

ARBEIDSMARKT- EN RE-INTEGRATIEPATRONEN VAN WAJONGERS MET ARBEIDSVERMOGEN

Paul de Hek

Arie-Jan van der Toorn

Elisa de Vleeschouwer

Henk Bakker (PROOF Adviseurs)



COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, NOVEMBER 2020

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

ARBEIDSMARKT- EN RE-INTEGRATIEPATRONEN VAN WAJONGERS MET ARBEIDSVERMOGEN

CONTACTPERSOON

Naam	Paul de Hek
Adres	Marconistraat 16 3029 AK Rotterdam
Telefoon	06 – 4205 7423
Email	dehek@seor.eur.nl

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	I
SAMENVATTING	II
1 INLEIDING	13
1.1 Doel van het onderzoek	13
1.2 Context	14
1.3 Aanpak van het onderzoek	14
1.4 Leeswijzer van de rapportage	18
2 INGEZETTE DIENSTVERLENING	20
2.1 Inleiding	20
2.2 Ontwikkeling ingezette dienstverlening	20
2.3 Ingezette dienstverlening naar kenmerken	21
3 RE-INTEGRATIE- EN ARBEIDSMARKTPATRONEN	26
3.1 Inleiding	26
3.2 Re-integratiepatronen	27
3.3 Arbeidsmarktpatronen	36
4 SEGMENTEN	46
4.1 Inleiding	46
4.2 Samenhang re-integratie- en arbeidsmarktpatronen	46
4.3 Beschrijving segmenten	48
4.4 Invloed van persoonskenmerken	53
I DATA	65
II ONDERZOEKSMETHODEN	83
LITERATUURLIJST	85

VOORWOORD

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking blijft achter. We willen graag een beter beeld krijgen van wat er nu precies werkt in de dienstverlening aan deze groep. Met de effectevaluatie Wajong-dienstverlening UWV, onderdeel van het gezamenlijke UWV-SZW-kennisprogramma 'Onbeperkt aan het werk' willen we meer inzicht krijgen in feiten over de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen, en de bijdrage die onze dienstverlening daaraan levert.

UWV is verantwoordelijk voor de dienstverlening aan de circa 112.000 Wajongers met arbeidsvermogen. Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 stromen er geen nieuwe jonggehandicapten met arbeidsvermogen meer in de Wajong. Het is belangrijk dat UWV via onderzoek inzicht biedt in de doeltreffendheid en doelmatigheid van de huidige dienstverlening aan Wajongers met arbeidsvermogen. Deze inzichten kunnen we benutten om de effectiviteit van onze dienstverlening te versterken.

Dit deelrapport is een eerste stap. Het brengt in beeld hoe het Wajongers met arbeidsvermogen vergaat op de arbeidsmarkt en welke dienstverlening zij van UWV hebben ontvangen. De bevindingen in dit rapport kunnen niet worden gezien als een effectmeting. Op basis van dit vooronderzoek kunnen nog geen conclusies over en aanbevelingen voor de dienstverlening aan Wajongers met arbeidsvermogen worden geformuleerd. Niettemin ben ik blij dat dit rapport er ligt, omdat het voor het eerst arbeidsmarktpatronen en de dienstverleningshistorie van Wajongers met arbeidsvermogen over een periode van meerdere jaren volgt en in samenhang beschrijft. Ik ben de onderzoekers van SEOR en UWV Kenniscentrum, de leden van de begeleidingscommissie (waaronder vertegenwoordigers van het ministerie van SZW, de UWV-Cliëntenraad, AWWN, staf-arbeidsdeskundigen en beleidsmedewerkers van UWV) erkentelijk voor hun inhoudelijke en constructieve inbreng en hun bereidheid om mee te denken.

Ik kijk uit naar de eindrapportage van de effectevaluatie Wajong-dienstverlening waarin alle onderzoeksresultaten, inclusief de resultaten van de bruto-effectmeting en de kwalitatieve evaluatie, worden samengebracht.

Guus van Weelden
Lid raad van bestuur UWV

SAMENVATTING

Dit onderzoek brengt de individuele re-integratie- en arbeidsmarktpatronen van Wajongers met arbeidsvermogen in beeld en beschrijft negen segmenten van Wajongers die én een gelijksoortige re-integratiehistorie hebben én vergelijkbare arbeidsmarktpatronen hebben doorlopen.

Aan de hand van administratieve gegevens van UWV en de Polisadministratie dienstverbanden, aangevuld met gegevens van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van CBS, beschrijven we de (ontwikkelingen in) ingezette dienstverlening en arbeidsmarktpositie over de periode 2010-2018. In de volgende paragrafen vatten we de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek samen.

IN DE PERIODE 2010-2018 WORDT STEEDS MEER DIENSTVERLENING INGEZET

UWV is verantwoordelijk voor activerende dienstverlening aan Wajongers met arbeidsvermogen, dat betekent dat iedere Wajonger wordt ondersteund bij het maximaal benutten van zijn mogelijkheden om te participeren in betaalde arbeid. In 2010 wijzigde de wetgeving rondom de Wajong: vanaf 2010 treedt een nieuwe wet Wajong in werking, de Wajong 2010. Voor Wajongers ingestroomd voor 2010 geldt de oude Wajong (oWajong). Tot de introductie van het nieuwe dienstverleningsmodel in 2018, werd er voor Wajongers die vanaf 2010 waren ingestroomd o.a. meer ingezet op activerende dienstverlening dan voor de groep die al eerder was ingestroomd. Vanwege dit soort verschillen in dienstverlening maken we in dit onderzoek onderscheid tussen de oude Wajong en de Wajong 2010.

De dienstverlening kan verschillen in activiteiten en intensiteit, al naar gelang de situatie van de klant. In dit onderzoek maken we onderscheid tussen persoonlijke dienstverlening vanuit UWV zelf, zoals 1-op-1 gesprekken met de arbeidsdeskundige, workshops en competentietests, en ingekochte trajecten, waaronder re-integratietrajecten en scholingstrajecten. Over veel van de activiteiten die worden gebruikt om Wajongers richting werk te ondersteunen is kwantitatief gezien weinig bekend. In eerste instantie beschrijven we daarom de dienstverlening die in de periode 2010-2018 door UWV is ingezet. We gaan daarbij in op de ontwikkeling van de dienstverlening tijdens deze periode en onderzoeken of de inzet verschilt naar persoonskenmerken van Wajongers.

Samengevat zijn de bevindingen:

- In de periode 2010-2018 wordt er steeds meer dienstverlening ingezet. Het percentage Wajongers met dienstverlening in de oude Wajong is in deze periode gestegen van een kwart naar de helft. In de Wajong 2010 is de stijging sterker, van een kwart naar meer dan driekwart. Deze stijging wordt vooral veroorzaakt door het stijgende percentage Wajongers dat één of meer individuele gesprekken krijgt. Het percentage Wajongers dat een ingekocht traject volgt blijft redelijk constant over de jaren. Workshops, competentietests, scholings- en overige trajecten worden weinig ingezet.
- Deze stijging kan worden verklaard door veranderingen in het beleid rondom de Wajong. In de periode 2015-2017 zijn alle Wajongers heringedeeld in twee groepen: met en zonder arbeidsvermogen. Vanaf 2015 zijn alle oWajongers met arbeidsvermogen die niet werkten en geen activerende dienstverlening hadden opnieuw benaderd door UWV. In 2018 is er een nieuw dienstverleningsmodel ingevoerd, waarin o.a. is afgesproken dat alle Wajongers met arbeidsvermogen ten minste één keer per jaar worden gesproken.
- Zoals verwacht gezien de beleidswijziging in 2010 wordt er bij de personen in de Wajong 2010 gemiddeld over de hele onderzoeksperiode meer dienstverlening ingezet dan bij personen in de oude

Wajong. Het gaat dan zowel om gesprekken als trajecten. Vanaf 2010 is in toenemende mate de nadruk komen te liggen op het vinden en behouden van werk.

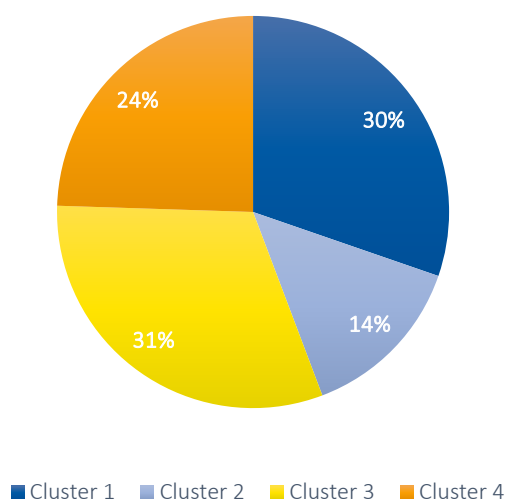
ER ZIJN RE-INTEGRATIEPATRONEN DIE VAAK VOORKOMEN

Re-integratiepatronen zijn reeksen van opeenvolgende dienstverleningssituaties (per maand). Voor het bepalen van re-integratiepatronen onderscheiden we drie soorten dienstverleningssituaties:

- Gesprekken (persoonlijke dienstverlening door UWV)¹
- Trajecten (ingekochte dienstverlening)²
- Geen dienstverlening

Wajongers die soortgelijke patronen doorlopen, worden samengenomen in re-integratieclusters. Bij mensen met een Wajong 2010-uitkering zien wij vier verschillende vaak voorkomende re-integratiepatronen. Zij onderscheiden zich in soort dienstverlening en in de intensiteit ervan (zie kader 1). Bij mensen met een oude Wajong-uitkering onderscheiden de re-integratiepatronen zich vooral in intensiteit over de tijd, dit heeft te maken met de herindelingsoperatie (zie kader 2). De inzet van gesprekken is in alle re-integratieclusters, zowel in de Wajong 2010 als in de oWajong, gestegen in de loop van de tijd.

Figuur 1 Re-integratieclusters Wajong 2010



Kader 1 Omschrijving re-integratieclusters Wajong 2010

Cluster 1 ('Minder dan 1 gesprek per jaar'): Geen dienstverlening dan wel hooguit sporadisch contact. (Minder dan 1 gesprek per jaar.)

Cluster 2 ('Gesprekken'): Persoonlijke dienstverlening in de vorm van gesprekken. (1 of meer gesprekken per jaar).

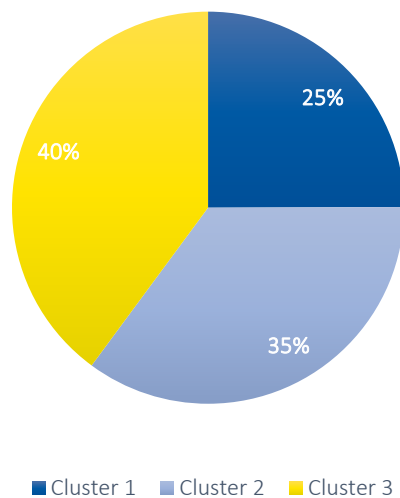
Cluster 3 ('Maximaal 1 traject per 4 jaar'): Dienstverlening in de vorm van trajecten (en mogelijk gesprekken), met maximaal 1 gestart traject in een periode van 4 jaar.

Cluster 4 ('Meerdere trajecten') : Dienstverlening in de vorm van trajecten (en mogelijk gesprekken), met meer dan 1 gestart traject in een periode van 4 jaar.

¹ Inclusief workshops en competentietests.

² Waaronder re-integratietrajecten (zoals 'werkfit maken') en scholingstrajecten.

Figuur 2 Re-integratieclusters oude Wajong



Kader 2 Omschrijving re-integratieclusters oude Wajong

Cluster 1 ('Minder dan 1 gesprek per jaar'): Geen dienstverlening dan wel hooguit sporadisch contact. (Zowel voor als na 1.1.2015 minder dan 1 gesprek per jaar).

Cluster 2 ('Dienstverlening (vooral) vanaf 2015'): Intensievere dienstverlening vanaf 2015.³

Cluster 3 ('Dienstverlening (voor)al voor 2015'): Wel dienstverlening, geen duidelijk hogere intensiteit na 1.1.2015.

Samengevat zijn de bevindingen over vaak voorkomende re-integratiepatronen:

- Respectievelijk 30% (Wajong 2010) en 25% (oude Wajong) van de Wajongers heeft minder dan één gesprek per jaar gehad. Een groot deel van deze Wajongers is gedurende de onderzoeksperiode veel aan het werk. Dat kan verklaren waarom zij minder dienstverlening krijgen dan andere Wajongers.
- Wajongers verschillen wat betreft de inzet van trajecten maar ook de intensiteit ervan:
 - Ruim de helft van de Wajongers in de Wajong 2010 heeft ooit een traject gehad, maar 30% (cluster 3) volgde gemiddeld een kwart van de tijd een traject, 24% (cluster 4) gemiddeld de helft van de tijd.
 - Oude Wajongers die (voor)al voor 2015 dienstverlening hadden (cluster 3) hebben veel vaker een traject gehad dan Wajongers die tijdens de herindeling (opnieuw of intensiever) in de dienstverlening kwamen (cluster 2).

ER ZIJN ARBEIDSMARKTPATRONEN DIE VAAK VOORKOMEN

Arbeidsmarktpatronen zijn reeksen van opeenvolgende arbeidsmarktsituaties (per maand). Voor het bepalen van arbeidsmarktpatronen onderscheiden we drie soorten arbeidsmarktsituaties⁴:

- Duurzaam werk (meer dan een jaar aaneengesloten werk)
- Niet-duurzaam werk

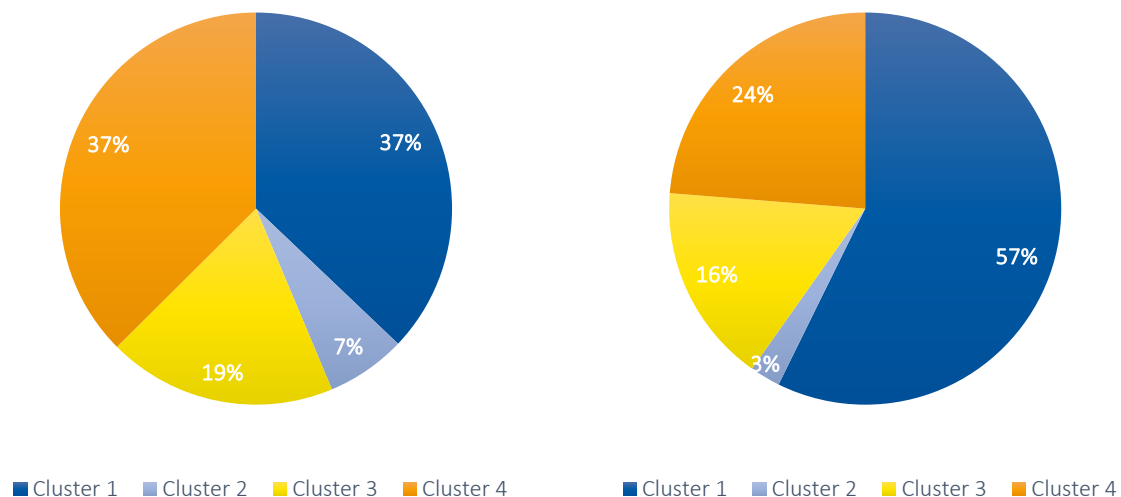
³ Zie paragraaf 3.2.2 voor een beschrijving van wat 'intensiever' precies inhoudt.

⁴ Wajongers die de gehele observatieperiode aaneengesloten hebben gewerkt in of via de Sociale Werkvoorziening zijn niet meegenomen in de analyse.

- Geen werk

Wajongers die soortgelijke patronen doorlopen, worden samengenomen in arbeidsmarktclusters. De vaak voorkomende arbeidsmarktpatronen op basis van de duurzaamheid van werk en het aantal wisselingen tussen werk en geen werk zijn voor beide deelpopulaties (Wajong 2010 en oude Wajong) dezelfde. Echter de verdeling over de clusters verschilt: waar bij de Wajong 2010 de groep die ooit duurzaam heeft gewerkt ongeveer even groot is als de groep die nooit heeft gewerkt, is die bij de oude Wajong meer dan twee keer zo groot.

Figuur 3 Arbeidsmarktclusters Wajong 2010 (links) en oude Wajong (rechts)



Kader 3 Omschrijving arbeidsmarktclusters

Cluster 1 ('Ooit duurzaam gewerkt'): Alle Wajongers die ooit langer dan 12 maanden aaneengesloten hebben gewerkt. De periode aaneengesloten werk kan uit één of meerdere banen bestaan.

Cluster 2 ('Wisselaar'): Wajongers die gemiddeld meer dan 1 keer per jaar hebben gewisseld tussen werk en geen werk en nooit langer dan 12 maanden aaneengesloten hebben gewerkt.

Cluster 3 ('Ooit gewerkt'): Wajongers die tenminste 1 maand hebben gewerkt, maar nooit langer dan 12 maanden aaneengesloten en gemiddeld niet vaker dan 1 keer per jaar gewisseld tussen werk en geen werk.

Cluster 4 ('Nooit gewerkt'): Wajongers die nooit hebben gewerkt (m.u.v. niet-succesvolle proefplaatsingen).

Samengevat zijn de bevindingen over vaak voorkomende arbeidsmarktpatronen:

- Een groot deel van de Wajongers heeft ooit duurzaam werk gehad: 37% (Wajong 2010) en 57% (oude Wajong). Mensen in dit cluster hebben gemiddeld circa 70% van de tijd een baan. Zij hebben ook vaker een vast contract en werken meer uren per week dan de andere clusters.
- Wajongers in de arbeidsmarktclusters 'Wisselaar' en 'Ooit gewerkt' hebben een minder groot deel van de tijd een baan, van 8% ('Ooit gewerkt' bij de oude Wajong) tot 30% van de tijd ('Wisselaars' bij de Wajong 2010).
- Wajongers die nooit hebben gewerkt hebben persoonskenmerken die in andere onderzoeken worden geassocieerd met een kleinere kans op werk: zij hebben, vaker dan gemiddeld, een lager opleidingsniveau, een migratieachtergrond, ouders met lage inkomens, en een slechtere gezondheid.

ER IS EEN BEPERKTE SAMENHANG TUSSEN ARBEIDSMARKT- EN RE-INTEGRATIEPATRONEN

Wajongers die vergelijkbare dienstverlening hebben gekregen, kunnen toch verschillende arbeidsmarktpatronen hebben. Zo zien we bijvoorbeeld dat van de Wajongers (Wajong 2010) die trajecten hebben gehad een deel ooit duurzaam aan het werk is geweest en een ongeveer even groot deel nooit aan het werk is geweest. Door de re-integratieclusters en arbeidsmarktclusters met elkaar te kruisen, ontstaan er negen segmenten⁵, waarbij elk segment personen bevat die én een gelijksoortige re-integratiehistorie hebben én vergelijkbare arbeidsmarktpatronen hebben doorlopen. Op deze manier wordt elke Wajonger aan één segment toegewezen.

De verdeling over de segmenten laat een beperkte samenhang zien tussen re-integratiepatronen en arbeidsmarktpatronen. Hierbij kunnen re-integratiepatronen invloed hebben op arbeidsmarktpatronen, maar ook andersom. De inzet van dienstverlening kan invloed hebben op de kans op werk, maar hoeveel iemand werkt kan ook invloed hebben op de inzet van dienstverlening. Daarnaast kunnen er nog andere oorzaken zijn, zoals motivatie, die zowel de re-integratiepatronen als de arbeidsmarktpatronen beïnvloeden. De samenhang geeft dus geen causale relatie weer, waarbij het één noodzakelijkerwijs volgt uit het ander.

Figuur 4 **Overzicht samenhang segmenten**

Wajong 2010		werk niet		
dienstverlening		duurzaam	duurzaam	geen
	weinig	+	—	
	gesprekken	—		+
	trajecten		+	

Oude Wajong		werk niet		
dienstverlening		duurzaam	duurzaam	geen
	weinig	+	—	—
	vanaf 2015	—		+
	voor 2015		+	—

Toelichting: Een plus- of minteken geeft aan dat het aandeel personen in een segment minimaal 20% groter of kleiner is dan gemiddeld. De ‘+’ in de linkerbovenhoek geeft bijvoorbeeld aan dat Wajongers met weinig dienstverlening vaker dan gemiddeld duurzaam hebben gewerkt, en dat Wajongers die duurzaam hebben gewerkt vaker dan gemiddeld weinig dienstverlening krijgen.⁶

De samenhang tussen de re-integratiepatronen en arbeidsmarktpatronen van Wajongers is op basis van de geïdentificeerde segmenten geanalyseerd. Samengevat concluderen we het volgende:

- In grote lijnen zien we bij de Wajong 2010 en de oude Wajong een vergelijkbare samenhang, zie Figuur 4.⁷ De Wajongers met gemiddeld minder dan één gesprek per jaar (weinig dienstverlening) hebben vaker duurzaam gewerkt. De Wajongers met meerdere gesprekken (Wajong 2010) en (vooral) dienstverlening vanaf 2015 (oude Wajong) hebben relatief vaak nooit gewerkt en hebben minder vaak duurzaam gewerkt. De Wajongers bij wie trajecten zijn ingezet (Wajong 2010) en die ook voor 2015

⁵ Bij het creëren van de segmenten zijn enkele clusters, die inhoudelijk dicht bij elkaar liggen, samengevoegd. Dit brengt het aantal segmenten voor beide uitkeringssoorten op negen.

⁶ Een voorbeeld. Van degenen die weinig dienstverlening hebben gekregen heeft 47% duurzaam gewerkt. Van alle personen in de Wajong 2010 heeft 37% duurzaam gewerkt. Het aandeel duurzaam gewerkt is dus bij mensen met weinig dienstverlening 27% $(=(47/37)-1)$ hoger dan het gemiddelde bij de totale groep. Zie tabel 4.2 in hoofdstuk 4 voor de verdeling van de Wajongers over de segmenten en clusters.

⁷ De omvang van de segmenten (in percentages van de totale groep) staan vermeld in de Figuren 5 en 6.

al regelmatig dienstverlening kregen (oude Wajong), hebben relatief wat vaker niet-duurzaam gewerkt en wat minder vaak nooit gewerkt.

- Uit de vergelijkingen tussen de segmenten komt regelmatig naar voren dat personen die vooral duurzaam werken, gemiddeld minder dienstverlening krijgen. Dat zij minder dienstverlening krijgen is logisch, omdat mensen die werken ook gemiddeld genomen minder tijd en behoefte hebben aan dienstverlening.⁸ Wel wordt een deel van de werkenden ondersteund door de inzet van loondispensatie en/ of een jobcoach.⁹

KENMERKEN VAN WAJONGERS HEBBEN INVLOED OP HET SEGMENT WAARIN ZIJ TERECHT KOMEN

Uit de indeling in segmenten blijkt dat Wajongers die vergelijkbare dienstverlening krijgen, verschillende arbeidsmarktpatronen kunnen doorlopen. Een deel van de Wajongers met weinig dienstverlening heeft bijvoorbeeld duurzaam werk gehad, terwijl een ander deel nooit heeft gewerkt. Dit heeft deels te maken met verschillen in persoonskenmerken. Daarnaast hebben persoonskenmerken ook te maken met in welk re-integratiecluster Wajongers terechtkomen. Factoren als huishoudenssituatie, ziektebeeld, of iemand GGZ-kosten heeft gehad, of ze vanuit de studieregeling zijn ingestroomd en of er een onderbreking in de uitkering heeft plaatsgevonden spelen een rol (zie Tabel 1).

Tabel 1 Effect van de belangrijkste factoren op mate van dienstverlening

	Wajong 2010 Effect op dienstverlening	Oude Wajong
Huishoudenssituatie	Niet eenduidig	Niet eenduidig
Ziektebeeld/ beperking	Niet eenduidig	Niet eenduidig
GGZ-kosten	Intensievere dienstverlening	Intensievere dienstverlening
Instroom vanuit de studieregeling	Minder intensievere dienstverlening	N.v.t.
Onderbreking in de uitkering	Minder intensievere dienstverlening	Minder intensievere dienstverlening

Uit eerder onderzoek weten we dat persoonlijke kenmerken, zoals leeftijd, geslacht, opleiding, gezondheid, migratieachtergrond, maar ook de leefsituatie of familieachtergrond belangrijke voorspellers zijn van het aan het werk komen en blijven van mensen. Daarnaast laat onderzoek naar de arbeidsparticipatie van Wajongers zien dat specifiek voor deze groep ook zaken als schulden, aanraking met justitie en stages van invloed kunnen zijn op arbeidsparticipatie. De administratieve gegevens van UWV bevatten een beperkt aantal van deze persoonlijke kenmerken. We gebruiken het SSB om de analyse aan te vullen met gegevens over andere persoonskenmerken. Er zijn ook een aantal kenmerken waarover geen informatie beschikbaar is en die dus niet in de analyses meegenomen konden worden. Dit betreft moeilijk meetbare kenmerken zoals motivatie, houding van sociale omgeving ten opzichte van werk, gezondheidsbeleving en werknemersvaardigheden.

Omdat kenmerken ook onderling met elkaar verbanden hebben, gebruiken we een multivariate aanpak om de invloed van elk kenmerk apart te kunnen bepalen op de kans dat iemand in een bepaald segment terechtkomt. In het cluster 'nooit gewerkt' zien we bijvoorbeeld een hoger dan gemiddeld aandeel vrouwen. Daarnaast zijn er in hetzelfde cluster relatief veel alleenstaande ouders. Betekent dit dat 'vrouw zijn' de kansen op werk verkleint? Of zijn vrouwen vaker alleenstaande ouder, en zijn zij daardoor vaker zonder werk? Met een verklarende analyse kunnen we de invloed van beide kenmerken los van elkaar bepalen.

⁸ Het was tot 2010 ook geen opdracht aan UWV om contact te blijven onderhouden met werkenden. Dit is pas veranderd bij de introductie van de Wajong 2010, waarbij de focus lag op Wajongers met een tijdelijk dienstverband. Met de introductie van het nieuwe dienstverleningsmodel Wajong in 2018 is er ook de maatschappelijke opdracht gekomen om weer in contact te komen met alle regulier werkende Wajongers (ook degenen met een vast contract).

⁹ In 2018 werd ongeveer twee derde (Wajong 2010) en iets minder dan de helft (oude Wajong) van de werkenden ondersteund door voorzieningen.

De figuren 5 en 6 geven een overzicht van de segmenten voor beide deelpopulaties en op welke achtergrondkenmerken elk segment zich onderscheidt van de overige segmenten (zie ook de toelichting bij deze figuren). De multivariate analyse naar de kenmerken van Wajongers in de geïdentificeerde segmenten heeft de volgende bevindingen opgeleverd:

- Kansarmere Wajongers (in de zin van minder kans op werk door kenmerken als een lagere opleiding, lager inkomen van de ouders e.d.) krijgen vaker intensievere dienstverlening dan kansrijkere Wajongers. Voor een deel komt dit door verschillen in arbeidsmarktpatroon: kansarmere Wajongers werken minder en krijgen daarom meer dienstverlening. Maar het is ook een zelfstandig effect. Dus ook binnen de groep Wajongers die eenzelfde arbeidsmarktpatroon hebben doorlopen – en dus grofweg ongeveer evenveel aan het werk waren – krijgen (op basis van de kenmerken) kansarmere Wajongers meer dienstverlening dan kansrijkere.
- De kans op werk blijkt significant beïnvloed door opleidingsniveau, inkomen van de ouders, migratieachtergrond, huishoudenssituatie en geslacht.
- Deze kenmerken verklaren echter niet alle verschillen. Mogelijk spelen ook factoren als motivatie, houding van de sociale omgeving ten opzichte van werk, gezondheidsbeleving en toeval een rol.
- De voorspelkracht van de (meegenomen) achtergrondkenmerken is dus niet heel groot. Wel zien we dat de kenmerken in het algemeen een sterkere invloed hebben op de arbeidsmarktpatronen dan op de re- integratiepatronen.

OPBRENGSTEN VAN HET ONDERZOEK

Dit onderzoek is het eerste deel van het project ‘Effectmeting Wajong dienstverlening’. De effectmeting moet de toegevoegde waarde van de re-integratiedienstverlening aan Wajongers voor (stappen richting) arbeidsparticipatie in beeld brengen. Het doel van dit eerste deelonderzoek is daarom op basis van statistische analyse inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt- en re-integratiepatronen van de grote groep Wajongers, die een grote verscheidenheid en variatie in kenmerken, achtergrond, begeleiding en arbeidsmarktervaring kent.

Het onderzoek laat niet zien welk effect dienstverlening heeft op arbeidsparticipatie. Met de uitkomsten van dit onderzoek kan dus niet bepaald worden bij wie welke dienstverlening het beste ingezet kan worden. Wel geeft het inzicht in de arbeidsmarkt- en re-integratiepatronen van Wajongers met arbeidsvermogen: welke patronen vaak voorkomen, hoe groot de groepen zijn die bepaalde patronen doorlopen, de (beperkte) samenhang tussen arbeidsmarkt- en re-integratiepatronen, en de (persoons)kenmerken van Wajongers die gelijke arbeidsmarkt- en re-integratiepatronen hebben doorlopen. Mogelijk kunnen in vervolgonderzoek wel causale effecten vastgesteld worden.

Het onderzoek roept ook vragen op. Welke criteria bepalen de allocatie van welke middelen? Is de inzet van scholing en workshops niet te beperkt? Welke rol spelen persoonskenmerken bij de keuze voor de inzet van dienstverlening (of en welke)?

Enkele onderwerpen die voor vervolgonderzoek in aanmerking komen, zijn:

- Vrouwen hebben een kleinere kans op duurzaam werk en een grotere kans op geen werk dan mannen. Je zou daarom verwachten dat zij meer dienstverlening zouden krijgen dan mannen om hun baankansen te vergroten. Vrouwen krijgen echter, in de Wajong 2010, gemiddeld genomen geen andere typen dienstverlening dan mannen.¹⁰ Wat is de reden hiervan?
- Als gevolg van hun beperking komen Wajongers relatief gezien vaak in aanraking met justitie. Dit komt omdat (een deel van de) Wajongers beperkingen hebben, die een verhoogd risico vormen voor delinquent gedrag. Het gaat bijvoorbeeld om een laag IQ, een beperkte sociaal-emotionele ontwikkeling, impulsief gedrag en een laag zelfbeeld (Van den Berg, Heuts, Van Horssen, & Kruis, 2013). Uit ons onderzoek blijkt dat verdachten van een misdrijf ten opzichte van niet-verdachten van

¹⁰ In de oude Wajong hebben vrouwen een grotere kans (dan mannen) om (vooral) dienstverlening vanaf 2015 te krijgen. Dit wijst erop dat vanaf de herindeling wel meer aandacht is voor dienstverlening aan vrouwen.

een misdrijf minder vaak duurzaam werk en vaker niet-duurzaam werk hebben, maar vrijwel even vaak geen werk hebben. Betekent dit dat delinquent gedrag ertoe leidt dat men minder duurzaam werkt? Waarom heeft dit geen invloed op de kans op geen werk? Hoe kan de dienstverlening zo ingericht worden dat de kans op duurzaam werk wordt verhoogd? Verliest men deze groep mogelijk te veel uit het oog?

- In het onderzoek komt ook naar voren dat er een groep Wajongers is die vaak wisselt tussen baan en geen baan. Dit kan (deels) verklaard worden door twee factoren: zij zijn relatief (ten opzichte van alle Wajongers) vaak verdacht van een misdrijf (detentie leidt tot verlies van een baan) en relatief vaak werkzaam in de uitzendbranche. Dat laatste geldt vooral voor de Wajong 2010. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat deze Wajongers in duurzamere arbeidsrelaties terechtkomen?

Figuur 5 **Overzicht segmenten Wajong 2010**

	Duurzaam werk 14%	Niet-duurzaam werk 4%	Geen werk 12%
< 1 gesprek/jaar	+ Verstandelijke beperking + Hoog huishoudinkomen + Hoog inkomens ouders + Hoger opgeleid - Medische behandeling* - GGZ-kosten - Migratieachtergrond - Verdacht van misdrijf - Schuldsanering - Leeftijd	+ Hoger opgeleid + Stage + Onderbreking	+ Medische behandeling* + Lager opgeleid + Onderbreking + Leeftijd - Stage
Gesprekken	+ Hoger of middelbaar opgeleid - Ouder in eenouderhuishouden - Onderbreking	+ Partner in paar met kinderen + Alleenstaande + Studieregeling	+ Medische behandeling* + Partner in paar met kinderen + Ouder in eenouderhuishouden
Trajecten	+ Thuiswonend kind + Lid institutioneel huishouden + Hogere inkomens ouders + Hoger of middelbaar opgeleid - Medische behandeling* - Migratieachtergrond - Studieregeling - Onderbreking	+ Stage + Verdacht van misdrijf - Partner in paar met kinderen	+ Medische behandeling* + Autisme Spectrum Stoornis (ASS) + Laagste huishoudinkomens + Lager opgeleid + Leeftijd - Stage

* Een medische behandeling die belemmerend is voor het kunnen ondernemen van re-integratieactiviteiten.

Toelichting: Deze figuur bevat de belangrijkste persoonskenmerken per segment (de persoonskenmerken waarvoor het (marginale) effect minimaal 5%-punten bedraagt, eventueel aangevuld tot de drie grootste (significante) effecten¹¹). De persoonskenmerken zijn gegroepeerd (met behulp van kleuren) naar kenmerken die te maken hebben met: gezondheid, familie/ familieachtergrond, opleiding (incl. studieregeling, stage), overig (leeftijd, onderbreking, schulden, ...). Een

¹¹ Omdat marginale effecten van minimaal 5%-punt in kleine segmenten zich moeilijker voordoen, zijn in de kleinere segmenten de drie grootste significante effecten meegenomen (die dus kleiner dan 5%-punt kunnen bedragen).

plusteken (minteken) geeft aan dat Wajongers met dat kenmerk een grotere (kleinere) kans hebben in dat segment terecht te komen dan Wajongers zonder dat kenmerk – gegeven dat alle andere kenmerken gelijk zijn. Een voorbeeld is ‘Wajongers die trajecten hebben gevolgd en nooit aan het werk zijn geweest’. Een Wajonger die in de observatieperiode een medische behandeling heeft ondergaan heeft een significant grotere kans in dit segment terecht te komen dan eenzelfde Wajonger die geen medische behandeling heeft ondergaan. In dit geval is het effect 6%-punten. Dat betekent dat als een persoon zonder medische behandeling bijvoorbeeld 15% kans heeft in dit segment te komen, eenzelfde persoon met medische behandeling 21% kans heeft in dit segment te komen. (De grootte van de marginale effecten staan in de figuren 4.1, I.1 en I.2.) Let op: dit zijn correlaties, niet noodzakelijk causale verbanden. De percentages geven het aandeel van de Wajongers weer dat in dat segment valt; het segment ‘Wajongers die trajecten hebben gevolgd en nooit aan het werk zijn geweest’ bevat dus 19% van alle Wajongers in de Wajong 2010.

Figuur 6 **Overzicht segmenten oude Wajong**

	Duurzaam werk 21%	Niet-duurzaam werk 2%	Geen werk 2%
< 1 gesprek/jaar	+ Hogere huishoudinkomens + Hogere inkomens ouders + Hoger opgeleid + Leeftijd – Medische behandeling* – Ouder in eenouderhuishouden – Migratieachtergrond – Stage – Afzien van dienstverlening – Onderbreking – Verdacht van misdrijf – Schuldsanering	+ Stage + Hoger opgeleid + Onderbreking	+ Onderbreking + Partner in paar met kinderen – Stage
Dienstverlening (vooral) vanaf 2015	+ Hogere huishoudinkomens + Hoger opgeleid – Afzien van dienstverlening – Onderbreking	+ Stage + Hoger opgeleid – Leeftijd	+ Medische behandeling* + Psychische aandoeningen + Partner in paar met kinderen + Ouder in eenouderhuishouden + Laagste huishoudinkomens + Lagere inkomens ouders + Lager opgeleid + Afzien van dienstverlening + Vrouw – Stage
Dienstverlening (voor)al voor 2015	+ Hogere inkomens ouders + Middelbaar opgeleid + Man – Medische behandeling* – Partner in paar met kinderen – Ouder in eenouderhuishouden – Stage – Afzien van dienstverlening – Onderbreking	+ Medische behandeling* + Laagste huishoudinkomens + Stage + Afzien van dienstverlening – Leeftijd	+ Laagste huishoudinkomens + Afzien van dienstverlening – Stage

* Een medische behandeling die belemmerend is voor het kunnen ondernemen van re-integratieactiviteiten.

Toelichting: Deze figuur bevat de belangrijkste persoonskenmerken per segment (de persoonskenmerken waarvoor het (marginale) effect minimaal 5%-punten bedraagt, eventueel aangevuld tot de drie grootste (significante) effecten). De

persoonskenmerken zijn gegroepeerd (met behulp van kleuren) naar kenmerken die te maken hebben met: gezondheid, familie/ familieachtergrond, opleiding (incl. studieregeling, stage), overig (leeftijd, onderbreking, schulden, ...). Een plusteken (minteken) geeft aan dat Wajongers met dat kenmerk een grotere (kleinere) kans hebben in dat segment terecht te komen dan Wajongers zonder dat kenmerk – gegeven dat alle andere kenmerken gelijk zijn. Een voorbeeld is ‘Wajongers (voor)al voor 2015 dienstverlening hebben gehad en duurzaam aan het werk zijn geweest’. Een Wajonger die middelbaar opgeleid is, heeft een significant grotere kans in dit segment terecht te komen dan eenzelfde Wajonger die lager opgeleid is. In dit geval is het effect ca. 7%-punten. Dat betekent dat als een persoon met een lagere opleiding bijvoorbeeld 20% kans heeft in dit segment te komen, eenzelfde persoon met een middelbare opleiding 27% kans heeft in dit segment te komen. (De grootte van de marginale effecten staan in de figuren I.3 t/m I.5.) Let op: dit zijn correlaties, niet noodzakelijk causale verbanden. De percentages geven het aandeel van de Wajongers weer dat in dat segment valt; het segment ‘Wajongers die (voor)al voor 2015 dienstverlening hebben gehad en duurzaam aan het werk zijn geweest’ bevat dus 23% van alle Wajongers in de oude Wajong.



INLEIDING

1 INLEIDING

1.1 DOEL VAN HET ONDERZOEK

UWV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn in 2018 een gezamenlijk kennisprogramma gestart, met als doel om meer inzicht te krijgen in de effectiviteit van de dienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking. Onderdeel van dit kennisprogramma is het project 'Effectmeting Wajong dienstverlening'. Dit onderzoek is het eerste deel van dit project. De effectmeting moet de toegevoegde waarde van de re-integratiedienstverlening aan Wajongers met arbeidsvermogen voor (stappen richting) arbeidsparticipatie in beeld brengen.

Over veel van de activiteiten die worden gebruikt om Wajongers richting werk te ondersteunen is kwantitatief gezien weinig bekend. Doel van dit eerste deelonderzoek is daarom inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt- en re-integratiepatronen van de grote groep Wajongers, die een grote verscheidenheid en variatie in kenmerken, achtergrond, begeleiding en arbeidsmarktervaring kent. De centrale vraag van het onderzoek luidt:

Hoe kan de Wajongpopulatie worden ingedeeld in verschillende segmenten op basis van (een combinatie van) persoonlijke kenmerken, re-integratiepatronen en arbeidsmarktpatronen?

Onder deze hoofdvraag hangen een viertal onderzoeksvragen die op hun beurt weer zijn opgesplitst in verschillende deelvragen.

- 1) **Zijn er re-integratiepatronen die vaak voorkomen?**
 - a) Wat is de re-integratiehistorie van de Wajonger? Een (getalsmatige) beschrijving van de re-integratiehistorie: Wat is op welk moment ingezet bij wie?
 - b) Welke patronen zijn herkenbaar en in welke mate komen verschillende patronen voor?
 - c) Wat zijn de kenmerken en de omvang van de groepen die deze patronen doorlopen?
- 2) **Zijn er arbeidsmarktpatronen die vaak voorkomen?**
 - a) Wat zijn de kenmerken van de arbeidsverhouding?
 - b) Duur van de periodes van geen werk, proefplaatsingen, werk met en werk zonder voorziening.
 - c) Ontwikkelingen in kenmerken (gewerkte uren, hoogte van het uurloon, wissel van werkgever, omzetting in vaste contracten).
- 3) **Is er samenhang tussen de re-integratiepatronen van Wajongers en arbeidsmarktpatronen van deze Wajongers?**
 - a) Hoe kan de Wajongpopulatie worden ingedeeld in verschillende segmenten op basis van een combinatie van patronen in arbeidsmarkt- en re-integratiehistorie?
 - b) Hoe kan worden bepaald in welk segment een individuele Wajonger valt (ten behoeve van (vervolg-) onderzoek/effectmeting)?
- 4) **Welke kenmerken hebben de Wajongers uit deze geïdentificeerde segmenten en verschillen de segmenten op specifieke kenmerken (en, zo ja, welke)?**

1.2 CONTEXT

Sinds de start van de Wajong in 1998, zijn er een aantal belangrijke wijzigingen geweest in de regelgeving en dienstverlening rondom de uitkering.¹² In 2010 wijzigde de wet, waarbij er een grotere nadruk kwam op het maximaal benutten van arbeidspotentieel. Wajongers die voor 2010 instroomden, vallen nog onder de oude Wajong; Wajongers die tussen 2010 en 2015 instroomden, vallen onder de Wajong 2010.¹³ Sinds de introductie van de Participatiewet in 2015, valt de nieuwe instroom van jonggehandicapten met arbeidsvermogen onder de verantwoordelijkheid van gemeenten en is er dus geen nieuwe instroom van Wajongers met arbeidsvermogen bij UWV.

Voor 2018 waren er verschillen in dienstverlening tussen de oude Wajong en Wajong 2010. Het belangrijkste verschil was dat Wajongers in de oude Wajong (oWajongers) na verloop van tijd niet meer actief benaderd werden door UWV. Dienstverlening werd vooral ingezet als de oWajonger hier zelf om vroeg. UWV richtte zich bij de Wajong 2010 juist sterk op activering en bood bijvoorbeeld ook dienstverlening aan werkenden, gericht op werkbehoud. Mensen in de oude Wajong hebben bovendien minder wettelijke plichten dan mensen in de Wajong 2010. Zo kunnen zij ervoor kiezen om af te zien van een dienstverleningsaanbod door UWV. Vanwege deze verschillen bekijken we beide groepen apart in dit onderzoek.

In de periode 2015-2017 zijn alle Wajongers heringedeeld in twee groepen: Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers zonder arbeidsvermogen. Het ministerie heeft eenmalig € 95 miljoen uitgetrokken om oWajongers met arbeidsvermogen, die op dat moment niet werkzaam waren of al deelnamen aan re-integratie-activiteiten te activeren. UWV heeft vanaf 2015 deze oWajongers opgeroepen om een startgesprek te voeren. Tijdens dit startgesprek werden afspraken gemaakt over ondersteuning bij het zoeken naar werk.¹⁴

Vanaf 2018 is er een nieuw dienstverleningsmodel voor alle Wajongers met arbeidsvermogen. UWV focust nu meer op het actueel in beeld houden van deze groep. In dat kader worden alle Wajongers ten minste één keer per jaar gesproken, zodat UWV een actueel beeld heeft van hun mogelijkheden. Daarnaast zet UWV dienstverlening in gericht op aanbodversterking en arbeidsbemiddeling; deze dienstverlening wordt voor een groot deel ingekocht bij re-integratiebedrijven.

1.3 AANPAK VAN HET ONDERZOEK

Dit rapport brengt in beeld welke dienstverlening Wajongers hebben gekregen en hoe het de Wajongers is vergaan op de arbeidsmarkt. Aan de hand van administratieve gegevens van UWV¹⁵, aangevuld met gegevens van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van CBS, beschrijven we de (ontwikkelingen in) ingezette dienstverlening en arbeidsmarktpositie. Voor het onderzoek is een analysebestand opgebouwd (zie Bijlage I voor een beschrijving van het analysebestand). De uitkeringsgegevens, waarin de gegevens van alle Wajonguitkeringen (oude Wajong en Wajong 2010) van 2010-2018 per maand opgenomen zijn, vormen de basis van het bestand. Verder staan er gegevens in over wel of geen werk hebben (wanneer ze een baan hebben, met de baankenmerken loon, gewerkte uren, contractsoort), en informatie over de dienstverlening van UWV.

Niet elke persoon is van het begin tot het einde in het bestand aanwezig. Sommige personen stromen pas later dan 2010 in, anderen stromen voor 2018 uit, en weer anderen hebben tussentijds om verschillende

¹² Sinds de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) uit 1976 was er al de mogelijkheid voor jonggehandicapten om een uitkering te krijgen.

¹³ Sinds 2013 is het mogelijk om over te stappen van de oude Wajong naar de Wajong 2010. In de periode 2013-2017 waren er echter nauwelijks Wajongers die hier gebruik van hebben gemaakt (ministerie van SZW, 2018).

¹⁴ oWajongers zijn niet verplicht om gebruik te maken van activerende dienstverlening. Ongeveer een derde van de oWajongers die tot en met augustus 2017 een startgesprek hadden, zag vooralsnog af van dienstverlening.

¹⁵ In deze bestanden is van iedereen – in de periode dat zij gevolgd kunnen worden – per maand bekend welke dienstverlening is ingezet en in welke arbeidsmarktsituatie zij zich bevinden.

redenen een periode geen recht op een Wajonguitkering. Als we het hebben over patronen van mensen, dan nemen we iedereen mee zo lang die persoon gevolgd kan worden.

Onderzoekspopulatie

Sinds 2018 richt de dienstverlening van UWV zich op alle Wajongers met arbeidsvermogen. Eind 2017 gaat dit om ongeveer 115.000 Wajongers. In dit onderzoek kijken we daarom naar Wajongers die eind 2017 zijn beoordeeld als 'niet duurzaam geen arbeidsvermogen'. De Wajongers waarbij tijdens de herindeling (2015-2017) is vastgesteld dat zij duurzaam geen arbeidsvermogen (meer) hebben, kunnen in de jaren daarvoor wel op gesprek zijn geweest of een traject hebben gevolgd. De in dit rapport gepresenteerde aantallen over dienstverlening wijken dus, in verband met de selectie van Wajongers met arbeidsvermogen, af van de gerapporteerde aantallen in bijvoorbeeld de kwantitatieve informatie van UWV.¹⁶ Wanneer we het hebben over de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen, dan is het belangrijk om op te merken dat we niet weten of Wajongers die eind 2017 beoordeeld zijn als niet duurzaam geen arbeidsvermogen, in (een deel van) de observatieperiode (tijdelijk) geen (benutbare) mogelijkheden hadden. Onder de niet-werkenden zijn dus ook mensen die door hun beperking (op dat moment) niet *kunnen* werken, ondanks hun arbeidsvermogen.

Een deel van de personen met een Wajong-uitkering werkt in of via de Sociale Werkvoorziening (SW). Omdat Wajongers die in of via de SW werken geen dienstverlening van UWV krijgen, worden personen die in de hele periode dat zij gevolgd kunnen worden in of via de Sociale Werkvoorziening werken, niet in de analyse meegenomen.

Een andere groep binnen de Wajong 2010 die niet in aanmerking komt voor op werk gerichte dienstverlening wordt gevormd door Wajongers die studeren. Voor deze Wajongers gold (tot 1 september 2020) de studieregeling. Zolang men in de studieregeling zit, worden personen niet in de analyse meegenomen. Pas op het moment dat een Wajonger instroomt in de werkregeling, wordt hij of zij meegenomen.¹⁷

Omdat we geïnteresseerd zijn in de re-integratie- en arbeidsmarktpatronen van mensen, is het nodig dat mensen voor wat langere tijd gevolgd kunnen worden. Daarom nemen we alleen mensen in de analyse mee die langer dan een jaar gevolgd kunnen worden.

Samengevat zijn de volgende selectiecriteria toegepast:

- Wanneer een Wajonger eind 2017 is beoordeeld als 'duurzaam geen arbeidsvermogen' of 'onbepaald' of 'niet indelen', wordt deze persoon niet meegenomen;
- Wanneer een Wajonger de gehele periode dat hij of zij gevolgd kan worden in of via de Sociale Werkvoorziening werkt, is deze persoon niet meegenomen;
- Wanneer een Wajonger nog in de studieregeling zit, wordt deze persoon niet meegenomen. Pas op het moment dat een Wajonger instroomt in de werkregeling, wordt hij of zij meegenomen;
- Wanneer een Wajonger slechts 12 maanden of minder gevolgd kan worden, nemen we deze persoon niet mee.

Deze selectiecriteria zorgen voor de volgende afbakening:

¹⁶ Ook kan het zijn dat Wajongers die eind 2017 zijn beoordeeld als duurzaam geen arbeidsvermogen, en dus niet worden meegenomen in dit onderzoek, in de periode daarvoor wel nog gewerkt hadden. Ook de in dit rapport gepresenteerde aantallen over arbeidsparticipatie wijken dus, in verband met de selectie van Wajongers met arbeidsvermogen, af van elders gerapporteerde aantallen.

¹⁷ Dit betekent dat zij minder lang gevolgd kunnen worden.

Tabel 1.1 Aantal Wajongers in het onderzoekbestand

	Oude Wajong	Wajong 2010	Totaal
Aantal Wajongers (totaal)	194.539	69.843	264.382
<i>Reden voor niet meenemen</i>			
Duurzaam geen arbeidsvermogen (of niet indelen/onbepaald)	-121.415	-23.357	-144.772
Hele periode gewerkt in of via SW ¹⁸	-16.564	-202	-16.766
12 maanden of minder te volgen	-1	-566	-567
Overig	-301	-36	-337
Totaal	56.258	45.682	101.940

Onder overig vallen mensen die om een andere reden niet worden meegenomen in de analyse. Dit gaat met name om personen die bijvoorbeeld onder de oude Wajong vallen, maar waarvan de instroomdatum pas in 2011 of later valt. Deze personen zijn niet meegenomen.

In kaart brengen van de (dynamiek in) ingezette dienstverlening en arbeidsmarktpositie

Eerst beschrijven we, voor de groepen als geheel, de dienstverlening die in de periode 2010-2018 door UWV is ingezet. We gaan daarbij in op de ontwikkeling van de dienstverlening tijdens deze periode en onderzoeken of de inzet verschilt naar persoonskenmerken van Wajongers. Vervolgens onderzoeken we de dynamiek in de re-integratie- en arbeidsmarkthistorie van Wajongers. Dit laatste doen we op basis van een combinatie van een sequentie- en clusteranalyse (zie bijlage II.2 voor de beschrijving van deze methode). Via deze onderzoeksmethode brengen we individuele re-integratie- en arbeidsmarktpatronen in kaart en vormen we clusters van veelvoorkomende re-integratiepatronen en clusters van veelvoorkomende arbeidsmarktpatronen. Op basis van de uitkomsten van de clusteranalyse hebben we vervolgens een aantal criteria geformuleerd en op basis daarvan de uiteindelijke clusters gevormd.

Dit heeft geleid tot een indeling in clusters, zowel op basis van re-integratiepatronen als op basis van arbeidsmarktpatronen. In geval van re-integratiepatronen worden mensen met een Wajong 2010 uitkering in vier groepen onderverdeeld op basis van de frequentie in persoonlijke dienstverlening en ingekochte dienstverlening. Mensen met een oude Wajong-uitkering worden in drie groepen onderverdeeld op basis van de frequentie in persoonlijke dienstverlening en of zij wel of niet vanaf 2015 intensievere dienstverlening hebben ontvangen.¹⁹ In geval van arbeidsmarktpatronen worden beide deelpopulaties (Wajong 2010 en oude Wajong) in vier groepen onderverdeeld op basis van de duurzaamheid van werk²⁰ en het aantal wisselingen tussen werk en geen werk.

De clusters zijn daarna één voor één beschreven aan de hand van de ingezette begeleiding en/of de arbeidsmarktuitskomsten, en enkele persoonskenmerken.

Samenhang tussen re-integratie- en arbeidsmarktpatronen

In eerste instantie zijn de re-integratiepatronen en arbeidsmarktpatronen los van elkaar onderzocht. Dit leverde re-integratieclusters en arbeidsmarktclusters op. De samenhang tussen de re-integratiepatronen en arbeidsmarktpatronen van Wajongers zijn geanalyseerd door de re-integratieclusters en arbeidsmarktclusters met elkaar te kruisen. Dit levert segmenten op, waarbij elk segment personen bevat die én een gelijksoortige re-integratiehistorie hebben én vergelijkbare arbeidsmarktpatronen hebben doorlopen. Op deze manier wordt elke Wajonger aan één segment toegewezen.

¹⁸ Het niet meenemen van deze groep ('hele periode gewerkt in of via de SW') heeft andere gevolgen voor de oude Wajong dan voor de Wajong 2010. Omdat men in de Wajong 2010 meteen vanaf instroom in beeld is, is de kans dat ze – even – gevolgd kunnen worden voordat ze duurzaam in de SW aan de slag gaan veel groter.

¹⁹ De grens van het jaar 2015 hangt samen met het begin van de herindelingsoperatie, waarbij mensen met een Wajong-uitkering beoordeeld werden of zij wel of niet beschikken over arbeidsvermogen.

²⁰ Iemand is duurzaam aan het werk als hij of zij meer dan 12 maanden aaneengesloten een baan heeft.

Bij het creëren van de segmenten zijn enkele clusters, die inhoudelijk dicht bij elkaar liggen, samengevoegd. Dit heeft het voordeel dat de segmenten onderling minder sterk in omvang verschillen en dat ook het aantal segmenten kleiner wordt, wat het geheel overzichtelijker maakt. Dit brengt het aantal segmenten voor beide uitkeringssoorten op negen.

Kenmerken van de Wajongers uit de geïdentificeerde segmenten

Wat uit eerder onderzoek naar voren komt, is dat persoonlijke kenmerken, zoals leeftijd, geslacht, opleiding, gezondheid, migratieachtergrond, maar ook de leefsituatie of familieachtergrond belangrijke voorspellers zijn van het aan het werk komen en blijven van mensen (zie bijvoorbeeld Rodenburg, Noordhoff, Snel, & Engbersen, 2004, De Hek, De Koning, De Vleeschouwer, & Gabel, 2018 en de literatuurverwijzingen in paragraaf 4.4). De administratieve gegevens van UWV bevatten gegevens over een beperkt aantal van deze persoonlijke kenmerken. We gebruiken het SSB om deze gegevens aan te vullen met gegevens over de andere persoonskenmerken. Wat betreft gezondheid hebben we informatie over ziektebeeld, het hebben van meerdere aandoeningen tegelijk (comorbiditeit), of Wajongers een medische behandeling hebben gevolgd die belemmerend is voor het kunnen ondernemen van re-integratieactiviteiten, of er GGZ-uitgaven zijn gemaakt, en de hoogte van de zorguitgaven binnen de basisverzekering (GGZ en totaal). Wat betreft leefsituatie of familieachtergrond hebben we informatie over positie in het huishouden, inkomen van het eigen huishouden en het (huishoudens)inkomen van de ouders.²¹ Daarnaast hebben we ook gegevens over het opleidingsniveau van de ouders, maar slechts voor een beperkt deel van de Wajongers, waardoor dit kenmerk niet in de analyse meegenomen wordt.

Ook het wel of niet stage hebben gevolgd, wordt in de analyse betrokken. Van stages (en werkervaringsplaatsen) wordt vaak in de literatuur gezegd dat dit een belangrijk opstapje naar een baan is. De werkgevers kunnen wennen en inzien dat de Wajongers goed kunnen functioneren (dit verkleint het risico voor de werkgever) en de Wajongers kunnen hier mogelijk doorwerken na afloop van de stage. Ook als dit laatste niet gebeurt, doen de Wajongers toch relevante werkervaring op.

Als gevolg van hun beperking komen Wajongers relatief gezien vaak in aanraking met justitie. Dit komt omdat (een deel van de) Wajongers beperkingen hebben, die een verhoogd risico vormen voor delinquent gedrag. Het gaat bijvoorbeeld om een laag IQ, een beperkte sociaal-emotionele ontwikkeling, impulsief gedrag en een laag zelfbeeld (Van den Berg et al., 2013). Mensen met een licht verstandelijke beperking zijn ook kwetsbaar voor sommige oorzaken van financiële problemen. Relatief vaak krijgen ze te maken met financieel misbruik door derden of overzien ze de risico's en consequenties van het eigen handelen onvoldoende. Daarom nemen we als achtergrondkenmerken ook mee of iemand in aanraking is geweest met justitie²² en of iemand in de schuldsanering heeft gezeten.

Naast bovengenoemde kenmerken onderzoeken we ook of een onderbreking van de uitkering invloed heeft op de kans tot een bepaald segment te behoren. Ten slotte bekijken we, in geval van Wajong 2010, de invloed van het eerst hebben gevolgd van de studieregeling voordat men in de werkregeling terecht kwam en, in geval van oude Wajong, de invloed van het afzien van dienstverlening.

Bij de beschrijving van de segmenten worden de arbeidsmarktkenmerken tussen segmenten van dezelfde arbeidsmarktclusters vergeleken, en worden de re-integratiekenmerken tussen segmenten van dezelfde re-integratieclusters vergeleken. Op deze manier kan de relatie tussen arbeidsmarkttuitkomsten en inzet van dienstverlening onderzocht worden.

De effecten van de persoonskenmerken op de kans tot een bepaald segment te behoren, zijn berekend met behulp van (logistische) regressieanalyses. We bespreken de persoonskenmerken dus aan de hand van de

²¹ In geval van thuiswonend kind, zijn deze inkomens aan elkaar gelijk.

²² Gegevens hierover komen uit een CBS-databestand met alle personen die in een bepaald jaar voorkomen in het registratiesysteem van de politie. Van deze personen is 'een redelijk vermoeden van schuld van een misdrijf'.

invloed die de verschillende persoonskenmerken hebben op de kans tot een bepaald segment te behoren, en daarmee op de re-integratie- en arbeidsmarktpatronen die Wajongers volgen.

1.4 LEESWIJZER VAN DE RAPPORTAGE

Het onderzoeksrapport is als volgt ingedeeld. Hoofdstuk 2 geeft een overzicht van de ingezette dienstverlening voor de groepen als geheel. In hoofdstuk 3 wordt de dynamiek in de re-integratie- en arbeidsmarkthistorie van de Wajongers onderzocht, waarbij zij in re-integratie- en arbeidsmarktclusters ingedeeld worden. De samenhang tussen re-integratie- en arbeidsmarktpatronen wordt onderzocht in hoofdstuk 4. In dat hoofdstuk worden ook de segmenten onderling vergeleken en onderzocht op welke kenmerken de segmenten verschillen.



INGEZETTE DIENSTVERLENING

2 INGEZETTE DIENSTVERLENING

2.1 INLEIDING

Wajongers kunnen van UWV ondersteuning krijgen om werk te vinden of te behouden. Deze dienstverlening kan bestaan uit gesprekken, workshops, competentietests (persoonlijke dienstverlening vanuit UWV zelf) en ingekochte trajecten. In 2015 is UWV begonnen met een herindeling van Wajongers, waarbij mensen met een Wajong-uitkering beoordeeld werden of zij wel of niet beschikken over arbeidsvermogen. Dit is een onderdeel van de afspraken in de Participatiewet. Sinds 2018 richt de activerende dienstverlening van UWV zich op alle Wajongers met arbeidsvermogen, ongeacht of zij tot de oude Wajong of de Wajong 2010 behoren.

In dit hoofdstuk kijken we naar de dienstverlening die in de periode 2010-2018 door UWV is ingezet. We gaan daarbij in op de ontwikkeling van de dienstverlening tijdens deze periode en onderzoeken of de inzet verschilt naar persoonskenmerken van Wajongers.

Samengevat, concluderen we dat in de periode 2010-2018 er steeds meer dienstverlening wordt ingezet. Het aandeel Wajongers zonder dienstverlening in de oude Wajong is in deze periode gedaald van driekwart naar de helft. In de Wajong 2010 is de daling sterker, van driekwart naar een vijfde. Deze daling wordt vooral veroorzaakt door het stijgende aandeel Wajongers dat één of meer gesprekken krijgt. Het aandeel Wajongers dat een traject volgt, blijft redelijk constant over de jaren. Bij personen in de Wajong 2010 wordt er gemiddeld meer dienstverlening ingezet dan bij personen in de oude Wajong. Het gaat dan zowel om gesprekken als trajecten. Workshops, competentietests, scholings- en overige trajecten worden weinig ingezet. De inzet van dienstverlening verschilt naar persoonskenmerken, zoals leeftijd en ziektebeeld.

2.2 ONTWIKKELING INGEZETTE DIENSTVERLENING

Tabel 2.1 en Tabel 2.2 tonen de percentages van Wajongers die dienstverlening hebben gekregen, uitgesplitst naar persoonlijke dienstverlening vanuit UWV, dat zijn gesprekken, workshops en competentietests (CTC), en ingekochte trajecten, waaronder reguliere re-integratietrajecten (zoals werkfit maken) en scholingstrajecten (zie Bijlage I.2 voor een overzicht van de indeling van de dienstverlening). De gegevens hebben betrekking op de groep Wajongers met arbeidsvermogen (zie paragraaf 1.3 voor de afbakening van de onderzoekspopulatie).

Voor de dienstverlening in totaal geldt dat het meer is ingezet naarmate de tijd vordert. Het percentage Wajongers zonder dienstverlening daalt van 74% in 2010 naar 49% in 2018 voor de oude Wajong. In de Wajong 2010 is de daling sterker, van 74% in 2010 naar 21% in 2018. Deze daling wordt vooral veroorzaakt door het stijgende percentage Wajongers dat één of meer individuele gesprekken krijgt. Er wordt relatief weinig ingezet op workshops en competentietests. Het percentage Wajongers dat een traject volgt blijft redelijk constant over de jaren. Er wordt vooral ingezet op reguliere trajecten; scholings- en overige trajecten worden weinig ingezet.

Tabel 2.1 Percentage Wajongers met en zonder dienstverlening per jaar; 2010-2018 – Wajong 2010

	Persoonlijke dienstverlening UWV							Ingekochte trajecten					% zonder DV	Aantal*
	individuele gesprekken				work-shops	CTC	geen	tot.	1 traject lopend			> 1 traject lopend		
	0	1	2-5	>5					reg.	schol.	overig			
2010	96%	4%	0%	0%	0%	0%	77%	21%	18%	1%	3%	2%	74%	3.900
2011	92%	6%	2%	0%	0%	0%	71%	26%	22%	1%	4%	3%	66%	10.411
2012	73%	16%	10%	0%	1%	2%	69%	28%	23%	1%	4%	3%	51%	17.983
2013	72%	17%	10%	0%	0%	2%	68%	29%	24%	1%	4%	3%	50%	27.447
2014	67%	19%	13%	1%	2%	1%	68%	28%	23%	1%	3%	4%	48%	37.720
2015	66%	18%	15%	1%	4%	1%	70%	26%	22%	1%	3%	4%	48%	41.028
2016	68%	18%	13%	1%	2%	1%	75%	21%	17%	2%	2%	4%	54%	42.517
2017	25%	39%	35%	2%	2%	1%	76%	20%	17%	2%	2%	3%	21%	42.957
2018	25%	34%	38%	3%	1%	1%	75%	23%	20%	2%	1%	2%	21%	40.309

* Totaal aantal Wajongers (met en zonder dienstverlening) per jaar in het onderzoekbestand.

Tabel 2.2 Percentage Wajongers met en zonder dienstverlening per jaar; 2010-2018 – oude Wajong

	Persoonlijke dienstverlening UWV							Ingekochte trajecten					% zonder DV	Aantal*
	individuele gesprekken				work-shops	CTC	geen	tot.	1 traject lopend			> 1 traject lopend		
	0	1	2-5	>5					reg.	schol.	overig			
2010	97%	2%	1%	0%	0%	0%	76%	22%	18%	1%	3%	3%	74%	53.490
2011	97%	2%	1%	0%	0%	0%	80%	18%	14%	1%	3%	2%	78%	53.792
2012	89%	7%	4%	0%	0%	1%	84%	14%	11%	1%	2%	2%	76%	56.004
2013	89%	8%	4%	0%	0%	1%	87%	11%	9%	1%	1%	1%	79%	56.057
2014	87%	8%	5%	0%	1%	0%	89%	9%	7%	1%	1%	1%	80%	56.056
2015	85%	9%	6%	0%	2%	0%	90%	9%	7%	1%	1%	1%	78%	55.485
2016	60%	26%	13%	1%	2%	1%	87%	11%	9%	1%	1%	2%	55%	54.872
2017	50%	27%	22%	1%	2%	1%	84%	14%	12%	1%	1%	2%	48%	54.151
2018	51%	25%	22%	2%	1%	0%	85%	13%	12%	1%	0%	1%	49%	51.940

* Totaal aantal Wajongers (met en zonder dienstverlening) per jaar in het onderzoekbestand.

2.3 INGEZETTE DIENSTVERLENING NAAR KENMERKEN

Tabel 2.3 en Tabel 2.4 bevatten de inzet van dienstverlening naar diverse kenmerken van Wajongers. In de tabellen kijken we naar de inzet van dienstverlening over de gehele periode dat een Wajonger in het bestand aanwezig is, uitgesplitst naar leeftijd, diagnose, geslacht en soort regeling. Het peilmoment van de categorieën is hierbij het eerste moment dat een Wajonger gevolgd kan worden. Voor de oude Wajong is dit het eerste moment dat er data beschikbaar is, dat wil zeggen 1 januari 2010.²³ Voor de Wajong 2010 is dit het moment van instroom. Omdat niet alle kenmerken constant zijn over de tijd kan het zijn dat op een later moment, bijvoorbeeld bij de start van de inzet van dienstverlening, een Wajonger in een andere categorie valt.

Bij de persoonlijke dienstverlening vanuit UWV geven we ook het gemiddelde aantal gesprekken per jaar weer. Hierbij is gecorrigeerd voor hoe lang personen gevolgd worden. Vooral voor de Wajongers die na 2010 zijn ingestroomd is deze correctie van belang.

Bij de personen in de Wajong 2010 wordt er gemiddeld meer dienstverlening ingezet dan bij personen in de oude Wajong. Het gaat dan zowel om gesprekken als trajecten.

Als we kijken naar diagnosecode of ziektebeeld, dan valt op dat Wajongers met een aandachts- of overige ontwikkelingsstoornissen relatief vaak gesprekken krijgen. Dit geldt ook voor Wajongers met een psychische

²³ Er is nog een klein aantal personen dat later in de oude Wajong is ingestroomd. Voor hen geldt het moment van instroom.

aandoening bij de Wajong 2010. Mensen met het Autisme Spectrum Stoornis (ASS, vanaf hier: autisme), een aandachtsstoornis of overige ontwikkelingsstoornis krijgen vaker een traject dan mensen met een ander ziektebeeld. De groep Wajongers met een verstandelijke beperking of een somatische aandoening krijgt juist minder vaak dienstverlening.

Vooraf bij de oude Wajong is er sprake van een afnemende intensiteit van dienstverlening over leeftijdsklassen. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn beperkt, al is het percentage vrouwen dat geen gesprekken heeft gehad wat lager (6 procentpunt bij de oude Wajong en 3 procentpunt bij de Wajong 2010).

Tabel 2.3 Dienstverlening binnen 9 jaar (2010-2018) naar kenmerk Wajonger – Wajong 2010

	Persoonlijke dienstverlening UWV							Ingekochte trajecten						% zonder DV	Aantal
	gesprekken				work-shops	CTC	gem. # gesprekken/jaar	geen	tot.	1 traject lopend			>1 traject lopend		
	0	1	2-5	>5											
Diagnosecode															
Autisme (ASS)	10%	10%	50%	30%	8%	6%	1,1	38%	34%	28%	2%	4%	28%	6%	8.132
Verstandelijke beperking	11%	10%	42%	37%	9%	4%	1,2	43%	32%	28%	1%	3%	25%	8%	15.679
Aandachtsstoornis	7%	7%	43%	43%	10%	7%	1,2	36%	33%	29%	2%	3%	31%	4%	4.146
Overige ontwikkelingsstoornissen	7%	8%	41%	44%	9%	6%	1,3	41%	33%	28%	1%	4%	26%	4%	2.132
Psychische aandoeningen	5%	7%	52%	36%	6%	6%	1,1	50%	30%	26%	2%	2%	19%	3%	9.489
Somatische aandoeningen	10%	11%	50%	28%	7%	6%	1,1	52%	30%	26%	2%	2%	17%	8%	6.097
Leeftijdsklasse															
Jonger dan 20	9%	9%	44%	37%	9%	5%	1,1	40%	32%	27%	2%	4%	28%	6%	21.508
20 t/m 24	8%	9%	49%	34%	7%	5%	1,2	47%	32%	28%	2%	3%	21%	6%	17.368
25 t/m 34	8%	10%	50%	32%	7%	5%	1,1	50%	31%	28%	2%	2%	18%	5%	5.963
35 t/m 44	9%	11%	50%	31%	5%	3%	0,9	55%	26%	24%	*	*	19%	7%	660
45 en ouder	19%	9%	54%	19%	6%	*	0,8	61%	27%	*	*	*	13%	15%	176
Geslacht															
Man	10%	10%	44%	35%	9%	5%	1,2	41%	32%	27%	2%	4%	26%	7%	26.428
Vrouw	7%	8%	50%	35%	7%	6%	1,1	48%	31%	28%	1%	2%	20%	5%	19.247
Regeling bij instroom															
Uitkerings-/werkregeling	7%	8%	46%	39%	8%	6%	1,1	40%	33%	29%	2%	3%	27%	4%	27.331
Studieregeling	12%	12%	48%	29%	8%	4%	1,3	51%	30%	25%	2%	3%	19%	9%	18.344
Totaal	9%	9%	47%	35%	8%	5%	1,1	44%	32%	27%	2%	3%	24%	6%	45.675

* Aantal waarnemingen is te laag om over te rapporteren.

Tabel 2.4 Dienstverlening binnen 9 jaar (2010-2018) naar kenmerk Wajonger – oude Wajong

	Persoonlijke dienstverlening UWV								Ingekochte trajecten					% zonder DV	Aantal
	individuele gesprekken				work-shops	CTC	gem. # gesprekken/jaar	geen	tot.	1 traject lopend			>1 traject lopend		
	0	1	2-5	>5						reg.	schol.	overig			
<i>Diagnosecode</i>															
Ontwikkelingsstoornissen	22%	16%	39%	23%	7%	3%	0,5	52%	28%	24%	1%	3%	20%	18%	27.146
Psychische aandoeningen	19%	16%	44%	22%	6%	4%	0,5	53%	27%	22%	2%	2%	20%	14%	18.529
Somatische aandoeningen	31%	18%	37%	15%	5%	3%	0,5	64%	23%	19%	2%	2%	13%	27%	10.303
Onbekend	15%	10%	52%	23%	5%	6%	0,6	54%	25%	20%	*	*	20%	10%	280
<i>Leeftijdsklasse</i>															
Jonger dan 20	15%	13%	44%	28%	8%	4%	0,6	44%	31%	26%	2%	4%	25%	11%	11.726
20 t/m 24	19%	15%	41%	24%	7%	4%	0,6	49%	29%	25%	2%	3%	21%	14%	21.660
25 t/m 34	24%	18%	40%	17%	6%	3%	0,5	60%	24%	20%	2%	2%	16%	21%	16.726
35 t/m 44	35%	20%	35%	10%	4%	2%	0,4	73%	18%	16%	1%	1%	9%	32%	4.782
45 t/m 54	66%	19%	14%	*	*	*	0,4	89%	7%	6%	*	*	3%	61%	1.164
55 t/m 64	83%	17%	*	*	*	*	0,2							70%	188
<i>Geslacht</i>															
Man	25%	15%	38%	22%	7%	3%	0,5	52%	27%	22%	2%	3%	21%	20%	32.574
Vrouw	19%	17%	43%	20%	6%	4%	0,5	57%	27%	23%	2%	2%	16%	16%	23.684
<i>Totaal</i>	22%	16%	40%	21%	6%	3%	0,5	54%	27%	22%	2%	2%	19%	18%	56.258

* Aantal waarnemingen is te laag om over te rapporteren.



RE-INTEGRATIE- EN ARBEIDSMARKTPATRONEN

3 RE-INTEGRATIE- EN ARBEIDSMARKTPATRONEN

3.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk onderzoeken we de dynamiek in de re-integratie- en arbeidsmarkthistorie van Wajongers. We onderzoeken in geval van arbeidsmarktsituaties of mensen vaak van situatie wisselen, of dat ze juist vaak in dezelfde situatie blijven. In geval van re-integratieactiviteiten onderzoeken we hoe vaak mensen bepaalde dienstverlening krijgen en of dit wel of niet verandert in de tijd. Dit doen we door de individuele re-integratie- en arbeidsmarktpatronen²⁴ in beeld te brengen. We laten zien hoe de patronen eruitzien als je de mensen met een Wajonguitkering volgt door de tijd en welke patronen vaak voorkomen.

Uit onze analyse blijkt dat de Wajongers in groepen verdeeld kunnen worden, zowel op basis van hun re-integratiepatronen als op basis van hun arbeidsmarktpatronen. In geval van re-integratiepatronen worden mensen met een Wajong 2010 uitkering in vier groepen onderverdeeld op basis van het aantal gevoerde gesprekken en het aantal ingezette trajecten. Mensen met een oude Wajong-uitkering worden in drie groepen onderverdeeld op basis van het aantal gevoerde gesprekken en of zij wel of niet vanaf 2015 intensievere dienstverlening hebben ontvangen.²⁵ In het geval van arbeidsmarktpatronen worden beide deelpopulaties (Wajong 2010 en oude Wajong) in vier groepen onderverdeeld op basis van de duurzaamheid van werk en het aantal wisselingen tussen werk en geen werk.

Samengevat zien we dat:

- Respectievelijk 30% (Wajong 2010) en 25% (oude Wajong) van de Wajongers minder dan 1 gesprek per jaar heeft gehad. Zij hebben een relatief gunstige arbeidsmarktpositie, wat kan verklaren waarom zij minder dienstverlening krijgen dan andere Wajongers.
- De inzet van gesprekken in alle re-integratieclusters is gestegen over de loop van de tijd.
- Er verschillen zijn wat betreft de intensiteit van inzet van trajecten: bij de Wajong 2010 is er een groep die trajecten volgt, maar niet intensief (gemiddeld een kwart van de tijd, maximaal 1 traject in 4 jaar) en een groep die dat intensiever doet (meer dan 1 traject in 4 jaar, gemiddeld de helft van de tijd). Voor de oude Wajong geldt dat Wajongers die (vooral) vanaf 2015 dienstverlening hebben ontvangen veel minder vaak een traject hebben gehad dan zij die al voor 2015 dienstverlening hadden.
- Een groot deel van de Wajongers ooit duurzaam werk heeft gehad: 37% (Wajong 2010) en 57% (oude Wajong). Mensen in dit cluster hebben gemiddeld circa 70% van de tijd een baan. Zij hebben ook vaker een vast contract en werken meer uren per week dan de Wajongers in de andere clusters.
- Een tweede grote groep bestaat uit Wajongers die nooit werk hebben gehad. Wajongers in deze groep hebben persoonskenmerken die in andere onderzoeken vaak worden geassocieerd met een kleinere kans op werk.
- Wajongers die wel werk hebben gehad maar nooit duurzaam hebben gewerkt, relatief vaak wisselen van baan²⁶ (gemiddeld 4 tot 5 keer per gewerkt jaar, ten opzichte van minder dan 1 keer voor de groep die ooit duurzaam werk heeft gehad). Mogelijke verklaringen zijn dat zij vaker verdacht zijn van een misdrijf en (bij het cluster 'wisselaars') vaker werken in de uitzendbranche dan andere Wajongers.

²⁴ Onder een patroon verstaan we een opeenvolging (per maand) van verschillende situaties die zich in de dienstverlening of op de arbeidsmarkt voordoen.

²⁵ De grens van het jaar 2015 hangt samen met het begin van de herindelingsoperatie, waarbij mensen met een Wajong-uitkering beoordeeld werden of zij wel of niet beschikken over arbeidsvermogen. Dit resulteerde in een toename van vooral gesprekken met mensen in de oude Wajong (zie Hoofdstuk 2).

²⁶ Het aantal baanwisselingen is berekend als het aantal keer starten met een nieuwe baan (vanuit werkloosheid of een andere baan).

Verschillende aanpak voor Wajong 2010 en oude Wajong

Een natuurlijk beginpunt van re-integratie- en arbeidsmarktpatronen is het moment van instroom in de Wajong-uitkering (werkregeling). Mensen worden dan gevolgd in de tijd op basis van het aantal maanden vanaf het moment dat zij voor de eerste keer een Wajong-uitkering krijgen. Het analysebestand bevat informatie vanaf 2010 tot en met 2018. De mensen in de Wajong 2010 kunnen we dus inderdaad volgen vanaf moment van instroom. Een groot deel van de oude Wajongpopulatie is echter vóór 2010 ingestroomd. Dat betekent dat deze mensen niet vanaf de instroom in de uitkering gevolgd kunnen worden. Van deze mensen is er dus geen informatie over hun re-integratieactiviteiten en werkhistorie vanaf hun moment van instroom tot aan begin 2010. Daarom is voor de oude Wajong de kalendertijd als tijdsreferentie gekozen. Personen in de oude Wajong worden dus – in principe – gevolgd vanaf januari 2010 tot en met december 2018.

3.2 RE-INTEGRATIEPATRONEN

Voor het bepalen van de re-integratiepatronen onderscheiden we twee soorten dienstverlening:

- i. gesprekken (inclusief workshops en competentietesten)
- ii. trajecten (reguliere trajecten, scholingstrajecten en overige trajecten)

Voorzieningen (jobcoach, loondispensatie, vervoers- en overige voorzieningen) worden meegenomen in de beschrijvingen van de kenmerken van de clusters.

Wanneer iemand tussentijds geen Wajong-uitkering ontvangt (bijvoorbeeld door detentie), typeren we dat qua re-integratiepatroon als 'geen dienstverlening'.

Hieronder beschrijven we de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen de re-integratieclusters. In bijlage I.4 staan tabellen waarin alle kenmerken van de clusters zijn opgenomen.²⁷ Om een idee te geven van welke Wajongers er (voornamelijk) in een bepaald cluster vallen, gaan we in de beschrijving ook in op de meest onderscheidende kenmerken van elk cluster.

3.2.1 Wajong 2010

Voor de Wajong 2010 kijken we naar de groep die vanaf 2010 nieuw is ingestroomd. Voor elke persoon is de startmaand de maand waarin ze instromen in de werkregeling van de wet Wajong.

Op basis van re-integratiepatronen onderscheiden we met behulp van de uitgevoerde sequentie-analyse²⁸ vier clusters. Deze clusters zijn als volgt:

- **Cluster 1 ('Minder dan 1 gesprek per jaar'):** Geen dienstverlening dan wel hooguit sporadisch contact. (Minder dan 1 gesprek per jaar, gerelateerd aan hoe lang iemand gevolgd kan worden).
- **Cluster 2 ('Gesprekken'):** Persoonlijke dienstverlening in de vorm van gesprekken. (1 of meer gesprekken per jaar, gerelateerd aan hoe lang iemand gevolgd kan worden).
- **Cluster 3 ('Maximaal 1 traject per 4 jaar'):** Dienstverlening in de vorm van trajecten (en mogelijk gesprekken), met maximaal 1 gestart traject in een periode van 4 jaar.²⁹
- **Cluster 4 ('Meerdere trajecten'):** Dienstverlening in de vorm van trajecten (en mogelijk gesprekken), met meer dan 1 gestart traject in een periode van 4 jaar.³⁰

²⁷ Het gaat dan zowel om kenmerken uit de registratiegegevens van UWV als om kenmerken uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB) van het CBS.

²⁸ Zie bijlage II.2 voor uitleg over deze methode.

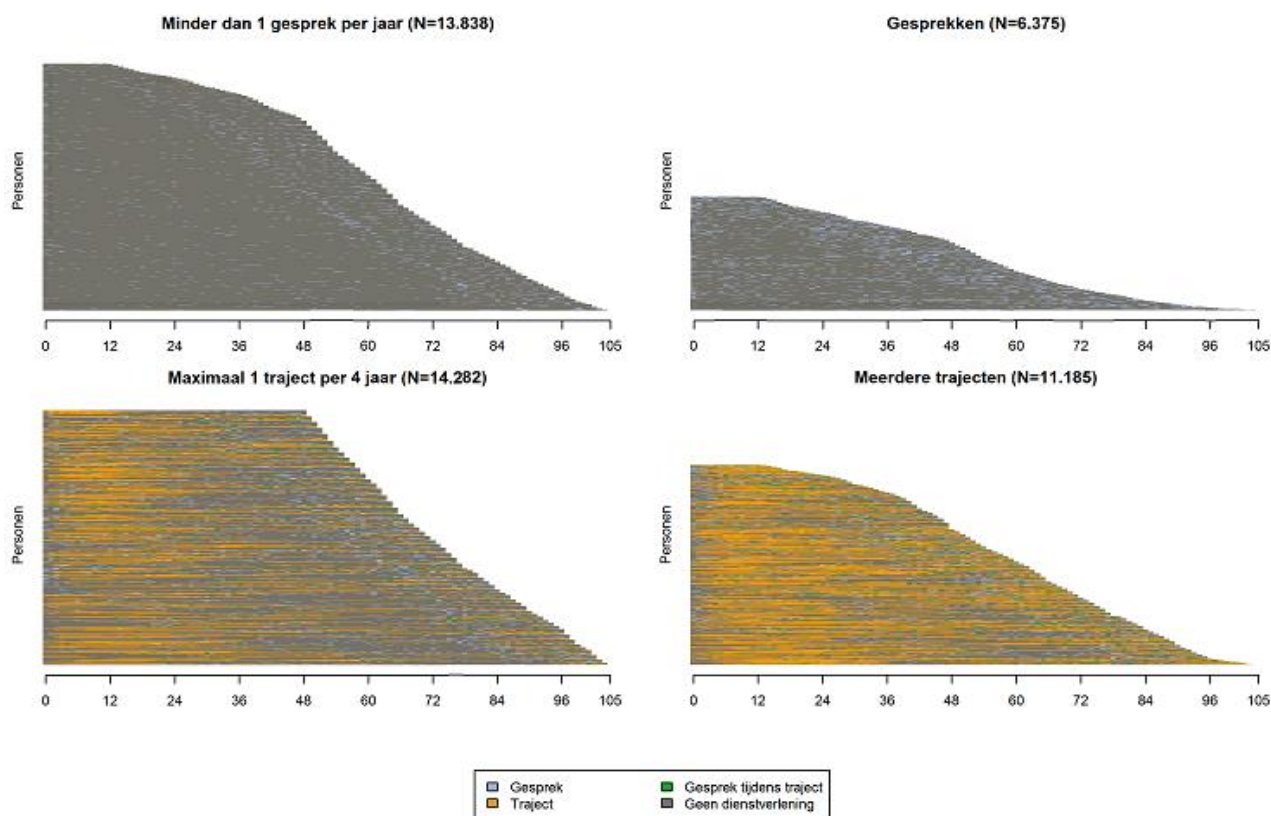
²⁹ Dit wordt bepaald door het aantal trajecten te delen door het aantal jaren dat iemand gevolgd is. Als dit kleiner of gelijk is aan ¼, dan behoort die persoon in het cluster 'Maximaal 1 traject per 4 jaar'.

³⁰ Als het aantal trajecten gedeeld door het aantal jaren dat iemand gevolgd is groter is dan ¼, dan behoort die persoon in het cluster 'Meerdere trajecten'. De periode/grens van 4 jaar is gekozen met het oog op een evenwichtige verdeling tussen beide clusters waarin men trajecten volgt. Personen die minder lang gevolgd kunnen worden, maar wel een traject hebben gehad, komen automatisch in dit cluster terecht.

Het verschil tussen clusters 1 en 2 wordt dus bepaald door het (gemiddeld) aantal gesprekken per jaar en het verschil tussen clusters 3 en 4 door het (gemiddeld) aantal trajecten per jaar.

Figuur 3.1 geeft de re-integratiehistorie weer van alle personen per cluster. Omdat mensen soms ook zowel een gesprek als een traject krijgen binnen een maand, onderscheiden we vier verschillende situaties: (i) gesprek, (ii) traject, (iii) gesprek en traject, en (iv) geen dienstverlening. Op de horizontale as staat het aantal maanden dat verstreken is sinds de start (instroom in de werkregeling van de Wajong 2010). Elke lijn langs deze as staat voor één individu, en geeft (met behulp van kleuren) in iedere maand aan wat iemands situatie qua dienstverlening is. De kleur grijs geeft aan dat iemand op dat moment geen dienstverlening in de vorm van gesprekken of trajecten ontvangt. De blauwe lijntjes geven de maanden aan waarin (minimaal) een gesprek is gevoerd. De groene kleur geeft aan dat er tijdens een traject ook een gesprek is gevoerd. Het ontbreken van een kleur (wit) geeft aan dat iemand vanaf deze maand niet meer gevolgd kan worden. Omdat we niet iedereen dezelfde hoeveelheid maanden kunnen volgen, stoppen de (gekleurde) lijnen voor verschillende personen op andere momenten. Bijvoorbeeld mensen die op 1 januari 2014 de Wajong 2010 zijn ingestroomd, kunnen maximaal 60 maanden gevolgd worden. In de figuren zijn de mensen van boven naar beneden geordend naar hoelang ze gevolgd kunnen worden en – voor mensen die even lang gevolgd kunnen worden – de situatie in de laatste maand.

Figuur 3.1 Re-integratieclusters Wajong 2010



Hieronder beschrijven we één voor één de vier re-integratieclusters aan de hand van de re-integratiepatronen, waaronder het aantal en soort gesprekken en/of trajecten en hoe dit verandert in de tijd.

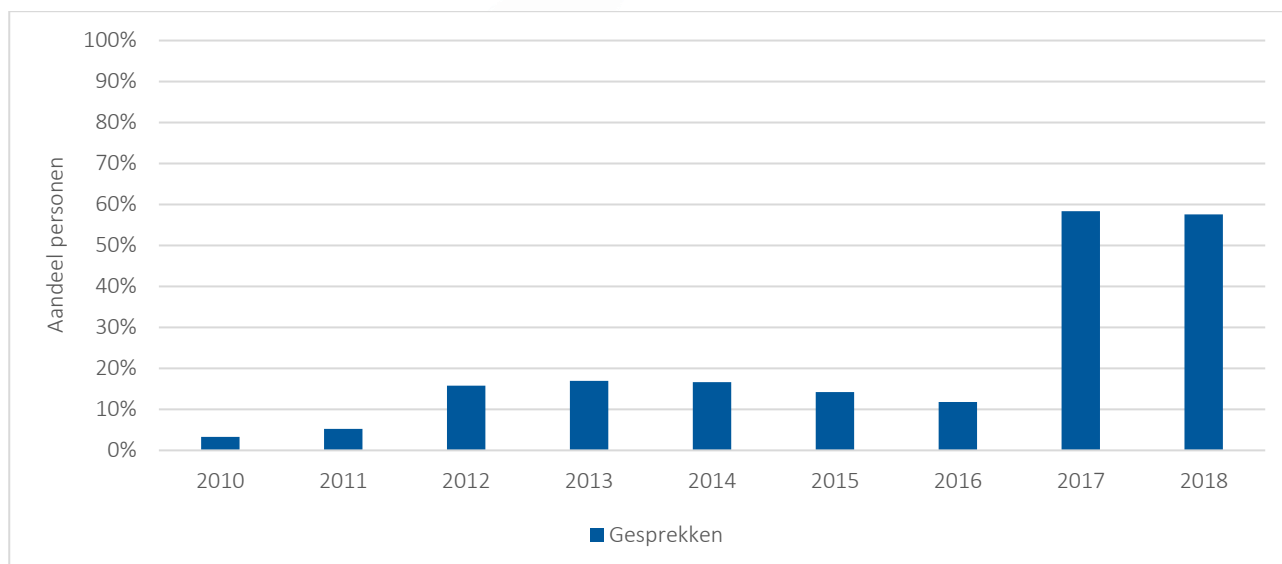
Minder dan 1 gesprek per jaar

Het cluster 'Minder dan 1 gesprek per jaar' bevat personen die (in de periode dat zij gevolgd kunnen worden) geen dienstverlening of slechts sporadisch contact hebben gehad. Dit is te zien in Figuur 3.1 (linksboven), waarin de kleur grijs (geen dienstverlening) domineert, en er af en toe gesprekken worden gevoerd. Wel zien we dat er vanaf zo'n twee jaar voor het einde van de observatieperiode, dus vanaf 2017, het aantal gevoerde

gesprekken toeneemt. Het cluster bestaat uit 13.838 personen, ofwel 30% van alle personen in de Wajong 2010. Gemiddeld valt men vijf jaar en ruim twee maanden onder de werkregeling van Wajong 2010.

Bijna 8 op de 10 Wajongers in dit cluster hebben wel gesprekken gehad gedurende de observatieperiode. Het gaat dan om gemiddeld 0,5 gesprekken per jaar. In Figuur 3.2 staan ook per jaar de percentages mensen die een gesprek hebben gehad. Zoals al was te zien in de figuur, is in de laatste twee jaar (2017 en 2018) het aandeel Wajongers dat in een jaar (minimaal) een gesprek krijgt inderdaad sterk gestegen ten opzichte van de eerdere jaren.

Figuur 3.2 **Ontwikkeling gesprekken per jaar**



Toelichting: Deze grafiek geeft het aandeel van de personen binnen dit cluster met minimaal 1 gesprek binnen een bepaald jaar. Op de verticale as staat dus het aandeel van de personen binnen dit cluster, waarbij 100% het totaal is van alle personen binnen dit cluster in dat specifieke jaar.

Deze Wajongers hebben dus relatief weinig contact gehad met UWV en ook geen trajecten gevolgd tijdens de observatieperiode. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Enerzijds zien we dat de Wajongers in dit cluster een gunstige arbeidsmarktpositie hebben ten opzichte van de andere clusters. Zij hebben relatief vaak een baan, werken vaker duurzaam en hebben vaker een vast contract. Qua persoonskenmerken gaat het vaker om mensen met een somatische aandoening en met een hoger opleidingsniveau.

Anderzijds hebben zij relatief vaak een medische behandeling ondergaan die belemmerend is voor het kunnen ondernemen van re-integratieactiviteiten. Dit wordt ook bevestigd door de relatief hoge zorgkosten van personen in dit cluster. Het is aannemelijk dat de dienstverlening dan minder intensief is (omdat ze bijvoorbeeld pas weer een gesprek of traject krijgen als een behandeling is afgerond).

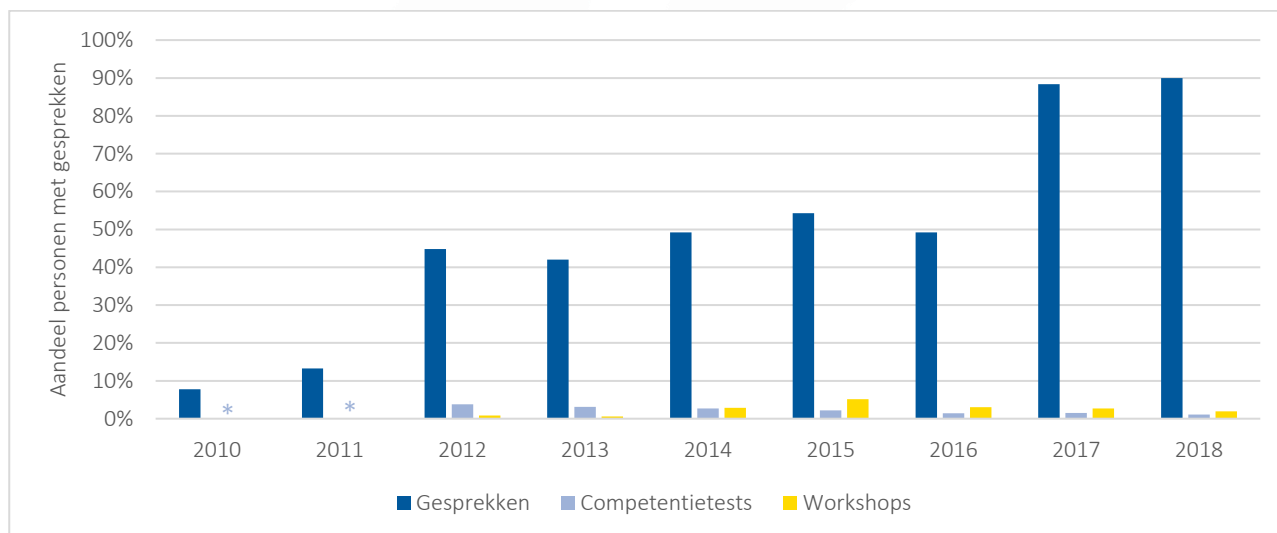
Gesprekken

Het cluster 'Gesprekken' bevat de mensen die persoonlijke dienstverlening kregen in de vorm van gesprekken, gemiddeld over de observatieperiode één of meer gesprekken per jaar. Deze mensen kregen geen trajecten. In Figuur 3.1 (rechtsboven) is dit te zien door het grotere aantal blauwe lijntjes. Ook hier neemt de frequentie van de gesprekken toe naar het einde van de observatieperiode. Dit cluster bevat 6.375 personen (14%). Gemiddeld valt men vier jaar en vier maanden onder de werkregeling van Wajong 2010.

Iedereen in dit cluster heeft dus gesprekken gevoerd, gemiddeld iets minder dan twee gesprekken per jaar. Figuur 3.3 laat de ontwikkeling zien van het aandeel Wajongers in dit cluster dat in een bepaald jaar persoonlijke dienstverlening heeft gehad in de vorm van gesprekken, competentietests en workshops. In de

eerste jaren lag het aandeel rond de 10%.³¹ In de periode 2012-2016 was dit aandeel gestegen naar rond de 50%, om vervolgens in 2017 en 2018 te stijgen naar ongeveer 90%. Het aandeel personen met (een of meer) competentietests is tussen 2012 en 2018 gedaald van 4% naar 1%. Het aandeel personen met (een of meer) workshops is eerst gestegen tot 5% in 2015 en vervolgens weer gedaald naar 2% in 2018.

Figuur 3.3 Ontwikkeling gesprekken per jaar



* Aantal waarnemingen is te laag om over te rapporteren. Toelichting: Deze grafiek geeft het aandeel van de personen binnen dit cluster met minimaal 1 gesprek/competentietest/workshop binnen een bepaald jaar. Op de verticale as staat dus het aandeel van de personen binnen dit cluster, waarbij 100% het totaal is van alle personen binnen dit cluster.

Deze Wajongers hebben dus intensiever contact met de re-integratieprofessionals bij UWV, maar ze zijn nooit aan een ingekocht traject richting werk begonnen. Het gaat relatief vaak om personen die een medische behandeling kregen die belemmerend is voor het ondernemen van re-integratieactiviteiten. Ruim 5% had een onderbreking in de uitkering, die echter vaker van korte duur was (1 tot 3 maanden). Ten slotte bevinden zich in dit cluster relatief veel vrouwen en mensen met een migratieachtergrond ten opzichte van andere clusters.

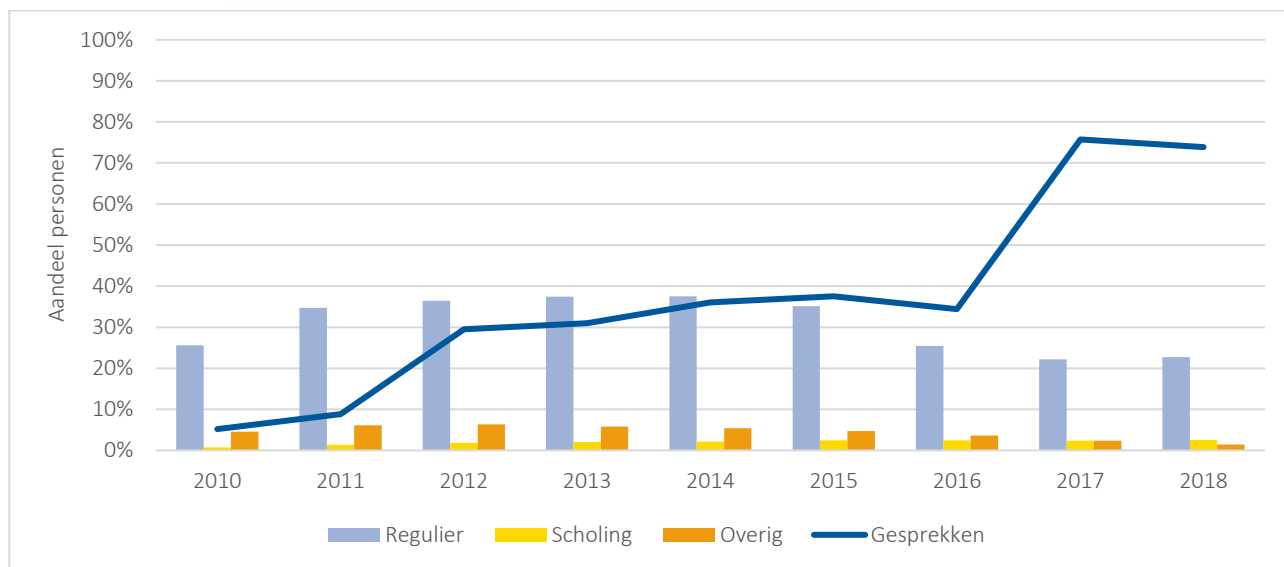
Maximaal 1 traject per 4 jaar

Mensen die dienstverlening kregen in de vorm van trajecten, en daarbij maximaal één gestart traject hadden in een periode van vier jaar, zijn ingedeeld in het cluster 'Maximaal 1 traject per 4 jaar'. Deze mensen kregen ook vaak gesprekken. In Figuur 3.1 (linksonder) is te zien dat een traject meestal in de beginperiode, dus relatief kort na aanvang van de Wajong-uitkering, gevolgd wordt. Dit cluster bevat 14.282 personen (31%). Deze personen vallen gemiddeld zes jaar en anderhalve maand onder de werkregeling van Wajong 2010.

Ruim 95% van de Wajongers in dit cluster heeft gesprekken gehad gedurende de observatieperiode. Het gaat dan om gemiddeld iets meer dan één gesprek per jaar. Daarnaast hebben zij dus trajecten gevolgd. Gemiddeld was men ongeveer een kwart van de tijd een traject aan het volgen. Figuur 3.4 laat de ontwikkeling in de tijd zien van de aandelen mensen met (een of meer) gesprekken en (een of meer) trajecten per jaar. De trajecten zijn onderverdeeld naar reguliere, scholings- en overige trajecten. Reguliere trajecten komen het meest voor. Het aandeel personen dat een traject volgt, ligt in de laatste drie jaren lager dan daarvoor. De ontwikkeling in het aandeel personen met gesprekken is vergelijkbaar met de ontwikkeling in de twee voorgaande clusters.

³¹ In 2010 en 2011 is het aantal mensen in de Wajong 2010 klein (in dit cluster gaat het om respectievelijk 168 en 579 personen). Deze jaren tellen dus minder zwaar mee bij het berekenen van het gemiddelde aantal gesprekken dan recentere jaren.

Figuur 3.4 Ontwikkeling gesprekken en trajecten per jaar



Toelichting: Deze grafiek geeft het aandeel van de personen binnen dit cluster met minimaal 1 gevolgd traject (regulier/scholing/overig in staven) en/of minimaal 1 gesprek (blauwe lijn) binnen een bepaald jaar. Op de verticale as staat dus het aandeel van de personen binnen dit cluster, waarbij 100% het totaal is van alle personen binnen dit cluster.

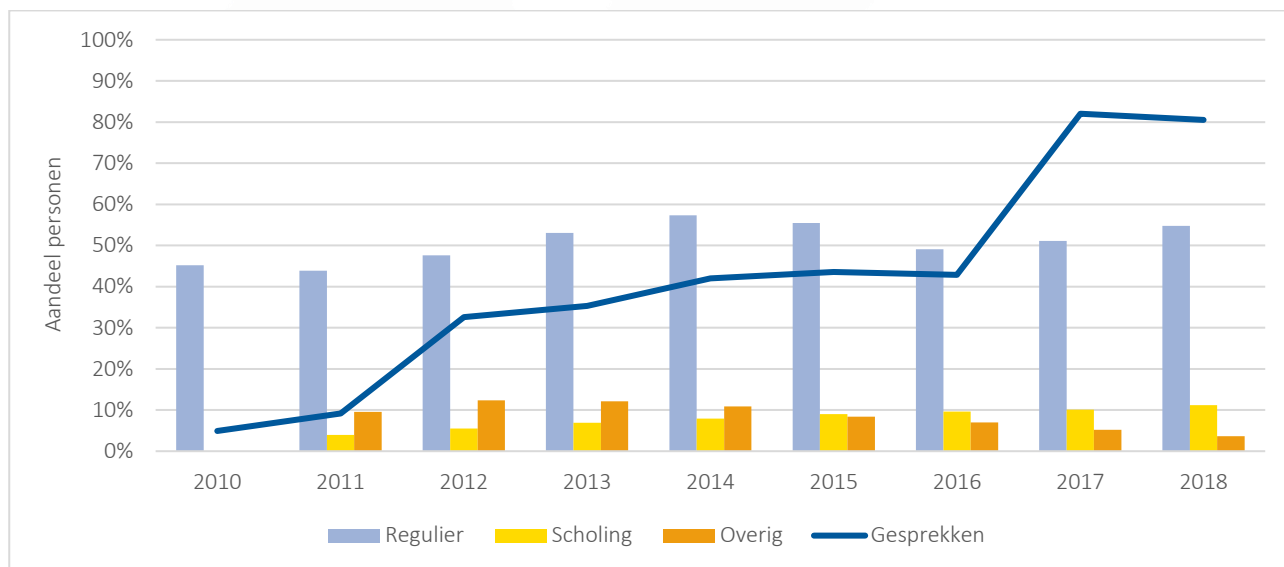
De personen in dit cluster hebben dus – naast gesprekken – ook trajecten gehad. Op persoonskenmerken verschillen de personen dit cluster niet veel ten opzichte van de totale Wajongpopulatie. Wel gaat het relatief vaak om Wajongers met een lager opleidingsniveau (ruim 66%).

Meerdere trajecten

De mensen die dienstverlening kregen in de vorm van trajecten, maar met gemiddeld meer dan één gestart traject per vier jaar, zijn ingedeeld in het cluster 'Meerdere trajecten'. Ook deze mensen kregen naast de trajecten ook vaak gesprekken. Zoals is te zien in Figuur 3.1 (rechtsonder), blijven deze mensen over de hele periode trajecten volgen. Het betreft 11.185 personen (24%). Deze personen vallen gemiddeld ruim vijf jaar onder de werkregeling van Wajong 2010.

Ruim 96% van de Wajongers in dit cluster hebben gesprekken gehad gedurende de observatieperiode. Het gaat dan om gemiddeld 1,4 gesprekken per jaar. Daarnaast was men bijna de helft van de observatieperiode bezig een traject aan het volgen. De ontwikkeling in de tijd van de aandelen mensen met (een of meer) gesprekken en (een of meer) trajecten per jaar wordt getoond in Figuur 3.5. De meeste trajecten zijn reguliere trajecten. Het aandeel personen dat een regulier traject volgt, schommelt rond de 50%. Het aandeel personen met scholingstrajecten neemt in de tijd toe, van 4% in 2011 tot 11% in 2018. Het aandeel personen met overige trajecten is vanaf 2013 gedaald van 12% naar 4% in 2018. De ontwikkeling in het aandeel personen met gesprekken is vergelijkbaar met de ontwikkeling in de voorgaande clusters.

Figuur 3.5 Ontwikkeling gesprekken en trajecten per jaar



Toelichting: Deze grafiek geeft het aandeel van de personen binnen dit cluster met minimaal 1 gevolgd traject (regulier/scholing/overig in staven) en/of minimaal 1 gesprek (blauwe lijn) binnen een bepaald jaar. Op de verticale as staat dus het aandeel van de personen binnen dit cluster, waarbij 100% het totaal is van alle personen binnen dit cluster.

Deze Wajongers hebben dus intensieve dienstverlening ontvangen, zowel gesprekken als ingekochte trajecten. De zorgkosten bij Wajongers in dit cluster zijn relatief laag ten opzichte van de andere clusters. In deze groep bevinden zich ook minder Wajongers die een medische behandeling hebben ondergaan die belemmerend is voor het ondernemen van re-integratieactiviteiten. Verder is het aandeel vrouwen relatief groot en gaat het hier om een vrij jonge populatie in vergelijking met de andere clusters.

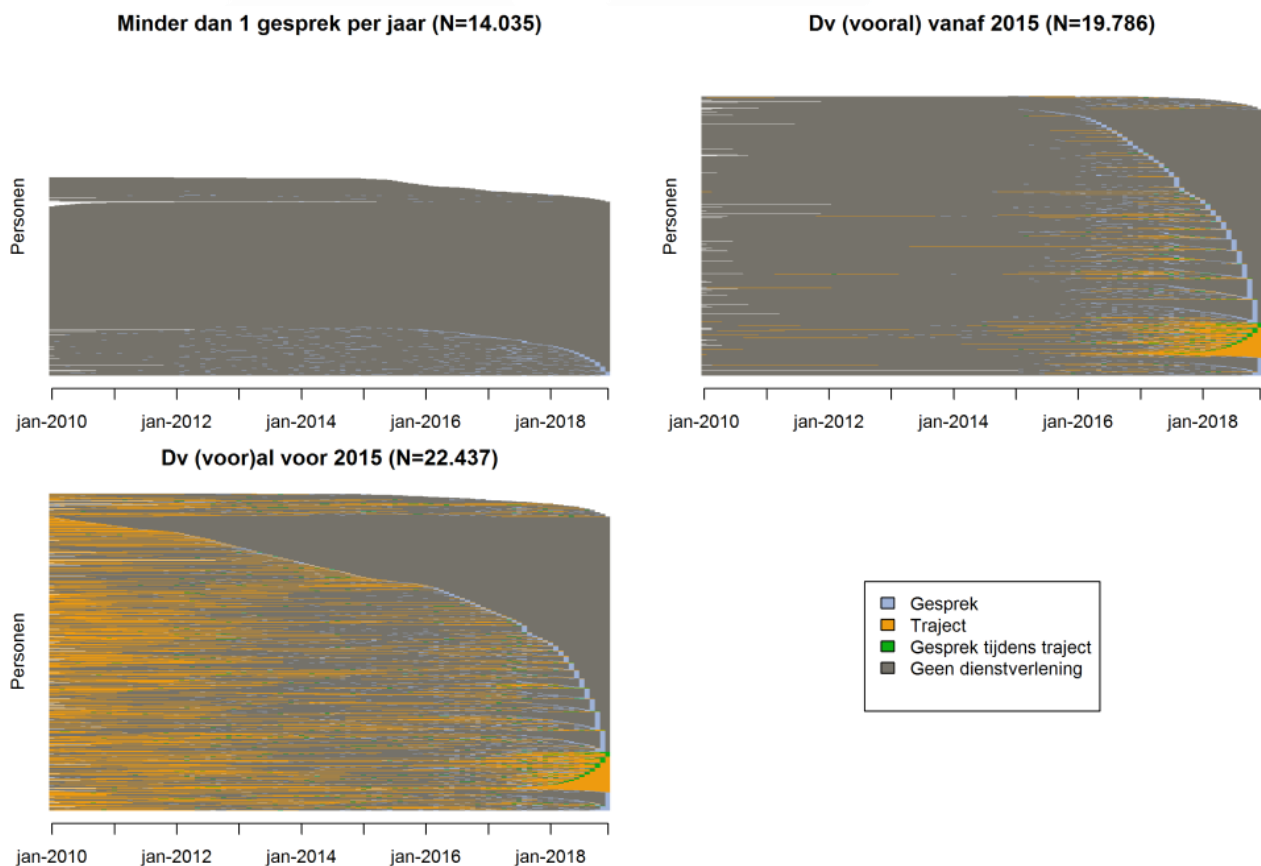
3.2.2 Oude Wajong

Voor de oude Wajong volgen we iedereen vanaf januari 2010. Hier onderscheiden we op basis van re-integratiepatronen (met behulp van de uitgevoerde sequentie-analyse) drie clusters. Deze clusters zijn gebaseerd op de volgende beslisregels:

- **Cluster 1: ('Minder dan 1 gesprek per jaar')** Geen dienstverlening dan wel hooguit sporadisch contact. (Zowel voor als na 1.1.2015 minder dan 1 gesprek per jaar).
- **Cluster 2: ('Dv (vooral) vanaf 2015')** Intensievere dienstverlening vanaf 2015. (Alleen dienstverlening vanaf 1.1.2015 OF vóór 1.1.2015 minder dan de helft van de tijd een traject en na 1.1.2015 meer dan 2/3^e van de tijd een traject OF vóór 1.1.2015 gemiddeld minder dan 1 gesprek per jaar en na 1.1.2015 gemiddeld 1 of meer gesprekken per jaar.)
- **Cluster 3: ('Dv (voor)al voor 2015')** Wel dienstverlening, geen duidelijk hogere intensiteit na 1.1.2015.

Figuur 3.6 geeft de re-integratiehistorie weer van alle personen per cluster. Deze figuur is op dezelfde manier te lezen als Figuur 3.1. Het ontbreken van een kleur (wit) komt minder voor bij oWajongers, omdat er sinds 2010 nauwelijks nieuwe instroom in de regeling is en er ook weinig wordt uitgestroomd. Zij blijven meestal langdurig in de Wajong en stromen veelal pas uit als gevolg van overlijden of pensioen.

Figuur 3.6 Re-integratieclusters Oude Wajong



Hieronder beschrijven we één voor één de drie re-integratieclusters aan de hand van de re-integratiepatronen, waaronder het aantal en soort gesprekken en/of trajecten en hoe dit verandert in de tijd.

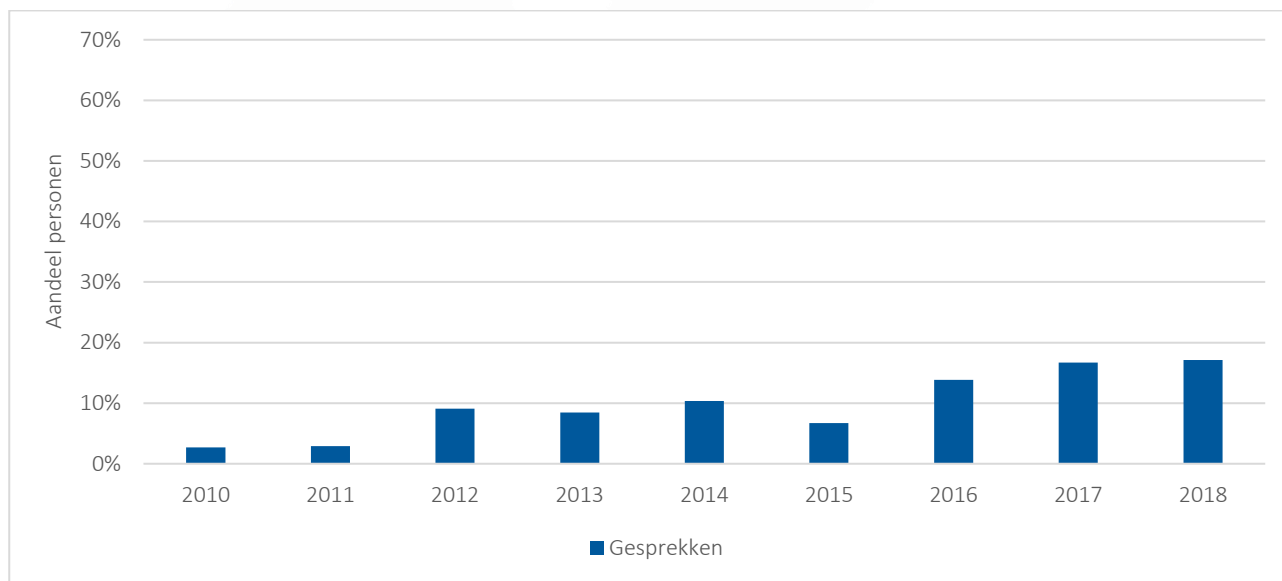
Minder dan 1 gesprek per jaar

Het cluster 'Minder dan 1 gesprek per jaar' is gelijk aan het gelijknamige cluster van de Wajong 2010. Dit cluster bevat de mensen die, om verschillende redenen, geen dienstverlening hebben gehad of minder dan één keer per jaar een gesprek hebben gehad. Dit is te zien in Figuur 3.6 (linksboven). Het betreft 14.035 mensen (25% van de totale groep oude Wajongers).

Ongeveer een kwart van de groep heeft wel gesprekken gehad gedurende de observatieperiode. Zij hebben gemiddeld 0,7 gesprekken per jaar.³² Het aandeel mensen dat gesprekken heeft gehad is (net als voor de totale groep) in de loop van de tijd gestegen, met name vanaf 2016 (zie Figuur 3.7). Vergeleken met de andere clusters blijft het aandeel laag.

³² Dit is relatief hoog ten opzichte van het gemiddelde over alle clusters. Om het gemiddelde aantal gesprekken te bepalen, delen we het totale aantal gesprekken door het aantal jaren in de observatieperiode. Doordat de Wajongers in het cluster 'Dv (vooral) vanaf 2015' pas in een later stadium gesprekken krijgen, ligt het gemiddelde voor deze groep lager.

Figuur 3.7 **Ontwikkeling gesprekken per jaar**



Toelichting: Deze grafiek geeft het aandeel van de personen binnen dit cluster met minimaal 1 gesprek binnen een bepaald jaar. Op de verticale as staat dus het aandeel van de personen binnen dit cluster, waarbij 100% het totaal is van alle personen binnen dit cluster.

Deze Wajongers hebben dus relatief weinig contact gehad met UWV en ook geen trajecten gevolgd. Net als bij de Wajong 2010, zien we dat deze groep een gunstige arbeidsmarktpositie heeft ten opzichte van de andere clusters. Zij hebben gemiddeld 71% van de tijd een baan, relatief vaak een vast contract en een relatief hoog gemiddeld uurloon. Het gaat vaker om mensen met een somatische aandoening en om hoger opgeleiden. Ook hebben zij minder vaak een migratieachtergrond.

De Wajongers in dit cluster hebben binnen de observatieperiode het minst vaak een medische behandeling ondergaan die belemmerend is voor het ondernemen van re-integratieactiviteiten (in tegenstelling tot de Wajong 2010, waar dit aandeel juist relatief hoog lag). Zij hebben ook minder vaak zorgkosten voor een GGZ-behandeling en relatief lage zorgkosten ten opzichte van de andere clusters. Het aandeel mensen dat afziet van dienstverlening³³ is het laagst van de clusters.

Dv (vooral) vanaf 2015

Het cluster 'Dv (vooral) vanaf 2015' bevat mensen die vanaf 2015 een intensivering van de dienstverlening hebben doorgemaakt. Preciezer geformuleerd, zijn dat mensen die onder een van de volgende situaties vallen:

- vóór 1.1.2015 geen dienstverlening, na 1.1.2015 wel dienstverlening
- vóór 1.1.2015 wel dienstverlening, maar na 1.1.2015 duidelijk meer dienstverlening. Dat kan zijn
 - meer tijd in een traject (van minder dan de helft van de tijd naar meer dan 2/3^e van de tijd een lopend traject)
 - vaker een gesprek (van gemiddeld minder dan één gesprek per jaar naar gemiddeld één of meer per jaar)

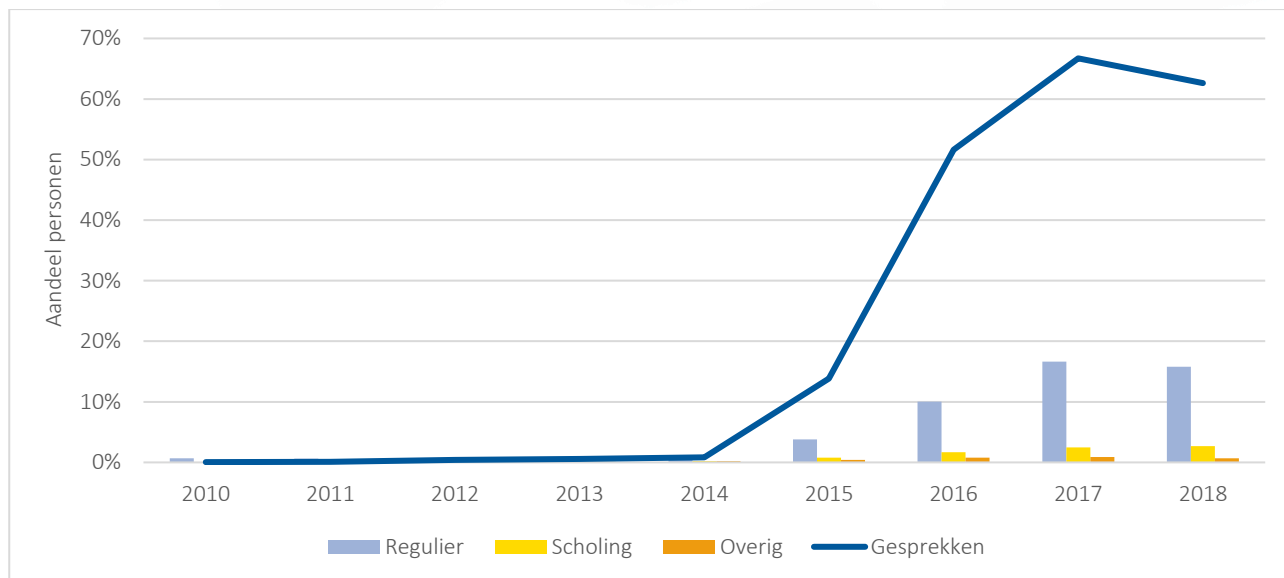
Figuur 3.6 (rechtsboven) laat zien dat in deze groep de dienstverlening inderdaad vooral na 2015 plaatsvindt. Dit cluster bevat 19.786 personen (35%).

Bijna iedereen in het cluster heeft gesprekken gehad in de observatieperiode, gemiddeld 0,4 gesprekken per jaar. Een kwart van de Wajongers in dit cluster heeft ook een traject gevolgd. Het gaat dan maar om een klein deel van de observatieperiode. Figuur 3.8 geeft de ontwikkeling van gesprekken en trajecten over de tijd weer.

³³ Mensen in de oude Wajong zijn niet verplicht om activerende dienstverlening van UWV te gebruiken (in tegenstelling tot mensen in de Wajong 2010).

In deze figuur is duidelijk te zien dat de meeste gesprekken en trajecten vanaf 2015 plaatsvinden. De meeste trajecten zijn reguliere trajecten.

Figuur 3.8 Ontwikkeling gesprekken en trajecten per jaar



Toelichting: Deze grafiek geeft het aandeel van de personen binnen dit cluster met minimaal 1 gevolgd traject (regulier/scholing/overig in staven) en/of minimaal 1 gesprek (blauwe lijn) binnen een bepaald jaar. Op de verticale as staat dus het aandeel van de personen binnen dit cluster, waarbij 100% het totaal is van alle personen binnen dit cluster.

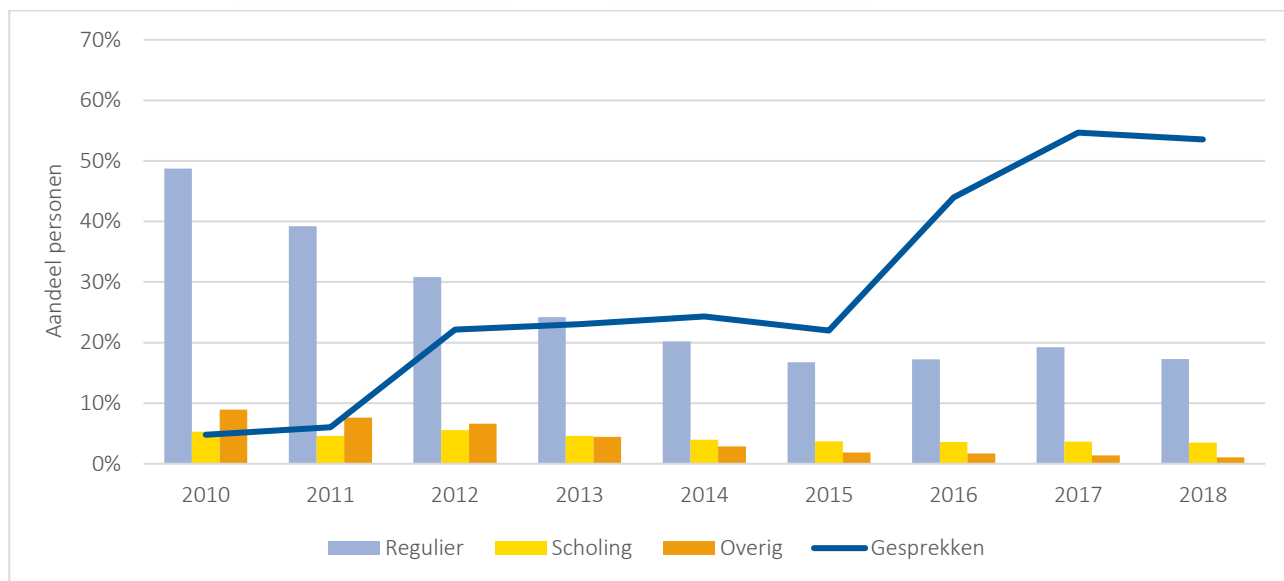
Deze groep zit al langer in de Wajong, maar heeft dus pas vanaf 2015 (meer) dienstverlening gekregen. Een opvallend verschil met de andere re-integratieclusters is dat er in dit cluster ongeveer evenveel mannen als vrouwen zitten (in de andere clusters zitten meer mannen). De Wajongers in dit cluster hebben daarnaast vaker dan andere clusters een psychische aandoening. Zij ondergingen het vaakst een medische behandeling die belemmerend is voor het ondernemen van re-integratieactiviteiten en hebben relatief hoge zorgkosten. Verder valt op dat het aandeel mensen dat afziet van dienstverlening in dit cluster (met ruim een kwart) het hoogst ligt.

Dv (voor)al voor 2015

Het cluster 'Dv (voor)al voor 2015' bevat personen die wel dienstverlening hebben gekregen, maar zonder duidelijk hogere intensiteit na 1.1.2015. Dit is te zien in Figuur 3.9 (linksonder). In deze groep bevinden zich mensen die (bijna) over de hele periode dienstverlening kregen. Daarnaast zijn er in deze groep ook mensen die eerst een periode dienstverlening kregen en daarna niet meer. Dit cluster bevat 22.437 personen (40%).

Ruim 9 op de 10 Wajongers in dit cluster heeft gesprekken gehad gedurende de observatieperiode. Gemiddeld hebben zij 0,6 gesprekken per jaar. Daarnaast heeft het overgrote deel van dit cluster (92%) trajecten gevolgd. In Figuur 3.9 laten we de ontwikkeling van de gesprekken en trajecten per jaar zien. Hierin is te zien dat het aandeel mensen dat in het betreffende jaar een traject heeft gehad in de loop van de tijd is gedaald, terwijl er juist een stijging is in het aandeel mensen met een gesprek. Met name na 2015 stijgt het aandeel gesprekken.

Figuur 3.9 Ontwikkeling gesprekken en trajecten per jaar



Toelichting: Deze grafiek geeft het aandeel van de personen binnen dit cluster met minimaal 1 gevolgd traject (regulier/scholing/overig in staven) en/of minimaal 1 gesprek (blauwe lijn) binnen een bepaald jaar. Op de verticale as staat dus het aandeel van de personen binnen dit cluster, waarbij 100% het totaal is van alle personen binnen dit cluster.

In tegenstelling tot het voorgaande cluster, is er bij deze Wajongers geen sprake van een intensivering van de dienstverlening na 2015. Desondanks zien we geen al te grote verschillen tussen deze groep en het voorgaande cluster. Deze groep is wel het jongste en het minst vaak hoger opgeleid van alle clusters.

3.3 ARBEIDSMARKTPATRONEN

Voor het bepalen van de arbeidsmarktpatronen onderscheiden we drie soorten arbeidsmarktsituaties:

- duurzaam werk (meer dan een jaar aaneengesloten werk)
- niet-duurzaam werk
- geen werk

Op basis van arbeidsmarktpatronen onderscheiden we met behulp van de uitgevoerde sequentie-analyse vier clusters. Deze clusters gelden zowel voor Wajong 2010 als voor oude Wajong en zijn als volgt:

- **Cluster 1 ('Ooit duurzaam gewerkt'):** Alle Wajongers die ooit langer dan 12 maanden aaneengesloten hebben gewerkt. De periode aaneengesloten werk kan uit één of meerdere banen bestaan.
- **Cluster 2 ('Wisselaar'):** Wajongers die gemiddeld meer dan 1 keer per jaar hebben gewisseld tussen werk en geen werk en nooit langer dan 12 maanden aaneengesloten hebben gewerkt.
- **Cluster 3 ('Ooit gewerkt'):** Wajongers die tenminste 1 maand hebben gewerkt, maar nooit langer dan 12 maanden aaneengesloten en gemiddeld niet vaker dan 1 keer per jaar gewisseld tussen werk en geen werk.
- **Cluster 4 ('Nooit gewerkt'):** Wajongers die nooit hebben gewerkt (m.u.v. niet-succesvolle proefplaatsingen).

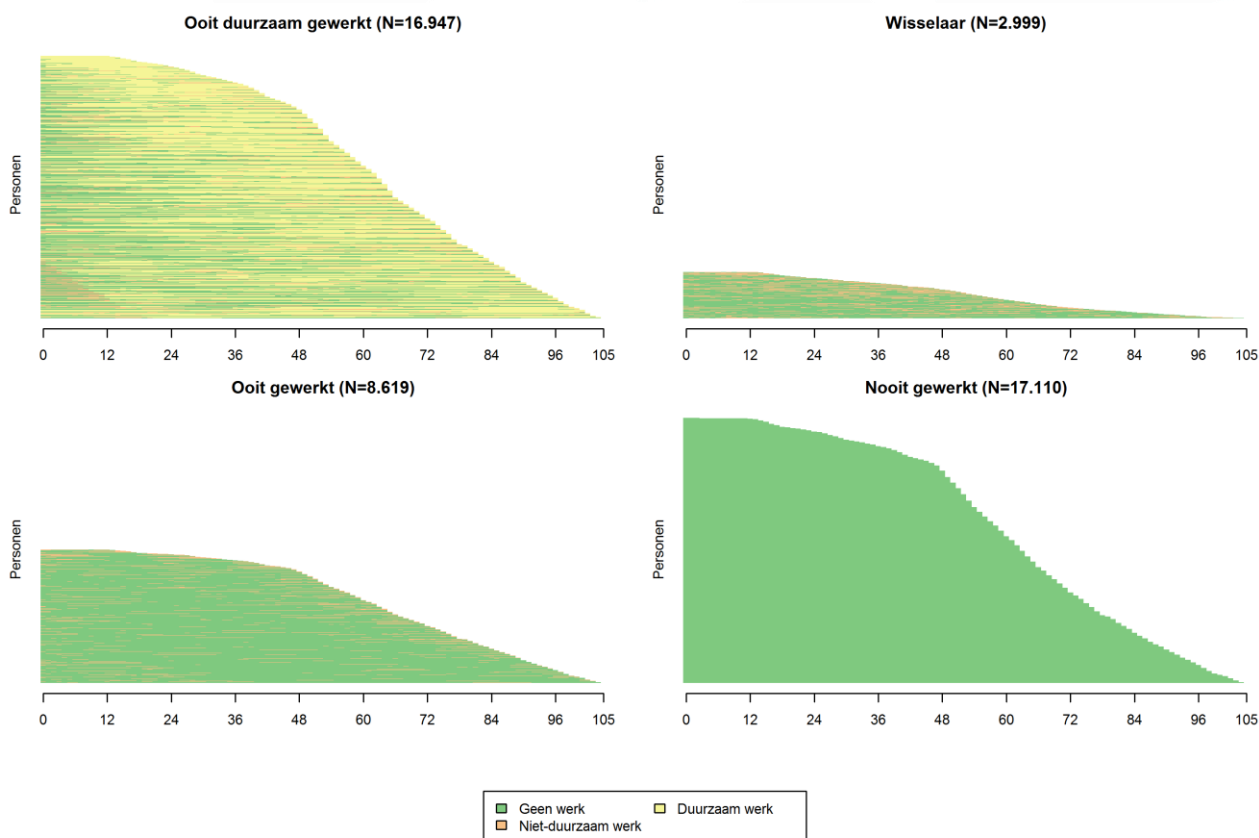
Hieronder beschrijven we de belangrijkste verschillen tussen de arbeidsmarktclusters. Alle kenmerken van de clusters zijn ook opgenomen in bijlage I.4.

3.3.1 Wajong 2010

Figuur 3.10 bevat de arbeidsmarktpatronen van alle individuen die zich in de betreffende clusters bevinden. De gele kleur geeft aan dat iemand duurzaam werk heeft, dus langer dan een jaar aaneengesloten aan het

werk is. De oranje kleur geeft aan dat iemand niet-duurzaam aan het werk is. De groene kleur geeft aan dat iemand niet aan het werk is.

Figuur 3.10 Arbeidsmarktclusters Wajong 2010



Ooit duurzaam gewerkt

Het cluster 'Ooit duurzaam gewerkt' bestaat uit Wajongers die minimaal één keer in de observatieperiode meer dan twaalf maanden aaneengesloten hebben gewerkt. De periode aaneengesloten werk kan uit één of meerdere banen bestaan. Figuur 3.10 (linksboven) laat zien dat de gele kleur – periodes van duurzaam werk – domineert, maar dat mensen ook periodes van niet-duurzaam werk en geen werk doormaken. Dit cluster bestaat uit 16.947 personen (37%).

De Wajongers in het cluster 'Ooit duurzaam gewerkt' hebben gemiddeld ruim 68% van de tijd een baan. Als men een baan had, was dat gemiddeld in ruim een kwart van de tijd met een vast contract, en werkte men gemiddeld 26 uur per week tegen een uurloon van € 8,47. Men heeft gemiddeld 0,9 keer per gewerkte jaar van baan gewisseld. Ruim 9% van deze Wajongers heeft een periode in of via de SW gewerkt.³⁴ De Wajongers in dit cluster hebben relatief vaak voorzieningen, zoals loondispensatie en een jobcoach. Dit heeft te maken met het feit dat zij voor een langere periode aan het werk zijn, en dus in aanmerking komen voor voorzieningen die direct aan werk gekoppeld zijn.³⁵

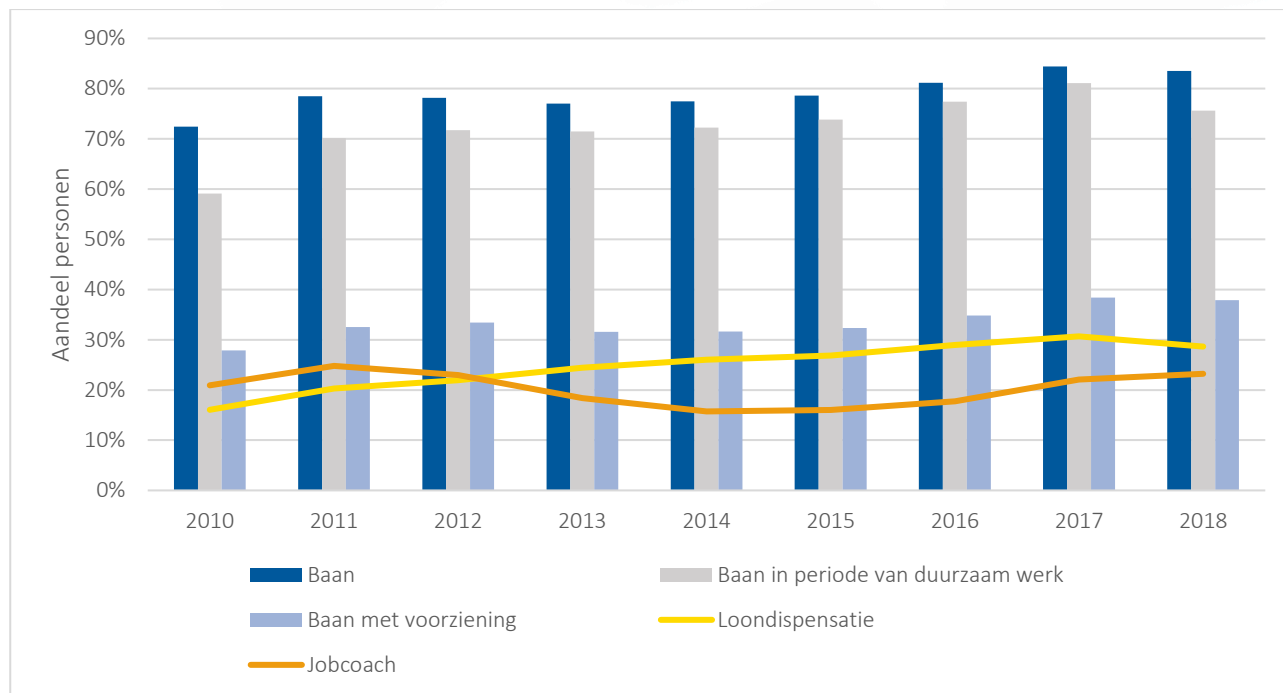
Figuur 3.11 laat de ontwikkeling in het aandeel Wajongers met een (lopende) baan zien. Dit aandeel stijgt van 50% in 2010 naar bijna 90% in 2017 en 2018. Vanaf 2012 valt een groot deel van deze banen in een periode van duurzaam werk. Ook is een steeds groter deel van de banen gekoppeld aan een voorziening. De laatste

³⁴ Personen die de gehele observatieperiode in of via de SW werkten zijn niet meegenomen in het onderzoek. Het gaat dus alleen om mensen die tijdelijk werk hadden in of via de SW.

³⁵ Om in aanmerking te komen voor deze voorzieningen is een dienstverband nodig met een minimale omvang van 6 maanden.

jaren ligt het aandeel van de banen met een voorziening, als percentage van alle banen, rond de 65%. Een groot deel van de personen met een baan met voorziening hebben loondispensatie en/of een jobcoach.³⁶

Figuur 3.11 Ontwikkeling (lopende) banen per jaar ‘Ooit duurzaam gewerkt’



Toelichting: Deze grafiek geeft het aandeel van de personen binnen dit cluster met een baan, een baan in een periode van duurzaam werk, een baan met voorziening, waarvan loondispensatie en/of jobcoaching. Op de verticale as staat dus het aandeel van de personen binnen dit cluster, waarbij 100% het totaal is van alle personen binnen dit cluster.

Deze Wajongers hebben dus een relatief gunstige arbeidsmarktpositie; zij waren in staat om langer dan een jaar werkzaam te blijven. In dit cluster bevinden zich relatief weinig mensen met psychische aandoeningen en juist meer mensen met autisme, een verstandelijke beperking of somatische aandoeningen. Ook hebben ze minder vaak meerdere aandoeningen dan in de andere clusters. De totale zorgkosten liggen lager dan in de andere clusters en ze hebben minder vaak zorgkosten voor een GGZ-behandeling.

Bijna de helft van de Wajongers in dit cluster komt vanuit de studieregeling in de werkregeling. Dit is meer dan het gemiddelde van circa 40%. We zien ook dat de Wajongers in dit cluster vaker middelbaar of hoger opgeleid zijn. Daarnaast bevinden zich relatief weinig mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en relatief veel thuiswonende kinderen in dit cluster. Deze Wajongers zijn minder vaak verdacht van een misdrijf dan de Wajongers in de andere clusters.

Wisselaar

In het cluster ‘Wisselaar’ bevinden zich Wajongers die gemiddeld meer dan één keer per jaar hebben gewisseld tussen werk en geen werk en daarbij nooit langer dan een jaar aaneengesloten hebben gewerkt (dus geen periode van duurzaam werk hebben gekend). De wisselingen tussen groen (geen werk) en oranje (niet-duurzaam werk) in Figuur 3.10 (rechtsboven) illustreren dit. Dit cluster bestaat uit 2.999 personen (7%).

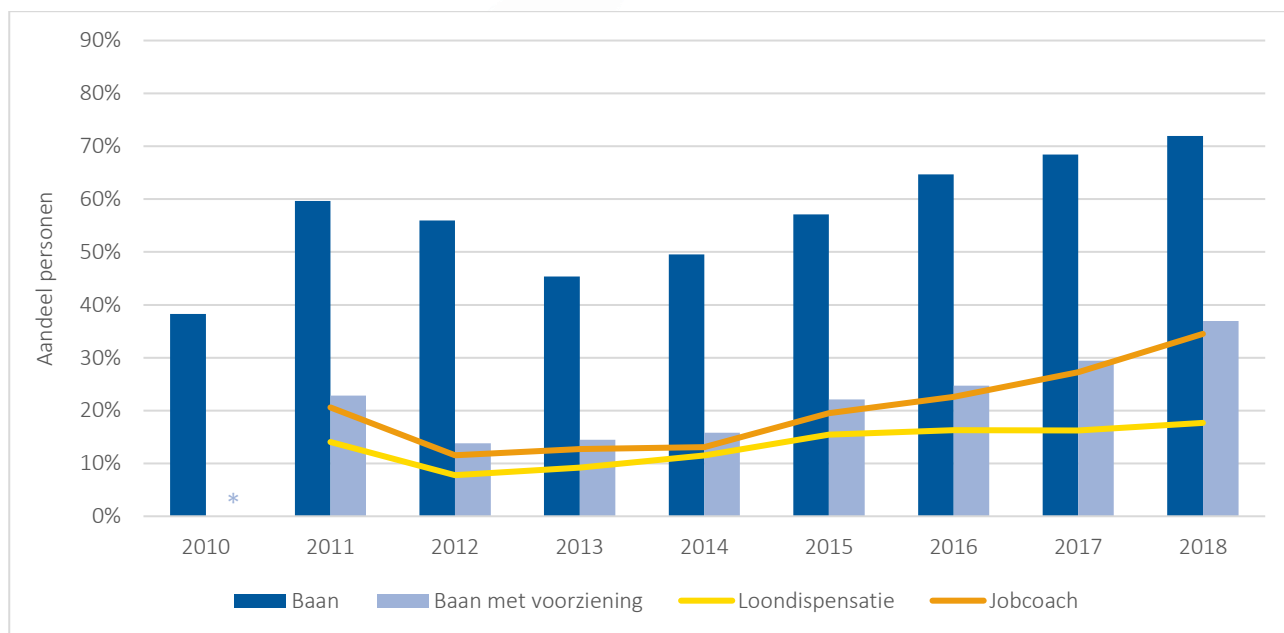
In dit cluster hebben Wajongers gemiddeld ruim 30% van de tijd een baan. Als zij een baan hadden, was dat in ongeveer 9% van de tijd met een vast contract, en werkte men gemiddeld 17 uur per week. Het uurloon bedraagt gemiddeld € 10,46, hoger dan het gemiddelde voor de gehele Wajong 2010 populatie. Per gewerkt jaar heeft men gemiddeld 4,7 keer van baan gewisseld. Het gaat dan meestal om een wisseling tussen wel en geen werk; directe wisselingen tussen banen komen niet vaak voor. Meer dan de helft van de mensen in dit cluster heeft gedurende de observatieperiode in de uitzendbranche gewerkt, bij de clusters duurzaam werk

³⁶ Vervoersvoorzieningen en overige voorzieningen komen slechts weinig voor (in de orde van grootte van 0,5 tot 1 procent).

en niet-duurzaam werk is dit minder dan een kwart. Iets minder dan de helft van de personen heeft gebruik gemaakt van voorzieningen tijdens het werken.

Figuur 3.12 laat de ontwikkeling in het aandeel Wajongers met een (lopende) baan zien. Dit aandeel fluctueert tussen 38% in 2010 en 72% in 2018. Het aandeel Wajongers met een baan met voorziening laat eenzelfde patroon zien. Vanaf 2013 is een steeds groter deel van de banen een baan met voorziening; in 2018 kent ruim de helft van de banen een voorziening. Een groot deel van de personen met een baan met voorziening hebben loondispensatie en/of een jobcoach.³⁷

Figuur 3.12 Ontwikkeling (lopende) banen per jaar ‘Wisselaar’



** Aantal waarnemingen is te laag om over voorzieningen te rapporteren. Toelichting: Deze grafiek geeft het aandeel van de personen binnen dit cluster met een baan, een duurzame baan, een baan met voorziening, waarvan loondispensatie en/of jobcoaching. Op de verticale as staat dus het aandeel van de personen binnen dit cluster, waarbij 100% het totaal is van alle personen binnen dit cluster.*

De Wajongers in dit cluster wisselen regelmatig tussen werk en geen werk. Het gaat relatief vaak om mensen met aandachtsstoornissen en overige ontwikkelingsstoornissen. De zorgkosten liggen in dit cluster hoger dan bij het cluster ‘ooit duurzaam gewerkt’, maar lager dan in de andere twee clusters.

Bij 6,5% heeft een onderbreking van de uitkering plaatsgevonden. We zien in dit cluster, ten opzichte van de andere clusters, het hoogste percentage mensen dat verdacht is van een misdrijf. Dit kan verklaren waarom het aandeel onderbrekingen relatief hoog ligt: als een verdachte wordt veroordeeld tot detentie, wordt de uitkering gestopt en is er dus sprake van een onderbreking.

Dit cluster bevat de meeste personen die vanuit de studieregeling de werkregeling zijn ingestroomd van alle clusters. Verder bevinden zich in dit cluster relatief weinig vrouwen en relatief veel jongeren, mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en alleenstaanden.

Ooit gewerkt

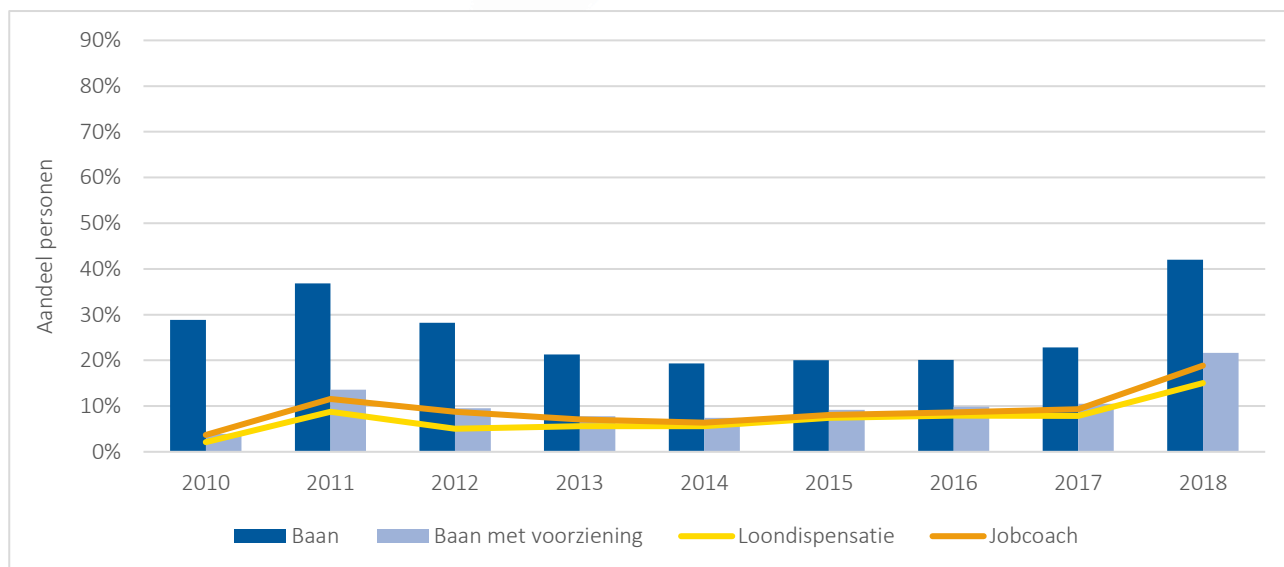
Het cluster ‘Ooit gewerkt’ bevat Wajongers die wel hebben gewerkt, maar nooit duurzaam (langer dan een jaar aaneengesloten). Daarnaast hebben ze gemiddeld niet vaker dan één keer per jaar gewisseld tussen werk en geen werk. Ook hier vinden er dus wisselingen plaats tussen groen (geen werk) en oranje (niet-duurzaam werk), maar minder vaak, en is er ook minder oranje te zien (Figuur 3.10, linksonder). Dit cluster bestaat uit 8.619 personen (19%).

³⁷ Vervoersvoorzieningen en overige voorzieningen komen vrijwel niet voor.

De Wajongers in dit cluster hebben dus minder vaak een baan dan in het cluster 'Wisselaar': gemiddeld 12% van de tijd. Als zij een baan hadden, was dit in ongeveer 11% van de tijd met een vast contract en werkten ze gemiddeld 16 uur per week tegen een uurloon van ruim € 9. Het aantal baanwisselingen ligt in dit cluster iets lager dan bij de 'wisselaars', met gemiddeld 4,3 baanwisselingen per gewerkt jaar.

Figuur 3.13 laat de ontwikkeling in het aandeel Wajongers met een (lopende) baan zien. Dit aandeel fluctueert tussen 19% (in 2014) en 42% (in 2018). In de afgelopen jaren is een steeds groter deel van de banen een baan met voorziening geworden; in 2018 kent ruim de helft van de banen een voorziening. Een groot deel van de personen met een baan met voorziening hebben loondispensatie en/of een jobcoach.³⁸

Figuur 3.13 Ontwikkeling (lopende) banen per jaar 'Ooit gewerkt'



Toelichting: Deze grafiek geeft het aandeel van de personen binnen dit cluster met een baan, een duurzame baan, een baan met voorziening, waarvan loondispensatie en/of jobcoaching. Op de verticale as staat dus het aandeel van de personen binnen dit cluster, waarbij 100% het totaal is van alle personen binnen dit cluster.

Ten opzichte van de vorige clusters, hebben deze Wajongers dus minder vaak werk. Qua persoonskenmerken ligt deze groep vrij dicht tegen de gemiddelden aan. Wel is er vaker dan gemiddeld sprake van kosten voor een GGZ-behandeling. Daarnaast ligt het percentage Wajongers dat verdacht is van een misdrijf relatief hoog ten opzichte van de totale Wajongpopulatie (Wajong 2010).

Nooit gewerkt

Ten slotte bevat het cluster 'Nooit gewerkt' Wajongers die, met uitzondering van een zeer beperkt aantal (niet succesvolle) proefplaatsingen, nooit hebben gewerkt. Dit is te zien aan de volledig groen gekleurde lijnen (Figuur 3.10, rechtsonder). Dit cluster bestaat uit 17.110 Wajongers (37%).

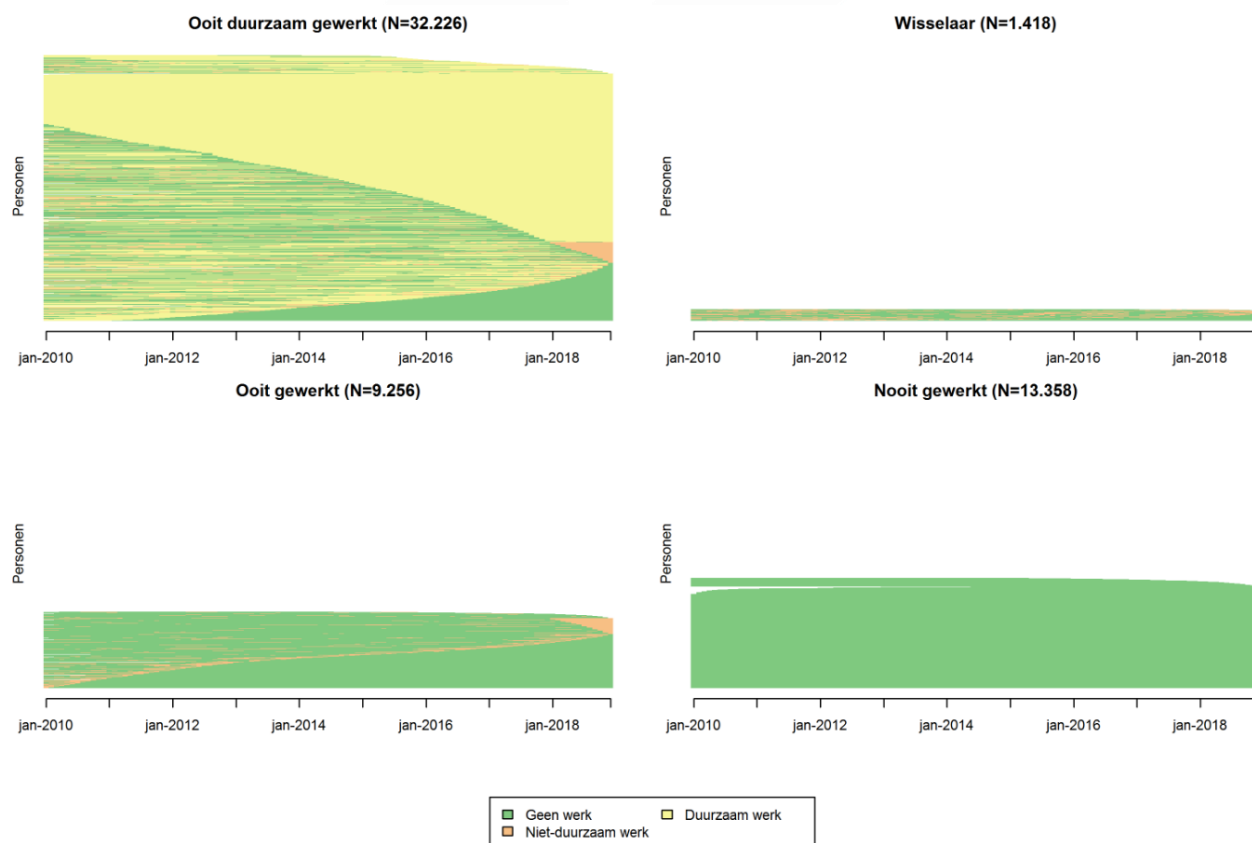
Vanuit de bestaande literatuur is bekend dat bepaalde kenmerken samenhangen met een kleinere kans op werk. Deze kenmerken zien we ook terug binnen dit cluster. De zorgkosten liggen in dit cluster het hoogst van alle clusters en Wajongers in dit cluster hebben vaker een GGZ-behandeling gehad. Daarnaast bevat dit cluster relatief veel vrouwen, mensen met een migratieachtergrond, mensen met psychische aandoeningen (en vaker ook meerdere aandoeningen) en lager opgeleiden. Ook het inkomens- en opleidingsniveau van de ouders zijn lager dan gemiddeld.

³⁸ Vervoersvoorzieningen en overige voorzieningen worden weinig ingezet (rond de 1% van de personen met een baan).

3.3.2 Oude Wajong

Figuur 3.14 bevat de arbeidsmarktpatronen van alle individuen die zich in de betreffende clusters bevinden. Deze figuur is op dezelfde manier te lezen als Figuur 3.10.

Figuur 3.14 Arbeidsmarktclusters oude Wajong



Ooit duurzaam gewerkt

Het cluster 'Ooit duurzaam gewerkt' bestaat uit Wajongers die minimaal een keer in de observatieperiode meer dan twaalf maanden aaneengesloten hebben gewerkt. De periode aaneengesloten werk kan uit één of meerdere banen bestaan. Figuur 3.14 (linksboven) laat zien dat de gele kleur – periodes van duurzaam werk – domineert. Daarnaast hebben mensen ook periodes van geen werk en niet-duurzaam werk. Er is binnen het cluster ook een substantiële groep van personen die de hele periode door werk hebben. Dit cluster is, met 32.336 personen, het grootste (57%).

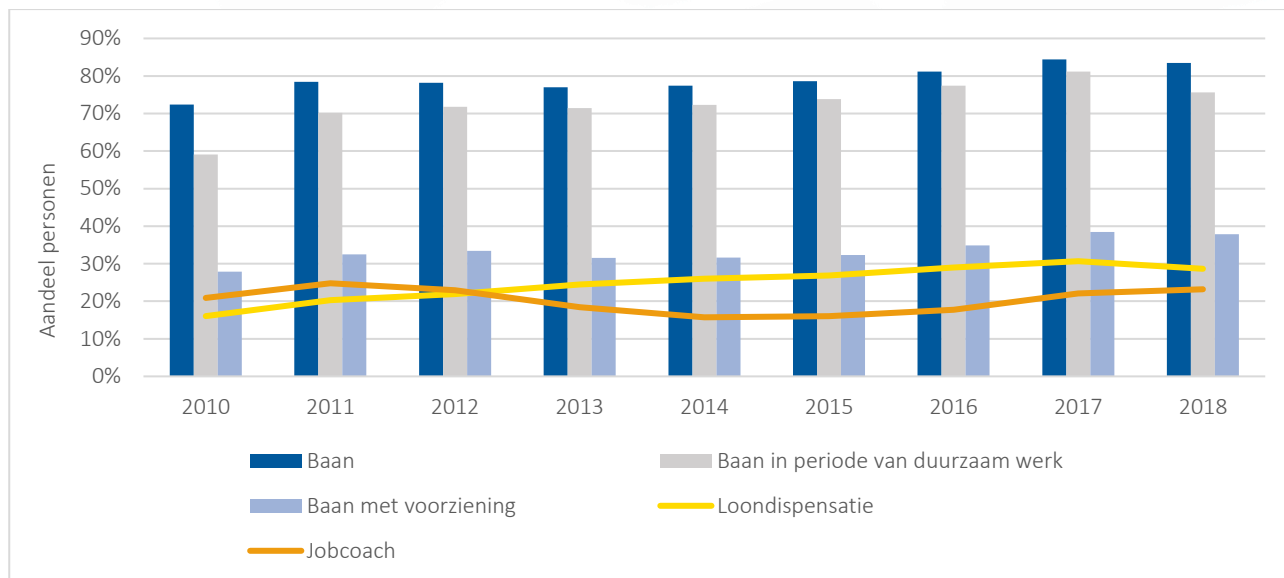
De Wajongers in het cluster 'Ooit duurzaam gewerkt' hebben gemiddeld ruim 70% van de observatieperiode een baan. Als zij een baan hebben, is dat gemiddeld in de helft van de tijd met een vast contract en werken zij gemiddeld 27 uur in de week tegen een uurloon van ruim € 10. Binnen dit cluster wordt relatief weinig van baan gewisseld: 0,7 keer per gewerkt jaar. Een relatief groot deel van dit cluster (19%) heeft ooit in of via de sociale werkvoorziening gewerkt. De Wajongers in dit cluster hebben relatief vaak voorzieningen, zoals loondispensatie en een jobcoach. Dit heeft te maken met het feit dat zij voor een langere periode aan het werk zijn, en dus in aanmerking komen voor voorzieningen die direct aan werk gekoppeld zijn.³⁹

Figuur 3.15 laat de ontwikkeling van het aandeel mensen met een (lopende) baan zien. Dit aandeel is gestegen van 72% in 2010 naar 84% in 2018. Een groot deel van deze banen valt in een periode van duurzaam werk. Het gebruik van voorzieningen is gestegen van 28% naar 38%. Ook verandert het type voorziening: in de eerste

³⁹ Om in aanmerking te komen voor deze voorzieningen is een dienstverband nodig met een minimale omvang van 6 maanden.

jaren wordt er met name jobcoaching ingezet, vanaf 2012 wordt er juist vaker gebruik gemaakt van loondispensatie.

Figuur 3.15 Ontwikkeling (lopende) banen per jaar ‘Ooit duurzaam gewerkt’



Toelichting: Deze grafiek geeft het aandeel van de personen binnen dit cluster met een baan, een baan in een periode van duurzaam werk, een baan met voorziening, waarvan loondispensatie en/of jobcoaching. Op de verticale as staat dus het aandeel van de personen binnen dit cluster, waarbij 100% het totaal is van alle personen binnen dit cluster.

Deze Wajongers hebben dus een relatief gunstige arbeidsmarktpositie; zij waren in staat om langer dan een jaar werkzaam te blijven. Er zijn in dit cluster minder mensen met een psychische aandoening dan gemiddeld, en meer mensen met een somatische aandoening of een ontwikkelingsstoornis. De gemiddelde zorgkosten zijn een stuk lager dan gemiddeld, en ook het aandeel Wajongers met uitgaven aan een GGZ-behandeling ligt onder het gemiddelde.

Deze groep is gemiddeld van iets oudere leeftijd, en bestaat voor een relatief groot deel uit mannen. Personen met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd. De Wajongers in dit cluster zijn wat vaker hoger opgeleid. Het percentage dat verdacht is geweest van een misdrijf ligt in dit cluster het laagst.

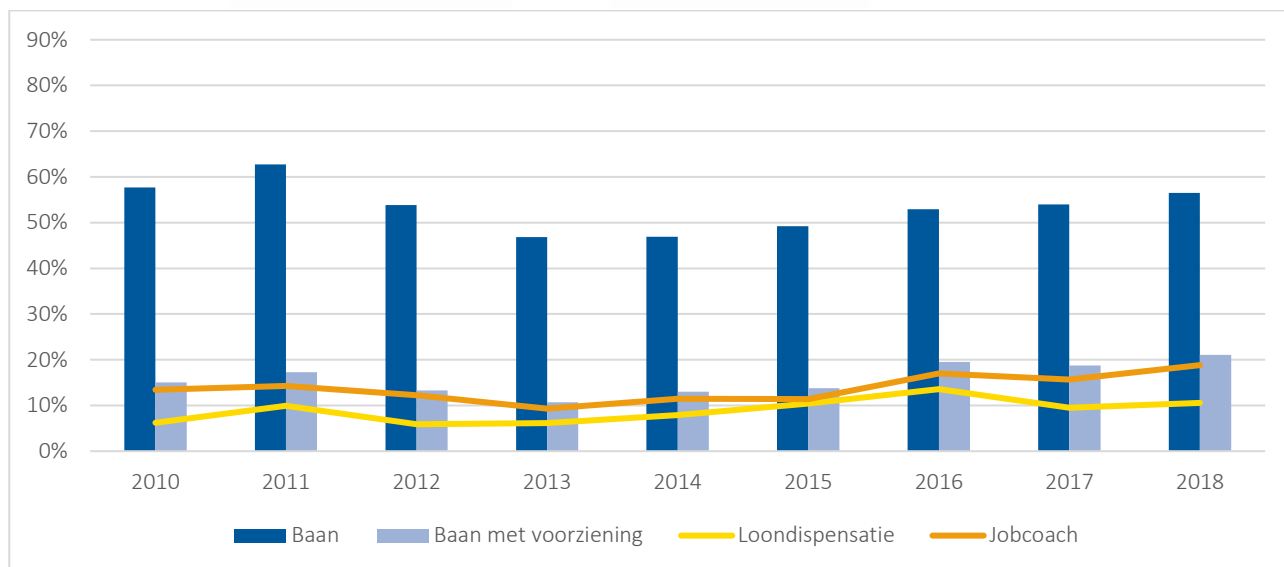
Wisselaar

In het cluster ‘Wisselaar’ bevinden zich Wajongers die gemiddeld meer dan één keer per jaar hebben gewisseld tussen werk en geen werk en daarbij nooit langer dan een jaar aaneengesloten hebben gewerkt (dus geen periode van duurzaam werk hebben gekend). In Figuur 3.14 (rechtsboven) is dit gevisualiseerd door de vele wisselingen tussen groen (geen werk) en oranje (niet-duurzaam werk). Dit cluster bevat 1.418 personen (3%).

De Wajongers in het cluster ‘Wisselaar’ hebben gemiddeld ongeveer een kwart van de tijd een baan. Als zij een baan hadden, was dat in 12% van de tijd met een vast contract en werkte men gemiddeld 16 uur per week. Het gemiddelde uurloon is vergelijkbaar met dat van het cluster ‘ooit duurzaam gewerkt’. Per gewerkt jaar heeft men gemiddeld bijna vijf keer van baan gewisseld. Iets minder dan de helft van de personen heeft gebruik gemaakt van voorzieningen tijdens het werken.

Figuur 3.16 laat de ontwikkeling van het aandeel mensen met een (lopende) baan zien. Dit aandeel fluctueert tussen 47% (in 2013 en 2014) en 63% (in 2011). Vanaf 2015 is er sprake van een gestage toename. Het percentage banen met een voorziening schommelt tussen 10% en 21%. Het grootste deel van de mensen met een voorziening heeft een jobcoach. Ook loondispensatie wordt veel gebruikt door deze groep. Relatief veel Wajongers in dit cluster hebben stage gelopen, al is het aandeel dat in een jaar stage loopt sinds 2013 gedaald (van 8,9% tot 4,5% in 2018).

Figuur 3.16 Ontwikkeling (lopende) banen per jaar 'Wisselaar'



Toelichting: Deze grafiek geeft het aandeel van de personen binnen dit cluster met een baan, een duurzame baan, een baan met voorziening, waarvan loondispensatie en/of jobcoaching. Op de verticale as staat dus het aandeel van de personen binnen dit cluster, waarbij 100% het totaal is van alle personen binnen dit cluster.

De Wajongers in dit cluster wisselen regelmatig tussen werk en geen werk. Relatief veel mensen in dit cluster hebben een ontwikkelingsstoornis. Somatische aandoeningen komen hier minder vaak voor dan in de andere clusters. Het aandeel mensen dat uitgaven heeft aan een GGZ-behandeling ligt in dit cluster het hoogst.

In dit cluster komen onderbrekingen van de uitkering relatief vaak voor: ongeveer 10% van de mensen heeft zo'n onderbreking gehad. Het percentage dat verdacht is geweest van een misdrijf ligt in dit cluster het hoogst. Het verschil met de andere clusters is groot: bijna de helft is verdacht geweest van een misdrijf, ten opzichte van gemiddeld 23% voor de totale groep. Dit kan verklaren waarom het aandeel onderbrekingen relatief hoog ligt: als een verdachte wordt veroordeeld tot detentie, wordt de uitkering gestopt en is er dus sprake van een onderbreking.

Verder heeft dit cluster het laagste aandeel vrouwen, is men jonger en heeft men vaker een niet-westerse migratieachtergrond dan in de andere clusters.

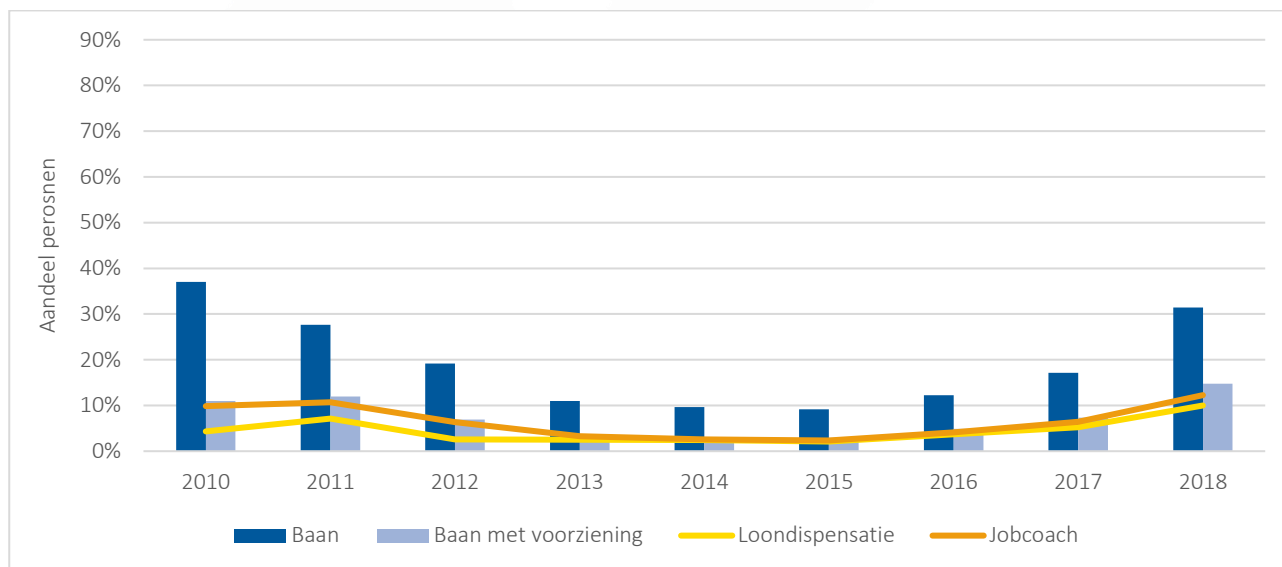
Ooit gewerkt

Het cluster 'Ooit gewerkt' bevat Wajongers die wel hebben gewerkt, maar nooit duurzaam (langer dan een jaar aaneengesloten). Daarnaast hebben ze gemiddeld niet vaker dan één keer per jaar gewisseld tussen werk en geen werk. Hier vinden dus minder wisselingen plaats tussen groen (geen werk) en oranje (niet-duurzaam werk), en is er ook minder oranje te zien (Figuur 3.14, linksonder). Dit cluster bestaat uit 9.256 personen (16%).

De Wajongers in dit cluster hebben minder vaak een baan dan in het cluster 'Wisselaar' (gemiddeld 8% van de tijd). Het gemiddelde uurloon is in dit cluster lager dan gemiddeld (€ 8,70). Deze Wajongers hebben iets minder baanwisselingen dan de 'wisselaars' (4,1 wisselingen per gewerkt jaar).

Figuur 3.16 laat de ontwikkeling van het aandeel mensen met een (lopende) baan zien. Dit aandeel varieert tussen 9% (in 2015) en 37% (in 2010). Het percentage dat een baan heeft met voorziening laat eenzelfde patroon zien. Een groot deel van de personen met een baan met voorziening hebben loondispensatie en/of een jobcoach.

Figuur 3.17 Ontwikkeling (lopende) banen per jaar 'Ooit gewerkt'



Toelichting: Deze grafiek geeft het aandeel van de personen binnen dit cluster met een baan, een duurzame baan, een baan met voorziening, waarvan loondispensatie en/of jobcoaching. Op de verticale as staat dus het aandeel van de personen binnen dit cluster, waarbij 100% het totaal is van alle personen binnen dit cluster.

Ten opzichte van de vorige clusters, hebben deze Wajongers dus minder vaak werk. De groep bestaat voor een relatief groot deel uit mensen met een psychische aandoening. De gemiddelde zorgkosten zijn hoger dan gemiddeld en ook het aandeel mensen met GGZ-kosten is relatief hoog in dit cluster.

Nooit gewerkt

Ten slotte bevat het cluster 'Nooit gewerkt' Wajongers die, met uitzondering van een zeer beperkt aantal (niet-succesvolle) proefplaatsingen, nooit hebben gewerkt. Dit is te zien aan de volledig groen gekleurde lijnen (Figuur 3.14, rechtsonder). Dit cluster bestaat uit 13.357 personen (24%).

Vanuit de bestaande literatuur is bekend dat bepaalde kenmerken samenhangen met een kleinere kans op werk. Deze kenmerken zien we ook terug binnen dit cluster. Wajongers in dit cluster hebben van alle clusters het vaakst een medische behandeling ondergaan die belemmerend is voor het kunnen ondernemen van re-integratieactiviteiten. De zorgkosten liggen hier hoger dan in de andere clusters. Ook valt op dat het cluster dat nooit gewerkt heeft, het enige cluster is dat voor het merendeel uit vrouwen bestaat. Verder is het aandeel dat lager opgeleid is het hoogst (maar liefst 68%) en is het inkomens- en opleidingsniveau van de ouders lager dan gemiddeld.



SEGMENTEN

4 SEGMENTEN

4.1 INLEIDING

In het vorige hoofdstuk zijn de re-integratiepatronen en arbeidsmarktpatronen los van elkaar onderzocht. Dit leverde aparte re-integratieclusters en arbeidsmarktclusters op. Dit hoofdstuk behandelt de samenhang tussen de re-integratiepatronen en arbeidsmarktpatronen van Wajongers, met als doel een aantal segmenten te identificeren. Elk segment bevat personen die én een gelijksoortige re-integratiehistorie én vergelijkbare arbeidsmarktpatronen hebben doorlopen. Op deze manier kan elke Wajonger aan één segment toegewezen worden.

In dit hoofdstuk gaat het dus vooral ook om de verschillen binnen één cluster: hoe verschillen, bijvoorbeeld, de re-integratiekenmerken binnen een re-integratiecluster tussen Wajongers die wel hetzelfde re-integratiepatroon, maar verschillende arbeidsmarkttuitkomsten hadden? Vervolgens kijken we welke van de verschillen in persoons- en achtergrondkenmerken (een deel van) een verklaring geven voor in welk segment een persoon terecht komt.

Samengevat concluderen we het volgende:

- In grote lijnen zien we bij de Wajong 2010 en de oude Wajong een vergelijkbare **samenhang** tussen re-integratiepatronen en arbeidsmarktpatronen:
 - De Wajongers met gemiddeld minder dan één gesprek per jaar hebben vaker duurzaam gewerkt dan Wajongers in de andere re-integratieclusters.
 - De Wajongers die geen (Wajong 2010) of weinig (oude Wajong) trajecten maar wel (regelmatig) persoonlijke dienstverlening hebben ontvangen, hebben relatief vaak nooit gewerkt en minder vaak duurzaam gewerkt.
 - De Wajongers bij wie trajecten zijn ingezet, hebben relatief wat vaker niet-duurzaam gewerkt en wat minder vaak nooit gewerkt.
- Uit de vergelijkingen tussen de **segmenten** komt regelmatig naar voren dat personen die vooral duurzaam werken gemiddeld minder dienstverlening krijgen. Dit is verklaarbaar, omdat mensen die (voor langere tijd) werken ook gemiddeld genomen minder tijd en behoefte hebben aan dienstverlening. Wel worden de werkenden vaak ondersteund door middel van loondispensatie en jobcoaching.
- Dit wordt bevestigd door de bevinding in de multivariate analyse dat kansarmere Wajongers (in de zin van minder kans op werk door kenmerken als een lagere opleiding, lager inkomen van de ouders e.d.) vaker intensievere dienstverlening krijgen dan de kansrijkere Wajongers.
- De multivariate analyse laat bovendien zien dat Wajongers met verschillende achtergrondkenmerken, zoals gezinssituatie, ziektebeeld, of er een onderbreking in de uitkering heeft plaatsgevonden, verschillende dienstverlening krijgen.
- Wajongers die vergelijkbare dienstverlening hebben gekregen, hebben vaak toch verschillende arbeidsmarktpatronen. Dit heeft deels te maken met verschillen in persoonskenmerken. Zo blijkt dat opleidingsniveau, inkomen, migratieachtergrond, huishoudenssituatie en geslacht ook binnen de re-integratieclusters significante effecten hebben op de kans op werk. Deze kenmerken verklaren echter niet alle verschillen. Mogelijk spelen ook factoren als motivatie, gezondheidsbeleving en toeval een rol.

4.2 SAMENHANG RE-INTEGRATIE- EN ARBEIDSMARKTPATRONEN

Voor het bepalen van de segmenten kruisen we de re-integratieclusters met de arbeidsmarktclusters. Iedereen in een re-integratiecluster valt tegelijkertijd ook in één van de vier arbeidsmarktclusters. Via een

kruistabel kunnen we zien hoeveel personen er in elke kruislingse groep vallen. Zie Tabel 4.1. De cel linksboven in de tabel (Wajong 2010) geeft weer dat 14% van de gehele populatie gemiddeld minder dan één gesprek per jaar heeft gehad én ooit duurzaam heeft gewerkt. Omdat in geval van de Wajong 2010 beide componenten uit vier clusters bestaan, levert dit in totaal 16 groepen op. Bij de oude Wajong gaat het om 12 groepen.

Tabel 4.1 Kruistabel re-integratie- en arbeidsmarktclusters

Wajong 2010

	Ooit duurzaam gewerkt	Wisselaar	Ooit gewerkt	Nooit gewerkt	Totaal	%
Minder dan 1 gesprek/jaar	14%	1%	3%	12%	13.836	30%
Gesprekken	3%	2%	3%	7%	6.375	14%
Maximaal 1 traject/4 jaar	12%	2%	7%	11%	14.278	31%
Meerdere trajecten	8%	2%	7%	8%	11.186	24%
Totaal	16.951	2.999	8.620	17.112	45.675	
%	37%	7%	19%	37%		

Oude Wajong

	Ooit duurzaam gewerkt	Wisselaar	Ooit gewerkt	Nooit gewerkt	Totaal	%
Minder dan 1 gesprek/jaar	21%	0%	2%	2%	14.035	25%
Dienstverlening (vooral) vanaf 2015	13%	1%	7%	15%	19.786	35%
Dienstverlening (voor)al voor 2015	23%	1%	8%	7%	22.437	40%
Totaal	32.226	1.418	9.256	13.358	56.258	
%	57%	3%	16%	24%		

In de tabel is te zien dat er zowel dominante groepen zijn als een aantal zeer kleine groepen. Vooral het cluster 'Wisselaar' is klein ten opzichte van de andere clusters. Omdat de Wajongers in het cluster 'Wisselaar' wel (af en toe) hebben gewerkt, maar nooit duurzaam (i.e., langer dan een jaar), liggen de arbeidsmarktpatronen inhoudelijk gezien dicht tegen de arbeidsmarktpatronen in het cluster 'Ooit gewerkt'. Daarom voegen we, voor het creëren van de segmenten, deze beide clusters samen. Dit heeft het voordeel dat de segmenten onderling minder sterk in omvang verschillen en ook het aantal segmenten kleiner wordt, wat het geheel overzichtelijker maakt. Voor de Wajong 2010 voegen we tevens de twee re-integratieclusters waarin met trajecten wordt gewerkt (maximaal 1 gestart traject in 4 jaar en meer dan 1 gestart traject in 4 jaar) samen. Ook deze twee clusters liggen inhoudelijk dicht bij elkaar en verschillen alleen in de intensiteit waarmee de trajecten worden ingezet. Dit brengt het aantal segmenten voor beide uitkeringssoorten op negen.

Tabel 4.2 laat de verdeling van de Wajongers over de segmenten zien. Bij de Wajong 2010 zien we dat de Wajongers met gemiddeld minder dan één gesprek per jaar vaker duurzaam hebben gewerkt en minder vaak niet-duurzaam hebben gewerkt dan de andere re-integratieclusters. Het re-integratiecluster 'Minder dan 1 gesprek per jaar' bestaat dus voornamelijk uit twee groepen, een groep die vooral duurzaam aan het werk is en een groep die helemaal niet werkt. De Wajongers met meerdere gesprekken (en geen trajecten) hebben relatief vaak nooit gewerkt en hebben minder vaak duurzaam gewerkt. De Wajongers bij wie trajecten zijn ingezet, zijn vrij gelijkmatig over de arbeidsmarktclusters verdeeld, en hebben relatief wat vaker niet-duurzaam gewerkt (31% ten opzichte van 25% totaal).

In grote lijnen zien we bij de oude Wajong een soortgelijke samenhang. De oWajongers met gemiddeld minder dan één gesprek per jaar hebben vooral vaker duurzaam gewerkt. Binnen dit re-integratiecluster zijn relatief weinig oWajongers die niet-duurzaam of helemaal niet hebben gewerkt. De oWajongers met (vooral) dienstverlening vanaf 2015 hebben relatief vaak nooit gewerkt en hebben minder vaak duurzaam gewerkt. De oWajongers die ook voor 2015 al regelmatig dienstverlening kregen, hebben relatief wat vaker niet-duurzaam gewerkt en wat minder vaak nooit gewerkt.

Tabel 4.2 Segmenten*Wajong 2010*

	Ooit duurzaam gewerkt			Niet-duurzaam gewerkt			Nooit gewerkt			Totaal	
	aantal	% RC	% AC	aantal	% RC	% AC	aantal	% RC	% AC	% RC	% AC
Minder dan 1 gesprek/jaar	6.548	47%	39%	1.752	13%	15%	5.536	40%	32%	100%	30%
Gesprekken	1.389	22%	8%	1.901	30%	16%	3.085	48%	18%	100%	14%
Trajecten	9.010	35%	53%	7.965	31%	69%	8.489	33%	50%	100%	56%
Totaal		37%	100%		25%	100%		37%	100%		

Oude Wajong

	Ooit duurzaam gewerkt			Niet-duurzaam gewerkt			Nooit gewerkt			Totaal	
	aantal	% RC	% AC	aantal	% RC	% AC	aantal	% RC	% AC	% RC	% AC
Minder dan 1 gesprek/jaar	11.560	82%	36%	1.135	8%	11%	1.340	10%	10%	100%	25%
Dienstverlening (vooral) vanaf 2015	7.470	38%	23%	4.133	21%	39%	8.183	41%	61%	100%	35%
Dienstverlening (voor)al voor 2015	13.196	59%	41%	5.406	24%	51%	3.835	17%	29%	100%	40%
Totaal		57%	100%		19%	100%		24%	100%		

Toelichting: De percentages onder RC tellen horizontaal op tot 100%, en geven dus aan hoe de Wajongers in een re-integratiecluster verdeeld zijn over de arbeidsmarktclusters. De percentages onder AC tellen verticaal op tot 100%, en geven dus aan hoe de Wajongers in een arbeidsmarktcluster verdeeld zijn over de re-integratieclusters. Rode percentages wijken significant af van het gemiddelde over alle clusters.

4.3 BESCHRIJVING SEGMENTEN

In deze paragraaf worden de segmenten beschreven op basis van arbeidsmarkt- en re-integratiekenmerken. Bij de beschrijving van de segmenten worden de re-integratiekenmerken tussen segmenten van dezelfde re-integratieclusters vergeleken. Op deze manier onderzoeken we in welke mate re-integratiekenmerken binnen eenzelfde re-integratiecluster van elkaar verschillen op basis van arbeidsmarktpatronen. Op dezelfde manier worden de arbeidsmarktkenmerken tussen segmenten van dezelfde arbeidsmarktclusters vergeleken. Daarbij onderzoeken we in welke mate de arbeidsmarktuitskomsten binnen eenzelfde arbeidsmarktcluster van elkaar verschilt op basis van de soort dienstverlening.

4.3.1 Wajong 2010*Re-integratieclusters*

Het aandeel van mensen dat een gesprek krijgt neemt toe naarmate mensen minder werken. Dit is te zien in tabel 4.3 waarin we de segmenten binnen het re-integratiecluster 'Minder dan één gesprek per jaar' onderscheiden in duurzaam, niet-duurzaam en nooit gewerkt. De tabel geeft weer hoeveel dienstverlening is ingezet, i.e. welk deel van de Wajongers gesprekken hebben gevoerd, hoeveel gesprekken gemiddeld per jaar.⁴⁰ Te zien is dat het aandeel mensen met een gesprek het laagst is voor duurzaam werkenden en het hoogst voor mensen die nooit hebben gewerkt. Dit betreft voornamelijk individuele gesprekken; maar een klein deel krijgt competentietests en/of workshops en dit is vrijwel gelijk in de drie segmenten.

⁴⁰ Bij de Wajongers in deze segmenten zijn geen trajecten ingezet.

Tabel 4.3 Re-integratiekenmerken segmenten ‘<1 gesprek/jaar’, Wajong 2010

	Duurzaam, <1 gesprek/jaar	Niet-duurzaam, <1 gesprek/jaar	Nooit gewerkt, <1 gesprek/jaar	Totaal
Gesprek	63%	89%	95%	79%
<i>Individueel gesprek</i>	62%	89%	95%	79%
<i>Competentietest</i>	1%	1%	1%	1%
<i>Workshop</i>	2%	2%	1%	2%
Aantal gesprekken per jaar	0,4	0,6	0,6	0,5

De re-integratiekenmerken van de drie segmenten binnen het re-integratiecluster ‘Gesprekken’ (Tabel 4.4) verschillen eigenlijk alleen in de inzet van competentietests en/of workshops. Zo is het aandeel met een workshop in het segment ‘Duurzaam werk’ bijna drie keer zo groot als in het segment ‘Nooit gewerkt’.

Tabel 4.4 Re-integratiekenmerken segmenten ‘gesprekken’, Wajong 2010

	Duurzaam, gesprekken	Niet-duurzaam, gesprekken	Nooit gewerkt, gesprekken	Totaal
Gesprek	100%	100%	100%	100%
<i>Individueel gesprek</i>	100%	100%	100%	100%
<i>Competentietest</i>	11%	8%	7%	8%
<i>Workshop</i>	17%	14%	6%	11%
Aantal gesprekken per jaar	1,8	2,1	1,8	1,9

Binnen het re-integratiecluster ‘Trajecten’ (Tabel 4.5) is in het segment waarin men duurzaam heeft gewerkt bij een iets kleiner deel van de Wajongers gesprekken gevoerd. Ook het aantal gesprekken per jaar (iets minder dan één) en de fractie van de tijd waarin men een traject volgt (31%) ligt hier iets lager dan in de andere segmenten. De percentages Wajongers die een regulier, scholings- of overig traject hebben gehad, liggen in deze drie segmenten vrij dicht bij elkaar. Alleen in het segment waarin men nooit gewerkt heeft, heeft een kleiner aandeel een scholingstraject gevolgd.

Tabel 4.5 Re-integratiekenmerken segmenten ‘trajecten’, Wajong 2010

	Duurzaam, trajecten	Niet-duurzaam, trajecten	Nooit gewerkt, trajecten	Totaal
Gesprek	90%	99%	99%	96%
<i>Individueel gesprek</i>	89%	99%	99%	96%
<i>Competentietest</i>	6%	8%	6%	7%
<i>Workshop</i>	10%	14%	9%	11%
Aantal gesprekken per jaar	0,9	1,5	1,3	1,2
Traject	100%	100%	100%	100%
<i>Regulier traject</i>	85%	90%	91%	89%
<i>Scholingstraject</i>	18%	17%	8%	15%
<i>Overig traject</i>	15%	14%	12%	14%
Fractie tijd in een traject	31%	37%	34%	34%

Arbeidsmarktclusters

Binnen het arbeidsmarktcluster ‘Ooit duurzaam gewerkt’ onderscheiden we drie segmenten, afhankelijk van de ingezette dienstverlening. Ondanks dat ze allemaal ooit duurzaam hebben gewerkt, zijn er verschillen in de arbeidsmarktitkomsten van de groepen Wajongers in deze segmenten (Tabel 4.6).⁴¹ Vooral de groep die weinig dienstverlening heeft gekregen (minder dan één gesprek per jaar) doet het op basis van de getoonde

⁴¹ Zie bijlage I voor een toelichting van de verschillende variabelen in de tabel.

indicatoren beter op de arbeidsmarkt dan de andere twee groepen. Zo hebben zij een groter deel van de tijd een baan, en hebben dan ook vaker een vast contract. Zij werken (gemiddeld) meer uren in de week, wisselen minder vaak van baan en behouden ook gemiddeld langer hun baan. De andere twee segmenten verschillen veel minder van elkaar in termen van arbeidsmarktuitskomsten.

Tabel 4.6 Arbeidsmarktkenmerken segmenten ‘Ooit duurzaam gewerkt’, Wajong 2010

	Duurzaam, <1 gesprek/jaar	Duurzaam, gesprekken	Duurzaam, trajecten	Totaal
Fractie baan	83%	64%	59%	68%
Fractie vast contract	36%	18%	22%	27%
Uren per week	28	24	25	26
Uurloon	€ 8,82	€ 9,01	€ 8,13	€ 8,59
Baanwisselingen per gewerkt jaar	0,6	1,1	1,0	0,9
Lengte baan (in maanden)	27	14	17	21
In of via SW gewerkt	16%	4%	5%	9%
Voorziening	54%	63%	81%	69%
Loondispensatie	48%	53%	68%	59%
Jobcoach	41%	54%	77%	61%
Vervoer	1%	1%	1%	1%
Overige voorziening	1%	1%	1%	1%

Toelichting: De fracties geven het deel van de tijd dat iemand in een bepaalde situatie heeft gezeten tijdens de observatieperiode. Individuele baanfracties zijn berekend door het aantal maanden waarin iemand een baan heeft te delen door het totaal aantal maanden waarin iemand gevolgd wordt. De fractie baan in de tabellen is de gemiddelde fractie binnen de betreffende populatie. De fractie vast contract geeft het aantal maanden met een vast contract gerelateerd aan het aantal maanden dat iemand een baan heeft. Zie voor een verdere toelichting over de berekening van de kenmerken bijlage I.4.

Bij de Wajongers met weinig dienstverlening worden ook minder voorzieningen ingezet dan in de andere re-integratieclusters, maar wordt er vaker in of via de SW gewerkt. De Wajongers bij wie trajecten zijn ingezet, hebben het meest te maken met voorzieningen. Hier wordt een jobcoach wat vaker ingezet dan loondispensatie.

Tabel 4.7 Arbeidsmarktkenmerken segmenten ‘Niet-duurzaam gewerkt’, Wajong 2010

	Niet-duurzaam, <1 gesprek/jaar	Niet-duurzaam, gesprekken	Niet-duurzaam, trajecten	Totaal
Fractie baan	19%	21%	15%	17%
Fractie vast contract	13%	10%	10%	10%
Uren per week	16	15	17	16
Uurloon	€ 10,78	€ 10,15	€ 8,95	€ 9,57
Baanwisselingen per gewerkt jaar	4,2	4,5	4,4	4,4
Lengte baan (in maanden)	4	4	4	4
In of via SW gewerkt	3%	1%	2%	2%
Voorziening	19%	30%	57%	47%
Loondispensatie	14%	20%	39%	32%
Jobcoach	14%	25%	53%	43%
Vervoer	*	1%	0%	1%
Overige voorziening	1%	1%	1%	1%

Toelichting: De fracties geven het deel van de tijd dat iemand in een bepaalde situatie heeft gezeten tijdens de observatieperiode. Individuele baanfracties zijn berekend door het aantal maanden waarin iemand een baan heeft te delen door het totaal aantal maanden waarin iemand gevolgd wordt. De fractie baan in de tabellen is de gemiddelde fractie binnen de betreffende populatie. De fractie vast contract geeft het aantal maanden met een vast contract gerelateerd aan het aantal maanden dat iemand een baan heeft. Zie voor een verdere toelichting over de berekening van de kenmerken bijlage I.4.

Binnen het samengestelde cluster ‘niet-duurzaam gewerkt’ zien we weinig verschillen. De Wajongers met weinig dienstverlening hebben ook hier mogelijk iets betere arbeidsmarktuitskomsten, maar de verschillen zijn

klein. De Wajongers bij wie trajecten zijn ingezet, hebben wat minder vaak een baan en gemiddeld een lager uurloon.

In de vergelijking tussen de drie segmenten zien we ook hier dat Wajongers met weinig dienstverlening het minst vaak voorzieningen hebben en bij de Wajongers met trajecten het vaakst voorzieningen worden ingezet, met de grootste toename in het aandeel personen met een jobcoach.

4.3.2 Oude Wajong

Re-integratieclusters

Binnen het re-integratiecluster 'Minder dan één gesprek per jaar' zijn drie segmenten, afhankelijk van de waargenomen patronen op de arbeidsmarkt. Uit Tabel 4.8 blijkt dat in het segment waarin men niet-duurzaam heeft gewerkt met het grootste aandeel Wajongers gesprekken zijn gevoerd (74%). In het 'duurzame' segment is met het kleinste aandeel Wajongers gesproken. Dit geldt voor de individuele gesprekken; maar ook voor de competentietests en de workshops.

Tabel 4.8 Re-integratiekenmerken segmenten '<1 gesprek/jaar', oude Wajong⁴²

	Duurzaam, <1 gesprek/jaar	Niet-duurzaam, <1 gesprek/jaar	Nooit gewerkt, <1 gesprek/jaar	Totaal
Gesprek	18%	74%	53%	26%
Individueel gesprek	18%	74%	53%	26%
Competentietest	1%	5%	4%	2%
Workshop	3%	10%	4%	3%
Aantal gesprekken per jaar	0,6	0,8	0,7	0,7

Met alle Wajongers in de drie segmenten binnen het re-integratiecluster '(vooral) vanaf 2015' zijn gesprekken gevoerd (Tabel 4.9). In het segment waarin men niet-duurzaam heeft gewerkt, heeft een groter deel van de Wajongers een (of meer) trajecten gevolgd dan in de andere segmenten.

Tabel 4.9 Re-integratiekenmerken segmenten '(vooral) vanaf 2015', oude Wajong

	Duurzaam, (vooral) vanaf 2015	Niet-duurzaam, (vooral) vanaf 2015	Nooit gewerkt, (vooral) vanaf 2015	Totaal
Gesprek	100%	100%	100%	100%
Individueel gesprek	100%	100%	100%	100%
Competentietest	2%	3%	2%	2%
Workshop	5%	7%	4%	5%
Aantal gesprekken per jaar	0,4	0,5	0,4	0,4
Traject	23%	36%	22%	25%
Regulier traject	20%	33%	21%	23%
Scholingstraject	5%	7%	2%	4%
Overig traject	1%	2%	1%	1%
Fractie tijd in een traject	4%	7%	3%	4%

Binnen het re-integratiecluster '(voor)al voor 2015' zien we dat in het segment waarin men duurzaam heeft gewerkt bij een kleiner deel van de Wajongers gesprekken zijn gevoerd (Tabel 4.10). Ook het aantal gesprekken, ongeveer één in de twee jaar, het aandeel personen met een traject, 87%, en de fractie van de tijd waarin men een traject volgt, een vijfde van de tijd, zijn hier kleiner dan in de andere segmenten.

⁴² Bij de Wajongers in deze segmenten zijn geen trajecten ingezet.

Tabel 4.10 Re-integratiekenmerken segmenten '(voor)al voor 2015', oude Wajong

	Duurzaam, (voor)al voor 2015	Niet-duurzaam, (voor)al voor 2015	Nooit gewerkt, (voor)al voor 2015	Totaal
Gesprek	86%	98%	97%	91%
<i>Individueel gesprek</i>	86%	98%	97%	91%
<i>Competentietest</i>	4%	7%	6%	5%
<i>Workshop</i>	9%	13%	8%	10%
Aantal gesprekken per jaar	0,5	0,8	0,6	0,6
Traject	87%	99%	99%	92%
<i>Regulier traject</i>	76%	88%	86%	81%
<i>Scholingstraject</i>	16%	19%	11%	16%
<i>Overig traject</i>	12%	19%	17%	15%
Fractie tijd in een traject	20%	27%	23%	22%

Arbeidsmarktclusters

Binnen het arbeidsmarktcluster 'Ooit duurzaam gewerkt' onderscheiden we drie segmenten, afhankelijk van de ingezette dienstverlening. De groep die weinig dienstverlening heeft gekregen (minder dan één gesprek per jaar) doet het op basis van de getoonde indicatoren beter op de arbeidsmarkt dan de andere twee groepen (Tabel 4.11). De Wajongers in het segment waarin (vooral) vanaf 2015 dienstverlening is ingezet, doen het op hun beurt beter in termen van arbeidsmarktuitskomsten dan de Wajongers in het segment waarin (ook) al voor 2015 dienstverlening is ingezet. Bij de Wajongers met minder dienstverlening worden ook minder voorzieningen ingezet.

Tabel 4.11 Arbeidsmarktkenmerken segmenten 'Ooit duurzaam gewerkt', oude Wajong

	Duurzaam, <1 gesprek/jaar	Duurzaam, (vooral) vanaf 2015	Duurzaam, (voor)al voor 2015	Totaal
Fractie baan	85%	64%	62%	71%
Fractie vast contract	66%	50%	36%	50%
Uren per week	29	26	26	27
Uurloon	€ 11,33	€ 10,33	€ 9,35	€ 10,50
Baanwisselingen per gewerkt jaar	0,4	0,7	0,9	0,7
Lengte baan (in maanden)	48	33	24	35
In of via SW gewerkt	23%	16%	18%	19%
Voorziening	41%	55%	70%	56%
<i>Loondispensatie</i>	30%	44%	55%	44%
<i>Jobcoach</i>	26%	41%	64%	45%
<i>Vervoer</i>	4%	4%	3%	4%
<i>Overige voorziening</i>	5%	5%	5%	5%

Toelichting: De fracties geven het deel van de tijd dat iemand in een bepaalde situatie heeft gezeten tijdens de observatieperiode. Individuele baanfracties zijn berekend door het aantal maanden waarin iemand een baan heeft te delen door het totaal aantal maanden waarin iemand gevolgd wordt. De fractie baan in de tabellen is de gemiddelde fractie binnen de betreffende populatie. De fractie vast contract geeft het aantal maanden met een vast contract gerelateerd aan het aantal maanden dat iemand een baan heeft. Zie voor een verdere toelichting over de berekening van de kenmerken bijlage I.4.

Tussen de drie segmenten binnen het samengestelde cluster 'niet-duurzaam gewerkt' zijn er weinig verschillen in arbeidsmarktuitskomsten (Tabel 4.12). In de vergelijking tussen de drie segmenten zien we dat Wajongers bij wie (voor)al voor 2015 dienstverlening is ingezet vaker voorzieningen gebruiken.

Tabel 4.12 Arbeidsmarktkenmerken segmenten ‘Niet-duurzaam gewerkt’, oude Wajong

	Niet-duurzaam, <1 gesprek/jaar	Niet-duurzaam, (vooral) vanaf 2015	Niet-duurzaam, (voor)al voor 2015	Totaal
Fractie baan	11%	9%	11%	10%
Fractie vast contract	16%	15%	14%	15%
Uren per week	16	16	17	17
Uurloon	€ 9,48	€ 8,96	€ 8,74	€ 8,92
Baanwisselingen per gewerkt jaar	4,3	4,2	4,1	4,2
Lengte baan (in maanden)	4	4	4	4
In of via SW gewerkt	6%	5%	5%	5%
Voorziening	25%	28%	55%	42%
Loondispensatie	14%	16%	34%	25%
Jobcoach	20%	21%	51%	36%
Vervoer	2%	2%	1%	2%
Overige voorziening	3%	4%	4%	4%

Toelichting: De fracties geven het deel van de tijd dat iemand in een bepaalde situatie heeft gezeten tijdens de observatieperiode. Individuele baanfracties zijn berekend door het aantal maanden waarin iemand een baan heeft te delen door het totaal aantal maanden waarin iemand gevolgd wordt. De fractie baan in de tabellen is de gemiddelde fractie binnen de betreffende populatie. De fractie vast contract geeft het aantal maanden met een vast contract gerelateerd aan het aantal maanden dat iemand een baan heeft. Zie voor een verdere toelichting over de berekening van de kenmerken bijlage I.4.

4.4 INVLOED VAN PERSOONSKENMERKEN

In deze paragraaf gaan we een stap verder dan wat we tot nu toe hebben gedaan. In het voorgaande hebben we de kenmerken van de personen in de verschillende groepen beschreven. In onderstaande analyse bekijken we de kenmerken in onderlinge samenhang om de belangrijkste kenmerken te achterhalen die ervoor zorgen dat iemand in een bepaald segment zit. In het cluster ‘nooit gewerkt’ zien we bijvoorbeeld een hoger dan gemiddeld aandeel vrouwen. Daarnaast zijn er in hetzelfde cluster relatief veel alleenstaande ouders. Betekent dit dat ‘vrouw zijn’ de kansen op werk verkleint? Of zijn vrouwen vaker alleenstaande ouder, en zijn zij daardoor vaker zonder werk? Met een verklarende analyse kunnen we de invloed van beide kenmerken los van elkaar bepalen.

De effecten van de persoonskenmerken op de kans tot een bepaald segment te behoren zijn berekend met behulp van (logistische) regressieanalyses. De pseudo- R^2 , een maatstaf van de kwaliteit van een geschat logistisch model, varieert van 0.03 (heel laag) tot 0.2 (goed)⁴³, wat aangeeft dat de voorspelkracht van de (meegenomen) achtergrondkenmerken over het algemeen niet heel groot is. Wel zien we dat de kenmerken in het algemeen een sterkere invloed hebben op de arbeidsmarktpatronen dan op de re-integratiepatronen. Kenmerken zoals opleidingsniveau, inkomen, migratieachtergrond en geslacht, hebben duidelijke significante effecten op de kans op werk. Of iemand meer of minder dienstverlening krijgt, heeft onder meer te maken met

- of iemand vanuit de studieregeling in de werkregeling is gekomen (mensen vanuit de studieregeling hebben vaker gesprekken en minder vaak trajecten)
- of er een onderbreking in de uitkering heeft plaatsgevonden (onderbreking leidt tot minder trajecten)
- of iemand GGZ-kosten heeft gehad (wel GGZ-kosten leidt tot vaker intensievere dienstverlening)
- ziektebeeld (mensen met somatische en psychische aandoeningen hebben vaker minder-intensieve dienstverlening dan mensen met autisme)

⁴³ Als pseudo- R^2 gebruiken we hier de McFadden R^2 . Deze maatstaf kijkt naar de bijdrage van de verklarende variabelen in het model en wordt vaak gebruikt worden om de kwaliteit van een geschat logistisch model te beoordelen. Hiervoor wordt de Log-Likelihoodwaarde van het geschatte model vergeleken met de Log-Likelihoodwaarde van een model met alleen een constante. De McFadden R^2 ligt tussen 0 en 1. In het geval dat het model perfect voorspelt, is R^2 gelijk aan 1, wanneer de variabelen niets toevoegen aan het model, dan is R^2 gelijk aan 0. Een waarde tussen de 0.2 en 0.4 wordt beschouwd als een (zeer) goede ‘fit’.

- gezinssituatie (Wajongers met kinderen⁴⁴ hebben vaker minder-intensieve dienstverlening dan thuiswonende kinderen)

Daarnaast komt uit de analyse naar voren dat de kansarmere Wajongers (in de zin van minder kans op werk door kenmerken als een lagere opleiding, lager inkomen van de ouders e.d.) vaker intensievere dienstverlening krijgen dan de kansrijkere Wajongers.

De verdeling over de segmenten laat maar een beperkte samenhang zien tussen re-integratiepatronen en arbeidsmarktpatronen. Hier spelen meerdere mechanismen door elkaar. Ten eerste is er naar verwachting een positief effect van (de intensiteit van) dienstverlening op de kans op werk. Daar staat tegenover, zoals hier boven vermeld, dat Wajongers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, en dus een kleinere kans op werk, gemiddeld vaker intensievere dienstverlening krijgen dan de kansrijkere Wajongers. Daarnaast is er ook een groep Wajongers met weinig kans op werk die ook weinig tot geen dienstverlening heeft gekregen. Deze personen hebben mogelijk weinig dienstverlening gekregen, omdat ze zelf weinig motivatie hadden om re-integratieactiviteiten te doen of omdat er andere belemmeringen waren, of omdat de middelen er niet waren om iedereen dienstverlening aan te bieden. Ten slotte speelt ook een rol dat mensen die (veel) werken ook minder (re-integrerende) dienstverlening behoeven.⁴⁵

Naast de hierboven genoemde mechanismen, kan natuurlijk ook toeval een rol spelen. Hoewel de analyse laat zien dat verschillende kenmerken invloed hebben op de kans op werk, is er ook een groot deel onverklaard. Dit kan aan de ene kant wijzen op een belangrijke rol van toeval. Aan de andere kant kan dat ook betekenen dat er andere factoren mede verklaren waarom iemand wel of niet (duurzaam) werk vindt. Uit de literatuur komen namelijk ook nog andere kenmerken naar voren, die – naar verwachting – invloed hebben op de arbeidsparticipatie van Wajongers. Dit betreft kenmerken, zoals motivatie, die moeilijk meetbaar zijn en waarover we, mede daardoor, geen gegevens hebben. Mogelijk kan de verklaring verbeterd worden als deze gegevens ook meegenomen zouden kunnen worden in de modellen.

Hieronder geven we aan welke kenmerken volgens de literatuur mogelijk invloed hebben op de arbeidsmarktpatronen van Wajongers maar die ontbreken in onze analyse.

- **Motivatie/zelfvertrouwen/zelfinzicht.** De invloed van motivatie is hetzelfde idee als bij gewone werklozen. Je moet wel (graag) willen werken. Minder inkomsten bij werk dan bij een uitkering speelt hierbij soms een rol (Bosch, Overmars-Marx, Ooms, & Zwinkels). Maar het gaat vooral ook om zelfvertrouwen en zelfinzicht. Daarom is focus op werk en talent ook zo belangrijk: empowerment, talenten ontdekken door werkervaring, accent op werknemers- en beroepsvaardigheden en presentie. Goede, persoonlijke, op zelfvertrouwen en zelfbewustzijn gerichte begeleiding kan van invloed zijn op het vinden en behouden van werk (Bakker, Pickles, De Wit, Borghouts-van de Pas, & Peters, 2014; Mallee, Bouterse, Gorter, & Timmerman, 2018). Zelfoverschatting van hun mogelijkheden komt bij Wajongers ook regelmatig voor, en loondispensatie wordt soms als discriminerend ervaren.
- **Houding/attitude van sociale omgeving t.o.v. werken.** Dit betreft in de eerste plaats de rol van de ouders. Deze hebben een grote impact (positief of negatief). Ook vrienden/overige familie en dergelijke spelen een rol. Dit kan een belemmerende of juist bevorderende factor zijn voor arbeidsparticipatie. Belemmerend wanneer ouders bijvoorbeeld het loon te laag vinden of te hoge verwachtingen hebben van de leermogelijkheden van hun kind. Bevorderend wanneer de sociale omgeving juist een positieve houding ten opzichte van werken heeft en motiverend is richting de Wajonger om werk te vinden (Groenewoud, Mallee, Witvliet, & Blommesteijn, 2014). In de populatie die hier bekeken wordt, komen echter ook veel oudere Wajongers voor, voor wie ouders minder belangrijk zijn. Voor hen gaat het meer om partners, kinderen e.d.
- **Gezondheidsbeleving.** De beleving kan belangrijker zijn dan de daadwerkelijke diagnose (*self-fulfilling prophecy*). Causale relatie tussen gezondheid of gezondheidsbeleving en werk is niet duidelijk, want

⁴⁴ Ouders in eenouderhuishoudens en partners in een paar met kinderen.

⁴⁵ Met de kanttekening dat we het hier bij dienstverlening hebben over gesprekken en trajecten. Dienstverlening in de vorm van voorzieningen worden juist wel gebruikt door werkenden.

het kan twee kanten op werken: enerzijds bemoeilijkt een slechte gezondheid en/of negatieve gezondheidsbeleving de kans op het vinden van werk, anderzijds kan (langere tijd) niet werken een (gevoel van) slechtere gezondheid veroorzaken. Daarnaast hangt gezondheidsbeleving ook nog met een groot aantal andere factoren samen. De belangrijkste factoren zijn: een gebrek aan grip op het eigen leven, een passieve 'mindset', gebrek aan sociale steun, financiële problemen, hogere leeftijd en lager opleidingsniveau (Groenewoud et al., 2014).

- **Werknemersvaardigheden/sociale vaardigheden.** Belangrijke werknemersvaardigheden zijn op tijd komen, samenwerken met collega's en zich aan afspraken houden (Groenewoud et al., 2014). Voor werkbehoud is het noodzakelijk dat de jonggehandicapte 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 (Mallee et al., 2018).

De bovengenoemde kenmerken komen niet voor in administratieve datasets, maar zullen op basis van een vragenlijst verzameld moeten worden. Huidige enquêtes, zoals de gezondheidsenquête, zijn steekproeven gericht op de gehele bevolking van Nederland en bevatten daardoor maar weinig Wajongers. Om voldoende hoeveelheid gegevens te verzamelen over deze kenmerken dient de vragenlijst daarom specifiek gericht te zijn op de specifieke groep van Wajongers.

In de volgende paragrafen bespreken we de invloed van persoonskenmerken op de kans tot een bepaald segment te behoren, eerst voor de Wajong 2010 en daarna voor de oude Wajong. De effecten van de persoonskenmerken op de kans tot een bepaald segment te behoren zijn berekend met behulp van (logistische) regressieanalyses. De afhankelijke, te verklaren variabele in deze regressies is steeds 'wel of niet behorend tot segment i '. Niet behorend tot segment i betekent behorend tot een van de acht andere segmenten. Dit levert (gemiddelde) marginale effecten op van de kenmerken op de kans tot een bepaald segment te behoren. De kenmerken bestaan uit categorieën. Dat betekent dat het effecten zijn ten opzichte van de referentiecategorie.

4.4.1 Wajong 2010

Bij de Wajong 2010 onderscheiden we de volgende segmenten, genummerd van 1 tot en met 9:

1. Duurzaam werk, < 1 gesprek per jaar
2. Duurzaam werk, gesprekken
3. Duurzaam werk, trajecten
4. Niet-duurzaam werk, < 1 gesprek per jaar
5. Niet-duurzaam werk, gesprekken
6. Niet-duurzaam werk, trajecten
7. Geen werk, < 1 gesprek per jaar
8. Geen werk, gesprekken
9. Geen werk, trajecten

Trajecten

Figuur 4.1 laat zien wat de effecten zijn van de verschillende persoonskenmerken op de kansen tot een van de segmenten met dienstverlening in de vorm van trajecten te behoren (segmenten 3, 6 en 9). Wajongers die stage hebben gelopen, hebben bijvoorbeeld een hogere kans (ruim 13 procentpunten) dan Wajongers die dat niet hebben gedaan (de referentiegroep) om tot het segment 'Niet-duurzaam werk, trajecten' te behoren.

Bij sommige kenmerken wijzen de effecten voor de drie segmenten in dezelfde richting, bijvoorbeeld in geval van studieregeling. Dit geeft aan dat Wajongers die de studieregeling hebben gevolgd, in dit geval een kleinere kans hebben (effecten zijn negatief) om dienstverlening in de vorm van trajecten te krijgen dan Wajongers die niet in de studieregeling zaten, ongeacht de arbeidsmarkttuitkomsten. Wajongers met GGZ-kosten hebben een grotere kans om dienstverlening in de vorm van trajecten te krijgen dan Wajongers zonder GGZ-kosten. Verder zien we dat somatische en psychische aandoeningen en overige ontwikkelingsstoornissen tot minder kans op trajecten leiden (ten opzichte van autisme).

Andere kenmerken hebben juist verschillende effecten afhankelijk van de arbeidsmarktuitskomsten. Bijvoorbeeld, als iemand dienstverlening heeft gehad in de vorm van trajecten en stage heeft gelopen, is er een grotere kans dat die persoon niet-duurzaam heeft gewerkt en een kleinere kans dat die persoon helemaal niet heeft gewerkt (ten opzichte van iemand die dienstverlening heeft gehad in de vorm van trajecten en geen stage heeft gelopen). Deze kenmerken geven aan waarin Wajongers verschillen die dezelfde soort dienstverlening hebben gehad in de vorm van trajecten, maar toch andere arbeidsmarktuitskomsten hadden.⁴⁶ Wajongers (met trajecten) hebben bijvoorbeeld minder kans op werk als zij:

- een medische behandeling volgden, die belemmerend was voor het kunnen ondernemen van re-integratieactiviteiten
- een onderbreking in de uitkering hadden
- vrouw waren
- een migratieachtergrond hadden
- lager opgeleid waren
- een lager huishoudensinkomen hadden en/of hun ouders een lager huishoudensinkomen hadden
- ouders in eenouderhuishoudens of partners in een paar met kinderen waren

Gesprekken

De effecten van de verschillende persoonskenmerken op de kansen tot een van de andere segmenten te behoren, zijn weergegeven in figuren I.1 en I.2 in bijlage I. Hieruit blijkt dat de kans op dienstverlening in de vorm van gesprekken positief beïnvloed wordt door de studieregeling (ten opzichte van geen studieregeling), het ontbreken van GGZ-uitgaven (ten opzichte van wel GGZ-uitgaven), migratieachtergrond (ten opzichte van geen migratieachtergrond) en thuiswonende kinderen (ten opzichte van de andere gezinssituaties). Bij de Wajongers die dienstverlening in de vorm van gesprekken hebben gekregen, spelen min of meer dezelfde kenmerken een rol bij de verschillen in arbeidsmarktuitskomsten als bij de Wajongers die dienstverlening in de vorm van trajecten hebben gekregen. Wel zijn de effecten hier vaak kleiner.

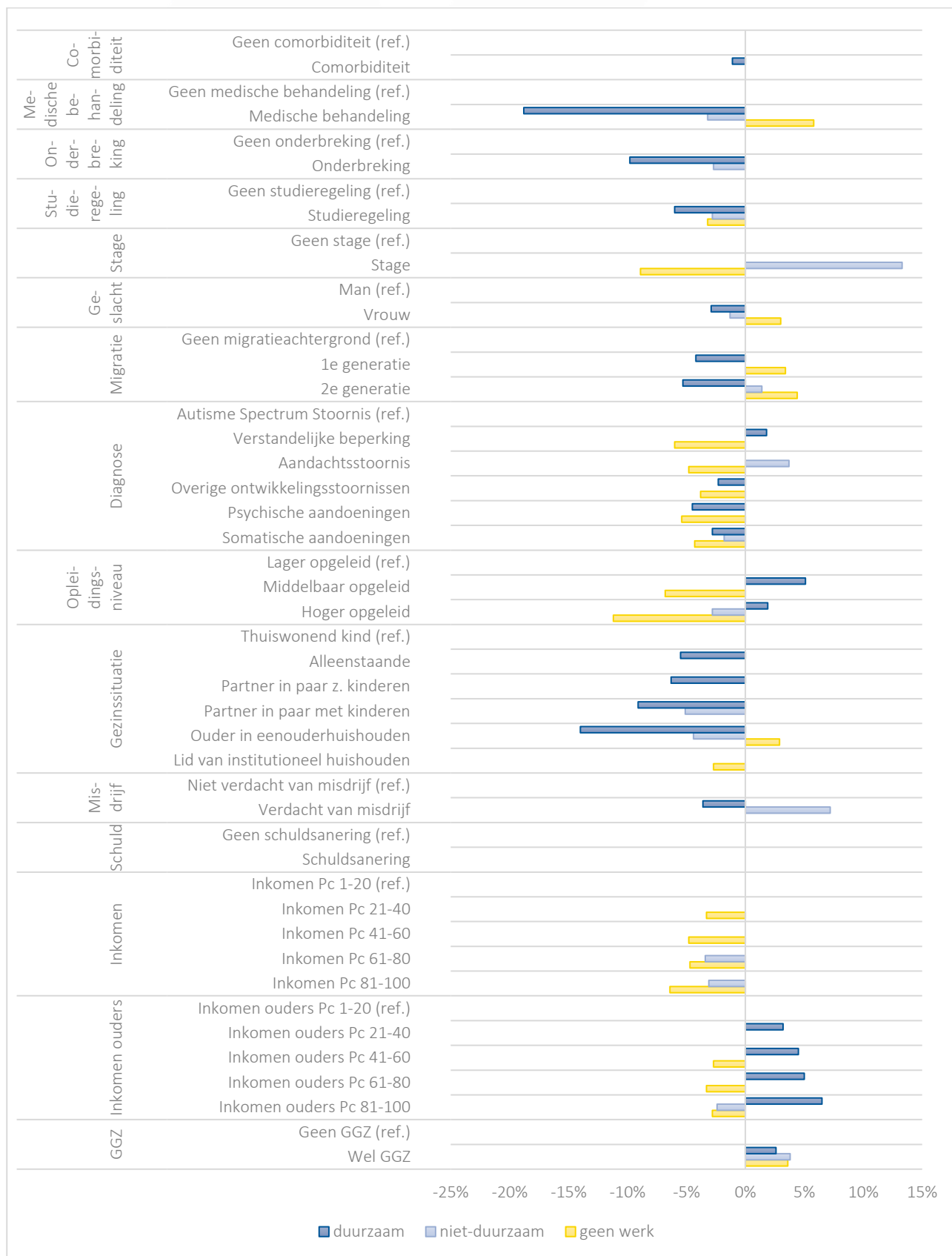
Minder dan een gesprek per jaar

De kans op weinig tot geen dienstverlening is groter bij somatische en psychische aandoeningen (ten opzichte van autisme). Ook hoger en middelbaar opgeleiden hebben een grotere kans op weinig tot geen dienstverlening (dan lager opgeleiden), tenzij ze de hele periode geen werk hebben gehad. In dat laatste geval hebben zij juist minder kans op weinig tot geen dienstverlening (dan lager opgeleiden). Ook hier spelen weer dezelfde kenmerken een rol bij de verschillen in arbeidsmarktuitskomsten als bij de Wajongers die dienstverlening in de vorm van trajecten of gesprekken hebben gekregen.⁴⁷ Hier zijn de effecten weer groter, maar vooral gericht op duurzaam werk versus geen werk.

⁴⁶ Dit hoeft geen causaal verband te zijn.

⁴⁷ Met uitzondering van ouders in eenouderhuishoudens of partners in een paar met kinderen. Hier betreft het vooral mensen die lid zijn van een institutioneel huishouden die minder kans op werk hebben.

Figuur 4.1 Marginale effecten kenmerken ‘Segmenten met dienstverlening in de vorm van trajecten’ Wajong 2010



Toelichting: Deze figuur bevat de (gemiddelde) marginale effecten van de kenmerken op de kans tot segment i te behoren ($i = 3, 6, 9$). Alleen significante effecten (op 5 procentsniveau) worden weergegeven. Deze effecten zijn berekend met behulp van logit-regressies, waarbij de afhankelijke variabele steeds ‘wel of niet behorend tot segment i ’ is. Niet behorend tot segment i betekent behorend tot een van de acht andere segmenten. De variabelen bestaan uit categorieën. Dat betekent dat het effecten zijn ten opzichte van de referentiecategorie.

Involed kenmerken op mate van werk en mate van dienstverlening

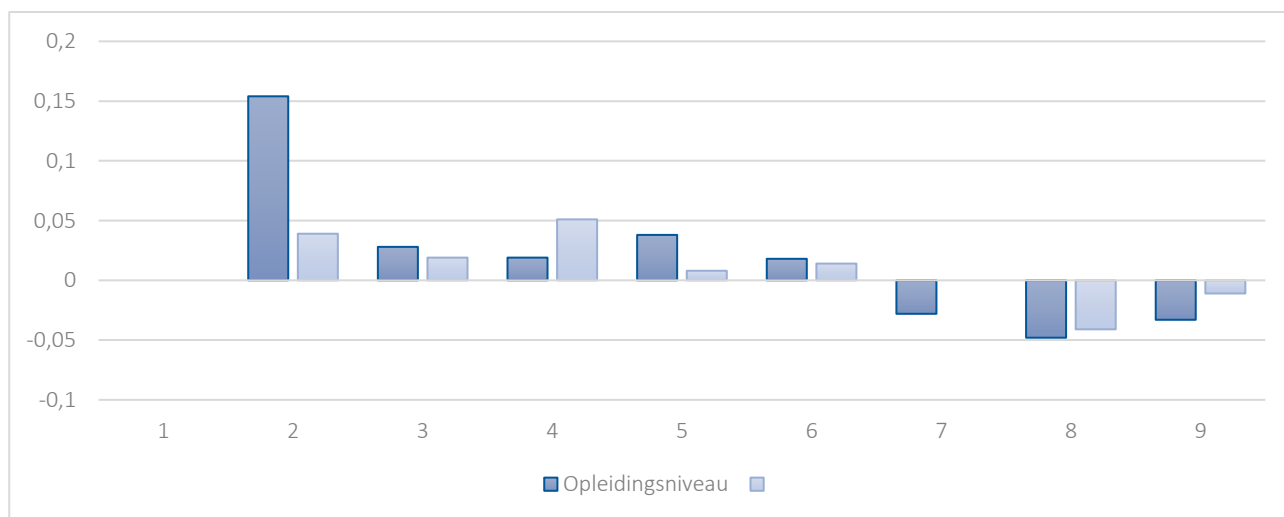
De (marginale) effecten van opleiding op de kans tot een bepaald segment te behoren, zijn in Figuur 4.2 op een rij gezet voor alle segmenten. Het algemene beeld is dat het opleidingsniveau van de Wajongers afneemt naarmate men minder werkt en meer dienstverlening krijgt. Oftewel, hoe lager opgeleid, des te minder kans op werk en des te meer kans op dienstverlening.

Dit algemene beeld met betrekking tot het opleidingsniveau – tegengestelde effecten op de mate van werk en de mate van dienstverlening – zien we ook terug in andere kenmerken, zoals migratieachtergrond, huishoudensinkomen (zowel het eigen inkomen als dat van de ouders), en wel of geen GGZ-kosten. Dit laat een tendens zien dat Wajongers die niet werken of minder kans op werk hebben vaker dienstverlening krijgen dan Wajongers die wel werken of meer kans op werk hebben.

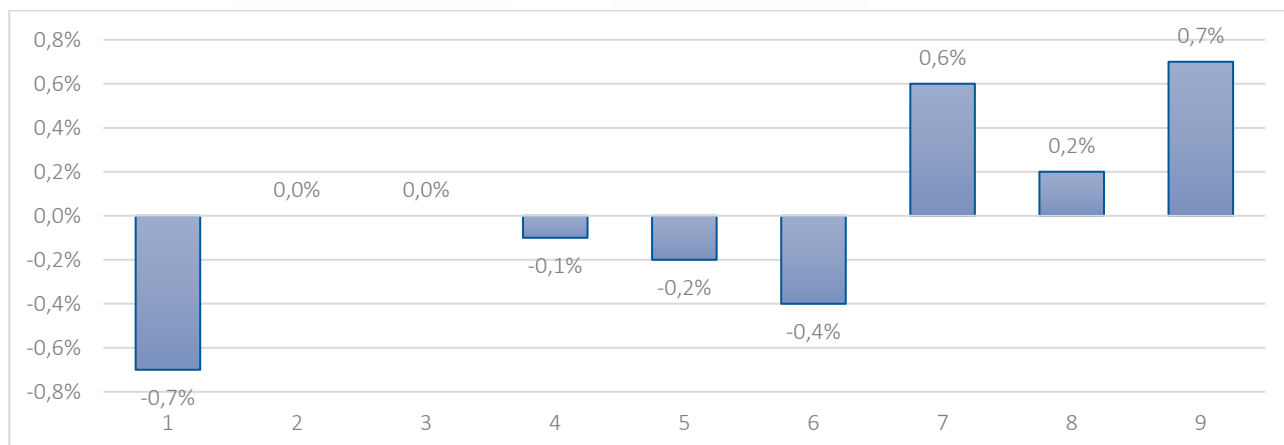
Het tegengestelde effect komt ook voor. Wajongers die een medische behandeling hebben ondergaan die belemmerend is voor het kunnen ondernemen van re-integratieactiviteiten, hebben een kleinere kans op werk. Daarnaast hebben zij een kleinere kans op dienstverlening. Ze kunnen tijdens de behandeling immers niet of minder deelnemen aan re-integratieactiviteiten. Hetzelfde geldt voor Wajongers die een onderbreking van de uitkering hebben gehad: een onderbreking van de uitkering gaat samen met minder werk en minder dienstverlening.

De invloed van de andere kenmerken op werk en dienstverlening zijn minder eenduidig. Verdachten van een misdrijf hebben een kleinere kans tot een van de segmenten met duurzaam werk en een grotere kans tot een van de segmenten met niet-duurzaam werk te behoren. Daarbij hebben zij een grotere kans tot een van de segmenten te behoren waarin gesprekken of trajecten worden ingezet. Dit kan worden verklaard doordat Wajongers op het moment dat zij hun baan verliezen in beeld komen bij UWV. Echter, in de segmenten zonder werk is er weinig tot geen effect van het wel of niet verdachte van een misdrijf zijn (geweest). Vrouwen hebben een kleinere kans op duurzaam werk en een grotere kans op geen werk. Je zou daarom verwachten dat zij meer dienstverlening zouden krijgen om hun baankansen te vergroten. Vrouwen krijgen echter gemiddeld genomen geen andere typen dienstverlening dan mannen.

Figuur 4.2 Marginale effecten opleiding naar segment, Wajong 2010



Figuur 4.3 Marginale effecten leeftijd (per jaar) naar segment, Wajong 2010



De (marginale) effecten van leeftijd zijn apart weergegeven in Invloed kenmerken op mate van werk en mate van dienstverlening

De (marginale) effecten van opleiding op de kans tot een bepaald segment te behoren, zijn in Figuur 4.2 op een rij gezet voor alle segmenten. Het algemene beeld is dat het opleidingsniveau van de Wajongers afneemt naarmate men minder werkt en meer dienstverlening krijgt. Oftewel, hoe lager opgeleid, des te minder kans op werk en des te meer kans op dienstverlening.

Dit algemene beeld met betrekking tot het opleidingsniveau – tegengestelde effecten op de mate van werk en de mate van dienstverlening – zien we ook terug in andere kenmerken, zoals migratieachtergrond, huishoudensinkomen (zowel het eigen inkomen als dat van de ouders), en wel of geen GGZ-kosten. Dit laat een tendens zien dat Wajongers die niet werken of minder kans op werk hebben vaker dienstverlening krijgen dan Wajongers die wel werken of meer kans op werk hebben.

Het tegengestelde effect komt ook voor. Wajongers die een medische behandeling hebben ondergaan die belemmerend is voor het kunnen ondernemen van re-integratieactiviteiten, hebben een kleinere kans op werk. Daarnaast hebben zij een kleinere kans op dienstverlening. Ze kunnen tijdens de behandeling immers niet of minder deelnemen aan re-integratieactiviteiten. Hetzelfde geldt voor Wajongers die een onderbreking van de uitkering hebben gehad: een onderbreking van de uitkering gaat samen met minder werk en minder dienstverlening.

De invloed van de andere kenmerken op werk en dienstverlening zijn minder eenduidig. Verdachten van een misdrijf hebben een kleinere kans tot een van de segmenten met duurzaam werk en een grotere kans tot een van de segmenten met niet-duurzaam werk te behoren. Daarbij hebben zij een grotere kans tot een van de segmenten te behoren waarin gesprekken of trajecten worden ingezet. Dit kan worden verklaard doordat Wajongers op het moment dat zij hun baan verliezen in beeld komen bij UWV. Echter, in de segmenten zonder werk is er weinig tot geen effect van het wel of niet verdachte van een misdrijf zijn (geweest). Vrouwen hebben een kleinere kans op duurzaam werk en een grotere kans op geen werk. Je zou daarom verwachten dat zij meer dienstverlening zouden krijgen om hun baankansen te vergroten. Vrouwen krijgen echter gemiddeld genomen geen andere typen dienstverlening dan mannen.

. Dit zijn de effecten per jaar. Oudere Wajongers hebben bijvoorbeeld minder kans in segment 1 te komen, maar juist meer kans om in de segmenten 7, 8 en 9 terecht te komen, de segmenten waarin men nooit werk heeft gehad. De jongeren hebben dus gemiddeld genomen een iets grotere kans op werk.

4.4.2 Oude Wajong

Bij de oude Wajong onderscheiden we de volgende segmenten, genummerd van 1 tot en met 9:

1. Duurzaam werk, < 1 gesprek per jaar

2. Duurzaam werk, dv (vooral) vanaf 2015
3. Duurzaam werk, dv (voor)al voor 2015
4. Niet-duurzaam werk, < 1 gesprek per jaar
5. Niet-duurzaam werk, dv (vooral) vanaf 2015
6. Niet-duurzaam werk, dv (voor)al voor 2015
7. Geen werk, < 1 gesprek per jaar
8. Geen werk, dv (vooral) vanaf 2015
9. Geen werk, dv (voor)al voor 2015

De effecten van de verschillende persoonskenmerken op de kansen tot een van de segmenten te behoren, zijn weergegeven in figuren I.3 tot en met I.5 in bijlage I. In het algemeen zijn de effecten van de kenmerken op de mate van werk voor de oude Wajong vergelijkbaar met de effecten op de mate van werk die zijn gevonden voor de Wajong 2010. Wel zijn er verschillen tussen de re-integratieclusters wat betreft de invloed van kenmerken op werk. De invloed van de kenmerken op de dienstverleningspatronen bij de oude Wajong zijn kleiner dan bij Wajong 2010.

Dienstverlening (voor)al voor 2015

Wajongers met GGZ-kosten hebben een grotere kans om in een van de segmenten met dienstverlening (voor)al voor 2015 te komen ten opzichte van Wajongers zonder GGZ-kosten. Hoger opgeleiden (ten opzichte van lager opgeleiden) hebben een minder grote kans in een van deze segmenten te komen. Verder heeft de gezinssituatie invloed in de zin dat Wajongers met kinderen een kleinere kans hebben op dienstverlening (voor)al voor 2015.

Wajongers met dienstverlening (voor)al voor 2015 hebben minder kans op werk als zij:

- een medische behandeling volgden, die belemmerend was voor het kunnen ondernemen van re-integratieactiviteiten
- een somatische of psychische aandoening hadden
- een onderbreking in de uitkering hadden
- vrouw waren
- een migratieachtergrond hadden
- ouders hadden met een lager huishoudensinkomen
- ouders in eenouderhuishoudens of partners in een paar met kinderen waren
- afzien van dienstverlening

Dienstverlening (vooral) vanaf 2015

De invloed van achtergrondkenmerken op de kans om in een van de segmenten met dienstverlening (vooral) vanaf 2015 te komen, is niet eenduidig, maar is steeds afhankelijk van de arbeidsmarktpatronen (duurzaam werk, niet-duurzaam werk of geen werk) van de betreffende personen. Een hoger opgeleide heeft bijvoorbeeld het meeste kans dienstverlening (vooral) vanaf 2015 te krijgen in geval van (duurzaam of niet-duurzaam) werk, maar heeft juist het minste kans op dienstverlening (vooral) vanaf 2015 in geval van geen werk.

Bij de Wajongers die (vooral) vanaf 2015 dienstverlening hebben gekregen spelen deels dezelfde kenmerken een rol bij de verschillen in arbeidsmarktuitskomsten als bij de Wajongers die dienstverlening (voor)al voor 2015 hebben gekregen. Wajongers met dienstverlening (vooral) vanaf 2015 hebben daarnaast meer kans op werk als zij

- stage hebben gevolgd
- een ontwikkelingsstoornis hadden
- hoger opgeleid waren
- een hoger eigen huishoudensinkomen hadden

Minder dan een gesprek per jaar

De invloed van achtergrondkenmerken op de kans om in een van de segmenten met minder dan een gesprek per jaar te komen, is ook steeds afhankelijk van de arbeidsmarktpatronen (duurzaam werk, niet-duurzaam

werk of geen werk) van de betreffende personen. Veel kenmerken hebben vooral invloed op de kans om in segment 'duurzaam werk, < 1 gesprek per jaar' te komen. Dit zijn vooral kenmerken die invloed hebben of iemand duurzaam werkt, en deze kenmerken hebben geen eenduidig effect op welke dienstverlening iemand krijgt.

Bij de Wajongers met weinig tot geen dienstverlening spelen deels dezelfde kenmerken een rol bij de verschillen in arbeidsmarktuitskomsten als bij de Wajongers die dienstverlening (voor)al voor 2015 hebben gekregen. Zij hebben daarnaast meer kans op werk als zij

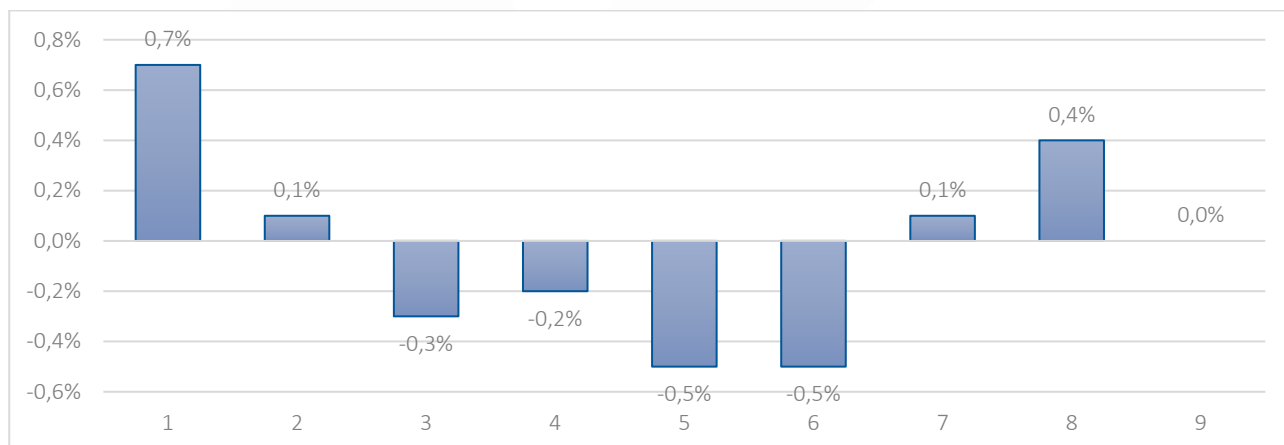
- een hoger eigen huishoudensinkomen hadden
- niet in de schuldsanering zaten
- niet verdacht waren van een misdrijf

Invloed kenmerken op mate van werk en mate van dienstverlening

Als de (marginale) effecten van de kenmerken op de kans tot een bepaald segment te behoren op een rij gezet worden voor alle segmenten, dan blijkt dat een deel van de persoonskenmerken invloed hebben op de mate waarin men werkt – duurzaam, niet-duurzaam of niet. Huishoudensinkomen van de ouders en opleidingsniveau hebben een positief effect op de mate van werk. Kenmerken met een negatief effect op de mate van werk zijn een onderbreking van de uitkering, een periode waarin men afziet van activerende dienstverlening, migratieachtergrond, vrouw, kind(eren).

Evenals bij de Wajong 2010, hebben verdachten van een misdrijf minder vaak duurzaam werk en vaker niet-duurzaam werk. In de segmenten zonder werk is er slechts een klein positief effect van verdachte zijn van een misdrijf.

Figuur 4.4 Marginale effecten leeftijd (per jaar) naar segment, oude Wajong



Wajongers met uitgaven aan GGZ hebben een grotere kans op (ook) dienstverlening voor 2015 (ten opzichte van Wajongers zonder uitgaven aan GGZ). Vrouwen hebben een grotere kans (dan mannen) op (vooral) dienstverlening vanaf 2015.

Leeftijd heeft geen eenduidig effect op werk of dienstverlening, zie

Figuur 4.4. Jongere Wajongers hebben een iets grotere kans om niet-duurzaam aan het werk te komen.



DATA

I.1 ANALYSEBESTAND

Voor het onderzoek is een analysebestand opgebouwd. De uitkeringsgegevens, waarin de gegevens van alle Wajonguitkeringen (oude Wajong en Wajong 2010) van 2010-2018 per maand opgenomen zijn, vormen de basis van het bestand. Deze gegevens bestaan uit onder meer de startdatum van de uitkering (aanvang recht), regelingen (studie-, werk- of uitkeringsregeling) en regimes (oude Wajong/Wajong 2010). Daarnaast zitten er in dit bestand ook een aantal persoonskenmerken zoals geslacht, geboortedatum, postcode en diagnosecode.

Aan het uitkeringsbestand is vervolgens de polisadministratie gekoppeld. Van elke Wajonger is per maand bekend of zij wel of geen werk hebben. Wanneer ze een baan hebben, zijn de baankenmerken (loon, gewerkte uren, contractsoort, sector) bekend. Als iemand meerdere banen tegelijk heeft, hebben we, om de koppeling te kunnen uitvoeren, gekozen om de baan met het hoogste loon (of, als het loon gelijk is, de baan met het meeste aantal gewerkte uren) als hoofdbaan te nemen. Daarnaast is er een variabele opgenomen die aangeeft hoeveel verschillende banen iemand in een maand heeft.

Verder heeft koppeling plaatsgevonden met verschillende bestanden met informatie over met name de dienstverlening van UWV. Dit betreft gesprekken, trajecten en voorzieningen. Tabel I.1 geeft een overzicht van welke data beschikbaar is en wat de status van deze data is. Daarnaast is aangegeven welke keuzes er gemaakt zijn met betrekking tot variabelen in de bestanden.

Tabel I.1 Overzicht analysebestand

	<i>Databestand</i>	<i>Periode</i>	<i>Frequentie</i>
Kernbestanden gebruikt voor de patronen	Polisbestanden	2010-2018	Maand
	Uitkeringsbestanden	2010-2018	Maand
	Re-integratietrajecten	2010-2018	Begin- en einddatum traject
	Gesprekken	2010-2018	Datum contact
	Voorzieningen	2010-2018	Begin- en einddatum voorziening
	Indeling arbeidsvermogen	2018-03	Eenmalig
Additionele informatie (UWV- bestanden)	Onbetaalde stages	2016-2018	Maand
	Categorisering	2015-2019	Week
	Zelfstandigen	2010-2018	Maand
	Toekenning ZW no-risk	2010-2018	Maand
	Positief advies beschut werk	2015-2018	Maand van toekenning
	WSW-indicatie	2010-2014	Peilmoment
	Proefplaatsingen	2010-2018	Begin- en einddatum proefplaatsing
	Werkzoekendenbestand	2010-2018	Peilmoment
Additionele informatie (CBS- bestanden)	GBAPERSOON	2010-2018	Jaar
	GBAHUISHOUDENS	2010-2018	Jaar
	INKOMENS	2011-2018	Jaar
	WSNP (Schuldsanering)	2010-2018	Jaar
	VERDTAB (Verdacht van misdrijf)	2010-2018	Jaar
	ZVWZORGKOSTEN	2010-2018	Jaar
	HOOGSTEOPL	2010-2018	Jaar

I.2 DIENSTVERLENING

We onderscheiden drie verschillende soorten dienstverlening: persoonlijke dienstverlening door professionals van UWV, ingekochte re-integratietrajecten en voorzieningen. Tabel 1.2 laat zien wat voor soort gesprekken/trajecten er precies onder de hoofd- en subcategorieën vallen. De verschillende onderdelen van de dienstverlening komen uit de registratie van ingezette dienstverlening door UWV. Hier zijn gedurende de 9 jaar die wij bekijken nog een aantal wijzigingen aangebracht in het palet aan ingezette dienstverlening. Zo zijn bijvoorbeeld de IRO trajecten vervangen door de 'Trajecten werkfit maken' en 'Trajecten naar werk'. De vertaling van de onderdelen die voorkomen in de registratie naar de uiteindelijke sub- en hoofdcategorieën is in nauwe samenspraak met UWV gebeurd.

Tabel 1.2 Overzicht indelingen dienstverlening

Hoofdcategorie	Subcategorie	Onderdelen zoals die voorkomen in registraties	
Persoonlijke dienstverlening UWV professionals	Individuele gesprekken	- AG	- Start-coachingsgesprek
		- EURES	- Wajong
		- Evaluatie-monitor gesprek	- Werkformule
		- Evaluatiegesprek	- WSW
		- Handhaven	- Overig
	Workshops		
	Competentietesten		
Ingekochte re-integratietrajecten	Reguliere trajecten	- Activerende producten	- Trajecten naar werk
		- IRO	- Trajecten werkfit maken
		- Reguliere trajecten	
	Scholing	- Scholing	- Scholingsvoucher
		- Scholingsvoucher budget 2016	
Voorzieningen	Overige trajecten	- EVC	- Vrije ruimte
		- Innovatief	- ZW-arborol interventie
		- Leerwerkbanen	- Overige projecten
		- Reguliere diensten	
	Jobcoach		
	Loondispensatie		
	Vervoersvoorzieningen		
	Overige voorzieningen		

I.3 DIAGNOSE

De indeling naar diagnosegroep (op basis van het eerste ziektebeeld) is, in navolging van de UWV Monitor Arbeidsparticipatie, als volgt:

- Ontwikkelingsstoornissen (zoals autisme, ADHD)
- Psychische aandoeningen
- Somatische aandoeningen
- Onbekend

Bij de Wajong 2010 zijn de ontwikkelingsstoornissen – op basis van een recentere codering – nog onderverdeeld in:

- Autisme Spectrum Stoornis (ASS)
- Verstandelijke beperking
- Aandachtsstoornis
- Overige ontwikkelingsstoornissen

Bij Wajongers komt een combinatie van meerdere diagnosecodes (comorbiditeit), zoals bijvoorbeeld een verstandelijke beperking in combinatie met autisme, vaak voor.⁴⁸ Daarom is er naast de indeling in diagnosegroep van het eerste ziektebeeld een variabele opgenomen die aangeeft of er sprake is van comorbiditeit.

I.4 TABELLEN CLUSTERS

Hieronder staan de tabellen met de kenmerken van personen in de re-integratie- en arbeidsmarktclusters. We onderscheiden vier categorieën: arbeidsmarktkenmerken, re-integratiekenmerken, uitkeringskenmerken en persoonskenmerken.

De meeste kenmerken laten zien welk aandeel van het cluster gedurende de hele observatieperiode te maken heeft gehad met die situatie. Zo kijken we bij het kenmerk 'zelfstandig' of iemand tijdens de observatieperiode actief is geweest als zelfstandig ondernemer. Bij een aantal andere kenmerken (uren per week en uurloon) kijken we naar een gemiddelde over de gehele periode waarin iemand een baan heeft (de 'nullen' van werkloze personen tellen we dus niet mee in het gemiddelde).

Daarnaast hebben we een aantal fracties berekend: het deel van de tijd dat iemand in een bepaalde situatie heeft gezeten tijdens de observatieperiode. Individuele baanfracties zijn berekend door het aantal maanden waarin iemand een baan heeft te delen door het totaal aantal maanden waarin iemand gevolgd wordt. De fractie baan in de tabellen is de gemiddelde fractie binnen de betreffende populatie. De andere fracties zijn op eenzelfde manier berekend. De fractie vast contract is gerelateerd aan het aantal maanden dat iemand een baan heeft.

Bij de meeste persoonskenmerken kijken we naar een peilmoment. Een deel van deze kenmerken verandert niet, waardoor het peilmoment niet uitmaakt. Leeftijd, opleidingsniveau en de plaats in het huishouden zijn kenmerken die wel veranderen. Aangezien dit een jonge populatie is, kiezen we ervoor om de laatste maand in de observatieperiode als peilmoment te nemen. Het opleidingsniveau en de plaats in het huishouden zijn dan al meer uitgekristalliseerd. Voor 'misdrijf (verdacht van)', 'schuldsanering' en 'kosten voor GGZ' kijken we naar de gehele periode. De zorgkosten zijn berekend als gemiddelde over de gehele periode.

⁴⁸ Verzekeringsartsen konden 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.

I.4.1 Re-integratieclusters

Wajong 2010

Tabel I.3 Arbeidsmarktkenmerken re-integratieclusters Wajong 2010

	Minder dan 1 gesprek per jaar	Gesprekken	Maximaal 1 traject per 4 jaar	Meerdere trajecten	Totaal
Fractie baan	41,6%	20,3%	26,1%	24,5%	29,6%
Fractie vast contract	31,5%	13,4%	18,7%	13,3%	20,3%
Uren per week	25	19	21	21	22
Uurloon	€ 9,22	€ 9,66	€ 8,50	€ 8,52	€ 8,85
Zelfstandig	2,7%	1,8%	2,5%	1,3%	2,2%
Baanwisselingen per gewerkt jaar	1,4	3,1	2,5	2,8	2,3
In of via SW gewerkt	7,9%	1,2%	3,2%	1,3%	3,9%
Proefplaatsing	3,0%	5,1%	8,6%	10,7%	6,9%
Stage	3,0%	3,2%	3,7%	4,4%	3,6%

Tabel I.4 Re-integratiekenmerken re-integratieclusters Wajong 2010

	Minder dan 1 gesprek per jaar	Gesprekken	Maximaal 1 traject per 4 jaar	Meerdere trajecten	Totaal
% mensen met gesprek	79,1%	100,0%	95,2%	96,5%	91,3%
<i>Individueel gesprek</i>	78,9%	100,0%	95,0%	96,5%	91,2%
<i>Competentietest</i>	1,1%	8,1%	6,7%	6,7%	5,2%
<i>Workshop</i>	1,6%	10,8%	10,4%	11,3%	8,0%
% mensen met voorziening	28,5%	24,1%	46,3%	55,9%	40,2%
<i>Loondispensatie</i>	24,3%	17,7%	34,0%	38,8%	30,0%
<i>Jobcoach</i>	21,6%	20,6%	42,9%	52,9%	35,8%
<i>Vervoer</i>	0,9%	0,6%	0,5%	0,7%	0,7%
<i>Overige voorziening</i>	0,8%	0,5%	0,9%	0,9%	0,8%
% mensen met traject	n.v.t.	n.v.t.	100,0%	100,0%	55,8%
<i>Regulier traject</i>	n.v.t.	n.v.t.	85,5%	92,4%	49,4%
<i>Scholingstraject</i>	n.v.t.	n.v.t.	6,9%	24,2%	8,2%
<i>Overig traject</i>	n.v.t.	n.v.t.	10,4%	17,9%	7,6%
Fractie traject	n.v.t.	n.v.t.	26%	45%	19%
Aantal gesprekken per jaar	0,5	1,9	1,1	1,4	1,1

Tabel I.5 Uitkeringskenmerken re-integratieclusters Wajong 2010

	Minder dan 1 gesprek per jaar	Gesprekken	Maximaal 1 traject per 4 jaar	Meerdere trajecten	Totaal
Start vanuit studieregeling	43,1%	52,4%	27,7%	45,5%	40,2%
Medische behandeling	18,2%	19,2%	11,5%	6,0%	13,3%
Geen onderbreking uitkering	93,5%	94,7%	95,0%	94,9%	94,5%
1-3 maanden onderbreking	2,5%	2,8%	2,4%	2,2%	2,4%
3-12 maanden onderbreking	2,5%	2,0%	1,9%	2,0%	2,1%
> 12 maanden onderbreking	1,5%	0,5%	0,7%	0,9%	1,0%

Tabel I.6 Persoonskenmerken re-integratieclusters Wajong 2010

	Minder dan 1 gesprek per jaar	Gesprekken	Maximaal 1 traject per 4 jaar	Meerdere trajecten	Totaal
Geslacht					
<i>Vrouw</i>	44,7%	48,9%	41,3%	36,0%	42,1%
<i>Man</i>	55,3%	51,1%	58,7%	64,0%	57,9%
Leeftijd					
<i>Longer dan 20</i>	*	*	*	*	*
<i>20 t/m 24</i>	39,5%	44,9%	30,9%	44,9%	38,9%
<i>25 t/m 34</i>	53,7%	51,2%	63,1%	51,5%	55,7%
<i>35 t/m 44</i>	4,8%	3,2%	5,1%	2,9%	4,2*
<i>45 t/m 54</i>	1,5%	0,6%	0,8%	0,6%	0,9%
<i>55 t/m 64</i>	0,3%	*	0,2%	*	0,2%
<i>Ouder dan 65</i>	*	*	*	*	*
Migratieachtergrond					
<i>Geen migratieachtergrond</i>	76,7%	67,8%	74,2%	74,3%	74,1%
<i>Westerse migratieachtergrond</i>	6,2%	7,8%	7,0%	6,9%	6,9%
<i>Niet-westerse migratieachtergrond</i>	17,1%	24,3%	18,8%	18,8%	19,1%
Categorie diagnosecode					
<i>Autisme Spectrum Stoornis (ASS)</i>	15,5%	15,4%	17,4%	22,6%	17,8%
<i>Verstandelijke beperking</i>	35,1%	30,0%	35,3%	34,4%	34,3%
<i>Aandachtsstoornis</i>	6,4%	9,2%	10,0%	10,8%	9,1%
<i>Overige ontwikkelingsstoornissen</i>	3,6%	5,5%	4,9%	5,0%	4,7%
<i>Psychische aandoeningen</i>	23,7%	24,9%	21,1%	16,2%	20,8%
<i>Somatische aandoeningen</i>	15,6%	15,0%	11,3%	11,0%	13,3%
<i>Meerdere aandoeningen</i>	54,0%	57,3%	55,7%	56,5%	54,6%
Opleidingsniveau					
<i>Laag</i>	61,4%	58,6%	66,1%	64,1%	63,1%
<i>Middelbaar</i>	31,0%	35,5%	30,1%	32,4%	31,7%
<i>Hoog</i>	7,6%	5,9%	3,9%	3,5%	5,2%
Plaats van persoon in het huishouden					
<i>Thuiswonend kind</i>	32,8%	26,4%	27,1%	32,5%	30,1%
<i>Alleenstaande</i>	30,0%	34,9%	35,4%	36,4%	33,9%
<i>Partner in niet-gehuwd paar z. kinderen</i>	9,9%	10,5%	10,3%	10,2%	10,2%
<i>Partner in gehuwd paar zonder kinderen</i>	2,7%	2,3%	2,5%	2,2%	2,5%
<i>Partner in niet-gehuwd paar met kinderen</i>	5,0%	6,3%	6,6%	5,0%	5,7%
<i>Partner in gehuwd paar met kinderen</i>	4,2%	3,5%	4,3%	2,6%	3,8%
<i>Ouder in eenouderhuishouden</i>	4,8%	7,1%	6,2%	3,8%	5,3%
<i>Referentiepersoon in overig huishouden</i>	0,5%	0,7%	0,6%	0,5%	0,6%
<i>Overig lid van een huishouden</i>	1,8%	2,3%	2,0%	2,0%	2,0%
<i>Lid van institutioneel huishouden</i>	8,2%	5,9%	4,9%	4,9%	6,0%
Opleidingsniveau ouders					
<i>Laag</i>	40,9%	41,6%	43,5%	42,8%	42,3%
<i>Middelbaar</i>	39,6%	40,9%	40,3%	39,6%	40,0%
<i>Hoog</i>	19,5%	17,5%	16,1%	17,6%	17,6%
<i>Inkomenspercentiel huishouden ouders</i>	51,6	45,7	47,3	47,5	48,4
<i>Inkomenspercentiel huishouden Wajonger</i>	38,3	30,9	33,3	33,9	34,6
<i>Misdrijf (verdacht van)</i>	21,2%	27,3%	30,6%	27,0%	26,4%
<i>Schuldsanering</i>	0,6%	0,5%	1,0%	0,6%	0,7%
<i>Kosten voor GGZ gehad</i>	49,9%	52,1%	59,6%	51,7%	53,7%
Zorgkosten (categorie)					
<i>Minder dan 500 euro</i>	29,6%	25,3%	23,9%	30,9%	27,5%
<i>500-1000 euro</i>	12,8%	11,8%	14,7%	15,0%	13,8%
<i>1000-2000 euro</i>	14,2%	14,7%	17,6%	17,1%	16,0%
<i>2000 euro of meer</i>	43,4%	48,2%	43,9%	37,0%	42,7%
<i>Zorgkosten (gemiddeld bedrag)</i>	€ 5.363	€ 5.349	€ 4.132	€ 3.255	€ 4.459

Tabel I.7 Arbeidsmarktkenmerken re-integratieclusters oude Wajong

	Minder dan 1 gesprek per jaar	Dv (vooral) vanaf 2015	Dv (vooral) voor 2015	Totaal
Fractie baan	71%	26%	39%	42%
Fractie vast contract	61%	38%	29%	41%
Uren per week	28	22	24	24
Uurloon	€ 11,17	€ 9,85	€ 9,17	€ 9,95
Zelfstandig	4,7%	4,3%	4,1%	4,3%
Baanwisselingen per gewerkt jaar	0,8	2,0	1,8	1,6
In of via SW gewerkt	19,6%	6,9%	11,5%	11,9%
Proefplaatsing	2,1%	3,2%	9,0%	5,2%
Stage	7,2%	9,3%	8,8%	8,6%

Tabel I.8 Re-integratiekenmerken re-integratieclusters oude Wajong

	Minder dan 1 gesprek per jaar	Dv (vooral) vanaf 2015	Dv (vooral) voor 2015	Totaal
% mensen met gesprek	26,1%	99,6%	91,0%	77,8%
<i>Individueel gesprek</i>	26,1%	99,5%	90,7%	77,6%
<i>Competentietest</i>	1,6%	2,1%	5,1%	3,2%
<i>Workshop</i>	3,4%	5,0%	9,7%	6,4%
% mensen met voorziening	36,5%	28,2%	56,5%	41,6%
<i>Loondispensatie</i>	26,1%	19,9%	40,7%	29,7%
<i>Jobcoach</i>	23,0%	20,9%	51,2%	33,5%
<i>Vervoer</i>	3,8%	2,2%	2,2%	2,6%
<i>Overige voorziening</i>	4,1%	3,0%	4,2%	3,8%
% mensen met traject	n.v.t.	25,3%	92,0%	45,6%
<i>Regulier traject</i>	n.v.t.	22,9%	80,9%	40,4%
<i>Scholingstraject</i>	n.v.t.	4,0%	16,1%	7,8%
<i>Overig traject</i>	n.v.t.	1,4%	14,7%	6,3%
Fractie traject	n.v.t.	4%	22%	10%
Aantal gesprekken per jaar	0,67	0,40	0,61	0,52

Tabel I.9 Uitkeringskenmerken re-integratieclusters oude Wajong

	Minder dan 1 gesprek per jaar	Dv (vooral) vanaf 2015	Dv (vooral) voor 2015	Totaal
Medische behandeling	1,5%	5,8%	4,5%	4,2%
Ziet af van dienstverlening	6,4%	25,6%	12,4%	15,6%
Geen onderbreking	97,2%	96,9%	96,7%	96,9%
1-3 maanden onderbreking	0,9%	1,5%	1,4%	1,3%
3-12 maanden onderbreking	1,1%	1,1%	1,3%	1,2%
> 12 maanden onderbreking	0,8%	0,4%	0,5%	0,6%

Tabel I.10 Persoonskenmerken re-integratieclusters oude Wajong

	Minder dan 1 gesprek per jaar	Dv (vooral) vanaf 2015	Dv (vooral) voor 2015	Totaal
Geslacht				
<i>Vrouw</i>	38,1%	50,4%	37,4%	42,1%
<i>Man</i>	61,9%	49,6%	62,6%	57,9%
Leeftijd				
<i>Jonger dan 20</i>	*	*	*	*
<i>20 t/m 24</i>	0,7%	*	0,3%	0,3%
<i>25 t/m 34</i>	54,7%	62,4%	74,4%	65,3%
<i>35 t/m 44</i>	27,8%	27,9%	20,8%	25,1%
<i>45 t/m 54</i>	11,4%	8,4%	3,9%	7,3%
<i>55 t/m 64</i>	4,9%	1,2%	0,5%	1,9%
<i>Ouder dan 65</i>	*	*	*	*
Migratieachtergrond				
<i>Geen migratieachtergrond</i>	84,5%	78,2%	79,3%	80,2%
<i>Westerse migratieachtergrond</i>	6,3%	7,5%	7,1%	7,0%
<i>Niet-westerse migratieachtergrond</i>	9,2%	14,3%	13,6%	12,7%
Categorie diagnosecode				
<i>Ontwikkelingsstoornissen</i>	47,6%	43,8%	52,7%	48,3%
<i>Psychische aandoeningen</i>	28,3%	36,8%	32,3%	32,9%
<i>Somatische aandoeningen</i>	23,7%	18,8%	14,6%	18,3%
<i>Meerdere aandoeningen</i>	9,9%	11,9%	11,5%	11,1%
Opleidingsniveau				
<i>Laag</i>	57,9%	58,5%	58,4%	58,3%
<i>Middelbaar</i>	29,2%	30,1%	35,4%	32,1%
<i>Hoog</i>	13,0%	11,4%	6,2%	9,6%
Plaats van persoon in het huishouden				
<i>Thuiswonend kind</i>	14,8%	12,7%	14,6%	14,0%
<i>Alleenstaande</i>	36,8%	35,5%	40,1%	37,7%
<i>Partner in niet-gehuwd paar z. kinderen</i>	10,0%	9,7%	10,8%	10,2%
<i>Partner in gehuwd paar zonder kinderen</i>	7,2%	5,0%	4,7%	5,4%
<i>Partner in niet-gehuwd paar met kinderen</i>	6,6%	8,8%	8,9%	8,3%
<i>Partner in gehuwd paar met kinderen</i>	12,3%	12,1%	9,3%	11,0%
<i>Ouder in eenouderhuishouden</i>	3,6%	9,6%	5,3%	6,4%
<i>Referentiepersoon in overig huishouden</i>	0,7%	0,5%	0,6%	0,6%
<i>Overig lid van een huishouden</i>	1,1%	1,5%	1,2%	1,3%
<i>Lid van institutioneel huishouden</i>	6,9%	4,6%	4,6%	5,2%
Opleidingsniveau ouders				
<i>Laag</i>	39,8%	42,6%	42,3%	41,9%
<i>Middelbaar</i>	40,1%	37,5%	40,6%	39,5%
<i>Hoog</i>	20,0%	19,9%	17,1%	18,6%
Inkomenspercentiel huishouden ouders	56,9	50,1	51,8	52,4
Inkomenspercentiel huishouden Wajonger	40,6	32,2	33,2	34,7
<i>Misdrijf (verdacht van)</i>	15,3%	23,1%	27,0%	22,7%
<i>Schuldsanering</i>	1,1%	2,3%	2,2%	1,9%
<i>Kosten voor GGZ gehad</i>	38,5%	52,5%	55,3%	50,1%
Zorgkosten (categorie)				
<i>Minder dan 500 euro</i>	33,8%	24,2%	26,7%	27,6%
<i>500-1000 euro</i>	15,5%	14,1%	16,4%	15,4%
<i>1000-2000 euro</i>	17,7%	19,4%	19,6%	19,1%
<i>2000 euro of meer</i>	33,0%	42,3%	37,3%	38,0%
<i>Zorgkosten (gemiddeld bedrag)</i>	€ 2.888	€ 3.658	€ 2.993	€ 3.201

I.4.2 Arbeidsmarktclusters

Wajong 2010

Tabel I.11 Arbeidsmarktkenmerken arbeidsmarktclusters Wajong 2010

	Ooit duurzaam gewerkt	Wisselaar	Ooit gewerkt	Nooit gewerkt	Totaal
Fractie baan	68,4%	30,5%	11,6%	N.v.t.	29,6%
Fractie vast contract	27,2%	8,7%	10,8%	N.v.t.	20,3%
Uren per week	26	17	16	N.v.t.	22
Uurloon	€ 8,47	€ 10,46	€ 9,05	N.v.t.	€ 8,85
Zelfstandig	1,7%	3,2%	2,9%	2,1%	2,2%
Baanwisselingen per gewerkt jaar	0,9	4,7	4,3	N.v.t.	2,3
In of via SW gewerkt	9,2%	0,8%	2,2%	N.v.t.	3,9%
Proefplaatsing	10,8%	9,7%	8,8%	1,5%	6,9%
Stage	4,7%	7,9%	6,1%	0,4%	3,6%

Tabel I.12 Re-integratiekenmerken arbeidsmarktclusters Wajong 2010

	Ooit duurzaam gewerkt	Wisselaar	Ooit gewerkt	Nooit gewerkt	Totaal
% mensen met gesprek	80,1%	96,6%	98,3%	98,0%	91,3%
<i>Individueel gesprek</i>	79,7%	96,5%	98,2%	98,0%	91,2%
<i>Competentietest</i>	4,5%	5,1%	7,5%	4,7%	5,2%
<i>Workshop</i>	7,4%	13,2%	11,9%	5,8%	8,0%
% mensen met voorziening	69,2%	47,9%	46,7%	6,7%	40,2%
<i>Loondispensatie</i>	58,7%	32,4%	32,1%	0,0%	30,0%
<i>Jobcoach</i>	61,0%	44,3%	41,9%	6,2%	35,8%
<i>Vervoer</i>	1,2%	0,4%	0,6%	0,3%	0,7%
<i>Overige voorziening</i>	1,4%	0,7%	0,8%	0,3%	0,8%
% mensen met traject	53,2%	62,6%	70,6%	49,6%	55,8%
<i>Regulier traject</i>	45,2%	55,4%	63,8%	45,1%	49,4%
<i>Scholingstraject</i>	9,7%	14,0%	10,8%	4,1%	8,2%
<i>Overig traject</i>	7,8%	7,7%	10,2%	6,1%	7,6%
Fractie traject	16,7%	23,0%	26,2%	16,8%	18,9%
Aantal gesprekken per jaar	0,9	1,7	1,4	1,2	1,1

Tabel I.13 Uitkeringskenmerken arbeidsmarktclusters Wajong 2010

	Ooit duurzaam gewerkt	Wisselaar	Ooit gewerkt	Nooit gewerkt	Totaal
Start vanuit studieregeling	47,8%	53,0%	35,3%	32,8%	40,2%
Medische behandeling	2,6%	7,1%	12,8%	25,2%	13,3%
Geen onderbreking	97,5%	93,5%	92,9%	92,4%	94,5%
1-3 maanden onderbreking	1,3%	3,3%	3,1%	3,0%	2,4%
3-12 maanden onderbreking	0,8%	2,4%	2,9%	3,1%	2,1%
> 12 maanden onderbreking	0,4%	0,8%	1,1%	1,5%	1,0%

Tabel I.14 Persoonskenmerken arbeidsmarktclusters Wajong 2010

	Ooit duurzaam gewerkt	Wisselaar	Ooit gewerkt	Nooit gewerkt	Totaal
Geslacht					
<i>Vrouw</i>	35,9%	30,5%	42,9%	49,9%	42,1%
<i>Man</i>	64,1%	69,5%	57,1%	50,1%	57,9%
Leeftijd					
<i>Longer dan 20</i>	*	*	*	*	*
<i>20 t/m 24</i>	41,5%	50,1%	34,9%	36,2%	38,9%
<i>25 t/m 34</i>	54,1%	48,3%	60,3%	56,4%	55,7%
<i>35 t/m 44</i>	3,2%	1,4%	3,9%	5,9%	4,2*
<i>45 t/m 54</i>	0,8%	*	0,7%	1,3%	0,9%
<i>55 t/m 64</i>	0,2%	*	*	0,2%	0,2%
<i>Ouder dan 65</i>	*	*	*	*	*
Migratieachtergrond					
<i>Geen migratieachtergrond</i>	83,1%	69,3%	70,3%	67,8%	74,1%
<i>Westerse migratieachtergrond</i>	5,6%	6,6%	7,7%	7,7%	6,9%
<i>Niet-westerse migratieachtergrond</i>	11,2%	24,1%	22,0%	24,5%	19,1%
Categorie diagnosecode					
<i>Autisme Spectrum Stoornis (ASS)</i>	21,2%	16,5%	15,7%	15,8%	17,8%
<i>Verstandelijke beperking</i>	40,5%	35,4%	32,9%	28,6%	34,3%
<i>Aandachtsstoornis</i>	8,1%	13,4%	10,9%	8,2%	9,1%
<i>Overige ontwikkelingsstoornissen</i>	3,3%	7,1%	5,5%	5,0%	4,7%
<i>Psychische aandoeningen</i>	12,5%	17,1%	23,4%	29,4%	20,8%
<i>Somatische aandoeningen</i>	14,4%	10,4%	11,7%	12,9%	13,3%
<i>Meerdere aandoeningen</i>	50,6%	56,1%	57,3%	59,6%	54,6%
Opleidingsniveau					
<i>Laag</i>	55,6%	59,4%	65,6%	70,1%	63,1%
<i>Middelbaar</i>	37,6%	35,1%	29,8%	26,1%	31,7%
<i>Hoog</i>	6,8%	5,5%	4,6%	3,8%	5,2%
Plaats van persoon in het huishouden					
<i>Thuiswonend kind</i>	37,8%	28,6%	24,5%	25,4%	30,1%
<i>Alleenstaande</i>	31,0%	39,4%	37,3%	34,2%	33,9%
<i>Partner in niet-gehuwd paar z. kinderen</i>	11,9%	11,7%	10,4%	8,2%	10,2%
<i>Partner in gehuwd paar zonder kinderen</i>	3,0%	2,1%	2,3%	2,0%	2,5%
<i>Partner in niet-gehuwd paar met kinderen</i>	3,8%	5,5%	7,2%	6,8%	5,7%
<i>Partner in gehuwd paar met kinderen</i>	3,3%	2,5%	3,9%	4,4%	3,8%
<i>Ouder in eenouderhuishouden</i>	1,9%	2,9%	6,1%	8,7%	5,3%
<i>Referentiepersoon in overig huishouden</i>	0,5%	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%
<i>Overig lid van een huishouden</i>	1,7%	2,0%	2,2%	2,1%	2,0%
<i>Lid van institutioneel huishouden</i>	5,0%	4,7%	5,4%	7,6%	6,0%
Opleidingsniveau ouders					
<i>Laag</i>	38,1%	42,8%	44,4%	45,8%	42,3%
<i>Middelbaar</i>	42,6%	39,7%	38,7%	37,9%	40,0%
<i>Hoog</i>	19,3%	17,5%	16,9%	16,3%	17,6%
<i>Inkomenspercentiel huishouden ouders</i>	56,2	46,4	45,1	42,5	48,4
<i>Inkomenspercentiel huishouden Wajonger</i>	44,3	31,8	30,2	27,8	34,6
<i>Misdrijf (verdacht van)</i>	16,5%	38,2%	34,8%	29,9%	26,4%
<i>Schuldsanering</i>	0,4%	0,0%	0,9%	1,0%	0,7%
<i>Kosten voor GGZ gehad</i>	42,1%	47,2%	60,2%	63,0%	53,7%
Zorgkosten (categorie)					
<i>Minder dan 500 euro</i>	36,8%	32,4%	22,8%	19,8%	27,5%
<i>500-1000 euro</i>	15,9%	15,3%	13,4%	11,5%	13,8%
<i>1000-2000 euro</i>	16,7%	16,8%	16,7%	15,0%	16,0%
<i>2000 euro of meer</i>	30,6%	35,5%	47,1%	53,6%	42,7%
<i>Zorgkosten (gemiddeld bedrag)</i>	€ 2.845	€ 3.774	€ 4.552	€ 6.135	€ 4.459

Tabel I.15 Arbeidsmarktkenmerken arbeidsmarktclusters oude Wajong

	Ooit duurzaam gewerkt	Wisselaar	Ooit gewerkt	Nooit gewerkt	Totaal
Fractie baan	71%	24%	8%	N.v.t.	42%
Fractie vast contract	50%	12%	15%	N.v.t.	41%
Uren per week	27	16	17	N.v.t.	24
Uurloon	€ 10,29	€ 10,21	€ 8,70	N.v.t.	€ 9,95
Zelfstandig	2,9%	5,4%	6,5%	6,2%	4,3%
Baanwisselingen per gewerkt jaar	0,7	4,8	4,1	N.v.t.	1,6
In of via SW gewerkt	19,2%	3,3%	5,2%	N.v.t.	11,9%
Proefplaatsing	6,6%	8,0%	6,2%	0,9%	5,2%
Stage	8,8%	24,8%	17,1%	0,3%	8,6%

Tabel I.16 Re-integratiekenmerken arbeidsmarktclusters oude Wajong

	Ooit duurzaam gewerkt	Wisselaar	Ooit gewerkt	Nooit gewerkt	Totaal
% mensen met gesprek	64,9%	94,4%	96,5%	94,5%	77,8%
<i>Individueel gesprek</i>	64,6%	94,3%	96,4%	94,4%	77,6%
<i>Competentietest</i>	2,6%	4,5%	5,1%	3,1%	3,2%
<i>Workshop</i>	5,9%	11,9%	9,8%	5,0%	6,4%
% mensen met voorziening	56,2%	44,5%	41,2%	7,0%	41,6%
<i>Loondispensatie</i>	43,5%	29,2%	24,5%	0,5%	29,7%
<i>Jobcoach</i>	44,8%	40,3%	35,3%	4,9%	33,5%
<i>Vervoer</i>	3,6%	0,9%	1,8%	0,8%	2,6%
<i>Overige voorziening</i>	4,7%	2,4%	3,6%	1,7%	3,8%
% mensen met traject	41,0%	64,9%	64,2%	42,1%	45,6%
<i>Regulier traject</i>	35,9%	58,3%	57,4%	37,8%	40,4%
<i>Scholingstraject</i>	7,9%	16,2%	11,7%	4,2%	7,8%
<i>Overig traject</i>	5,4%	11,8%	10,0%	5,7%	6,3%
Fractie traject	9,1%	17,6%	15,8%	8,9%	10,3%
Aantal gesprekken per jaar	0,5	0,8	0,7	0,5	0,5

Tabel I.17 Uitkeringskenmerken arbeidsmarktclusters oude Wajong

	Ooit duurzaam gewerkt	Wisselaar	Ooit gewerkt	Nooit gewerkt	Totaal
Medische behandeling	1,9%	4,0%	6,4%	8,2%	4,2%
Ziet af van dienstverlening	3,9%	12,2%	20,4%	40,3%	15,6%
Geen onderbreking	98,7%	90,2%	95,0%	94,6%	96,9%
1-3 maanden onderbreking	0,6%	5,4%	2,4%	2,1%	1,3%
3-12 maanden onderbreking	0,4%	3,4%	1,8%	2,3%	1,2%
> 12 maanden onderbreking	0,2%	1,0%	0,8%	1,1%	0,6%

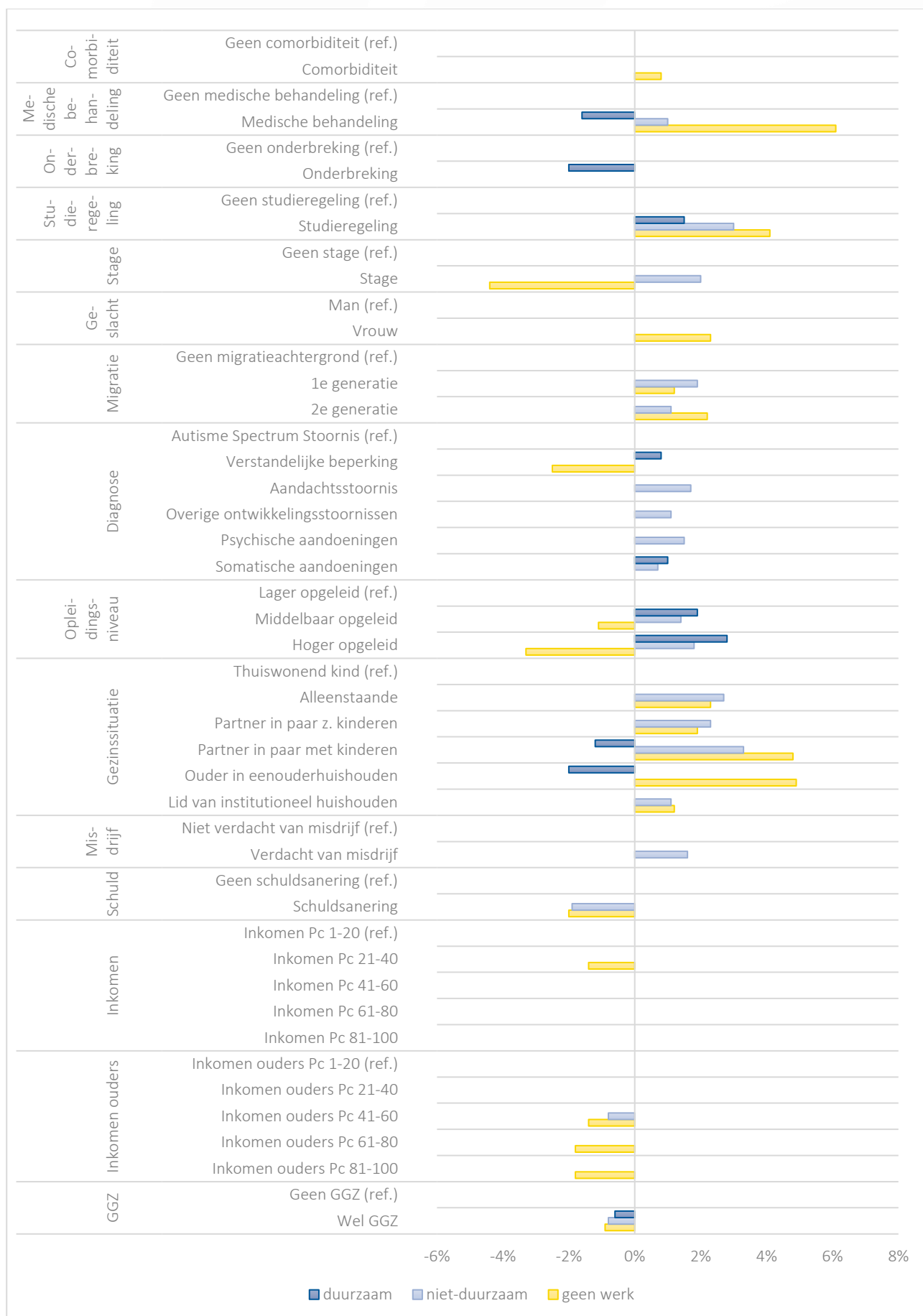
Tabel I.18 Persoonskenmerken arbeidsmarktclusters oude Wajong

	Ooit duurzaam gewerkt	Wisselaar	Ooit gewerkt	Nooit gewerkt	Totaal
Geslacht					
<i>Vrouw</i>	35,8%	32,8%	45,6%	55,8%	42,1%
<i>Man</i>	64,2%	67,2%	54,4%	44,2%	57,9%
Leeftijd					
<i>Longer dan 20</i>	*	*	*	*	*
<i>20 t/m 24</i>	0,3%	0,7%	0,4%	0,2%	0,3%
<i>25 t/m 34</i>	63,7%	82,7%	76,5%	59,7%	65,3%
<i>35 t/m 44</i>	25,1%	14,2%	19,3%	29,9%	25,1%
<i>45 t/m 54</i>	8,0%	2,0%	3,6%	8,8%	7,3%
<i>55 t/m 64</i>	2,7%	*	*	1,2%	1,9%
<i>Ouder dan 65</i>	0,2%	*	*	0,2%	*
Migratieachtergrond					
<i>Geen migratieachtergrond</i>	85,5%	69,6%	73,2%	73,6%	80,2%
<i>Westerse migratieachtergrond</i>	6,0%	8,5%	8,6%	8,2%	7,0%
<i>Niet-westerse migratieachtergrond</i>	8,5%	21,9%	18,3%	18,2%	12,7%
Categorie diagnosecode					
<i>Ontwikkelingsstoornissen</i>	51,5%	55,1%	47,8%	40,0%	48,3%
<i>Psychische aandoeningen</i>	28,1%	34,7%	38,0%	40,7%	32,9%
<i>Somatische aandoeningen</i>	20,0%	9,1%	14,3%	18,0%	18,3%
<i>Meerdere aandoeningen</i>	10,4%	11,7%	11,5%	12,9%	11,1%
Opleidingsniveau					
<i>Laag</i>	55,3%	52,2%	56,3%	68,0%	58,3%
<i>Middelbaar</i>	33,9%	38,5%	33,8%	25,6%	32,1%
<i>Hoog</i>	10,8%	9,3%	10,0%	6,3%	9,6%
Plaats van persoon in het huishouden					
<i>Thuiswonend kind</i>	15,4%	12,7%	12,2%	12,1%	14,0%
<i>Alleenstaande</i>	38,3%	42,3%	40,6%	33,7%	37,7%
<i>Partner in niet-gehuwd paar z. kinderen</i>	11,4%	11,7%	9,9%	7,5%	10,2%
<i>Partner in gehuwd paar zonder kinderen</i>	6,8%	2,5%	3,6%	3,7%	5,4%
<i>Partner in niet-gehuwd paar met kinderen</i>	6,9%	10,7%	9,8%	10,5%	8,3%
<i>Partner in gehuwd paar met kinderen</i>	10,8%	7,6%	9,3%	12,9%	11,0%
<i>Ouder in eenouderhuishouden</i>	2,6%	6,1%	9,2%	13,5%	6,4%
<i>Referentiepersoon in overig huishouden</i>	0,6%	0,7%	0,6%	0,4%	0,6%
<i>Overig lid van een huishouden</i>	1,1%	1,0%	1,6%	1,6%	1,3%
<i>Lid van institutioneel huishouden</i>	6,2%	4,7%	3,1%	4,2%	5,2%
Opleidingsniveau ouders					
<i>Laag</i>	39,0%	39,5%	42,5%	49,4%	41,9%
<i>Middelbaar</i>	41,0%	42,7%	38,6%	35,8%	39,5%
<i>Hoog</i>	20,0%	17,8%	18,9%	14,9%	18,6%
<i>Inkomenspercentiel huishouden ouders</i>	57,6	48,1	47,5	43,4	52,4
<i>Inkomenspercentiel huishouden Wajonger</i>	39,9	29,8	28,6	26,9	34,7
<i>Misdrijf (verdacht van)</i>	15,6%	49,2%	34,0%	29,3%	22,7%
<i>Schuldsanering</i>	1,0%	2,6%	2,9%	3,4%	1,9%
<i>Kosten voor GGZ gehad</i>	43,4%	62,9%	62,3%	56,5%	50,1%
Zorgkosten (categorie)					
<i>Minder dan 500 euro</i>	31,5%	22,4%	21,2%	20,7%	27,6%
<i>500-1000 euro</i>	22,4%	17,5%	13,8%	13,0%	15,4%
<i>1000-2000 euro</i>	21,2%	18,0%	19,4%	20,0%	19,1%
<i>2000 euro of meer</i>	20,7%	42,2%	45,6%	46,3%	38,0%
<i>Zorgkosten (gemiddeld bedrag)</i>	€ 2.715	€ 3.484	€ 3.820	€ 3.913	€ 3.201

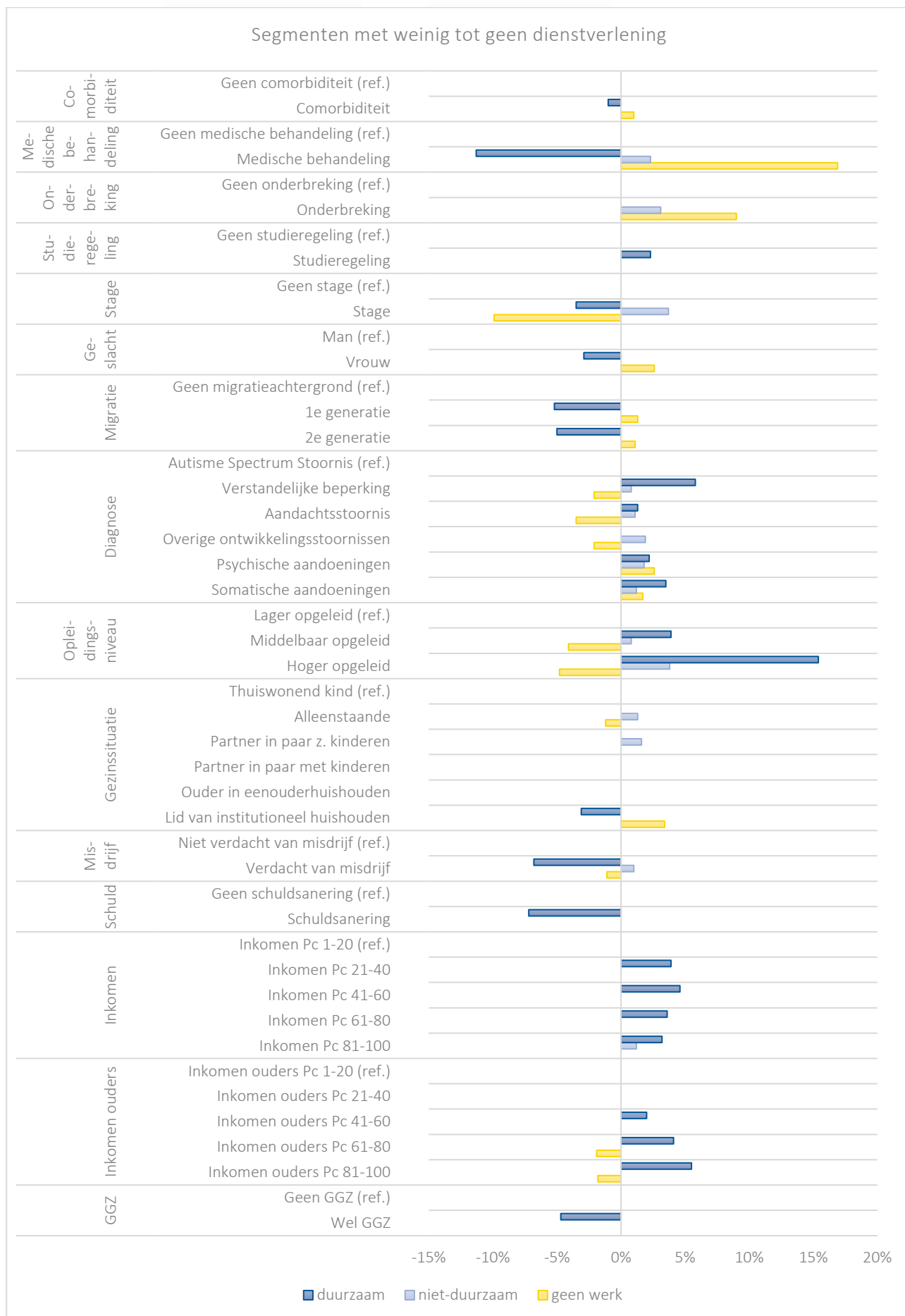
I.5 FIGUREN SEGMENTEN

Onderstaande figuren tonen de (gemiddelde) marginale effecten van de kenmerken op de kans tot segment i te behoren ($i = 1, \dots, 9$). Alleen significante effecten (op 5 procentsniveau) worden weergegeven. Deze effecten zijn berekend met behulp van logistische regressies, waarbij de afhankelijke variabele steeds 'wel of niet behorend tot segment i ' is. Niet behorend tot segment i betekent behorend tot een van de acht andere segmenten. De variabelen bestaan uit categorieën. Dat betekent dat het effecten zijn van een discrete verandering en dat de effecten zijn gegeven ten opzichte van de referentiecategorie.

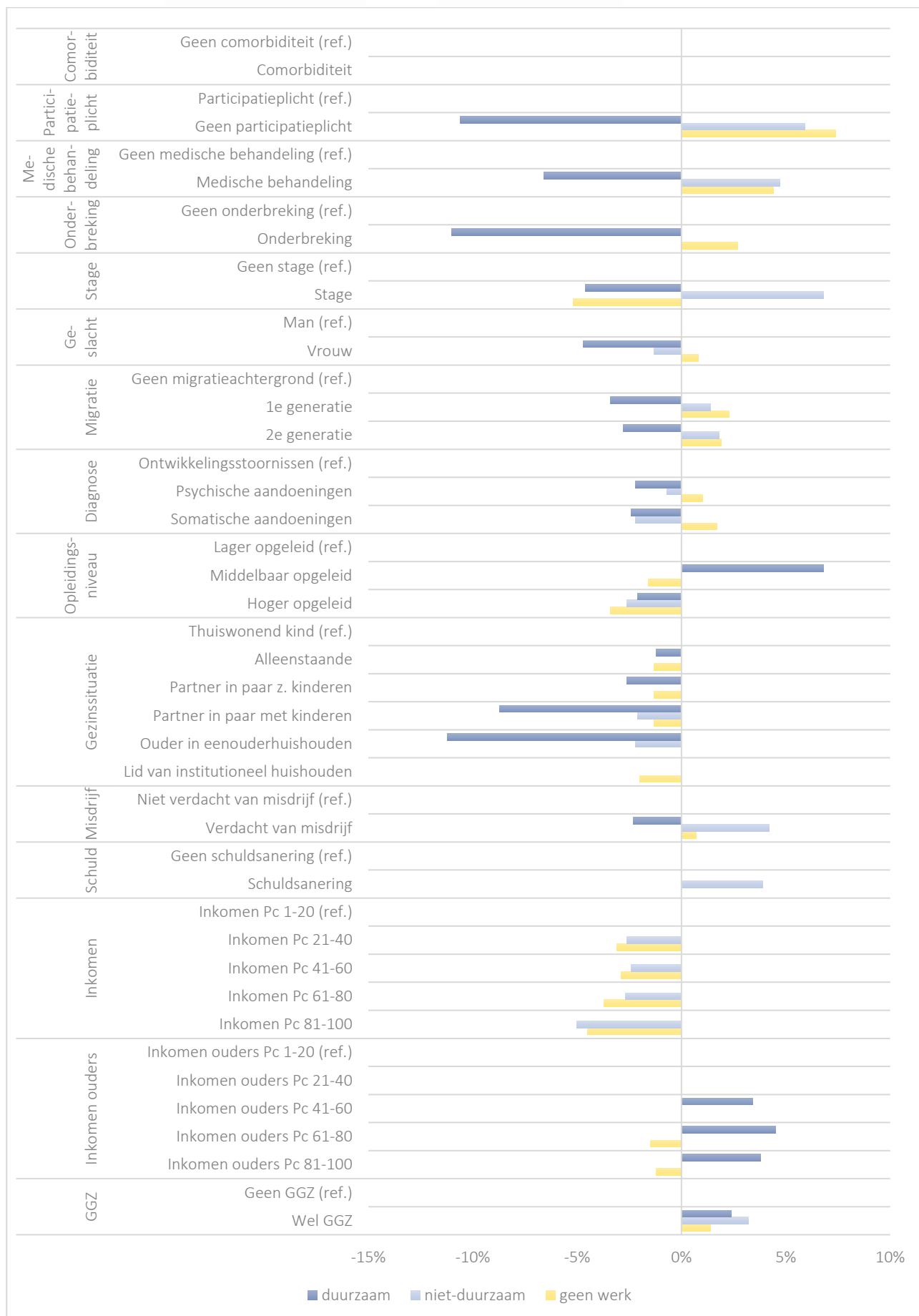
Figuur I.1 Marginale effecten kenmerken 'segmenten met dienstverlening in de vorm van gesprekken' Wajong 2010



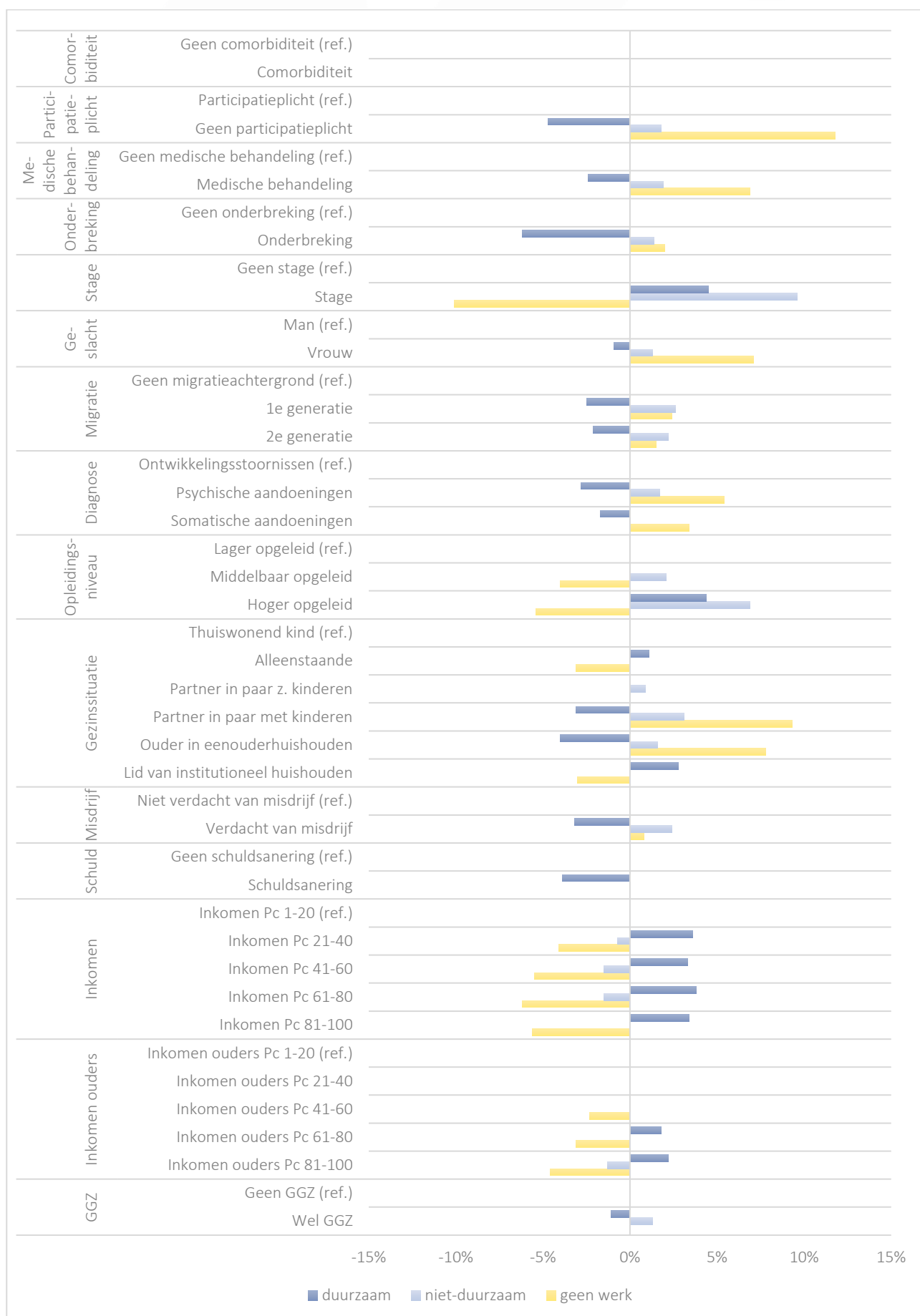
Figuur 1.2 Marginale effecten kenmerken ‘segmenten met weinig tot geen dienstverlening’ Wajong 2010



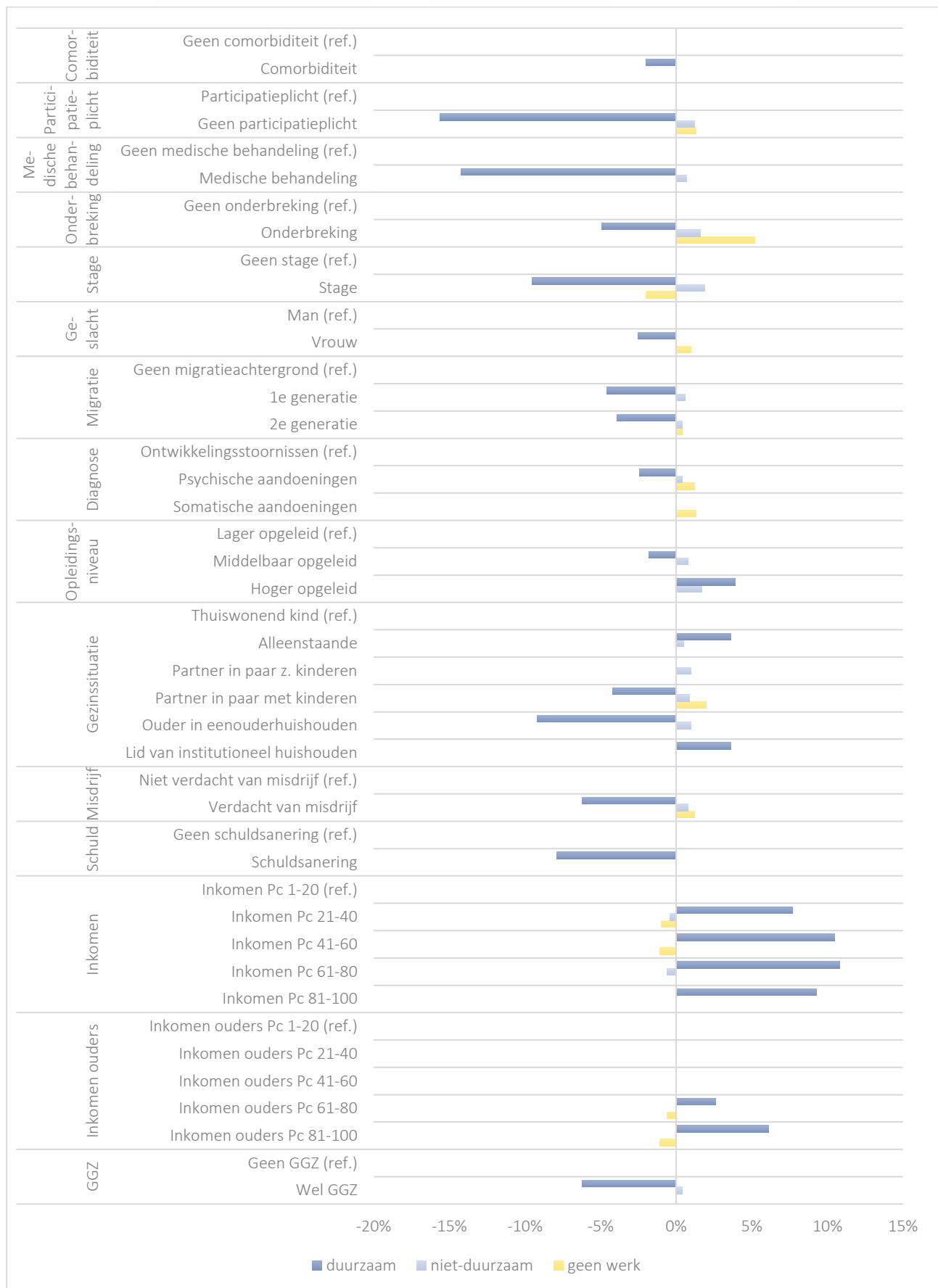
Figuur 1.3 Marginale effecten kenmerken 'segmenten met dienstverlening (voor)al voor 2015' oude Wajong



Figuur 1.4 Marginale effecten kenmerken ‘segmenten met dienstverlening (vooral) vanaf 2015’ oude Wajong



Figuur I.5 Marginale effecten kenmerken 'segmenten met weinig tot geen dienstverlening' oude Wajong





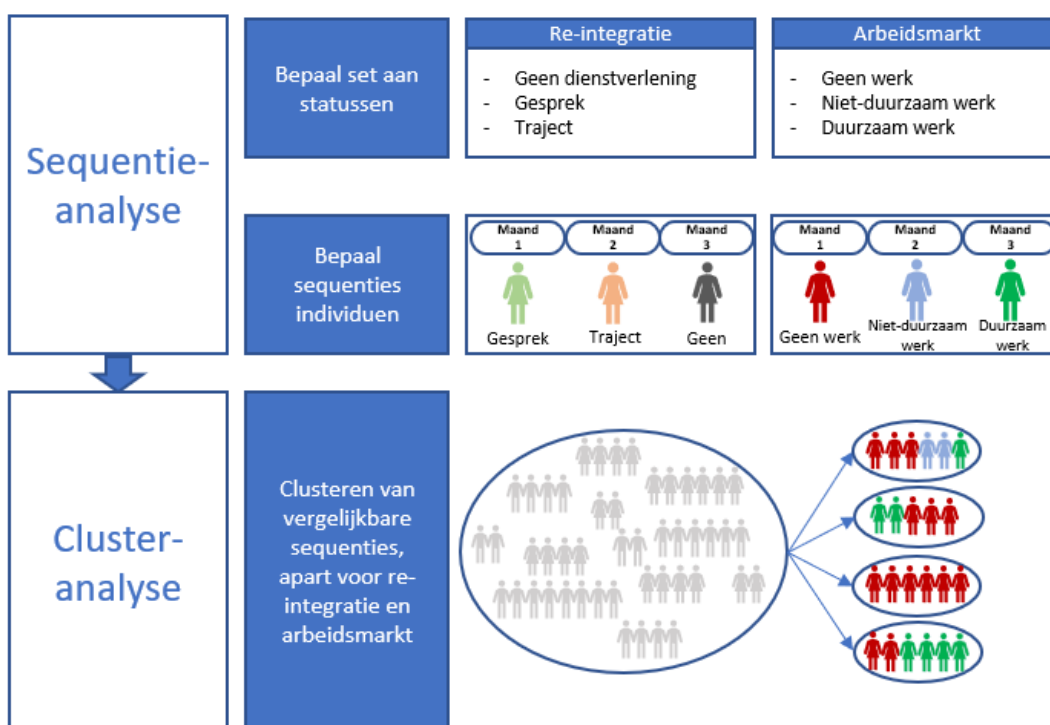
ONDERZOEKSMETHODEN

II ONDERZOEKSMETHODEN

II.1 SEQUENTIE- EN CLUSTERANALYSE

Sequentie- en clusteranalyse zijn kwantitatieve methodes om patronen te herkennen in een grote hoeveelheid aan data, en deze vervolgens in te delen in herkenbare groepen. Figuur II.1 geeft de werking van deze twee analyses schematisch weer. In een sequentieanalyse wordt er allereerst een set aan verschillende statussen gedefinieerd, in ons geval de arbeidsmarkt statussen: geen werk, niet-duurzaam werk en duurzaam werk, en de re-integratie statussen: geen dienstverlening, gesprekken en trajecten. Voor elke persoon in het bestand wordt een individuele sequentie bepaald, oftewel een volgorde van statussen. Dit kan bijvoorbeeld zijn dat iemand in de eerste maand een gesprek heeft, vervolgens een traject volgt en daarna geen dienstverlening meer krijgt.

Figuur II.1 Sequentie- en clusteranalyse



De individuele sequenties worden vervolgens in cluster ingedeeld met behulp van een clusteranalyse. De indeling gebeurt op zodanige manier dat de verschillen tussen de sequenties **binnen** een cluster zo **gering** mogelijk zijn, en dat de verschillen tussen de sequenties **tussen** de clusters zo **groot** mogelijk zijn. Zodoende ontstaan er groepen die dezelfde patronen hebben doorlopen. Hiervoor gebruiken we hiërarchische clustering en specifiek de Ward methode. Bij hiërarchische clustering wordt er vanuit elke individueel sequentie steeds gekeken wat de meest vergelijkbare sequentie is om die met elkaar te combineren. Om echter te bepalen wat de afstand is tussen verschillende sequenties, is een specifieke methode nodig. Wij maken in deze analyse gebruik van de Ward methode.

De Ward methode bepaald de afstand tussen twee clusters door te kijken naar de toename in de som van de kwadraten wanneer we de twee clusters samenvoegen. Formeel ziet de Ward methode er als volgt uit:

$$\Delta(A, B) = \frac{n_A n_B}{n_A + n_B} \|\overrightarrow{m_A} - \overrightarrow{m_B}\|$$

Waarbij $\overrightarrow{m_A}$ het centrum van cluster A is, en n_A het aantal punten in cluster A. Δ staat voor de zogenaamde 'kosten van het samenvoegen' van cluster A en B. Ward's methode probeert deze 'kosten van het samenvoegen' zo klein mogelijk te houden. Wanneer de centra van twee clusters ver uit elkaar liggen, is het minder waarschijnlijk dat de clusters samengevoegd zullen worden, omdat de kosten daarvan hoog zijn. Verder is het zo dat hoe meer punten er in beide clusters zitten, hoe minder waarschijnlijk het is dat de clusters samengevoegd zullen worden omdat de kosten daarvan hoog zijn.

Een uitgebreide beschrijving van de sequentieanalyse is te vinden in Gabadinho et al. (2011). Ward's methode wordt uitgebreid behandeld in onder andere Murtagh & Legendre (2014).

LITERATUURLIJST

- Bakker, H., Pickles, A., De Wit, J., Borghouts-van de Pas, I., & Peters, M. (2014). *Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen*. Rotterdam: Ecorys.
- 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.
- Bosch, L., Overmars-Marx, T., Ooms, D., & Zwinkels, W. (2009). *Wajongers en werkgevers: over omvang en omgang*. Utrecht: Vilans.
- De Hek, P., De Koning, J., De Vleeschouwer, E., & Gabel, M. (2018). *Kwetsbaarheid over de levensloop*. Rotterdam: SEOR.
- Gabadinho, A., Ritschard, G., Muller, N.S., & Studer, M. (2011). "Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR." *Journal of Statistical Software*, 40(4), 1-37.
- Groenewoud, M., Mallee, L., Witvliet, M., & Blommesteijn, M. (2014). *Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Mallee, L., Bouterse, M., Gorter, M. & Timmerman, J. (2018). *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Murtagh, F., & Legendre, P. (2014). "Ward's Hierarchical Agglomerative Clustering Method: Which Algorithms Implement Ward's Criterion?" *Journal of Classification*, 31, 274–295.
- Rodenburg, G., Noordhoff, F., Snel, E., & Engbersen, G. (2004). *Verkenning van kansen*. Rotterdam: RISBO Contractresearch BV/ Erasmus Universiteit.

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van UWV en het ministerie van SZW

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV - Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam

In opdracht van UWV en het ministerie van SZW

www.seor.nl