



WIW-monitor

Jaarrapport 2003

Peter Brouwer

Corinne van Gaalen

Milan Jansen

Annelies te Peele

Florieke Westhof

Zoetermeer, mei 2004



Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij EIM. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van EIM.
EIM aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

*The responsibility for the contents of this report lies with EIM. Quoting of numbers and/or text as an explanation or support in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of EIM.
EIM does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.*

Inhoudsopgave

	Voorwoord	5
	Samenvatting	7
1	Inleiding	13
1.1	Jaarrapport 2003: Wet Inschakeling Werkzoekenden	13
1.2	De Wet Inschakeling Werkzoekenden	13
1.3	De uitvoering van de WIW-monitor	14
2	Deelnemers aan de WIW	17
2.1	Inleiding	17
2.2	Aantal deelnemers aan de WIW	17
2.3	Ontwikkeling van het aantal deelnemers met een dienstbetrekking	18
2.4	Ontwikkelingen in het aantal deelnemers met een werkervaringsplaats	20
2.5	Ontwikkelingen in het aantal deelnemers met een REA-plaatsing	22
2.6	Profiel van de personen met een dienstbetrekking	23
2.7	Profiel van de personen met een werkervaringsplaats	27
2.8	Vergelijking dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen	31
2.9	Profiel van de personen met een REA-plaatsing	32
3	De arbeidsplaatsen	33
3.1	Inleiding	33
3.2	Dienstbetrekkingen	33
3.3	Werkervaringsplaatsen	37
3.4	Vergelijking dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen	39
3.5	REA-plaatsingen	41
4	Uitstroom	43
4.1	Inleiding	43
4.2	Uitstroom van dienstbetrekkingen	43
4.3	Uitstroom van werkervaringsplaatsen	48
4.4	Beëindiging REA-plaatsen	51
5	Leegloop en ziekteverzuim	53
5.1	Inleiding	53
5.2	Leegloop	53
5.3	Ziekteverzuim	55
6	Voorzieningen	57

7	Themahoofdstuk: uitstroom uit WIW- arbeidsplaatsen	59
7.1	Inleiding	59
7.2	Uitstroom uit dienstbetrekkingen	60
7.3	Uitstroom uit werkervaringsplaatsen	66
7.4	Conclusies	71
Bijlage I	Uitvoering en Responsverantwoording	75
Bijlage II	Volledigheid van de gegevens	77
Bijlage III	Tabellen van figuren	79
Bijlage IV	Aanvullende tabellen	83
Bijlage V	Overzicht kenmerken WIW-monitor	89
Bijlage VI	Berekeningswijze en definities	91

Voorwoord

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft EIM/SGBO vanaf 2002 de uitvoering van de WIW-monitor op zich genomen. De kern van de WIW-monitor wordt gevormd door een integrale gegevensverzameling bij gemeenten en uitvoeringsorganen van alle WIW-deelnemers en -plaatsingen in Nederland. Na controle, correctie en statistische verwerking van de gegevens wordt een landelijk overzicht opgesteld met beleidsinformatie over de toepassing en uitwerking van de WIW. Daarnaast ontvangt elke gemeente en elk uitvoeringsorgaan, die gegevens hebben aangeleverd, een individueel locatierapport.

Van 1998 tot en met 2003 zijn twaalf metingen uitgevoerd ten behoeve van de WIW-monitor. Vanaf 2004 is de Wet Werk en Bijstand in werking getreden en is de WIW ingetrokken. In het jaar 2004 wordt de voortgang en uitstroom van de WIW-banen binnen de WWB en de nieuwe instroom op gesubsidieerde arbeidsplaatsen in de WWB eveneens door EIM/SGBO gemonitord.

EIM heeft regelmatig overleg gevoerd met de klankbordgroep voor de WIW-monitor, bestaande uit:

- Eugenie Roozen, Martine Warmerdam, Marit Valstar en Jan Flinkenflögel namens het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW),
- Menno Meihuizen namens de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en
- Caroline van Wijgerden namens de Brancheorganisatie sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie (Cedris).

Daarnaast vindt periodiek overleg plaats met de voor de WIW-monitor ingestelde werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van gemeenten en WIW-uitvoeringsorganisaties.

Het WIW-projectteam van EIM/SGBO bestaat uit:

EIM

Peter Brouwer
Milan Jansen
Jan de Kok
Jan van der Linden
Annelies te Peele
Jan van der Weele
Florieke Westhof

SGBO

Corinne van Gaalen

Peter Brouwer,
Accountmanager Arbeid, Sociale Zekerheid & Inkomens
EIM, Zoetermeer, mei 2004

Samenvatting

Ten behoeve van de WIW-monitor worden gegevens over de toepassing en uitvoering van de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW) verzameld. Hiermee wordt voorzien in de informatiebehoefte van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De WIW biedt gemeenten vanaf juli 1998 de mogelijkheid een integraal arbeidsmarkt-beleid te voeren ten behoeve van langdurig werklozen, werkloze uitkeringsgerechtigden en werkloze jongeren. Hiervoor kunnen meerdere instrumenten worden ingezet.

De periodieke statistische informatie over de WIW-arbeidsplaatsen wordt tweemaal per jaar op persoonsniveau verkregen van WIW-uitvoeringsorganisaties en gemeenten. De resultaten hiervan worden eenmaal per jaar weergegeven in een halfjaarrapport en eenmaal per jaar in een jaarrapport.

Aantal deelnemers aan de WIW

Eind 2003 waren er 27.546 personen werkzaam op een WIW-arbeidsplaats (dat kan zijn een dienstbetrekking, een werkervaringsplaats of een REA-plaats). Veruit het grootste aantal deelnemers hiervan was werkzaam in een WIW-dienstbetrekking.

Voor alle drie de instrumenten geldt dat er ten opzichte van 2002 een daling van het aantal deelnemers heeft plaatsgevonden. Bij de dienstbetrekkingen bedroeg deze daling ruim 7%. Het aantal deelnemers op een werkervaringsplaats daalde veel sterker, met bijna 39%. Het aantal REA-plaatsingen kan alleen nog maar afnemen, omdat er binnen de WIW geen instroom via dit instrument meer kan plaatsvinden. In 2003 bedroeg de afname bijna 37%.

tabel 1 Deelnemers aan de WIW, naar soort WIW-instrument, in absolute aantallen

	<i>Dienstbetrekkingen</i>	<i>Werkervaringsplaatsen</i>	<i>REA-plaatsingen</i>	<i>Totaal WIW</i>
Eind 2002	27.516	2.514	714	30.744
Instroom 2003	7.921	1.712	0	9.633
Uitstroom 2003	9.879	2.690	262	12.831
Eind 2003	25.558	1.536	452	27.546

Profiel van de dienstbetrekkingen

Om een beeld te krijgen van de personen met een dienstbetrekking en de ontwikkelingen die zich gedurende 2003 hebben voorgedaan, is gekeken naar een aantal achtergrondkenmerken. Dit levert de volgende gegevens op:

- in 2003 zijn meer deelnemers jonger dan 23 jaar ingestroomd dan uitgestroomd. Bij de deelnemers van 23 jaar en ouder is het omgekeerde het geval: hier is de uitstroom groter dan de instroom;
- 47% van de deelnemers is tussen de 35 en 54 jaar. 46% van alle instromers is jonger dan 23 jaar, terwijl 29% van de uitstromers in deze leeftijdscategorie valt. Bij de deelnemers van 45 jaar en ouder ligt de verhouding andersom. Deze groep is sterker vertegenwoordigd onder de uitstromers dan onder de instromers;
- ruim de helft van de deelnemers is alleenstaand, ruim een kwart is gehuwd of samenwonend en 13% is een alleenstaande ouder. 10% van de deelnemers heeft een andere leefvorm;

- het grootste deel van de deelnemers heeft een hoogst genoten opleiding op vbo/lbo/mavo-niveau (42%) of een opleiding op basisniveau (32%). Deelnemers van 23 jaar en ouder zijn over het algemeen hoger opgeleid dan deelnemers van jonger dan 23 jaar;
- bijna de helft van de deelnemers van jonger dan 23 jaar had voorafgaand aan de WIW-dienstbetrekking geen inkomensbron. Van de deelnemers vanaf 23 jaar beschikte 64% voorafgaand aan de dienstbetrekking over een Abw-, IOAW- of IOAZ-uitkering;
- 63% van de deelnemers is 23 jaar of ouder en 3 jaar of langer werkloos, 12% is van deze leeftijd en 2 tot 3 jaar werkloos en 6% is 1 tot 2 jaar werkloos.

Evenals voorgaande jaren zijn de meeste deelnemers met een dienstbetrekking werkzaam in de publieke sector: 69%. Deelnemers jonger dan 23 jaar zijn relatief vaker werkzaam in de marktsector dan deelnemers vanaf 23 jaar.

Het aantal uren per week dat in een dienstbetrekking wordt gewerkt (de omvang) neemt in de loop der jaren steeds verder af. Eind 2003 bedroeg 30% van de dienstbetrekkingen nog meer dan 36 uur per week, terwijl dat percentage eind 1999 46% was. Verder blijkt de omvang van dienstbetrekkingen in de marktsector kleiner dan in de publieke sector.

Uitstroom uit de dienstbetrekkingen

In 2003 is 28% van de deelnemers met een dienstbetrekking uitgestroomd. De deelnemers die in 2003 zijn uitgestroomd zijn gemiddeld 27 maanden in de dienstbetrekking werkzaam geweest. Deelnemers jonger dan 23 jaar zijn gemiddeld 15 maanden in dienst bij uitstroom en deelnemers van 23 jaar en ouder gemiddeld 32 maanden.

Het percentage deelnemers dat positief is uitgestroomd vanuit een dienstbetrekking bedraagt 38%. Deelnemers jonger dan 23 jaar hebben vaker te maken met uitstroom naar scholing en vanwege ontslag om overige reden. Deelnemers vanaf 23 jaar hebben relatief vaker te maken met ontslag vanwege arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de dienstbetrekking vanwege het aflopen van de 2-jaarsperiode.

tabel 2 Reden beëindiging dienstbetrekking, in procenten (excl. personen die doorstromen naar een andere dienstbetrekking)

<i>Reden beëindiging</i>	<i>Totaal</i>					
	<i>Jonger dan 23 jaar</i>		<i>23 jaar en ouder</i>			
	<i>2002</i> <i>(n=2.889)</i>	<i>2003</i> <i>(n= 2.793)</i>	<i>2002</i> <i>(n=10.525)</i>	<i>2003</i> <i>(n= 6.957)</i>	<i>2002</i> <i>(n=13.414)</i>	<i>2003</i> <i>(n= 9.750)</i>
Arbeid buiten WIW	33	30	23	25	25	27
Scholing	4	4	0	0	1	1
Werkervaringsplaats	7	6	6	6	6	6
ID-baan	2	2	36	5	28	4
<i>Totaal positief</i>	46	42	64	36	60	38
Ontslag arbeidsongeschiktheid	3	2	5	5	4	4
Ontslag overig	29	32	10	16	14	20
Beëindiging wegens aflopen contract*	7	9	11	27	10	22
Overig	15	16	10	16	11	16
<i>Totaal</i>	100	100	100	100	100	100

Onder 'ontslag overig' vallen de volgende categorieën: ontslag weigeren passende arbeid buiten WIW, ontslag weigeren arbeidsmarktvoorziening, ontslag om dringende reden, ontslag niet behorend tot de doelgroep en ontslag om andere reden.

'Beëindiging wegens aflopen contract' wil zeggen het bereiken van de maximumleeftijd (23 jaar) of aflopen 2-jaarsperiode (of andere periode van bepaalde tijd) zonder hernieuwde instroom.

Onder 'overig' vallen: beëindiging wegens verhuizing en beëindiging om andere reden.

Noot: ontbrekend/onbekend: 1%.

Leegloop en ziekteverzuim onder personen met een dienstbetrekking

Van de deelnemers jonger dan 23 jaar heeft 46% in 2003 te maken gehad met leegloop. Bij de deelnemers vanaf 23 jaar bedraagt dit percentage 29%. De omvang van de leegloop is echter groter bij deelnemers vanaf 23 jaar dan bij de deelnemers jonger dan 23 jaar. Het gemiddeld aantal dagen leegloop bij de eerstgenoemde groep bedraagt 91 dagen en bij de laatstgenoemde groep 61 dagen.

In 2003 is 61% van de deelnemers met een dienstbetrekking ziek geweest. Vrouwen zijn vaker ziek geweest dan mannen (66% tegenover 57%). De deelnemers die ziek zijn geweest waren dat gemiddeld 54 dagen. Deelnemers vanaf 23 jaar zijn gemiddeld langer ziek dan deelnemers jonger dan 23 jaar (58 tegenover 38 dagen). Gemiddeld hebben deelnemers 13 van de 100 dagen niet kunnen werken als gevolg van ziekte.

tabel 3 Ziekteverzuim onder personen met een dienstbetrekking in 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar (n=6.369)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=27.024)</i>	<i>Mannen (n=18.769)</i>	<i>Vrouwen (n=14.624)</i>	<i>Totaal (n=33.393)</i>
Prevalentie ziekteverzuim in procenten	63	61	57	66	61
Gemiddeld aantal dagen ziekte bij ziekte	38	58	53	56	54
Gemiddeld aantal dagen ziekte over alle deelnemers	24	35	30	37	33
Gemiddeld ziekteverzuim- percentage	11	13	12	14	13

Noot: ontbrekend/onbekend: 13%.

Profiel van de werkervaringsplaatsen

Van de personen die in 2003 werkzaam waren op een werkervaringsplaats, kan het volgende beeld worden geschetst:

- de daling van het aantal deelnemers met een werkervaringsplaats heeft zich in 2003 doorgezet. In tegenstelling tot 2002 is zowel het aantal deelnemers van jonger dan 23 jaar als het aantal deelnemers van 23 jaar en ouder afgenomen. De daling bij de laatstgenoemde categorie ligt hoger dan die bij de jongere deelnemers;
- bijna driekwart van de deelnemers is 23 jaar of ouder, het grootste gedeelte hiervan bevindt zich in de leeftijdscategorie 35-44 jaar. Slechts 4% is ouder dan 54 jaar;
- meer dan de helft van de deelnemers is alleenstaand, 22% is gehuwd of samenwonend, 13% is een alleenstaande ouder en 11% heeft een andere leefvorm. Deze verdeling is vergelijkbaar met die van de dienstbetrekkingen;
- bijna de helft van de deelnemers heeft een opleiding op vbo/lbo/mavo-niveau, 22% heeft een opleiding op basisonderwijs en 18% heeft een diploma op mbo/havo/vwo-niveau. Deelnemers van 23 jaar en ouder zijn gemiddeld hoger opgeleid dan jongere deelnemers;
- voorafgaand aan de werkervaringsplaats had 43% van de deelnemers een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de WIW, 37% ontving een Abw-, IOAW- of IOAZ-uitkering en 15% had geen inkomensbron. Het zijn vooral de deelnemers van jonger dan 23 jaar die niet over een inkomen beschikken; de deelnemers vanaf 23 jaar ontvingen veel vaker een gemeentelijke uitkering;
- 42% van de deelnemers is 23 jaar of ouder en 3 jaar of langer werkloos bij instroom.

67% van de deelnemers met een werkervaringsplaats was eind 2003 werkzaam in de marktsector. De afgelopen jaren is zowel het absolute als het relatieve aantal werkervaringsplaatsen in de marktsector afgenomen (van 78% eind 2001 naar 67% eind 2003).

89% van de deelnemers jonger dan 23 jaar is werkzaam in de marktsector. De deelnemers vanaf 23 jaar zijn gelijkmatiger verdeeld over de markt- en de publieke sector (59% werkzaam in marktsector en 41% in publieke sector).

tabel 4 Sector werkervaringsplaats naar leeftijd, eind 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=299)	<i>23 jaar en ouder</i> (n=795)	<i>Totaal</i> (n=1.094)
Publieke sector	11	41	33
Marktsector	89	59	67
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Noot: ontbrekend/onbekend: 29%.

Beëindiging van werkervaringsplaatsen

In 2003 heeft 64% van de deelnemers de werkervaringsplaats beëindigd. 66% van de uitstromers is positief uitgestroomd. Het grootste deel hiervan stroomt uit naar reguliere arbeid bij dezelfde werkgever en een klein deel gaat reguliere arbeid verrichten bij een andere werkgever. Verder is 32% van de uitgestroomde deelnemers werkloos geworden.

Vergelijking tussen dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen

De belangrijkste verschillen tussen dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen hadden in 2003 met name betrekking op leeftijd, inkomensbron voorafgaand aan de werkervaringsplaats, sectorverdeling, uitstroombpercentages, duur bij uitstroom en de reden van uitstroom.

- deelnemers met een werkervaringsplaats zijn gemiddeld jonger dan de deelnemers met een dienstbetrekking;
- voorafgaand aan de WIW-arbeidsplaats ontvingen deelnemers met een dienstbetrekking relatief vaker een bijstandsuitkering (57% tegenover 37%), terwijl deelnemers met een werkervaringsplaats relatief vaker inkomsten verwierven via een gesubsidieerde arbeidsplaats (43% tegenover 18%);
- de sectorverdeling bij de dienstbetrekking is vrijwel het spiegelbeeld van de sectorverdeling bij de werkervaringsplaatsen. Bij dienstbetrekkingen is het grootste deel van de deelnemers werkzaam in de publieke sector en bij de werkervaringsplaatsen in de marktsector;
- het uitstroombpercentage bij werkervaringsplaatsen is hoger dan bij dienstbetrekkingen (64% tegenover 28%). Van de uitstromers is bij de werkervaringsplaatsen 66% positief uitgestroomd en bij de dienstbetrekkingen 38%.
- de gemiddelde duur van de aanstelling in maanden bij uitstroom bij de deelnemers van dienstbetrekkingen is veel hoger dan bij de deelnemers aan de werkervaringsplaatsen (27 maanden tegenover 11 maanden). Dit verschil heeft te maken met de aard van de regeling werkervaringsplaatsen.

Profiel van de REA-plaatsingen

Het profiel van de REA-deelnemers ziet er eind 2003 als volgt uit:

- 78% van de deelnemers is 35 jaar of ouder, slechts 1% van de deelnemers is jonger dan 23 jaar;
- meer dan de helft (54%) van de deelnemers is alleenstaand, 28% is gehuwd of samenwonend, 14% is alleenstaande ouder en 4% heeft een andere leefvorm;
- 63% van de deelnemers heeft een hoogst genoten opleiding op vbo/lbo/mavo-niveau of mbo/havo/wo-niveau. Ruim een kwart heeft alleen een basisopleiding gevolgd;
- ruim driekwart van de deelnemers had voorafgaand aan de REA-plaatsing een Abw-, IOAW- of IOAZ-uitkering;

- de gemiddelde duur van een REA-plaatsing bedroeg eind 2003 34 maanden;
- 54% van de deelnemers was eind 2003 werkzaam in de marktsector, eind 2001 was dit nog 67%;
- 41% van de deelnemers werkt meer dan 32 uur per week;
- het uitstroombestand van REA-plaatsingen bedraagt in 2003 37%, 47% hiervan is positief uitgestroomd.

Voorzieningen

Tijdens de dienstbetrekking, werkervaringsplaats of REA-plaatsing kan een beroep worden gedaan op bepaalde voorzieningen zoals scholing, kinderopvang of werkplekaanpassing. Uit de aangeleverde informatie blijkt dat het meest gebruikt wordt gemaakt van (niet-tertiaire) scholing, namelijk 39%. Andere veelgebruikte voorzieningen zijn arbeidsbemiddeling (25%) en reis- en wervingskosten (17%).

Themahoofdstuk: uitstroom uit WIW-arbeidsplaatsen

In het themahoofdstuk is een nadere analyse van de uitstroom uit zowel de WIW-dienstbetrekkingen als de WIW-werkervaringsplaatsen opgenomen. Het doel hiervan is om inzicht te verschaffen in de effectiviteit van deze instrumenten, in termen van uitstroom naar reguliere arbeid, in relatie tot de kenmerken van de cliënt en het instrument. Deze analyses liggen in de lijn van de afwegingen die gemeenten moeten maken binnen de WWB, waarbij zij uit een scala van reïntegratie-instrumenten kunnen kiezen gegeven de kenmerken van de cliënt.

Uit de analyses blijkt dat de uitstroom uit de WIW-dienstbetrekkingen meer samenhangt met de verschillende achtergrondkenmerken van de deelnemer en de kenmerken van het instrument dan bij de uitstroom uit de WIW-werkervaringsplaatsen. Zo blijken de WIW-dienstbetrekkingen vooral effectief voor vrouwen en voor hoger opgeleiden: zij stromen vaker positief uit, waarbij wel opgemerkt dient te worden dat zij gemiddeld langer gebruik maken van het instrument. Verder is er met name bij de dienstbetrekkingen een sterke relatie tussen de omvang van het instrument en de effectiviteit ervan: hoe groter de omvang van de plaatsing, hoe sneller de deelnemer uitstroomt en hoe vaker dit is om positieve reden.

Voor zowel de dienstbetrekkingen als de werkervaringsplaatsen geldt dat over het algemeen jongere deelnemers na een kortere duur uitstromen en vaker om negatieve reden. Beide vormen van gesubsidieerde arbeid blijken een effectief instrument om langdurig werklozen weer naar de arbeidsmarkt toe te leiden. Voor personen die langer werkloos zijn voorafgaand aan de inzet van een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de WIW, leidt de inzet van een vorm van gesubsidieerde arbeid op termijn namelijk het vaakst tot positieve uitstroom.

Werkervaringsplaatsen blijken vooral effectief voor personen die daarvoor reeds een gesubsidieerde arbeidsplaats hadden. Het deelnemen aan gesubsidieerde arbeid in gemeentelijke dienst voorafgaand aan de werkervaringsplaats lijkt dus een belangrijke invloed te hebben op de effectiviteit van het instrument.

Ten slotte blijkt dat de WIW-arbeidsplaatsen het meest effectief zijn, wanneer deze worden gerealiseerd in de publieke sector. Dit geldt met name voor de werkervaringsplaatsen.

1 Inleiding

1.1 Jaarrapport 2003: Wet Inschakeling Werkzoekenden

Deze rapportage bevat informatie over de uitvoering van de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW) en is gebaseerd op de gegevensverzameling over geheel 2003.

De WIW biedt gemeenten een wettelijk kader om een samenhangend voorzieningenbeleid te voeren ten behoeve van langdurig werklozen, werkloze uitkeringsgerechtigden en werkloze jongeren. De instrumenten die daarvoor ingezet kunnen worden omvatten gesubsidieerde arbeid in de vorm van detacheringen en werkervaringsplaatsen. Daarnaast kunnen scholings- en activeringsvoorzieningen worden ingezet. Sinds de Wet REA van kracht is geworden (juli 1998), vormt de WIW tevens het wettelijke kader voor die REA-plaatsingen die onder gemeentelijke verantwoordelijkheid vallen. Vanaf 1 januari 2002 is dit instrument niet meer toepasbaar in het kader van de WIW.

Het onderhavige jaarrapport is met name gericht op volumeontwikkelingen, kenmerken van de personen voor wie de verschillende WIW-arbeidsplaatsen worden ingezet en toepassing van (onderdelen van) het instrumentarium door gemeenten, waarbij een vergelijking wordt gemaakt met voorgaande jaren.

De rapportage is als volgt opgebouwd. In het vervolg van deze inleiding wordt extra achtergrondinformatie gegeven over de WIW, de WIW-monitor en de uitvoering daarvan. In hoofdstuk 2 staan de deelnemers aan de verschillende WIW-arbeidsplaatsen centraal en de profielen van deze deelnemers. Hoofdstuk 3 geeft vervolgens informatie over de diverse WIW-arbeidsplaatsen. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de uitstroom van de WIW. Hoofdstuk 5 is gericht op leegloop en ziekteverzuim onder deelnemers met een WIW-dienstbetrekking. In hoofdstuk 6 wordt een beschrijving van de voorzieningen gegeven waar deelnemers van de WIW gebruik van maken. In hoofdstuk 7, het themahoofdstuk, staat de effectiviteit in de zin van positieve uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt van zowel de dienstbetrekkingen als de werkervaringsplaatsen centraal.

1.2 De Wet Inschakeling Werkzoekenden

De WIW is per 1 januari 1998 in werking getreden. Het doel van de wet is om langdurig werklozen, uitkeringsgerechtigden en werkloze jongeren sneller aan een baan te helpen. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van gesubsidieerde arbeid in de vorm van dienstbetrekkingen, werkervaringsplaatsen en REA-plaatsingen. Daarnaast voorziet de WIW in scholings- en activeringsvoorzieningen. Met ingang van 1 januari 2004 is de WWB in werking getreden is de WIW vervallen.¹

De dienstbetrekkingen houden in dat personen een dienstverband aangaan met de gemeente om vervolgens arbeid te verrichten en werkervaring op te doen bij een inlenende werkgever. Deze werkgever kan zich bevinden in zowel de overheidssector, de non-profitsector als de marktsector. Voor langdurig werklozen ouder dan 23 jaar heeft de dienstbetrekking met de gemeente in beginsel een duur van twee jaar. Jongeren onder de 23 jaar krijgen een dienstbetrekking aangeboden die loopt tot hun 23^{ste} verjaardag.

¹ Waar in deze rapportage in de tegenwoordige tijd wordt gesproken, wordt bedoeld de situatie te beschrijven zoals die tot en met 31 december 2003 bestond.

Als het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) vervolgens van mening is dat de betrokkene blijvend is aangewezen op arbeid in het kader van de WIW, kan opnieuw een dienstbetrekking worden aangeboden. Voor de realisatie van een dienstbetrekking ontvangt de gemeente van het Rijk een basisbedrag en een normbedrag. Daarnaast ontvangt de gemeente in beginsel een inleenvergoeding van de inlenende organisatie.

De werkervaringsplaatsen zijn een eenmalig toe te passen voorziening om de betrokkenen in staat te stellen werkervaring op te doen. Kenmerkend hierbij is dat een langdurig werkloze of een werkloze jongere een arbeidsovereenkomst aangaat met een reguliere werkgever. Deze werkgever ontvangt vervolgens van de gemeente een loonkosten-subsidie en de gemeente ontvangt van het Rijk een eenmalige vergoeding per deelnemer. De duur van een werkervaringsplaats is minimaal zes maanden en maximaal een jaar.

Deelnemers aan de WIW kunnen zowel instromen in een dienstbetrekking als in een werkervaringsplaats. Een veel gevolgd traject is dat deelnemers in eerste instantie een dienstbetrekking hebben bij de gemeente (WIW-uitvoeringsorganisatie), waarbij ze geplaatst worden bij een werkgever. Deze personen kunnen vervolgens vanuit de dienstbetrekking doorstromen naar regulier werk, een andere dienstbetrekking of naar een werkervaringsplaats.

Ook voor de REA-plaatsingen vormt de WIW het wettelijke kader. Hierbij verstrekken gemeenten subsidie, een zogenaamd plaatsingsbudget, aan werkgevers die werkloze arbeidsgehandicapten in dienst nemen. Met dit plaatsingsbudget wordt tegemoetgekomen aan de extra kosten die het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte met zich mee kan brengen. Het gaat hierbij om een subsidie van maximaal drie jaar. In het kader van de WIW gaat het alleen om die REA-plaatsingen, die onder gemeentelijke verantwoordelijkheid vallen. Vanaf 1 januari 2002 kunnen geen nieuwe REA-plaatsingen gecreëerd worden in het kader van de WIW omdat dit instrument is vervangen door een fiscaal instrument.

Scholings- en activeringsvoorzieningen kunnen eveneens onderdeel vormen van WIW-arbeidsplaatsen. Het gaat hierbij om een breed scala aan voorzieningen die erop gericht zijn de arbeidsmarktkansen van de betrokkenen te vergroten. Voorbeelden van voorzieningen zijn kinderopvang, scholing, werkplekaanpassing, premies en arbeidsbemiddeling.

1.3 De uitvoering van de WIW-monitor

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft behoefte aan beleidsinformatie over de toepassing en de uitvoering van de WIW. Deze behoefte vloeit voort uit zijn verantwoordelijkheid voor dit beleidsterrein. Om in de beleidsinformatiebehoefte te voorzien, is de WIW-monitor opgezet. De belangrijkste onderdelen van deze monitor vormen periodieke statistische informatie en periodieke inhoudelijke rapportages. De gegevens voor deze WIW-monitor worden tweemaal per jaar verkregen van WIW-uitvoeringsorganisaties en gemeenten. Zij leveren de noodzakelijke basisgegevens op individueel niveau van alle personen met een WIW-dienstbetrekking, WIW-werkervaringsplaats of gemeentelijke REA-plaatsing.

Inzicht in de resultaten

De resultaten over de uitvoering van de WIW zijn primair bedoeld voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarnaast kan de informatie ook worden gebruikt door het CBS, de VNG en Cedris. Verder ontvangen alle WIW-uitvoeringsorganisaties en gemeenten die gegevens hebben aangeleverd een locatierapport. Hierin worden de eigen gegevens en kengetallen van gemeenten vergeleken met referentiecijfers. Als referentiecijfers worden gemiddelden naar gemeentegrootteklasse, regiogemiddelden en landelijke gemiddelden gebruikt. Hiermee kan de statistiek ook op lokaal en regionaal niveau als beleidsinstrument worden ingezet.

Uitvoering en gegevenslevering

De gemeente is verantwoordelijk voor de uitvoering van de WIW en daarmee ook voor de gegevenslevering in het kader van de WIW. De uitvoering van de WIW-arbeidsplaatsen is vaak uitbesteed aan WIW-uitvoeringsorganisaties. Er bestaan 137 van deze WIW-uitvoeringsorganisaties, die zijn vormgegeven in verschillende juridische structuren zoals BV's, NV's, Stichtingen en aparte gemeentelijke diensten. Deze 137 WIW-uitvoeringsorganisaties voeren de WIW-arbeidsplaatsen uit voor gemeenten en leveren in de meeste gevallen de gegevens aan voor de WIW-monitor. Het komt echter ook voor dat de gemeente zelf de WIW uitvoert, zonder dat daar een aparte gemeentelijke dienst voor is opgezet. Hierbij gaat het meestal om een beperkt aantal deelnemers aan de WIW. Daarnaast zijn er gemeenten die de gegevens voor de WIW-monitor zelf verzamelen en leveren, ondanks het feit dat zij de WIW hebben uitbesteed aan een WIW-uitvoeringsorganisatie. De WIW-uitvoeringsorganisaties leveren in deze gevallen de gegevens voor de WIW-monitor aan de gemeenten.

Inhoud van de gegevens

De WIW-monitor is met name gericht op gesubsidieerde arbeid. Voor zover personen die deelnemen aan een van de genoemde arbeidsplaatsen te maken krijgen met scholings- en activeringsvoorzieningen vanuit de WIW, worden deze eveneens betrokken bij de statistische waarnemingen.

Van alle personen die werkzaam zijn op een dienstbetrekking, werkervaringsplaats of REA-plaatsing worden de volgende gegevens verzameld:

- algemene, persoons- en arbeidsmarktgegevens;
- gegevens over dienstbetrekking en plaatsing bij een inlener;
- gegevens over werkervaringsplaatsen;
- gegevens over REA-plaatsingen.

Van alle personen die werkzaam zijn op een arbeidsplaats en tevens gebruikmaken van een scholings- en activeringsvoorziening worden de volgende gegevens verzameld:

- algemene en persoonsgegevens;
- kwalificerende persoonsgegevens;
- uitkeringsgegevens;
- trajectgegevens.

De volledige lijst met verzamelde gegevens is opgenomen in de bijlagen V en VI.

Volledigheid van gegevens

Alle gemeenten hebben gegevens geleverd voor de WIW-monitor. De volledigheid van gegevens is echter, ten opzichte van eerdere jaren, achteruitgegaan (zie bijlage II). Van bepaalde WIW-arbeidsplaatsen zijn nu minder gegevens bekend dan voorheen.

De resultaten die in dit rapport worden weergegeven met betrekking tot de situatie ultimo 2002, wijken op enkele punten af van de resultaten die gerapporteerd zijn in het rapport over het eerste half jaar van 2003. Dit is een gevolg van correcties die achteraf door WIW-uitvoeringsorganisaties worden doorgevoerd op eerdere metingen. Gemeenten en WIW-uitvoeringsorganisaties brengen met terugwerkende kracht correcties aan op hun gegevensleveringen. In bepaalde gevallen komt het namelijk voor dat er pas gegevens over een deelnemer beschikbaar zijn nadat de gegevens zijn geleverd voor de WIW-monitor.

In de tabellen die zijn gepresenteerd in dit rapport worden tevens de absolute aantallen weergegeven. Wanneer dit betrekking heeft op een meting van eerdere periodes, zijn de gegevens van die meting gebruikt. Hiermee kunnen de absolute aantallen afwijken, vanwege de eerder genoemde correcties.

Er wordt naar gestreefd om voor elke deelnemer van de WIW alle (achtergrond)gegevens te verzamelen. De ervaring leert echter dat lang niet alle achtergrondgegevens bekend zijn over deze personen. Het kan voorkomen dat de gegevens *ontbreken* of *onbekend* zijn. De WIW-monitor is gebaseerd op die gegevens die wel beschikbaar zijn. Bij de tabellen is, wanneer van toepassing, aangegeven hoeveel procent ontbreekt dan wel onbekend is¹. In bijlage II wordt nader ingegaan op de ontbrekende gegevens in de WIW-statistiek. Er vindt tevens een extra controle plaats waarbij de gegevens van de WIW-monitor worden vergeleken met die van de WIW-declaraties van gemeenten. Bij grote afwijkingen worden gemeenten verzocht de gegevens aan te passen.

Als laatste dient te worden opgemerkt dat de informatie over fase-indeling van deelnemers in deze rapportage is komen te vervallen omdat deze voor de analyse te weinig bruikbare informatie oplevert. De fase-indeling geeft informatie over de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt en over de inspanningen die nodig zijn om deze persoon weer aan het werk te helpen. Er bestaat de nodige twijfel over de betrouwbaarheid en actualiteit van de gegevens met betrekking tot de fase-indeling, bijvoorbeeld wordt de indeling in fasen zelden aangepast in de administratie wanneer een deelnemer geruime tijd in de WIW zit.

¹ Voor een aantal achtergrondgegevens geldt dat er in de statistiek geen onderscheid is tussen onbekend en ontbrekend. Hierdoor is het beeld met betrekking tot de volledigheid van de gegevens vertekend. Zie bijlage IV voor een nadere toelichting op de achtergrondgegevens.

2 Deelnemers aan de WIW

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt informatie gegeven over de personen die deelnemen aan de WIW-arbeidsplaatsen. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar de verschillende instrumenten van de WIW: de dienstbetrekkingen, de werkervaringsplaatsen en de REA-plaatsingen.

Paragraaf 2.2 gaat in op het aantal deelnemers aan de WIW-arbeidsplaatsen. In de volgende drie paragrafen worden ontwikkelingen in het aantal deelnemers per instrument weergegeven. Vanaf paragraaf 2.6 worden de profielen van de deelnemers aan de drie instrumenten van de WIW behandeld. Hierbij wordt regelmatig onderscheid aangegeven tussen deelnemers van jonger dan 23 jaar en deelnemers van 23 jaar en ouder.

2.2 Aantal deelnemers aan de WIW

Aantal deelnemers aan
WIW-arbeidsplaatsen
afgenomen

In tabel 5 is het aantal deelnemers aan de verschillende WIW-arbeidsplaatsen weergegeven. Het blijkt dat bij alle drie de instrumenten het aantal deelnemers in het afgelopen jaar is afgenomen.

Eind 2003 zijn er 25.558 deelnemers werkzaam in een dienstbetrekking. Ten opzichte van eind 2002 betekent dit een daling van ruim 7%. Tegenover de instroom van 7.921 deelnemers staat een uitstroom van 9.879. Bij de werkervaringsplaatsen is sprake van een afname van bijna 39%: van 2.514 naar 1.536 deelnemers. Omdat werkervaringsplaatsen worden aangegaan voor een periode van maximaal twaalf maanden, heeft de daling van deze arbeidsplaatsen veel sneller plaatsgevonden dan de daling van het aantal dienstbetrekkingen.

Het aantal deelnemers dat gebruik maakt van een REA-plaatsing kan vanaf januari 2002 alleen nog maar afnemen, omdat eind 2001 het instrument geëindigd is en alleen bestaande overeenkomsten doorliepen. Van het REA-instrument kon drie jaar gebruik worden gemaakt. Dit betekent dat in 2004 de laatste contracten zullen aflopen. In 2003 is bijna 37% van de deelnemers uitgestroomd.

tabel 5 Deelnemers aan de WIW, naar soort WIW-instrument, in absolute aantallen

	<i>Dienstbetrekkingen</i>	<i>Werkervaringsplaatsen</i>	<i>REA-plaatsingen</i>	<i>Totaal WIW</i>
Eind 2002	27.516	2.514	714	30.744
Instroom 2003	7.921	1.712	0	9.633
Uitstroom 2003	9.879	2.690	262	12.831
Eind 2003	25.558	1.536	452	27.546

De in- en uitstroomcijfers bij zowel de dienstbetrekkingen als de werkervaringsplaatsen liggen in 2003 lager dan in 2002. Wat opvalt is dat de instroom in met name de eerste helft van 2003 veel lager is dan in de eerste helft van 2002 (zie bijlage III).

In 2003 lagere in- en
uitstroomcijfers dan in
2002

De lagere uitstroomcijfers zijn mogelijk te verklaren doordat er in 2003, in tegenstelling tot 2002, geen extra aandacht meer besteed is aan de uitstroom van ex-banenpoolers wat een gunstige invloed op de uitstroom heeft gehad¹. Verder is de uitstroom naar ID-banen gestagneerd. De stagnatie in de uitstroom naar ID-banen is met name zichtbaar voor ex-banenpoolers, maar speelt ook een rol bij de overige deelnemers.

Voor meer informatie met betrekking tot de uitstroom, zie hoofdstuk 4.

De lagere instroom valt mogelijk te verklaren doordat gemeenten vooruitlopend op de WWB per 1 januari 2004 de niet-bezette en nog vrijgekomen WIW-arbeidsplaatsen niet altijd opnieuw hebben ingevuld. Onder de WWB is het voor gemeenten namelijk minder vanzelfsprekend om contracten als onder de WIW min of meer automatisch voort te zetten. Gemeenten krijgen dan immers de beschikking over een vrij te besteden reïntegratiebudget en zijn dan vrij om te bepalen of bestaande gesubsidieerde arbeidsplaatsen behouden blijven of komen te vervallen en dragen daar zelf de financiële verantwoordelijkheid voor.

In tabel 6 staat het aantal personen weergegeven dat voorafgaand aan de WIW-arbeidsplaats een werkloosheidsuitkering (niet Abw) of een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering had. Formeel is het UWV verantwoordelijk voor de reïntegratie van deze personen. De arbeidsplaatsen zijn in deze gevallen door het UWV bij de gemeenten ingekocht. De financiering vindt derhalve plaats door het UWV, en niet door het Ministerie van SZW. Omdat deze deelnemers wel in de bestanden van gemeenten (en WIW-uitvoeringsorganisaties) zijn opgenomen, worden ze ook meegenomen in deze rapportage. Het gaat om 1.338 deelnemers, iets minder dan 5% van het totaal aantal deelnemers.

tabel 6 Deelnemers aan WIW-arbeidsplaats met voorafgaand werkloosheids-, ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering, in absolute aantallen

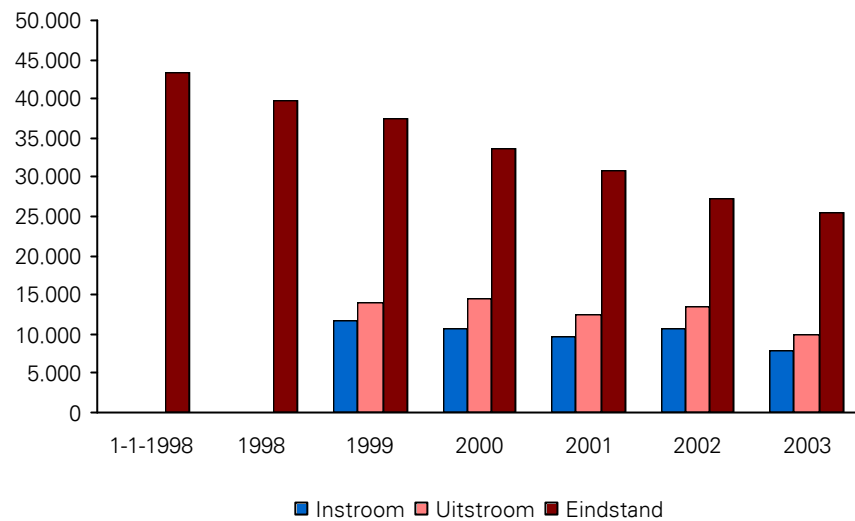
	<i>Uitkering werkloosheid (niet Abw)</i>	<i>Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid</i>
Eind 2002	822	702
Eind 2003	715	623

2.3 Ontwikkeling van het aantal deelnemers met een dienstbetrekking

Het aantal personen met een dienstbetrekking is sinds de invoering van de WIW op 1 januari 1998 afgenomen van circa 43.300 deelnemers naar 25.558 deelnemers eind 2003 (standcijfers per 31 december). Dit betekent dat sprake is van een afname in het standcijfer van deelnemers aan de WIW van 17.742 personen in zes jaar.

¹ De *Subsidieregeling bevordering uitstroom ex-banenpoolers*, zie Staatscourant 2000, 248, 18 december 2000.

figuur 1 Ontwikkeling in aantal deelnemers met een dienstbetrekking, 1998 - 2003



Noot: zie tabel 51 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

In tabel 7 is het aantal personen met een dienstbetrekking uitgesplitst naar jongere, tot 23 jaar, en oudere, vanaf 23 jaar, deelnemers. Deze leeftijdsgrens heeft onder meer te maken met de sluitende aanpak voor jongeren binnen de WIW (art. 9). De sluitende aanpak houdt in dat voor iedere jongere van wie een aanvraag voor een door de gemeente te verstrekken uitkering in behandeling is genomen of die is ingeschreven als werkloos werkzoekende, binnen een jaar na dat moment een dienstbetrekking aangeboden dient te krijgen gericht op inschakeling in het arbeidsproces. Dit is niet verplicht indien er andere voorzieningen voorhanden zijn, gericht op het vergroten van de mogelijkheden tot inschakeling in het arbeidsproces die meer aangewezen zijn en ten minste 19 uur per week in beslag nemen.

In de loop der jaren is een verandering opgetreden in de samenstelling van de deelnemers met een WIW-dienstbetrekking, mede als gevolg van het verschil tussen jongeren en ouderen in de omvang van de uitstroom en instroom. In tabel 7 is de ontwikkeling van de WIW-dienstbetrekkingen tussen 2001 en 2003 weergegeven.

tabel 7 Ontwikkeling in aantal deelnemers met een dienstbetrekking, 2001 - 2003

	<i>Beginstand</i>	<i>Instroom</i>	<i>Uitstroom</i>	<i>Eindstand</i>
<i>Jonger dan 23 jaar</i>				
2001	5.280	3.290	3.530	4.460
2002	4.438	3.604	2.921	4.558
2003	4.522	3.709	2.835	4.925
<i>23 jaar en ouder</i>				
2001	28.700	6.540	9.345	26.460
2002	26.302	6.988	10.659	23.194
2003	22.994	4.212	7.044	20.663
<i>Totaal aantal deelnemers</i>				
2001	33.975	9.825	12.875	30.925
2002	30.740	10.592	13.580	27.752
2003	27.516	7.921	9.879	25.558

Noot: voor het totale aantal dienstbetrekkingen geldt bijvoorbeeld dat eind 2003 = begin 2003 + instroom 2003 – uitstroom 2003. Dit geldt niet voor de aparte leeftijdscategorieën, omdat sommige deelnemers in 2003 van categorie veranderen. Daarnaast geldt dat door correcties van gemeenten na de meting de begin- en eindcijfers over de jaren niet geheel op elkaar aansluiten.

Aantal deelnemers dienstbetrekkingen jonger dan 23 jaar toegenomen, aantal deelnemers vanaf 23 jaar afgenomen

In tabel 7 valt af te lezen dat de ontwikkeling van de in- en uitstroom tussen deelnemers jonger dan 23 jaar en deelnemers ouder dan 23 jaar niet gelijk is. Daar waar de instroom van deelnemers jonger dan 23 jaar in absolute aantallen tussen 2001 en 2003 iets is toegenomen, is de instroom bij deelnemers ouder dan 23 jaar afgenomen. Het aandeel deelnemers jonger dan 23 jaar is met 5 procentpunten toegenomen, van 14% eind 2001 tot 19% eind 2003. Een verklaring voor deze verschillen tussen deelnemers jonger dan 23 jaar en deelnemers van 23 jaar en ouder ligt in de sluitende aanpak die voor jongeren geldt. Personen die jonger zijn dan 23 jaar moeten binnen een jaar na het begin van hun werkloosheid een dienstbetrekking aangeboden krijgen¹.

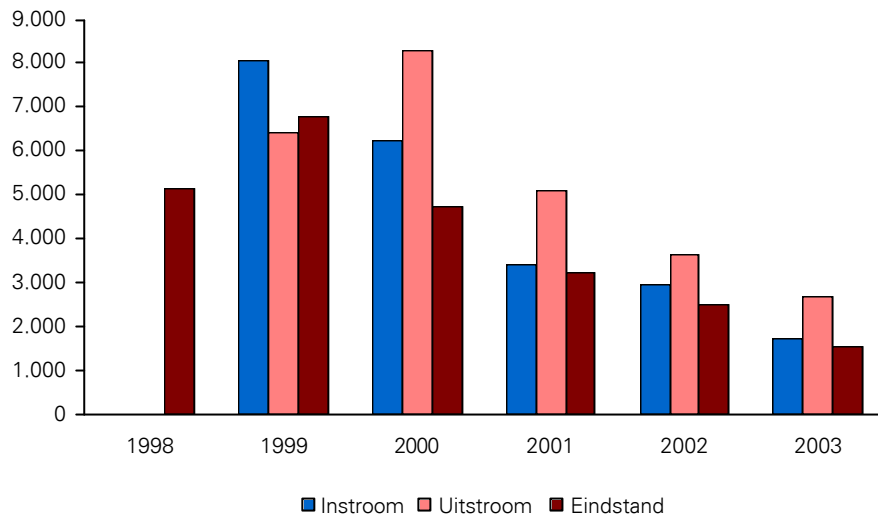
2.4 Ontwikkelingen in het aantal deelnemers met een werkervaringsplaats

Daling deelnemers werkervaringsplaatsen zet zich in 2003 in sterkere mate door

Het aantal deelnemers met een werkervaringsplaats is de laatste jaren steeds verder afgenomen. Ook in 2003 heeft deze daling zich doorgezet. Waren er begin 2003 nog 2.513 werkervaringsplaatsen bezet, eind 2003 waren dat er nog slechts 1.536. Dit is een daling van bijna 39%. In 2002 was de afname van het aantal deelnemers aan werkervaringsplaatsen geringer, ruim 20%.

¹ Tenzij andere voorzieningen gericht op het vergroten van de mogelijkheden tot inschakeling in het arbeidsproces meer aangewezen zijn en deze andere voorzieningen ten minste 19 uur per week in beslag nemen.

figuur 2 Ontwikkeling in aantal deelnemers met een werkervaringsplaats,
1998 - 2003



Noot: zie tabel 52 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

In tabel 8 is de ontwikkeling in het aantal deelnemers met een werkervaringsplaats weergegeven voor 2001 tot 2003. De deelnemers zijn hierbij uitgesplitst naar leeftijd: jonger dan 23 jaar en 23 jaar en ouder. Zowel bij de jongere als bij de oudere deelnemers ligt de uitstroom hoger dan de instroom. In 2002 was dit nog niet het geval voor de deelnemers van jonger dan 23 jaar.

Afname oudere deelnemers in 2003 hoger dan bij jongeren

De afname van het aantal deelnemers van 23 jaar en ouder ligt in 2003 hoger dan bij de jongere deelnemers (respectievelijk 43% en 23%).

Net als voor de WIW-dienstbetrekkingen geldt dat voor de werkervaringsplaatsen het deelnemersbestand in samenstelling is veranderd. Echter, voor de deelnemers met een WIW-werkervaringsplaats geldt dat het aandeel jongeren is afgenomen in plaats van toegenomen tussen 2001 en 2003. Het aandeel is afgenomen van 17% in 2001 naar 6% in 2003.

**tabel 8 Ontwikkeling in aantal deelnemers met een werkervaringsplaats,
2001 - 2003**

	<i>Beginstand</i>	<i>Instroom</i>	<i>Uitstroom</i>	<i>Eindstand</i>
<i>Jonger dan 23 jaar</i>				
2001	615	725	730	550
2002	553	723	631	542
2003	515	489	597	398
<i>23 jaar en ouder</i>				
2001	4.360	3.075	4.870	2.625
2002	2.669	2.240	2.987	2.025
2003	1.998	1.223	2.092	1.138
<i>Totaal aantal deelnemers</i>				
2001	4.975	3.800	5.600	3.175
2002	3.222	2.964	3.618	2.568
2003	2.514	1.712	2.690	1.536

Noot: voor het totale aantal werkervaringsplaatsen geldt dat eind 2003 = begin 2003 + instroom 2003 – uitstroom 2003. Dit geldt niet voor de aparte leeftijdscategorieën, omdat sommige deelnemers in 2003 van categorie veranderen. Daarnaast geldt dat door correcties van gemeenten na de meting de begin- en eindcijfers over de jaren niet geheel op elkaar aansluiten.

Zoals eerder is aangegeven is het aantal werkervaringsplaatsen in 2003 sterker afgenomen dan in 2002. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er minder werkervaringsplaatsen worden gecreëerd in verband met het in 2003 gestelde plafond.

Het aandeel deelnemers jonger dan 23 jaar is absoluut minder sterk afgenomen dan het aandeel deelnemers van 23 jaar en ouder, waardoor het relatieve aandeel van deelnemers jonger dan 23 jaar is toegenomen. Een verklaring hiervoor ligt vermoedelijk net als voor de dienstbetrekkingen in de sluitende aanpak. Hierbij valt op dat de instroom van deelnemers jonger dan 23 jaar in werkervaringsplaatsen de laatste jaren is afgenomen, terwijl dit voor de instroom in dienstbetrekkingen is toegenomen. Dit is een mogelijke aanwijzing dat voor deze deelnemers binnen het jaar na werkloosheid geen andere voorziening voor handen is geweest en daarom een dienstbetrekking met de deelnemer jonger dan 23 jaar aangegaan moest worden.

2.5 Ontwikkelingen in het aantal deelnemers met een REA-plaatsing

Aantal REA-plaatsingen
in 2003 met 37% af-
genomen

In 2003 is het aantal REA-plaatsingen afgenomen van 714 naar 452. Dit komt neer op een afname van bijna 37%. Aangezien er sinds begin januari 2002 geen nieuwe instroom meer kan plaatsvinden en REA-plaatsingen maximaal 3 jaar kunnen duren, zal eind 2004 de laatste uitstroom plaatsvinden.

2.6 Profiel van de personen met een dienstbetrekking

In deze en de volgende paragrafen wordt een beeld geschetst van de deelnemers in de WIW in 2003. Van deze personen wordt een aantal achtergrondkenmerken gepresenteerd, zoals geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Ook wordt een aantal ontwikkelingen in het profiel over de jaren 1998–2003 weergegeven en volgt een vergelijking tussen de verschillende WIW-arbeidsplaatsen.

Geslacht

Eind 2003 is 56% van alle deelnemers met een dienstbetrekking van het mannelijk geslacht en 44% van het vrouwelijk geslacht. Aan het begin van het jaar lag deze verdeling op 54% en 46%.

Naar leeftijd blijkt dat de verdeling naar geslacht tussen deelnemers van jonger dan 23 jaar en deelnemers van 23 jaar en ouder nauwelijks van elkaar verschilt: bij de jongere deelnemers ligt de verdeling op 57% man en 43% vrouw, bij de oudere deelnemers liggen deze percentages op respectievelijk 56% en 44%.

Leeftijd

De leeftijdsopbouw van deelnemers aan de WIW-dienstbetrekkingen is het afgelopen jaar licht gewijzigd. De relatieve groei deed zich voor in de groep 19-22 jaar, de daling vooral in de groep 35-44 jaar.

tabel 9 Leeftijd van personen met een dienstbetrekking, in procenten

	<i>Eind 2002</i> (<i>n=27.516</i>)	<i>Instroom 2003</i> (<i>n=7.921</i>)	<i>Uitstroom 2003</i> (<i>n=9.879</i>)	<i>Eind 2003</i> (<i>n=25.558</i>)
15-18 jaar	5	19	9	5
19-22 jaar	12	27	20	14
23-27 jaar	8	8	10	8
28-34 jaar	11	12	12	10
35-44 jaar	24	19	22	22
45-54 jaar	26	13	18	25
> 54 jaar	15	2	9	15
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Noot: ontbrekend/onbekend: 0%.

Eind 2003 is 47% van de deelnemers tussen de 35 en 54 jaar, een jaar eerder lag dit percentage op 50%. Evenals eind 2002 is 15% van de deelnemers ouder dan 54 jaar. 19% is jonger dan 23 jaar, 2 procentpunt meer dan in 2002. De gemiddelde leeftijd is gedaald van 40 jaar in 2002 naar 39 jaar in 2003.

Ook de in- en uitstroomgegevens over 2003 wijken nauwelijks af van die over 2002. Deelnemers tot 23 jaar vormen een groter aandeel van de instroom dan van de uitstroom: 46% van alle instromers is jonger dan 23 jaar, 29% van de uitstromers valt in deze leeftijdscategorie. Dit beeld is wel vertekend omdat de overgang van de categorie jonger dan 23 naar 23 en ouder niet als uitstroom bij de jongeren, noch als instroom bij de ouderen wordt gerekend. Bij de deelnemers van 45 jaar en ouder ligt de verhouding andersom: zij vormen een groter deel van de uitstromers dan van de instromers.

46% instromers jonger
dan 23 jaar

Leefvorm

Onder leefvorm wordt de volgende categorieën onderscheiden: alleenstaand, alleenstaande ouder, gehuwd/samenwonend en anders. Uit tabel 10 valt af te lezen dat ruim de helft van de deelnemers met een dienstbetrekking alleenstaand is, ruim een kwart is gehuwd of samenwonend, 13% is alleenstaande ouder en 10% valt in de categorie 'anders'. Deze cijfers wijken nauwelijks af van de situatie eind 2002.

Ruim de helft deelnemers is alleenstaand

tabel 10 Leefvorm van personen met een dienstbetrekking naar leeftijd, eind 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar (n=4.860)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=20.433)</i>	<i>Totaal dienstbetrekkingen (n=25.293)</i>
Alleenstaande	62	48	51
Alleenstaande ouder	3	16	13
Gehuwd/samenwonend	6	30	26
Anders	29	6	10
Totaal	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 1%.

Ook de verdeling over de verschillende leefvormen naar leeftijd is het laatste jaar niet wezenlijk veranderd. Deelnemers jonger dan 23 jaar zijn voor het grootste deel (62%) alleenstaand en 29% van deze groep valt in de categorie 'anders'. Waarschijnlijk gaat het hier voornamelijk om thuiswonende jongeren. Van de deelnemers van 23 jaar en ouder is bijna de helft alleenstaand en iets minder dan eenderde is gehuwd of samenwonend.

In tabel 11 is de ontwikkeling in leefvorm in de afgelopen zes jaar weergegeven. Opvallend is dat een aantal trends zich in 2003 niet voortzet: de gestage daling van de alleenstaanden buigt om naar een stijging, de groei van alleenstaande ouders is gestopt en het aandeel gehuwd/samenwonende is na een stabiel aantal jaren iets gedaald.

tabel 11 Ontwikkeling in leefvorm van personen met een dienstbetrekking, 1998 - 2003, in procenten

	<i>Eind 1998 (n=39.625)</i>	<i>Eind 1999 (n=37.475)</i>	<i>Eind 2000 (n=33.975)</i>	<i>Eind 2001 (n=30.925)</i>	<i>Eind 2002 (n=27.209)</i>	<i>Eind 2003 (n=25.293)</i>
Alleenstaande	58	55	53	52	50	51
Alleenstaande ouder	8	9	11	12	13	13
Gehuwd/samenwonend	22	25	27	27	27	26
Anders	12	11	9	9	10	10
Totaal	100	100	100	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 1% (eind 2003).

Opleidingsniveau

Het grootste deel van de deelnemers met een dienstbetrekking heeft een hoogst genoten opleiding op vbo/lbo/mavo-niveau of lager. Hiervan heeft 42% een opleiding op vbo/lbo/mavo-niveau en 32% een opleiding op basisniveau. Voor de deelnemers van 23 jaar en ouder liggen deze percentages iets lager (respectievelijk 40% en 30%). Bij de deelnemers van jonger dan 23 jaar liggen deze percentages juist hoger, namelijk op 50% en 39%. Zoals te verwachten, is het aandeel jongere deelnemers met een hbo- of

Deelnemers van 23 jaar en ouder gemiddeld hoger opgeleid dan jongere deelnemers

wo-opleiding nihil. Het komt immers nauwelijks voor dat iemand van jonger dan 23 jaar een opleiding op dit niveau heeft afgerond en daarna binnen een WIW-dienstbetrekking aan het werk is gegaan.

tabel 12 Opleidingsniveau van personen met een dienstbetrekking naar leeftijd, eind 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar (n=4.453)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=18.983)</i>	<i>Totaal (n=23.436)</i>
Geen basisopleiding	5	5	5
Basisniveau	39	30	32
Vbo/lbo/mavo	50	40	42
Mbo/havo/vwo	6	18	16
Hbo	0	5	4
Wo	0	2	2
Totaal	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 8%.

Opleidingsniveau deelnemers door de jaren heen nauwelijks veranderd

In tabel 13 is het opleidingsniveau van deelnemers aan een WIW-dienstbetrekking over de afgelopen zes jaar weergegeven. Uit deze tabel blijkt dat door de jaren heen alleen het niveau basisonderwijs licht gestegen is en de overige categorieën vrijwel gelijk zijn gebleven.

tabel 13 Ontwikkeling in opleidingsniveau van personen met een dienstbetrekking, 1998-2003, in procenten

	<i>Eind 1998 (n=39.625)</i>	<i>Eind 1999 (n=37.475)</i>	<i>Eind 2000 (n=33.975)</i>	<i>Eind 2001 (n=30.925)</i>	<i>Eind 2002 (n=25.485)</i>	<i>Eind 2003 (n=23.436)</i>
Geen basisopleiding	4	5	5	6	5	5
Basisniveau	29	30	30	30	31	32
Vbo/lbo/mavo	44	42	43	42	42	42
Mbo/havo/vwo	17	16	16	15	15	16
Hbo	4	5	4	4	4	4
Wo	2	2	2	2	2	2
Totaal	100	100	100	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 8% (eind 2003).

Inkomensbron voorafgaand aan WIW-dienstbetrekking

Bijna helft jongeren voorafgaand aan dienstbetrekking geen inkomen.

In tabel 14 en tabel 15 wordt gekeken naar de inkomensbron van deelnemers voorafgaand aan de WIW-dienstbetrekking. In tabel 14 is hierbij een onderscheid gemaakt naar leeftijd. Wanneer alle deelnemers in beschouwing worden genomen, blijkt dat ruim de helft (75%) voorafgaand aan de WIW-dienstbetrekking een gemeentelijke uitkering (Abw, IOAW of IOAZ) ontving of een gesubsidieerde arbeidsplaats had. De jongeren laten een heel ander beeld zien: zij hadden in bijna de helft van de gevallen geen inkomen en 30% ontving een bijstandsuitkering. Van de deelnemers van 23 jaar en ouder ontving 64% voorafgaand aan de dienstbetrekking een Abw-, IOAW- of IOAZ-

uitkering en 21% had een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de WIW. Slechts 5% had geen inkomen.

tabel 14 Inkomensbron voorafgaand aan dienstbetrekking naar leeftijd, eind 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar (n=4.742)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=20.067)</i>	<i>Totaal (n=24.809)</i>
Geen inkomen	49	5	14
Gesubsidieerde arbeidsplaats (WIW)	3	21	18
Gesubsidieerde arbeidsplaats (niet WIW)	0	1	1
Uitkering werkloosheid (niet Abw)	1	3	3
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	3	2	3
Uitkering Abw, IOAW, IOAZ	30	64	57
Ander inkomen	13	3	5
Totaal	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 3%.

In tabel 15 worden de begin-, eind- en stroomcijfers over 2003 weergegeven. Hieruit blijkt dat zich in 2003 slechts kleine verschuivingen hebben voorgedaan. Het aantal deelnemers dat voorafgaand aan de dienstbetrekking al over een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de WIW beschikte is met enkele procentpunten gestegen, terwijl het aantal deelnemers met voorafgaand een Abw-, IOAW- of IOAZ- uitkering procentueel gezien iets is afgenomen.

tabel 15 Inkomensbron voorafgaand aan dienstbetrekking, in procenten

	<i>Eind 2002 (n=26.779)</i>	<i>Instroom 2003 (n=7.578)</i>	<i>Uitstroom 2003 (n=9.549)</i>	<i>Eind 2003 (n=24.809)</i>
Geen inkomen	13	26	20	14
Gesubsidieerde arbeidsplaats (WIW)	15	1	16	18
Gesubsidieerde arbeidsplaats (niet WIW)	1	0	1	1
Uitkering werkloosheid (niet Abw)	3	3	3	3
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	3	4	3	3
Uitkering Abw, IOAW, IOAZ	60	57	51	57
Ander inkomen	5	8	6	5
Totaal	100	100	100	100

Noot: voor het totale aantal dienstbetrekkingen geldt dat eind 2003 = eind 2002 + instroom 2003 – uitstroom 2003. Dit geldt niet voor de aparte inkomensbronnen, omdat sommige deelnemers in 2003 een nieuwe dienstbetrekking krijgen waardoor ook de inkomensbron voor de dienstbetrekking verandert (naar gesubsidieerde arbeidsplaats WIW).

Noot: ontbrekend/onbekend: 3% (eind 2003).

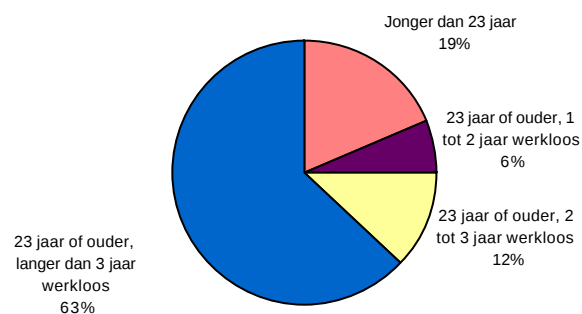
Relatief hoge instroom deelnemers zonder inkomensbron, relatief lage instroom deelnemers met voorafgaand een gesubsidieerde arbeidsplaats

Wat verder opvalt is de relatief hoge instroom van deelnemers die voorafgaand aan de dienstbetrekking geen inkomen hadden en de relatief lage instroom van deelnemers met voorafgaand een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de WIW. De cijfers zijn vergelijkbaar met die van 2002. Als we dit koppelen aan de gegevens uit tabel 14 kan dit worden verklaard uit het feit dat relatief meer deelnemers jonger dan 23 jaar instromen (zie paragraaf 2.3). Het zijn immers juist de jongere deelnemers die voorafgaand aan de dienstbetrekking geen inkomen hadden en het zijn met name de deelnemers van 23 jaar en ouder die voorafgaand een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de WIW hadden.

Leeftijd en duur werkloosheid

Ten behoeve van de financiering van de WIW door het Rijk aan de gemeenten zijn 4 categorieën gedefinieerd. Bij elke categorie is een normbedrag vastgesteld dat mede is gebaseerd op de te verrichten reïntegratie-inspanningen en de te maken kosten.

figuur 3 Leeftijd en duur werkloosheid van personen met een dienstbetrekking, eind 2003, in procenten



Noot: zie tabel 53 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

In figuur 3 is te zien dat het grootste aantal deelnemers (63%) valt in de categorie '23 jaar of ouder en 3 jaar of langer werkloos'. 12% van de deelnemers is 2 tot 3 jaar werkloos en 6% is 1 tot 2 jaar werkloos. 19% van de deelnemers is jonger dan 23 jaar.

Grootste aantal deelnemers is 23 jaar of ouder en 3 jaar of langer werkloos

Ten opzichte van eind 2002 is het percentage deelnemers van jonger dan 23 jaar toegenomen van 16% naar 19%. De categorie deelnemers van 23 jaar of ouder en langer dan 3 jaar werkloos werd relatief kleiner. Beide ontwikkelingen deden zich ook in 2002 al voor.

2.7 Profiel van de personen met een werkervaringsplaats

Geslacht

Eind 2003 is 64% van de deelnemers met een werkervaringsplaats van het mannelijk geslacht en 36% van het vrouwelijk geslacht. Aan het begin van het jaar was deze verdeling 62% tegenover 38%.

Leeftijd

Bijna driekwart (74%) van de personen is 23 jaar of ouder. Het grootste gedeelte hiervan bevindt zich in de categorie 35-44 jaar, slechts 4% is ouder dan 54 jaar. Ten opzichte van eind 2002 hebben zich enkele kleine verschuivingen voorgedaan: het percentage deelnemers van jonger dan 23 jaar is met 5 procentpunten toegenomen, het aandeel van deelnemers tussen de 28 en 54 jaar is met 5 procentpunten verminderd.

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 33 jaar, twee jaar jonger dan eind 2002.

tabel 16 Leeftijd van personen met werkervaringsplaats, eind 2003, in procenten

<i>(n=1.536)</i>	
15-18 jaar	9
19-22 jaar	17
23-27 jaar	13
28-34 jaar	17
35-44 jaar	25
45-54 jaar	15
> 54 jaar	4
Totaal	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 0%.

Leefvorm

Ruim helft deelnemers
alleenstaand

Meer dan de helft van de deelnemers (54%) is alleenstaand, 22% is gehuwd/samenwonend, 13% is alleenstaande ouder en 11% heeft een andere leefvorm. Deze verdeling over de verschillende leefvormen is vergelijkbaar met die bij de dienstbetrekkingen. Bij de verdeling naar leeftijd zien we dat in beide categorieën de "Alleenstaanden" de grootste groep vormen, bij jongeren gevolgd door "Anders", bij de ouderen door "Gehuwd/samenwonend".

Ten opzichte van begin 2003 is het percentage gehuwden/samenwonenden afgenomen met 3 procentpunten, de overige categorieën namen met 1 procentpunt toe.

tabel 17 Leefvorm van personen met een werkervaringsplaats, eind 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar</i> <i>(n=373)</i>	<i>23 jaar en ouder</i> <i>(n=1.070)</i>	<i>Totaal</i> <i>(n=1.443)</i>
Alleenstaand	67	50	54
Alleenstaande ouder	3	17	13
Gehuwd/samenwonend	4	28	22
Anders	27	6	11
Totaal	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 6%.

Opleidingsniveau

Bijna de helft van alle deelnemers heeft een opleiding op vbo/lbo/mavo-niveau. Slechts 3% heeft geen basisopleiding en 7% heeft een opleiding op hbo- of wo-niveau.

tabel 18 Opleidingsniveau van personen met een werkervaringsplaats, eind 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar (n=366)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=1.046)</i>	<i>Totaal (n=1.412)</i>
Geen basisopleiding	2	4	3
Basisniveau	23	22	22
Vbo/lbo/mavo	63	45	49
Mbo/havo/vwo	11	21	18
Hbo	0	6	5
Wo	0	2	2
Totaal	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 8%.

Deelnemers werkervaringsplaatsen van 23 jaar en ouder relatief hoger opgeleid dan jongere deelnemers

De deelnemers van jonger dan 23 jaar hebben gemiddeld een lager opleidingsniveau dan de deelnemers van 23 jaar en ouder: 89% van de jongere deelnemers heeft een opleiding op mavo-niveau of lager. De overige 11% valt in de categorie mbo/havo/vwo. Voor de deelnemers vanaf 23 jaar liggen deze percentages op respectievelijk 71% en 21%. Bovendien heeft 8% van hen een opleiding op hbo- of wo-niveau.

In vergelijking met eind 2002 hebben zich geen wezenlijke verschuivingen voorgedaan. Enkele categorieën zijn met 1 of 2 procentpunt toegenomen of gedaald, maar er is geen trend naar een hoger dan wel lager opleidingsniveau waarneembaar.

Inkomensbron voorafgaand aan de werkervaringsplaats

In tabel 19 en tabel 20 zijn gegevens opgenomen met betrekking tot de inkomensbron van de deelnemers voorafgaand aan de werkervaringsplaats.

tabel 19 Inkomensbron voorafgaand aan werkervaringsplaats, eind 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar (n=374)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=1.075)</i>	<i>Totaal (n=1.449)</i>
Geen inkomen	43	5	15
Gesubsidieerde arbeidsplaats (WIW)	37	46	43
Gesubsidieerde arbeidsplaats (niet WIW)	0	1	1
Uitkering werkloosheid (niet Abw)	1	2	1
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	1	0	0
Uitkering Abw, IOAW, IOAZ	17	43	37
Ander inkomen	3	2	2
Totaal	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 6%.

Van alle deelnemers had 43% voorafgaand aan de werkervaringsplaats al een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de WIW. 37% ontving een gemeentelijke uitkering (Abw, IOAW of IOAZ) en 15% had geen inkomensbron. Deelnemers vanaf 23 jaar ontvingen vaker een gemeentelijke uitkering en hadden vaker een gesubsidieerde arbeidsplaats voorafgaand aan hun werkervaringsplaats, terwijl deelnemers jonger dan 23 jaar veel vaker (43% tegenover 5%) geen inkomensbron hadden.

tabel 20 Inkomensbron voorafgaand aan werkervaringsplaats, in procenten

	<i>Eind 2002</i> <i>(n=2.375)</i>	<i>Instroom</i> <i>2003</i> <i>(n=1.622)</i>	<i>Uitstroom</i> <i>2003</i> <i>(n=2.546)</i>	<i>Eind 2003</i> <i>(n=1.449)</i>
Geen inkomen	13	16	14	15
Gesubsidieerde arbeidsplaats (WIW)	36	40	34	43
Gesubsidieerde arbeidsplaats (niet WIW)	0	0	1	1
Uitkering werkloosheid (niet Abw)	3	1	3	1
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	1	1	1	0
Inkomensvoorziening asielzoekers	0	0	0	0
Uitkering Abw, IOAW, IOAZ	43	40	45	37
Ander inkomen	3	2	3	2
Totaal	100	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 6% (eind 2003).

Toename deelnemers
met voorafgaand aan
de werkervaringsplaats
een gesubsidieerde
arbeidsplaats

Uit tabel 20 blijkt dat zich gedurende het jaar enkele verschuivingen hebben voorgedaan. Het aandeel van deelnemers dat voorafgaand aan de werkervaringsplaats een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de WIW had is met 7 procentpunten toegenomen. In het jaar 2002 was van een zelfde toename sprake. Ook de daling van het percentage deelnemers met voorafgaand aan de werkervaringsplaats een Abw-, IOAW-, of IOAZ-uitkering (dit jaar van 43% naar 37%), deed zich een jaar eerder ook al voor.

De mogelijke verklaringen die hiervoor in 2002 werden gegeven lijken ook nu nog plausibel. In de eerste plaats kan het zijn dat mensen met een WIW-dienstbetrekking door de verslechterde situatie op de arbeidsmarkt minder gemakkelijk doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats en daarom een werkervaringsplaats betrekken. Een andere mogelijke verklaring is dat gemeenten de werkervaringsplaatsen vaker zijn gaan gebruiken als tussenstap naar een reguliere arbeidsplaats. Dit laatste kan ook de daling van het percentage mensen met een gemeentelijke uitkering voorafgaand aan de werkervaringsplaats verklaren.

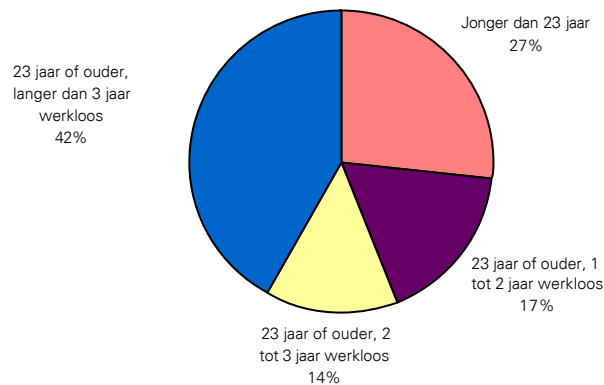
Leeftijd en duur werkloosheid

Bij de indeling naar de 4 categorieën (jonger dan 23, 23 jaar en ouder naar de duur voorafgaande werkloosheid) zien we: 42% van alle deelnemers valt in de categorie 3 jaar of langer werkloos, 14% is 2 tot 3 jaar werkloos en 17% is 1 tot 2 jaar werkloos. De overige 27% is jonger dan 23 jaar.

Ten opzichte van 2002 is het meest opvallend de stijging van het aantal deelnemers jonger dan 23 jaar: van 21% eind 2002 naar 27% eind 2003. Van andere categorieën is het percentage deelnemers van 3 jaar of langer werkloos met 3 procentpunten afge-

nomen en het percentage deelnemers van 1 tot 2 jaar werkloos daalde met 4 procentpunten.

figuur 4 Leeftijd en duur werkloosheid personen met een werkervaringsplaats, eind 2003, in procenten



Noot: zie tabel 54 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

2.8 Vergelijking dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen

Leeftijdsopbouw

Zowel voor deelnemers met een dienstbetrekking als voor personen met een werkervaringsplaats geldt dat ten opzichte van 2002 de gemiddelde leeftijd iets is afgenomen. Over het algemeen zijn deelnemers met een werkervaringsplaats iets jonger: 26% is jonger dan 23 jaar, bij de dienstbetrekkingen is 19% jonger dan 23. In 2002 lagen deze cijfers op respectievelijk 21% en 17%. Voor deelnemers ouder dan 45 geldt het omgekeerde. Bij de dienstbetrekkingen zijn meer deelnemers (40%) ouder dan 45 jaar dan bij de werkervaringsplaatsen (19%) en beide percentages zijn ten opzichte van 2002 iets afgenomen.

Inkomensbron voorafgaand aan de WIW-arbeidsplaats

Voor mensen met een werkervaringsplaats is de inkomensbron voorafgaand hieraan het meest een gesubsidieerde arbeidsplaats, terwijl personen met een dienstbetrekking vaker een bijstandsuitkering ontvingen. Dit was in 2002 ook het geval. De verklaring is waarschijnlijk dat de WIW-dienstbetrekkingen vaak de eerste stap betekenen uit de uitkeringssituatie, terwijl werkervaringsplaatsen veelal als een volgende stap richting regulier werk kunnen worden beschouwd.

Voor beide instrumenten geldt overigens dat ten opzichte van een jaar eerder meer mensen een gesubsidieerde arbeidsplaats en minder mensen een bijstandsuitkering ontvingen voorafgaand aan de WIW-arbeidsplaats. Bij de werkervaringsplaatsen is deze ontwikkeling sterker dan bij de dienstbetrekkingen.

Deelnemers werkervaringsplaatsen gemiddeld jonger dan deelnemers dienstbetrekkingen

Deelnemers dienstbetrekkingen gemiddeld langer werkloos dan deelnemers werkervaringsplaatsen

Leeftijd en duur werkloosheid

Uit de categorie-indeling van de verschillende groepen deelnemers blijkt dat 63% van de deelnemers met een dienstbetrekking drie jaar of langer werkloos was, terwijl dit percentage bij de werkervaringsplaatsen op 42% ligt. Andersom ligt het percentage deelnemers dat 1 tot 2 jaar werkloos was bij de dienstbetrekkingen op 6% en bij de werkervaringsplaatsen op 17%

2.9 Profiel van de personen met een REA-plaatsing

In deze paragraaf worden enkele kenmerken weergegeven van personen die door middel van een REA-plaatsing aan de WIW deelnemen. Gezien het geringe aantal deelnemers dat nog gebruik maakt van dit instrument, is de informatieve waarde gering. Samengevat kan het volgende profiel van de REA-deelnemers worden geschetst:

- 59% van de deelnemers is van het mannelijk geslacht en 41% van het vrouwelijk geslacht. In 2002 was de verdeling 60% - 40%;
- de gemiddelde leeftijd van alle deelnemers is 43 jaar. Slechts 1% van de deelnemers is jonger dan 23 jaar, 21% is tussen de 23 en 34 jaar, 33% is tussen de 35 en 44 jaar en 45% is ouder dan 45 jaar. Ten opzichte van 2002 is een zeer lichte stijging van de leeftijd van de REA-deelnemers waar te nemen. Dit is het gevolg van het feit dat geen nieuwe deelnemers meer instromen en de leeftijd van het zittend bestand natuurlijkerwijs toeneemt;
- meer dan de helft van de deelnemers (54%) is alleenstaand, 28% is gehuwd of samenwonend, 14% is alleenstaande ouder en 4% heeft een andere leefvorm. Deze percentages wijken nauwelijks af van die over 2002;
- ook de cijfers over het opleidingsniveau van de deelnemers laten geen opvallende wijzigingen zien ten opzichte van verleden jaar. 63% van de deelnemers heeft een hoogst genoten opleiding op vbo/lbo/mavo-niveau of mbo/havo/vwo-niveau. Ruim een kwart heeft alleen een basisopleiding gevolgd. Slechts enkele deelnemers beschikken over een hbo- of wo-opleiding (5%) en 6% heeft geen basisopleiding gevolgd;
- ruim driekwart van de deelnemers had voorafgaand aan de REA-plaatsing een Abw-, IOAW- of IOAZ-uitkering, 10% had voorafgaand een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de WIW en 9% had geen enkel inkomen. Dit laatste percentage neemt door de jaren heen steeds met enkele procentpunten toe.

Profiel REA-deelnemers in 2003 nauwelijks gewijzigd

3 De arbeidsplaatsen

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de duur, de omvang en de sector waarin bij de drie soorten WIW-arbeidsplaatsen wordt gewerkt. Tevens wordt een paragraaf gewijd aan de verschillen tussen dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen.

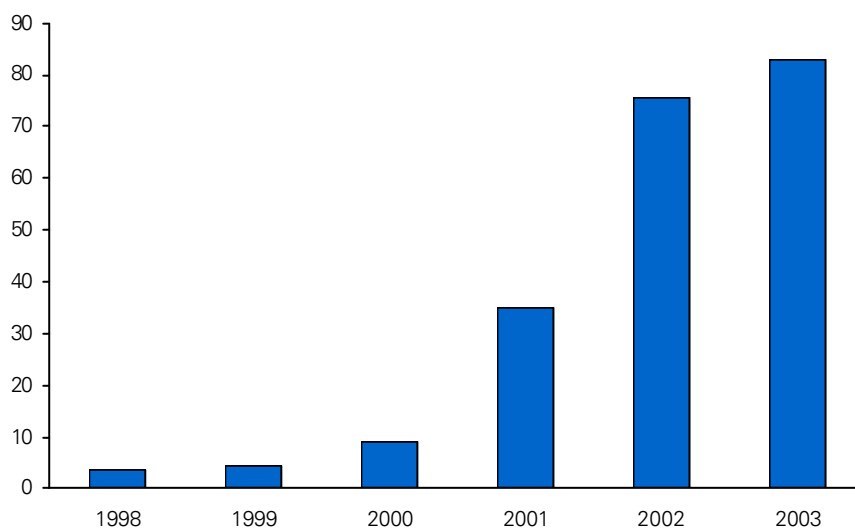
Bij de weergave van percentages wordt in dit hoofdstuk uitgegaan van standmetingen. Dit betekent dat de cijfers gaan over personen die aan het eind van de periode een WIW-arbeidsplaats hadden.

3.2 Dienstbetrekkingen

Duur

In figuur 5 wordt per instroomjaar het restpercentage van het oorspronkelijke aantal deelnemers per eind 2003 weergegeven. Het percentage loopt op naarmate het jaar dat men in dienst is getreden recenter is. De figuur laat de instroomcijfers zien vanaf 1998 omdat voor die tijd geen instroomcijfers beschikbaar waren. Van de deelnemers die in 1998 in dienst zijn getreden heeft minder dan 4% nog een dienstbetrekking eind 2003. Van de deelnemers die in 2003 zijn ingestroomd heeft 83% eind 2003 nog een dienstbetrekking.

figuur 5 Percentage deelnemers dat eind 2003 nog een dienstbetrekking heeft, per jaar van indiensttreding



Noot: zie tabel 55 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

Gemiddelde duur
dienstbetrekking 37
maanden

De gemiddelde duur van een dienstbetrekking voor deelnemers die eind 2003 een dienstbetrekking hadden was 37 maanden, ruim 3 jaar. Eind 2002 was dit 36 maanden. Deelnemers jonger dan 23 jaar waren gemiddeld 13 maanden werkzaam in een dienstbetrekking, terwijl deelnemers van 23 jaar en ouder gemiddeld 43 maanden in een dienstbetrekking werkzaam waren.

Aandeel plaatsingen in
de marktsector neemt
licht toe

Sector

Het percentage deelnemers dat wordt geplaatst bij een werkgever in de marktsector neemt licht toe. Eind 2003 bedroeg dit percentage 31%. De deelnemers in de publieke sector zijn redelijk gelijkmatig verdeeld over de verschillende subsectoren. Deelnemers in de marktsector waren vooral werkzaam in de overige dienstverlening (12%).

tabel 21 Ontwikkeling in sector plaatsing, 2001-2003, in procenten

	<i>Eind 2001</i>	<i>Eind 2002</i> (n=21.319)	<i>Eind 2003</i> (n=21.073)
Onderwijs	18	19	17
Openbaar bestuur	16	16	15
Gezondheidszorg	15	14	14
Maatschappelijke dienstverlening	13	14	14
Sociaal-culturele instellingen	11	9	9
<i>Subtotaal publieke sector</i>	<i>73</i>	<i>72</i>	<i>69</i>
Overige dienstverlening	11	10	12
Handel, horeca, reparatiebedrijven	5	5	5
Sport en recreatie	3	3	3
Landbouw en visserij	1	1	1
Industrie	2	2	2
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	2	2	2
Bank/verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	2	3	4
Transport-, opslag- en communicatiebedrijven	1	1	1
Openbare nutsbedrijven	0	0	0
Delfstoffenwinning	0	0	0
Uitzendbureau	0	0	0
<i>Subtotaal marktsector</i>	<i>27</i>	<i>28</i>	<i>31</i>
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Noot: ontbrekend/onbekend: 17% (eind 2003).

Deelnemers jonger dan
23 jaar vaker dienstbe-
trekking in marktsector
dan deelnemers van 23
jaar en ouder

Als gekeken wordt naar de leeftijd van de deelnemer dan blijkt dat eind 2003 plaatsingen van deelnemers jonger dan 23 jaar bijna gelijk verdeeld waren over de markt- en publieke sector, terwijl onder deelnemers van 23 jaar en ouder bijna driekwart van de plaatsingen onder de publieke sector viel. Eind 2002 lag het percentage deelnemers jonger dan 23 jaar dat werkzaam in de publieke sector was, met 60% nog aanzienlijk hoger dan eind 2003 (52%). Ook het percentage deelnemers van 23 jaar en ouder dat werkzaam was in de publieke sector lag eind 2002 hoger dan eind 2003, maar het verschil is kleiner (75% in 2002 en 73% in 2003).

tabel 22 Sector van plaatsing naar leeftijd, eind 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=3.818)	<i>23 jaar en ouder</i> (n=17.255)	<i>Totaal</i> (n=21.073)
Publieke sector	52	73	69
Marktsector	48	27	31
Totaal	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 17%.

Omvang

Wanneer een dienstbetrekking wordt aangegaan, sluit een deelnemer een arbeidscontract af met de gemeente voor een vast aantal uren per week. Doorgaans is dit een contract van 32 uur per week.

Omvang dienstbetrekkingen neemt af

Uit tabel 24 komt naar voren dat de omvang van dienstbetrekkingen (contracten) over de jaren heen gezien afneemt. Eind 1999 vormden de dienstbetrekkingen van meer dan 32 uur per week nog 46% van het totaal aantal dienstbetrekkingen. Eind 2003 bedroeg dit percentage nog maar 30%. Onder deelnemers jonger dan 23 jaar is het percentage dienstbetrekkingen van meer dan 32 uur per week nog maar 1% (zie tabel 24).

De dalende omvang van het aantal dienstbetrekkingen kan deels verklaard worden door het feit dat in voorgaande jaren meer deelnemers uit de voormalige Banenpoolregeling in de WIW zaten dan eind 2003 het geval was. Deelnemers die via de Banenpoolregeling zijn ingestroomd kregen standaard een contract van 36 uur per week.

Met nieuwe deelnemers van de WIW mogen in bepaalde gevallen nog steeds contracten worden afgesloten van meer dan 32 uur per week. In 2003 heeft 78% van de deelnemers een contract van 32 uur per week gekregen en 9% een contract van meer dan 32 uur per week. In 2002 was dit respectievelijk 71% en 11%.

tabel 23 Ontwikkeling in omvang contract dienstbetrekking, 1999-2003, in procenten

	<i>Eind 1999</i> (n=37.475)	<i>Eind 2000</i> (n=33.975)	<i>Eind 2001</i> (n=30.685)	<i>Eind 2002</i> (n=27.184)	<i>Eind 2003</i> (n=25.412)
≤ 12 uur	0	0	0	0	0
13-24 uur	7	9	12	13	12
25-31 uur	3	3	3	4	3
32 uur	42	44	46	51	54
33-35 uur	1	1	0	0	0
36 uur	46	43	39	32	30
> 36 uur	0	0	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 1% (eind 2003).

Bij de dienstbetrekkingen krijgen de personen een arbeidsovereenkomst met de gemeente en worden ze geplaatst bij een inlener. Het aantal uren per week waarvoor een deelnemer wordt geplaatst ligt gemiddeld iets lager dan het aantal uren waarvoor de deelnemer een dienstbetrekking is aangegaan met de gemeente (zie tabel 24). Dit ver-

schil wordt veroorzaakt door het feit dat met deelnemers kan worden afgesproken dat een aantal uren van de dienstbetrekking wordt besteed aan scholing. De werknemer volgt dan een aantal uren scholing naast het verrichten van arbeid bij de inlenende werkgever.

tabel 24 Omvang contract dienstbetrekking en plaatsing naar leeftijd, eind 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar</i>		<i>23 jaar en ouder</i>		<i>Totaal</i>	
	<i>Contract (n=4.364)</i>	<i>Plaatsing (n=4.327)</i>	<i>Contract (n=21.463)</i>	<i>Plaatsing (n=19.287)</i>	<i>Contract (n=25.412)</i>	<i>Plaatsing (n=23.614)</i>
≤ 12 uur	0	0	0	1	0	1
13-24 uur	4	6	14	16	12	14
25-31 uur	1	1	4	5	3	5
32 uur	94	92	45	43	54	52
33-35 uur	0	0	0	0	0	0
36 uur	1	1	37	34	30	28
> 36 uur	0	0	0	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 1% voor contracten en 7% voor plaatsingen.

Samenhang tussen omvang en sector van de plaatsing: omvang in marktsector kleiner dan in publieke sector

De omvang van een plaatsing bij een inlener blijkt samen te hangen met de sector waarin men geplaatst is. In de publieke sector blijkt dat 31% van de deelnemers meer dan 32 uur per week werkzaam was, terwijl dit in de marktsector 23% was (zie tabel 25). Eind 2002 was dit verschil minder groot. Toen werkte respectievelijk 31% en 28% meer dan 32 uur per week. Uit de cijfers blijkt dat alleen bij plaatsingen in de marktsector sprake is van een verschuiving van de omvang van 36 naar 32 uur.

tabel 25 Omvang plaatsing naar sector, in procenten

	<i>Eind 2002</i>			<i>Eind 2003</i>		
	<i>Publieke sector (n=15.443)</i>	<i>Marktsector (n=5.875)</i>	<i>Totaal (n=21.318)</i>	<i>Publieke sector (n=14.582)</i>	<i>Marktsector (n=6.490)</i>	<i>Totaal (n=21.072)</i>
≤ 12 uur	1	0	1	1	0	1
13-24 uur	16	13	15	15	11	14
25-31 uur	5	3	5	5	3	5
32 uur	46	55	49	47	62	52
33-35 uur	0	0	0	0	0	0
36 uur	31	28	30	31	23	29
> 36 uur	0	0	0	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 17% (eind 2003).

3.3 Werkervaringsplaatsen

Duur

De gemiddelde duur van een werkervaringsplaats eind 2003 was ruim 6 maanden. Dit was eind 2002 ook het geval.

Sector

Aandeel werkervaringsplaatsen in de marktsector neemt af

Ongeveer tweederde van de deelnemers was eind 2003 werkzaam in de marktsector. De afgelopen jaren is echter het relatieve aandeel werkervaringsplaatsen in de marktsector (en met name in de zakelijke dienstverlening) afgenomen. Het aandeel werkervaringsplaatsen in de publieke sector, en dan met name de gezondheidszorg, is toegenomen. In aantallen blijkt dat in alle sectoren een daling van het aantal deelnemers is opgetreden.

tabel 26 Ontwikkeling in sector werkervaringsplaats, 2001-2003, in procenten

	<i>Eind 2001</i> <i>(n=2.303)</i>	<i>Eind 2002</i> <i>(n=1.840)</i>	<i>Eind 2003</i> <i>(n=1.094)</i>
Onderwijs	4	6	6
Openbaar bestuur	4	5	5
Gezondheidszorg	6	8	11
Maatschappelijke dienstverlening	6	7	7
Sociaal-culturele instellingen	2	4	4
<i>Subtotaal publieke sector</i>	<i>22</i>	<i>29</i>	<i>33</i>
Overige dienstverlening	10	9	13
Handel, horeca, reparatiebedrijven	21	18	19
Sport en recreatie	1	1	1
Landbouw en visserij	2	1	1
Industrie	8	8	7
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	14	16	12
Bank/verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	12	10	7
Transport-, opslag- en communicatiebedrijven	6	5	5
Openbare nutsbedrijven	0	0	1
Delfstoffenwinning	0	0	0
Uitzendbureau	3	3	2
<i>Subtotaal marktsector</i>	<i>78</i>	<i>71</i>	<i>67</i>
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Noot: ontbrekend/onbekend: 29% (eind 2003).

Deelnemers jonger dan 23 jaar vaker werkervaringsplaats in marktsector dan deelnemers vanaf 23 jaar en ouder

Naar leeftijd blijken eind 2003 deelnemers jonger dan 23 jaar vooral in de marktsector werkzaam te zijn.

tabel 27 Sector werkervaringsplaats naar leeftijd, eind 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=299)	<i>23 jaar en ouder</i> (n=795)	<i>Totaal</i> (n=1.094)
Publieke sector	11	41	33
Marktsector	89	59	67
Totaal	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 29%.

Omvang

Omvang werkervaringsplaats dalende

Deelnemers met een werkervaringsplaats zijn een directe overeenkomst aangegaan met een reguliere werkgever. Het grootste deel van de werkervaringsplaatsen bevindt zich de afgelopen jaren in de marktsector. In deze sector zijn contracten van meer dan 32 uur met deelnemers op deze arbeidsplaatsen meer regel dan uitzondering.

De omvang van een werkervaringsplaats(contract) was eind 2003 in 57% van de gevallen meer dan 32 uur per week. Eind 2002 bedroeg dit nog 61%. Evenals bij de dienstbetrekkingen, is de omvang van de contracten dus dalend.

tabel 28 Omvang contract werkervaringsplaats, in procenten

	<i>Eind 2002</i> (n=2.512)	<i>Eind 2003</i> (n=1.536)
= 12 uur	0	0
13-24 uur	13	11
25-31 uur	5	5
32 uur	22	27
33-35 uur	2	2
36 uur	16	15
37-40 uur	43	40
Totaal	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 0% (eind 2003).

Samenhang tussen omvang en sector van de plaatsing: omvang groter in marktsector dan in publieke sector

De omvang van een werkervaringsplaats blijkt sterk samen te hangen met de sector waarin men geplaatst is. In de publieke sector blijkt dat maar 33% van de deelnemers meer dan 32 uur per week werkzaam was, terwijl dit in de marktsector 62% was (zie tabel 29). Ten opzichte van eind 2002 (39% resp. 64%) zijn beide percentages gedaald, in de publieke sector sterker dan in de marktsector.

tabel 29 Omvang contract werkervaringsplaats naar sector, in procenten

	Eind 2002			Eind 2003		
	Publieke sector (n=538)	Marktsector (n=1.301)	Totaal (n=1.839)	Publieke sector (n=358)	Marktsector (n=736)	Totaal (n=1.094)
≤ 12 uur	1	0	0	0	0	0
13-24 uur	23	9	13	20	8	12
25-31 uur	9	5	6	9	4	6
32 uur	29	21	24	38	26	30
33-35 uur	1	1	1	1	2	2
36 uur	27	9	14	25	11	15
> 36 uur	11	54	42	7	49	35
Totaal	100	100	100	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 29% (eind 2003).

Bemiddeling

De bemiddeling van een werknemer naar een werkervaringsplaats kan door diverse organisaties worden uitgevoerd. Uit tabel 30 blijkt dat de mate waarin het CWI verantwoordelijk is voor bemiddeling naar werkervaringsplaatsen de afgelopen vijf jaren sterk is afgenomen. Eind 2003 was het CWI nog maar verantwoordelijk voor 6% van de bemiddelingen van deelnemers met een werkervaringsplaats. Daarnaast neemt ook de bemiddeling door uitzendbureaus af. Eind 2003 was nog maar bij 2% van de deelnemers met een werkervaringsplaats de bemiddeling in handen van een uitzendbureau. De overige deelnemers zijn bemiddeld door andere organisaties. Waarschijnlijk betreft het hier reïntegratiebedrijven en de gemeenten zelf. Dat is ook in lijn met de WIW die geen rol aan het CWI heeft toebedeeld op dit punt.

tabel 30 Procentuele ontwikkeling in bemiddelaar werkervaringsplaats, 1999-2003

	Eind 1999 (n=6.800)	Eind 2000 (n=4.975)	Eind 2001 (n=2.942)	Eind 2002 (n=2.020)	Eind 2003 (n=1.202)
Arbeidsvoorziening/CWI	47	45	23	12	6
Uitzendbureau	7	6	6	4	2
Anders	46	49	71	83	92
Totaal	100	100	100	100	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 22% (eind 2003).

3.4 Vergelijking dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen

Dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen zijn beide instrumenten bedoeld om de arbeidsgeschiktheid en -ervaring van werklozen te vergroten en hen uiteindelijk aan een niet-gesubsidieerde baan te helpen. Rechtspositioneel verschillen de twee instrumenten op twee belangrijke aspecten: de duur en het contract waaronder arbeid wordt verricht. Daarnaast bestaan er andere verschillen: het gemiddeld aantal uur van het contract (de omvang) en de sector waarin de deelnemers werkzaam zijn.

Sectorverdeling dienst-
betrekkingen is spie-
gelbeeld van sectorver-
deling werkervarings-
plaatsen

Sector

De verdeling van dienstbetrekkingen over publieke en marktsector is bijna het spiegelbeeld van de verdeling van werkervaringsplaatsen over deze twee sectoren. Ruim tweederde (69%) van de dienstbetrekkingen bevond zich in de publieke sector terwijl 67% van de werkervaringsplaatsen zich in de marktsector bevond. Bij beide instrumenten is ook een tegengestelde trend waarneembaar. Het aandeel dienstbetrekkingen in de marktsector is de afgelopen jaren licht gestegen (in 2 jaar 4 procentpunten) terwijl het aandeel werkervaringsplaatsen in de marktsector juist gedaald is (in 2 jaar 11 procentpunten). Wel blijkt dat de deelnemers van 23 jaar en ouder bij beide instrumenten relatief sterker vertegenwoordigd zijn in de publieke sector dan de jongere deelnemers.

De verschillen tussen dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen volgen direct uit de wijze waarop de instrumenten worden geïmplementeerd:

- dienstbetrekkingen worden in eerste instantie aangegaan voor twee jaar waarna verlenging voor onbepaalde duur kan volgen. Bij dienstbetrekkingen is de gemeente de werkgever en worden de deelnemers te werk gesteld bij inlenende werkgevers;
- bij werkervaringsplaatsen gaat de werkgever een contract aan met de deelnemer voor maximaal een jaar. De werkgever ontvangt een vergoeding gedurende deze periode. Voor werkgevers is dit een relatief goedkope inwerkperiode van potentiële vaste werknemers.

De overstap van een werkervaringsplaats naar een reguliere baan wordt vaker gemaakt dan de overstap van een dienstbetrekking naar een reguliere baan (zie hoofdstuk 4).

Omvang dienstbetrek-
kingen kleiner dan om-
vang werkervarings-
plaatsen

Omvang

Zowel voor dienstbetrekkingen als voor werkervaringsplaatsen geldt dat het gemiddeld aantal uren per week dat een deelnemer daarin werkt (de omvang) de afgelopen jaren is gedaald. Wat opvalt is echter dat de gemiddelde omvang van een dienstbetrekkingscontract de afgelopen jaren altijd kleiner is geweest dan de omvang van een werkervaringsplaatscontract en dat de daling in omvang ook sterker is geweest bij de dienstbetrekkingen dan bij de werkervaringsplaatsen. Dit wordt veroorzaakt doordat dienstbetrekkingen in principe voor 32 uur worden aangegaan en bij werkervaringsplaatsen het aantal uren wordt gevolgd dat gebruikelijk is in de sector van de werkgever.

Verder zijn er verschillen in de sector waarin de werkgever werkzaam is en de invloed die dat heeft op de omvang van een plaatsing. Bij dienstbetrekkingen is de omvang van een plaatsing in de marktsector *kleiner* dan in de publieke sector en alleen de omvang van plaatsingen in de marktsector is de afgelopen 2 jaren gedaald. Bij werkervaringsplaatsen is de omvang van de plaatsing juist *groter* in de marktsector dan in de publieke sector, terwijl de omvang van werkervaringsplaatsen met name dalende is in de publieke sector

3.5 REA-plaatsingen

Duur

Gemiddelde duur REA-plaatsingen 34 maanden

Eind 2003 was de gemiddelde duur van een REA-plaatsing 34 maanden. Eind 2002 was dit nog 23 maanden en eind 2001 was dit 14 maanden. Elk jaar neemt de duur dus met ongeveer 10 maanden toe. Deze ontwikkeling is te verklaren door de maximale duur van een REA-plaatsing (3 jaar).

Sector

Meer REA-plaatsingen in marktsector dan in de publieke sector

Meer dan de helft (54%) van de deelnemers met een REA-plaatsing was eind 2003 werkzaam in de marktsector. Evenals bij werkervaringsplaatsen is het percentage plaatsingen in de marktsector in 2003 afgenomen ten opzichte van voorgaande jaren. Het aandeel plaatsingen in de publieke sector is toegenomen.

tabel 31 Ontwikkeling in sector REA-plaatsing, 2001-2003, in procenten

	<i>Eind 2001</i> <i>(n=846)</i>	<i>Eind 2002</i> <i>(n=619)</i>	<i>Eind 2003</i> <i>(n=402)</i>
Onderwijs	7	9	12
Openbaar bestuur	3	4	4
Gezondheidszorg	11	11	12
Maatschappelijke dienstverlening	9	12	14
Sociaal-culturele instellingen	3	3	4
<i>Subtotaal publieke sector</i>	<i>33</i>	<i>40</i>	<i>46</i>
Overige dienstverlening	12	10	9
Handel, horeca, reparatiebedrijven	22	20	18
Sport en recreatie	3	4	3
Landbouw en visserij	2	2	2
Industrie	9	7	6
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	7	6	6
Bank/verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	6	5	4
Transport-, opslag- en communicatiebedrijven	5	6	4
Openbare nutsbedrijven	0	0	0
Delfstoffenwinning	0	0	0
Uitzendbureau	1	1	1
<i>Subtotaal marktsector</i>	<i>67</i>	<i>60</i>	<i>54</i>
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Noot: ontbrekend/onbekend: 11% (eind 2003).

Omvang REA-plaatsing
geen ingrijpende ver-
anderingen

Omvang

De omvang van een REA-plaatsing was eind 2003 in 41% van de gevallen meer dan 32 uur per week. Eind 2002 bedroeg het percentage plaatsingen van meer dan 32 uur 44%. Aangezien er geen nieuwe instroom meer plaatsvindt, is het te verwachten dat er in 2004 geen ingrijpende veranderingen meer zullen plaatsvinden in de omvangverdeling van REA-plaatsingen.

tabel 32 **Omvang REA-plaatsing, in procenten**

	<i>Eind 2002</i> <i>(n=713)</i>	<i>Eind 2003</i> <i>(n=452)</i>
= 12 uur	4	4
13-24 uur	27	27
25-31 uur	7	6
32 uur	18	22
33-35 uur	2	1
36 uur	14	15
> 36 uur	28	25
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Noot: ontbrekend/onbekend: 0%.

4 Uitstroom

4.1 Inleiding

De WIW-arbeidsplaatsen zijn er op gericht deelnemers bij voorkeur te laten uitstromen naar regulier werk. Het is daarom van belang zicht te hebben op diverse aspecten van uitstroom. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het aantal deelnemers dat is uitgestroomd in 2003, kenmerken van uitstromers en de redenen van uitstroom. Ook wordt 2003 vergeleken met eerdere jaren.

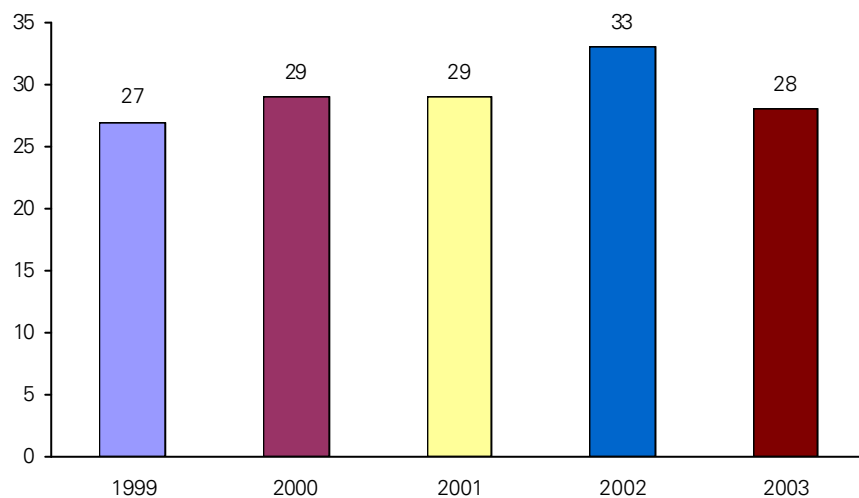
4.2 Uitstroom van dienstbetrekkingen

Omvang totale uitstroom

28% deelnemers uitgestroomd, daling ten opzichte van 2002

In 2003 is 28% van de deelnemers uitgestroomd¹. Na een tijdelijke stijging in 2002 is het percentage weer teruggevallen naar het niveau van de voorgaande jaren. Het verschil met 2002 komt waarschijnlijk door de uitstroomactie voor ex-banenpoolers, waardoor het uitstroompercentage in 2002 sterk beïnvloed is.

figuur 6 Procentuele ontwikkeling van de uitstroom van dienstbetrekkingen, 1999–2003.



Noot: zie tabel 56 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

Gemiddelde duur dienstbetrekkingen

Duur dienstverband bij uitstroom 27 maanden, daling van 10 maanden ten opzichte van 2002

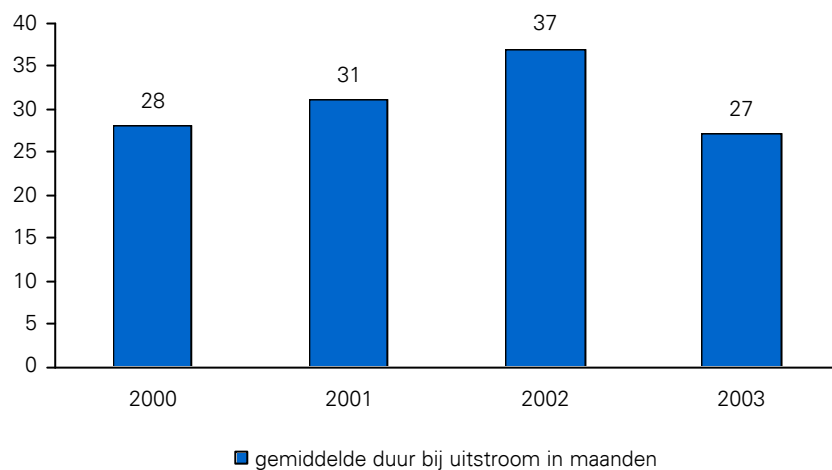
De deelnemers die in 2003 zijn uitgestroomd zijn gemiddeld 27 maanden in een dienstbetrekking werkzaam geweest. Ten opzichte van 2002 is de gemiddelde duur gedaald met 10 maanden, maar ligt wel meer in lijn met eerdere jaren. Het verschil kan opnieuw worden verklaard doordat het uitstroompercentage in 2002, tengevolge van de uit-

¹ Het uitstroompercentage wordt berekend door de uitstroom in een jaar te delen door de som van de beginstand en de instroom in dat jaar.

stroomactie voor ex-banenpoolers, hoog is. In 2003 zijn er veel minder dan gemiddeld ex-banenpoolers uitgestroomd. Deze verklaring wordt bevestigd als we de ex-banenpoolers buiten beschouwing laten bij het berekenen. Dan bedraagt de gemiddelde duur van de aanstelling voor uitstroom zowel in 2002 als 2003 18 maanden. Hieruit blijkt dat veel deelnemers al binnen de periode van 2 jaar na de aanstelling weer uitstromen.

Deelnemers jonger dan 23 jaar zijn gemiddeld 15 maanden in dienst bij uitstroom en deelnemers van 23 jaar en ouder gemiddeld 32 maanden.

figuur 7 Ontwikkeling in gemiddelde duur van dienstbetrekkingen bij uitstroom, 2002 - 2003, in maanden



Noot: zie tabel 56 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

4.2.1 Kenmerken van uitstromers dienstbetrekkingen

Uitstroom naar leeftijd

Jongere deelnemers
stromen sneller uit dan
oudere deelnemers

In tabel 33 is het uitstroompercentage weergegeven naar leeftijd voor de jaren 2001-2003. Hierin is te zien dat het uitstroompercentage voor deelnemers jonger dan 23 jaar geleidelijk is gedaald. Bij de deelnemers ouder dan 23 jaar zien we dat 2003 vergelijkbaar is met 2001 en dat 2002 een hoger uitstroompercentage heeft. Dit hogere percentage is opnieuw verklaarbaar door de uitstroomactie voor ex-banenpoolers die in 2002 heeft plaatsgevonden.

tabel 33 Uitstroompercentage naar leeftijd, 2001-2003

	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 jaar en ouder</i>
2001	42	26
2002	36	32
2003	34	26

Noot: ontbrekend/onbekend: 0%.

Deelnemers van 19-27
jaar hoogste uit-
stroompercentages

In tabel 34 is een verdere uitsplitsing naar leeftijd te zien. Hieruit blijkt dat de jongere leeftijdscategorieën hogere uitstroompercentages hebben, met in 2003 als uitschieters de leeftijdscategorieën van 19 tot en met 22 jaar en van 23 tot en met 27 jaar (37% en 35%), waarna het uitstroompercentage bij hogere leeftijdscategorieën gestaag afneemt. Het uitstroompercentage in 2003 is, in vergelijking met 2002, voor deelnemers

vanaf 35 jaar afgenomen. De lagere uitstroompercentages voor deelnemers vanaf 35 jaar kunnen te maken hebben met de in het algemeen moeilijker situatie op de arbeidsmarkt voor ouderen.

Net als bij het algemene uitstroompercentage, blijken ook hier de percentages uit 2002 een uitzondering te vormen ten opzichte van de omliggende jaren.

tabel 34 Uitstroom dienstbetrekkingen, per leeftijdscategorie, in procenten

	<i>Uitstroom 2002</i>	<i>Uitstroom 2003</i>
15-18 jaar	31	30
19-22 jaar	40	37
23-27 jaar	39	35
28-34 jaar	32	31
35-44 jaar	31	26
45-54 jaar	31	22
>= 55 jaar	31	21

Noot: ontbrekend/onbekend: 0%.

In de categorie 23 jaar of ouder en drie jaar of langer werkloos is het uitstroompercentage gedaald van 32% naar 24% in 2003. Ook bij deze afname van het percentage ligt de verklaring voor het hoge percentage in 2002 dat toen de uitstroomactie voor ex-banenpoolers heeft plaatsgevonden.

Hoe ouder, des te langer
duur dienstverband
bij uitstroom

In tabel 35 is de gemiddelde duur van de dienstbetrekking bij uitstroom per leeftijdscategorie weergegeven. Hierin is te zien dat deelnemers van 35 jaar en ouder in 2003 gemiddeld korter in de dienstbetrekking hebben gezeten dan in 2002. De gemiddelde duur neemt toe met de leeftijdsklasse bij uitstroom. Verklaringen hiervoor zijn dat het bij toename van de leeftijd het moeilijker is elders werk te vinden, maar ook dat naarmate men langer in de WIW zit (en men ouder wordt) de uitstroomkans kleiner wordt.

tabel 35 Gemiddelde duur van dienstbetrekkingen bij uitstroom, per leeftijdscategorie, in maanden

	<i>Duur bij uitstroom 2002</i>	<i>Duur bij uitstroom 2003</i>
15-18 jaar	7	8
19-22 jaar	19	18
23-27 jaar	17	18
28-34 jaar	22	20
35-44 jaar	40	28
45-54 jaar	52	35
>= 55 jaar	77	66

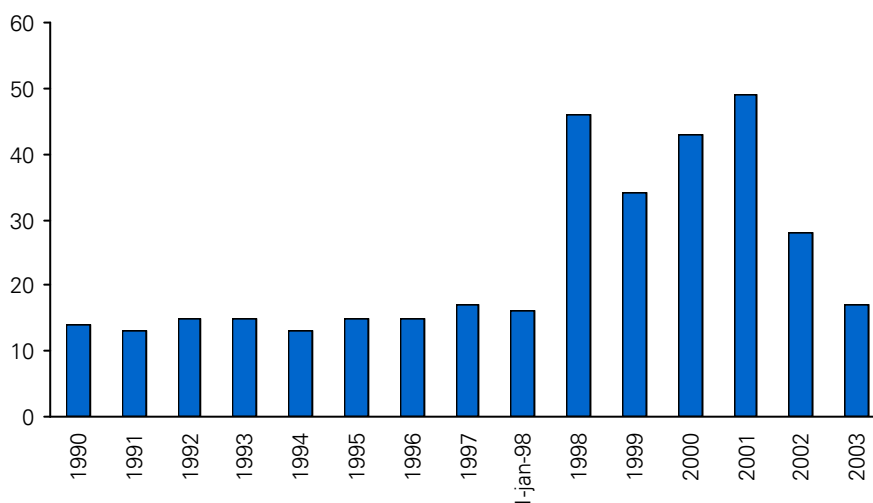
Noot: ontbrekend/onbekend: 0%.

Uitstroom in relatie tot jaar indiensttreding

figuur 8 geeft inzicht in de relatie tussen het jaar waarin een deelnemer is ingestroomd in een dienstbetrekking (jaar indiensttreding) en de uitstroom in 2003. Voor elk van deze instroomjaren wordt het aantal deelnemers dat in 2003 is uitgestroomd weergegeven als percentage van het aantal deelnemers dat op 1 januari 2003 een dienstbetrekking had¹. Bijvoorbeeld het hoogste percentage in de figuur, 49% bij jaar indiensttreding 2001, wil zeggen dat van de deelnemers op 1 januari 2003 die in 2001 in dienst zijn getreden, 49% in 2003 is uitgestroomd.

Uit de figuur is af te lezen dat de percentages voor de instroomjaren tot en met 1997 lager liggen dan bij instroom na 1997. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de overgang van de Banenpool naar de WIW. De deelnemers die vóór 1998 zijn ingestroomd zijn voornamelijk ex-banenpoolers. Met de introductie van de WIW in 1998 is het accent meer op reïntegratie naar de reguliere arbeidsmarkt komen te liggen.

figuur 8 Uitstroom dienstbetrekkingen in 2003, per jaar van indiensttreding als percentage van de beginstand 2003



Noot: zie tabel 58 bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

4.2.2 Reden beëindiging dienstbetrekking

In deze paragraaf wordt een analyse gemaakt van de redenen waarom deelnemers zijn uitgestroomd. Omdat reïntegratie een hoofddoelstelling van de WIW is, wordt hierbij specifiek gekeken naar positieve uitstroom. Onder positieve uitstroom vallen de deelnemers die doorstromen naar arbeid buiten de WIW, naar een werkervaringsplaats of een ID-baan. Ook scholing valt onder positieve uitstroom. Voor deelnemers die uitstromen naar scholing is de dienstbetrekking effectief in de zin van positieve uitstroom.

¹ Voor 2003 is het aantal deelnemers dat in 2003 is uitgestroomd weergegeven als percentage van de instroom in 2003. In de figuur is 1 januari 1998 als aparte datum van indiensttreding opgenomen. Met veel ex-banenpoolers en JWG-ers is op deze datum een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan.

Daling positieve uitstroom door afname uitstroom naar ID-banen

In tabel 36 is voor de jaren 2002 en 2003 de verdeling gemaakt naar jongeren tot 23 jaar en ouderen. De positieve uitstroom daalde van 60% naar 38%. Deze sterke daling valt te verklaren uit de hoge uitstroom in 2002 onder de ouderen naar ID-banen (van 36% naar 5% van de totale uitstroom). Overigens is de uitstroom naar ongesubsidieerd werk toegenomen met 2%.

Daarnaast is in tabel 36 te zien dat deelnemers jonger dan 23 jaar relatief vaker uitstromen naar scholing en vanwege ontslag om overige reden. Deelnemers vanaf 23 jaar hebben relatief vaker te maken met ontslag vanwege arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de dienstbetrekking vanwege het aflopen van de 2-jaarsperiode. Dit laatste percentage is van 2002 naar 2003 voor de deelnemers van 23 jaar en ouder sterk toegenomen (11% naar 27%).

tabel 36 Reden beëindiging dienstbetrekking, in procenten (excl. personen die doorstromen naar een andere dienstbetrekking)

Reden beëindiging	Totaal					
	Jonger dan 23 jaar		23 jaar en ouder			
	2002 (n=2.889)	2003 (n= 2.793)	2002 (n=10.525)	2003 (n= 6.957)	2002 (n=13.414)	2003 (n= 9.750)
Arbeid buiten WIW	33	30	23	25	25	27
Scholing	4	4	0	0	1	1
Werkervaringsplaats	7	6	6	6	6	6
ID-baan	2	2	36	5	28	4
Totaal positief	46	42	64	36	60	38
Ontslag arbeidsongeschiktheid	3	2	5	5	4	4
Ontslag overig	29	32	10	16	14	20
Beëindiging wegens aflopen contract	7	9	11	27	10	22
Overig	15	16	10	16	11	16
Totaal	100	100	100	100	100	100

Onder 'ontslag overig' vallen de volgende categorieën: ontslag weigeren passende arbeid buiten WIW, ontslag weigeren arbeidsmarktvoorziening, ontslag om dringende reden, ontslag niet behorend tot de doelgroep en ontslag om andere reden.

'Beëindiging wegens aflopen contract' wil zeggen het bereiken van de maximumleeftijd (23 jaar) of aflopen 2-jaarsperiode (of andere periode van bepaalde tijd) zonder hernieuwde instroom.

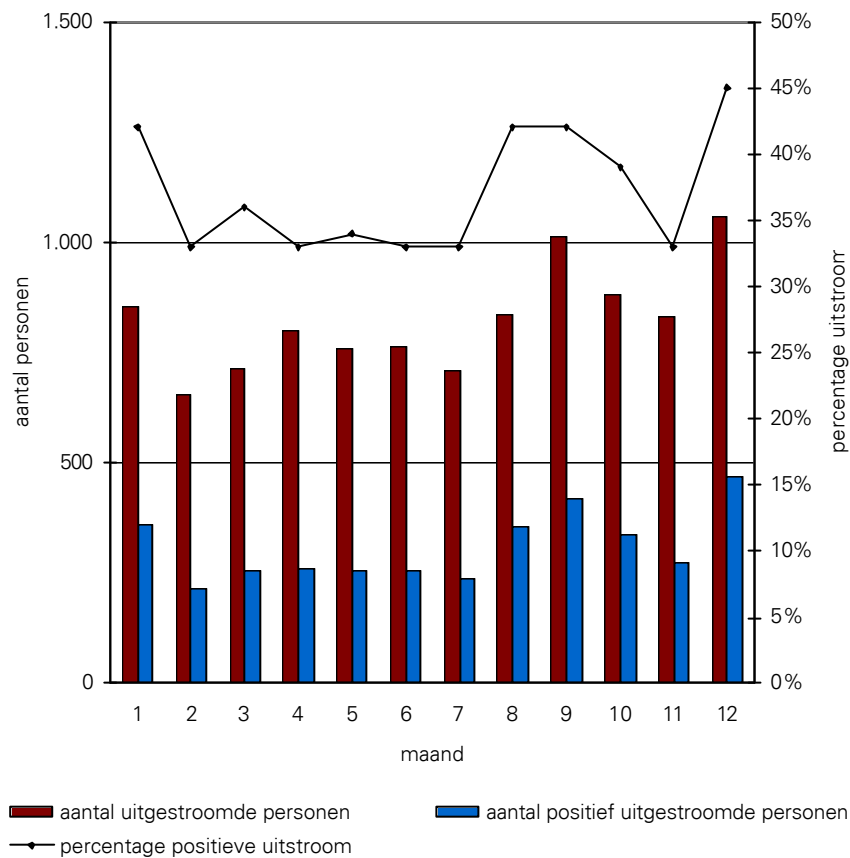
Onder 'overig' vallen: beëindiging wegens verhuizing en beëindiging om andere reden.

Noot: ontbrekend/onbekend: 1%.

In figuur 9 is het verloop van de uitstroom door het jaar 2003 weergegeven. Per maand wordt aangegeven hoeveel personen zijn uitgestroomd en hoeveel personen om positieve redenen zijn uitgestroomd. Aanvullend is in de figuur een lijn opgenomen die het verloop van de positieve uitstroom, als percentage van de totale uitstroom in de betreffende maand, weergeeft. Evenals in 2002 zijn januari, september en december de maanden waarin de meeste deelnemers uitstromen uit de dienstbetrekking. Opvallend

is dat de maandelijkse variaties in de uitstroom grotendeels veroorzaakt worden door de variaties van de positieve uitstroom; de overige uitstroom laat een lichte stijging zien.

figuur 9 Uitstroom dienstbetrekkingen in 2003, per maand



Noot: zie tabel 59 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

4.3 Uitstroom van werkervaringsplaatsen

Omvang totale uitstroom

64% deelnemers uitgestroomd

In 2003 heeft 64% van de deelnemers de werkervaringsplaats beëindigd. Dit percentage is vergelijkbaar met de uitstroompercentages van 2000 en 2001 (63% en 64%) en wat hoger dan in 2002 (58%). De geringe schommelingen in dit uitstroompercentage hangen samen met de opzet van de regeling en geven slechts beperkte informatie over het effect van de regeling. De loonkostensubsidie die een werkgever ontvangt wanneer hij een deelnemer een werkervaringsplaats aanbiedt, houdt namelijk na maximaal een jaar op, waarna in principe iedereen uitstroomt uit de regeling. Eerdere uitstroom komt wel regelmatig voor.

Gemiddelde duur van een werkervaringsplaats

73% uitstromers 12 maanden in dienst geweest

Een deelnemer kan minimaal een half jaar en maximaal een jaar aan de werkervaringsplaats deelnemen. Dit komt tot uiting in de gemiddelde duur van de werkervaringsplaats. Net als in 2002 bedraagt deze 11 maanden voor de deelnemers die zijn uitgestroomd in 2003. tabel 37 geeft weer hoe lang deelnemers aan een werkervaringsplaats tot aan het moment van uitstroom hebben gewerkt. Hierin is te zien dat verreweg de meesten (73%) na twaalf maanden de werkervaringsplaats verlaten. Deze gegevens

wijken niet of nauwelijks af van de situatie in 2002. Dat de uitstroom na 6 maanden iets hoger ligt dan de twee omliggende groepen heeft er waarschijnlijk mee te maken dat een werkervaringsplaats pas subsidiabel is als die minimaal 6 maanden heeft geduurd.

tabel 37 Duur werkervaringsplaats bij uitstroom 2003, in procenten

<i>Uitstroom (n=2.690)</i>	
Korter dan 6 maanden	8
6 maanden	11
Tussen 6 en 12 maanden	7
12 maanden	73
Langer dan 12 maanden	2
Totaal	100

Noot: ontbrekend/onbekend: 0%.

4.3.1 Kenmerken van uitstromers werkervaringsplaatsen

Uitstroom naar leeftijd

Stijging uitstroom bij
deelnemers 19-22 en
deelnemers ouder dan
35

In tabel 38 zijn de uitstroompercentages per leeftijdscategorie voor 2002 en 2003 weergegeven. De stijging van het algemene uitstroompercentage (zes procentpunten ten opzichte van 2002) heeft met name plaatsgevonden in de leeftijdscategorieën van 19 tot 22 jaar en van 35 jaar en ouder.

tabel 38 Uitstroom werkervaringsplaatsen, per leeftijdscategorie, in procenten

<i>Leeftijd per 31 december</i>	<i>Uitstroom 2002</i>	<i>Uitstroom 2003</i>
15-18 jaar	39	41
19-22 jaar	55	70
23-27 jaar	61	61
28-34 jaar	61	63
35-44 jaar	58	67
45-54 jaar	60	69
>= 55 jaar	61	69

Noot: ontbrekend/onbekend: 0%.

4.3.2 Reden beëindiging werkervaringsplaatsen

Om dezelfde redenen als bij de dienstbetrekkingen wordt in deze paragraaf specifiek aandacht besteed aan de positieve uitstroom. Positief is hier uitsluitend uitstroom naar niet gesubsidieerde arbeid, bij dezelfde werkgever of andere werkgever. De uitstroom om andere redenen bestaat uit werkloosheid en de categorie 'overig'. Overig bevat uitstroom naar WIW-werkervaringsplaats, WIW-dienstbetrekking en ID-banen.

In tabel 39 is voor 2002 en 2003 onderscheid gemaakt naar de jongeren tot 23 jaar en de ouderen. Het grootste deel van de uitstroom betreft uitstroom naar reguliere arbeid bij dezelfde werkgever (59%), wat relatief vaker voorkomt bij deelnemers van 23 jaar

en ouder dan bij de jongeren. Relatief een klein deel (7%) vindt een volgende arbeidsplaats bij een andere werkgever. Het aantal positieve uitstromers ligt op 66%, zoals aangegeven in tabel 39. Hierbij dient te worden opgemerkt dat van 578 uitgestroomde deelnemers geen gegevens bekend zijn over de reden van uitstroom. Van het totale aantal uitstromers is minimaal 51% positief uitgestroomd, als ervan wordt uitgegaan dat de onbekenden negatief zijn uitgestroomd.

Verder raakt bijna eenderde van de deelnemers na uitstroom uit de werkervaringsplaats werkloos. Dit komt iets vaker voor bij deelnemers jonger dan 23 dan bij deelnemers van 23 jaar en ouder. De percentages wijken nauwelijks af van 2002.

tabel 39 Uitstroom vanuit een werkervaringsplaats, in procenten

<i>Reden uitstroom</i>	2002	2003	2002	2003	2002	2003
	(n=421)	(n=482)	(n=2.139)	(n=1.629)	(n=2.560)	(n=2.111)
Reguliere arbeid bij dezelfde werkgever	50	49	62	62	60	59
Reguliere arbeid bij andere werkgever	12	10	8	6	9	7
<i>Totaal positief</i>	62	60	70	67	69	66
Werkloos	35	37	28	31	30	32
Overig*	2	3	2	2	1	2
<i>Totaal</i>	100	100	100	100	100	100

Overig bevat uitstroom naar WIW-werkervaringsplaats; WIW-dienstbetrekking; ID-baan (het aantal waarnemingen per categorie is erg laag).

Noot: ontbrekend/onbekend: 22%.

4.3.3 Vergelijking dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen

Bij vergelijking van de uitstroomgegevens tussen de dienstbetrekkingen en de werkervaringsplaatsen, komen enige verschillen naar voren. Enkele hiervan zijn terug te voeren op de aard van de regeling, zoals de uitstroompercentages en de duur van de arbeidsplaats bij uitstroom.

Uitstroompercentages

28% van de deelnemers is uitgestroomd uit een dienstbetrekking, terwijl dit bij de werkervaringsplaatsen 64% bedraagt. Dit hoge percentage bij de werkervaringsplaatsen heeft waarschijnlijk te maken met de aard van de regeling.

Duur van de arbeidsplaats bij uitstroom

Het verschil in duur van de arbeidsplaats op het moment van uitstroom heeft eveneens te maken met de aard van de regeling. Zoals hierboven reeds vermeld, stroomt een deelnemer met een werkervaringsplaats na maximaal een jaar uit de regeling. Hierdoor komt de duur gemiddeld uit op 11 maanden. Bij de dienstbetrekkingen ligt de gemiddelde duur op 27 maanden. In 2002 was het verschil in duur groter: 10 maanden tegenover 37 maanden.

Reden uitstroom voor
66% uitstromers posi-
tief

Verskil in duur in-
strumenten hangt sa-
men met aard van de
regeling

Uitstroom per leeftijdscategorie

De hoogste uitstroompercentages bij de dienstbetrekkingen doen zich voor bij de leeftijdscategorieën 19 tot 27 jaar. Bij de werkervaringsplaatsen zijn de hoogste percentages terug te vinden bij de categorie van 19 tot 22 jaar en vanaf 35 jaar en ouder.

Reden van uitstroom

Positieve uitstroom
werkervaringsplaatsen
veel hoger dan bij
dienstbetrekkingen

Het percentage positieve uitstroom bij de werkervaringsplaatsen ligt hoger dan bij de dienstbetrekkingen (66% tegenover 38%). De positieve uitstroom bij de dienstbetrekkingen ligt structureel lager dan bij de werkervaringsplaatsen. De uitstroomactie in 2002 en het vrijwel wegvallen van de uitstroom naar ID banen in 2003 heeft de positieve uitstroom sterk beïnvloed. Omdat het hier om incidentele invloeden gaat heeft een vergelijking weinig informatieve waarde. Bij de dienstbetrekkingen bedraagt de negatieve uitstroom 46% tegen 32% bij de werkervaringsplaatsen.

4.4 Beëindiging REA-plaatsen

Het uitstroompercentage van de deelnemers aan REA-plaatsingen bedraagt in 2003 37%. Dit percentage bedroeg in 2002 28% en in 2001 21%. De ontwikkeling van deze uitstroompercentages ligt in de lijn der verwachtingen omdat een REA-plaatsing voor maximaal 3 jaar wordt aangegaan. Aangezien er per 1 januari 2002 geen nieuwe REA-plaatsingen meer gerealiseerd kunnen worden, zullen de laatste deelnemers in 2004 uitstromen.

Het aantal plaatsingen in de marktsector is de afgelopen jaren afgenomen (zie paragraaf 3.5). Het blijkt dat deelnemers met een REA-plaatsing in de marktsector iets sneller uitstromen (na gemiddeld bijna 31 maanden) dan deelnemers in de publieke sector (na gemiddeld ruim 33 maanden).

Nadere analyse van de data bevestigt dit beeld. Van de deelnemers die begin 2003 een REA-plaatsing hadden in de marktsector en voor 2001 zijn ingestroomd, is 69% in 2003 uitgestroomd. Van de deelnemers die begin 2003 een REA-plaatsing in de publieke sector hadden en voor 2001 zijn ingestroomd is 45% in 2003 uitgestroomd. Bij deelnemers die in 2001 zijn ingestroomd en begin 2003 een REA-plaatsing hadden, is het verschil in uitstroom tussen publieke en marktsector ook zichtbaar: marktsector 26% en publieke sector 10%.

Positieve uitstroom REA
47%

47% van de 262 uitgestroomde deelnemers is positief uitgestroomd, verreweg het grootste deel naar reguliere, niet-gesubsidieerde arbeid bij dezelfde werkgever. Slechts enkele deelnemers stroomden uit naar reguliere arbeid bij een andere werkgever. In 2002 bedroeg het percentage positieve uitstroom 32%. Verder is 15% na beëindiging van de REA-plaats werkloos geworden. Voor 34% van de uitstromers is onbekend wat de reden van beëindiging is geweest.

5 Leegloop en ziekteverzuim

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal achtereenvolgens ingegaan worden op leegloop en ziekteverzuim voor deelnemers met een dienstbetrekking.

Leegloop

Leegloop treedt op wanneer het niet lukt om iemand met een dienstbetrekking (bij de gemeente) te plaatsen bij een inlener voor het verrichten van werkzaamheden. Elke dag waarop een deelnemer met een dienstbetrekking niet geplaatst is bij een inlener, wordt gedefinieerd als leegloop.

Leegloop heeft negatieve consequenties voor de gemeente en de deelnemer. Een gemeente loopt inkomsten mis doordat zij geen vergoeding van inleners ontvangt. Duurt de leegloop langer dan 3 maanden dan vervalt de rijksbijdrage aan een gemeente, tenzij de leegloop veroorzaakt is door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Voor de deelnemer betekent leegloop dat hij geen werkervaring opdoet.

In paragraaf 5.2 wordt de leegloop behandeld.

Ziekteverzuim

Wat ziekte en WAO betreft gelden voor personen die deelnemen aan de WIW dezelfde regels als voor alle werknemers in Nederland. Dit betekent dat bijvoorbeeld de verplichtingen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter en het Pemba-risico ook op de WIW-dienstbetrekking van toepassing zijn. Aangezien de gemeente formeel als werkgever optreedt, gelden de verplichtingen voor werkgevers, zoals bijvoorbeeld loondoorbetaling bij ziekte, voor de gemeente.

In paragraaf 5.3 wordt ziekteverzuim behandeld.

5.2 Leegloop

Aantal personen met leegloop

Leegloop vaker onder jongere deelnemers dan onder oudere deelnemers

In 2003 heeft 32% van de deelnemers met een dienstbetrekking leegloop gekend. In 2002 was dit percentage iets lager (30%). Leegloop treedt vaker op bij deelnemers die jonger zijn dan 23 jaar (46%) dan bij deelnemers van 23 jaar en ouder (29%). Dit beeld wijkt niet af van 2002 (respectievelijk 44% en 27%). In beide leeftijdscategorieën is het percentage deelnemers met leegloop dus licht gestegen.

Een reden voor het hoge percentage leegloop onder jongeren kan zijn dat zij van de gemeente, om te kunnen voldoen aan de sluitende aanpak (WIW art. 9), een arbeidsovereenkomst krijgen aangeboden voordat er een arbeidsplaats bij een inlener beschikbaar is, tenzij een andere voorziening meer aangewezen is.

Leegloop komt bij mannen iets minder vaak voor dan bij vrouwen: 29% tegen 31% (2002: 31% respectievelijk 33%).

Indien leegloop, dan is de omvang van de leegloop groter onder deelnemers vanaf 23 jaar dan onder jongeren

Gemiddelde duur van de leegloop

Deelnemers van 23 jaar en ouder blijken meer dagen leegloop te hebben gehad dan jongere deelnemers. Doordat het aantal deelnemers met leegloop in deze categorie relatief kleiner was dan in de categorie jonger dan 23 jaar, is het gemiddeld aantal dagen leegloop over *alle* deelnemers uit deze leeftijdscategorie kleiner. Onder vrouwen is de duur van de leegloop hoger dan bij mannen.

Het leeglooperpercentage wordt bepaald als de verhouding tussen het gemiddeld aantal dagen leegloop voor alle personen met een dienstbetrekking en het aantal dagen dat deze personen een dienstbetrekking met de gemeente hebben gehad (beide maximaal 365 dagen in 2003). Het gemiddelde leeglooperpercentage bedraagt 13% in 2003. In 2002 was dit 12%.

tabel 40 Leegloop onder personen met een dienstbetrekking, in 2003

	<i>Jonger dan 23 jaar (n=6.541)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=27.146)</i>	<i>Mannen (n=18.939)</i>	<i>Vrouwen (n=14.748)</i>	<i>Totaal (n=33.687)</i>
Prevalentie leegloop in procenten	46	29	31	33	32
Gemiddeld aantal dagen leeg- loop bij leegloop	61	91	78	89	83
Gemiddeld aantal dagen leeg- loop over alle deelnemers	28	26	25	29	26
Gemiddeld leeglooperpercentage	15	12	12	14	13

Noot: ontbrekend/onbekend: 12%.

Uit tabel 41 komt naar voren dat 21% van de deelnemers met leegloop, maximaal 1 week leegloop heeft. In 32% van de gevallen duurt de leegloop meer dan drie maanden¹. Voor gemeenten is deze grens cruciaal. Wanneer iemand na 3 maanden nog niet geplaatst is bij een inlener, betekent dit dat de gemeente de rijksbijdrage kan verliezen. 2% van de deelnemers heeft langer dan 12 maanden te maken met leegloop. Deze personen zijn in 2003 geen enkele keer bij een inlener geplaatst.

32% van de deelnemers met leegloop meer dan 3 maanden leegloop in 2003

¹ Het gaat hier om de cumulatieve leegloop per persoon in 2003. De mogelijkheid is aanwezig dat iemand meer dan 1 periode van leegloop heeft gehad. De leegloop bedraagt in totaal meer dan 3 maanden, terwijl de leegloop per keer korter dan 3 maanden kan duren.

tabel 41 Duur leegloop onder personen met een dienstbetrekking in 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar</i> <i>(n=2.980)</i>	<i>23 jaar en ouder</i> <i>(n=7.755)</i>	<i>Totaal</i> <i>(n=10.735)</i>
1- 7 dgn	27	18	21
8 dgn - 1 maand	22	17	18
1 mnd - 2 mnd	17	15	16
2 mnd - 3 mnd	11	13	13
3 mnd - 4 mnd	7	10	9
4 mnd - 5 mnd	5	7	6
5 mnd - 6 mnd	3	5	4
7 mnd - 12 mnd	7	13	11
langer dan 12 mnd.	1	3	2
Totaal	100	100	100

Noot: het in de kop vermelde aantal betreft alleen het aantal deelnemers waarvan bekend is dat zij in 2003 met leegloop te maken hebben gehad: de vermelde percentages zijn over dat aantal bekend.

Noot: ontbrekend/onbekend: 12%.

5.3 Ziekteverzuim

Meer vrouwen (66%)
dan mannen
(57%) ziek

In 2003 is 61% van de deelnemers met een dienstbetrekking ziek geweest. Ziekteverzuim komt vaker voor bij vrouwen (66%) dan bij mannen (57%). In 2002 was het ziekteverzuim onder zowel vrouwen (62%) als mannen iets lager (totaal 54%).

Tussen personen jonger dan 23 jaar en personen van 23 jaar en ouder is het verschil in ziekteverzuim minimaal.

Deelnemers zijn gemiddeld 54 dagen ziek geweest. Het blijkt dat personen van 23 jaar en ouder gemiddeld langer ziek zijn dan jongeren (respectievelijk 58 en 38 dagen).

Tussen mannen en vrouwen is er weinig verschil in ziekteverzuim.

Ziekteverzuimpercentage 13%

Wanneer het totale aantal ziekteverzuimdagen wordt gerelateerd aan het totale aantal dagen dat men een dienstbetrekking heeft, blijkt dat men gemiddeld 13 van de 100 dagen niet heeft kunnen werken als gevolg van ziekte (13% berekend over het totale aantal deelnemers). In 2002 bedroeg het gemiddelde ziekteverzuimpercentage 14%.

tabel 42 Ziekteverzuim onder personen met een dienstbetrekking in 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar (n=6.369)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=27.024)</i>	<i>Mannen (n=18.769)</i>	<i>Vrouwen (n=14.624)</i>	<i>Totaal (n=33.393)</i>
Prevalentie ziekteverzuim in procenten	63	61	57	66	61
Gemiddeld aantal dagen ziekte bij ziekte	38	58	53	56	54
Gemiddeld aantal dagen ziekte over alle deelnemers	24	35	30	37	33
Gemiddeld ziekteverzuim- percentage	11	13	12	14	13

Noot: ontbrekend/onbekend: 13%.

Omvang ziekteverzuim
bij 57% van de
deelnemers minder dan
1 maand

Evenals in 2002 duurde 57% van het ziekteverzuim korter dan 1 maand. Het gaat hier om ziekteverzuim per persoon gedurende het gehele jaar. Dit hoeft dus niet noodzakelijkerwijs ziekteverzuim gedurende een aaneengesloten periode te zijn.

tabel 43 Duur ziekteverzuim onder personen met een dienstbetrekking in 2003, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar (n=4.029)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=16.404)</i>	<i>Totaal 2003 (n=20.433)</i>
1- 7 dgn	27	21	22
8 dgn – 1 maand	42	34	35
1 mnd - 2 mnd	15	17	16
2 mnd - 3 mnd	6	8	8
3 mnd - 4 mnd	4	5	5
4 mnd - 5 mnd	2	3	3
5 mnd - 6 mnd	1	3	3
6 mnd - 12 mnd	3	7	6
langer dan 12 mnd	1	1	1
Totaal	100	100	100

Noot: de 'n' betreft alleen het aantal deelnemers waarvan bekend is dat zij in 2003 ziek zijn geweest.

Noot: ontbrekend/onbekend: 13%.

6 Voorzieningen

De data die worden verzameld voor de WIW-statistiek bevatten naast informatie over instroom, uitstroom, ziekte, leegloop en demografische kenmerken, ook informatie over voorzieningen waar personen een beroep op kunnen doen tijdens hun dienstbetrekking, werkervaringsplaats of REA-plaatsing.

In voorgaande rapportages is reeds opgemerkt dat er weinig gegevens aangeleverd worden door de gemeenten betreffende de voorzieningen. Ook over 2003 is een beperkt aantal gegevens aangeleverd.

Van de 489 gemeenten hebben er 88 gegevens aangeleverd over 1.967 deelnemers. Deze deelnemers hebben in 2003 gebruik gemaakt van 3.198 verschillende voorzieningen. De gegevens zijn aangeleverd door zowel kleine als grote gemeenten. In 2002 werden door 111 gemeenten gegevens aangeleverd over 2.549 deelnemers, die gebruik hebben gemaakt van 3.052 verschillende voorzieningen. Het aantal voorzieningen per deelnemer is daarmee in 2003 ten opzichte van 2002 toegenomen.

De lagere respons met betrekking tot de voorzieningen kan te maken hebben met de manier waarop informatie over deelnemers wordt vastgelegd. Wanneer een deelnemer geplaatst wordt bij een WIW-uitvoeringsorganisatie, terwijl de gemeente de kinderopvang heeft voorzien, wordt niet altijd de koppeling gemaakt tussen beide gegevensbronnen. Als gevolg hiervan zijn er dus weinig gegevens bekend over voorzieningen.

Meest gebruikte voorzieningen zijn scholing, arbeidsbemiddeling en reis- en verwervingskosten

Uit de aangeleverde data over 2003 blijkt duidelijk dat (niet-tertiaire) scholing het vaakst wordt gebruikt, namelijk 39%. Andere veelgebruikte voorzieningen zijn arbeidsbemiddeling (25%) en reis- en verwervingskosten (20%). Van 3% van de voorzieningen is niet bekend wat voor soort voorziening het betreft. Het aantal voorzieningen per deelnemer is in 2003 niet alleen toegenomen, ook de inzet van voorzieningen is veranderd. In 2002 werd arbeidsbemiddeling nog in 40% van de gevallen gebruikt, gevolgd door scholing (26%) en reis- en wervingskosten (17%).

7 Themahoofdstuk: uitstroom uit WIW-arbeidsplaatsen

7.1 Inleiding

Het doel van de WIW is de deelnemers weer actief te laten zijn in het arbeidsproces. Gaandeweg is uitstroom uit de WIW een belangrijkere doelstelling geworden, waardoor de WIW-arbeidsplaatsen, de dienstbetrekkingen en de werkervaringsplaatsen, meer als tijdelijke maatregel werden gezien. Na enige tijd worden deelnemers geacht uit te stromen uit de WIW-arbeidsplaatsen, bij voorkeur naar reguliere arbeid.

Per 1 januari 2004 is de nieuwe Wet Werk en Bijstand (WWB) van kracht geworden. Gemeenten krijgen met deze nieuwe wet een grotere beleidsvrijheid en tegelijkertijd ook een grotere financiële verantwoordelijkheid. Zij kunnen zelf beslissen over de wijze waarop zij gebruik gaan maken van de inzet van reïntegratie-instrumenten ten behoeve van bijstandsgerechtigden en krijgen daarvoor de beschikking over één ongedifferentieerd, flexibel en vrij besteedbaar reïntegratiebudget.

Juist nu gemeenten eigen beleid ten aanzien van reïntegratie-instrumenten (waaronder verschillende vormen van gesubsidieerde arbeid) gaan ontwikkelen, is het van belang om inzicht te hebben in de effectiviteit van dit type instrumenten, in termen van uitstroom naar reguliere arbeid. Op basis van de ervaringen met de huidige deelnemers aan de WIW kan een beeld worden gevormd van het succes dat deze instrumenten kunnen hebben voor toekomstige (langdurig) werklozen.

In hoofdstuk 4 van dit rapport is al de nodige aandacht besteed aan de uitstroom uit de WIW-dienstbetrekkingen en WIW-werkervaringsplaatsen gedurende 2003. In dit hoofdstuk kijken we gedetailleerder naar de effectiviteit van de uitstroom uit de WIW-arbeidsplaatsen, in relatie tot diverse kenmerken van de deelnemers en de ingezette instrumenten.

Dit themahoofdstuk is in feite een vervolg op de analyses uit het jaarrapport 2002. Het themahoofdstuk van het jaarrapport 2002 bevat namelijk een nadere analyse van de uitstroom uit de WIW-dienstbetrekkingen over 2002¹. In dit hoofdstuk wordt de relatie tussen kenmerken en uitstroom uit de twee WIW-arbeidsplaatsen met elkaar vergeleken. Een dergelijke analyse ligt in de lijn van de afwegingen die binnen de WWB gemaakt moeten worden door gemeenten uit een scala van reïntegratie-instrumenten, gegeven de kenmerken van een cliënt.

In paragraaf 7.2 wordt in eerste instantie gekeken of de relatie tussen kenmerken van cliënt en dienstbetrekking, en de uitstroom uit de WIW-dienstbetrekkingen, in 2003 vergelijkbaar is met de gevonden verbanden over 2002. Vervolgens worden in paragraaf 7.3 analoge analyses voor de werkervaringsplaatsen gepresenteerd. Paragraaf 7.4 besluit dit themahoofdstuk met een aantal conclusies die getrokken kunnen worden aan de hand van de resultaten van de analyses in dit hoofdstuk. Er wordt daarbij vooral aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen in de relaties tussen kenmer-

¹ Zie Brouwer et al. (juli 2003), *WIW-monitor – Jaarrapport 2002*, EIM/SGBO (verschenen als: *Werkdocument no. 294*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

ken van de cliënt en de arbeidsplaats, en de uitstroom uit het instrument, tussen dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen.

7.2 Uitstroom uit dienstbetrekkingen

7.2.1 Inleiding

Hoofdstuk 4 van dit rapport laat zien dat in 2003 in totaal 28% van de deelnemers met een WIW-dienstbetrekking is uitgestroomd. Deze personen waren gemiddeld 27 maanden werkzaam in de dienstbetrekking. In 38% van de gevallen kan geconstateerd worden dat de inzet van het instrument effectief is geweest, in de zin dat er uitstroom om een positieve reden heeft plaatsgevonden.

De uitstroom uit de WIW-dienstbetrekkingen, in relatie tot diverse kenmerken van de personen en het instrument in hun onderlinge samenhang, wordt in dit themahoofdstuk nader geanalyseerd. Hiertoe worden multivariate regressieanalyses uitgevoerd, waarin de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom (in maanden), respectievelijk de reden van uitstroom, verklaard wordt aan de hand van de diverse achtergrondkenmerken van de uitgestroomde deelnemers. In de analyses hanteren we de volgende achtergrondkenmerken:

- Persoonskenmerken van de deelnemer
 - geslacht;
 - opleidingsniveau (hoogst genoten opleiding);
 - leeftijd (geboortjaar);
 - leefvorm.
- Arbeidsmarktkenmerken van de deelnemer¹
 - declaratiecategorie (jongere of aantal jaren werkloosheid bij instroom in de WIW);
 - inkomensbron voorafgaand aan huidige dienstbetrekking.
- Kenmerken van de dienstbetrekking/plaatsing
 - wel of geen plaatsing gerealiseerd vanuit de dienstbetrekking;
 - omvang van de plaatsing;
 - sector waarin de inlener actief is.

De gehanteerde achtergrondkenmerken kunnen in drie categorieën onderscheiden worden. Persoonskenmerken zijn direct verbonden met de betreffende cliënt.

De arbeidsmarktkenmerken geven een indicatie van de afstand van de persoon tot de arbeidsmarkt en daarmee de kansen die deze heeft op de arbeidsmarkt.

Kenmerken van de WIW-dienstbetrekking, en de plaatsing vanuit de dienstbetrekking, geven informatie over de aard van het instrument dat wordt ingezet om de betreffende persoon naar de arbeidsmarkt toe te leiden.

Ten behoeve van de regressieanalyses zijn voor de kenmerken leefvorm, inkomensbron voorafgaand aan de dienstbetrekking en sector van de inlener zogenaamde dummyvari-

¹ Gegevens over de fase-indeling van deelnemers worden net als in voorgaande hoofdstukken buiten beschouwing gelaten in de analyses, aangezien deze onvoldoende betrouwbaar zijn.

abelen gedefinieerd¹. Met betrekking tot de plaatsingen vanuit WIW-dienstbetrekkingen worden twee variabelen gehanteerd:

- een variabele die aangeeft of er sprake is van een plaatsing of niet;
- een variabele voor de omvang van de plaatsing in uren per week.

De groep ex-banenpoolers is bewust buiten beschouwing gelaten in de analyses. Dit is met name gedaan met het oog op de vergelijkbaarheid met de resultaten uit het WIW-jaarrapport 2002. In de analyses over 2002 zou het betrekken van de ex-banenpoolers in de analyses naar verwachting tot een vertekening van de resultaten hebben geleid, wegens de uitstroomactie die in 2002 specifiek op deze groep gericht was.

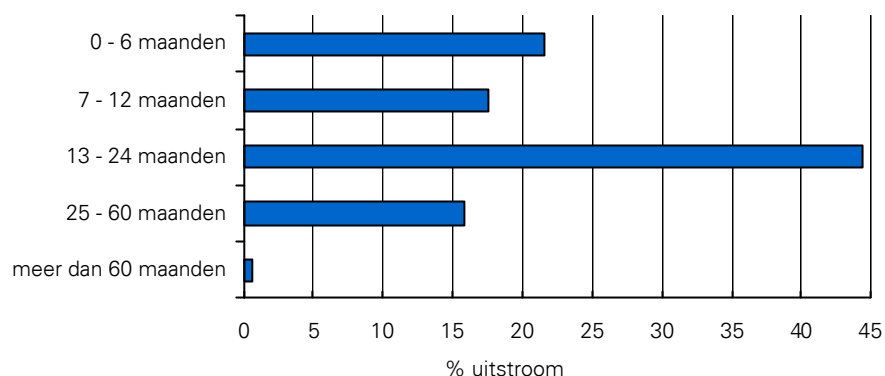
In de tabellen met regressieresultaten in dit hoofdstuk wordt steeds het teken van de regressiecoëfficiënten weergegeven ('+' of '-'). Daarnaast wordt de mate van significantie van deze coëfficiënten aangegeven, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar significantie op 1%-, 5%- en 10%-significantieniveau. Significantie op een lager significantieniveau betekent een statistisch kleinere kans dat ten onrechte een verband tussen variabelen wordt gevonden. Bij significantie op een lager significantieniveau kunnen dus met grotere zekerheid uitspraken worden gedaan over de in de analyse gevonden verbanden. Voor coëfficiënten die niet significant zijn op 10%-significantieniveau worden geen uitspraken gedaan over de richting van het verband en is een '0' opgenomen in de tabel. In bijlage IV zijn tabellen opgenomen met de waarden van de regressiecoëfficiënten en de bijbehorende *p-waarden*.

7.2.2 Duur tot uitstroom

Op het moment van uitstroom zijn de deelnemers gemiddeld 18 maanden in de dienstbetrekking werkzaam geweest. figuur 10 geeft een beeld van de verschillen in de duur van de dienstbetrekking tot uitstroom voor de deelnemers die in 2003 zijn uitgestroomd. De meeste uitstroom vindt plaats na 2 jaar: de duur waarvoor de dienstbetrekking veelal wordt aangegaan. Dit verklaart de piek die in de figuur zichtbaar is bij een duur van 13 – 24 maanden tot uitstroom.

¹ De resultaten voor deze kenmerken worden weergegeven ten opzichte van de referentiecategorie: respectievelijk 'Leefvorm: anders', 'Inkomen: anders' en 'Sector: markt'.

figuur 10 Duur dienstbetrekking bij uitstroom (als percentage van de uitstroom in 2003, exclusief ex-banenpoolers)



Noot: Zie tabel 60 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

De invloed van de verschillende achtergrondkenmerken op de duur van de dienstbetrekking tot uitstroom is nader geanalyseerd. Dit is gedaan door een regressieanalyse uit te voeren met het aantal maanden dat de persoon in de dienstbetrekking werkzaam is geweest op het moment van uitstroom als afhankelijke variabele. Als verklarende variabelen zijn de achtergrondkenmerken gehanteerd, zoals in paragraaf 7.2.1 toegelicht.

De resultaten van de regressieanalyse met betrekking tot de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom zijn weergegeven in tabel 44. Naast de resultaten over 2003, zijn ook de resultaten over 2002 in de tabel opgenomen.

tabel 44 Regressieresultaten voor de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom in maanden

<i>Variabele</i>	<i>2002</i> <i>(n = 8.865)</i>		<i>2003</i> <i>(n = 8.086)</i>	
	<i>Coëfficiënt</i>	<i>Significantie</i>	<i>Coëfficiënt</i>	<i>Significantie</i>
Geslacht (1=man; 2=vrouw)	+	***	+	***
Opleidingsniveau	+	**	0	
Geboortjaar	-	***	-	***
Leefvorm: alleenstaand	-	***	-	***
Leefvorm: alleenstaande ouder	-	***	-	***
Leefvorm: gehuwd/samenwonend	0		-	***
Declaratiecategorie	0		+	***
Inkomen: geen	-	***	-	***
Inkomen: gesubsidieerde arbeid	-	*	-	***
Inkomen: uitkering	+	*	-	***
Plaatsing vanuit dienstbetrekking	-	***	-	***
Omvang plaatsing (in uren)	0		+	*
Sector: publiek	0		+	***

Noot: ***: significant op 1%-significantieniveau;
 **: significant op 5%-significantieniveau;
 *: significant op 10%-significantieniveau.

De regressieresultaten in tabel 44 laten zien dat veel achtergrondkenmerken een significante invloed hebben op de duur tot uitstroom uit de dienstbetrekking. In grote lijnen laten de resultaten over 2003 een vergelijkbaar beeld zien met de resultaten over 2002.

De belangrijkste overeenkomsten tussen de resultaten over 2002 en 2003 zijn:

- mannen stromen over het algemeen na een kortere duur uit dan vrouwen;
- jongeren stromen gemiddeld na een kortere duur uit dan ouderen;
- wanneer een plaatsing vanuit de dienstbetrekking is gerealiseerd bij een inlenende werkgever, wordt de duur tot uitstroom bekort;
- leefvorm en inkomensbron voorafgaand aan de dienstbetrekking zijn van invloed op de duur tot uitstroom.

Naast de overeenkomsten vallen ook enkele verschillen op tussen de resultaten over 2003 en over 2002:

- er wordt in 2003 geen significante invloed van het opleidingsniveau waargenomen; in 2002 bleken personen met een hogere opleiding gemiddeld na langere duur uit te stromen;
- in 2003 blijken personen die langer werkloos waren voor de WIW-dienstbetrekking, gemiddeld na langere tijd uit te stromen; in 2002 was er geen significant verband met de declaratiecategorie;
- personen met een uitkering voorafgaand aan de WIW-dienstbetrekking stromen in 2003 sneller uit; in 2002 was er een licht significant, positief verband met de duur tot uitstroom;

- deelnemers met een plaatsing in de publieke sector stromen in 2003 gemiddeld na een langere duur uit; in 2002 wordt geen significant verband met de sector van plaatsing waargenomen.

Op basis van deze resultaten kan geconstateerd worden dat de relaties tussen 2002 en 2003 van de kenmerken geslacht, leeftijd en het feit of er een plaatsing is gerealiseerd vanuit de dienstbetrekking, met de duur van de dienstbetrekking tot uitstroom, duidelijk overeen komen. Dit zijn tamelijk robuuste verbanden. De overige achtergrondkenmerken kennen ook significante verbanden met de duur tot uitstroom. Deze relaties zijn echter minder robuust. Mogelijk zijn externe factoren, zoals de economische omstandigheden, hier mede van invloed op.

7.2.3 Reden van uitstroom

Behalve in de duur tot uitstroom, zijn we ook geïnteresseerd in de reden waarom deelnemers uitstromen. Ten behoeve van de analyses in dit hoofdstuk wordt onderscheid gemaakt tussen positieve en negatieve redenen van uitstroom. Uitstroomredenen die niet eenduidig als positief of negatief aangeduid kunnen worden, worden buiten beschouwing gelaten in de analyses. De gehanteerde typering van positieve en negatieve uitstroom, en de procentuele verdeling van de uitstroom in 2003 over de categorieën, wordt in tabel 45 gepresenteerd¹.

tabel 45 Reden uitstroom uit dienstbetrekking (als percentage van de uitstroom in 2003, exclusief ex-banenpoolers)

<i>Reden uitstroom uit dienstbetrekking</i>	<i>Uitstroom (n = 8.846)</i>
Arbeid buiten WIW	27
Scholing	1
Werkervaringsplaats	6
Aanvaarding ID-baan	4
<i>Positieve uitstroom</i>	39
Ontslag arbeidsongeschiktheid	2
Ontslag overig	21
<i>Negatieve uitstroom</i>	23
Max. lft./2 jaar, geen nieuwe dienstbetrekking	23
Overig	15
<i>Totaal</i>	100

Voor verklaring van de uitstroomredenen 'ontslag overig', 'Max.lft./2jaar, geen nieuwe dienstbetrekking, en 'overig' zie noot onder tabel 36.

Noot: Ontbrekend: 1%.

De invloed van de diverse achtergrondkenmerken op de reden van uitstroom wordt geanalyseerd met behulp van een logistische regressievergelijking. In deze analyse wordt

¹ De percentages in de tabel vertonen lichte afwijkingen ten opzichte van de in hoofdstuk 4 gepresenteerde gegevens, omdat in dit themahoofdstuk de ex-banenpoolers buiten beschouwing zijn gelaten.

een afhankelijke variabele gehanteerd die aangeeft of de reden van uitstroom positief of negatief is. De regressiecoëfficiënten in tabel 46 kunnen geïnterpreteerd worden als de bijdrage die een bepaald kenmerk levert aan de verwachting dat een deelnemer met een WIW-dienstbetrekking om een positieve reden zal uitstromen.

tabel 46 Regressieresultaten voor de reden van uitstroom uit de dienstbetrekking

<i>Variabele</i>	<i>2002</i> <i>(n = 6.580)</i>		<i>2003</i> <i>(n = 4.870)</i>	
	<i>Coëfficiënt</i>	<i>Significantie</i>	<i>Coëfficiënt</i>	<i>Significantie</i>
Geslacht (1=man; 2=vrouw)	+	***	+	***
Opleidingsniveau	+	***	+	***
Geboortejaar	-	***	-	***
Leefvorm: alleenstaand	-	**	-	***
Leefvorm: alleenstaande ouder	0		0	
Leefvorm: gehuwd/samenwonend	0		0	
Declaratiecategorie	+	**	+	**
Inkomen: geen	0		-	**
Inkomen: gesubsidieerde arbeid	+	***	0	
Inkomen: uitkering	-	*	-	**
Plaatsing vanuit dienstbetrekking	+	**	+	***
Omvang plaatsing (in uren)	+	***	+	***
Sector: publiek	+	***	0	
<i>Noot: ***: significant op 1%-significantieniveau;</i> ** : significant op 5%-significantieniveau; * : significant op 10%-significantieniveau.				

De resultaten van de regressieanalyse in tabel 46 laten zien dat diverse achtergrondkenmerken van invloed zijn op de kans dat een persoon om positieve redenen uitstroomt uit de WIW-dienstbetrekking. Bovendien blijkt ook hier dat de resultaten over 2003 overeenstemmen met 2002:

- vrouwen stromen vaker om positieve redenen uit dan mannen;
- een hoger opleidingsniveau vergroot de kans op positieve uitstroom;
- jongere personen stromen vaker om negatieve redenen uit;
- alleenstaanden stromen vaker om negatieve redenen uit;
- personen die langer werkloos waren stromen vaker om positieve redenen uit;
- hoe groter de omvang van de plaatsing, hoe groter de kans op positieve uitstroom.

Een opvallende afwijking in de resultaten over 2003, ten opzicht van 2002, is dat er geen significante invloed wordt gevonden voor de sector waarin de deelnemer geplaatst is. Over 2002 droeg een plaatsing in de publieke sector nog duidelijk bij aan de kans op positieve uitstroom. Daarnaast is ook de invloed van de inkomensbron voorafgaand aan de WIW-dienstbetrekking op de reden van uitstroom niet gelijk in de verschillende jaren.

7.3 Uitstroom uit werkervaringsplaatsen

7.3.1 *Inleiding*

In 2003 is 64% van de personen met een WIW-werkervaringsplaats uitgestroomd. Op het moment van uitstroom waren zij gemiddeld 11 maanden werkzaam in deze werkervaringsplaats. Van de personen voor wie de reden van uitstroom bekend is, is 66% naar reguliere arbeid uitgestroomd. Meestal bij dezelfde werkgever waar zij in de werkervaringsplaats werkzaam waren.

In deze paragraaf wordt de uitstroom uit de WIW-werkervaringsplaatsen nader geanalyseerd, in relatie tot de kenmerken van personen en het instrument in hun onderlinge samenhang. Hiervoor worden dezelfde analysemethoden en variabelen gebruikt als in de analyses voor de dienstbetrekkingen (zie paragraaf 7.2.1). Het enige verschil is dat er geen afzonderlijke variabele wordt opgenomen die aangeeft of er een plaatsing gerealiseerd is, want dit is per definitie het geval voor werkervaringsplaatsen.

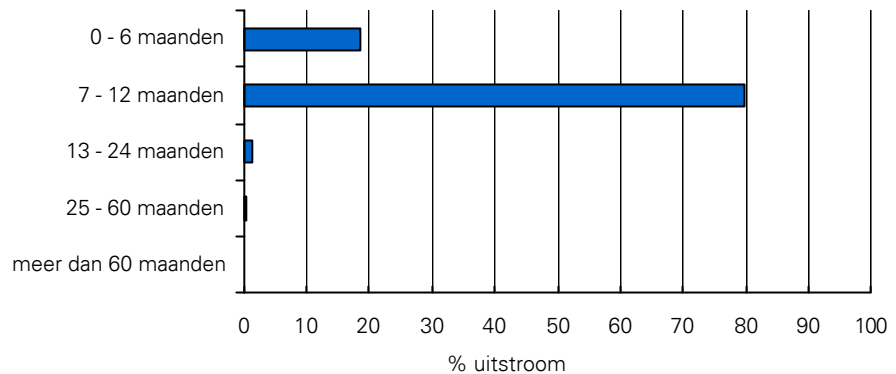
Bij de analyses met betrekking tot de werkervaringsplaatsen spelen de ex-banenpoolers geen rol. Na 1 januari 1998 zijn er geen banenpoolers meer ingestroomd en gezien de aard van het instrument kunnen er geen personen vanuit de banenpoolregeling direct meer instromen.¹

7.3.2 *Duur tot uitstroom*

De gemiddelde duur van de werkervaringsplaatsen bij uitstroom kent aanmerkelijk minder variatie dan de duur van de dienstbetrekkingen. In hoofdstuk 4 is al aangegeven dat een grote meerderheid van de deelnemers (73% in 2003) na 12 maanden uitstroomt uit de werkervaringsplaats. Daarnaast stroomt een substantieel deel na 6 maanden uit. Onderstaande figuur geeft dit beeld nogmaals grafisch weer voor de uitstroom in 2003.

¹ Dit neemt niet weg dat ex-banenpoolers op een later tijdstip alsnog gebruik kunnen maken van een WIW-werkervaringsplaats. Deze personen zijn op dat moment echter moeilijk als ex-banenpooler te identificeren binnen de WIW-monitor. Bovendien betreft het kleine aantallen, gezien de beperkte totale instroom vanuit een WIW-dienstbetrekking.

figuur 11 Duur werkervaringsplaats bij uitstroom (als percentage van de uitstroom in 2003)



Noot: Zie tabel 61 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

Het verband tussen de diverse achtergrondkenmerken en de duur van de werkervaringsplaats tot uitstroom is nader geanalyseerd op een vergelijkbare manier als voor de dienstbetrekkingen. Dit betekent dat een regressieanalyse is uitgevoerd met het aantal maanden dat een persoon op een werkervaringsplaats werkzaam is geweest als afhankelijke variabele, en de eerder genoemde achtergrondkenmerken als verklarende variabelen.

De analyses voor de werkervaringsplaatsen zijn eveneens voor zowel 2002 als 2003 uitgevoerd. De resultaten van de regressieanalyses over beide jaren zijn weergegeven in tabel 47.

tabel 47 Regressieresultaten voor de duur van de werkervaringsplaats bij uitstroom in maanden

Variabele	2002 (n = 3.411)		2003 (n = 2.516)	
	Coëfficiënt	Significantie (p-waarde)	Coëfficiënt	Significantie (p-waarde)
Geslacht (1=man; 2=vrouw)	+	**	0	
Opleidingsniveau	0		0	
Geboortjaar	-	***	-	*
Leefvorm: alleenstaand	0		0	
Leefvorm: alleenstaande ouder	0		0	
Leefvorm: gehuwd/samenwonend	0		0	
Declaratiecategorie	+	***	+	**
Inkomen: geen	+	**	0	
Inkomen: gesubsidieerde arbeid	+	***	+	***
Inkomen: uitkering	+	**	0	
Omvang werkervaringsplaats (in uren)	+	*	0	
Sector: publiek	+	***	+	***

Noot: ***: significant op 1%-significantieniveau;
 **: significant op 5%-significantieniveau;
 *: significant op 10%-significantieniveau.

De resultaten over 2003 laten minder sterke verbanden zien tussen de achtergrondkenmerken en de duur tot uitstroom uit de werkervaringsplaats dan de resultaten over 2002. Wel worden de meest significante resultaten over 2002, bevestigd over 2003:

- jongere personen stromen gemiddeld na kortere duur uit dan oudere personen;
- personen die langer werkloos waren voor instroom in de WIW-werkervaringsplaats, stromen gemiddeld na langere tijd uit;
- deelnemers die voorafgaand aan de werkervaringsplaats een inkomen uit gesubsidieerde arbeid hadden, blijven langer werkzaam op de werkervaringsplaats;
- werkervaringsplaatsen in de publieke sector kennen over het algemeen een langere duur dan de werkervaringsplaatsen die in de marktsector zijn gerealiseerd.

7.3.3 Reden van uitstroom

Na beëindiging van de werkervaringsplaats kan een deelnemer op verschillende manieren doorstromen. Ten behoeve van de analyses in dit hoofdstuk wordt ook voor de werkervaringsplaatsen onderscheid gemaakt tussen positieve redenen van uitstroom en negatieve redenen van uitstroom. Uitstroomredenen die niet eenduidig als positief of negatief aangeduid kunnen worden, worden buiten beschouwing gelaten in de analyses.

Uitstroom uit de WIW-werkervaringsplaats naar een WIW-dienstbetrekking wordt ten behoeve van deze analyse als een negatieve uitstroomreden getypeerd. Het achterliggende idee hierbij is dat een werkervaringsplaats dicht bij de (reguliere) arbeidsmarkt staat dan een WIW-dienstbetrekking. Uitstroom uit de werkervaringsplaats naar een

WIW-werkervaringsplaats, WSW, of ID-baan wordt noch positief, noch negatief getypeerd.

De volledige gehanteerde typering van positieve en negatieve uitstroom, en de procentuele verdeling van de uitstroom in 2003 over de categorieën, wordt in tabel 48 gepresenteerd.

tabel 48 Reden uitstroom uit werkervaringsplaats (als percentage van de uitstroom in 2003)

<i>Reden uitstroom uit werkervaringsplaats</i>	<i>Uitstroom (n = 2.111)</i>
Reguliere, niet gesubsidieerde arbeid bij dezelfde werkgever	59
Reguliere, niet gesubsidieerde arbeid bij andere werkgever	7
<i>Positieve uitstroom</i>	<i>66</i>
werkloos	32
WIW-dienstbetrekking	2
<i>Negatieve uitstroom</i>	<i>34</i>
WIW-werkervaringsplaats, WSW, ID-baan	0
<i>Totaal</i>	<i>100</i>

Noot: Ontbrekend: 21%.

De invloed van de diverse achtergrondkenmerken op de reden van uitstroom uit de werkervaringsplaats wordt in deze paragraaf nader geanalyseerd. De resultaten van de regressieanalyse met betrekking tot de reden van uitstroom uit de werkervaringsplaatsen zijn opgenomen in tabel 49.

tabel 49 Regressieresultaten voor de reden van uitstroom uit de werkervaringsplaats

Variabele	2002 (n = 2.375)		2003 (n = 1.967)	
	Coëfficiënt	Significantie (p-waarde)	Coëfficiënt	Significantie (p-waarde)
Geslacht (1=man; 2=vrouw)	0		0	
Opleidingsniveau	0		0	
Geboortjaar	-	**	0	
Leefvorm: alleenstaand	0		0	
Leefvorm: alleenstaande ouder	0		0	
Leefvorm: gehuwd/samenwonend	+	**	0	
Declaratiecategorie	0		+	***
Inkomen: geen	0		0	
Inkomen: gesubsidieerde arbeid	+	***	+	***
Inkomen: uitkering	+	**	0	
Omvang werkervaringsplaats (in uren)	+	***	0	
Sector: publiek	+	***	+	***

Noot: ***: significant op 1%-significantieniveau;

**: significant op 5%-significantieniveau;

*: significant op 10%-significantieniveau.

Wanneer de resultaten over 2002 en 2003 in tabel 49 naast elkaar worden bekeken, vallen twee belangrijke bestendige verbanden op:

- deelnemers die een werkervaringsplaats vervullen, in aansluiting op een andere gesubsidieerde arbeidsplaats, hebben een grotere kans om positief uit te stromen;
- werkervaringsplaatsen in de publieke sector leiden vaker tot positieve uitstroom.

Persoonskenmerken van deelnemers aan de werkervaringsplaatsen hebben weinig tot geen invloed op de reden van uitstroom. Over 2003 wordt zelfs geen enkel verband gevonden. Over 2002 zijn er nog wel aanwijzingen dat jongere deelnemers minder vaak om positieve redenen uitstromen en dat gehuwden/samenwonenden juist vaker positief uitstromen.

In 2003 stromen personen die al langere tijd werkloos waren, voordat zij in de WIW-werkervaringsplaats instroomden, vaker om positieve redenen uit. In 2002 is geen significant effect waarneembaar van de duur van werkloosheid op de reden van uitstroom. Daarentegen draagt over 2002 de omvang van de werkervaringsplaats bij aan het bevorderen van positieve uitstroom, hetgeen in 2003 geen effect blijkt te hebben.

7.4 Conclusies

7.4.1 Inleiding

In de subparagrafen 7.4.2 en 7.4.3 wordt een recapitulatie gegeven van de belangrijkste resultaten met betrekking tot de uitstroom uit de WIW-dienstbetrekkingen en de WIW-werkervaringsplaatsen. Paragraaf 7.4.4 kijkt ten slotte naar de overeenkomsten en verschillen tussen beide instrumenten. De conclusies in deze paragraaf zijn gebaseerd op de robuuste analyseresultaten over 2002 en 2003.

7.4.2 Dienstbetrekkingen

De effectiviteit van de WIW-dienstbetrekkingen, in termen van uitstroom naar reguliere arbeid, is afhankelijk van diverse achtergrondkenmerken van de persoon en het ingezet-te instrument. Veel van deze kenmerken hebben een significante invloed op zowel de duur tot uitstroom als het resultaat van de inzet van het instrument.

Op basis van de gevonden verbanden, blijkt dat een WIW-dienstbetrekking voor vrouwen effectiever is dan voor mannen omdat bij vrouwen vaker positieve uitstroom wordt gerealiseerd. Zij maken over het algemeen wel langer gebruik van de dienstbetrekking dan mannen. Jongeren blijken sneller uit te stromen dan oudere deelnemers, en vaker om negatieve redenen. Om het instrument effectief te laten zijn voor jongeren, lijkt het van belang om voor een goede begeleiding aan het begin van het traject te zorgen. Een hoger opleidingsniveau van een persoon vergroot de kans op positieve uitstroom.

Verschillen in leefvorm en inkomensbron voorafgaand aan de dienstbetrekking zijn eveneens van invloed op de effectiviteit van het instrument. De resultaten voor deze kenmerken zijn minder eenduidig te interpreteren. Wel blijken alleenstaanden vaker om negatieve redenen uit te stromen.

Ten slotte blijkt dat personen die langer werkloos waren voorafgaand aan de dienstbetrekking uiteindelijk vaker om positieve redenen uitstromen. De duur van de inzet van het instrument is voor deze personen echter ook langer.

7.4.3 Werkervaringsplaatsen

De effectiviteit van de WIW-werkervaringsplaatsen is vrijwel niet afhankelijk van de persoonskenmerken van deelnemers. De leeftijd van de deelnemers heeft wel enige invloed: jongeren stromen sneller uit en schijnbaar wat vaker om negatieve redenen.

De arbeidsmarktkenmerken van deelnemers zijn meer van belang voor de effectiviteit van het instrument. Deelnemers die langer werkloos waren, voordat zij in de werkervaringsplaats instroomden, blijven langer werkzaam in de werkervaringsplaats maar lijken uiteindelijk wat vaker om positieve redenen uit te stromen.

Daarnaast draagt vooral het uitvoeren van gesubsidieerde arbeid voorafgaand aan de werkervaringsplaats nadrukkelijk bij aan positieve uitstroom. Deze bevinding is in overeenstemming met het idee achter de WIW-werkervaringsplaats als reïntegratie-instrument, namelijk het bieden van de finale opstap naar regulier werk. Personen die vanuit gesubsidieerde arbeid een werkervaringsplaats instromen maken hier wel langer gebruik van dan personen die vanuit een andere situatie instromen. Waarschijnlijk moet dit als een positief resultaat geïnterpreteerd worden, in de zin dat deelnemers die vanuit gesubsidieerde arbeid in een werkervaringsplaats instromen, minder vaak voortijdig om negatieve redenen uitstromen.

Behalve de arbeidsmarktsituatie van de deelnemer voorafgaand aan instroom beïnvloeden de kenmerken van de werkervaringsplaats zelf het uiteindelijke effect. Vooral de sector waarin de werkervaringsplaats is gerealiseerd is van belang voor de effectiviteit van het instrument. Het blijkt dat werkervaringsplaatsen in de publieke sector een langere duur kennen, maar uiteindelijk vaker tot positieve uitstroom leiden.

7.4.4 *Vergelijking tussen de instrumenten*

De uitstroom uit de WIW-dienstbetrekkingen is meer afhankelijk van de verschillende achtergrondkenmerken van de deelnemer en de kenmerken van het instrument, dan de uitstroom uit de WIW-werkervaringsplaatsen. Dit hangt vermoedelijk samen met de aard van de WIW-werkervaringsplaats als reïntegratie-instrument. De werkervaringsplaats wordt veelal ingezet als een laatste stap naar de reguliere arbeidsmarkt. In eerdere stappen in het traject dat naar de werkervaringsplaats toe leidde, heeft waarschijnlijk al de nodige selectie van deelnemers plaatsgevonden. Daarnaast is het aannemelijk dat de werkgevers, waar de werkervaringsplaatsen worden gerealiseerd, selectiever zijn bij het in dienst nemen van deelnemers.

Persoonskenmerken

Over het algemeen stromen jongere deelnemers na een kortere duur uit, en vaker om negatieve redenen. Dit geldt voor zowel de dienstbetrekkingen als de werkervaringsplaatsen binnen de WIW.

Hoewel bij de werkervaringsplaatsen, behalve leeftijd, persoonskenmerken geen invloed lijken te hebben op de effectiviteit van het instrument, is dit bij de dienstbetrekkingen zeker wel het geval. De WIW-dienstbetrekkingen blijken vooral effectief voor vrouwen en voor hoger opgeleiden. Zij stromen vaker om positieve redenen uit, waarbij wel wordt opgemerkt dat zij gemiddeld langer gebruik maken van het instrument.

Arbeidsmarktkenmerken

Voor personen die langer werkloos zijn voorafgaand aan de inzet van een reïntegratie-instrument in het kader van de WIW, leidt de inzet van een vorm van gesubsidieerde arbeid op termijn het vaakst tot positieve uitstroom. Dit resultaat is voor zowel de WIW-dienstbetrekkingen als de WIW-werkervaringsplaatsen zichtbaar. Gesubsidieerde arbeid is dus zeker een effectief instrument om langdurig werklozen weer naar de reguliere arbeidsmarkt toe te leiden, al kan langdurige inzet van het instrument nodig zijn.

De inkomensbron van een persoon voorafgaand aan de WIW-arbeidsplaats is eveneens van invloed op de effectiviteit van de instrumenten. De relatie tussen inkomensbron en effectiviteit is, op basis van de resultaten uit de analyses, niet eenduidig aan te geven. Het meest in het oog springende resultaat wat dit betreft is dat werkervaringsplaatsen vooral effectief blijken voor personen die daarvoor reeds een gesubsidieerde arbeidsplaats hadden. Dit versterkt het vermoeden dat met name het traject voorafgaand aan de werkervaringsplaats van invloed is op de effectiviteit van dit instrument. Gegeven dit voortraject is de werkervaringsplaats vervolgens inderdaad een effectief instrument om langdurig werklozen naar reguliere arbeid toe te leiden.

Kenmerken van het instrument

Niet alleen de kenmerken van de deelnemers, maar zeker ook de kenmerken van het instrument zelf dat wordt ingezet, is van invloed op de effectiviteit van het instrument. In algemene zin kan geconcludeerd worden dat de omvang van de arbeidsplaats (in uren per week) in positieve zin bijdraagt aan de effectiviteit van het instrument. Met

name voor de dienstbetrekkingen is er een sterke relatie tussen de omvang van de plaatsing vanuit de dienstbetrekking en de effectiviteit van het instrument: hoe groter de omvang van de plaatsing, hoe sneller de deelnemer uitstroomt en hoe vaker dit is om positieve redenen.

Ten slotte blijkt dat de WIW-arbeidsplaatsen het meest effectief zijn, wanneer deze worden gerealiseerd in de publieke sector. Dit geldt met name voor de werkervaringsplaatsen. Blijkbaar biedt de publieke sector de beste omgeving voor de groep langdurig werklozen om zich richting de reguliere arbeidsmarkt te begeven. Wellicht omdat zij hier meer tijd en gelegenheid krijgen om hun arbeidsmarktpositie te versterken en minder vaak vroegtijdig uit de arbeidsplaats hoeven te vertrekken. Op deze manier wordt de beste mogelijkheid gecreëerd om het effect van het instrument volledig uit te laten werken.

Bijlage I Uitvoering en Responsverantwoording

Uitvoering van de WIW-monitor

EIM/SGBO is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen als uitvoerder en beheerder van de WIW-monitor. EIM heeft in het kader van de uitvoering en het beheer alle contacten met gemeenten en WIW-uitvoeringsorganisaties.

Responsverantwoording

Alle 489 gemeenten hebben gegevens geleverd met betrekking tot de WIW-monitor. Hiermee wordt aangenomen dat alle banen in het kader van de WIW bekend zijn in de monitor. Zeven gemeenten hebben geen banen gerealiseerd in het kader van de WIW.

Dienstbetrekkingen

De respons op het onderdeel dienstbetrekkingen is bij de meting in 2003 volledig geweest. Zeven gemeenten hadden in het jaar 2003 geen dienstbetrekkingen gerealiseerd.

Werkervaringsplaatsen

Van de 489 gemeenten hebben er 304 gemeenten werkervaringsplaatsen gerealiseerd in 2003.

REA-plaatsingen

In 2003 hebben er van de 489 gemeenten 154 gegevens aangeleverd over REA-plaatsingen. Helaas is niet goed vast te stellen hoe (on)volledig deze gegevens zijn. Op basis van eerdere metingen is namelijk bekend dat er een grote non-respons is over de gegevens met betrekking tot de REA-plaatsingen. Tijdens de meting over 2002 zijn wel alle gemeenten en WIW-uitvoeringsorganisaties benaderd om na te gaan of zij REA-plaatsingen hebben gehad. Hieruit blijkt dat steeds meer gemeenten geen REA-plaatsingen meer hebben, mede door het feit dat sinds 1 januari 2002 nieuwe instroom niet meer mogelijk is.

Berekening van aantallen: correctie van gegevens

Zoals in hoofdstuk 2 is vermeld, worden bij het berekenen van de instroom, uitstroom en eindstand drie correcties toegebracht. Dit zijn een correctie voor 'onechte' uitstroom, een correctie achteraf en een correctie voor non-respons. Daarnaast wordt een correctie toegebracht vanwege de nieuwe definitie van uitstroom en eindstand.

Onechte uitstroom

Wanneer een overeenkomst wordt beëindigd maar min of meer direct weer een nieuwe overeenkomst wordt aangeboden, is er in de statistiek geen sprake van uitstroom en instroom. In veel gevallen gaat het namelijk om een voortzetting van de overeenkomst na het verstrijken van de 2-jaarsperiode, het bereiken van de leeftijd van 23 jaar of verhuizing. Wanneer in deze gevallen gesproken zou worden over uitstroom en instroom, geeft dit een vertekend beeld van het aantal *individen* dat de WIW instroomt en uitstroomt. Als stelregel is genomen dat wanneer iemand binnen een maand weer in-

stroomt, er gedaan wordt alsof deze persoon niet is uitgestroomd. Hierbij wordt niet gekeken naar de reden van beëindiging. Overigens stroomt het merendeel van deze personen binnen 1 of 2 dagen weer in. Wanneer iemand uitstroomt uit een dienstbetrekking, en aansluitend instroomt in een werkervaringsplaats, wordt er wel gesproken van uitstroom (uit de dienstbetrekking) en instroom (in de werkervaringsplaats). Van mensen die tegen het einde van de meetperiode uitstromen, is uiteraard nog niet te zien of het gaat om echte of onechte uitstroom. Dit kan pas achteraf vastgesteld worden wanneer de gegevens over de volgende meetperiode beschikbaar zijn.

Bij de dienstbetrekkingen gaat het om 2.934 personen die zijn uitgestroomd en binnen een maand weer zijn ingestroomd. Bij de werkervaringsplaatsen betreft het 23 personen.

Correctie achteraf

Uit de eerdere metingen is telkens gebleken dat gegevens over in- en uitstroom achteraf bijgesteld moeten worden. Het blijkt namelijk dat er mensen in een meetperiode zijn uitgestroomd of ingestroomd, zonder dat dit bij de betreffende meting is vermeld. Bij de dienstbetrekkingen gaat het met name om extra uitstroom, bij de werkervaringsplaatsen ook om extra instroom.

In vergelijking met de voorgaande rapportage van de WIW-statistiek zijn de aantallen deelnemers aan de WIW licht veranderd. In december 2003 werd gerapporteerd dat er eind 2002 30.651 deelnemers aan de WIW waren¹. Het aantal deelnemers eind 2002 ligt volgens de voorliggende rapportage op 30.744 (93 meer). Dit verschil in aantal kan worden verklaard uit het feit dat gemeenten en WIW-uitvoeringsorganisaties met terugwerkende kracht correcties aanbrengen op hun gegevensleveringen. In bepaalde gevallen komt het voor dat er pas gegevens over een deelnemer beschikbaar zijn nadat de gegevens zijn geleverd voor de WIW-monitor. Hierdoor heeft er een groot aantal correcties op de in- en uitstroom plaatsgevonden, wat per saldo heeft geleid tot 93 meer personen over wie gerapporteerd is in december 2003.

De correctie is aangebracht door de gegevens over 2002 te koppelen met de gegevens over de eerste helft van 2003. Wanneer blijkt dat iemand in 2002 niet is uitgestroomd, maar niet meer voorkomt in het bestand over de eerste helft van 2003, is aan de betreffende organisaties al bij de eerste controle van de binnengekomen bestanden gemeld dat er mensen ontbreken c.q. te laat zijn aangemeld. Hierdoor zijn van veel deelnemers alsnog de einddatum en de reden van beëindiging achterhaald.

¹ Brouwer, P. et al. (2003), *WIW-monitor. Halfjaarrapport eerste halfjaar 2003*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (uitgevoerd door EIM).

Bijlage II Volledigheid van de gegevens

Voor elke persoon in de WIW worden (achtergrond)gegevens verzameld (zie bijlagen IV en V). Niet alle (achtergrond)gegevens worden door de gemeenten aangeleverd (non-respons) of zijn bekend bij gemeenten. In het onderstaande overzicht is alleen de omvang van de ontbrekende gegevens (non-respons) opgenomen. Indien 'onbekend' is opgegeven, is dit buiten beschouwing gelaten.

tabel 50 Omvang ontbrekende gegevens per kenmerk, in procenten

<i>Kenmerk</i>	<i>2e helft 2000</i>	<i>1e helft 2001</i>	<i>2e helft 2001</i>	<i>1e helft 2002</i>	<i>2e helft 2002</i>	<i>1e helft 2003</i>	<i>2e helft 2003</i>
<i>Dienstbetrekkingen</i>							
<i>Persoonsgegevens:</i>							
- leeftijd	0	0	0	0	0	0	0
- geslacht	0	0	0	0	0	0	0
- leefvorm	6	4	3	2	2	1	1
<i>Arbeidsmarktgegevens:</i>							
- opleidingsniveau	15	11	9	8	2	8	8
- inkomen	8	3	3	3	1	3	3
- categorie	0	0	1	0	0	0	0
- fase-indeling	8	3	4	2	2	1	2
<i>Plaatsingsgegevens:</i>							
- omvang dienstbetrekking	1	1	0	0	0	1	1
- omvang plaatsing bij inlener	1	5	7	3	0	2	4
- sector inlener	12	14	15	5	4	4	7
- reden beëindiging	5	3	4	1	0	0	0

<i>Kenmerk</i>	<i>2e helft 2000</i>	<i>1e helft 2001</i>	<i>2e helft 2001</i>	<i>1e helft 2002</i>	<i>2e helft 2002</i>	<i>1e helft 2003</i>	<i>2e helft 2003</i>
<i>Werkervaringplaatsen</i>							
<i>Persoonsgegevens:</i>							
- leeftijd	0	0	0	0	0	0	0
- geslacht	1	1	1	1	0	0	0
- leefvorm	5	2	5	4	2	5	5
<i>Arbeidsmarktgegevens:</i>							
- opleidingsniveau	12	9	8	5	1	7	7
- inkomen	14	6	8	7	2	6	6
- categorie	5	2	5	4	0	0	0
<i>Plaatsingsgegevens:</i>							
- omvang werkervarings- plaats	1	1	1	0	0	0	0
- sector werkgever	18	18	21	4	0	1	2
- doorstroombestemming	30	23	32	16	11	13	22
- bemiddelaar	14	9	8	7	2	4	2

Bijlage III Tabellen van figuren

Figuur 1:

tabel 51 Ontwikkeling in aantal deelnemers met een dienstbetrekking, 1998 - 2003

	<i>Instroom</i>	<i>Uitstroom</i>	<i>Eind</i>
1998	12.725	16.300	39.625
1999	11.700	13.850	37.475
2000	11.000	14.500	33.975
2001	9.825	12.875	30.925
2002	10.592	13.580	27.752
2003	7.921	9.879	25.558

Noot: Door correcties van gemeenten na de meting, sluiten de stroomcijfers over de jaren heen niet exact op elkaar aan.

Figuur 2:

tabel 52 Ontwikkelingen in aantal deelnemers met een werkervaringsplaats, 1998 - 2003

	<i>Instroom</i>	<i>Uitstroom</i>	<i>Eind</i>
1998	*	*	5.125
1999	8.075	6.400	6.800
2000	6.475	8.300	4.975
2001	3.800	5.600	3.175
2002	2.964	3.618	2.568
2003	1.712	2.690	1.536

** De instroom- en uitstroom gegevens van 1998 bestaan voor een deel uit declaratiecijfers van het ministerie van SZW en zijn derhalve niet weergegeven.*

Noot: Door correcties van gemeenten na de meting, sluiten de stroomcijfers over de jaren heen niet exact op elkaar aan.

Figuur 3:

tabel 53 Leeftijd en duur werkloosheid van personen met een dienstbetrekking, eind 2003, in procenten

<i>Leeftijd en duur werkloosheid</i>	<i>(n=25.539)</i>
jonger dan 23 jaar	19
23 jaar of ouder, werkloos 1 tot 2 jaar	6
23 jaar of ouder, werkloos 2 tot 3 jaar	12
23 jaar of ouder, werkloos drie jaar of langer	63

Noot: ontbrekend/onbekend: 0%.

Figuur 4:

tabel 54 Leeftijd en duur werkloosheid van personen met een werkervaringsplaats, eind 2003, in procenten

<i>Duur</i>	<i>(n=1.490)</i>
Jonger dan 23 jaar	27
23 jaar of ouder, werkloos 1 tot 2 jaar	17
23 jaar of ouder, werkloos 2 tot 3 jaar	14
23 jaar of ouder, werkloos drie jaar of langer	42

Noot: ontbrekend/onbekend: 3%.

Figuur 5:

tabel 55 Percentage deelnemers dat eind 2003 nog een dienstbetrekking heeft, per jaar van indiensttreding

<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
4	4	9	35	76	83

Figuur 6:

tabel 56 Ontwikkeling in uitstroom van dienstbetrekkingen, 1999 - 2003, in procenten

<i>Jaar uitstroom</i>	<i>Uitstroom</i>
1999	27
2000	29
2001	29
2002	33
2003	28

Figuur 7:

tabel 57 Ontwikkeling in gemiddelde duur van dienstbetrekkingen bij uitstroom, 2000 - 2003, in maanden

<i>Jaar uitstroom</i>	<i>Gemiddelde duur in maanden</i>
2000	28
2001	31
2002	37
2003	27

Figuur 8:

tabel 58 Uitstroom dienstbetrekkingen in 2003, per jaar van indiensttreding, als percentage van de beginstand 2003

<i>1990</i>	<i>1991</i>	<i>1992</i>	<i>1993</i>	<i>1994</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1 jan '98</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
14	13	15	15	13	15	15	17	16	46	34	43	49	28	17

Figuur 9:

tabel 59 Uitstroom dienstbetrekkingen in 2003, per maand

<i>Maand</i>	<i>Aantal uitgestroomde personen</i>	<i>Aantal positief uitgestroomde personen</i>	<i>Percentage positieve uitstroom</i>
1	854	358	42
2	654	216	33
3	712	254	36
4	798	261	33
5	760	255	34
6	764	254	33
7	709	236	33
8	839	354	42
9	1.013	421	42
10	884	339	39
11	832	276	33
12	1.060	470	45
<i>Totaal</i>	<i>9.879</i>	<i>3.694</i>	<i>38</i>

Figuur 10:**tabel 60** Duur dienstbetrekking bij uitstroom (als percentage van de uitstroom in 2003, exclusief ex-banenpoolers)

<i>Duur dienstbetrekking bij uitstroom</i>	<i>Uitstroom (n=8.891)</i>
0 - 6 maanden	22
7 - 12 maanden	18
13 - 24 maanden	44
25 - 60 maanden	16
Meer dan 60 maanden	1
<i>Totaal</i>	<i>100</i>

Noot: ontbrekend/onbekend: 0%.

Figuur 11:**tabel 61** Duur werkervaringsplaats bij uitstroom (als percentage van de uitstroom in 2003)

<i>Duur werkervaringsplaats bij uitstroom</i>	<i>Uitstroom (n=2.690)</i>
0 - 6 maanden	19
7 - 12 maanden	80
13 - 24 maanden	1
25 - 60 maanden	0
Meer dan 60 maanden	
<i>Totaal</i>	<i>100</i>

Noot: ontbrekend/onbekend: 0%.

Bijlage IV Aanvullende tabellen

In deze bijlage zijn de volgende tabellen opgenomen:

- tabel 62 Ontwikkeling in het aantal dienstbetrekkingen in 1998, 1999, 2000, 2001, 2002 en 2003
- tabel 63 Ontwikkeling in het aantal werkervaringsplaatsen in 1999, 2000, 2001, 2002 en 2003
- tabel 64 Kenmerken van deelnemers aan dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen eind 2003, in procenten
- tabel 65 Kenmerken van dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen, eind 2003, in procenten
- tabel 66 Regressieresultaten voor de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom in maanden
- tabel 67 Regressieresultaten voor de reden van uitstroom uit de dienstbetrekking
- tabel 68 Regressieresultaten voor de duur van de werkervaringsplaats bij uitstroom in maanden
- tabel 69 Regressieresultaten voor de reden van uitstroom uit de werkervaringsplaats

tabel 62 Ontwikkeling in het aantal dienstbetrekkingen in 1998, 1999, 2000, 2001, 2002 en 2003

	<i>Beginstand</i>	<i>Instroom</i>	<i>Uitstroom</i>	<i>Eindstand</i>
1 ^{ste} halfjaar 1998*	43.300	niet gemeten	niet gemeten	41.300
2 ^e halfjaar 1998	41.300	6.125	7.725	39.700
1 ^{ste} halfjaar 1999	39.700	5.500	6.675	38.525
2 ^e halfjaar 1999	38.525	6.200	7.250	37.475
1 ^{ste} halfjaar 2000	37.475	5.725	7.750	35.450
2 ^e halfjaar 2000	35.450	5.100	6.750	33.800
1 ^{ste} halfjaar 2001	33.800	4.875	6.250	32.425
2 ^e halfjaar 2001	32.423	4.875	6.375	30.925
1 ^{ste} halfjaar 2002	30.740	5.347	6.981	29.106
2 ^e halfjaar 2002	29.106	5.245	6.599	27.752
1e halfjaar 2003	27.516	3.287	4.542	26.261
2 ^e halfjaar 2003	26.261	4.634	5.337	25.558

* De cijfers van het 1^{ste} halfjaar 1998 betreffen declaratiecijfers van het Ministerie van SZW.

tabel 63 Ontwikkeling in het aantal werkervaringsplaatsen in 1999, 2000, 2001, 2002 en 2003

	<i>Beginstand</i>	<i>Instroom</i>	<i>Uitstroom</i>	<i>Eindstand</i>
1 ^{ste} halfjaar 1999	5.125	4.425	2.700	6.850
2 ^e halfjaar 1999	6.850	3.650	3.700	6.800
1 ^{ste} halfjaar 2000	6.800	3.500	4.600	5.700
2 ^e halfjaar 2000	5.700	2.750	3.700	4.750
1 ^{ste} halfjaar 2001	4.750	1.925	2.650	4.025
2 ^e halfjaar 2001	4.100	1.500	2.450	3.216
1 ^{ste} halfjaar 2002	3.222	1.596	2.019	2.799
2 ^e halfjaar 2002	2.799	1.368	1.599	2.568
1e halfjaar 2003	2.514	757	1.384	1.887
2 ^e halfjaar 2003	1.887	955	1.306	1.536

tabel 64 Kenmerken van deelnemers aan dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen eind 2003, in procenten

	Dienstbetrekking			Werkervaringsplaats		
	Jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal dienstbetrekkings- jongen	Jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal werker- varings- plaatsen
Geslacht						
Man	57	56	56	70	61	64
Vrouw	43	44	44	30	39	36
Totaal	100	100	100	100	100	100
Gemiddelde leeftijd	39 jaar			33 jaar		
Opleiding						
Geen basisopleiding	5	5	5	2	4	3
Basisniveau	39	30	32	23	22	22
Vbo/lbo/mavo	50	40	42	63	45	49
Mbo/havo/vwo	6	18	16	11	21	18
Hbo	0	5	4	0	6	5
Wo	0	2	2	0	2	2
Totaal	100	100	100	100	100	100
Inkomen voorafgaand aan WIW						
Geen inkomen	49	5	14	43	5	15
Gesubsidieerde arbeidsplaats (WIW)	3	21	18	37	46	43
Gesubsidieerde arbeidsplaats (niet WIW)	0	1	1	0	1	1
Uitkering werkloosheid (niet Abw)	1	3	3	1	2	1
Uitkering ziekte of arbeids- ongeschiktheid	3	2	3	1	0	0
Inkomensvoorziening asiel- zoekers	0	0	0	0	0	0
Uitkering Abw, IOAW, IOAZ	30	64	57	17	43	37
Ander inkomen	13	3	5	3	2	2
Totaal	100	100	100	100	100	100
Leefvorm						
Alleenstaand	62	48	51	67	50	54
Alleenstaande ouder	3	16	13	3	17	13
Gehuwd/samenwonend	6	30	26	4	28	22
Anders	29	6	10	27	6	11
Totaal	100	100	100	100	100	100

tabel 65 Kenmerken van dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen, eind 2003, in procenten

	Dienstbetrekking			Werkervaringsplaats		
	Jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal dienstbetrekkingen	Jonger dan 23 jaar	23 jaar en ouder	Totaal werker-varings-plaatsen
Gem. duur in maanden medio 2002	13	43	37	5	6	6
<i>Omvang contract</i>						
≤ 12 uur	0	0	0	0	1	0
13-24 uur	4	14	12	3	14	11
25-31 uur	1	4	3	4	6	5
32 uur	94	45	54	28	26	27
33-35 uur	0	0	0	1	2	2
36 uur	1	37	30	8	17	15
> 36 uur	0	0	0	56	35	40
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>Inlener/werkgever</i>						
Onderwijs	8	19	17	2	8	6
Openbaar bestuur	12	16	15	1	6	5
Gezondheidszorg	13	14	14	4	13	11
Maatschappelijke dienstverlening	15	14	14	3	8	7
Sociaal-culturele instellingen	5	9	9	2	5	4
Overige dienstverlening	16	11	12	12	13	13
Handel, horeca, reparatiebedrijven	9	4	5	26	16	19
Sport en recreatie	2	3	3	1	1	1
Landbouw en visserij	2	1	1	1	1	1
Industrie	5	2	2	8	6	7
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	6	1	2	27	7	12
Bank/verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	7	4	4	6	8	7
Transport-, opslag- en communicatiebedrijven	1	1	1	5	5	5
Openbare nutsbedrijven	0	0	0	1	1	1
Delfstoffenwinning	0	0	0	0	0	0
Uitzendbureau	0	0	0	1	2	2
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

tabel 66 Regressieresultaten voor de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom in maanden

<i>Variabele</i>	<i>2002</i> <i>(n = 8.865)</i>		<i>2003</i> <i>(n = 8.086)</i>	
	<i>Coëfficiënt</i>	<i>Significantie</i> <i>(p-waarde)</i>	<i>Coëfficiënt</i>	<i>Significantie</i> <i>(p-waarde)</i>
Constante	205,22	0,00	369,46	0,00
Geslacht (1=man; 2=vrouw)	3,31	0,00	3,22	0,00
Opleidingsniveau	0,29	0,04	0,10	0,51
Geboortejaar	-0,10	0,00	-0,18	0,00
Leefvorm: alleenstaand	-1,50	0,00	-2,43	0,00
Leefvorm: alleenstaande ouder	-4,28	0,00	-3,94	0,00
Leefvorm: gehuwd/samenwonend	-0,69	0,15	-2,28	0,00
Declaratiecategorie	-0,16	0,31	1,12	0,00
Inkomen: geen	-1,53	0,01	-2,09	0,00
Inkomen: gesubsidieerde arbeid	-1,09	0,05	-4,51	0,00
Inkomen: uitkering	0,82	0,10	-1,68	0,00
Plaatsing vanuit dienstbetrekking	-5,08	0,00	-4,92	0,00
Omvang plaatsing (in uren)	0,04	0,19	0,05	0,10
Sector: publiek	0,43	0,16	1,63	0,00

tabel 67 Regressieresultaten voor de reden van uitstroom uit de dienstbetrekking

<i>Variabele</i>	<i>2002</i> <i>(n = 6.580)</i>		<i>2003</i> <i>(n = 4.870)</i>	
	<i>Coëfficiënt</i>	<i>Significantie</i> <i>(p-waarde)</i>	<i>Coëfficiënt</i>	<i>Significantie</i> <i>(p-waarde)</i>
Constante	54,94	0,00	22,26	0,01
Geslacht (1=man; 2=vrouw)	0,40	0,00	0,49	0,00
Opleidingsniveau	0,23	0,00	0,16	0,00
Geboortejaar	-0,03	0,00	-0,01	0,00
Leefvorm: alleenstaand	-0,21	0,01	-0,26	0,00
Leefvorm: alleenstaande ouder	0,03	0,82	-0,10	0,51
Leefvorm: gehuwd/samenwonend	-0,17	0,13	-0,09	0,43
Declaratiecategorie	0,07	0,04	0,08	0,04
Inkomen: geen	-0,14	0,20	-0,28	0,02
Inkomen: gesubsidieerde arbeid	0,46	0,00	-0,09	0,54
Inkomen: uitkering	-0,20	0,06	-0,28	0,02
Plaatsing vanuit dienstbetrekking	0,57	0,01	1,23	0,00
Omvang plaatsing (in uren)	0,03	0,00	0,02	0,01
Sector: publiek	0,18	0,01	0,11	0,12

tabel 68 Regressieresultaten voor de duur van de werkervaringsplaats bij uitstroom in maanden

<i>Variabele</i>	<i>2002</i> <i>(n = 3.411)</i>		<i>2003</i> <i>(n = 2.516)</i>	
	<i>Coëfficiënt</i>	<i>Significantie</i> <i>(p-waarde)</i>	<i>Coëfficiënt</i>	<i>Significantie</i> <i>(p-waarde)</i>
Constante	62,87	0,00	39,01	0,02
Geslacht (1=man; 2=vrouw)	0,31	0,04	0,16	0,36
Opleidingsniveau	0,00	0,95	-0,08	0,30
Geboortjaar	-0,03	0,00	-0,01	0,08
Leefvorm: alleenstaand	-0,08	0,67	-0,27	0,24
Leefvorm: alleenstaande ouder	-0,37	0,15	-0,27	0,39
Leefvorm: gehuwd/samenwonend	0,18	0,40	-0,18	0,48
Declaratiecategorie	0,27	0,00	0,19	0,02
Inkomen: geen	0,63	0,02	0,12	0,72
Inkomen: gesubsidieerde arbeid	1,09	0,00	0,95	0,00
Inkomen: uitkering	0,54	0,02	0,27	0,36
Omvang werkervaringsplaats (in uren)	0,07	0,07	-0,03	0,53
Sector: publiek	0,90	0,00	0,56	0,00

tabel 69 Regressieresultaten voor de reden van uitstroom uit de werkervaringsplaats

<i>Variabele</i>	<i>2002</i> <i>(n = 2.375)</i>		<i>2003</i> <i>(n = 1.967)</i>	
	<i>Coëfficiënt</i>	<i>Significantie</i> <i>(p-waarde)</i>	<i>Coëfficiënt</i>	<i>Significantie</i> <i>(p-waarde)</i>
Constante	24,25	0,03	4,50	0,72
Geslacht (1=man; 2=vrouw)	0,08	0,49	0,14	0,29
Opleidingsniveau	0,00	0,99	0,02	0,75
Geboortjaar	-0,01	0,02	0,00	0,71
Leefvorm: alleenstaand	0,06	0,64	0,02	0,92
Leefvorm: alleenstaande ouder	0,13	0,50	-0,22	0,33
Leefvorm: gehuwd/samenwonend	0,32	0,04	0,06	0,74
Declaratiecategorie	0,01	0,89	0,17	0,00
Inkomen: geen	0,27	0,17	0,18	0,46
Inkomen: gesubsidieerde arbeid	0,76	0,00	0,89	0,00
Inkomen: uitkering	0,35	0,03	-0,33	0,11
Omvang werkervaringsplaats (in uren)	0,07	0,01	-0,05	0,12
Sector: publiek	0,44	0,00	0,80	0,00

Bijlage V Overzicht kenmerken WIW-monitor

tabel 70 Overzicht van kenmerken WIW-monitor

		<i>Relevant bij</i>		
	<i>Kenmerk</i>	<i>DBT</i>	<i>WEP</i>	<i>REA</i>
<i>Algemene gegevens</i>	(A1) statistiekjaar en -halfjaar	X	X	X
	(A2) gemeentennummer	X	X	X
	(A3) statistiekcode	X	X	X
	(A4) organisatie	X	X	X
	(A5) datum invoering administratie	X	X	X
	(A6) registratienummer plaatsing	X	X	X
	(A7) sofi-nummer	X	X	X
<i>Persoonsgegevens</i>	(1) geboortedatum	X	X	X
	(2) geslacht	X	X	X
	(3) leefvorm	X	X	X
	(4) woongemeente	X	X	X
<i>Arbeidsmarktgegevens</i>	(5) opleidingsniveau	X	X	X
	(6) inkomen voorafgaand aan WIW	X	X	X
	(7) categorie	X	X	X
	(8) fase-indeling	X	X	X
	(9) nadere indicatie	X	X	X
<i>Dienstbetrekking</i>	(10) begindatum dienstbetrekking	X		
	(11) einddatum dienstbetrekking	X		
	(12) omvang arbeidsovereenkomst	X		
	(13) leegloop	X		
	(14) ziekte	X		
	(15) loonschaal	X		
	(16) reden beëindiging	X		
	(28) opleiding bij landelijk orgaan	X		
	(29) inkoop	X		
<i>Plaatsing binnen</i>	(17) begindatum plaatsing	X		
<i>Dienstbetrekking</i>	(18) einddatum plaatsing	X		
	(19) inlener	X		
	(20) omvang plaatsing	X		

		<i>Relevant bij</i>		
	<i>Kenmerk</i>	<i>DBT</i>	<i>WEP</i>	<i>REA</i>
<i>Werkervaringsplaats of</i>	(21) begindatum		X	
<i>REA-plaatsing</i>	(22) overeengekomen einddatum		X	
	(23) feitelijke einddatum		X	X
	(24) werkgever		X	X
	(25) bemiddelaar		X	
	(26) omvang		X	X
	(27) doorstroom		X	X
	(29) inkoop		X	
<i>Voorzieningen</i>	(30a) soort voorzieningen	X	X	X
	(30b) bedrag voorziening	X	X	X
	(31) begindatum voorzieningen	X	X	X
	(32) einddatum voorzieningen	X	X	X

Toelichting: dbt = dienstbetrekking; wep = werkervaringsplaats; REA = REA-plaatsing.

Bijlage VI Berekeningswijze en definities

Berekeningswijzen en correcties

tabel 71 Berekeningswijzen en correcties

	<i>Toelichting</i>
Aantallen dienstbetrekkingen, werkervaringsplaatsen, REA-plaatsingen volgens nieuwe definitie	Personen die hun laatste werkdag hebben op de laatste dag van het jaar tellen mee bij de eindstand van dat jaar en stromen uit in het volgende jaar; bijvoorbeeld mensen die op 31 december 1999 hun laatste werkdag hebben, tellen mee bij de eindstand van 1999 en de uitstroom in 2000; voorheen zouden deze mensen meetellen bij de uitstroom in 1999 en niet meetellen bij de eindstand van 1999.
Instroompercentage dienstbetrekkingen (idem voor werkervaringsplaatsen)	Aantal dienstbetrekkingen met een begindatum in het jaar/aantal dienstbetrekkingen met een begindatum vóór het jaar (in/begin).
Uitstroompercentage dienstbetrekkingen (idem voor werkervaringsplaatsen)	Aantal dienstbetrekkingen met een einddatum in het jaar/aantal dienstbetrekkingen met een einddatum voor of in het jaar (uit/begin + in).
Positieve uitstroom uit een dienstbetrekking	Uitstroom met als reden beëindiging 'arbeid buiten WIW', 'werkervaringsplaats' of 'scholing'; arbeid buiten de WIW betreft zowel reguliere als gesubsidieerde arbeid (m.n. I/D-banen).
Correctie instroom en uitstroom (idem voor werkervaringsplaatsen)	Indien twee dienstbetrekkingen van dezelfde persoon elkaar binnen een maand opvolgen, is er geen sprake van uitstroom en instroom; deze situatie wordt gelijkgesteld met de situatie dat een persoon een doorlopende dienstbetrekking heeft; in de meeste gevallen gaat het hier om voortzetting na de tweejaarsperiode of het bereiken van de leeftijd van 23 jaar.
Leeftijd	De leeftijd op de eerste of laatste dag van het (half)jaar, op de dag van instroom of op de dag van uitstroom (afhankelijk van gewenste tabel).
Jongeren/volwassenen	Jongeren zijn deelnemers onder de 23 jaar. Deze indeling wordt op vier peildata gemaakt, namelijk bij het begin van de meetperiode, het einde van de meetperiode en op het moment van instroom en uitstroom. Voor personen die gedurende het statistiekjaar 23 jaar worden, vindt in enkele gevallen een aanpassing plaats. Door deze aanpassingen wordt een persoon consequent tot dezelfde groep toegedeeld, zodat m.n. uitstroompercentages correct worden berekend. De concrete aanpassingen betreffen:

<i>Toelichting</i>	
	– personen die aan het begin van het jaar 22 jaar zijn, en 23 jaar wanneer zij uitstromen, krijgen de leeftijd 22 bij uitstroom; – personen die 22 jaar zijn bij instroom, en 23 jaar wanneer zij uitstromen, krijgen de leeftijd 22 bij uitstroom; – personen die 22 jaar zijn bij instroom, en 23 jaar aan het einde van het jaar, krijgen de leeftijd 23 bij instroom.
Ex-banenpoolers en ex-JWG'ers	Iedereen met een begindatum dienstbetrekking vóór of op 1 januari 1998 is gedefinieerd als ex-banenpooler/ex-JWG'er; indien de leeftijd op de begindatum dienstbetrekking 23 jaar of ouder is, gaat het om een ex-banenpooler, anders om een ex-JWG'er.
Duur dienstbetrekking (idem voor werkervaringsplaatsen)	Periode tussen begindatum dienstbetrekking en einddatum dienstbetrekking c.q. eind van het jaar; indien een persoon meerdere (opeenvolgende) dienstbetrekkingen heeft gehad, wordt alleen de duur berekend van de meest recente dienstbetrekking.
Overeengekomen duur werkervaringsplaats	Bij aanvang van een werkervaringsplaats dient aangegeven te worden wat de overeengekomen einddatum is; de overeengekomen duur van de werkervaringsplaats is de periode tussen de begindatum en de overeengekomen einddatum; de indruk bestaat dat bij daadwerkelijke beëindiging van de werkervaringsplaats in een aantal gevallen de overeengekomen einddatum hieraan wordt aangepast; hierop valt geen correctie aan te brengen.
Plaatsing bij een inlener	In het rapport wordt alleen gerapporteerd over de plaatsingen bij een inlener op de peildatum aan het einde van de meetperiode; dit zijn dus alleen de plaatsingen van mensen die op die datum een dienstbetrekking hebben en op die datum geplaatst zijn bij een inlener.
Percentage deelnemers met leegloop (idem voor ziekte)	Aantal dienstbetrekkingen met ten minste 1 dag leegloop/totaal aantal dienstbetrekkingen in de meetperiode.
Leeglooppercentage (idem voor ziekteverzuimpercentage)	Totaal aantal leeglooptdagen/totaal aantal dienstbetrekkingsdagen van alle dienstbetrekkingen in de meetperiode (dus inclusief dienstbetrekkingen zonder leegloop); indien het aantal dagen leegloop in de meetperiode hoger is dan het aantal dagen dienstbetrekking in de meetperiode, is (op individueel niveau) het aantal dagen leegloop gelijkgesteld aan het aantal dagen dienstbetrekking.

Definities en coderingen bij de aangeleverde kenmerken

tabel 72 Definities en coderingen

<i>Persoonskenmerken</i>	
Leefvorm	1 - Alleenstaande 2 - Alleenstaande ouder 3 - Gehuwd/Samenwonend 4 - Anders 9 - Onbekend
Opleidingsniveau	Hoogst genoten opleiding afgesloten met een diploma 1 - Geen basisopleiding (lager) 2 - Basisniveau (lager) 3 - VBO/LBO/MAVO (middelbaar) 4 - MBO/HAVO/VWO (middelbaar) 5 - HBO (hoger) 6 - WO (hoger) 9 - Onbekend
Inkomen voorafgaand aan WIW-dienstbetrekking (dbt) of -werkervaringsplaats (wep) of REA-plaatsing	Inkomensbron van een deelnemer vóór de huidige dienstbetrekking, werkervaringsplaats of REA-plaatsing. Voor ex BP'ers/JWG-ers is dit het inkomen vóór de Banenpool/JWG. Voor mensen die een dienstbetrekking, wep of REA-plaatsing aangaan aansluitend op een dienstbetrekking, Wep of REA-plaatsing is het inkomen voorafgaand aan WIW-categorie 10 (gesubsidieerde arbeid - WIW). 01 - Geen inkomen 10 - Gesubsidieerde arbeidsplaats (WIW) 11 - Gesubsidieerde arbeidsplaats (niet WIW) 12 - Uitkering werkloosheid (niet Abw) 13 - Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid 14 - Inkomensvoorziening asielzoekers 15 - Uitkering Abw, IOAW, IOAZ 16 - Ander inkomen 99 - Onbekend
Categorie	Categorie verwijst naar de declaratiecategorie. Uitgangspunt (voor het aantal jaren werkloos) is de situatie bij instroom in de eerste dienstbetrekking/wep/REA-plaatsing 1 - Jonger dan 23 jaar 2 - 23 jaar of ouder, werkloos 1 tot 2 jaar 3 - 23 jaar of ouder, werkloos 2 tot 3 jaar 4 - 23 jaar of ouder, werkloos ≥ 3 jaar 6 - REA: plaatsingsbudget 7 - REA: pakket op maat
Fase-indeling	Code voor bemiddelbaarheid conform Arbeidsvoorziening (1-4)

Dienstbetrekking

Begindatum dienstbetrekking	Datum waarop dienstbetrekking begint. Voor ex-banenpoolers/JWG'ers is de begindatum dienstbetrekking de datum van de toenmalige indiensttreding i.h.k.v. de Banenpool/JWG.
Einddatum dienstbetrekking	De datum waarop de dienstbetrekking is beëindigd (dag volgend op de laatste contractuele werkdag). Deze datum is niet van toepassing als de huidige dienstbetrekking nog niet is beëindigd.
Omvang arbeidsovereenkomst	Overeengekomen aantal uren van de dienstbetrekking per week
Leegloop	Aantal kalenderdagen in het halfjaar dat een deelnemer met een dienstbetrekking niet geplaatst is bij een inlener, inclusief de dagen die men in deze leeglooperperiode ziek is geweest
Ziekte	Aantal kalenderdagen in het halfjaar dat een deelnemer ziek is geweest ongeacht of dit tijdens een inleen- of leeglooperperiode plaatsvindt
Reden beëindiging dienstbetrekking	Er zijn 3 hoofdcategorieën: ontslag (10 tot 17), beëindiging (18 tot 22) en vertrek op initiatief van de deelnemer (30 tot 39). Er kan 1 reden worden geregistreerd. Bij meerdere redenen wordt gekozen voor de eerste relevante reden uit de lijst. 10 - Ontslag weigeren passende arbeid buiten WIW 11 - Ontslag weigeren arbeidsmarktvoorziening 12 - Ontslag dringende redenen 13 - Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid 14 - Ontslag niet behorend tot doelgroep 17 - Ontslag om andere reden 18 - Beëindiging maximumleeftijd, geen nieuwe dienstbetrekking 19 - Beëindiging maximumleeftijd, wel nieuwe dienstbetrekking 20 - Beëindiging tweejaarsperiode, geen nieuwe dienstbetrekking, wel doelgroep 21 - Beëindiging tweejaarsperiode, geen nieuwe dienstbetrekking, geen doelgroep 22 - Beëindiging tweejaarsperiode, wel nieuwe dienstbetrekking/werkervaringsplaats 30 - Beëindiging wegens verhuizing 32 - Beëindiging wegens gaan volgen van studie of opleiding 33 - Beëindiging wegens aanvaarding werkervaringsplaats 34 - Beëindiging wegens aanvaarden ID-baan 35 - Beëindiging wegens aanvaarden overige gesubsidieerde arbeid (WSW, REA, RSP) 36 - Beëindiging wegens aanvaarden reguliere, niet gesubsidieerde arbeid 39 - Beëindiging om andere reden 99 - Onbekend

<i>Dienstbetrekking</i>	
00 - Niet van toepassing	
Begindatum plaatsing	Datum waarop plaatsing bij inlener begint; kan later liggen dan begindatum dienstbetrekking.
Einddatum plaatsing	Datum waarop plaatsing bij inlener wordt beëindigd. Indien sprake is van beëindiging van de plaatsing (bij een inlener) terwijl de dienstbetrekking (bij de gemeente) voortduurt, worden er leeglooptdagen geregistreerd bij de dienstbetrekking.
Inlener	Sector waarin inlener actief is 01 - Landbouw en visserij 10 - Delfstoffenwinning 20 - Industrie 40 - Openbare nutsbedrijven 50 - Bouwnijverheid en installatiebedrijven 60 - Handel, horeca en reparatiebedrijven 70 - Transport-, opslag- en communicatiebedrijven 80 - Bank- en verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening 90 - Openbaar bestuur 92 - Onderwijs 93 - Gezondheidszorg 94 - Maatschappelijke dienstverlening 95 - Sociaal- culturele instellingen 96 - Sport en recreatie 97 - Overige dienstverlening 98 - Uitzendbureau 99 - Overig of onbekend
Omvang plaatsing	Overeengekomen aantal uren van de plaatsing per week. Een persoon kan twee of meer parttime plaatsingen naast elkaar hebben.
<i>Werkervaringsplaats/REA-plaatsing</i>	
Begindatum	De begindatum van de aan de werkgever verleende subsidie in het kader van de WIW-werkervaringsplaats dan wel van het REA-plaatsingsbudget of REA-pakket-op-maat
Overeengekomen einddatum	Deze datum wordt bij het begin van de werkervaringsplaats éénmalig vastgesteld als tijdsduur van de werkervaringsplaats, ook al wordt de werkervaringsplaats verlengd of wordt de werkervaringsplaats eerder beëindigd.
Feitelijke einddatum	De datum waarop de werkervaringsplaats of REA-plaatsing wordt beëindigd. (dag volgend op de laatste contractuele werkdag c.q dag waarop geen subsidie meer van toepassing is). Deze datum is niet van toepassing als de huidige werkervaringsplaats of REA-plaatsing voortduurt
Werkgever	Sector waarin de werkgever, waar de werkervaringsplaats of REA-plaatsing actief is (zie ken-

Bemiddelaar	merk inlener) De instantie die bemiddeld heeft bij de totstandkoming van de werkervaringsplaats 1 - Arbeidsvoorziening/CWI 2 - Uitzendbureau 3 - Ander 9 - Onbekend
Omvang	Overeengekomen aantal uren van de werkervaringsplaats of REA-plaatsing per week
Doorstroom	Verwijst naar de positie van de deelnemer na beëindiging van de huidige werkervaringsplaats of REA-plaatsing. 1 - Reguliere arbeid bij dezelfde werkgever 2 - Reguliere arbeid bij andere werkgever 3 - WIW werkervaringsplaats 4 - WIW dienstbetrekking 5 - REA-plaatsingsbudget of pakket op maat 6 - WSW 7 - Werkloos 8 - ID baan 9 - overig (incl. RSP) of onbekend
Voorzieningen	
Soort voorzieningen	60 - Scholing (niet tertiair) 62 - Scholing (tertiair) 63 - (Doorstroom) premie 64 - Kinderopvang 66 - Arbeidsbemiddeling 67 - Werkplek aanpassing 68 - Overige kosten 70 - Reis- en verwervingskosten 88 - Geen voorziening