



Datum 29 maart 2017

Versie 3.1

Pagina 1

Duurzaamheid van banen binnen de Banenafpraak

Analyse op basis van
het doelgroepregister
en de polisadministratie

Inhoud

Korte samenvatting	_____	p3
Inleiding	_____	p4
Grafiek 1.	In- en uitstroom werkzame personen in doelgroepregister_____	P5
Grafiek 2a.	In- en uitstroom Doelgroep Participatiewet_____	p6
Grafiek 2b.	In- en uitstroom Wajong_____	p7
Grafiek 2c.	In- en uitstroom WSW en Wiw/ID_____	p8
Grafiek 3.	Loopbaanontwikkeling personen werkzaam in alle kwartalen vanaf het derde kwartaal van 2015_____	p9
Grafiek 4.	Soort contract naar type baan_____	p10
Achtergrondinformatie uit onderzoek naar duurzame arbeidsparticipatie Wajongers	_____	p11
Bijlage	Soort contract (in uren) naar categorie en grondslag_____	p13

Korte samenvatting

- Voor het onderzoek heeft UWV gebruik gemaakt van de bestaande gegevens uit de polisadministratie en het doelgroepregister over de periode derde kwartaal 2015 tot en met derde kwartaal 2016.
- De personen in het doelgroepregister zijn ingedeeld in drie categorieën, namelijk Doelgroep Participatiewet, WSW – Wiw/ID en Wajong. Deze indeling is gebaseerd op de grondslag of de combinatie van grondslagen op basis waarvan een persoon is opgenomen in het doelgroepregister. Zo worden alle personen uiteindelijk ingedeeld in één categorie.
- Van de ongeveer 80.000 personen in het doelgroepregister die in het derde kwartaal van 2015 aan het werk zijn, is 87% in het derde kwartaal 2016 weer of nog steeds aan het werk. Circa 10% van de 80.000 personen is een jaar later niet meer aan het werk.
- Onderstaande tabel toont de percentages van het verloop voor de verschillende doelgroepen:

Categorie	Aantal werkzame personen Derde kwartaal 2015	Nog/weer aan het werk een jaar later	Niet aan het werk een jaar later
Doelgroep Participatiewet	3.686	71%	25%
Wajong	34.822	80%	16%
WSW – Wiw/ID	40.943	94%	2%
Totaal	79.451	87%	10%

In het jaar tussen de twee kwartalen stromen ook personen uit het doelgroepregister, door bijvoorbeeld het bereiken van de AOW-leeftijd of vertrek naar het buitenland. De percentages in de tabel tellen per doelgroep en totaal dan ook niet op tot 100%.

- In het derde kwartaal van 2015 is 67% van de verloonde uren op basis van een vast contract, een jaar later is dat nagenoeg gelijk (65%). Binnen de doelgroepen worden nauwelijks veranderingen in de verhouding vaste contracten en contracten voor bepaalde tijd geconstateerd.

Aandeel vaste contracten	Derde kwartaal 2015	Derde kwartaal 2016
Doelgroep Participatiewet	19%	16%
Wajong	45%	45%
WSW – Wiw/Id	85%	89%
Totaal	67%	65%

- Van personen die in het derde kwartaal 2015 aan het werk zijn (ca 80.000) heeft 83% in het derde kwartaal 2016 én op alle tussenliggende peilmomenten werk. Het volgen van personen in de tussenliggende kwartalen toont dus dat vrijwel iedereen met een baan in derde kwartaal 2015 en derde kwartaal 2016 ook in alle tussenliggende kwartalen aan het werk is (83% ten opzichte van 87%).
- Het merendeel van de contracten voor onbepaalde tijd zijn te vinden bij uitzendbanen/detacheringen. De verdeling naar soort contract binnen deze twee groepen verschilt sterk. Bij uitzendbanen is er vooral sprake van tijdelijke contracten; bij detachering (veelal WSW) gaat het met name om vaste dienstverbanden.

Inleiding

Aanleiding

UWV heeft op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de duurzaamheid van de banen van personen die tot de doelgroep Banenafpraak behoren in kaart gebracht. Aanleiding van het onderzoek is de wens van de Tweede Kamer om meer zicht te krijgen op arbeidsmarktpositie van deze groep personen.

Aanpak

Voor het onderzoek heeft UWV gebruik gemaakt van de bestaande gegevens uit de polisadministratie en het doelgroepregister over de periode derde kwartaal 2015 tot en met derde kwartaal 2016. Deze twee beschikbare bronnen bieden geen mogelijkheid om op individueel niveau de loopbaan in de tijd te volgen. Deze beperking is met name ondervangen door te kijken naar type contracten en in het jaar van analyse in kaart te brengen hoeveel personen een baan hebben behouden, verloren of gevonden. Ter aanvulling en duiding van de analyses is ook gebruik gemaakt van de monitor arbeidsparticipatie. Daarnaast zijn resultaten uit onderzoek naar duurzame arbeidsparticipatie van Wajongers opgenomen om meer zicht te krijgen op het verhaal achter de cijfers.

Perioden en meetmomenten

UWV kiest in deze rapportage voor een vergelijking van het derde kwartaal van 2015 met het derde kwartaal van 2016. Vanaf dit kwartaal in 2015 heeft UWV voor het eerst de verdiepende analyse gemaakt voor de Trendrapportage Banenafpraak. Het derde kwartaal van 2016 is het meest recente meetmoment waarvoor gegevens beschikbaar zijn. Als er in deze rapportage gesproken wordt over een kwartaal dan gaat het om het peilmoment op de laatste dag van het betreffende kwartaal.

Begrippen

- Het doelgroepregister is een landelijk register, waarin alle personen staan die behoren tot de doelgroep Banenafpraak. UWV beheert dit register. Het register bevat onder ander de grondslag(en) op basis waarvan de persoon is opgenomen in het register.
- In de polisadministratie verzamelt UWV informatie over loon, uitkeringen en arbeidscontracten. Het gaat om de gegevens van alle verzekerde werknemers in Nederland.
- Werkzame personen zijn personen met loon uit één of meerdere inkomstenverhoudingen. Dit houdt in dat ze in ieder geval meer dan 0 verloonde uren hebben binnen een reguliere baan.
- Uren worden berekend met het aantal *verloonde* uren. Bij verdeling over verschillende contracten worden deze naar rato van de uren meegeteld.
- Banen kunnen op basis van uren worden berekend volgens de vastgestelde definitie voor de banenafpraak, waarbij één baan gelijk staat aan 110,92 verloonde uren per maand (circa 25,5 uur per week). De factor 110,92 is voortgekomen uit de nulmeting.
- Categorieën zijn gebaseerd op de grondslag of de combinatie van grondslagen op basis waarvan een persoon is opgenomen in het doelgroepregister. Wanneer één persoon meerdere grondslagen heeft, wordt uitgegaan van de indeling op hoofdgrondslag. Alle personen worden uiteindelijk ingedeeld in één categorie:

Doelgroep participatiewet

- Indicatie banenafpraak
- Leerlingen op Voorgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en Praktijkonderwijs (Pro)
- Afgewezen Wajong aanvragen (geen actueel arbeidsvermogen, duurzaamheid niet vastgesteld)
- Tijdelijke registraties (beoordeling UWV moet nog plaats vinden) zoals afgewezen Wajongers in september 2014 en juli 2015 en schoolverlaters

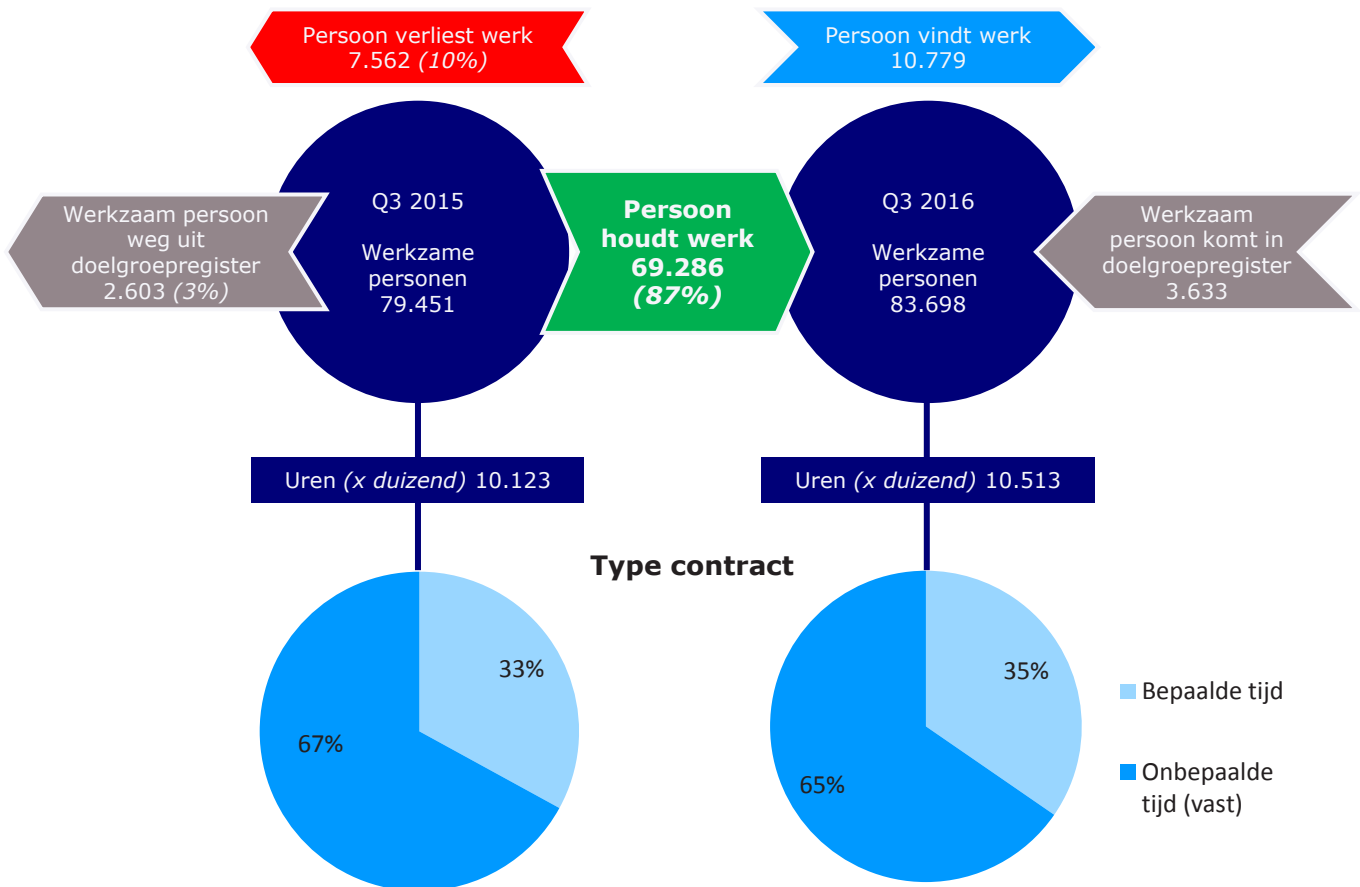
Wajong

- oWajong
- nWajong studie- of werkregeling
- Wajong én WSW begeleid werk

WSW-indicatie en/of Wiw/ID baan

- WSW begeleid werk (zonder Wajong)
- WSW detachering (met of zonder Wajong)
- Wiw/ID baan (zonder Wajong)

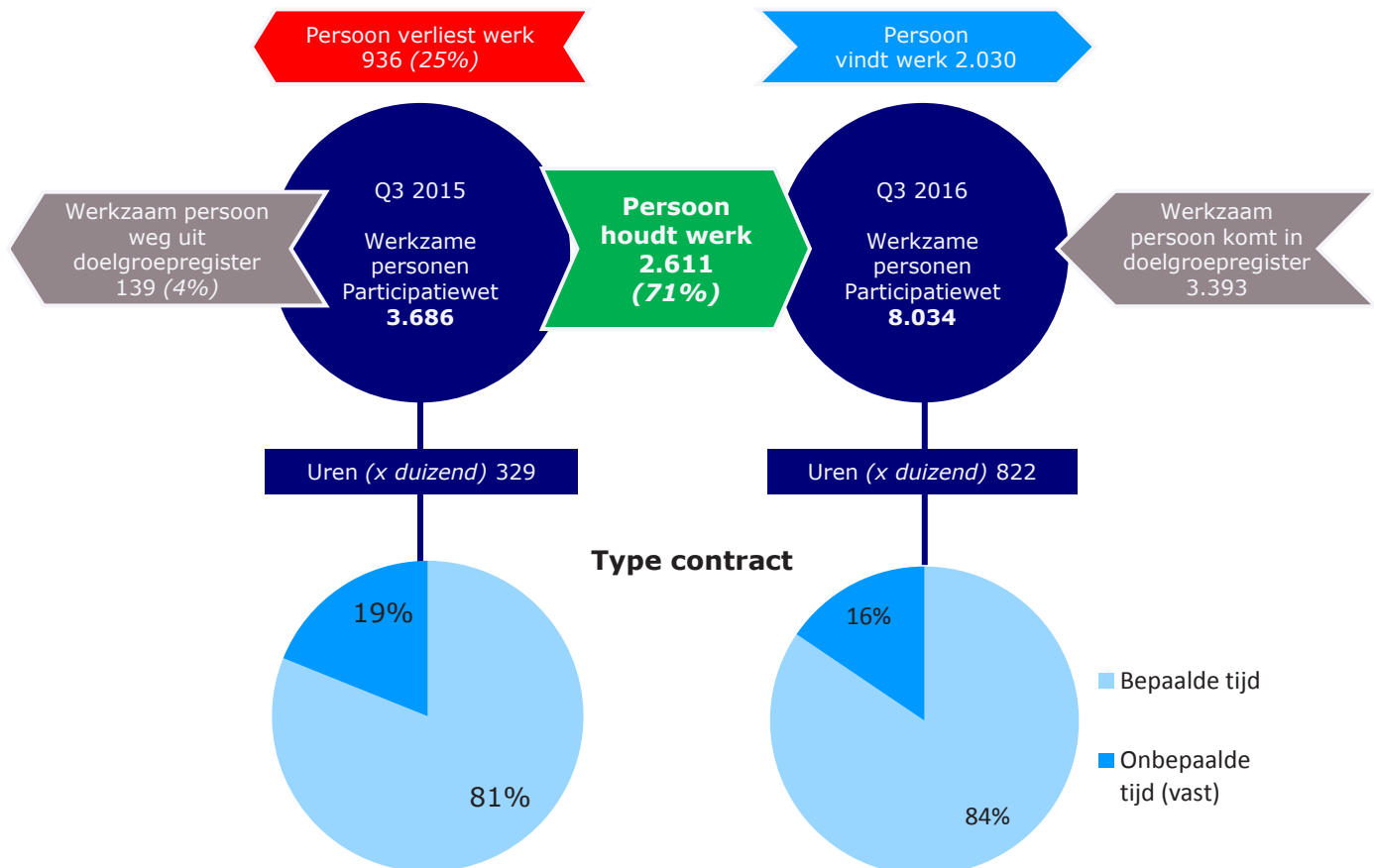
Grafiek 1. In- en uitstroom werkzame personen in doelgroepregister



Grafiek 1 toont op de volgende wijze informatie over duurzaamheid van de banen in het kader van de Banenafpraak:

- **Werk behouden.** Van de 79.451 personen die in het derde kwartaal 2015 aan het werk zijn, zijn er 69.286 in het derde kwartaal 2016 weer of nog aan het werk, dit is 87%.
- **Werk verloren.** Van de groep personen (79.451) die in het derde kwartaal 2015 aan het werk is, zijn er 7.562 personen niet meer aan het werk in het derde kwartaal van 2016: 10%.
- **Type contract.** Van alle verloonde uren in het derde kwartaal 2015, is twee derde (67%) op basis van een contract voor onbepaalde tijd. In het derde kwartaal 2016 is dat 65%.

Grafiek 2a. In- en uitstroom werkzame personen Doelgroep Participatiewet

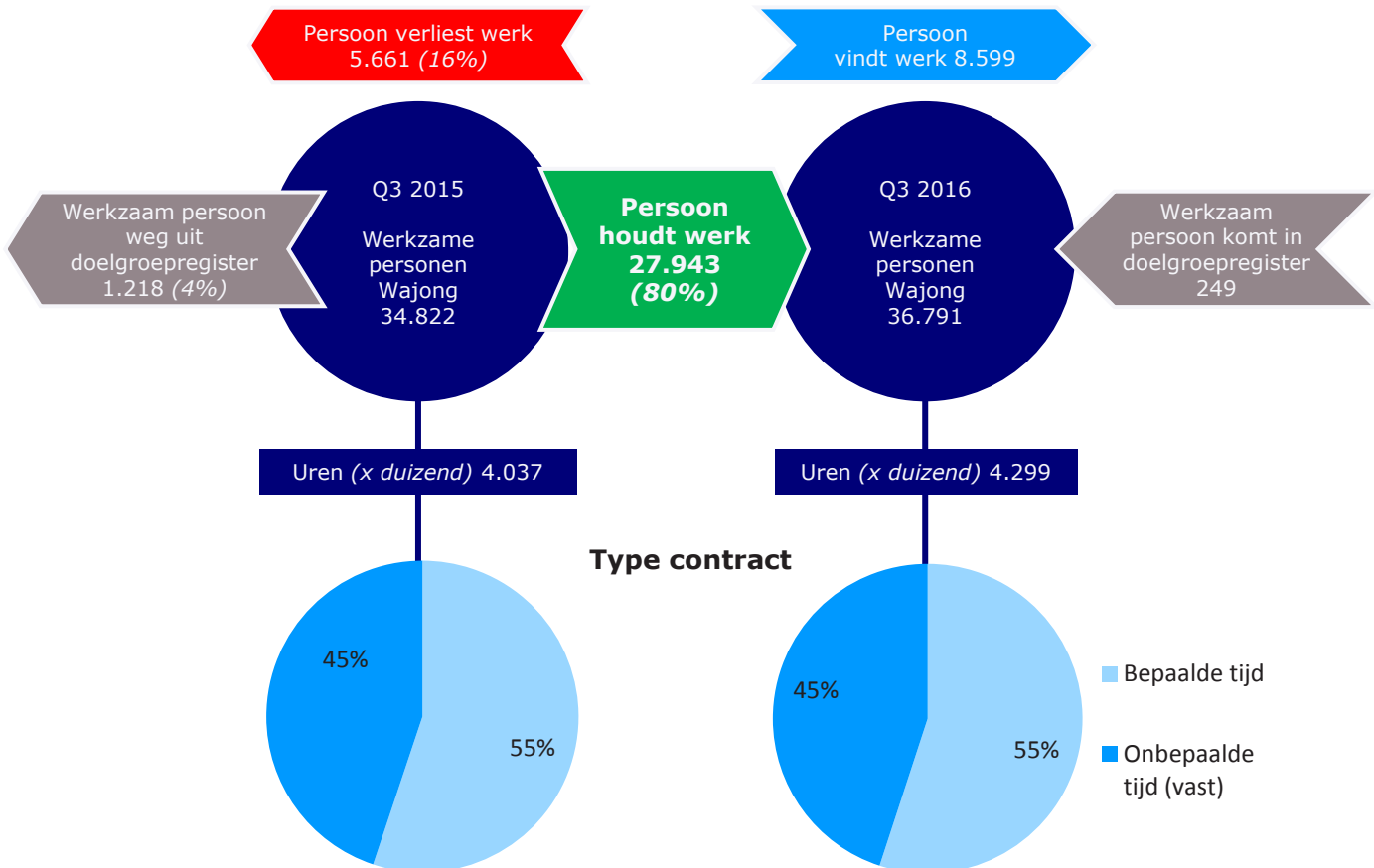


Grafiek 2a geeft informatie over de duurzaamheid van de banen in het kader van de Banenafpraak met betrekking tot de groep met een Doelgroep Participatiewet grondslag.

- **Werk behouden.** Van de 3.686 personen die in het derde kwartaal 2015 aan het werk zijn met een grondslag Doelgroep Participatiewet, zijn er 2.611 in het derde kwartaal 2016 nog steeds (of opnieuw) aan het werk: 71%.
- **Werk verloren.** 936 van de 3.686 personen die aan het werk zijn in het derde kwartaal 2015 staan een jaar later nog wel in het doelgroepregister op basis van deze grondslag, maar zijn dan niet meer aan het werk: 25%.
- **Type contract.** Van de verloonde uren van personen in de categorie Doelgroep Participatiewet in het derde kwartaal van 2015, is 19% op basis van een contract voor onbepaalde tijd. In het derde kwartaal van 2016 is dat 16%.

De Doelgroep Participatiewet bevat relatief veel personen die recent aan het werk zijn gekomen, op basis van een tijdelijk contract. Het blijkt dat het voor deze groep moeilijker is om aan het werk te blijven dan voor de groep die al langer aan het werk is.

Grafiek 2b. In- en uitstroom werkzame personen Wajong

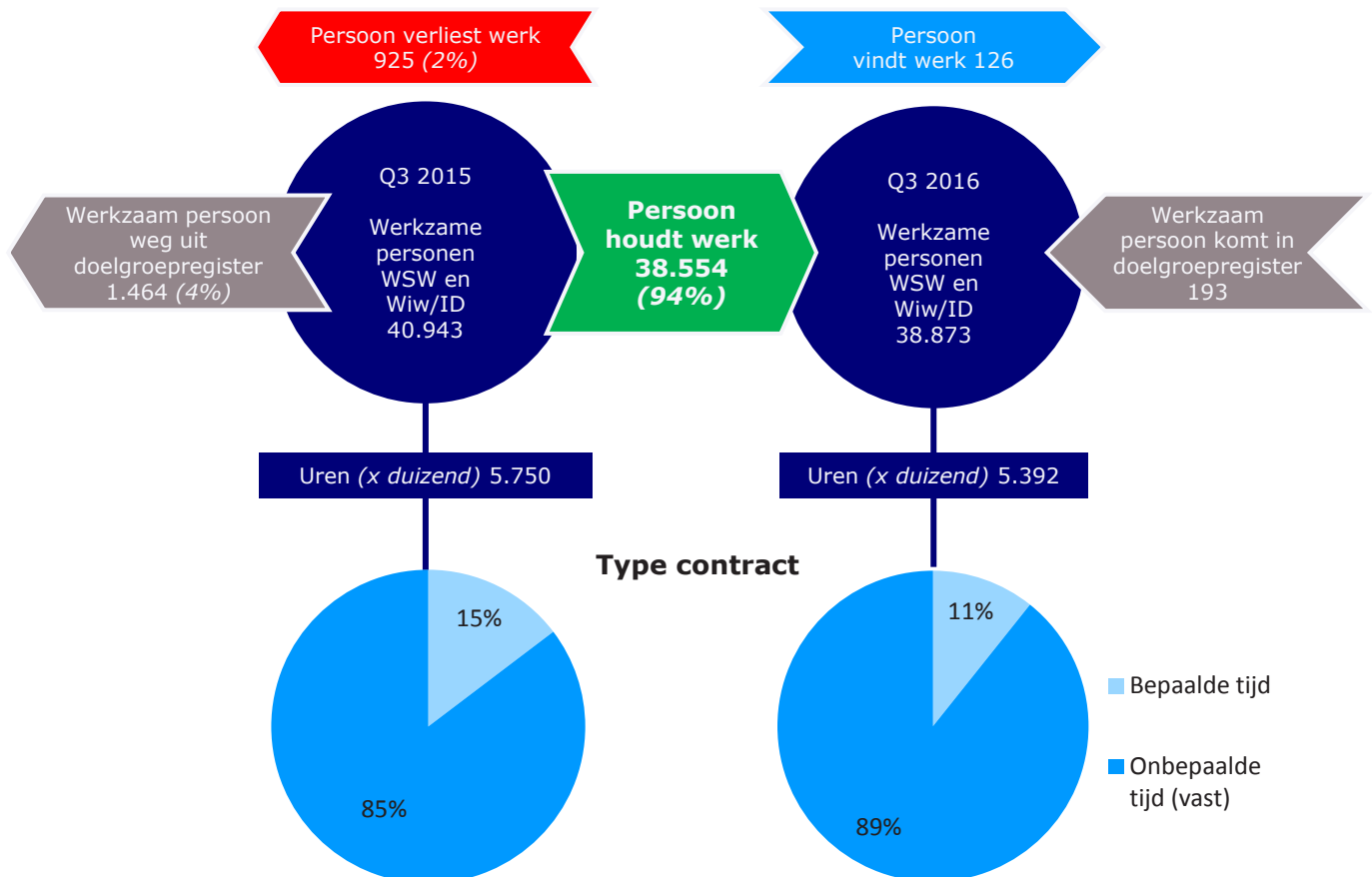


Grafiek 2b geeft informatie over de duurzaamheid van de banen in het kader van de Banenafspraken met betrekking tot de groep met een Wajong grondslag.

- **Werk behouden.** Van de 34.822 personen die in het derde kwartaal 2015 aan het werk zijn met een grondslag Wajong, waren 27.943 in het derde kwartaal 2016 weer of nog steeds aan het werk: 80%.
- **Werk verloren.** 5.661 van de 34.822 personen die in het derde kwartaal 2015 werkzaam waren, staan een jaar later nog wel in het doelgroepregister op basis van de grondslag Wajong, maar zijn dan niet meer aan het werk: 16%.
- **Type contract.** Van alle verloonde uren van personen met een grondslag Wajong in het derde kwartaal van 2015, wordt 45% gewerkt op basis van een contract voor onbepaalde tijd. In het derde kwartaal van 2016 is dat eveneens 45%.

Ook de Monitor Arbeidsparticipatie van UWV analyseert de dienstverbanden van Wajongers. De monitor concludeert dat Wajongers die er in slagen om langere tijd aan het werk te blijven, dit meestal ook lang volhouden. 55% van de Wajongers die in 2014 aan het werk *komen* is een jaar later nog (of weer) aan het werk. Van de Wajongers die eind 2014 werken was 87% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Uit de monitor blijkt bovendien dat 89% van de Wajongers die in 2014 aan het werk *komen* een tijdelijk contract had.

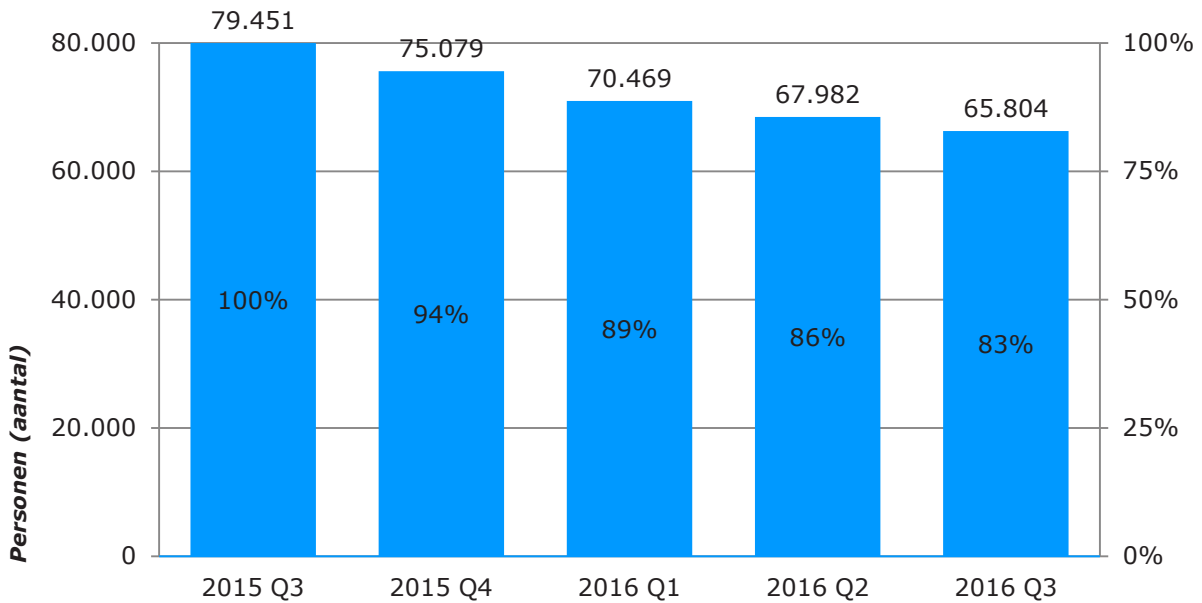
Grafiek 2c. In- en uitstroom werkzame personen WSW - Wiw/ID



Grafiek 2c geeft informatie over de duurzaamheid van de banen in het kader van de Banenafspraken met betrekking tot personen met een WSW of Wiw/ID grondslag. Dit zijn alle personen die in ieder geval een WSW-indicatie hebben, eventueel in combinatie met andere grondslagen als Wiw/ID en Wajong. Ook de groep Wiw/ID-ers zonder andere indicatie is in deze analyse meegenomen. De bijlage bij dit rapport toont de details van deze zeer kleine groep.

- **Werk behouden.** Van de 40.943 personen in het doelgroepregister die in het derde kwartaal 2015 aan het werk zijn met een grondslag WSW – Wiw/ID, zijn 38.554 personen in het derde kwartaal 2016 nog steeds (of opnieuw) aan het werk: 94%.
- **Werk verloren.** 925 van de 40.943 personen die in het derde kwartaal 2015 aan het werk zijn met een grondslag WSW – Wiw/ID staan een jaar later nog wel in het doelgroepregister op basis van deze grondslag, maar zijn niet meer aan het werk: 2%.
- **Type contract.** Van alle verloonde uren in het derde kwartaal van 2015 van personen met de grondslag WSW - Wiw/ID wordt 85% gewerkt op basis van een contract voor onbepaalde tijd. In het derde kwartaal van 2016 is dat percentage met 89% een fractie hoger.

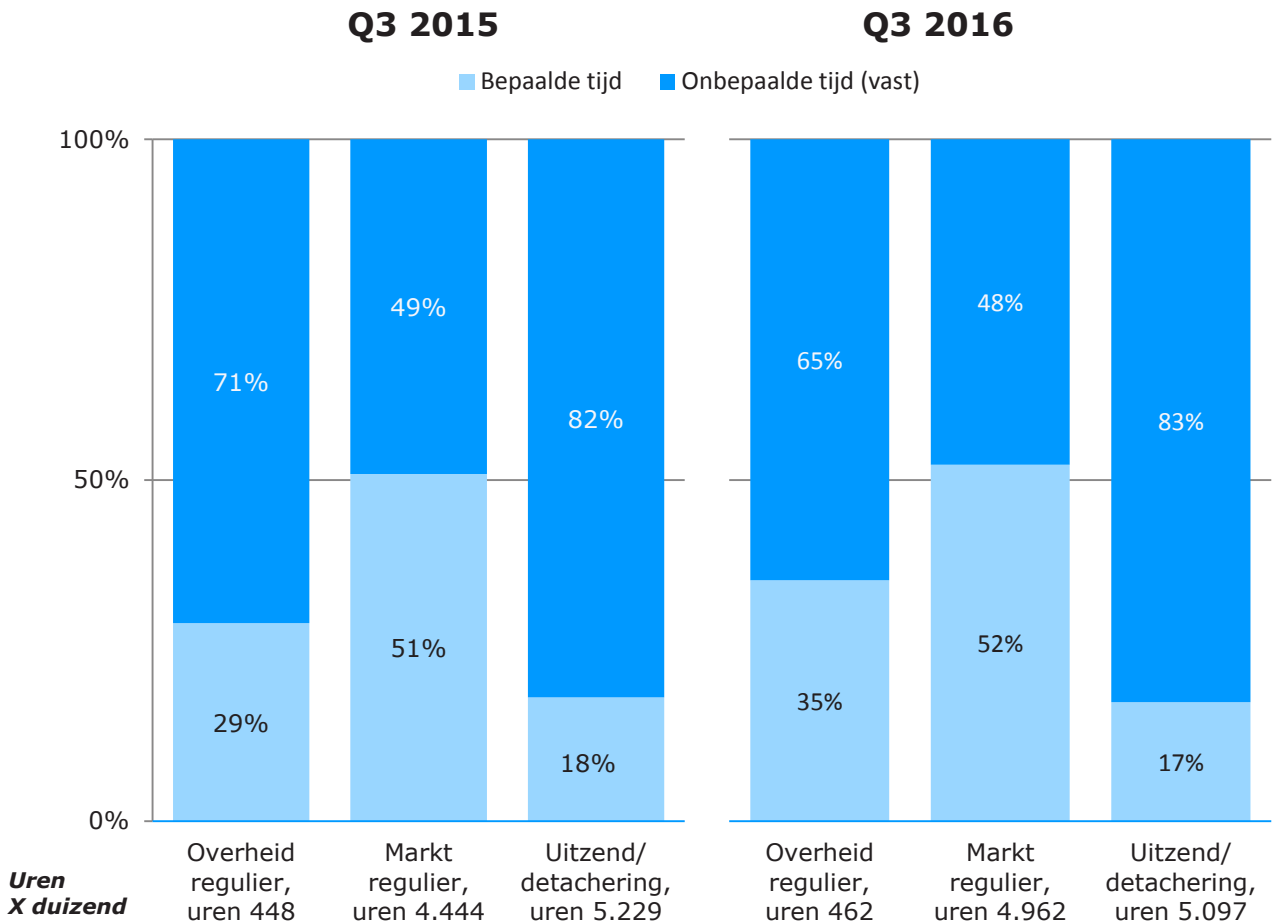
Grafiek 3. Loopbaanontwikkeling personen werkzaam in alle kwartalen vanaf het derde kwartaal van 2015



Grafiek 3 schetst de loopbaanontwikkeling van de personen in het doelgroepregister die aan het werk zijn aan het einde van het derde kwartaal van 2015. Hoeveel van deze personen hebben nog steeds een baan aan het einde van 2015? En hoeveel zijn er nog steeds aan het werk een kwartaal later, enzovoort...

Het 'volgen' van deze specifieke groep werkzame personen door te kijken of zij ook op de tussenliggende meetmomenten werkzaam zijn, toont aan dat 83% op een stabiele basis aan het werk is.

Grafiek 4: Soort contract naar type baan, weergegeven in uren



De aantallen in grafiek 4 zijn gebaseerd op het aantal verloonde uren, vergelijkbaar met de weergave in grafiek 1 en 2.

Grafiek 4 laat een aantal zaken zien over soort contract naar type baan en daarmee over duurzaamheid. Het meest valt op:

- De meeste contracten voor onbepaalde tijd zijn te vinden bij uitzendbanen/detacheringen. Het is hierbij wel belangrijk op te merken dat de verdeling naar soort contract binnen deze twee groepen sterk verschilt. Bij uitzendbanen is er vooral sprake van tijdelijke contracten; bij detachering gaat het met name om vaste dienstverbanden.
- Binnen de overheid zijn relatief veel personen met een reguliere baan in dienst op basis van een contract voor onbepaalde tijd. Het aantal personen met een dergelijk contract is licht afgenomen, zowel procentueel (- 6 procentpunten) als absoluut (-18 banen volgens de definitie van de Banenafpraak, dus à gemiddeld 25,5 uur per week per baan).

Achtergrondinformatie uit onderzoek duurzame arbeidsparticipatie Wajongers

De afgelopen jaren is veel onderzoek gedaan naar (duurzame) arbeidsparticipatie van Wajongers. Resultaten uit deze onderzoeken geven achtergrondinformatie bij de cijfers over duurzaamheid van de banen in deze rapportage.

Redenen waarom Wajongers hun baan verliezen

In één van die onderzoeken¹ is specifiek aan werkgevers gevraagd wat de reden van uitval uit werk van Wajongers was. Tabel 1 vat deze redenen samen. Uit de tabel blijkt dat Wajongers zowel uit dienst gaan om natuurlijke als problematische redenen. Als belangrijkste reden noemden de ondervraagde werkgevers dat de Wajongers van baan veranderden. Problematische redenen liggen op verschillende terreinen: motivatie, het niet nakomen van afspraken, productiviteit, relatie met collega's en de benodigde begeleiding.

Tabel 1. Redenen vertrek Wajongers (meerdere antwoorden mogelijk)*

Redenen vertrek Wajongers volgens werkgevers	aantal	%
Wajonger veranderde van baan	34	39%
Baan was tijdelijke functie / werkervaringsplaats / er is geen werk meer	15	17%
Wajonger had te weinig motivatie / kwam afspraken niet na / had privéproblemen	13	15%
Wajonger paste niet in het team / weerstand collega's	13	15%
Te veel interne begeleiding nodig / te zware belasting	13	15%
Te lage productiviteit / te hoog ziekteverzuim	11	13%
Wajonger is ongeschikt voor de functie	5	6%
Overig	15	17%
Aantal ondervraagde werkgevers	87	

* bron: Vilans/INO (2009), bewerking UWV

Welke factoren hangen samen met duurzaamheid werk van Wajongers?

De redenen uit tabel 1 komen overeen met factoren die samenhangen met duurzaamheid van werk van Wajongers die uit verschillende onderzoeken naar voren komen². Deze factoren kunnen grofweg in de volgende zes clusters worden ingedeeld:

De werknemer

Uit veel onderzoeken naar duurzame arbeidsparticipatie komt naar voren dat houding, gedrag en vaardigheden van de werknemer van invloed zijn op al dan niet duurzaam aan het werk zijn. Het gaat daarbij om zaken als motivatie, werknemersvaardigheden en ervaren gezondheid; inzicht in eigen mogelijkheden en beperkingen en het vermogen daarover te communiceren met werkgever en collega's; het vermogen om te gaan met werkdruk, onverwachte situaties en de sociale aspecten van het werk.

De werkgever

Ook het gedrag en de houding van de werkgever speelt een belangrijke rol bij het duurzaam aan het werk blijven van jonggehandicapten. Factoren die daarbij genoemd worden zijn de kennis van werkgevers over de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer; de acceptatie van de beperkingen; de bereidheid aanpassingen te doen aan bijvoorbeeld werkplek, aantal uren of productiviteitseisen.

¹ Bosch, L., Overmars-Marx, T., Ooms, D. & Zwinkels, W. (2009). Wajongers en werkgevers, over omvang en omgang. *In dienst treden van Wajongers en behoud van werk*. Utrecht: Vilans/TNO.

De functie

Een belangrijke factor is de functie zelf. Functies die niet passen bij de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer leiden tot uitval. In veel gevallen blijken bestaande functies niet te passen bij de mogelijkheden en beperkingen van de jonggehandicapte. Het is dan noodzakelijk aanpassingen te doen

De collega's

Draagvlak onder collega's voor het werken met een beperking is van belang voor succesvolle arbeidsparticipatie. Daarnaast komt uit verschillende onderzoeken naar voren dat ook collega's op de hoogte moeten zijn van de mogelijkheden en beperkingen van hun collega's. Ondersteuning van de werknemer met een beperking door collega's zou bijdragen aan duurzame arbeidsparticipatie.

De ondersteuning op de werkplek

Een aparte categorie factoren betreft de ondersteuning op de werkplek. Een noodzakelijke voorwaarde voor duurzame arbeidsparticipatie is dat er adequate ondersteuning wordt geboden. Verschillende elementen in de ondersteuning dragen hieraan bij. Het gaat dan om:

- begeleiding door een vaste collega;
- een goede overdracht van begeleiding bij personeelwisselingen;
- de (kwaliteit van de) begeleiding door een jobcoach;
- een goede overdracht van school naar werk, liefst via een stage;
- mogelijkheid tot aanpassing in aantal uren en/of werktijden;
- mogelijkheid tot aanpassing van de werkplek en;
- aanpassingen in productiviteitseisen.

De omgeving

Factoren in de omgeving van de jonggehandicapte kunnen van invloed zijn op de duurzaamheid van het werk. Zo kan de houding van de omgeving ten opzichte van werk een negatieve of positieve invloed hebben op het behouden van werk. Daarnaast blijkt de inschatting van de arbeidsmogelijkheden en ondersteuningsbehoeften door ouders voorspellend te zijn voor werkbehoud. In verschillende kwalitatieve onderzoeken komt het belang van een stabiele thuis- of woonsituatie naar voren.

² Bronnen:

- Horsssen, C. van, Blommesteijn, M. & Brukman, M. (2009). De Wajong'er als werknemer. *Een onderzoek naar duurzame arbeidsparticipatie van Wajong'ers*. Amsterdam, Regioplan (met subsidie van Instituut Gak).
- Hagen, B. e.a. (2010) Arbeidsparticipatie van Wajong'ers op de werkplek. *De bijdrage van collegiale steun op de werkplek aan Wajong'ers*, Utrecht, Vilans.
- Lammers, R. & Stavenuiter, M. (2010). Wajongers op de werkvloer. *Inpassing en acceptatie van jonggehandicapten in bedrijven*. Utrecht, Verwey-Jonker Instituut.
- Vos, E. L. de, Jong, T. de (2011). Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. Vierde meting. Hoofddorp, TNO, met subsidie van UWV.
- Holwerda, A. e.a. (2012) Wat werkt bij Wajongers? *Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie*. Groningen, UMCG.
- Horsssen, C. (2013) Meer werkplekken bij werkgevers. *Literatuuronderzoek in het kader van de evaluatie van de pilots Werken naar vermogen, pilot 1*, Amsterdam, Regioplan.

Bijlage: Soort contract (in uren) naar categorie en grondslag

Toont het aantal verloonde uren per grondslag naar totaal en type contract

Tabel 2 Verloonde uren (x duizend) naar categorie en grondslag	Bepaalde tijd		Onbepaalde tijd		Totaal	
	Q3 2015	Q3 2016	Q3 2015	Q3 2016	Q3 2015	Q3 2016
WSW	828	569	4.669	4.654	5.498	5.223
WSW indicatie, geen plaatsing	7	10	1	2	8	12
WSW begeleid werk	208	142	409	456	617	598
WSW Detachering	455	315	3.119	3.118	3.575	3.434
WSW Detachering én Wajong of Wiw/ID	158	102	1.140	1.078	1.298	1.179
Wiw/ID (zonder combinatie Wajong/WSW)	16	9	236	160	252	170
Wajong	2.225	2.365	1.811	1.933	4.037	4.299
oWajong	1.064	1.121	1.321	1.356	2.385	2.476
studieregeling nWajong	182	119	36	21	218	141
werkregeling nWajong	889	1.077	306	418	1.195	1.496
Wajong (o en nWajong) én WSW begeleid werk	90	48	148	138	238	186
Doelgroep participatiewet	266	695	62	128	329	822
Totaal	3.335	3.638	6.780	6.875	10.116	10.513