

Vergaderjaar 2017–2018

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 111

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juli 2018

Sinds de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Wet banenafpraak) bestaat, realiseren werkgevers ieder jaar meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Op deze manier komt een inclusieve arbeidsmarkt dichterbij. Het is belangrijk de verschillende aspecten van de uitvoering van de Wet banenafpraak goed te volgen. Mijn ambtsvoorganger heeft daarom twee onderzoeken in gang gezet. Het eerste onderzoek gaat over de vraag of er op termijn voldoende mensen in de doelgroep zitten om de banenafpraak te realiseren. Het tweede gaat over de vraag hoe duurzaam de banen van de doelgroep zijn. Dit onderzoek is een vervolg op het onderzoek dat in 2017 heeft plaatsgevonden en waarover u in de brief van 30 juni 2017¹ bent geïnformeerd.

In deze brief presenteer ik de resultaten van deze onderzoeken. Ook stuur ik de onderzoeksrapporten mee².

1. Onderzoek naar de omvang van de doelgroep banenafpraak in relatie tot de doelstellingen

In de brief van 8 september 2017³ kondigde mijn ambtsvoorganger een onderzoek aan naar de omvang van de doelgroep in verhouding tot de doelstellingen van de banenafpraak. De door de onderzoekers geraamde totale omvang van het doelgroepregister in 2025 komt uit op ongeveer 400.000 personen. De doelgroep bestond eind 2017 uit ongeveer 200.000 personen⁴. Volgens de onderzoekers zijn het de Participatiewet, (ex) leerlingen uit het vso/ pro en de Praktijkroute die jaarlijks voor nieuwe instroom zorgen. De omvang van de doelgroepen Wajong, Wsw en

¹ Kamerstuk 34 352, nr. 58

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

³ Kamerstuk 34 352, nr. 65

⁴ Regionale trendrapportage banenafpraak, 4^e kwartaal 2017, UWV

Wiw/ID loopt terug. Omdat de instroom tot 2025 hoger wordt geraamd dan de uitstroom, neemt de omvang van het doelgroepregister tot 2025 toe.

Uit het onderzoek blijkt verder dat de doelgroep voldoende groot is om het aantal banen uit de banenafpraak te realiseren, mits de kans op het vinden en behouden van werk voor mensen uit de doelgroep toeneemt. Hoe de onderzoekers hiertoe zijn gekomen, wordt in de bijlage toegelicht.

Uit alle varianten die de onderzoekers hebben doorgerekend blijkt dat een grotere kans op werk en een kleinere kans op verlies van werk essentieel zijn voor het behalen van de doelstellingen van de banenafpraak.

Na de vier-meting, zomer 2019, laat ik dit onderzoek herhalen om te beoordelen of de omvang van de doelgroep nog steeds in verhouding staat tot de doelstelling uit het sociaal akkoord.

2. Onderzoek naar de duurzaamheid van de banen voor de banenafpraak

In de hiervoor al genoemde brief van 30 juni 2017⁵ kondigde mijn ambtsvoorganger aan het onderzoek naar de duurzaamheid van banen voor de banenafpraak te herhalen. Dit tweede onderzoek is nu afgerond en geeft een beeld van de duurzaamheidsaspecten tussen het derde kwartaal van 2016 en het derde kwartaal van 2017.

Uit het onderzoek blijkt dat 83 procent van de *werkzame* mensen met een arbeidsbeperking in het derde kwartaal van 2016 een jaar later nog steeds aan het werk is. In de meting tussen dezelfde kwartalen één jaar eerder was dit 87 procent. Het onderzoek toont dus een lichte afname van het percentage mensen met een arbeidsbeperking dat het werk behoudt. Een verklaring hiervoor is dat meer mensen uitstromen. Dit betekent overigens niet dat mensen in alle gevallen hun werk verliezen, hun baan telt om een andere reden niet meer mee. Redenen voor uitstroom zijn overgang naar Wsw beschut werk, uitstroom op basis van de t+2- regel⁶, bereiken AOW leeftijd, beoordeling duurzaam geen arbeidsvermogen, overlijden of een positieve indicatie beschut werk Participatiewet. Het percentage mensen dat wel hun baan verliest is licht afgenomen ten opzichte van vorig jaar (van 10 naar 9 procent). Van mensen die tussen het 4e kwartaal van 2015 en het 3e kwartaal van 2016 *werk hebben gevonden* is 64 procent een jaar later nog aan het werk. Iets minder dan twee derde (61 procent) van de uren die mensen uit de doelgroep van de banenafpraak werken, valt onder een vast dienstverband. Een jaar eerder was dit 65 procent. Een verklaring voor de lichte afname is de grote toename (met 14 procent) van het aantal banen in de onderzochte periode. Mensen uit de doelgroep beginnen in een nieuwe baan vaak met een tijdelijk contract, net als werknemers die niet onder de doelgroep vallen.

Het is belangrijk om de ontwikkelingen van de duurzaamheid van de banen te blijven volgen. Daarom zal UWV dit onderzoek in het voorjaar van 2019 herhalen.

⁵ Kamerstuk 34 352, nr. 58

⁶ Deze regel houdt in dat op het moment dat iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet, de registratie in het doelgroepregister eindigt met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet. De regel is momenteel opgeschort tot 2026

3. Tot slot

Uit het onderzoek naar de omvang van de doelgroep volgt hoe belangrijk het is dat mensen met een arbeidsbeperking meer kansen krijgen op een baan bij een reguliere werkgever en duurzaam aan het werk blijven. Om deze kansen gunstig te beïnvloeden, ontvangen werkgevers compensatie voor de verminderde productiviteit en worden zij ontzorgd met instrumenten als loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak, uniforme no-riskpolis, loonkostensubsidie of loondispensatie, aanpassing van werkplekken en jobcoaches. Het onderzoek naar de duurzaamheid van de banen voor de banenafpraak laat ruimte tot verbetering zien. Het vraagt om inspanningen van werkgevers, gemeenten en UWV om de kans op het vinden en behouden van werk te vergroten. Alleen dan zitten er, nu en in de toekomst, voldoende mensen in de doelgroep om 125.000 extra banen bij reguliere werkgevers te realiseren.

Werkgevers kunnen gebruik maken van de hiervoor genoemde instrumenten om deze kwetsbare doelgroep aan het werk te helpen en te houden. Eind 2017 heb ik de t+2-regel opgeschort. Deze regel hield in dat de banen van werknemers na ruim twee jaar niet meer meetellen als werknemers niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen. Het opschorten van deze regel zorgt ervoor dat de banen blijven meetellen en werkgevers het recht op instrumenten behouden. Ik bereid een Besluit voor dat deze onbepaalde registratieduur definitief regelt. Dit besluit zal naar verwachting per 1 januari 2019 in werking treden. Ik ga ervan uit dat mijn besluit een positief effect op de duurzaamheid van de banen heeft.

Verder biedt de aantrekkende economie ook kansen voor mensen die afhankelijk zijn van publieke ondersteuning om aan de slag te komen. Met het programma Matchen op Werk zet ik me, samen met landelijke en regionale partners, in voor het versterken van de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's zodat meer mensen aan het werk kunnen.

Via deze wegen bereiken we dat zo veel mogelijk mensen uit de doelgroep die kunnen werken, aan het werk zijn. Daar zet ik me graag voor in, want werk betekent veel in het leven van mensen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
T. van Ark

Toelichting onderzoek naar de omvang van de doelgroep banenafpraak in relatie tot de doelstellingen

Voor het onderzoek heeft onderzoeksbureau Panteia een rekenmodel ontwikkeld dat de omvang van de doelgroep en het aantal gerealiseerde banen eind 2025 voorspelt. Dit gebeurt op basis van data uit het verleden, waarmee de kans op het verkrijgen en verliezen van werk of een doelgroepregistratie en de gemiddelde omvang van een baan worden berekend. Met behulp van deze karakteristieken hebben de onderzoekers een schatting van het aantal *mensen in de doelgroep* in 2025 gemaakt. Ook hebben zij drie varianten voor het aantal *gerealiseerde banen* in 2025 berekend. De resultaten volgen hieronder.

Variant 1: Raming aantal banen ultimo 2025 gebaseerd op periode 2015–2016

In de eerste raming voor het aantal gerealiseerde banen eind 2025 hebben de onderzoekers verondersteld dat de kans om werk te vinden en de kans om werk te verliezen hetzelfde is als in de periode tussen eind 2015 en 2016. De onderzoekers concluderen dat het in dat geval niet lukt om 125.000 extra banen eind 2025 te realiseren. Uit de doorrekening blijkt namelijk dat werkgevers in 2025 ongeveer 145.000 banen hebben gerealiseerd. Dit komt neer op 70.000 extra banen ten opzichte van de nulmeting. Het aantal voorspelde banen blijkt een stuk lager te liggen dan de voorspelde omvang van de doelgroep van ongeveer 400.000 personen. Volgens de onderzoekers komt dit doordat nog niet iedereen die in de doelgroep instroomt direct werk vindt. Ook verliezen sommige mensen hun baan weer. Een laatste verklaring is dat de voorspelde omvang van een baan van de werkende mensen uit de doelgroep afneemt.

Variant 2: Raming aantal banen ultimo 2025 gebaseerd op ontwikkelingen 2017

De onderzoekers beschouwen 2015 en 2016 als aanloopjaren: de banenafpraak en de Participatiewet zijn in 2017 naar behoren gaan werken. Ook is de ondersteuning door gemeenten in 2017 pas echt op stoom gekomen, zo blijkt uit de groeiende inzet van gemeentelijke voorzieningen voor de doelgroep van de banenafpraak. Daarnaast is de economie fors aangetrokken. Dit heeft volgens de onderzoekers zijn weerslag op de kansen op werk voor mensen uit de doelgroep. Dit blijkt ook uit kwartaalrapportages banenafpraak over 2017: steeds meer mensen uit de doelgroep komen aan het werk. De onderzoekers stellen dat het doortrekken van deze positieve trend tot 2025 zich vertaalt in een verdubbelde kans op het vinden van werk voor iemand uit de doelgroep.

Wanneer het model met deze verhoogde baankansen wordt doorerekend blijkt dat het wel lukt om de aantallen uit de banenafpraak te halen. De voorspelling is dat werkgevers ultimo 2025 ongeveer 200.000 banen hebben gerealiseerd, dus 125.000 extra banen ten opzichte van de nulmeting. Het verschil tussen variant twee en variant één is volgens de onderzoekers te verklaren via een verhoogde arbeidsparticipatie onder de totale doelgroep. Om dit te realiseren moet fors worden ingezet op het verhogen van de kans op het vinden van werk en het verlagen van de kans op verlies van werk.

Variant 3: Raming baanvindkans om de banenafpraak te halen wanneer doelgroep Participatiewet op termijn toegroeit naar de oude doelgroepen

De positieve trend uit 2017 vertaalt zich in variant twee in een verdubbelde kans op het vinden van werk voor iemand uit de doelgroep ten

opzichte van variant één. Indien dit vooral het gevolg is van de hoogconjunctuur, vragen de onderzoekers zich af of de baanvindkansen in de periode na 2017 op dit tempo blijven doorgroeien. Daarom hebben zij in een derde variant bekeken hoe de kans op het vinden van werk zich moet ontwikkelen om de doelstelling van 125.000 extra banen in 2025 te halen. Daarbij zijn zij ervan uitgegaan dat de kans op het verliezen van werk en de omvang van een baan zich dusdanig ontwikkelen dat deze representatief zijn voor de doelgroep eind 2016. Daarvoor hebben zij gekozen omdat de instroom in de nieuwe groepen (via de Participatiewet, Praktijkroute en (ex) leerlingen uit het vso/ pro) voor een groot deel bestaat uit mensen die voorheen in de Wajong of Wsw zouden zijn ingestroomd. Uit de doorrekening blijkt dat de kans op het vinden van werk in dat geval met 25 procent moet stijgen. De onderzoekers concluderen hieruit dat het niet alleen loont om in te zetten op het verhogen van de baanvindkansen voor mensen met een arbeidsbeperking, maar ook op het verlagen van de kansen op baanverlies.

Toelichting onderzoek naar de duurzaamheid van de banen voor de banenafpraak

Voor het onderzoek heeft UWV gebruik gemaakt van de bestaande gegevens uit de polisadministratie en het doelgroepregister. UWV vergelijkt de cijfers uit het derde kwartaal 2016 met die van het derde kwartaal 2017. Dit sluit aan bij de eerdere rapportage, wat het mogelijk maakt om de cijfers met elkaar te vergelijken.

Belangrijkste bevindingen

- Van de mensen met een arbeidsbeperking die in het derde kwartaal 2016 *aan het werk zijn*, was een jaar later 83 procent nog aan het werk.
- Van mensen die tussen het 4e kwartaal 2015 en het 3e kwartaal 2016 *werk vinden* is gemiddeld 64 procent een jaar later nog aan het werk.
- 61 procent van de uren die mensen uit de doelgroep van de banenafpraak in het derde kwartaal 2017 werken, vallen onder een vast dienstverband.

83 procent van de mensen is een jaar later nog steeds aan het werk

Van de circa 84 duizend mensen in het doelgroepregister die in het derde kwartaal van 2016 werkten, werkte 83 procent in het derde kwartaal 2017 weer of nog steeds. Een jaar eerder bedroeg dit percentage 87 procent. Een verklaring voor deze daling is de toegenomen uitstroom uit de doelgroep. Uitstroom hoeft niet te betekenen dat iemand zijn baan verliest. Het houdt slechts in dat de persoon niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet⁷ en de baan dus niet meer meetelt voor de banenafpraak. Voor een groot deel gaat het om mensen uit de Wsw die tijdelijk terugvallen op Wsw beschut werk. 9 procent van de werkende personen uit de doelgroep verloor wel zijn baan. Een jaar eerder was dit nog 10 procent. Dit laat zien dat mensen die tot de doelgroep behoren iets beter in staat zijn hun baan te behouden. Het percentage baanbehoud stijgt voor de groep uit de Participatiewet (van 71 naar 78 procent) en voor de Wajong (van 80 naar 82 procent). Tweederde van de mensen die aan het werk bleven, deed dat in dezelfde baan.

⁷ Redenen voor uitstroom zijn overgang naar Wsw beschut werk, uitstroom op basis van de t+2-regel, bereiken AOW leeftijd, beoordeling duurzaam geen arbeidsvermogen, overlijden of een positieve indicatie beschut werk Participatiewet.

64 procent van de mensen die net werk hebben gevonden, werkt ook een jaar later

Tussen het vierde kwartaal van 2015 en het derde kwartaal van 2016 vinden gemiddeld een kleine 5000 personen uit de doelgroep per kwartaal werk. Deze groep bestaat voornamelijk uit mensen met een Wajong- en een Participatiewet achtergrond. Een jaar later werkt 64 procent nog steeds. De rest is uitgestroomd of heeft zijn baan verloren. Een derde van de mensen die werk vonden en behielden, deed dat bij dezelfde werkgever. Volgend jaar herhaalt UWV dit onderzoek. Dat maakt het mogelijk om de percentages uit twee jaren met elkaar te vergelijken.

Ruim 60 procent van de uren wordt gewerkt met een vast contract

UWV heeft ook gekeken naar de verdeling van de verloonde uren over vaste en tijdelijke contracten. In het derde kwartaal van 2017 werd 61 procent van deze uren gewerkt op basis van een vast contract. Een jaar eerder was dit 65 procent. Een verklaring hiervoor is de grote toename van het aantal banen in die periode (14 procent). Mensen uit de doelgroep beginnen in een nieuwe baan vaak met een tijdelijk contract, net als werknemers die niet onder de doelgroep vallen.

Het hoogste percentage vaste contracten is te vinden onder personen met een Wsw- detachering of een Wiw/ID-baan (92 procent). Het laagste percentage is te vinden bij de doelgroep van de Participatiewet (18 procent).