



Wiw-monitor

Jaarrapport 2002



Peter Brouwer
Corinne van Gaalen
Milan Jansen
Florieke Westhof

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	15
1.1	Jaarrapport 2002: Wet inschakeling werkzoekenden	15
1.2	De Wet inschakeling werkzoekenden	15
1.3	De uitvoering van de Wiv-monitor	16
2	Deelnemers aan de Wiv	19
2.1	Inleiding	19
2.2	Aantal deelnemers aan de Wiv	19
2.3	Ontwikkeling in het aantal dienstbetrekkingen	20
2.4	Ontwikkelingen in het aantal werkervaringsplaatsen	21
2.5	Ontwikkelingen in het aantal Rea-plaatsingen	22
2.6	Profiel van de personen met een dienstbetrekking	23
2.7	Profiel van de personen met een werkervaringsplaats	30
2.8	Vergelijking dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen	34
2.9	Profiel van de personen met een Rea-plaatsing	35
3	De arbeidsplaatsen	37
3.1	Inleiding	37
3.2	Dienstbetrekkingen	37
3.3	Werkervaringsplaatsen	41
3.4	Vergelijking dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen	44
3.5	Rea-plaatsingen	44
4	Uitstroom	47
4.1	Inleiding	47
4.2	Uitstroom uit dienstbetrekkingen	47
4.3	Uitstroom uit werkervaringsplaatsen	53
4.4	Beëindiging Rea-plaatsen	56
5	Leegloop en ziekteverzuim	57
5.1	Inleiding	57
5.2	Leegloop	57
5.3	Ziekte	59
6	Voorzieningen	61
7	Themahoofdstuk: nadere analyse van de uitstroom	63
7.1	Inleiding	63
7.2	Duur van de dienstbetrekking bij uitstroom	63
7.3	Reden van uitstroom	71
7.4	Bepalende kenmerken	76
7.5	Conclusies	78

Bijlage I	Uitvoering en Responsverantwoording	81
Bijlage II	Volledigheid van de gegevens	83
Bijlage III	Tabellen van figuren	85
Bijlage IV	Aanvullende tabellen	91
Bijlage V	Overzicht kenmerken Wiv-monitor	99
Bijlage VI	Berekeningswijze en definities	101

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.

Tot op heden zijn tien metingen uitgevoerd ten behoeve van de Wiw-monitor: over het derde en vierde kwartaal van 1998 en over het eerste en tweede half jaar van 1999, 2000, 2001 en 2002.

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

- Fred Straatjes, Job den Heeten 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 Landelijke vereniging van uitvoeringsorganen wet Inschakeling Werkzoekenden (LIW).

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

Het Wiw-projectteam van EIM/SGBO bestaat uit:

EIM

Peter Brouwer
Milan Jansen
Jan van der Linden
Pierre Verhees
Jan van der Weele
Florieke Westhof
Mariëlle Wolf

SGBO

Corinne van Gaalen
Piet Visser

Peter Brouwer,
Accountmanager Arbeid, Sociale Zekerheid & Inkomens
EIM, Zoetermeer, juli 2003.

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 die hiervoor (financieel) verantwoordelijk is.

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

De periodieke statistische informatie 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

In tabel 1 is het aantal deelnemers weergegeven dat in 2002 op een Wiw-arbeidsplaats werkzaam is. Eind 2002 betrof dit ruim 31.000 deelnemers, waarvan verreweg het grootste deel bestaat uit dienstbetrekkingen, gevolgd door werkervaringsplaatsen en Rea-plaatsingen. Ten opzichte van begin 2002 heeft een daling in het aantal deelnemers plaatsgevonden. Bij de dienstbetrekkingen van bijna 10% en bij de werkervaringsplaatsen van ruim 20%. Het aantal Rea-plaatsingen is afgenomen met 28%. Deze afname van het aantal Rea-plaatsingen is een gevolg van het feit dat, vanaf begin 2002, geen nieuwe instroom in dit instrument meer kan plaatsvinden in het kader van de Wiw.

tabel 1 Aantal arbeidsplaatsen in het kader van de Wiw, eind 2001, instroom 2002, uitstroom 2002, eind 2002, in absolute aantallen

	<i>Dienstbetrekkingen</i>	<i>Werkervaringsplaatsen</i>	<i>Rea-plaatsingen</i>
Eind 2001	30.740	3.222	1.120
Instroom 2002	10.592	2.963	0
Uitstroom 2002	13.580	3.618	318
Eind 2002	27.752	2.567	802

Personen met een dienstbetrekking

Om een beeld te krijgen van de personen met een dienstbetrekking en de ontwikkelingen gedurende het jaar is gekeken naar een aantal achtergrondkenmerken. Hierover kan het volgende worden opgemerkt:

- de instroom onder deelnemers jonger dan 23 jaar is groter dan de uitstroom, terwijl bij de deelnemers vanaf 23 jaar het omgekeerde het geval is: de uitstroom is hoger dan de instroom;
- de helft van het aantal deelnemers is tussen de 35 en 54 jaar; bij deelnemers vanaf 45 jaar is de uitstroom gedurende het jaar behoorlijk hoger dan de instroom en bij de jongste groep deelnemers is de instroom hoger dan de uitstroom;
- ruim de helft van de deelnemers is alleenstaand, ruim een kwart gehuwd/samenwonend, 13% alleenstaande ouder en 9% heeft een andere leefvorm;
- bijna driekwart van de deelnemers heeft een opleiding op vbo/lbo/mavo-niveau of een opleiding op basisniveau afgerond. Bij de deelnemers jonger dan 23 jaar liggen deze percentages hoger en deelnemers vanaf 23 jaar hebben gemiddeld een hoger opleidingsniveau;
- 51% van de deelnemers jonger dan 23 jaar had voorafgaand aan de dienstbetrekking geen enkel inkomen. Van de deelnemers vanaf 23 jaar beschikte bijna 70% voorafgaand over een Abw-,

- loaw- of loaz-uitkering. Bij de stroomgegevens valt de hoge instroom op van deelnemers met voorafgaand geen enkel inkomen;
- 93% van de deelnemers bevindt zich in fase 3 of 4;
 - 66% van de deelnemers is 23 jaar of ouder en langer dan drie jaar werkloos, 5% is 1 tot 2 jaar werkloos en 11% 2 tot 3 jaar.

Profiel van de dienstbetrekkingen

Evenals in voorgaande jaren zijn de meeste personen met een Wiw-dienstbetrekking werkzaam in de publieke sector: 73% van de deelnemers. Het aandeel plaatsingen in de publieke sector blijft hiermee over de laatste jaren constant.

Deelnemers jonger dan 23 jaar zijn vaker werkzaam in de marktsector dan oudere deelnemers, maar ook voor de eerstgenoemde categorie geldt dat het merendeel, 61%, in de publieke sector is geplaatst.

Meer dan de helft van de deelnemers met een dienstbetrekking heeft een overeenkomst afgesloten voor 32 uur per week (zie tabel 2). Dit aandeel neemt jaarlijks toe. Daarnaast is 32% van de dienstbetrekkingen aangegaan voor 36 uur per week. Doordat de banen voor 36 uur voornamelijk worden ingenomen door ex-Banenpoolers (een groep die wel uitstroomt, maar niet meer instroomt), neemt het aandeel 36-uurs overeenkomsten geleidelijk af.

tabel 2 Aantal uren per week in dienstbetrekking, in procenten

<i>Aantal uren</i>	<i>Eind 1999 (n=37.475)</i>	<i>Eind 2000 (n=33.975)</i>	<i>Eind 2001 (n=30.685)</i>	<i>Eind 2002 (n=27.470)</i>
≤ 12 uur	0	0	0	0
13-24 uur	7	9	12	13
25-31 uur	3	3	3	3
32 uur	42	44	46	51
33-35 uur	1	1	0	0
36 uur	46	43	39	32
> 36 uur	0	0	0	0
Totaal	100	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 1% (eind 2002).

Uitstroom uit de dienstbetrekkingen

In 2002 is 33% van de personen met een dienstbetrekking uitgestroomd. De gemiddelde duur van de dienstbetrekking, van de personen die in 2002 zijn uitgestroomd, is langer dan in voorgaande jaren: op het moment van uitstroom heeft men gemiddeld 37 maanden een dienstbetrekking gehad. Een jaar eerder was dit gemiddeld 31 maanden en in 2000 lag het gemiddelde op 28 maanden.

In 60% van de gevallen is sprake van positieve uitstroom (zie tabel 3). Van alle uitstromers heeft 25% arbeid buiten de Wiw gevonden. Daarnaast is 28% van de dienstbetrekkingen beëindigd vanwege doorstroom naar een ID-baan.

Ontslag vanwege andere redenen dan arbeidsongeschiktheid ligt de laatste jaren steeds rond de 14% en is hiermee na uitstroom naar arbeid buiten de Wiw (inclusief ID-banen) de meest voorkomende reden voor beëindiging van de dienstbetrekking.

Beëindiging van de dienstbetrekking door ontslag wegens arbeidsongeschiktheid bedraagt in 2002 4%. Over het algemeen stromen deelnemers van 23 jaar en ouder vaker positief uit dan jongere deelnemers en wordt de dienstbetrekking van personen onder de 23 jaar vaker beëindigd vanwege ontslag.

tabel 3 Reden beëindiging dienstbetrekking, in 2002, in procenten (excl. personen die doormoeten naar een andere dienstbetrekking)

<i>Reden beëindiging</i>	<i>Jonger dan 23 jaar (n=2.889)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=10.525)</i>	<i>Totaal dienstbetrekkingen (n=13.414)</i>
Arbeid buiten Wiw	33	23	25
Scholing	4	0	1
Werkervaringsplaats	7	6	6
ID-baan	2	36	28
<i>Totaal positief</i>	<i>46</i>	<i>64</i>	<i>60</i>
Ontslag arbeidsongeschiktheid	3	5	4
Ontslag overig	29	10	14
Beëindiging wegens aflopen contract*	7	11	10
Overig	15	10	11
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

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

Noot: Ontbrekend/onbekend: 1%.

Leegloop en ziekteverzuim onder personen met een dienstbetrekking

Van de deelnemers jonger dan 23 jaar heeft 44% in 2002 te maken gehad met leegloop, bij de deelnemers vanaf 23 jaar was dit 27%. De leegloop bij deelnemers jonger dan 23 jaar duurt echter minder lang dan van deelnemers vanaf 23 jaar. In 2002 blijkt dat er gemiddeld 12 van de 100 dagen niet is gewerkt bij een inlener.

In 2002 is 58% van de deelnemers met een dienstbetrekking ziek geweest (zie tabel 4). Bij de deelnemers jonger dan 23 jaar ligt dit percentage hoger dan bij de deelnemers vanaf 23 jaar. Net als bij leegloop geldt weer dat de deelnemers jonger dan 23 jaar weliswaar vaker ziek zijn, maar dat de ziekte gemiddeld korter duurt dan bij deelnemers vanaf 23 jaar. Gemiddeld hebben deelnemers 14 van de 100 dagen niet kunnen werken door ziekte.

tabel 4 Ziekteverzuim 2002 in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar (n=4.596)*</i>	<i>23 jaar en ouder (n=18.957)*</i>	<i>Mannen (n=12.183)*</i>	<i>Vrouwen (n=11.370)*</i>	<i>Totaal alle deelnemers (n=23.553)*</i>
Percentage deelnemers met ziekteverzuim	62	57	54	62	58
Gemiddeld aantal dagen ziekteverzuim	42	62	57	58	58

Noot: Ontbrekend/onbekend: 8%.

**De 'n' betreft alleen het aantal deelnemers met ziekte.*

Personen met een werkervaringsplaats

Gedurende 2002 kan van de personen met een werkervaringsplaats het volgende beeld worden geschetst:

- er zijn meer deelnemers jonger dan 23 jaar ingestroomd dan uitgestroomd. Bij de deelnemers vanaf 23 jaar is het omgekeerde het geval;
- bijna 50% van de deelnemers is tussen de 28 en 44 jaar. Slechts 4% is ouder dan 54 en 7% jonger dan 19 jaar;
- 53% van de deelnemers is alleenstaand, een kwart gehuwd/samenwonend, 12% is alleenstaande ouder en 10% heeft een andere leefvorm;
- de helft van de deelnemers heeft een hoogst genoten opleiding op vbo/lbo/mavo-niveau. Een geringer deel (resp. 20 en 17%) een opleiding op basisniveau en mbo/havo/vwo-niveau. Deelnemers vanaf 23 jaar zijn gemiddeld hoger opgeleid;
- 43% van de deelnemers had voorafgaand aan de werkervaringsplaats een Abw-, loaw-, of loaz-uitkering, gevolgd door 36% die voorafgaand over een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de Wiw had, wat ten opzichte van begin 2002 met 7% is toegenomen. 14% beschikte voorafgaand over geen enkel inkomen;
- 62% van de deelnemers bevindt zich in fase 3 en 29% in fase 4.
- 44% van de deelnemers was bij instroom ouder dan 23 jaar en langer dan 3 jaar werkloos.

Profiel van de werkervaringsplaatsen

In tegenstelling tot de dienstbetrekkingen, is het overgrote deel van de personen op een werkervaringsplaats werkzaam in de marktsector. Het aandeel plaatsingen in de marktsector neemt echter jaarlijks af en ligt nu op 72% (eind 1999 was dit 84%)

Personen onder de 23 jaar zijn vaker werkzaam in de marktsector dan werknemers van 23 jaar en ouder (zie tabel 5).

tabel 5 Sectorverdeling werkervaringsplaatsen naar jonger dan 23 jaar en 23 jaar en ouder, eind 2002, in procenten

Sector	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=421)	<i>23 jaar en ouder</i> (n=1.418)	<i>Totaal werkervaringsplaatsen</i> (n=1.839)
Marktsector	86	68	72
Publieke sector	14	32	28
Totaal	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 40%.

De omvang van de werkervaringsplaatsen bedraagt in 60% van de gevallen meer dan 32 uur; 44% valt zelfs in de categorie 37 tot 40. De algemene trend sinds 1998, te weten de daling van het aandeel werkervaringsplaatsen van 36 uur of meer en de stijging van het aandeel plaatsingen van minder dan 32 uur, zet dit jaar niet door: de cijfers over 2001 en 2002 zijn nagenoeg gelijk.

Beëindiging van werkervaringsplaatsen

In 2002 heeft 58% van de deelnemers de werkervaringsplaats beëindigd. Dit percentage ligt iets lager dan in de twee voorgaande jaren toen respectievelijk 63% en 64% uitstroomde.

In 69% van de gevallen is sprake van positieve uitstroom. Voor deze deelnemers is het doel van de werkervaringsplaats bereikt. Daarnaast is 30% van de uitstromers werkloos geworden. Dit percentage neemt sinds 1999 geleidelijk af, terwijl het percentage positieve uitstroom door de jaren heen steeds iets toeneemt.

Vergelijking tussen dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen

Belangrijke verschillen tussen dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen doen zich in 2002 voor bij het inkomen voorafgaand aan de Wiw-arbeidsplaats, de omvang van de Wiw-arbeidsplaats, de sector, het uitstroompercentage en de duur van de arbeidsplaats.

- relatief meer deelnemers aan een dienstbetrekking hadden voorafgaand aan de Wiw-arbeidsplaats een Abw-, loaw-, of loaz-uitkering en relatief meer deelnemers aan een werkervaringsplaats hadden voorafgaand een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de Wiw;
- de omvang van de werkervaringsplaatsen is over het algemeen groter dan van de dienstbetrekkingen. De werkervaringsplaatsen hebben in het merendeel van de gevallen een omvang van 36 uur of meer, terwijl het grootste deel van de dienstbetrekkingen een omvang van 32 uur of minder heeft;
- bijna drie kwart van de plaatsingen vanuit de dienstbetrekkingen is gerealiseerd in de publieke sector, terwijl in de marktsector ruim een kwart van de deelnemers werkzaam is. Voor de werkervaringsplaatsen is de verdeling tussen publieke sector en marktsector vrijwel het spiegelbeeld hiervan: 72% van de werknemers heeft een plaats gevonden in de marktsector, tegenover 28% in de publieke sector;
- het uitstroompercentage van de werkervaringsplaatsen ligt met 58% beduidend hoger dan bij de dienstbetrekkingen, waar 33% van de deelnemers is uitgestroomd;
- de personen die uitstromen vanuit een dienstbetrekking, doen dit na gemiddeld 37 maanden. Bij de werkervaringsplaatsen vindt uitstroom of doorstroom in het merendeel van de gevallen plaats na exact 12 maanden: de maximale periode waarvoor de werkgever een loonkostensubsidie ontvangt.

Personen met een Rea-plaatsing

Hieronder worden de belangrijkste kenmerken weergegeven van deelnemers aan een Rea-plaatsing eind 2002:

- 67% is tussen de 35 en 54 jaar oud;
- 56% van de deelnemers is alleenstaand, ruim een kwart gehuwd of samenwonend, 14% is alleenstaande ouder en 4% heeft een andere leefvorm;
- bijna tweederde heeft een opleiding op vbo/lbo/mavo-niveau of mbo/havo/vwo-niveau gevolgd;
- 84% had voorafgaand aan de Rea-plaatsing Een Abw-, loaw- of loaz-uitkering;
- 92% is ingedeeld in fase 3 of 4;
- het grootste deel van de werknemers dat werkzaam is op een Rea-plaats is geplaatst in de marktsector (eind 2002 64%). De laatste jaren valt echter een lichte verschuiving waar te nemen van de marktsector naar de publieke sector;
- de gemiddelde duur van een Rea-plaatsing is de afgelopen jaren gestegen van 11 maanden in 2000 naar 24 maanden eind 2002. Dit kan te maken hebben met het feit dat personen uit de doelgroep steeds langere trajecten nodig hebben, voordat zij kunnen uitstromen;
- het aantal uren dat op een Rea-plaats wordt gewerkt varieert sterk: 28% werkt meer dan 36 uur, terwijl 34% 24 uur of minder werkt;
- het beëindigingspercentage uit de Rea-plaatsingen is in 2002 toegenomen tot 28% (ten opzichte van 21% in 2001). De reden van beëindiging is van het grootste deel van de uitstromers niet bekend. In ieder geval 96 personen zijn positief uitgestroomd en minimaal 65 personen werden werkloos (op een totale uitstroom van 318 personen).

Voorzieningen

Personen kunnen tijdens hun dienstbetrekking, werkervaringsplaats of Rea-plaatsing ook gebruik maken van voorzieningen, zoals kinderopvang, scholing, werkplekaanpassing of arbeidsbemiddeling. Uit de aangeleverde gegevens blijkt dat arbeidsbemiddeling het vaakst wordt gebruikt, namelijk 40%. Andere veelgebruikte voorzieningen zijn scholing (26%) en reis- en wervingskosten (17%).

Themahoofdstuk: nadere analyse van de uitstroom

In een afzonderlijk themahoofdstuk (hoofdstuk 7) is een nadere analyse van de uitstroom uit de Wiw-dienstbetrekkingen opgenomen. De analyses in het themahoofdstuk hebben met name als doel inzicht te verschaffen in de effectiviteit van de Wiw als activeringsinstrument. We analyseren hiervoor de samenhang van diverse kenmerken van de deelnemers met de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom en de reden van uitstroom.

Een opmerkelijke bevinding is dat negatieve uitstroom (ontslag) overwegend plaatsvindt in het eerste halfjaar van de dienstbetrekking. Naarmate de duur van de dienstbetrekking toeneemt, neemt het percentage positieve uitstroom toe. Persoonskenmerken, zoals geslacht, opleidingsniveau en leeftijd, van deelnemers vormen belangrijke bepalende factoren voor het succes van de inzet van de Wiw-dienstbetrekking als reïntegratie-instrument.

De afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt, op het moment dat deze instroomt in de Wiw-dienstbetrekking, verklaart mede het succes van de inzet van de Wiw-dienstbetrekking als reïntegratie-instrument. Een langere tijd buiten het arbeidsproces, maakt vaker een langere duur van de Wiw-dienstbetrekking nodig. Wel stromen personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt voor aanvang van de dienstbetrekking, vaker om positieve redenen uit.

¹ Er is echter wel sprake van een lage respons van gemeenten op deze variabele.

Wanneer een deelnemer met een Wiw-dienstbetrekking niet is geplaatst bij een inlenende werkgever, en er dus sprake is van leegloop, belemmert dit een spoedige uitstroom. Een grotere omvang (in uren per week) van de plaatsing draagt bovendien bij aan de kans dat iemand om positieve redenen uitstroomt. Deelnemers die in de marktsector zijn geplaatst stromen relatief snel en vaak om negatieve redenen uit. Plaatsingen in de publieke sector leiden uiteindelijk vaker tot positieve uitstroom van deelnemers.

1 Inleiding

1.1 Jaarrapport 2002: Wet inschakeling werkzoekenden

De Wiv 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 Wiv 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 Wiv.

Deze rapportage bevat informatie over de uitvoering van de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiv) en is gebaseerd op de gegevensverzameling over geheel 2002. In eerdere rapportages is verslag gedaan van metingen over het derde en vierde kwartaal van 1998, het eerste en tweede halfjaar van 1999, 2000 en 2001 en het eerste halfjaar van 2002.

Het onderhavige jaarrapport is met name gericht op volumeontwikkelingen, kenmerken van de personen ten behoeve van wie de verschillende instrumenten 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 dit hoofdstuk wordt extra achtergrondinformatie gegeven over de Wiv en de Wiv-monitor en de uitvoering daarvan. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op het aantal deelnemers aan de Wiv en de profielen van deze personen. Hoofdstuk 3 geeft vervolgens informatie over de diverse arbeidsplaatsen. In hoofdstuk 4 staat de uitstroom uit de Wiv centraal, terwijl hoofdstuk 5 is gericht op leegloop en ziekteverzuim. In hoofdstuk 6 wordt een beschrijving gegeven van de voorzieningen waar deelnemers aan de Wiv gebruik van maken. In het themahoofdstuk (hoofdstuk 7) wordt nader ingegaan op de uitstroom uit de Wiv¹.

1.2 De Wet inschakeling werkzoekenden

De Wiv 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 Wiv in scholings- en activeringsvoorzieningen.

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. 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 Wiv, kan opnieuw een dienstbetrekking worden aangeboden. Voor de realisatie van een dienstbetrekking ontvangt de gemeente van het Rijk een ba-

¹ In de rapportage zijn in sommige gevallen figuren weergegeven. De achterliggende percentages of absolute aantallen zijn opgenomen in bijlage II.

sisbedrag en een normbedrag. Daarnaast ontvangt de gemeente in beginsel een inleenvergoeding van de inlenende werkgever.

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 loonkostensubsidie 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 de Wiw. 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 informatie ten behoeve van (financiële) verantwoording en toezicht, en 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 het LIW. 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 is vaak uitbesteed aan Wiw-uitvoeringsorganisaties, die met name de Wiw-dienstbetrekkingen uitvoeren. 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 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. Voorzover 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 gebruikmaken van een scholings- en activeringsvoorziening en tevens werkzaam zijn op een arbeidsplaats 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.

Wijzigingen ten opzichte van gegevensverzameling 2001

Met ingang van 1 januari 2002 is het instrument 'Rea-plaatsing' vervangen door een fiscaal instrument. Dit is zichtbaar in de monitor doordat er vanaf dat moment geen nieuwe instroom in het Rea-instrument kan voorkomen. De gegevens die over de Rea-plaatsingen in de rapportage zijn opgenomen, hebben alleen nog maar betrekking op de bestaande gevallen die geplaatst zijn vóór 1 januari 2002.

Volledigheid van gegevens

Alle 496 gemeenten hebben gegevens aangeleverd voor de Wiw-monitor. Drie gemeenten hebben geen banen gerealiseerd in het kader van de Wiw. Alle andere hebben wel gegevens geleverd over Wiw-dienstbetrekkingen, Wiw-werkervaringsplaatsen en/of Rea-plaatsingen.

In vergelijking met de voorgaande rapportage van de Wiw-statistiek is het aantal personen die deelnemen aan de Wiw veranderd. In juli 2002 is gerapporteerd dat er eind 2001 35.250 personen aan de

Wiw deelnemen¹. Het aantal deelnemers ligt volgens de voorliggende rapportage op 34.692 (279 minder). 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 een groot aantal correcties op de in- en uitstroom plaatsgevonden, wat per saldo heeft geleid tot bijna 300 minder personen over wie is gerapporteerd in juli 2002.

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 correcties door gemeenten achteraf.

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 is². 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.

¹ Flapper, Mandos, Bolhuis (2002), *Wiw-statistiek. Jaarrapport 2001*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (uitgevoerd door RvB).

² 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 verschillende instrumenten die de Wiw onderscheidt: de dienstbetrekkingen, werkervaringsplaatsen en de Rea-plaatsingen. In paragraaf 2.2 wordt ingegaan op het aantal deelnemers en de ontwikkelingen die zich hierin gedurende het jaar en ten opzichte van eerdere jaren hebben voorgedaan. In de drie volgende paragrafen wordt ingegaan op de profielen van deelnemers van alle drie de instrumenten. Regelmatig wordt het onderscheid aangegeven tussen deelnemers jonger dan 23 jaar en deelnemers van 23 jaar en ouder.

2.2 Aantal deelnemers aan de Wiw

Dienstbetrekkingen verreweg meeste aantal deelnemers. Bij alle instrumenten afname aantal deelnemers

In tabel 6 is te zien dat van alle drie de Wiw-instrumenten het aantal deelnemers het afgelopen jaar is afgenomen. Eind 2002 zijn 27.752 deelnemers werkzaam op een dienstbetrekking. Ten opzichte van eind 2001 betekent dit een daling van bijna 10%. Tegenover de instroom van ruim 10.592 deelnemers zijn 13.580 deelnemers uitgestroomd. Bij de werkervaringsplaatsen heeft in 2002 een afname plaatsgevonden van ruim 20%: van 3.222 naar 2.567 deelnemers.

Het aantal deelnemers dat gebruikmaakt van een Rea-plaatsing kan vanaf januari 2002 alleen nog maar afnemen, omdat er binnen de Wiw geen instroom meer kan plaatsvinden in dit instrument. Van het Rea-instrument kon slechts 3 jaar gebruikgemaakt worden. Het is dan ook niet verwonderlijk dat nadat er geen instroom meer kan plaatsvinden er sprake is van een hoge uitstroom. In 2002 is 28 procent van de deelnemers met een Rea-plaatsing uitgestroomd.

tabel 6 Aantal arbeidsplaatsen in het kader van de Wiw, eind 2001, instroom 2002, uitstroom 2002, eind 2002, in absolute aantallen

	<i>Dienstbetrekkingen</i>	<i>Werkervaringsplaatsen</i>	<i>Rea-plaatsingen</i>
Eind 2001	30.740	3.222	1.120
Instroom 2002	10.592	2.963	0
Uitstroom 2002	13.580	3.618	318
Eind 2002	27.752	2.567	802

De absolute aantallen genoemd bij 'eind 2001' wijken af ten opzichte van het halfjaarrapport 2002 en het vorige jaarrapport. Dit heeft te maken met de correcties die achteraf door Wiw-uitvoeringsorganisaties worden doorgevoerd op eerdere metingen.

Als we kijken naar de instroom in 2002 bij zowel de dienstbetrekkingen als werkervaringsplaatsen, blijkt dat beide in het tweede halfjaar van 2002 te maken hebben met een geringe daling (zie bijlage IV). Het effect wat mogelijk te verwachten was naar aanleiding van de verzamelcirculaire die in september 2002 is verspreid aan gemeenten, is niet waarneembaar. In de circulaire is geadviseerd vanwege bezuinigingen niet-bezette en nog vrijkomende Wiw en ID-banen niet in te vullen.

In tabel 7 is het aantal personen met een dienstbetrekking weergegeven die voorafgaand hieraan een werkloosheidsuitkering (niet Abw) of een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering hadden. Formeel is UWV verantwoordelijk voor de reïntegratie van deze personen. De arbeidsplaatsen zijn echter ingekocht door UWV bij de gemeenten. De arbeidsplaatsen worden hiermee gefinancierd door UWV in

plaats van door het Ministerie van SZW. Omdat deze deelnemers in het bestand van de gemeenten (en Wiw-organisaties) zijn gekomen, worden ze wel meegenomen in deze rapportage. Het betreft in totaal 1.455 deelnemers, ongeveer 5% van het totale aantal deelnemers.

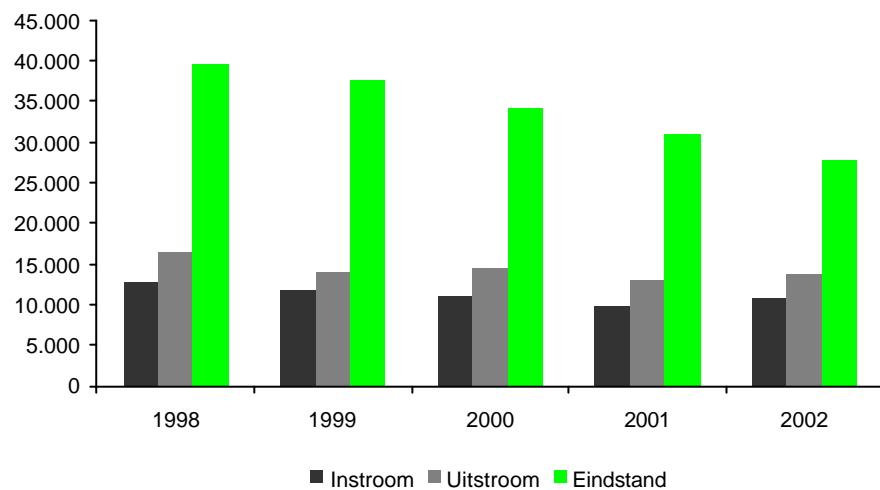
tabel 7 Deelnemers met voorafgaand werkloosheid, ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering, eind 2001 en eind 2002, in absolute aantallen

	<i>Uitkering werkloosheid (niet Abw)</i>	<i>Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid</i>
Eind 2001	910	771
Eind 2002	765	690

Noot: Ontbrekend/onbekend: 3% (eind 2002).

2.3 Ontwikkeling in het aantal dienstbetrekkingen

figuur 1 Ontwikkeling in het aantal dienstbetrekkingen van 1998 tot en met 2002



Noot: Zie tabel 70 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

In figuur 1 is de ontwikkeling van het aantal dienstbetrekkingen sinds 1998 opgenomen. Als naar de ontwikkeling in het aantal dienstbetrekkingen in de afgelopen vijf jaar wordt gekeken, zien we dat de instroom in 2002 voor het eerst sinds het bestaan van de Wiw is toegenomen (met bijna 8% ten opzichte van de instroom in 2001). Tegelijkertijd is ook de uitstroom toegenomen ten opzichte van 2001. Het totale aantal deelnemers aan het eind van elk jaar toont steeds een afname van enkele duizenden deelnemers in vergelijking tot het voorgaande jaar. Dit betekent in vijf jaar een afname van het aantal deelnemers van bijna 12.000, wat neerkomt op 30%.

Meer deelnemers jonger dan 23 jaar ingestroomd dan uitgestroomd. Meer deelnemers vanaf 23 jaar uitgestroomd dan ingestroomd

In tabel 8 is het aantal deelnemers met een dienstbetrekking weergegeven naar jongere en oudere personen. Bij de leeftijdsindeling wordt steeds onderscheid gemaakt tussen personen jonger dan 23 jaar en personen van 23 jaar en ouder. Deze leeftijdsgrens van 23 jaar heeft onder meer te maken met de sluitende aanpak voor jongeren binnen de Wiw (art. 9). De sluitende aanpak houdt in dat jongeren binnen een jaar na het begin van hun werkloosheid een dienstbetrekking aangeboden dienen te krijgen. In de tabel is te zien dat er in 2002 meer deelnemers jonger dan 23 jaar zijn ingestroomd dan er

zijn uitgestroomd, terwijl bij de deelnemers vanaf 23 jaar het omgekeerde het geval is: hier zijn meer deelnemers uitgestroomd dan ingestroomd.

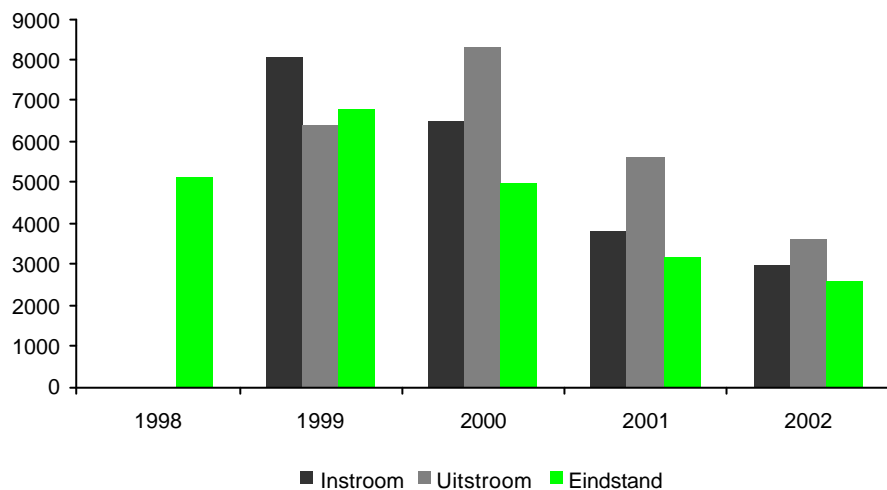
tabel 8 Verdeling deelnemers jonger dan 23 jaar en vanaf 23 jaar met een dienstbetrekking, in absolute aantallen

	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 jaar en ouder</i>	<i>Totaal dienstbetrekkingen</i>
Eind 2001	4.438	26.302	30.740
Instroom 2002	3.604	6.988	10.592
Uitstroom 2002	2.921	10.659	13.580
Eind 2002	4.558	23.194	27.752

Noot: Voor totaal dienstbetrekkingen geldt dat eind 2002 = eind 2001 + instroom 2002 - uitstroom 2002. Dit geldt niet voor de aparte leeftijdscategorieën, omdat sommige deelnemers in 2002 van categorie veranderen.

2.4 Ontwikkelingen in het aantal werkervaringsplaatsen

figuur 2 Ontwikkelingen in het aantal werkervaringsplaatsen van 1998 tot en met 2002



Noot: Zie tabel 71 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

In figuur 2 is de ontwikkeling in het aantal werkervaringsplaatsen weergegeven van 1998 tot en met 2002¹. In tegenstelling tot de dienstbetrekkingen is bij de werkervaringsplaatsen zowel de instroom als de uitstroom ten opzichte van 2001 gedaald. Beide volgen hiermee de trend die zich voortdurend voordoet dat het aantal instromers en het aantal uitstromers ten opzichte van het jaar daarvoor steeds afnemen. Dit wordt mede verklaard uit het feit dat het een 1-jarige regeling betreft. Verder blijkt het aantal uitstromers hoger te liggen dan het aantal instromers, waardoor het totale aantal deelnemers aan het eind van het jaar is afgenomen. Ook hierin vormt het jaar 2002 geen uitzondering ten opzichte

¹ In bijlage III zijn de achterliggende absolute aantallen weergegeven bij de figuur.

van de voorgaande jaren. Ten opzichte van 1998 is het aantal deelnemers met een werkervaringsplaats bijna gehalveerd.

Meer deelnemers jonger dan 23 jaar ingestroomd dan uitgestroomd. Meer deelnemers vanaf 23 jaar uitgestroomd dan ingestroomd

In tabel 9 is het aantal personen met een werkervaringsplaats uitgesplitst naar deelnemers jonger dan 23 jaar en van 23 jaar en ouder. Hieruit valt af te lezen dat net als bij de dienstbetrekkingen er in 2002 meer deelnemers jonger dan 23 jaar zijn ingestroomd dan er zijn uitgestroomd, terwijl dit bij de deelnemers vanaf 23 jaar omgekeerd is: meer uitstromers dan instromers.

tabel 9 Verdeling deelnemers jonger dan 23 jaar en vanaf 23 jaar met een werkervaringsplaats, in absolute aantallen

	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 jaar en ouder</i>	<i>Totaal dienstbetrekkingen</i>
Eind 2001	553	2.669	3.222
Instroom 2002	723	2.240	2.963
Uitstroom 2002	631	2.987	3.618
Eind 2002	542	2.025	2.567

Noot: Voor totaal dienstbetrekkingen geldt dat eind 2002 = eind 2001 + instroom 2002 - uitstroom 2002. Dit geldt niet voor de aparte leeftijdscategorieën, omdat sommige deelnemers in 2002 van categorie veranderen.

2.5 Ontwikkelingen in het aantal Rea-plaatsingen

Eind 2002 nog 802 deelnemers met Rea-plaatsing

In 2002 is het aantal Rea-plaatsingen afgenomen van 1.120 naar 802. Deze behoorlijk hoge afname wordt vooral veroorzaakt doordat sinds dit jaar geen nieuwe instroom meer kan plaatsvinden. In 2001 was er bij de Rea-plaatsingen zelfs nog sprake van een toename van 32%.

tabel 10 Aantal gerealiseerde Rea-plaatsingen in 2002

	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 jaar en ouder</i>	<i>Totaal Rea-plaatsingen</i>
Eind 2001	35	1.085	1.120
Instroom 2002	0	0	0
Uitstroom 2002	11	307	318
Eind 2002	15	787	802

Noot: Voor totaal dienstbetrekkingen geldt dat eind 2002 = eind 2001 + instroom 2002 - uitstroom 2002. Dit geldt niet voor de aparte leeftijdscategorieën, omdat sommige deelnemers in 2002 van categorie veranderen.

2.6 Profiel van de personen met een dienstbetrekking

In deze paragraaf wordt een beeld geschetst van de personen die in 2002 gewerkt hebben in een Wiv-dienstbetrekking. Van deze personen is een aantal achtergrondkenmerken verzameld, zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en fase-indeling. Steeds wordt de situatie aan het eind van 2002 weergegeven, en meestal wordt ook een vergelijking gemaakt met het begin van het jaar. Regelmatig worden ook de in- en uitstroomcijfers getoond en wordt een beeld geschetst van ontwikkelingen in het profiel over eerdere jaren.

In bijlage IV is een uitgebreid overzicht opgenomen met betrekking tot het profiel van personen met een dienstbetrekking.

Geslacht

Eind 2002 is 54% van alle deelnemers met een dienstbetrekking van het mannelijke geslacht en 46% van het vrouwelijke geslacht. Aan het begin van het jaar was deze verdeling 55 tegenover 45%. Deze percentages komen overeen met de percentages van deelnemers van 23 jaar en ouder. Van de deelnemers jonger dan 23 jaar is de helft van het mannelijke geslacht en de helft van het vrouwelijke geslacht.

Leeftijd

tabel 11 Verdeling leeftijd in procenten van personen met een dienstbetrekking, eind 2001, eind 2002 en bij in- en uitstroom

	<i>Eind 2001</i>	<i>Instroom 2002</i>	<i>Uitstroom 2002</i>	<i>Eind 2002 (n=27.752)</i>
15-18 jaar	4	17	7	5
19-22 jaar	10	17	15	12
23-27 jaar	8	9	10	8
28-34 jaar	10	14	11	11
35-44 jaar	25	23	23	24
45-54 jaar	28	17	24	26
> 54 jaar	14	3	11	15
Totaal	100	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 0% (eind 2002).

50% tussen 35 en 54 jaar
oud

Eind 2002 is de helft van het aantal deelnemers tussen de 35 en 54 jaar en 15% ouder dan 54 jaar. 17% is jonger dan 23 jaar en bijna 20% is tussen de 23 en 34 jaar oud. De gemiddelde leeftijd is 40¹, net als eind 2001.

Ten opzichte van eind 2001 doen zich geen grote verschillen voor in de percentages in- en uitstroom. Als naar de in- en uitstroomgegevens over 2002 wordt gekeken, valt op dat bij de deelnemers van 45 jaar en ouder de uitstroom behoorlijk hoger is dan de instroom, terwijl bij de jongste groep deelnemers het omgekeerde het geval is: instroom aanzienlijk hoger dan uitstroom. Bij de tussenliggende leeftijdscategorieën doen zich ten aanzien hiervan geen noemenswaardige verschillen voor. Dit komt overeen met het beeld dat in tabel 8 naar voren is gekomen: er zijn meer deelnemers jonger dan 23 jaar ingestroomd dan uitgestroomd en bij de deelnemers vanaf 23 jaar is het omgekeerde het geval.

Leefvorm

Leefvorm in 2002 nauw e-
lijks veranderd. Meer dan
de helft alleenstaand

Bij leefvorm wordt onderscheid gemaakt tussen alleenstaand, alleenstaande ouder, gehuwd/samenwonend of anders. In tabel 12 valt af te lezen dat meer dan de helft van de deelnemers met een dienstbetrekking alleenstaand is, ruim een kwart gehuwd/samenwonend, 13% alleenstaande ouder en 9% behoort tot de categorie 'anders'. Er doen zich wel enige verschillen in de onderscheiden leeftijdscategorieën voor, die gezien de leeftijd van de deelnemers ook voor de hand liggen. Van de deelnemers jonger dan 23 jaar bevindt zich bijna 60% in de categorie 'alleenstaande' en eenderde in de categorie 'anders'. Het is waarschijnlijk dat een groot deel van de categorie 'anders' bestaat uit thuiswonende deelnemers. Van de deelnemers van 23 jaar en ouder is de helft alleenstaand en bijna eenderde gehuwd of samenwonend.

De percentages aan het begin van het jaar verschillen nauwelijks met die aan het eind van het jaar.

¹ De gemiddelde leeftijd is berekend over die deelnemers die eind 2002 in een dienstbetrekking werkzaam zijn.

tabel 12 Leefvorm van personen met een dienstbetrekking naar leeftijd, eind 2002, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=4.455)	<i>23 jaar en ouder</i> (n=22.809)	<i>Totaal dienstbetrekkingen</i> (n=27.264)
Alleenstaande	59	49	51
Alleenstaande ouder	2	15	13
Gehuwd/samenwonend	7	31	27
Anders	33	5	9
Totaal	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 2%.

Als we naar de ontwikkeling in leefvorm de afgelopen vier jaren kijken (zie tabel 13), valt op dat bij alle leefvormen een bepaalde trend is waar te nemen. Zo is het aandeel deelnemers die alleenstaand zijn of onder de categorie 'anders' vallen afgenomen sinds 1998 en het aantal alleenstaande ouders en gehuwden toegenomen sinds 1998. Er is hier sprake van een trendmatige verandering.

tabel 13 Leefvorm van deelnemers met dienstbetrekking, 1998 t/m 2002, in procenten

	<i>1998</i> (n=39.625)	<i>1999</i> (n=37.475)	<i>2000</i> (n=33.975)	<i>2001</i> (n=30.925)	<i>2002</i> (n=27.264)
Alleenstaande	58	55	53	52	51
Alleenstaande ouder	8	9	11	12	13
Gehuwd/samenwonend	22	25	27	27	27
Anders	12	11	9	9	9
Totaal	100	100	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 2% (eind 2002).

Opleidingsniveau

Driekwart opleiding op basisniveau of vbo/lbo/mavo niveau. Opleidingsniveau sinds bestaan Wiw nauwelijks veranderd

Verreweg het grootste deel van de deelnemers met een dienstbetrekking heeft een opleiding op vbo/lbo/mavo-niveau (43%) of een opleiding op basisniveau (31%). Bij de deelnemers jonger dan 23 jaar liggen deze percentages behoorlijk hoger en bij de deelnemers vanaf 23 jaar iets lager. 7% van de deelnemers vanaf 23 jaar heeft een opleiding op hbo- of wo-niveau.

tabel 14 Hoogst genoten opleiding van personen met een dienstbetrekking naar leeftijd, eind 2002

	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=4.154)	<i>23 jaar en ouder</i> (n=21.392)	<i>Totaal</i> (n=25.546)
Geen basisopleiding	6	6	6
Basisniveau	38	29	31
Vbo/lbo/mavo	50	41	43
Mbo/havo/vwo	6	17	15
Hbo	0	5	4
Wo	0	2	2
Totaal	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 9%.

In tabel 15 valt af te lezen dat het opleidingsniveau van de deelnemers met een dienstbetrekking sinds het bestaan van de Wiw niet of nauwelijks is veranderd.

tabel 15 Opleidingsniveau van deelnemers van 1998 t/m 2002, in procenten

	<i>1998</i> (n=39.625)	<i>1999</i> (n=37.475)	<i>2000</i> (n=33.975)	<i>2001</i> (n=30.925)	<i>2002</i> (n=25.546)
Geen basisopleiding	4	5	5	6	6
Basisniveau	29	30	30	30	31
Vbo/lbo/mavo	44	42	43	42	43
Mbo/havo/vwo	17	16	16	15	15
Hbo	4	5	4	4	4
Wo	2	2	2	2	2
Totaal	100	100	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 9% (eind 2002).

Inkomensbron voorafgaand aan Wiw-dienstbetrekking

In tabel 16 en tabel 17 is te zien welke inkomensbron de deelnemers voorafgaand aan een dienstbetrekking hadden. In tabel 16 is hierbij een onderscheid gemaakt naar deelnemers jonger dan 23 jaar en deelnemers vanaf 23 jaar en in tabel 17 zijn de begin-, eind- en stroomcijfers over geheel 2002 weergegeven. In tabel 16 is te zien dat van de deelnemers jonger dan 23 jaar meer dan de helft voorafgaand geen enkel inkomen had en ruim een kwart een ABW-, loaw of loaz-uitkering. Bij de deelnemers vanaf 23 jaar beschikte bijna 70% voorafgaand over deze laatstgenoemde uitkering en had 17% voorafgaand een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de Wiw.

tabel 16 Inkomensbron voorafgaand aan Wiw-dienstbetrekking naar leeftijd, eind 2002, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=4.393)	<i>23 jaar en ouder</i> (n=22.503)	<i>Totaal</i> (n=26.896)
Geen inkomen	51	6	13
Gesubsidieerde arbeidsplaats (Wiw)	3	17	14
Gesubsidieerde arbeidsplaats (niet Wiw)	1	1	1
Uitkering werkloosheid (niet Abw)	1	3	3
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	3	2	3
Inkomensvoorziening asielzoekers	0	0	0
Uitkering Abw, loaw, loaz	27	68	61
Ander inkomen	14	3	5
Totaal	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 3%.

Meeste deelnemers voorafgaand een Abw-, loaw-, of loaz-uitkering. Meer dan de helft deelnemers jonger dan 23 jaar voorafgaand geen enkel inkomen

Eind 2002 had het hoogste percentage van de deelnemers (61%) voorafgaand aan de dienstbetrekking een Abw-, loaw- of loaz-uitkering, gevolgd door een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de Wiw (14%) en geen enkel inkomen (13%). Als de percentages eind 2002 worden vergeleken met de percentages aan het begin van het jaar, zien we enkele verschillen. Het aantal deelnemers met voorafgaand geen enkel inkomen of een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de Wiw zijn beide met enkele procenten gestegen en het aantal deelnemers met voorafgaand een Abw-, loaw- of loaz-uitkering is procentueel gezien afgenomen met 5 procentpunt. Opvallender is echter de relatief hoge instroom van deelnemers die vooraf geen enkel inkomen hadden en de relatief lage instroom van deelnemers met voorafgaand een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de Wiw. Dit is weer te verklaren doordat er in 2002 relatief meer deelnemers jonger dan 23 jaar zijn ingestroomd en meer deelnemers van af 23 jaar zijn uitgestroomd. Zoals we reeds in tabel 16 gezien hebben, had een groot deel van de eerstgenoemde groep voorafgaand geen enkel inkomen en een hoger percentage van de laatstgenoemde groep had voorafgaand een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de Wiw.

tabel 17 Inkomensbron voorafgaand aan dienstbetrekkingen in 2002, in procenten

	<i>Uitstroom</i>			
	<i>Eind 2001</i> (n=29.959)	<i>Instroom 2002</i> (n=10.184)	<i>2002</i> (n=13.195)	<i>Eind 2002</i> (n=26.896)
Geen inkomen	11	24	14	13
Gesubsidieerde arbeidsplaats (Wiw)	11	2	13	14
Gesubsidieerde arbeidsplaats (niet Wiw)	1	0	1	1
Uitkering werkloosheid (niet ABW)	3	3	3	3
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	3	4	3	3
Inkomensvoorziening asielzoekers	0	0	0	0
Uitkering Abw, loaw, loaz	66	58	60	61
Ander inkomen	4	8	5	5
Totaal	100	100	100	100

Noot: Voor totaal dienstbetrekkingen geldt dat eind 2002 = eind 2001 + instroom 2002 - uitstroom 2002. Dit geldt niet voor de aparte inkomensbronnen, omdat sommige deelnemers in 2002 een nieuwe dienstbetrekking krijgen waardoor ook de inkomensbron voor de dienstbetrekking veranderd (naar gesubsidieerde arbeidsplaats Wiw).

Noot: Ontbrekend/onbekend: 3% (eind 2002).

Fase-indeling

De fase-indeling geeft informatie over de afstand die iemand heeft tot de arbeidsmarkt en geeft de mate aan welke inspanningen nodig zijn om werkzoekenden aan werk te helpen. De indeling loopt van 1 tot en met 4. Fase 1 wil zeggen dat van de deelnemer wordt verwacht dat deze zelfredzaam is wat het vinden van een baan betreft, terwijl fase 4 aangeeft dat de deelnemer een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft en moeilijk bemiddelbaar is.

93% deelnemers in fase 3
en 4

Als wordt gekeken naar de fase-indeling van deelnemers met een Wiw-dienstbetrekking, zien we dat ruim de helft van de deelnemers met een dienstbetrekking zich in fase 3 bevindt en 42% in fase 4. Fase 3 wil zeggen dat personen een dusdanig grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben dat een traject van één tot twee jaar nodig is om betrokkene bemiddelbaar te maken voor de arbeidsmarkt. Degenen die in fase 4 zijn ingedeeld hebben over het algemeen een nog grotere afstand tot de arbeidsmarkt als gevolg van zware persoonlijke belemmeringen. Zij zijn in eerste instantie aangewezen op een traject gericht op sociale activering, zorg of hulpverlening. Pas op termijn is inzet van meer arbeidsmarktgerichte instrumenten mogelijk. 8% bevindt zich in fase 1 en fase 2.

tabel 18 Fase-indeling van personen met dienstbetrekking, eind 2002, eind 2001, in- en uitstroom 2002

	<i>Eind 2001</i> (n=30.419)	<i>Instroom 2002</i> (n=10.214)	<i>Uitstroom 2002</i> (n=13.385)	<i>Eind 2002</i> (n=27.248)
Fase 1	5	8	6	6
Fase 2	2	3	3	2
Fase 3	50	52	50	51
Fase 4	43	37	42	42
Totaal	100	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 2% (eind 2002).

In fase 3 bevinden zich relatief gezien de meeste deelnemers (zie tabel 19).

tabel 19 Fase-indeling van personen met een dienstbetrekking naar leeftijd, eind 2002, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=4.414)	<i>23 jaar en ouder</i> (n=22.834)	<i>Totaal</i> (n=27.248)
Fase 1	8	5	6
Fase 2	4	2	2
Fase 3	55	50	51
Fase 4	34	43	42
Totaal	100	100	100

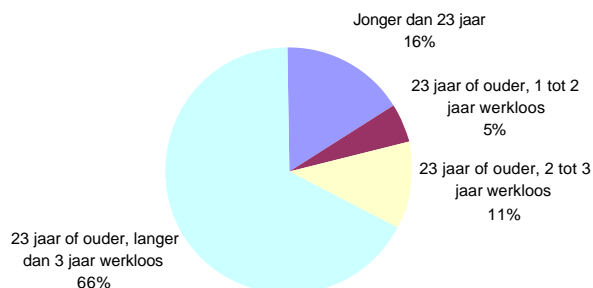
Noot: Ontbrekend/onbekend: 2%.

Categorie-indeling

Er is een aantal categorieën geformuleerd die de leeftijd of de duur van de werkloosheid aangeven voorafgaand aan de Wiw-dienstbetrekking. Omdat voor de deelnemers jonger dan 23 jaar een sluitende aanpak geldt, is bij deze categorie deelnemers geen werkloosheidsduur van toepassing. De indeling heeft een functie bij de financiering van de Wiw door het Rijk aan de gemeente. Bij elke categorie is een normbedrag vastgesteld dat mede is gebaseerd op de te verrichten reïntegratie-inspanningen en de te maken kosten. Afgeleid hiervan is voor elke categorie een normbedrag vastgesteld. In figuur 3 is te zien dat 66% van de deelnemers in de categorie valt van 23 jaar of ouder en drie jaar of langer werkloos is, 11% 2 tot 3 jaar werkloos en slechts 5% 1 tot 2 jaar werkloos. 16% van de deelnemers is jonger dan 23 jaar. Ten opzichte van eind 2001 valt op dat het percentage deelnemers jonger dan 23 jaar is toegenomen. Ditzelfde geldt bij de categorie deelnemers van 23 jaar en ouder en 1 tot 2 jaar werkloos. Bij de categorie deelnemers van 23 jaar en ouder en langer dan 3 jaar werkloos, is het omgekeerde het geval. Dit percentage is afgenomen van 72% naar 66%.

66% deelnemers vanaf 23 jaar langer dan 3 jaar werkloos

figuur 3 Indeling naar categorie, eind 2002, in procenten



Noot: Ontbrekend/onbekend: 3%. Zie tabel 72 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

2.7 Profiel van de personen met een werkervaringsplaats

In deze paragraaf wordt een profiel gegeven van de personen die in 2002 werkzaam zijn (geweest) op een werkervaringsplaats in het kader van de Wiv. Net als bij de dienstbetrekkingen wordt een beschrijving gegeven van een groot aantal achtergrondkenmerken en worden interessante ontwikkelingen die zich gedurende 2002 hebben voorgedaan, genoemd.

Geslacht

Eind 2002 is 62% van het mannelijke geslacht en 38% van het vrouwelijke geslacht. Aan het begin van het jaar was deze verdeling 60 tegenover 40%.

Leeftijd

Ruim driekwart (79%) van de deelnemers is 23 jaar of ouder. Slechts 4% van de deelnemers is ouder dan 54 jaar. Ten opzichte van begin 2002 zijn er geen grote verschillen in de percentages: bij de twee jongste leeftijdsgroepen is het percentage deelnemers met 2 procentpunt toegenomen en bij de categorie van 28-34 jaar met 2 procentpunt afgenomen.

tabel 20 Verdeling leeftijd van personen met werkervaringsplaats, eind 2002, in procenten

<i>Leeftijdscategorieën</i>	<i>Percentage (n=25.67)</i>
15-18 jaar	7
19-22 jaar	14
23-27 jaar	13
28-34 jaar	18
35-44 jaar	28
45-54 jaar	16
> 54 jaar	4
Totaal	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 0%.

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 35 jaar, evenals een jaar eerder.

Leefvorm

Meeste deelnemers alleenstaand

Van de deelnemers met een werkervaringsplaats is meer dan de helft (53%) alleenstaand, een kwart gehuwd of samenwonend, 12% alleenstaande ouder en 10% heeft een andere leefvorm. De verdeling over de leeftijden is vergelijkbaar met die bij de dienstbetrekkingen. Van de deelnemers jonger dan 23 jaar valt het grootste deel in de categorie 'alleenstaand' en 'anders', terwijl bij de deelnemers van 23 jaar en ouder het grootste deel valt in de categorie 'alleenstaand' en 'gehuwd/samenwonend'. Ten opzichte van begin 2002 is het percentage alleenstaanden toegenomen met 3 procentpunt en het percentage gehuwd/samenwonenden gedaald met 2 procentpunt.

tabel 21 Leefvorm van personen met een werkervaringsplaats, eind 2002, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar (n=524)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=1.918)</i>	<i>Totaal (n=2.442)</i>
Alleenstaand	69	49	53
Alleenstaande ouder	1	15	12
Gehuwd/samenwonend	5	30	25
Anders	24	6	10
Totaal	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 5%.

Opleidingsniveau

70% opleiding op basisniveau of vbo/lbo/mavo-niveau

De helft van het aantal deelnemers met een werkervaringsplaats heeft een hoogst genoten opleiding op vbo/lbo/mavo-niveau. Eén op de vijf heeft een opleiding op basisniveau en 17% een opleiding op mbo/havo/vwo-niveau. Slechts 6% heeft geen enkele opleiding en 7% een opleiding op hbo of wo-niveau. Evenals bij de dienstbetrekkingen heeft een hoger percentage van de deelnemers jonger dan 23 jaar een lagere opleiding dan de deelnemers van 23 jaar en ouder. Ten opzichte van begin 2002 is alleen het percentage deelnemers met alleen een basisopleiding met 2 procentpunt gedaald en het percentage met een vbo/lbo of mavo-opleiding met 3 procentpunt toegenomen.

tabel 22 Opleiding van personen met een werkervaringsplaats, eind 2002, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=508)	<i>23 jaar en ouder</i> (n=1.888)	<i>Totaal</i> (n=2.396)
Geen basisopleiding	5	7	6
Basisniveau	20	20	20
vbo/lbo/mavo	66	46	50
mbo/havo/vwo	9	19	17
hbo	0	6	5
wo	0	3	2
Totaal	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 7%.

Inkomensbron voorafgaand aan de werkervaringsplaats

Meeste deelnemers voorafgaand gesubsidieerde arbeidsplaats (Wiw) of Abw-, loaw-, loaz-uitkering. Deelnemers jonger dan 23 jaar vaker voorafgaand geen enkel inkomen

In tabel 23 staat aangegeven welke inkomensbron de deelnemers voorafgaand aan de werkervaringsplaats hadden en hoe deze verdeeld zijn over de deelnemers jonger dan 23 jaar en van 23 jaar en ouder. Net als bij de dienstbetrekkingen, zijn de drie categorieën die het meest voorkomen: Abw-, loaw- of loaz-uitkering (43%), gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de Wiw (36%) en geen enkel inkomen (14%). Met name bij de eerste en laatstgenoemde categorie doen zich behoorlijke verschillen voor tussen de onderscheiden leeftijdscategorieën. Een veel hoger percentage deelnemers van 23 jaar en ouder had voorafgaand een Abw-, loaw- of loaz-uitkering (49% tegenover 21%) en met name deelnemers jonger dan 23 jaar hebben voorafgaand geen enkel inkomen genoten (49% tegenover 7%). Dit kan worden verklaard door het feit dat veel deelnemers van 23 jaar en jonger schoolverlaters zijn en hierdoor geen inkomensbron hadden voorafgaand aan de Wiw.

tabel 23 Inkomensbron voorafgaand aan de werkervaringsplaats, eind 2002, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=511)	<i>23 jaar en ouder</i> (n=1.889)	<i>Totaal</i> (n=2.401)
Geen inkomen	40	7	14
Gesubsidieerde arbeidsplaats (Wiw)	32	37	36
Gesubsidieerde arbeidsplaats (niet Wiw)	0	1	1
Uitkering werkloosheid (niet Abw)	1	3	3
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	0	1	1
Inkomensvoorziening asielzoekers	0	0	0
Uitkering Abw, loaw, loaz	21	49	43
Ander inkomen	5	3	3
Totaal	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 7%.

Toename van 7 procentpunt van deelnemers met voorafgaand gesubsidieerde arbeid (Wiw)

Er hebben zich enkele verschuivingen voorgedaan gedurende 2002, zoals tabel 24 laat zien. Het aandeel van deelnemers dat voorafgaand aan de werkervaringsplaats een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de Wiw had is met 7 procentpunt toegenomen. Deze toename kan wellicht worden verklaard door de verslechterde arbeidsmarktsituatie, waar door mensen nadat hun Wiw-dienstbetrekking is beëindigd een werkervaringsplaats betrekken omdat er geen reguliere arbeid voor handen is. Een andere mogelijke verklaring is dat gemeenten de werkervaringsplaatsen vaker zijn gaan gebruiken als

tussenstap richting een reguliere arbeidsplaats. Verder is het aantal deelnemers met voorafgaand een Abw-, loaw- of loaz-uitkering met 3 procentpunt gedaald.

tabel 24 Inkomensbron voorafgaand aan werkervaringsplaats in 2002, in procenten

	<i>Instream</i>			
	<i>Eind 2001</i> (n=3.015)	<i>2002</i> (n=2.749)	<i>Uitstroom</i> (n=3.360)	<i>Eind 2002</i> (n=2.401)
Geen inkomen	14	15	15	14
Gesubsidieerde arbeidsplaats (Wiw)	29	33	28	36
Gesubsidieerde arbeidsplaats (niet Wiw)	1	1	1	1
Uitkering werkloosheid (niet Abw)	5	3	5	3
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	0	1	0	1
Inkomensvoorziening asielzoekers	0	0	0	0
Uitkering Abw, loaw, loaz	46	45	47	43
Ander inkomen	4	3	4	3
Totaal	100	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 7% (eind 2002).

Fase-indeling

Ruim 60% deelnemers in fase 3, bijna 30% in fase 4

In tabel 25 is de fase-indeling te zien van deelnemers met een werkervaringsplaats gedurende 2002. 62% bevindt zich eind 2002 in fase 3 en 29% in fase 4. Ten opzichte van begin 2002 zijn deze percentages respectievelijk met 9 procentpunt gedaald en met 8 procentpunt gestegen. In tabel 26 is te zien dat van beide leeftijdscategorieën zich verreweg het hoogste percentage bevindt in fase 3 en dat zich procentueel meer deelnemers van jonger dan 23 jaar bevinden in fase 1 en 2.

tabel 25 Fase-indeling van personen met een werkervaringsplaats, eind 2001, eind 2002, in- en uitstroom 2002

	<i>Eind 2001</i> (n=3.045)	<i>Instream 2002</i> (n=2.838)	<i>Uitstroom 2002</i> (n=3.433)	<i>Eind 2002</i> (n=2.450)
Fase 1	2	3	2	3
Fase 2	6	6	6	6
Fase 3	71	63	71	62
Fase 4	21	28	21	29
Totaal	100	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 5% (eind 2002).

tabel 26 Fase-indeling van personen met een werkervaringsplaats naar leeftijd, eind 2002, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=512)	<i>23 jaar en ouder</i> (n=1.937)	<i>Totaal</i> (n=2.449)
Fase 1	6	3	3
Fase 2	9	5	6
Fase 3	59	63	62

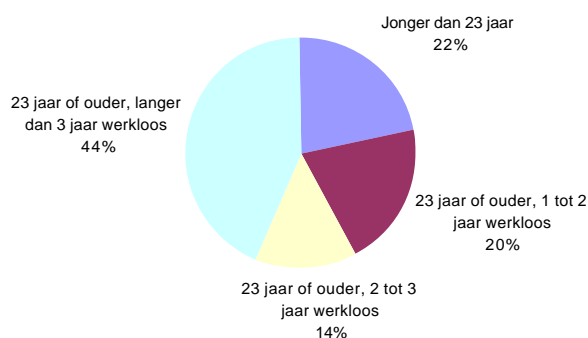
	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=512)	<i>23 jaar en ouder</i> (n=1.937)	<i>Totaal</i> (n=2.449)
Fase 4	27	30	29
Totaal	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 5%.

Categorie-indeling

44% van de deelnemers met een werkervaringsplaats was bij instroom in de Wiv ouder dan 23 jaar en langer dan drie jaar werkloos. 14% was tussen de 2 en 3 jaar werkloos en 20% tussen de 1 en 2 jaar. 22% was bij instroom jonger dan 23 jaar. Ten opzichte van eind 2001 is het percentages deelnemers van jonger dan 23 jaar met 4 procentpunt toegenomen en het percentage deelnemers vanaf 23 jaar en ouder en tussen de 2 en 3 jaar werkloos en langer dan 3 jaar werkloos met respectievelijk 3 en 2 procentpunt gedaald.

figuur 4 Indeling naar categorie, eind 2002, in procenten



Noot: Ontbrekend/onbekend: 5%. Zie tabel 73 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

2.8 Vergelijking dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen

In deze paragraaf wordt een vergelijking gemaakt tussen werkervaringsplaatsen en dienstbetrekkingen. Belangrijke verschillen doen zich voor bij de leeftijdsopbouw, het inkomen voorafgaand aan de Wiv-arbeidsplaats, de fase-indeling en leeftijd en duur van de werkloosheid. In bijlage IV (tabel 83 en tabel 84) is een overzicht gegeven met de verschillende kenmerken van deelnemers met een dienstbetrekking en deelnemers met een werkervaringsplaats.

Leeftijdsopbouw

De deelnemers aan dienstbetrekkingen zijn gemiddeld ouder dan de deelnemers van een werkervaringsplaats. Bij de eerste groep is 41% ouder dan 45 jaar en bij de tweede groep is dit 20%. In de overige categorieën (van 15 tot en met 44 jaar) is het percentage van deelnemers aan werkervaringsplaatsen iets hoger dan van dienstbetrekkingen. Het verschil in leeftijdsopbouw blijkt uit in de gemiddelde leeftijd: bij de dienstbetrekkingen is dit 40 jaar en bij de werkervaringsplaatsen 35 jaar.

Gemiddelde leeftijd dienstbetrekkingen hoger dan van werkervaringsplaatsen

Hoger percentage deelnemers werkervaringsplaatsen voorafgaand gesubsidieerde arbeidsplaatsen (Wiw)

Inkomensbron voorafgaand aan de Wiw-arbeidsplaats

Als we naar de inkomensbron voorafgaand aan de Wiw-arbeidsplaats kijken, komt hierbij een belangrijk verschil naar voren. Een hoger percentage van de deelnemers aan een dienstbetrekking had voorafgaand hieraan een Abw-, loaw- of loaz-uitkering (61% tegenover 43%), terwijl van de deelnemers aan een werkervaringsplaats een veel hoger percentage voorafgaand een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de Wiw had (36% tegenover 14%). Hieruit komt duidelijk naar voren dat de werkervaringsplaatsen dienen als additioneel instrument om uitstroom naar regulier niet-gesubsidieerd werk te realiseren. Zoals reeds in de vorige paragraaf opgemerkt, is dit percentage bij de werkervaringsplaatsen het afgelopen jaar toegenomen.

Fase-indeling

Relatief meer deelnemers dienstbetrekkingen grotere afstand tot de arbeidsmarkt

Alhoewel van zowel de dienstbetrekkingen als de werkervaringsplaatsen het hoogste percentage deelnemers zich in fase 3 bevindt (51 tegenover 62%), zijn procentueel meer deelnemers met een dienstbetrekking dan met een werkervaringsplaats ingedeeld in fase 4 (42 tegenover 29%). Kennelijk heeft een groter deel van de deelnemers met een dienstbetrekking een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Categorie-indeling

Hoger percentage deelnemers dienstbetrekkingen langere werkloosheidsduur

De grotere afstand tot de arbeidsmarkt van deelnemers met een dienstbetrekking dat hierboven is vermeld, komt ook naar voren als we kijken naar categorie-indeling. 66% van de deelnemers met een dienstbetrekking is drie jaar of langer werkloos, terwijl dit bij de werkervaringsplaatsen 44% bedraagt.

2.9 Profiel van de personen met een Rea-plaatsing

Vanaf 2002 geen nieuwe Rea-plaatsingen meer mogelijk

In deze paragraaf worden enkele kenmerken weergegeven van personen die door middel van een Rea-plaatsing aan de Wiw deelnemen. Een belangrijke verandering in 2002 ten opzichte van 2001 is dat per 1 januari 2002 geen nieuwe Rea-plaatsingen binnen de Wiw kunnen worden gerealiseerd, en dus geen nieuwe instromers, kunnen voorkomen omdat dit instrument is vervangen door een fiscaal instrument.

- 60% is van het mannelijk geslacht en 40% van het vrouwelijke geslacht. Deze percentages zijn ten opzichte van eind 2001 niet veranderd. Onder de deelnemers jonger dan 23 jaar bevinden zich procentueel gezien meer mannen dan onder de deelnemers van 23 jaar of ouder: 80% tegenover 60%.
- De gemiddelde leeftijd van alle deelnemers is 41 jaar. Van de deelnemers die eind 2002 nog aan een Rea-plaatsing deelnemen, is slechts 2% jonger dan 23 jaar, 24% tussen de 23 en 27 jaar, 67% tussen de 35 en 54 jaar en 7% ouder dan 54 jaar.
- 56% van de deelnemers is alleenstaand, ruim een kwart is gehuwd/samenwonend, 14% is alleenstaande ouder. Slechts 4% heeft een andere leefvorm.
- Bijna tweederde (64%) heeft een opleiding op vbo/lbo/mavo-niveau of mbo/havo/vwo-niveau gevolgd, bijna een kwart heeft alleen een basisopleiding gevolgd. Slechts enkele deelnemers beschikken over geen enkele opleiding (7%) of juist een hogere opleiding (5%).
- Verreweg het grootste deel van de deelnemers had voorafgaande aan de Rea-plaatsing een Abw-, loaw- of loaz-uitkering (84%). 9% bezette voorafgaand een gesubsidieerde arbeidsplaats in het kader van de Wiw en slechts 4% had voorafgaand geen enkel inkomen.
- Meer dan de helft van de deelnemers is ingedeeld in fase 3 (52%), 40% in fase 4 en slechts 7% in fase 1 en fase 2.

3 De arbeidsplaatsen

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk behandelt de verschillende soorten arbeidsplaatsen binnen de Wiw: dienstbetrekkingen, werkervaringsplaatsen en Rea-plaatsingen. Er wordt onder andere ingegaan op kenmerken als duur en omvang van de arbeidsplaats en de sector waarbinnen de arbeidsplaatsen gerealiseerd zijn. Wanneer zich opmerkelijke verschillen voordoen, wordt een uitsplitsing gemaakt naar deelnemers van jonger dan 23 jaar en deelnemers van 23 jaar en ouder.

3.2 Dienstbetrekkingen

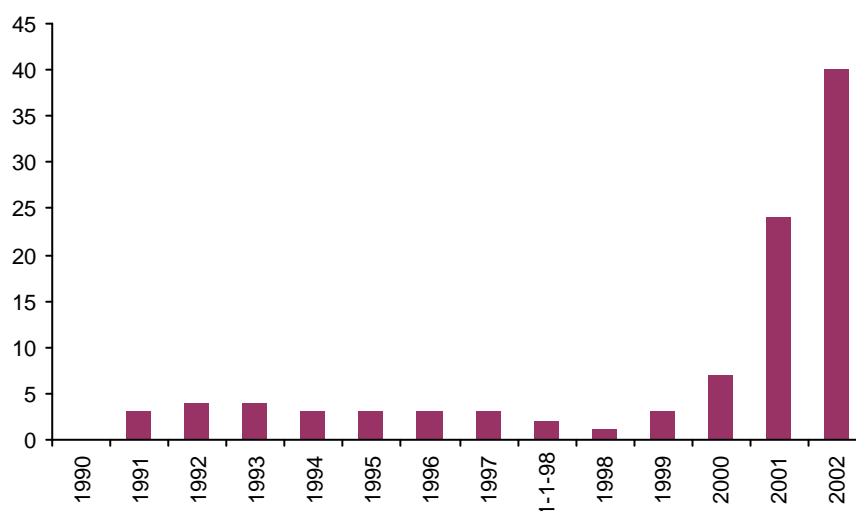
Jaar indiensttreding

31% deelnemers ingestroomd op of na 1 januari 2002

Figuur 5 geeft aan in welk jaar de deelnemers die eind 2002 een dienstbetrekking hadden, zijn ingestroomd. 25% van de deelnemers is vóór of op 1 januari 1998 in dienst getreden. Deze personen zijn ingestroomd in het kader van de 'oude' regelingen: de Banenpool en de Jeugdwerkgarantiewet. Personen van wie als begindatum 01-01-1998 is opgegeven zijn hier bewust meegerekend, aangezien met veel ex-banenpoolers en JWG-ers op deze datum een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Verder valt uit de figuur af te lezen dat het grootste aantal personen met een dienstbetrekking is ingestroomd op of na 1 januari 2002 (40%).

figuur 5 Jaar indiensttreding van deelnemers dienstbetrekking in procenten



Noot: Zie tabel 74 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

Gemiddelde duur dienstbetrekking neemt af

De personen die op 31 december 2002 een dienstbetrekking hadden, hadden deze dienstbetrekking gemiddeld reeds gedurende 36 maanden. Dit is in vergelijking met eind 2001 4 maanden gedaald. Hierbij moet worden aangetekend dat de duur van dienstbetrekking in werkelijkheid hoger kan zijn. De duur van de dienstbetrekking wordt namelijk vastgesteld aan de hand van de geregistreerde begindatum. Indien een deelnemer bijvoorbeeld na een tijdelijke aanstelling een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd krijgt, wordt een nieuwe begindatum geregistreerd. Omdat de statistiek per medio 1998 is gestart, is het vaak niet mogelijk na te gaan of een persoon al vóór die tijd een dienstbetrekking heeft gehad en wat dus de werkelijke duur van de dienstbetrekking is.

Omvang dienstbetrekking

Deelnemers van een Wiw-dienstbetrekking sluiten een contract met de gemeente voor een vast aantal uren per week. Standaard is de omvang van een dienstbetrekking 32 uur per week. In specifieke gevallen, zoals enige kostwinnaar en bij de Banenpoolregeling, kan ook een dienstbetrekking van 36 uur per week overeengekomen worden.

In individuele gevallen kan worden afgeweken van de standaardovereenkomst. Bijvoorbeeld wanneer iemand zorgtaken te vervullen heeft, indien er sprake is van een arbeidshandicap of wanneer een deelnemer naast zijn of haar dienstbetrekking scholing volgt. In dergelijke gevallen kan het aantal uren van de dienstbetrekking lager worden vastgesteld en ontvangt de deelnemer (zo nodig) een aanvullende Abw-uitkering. Het is ook mogelijk dat iemand naast een Wiw-dienstbetrekking andere betaalde werkzaamheden verricht. Het aantal uren van de dienstbetrekking moet dan voldoende zijn om de betreffende persoon 'uit de uitkering' te houden.

tabel 27 Aantal uren per week in dienstbetrekking, in procenten

<i>Aantal uren</i>	<i>Eind 1999 (n=37.475)</i>	<i>Eind 2000 (n=33.975)</i>	<i>Eind 2001 (n=30.685)</i>	<i>Eind 2002 (n=27.470)</i>
≤ 12 uur	0	0	0	0
13-24 uur	7	9	12	13
25-31 uur	3	3	3	3
32 uur	42	44	46	51
33-35 uur	1	1	0	0
36 uur	46	43	39	32
> 36 uur	0	0	0	0
Totaal	100	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend:1% (eind 2002).

Merendeel dienstbetrekkingen aangegaan voor 32 uur

Uit tabel 27 blijkt dat in meer dan de helft van de gevallen (51%) eind 2002 een overeenkomst voor 32 uur is afgesloten. 32% van de dienstbetrekking is aangegaan voor 36 uur per week. Dit laatste percentage neemt jaarlijks af. Zoals hierboven aangegeven, worden de banen van 36 uur voor een groot deel ingenomen door ex-Banenpoolers. Deze groep neemt af omdat geen instroom meer plaatsvindt. Uit de tabel komt tevens naar voren dat sinds 1999 het aantal dienstbetrekkingen van 13-24 uur is toegenomen.

Het is overigens opvallend dat de toename van overeenkomsten van 32 uur en de afname van 36-uurs-overeenkomsten in 2002 sterker zijn dan in voorgaande jaren.

Het aandeel overeenkomsten van minder dan 32 uur neemt door de jaren heen geleidelijk iets toe.

Plaatsing bij een inlener

Een deelnemer die een overeenkomst met de gemeente heeft afgesloten, wordt geplaatst bij een inlener. Over het algemeen zal de omvang van de plaatsing gelijk zijn aan het aantal uren dat de deelnemer met de gemeente is overeengekomen. Bij uitzondering kan hiervan worden afgeweken. In de praktijk zal dit zich voornamelijk voordoen indien sprake is van scholing binnen de dienstbetrekking, bijvoorbeeld in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (bbi). In een dergelijk geval wordt met de gemeente een contract voor (bijvoorbeeld) 32 uur afgesloten, waarbinnen de deelnemer een vast aantal uren per week scholing volgt. De daadwerkelijke plaatsing (het aantal uren dat een deelnemer bij een inlener werkt) ligt dan lager dan het aantal uren dat met de gemeente is overeengekomen.

Het omgekeerde, de omvang van de plaatsing is groter dan de omvang van de dienstbetrekking, kan formeel niet voorkomen. In de praktijk is het echter mogelijk dat de inlenende werkgever een aanvullende overeenkomst met de Wiw-deelnemer aangaat. Wanneer in dit soort gevallen in de administratie van gemeenten de volledige omvang van de plaatsing wordt opgenomen, en niet slechts het gedeelte dat binnen de Wiw-dienstbetrekking wordt vervuld, dan is deze inconsequentie ook terug te vinden in deze Wiw-monitor.

Steeds meer plaatsingen van 32 uur of minder

In tabel 28 is de omvang van de plaatsing weergegeven. Zoals uit het bovenstaande volgt, zijn hier dezelfde trends waarneembaar als bij de omvang van de dienstverbanden: het aantal plaatsingen van 36 uur (of meer) neemt af waardoor het aandeel 32 uur toeneemt. Het aantal kan dalen doordat het volume afneemt.

tabel 28 Omvang van de plaatsing bij een inlener, verdeling in procenten

<i>Omvang in uren</i>	<i>Eind 1999</i>	<i>Eind 2000</i>	<i>Eind 2001 (n=21.914)</i>	<i>Eind 2002 (n=24.400)</i>
≤ 12 uur	1	0	1	1
13-24 uur	9	11	13	15
25-31 uur	3	3	4	4
32 uur	41	42	45	50
33-35 uur	0	0	0	0
36 uur	46	42	36	30
> 36 uur	1	1	1	0
Totaal	100	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 5% (eind 2002).

Sector van de inlener

Bijna drie kwart deelnemers dienstbetrekkingen werkzaam in publieke sector

De inlener waar een deelnemer van een Wiw-dienstbetrekking geplaatst wordt, kan zowel in de publieke sector als in de marktsector actief zijn. Uit tabel 29 blijkt dat veruit de meeste deelnemers (7%) werkzaam zijn in de publieke sector. Het betreft de volgende sectoren: gezondheidszorg, sociaal-culturele instellingen, maatschappelijke dienstverlening, openbaar bestuur of onderwijs. Dit percentage wijkt weinig af van voorgaande jaren. Ook de verdeling binnen de sectoren laat jaarlijks weinig verschuivingen zien. Overigens is voor een substantieel aantal deelnemers (21%) niet bekend in welke sector zij geplaatst zijn.

tabel 29 Sector van de inlener dienstbetrekking, in procenten

<i>Sector</i>	<i>Eind 2000</i>	<i>Eind 2001</i>	<i>Eind 2002</i> <i>(n=21.390)</i>
Onderwijs	17	18	18
Openbaar bestuur	15	16	16
Gezondheidszorg	16	15	14
Maatschappelijke dienstverlening	14	13	14
Sociaal-culturele instellingen	12	11	10
Subtotaal publieke sector	73	73	72
Overige dienstverlening	11	11	11
Handel, horeca, reparatiebedrijven	4	5	6
Sport en recreatie	3	3	3
Landbouw en visserij	2	1	1
Industrie	2	2	2
Bank/verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	2	2	2
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	2	2	2
Transport-, opslag- en communicatiebedrijven	0	1	1
Openbare nutsbedrijven	0	0	0
Uitzendbureau	0	0	0
Delfstoffenwinning	0	0	0
Subtotaal marktsector	26	27	28
Totaal	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 21% (eind 2002).

Verdeling deelnemers naar leeftijd

De gegevens met betrekking tot de dienstbetrekkingen, kunnen worden uitgesplitst naar leeftijd: deelnemers jonger dan 23 jaar en deelnemers van 23 jaar en ouder. Wanneer deze uitsplitsing wordt gemaakt, valt het volgende op (zie ook bijlage IV):

- Nagenoeg alle deelnemers van jonger dan 23 jaar hebben een overeenkomst voor 32 uur (92% tegenover 43% van de deelnemers vanaf 23 jaar) of korter. Slechts 2% van de deelnemers die jonger zijn dan 23 werkt 36 uur of meer.
- Deelnemers jonger dan 23 jaar zijn gemiddeld (veel) korter in dienst dan de deelnemers van 23 jaar en ouder. De duur van het dienstverband eind 2002 voor de jongere deelnemers is gemiddeld 14 maanden; deelnemers van 23 jaar en ouder zijn gemiddeld 40 maanden in dienst.
- Deelnemers jonger dan 23 jaar zijn vaker werkzaam in de marktsector dan deelnemers van 23 jaar en ouder, hoewel ook voor de eerstgenoemde categorie geldt dat het aantal plaatsingen in de publieke sector hoger ligt dan in de marktsector.
- Als men naar de verschillende sectoren kijkt valt op dat deelnemers van 23 jaar en ouder vaker werkzaam in de sector 'onderwijs' dan de deelnemers jonger dan 23 jaar (respectievelijk 19% en 13%). In de sectoren 'bouwnijverheid' (6% tegenover 1%) en 'handel, horeca en reparatiebedrijven' (respectievelijk 11% en 5%) zijn deelnemers van jonger dan 23 jaar vaker geplaatst.

tabel 30 Verdeling sector personen dienstbetrekking jonger dan 23 jaar en 23 jaar en ouder, eind 2002

<i>Sector</i>	<i>Jonger dan 23 jaar (n=3.775)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=17.615)</i>	<i>Totaal dienstbetrekkingen (n=21.390)</i>
Marktsector	39	25	28
Publieke sector	61	75	72
Totaal	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 21%.

3.3 Werkervaringsplaatsen

Duur en omvang van de werkervaringsplaats

Werkervaringsplaatsen worden aangegaan voor een periode van minimaal zes en maximaal twaalf maanden. De deelnemers die eind 2002 een werkervaringsplaats bezetten, waren hier gemiddeld 7 maanden werkzaam. Dit gegeven wijkt niet af van metingen in voorgaande jaren.

60% van de werkervarings-
plaatsen aangegaan voor
meer dan 32 uur

De omvang van de werkervaringsplaats bedraagt in 60% van de gevallen meer dan 32 uur. 44% van de gevallen valt zelfs in de categorie 37 tot 40 uur. Door de jaren heen neemt het aantal werkervaringsplaatsen van 36 uur of meer geleidelijk af en stijgt het aantal plaatsingen van minder dan 32 uur. In een vergelijking van de cijfers van eind 2001 met eind 2002 is deze trend niet terug te vinden: deze cijfers van de laatste twee jaar zijn nagenoeg gelijk.

tabel 31 Omvang van de werkervaringsplaatsen, in procenten

<i>Omvang in uren</i>	<i>Eind 2002 (n=2.568)</i>
= 12 uur	0
13-24 uur	13
25-31 uur	5
32 uur	21
33-35 uur	1
36 uur	15
37-40 uur	44
Totaal	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 0%.

Bemiddeling

De bemiddeling van een werknemer naar een werkervaringsplaats kan door diverse organisaties uitgevoerd worden. In 2002 wordt in 19% van de gevallen het CWI genoemd. Strikt genomen behoort de bemiddeling van personen in de fasen 2 t/m 4 niet tot de taken van het CWI. De gemeente is verplicht de bemiddeling Werkervaringsplaatsen uit te besteden aan een privaatrechtelijk reïntegratieorgaan. In de praktijk zal het echter toch voorkomen dat het CWI personen bemiddelt, bijvoorbeeld wanneer een werkgever een vacature bij het CWI meldt en deze wil omzetten in een werkervaringsplaats. Het aantal bemiddelingen door een uitzendbureau lijkt sinds 1998 geleidelijk af te nemen, maar is sinds verleden jaar gestegen van 3% naar 4%.

Bemiddelende organisatie
in 77% anders dan Ar-
beidsvoorziening/CWI of
uitzendbureau

In 77% wordt als bemiddelende instantie 'een ander' genoemd. Het is niet bekend welke bemiddelende instantie hier wordt bedoeld.

tabel 32 Bemiddelaar werkervaringsplaatsen, in procenten

	<i>Eind 1999</i> <i>(n=6.800)</i>	<i>Eind 2000</i> <i>(n=4.975)</i>	<i>Eind 2001</i> <i>(n=4.975)</i>	<i>Eind 2002</i> <i>(n=2.036)</i>
Arbeidsvoorziening/CWI	47	45	27	19
Uitzendbureau	7	6	3	4
Anders	46	49	70	77
Totaal	100	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 26% (eind 2002).

Sector van de plaatsing

Aandeel plaatsingen in de
marktsector neemt jaarlijks
af

In tabel 33 zijn de verschillende sectoren waarin personen op een werkervaringsplaats werkzaam zijn weergegeven. In tegenstelling tot de dienstbetrekkingen is hier het overgrote deel van de werknemers (73%) geplaatst in de marktsector. Echter, sinds 1999 neemt het aandeel plaatsingen in de marktsector jaarlijks af, het afgelopen jaar zelfs met 6 procentpunt.

Voor het overige is de verdeling van werkervaringsplaatsen de laatste jaren vrij stabiel gebleven. De sectoren 'handel, horeca en reparatiebedrijven' en 'bouwnijverheid en installatiebedrijven', blijven de belangrijkste sectoren.

Er is hier echter sprake van een hoog aantal onbekende gegevens (40%), waardoor tabel 28 een vertekend beeld kan geven.

tabel 33 Sector van de werkgever, werkervaringsplaats, in procenten

<i>Sector</i>	<i>Medio 2001 (n=4.100)</i>	<i>Eind 2001 (n=2.303)</i>	<i>Eind 2002 (n=1.840)</i>
Onderwijs	3	4	6
Openbaar bestuur	3	4	4
Gezondheidszorg	6	6	8
Maatschappelijke dienstverlening	5	6	6
Sociaal-culturele instellingen	3	2	3
Subtotaal publieke sector	20	22	28
Overige dienstverlening	15	10	9
Handel, horeca, reparatiebedrijven	19	21	18
Sport en recreatie	1	1	1
Landbouw en visserij	3	2	1
Industrie	8	8	8
Bank/verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	13	13	10
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	12	14	18
Transport-, opslag- en communicatiebedrijven	6	6	5
Openbare nutsbedrijven	0	0	0
Uitzendbureau	3	3	3
Delfstoffenwinning	0	0	0
Subtotaal marktsector	80	78	73
Totaal	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 40% (eind 2002).

Verdeling naar leeftijd

Deelnemers jonger dan 23 jaar vaker werkzaam in de marktsector dan deelnemers vanaf 23 jaar

Evenals bij de dienstbetrekkingen zijn ook hier de personen van jonger dan 23 jaar vaker werkzaam in de marktsector dan werknemers van 23 jaar en ouder. Slechts 14% van de eerstgenoemde categorie is geplaatst in de publieke sector, tegenover 32% van de hogere leeftijdscategorie.

tabel 34 Sectorverdeling werkervaringsplaatsen naar jonger dan 23 jaar en 23 jaar en ouder, eind 2002, in procenten

Sector	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=421)	<i>23 jaar en ouder</i> (n=1.419)	<i>Totaal werkervaringsplaatsen</i> (n=1.840)
Marktsector	86	68	73
Publieke sector	14	32	28
Totaal	100	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 40%.

3.4 Vergelijking dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen

Omvang werkervarings-
plaatsen groter dan dienst-
betrekkingen

Wanneer we de dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen met elkaar vergelijken, valt op dat de omvang van de arbeidstijd van de werkervaringsplaatsen over het algemeen groter is dan die van de dienstbetrekkingen. De werkervaringsplaatsen hebben in het merendeel van de gevallen een omvang van 36 uur of meer, terwijl het grootste deel van de dienstbetrekkingen een omvang van 32 uur of minder heeft. Dit komt omdat de standaardovereenkomst voor een dienstbetrekking wettelijk 32 uur bedraagt. Werkervaringsplaatsen worden aangeboden door werkgevers, die de voorkeur geven aan contracten met een vergelijkbare omvang als voor hun overige (reguliere) werknemers.

Dienstbetrekkingen m.n. in
publieke sector, werkervarings-
plaatsen in marktsector

Ook wat betreft de sector waarin deelnemers werkzaam zijn, doen zich duidelijke verschillen voor tussen de dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen. Bijna driekwart van de plaatsingen vanuit de dienstbetrekkingen is gerealiseerd in de publieke sector, en ruim een kwart in de marktsector. Voor de werkervaringsplaatsen is de verdeling tussen publieke sector en marktsector vrijwel het spiegelbeeld hiervan: 73% van de werknemers heeft een plaats gevonden in de marktsector, tegenover 28% in de publieke sector.

De verschillen in de kenmerken van de dienstbetrekkingen en de werkervaringsplaatsen maken duidelijk dat het hier gaat om verschillende typen instrumenten. De werkervaringsplaatsen vertonen grotere overeenkomsten met een reguliere baan op de arbeidsmarkt. De overstap van een werkervaringsplaats naar een reguliere baan zal dan over het algemeen ook gemakkelijker zijn dan vanuit een dienstbetrekking.

3.5 Rea-plaatsingen

Gemiddelde duur Rea-
plaatsing 24 maanden

Duur en omvang van de Rea-plaatsingen

Eind 2002 waren arbeidsgehandicapten met een Rea-plaats gemiddeld 24 maanden op deze plaats werkzaam. Een half jaar eerder, op de peildatum 30 juni 2002, was dit nog 18 maanden en eind 2001 bedroeg de gemiddelde duur van de Rea-plaatsing 14 maanden. Een mogelijke verklaring voor deze stijging kan gezocht worden in aard van de doelgroep.

De omvang van de Rea-plaats bedraagt in 60% van de gevallen 32 uur of meer. In 28% hiervan wordt zelfs meer dan 36 uur gewerkt. Blijft over een groep van 40% die minder dan 32 uur per week werkt. In vergelijking met het voorgaande jaar zijn deze percentages redelijk constant gebleven.

tabel 35 Omvang van de Rea-plaatsing, eind 2002, in procenten

<i>Omvang in uren</i>	<i>Eind 2002 (n=802)</i>
= 12 uur	5
13-24 uur	29
25-31 uur	6
32 uur	17
33-35 uur	1
36 uur	13
> 36 uur	28
<i>Totaal</i>	<i>100</i>

Noot: Ontbreken/onbekend: 0%.

Sector werkgever

Meerderheid Rea-plaatsingen in de marktsector

Het percentage werknemers die werkzaam zijn op een Rea-plaats in de publieke sector bedroeg eind 2002 36%. Binnen de publieke sector is de gezondheidszorg het sterkst vertegenwoordigd. De categorie 'handel, horeca en reparatiebedrijven' kent met 20% de meeste Rea-plaatsingen. De laatste jaren valt een lichte verschuiving waar te nemen van de marktsector naar de publieke sector.

Echter, evenals bij de dienstbetrekkingen en de werkervaringsplaatsen is de sector van de werkgever van een groot aantal deelnemers onbekend.

tabel 36 Sector van de werkgever bij Rea-plaatsing, eind 2001 en eind 2002, in procenten

<i>Sector</i>	<i>Eind 2001 (n=846)</i>	<i>Eind 2002 (n=668)</i>
Onderwijs	7	7
Openbaar bestuur	3	3
Gezondheidszorg	11	12
Maatschappelijke dienstverlening	9	10
Sociaal-culturele instellingen	3	3
Subtotaal publieke sector	33	36
Overige dienstverlening	12	11
Handel, horeca, reparatiebedrijven	22	20
Sport en recreatie	3	4
Landbouw en visserij	2	2
Industrie	9	8
Bank/verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	6	6
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	7	7
Transport-, opslag- en communicatiebedrijven	5	6
Openbare nutsbedrijven	0	0
Uitzendbureau	1	1
Delfstoffenwinning	0	0
Subtotaal marktsector	67	64
Totaal	100	100

Noot: Ontbrekend/onbekend: 20% (eind 2002).

4 Uitstroom

4.1 Inleiding

De instrumenten van de Wiv zijn er in principe op gericht om jongeren, langdurig werklozen en arbeidsgehandicapten door te laten stromen naar regulier werk. Het is daarom van belang te weten hoeveel mensen jaarlijks uitstromen, welke mensen dit zijn en wat de redenen van de uitstroom zijn. In dit hoofdstuk zal daarom uitgebreid op de bovengenoemde facetten worden ingegaan.

4.2 Uitstroom uit dienstbetrekkingen

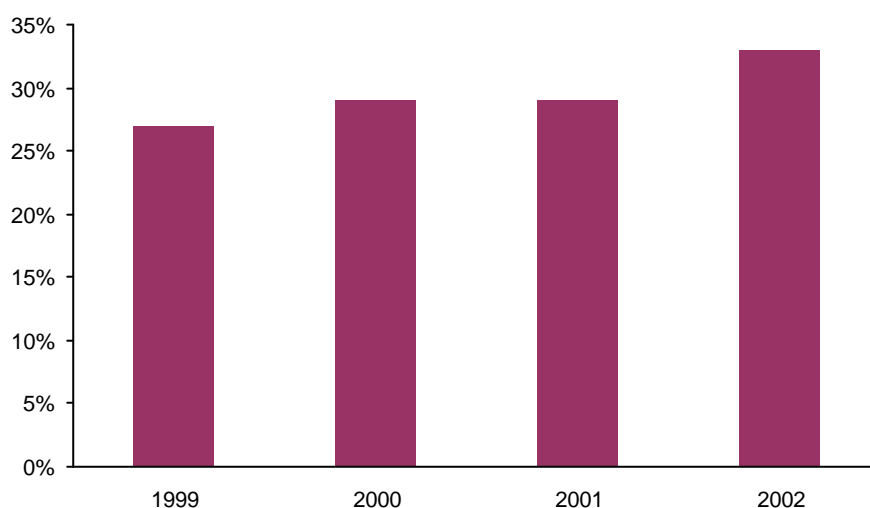
Omvang totale uitstroom

1/3 deelnemers dienstbetrekkingen in 2002 uitgestroomd

In 2002 is 33% van de personen met een dienstbetrekking uitgestroomd. Het uitstroompercentage is berekend door het aantal personen die zijn uitgestroomd in 2002 te delen door de som van het aantal personen dat aan het begin van het jaar werkzaam was op een dienstbetrekking en het aantal personen dat gedurende het jaar is ingestroomd.

Het percentage ligt hoger dan in voorgaande jaren; in 2000 en 2001 was de uitstroom 29%.

figuur 6 Uitstroom uit dienstbetrekkingen in percentages



Noot: Zie tabel 75 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

Gemiddelde duur dienstbetrekkingen

Gemiddelde duur dienstbetrekkingen bij uitstroom neemt jaarlijks toe

De deelnemers die in 2002 zijn uitgestroomd uit een dienstbetrekking waren hier gemiddeld 37 maanden (ruim 3 jaar) werkzaam. Een jaar eerder was dit gemiddeld 31 maanden en in 2000 lag het gemiddelde op 28 maanden. Het gaat hier echter wel om een gemiddelde. Een verklaring hiervoor is de extra aandacht voor de uitstroom van ex-Banenpoolers, die al relatief lang op een Wiv-dienstbetrekking werkzaam zijn. Door de uitstroom van deze categorie is het uitstroompercentage gestegen en is tegelijkertijd de gemiddelde duur van de dienstbetrekkingen bij uitstroom toegenomen.

4.2.1 Kenmerken van uitstromers dienstbetrekkingen

Uitstroom naar leeftijd

Personen jonger dan 23 jaar stromen sneller uit

In de laatste jaren lag het uitstroompercentage van deelnemers van jonger dan 23 jaar hoger dan bij de deelnemers van 23 jaar en ouder. Ook in 2002 was dat het geval: 36 tegenover 32%. Het verschil is hiermee wel kleiner dan in voorgaande jaren; in 2001 bijvoorbeeld waren de percentages respectievelijk 42% en 26%.

In tabel 37 zijn de leeftijdscategorieën nog verder uitgesplitst. Het algemene beeld 'hoe jonger, des te hoger het uitstroompercentage', wordt in deze tabel bevestigd, met uitzondering van de categorie 15-18 jaar, die juist een lager percentage kent dan de overige jongeren.

tabel 37 Uitstroom uit dienstbetrekkingen per leeftijdscategorie in 2002, in procenten per leeftijdscategorie

<i>Leeftijd</i>	<i>Uitstroom 2002</i>
15-18 jaar	33
19-22 jaar	35
23-27 jaar	35
28-34 jaar	30
35-44 jaar	30
45-54 jaar	29
>= 55 jaar	27

Noot: Ontbrekend/onbekend: 0%.

Naar categorie indeling bekeken, blijkt de categorie '23 jaar of ouder, werkloos 2 tot 3 jaar' gelijk uitstroompercentage te hebben als de categorie deelnemers van jonger dan 23 jaar. Het uitstroompercentage voor de andere categorieën deelnemers is lager.

Ten slotte speelt leeftijd ook een rol bij de gemiddelde duur van de dienstbetrekking bij uitstroom. In tabel 38 is de gemiddelde duur van de dienstbetrekking bij uitstroom weergegeven per leeftijdscategorie. Hieruit blijkt duidelijk dat oudere deelnemers na langere tijd uitstromen, dan jongeren. Vooral de groep 15 tot 18 jarigen stroomt na relatief korte duur uit (gemiddeld 7 maanden).

tabel 38 Gemiddelde duur van de dienstbetrekkingen bij uitstroom in 2002 per leeftijdscategorie, in maanden

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

Noot: Ontbrekend/onbekend: 0%.

Uitstroom naar fase-indeling

Als naar de relatie tussen uitstroom en fase-indeling wordt gekeken, is de verwachting dat een kleine afstand tot de arbeidsmarkt (fase 1 of 2) eerder tot uitstroom zal leiden dan een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (fase 3 of 4). Deze gedachte wordt in tabel 39 bevestigd, maar evenals in voorgaande jaren zijn de verschillen relatief klein. Bovendien is de Wiw in eerste instantie niet bedoeld voor personen die zijn ingedeeld in fase 1 of 2. Het aantal personen uit deze categorieën met een Wiw-dienstbetrekking is dan ook zeer beperkt (8% van het totale aantal personen met een dienstbetrekking).

tabel 39 Uitstroom dienstbetrekkingen, in procenten per fase-indeling

<i>Fase-indeling</i>	<i>Uitstroom 2002</i>
Fase 1	33
Fase 2	36
Fase 3	30
Fase 4	31

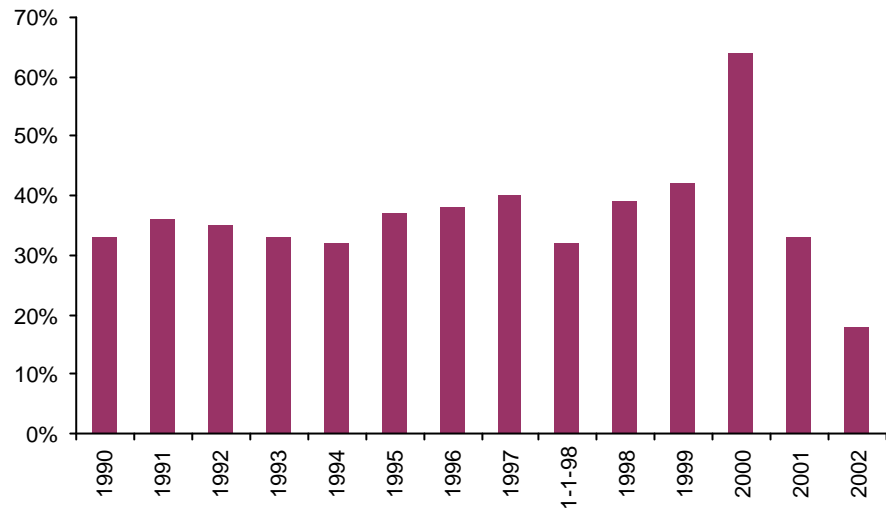
Noot: Ontbrekend/onbekend: 1%.

Uitstroom in relatie tot jaar indiensttreding

In figuur 7 wordt de uitstroom gerelateerd aan het jaar van indiensttreding. Uit deze figuur blijkt dat het hoogste percentage uitstromers in het jaar 2000 in dienst is getreden (44%). Dit valt te verklaren vanuit het feit dat een contract voor een Wiw-dienstbetrekking in eerste instantie wordt aangegaan voor een periode van twee jaar. Daarna kan een verlenging voor onbepaalde tijd volgen.

Hoogste uitstroompercentage voor instromers in 2000

figuur 7 Jaar indiensttreding en uitstroom in 2002, in procenten van de restgroep



Noot: Zie tabel 76 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

4.2.2 Reden beëindiging dienstbetrekking

Naast het totale uitstroompercentage is het van belang te weten om welke redenen de deelnemers zijn uitgestroomd. Hierbij is met name het onderscheid tussen de totale en de positieve uitstroom van belang. Er is sprake van positieve uitstroom wanneer mensen doorstromen naar reguliere of gesubsidieerde arbeid (zoals Wiv-werkervaringsplaatsen en ID-banen). Ook uitstroom naar scholing valt onder de positieve uitstroom.

60% beëindigingen dienstbetrekkingen is positieve uitstroom

In tabel 40 is de uitstroom uitgesplitst naar de reden van beëindiging van de dienstbetrekking. Uit deze tabel blijkt dat in 60% van de gevallen sprake is van positieve uitstroom. Van alle uitstromers heeft 25% niet-gesubsidieerde arbeid buiten de Wiv gevonden. Daarnaast heeft nog eens 28% van de uitstromers een ID-baan aanvaard. Het aantal personen die de dienstbetrekking hebben beëindigd vanwege scholing is zeer gering. Ook de doorstroom van een dienstbetrekking naar een werkervaringsplaats is met 6% niet hoog. Hieruit komt naar voren dat personen met een dienstbetrekking slechts in beperkte mate naar een werkervaringsplaats doorstromen voordat ze op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag gaan.

tabel 40 Reden beëindiging dienstbetrekking, in 2002, in procenten (excl. personen die doorstromen naar een andere dienstbetrekking)

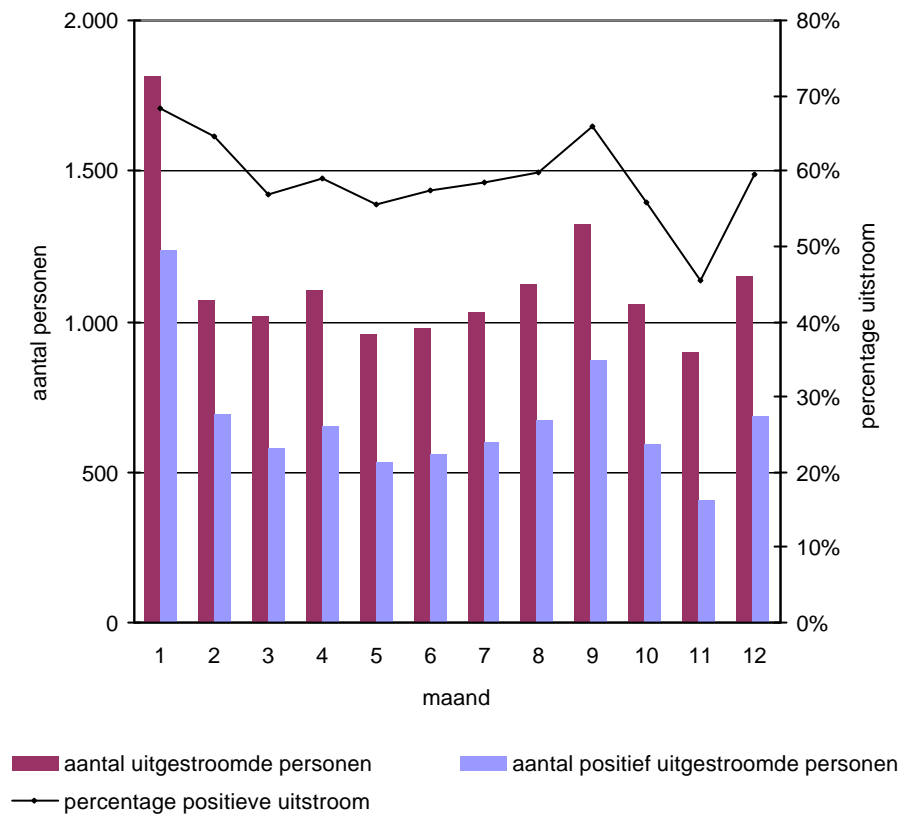
<i>Reden beëindiging</i>	<i>Jonger dan 23 jaar (n=2.889)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=10.525)</i>	<i>Totaal dienstbetrekkingen (n=13.414)</i>
Niet-gesubsidieerde arbeid buiten Wiw	33	23	25
Scholing	4	0	1
Werkervaringsplaats	7	6	6
ID-baan	2	36	28
<i>Totaal positief</i>	<i>46</i>	<i>64</i>	<i>60</i>
Ontslag arbeidsongeschiktheid	3	5	4
Ontslag overig	29	10	14
Beëindiging wegens aflopen contract*	7	11	10
Overig	15	10	11
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

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

Noot: Ontbrekend/onbekend: 1%.

In voorgaande jaren was het nog niet mogelijk een splitsing aan te brengen tussen uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt en doorstroom naar een ID-baan. Voor het overige kan gezegd worden dat de redenen van uitstroom over de laatste jaren vrij constant gebleven zijn. Beëindiging van de dienstbetrekking door ontslag wegens arbeidsongeschiktheid is het laatste jaar iets afgenomen, van een percentage rond de 6% in voorgaande jaren naar 4% in 2002. Ontslag vanwege andere redenen dan arbeidsongeschiktheid ligt de laatste jaren steeds rond de 14% en is hiermee ná uitstroom naar arbeid buiten de Wiw (inclusief ID-banen) de meest voorkomende reden voor beëindiging van de dienstbetrekking.

figuur 8 Uitstroom dienstbetrekking in 2002 per maand



Noot: Zie tabel 77 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

Meeste uitstromers in januari

In figuur 8 is het verloop van de uitstroom door het jaar 2002 weergegeven. Per maand wordt aangegeven hoeveel personen uitgestroomd zijn en hoeveel personen om positieve redenen uitgestroomd zijn. Daarnaast is in de figuur een lijn opgenomen die het verloop van de positieve uitstroom, als percentage van de totale uitstroom, weergeeft. Januari is de maand waarin het grootste aantal personen uitstroomt uit een dienstbetrekking. Ook in september en december stromen veel personen uit.

Positieve samenhang tussen aantal en percentage positieve uitstroom

Opvallend in de figuur is bovendien, dat in de maanden dat er in absolute zin veel personen uitstromen, ook relatief veel personen om positieve redenen uitstromen. Dit duidt erop dat de kansen van de Wiw-deelnemers op de arbeidsmarkt in positieve zin samenhangen met het aantal deelnemers dat uitstroomt¹. Overigens is een duidelijke terugval te zien in de maanden oktober en november (zowel in aantal als in percentage positieve uitstroom), na de goede resultaten in september. Niet duidelijk is in hoeverre deze bewegingen beïnvloed zijn door de verzamelcirculaire van 4 september 2002.

Ten slotte is het interessant de reden van uitstroom uit de dienstbetrekkingen te relateren aan leeftijd. Hierover kunnen de volgende opmerkingen worden gemaakt:

- Deelnemers van 23 jaar en ouder stromen relatief vaker positief uit dan personen jonger dan 23 jaar (64% tegenover 46%).

¹ Het absolute aantal personen dat om negatieve redenen uitstroomt per maand is redelijk constant rond de 450 personen. Alleen in januari (577) en februari (377) zien we beduidend andere aantallen.

- Het zijn met name de deelnemers van 23 jaar en ouder die doorstromen naar een ID-baan, deelnemers tot 23 jaar vinden vaker een baan op de reguliere arbeidsmarkt en stromen iets vaker door naar scholing.
- Van de deelnemers jonger dan 23 jaar wordt de dienstbetrekking in 29% van de gevallen beëindigd wegens ontslag, bij de deelnemers ouder dan 23 jaar ligt dit percentage veel lager (10 procent).

Doorstroom naar ID-baan vooral bij oudere deelnemers

Dat leeftijd van invloed is op de redenen van uitstroom, blijkt ook uit tabel 41 waarin bij de verschillende redenen om de dienstbetrekking te beëindigen de gemiddelde leeftijd wordt gegeven. Deze tabel bevestigt de hierboven geplaatste opmerkingen en geeft bovendien aan dat het onderscheid 'jonger dan 23 jaar' en '23 jaar en ouder' nog verder kan worden uitgesplitst, zonder dat de bovenstaande conclusies worden aangetast: zo kent uitstroom vanwege scholing de laagste gemiddelde leeftijd, terwijl aanvaarding van een ID-baan met name bij de oudere uitstromers voorkomt.

tabel 41 Gemiddelde leeftijd bij uitstroom per reden uitstroom in 2002

<i>Reden beëindiging</i>	<i>Gemiddelde leeftijd</i>
Arbeid buiten Wiw	34
Scholing	20
Werkervaringsplaats	35
ID-baan	45
<i>Gemiddelde leeftijd positieve uitstroom</i>	39
Ontslag arbeidsongeschiktheid	42
Ontslag overig	30
Beëindiging wegens aflopen contract*	38
Overig	36
<i>Gemiddelde leeftijd negatieve uitstroom</i>	35

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

Noot: Ontbrekend/onbekend: 0%.

4.3 Uitstroom uit werkervaringsplaatsen

Omvang totale uitstroom

58% deelnemers werkervaringsplaats in 2002 uitgestroomd

In 2002 heeft 58% van de deelnemers de werkervaringsplaats beëindigd. Dit percentage ligt iets lager dan in de voorgaande twee jaar, toen respectievelijk 63 en 64% uitstroomde. Het uitstroompercentage zegt echter weinig over het effect van de regeling. Na maximaal een jaar houdt de loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt op en stroomt de deelnemer uit¹. Het is overigens wel mogelijk om langer dan één jaar op een werkervaringsplaats te blijven; in dat geval wordt de subsidie voor de werkgever over die langere termijn 'uitgesmeerd'. In de praktijk komt dit echter weinig voor.

Gemiddelde duur van een werkervaringsplaats

Zoals hierboven al is aangegeven, ontvangt een werkgever die iemand aanneemt op een werkervaringsplaats een loonkostensubsidie voor maximaal één jaar. Dit gegeven wordt weerspiegeld in de

¹ In de praktijk komt het in sommige gevallen voor dat de loonsubsidie voor de werkgever over een langere termijn wordt 'uitgesmeerd'.

duur van de werkervaringsplaatsen. Bij 71% van de deelnemers is de werkervaringsplaats na exact 12 maanden beëindigd. Slechts 1% is langer dan 12 maanden in dienst geweest. Van deze groep heeft het overgrote deel de werkervaringsplaats na 2 jaar (24 maanden) beëindigd. De gemiddelde duur van een werkervaringsplaats in 2002 bedroeg 10 maanden. Bovenstaande gegevens wijken niet of nauwelijks af van de situatie in 2001.

4.3.1 Kenmerken van uitstromers uit werkervaringsplaatsen

Uitstroom naar leeftijd

Hoogste uitstroom deelnemers ouder dan 54 jaar

In tabel 42 is per leeftijdscategorie aangegeven hoeveel procent van de personen met een werkervaringsplaats in 2002 is uitgestroomd. Wat opvalt is het lage uitstroompercentage van deelnemers tussen de 15 en de 18 jaar. Met 39% ligt dit percentage ruim onder het gemiddelde van 58%. De categorie deelnemers ouder dan 54 jaar kent met 61% het hoogste uitstroompercentage.

tabel 42 Uitstroom uit werkervaringsplaatsen in 2002, in procenten per leeftijdscategorie

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

Noot: Ontbrekend/onbekend: 0%.

Uitstroom en fase-indeling

Wanneer we de uitstroom relateren aan fase-indeling valt op dat relatief gezien mensen met die zijn ingedeeld in fase 2 of 3 in 2002 een hoger uitstroom percentage hadden dan personen die zijn ingedeeld in fase 1 of 4 (zie tabel 43).

tabel 43 Fase-indeling en uitstroom werkervaringsplaatsen, in 2002, in procenten per fase-indeling

<i>Fase-indeling</i>	<i>Uitstroom 2002</i>
Fase 1	49
Fase 2	59
Fase 3	61
Fase 4	49

Noot: Ontbrekend/onbekend: 5%.

4.3.2 Reden beëindiging werkervaringsplaatsen

Zoals in het begin van dit hoofdstuk is aangegeven, zegt het uitstroompercentage uit de werkervaringsplaatsen op zich niet zoveel. Interessanter is het om naar de reden van beëindiging te kijken.

69% deelnemers stroomt uit naar regulier werk

In 69% van de gevallen is sprake van positieve uitstroom; in die gevallen stroomt de deelnemer van een werkervaringsplaats door naar reguliere, niet gesubsidieerde arbeid. Voor deze deelnemers is het doel van de werkervaringsplaats bereikt. Daarnaast wordt gemiddeld 30% van de uitstromers werk-

loos. Dit percentage neemt sinds 1999 geleidelijk af, terwijl het percentage positieve uitstroom door de jaren heen steeds iets toeneemt.

In tabel 44 is de doorstroom vanuit een werkervaringsplaats uitgesplitst naar deelnemers van jonger dan 23 jaar en deelnemers van 23 jaar en ouder. Uit deze tabel blijkt dat de positieve uitstroom bij de eerstgenoemde categorie lager ligt dan bij de deelnemers vanaf 23 jaar (62 tegenover 70%).

Bij de percentages zoals aangegeven in tabel 44 moet wel een kanttekening worden geplaatst. Van de 3.618 deelnemers met een werkervaringsplaats die zijn uitgestroomd zijn van slechts 2.560 deelnemers gegevens bekend over de doorstroom. Dit kan leiden tot een vertekend beeld wat betreft de doorstroom naar reguliere arbeid. Van het totale aantal uitstromers is in 49% van de gevallen bekend dat er sprake is van positieve uitstroom. Worden de deelnemers waarover de gegevens ontbreken buiten beschouwing gelaten, ligt het aantal positieve uitstromers op 69%.

tabel 44 Doorstroom vanuit een werkervaringsplaats, 2002, in procenten

<i>Reden doorstroom</i>	<i>Jonger dan 23 jaar (n=421)</i>	<i>23 jaar en ouder (n=2.139)</i>	<i>Totaal werkervaringsplaatsen (n=2.560)</i>
Reguliere arbeid bij dezelfde werkgever	50	62	60
Reguliere arbeid bij andere werkgever	12	8	9
<i>Totaal positief</i>	62	70	69
Werkloos	35	28	30
Overig*	2	2	1
<i>Totaal</i>	100	100	100

* Overig bevat doorstroom naar Wiv-werkervaringsplaats; Wiv-dienstbetrekking; ID-baan; Overig en onbekend (het aantal waarnemingen per categorie is echter erg laag).

Noot: Ontbrekend/onbekend: 29%.

4.3.3 *Vergelijking dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen*

Hoewel Wiv-dienstbetrekkingen en Wiv-werkervaringsplaatsen beide vallen onder de noemer van gesubsidieerde arbeid, is de wijze van subsidiëring geheel verschillend. Deelnemers van een Wiv-dienstbetrekking komen formeel in dienst van de gemeente; de werkgever waar de deelnemer geplaatst wordt, betaalt een inleenvergoeding. Na een contract voor bepaalde tijd, kan verlenging voor onbepaalde tijd volgen. Deelnemers op een werkervaringsplaats komen in dienst van de werkgever, die hiervoor van de gemeente een subsidie ontvangt. Na maximaal 1 jaar vindt formeel uitstroom uit de regeling plaats. De werknemer kan dan in veel gevallen in dienst bij dezelfde werkgever. In een aantal gevallen zet de werkgever de arbeidsovereenkomst niet voort; soms vindt de werknemer werk bij een andere werkgever.

Bovengenoemde verschillen zijn terug te vinden in de uitstroomcijfers. Het uitstroompercentage van de werkervaringsplaatsen ligt met 58% beduidend hoger dan bij de dienstbetrekkingen, waar 33% van de deelnemers is uitgestroomd.

De gemiddelde duur tot uitstroom uit de verschillende instrumenten verschilt. De personen die uitstromen vanuit een dienstbetrekking, doen dit na gemiddeld 37 maanden. Bij de werkervaringsplaatsen vindt uitstroom of doorstroom in het merendeel van de gevallen plaats na exact 12 maanden: de maximale periode waarvoor de inlenende werkgever een loonkostensubsidie ontvangt.

Uitstroompercentage werkervaringsplaatsen hoger dan dienstbetrekkingen

Merendeel uitstroom werk-
ervaringsplaatsen en
dienstbetrekkingen is posi-
tief

Een overeenkomst tussen de dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen is dat bij beide instrumenten in het merendeel van de gevallen sprake is van positieve uitstroom: de meeste deelnemers stromen door naar reguliere arbeid of (in het geval van de dienstbetrekkingen) naar een andere vorm van gesubsidieerde arbeid. De positieve uitstroom uit de werkervaringsplaatsen (69%) lag in 2002 hoger dan vanuit de dienstbetrekkingen (60%). Hoewel dit ook in voorgaande jaren het geval is geweest, lijkt het verschil geleidelijk groter te worden.

4.4 Beëindiging Rea-plaatsen

Het beëindigingspercentage uit de Rea-plaatsingen bedraagt in 2002 28. Dit ligt hoger dan in 2001 toen 21% van de Rea-plaatsingen werd beëindigd. Dit ligt in lijn met de verwachting omdat een Rea-plaats voor maximaal 3 jaar kan worden aangegaan. Sinds er per 1 januari 2002 in het kader van de Wiv geen nieuwe Rea-plaatsingen meer gerealiseerd kunnen worden, zullen de komende jaren de laatste deelnemers uitstromen.

Evenals in voorgaande jaren kunnen over de redenen van beëindiging geen harde uitspraken worden gedaan, aangezien van een groot aantal uitstromers de bestemming onbekend is. Het aantal deelnemers waarvan de reden van beëindiging wel bekend is, is zo klein dat ook hier geen conclusies aan verbonden kunnen worden. Voor 44% van de deelnemers die uit een Rea-plaats zijn uitgestroomd is de reden van de beëindiging onbekend of 'overig'. 32% is positief uitgestroomd en 21% is na uitstroom werkloos geworden.

De personen die in 2002 zijn uitgestroomd zijn gemiddeld 24 maanden op een Rea-plaats werkzaam geweest.

5 Leegloop en ziekteverzuim

5.1 Inleiding

Iemand die een dienstbetrekking heeft, moet worden geplaatst bij een inlener voor het verrichten van werkzaamheden. Wanneer het niet lukt om een deelnemer met een dienstbetrekking te plaatsen bij een inlener, leidt dit tot leegloop. Leegloop is het aantal dagen dat een deelnemer een dienstbetrekking heeft, maar niet geplaatst wordt bij een inlener. Leegloop heeft consequenties voor zowel de gemeente als de deelnemer zelf.

Gemeenten lopen inkomsten mis doordat zij geen vergoeding ontvangen van een inlener. Daarnaast vervalt de rijksbijdrage aan een gemeente wanneer een deelnemer langer dan drie maanden niet geplaatst wordt, tenzij het niet geplaatst worden veroorzaakt is door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Voor de deelnemer betekent leegloop dat hij voor korte of langere tijd geen werk heeft en daarom geen werkervaring opdoet.

Naast leegloop is ziekte een reden waarom een deelnemer met een dienstbetrekking niet geplaatst kan worden bij een inlener. Van het totale aantal deelnemers met een dienstbetrekking is 1% WAO'er. Doordat WAO'ers in de Wiw-statistiek worden aangemerkt als volledig ziek, is het mogelijk dat hierdoor de gegevens met betrekking tot ziekte een vertekend beeld opleveren. Doordat het een kleine groep deelnemers betreft die in de WAO zit, is de invloed van deze deelnemers op het gemiddeld aantal ziektedagen van alle deelnemers met een Wiw-dienstbetrekking gering. In dit hoofdstuk zijn de WAO'ers dan ook meegenomen in de bepaling van het aantal ziektedagen.

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 Pempa-risico ook bij de Wiw-dienstbetrekking van toepassing zijn. Aangezien de gemeente formeel als werkgever optreedt (eventueel in materiële zin overgedragen aan een Wiw-organisatie), gelden de verplichtingen voor werkgevers, zoals bijvoorbeeld loondoorbetaling bij ziekte, voor de gemeente.

In vergelijking tot voorgaande jaren is in het jaarrapport 2002 van de Wiw-monitor een zuiverder methode toegepast om de leegloop en ziekte te bepalen. Aanpassing van de methode bleek noodzakelijk, omdat in sommige gevallen de gegevens over leegloop en ziekte niet geheel correct worden aangeleverd waardoor bij de analyse van de databestanden informatie verloren kan gaan¹. Door aanpassing van de analyse wordt deze informatie nu wel correct meegenomen. Als gevolg van de aanpassingen is vergelijking met voorgaande jaren wat betreft leegloop en ziekte niet mogelijk.

5.2 Leegloop

Percentages voor leegloop zijn hoger voor deelnemers jonger dan 23

Gedurende 2002 heeft 30 procent van de personen met een dienstbetrekking te maken gehad met leegloop. Er blijkt nogal een groot verschil te zijn tussen personen jonger dan 23 en personen van 23 jaar en ouder met betrekking tot leegloop. Van de deelnemers jonger dan 23 blijkt maar liefst 44 procent te maken hebben gehad met leegloop, terwijl personen van 23 jaar en ouder een leeglooppercentage hebben van 27.

¹ De onvolkomenheden bij de gegevenslevering doen zich met name voor wanneer een deelnemer met een Wiw-dienstbetrekking meerdere plaatsing vanuit de dienstbetrekking heeft binnen een periode. De gegevens met betrekking tot ziekte en/of leegloop worden in deze gevallen niet altijd bij de verschillende plaatsingen vermeld, terwijl dit volgens de specificaties van de monitor wel zou moeten.

Een reden hiervoor kan zijn dat voor personen jonger dan 23 sneller een arbeidsovereenkomst aangeboden krijgen met de gemeenten als gevolg van de sluitende aanpak voor jongeren binnen de Wiw (art. 9). Hierdoor komt het eerder voor dat deelnemers niet direct geplaatst kunnen worden bij een inlener en er dus sprake is van leegloop.

Voor personen ouder dan 23 is dit anders. In praktijk krijgen personen ouder dan 23 vaak eerst een sociaal activeringstraject krijgen aangeboden, voordat zij een dienstbetrekking met de gemeente krijgen aangeboden.

De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet zo groot. Van de mannen met een dienstbetrekking heeft 29 procent te maken met leegloop, voor de vrouwen geldt dit voor 31 procent. Wanneer gekeken wordt naar de verhouding van het aantal dagen in leegloop (voor alle personen met een dienstbetrekking), vergeleken met het aantal dagen dat iemand is geplaatst bij een inlener, blijkt dat gemiddeld 12 van de 100 dagen niet is gewerkt in 2002 (12% leegloop).

tabel 45 Leegloop onder personen met een dienstbetrekking, in 2002

	<i>Jonger dan 23 jaar (n=3.215)*</i>	<i>23 jaar en ouder (n=8.795)*</i>	<i>Mannen (n=6.415)*</i>	<i>Vrouwen (n=5.595)*</i>	<i>Totaal Dienstbetrek- kingen (n=12.010)*</i>
Percentage deelnemers met leegloop	44	27	29	31	30
Gemiddeld aantal dagen leegloop	64	95	82	91	86

**De 'n' betreft alleen het aantal deelnemers met leegloop.*

Het maximale aantal dagen dat een persoon te maken kan hebben met leegloop is 365 (een heel jaar). Wanneer dit het geval is, spreekt men van volledige leegloop. Deelnemers die te maken hebben met leegloop, hebben gemiddeld 86 dagen geen plaatsing bij een inlener. Vrouwen hebben gemiddeld 91 dagen leegloop, mannen 82. Tussen personen jonger dan 23 en personen van 23 jaar en ouder treden de grootste verschillen op. De personen jonger dan 23 hebben gemiddeld 64 dagen leegloop, personen van 23 en ouder gemiddeld 95 dagen. Dit betekent dat er relatief meer personen jonger dan 23 zijn die te maken hebben met leegloop (44% tegen 27%), maar dat wanneer zij te maken hebben met leegloop deze minder lang duurt dan die van personen van 23 jaar en ouder.

tabel 46 Duur leegloop, in 2002, in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar</i> (n=3.215)*	<i>23 jaar en ouder</i> (n=8.795)*	<i>Totaal</i> (n=12.010)*
1-7 dgn	25	20	21
8 dgn - 1 maand	24	16	18
1 mnd - 2 mnd	16	14	14
2 mnd - 3 mnd	11	11	11
3 mnd - 4 mnd	7	9	9
4 mnd - 5 mnd	5	6	6
5 mnd - 6 mnd	3	5	5
7 mnd -12 mnd	7	14	12
volledige leegloop	2	3	3
Totaal	100	100	100

*De 'n' betreft alleen het aantal deelnemers met leegloop.

36% van de deelnemers heeft meer dan drie maanden leegloop

In tabel 46 staat de duur van de leegloop weergegeven in categorieën. Hieruit blijkt dat 21% van de gevallen van leegloop korter duurt dan een week. Voor gemeenten is de grens van drie maanden cruciaal. Wanneer iemand na drie maanden nog niet geplaatst is bij een inlener, betekent dit dat de gemeente de rijksbijdrage verliest. Uit de tabel valt op te maken dat deze situatie van toepassing is op 36% van de deelnemers met leegloop. Drie procent van de personen blijkt te maken te hebben met volledige leegloop, wat betekent dat deze personen gedurende het jaar geen een keer geplaatst zijn bij een inlener.

5.3 Ziekte

58% van de deelnemers met een dienstbetrekking is in 2002 ziek geweest

Gedurende 2002 is 58% van de deelnemers met een dienstbetrekking ziek geweest. Van 8 procent is niet bekend of ze te maken hebben gehad met ziekte of niet. Er blijken meer deelnemers jonger dan 23 ziek te zijn geweest dan deelnemers van 23 jaar en ouder. De groep deelnemers jonger dan 23 heeft een ziektepercentage van 62%, de groep deelnemers ouder dan 23 een percentage van 57%. Ook tussen mannen en vrouwen treden verschillen op. Van de vrouwen blijkt 62% te maken hebben gehad met ziekte, van de mannen is dit 54%.

De deelnemers die te maken hebben met ziekte, zijn gemiddeld 58 dagen ziek. Mannen en vrouwen blijken nauwelijks te verschillen in het aantal ziektedagen. Mannen zijn gemiddeld 57 dagen ziek, vrouwen 58. Tussen deelnemers jonger dan 23 en deelnemers van 23 jaar en ouder zijn wel grote verschillen. De jongere deelnemersgroep heeft gemiddeld 42 ziektedagen, de oudere deelnemersgroep 62 dagen.

Ook voor ziekte geldt dat deelnemers jonger dan 23 weliswaar vaker ziek zijn, maar dat het aantal dagen ziekte lager ligt dan bij de groep deelnemers van 23 jaar en ouder.

Wanneer het aantal dagen dat iemand ziek is wordt gerelateerd aan het aantal dagen dat men een dienstbetrekking heeft, blijkt dat men gemiddeld veertien van de honderd dagen niet heeft kunnen werken als gevolg van ziekte (14%, berekend over het totale aantal deelnemers). Uit cijfers van het CBS blijkt dat het totale ziekteverzuim in de particuliere sector in 2002, inclusief zwangerschapsverlof,

6% betrof. Dit ziekteverzuimpercentage is het aantal door ziekte verzuimde dagen, in procenten van het totaal aantal beschikbare dagen van werknemers.

tabel 47 Ziekteverzuim 2002 in procenten

	<i>Jonger dan 23 jaar (n=4.596)*</i>	<i>23 jaar en ouder (n=18.957)*</i>	<i>Mannen (n=12.183)*</i>	<i>Vrouwen (n=11.370)*</i>	<i>Totaal alle deelnemers (n=23.553)*</i>
Percentage deelnemers met ziekteverzuim	62	57	54	62	58
Gemiddeld aantal dagen ziekteverzuim	42	62	57	58	58

Noot: Ontbrekend/onbekend: 8%.

**De 'n' betreft alleen het aantal deelnemers met ziekte.*

Duur

Deelnemers met ziekte gemiddeld 58 dagen ziek

Het aantal dagen dat een deelnemer ziek kan zijn, kan variëren van 1 tot 365 dagen, waarbij 365 dagen gekenmerkt wordt als zijnde volledige ziekte. Gemiddeld is het aantal ziekte-dagen 58, wat bijna twee maanden is.

tabel 48 Duur ziekteverzuim gedurende 2002, in procenten

<i>Duur ziekteverzuim</i>	<i>Jonger dan 23 jaar (n=4.596)*</i>	<i>23 jaar en ouder (n=18.957)*</i>	<i>Totaal 2002 (n=23.553)*</i>
1-7 dgn	29	22	23
8 dgn - 1 maand	37	33	34
1 mnd - 2 mnd	15	16	15
2 mnd - 3 mnd	7	8	8
3 mnd - 4 mnd	3	5	5
4 mnd - 5 mnd	2	4	3
5 mnd - 6 mnd	2	3	3
7 mnd -12 mnd	4	8	7
Volledige ziekte	1	2	1
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Noot: Ontbrekend/onbekend: 8%.

** De 'n' betreft alleen het aantal deelnemers met ziekte.*

Uit tabel 48 valt af te lezen dat bijna tweederde van het ziekteverzuim minder dan een maand duurt (57%).

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.

Weinig gegevens over
voorzieningen

In voorgaande rapportages werd al opgemerkt dat er weinig gegevens aangeleverd worden door de gemeenten betreffende de voorzieningen. Met de gegevens voor de jaarrapportage is dat niet anders.

Van de 496 gemeenten blijken er 111 gegevens te hebben aangeleverd over 2.549 deelnemers. Deze deelnemers hadden in 2002 3.052 verschillende voorzieningen. De gegevens zijn zowel aangeleverd door kleine als door grote gemeenten.

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-organisatie, 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.

Uit de aangeleverde data blijkt duidelijk dat arbeidsbemiddeling het vaakst wordt gebruikt, namelijk 40%. Andere veelgebruikte voorzieningen zijn scholing (26%) en reis- en wervingskosten (17%).

7 Themahoofdstuk: nadere analyse van de uitstroom

7.1 Inleiding

Het doel van de Wiw is de deelnemers weer actief te laten zijn in het arbeidsproces. Een Wiw-dienstbetrekking is daarbij primair bedoeld als een tijdelijke maatregel. Na enige tijd worden deelnemers geacht uit te stromen, bij voorkeur naar reguliere arbeid. In hoofdstuk 4 van dit rapport is al de nodige aandacht besteed aan de uitstroom uit de Wiw, gedurende 2002. In dit hoofdstuk kijken we gedetailleerder naar de uitstroom uit de Wiw-dienstbetrekkingen.

Zeker met het oog op de ontwikkeling van beleid in de nabije toekomst¹ is het van wezenlijk belang goed inzicht te hebben in de effectiviteit van de Wiw als activeringsinstrument. In relatie tot de doelgroep gaat het dan om vragen als:

- Wie stromen snel uit?
- Wie blijven langdurig in de regeling zitten?
- Voor wie is de inzet van het instrument succesvol?

Op basis van de antwoorden op deze vragen voor de huidige deelnemers aan de Wiw, kan een beeld worden gevormd van het succes dat een dergelijk instrument kan hebben voor toekomstige (langdurig) werklozen. Aangezien we vooral geïnteresseerd zijn in de lessen die we kunnen trekken met het oog op de toekomst, worden ex-banenpoolers buiten de analyses gelaten. Deze groep wijkt op bepaalde kenmerken af van de overige Wiw'ers². Bovendien zorgt de extra aandacht van gemeenten voor de uitstroom van ex-banenpoolers voor een onevenredige hoge uitstroom van deze groep. Het opnemen van deze groep in de analyses zou zorgen voor een vertekening van de resultaten.

In paragraaf 7.2 analyseren we de samenhang tussen de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom en diverse kenmerken van zowel de deelnemer, als de dienstbetrekking en bijbehorende plaatsing. Paragraaf 7.3 bevat een vergelijkbare analyse gericht op de reden (positief of negatief) van uitstroom. In paragraaf 7.4 worden de verschillende kenmerken in onderlinge samenhang geanalyseerd, om vast te stellen welke factoren bepalend zijn voor het succes van de Wiw-dienstbetrekking als reïntegratie-instrument. Paragraaf 7.5 besluit dit themahoofdstuk met een aantal conclusies die getrokken kunnen worden aan de hand van de resultaten van de analyses in dit hoofdstuk.

7.2 Duur van de dienstbetrekking bij uitstroom

7.2.1 Inleiding

Wiw-deelnemers stromen als het goed is na verloop van tijd uit de dienstbetrekking. Op basis van de gegevens in de Wiw-monitor is bekend wat de duur van de dienstbetrekking is geweest, op het moment dat een persoon uitstroomt. Voor de analyse maken we, voor de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom, onderscheid naar de volgende categorieën:

- 0 – 6 maanden
- 7 – 12 maanden
- 13 – 24 maanden

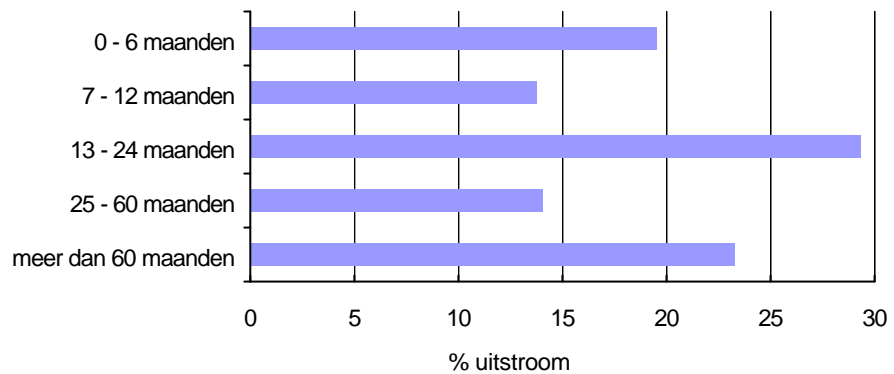
¹ In het bijzonder de Wet Werk en Bijstand, inclusief het flexibele reïntegratiebudget voor gemeenten.

² Zie bijvoorbeeld het themahoofdstuk in het jaarrapport 2001 van de Wiw-statistiek.

- 25 - 60 maanden
- meer dan 60 maanden.

Onderstaande figuur laat de verdeling over deze categorieën zien, voor de deelnemers die gedurende het kalenderjaar 2002 zijn uitgestroomd uit een Wiv-dienstbetrekking.

figuur 9 Duur dienstbetrekking bij uitstroom (als percentage van de uitstroom in 2002)



Noot: Zie tabel 78 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

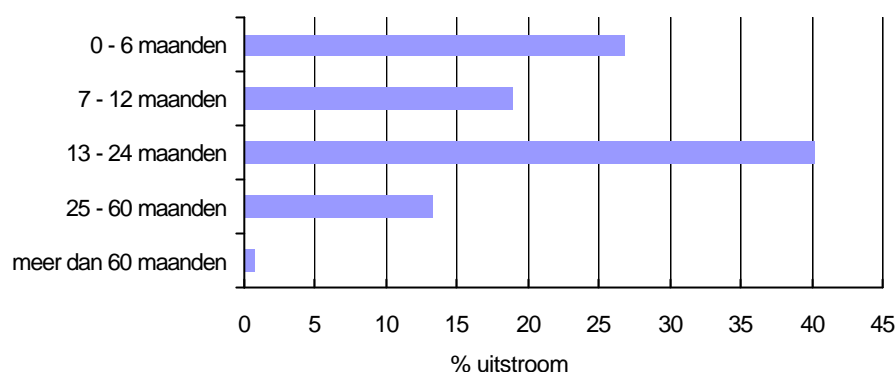
Meeste uitstroom na
2 jaar

Wat direct in het oog springt in figuur 9 is het hoge percentage uitstroom na een duur van de dienstbetrekking van 13 - 24 maanden. Deze piek wordt met name veroorzaakt door de hoge uitstroom na een duur van 2 jaar: dit is de duur waarvoor de dienstbetrekking normaliter wordt afgesloten. Daarnaast valt op dat relatief veel deelnemers ofwel betrekkelijk snel (in het eerste halfjaar van de dienstbetrekking), ofwel na zeer geruime tijd (meer dan vijf jaar) uitstromen.

De personen die uitstromen na meer dan 60 maanden betreffen overwegend ex-banenpoolers. Het hoge uitstroompercentage van deze deelnemers wordt mede veroorzaakt door de *Subsidieregeling bevordering uitstroom ex-banenpoolers*¹. Wanneer we deze groep buiten beschouwing laten, ziet het beeld er wat anders uit (zie figuur 10).

¹ Staatscourant 2000, 248, 18 december 2000.

figuur 10 Duur dienstbetrekking bij uitstroom (als percentage van de uitstroom in 2002, exclusief ex-banenpoolers)



Noot: Zie tabel 79 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

In deze paragraaf analyseren we de samenhang van de duur van de dienstbetrekking tot uitstroom met diverse kenmerken:

- Persoonskenmerken van de deelnemer
 - geslacht;
 - opleidingsniveau (hoogst genoten opleiding);
 - leefvorm;
 - leeftijd (geboortjaar).
- Arbeidsmarktkkenmerken van de deelnemer¹
 - declaratiecategorie (combinatie van leeftijd en aantal jaren werkloosheid bij instroom in de Wiv);
 - inkomensbron voorafgaand aan huidige dienstbetrekking.
- Kenmerken van de dienstbetrekking/plaatsing
 - omvang van de dienstbetrekking;
 - omvang van de plaatsing;
 - sector waarin de inlener actief is.

De analyses in dit themahoofdstuk zijn vooral gericht op de toekomst: wat kunnen de resultaten van de huidige deelnemers ons leren voor de aanpak van langdurige werkloosheid in de toekomst? We hebben er daarom voor gekozen de groep ex-banenpoolers buiten de analyses te laten. Zoals reeds opgemerkt in de inleiding van dit hoofdstuk, wijkt deze groep op bepaalde kenmerken namelijk af van de andere deelnemers aan de Wiv en bovendien zorgt de uitstroomactie ex-banenpoolers voor een onevenredige uitstroom van deze groep. Het opnemen van deze groep in de analyses zou een vertekening van de resultaten tot gevolg hebben.

7.2.2 Persoonskenmerken van de deelnemer

Als eerste bekijken wij de persoonskenmerken van de deelnemer. Deze kenmerken zijn in de regel direct, bijvoorbeeld bij een eerste intakegesprek, bekend bij de gemeente of Wiv-

¹ Gegevens over de fase-indeling van deelnemers worden buiten beschouwing gelaten in de analyses, aangezien deze onvoldoende betrouwbaar zijn. Zo is er een substantieel deel van de Wiv-deelnemers ingedeeld in de fasen 1 en 2, hetgeen feitelijk niet voor zou moeten komen, omdat de Wiv niet voor deze personen bestemd is.

uitvoeringsorganisatie. De relevante persoonskenmerken van de deelnemer in de Wiw-monitor betreffen:

- geslacht;
- opleidingsniveau (hoogst genoten opleiding);
- leefvorm;
- leeftijd (geboortjaar).

tabel 49 Duur dienstbetrekking tot uitstroom, naar geslacht, in procenten

	<i>Uitgestroomd na 0 - 6 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 7 - 12 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 13 - 24 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 25 - 60 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Nog niet uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Totaal</i>
Man	30	20	38	11	0	0	100
Vrouw	23	18	42	15	1	1	100
Totaal	27	19	40	13	1	1	100

Bovenstaande tabel laat zien dat de mannen over het algemeen korter een Wiw-dienstbetrekking hebben gehad op het moment dat zij uitstromen, dan vrouwen. Ongeveer de helft van de mannen die uitstromen, stroomt binnen een jaar uit, terwijl voor vrouwen dit percentage rond de 40% van de uitstroom ligt. Dit kan erop wijzen dat de activerende werking van de Wiw-dienstbetrekking sneller effect heeft bij mannen.

tabel 50 Duur dienstbetrekking tot uitstroom, naar opleidingsniveau, in procenten

	<i>Uitgestroomd na 0 - 6 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 7 - 12 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 13 - 24 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 25 - 60 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Nog niet uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Totaal</i>
Geen basisopleiding	25	20	43	11	1	1	100
Basisniveau	29	18	37	13	1	1	100
vbo/lbo/mavo	25	19	40	14	1	1	100
mbo/havo/vwo	22	19	46	13	0	1	100
hbo	14	18	57	10			100
wo	22	18	42	18			100
Totaal	25	19	41	13	1	1	100

Wanneer we de uitgestroomde deelnemers onderverdelen naar opleidingsniveau, blijkt dat de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom iets korter is voor laagopgeleiden. Dit betekent dat laagopgeleiden gemiddeld sneller uitstromen uit de Wiw-dienstbetrekking dan hoogopgeleiden. Mogelijke verklaringen hiervoor kunnen gezocht worden in andere belemmerende factoren (bijvoorbeeld psychische problemen) die een rol spelen. Ook kan het zijn dat voor hoogopgeleiden hogere eisen worden gesteld op de arbeidsmarkt, hetgeen belemmerend werkt voor uitstroom uit een Wiw-dienstbetrekking.

tabel 51 Duur dienstbetrekking tot uitstroom, naar leefvorm, in procenten

	<i>Uitgestroomd na 0 - 6 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 7 - 12 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 13 - 24 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 25 - 60 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Nog niet uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Totaal</i>
Alleenstaande	29	19	37	13	1	1	100

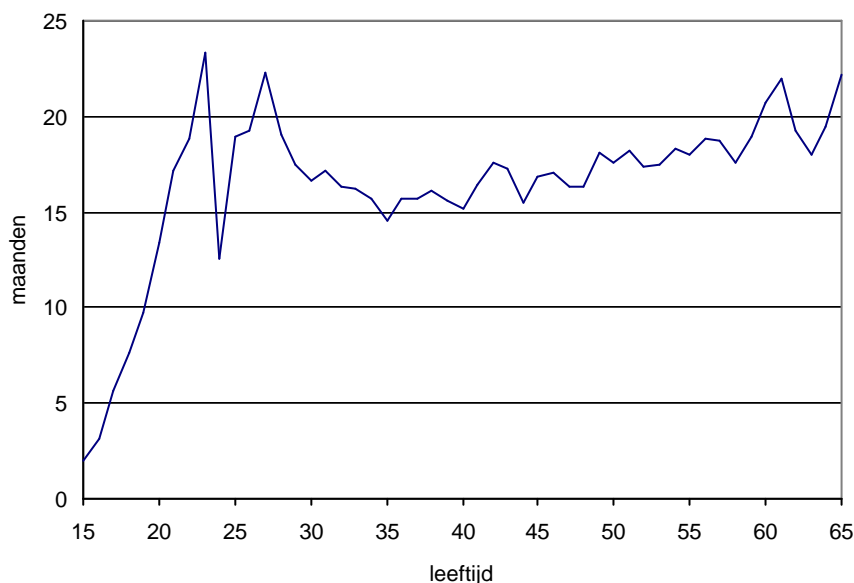
	<i>Uitgestroomd na 0 - 6 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 7 - 12 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 13 - 24 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 25 - 60 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Nog niet uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Totaal</i>
Alleenstaande ouder	24	18	48	10	0		100
Gehuwd/ samenwonend	22	17	47	13	1	1	100
Anders	28	19	32	18	1	2	100
Totaal	27	19	40	13	1	1	100

Voor alleenstaanden en personen in de categorie 'anders' zien we een wat grotere spreiding in de duur van de dienstbetrekking tot uitstroom, dan bij alleenstaande ouders en gehuwd/samenwonenden. Alleenstaanden en personen in de categorie 'anders' stromen gemiddeld genomen iets sneller uit dan de andere groepen. Zoals in hoofdstuk 2 reeds geopperd, nemen wij aan dat een groot deel van de categorie 'anders' thuiswonende jongeren betreft. Het is dan ook aannemelijk dat de duur van de dienstbetrekking voor een belangrijk deel verklaard wordt door de leeftijd van de deelnemers in deze categorie.

Jongeren stromen na kortere duur uit

De correlatie van het geboortjaar van de deelnemer met de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom is ook significant negatief¹. Dit betekent dat deelnemers die later geboren zijn (ofwel jonger zijn) na een kortere duur uitstromen uit de dienstbetrekking. In figuur 11 is goed te zien dat het negatieve verband tussen leeftijd en duur tot uitstroom vooral voor deelnemers jonger dan 23 jaar geldt.

figuur 11 Gemiddelde duur bij uitstroom in maanden, naar leeftijd



Noot: Zie tabel 80 in bijlage III voor de achterliggende gegevens bij de figuur.

¹ De correlatiecoëfficiënt bedraagt -0,108.

7.2.3 Arbeidsmarktkenmerken van de deelnemer

Naast de persoonskenmerken, zijn ook de zogenaamde arbeidsmarktkenmerken van belang om in ogenschouw te nemen bij een nadere analyse van de uitstroom. Arbeidsmarktkenmerken zijn kenmerken die een indicatie geven van de kansen van een persoon op de arbeidsmarkt. Inzicht in dit type kenmerken maakt veelal ook deel uit van het intakeproces.

De Wiv-monitor bevat de volgende arbeidsmarktkenmerken van deelnemers¹:

- declaratiecategorie (combinatie van leeftijd en aantal jaren werkloosheid bij instroom in de Wiv);
- inkomensbron voorafgaand aan huidige dienstbetrekking.

tabel 52 Duur dienstbetrekking tot uitstroom, naar categorie, in procenten

	<i>Uitgestroomd na 0 - 6 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 7 - 12 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 13 - 24 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 25 - 60 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Nog niet uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Totaal</i>
Jonger dan 23 jaar	36	22	21	19	1	1	100
23 jaar of ouder, werkloos 1 tot 2 jaar	30	19	38	12		0	100
23 jaar of ouder, werkloos 2 tot 3 jaar	22	17	46	10	2	3	100
23 jaar of ouder, werkloos drie jaar of langer	22	18	49	11	0	0	100
Totaal	27	19	40	13	1	1	100

Noot: Voormalige JWG-jongeren (23 tot 27 jaar bij instroom) zijn uit deze tabel weggelaten, wegens het zeer beperkte aantal waarnemingen.

Uit bovenstaande tabel is direct op te maken dat personen die langer werkloos waren op het moment van instroom in de Wiv-dienstbetrekking, langer in de dienstbetrekking doorbrengen tot uitstroom. Deze bevinding wijst erop dat iemand bij een langere afwezigheid uit het arbeidsproces langer nodig heeft om weer voldoende werkervaring op te doen door middel van een instrument als een Wiv-dienstbetrekking, alvorens deze uit kan stromen naar bijvoorbeeld reguliere arbeid.

¹ De Wiv-monitor bevat ook gegevens over de fase-indeling van deelnemers. Zoals eerder opgemerkt wordt dit gegeven buiten beschouwing gelaten in de analyses, met het oog op de beperkte betrouwbaarheid van deze gegevens.

tabel 53 Duur dienstbetrekking tot uitstroom, naar inkomensbron vóór de dienstbetrekking, in procenten

	<i>Uitgestroomd na 0 - 6 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 7 - 12 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 13 - 24 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 25 - 60 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Nog niet uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Totaal</i>
Geen inkomen	38	20	26	14	1	1	100
Gesubsidieerde arbeidsplaats (Wiw)	28	24	39	8	1	0	100
Gesubsidieerde arbeidsplaats (niet Wiw)	9	8	18	24	19	22	100
Uitkering werkloosheid (niet ABW)	22	13	53	13	1		100
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	23	23	41	11	1	1	100
Uitkering Abw, loaw, loaz	22	17	47	14	0	1	100
Ander inkomen	25	22	31	19	1	1	100
Totaal	26	19	40	13	1	1	100

Noot: personen met een inkomensvoorziening asielzoekers zijn uit deze tabel weggelaten, wegens het zeer beperkte aantal waarnemingen.

Uit deze tabel blijkt dat er de nodige verschillen bestaan in de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom, tussen personen met verschillende inkomensbronnen voor die dienstbetrekking. Vooral personen die voor de dienstbetrekking inkomen uit gesubsidieerde arbeid buiten de Wiw hadden, maken langdurig gebruik van de Wiw-dienstbetrekking. De overige groepen stromen veelal binnen twee jaar weer uit de dienstbetrekking uit. Dit geldt met name voor personen die in het geheel geen inkomen ontvingen vóór deelname aan de Wiw, en voor personen die voorheen al een Wiw-arbeidsplaats hadden. Personen met een uitkering voor aanvang van de Wiw-dienstbetrekking stromen na langere tijd uit. Voor personen die al langer buiten het arbeidsproces staan (wegens werkloosheid) is duidelijk een langduriger inzet van een Wiw-dienstbetrekking nodig voordat zij weer klaar zijn om in een reguliere arbeidsplaats in te stromen.

Grotere afstand tot arbeidsmarkt leidt tot langere duur tot uitstroom

Uit de analyse van de duur tot uitstroom uit de Wiw-dienstbetrekking, in relatie tot de arbeidsmarktkenmerken van de deelnemer, kunnen we een algemeen beeld afleiden. Voor de beschikbare kenmerken geldt namelijk dat de analyse de verwachting onderschrijft dat bij een grotere afstand tot de arbeidsmarkt¹, op het moment van instroom, de duur van de dienstbetrekking tot uitstroom langer is. Het gegeven dat personen die voor de Wiw-dienstbetrekking reeds een Wiw-arbeidsplaats hadden relatief snel uitstromen, is bovendien een aanwijzing dat deelname aan de Wiw de afstand tot de arbeidsmarkt kan verkleinen en zo een positieve bijdrage levert aan de reïntegratie van langdurig werklozen.

¹ Wij interpreteren een langer verblijf buiten het arbeidsproces, wegens werkloosheid, hier als een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

7.2.4 Kenmerken van de dienstbetrekking/plaatsing

Ten slotte onderzoeken wij in deze paragraaf de samenhang tussen kenmerken van de Wiw-dienstbetrekking en de plaatsing vanuit de dienstbetrekking, en de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom. In dit geval zijn het geen kenmerken van de deelnemer zelf, maar kenmerken van het instrument dat ingezet wordt om de deelnemer toe te leiden naar de reguliere arbeidsmarkt. In het reintegratieproces speelt dit met name een rol op het moment dat bemiddeling plaatsvindt.

De relevante kenmerken van de dienstbetrekking of plaatsing, die hiervoor beschikbaar zijn in de Wiw-monitor, betreffen:

- omvang van de dienstbetrekking;
- omvang van de plaatsing;
- sector waarin de inlener actief is.

We kijken eerst naar de omvang van zowel de dienstbetrekking als de plaatsing, in de volgende twee tabellen.

tabel 54 Duur dienstbetrekking tot uitstroom, naar omvang van de dienstbetrekking, in procenten

	<i>Uitgestroomd na 0 - 6 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 7 - 12 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 13 - 24 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 25 - 60 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Nog niet uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Totaal</i>
t/m 24 uur	23	17	47	11	1	1	100
25 t/m 32 uur	29	20	37	13	1	1	100
Meer dan 32 uur	19	17	47	16	0	1	100
Totaal	27	19	40	13	1	1	100

tabel 55 Duur dienstbetrekking tot uitstroom, naar omvang van de plaatsing, in procenten

	<i>Uitgestroomd na 0 - 6 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 7 - 12 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 13 - 24 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 25 - 60 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Nog niet uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Totaal</i>
t/m 24 uur	25	18	45	11	1	1	100
25 t/m 32 uur	30	20	36	12	1	1	100
Meer dan 32 uur	20	18	44	17	0	1	100
Totaal	28	20	38	13	1	1	100

In vergelijking met hoofdstuk 3 zijn de categorieën voor de omvang van de dienstbetrekkingen en de plaatsingen wat meer samengevoegd. Enkele van de categorieën bevatten namelijk te weinig waarnemingen om ze op een betrouwbare manier afzonderlijk mee te nemen in de analyse. Overigens hebben we in hoofdstuk 3 reeds gezien dat het merendeel van zowel dienstbetrekkingen als plaatsingen een omvang van 32 uur of van 36 uur heeft.

Uit deze tabellen blijken geen grote verschillen tussen de duur van de dienstbetrekking tot uitstroom voor verschillende omvang van de dienstbetrekking of plaatsing. Wel zien we dat personen met een arbeidsovereenkomst tussen de 25 en 32 uur wat eerder uitstromen dan personen die meer of minder uren per week zijn overeengekomen.

tabel 56 Duur dienstbetrekking tot uitstroom, naar sector inlener, in procenten

	<i>Uitgestroomd na 0 - 6 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 7 - 12 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 13 - 24 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 25 - 60 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Nog niet uitge- stroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Totaal</i>
Publieke sector	26	19	41	12	1	1	100
Marktsector	34	19	33	13	1	1	100
Totaal	29	19	38	12	1	1	100

In bovenstaande tabel maken we slechts onderscheid tussen publieke sector en marktsector. In bijlage IV is in tabel 86 een gedetailleerdere sectorindeling opgenomen. Deelnemers die geplaatst zijn bij een werkgever in de marktsector stromen vaker al binnen zes maanden uit de Wiw-dienstbetrekking uit dan deelnemers die in de publieke sector geplaatst zijn en vaker in het tweede jaar uitstromen.

7.3 Reden van uitstroom

7.3.1 Inleiding

In voorgaande paragraaf stond de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom centraal. Het gaat bij de inzet van instrumenten zoals Wiw-dienstbetrekkingen echter niet alleen om de snelheid waarmee personen uitstromen, maar vooral om het effect van de inzet van het instrument. Het is daarom ook van belang om naar de reden van uitstroom te kijken.

In tabel 57 is een uitgebreid overzicht opgenomen van de redenen voor uitstroom uit de Wiw-dienstbetrekking, in relatie tot de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom, voor de personen die in 2002 zijn uitgestroomd uit een Wiw-dienstbetrekking. In tabel 58 wordt uitsluitend gekeken naar het onderscheid tussen positieve en negatieve uitstroom. Beëindiging van de dienstbetrekking wegens het aflopen van het contract, of overige redenen zijn hier buiten beschouwing gelaten, aangezien dit niet eenduidig als positief of negatief aangeduid kan worden¹.

¹ De gepresenteerde resultaten zijn exclusief ex-banenpoolers. In bijlage IV is voor de volledigheid wel een tabel opgenomen met de redenen van uitstroom voor de ex-banenpoolers die in 2002 zijn uitgestroomd. Daaruit blijkt dat de ex-banenpoolers vaker om positieve redenen zijn uitgestroomd (77%). In het merendeel van de gevallen stromen zij uit naareen ID-baan.

tabel 57 Reden uitstroom uit dienstbetrekking naar duur bij uitstroom, in procenten

Reden uitstroom uit dienstbetrekking	Uitgestroomd na 0 - 6 maanden	Uitgestroomd na			Uitgestroomd na meer dan 60 maanden	Totaal
		7 - 12 maanden	13 - 24 maanden	Uitge- stroemd na 25 - 60 maanden		
Niet-gesubsidieerde arbeid buiten Wiw	24	34	25	33	24	28
Scholing	3	2	0	1		1
Werkervaringsplaats	7	8	7	6		7
Aanvaarding ID-baan	15	19	19	15	13	17
Positieve uitstroom	49	63	52	54	37	53
Ontslag arbeidsongeschiktheid	1	1	3	9	13	3
Ontslag overig	34	18	10	9	11	18
Negatieve uitstroom	35	19	14	19	24	21
Nieuwe dienstbetrekking	0	1	1	1	1	1
Max. lft./2 jaar, geen nieuwe dienstbetrekking	2	3	22	15	28	12
Overig	14	15	11	11	9	12
Totaal	100	100	100	100	100	100

tabel 58 Verdeling positieve/negatieve uitstroom naar duur dienstbetrekking bij uitstroom, in procenten

	Uitgestroomd na 0 - 6 maanden	Uitgestroomd na 7 - 12 maanden	Uitgestroomd na 13 - 24 maanden	Uitgestroomd na 25 - 60 maanden	Uitgestroomd na	Totaal
					meer dan 60 maanden	
Positieve uitstroom	58	77	79	74	61	72
Negatieve uitstroom	42	23	21	26	39	28
Totaal	100	100	100	100	100	100

Noot: Beëindiging van de dienstbetrekking wegens het aflopen van het contract, of overige redenen zijn hier buiten beschouwing gelaten, aangezien deze niet eenduidig als positieve of negatieve uitstroom aan te merken zijn.

Veel negatieve uitstroom in eerste halfjaar dienstbetrekking

Uit deze tabellen blijkt dat negatieve uitstroom (ontslag) overwegend plaatsvindt in het eerste halfjaar van de dienstbetrekking. Naarmate de duur van de dienstbetrekkingen toeneemt, zien we het percentage positieve uitstroom toenemen. Dit wijst erop dat er sprake is van een zekere natuurlijke selectie aan het begin van de dienstbetrekking; personen zonder veel motivatie stromen wellicht al in een vroeg stadium uit de regeling uit. Het kan ook zo zijn dat een deel van de personen die binnen een half jaar uitstromen, op het moment van uitstroom weliswaar nog geen werk heeft, maar dat zij direct daarna zelf op zoek gaan om op eigen kracht iets vinden. Op basis van de gegevens in de Wiw-monitor is echter geen harde conclusie te trekken, omdat geen informatie beschikbaar is over de situatie van personen na uitstroom.

Het gegeven van relatief veel negatieve uitstroom aan het begin van de Wiw-dienstbetrekking, pleit wel voor nadrukkelijke aandacht voor de voortgang van deelnemers in het eerste halfjaar van de dienstbetrekking.

Het vervolg van deze paragraaf bevat een nadere analyse van de redenen van uitstroom, in relatie tot verschillende kenmerken. We maken in deze analyse steeds onderscheid tussen positieve en negatieve uitstroom, zoals in tabel 58. We hanteren bij de analyse dezelfde kenmerken als bij de analyse in de voorgaande paragraaf. Wederom worden de persoonskenmerken van de deelnemer, de arbeidsmarktkenmerken van de deelnemer en de kenmerken van de dienstbetrekking/plaatsing in afzonderlijke subparagrafen behandeld.

7.3.2 Persoonskenmerken van de deelnemer

tabel 59 Verdeling positieve/negatieve uitstroom naar geslacht, in procenten

	<i>Positieve uitstroom</i>	<i>Negatieve uitstroom</i>	<i>Totaal</i>
Man	68	32	100
Vrouw	76	24	100
Totaal	72	28	100

Uit bovenstaande tabel blijkt dat vrouwen vaker om positieve redenen uitstromen uit de Wiv-dienstbetrekking dan mannen. Voor relatief meer vrouwelijke deelnemers voldoet de inzet van het instrument dus aan het beoogde doel.

tabel 60 Verdeling positieve/negatieve uitstroom naar opleidingsniveau, in procenten

	<i>Positieve uitstroom</i>	<i>Negatieve uitstroom</i>	<i>Totaal</i>
Geen basisopleiding	68	32	100
Basisniveau	66	34	100
vbo/lbo/mavo	73	27	100
mbo/havo/vwo	82	18	100
hbo	84	16	100
wo	86	14	100
Totaal	72	28	100

Wanneer we naar het opleidingsniveau van deelnemers kijken, zien we dat hoe hoger het opleidingsniveau van de deelnemer is, des te vaker de redenen van uitstroom positief is.

tabel 61 Verdeling positieve/negatieve uitstroom naar leefvorm, in procenten

	<i>Positieve uitstroom</i>	<i>Negatieve uitstroom</i>	<i>Totaal</i>
Alleenstaande	69	31	100
Alleenstaande ouder	80	20	100
Gehuwd/samenwonend	77	23	100
Anders	66	34	100
<i>Totaal</i>	<i>71</i>	<i>29</i>	<i>100</i>

De reden van uitstroom vertoont de nodige verschillen tussen deelnemers met een verschillende leefvorm. Alleenstaande ouders stromen relatief het vaakst om positieve redenen uit. Met name deelnemers in de categorie 'anders' stromen relatief vaak om negatieve redenen uit. Ook in dit geval veronderstellen we dat vooral thuiswonende jongeren tot deze categorie behoren. Inderdaad bestaat er ook een significant verband tussen leeftijd en de reden van uitstroom: jongeren stromen vaker om negatieve redenen uit.

7.3.3 Arbeidsmarktkennmerken van de deelnemer

tabel 62 Verdeling positieve/negatieve uitstroom naar categorie, in procenten

	<i>Positieve uitstroom</i>	<i>Negatieve uitstroom</i>	<i>Totaal</i>
Jonger dan 23 jaar	58	42	100
23 jaar of ouder, werkloos 1 tot 2 jaar	75	25	100
23 jaar of ouder, werkloos 2 tot 3 jaar	74	26	100
23 jaar of ouder, werkloos drie jaar of langer	79	21	100
<i>Totaal</i>	<i>72</i>	<i>28</i>	<i>100</i>

In navolging van de resultaten in paragraaf 7.3.2 blijkt ook uit bovenstaande tabel dat jongeren beduidend vaker om negatieve redenen uitstromen uit de dienstbetrekking. Opvallend is daarnaast dat personen die drie jaar of langer werkloos waren, op het moment dat zij in de Wiw instroomden, uiteindelijk het vaakst om positieve redenen uitstromen.

tabel 63 Verdeling positieve/negatieve uitstroom naar inkomensbron vóór de dienstbetrekking, in procenten

	<i>Positieve uitstroom</i>	<i>Negatieve uitstroom</i>	<i>Totaal</i>
Geen inkomen	62	38	100
Gesubsidieerde arbeidsplaats (Wiw)	83	17	100
Gesubsidieerde arbeidsplaats (niet Wiw)	76	24	100
Uitkering werkloosheid (niet Abw)	85	15	100
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	75	25	100
Uitkering Abw, loaw, loaz	72	28	100
Ander inkomen	67	33	100
Totaal	72	28	100

Noot: personen met een inkomensvoorziening asielzoekers zijn uit deze tabel weggelaten, wegens het zeer beperkte aantal waarnemingen.

Met name personen die voorafgaand aan de Wiw-dienstbetrekking geen inkomen hadden, stromen vaak uit om negatieve redenen. Een verklaring kan zijn dat deze mensen niet direct afhankelijk zijn van inkomen uit arbeid, omdat zij bijvoorbeeld een werkende partner hebben of omdat het thuiswonende jongeren betreft. Hierdoor zal de intrinsieke motivatie om uiteindelijk uit te stromen naar reguliere arbeid minder sterk aanwezig zijn dan bij andere Wiw-deelnemers. Het is niet duidelijk of een dergelijke redenering ook voor personen die in de categorie 'ander inkomen' vallen, van toepassing kan zijn.

7.3.4 Kenmerken van de dienstbetrekking/plaatsing

tabel 64 Verdeling positieve/negatieve uitstroom naar omvang van de dienstbetrekking, in procenten

	<i>Positieve uitstroom</i>	<i>Negatieve uitstroom</i>	<i>Totaal</i>
T/m 24 uur	74	26	100
25 t/m 32 uur	71	29	100
Meer dan 32 uur	79	21	100
Totaal	72	28	100

tabel 65 Verdeling positieve/negatieve uitstroom naar omvang van de plaatsing, in procenten

	<i>Positieve uitstroom</i>	<i>Negatieve uitstroom</i>	<i>Totaal</i>
T/m 24 uur	78	22	100
25 t/m 32 uur	74	26	100
Meer dan 32 uur	84	16	100
Totaal	76	24	100

Uit bovenstaande tabellen kunnen we concluderen dat deelnemers vooral vanuit arbeidscontracten van meer dan 32 uur positief uitstromen. Een grotere omvang van het arbeidscontract binnen de Wiw kan gezien worden als meer overeenkomstig met de eisen die op de reguliere arbeidsmarkt gesteld

worden door werkgevers. Een grotere omvang van het Wiw-contract betekent volgens deze redenering daardoor een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt.

tabel 66 Verdeling positieve/negatieve uitstroom naar sector inlener, in procenten

	<i>Positieve uitstroom</i>	<i>Negatieve uitstroom</i>	<i>Totaal</i>
Publieke sector	79	21	100
Marktsector	71	29	100
<i>Totaal</i>	<i>76</i>	<i>24</i>	<i>100</i>

De uitstroom vanuit een plaatsing bij een inlener in de publieke sector wordt vaker als positief aangemerkt. Mogelijk dat de grotere rol die commerciële belangen in de marktsector spelen hierop van invloed is. Werkgevers in de marktsector stellen daardoor naar verwachting hogere eisen en zijn kritischer ten aanzien van de Wiw-deelnemers die bij hen geplaatst worden. Bij onvoldoende functioneren volgt in deze gevallen sneller ontslag en dus een negatieve uitstroom.

In bijlage IV is in tabel 88 een gedetailleerdere sectorindeling opgenomen.

7.4 Bepalende kenmerken

In de voorgaande paragrafen hebben we voor diverse kenmerken de samenhang geanalyseerd met de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom en de reden van uitstroom. Om lessen te trekken voor de toepassing van instrumenten die vergelijkbaar zijn met de Wiw-dienstbetrekking voor toekomstige (langdurig) werklozen, is het vooral van belang om de relevante kenmerken in onderlinge samenhang te bekijken. Aan de hand hiervan kunnen we ons een beeld vormen van de kenmerken die bepalend zijn voor het succes van een instrument als de Wiw-dienstbetrekking.

Wij voeren hiervoor een multivariate regressieanalyse uit, waarin we de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom (in maanden), respectievelijk de reden van uitstroom, verklaren aan de hand van de diverse achtergrondkenmerken van de uitgestroomde deelnemers. We hanteren hier dezelfde achtergrondkenmerken als in de voorgaande paragrafen in dit hoofdstuk. Ten behoeve van de regressieanalyse zijn voor de kenmerken leefvorm, inkomensbron voor de dienstbetrekking en sector van de inlener zogenaamde dummyvariabelen gedefinieerd¹. Met betrekking tot de plaatsingen vanuit de dienstbetrekking hanteren we twee variabelen:

- 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.

In de tabellen met regressieresultaten wordt 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. Voor coëfficiënten die niet significant zijn op 10% -significantieniveau is een '0' opgenomen in de tabel. In bijlage IV zijn tabellen opgenomen met de waarden van de regressiecoëfficiënten en de bijbehorende *p-waarden*.

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

Duur van de dienstbetrekking bij uitstroom

In de eerste plaats analyseren we de invloed van de verschillende achtergrondkenmerken op de duur van de dienstbetrekking tot uitstroom. De regressieresultaten van de regressieanalyse voor de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom zijn weergegeven in tabel 67.

tabel 67 Regressieresultaten voor de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom in maanden (n=8.865)

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

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

De regressieresultaten laten in de eerste plaats zien dat de kenmerken geslacht, opleidingsniveau en geboortejaar een significante invloed hebben op de duur tot uitstroom. De regressiecoëfficiënten wijzen bovendien in dezelfde richting als de resultaten in paragraaf 7.2:

- mannen stromen gemiddeld na kortere tijd uit dan vrouwen;
- laagopgeleiden stromen gemiddeld sneller uit dan hoogopgeleiden;
- jongeren stromen gemiddeld na een kortere duur uit dan ouderen.

De resultaten met betrekking tot de plaatsing van de deelnemer laten zien dat leegloop de kans op een spoedige uitstroom verkleinen. Het feit dat iemand geplaatst is kan dus gezien worden als een noodzakelijke voorwaarde voor spoedige uitstroom. Gegeven dat iemand geplaatst is, heeft de omvang van de plaatsing geen significante invloed meer op de duur tot uitstroom.

Uit de analyse blijkt dat verschillen in leefvorm en inkomensbron eveneens bijdragen aan de verklaring van de duur tot uitstroom. De sector van de inlener heeft echter geen significante invloed.

Reden van uitstroom

Behalve in de duur tot uitstroom, zijn we ook geïnteresseerd in de reden waarom deelnemers uitstromen. De invloed van de diverse kenmerken op de reden van uitstroom analyseren we met behulp van een logistische regressievergelijking. Wij hanteren hiervoor een variabele met de waarde '0' voor personen die om negatieve redenen zijn uitgestroomd en de waarde '1' voor personen die om positieve redenen zijn uitgestroomd. De regressiecoëfficiënten in tabel 68 kunnen hierdoor geïnterpreteerd wor-

den als de bijdrage die een bepaald kenmerk levert aan de verwachting dat een deelnemer met een Wiv-dienstbetrekking om een positieve reden zal uitstromen.

tabel 68 Regressieresultaten voor de reden van uitstroom (n=6.580)

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

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

Op basis van deze regressieresultaten kunnen we concluderen dat een groot aantal kenmerken inderdaad een significante invloed heeft op de reden van uitstroom van personen. Ook hier geldt dat de regressieanalyse de resultaten uit de voorgaande analyses ondersteunt (zie paragraaf 7.3):

- vrouwen stromen vaker om positieve redenen uit;
- hoe hoger het opleidingsniveau, hoe vaker de reden van uitstroom positief is;
- jongeren stromen vaker om negatieve redenen uit;
- personen die reeds langdurig werkloos waren voor de Wiv-dienstbetrekking, stromen uiteindelijk vaker om positieve redenen uit.

Zoals te verwachten, draagt een plaatsing bij een inlenende werkgever van een deelnemers met een Wiv-dienstbetrekking bij aan de kans op positieve uitstroom. Daarnaast blijkt dat, gegeven dat iemand geplaatst is, een grotere omvang van de plaatsing vaker tot uitstroom om positieve redenen leidt.

We zien ook enige invloed van de leefvorm en de inkomensbron voor de Wiv-dienstbetrekking van de deelnemer op de reden van uitstroom. Ten slotte blijkt dat plaatsingen in de publieke sector significant bijdragen aan de positieve uitstroom.

7.5 Conclusies

In de inleiding van dit hoofdstuk zijn enkele vragen opgeworpen, die relevant zijn voor de aanpak van (langdurige) werkloosheid in de toekomst. Met deze vragen in gedachten is in dit hoofdstuk de invloed van diverse kenmerken (zowel afzonderlijk als in onderlinge samenhang), van personen met een Wiv-dienstbetrekking, op de duur tot uitstroom en de reden van uitstroom in kaart gebracht. Op basis van deze analyses kunnen wij nu conclusies trekken over de effectiviteit van de Wiv-dienstbetrekkingen als reïntegratie-instrument voor deelnemers met verschillende kenmerken.

Meer positieve uitstroom na langere duur dienstbetrekking

Een eerste opmerkelijke bevinding is dat negatieve uitstroom (ontslag) overwegend plaatsvindt in het eerste halfjaar van de dienstbetrekking. Naarmate de duur van de dienstbetrekkingen toeneemt, neemt het percentage positieve uitstroom toe. Hieruit blijkt dat dit voor een groot deel van de doelgroep uiteindelijk effectief is, maar dat hier soms een lange adem voor nodig is. Dit resultaat pleit overigens voor nadrukkelijke aandacht voor de voortgang van deelnemers in het eerste halfjaar van de dienstbetrekking. Op deze manier kan mogelijk onnodige vroegtijdige uitval van deelnemers voorkomen worden.

Significante invloed van persoonskenmerken

Persoonskenmerken van de deelnemer

Persoonskenmerken van deelnemers vormen belangrijke bepalende factoren voor het succes van de inzet van de Wiv-dienstbetrekking als reïntegratie-instrument. De persoonskenmerken die beschikbaar zijn in de Wiv-monitor hebben elk een significante invloed op zowel de duur tot uitstroom, als de reden van uitstroom.

Mannen stromen over het algemeen sneller uit de Wiv-dienstbetrekking uit dan vrouwen. Voor vrouwen is de reden van uitstroom echter vaker positief. Voor vrouwen is een Wiv-dienstbetrekking uiteindelijk blijikbaar wat vaker effectief als reïntegratie-instrument, dan voor mannen.

Hoogopgeleiden stromen vaker om positieve redenen uit dan laagopgeleiden, hoewel de uitstroom voor hoogopgeleiden pas na een langere duur van de dienstbetrekking plaatsvindt. Onder laagopgeleiden komt het wellicht vaker voor dat een deelnemer reeds in een vroeg stadium uitvalt, zonder dat aan de doelstelling van de inzet van de Wiv-dienstbetrekking als reïntegratie-instrument (uitstroom naar reguliere arbeid) is voldaan.

Uit de analyses komt naar voren dat er duidelijke verschillen bestaan in het succes van de Wiv-dienstbetrekking tussen deelnemers met verschillende leefvormen. Deze verschillen hangen samen met de leeftijd van de deelnemers. Met name thuiswonende jongeren lijken relatief vaak in een vroeg stadium om negatieve redenen uit de Wiv-dienstbetrekking uit te stromen. Wiv-dienstbetrekkingen zijn het meest succesvol voor alleenstaande ouders.

Grotere afstand tot de arbeidsmarkt leidt tot langere duur; wel vaak positieve uitstroom

Arbeidsmarktkenmerken van de deelnemer

De afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt, op het moment dat deze instroomt in de Wiv-dienstbetrekking, verklaart mede het succes van de inzet van de Wiv-dienstbetrekking als reïntegratie-instrument. In algemene zin laten de resultaten zien dat naarmate iemand langer buiten het arbeidsproces heeft gestaan, de duur tot uitstroom uit de Wiv-dienstbetrekking toeneemt. Wel blijkt dat de personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt voor aanvang van de dienstbetrekking, vaker om positieve redenen uitstromen.

Personen die drie jaar of langer werkloos waren op het moment dat zij in de Wiv instroomden, stromen over het algemeen pas na geruime tijd uit. Vergeleken met andere instromers stromen zij echter wel het vaakst om positieve redenen uit. Langdurig werklozen hebben blijikbaar inderdaad baat bij een instrument als de Wiv-dienstbetrekking, al is langdurige inzet van het instrument vaak noodzakelijk voordat zij uiteindelijk uitstromen.

De inkomensbron van iemand vóór de Wiv-dienstbetrekking is ook van invloed op het succes van het reïntegratietraject. Met name deelnemers die geen inkomen hadden voorafgaand aan de Wiv-dienstbetrekking stromen vaak na korte duur, en om negatieve redenen, uit. Voor hen geldt wellicht dat de intrinsieke motivatie ontbreekt omdat zij niet direct afhankelijk zijn van een eigen inkomen uit arbeid.

Kenmerken van de dienstbetrekking/plaatsing

De dienstbetrekking, en met name de plaatsing vanuit de dienstbetrekking, vormen idealiter de opstap naar de reguliere arbeidsmarkt. Een plaatsing die in sterke mate overeenkomt met de eisen die op de reguliere arbeidsmarkt gesteld worden, bevordert de uitstroom van deelnemers.

Leegloop verkleint de kans op een spoedige uitstroom. Het feit dat iemand geplaatst is kan dus gezien worden als een noodzakelijke voorwaarde voor (positieve) uitstroom. De omvang van de plaatsing is niet significant van invloed op de duur tot uitstroom. Wel draagt een grotere omvang van de plaatsing bij aan de kans dat iemand om positieve redenen uitstroomt.

In de marktsector stromen Wiv-deelnemers vaker na een korte duur van de dienstbetrekking uit. Dit effect is echter niet significant naast de invloed van de andere kenmerken van de deelnemers. Wel is in de marktsector significant vaker sprake van uitstroom om negatieve redenen. Waarschijnlijk zijn werkgevers in de marktsector kritischer ten aanzien van het functioneren van Wiv-deelnemers. In de publieke sector krijgen Wiv-deelnemers schijnbaar langer de kans in een plaatsing vanuit een Wiv-dienstbetrekking, wat uiteindelijk tot meer positieve uitstroom leidt. Dit kan voortkomen uit een sterker gevoel voor het maatschappelijk belang van de Wiv-arbeidsplaatsen bij werkgevers in de publieke sector.

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 496 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. Drie gemeenten hebben geen banen gerealiseerd in het kader van de Wiw.

Dienstbetrekkingen

De respons op het onderdeel dienstbetrekkingen is bij de meting in 2002 volledig geweest. Bij de meting over 2002 zijn van 496 gemeenten gegevens over dienstbetrekkingen aangeleverd. Drie gemeenten hadden in 2002 geen dienstbetrekkingen gerealiseerd.

Werkervaringsplaatsen

Van de 496 gemeenten zijn van 362 gemeenten gegevens ontvangen over de werkervaringsplaatsen.

Rea-plaatsingen

In 2002 hebben van de 496 gemeenten er 201 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 *individuen* dat de Wiw instroomt en uitstroomt. Als stelregel is genomen dat wanneer iemand binnen een maand weer instroomt, 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 werkerva-

ringsplaats, 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 3.120 personen die zijn uitgestroomd en binnen een maand weer zijn ingestroomd. Bij de werkervaringsplaatsen betreft het 45 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 Wiv-statistiek zijn de aantallen deelnemers aan de Wiv licht veranderd. In juli 2002 werd gerapporteerd dat er eind 2001 35.250 deelnemers aan de Wiv waren¹. Het aantal deelnemers ligt volgens de voorliggende rapportage op 35.082 (168 minder). Dit verschil in aantal kan worden verklaard uit het feit dat gemeenten en Wiv-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 Wiv-monitor. Hierdoor heeft er een groot aantal correcties op de in- en uitstroom plaatsgevonden, wat per saldo heeft geleid tot 168 minder personen over wie gerapporteerd is in juli 2002.

De correctie is aangebracht door de gegevens van over 2001 te koppelen met de gegevens over 2002. Wanneer blijkt dat iemand in 2002 niet is uitgestroomd, maar niet meer voorkomt in het bestand over de tweede helft van 2001, 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 Flapper, Mandos, Bolhuis (2002), *Wiv-statistiek. Jaarrapport 2001*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (uitgevoerd door RvB).

Bijlage II Volledigheid van de gegevens

Voor elke persoon in de Wiv worden (achtergrond)gegevens verzameld (zie bijlagen 4 en 5). 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 69 Omvang ontbrekende gegevens per kenmerk, in procenten

Kenmerk	1 ^{ste} helft		2 ^e helft		
	2000	2001	2001	2002	2002
Dienstbetrekkingen					
<i>Persoonsgegevens:</i>					
- leeftijd	0	0	0	0	0
- geslacht	0	0	0	0	0
- leefvorm	6	4	3	2	2
<i>Arbeidsmarktgegevens:</i>					
- opleidingsniveau	15	11	9	8	2
- inkomen	8	3	3	3	1
- categorie	0	0	1	0	0
- fase-indeling	8	3	4	2	2
<i>Plaatsingsgegevens:</i>					
- omvang dienstbetrekking	1	1	0	0	0
- omvang plaatsing bij inlener	1	5	7	3	0
- sector inlener	12	14	15	5	4
- reden beëindiging	5	3	4	1	0
Werkervaringsplaatsen					
<i>Persoonsgegevens:</i>					
- leeftijd	0	0	0	0	0
- geslacht	1	1	1	1	0
- leefvorm	5	2	5	4	2
<i>Arbeidsmarktgegevens:</i>					
- opleidingsniveau	12	9	8	5	1
- inkomen	14	6	8	7	2
- categorie	5	2	5	4	0
- fase-indeling	9	6	9	9	3
<i>Plaatsingsgegevens:</i>					
- omvang werkervaringsplaats	1	1	1	0	0
- sector werkgever	18	18	21	4	0
- doorstroombestemming	30	23	32	16	11
- bemiddelaar	14	9	8	7	2

De ervaring leert dat voor elke meting de non-respons verder afneemt. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat voor een aantal gegevens niet bekend is hoe hoog de non-respons is, omdat de codes voor 'non-respons' en 'gegeven niet bekend' gelijk zijn.

Bijlage III Tabellen van figuren

Figuur 1:

tabel 70 Ontwikkeling in het aantal dienstbetrekkingen van 1998 tot en met 2002

	<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

Figuur 2:

tabel 71 Ontwikkelingen in het aantal werkervaringsplaatsen van 1998 tot en met 2002

	<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	2.963	3.618	2.567

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

Figuur 3:

tabel 72 Indeling naar categorie (dienstbetrekkingen), eind 2002, in procenten

<i>Leeftijd en duur werkloosheid</i>	<i>Percentage (n=44.437)</i>
jonger dan 23 jaar	16
23 jaar of ouder, werkloos 1 tot 2 jaar	5
23 jaar of ouder, werkloos 2 tot 3 jaar	11
23 jaar of ouder, werkloos drie jaar of langer	66

Noot: ontbrekend/onbekend: 3%.

Figuur 4:

tabel 73 Indeling naar categorie, eind 2002 (werkervaringsplaatsen), in procenten

<i>Duur</i>	<i>Percentage</i>
Jonger dan 23 jaar	22
≥ 23 jaar, werkloos 1-2 jaar	20
≥ 23 jaar, werkloos 2-3 jaar	14
≥ 23 jaar, werkloos ≥ 3 jaar	44

Noot: ontbrekend/onbekend: 5%.

Figuur 5:

tabel 74 Jaar indiensttreding van deelnemers dienstbetrekking in procenten (eind 2002)

														<i>1 jan</i>
<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>98</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	
0	3	4	4	3	3	3	3	2	1	3	7	24	40	

Figuur 6:

tabel 75 Uitstroom uit dienstbetrekkingen in percentages

	<i>Uitstroompercentage</i>
1999	27
2000	29
2001	29
2002	33

Figuur 7:

tabel 76 Jaar indiensttreding en uitstroom in 2002, in procenten

														<i>1 jan</i>
<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>98</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	
33	36	35	33	32	37	38	40	32	39	42	64	33	18	

Figuur 8:

tabel 77 Uitstroom dienstbetrekking 2002 per maand

<i>maand</i>	<i>aantal uitgestroomde personen</i>	<i>aantal positief uitgestroomde personen</i>	<i>percentage positieve uitstroom</i>
1	1.814	1.237	68
2	1.068	691	65
3	1.015	577	57
4	1.106	652	59
5	956	532	56
6	978	561	57
7	1.027	600	58
8	1.122	670	60
9	1.321	872	66
10	1.058	591	56
11	898	408	45
12	1.151	686	60
Totaal	13.514	8.077	60

Figuur 9:

tabel 78 Duur dienstbetrekking bij uitstroom (als percentage van de uitstroom in 2002)

<i>Duur dienstbetrekking bij uitstroom</i>	<i>%</i>
0 - 6 maanden	20
7 - 12 maanden	14
13 - 24 maanden	29
25 - 60 maanden	14
Meer dan 60 maanden	23
Totaal	100

Figuur 10:

tabel 79 Duur dienstbetrekking bij uitstroom (als percentage van de uitstroom in 2002, exclusief ex-banenpoolers)

<i>Duur dienstbetrekking bij uitstroom</i>	<i>%</i>
0 - 6 maanden	27
7 - 12 maanden	19
13 - 24 maanden	40
25 - 60 maanden	13
Meer dan 60 maanden	1
<i>Totaal</i>	<i>100</i>

Figuur 11:

tabel 80 gemiddelde duur bij uitstroom in maanden, naar leeftijd

<i>leeftijd (begin 2002)</i>	<i>duur tot uitstroom (maanden)</i>	<i>leeftijd (begin 2002)</i>	<i>duur tot uitstroom (maanden)</i>
15	2	41	16
16	3	42	18
17	6	43	17
18	8	44	16
19	10	45	17
20	13	46	17
21	17	47	16
22	19	48	16
23	23	49	18
24	13	50	18
25	19	51	18
26	19	52	17
27	22	53	18
28	19	54	18
29	17	55	18
30	17	56	19
31	17	57	19
32	16	58	18
33	16	59	19
34	16	60	21
35	15	61	22
36	16	62	19
37	16	63	18
38	16	64	20
39	16	65	22
40	15		

Bijlage IV Aanvullende tabellen

In deze bijlage zijn de volgende tabellen opgenomen:

tabel 81 - Aantal dienstbetrekkingen in 1998, 1999, 2000, 2001 en 2002.

tabel 82 - Aantal werkervaringsplaatsen in 1999, 2000, 2001 en 2002.

tabel 83 - Kenmerken van deelnemers jonger dan 23 jaar en deelnemers van 23 jaar en ouder in de Wiw, eind 2002.

tabel 84 - Kenmerken van dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen van deelnemers jonger dan 23 jaar en deelnemers van 23 jaar en ouder in de Wiw, eind 2002.

tabel 85 - Kenmerken van deelnemers met een dienstbetrekking eind 1999, eind 2000, eind 2001 en eind 2002.

tabel 86 - Duur dienstbetrekking tot uitstroom, naar sector inlener, in procenten.

tabel 88 - Verdeling positieve/negatieve uitstroom naar sector inlener, in procenten.

tabel 89 - Regressieresultaten voor de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom in maanden.

tabel 90 - Regressieresultaten voor de reden van uitstroom.

tabel 81 Ontwikkeling in het aantal dienstbetrekkingen in 1998, 1999, 2000, 2001 en 2002

	<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	30.923
1 ^{ste} halfjaar 2002	30.740	5.347	6.981	29.106
2 ^e halfjaar 2002	29.106	5.245	6.599	27.752

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

tabel 82 Ontwikkeling in het aantal werkervaringsplaatsen in 1999, 2000, 2001 en 2002

	<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

tabel 83 Kenmerken van deelnemers aan dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen eind 2002, in procenten

	<i>Dienstbetrekking</i>			<i>Werkervaringsplaats</i>		
	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 jaar en ouder</i>	<i>Totaal dienstbetrekkingen</i>	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 jaar en ouder</i>	<i>Totaal werker- varings- plaatsen</i>
<i>Geslacht</i>						
Man	50	55	54	71	60	62
Vrouw	50	45	46	29	40	38
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Gemiddelde leeftijd	20 jaar	43 jaar	40 jaar	20 jaar	38 jaar	34 jaar
<i>Opleiding</i>						
Geen basisopleiding	6	6	6	5	7	6
Basisniveau	38	29	31	20	20	20
vbo/lbo/mavo	50	41	43	66	46	50
mbo/havo/vwo	6	17	15	9	19	17
hbo	0	5	4	0	6	5
wo	0	2	2	0	3	2
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>Inkomen voorafgaand aan Wiv</i>						
Geen inkomen	51	6	13	40	7	14
Gesubsidieerde arbeidsplaats (Wiv)	3	17	14	32	37	36
Gesubsidieerde arbeidsplaats (niet Wiv)	1	1	1	0	1	1
Uitkering werkloosheid (niet Abw)	1	3	3	1	3	3
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	3	2	3	0	1	2
Inkomensvoorziening asielzoekers	0	0	0	0	0	0
Uitkering Abw, loaw, loaz	27	68	61	21	49	43
Ander inkomen	14	3	5	5	3	3
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>Fase-indeling</i>						
Fase 1	8	5	6	6	3	3
Fase 2	4	2	2	9	5	6
Fase 3	55	50	51	59	63	62
Fase 4	34	43	42	27	30	29
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>Leefvorm</i>						
Alleenstaand	59	49	51	69	49	53

	<i>Dienstbetrekking</i>			<i>Werkervaringsplaats</i>		
	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 jaar en ouder</i>	<i>Totaal dienstbetrekkingen</i>	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 jaar en ouder</i>	<i>Totaal werker- varings- plaatsen</i>
Alleenstaande ouder	2	15	13	1	15	12
Gehuwd/samenwonend	7	31	27	5	30	25
Anders	33	5	9	24	6	10
Totaal	100	100	100	100	100	100
<i>Wsw-indicatie</i>						
Ja	4	2	3	1	1	1
Nee	96	98	97	99	99	99
Totaal	100	100	100	100	100	100

tabel 84 Kenmerken van dienstbetrekkingen en werkervaringsplaatsen, eind 2002, in procenten

	<i>Dienstbetrekking</i>			<i>Werkervaringsplaats</i>		
	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 jaar en ouder</i>	<i>Totaal dienstbetrekkingen</i>	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 jaar en ouder</i>	<i>Totaal werker- varings- plaatsen</i>
Gem. duur in maanden medio 2002	14 mnd	40 mnd	36 mnd	6 mnd	7 mnd	7 mnd
<i>Omvang</i>						
≤ 12 uur	0	0	0	0	0	0
13-24 uur	5	14	13	5	15	13
25-31 uur	2	4	3	6	5	5
32 uur	92	43	51	21	21	21
33-35 uur	0	0	0	1	2	1
36 uur	1	37	32	10	17	15
> 36 uur	1	1	0	57	40	44
Totaal	100	100	100	100	100	100
<i>Inlener/werkgever</i>						
Landbouw en visserij	3	2	1	0	1	0
Delfstoffenwinning	0	0	0	1	0	0
Industrie	3	2	2	9	7	8
Openbare nutsbedrijven	0	0	0	0	0	0
Bouwnijverheid	6	1	2	27	15	18
Handel, horeca en reparatiebedrijven	11	5	6	23	16	18
Transport-, opslag- en communicatiebedrijven	1	1	1	5	5	5
Bank/verzekeringswezen, zak e-	3	2	2	8	10	10

	<i>Dienstbetrekking</i>			<i>Werkervaringsplaats</i>		<i>Totaal werkerva- rings- plaatsen</i>
	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 jaar en ouder</i>	<i>Totaal dienstbe- trekkingen</i>	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 jaar en ouder</i>	
	lijke dienstverlening					
Openbaar bestuur	14	17	16	1	5	4
Onderwijs	11	19	18	4	7	6
Gezondheidszorg	12	14	14	5	9	8
Maatschappelijke dienstverle- ning	15	13	14	3	7	6
Sociaal-culturele instellingen	6	10	10	1	4	3
Sport en recreatie	1	3	3	0	1	1
Overige dienstverlening	12	10	11	6	10	9
Uitzendbureau	0	0	0	5	2	3
Totaal	100	100	100	100	100	100

tabel 85 Kenmerken van deelnemers met een dienstbetrekking, voor 1999, 2000, 2001 en medio 2002

	<i>Eind 1999</i>	<i>Eind 2000</i>	<i>Eind 2001</i>	<i>Eind 2002</i>
Geslacht				
Man	55	56	55	54
Vrouw	44	44	45	46
Totaal	100	100	100	100
Leeftijd				
15-18 jaar	2	4	4	5
19-22 jaar	14	12	10	12

tabel 86 Duur dienstbetrekking tot uitstroom, naar sector inlener, in procenten

	<i>Uitgestroomd na 0 - 6 maan- den</i>	<i>Uitgestroomd na 7 - 12 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 13 - 24 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 25 - 60 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Nog niet uitge- stroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Totaal</i>
Landbouw en visserij	28	16	37	15	2	2	100
Industrie	25	14	42	17	2		100
Openbare nutsbedrijven	30	33	27	10			100
Bouwnijverheid	46	20	25	9			100
Handel, horeca en repara- tiebedrijven	33	23	34	9	1	1	100
Transport-, opslag- en communicatiebedrijven	24	18	49	7		2	100
Bank/verzekeringswezen,	38	22	32	6	1	0	100

	<i>Uitgestroomd na 0 - 6 maan- den</i>	<i>Uitgestroomd na 7 - 12 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 13 - 24 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na 25 - 60 maanden</i>	<i>Uitgestroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Nog niet uitge- stroomd na meer dan 60 maanden</i>	<i>Totaal</i>
zakelijke dienstverlening							
Openbaar bestuur	27	21	41	10	0	1	100
Onderwijs	28	18	39	14	1	1	100
Gezondheidszorg	24	17	42	13	2	2	100
Maatschappelijke dienstver- lening	29	20	38	12	1	1	100
Sociaal-culturele instellin- gen	21	20	46	12		1	100
Sport en recreatie	35	9	33	20	2	1	100
Overige dienstverlening	33	18	31	16	1	1	100
Totaal	29	19	38	12	1	1	100

Noot: de sectoren delfstoffenwinning en uitzendbureau zijn uit deze tabel weggelaten, wegens het beperkte aantal waarnemingen.

tabel 87 Reden uitstroom uit dienstbetrekking ex-banenpoolers, in procenten

<i>Reden uitstroom uit dienstbetrekking</i>	<i>% van uitgestroomde ex-banenpoolers in 2002</i>
Arbeid buiten Wiw	17
Scholing	0
Werkervaringsplaats	3
Aanv aarding ID-baan	57
<i>Positieve uitstroom</i>	<i>77</i>
Ontslag arbeidsongeschiktheid	8
Ontslag overig	4
<i>Negatieve uitstroom</i>	<i>12</i>
Nieuwe dienstbetrekking	0
Max. lft./2 jaar, geen nieuwe dienstbetrekking	3
Overig	8
<i>Totaal</i>	<i>100</i>

tabel 88 Verdeling positieve/negatieve uitstroom naar sector inleener, in procenten

	<i>Positieve uitstroom</i>	<i>Negatieve uitstroom</i>	<i>Totaal</i>
Landbouw en visserij	80	20	100
Industrie	82	18	100
Openbare nutsbedrijven	73	27	100
Bouwnijverheid	57	43	100
Handel, horeca en reparatiebedrijven	70	30	100
Transport-, opslag- en communicatiebedrijven	74	26	100
Bank/verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	71	29	100
Openbaar bestuur	75	25	100
Onderwijs	81	19	100
Gezondheidszorg	81	19	100
Maatschappelijke dienstverlening	78	22	100
Sociaal-culturele instellingen	81	19	100
Sport en recreatie	75	25	100
Overige dienstverlening	71	29	100
<i>Totaal</i>	<i>76</i>	<i>24</i>	<i>100</i>

Noot: de sectoren delfstoffenwinning en uitzendbureau zijn uit deze tabel weggelaten, wegens het beperkte aantal waarnemingen.

tabel 89 Regressieresultaten voor de duur van de dienstbetrekking bij uitstroom in maanden
(n=8.865)

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

tabel 90 Regressieresultaten voor de reden van uitstroom (n=6.580)

<i>Variabele</i>	<i>Coëfficiënt</i>	<i>Significantie</i>
Constante	54,94	0,00
Geslacht (1=man; 2=vrouw)	0,40	0,00
Opleidingsniveau	0,23	0,00
Geboortejaar	-0,03	0,00
Declaratiecategorie	0,07	0,04
Plaatsing vanuit dienstbetrekking	0,57	0,01
Omvang plaatsing (in uren)	0,03	0,00
Leefvorm: alleenstaand	-0,21	0,01
Leefvorm: alleenstaande ouder	0,03	0,82
Leefvorm: gehuwd/samenwonend	-0,17	0,13
Inkomen: geen	-0,14	0,20
Inkomen: gesubsidieerde arbeid	0,46	0,00
Inkomen: uitkering	-0,20	0,06
Sector: publiek	0,18	0,01

Bijlage V Overzicht kenmerken Wiw-monitor

tabel 91 Overzicht van kenmerken Wiw-monitor

	<i>Kenmerk</i>	<i>Relevant bij</i>		
		<i>dbt</i>	<i>wep</i>	<i>Rea</i>
Algemene gegevens	(A1) statistiekjaar en -halfjaar	X	X	X
	(A2) gemeentenummer	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) scfnummer	X	X	X
Persoonsgegevens	(1) geboortedatum	X	X	X
	(2) geslacht	X	X	X
	(3) leefvorm	X	X	X
	(4) woongemeente	X	X	X
Arbeidsmarktgegevens	(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
Dienstbetrekking	(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		
Plaatsing binnen	(17) begindatum plaatsing	X		
Dienstbetrekking	(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>Werkveringsplaats 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 = werkveringsplaats; Rea = Rea-plaatsing.

Bijlage VI Berekeningswijze en definities

Berekeningswijzen en correcties

tabel 92 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 begindatum 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:

Toelichting

	<ul style="list-style-type: none">– 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.
Leegloopercentage (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 93 Definities en coderingen

<i>Persoonskenmerken</i>	
Leefvorm	1 - Alleenstaande 2 - Alleenstaande ouder 3 - Gehuwd/Samenwonend 4 - Anders
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)
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, loaw, loaz 16 - ander inkomen
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 \geq 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	<p>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.</p> <p>10 - ontslag weigeren passende arbeid buiten Wiw</p> <p>11 - ontslag weigeren arbeidsmarktvoorziening</p> <p>12 - ontslag dringende redenen</p> <p>13 - ontslag wegens arbeidsongeschiktheid</p> <p>14 - ontslag niet behorend tot doelgroep</p> <p>17 - ontslag om andere reden</p> <p>18 - beëindiging maximumleeftijd, geen nieuwe dienstbetrekking</p> <p>19 - beëindiging maximumleeftijd, wel nieuwe dienstbetrekking</p> <p>20 - beëindiging tweejaarsperiode, geen nieuwe dienstbetrekking, wel doelgroep</p> <p>21 - beëindiging tweejaarsperiode, geen nieuwe dienstbetrekking, geen doelgroep</p> <p>22 - beëindiging tweejaarsperiode, wel nieuwe dienstbetrekking/werkervaringsplaats</p> <p>30 - beëindiging wegens verhuizing</p> <p>31 - beëindiging wegens arbeid buiten Wiw (vervalt)</p> <p>32 - beëindiging wegens gaan volgen van studie of opleiding</p> <p>33 - beëindiging wegens aanvaarding werkervaringsplaats</p> <p>34 - beëindiging wegens aanvaarden ID-baan (nieuw)</p> <p>35 - beëindiging wegens aanvaarden overige gesubsidieerde arbeid (Wsw, Rea, Rsp) (nieuw)</p>

Dienstbetrekking

	36 - beëindiging wegens aanvaarden reguliere, niet gesubsidieerde arbeid (nieuw)
	39 - beëindiging om andere redenen
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.

Werkervaringsplaats/Rea-plaatsing

Begindatum	De begindatum van de aan de werkgever verleende subsidie in het kader van de Wiv-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 werkerva-

	ringsplaats of Rea-plaatsing actief is (zie kenmerk inlener)
Bemiddelaar	De instantie die bemiddeld heeft bij de totstandkoming van de werkervaringsplaats 1 - arbeidsvoorziening 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 en overige gesubsidieerde arbeid (Rsp) (aangepast) 8 - ID baan (nieuw)

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
---------------------	---
