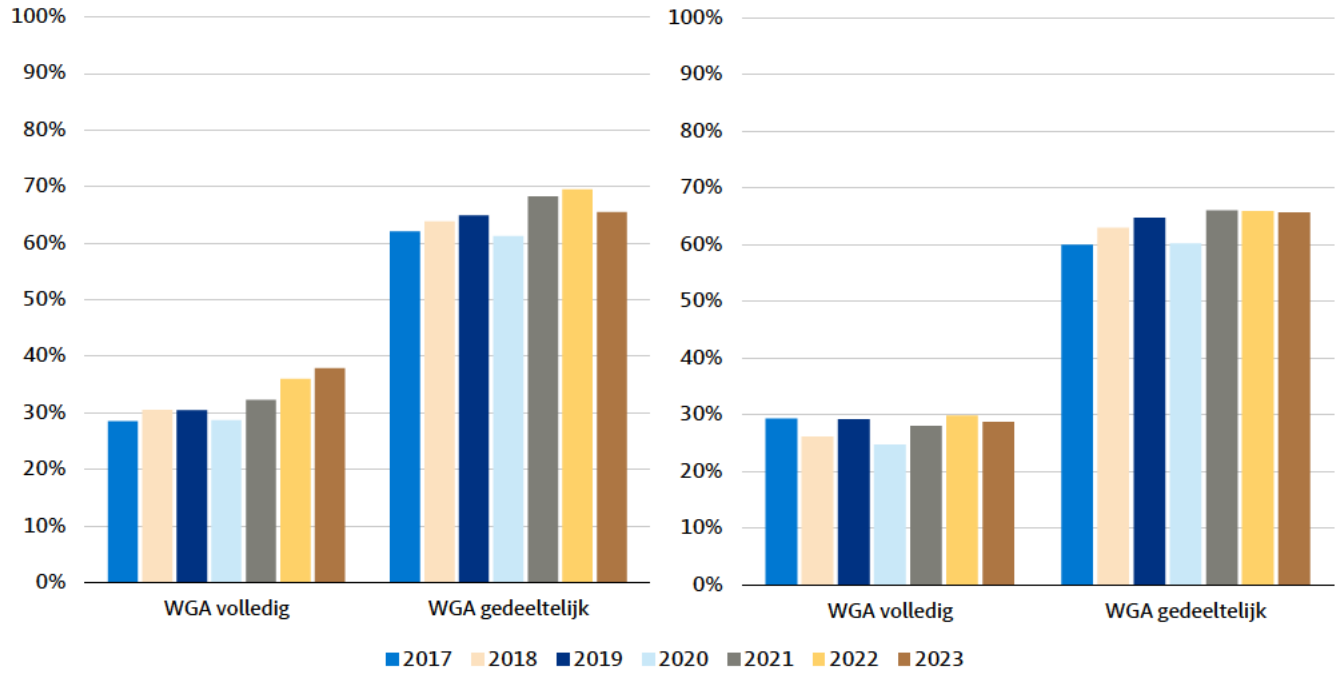
Bij de privaat verzekerden met een gedeeltelijke WGA-uitkering die in 2023 het werk hervat hebben, werkt 66% na een jaar nog altijd. Dit percentage is stabiel sinds 2021. Bij de mensen met een volledige WGA-uitkering die in 2023 het werk hervat hebben, is 29% een jaar later nog aan het werk. Dit verschilt weinig met de voorgaande jaren.

Vergelijking van de figuren 6.3 en 6.4 toont dat het werkbehoud van degenen die bij de claimbeoordeling werk hadden hoger is dan bij degenen die op zoek moesten naar een nieuwe werkgever. De werkhervatters hebben blijkbaar meer moeite om het werk te behouden. Mogelijk komt dit doordat zij bij een nieuwe werkgever met een tijdelijk contract werken. Degenen die op het moment van de claimbeoordeling werkten, werkten waarschijnlijk vaak nog bij hun oude werkgever met een vast arbeidscontract. Dit geldt zowel voor publiek verzekerde als privaat verzekerde WGA-gerechtigden.

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

Figuur 6.4 Werkbehoud na 1 jaar van werkhervatters in verslagjaar

a) Publiek verzekerd *b) Eigenrisicodragers*



7 Arbeidsparticipatie van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister banenafspraak

Samenvatting

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

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

Het aantal mensen uit de Participatiewet dat in de periode 2015–2019 het doelgroepregister instroomde, schommelde sterk: 23.100 in 2015, 13.000 in 2016, 20.100 in 2017, 16.600 in 2018 en 15.300 in 2019. Deze schommeling kwam vooral doordat de toelatingscriteria voor opname in het doelgroepregister een aantal keren zijn veranderd (zoals tijdelijke opname van mensen afgewezen voor de Wajong, opname van vso- en Pro-leerlingen, invoering Praktijkroute). In 2020 waren er geen veranderingen in de toelatingscriteria en daalde de instroom fors naar 12.700. Sinds 2021 beweegt de jaarlijkse instroom tussen 12.400 (2022) en 14.500 (2023). In 2024 bedroeg de instroom 14.200.

Tot en met 2019 nam de arbeidsparticipatie toe. Door corona veranderde dat. In 2020 daalde het percentage werkenden uit de Participatiewet die tot de doelgroep van de banenafspraak behoren van 46,4% naar 45,3%. De afname van de werkgelegenheid zat vooral bij de uitzendkrachten en mensen met een tijdelijk dienstverband en bij twee bedrijfstakken: de uitzendbranche en de horeca & catering. In 2021 en 2022 zien we een heel andere ontwikkeling. Het aandeel werkenden steeg sterk, waardoor dit eind 2022 met 51,7% ruim 6 procentpunt boven het niveau van eind 2020 lag. Daarmee is de trendmatige stijging van het aandeel hersteld. In 2023 en 2024 steeg de arbeidsparticipatie niet verder, maar stabiliseerde.

- In 2024 stroomden 14.200 mensen het doelgroepregister van de Participatiewet in, 300 minder dan in 2023.
- Eind 2024 bestond de groep mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister uit 142.500 mensen. Daarvan werkten er 73.400, 6.500 meer dan eind 2023. Sinds 2022 is het aandeel werkenden stabiel rond de 51-52%.[60]
- Het aandeel werkenden was eind 2024 het hoogst bij de subgroep Praktijkroute (73%) en de subgroep vso/Pro (59%). De participatie was het laagst bij de subgroep Afgewezen voor Wajong 2015, geen arbeidsvermogen maar niet duurzaam (19%). Ook bij de meeste subgroepen stabiliseert het aandeel werkenden vanaf 2022.
- In 2024 had 51% van de werkenden uit de Participatiewet in het doelgroepregister een tijdelijk dienstverband, werkte 8% via een uitzendcontract en werkte 41% met een vast contract. Het aandeel met een vast contract stijgt ten opzichte van 2022 met 6 procentpunt. Zowel het aandeel werkenden met een uitzendcontract als het aandeel werkenden met een tijdelijk contract is sinds 2022 met 3 procentpunt gedaald.
- Van de mensen uit de Participatiewet die eind 2023 een tijdelijk contract hadden, werkte 60% na één jaar nog steeds met een tijdelijk contract of in een uitzendbaan. Dat percentage is vergeleken met 2021 met 3 procentpunt afgenomen. Het aandeel dat na een jaar niet meer werkte nam toe van 17% naar 19%.
- Van de mensen uit de Participatiewet die in 2023 zonder werk het doelgroepregister instroomden, vond 52% binnen een jaar op enig moment werk. Dat is 9 procentpunt meer dan bij de mensen die in 2021 de Participatiewet instroomden (43%). Na vier jaar ligt het percentage dat aan het werk komt rond 70%. Dit zal waarschijnlijk nog verder toenemen.
- Van de mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister die in 2023 hun werk verloren, heeft 65% binnen twaalf maanden weer werk gevonden. Dat is 4 procentpunt minder dan de groep die in 2021 het werk verloor. Als men twee jaar na werkverlies niet een nieuwe baan gevonden heeft, lijkt de kans daarop later erg klein.

7.1 Inleiding

In 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Deze wet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wajong. Het doel van de Participatiewet is om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt,

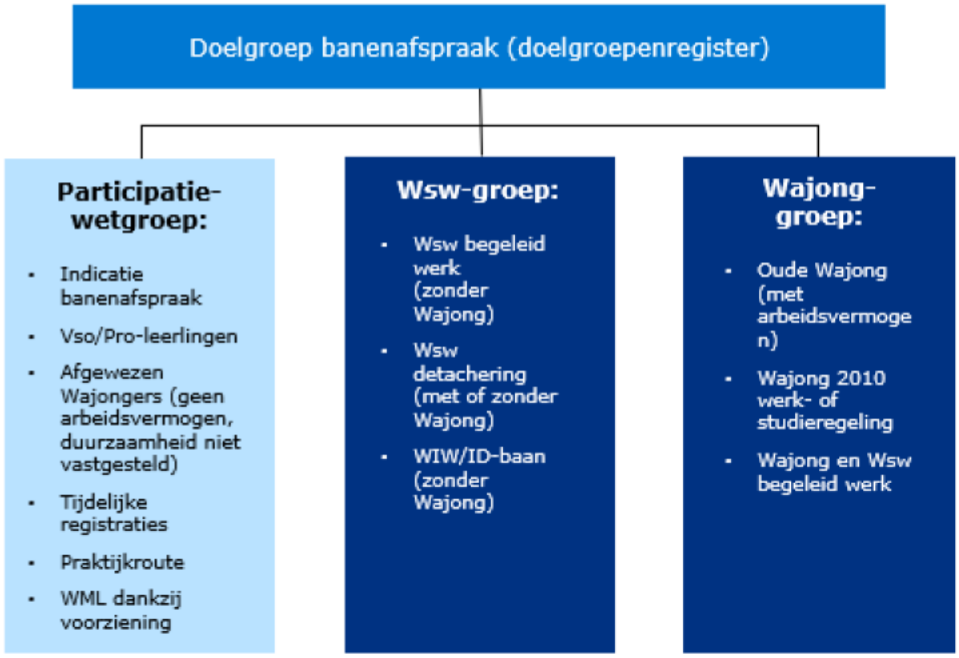
[60] Het aantal werkenden genoemd in dit hoofdstuk wijkt iets af van de aantallen in de publicaties rondom de banenafspraak, omdat voor het monitoren van de banenafspraak een andere definitie is vastgesteld. Het belangrijkste verschil is dat bij het monitoren van de banenafspraak wordt nagegaan of iemand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

waaronder mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te laten gaan, bij voorkeur bij reguliere werkgevers. Met de invoering van de Participatiewet is de toegang tot de WSW afgesloten voor nieuwe instroom. Ook 'nieuwe' jonggehandicapten met arbeidsvermogen vallen vanaf 2015 onder de Participatiewet en komen niet meer in aanmerking voor de Wajong. Daarmee ontstaat een nieuwe groep van mensen met een arbeidsbeperking, die onder de verantwoordelijkheid van gemeenten valt. In dit hoofdstuk staat de arbeidsparticipatie van deze groep centraal.

Doelgroep banenafspraak als uitgangspunt

We volgen in dit hoofdstuk mensen die in het doelgroepregister staan en onder de Participatiewet vallen. In het doelgroepregister staan mensen die behoren tot de doelgroep voor de banenafspraak.[61] Voor het monitoren van de banenafspraak deelt UWV het doelgroepregister in naar een drietal hoofdgroepen (zie figuur 7.1). De drie hoofdgroepen zijn bovendien onderverdeeld in subgroepen naar gelang de reden waarom of de route via welke men in het doelgroepregister is gekomen (de zogenoemde grondslag). Dit hoofdstuk gaat alleen over de eerste hoofdgroep, de Participatiewet-groep.

Figuur 7.1 Indeling groepen in het doelgroepregister



Groepen die buiten de scope van dit hoofdstuk vallen

Mensen uit de Participatiewet die niet in het doelgroepregister staan geregistreerd, vallen buiten de scope van dit hoofdstuk.[62] Het betreft bijvoorbeeld bijstandsgerechtigden die niet onder de doelgroep van de banenafspraak vallen. Dit is de grootste groep die onder de Participatiewet valt. Ook mensen met arbeidsbeperkingen die aangewezen zijn op beschut werk in het kader van de Participatiewet blijven hier buiten beschouwing. Dat zijn mensen die zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat het organiseren hiervan niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht. De banen van deze mensen tellen niet mee voor de banenafspraak. Uit het dashboard Beschut werk blijkt dat in december 2024 16.456 mensen met een lopend positief advies beschut werk bij UWV geregistreerd stonden.[63] Dat aantal stijgt jaarlijks.

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

In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we in op de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister. We volgen hierbij het stramien en de hoofdvragen die ook bij de andere groepen uit deze monitor centraal staan. We bekijken eerst de volumeontwikkelingen en kenmerken van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister, waarna we ingaan op in hoeverre mensen uit deze groep aan het werk zijn, komen en blijven.

---

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

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

63 UWV Gegevensdiensten (2022). Dashboard beschut werk. Zie Dashboard Beschut werk | UWV

Box 7.1 Subgroepen Participatiewet in het doelgroepregister

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

Onder de mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister vallen de volgende subgroepen:

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

We onderscheiden naast de hierboven genoemde groepen twee speciale groepen:

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

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

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

7.2 Volumeontwikkelingen van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister

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

doelgroepregister vallen en één jaar eerder al wel in het doelgroepregister stonden, maar tot een andere groep behoorden.[64] De doorstroom vanuit een andere groep uit het doelgroepregister is beperkt tot honderd tot driehonderd mensen per jaar. Het gaat hier bijvoorbeeld om iemand van wie de WSW-indicatie niet wordt verlengd, maar die nog wel is aangewezen op ondersteuning door de gemeente. In dat geval stroomt deze persoon door van de WSW-groep naar de Participatiewet-groep in het doelgroepregister. In 2015 was daarnaast sprake van een eenmalige overheveling van mensen die eind 2014 op de WSW-wachtlijst stonden.[65] In 2019 bestaat de doorstroom voor het grootste deel uit mensen die dankzij een voorziening het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Deze groep valt sinds 2019 officieel onder de banenafspraak. Daarvóór zouden ze alleen meetellen voor de quotumregeling.

Tabel 7.1 Volumeontwikkelingen Participatiewet in het doelgroepregister voor de banenafspraak*

Aantallen x 1.000	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Instroom Participatiewet in het doelgroepregister	23,1	20,1	15,6	12,7	12,7	12,4	14,5	14,2
Instroom	13,2	19,9	15,3	12,6	12,5	12,4	13,0	14,2
Doorstroom vanuit andere groep		0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1
Overheveling WSW-wachtlijst (exclusief Wajong-gerechtigden)	9,9							
Uitstroom Participatiewet in het doelgroepregister	0,5	0,9	1,1	1,3	1,7	1,6	1,6	2,0
Uitstroom	0,5	0,3	0,4	0,6	0,9	0,9	0,9	1,2
Doorstroom naar andere groep		0,6	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7
Totaal aantal mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister, ultimo jaar	**22,7**	**54,2**	**84,2**	**95,6**	**106,6**	**117,4**	**130,3**	**142,5**

* De jaren 2016 en 2018 zijn weggelaten om de tabel overzichtelijk te houden.

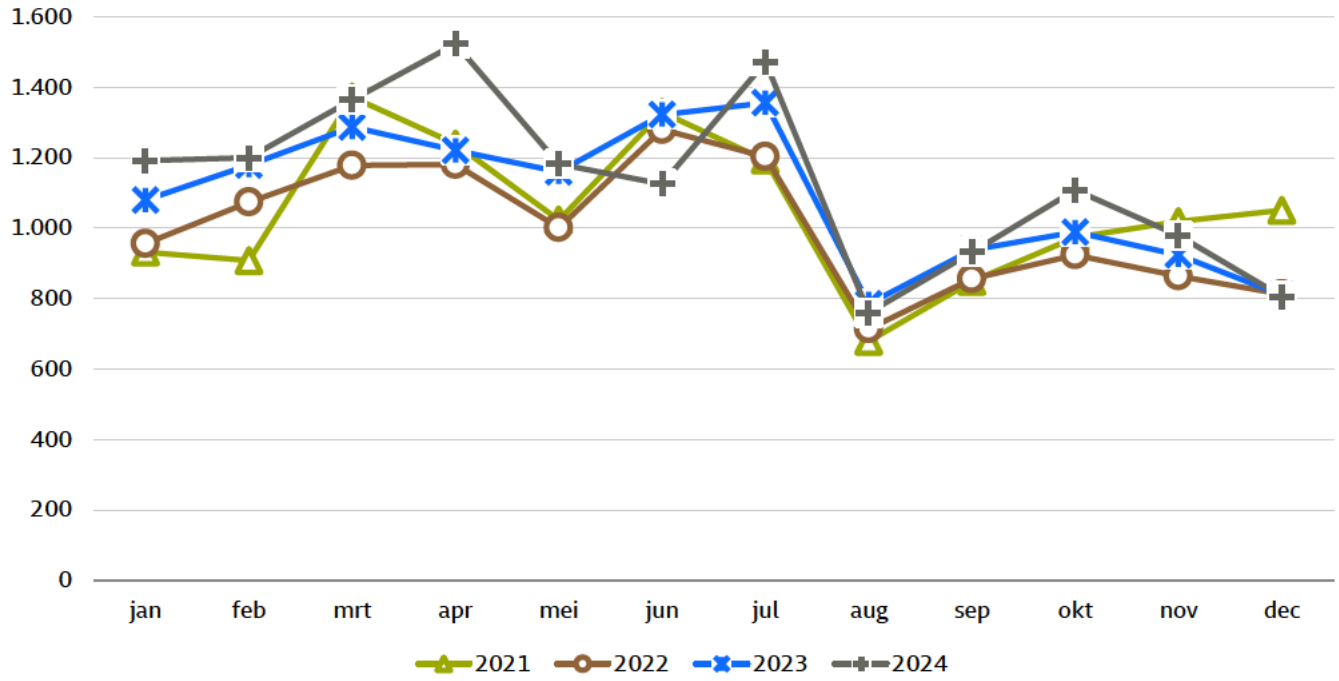
Tabel 7.1 laat zien dat het aantal mensen uit de Participatiewet dat per jaar het doelgroepregister instroomt behoorlijk varieert. In 2015 en 2016 stroomden circa 13.000 mensen uit de Participatiewet (direct) het doelgroepregister in. In 2017 steeg het aantal fors naar 19.900. In de periode 2015–2017 zijn de toelatingscriteria voor het doelgroepregister in overleg met alle betrokken partijen een aantal keer veranderd. Dit leidde tot grote pieken in de (maandelijkse) instroom. Box 7.2 illustreert welke veranderingen dat waren en wanneer. Tussen 2018 en 2020 daalde de instroom. De laatste twee jaren zien we weer een geleidelijke stijging.

In 2024 bedroeg de directe instroom 14.200, 1.200 meer dan in 2023. We kunnen de instroom verder analyseren door naar de instroom per maand te kijken. Figuur 7.2 vergelijkt de instroom per maand in de jaren 2021–2024. We zien elk jaar een vergelijkbaar patroon. De instroom is relatief hoog de eerste helft van het jaar en relatief laag in de laatste vier maanden. Vermoedelijk spelen schoolverlaters hierbij een rol.

[64] Dit kan een van de twee andere groepen uit figuur 7.1 zijn, maar kan ook groepen betreffen die niet onder de banenafspraak vallen, zoals vóór 2019 mensen die dankzij een voorziening het WML kunnen verdienen.

[65] Mensen die eind 2014 in het doelgroepregister zaten en op de WSW-wachtlijst stonden, verloren hun WSW-indicatie op 1 januari 2015. Zij zijn integraal overgezet naar de Participatiewet-groep in het doelgroepregister. Wajong-gerechtigden die op de WSW-wachtlijst stonden vallen niet onder de Participatiewet-groep, maar worden geteld bij de Wajong-groep.

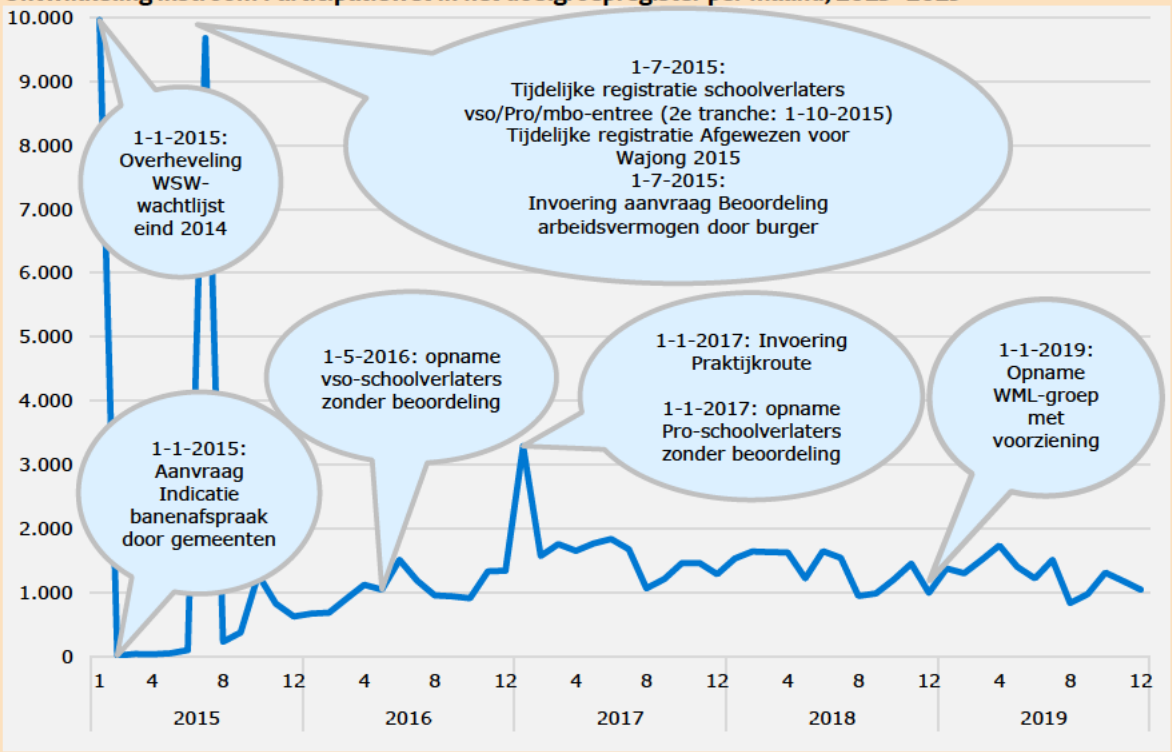
Figuur 7.2 Ontwikkeling instroom Participatiewet in het doelgroepregister per maand, 2021–2024



Box 7.2 Ontwikkeling instroom mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister 2015-2019

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

Ontwikkeling instroom Participatiewet in het doelgroepregister per maand, 2015–2019



Omdat het aantal mensen dat instroomt veel groter is dan het aantal dat uitstroomt, stijgt het totale aantal mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister snel: tot 142.500 eind 2024. De uitstroom van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister is met 2.000 in 2024 nog beperkt. Er zijn twee vormen van uitstroom: directe uitstroom en doorstroom naar een andere groep. De directe uitstroom bestaat uit mensen die uit het doelgroepregister worden gehaald, bijvoorbeeld vanwege overlijden of het bereiken van de pensioenleeftijd. Bij doorstroom naar een andere groep gaat het voor het grootste deel om mensen die een positief advies beschut werk krijgen. Zij tellen dan niet meer mee voor de banenafspraak en stromen dan uit de Participatiewet-groep in het doelgroepregister. Mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister die niet meer voldoen aan de criteria voor de banenafspraak, omdat ze aan het werk zijn en meer dan het wettelijk minimumloon gaan verdienen, blijven meetellen voor de banenafspraak[66] en stromen niet uit. Sinds 1 januari 2020 kunnen mensen die in het doelgroepregister staan UWV verzoeken om hen uit te schrijven.[67] Van belang is dat ze dan niet langer voldoen aan de criteria voor opname in het doelgroepregister. Zij tellen dan niet meer mee voor de banenafspraak. Vanaf 2020 zien we daarom een geleidelijk stijging van de uitstroom. Het aantal blijft vooralsnog beperkt.

7.3 Kenmerken van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister

De kenmerken van mensen uit de Participatiewet die instromen in het doelgroepregister zijn weergegeven in tabel 7.2. We zien dat de samenstelling van de instroom naar leeftijd en geslacht na 2019 niet veel verschilt tussen de verschillende jaren.

61% van de mensen uit de Participatiewet die instroomden in 2024 is jonger dan 25 jaar. Opvallend is dat circa 25% van de mensen die vanaf 2019 instromen ouder is dan 35 jaar. Daarin verschilt deze groep sterk van de groep jonggehandicapten die voorheen instroomde in de Wajong. In 2014 was slechts 3% van de instroom in de Wajong 2010 ouder dan 35 jaar. Dit laat zien dat de instroom van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister anders van samenstelling is.

We splitsen mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister verder op in vijf subgroepen die de verschillende instroomroutes weergeven: mensen met een Indicatie banenafspraak, (ex-)leerlingen van het vso en Pro, mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015 omdat ontwikkeling van arbeidsvermogen niet uitgesloten kan worden, mensen die via de Praktijkroute het doelgroepregister instromen en mensen die alleen met een voorziening het wettelijk minimumloon kunnen verdienen (zie voor toelichting box 7.1).

Omdat mensen via verschillende routes het doelgroepregister kunnen instromen, kunnen ze in meerdere subgroepen zitten. We tellen iemand dan mee in beide subgroepen. Een uitzondering vormt de Praktijkroute. In deze subgroep tellen we de mensen die *alleen* met een grondslag Praktijkroute in het doelgroepregister staan. Het totale aantal mensen dat via de Praktijkroute instroomt is groter. Van de instroom in 2024 stroomde 8% zowel via de Praktijkroute als een andere route in.[68] Daarnaast is door de veranderingen in de toelatingscriteria voor het doelgroepregister in 2015 en 2016 geen goede vergelijking mogelijk tussen de instroomjaren. Daarom tonen we subgroepen bij de instroom alleen vanaf 2017.

[66] Tot 30 december 2017 gold de zogeheten t+2-regel. Die hield in dat mensen die niet meer voldoen aan de criteria voor de doelgroep van de banenafspraak nog ruim twee jaar in het doelgroepregister bleven staan. Na die twee jaar zouden ze uit het doelgroepregister worden gehaald en niet meer meetellen voor de banenafspraak. Deze regel is met ingang van 30 december 2017 opgeschort tot en met 31 december 2028. Met het gewijzigde Besluit SUWI dat op 1 januari 2020 in werking is getreden, geldt een registratieduur tot – in principe – de AOW-gerechtigde leeftijd. Zie ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025). Kennisdocument Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten.

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

[68] Dit gaat alleen over de instroom in een jaar. Kijken we naar het totale aantal mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister eind 2023 dan is circa 32% via de Praktijkroute ingestroomd. Ruim de helft daarvan staat ook met een andere grondslag in het doelgroepregister.

Tabel 7.2 Kenmerken van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister, instroom*

	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Geslacht								
Man	56%	63%	62%	63%	64%	63%	61%	62%
Vrouw	44%	37%	38%	37%	36%	37%	39%	38%
Leeftijdsklasse**								
< 20 jaar	50%	38%	41%	42%	43%	44%	43%	44%
20-24 jaar	24%	17%	18%	18%	19%	18%	18%	17%
25-34 jaar	16%	16%	14%	15%	15%	13%	14%	14%
35-44 jaar	5%	11%	10%	9%	9%	9%	9%	9%
45-54 jaar	4%	12%	10%	9%	9%	10%	9%	9%
55 jaar en ouder	1%	7%	7%	7%	6%	7%	6%	7%
Subgroep Participatiewet								
Indicatie banenafspraak		33%	30%	29%	26%	24%	25%	21%
Vso/Pro		38%	43%	43%	44%	44%	44%	44%
Afgewezen Wajong 2015, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam		6%	7%	8%	8%	8%	8%	8%
(alleen via) Praktijkroute***		23%	20%	19%	22%	24%	23%	27%
WML dankzij voorziening			1,5%	0,2%	0,4%	0,3%	0,4%	0,3%
Totaal (x 1.000)	**13,2**	**20,1**	**15,6**	**12,7**	**12,7**	**12,4**	**13,1**	**14,2**

* De jaren 2016 en 2018 zijn weggelaten om de tabel overzichtelijk te houden.
** Leeftijd aan het einde van het instroomjaar.
*** Het gaat hier om het aandeel mensen dat alleen via de Praktijkroute het doelgroepregister is ingestroomd. Mensen die zowel via de Praktijkroute als een van de andere routes instroomden, zijn bij de andere routes geteld.

De instroom vanuit de vso/Pro-groep is met 44% in 2024 het grootst gevolgd door de groep mensen vanuit de Praktijkroute (27%). We zien trendmatige verschuivingen in de aandelen van de subgroepen. Het aandeel van de subgroep Indicatie banenafspraak daalt gestaag. Daartegenover staat een toename van de instroom via de Praktijkroute. Het aandeel van de instroom vanuit het vso/Pro is redelijk stabiel. Datzelfde geldt voor de mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015. De instroom van mensen uit de groep WML dankzij voorziening is beperkt. Alleen in 2019 was de instroom met 1,5% relatief groot, omdat deze groep toen in zijn geheel is overgezet.

Leeftijd speelt een rol bij de instroom via de Praktijkroute. Zo is 67% van de mensen die vanuit de Praktijkroute instroomt is namelijk ouder dan 35 jaar.

In tabel 7.3 zijn de kenmerken weergegeven voor de groep mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister aan het einde van het kalenderjaar. Eind 2024 was 61% man en dit aandeel is de laatste jaren vrijwel stabiel. Het aandeel van de jongste leeftijdsgroep neemt duidelijk af. Dat komt enerzijds omdat er vanaf 2017 relatief meer mensen ouder dan 35 jaar instroomden vanwege de invoering van de Praktijkroute en anderzijds doordat de groep mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister ouder wordt. Dat laatste zorgt met name voor de stijging van het aandeel van mensen uit de Participatiewet in de leeftijdsgroep 25-34 jaar.

Tabel 7.3 Kenmerken van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister, lopend bestand einde jaar*

	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Geslacht								
Man	58%	60%	60%	61%	61%	61%	61%	61%
Vrouw	42%	40%	40%	39%	39%	39%	39%	39%
Leeftijdsklasse								
< 20 jaar	30%	22%	17%	14%	12%	11%	10%	10%
20-24 jaar	15%	27%	32%	34%	34%	30%	27%	24%
25-34 jaar	15%	17%	19%	20%	22%	27%	31%	33%
35-44 jaar	13%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	12%
45-54 jaar	17%	13%	12%	12%	11%	11%	11%	10%
55 jaar en ouder	10%	9%	9%	10%	10%	10%	11%	11%
Subgroep Participatiewet**								
Indicatie banenafspraak:	53%	57%	47%	45%	42%	40%	39%	37%
niet-WSW-wachtlijsters	*11%*	*41%*	*37%*	*36%*	35%	*34%*	33%	32%
WSW-wachtlijsters	*42%*	*17%*	*10%*	*9%*	8%	*7%*	6%	5%
Vso/Pro	13%	23%	31%	32%	34%	35%	36%	37%
Afgewezen Wajong 2015, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam	1%	5%	5%	6%	6%	7%	7%	7%
Tijdelijke registraties van mensen afgewezen voor de Wajong	34%	10%	6%	5%	5%	4%	4%	3%
(Alleen via) Praktijkroute		8%	13%	14%	15%	16%	16%	17%
WML dankzij voorziening			0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
Totaal aantal (x 1.000)	**22,7**	**54,2**	**84,2**	**95,6**	**106,6**	**117,4**	**130,3**	**142,5**

* De jaren 2016 en 2018 zijn weggelaten om de tabel overzichtelijk te houden.

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

Wat betreft de aandelen van de verschillende subgroepen zien we duidelijke ontwikkelingen. Dit is het gevolg van de veranderingen in de toelatingscriteria. Het aandeel van de groep met een Indicatie banenafspraak neemt steeds verder af en is eind 2024 even groot als het aandeel van de groep vso/Pro. Het aandeel van de groep vso/Pro (37%) en van de Praktijkroute (17%) neemt steeds verder toe. Eind 2015 behoorde het grootste deel van de mensen uit de Participatiewet tot de groepen WSW-wachtlijsters en Tijdelijk registraties van mensen afgewezen voor de Wajong. Omdat deze groepen eenmalig in het doelgroepregister zijn opgenomen en er geen mensen meer bijkomen, nemen deze aandelen sterk af.

In tabel 7.3 onderscheiden we twee groepen mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015: de groep Tijdelijke registraties van mensen afgewezen voor de Wajong en de groep Afgewezen Wajong 2015, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam. In box 7.1 is het verschil tussen deze groepen uitgelegd. We maken dit onderscheid, omdat het wat betreft de kans op werk om verschillende groepen gaat. De eerste groep bestaat uit alle mensen die tussen 10 september 2014 en 1 juli 2015 een aanvraag voor de Wajong 2015 indienden en zijn afgewezen. Deze groep is medio 2015 in haar geheel opgenomen in het doelgroepregister. De tweede groep bestaat alleen uit mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015 omdat bij de beoordeling (nog) niet kon worden vastgesteld dat het ontbreken van arbeidsvermogen duurzaam was. Eind 2024 behoorde 7% tot deze groep. Van belang is dat mensen uit deze groep in aanmerking komen voor een Wajong-uitkering als er na tien jaar niets veranderd is in het arbeidsvermogen (tienjaarsregel). Hun situatie is dan automatisch duurzaam. In 2025 komen de eersten uit deze groep in aanmerking voor de tienjaarsregel.

7.4 In hoeverre zijn mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister aan het werk?

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

dat zij verrichten. We hanteren in dit hoofdstuk dezelfde definitie van werk als in de vorige hoofdstukken, namelijk dat iemand een lopend dienstverband heeft aan het einde van de maand waarbij loon is uitbetaald.[69]

In de periode 2015–2024 steeg het aandeel werkenden van 19,8% eind 2015 naar 51,5% eind 2024 (zie tabel 7.4). Vooral tussen 2016 en 2017 steeg het aandeel werkenden fors. Deze toename kwam vooral door de invoering van de Praktijkroute. Voor deze mensen is door de gemeente op een werkplek vastgesteld dat ze een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben (zie ook box 7.1). Dat betekent dat mensen uit de Participatiewet in deze groep een baan hebben op het moment dat ze instromen. Omdat het een relatief grote groep is, had dit een opwaarts effect op het aandeel werkenden uit de Participatiewet in het doelgroepregister.

In 2020 daalde het aandeel werkenden voor het eerst: van 46,4% naar 45,3%. Toch waren er eind december 2020 4.200 meer mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister aan het werk dan een jaar eerder. Dat het aandeel daalde komt doordat het aantal mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister sterker toenam (14%) dan het aantal werkenden (11%). De afname in 2020 was het gevolg van de coronapandemie. Daarna steeg het aandeel werkenden onder invloed van de krappe arbeidsmarkt naar 51,7% in 2022. Daarmee is de trendmatige stijging van het aandeel, dat door de pandemie onderbroken was, hersteld. In 2023 en 2024 steeg de arbeidsparticipatie niet verder maar daalde iets. Eind 2024 werkte 51,5%.

Tabel 7.4 Aantal en aandeel werkenden uit de Participatiewet in het doelgroepregister eind december*

	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister	22.700	54.200	84.200	95.600	106.600	117.400	130.300	142.500
Aantal werkenden uit de Participatiewet in het doelgroepregister	4.500	21.100	39.100	43.300	53.000	60.700	66.900	73.400
Aandeel werkenden uit de Participatiewet in het doelgroepregister	19,8%	38,9%	46,4%	45,3%	49,7%	51,7%	51,4%	51,5%

* De jaren 2016 en 2018 zijn weggelaten om de tabel overzichtelijk te houden.

Welke mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister werken?

Tabel 7.5 laat het aandeel werkenden per kenmerk zien. Mannen werken relatief vaker dan vrouwen (in 2024 55% om 47%). Het verschil in arbeidsparticipatie van 7 à 8 procentpunt tussen mannen en vrouwen bestaat al sinds 2017 en verandert nauwelijks. Jongeren werken vaker dan ouderen. Het aandeel werkenden is het hoogst in de jongste leeftijdsgroep (58% in 2024) en het laagst bij de oudste leeftijdsgroep (44% in 2024). Hoewel de arbeidsparticipatie in 2024 gestabiliseerd is, blijft het aandeel werkenden bij de 45-plussers toenemen.

Het aandeel werkenden bij de jongeren tot 20 jaar is in de periode 2015–2024 bijna verdubbeld (van 32% in 2015 naar 58% in 2024), het aandeel werkenden bij de 55-plussers is meer dan verachtvoudigd (van 5% in 2015 naar 44% in 2024). Dit komt voor een deel doordat via de Praktijkroute vooral veel ouderen instromen. Toch wordt de ontwikkeling van het aandeel werkenden uit de Participatiewet in het doelgroepregister vooral bepaald door de jongeren (< 25 jaar). Zij zijn de grootste groep en hebben het hoogste aandeel werkenden.

In 2020 daalde het aandeel werkenden door de pandemie bij alle subgroepen, met als uitzondering de groep die dankzij een voorziening het WML verdient. De groep Indicatie banenafspraak bleef stabiel. Met uitzondering van de groep Praktijkroute nam het aandeel werkenden in 2021 en 2022 bij alle subgroepen toe. In 2023 en 2024 stabiliseert het aandeel werkenden, met uitzondering van de Praktijkroute. Bij de Praktijkroute daalt het aandeel werkenden trendmatig, maar blijft met 73% in 2024 het hoogst van alle groepen. Dit hoge aandeel is logisch, omdat deze groep een baan heeft op het moment dat ze die grondslag voor registratie in het doelgroepregister krijgen. Dat het aandeel geen 100% is komt doordat een deel van de mensen in deze groep in de loop van de tijd het werk verliest. Ook bij mensen uit de Participatiewet in de subgroepen vso/Pro en 'WML dankzij een voorziening' is het aandeel werkenden met 59% respectievelijk 57% in 2024 relatief hoog. Het aandeel werkenden is met 19% in 2024 het laagst bij de groep mensen afgewezen voor de Wajong 2015, zonder arbeidsvermogen, maar niet duurzaam. Ook dat is op zich begrijpelijk. Het gaat hier om mensen die zijn afgewezen voor de Wajong 2015 omdat ze op het moment van de beoordeling geen arbeidsvermogen hebben, maar bij wie UWV (nog) niet kan vaststellen dat het ontbreken hiervan ook duurzaam is. Met andere woorden: ontwikkeling van arbeidsvermogen kan niet worden uitgesloten, maar ze zijn op het moment van instroom nog niet in staat om te werken. We zien dat het aandeel werkenden bij deze groep niet verder stijgt.

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

Tabel 7.5 Aandeel* werkenden uit de Participatiewet in het doelgroepregister naar kenmerken**

	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Geslacht								
Man	21%	42%	49%	48%	53%	55%	54%	55%
Vrouw	19%	34%	42%	41%	45%	47%	47%	47%
Leeftijdsklasse								
< 20 jaar	32%	48%	54%	52%	57%	59%	59%	58%
20-24 jaar	27%	41%	49%	48%	53%	56%	56%	55%
25-34 jaar	18%	39%	45%	45%	49%	50%	49%	50%
35-44 jaar	11%	35%	44%	43%	48%	50%	50%	50%
45-54 jaar	9%	31%	40%	40%	44%	48%	48%	50%
55 jaar en ouder	5%	26%	38%	37%	40%	43%	43%	44%
Subgroep Participatiewet***								
Indicatie banenafspraak:	13%	32%	36%	36%	40%	41%	41%	41%
niet-WSW-wachtlijsters	*23%*	*38%*	*41%*	*40%*	*44%*	*45%*	*44%*	*44%*
WSW-wachtlijsters	*10%*	*17%*	*19%*	*19%*	*20%*	*21%*	*20%*	*20%*
Vso/Pro	48%	50%	55%	54%	59%	60%	60%	59%
Afgewezen Wajong 2015, geen arbeidsvermogen, niet duurzaam	9%	13%	16%	15%	17%	19%	18%	19%
Tijdelijke registraties van mensen afgewezen voor de Wajong	21%	31%	34%	33%	36%	38%	37%	36%
(Alleen via) Praktijkroute		89%	81%	75%	77%	76%	75%	73%
WML dankzij voorziening			53%	55%	56%	59%	56%	57%
Totaal aandeel werkenden uit de Participatiewet in doelgroepregister	**20%**	**39%**	**46%**	**45%**	**50%**	**52%**	**51%**	**51%**

* Aandeel werkenden = aantal werkenden als percentage van het aantal mensen in de subgroep.
** De jaren 2016 en 2018 zijn weggelaten om de tabel overzichtelijk te houden.
*** Mensen die zowel via een Indicatie banenafspraak en/of vso/Pro en/of een afwijzing voor de Wajong 2015 in het doelgroepregister staan, zijn bij al die groepen geteld. De som is daarom hoger dan 100%. Bij de Praktijkroute is het percentage opgenomen dat alleen via de Praktijkroute in het doelgroepregister is ingestroomd.

Het aandeel werkenden in de groep Indicatie banenafspraak steeg tussen 2015 en 2022 het sterkst. Achter deze stijging zitten twee ontwikkelingen die elkaar versterken. Enerzijds neemt het aandeel WSW-wachtlijsters in de subgroep Indicatie banenafspraak af. Dit is een groep met een laag niveau van arbeidsparticipatie, waardoor de invloed daarvan op het gemiddelde aandeel werkenden afneemt. Anderzijds is er de forse toename van het aandeel werkenden bij de groep die een Indicatie banenafspraak heeft gekregen (de niet-WSW-wachtlijsters). Vanaf 2022 zien we echter geen verdere toename van het aandeel werkenden. De arbeidsparticipatie stabiliseert bij beide groepen.

Wat zijn de kenmerken van het werk?

Tabel 7.6 laat zien in welke bedrijfstakken mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister werken, wat voor soort contract ze hebben en hoeveel uren ze werken.

In 2024 werkte het grootste deel (55%) van de mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister in vijf bedrijfstakken: overige commerciële dienstverlening, detailhandel, zorg en welzijn, uitzendbedrijven en metaalindustrie, installatie, voertuigen. Dat aandeel neemt wel trendmatig af. Dat komt vooral door de bedrijfstak uitzendbedrijven. In 2024 werkt nog maar 8% in deze bedrijfstak tegenover 23% bij de start van de Participatiewet. Het aandeel dat in de sector zorg en welzijn werkt neemt trendmatig toe. In 2024 werkt 12% in deze bedrijfstak.

Binnen de bedrijfstak overige commerciële dienstverlening werken de meeste mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister in de sector werk en re-integratie. Onder deze sector vallen onder andere de sociale werkbedrijven. Mensen uit de Participatiewet werken niet in een dienstverband dat onder de cao van de WSW valt, omdat nieuwe instroom in een WSW-dienstverband sinds 2015 is afgesloten, maar ze werken dus wel vaak in of via een sociaal ontwikkelingsbedrijf.
Uit tabel 7.6 blijkt dat het grootste deel van de mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister in een flexibel dienstverband werkt. Eind 2024 had 51% een tijdelijk contract en werkte 8% via een uitzendcontract. Het aandeel van mensen met een flexibel contract neemt echter trendmatig af. Het aandeel mensen met vast contract neemt daarentegen toe. In 2024 had 41% een vast

contract. Twee ontwikkelingen spelen hierbij een rol.[70] Ten eerste is sprake van een ontwikkelingspad. In de eerste jaren waren de meeste mensen uit de Participatiewet nog kort in dienst. Eind 2015 was 55% zes maanden of korter in dienst, grotendeels met een flexibel contract. Eind 2024 zijn de meeste mensen uit de Participatiewet (61%) langer dan een jaar in dienst en dat aandeel stijgt. Degenen die erin slagen aan het werk te blijven, stromen in de loop van de tijd door naar een vast contract. Een verschuiving van tijdelijke naar vaste contracten is daarmee een logische ontwikkeling. De tweede ontwikkeling is de huidige krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers eerder bereid zijn om een vast contract aan te bieden.

Tabel 7.6 Kenmerken van het werk van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bedrijfstak (gesorteerd naar aandeel 2024)**										
Overige commerciële dienstverlening	8%	10%	15%	14%	13%	15%	14%	14%	14%	14%
Detailhandel	20%	17%	15%	14%	14%	14%	13%	14%	14%	14%
Zorg en welzijn	9%	8%	8%	9%	10%	10%	11%	11%	11%	12%
Uitzendbedrijven	23%	21%	19%	18%	17%	14%	14%	11%	9%	8%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	6%	6%	6%	7%	7%	7%	7%	8%	8%	8%
Horeca en catering	12%	11%	10%	9%	9%	7%	7%	8%	7%	7%
Overheid	1%	2%	4%	4%	5%	5%	5%	6%	7%	7%
Groothandel	4%	4%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Vervoer en logistiek	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	5%	5%	5%
Overig	1%	2%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	4%
Landbouw, groenvoorziening, visserij	3%	3%	3%	3%	3%	4%	4%	4%	4%	3%
Schoonmaak	3%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Onderwijs	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	3%
Bouw	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	2%
Overige industrie	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Cultuur	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	1%
Chemische industrie	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%
Bank- en verzekeringswezen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Soort contract										
Vast contract	16%	15%	17%	20%	25%	32%	33%	35%	39%	41%
Tijdelijk contract	61%	64%	65%	62%	58%	54%	54%	54%	52%	51%
Uitzendkracht	22%	20%	18%	18%	16%	14%	13%	11%	9%	8%
Indicatie uren per week***										
< 12 uur	31%	23%	16%	14%	13%	11%	11%	10%	9%	8%
12 tot 20 uur	16%	16%	14%	13%	13%	12%	12%	12%	11%	12%
20 tot 36 uur	31%	38%	43%	44%	45%	47%	44%	45%	45%	46%
≥ 36 uur	22%	23%	26%	29%	30%	30%	33%	34%	35%	34%
Totaal aantal werkenden	**4.500**	**9.200**	**21.100**	**31.300**	**39.100**	**43.300**	**53.000**	**60.700**	**66.900**	**73.400**

* De tabel is gebaseerd op één baan per persoon. Bij personen die meerdere banen hebben, is de baan met het hoogste loon meegenomen.
** Sinds 2020 moet de Belastingdienst alle uitzendbedrijven indelen in sector 52 uitzendbedrijven. Hierdoor verschuiven dienstverbanden van de andere sectoren naar de uitzendbedrijven. Omdat dit de ontwikkeling vertekent, hebben we voor de jaren 2015–2019 alle uitzendkrachten ingedeeld bij de uitzendbedrijven.
*** Verloonde uren in december van het betreffend jaar zijn omgerekend naar uren per week. De verloonde uren zijn als volgt omgerekend: in geval van een loonaangifte van vier weken: verloonde uren/4; in geval van loonaangifte over een maand: verloonde uren/4,3.

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

Eind 2024 werken de meeste mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister tussen de 20 en 36 uur (46%). 34% werkt 36 uur of meer en 20% heeft een baan van minder dan 20 uur per week. In de periode 2015–2017 zagen we dat het aandeel kleine banen (< 12 uur) sterk afnam en het aandeel grotere banen (≥ 20 uur) toenam. Dit zagen we ook terug in de toename van de inzet van loonkostensubsidie (LKS) door gemeenten. Uit cijfers van het CBS blijkt dat het aantal mensen voor wie LKS werd ingezet, toenam van ruim 1.200 eind 2015 naar ruim 37.000 eind 2024.[71] Het merendeel van de banen (70%) waarvoor LKS wordt ingezet, zijn banen van 25 uur of meer.[72]

Werken met loonkostensubsidie

Het aantal mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister voor wie gemeenten loonkostensubsidie hebben ingezet, kunnen we afleiden uit het aantal mensen dat met een zogeheten grondslag verminderde loonwaarde (ook wel Praktijkroute genoemd) in het doelgroepregister staat. Ze krijgen deze grondslag als gemeenten doorgeven dat er op basis van een gevalideerde loonwaardemeting op de werkplek een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon is vastgesteld. In totaal zijn er eind 2024 ruim 37.490 mensen uit de Participatiewet die met loonkostensubsidie werken.[73] Het gaat hier zowel om mensen die via de Praktijkroute instroomden (zoals gepresenteerd in tabel 7.3) als mensen die al via een andere route zijn ingestroomd (bijvoorbeeld met een Indicatie banenafspraak).

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

7.5 In hoeverre komen niet-werkende mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister aan het werk?

In de vorige paragraaf hebben we het gehad over mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister die aan het werk zijn. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre niet-werkenden uit de Participatiewet in het doelgroepregister aan het werk komen. In 2015 vonden 2.250 van de niet-werkende mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister werk.[74] In 2016 waren dat er 5.600, in 2017 9.300, in 2018 11.600, in 2019 12.100, in 2020 11.200, in 2021 15.400, in 2022 15.000 en in 2023 14.000. Het aantal nam tussen 2015 en 2019 fors toe, deels als gevolg van de toename van het aantal mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister. In 2020 zien we een daling, omdat door de coronacrisis minder mensen aan het werk kwamen. Na 2020 herstelt het aantal mensen dat aan het werk komt zich. Als we kijken naar het percentage niet-werkenden uit de Participatiewet dat werk vindt,[75] dan zien we tussen 2015 en 2018 een stijging van 12% in 2015 naar 27% in 2018. In 2019 zien we een lichte daling naar 25% en in 2020 daalt het verder naar 21%. Na 2020 stijgt het percentage weer naar 26% in 2021 en 25% in 2022. In 2023 daalt het percentage naar 22%.

Aan het werk komen na instroom in het doelgroepregister

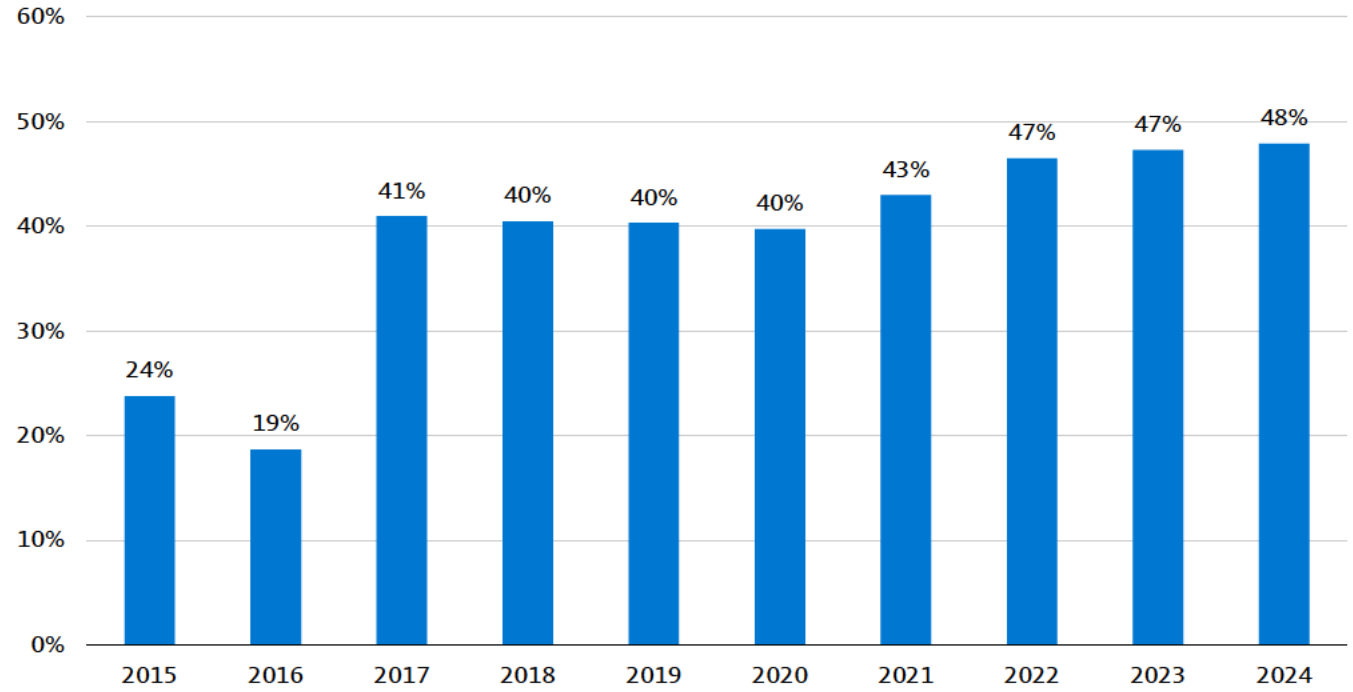
Om goed inzicht te krijgen in de mate waarin mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister die niet aan het werk zijn aan het werk komen, volgen we in deze paragraaf instroomcohorten. De instroomaantallen uit tabel 7.1 zijn hierbij het uitgangspunt.[76] We laten eerst zien in hoeverre mensen uit de Participatiewet al een baan hebben op het moment dat ze het doelgroepregister instromen. Vervolgens gaan we na in hoeverre de niet-werkenden in de jaren na instroom aan het werk komen.

Figuur 7.3 laat zien welk deel van de mensen uit de Participatiewet een baan had bij instroom in het doelgroepregister. Bij de start in 2015 had 24% van de mensen die (direct) instroomden een baan bij instroom. In 2016 daalde het aandeel tot 19%, vermoedelijk mede onder invloed van de veranderde samenstelling van de instroom. Vanaf 2017 stijgt dat ineens tot circa 40% en dit aandeel blijft tot en met 2020 stabiel. De stijging in 2017 heeft te maken met de invoering van de Praktijkroute; alle mensen uit deze groep hebben per definitie een baan op het moment dat ze instromen. Na 2020 stijgt het aandeel dat werkt snel. In 2022 was al 47% aan het werk bij instroom: 7 procentpunt meer dan in 2020 en in 2023 en 2024 stijgt het verder naar 48%. Dit heeft te maken met de krapte op de arbeidsmarkt. Van de groep vso/Pro is in 2024 45% aan het werk op het moment dat ze het doelgroepregister instromen. Bij de subgroepen Indicatie banenafspraak en afgewezen Wajong ligt dat lager (21% respectievelijk 7%). De percentages zijn de laatste drie jaar stabiel.

---

71 CBS StatLine. *Re-integratie; aantal personen, persoonskenmerken en type voorzieningen.*
72 Zie CBS (2023). *SRG-I Cohortonderzoek personen met LKS tweede helft 2021*.
73 CBS Statline. *Personen met re-integratie-/participatievoorzieningen; persoonskenmerken*.
74 Het aantal mensen in de Participatiewet-groep dat in een jaar aan het werk is gekomen, hebben we als volgt geselecteerd: mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister die in december van het voorgaande jaar niet werken en het jaar erna op enig moment aan het werk waren en mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister die in betreffend jaar zijn ingestroomd, geen werk hadden bij instroom en na instroom op enig moment aan het werk zijn geweest.
75 Het percentage dat werk vindt = aantal aan het werk gekomen / (aantal niet-werkenden ultimo jaar (t-1) + aantal niet-werkenden bij instroom (t)).
76 Voor de analyses van instroomcohorten is de eerste datum dat iemand met een grondslag behorende bij de Participatiewet-groep in het doelgroepregister werd opgenomen als instroomdatum genomen.

Figuur 7.3 Aandeel mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister dat werkt bij instroom



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

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

	t/m 6 mnd	t/m 1 jaar	t/m 2 jaar	t/m 3 jaar	t/m 4 jaar	t/m 5 jaar
Instroomcohort 2015: Instroom	20%	31%	45%	54%	59%	62%
Waarvan overheveling WSW-wachtlijst	*5%*	*9%*	*16%*	*22%*	*26%*	*28%*
Instroomcohort 2016	23%	37%	51%	59%	62%	64%
Instroomcohort 2017	30%	45%	59%	64%	67%	70%
Instroomcohort 2018	33%	47%	58%	64%	69%	71%
Instroomcohort 2019	31%	43%	56%	64%	68%	71%
Instroomcohort 2020	28%	44%	60%	67%	70%	
Instroomcohort 2021	31%	43%	65%	71%		
Instroomcohort 2022	28%	44%	62%			
Instroomcohort 2023	37%	52%				

Van de mensen uit de Participatiewet die in 2019 en 2020 zonder werk het doelgroepregister instroomden, vond een kleiner deel binnen een jaar op enig moment werk (43%-44%) dan van de mensen uit de Participatiewet die in 2017 en 2018 instroomden (45-47%).[77] Deze daling is het gevolg van de coronacrisis. Ook na de crisis blijft het percentage dat binnen een jaar werk vindt relatief laag. Na twee jaar zijn de negatieve effecten van de crisis echter grotendeels verdwenen en ligt het percentage hoger dan voor de crisis. De mensen uit het huidige cohort ondervonden geen hinder meer van de coronapandemie en konden bovendien op de krappe arbeidsmarkt veel sneller een baan vinden dan de mensen uit de eerdere cohorten.

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

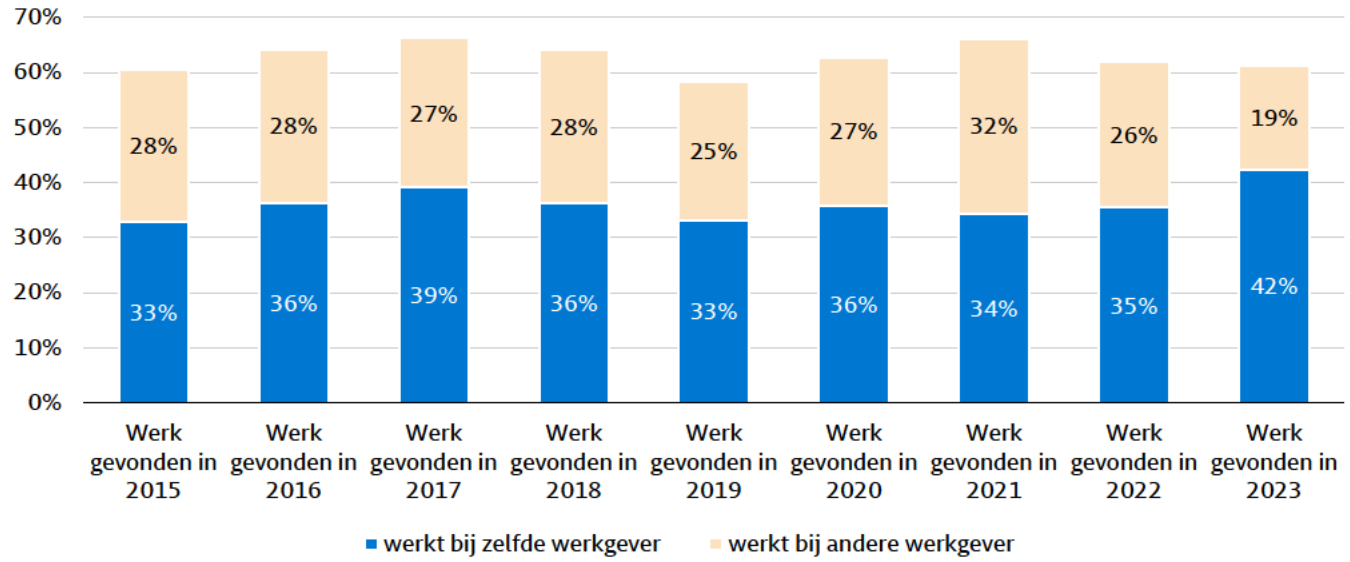
[77] De vergelijking met de instroomcohorten vóór 2017 is lastiger te maken door de grote verschillen in de samenstelling van de cohorten als gevolg van de veranderingen in de toegangscriteria.

7.6 In hoeverre blijven mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister aan het werk?

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

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

Figuur 7.4 Werkbehoud 12 maanden na werkhervatting



Werkbehoud van werkvinders

Figuur 7.4 laat het werkbehoud van werkvinders zien. Het werkbehoud was in 2020 onder invloed van de pandemie duidelijk gedaald ten opzichte van een jaar eerder: van degenen die in 2019 werk vonden, was 58%[78] één jaar later nog of weer aan het werk, tegenover 64% van degenen die een jaar eerder werk vonden. Van degenen die in 2019 werk vonden was 33% een jaar later nog in dienst bij dezelfde werkgever en 25% bij een andere werkgever. Beide groepen daalden met 3 procentpunt ten opzichte van een jaar eerder. In 2022 is het werkbehoud weer een stuk hoger en is de invloed van de coronapandemie verdwenen. Van degenen die in 2021 werk vonden, was 66% in 2022 nog of weer aan het werk, waarvan 34% bij dezelfde werkgever en 32% bij een andere werkgever. Voor de cohorten 2022 en 2023 is percentage weer iets gedaald, naar 61%, maar het aandeel dat werkt is bij dezelfde werkgever stijgt fors naar 42% in 2024. Mogelijk dat dit verband houdt met de krapte op de arbeidsmarkt.

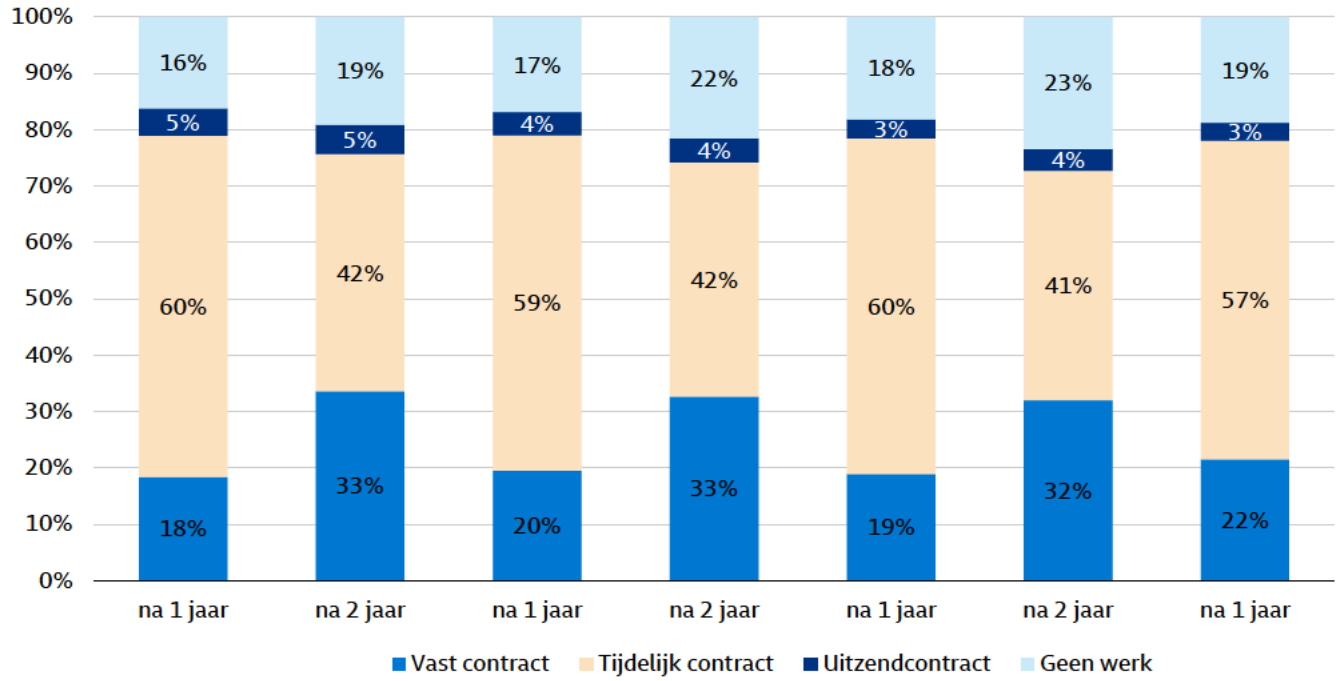
Werkbehoud met tijdelijk of uitzendcontract en doorstroom naar vast contract

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

Uit figuur 7.5 blijkt dat van de werkenden met een tijdelijk contract circa 20% één jaar later een vast contract heeft. Tijdens de coronapandemie in 2020 was dat met 18% wat lager en ook in 2022 met 19%, maar in 2023 steeg het percentage naar 22%. Na twee jaar stijgt dit percentage naar 32-33%. Ook zien we dat 16-19% van de werkenden met een tijdelijk contract één jaar later geen werk meer heeft. Na twee jaar stijgt dit percentage nog iets. De laatste drie jaar heeft circa 42% van de werkenden met een tijdelijk contract ook na twee jaar nog steeds een tijdelijk contract.

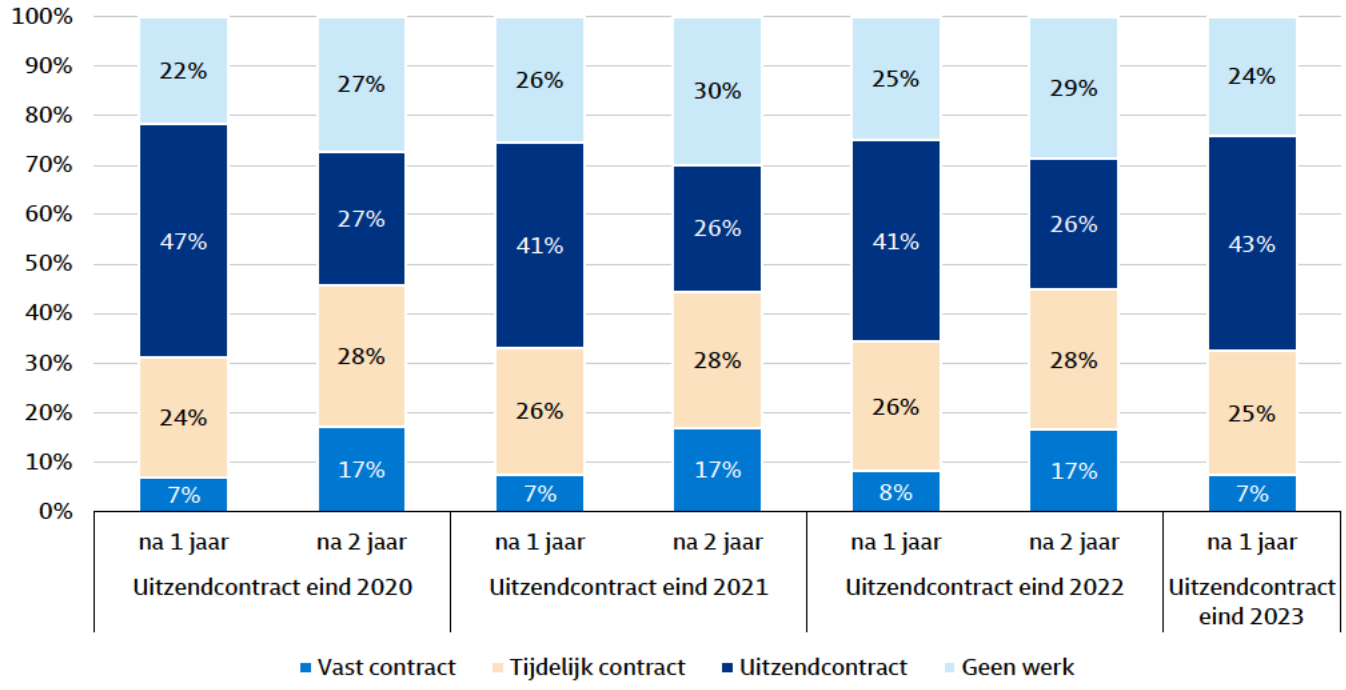
[78] Dit percentage is lager dan vermeld in de UWV-rapportage (augustus 2021) *Duurzaamheid van werk binnen de banenafspraak 2019–2021*. Uit afbeelding 2a van die publicatie blijkt dat 65% van de mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister die tussen Q4 2018 en Q3 2019 aan het werk kwamen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

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



In vergelijking met de mensen met een tijdelijk contract stromen maar weinig mensen met een uitzendbaan door naar een vast contract (zie figuur 7.6). Na één jaar is dat ongeveer 7% en na twee jaar 17%. Mensen met een uitzendcontract stromen veel vaker door naar een baan met een tijdelijk contract. Dat zou kunnen duiden op een ander werkhistoriepad voor de mensen met een uitzendbaan: uitzendbaan → baan met een tijdelijk contract → vaste baan. Daarnaast zien we dat mensen met een uitzendcontract in de jaren erna vaker geen werk meer hebben dan mensen met een tijdelijk contract. Van de mensen die een uitzendcontract hadden, was 22-26% na één jaar niet meer aan het werk tegenover 16-19% van de werkenden met een tijdelijk contract.

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



We kunnen de bevindingen vergelijken met die over Wajong-gerechtigden (zie hoofdstuk 3, figuur 3.4). Kijken we naar de werkenden met een tijdelijk contract eind 2023 dan blijkt dat mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister na één jaar iets vaker een tijdelijk contract hebben (57%) dan Wajong-gerechtigden (52%) en iets vaker werken in een uitzendcontract (3% versus 2%). Het deel dat na één jaar niet meer werkt ligt iets lager onder mensen uit de Participatiewet (19% ten opzichte van

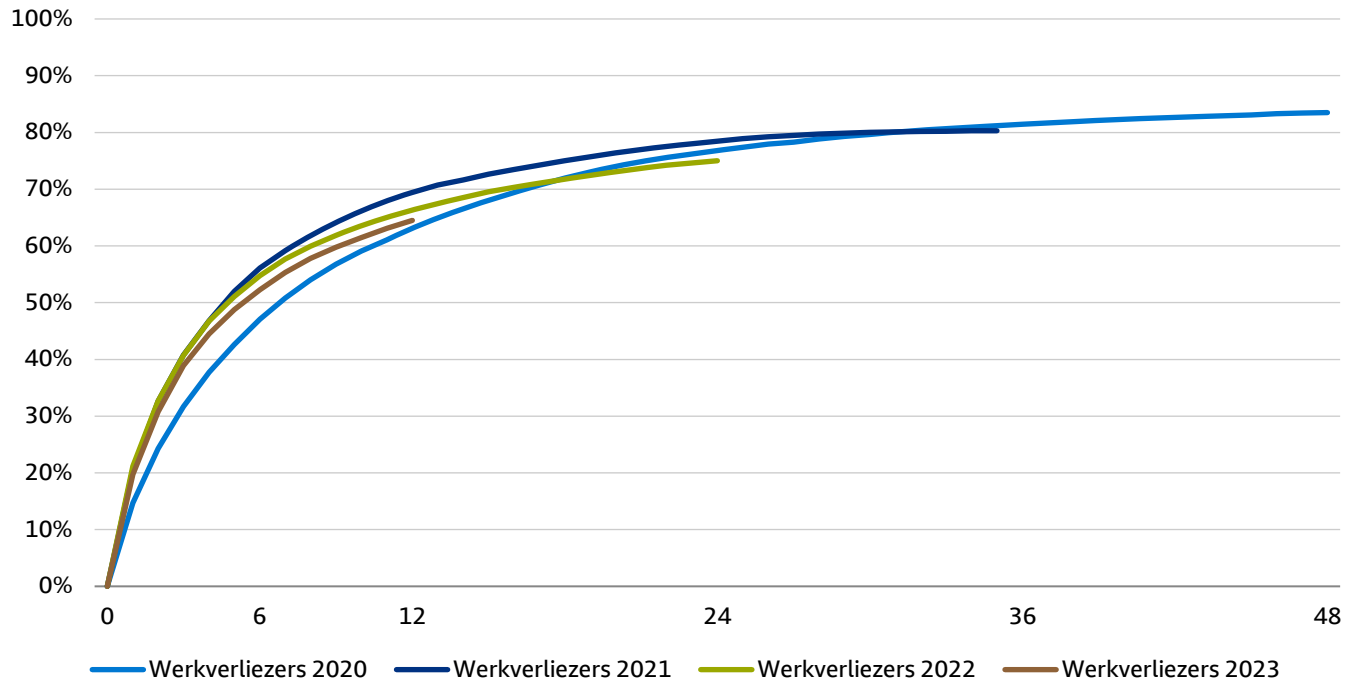
20%). Mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister minder vaak een vast contract na één jaar dan Wajong-gerechtigden (7% ten opzichte van 25%).[79]

Werkhervatting na werkverlies

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

Een belangrijke vervolgvraag is of en in welk tempo werkverliezers weer aan het werk komen. Dat is weergegeven in figuur 7.7 voor de verschillende jaren.[80] Net als in tabel 7.7 gaat het om het cumulatieve aandeel dat op enig moment weer een baan vindt. Het betekent niet dat ze op het peilmoment nog steeds werken. Het aandeel werkverliezers dat opnieuw werk vindt, stijgt snel in het eerste jaar na werkverlies. Na twaalf maanden heeft tussen de 63 en 69% weer een baan gevonden. Daarna vlakt de toename af en komen mensen die hun baan hebben verloren minder vaak alsnog aan de slag. Als men twee jaar na werkverlies niet een nieuwe baan vindt, lijkt de kans daarop nihil. De figuur maakt duidelijk dat ongeveer 17% van de werkverliezers er niet in lijkt te slagen weer aan het werk te komen.

Figuur 7.7 Cumulatief aandeel van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister dat opnieuw werk vindt na werkverlies*



* In aantal maanden na het moment van werkverlies.

We zien in figuur 7.7 ook dat mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister die in 2020 hun werk verloren, minder vaak weer aan het werk kwamen dan zij die in latere jaren het werk verloren. Dit is het effect van de coronapandemie. Na twaalf maanden heeft 61% van de werkverliezers uit 2020 weer een baan gevonden terwijl dit in 2022 66% was en in 2023 65%. Deze percentages zijn vergelijkbaar met de jaren voor de coronapandemie. Ook is te zien dat de opgebouwde achterstand tijdelijk was. Na twee jaar is de achterstand bij de werkverliezers uit 2020 weggewerkt. Van de werkverliezers uit 2020 heeft na 24 maanden ruim 77% weer een baan gevonden terwijl dat bij de werkverliezers uit 2022 75% was.

Het beeld dat figuur 7.7 laat zien, zien we ook bij werkverliezers uit de Wajong. Mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister vinden na baanverlies echter sneller weer werk dan Wajong-gerechtigden. Het percentage dat weer een baan gevonden heeft, ligt bij de mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister na twaalf maanden 14 procentpunt hoger dan bij Wajong-gerechtigden. Er kunnen meerdere redenen zijn voor dit verschil. Een eerste reden kan zijn dat mensen uit de

[79] Onderzoek uit 2019 (UWV (2019). Meer flexwerkers krijgen vast contract. Instroom en doorstroom van flexwerkers in 2009–2019) laat zien dat de doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract bij mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister en Wajong-gerechtigden wat lager lijkt te liggen dan bij de gemiddelde Nederlandse werknemer met een tijdelijk contract. Mogelijk hangt deze lagere doorstroom samen met het feit dat mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister en Wajong-gerechtigden vaak laagopgeleid zijn. Uit een onderzoek uit 2020 van SEO Economisch Onderzoek (Effecten van maatregelen flexibele arbeid in de Wet werk en zekerheid) blijkt dat de kans om door te stromen naar een vast contract voor mensen met havo/vwo/mbo niveau 2, 3 of 4 ruim de helft groter is dan voor mensen met alleen basisonderwijs of mensen met vmbo/mbo 1; voor mensen met hbo/wo is de doorstroomkans twee keer zo groot. Dit kan erop duiden dat de lage doorstroom van een flexibel naar een vast contract niet iets is dat specifiek geldt voor mensen met een arbeidsbeperking, maar meer een algemeen kenmerk is voor laagopgeleiden.

[80] We kijken hierbij alleen naar mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister van wie in het betreffende jaar een dienstverband is beëindigd en die ten minste één maand niet hebben gewerkt. We kijken bovendien alleen naar de eerste keer dat iemand uit de Participatiewet in het doelgroepregister binnen een jaar zijn baan heeft verloren.

Participatiewet in het doelgroepregister gemiddeld kansrijker zijn dan Wajong-gerechtigden. Een andere reden kan zijn dat de kenmerken van beide populaties verschillen. Ook kan het verschil in uitkeringssystematiek bij de Participatiewet een rol spelen: de Participatiewet kent een grotere financiële prikkel om weer aan het werk te gaan dan de Wajong.[81] Het verschil tussen mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister en Wajong-gerechtigden lijkt drie à vier jaar na werkverlies wel kleiner te worden. Ook van de Wajong-gerechtigden die het werk verloren lijkt uiteindelijk rond de 20% niet meer opnieuw aan het werk te komen.

[81] SEO Economisch Onderzoek (2019). Jonggehandicapten onder de Participatiewet. Amsterdam.

8 Werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben

Samenvatting

Ten opzichte van 2023 is in 2024 het aandeel werkgevers met een WGA-gerechtigde en/of iemand vanuit de Participatiewet in dienst gestegen. Het aandeel werkgevers met een Wajong-gerechtigde in dienst is iets afgenomen. Het grootste deel van de werkgevers heeft echter geen werknemer uit een van deze groepen in dienst. Dit komt voor een deel doordat er veel meer kleine dan grote werkgevers zijn. Het overgrote deel van de kleinere werkgevers heeft geen werknemer uit een van de drie groepen in dienst. Kijken we naar het aantal dienstverbanden van Wajong-gerechtigden, WGA-gerechtigden en mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister ten opzichte van het totaal aantal dienstverbanden, dan blijkt dat de kleinste werkgevers relatief gezien meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben dan de grote werkgevers.

- Eind 2024 had 15,6% van de werkgevers ten minste één werknemer uit een van de drie groepen in dienst. Vergeleken met 2023 is het aandeel met 0,5 procentpunt gestegen. De trendmatige toename die in 2020 tot stilstand was gekomen, is in 2023 en 2024 hersteld.
- Eind 2024 had 5,4% van de werkgevers een Wajong-gerechtigde in dienst, een kleine afname ten opzichte van 2023. Het aandeel met een WGA-gerechtigde in dienst steeg in 2024 naar 6,5% en het aandeel werkgevers met een iemand vanuit de Participatiewet in het doelgroepregister in dienst steeg naar 8,3%.
- Het aandeel van de werkgevers met een Wajong-gerechtigde, WGA-gerechtigde of iemand vanuit de Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst, neemt toe met de bedrijfsgrootte. Het overgrote deel van de werkgevers met meer dan 1.400 werknemers heeft wel een of meerdere Wajong-gerechtigden, WGA-gerechtigden en/of iemand vanuit de Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst. Van de werkgevers met minder dan 10 mensen in dienst heeft 2 à 3% een Wajong-gerechtigde, een WGA-gerechtigde of iemand vanuit de Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst.
- Het zijn niet altijd dezelfde werkgevers die een werknemer uit een van de drie groepen in dienst hebben. Ruim 20% van de werkgevers die eind 2023 een Wajong-gerechtigde in dienst hadden, hebben dat in 2024 niet meer. Voor WGA-gerechtigden en mensen uit de Participatiewet ligt dat percentage hoger, 27%. Het aantal nieuwe werkgevers met een Wajong-gerechtigde in dienst is in 2024 20%. Voor WGA-gerechtigden en mensen uit de Participatiewet ligt dit percentage hoger.

8.1 Inleiding

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

De volgende hoofdvragen komen aan bod:
- Hoeveel reguliere werkgevers hebben Wajong-gerechtigden, WGA-gerechtigden of iemand vanuit de Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst?
- Welk soort reguliere werkgevers (bedrijfsgrootte, bedrijfstak) hebben Wajong-gerechtigden, WGA-gerechtigden of mensen vanuit de Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst?
- Zijn het steeds dezelfde werkgevers die Wajong-gerechtigden, WGA-gerechtigden of mensen vanuit de Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst hebben of verschilt dit van jaar tot jaar?

We gaan in dit hoofdstuk uit van dienstverbanden bij reguliere werkgevers. Mensen die in een WSW-dienstverband[82] werken laten we buiten beschouwing. Met name Wajong-gerechtigden werken vaak in een WSW-dienstverband; eind 2024 waren dat er 16.200. Het aantal WGA-gerechtigden dat in een WSW-dienstverband werkt, is veel geringer. Mensen vanuit de Participatiewet in het doelgroepregister voor de banenafspraak komen niet in aanmerking voor een WSW-dienstverband.

8.2 Werkgevers met werknemers uit de doelgroepen

Eind 2024 had 5,4% van de reguliere werkgevers een Wajong-gerechtigde in dienst, 6,5% een WGA-gerechtigde en 8,3% iemand uit de Participatiewet uit het doelgroepregister. In totaal had eind 2022 15,6% van de werkgevers ten minste één werknemer uit een van deze drie groepen in dienst (zie tabel 8.1).

De ontwikkeling van het aandeel werkgevers met ten minste één Wajong-gerechtigde in dienst is anders dan die voor werkgevers met ten minste één WGA-gerechtigde of iemand uit de Participatiewet in dienst. Het aandeel werkgevers met een Wajong-gerechtigde in dienst ligt al jaren rond de 5,5%, terwijl het aandeel werkgevers met een WGA-gerechtigde of iemand uit de

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

Participatiewet in dienst trendmatig toeneemt. De reden hiervoor is dat het aantal Wajong-gerechtigden niet sterk verandert over de tijd, terwijl het aantal WGA-gerechtigden en zeker het aantal mensen uit de Participatiewet sterk toeneemt.

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

Tabel 8.1 Werkgevers met Wajong-gerechtigden, WGA-gerechtigden of mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister in dienst, einde jaar

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totale aantal werkgevers	**349.200**	**351.400**	**352.500**	**351.300**	**359.300**	**361.000**	**357.800**	**354.700**
waarvan met een Wajong-gerechtigde in dienst	19.600	20.300	19.900	18.600	19.400	19.800	19.600	19.100
waarvan met een WGA-gerechtigde in dienst	16.100	17.800	19.000	18.800	21.900	22.500	22.700	23.100
waarvan met iemand uit de Participatiewet in het DR in dienst	10.300	14.300	17.600	18.900	22.700	25.800	27.700	29.300
aantal met 1 v.d. 3 groepen	37.500	41.700	44.600	44.500	50.000	53.000	54.200	55.300
% werkgevers met een Wajong-gerechtigde in dienst	5,6%	5,8%	5,6%	5,3%	5,4%	5,5%	5,5%	5,4%
% werkgevers met een WGA-gerechtigde in dienst	4,6%	5,1%	5,4%	5,3%	6,1%	6,2%	6,3%	6,5%
% werkgevers met iemand uit de Participatiewet in het DR in dienst	2,9%	4,1%	5,0%	5,4%	6,3%	7,2%	7,7%	8,3%
% werkgevers met werknemer uit ten minste 1 van de 3 groepen in dienst	10,7%	11,9%	12,7%	12,7%	13,9%	14,7%	15,1%	15,6%

8.3 Kenmerken van werkgevers met werknemers uit de doelgroepen

In tabel 8.2 zijn de kenmerken van de werkgevers weergegeven. De eerste kolom van tabel 8.2 laat de procentuele verdeling van de totale groep werkgevers naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak zien. Het beeld is in 2024 nagenoeg hetzelfde als het jaar ervoor. Er zijn veel meer kleine dan grote werkgevers: rond 70% van de werkgevers heeft minder dan tien mensen in dienst en 0,6% heeft vijfhonderd of meer mensen in dienst. De meeste werkgevers vinden we in de bedrijfstak overige commerciële dienstverlening (24,8%). Daarnaast zijn er veel werkgevers te vinden in de detailhandel (13,9%), zorg en welzijn (12,1%) en de metaalindustrie (10,3%).

Tabel 8.2 laat zien dat grotere werkgevers veel vaker een Wajong-gerechtigde, WGA-gerechtigde of iemand uit de Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst hebben dan kleinere werkgevers. Het overgrote deel van de werkgevers (94-97%) met meer dan 1.400 werknemers heeft eind 2024 ten minste één WGA-gerechtigde, één Wajong-gerechtigde en/of één persoon uit de Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst. Bij de kleinste werkgevers (met minder dan 10 mensen in dienst) is dat tussen de 2 en 4%.

In 2024 is het aantal werkgevers met iemand uit de Participatiewet in dienst bij de meeste bedrijfstakken toegenomen. Bij Wajong-gerechtigden en WGA-gerechtigden is het beeld gedifferentieerder.

Tabel 8.2 Reguliere werkgevers met Wajong-gerechtigden, WGA-gerechtigden of mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister in dienst

	Procentuele verdeling reguliere werkgevers	Aandeel werkgevers met Wajong-gerechtigde in dienst		Aandeel werkgevers met WGA-gerechtigde in dienst		Aandeel werkgevers met iemand uit P-wet in het DR in dienst	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Bedrijfsgrootte (aantal werknemers)							
Minder dan 10	71,1%	2,1%	2,0%	2,6%	2,7%	3,3%	3,5%
10 – 34	20,4%	7,6%	7,3%	8,7%	8,7%	12,0%	12,8%
35 – 99	5,6%	19,1%	18,8%	20,6%	20,9%	26,4%	27,7%
100 – 499	2,3%	40,3%	40,5%	48,0%	49,0%	46,4%	48,8%
500 – 1.399	0,4%	74,9%	76,9%	84,8%	83,2%	72,0%	74,8%
1.400 en meer	0,2%	94,0%	94,0%	97,6%	97,2%	92,3%	94,5%
Bedrijfstak*							
Landbouw, groenvoorziening, visserij	3,9%	7,3%	7,1%	3,2%	3,4%	11,0%	11,6%
Voeding- en genotmiddelenindustrie	1,5%	9,4%	9,1%	9,4%	9,0%	13,0%	13,8%
Chemische industrie	0,5%	9,8%	9,7%	12,6%	12,4%	14,4%	14,2%
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	10,3%	6,6%	6,5%	6,6%	6,9%	10,2%	11,1%
Overige industrie	1,7%	8,3%	8,1%	6,8%	7,0%	11,5%	12,3%
Bouw	4,3%	4,7%	4,6%	4,7%	4,6%	8,9%	9,5%
Groothandel	8,1%	5,2%	5,3%	6,0%	6,1%	7,5%	8,1%
Detailhandel	13,9%	4,3%	4,1%	4,3%	4,3%	6,3%	6,9%
Vervoer en logistiek	3,7%	8,3%	8,3%	9,4%	9,3%	11,8%	12,8%
Horeca en catering	9,7%	4,9%	4,5%	3,8%	3,9%	10,5%	10,8%
Bank- en verzekeringswezen	0,1%	8,4%	8,5%	18,6%	16,1%	6,1%	7,4%
Schoonmaak	1,2%	8,8%	9,0%	8,4%	8,2%	15,9%	16,5%
Uitzendbedrijven	1,5%	11,7%	11,0%	13,7%	12,9%	17,6%	17,4%
Overige commerciële dienstverlening	24,8%	3,0%	3,0%	4,7%	4,8%	3,1%	3,4%
Overheid	0,1%	56,6%	60,3%	67,5%	68,8%	61,0%	64,5%
Onderwijs	0,4%	36,3%	37,1%	55,8%	56,3%	32,0%	33,1%
Zorg en welzijn	12,1%	6,0%	6,1%	10,0%	10,5%	6,4%	7,0%
Cultuur	1,0%	7,0%	6,8%	8,9%	9,9%	8,2%	8,4%
Overig	1,2%	10,8%	11,0%	10,7%	11,6%	13,9%	14,9%
Onbekend	0,1%	0,4%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	1,4%
Totaal	**100%**	**5,5%**	**5,4%**	**6,3%**	**6,5%**	**7,7%**	**8,3%**
Totaal aantal werkgevers	**354.700**	**19.600**	**19.100**	**22.700**	**23.100**	**27.700**	**29.300**

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

Tabel 8.3 Aantal Wajong-, WGA-, Participatiewet-groepdienstverbanden per 10.000 dienstverbanden

	Wajong-dienstverbanden		WGA-dienstverbanden		Dienstverband-en P-wet uit DR	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Bedrijfsgrootte (aantal werknemers)						
Minder dan 10	71	67	84	87	114	124
10 – 34	53	50	55	55	95	102
35 – 99	51	50	49	50	94	100
100 – 499	42	43	49	50	79	87
500 – 1.399	39	37	51	52	78	75
1.400 en meer	43	43	50	52	64	74
Bedrijfstak*						
Landbouw, groenvoorziening, visserij	115	112	43	46	204	216
Voeding- en genotmiddelenindustrie	42	40	40	38	62	69
Chemische industrie	30	30	39	38	47	51
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	51	50	51	52	87	96
Overige industrie	60	57	42	41	93	105
Bouw	49	48	49	48	101	108
Groothandel	48	48	45	46	78	85
Detailhandel	61	59	38	40	117	128
Vervoer en logistiek	56	56	77	77	82	92
Horeca en catering	48	43	32	32	113	118
Bank- en verzekeringswezen	13	13	41	42	9	10
Schoonmaak	75	77	61	61	187	210
Uitzendbedrijven	49	44	42	38	128	132
Overige commerciële dienstverlening	36	35	47	49	75	80
Overheid	57	59	63	66	83	95
Onderwijs	31	32	63	64	28	31
Zorg en welzijn	43	43	72	75	52	57
Cultuur	52	51	69	79	71	75
Totaal	**48**	**47**	**54**	**55**	**82**	**89**

De verhouding tussen het totale aantal dienstverbanden en het aantal dienstverbanden van de drie groepen geeft aan bij welke werkgevers er relatief veel en weinig mensen met een arbeidsbeperking in dienst zijn. Eind 2024 hadden werkgevers vooral meer mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister in dienst dan eind 2023. Het aantal dienstverbanden van Wajong-gerechtigden per 10.000 dienstverbanden is iets afgenomen en bij de WGA-gerechtigden weer iets toegenomen.

Uit tabel 8.3 blijkt dat de kleinere werkgevers met minder dan 10 werknemers naar verhouding vaker een Wajong-gerechtigde, WGA-gerechtigde of iemand uit de Participatiewet uit het doelgroepregister in dienst hebben dan de grotere werkgevers. Bij werkgevers met minder dan 10 werknemers zijn er per 10.000 dienstverbanden eind 2024 67 dienstverbanden van Wajong-gerechtigden, 87 dienstverbanden van WGA-gerechtigden en 124 van mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister.

In 2024 waren in alle bedrijfstakken relatief meer mensen uit de Participatiewet in dienst dan in 2023. Bij de Wajong-gerechtigden en WGA-gerechtigden is het beeld net als in tabel 8.2 gedifferentieerder.

8.4 Dynamiek werkgevers met werknemers uit de doelgroepen

De cijfers in de vorige paragrafen gaan over het (relatieve) aantal werkgevers dat Wajong-gerechtigden, mensen uit de Participatiewet en/of WGA-gerechtigden in dienst heeft voor verschillende jaren. Een interessante vraag is of het steeds dezelfde werkgevers zijn of dat dit wisselt over de tijd. Om dit na te gaan hebben we op werkgeversniveau een vergelijking gemaakt tussen 2023 en 2024.

Tabel 8.4 laat zien dat tussen de 22 en 27% van de werkgevers uit 2023 met een Wajong-gerechtigde, WGA-gerechtigde of iemand uit de Participatiewet in het doelgroepregister in dienst dit in 2024 niet meer heeft. Voor WGA-gerechtigden en mensen uit de Participatiewet is dit percentage hoger dan voor Wajong-gerechtigden. Tegelijk zien we dat er nieuwe werkgevers bij komen. Van de werkgevers die in 2024 een Wajong-gerechtigde in dienst hadden, had 20% in 2023 nog geen Wajong-gerechtigde in dienst. Bij de WGA-gerechtigden was dat 28% en bij werkgevers met iemand uit de Participatiewet in het doelgroepregister in dienst 31%.

Tabel 8.4 Dynamiek werkgevers met Wajong-gerechtigden, WGA-gerechtigden of mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister in dienst 2023–2024

	Werkgevers met Wajong-gerechtigden	Werkgevers met WGA-gerechtigden	Werkgevers met mensen uit de P-wet in het DR
Werkgevers 2023	100%	100%	100%
Blijft werkgever in 2024	78%	73%	73%
Geen werkgever in 2024	22%	27%	27%
Werkgevers 2024	100%	100%	100%
Ook werkgever in 2023	80%	72%	69%
Nieuwe werkgever in 2024	20%	28%	31%

We hebben ook gekeken naar het aandeel werkgevers dat in 2024 afvalt (wel werkgever eind 2023 maar geen werkgever eind 2024) en het aandeel dat er nieuw bijkomt (nieuwe werkgever in 2024) uitgesplitst naar bedrijfsgrootte. De invloed van de bedrijfsgrootte is duidelijk zichtbaar. Kleinere werkgevers vallen aan de ene kant vaker af en komen er aan de andere kant vaker bij dan grotere werkgevers. Dit is ook logisch, omdat kleinere werkgevers absoluut gezien minder mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Als een werknemer met een arbeidsbeperking vertrekt, is daardoor de kans groter dat een kleine werkgever geen enkele medewerker uit de Wajong, WGA of Participatiewet meer in dienst heeft.

Bijlage I De Wajong

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

Oude Wajong

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

Wajong 2010

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

Wajong 2015

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

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

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

Wet vereenvoudiging Wajong

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

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

Inkomensaanvulling geharmoniseerd, onderscheid naar arbeidsvermogen

De Wajong is sinds 2015 dus alleen nog toegankelijk voor degenen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Alle Wajongers die een uitkering op basis van de oWajong en Wajong 2010 ontvangen, blijven onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen. Wel zijn zij tussen begin 2015 en eind 2017 beoordeeld op arbeidsvermogen. Wajongers met duurzaam geen arbeidsvermogen ontvangen een uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon. Wajongers met arbeidsvermogen ontvangen sinds 1 januari 2018 een uitkering van 70% van het wettelijk minimumloon, ongeacht of zij een uitkering hebben op grond van de oWajong of de Wajong 2010. Als Wajongers werken wordt hun loon vaak aangevuld. Deze aanvulling verschilde tot 1 januari 2021 per regime. Met de inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong gelden voor Wajongers in alle drie de regimes dezelfde rekenregels voor inkomensaanvulling. Deze rekenregels zijn afhankelijk van de vraag of er wel of geen sprake is van arbeidsvermogen en het al dan niet werken met loondispensatie. Het uitgangspunt voor en doel van deze rekenregels is dat mensen die (meer) gaan verdienen (in loondienst of met zelfstandig werk) ook meer inkomen (uit werk plus aanvullende Wajong-uitkering) overhouden.

Het garantiebedrag

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

Begeleiding naar werk en op het werk

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

Bijlage II Vormen van ondersteuning in de Wajong

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

Loondispensatie

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

Jobcoach

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

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

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

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

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 brailleregels) en ondersteuning door een doventolk en werkplekaanpassingen.

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

Proefplaatsing

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

Bijlage III De Wet WIA

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

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

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

Twee hoofdroutes naar de WIA

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

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

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

De claimbeoordeling in vier stappen

De claimbeoordeling verloopt globaal in vier stappen.

Stap 1: Bepalen of er benutbare mogelijkheden zijn
De verzekeringsarts stelt tijdens de claimbeoordeling eerst vast of er benutbare mogelijkheden bestaan en de cliënt dus nog in staat is tot het verrichten van enige arbeid. Zo nee, dan is de cliënt niet in staat enige vorm van arbeid te verrichten en is hij volledig arbeidsongeschikt op medische gronden. Bij rond de 13% van de WIA-claimbeoordelingen is dit het geval. Sinds de invoering van de WIA geeft de arts ook een oordeel over de duurzaamheid van de aandoening. Een aandoening is duurzaam als de kans op herstel gering of nihil is.

Stap 2: Bepalen wat de functionele mogelijkheden zijn
Als er benutbare mogelijkheden zijn, onderzoekt de verzekeringsarts de functionele mogelijkheden voor het verrichten van arbeid. Hij legt zijn bevindingen en zijn oordeel in een rapportage vast en specificeert de mogelijkheden om te functioneren met de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML).

Stap 3: Bepalen welke beroepen de cliënt nog kan uitoefenen
Aan de hand van de rapportage van de verzekeringsarts en de FML onderzoekt de arbeidsdeskundige welke functies of beroepen de cliënt nog wél kan verrichten of uitoefenen. Hierbij wordt gebruikgemaakt van het Claimbeoordelings- en borgingssysteem (CBBS), een computersysteem dat informatie over zo'n zevenduizend gangbare functies in Nederland bevat, met de bijbehorende functionele eisen. Het CBBS maakt een geautomatiseerde voorselectie van mogelijk geschikte functies met de hoogste loonwaarden, rekening houdend met de uitkomsten van de FML, het opleidingsniveau, de opleidingsrichting en urenbeperkingen. De arbeidsdeskundige verricht vervolgens de zogenoemde professionele eindselectie. Dit betekent dat hij nagaat of de

voorgeselecteerde functies ook daadwerkelijk geschikt zijn voor de cliënt, rekening houdend met diens precieze opleiding, ervaring en vaardigheden en de precieze aard van de beperkingen zoals in de FML is toegelicht door de verzekeringsarts. In geval van twijfel overlegt de arbeidsdeskundige met de verzekeringsarts. Als er geen of onvoldoende geschikte functies worden gevonden, is de cliënt 100% arbeidsongeschikt op arbeidsdeskundige gronden.

Stap 4: Het arbeidsongeschiktheidspercentage bepalen
Het gemiddelde salaris dat een cliënt nog kan verdienen in voor hem of haar geschikte functies met de hoogste loonwaarde, is het uitgangspunt voor de bepaling van de resterende verdiencapaciteit van de cliënt. Het arbeidsongeschiktheidspercentage is het procentuele verschil tussen de vastgestelde resterende verdiencapaciteit 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 Strategie, Beleid en Kennis

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen
kennis@uwv.nl

Auteurs



Met medewerking van



Volg ons

Disclaimer

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

UWV © 2026