



## Brabantse Uitkeringsgerechtigden Samen Burgerkracht Uit Samenwerking.

Brabantse Koepelorganisatie BUS, Hoefstraat 175, 5014 NK Tilburg  
Contacten: per e-mail: [info@debus.nl](mailto:info@debus.nl) en voor info: web: [www.debus.nl](http://www.debus.nl)

---



### **Recordaantal mensen in 2023 met een arbeidsbeperking richting arbeidsparticipatie.**

Ons overheidsbeleid stimuleert het zogenaamde werken naar vermogen: dat mensen ondanks hun beperking onder aangepaste omstandigheden bij een reguliere werkgever aan het werk gaan én blijven. Om inzicht te krijgen in de dynamiek van arbeidsparticipatie meet UWV sinds 2008 de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Daarmee monitort UWV de ontwikkelingen, en kan er snel worden ingespeeld op opvallende dalingen of stijgingen.

**BUS geeft aan: De UWV-monitor arbeidsparticipatie, arbeidsbeperkten vindt u elders op onze website.**

#### **1. Arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten nog nooit zo hoog als in 2022:**

Sinds UWV de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking volgt, was het percentage werkenden nog nooit zo hoog als in 2022. Aan het eind van dat jaar was ongeveer de helft van de mensen met een arbeidsbeperking aan het werk. ‘Onderzoek naar de oorzaak valt niet binnen de scope van de monitor, maar er is zeker een verband met de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt’, vertellen de onderzoekers.

De arbeidsparticipatie van mensen met een beperking blijft nog wel aanzienlijk achter op die van de totale beroepsbevolking (82,2% in 2022). Ook wordt in de monitor de arbeidsparticipatie van laagopgeleiden en van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond tussen de 15 en de 65 jaar in beeld gebracht: die is respectievelijk 68,2 en 69,9%.

#### **2. Grootste stijging bij Participatiewetters:**

‘De grootste stijging in arbeidsparticipatie onder arbeidsbeperkten zien we bij mensen met een Participatiewet-bijstandsuitkering, die in het doelgroepregister voor de banenafpraak staan’, vertelt de onderzoeker.

Deze groep bestaat uit ‘nieuwe’ jonggehandicapten met arbeidsvermogen, die vanaf de invoering van de Participatiewet niet meer in aanmerking komen voor de Wajong, maar onder deze Participatiewet vallen. Bij de introductie van de wet was 19,8% van hen aan het werk, in 2022 was dat 51,7%. De enorme stijging bij de Participatiewetters is ‘een beetje gezichtsbedrog’, waarschuwt de onderzoeker. ‘De eerste jaren nadat de Participatiewet was ingevoerd, hadden we te maken met aanloopeffecten waardoor het participatiepercentage sterk toenam. Pas vanaf 2018 kwamen we op een “normaler niveau”. Sinds dat jaar is het participatiepercentage gestegen van 44,9% naar 51,7% in 2022.’

#### **3. Arbeidsparticipatie is conjunctuurgevoelig:**

Arbeidsparticipatie blijkt sterk afhankelijk van economische omstandigheden. De onderzoeker licht toe: ‘In tijden van economische groei is de arbeidsparticipatie hoger, terwijl deze daalt in een laagconjunctuur. Ter illustratie: na de financiële crisis van 2010 zakte het percentage jaar na jaar. In 2015 trok de economie aan en steeg het percentage, totdat de coronapandemie uitbrak. Toen daalde het weer. Nu zit de arbeidsparticipatie weer boven het niveau van vóór corona.’

#### **4. Relatie met werkgever cruciaal voor arbeidsparticipatie:**

De monitor maakt onder meer onderscheid tussen de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers en voormalig ‘vangnetters’. Voormalig werknemers zijn mensen die gedurende de eerste twee ziektejaren een werkgever hadden die hun loon doorbetaalde en verantwoordelijk was voor hun re-integratie. Met voormalig vangnetters worden mensen bedoeld die een Ziektewetuitkering ontvingen; de Ziektewet fungeert voor hen als vangnet. Mensen die een vaste werkgever hadden voordat zij ziek werden, blijken twee keer zo vaak aan het werk als vangnetters. De onderzoeker: ‘De relatie met de werkgever blijkt bepalend voor de vraag of je wel of niet weer aan het werk komt.’

## **5. Slechts 14,7% werkgevers heeft werknemer met arbeidsbeperking:**

Van de werkgevers heeft slechts een klein deel ten minste één werknemer met een arbeidsbeperking in dienst, namelijk 14,7%. Een lichte stijging van 0,8 procentpunt ten opzichte van 2021. Het gaat zowel om Wajongers, Participatiewetters als (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten met een WIA/WGA-uitkering. Een gemiste kans? De onderzoeker: 'Nederland heeft veel mkb-bedrijven, met soms maar een paar mensen in dienst. Vaak ontbreekt de tijd en ruimte voor die extra begeleiding voor mensen met een arbeidsbeperking.' Toch benadrukken beiden dat werkgevers kansen laten liggen. De onderzoeker: 'Werkgevers hebben grote moeite om hun vacatures te vervullen en mensen met een arbeidsbeperking willen heel graag werken. Met de juiste ondersteuning vanuit UWV kán dat ook.'

### **BUS merkt op: de arbeidsparticipatie voor mensen met een beperking verloopt traag en stroperig:**

Het is een goede zaak dat nu bekend is geworden dat er meer mensen met een arbeidsbeperking een plek weten te vinden op de arbeidsmarkt. Desalniettemin blijven er geluiden klinken dat de uitwerking van de Participatiewet nog steeds niet de gewenste doelen en gestelde criteria bereiken zoals in wetgeving is weergegeven. Vanaf 2015 hebben de Uitvoeringsorganisaties UWV en gemeente, afdeling Werk en Inkomen samen met werkgevers en sociale werkbedrijven de plicht opgelegd gekregen om actief in te zetten om mensen met een beperking de noodzakelijke aandacht en zorg te geven zodat dit gaat leiden tot toeleiding naar betaald werk. Mondjesmaat slagen de partijen hierin. Wij kunnen nog steeds niet zeggen dat het een succesverhaal is geworden. Ja zeker, het is niet zo dat er geen resultaten zijn geboekt echter als we terugblikken stellen wij vast dat er wel degelijk positieve ontwikkelingen gaande zijn waar sociale werkbedrijven erin slagen om mensen met een beperking volop kansen te bieden om werkervaring op te doen en hun talenten tot zijn recht te laten komen. Er wordt bij deze bedrijven veel tijd en aandacht geïnvesteerd in, het begeleiden van en het laten door groeien op de werkvloer van de mensen met een arbeidsbeperking. Echter er zijn nog de nodige verbeteringen door te voeren. Wij denken dan aan het opzetten van een loongebouw voor deze doelgroep in de sociale werkbedrijven en tevens geldend voor de reguliere werkgevers. Het is een feit, vele mensen met een beperking krijgen kansen en gelegenheden om aan het werk te geraken maar het komt nog veel te vaak voor dat het werk wat men verricht niet lonend is. Dat komt o.a. doordat deze mensen medisch of arbeidsdeskundig niet in staat zijn om te werken in een fulltimebaan of omdat de bedrijven nog onvoldoende zijn uitgerust om deze mensen een fulltimebaan aan te bieden met een eerlijke beloning. Door dit alles zijn nog te veel werkende mensen met een arbeidsbeperking afhankelijk van een aanvullende uitkering op hun inkomen uit werk. Gevolg van dit alles is dat deze mensen nooit meer aan inkomen ontvangen dan het sociaal minimum. Dat biedt het ook weinig kansen om zich op het maatschappelijk terrein verder te ontwikkelen en de kans op in de financiële problemen te geraken is daardoor niet uit te sluiten. Ook t.a.v. kansen om vanuit "beschut werk" door te stromen naar een reguliere baan daar zal nog heel veel aandacht en inspanningen moeten worden geleverd door de leiding van de sociale werkbedrijven en werkgevers. Dit alles om bestaanszekerheid voorop te stellen, de menselijk maat toe te passen en de mens centraal te stellen.

### **Uiteraard liggen er gegronde redenen aan ten grondslag waarom het proces moeizaam verloopt:**

Gezondheid is ondanks overheidsmaatregelen nog altijd zeer bepalend voor het hebben van een baan. Weinig werkgevers hebben specifiek beleid voor medewerkers met gezondheidsbeperkingen. Dat is zorgelijk, zeker in het licht van de toenemende aantallen ouderen en mantelzorgers op de arbeidsmarkt. Overigens is het absolute aantal arbeidsongeschikten met een WGA- of Wajong-uitkering dat aan het werk is, wel gestegen. Maar er komen er meer bij dan dat er aan het werk gaan, dus daalde het aandeel werkende arbeidsongeschikten toch. Ondanks activerende beleid blijken mensen met een beperking dus nog moeilijk aan het werk te komen. Daar is niet één, allesomvattende verklaring voor te geven. Zo is de samenstelling van de groep veranderd: de instroom in WIA/WGA bestaat voor een steeds groter deel uit ouderen, mensen met psychische problemen en vangnetters (dat zijn mensen die geen werkgever hebben op het moment dat ze arbeidsongeschikt worden). Juist deze mensen hebben gemiddeld genomen een lagere kans op een baan.