



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Onderzoek Doelgroepgrootte banenafpraak: update 2020

**Is de omvang van de doelgroep toereikend om in
2025 125.000 extra banen te realiseren?**

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, directie Werknemersregelingen.

Onze dank gaat uit naar de betrokken medewerkers van het Ministerie van SZW en van het UWV voor het verstrekken van waardevolle informatie over de ins en outs van de banenafpraak, voor het organiseren, klaarzetten en leveren van de UWV data en voor de constructieve wijze, waarop zij hebben meegedacht tijdens de uitvoering van het onderzoek.

Pieter Fris

Zoetermeer, 15 oktober 2020

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. 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 Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text 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 Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Aanleiding voor het onderzoek	5
1.2	Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen	6
1.3	Achtergronden bij het onderzoek	6
1.4	Belangrijkste resultaten vorige rapportage in 2018	9
1.5	Opzet en doel van deze rapportage	10
1.6	Leeswijzer	10
2	Opzet ramingsmodel banenafpraak	11
2.1	Inleiding	11
2.2	Doelgroepen in het doelgroepregister	11
2.3	Het ramingsmodel	13
3	Raming van de omvang van het doelgroepregister	19
3.1	Inleiding	19
3.2	Omvang per doelgroep 2012 en 2025	19
3.3	Ontwikkeling omvang doelgroepregister	21
3.4	Veranderingen in de samenstelling van het doelgroepregister (basisvariant)	21
4	Raming aantal banen in 2025	23
4.1	Inleiding	23
4.2	Variant 1: extrapolatie op basis van 2016-2018	23
4.3	Variant 2: Kans op werk afstemmen op 125.000 extra banen	29
5	Conclusies en aanbevelingen	31
	Bijlagen	36
Bijlage 1	Gebuurde data voor de kwantitatieve analyses	36
Bijlage 2	Verantwoording ramingsmodel omvang doelgroepregister en banenafpraak	40
Bijlage 3	Regionale indeling	51



1 Inleiding

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

Het ministerie van SZW heeft Panteia gevraagd om na te gaan hoe de omvang van de doelgroep banenafpraak zich ontwikkelt en of met deze ontwikkeling de banenafpraak uit het sociaal akkoord gerealiseerd kan worden. In dit rapport geeft Panteia antwoord op deze vragen, op basis van kwantitatieve analyses met behulp van gegevens van het UWV. De door Panteia opgestelde ramingen zijn een update van de ramingen, die in 2018 door Panteia zijn berekend op basis van de eerste modelversie¹. In de eerste versie werd gebruikgemaakt van cijfers van de 1-meting ultimo 2015 en de 2-meting ultimo 2016. In deze update hebben we tevens de beschikking over de 3-meting ultimo 2017 en de 4-meting ultimo 2018. Hiermee kunnen we een scherpere raming maken dan twee jaar geleden, ook omdat we twee jaar dichterbij het eindjaar 2025 aanzitten.

Banenafpraak in het sociaal akkoord 2013

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en de sociale partners een afspraak gemaakt over het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking. De concrete doelstelling om in totaal 125.000 *extra banen* beschikbaar te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking is één van de belangrijkste doelstellingen van het sociaal akkoord. Deze doelstelling wordt de *banenafpraak* genoemd.

Werkgevers in de marktsector (inclusief zorg) hebben zich garant gesteld voor 6.000 extra banen in 2015, jaarlijks oplopend naar 50.000 extra banen in 2020, tot in 2025 een aantal van 100.000 is bereikt. In aanvulling daarop stelt de overheid zich garant voor 2.500 extra banen per jaar tot, in 2023, een maximum is bereikt van 25.000 banen².

Met deze substantiële banenafpraak concretiseren regering, gemeenten en de sociale partners gezamenlijk de doelstelling om zo veel mogelijk mensen te laten participeren. De afspraken dragen bij aan de doelstelling van de Participatiewet en daarmee het draagvlak om banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. De banenafpraak richt zich op een moeilijke doelgroep en is daarmee een belangrijk signaal dat werkgevers zich vrijwillig committeren aan het beschikbaar stellen van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Breed offensief en quotumregeling

Op basis van de resultaten van de 2-meting heeft het kabinet besloten de quotumregeling voor de overheidssector per 1 januari 2018 te activeren. Verder is in 2018 een breed offensief aangekondigd met als doel om meer banen te genereren voor mensen met een arbeidsbeperking. Een belangrijk onderdeel daarvan zijn de aangekondigde maatregelen om de banenafpraak te vereenvoudigen³. In dat kader is eind 2017 de 't+2' regeling opgeschort. Dit betekent dat banen van mensen uit de

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/07/02/onderzoek-naar-de-omvang-van-de-doelgroep-banenafpraak-in-relatie-tot-de-doelstellingen>

² MvT, Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met een heffing bij het niet voldoen aan de quotumdoelstelling (Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten), TK 2013-2014, 33 981 nr. 3.

³ Zie onder andere <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/documenten/kamerstukken/2018/11/20/kamerbrief-uitwerking-breed-offensief>



doelgroep, die meer zijn gaan verdienen dan het Wettelijk minimum loon (WML), blijven meetellen en dat deze mensen niet na 2 jaar uit het doelgroepregister worden verwijderd. Dit moet voorkomen dat werkgevers worden ontmoedigd te investeren in hun mensen⁴. Voor het ramen van de omvang van het doelgroepregister en het aantal banen is dit een belangrijk gegeven.

1.2 Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen

De centrale vraag voor dit onderzoek luidt als volgt:

Is de groep van circa 270.000 mensen, die ultimo 2018 is opgenomen in het doelgroepregister, groot genoeg om de banenafspraken van 125.000 extra banen ultimo 2025, ten opzichte van het aantal banen ultimo 2012 (75.179), voor mensen uit de doelgroep te kunnen realiseren? Hierbij dient rekening te worden gehouden met de dynamiek ten gevolge van in- en uitstroom.

Voor de beantwoording van de centrale vraag zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. Hoe ontwikkelt de grootte van de doelgroep zich jaarlijks ten gevolge van in- en uitstroom, uitgaande van de doelgroepen die conform de wet van 1 januari 2020 deel uitmaken van het doelgroepregister banenafspraken en inclusief de Quotumgroep, die instroomt vanaf 2019?
2. In hoeverre zijn de kansen op werk conform de banenafspraken voldoende groot om de doelstelling van 125.000 extra banen in 2025 te realiseren?
3. Hoe verhoudt het getal van 125.000 extra banen zich ten opzichte van de doelgroep ultimo 2018?
4. Hoe verhouden zich de ramingen op basis van de 4-meting zich ten opzichte van de ramingen, die in 2018 zijn gerapporteerd en die gebaseerd waren op de 2-meting?

1.3 Achtergronden bij het onderzoek

Doelgroep en Doelgroepregister

Mensen die door ziekte of handicap niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen komen in aanmerking voor de indicatie banenafspraken van UWV. Naast de indicatie banenafspraken, zoals afgegeven door UWV, zijn er nog meer indicatoren op grond waarvan geconstateerd wordt dat mensen een arbeidsbeperking hebben en in aanmerking komen voor een baan in het kader van de banenafspraken. Al deze mensen worden opgenomen in het doelgroepregister.

Het doelgroepregister is verbonden aan het Sociaal Akkoord: de 125.000 extra banen die voor 2026 worden gecreëerd zijn bestemd voor mensen met een arbeidsbeperking die zijn opgenomen in het doelgroepregister. Het feit dat iemand een arbeidsbeperking heeft en in aanmerking kan komen voor een baan vanuit de banenafspraken, is exclusief in het doelgroepregister vastgelegd.

In het doelgroepregister zijn mensen opgenomen met een uiteenlopende achtergrond: het bevat zowel de mensen die werk zoeken als de mensen die al een baan hebben. Een deel van de populatie in het doelgroepregister is niet direct bemiddelbaar naar (regulier)

⁴ VVD, CDA, D66 en ChristenUnie (2017). Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017 – 2021.

werk. De oorzaken hiervoor kunnen zijn dat zij dus al werk hebben, maar ook dat zij tijdelijk geen arbeidsvermogen hebben of uitsluitend in aanmerking komen voor werk binnen het SW-bedrijf. Daarnaast zijn in het doelgroepregister werknemers opgenomen die alleen met een voorziening (bijvoorbeeld een aangepaste auto of hulpmiddel voor de computer) in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen. Omdat deze mensen dankzij de voorziening wel het WML kunnen verdienen, vielen zij voor wat betreft de sector markt niet onder de banenafspraken, maar maakten wel deel uit van het doelgroepregister. Sinds eind 2018 is deze zogenoemde 'Quotumgroep' gelijkgeschakeld met de doelgroep banenafspraken en valt zij volledig onder de banenafspraken.

De groep van jongeren die komt van het speciaal onderwijs (VSO en Pro) is niet altijd beschikbaar voor werk, omdat een deel van hen een opleiding volgt of dat gaat doen. Ook is er een groep van mensen die op dit moment niet beschikbaar is voor arbeid, maar wel arbeidspotentieel heeft voor de (nabije) toekomst. Ten slotte is de herindeling Wajong, die in 2016, 2017 en 2018 uitval geeft uit het doelgroepregister van Wajongers zonder arbeidsvermogen. In het doelgroepregister zijn c.q. worden de volgende groepen mensen opgenomen die onder de banenafspraken vallen:

Na beoordeling indicatie banenafspraken door UWV:

- mensen met een ziekte of handicap die onder de Participatiewet vallen en niet 100 procent van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Zijn automatisch door UWV toegevoegd:

- mensen in de Wajong die kunnen werken;
- mensen met een Wsw-indicatie;
- mensen met een Wiw-baan of ID-baan;
- eenmalig toegevoegd: leerlingen van de entreeopleiding Mbo, die tussen 1 juli 2015 en 1 oktober 2015 door hun school aan UWV zijn doorgegeven;

Op eigen verzoek toegevoegd:

- leerlingen en schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), die na 1 april 2016 bij UWV een verzoek hebben ingediend om opgenomen te worden in het doelgroepregister;
- leerlingen en schoolverlaters van het praktijkonderwijs (Pro) kunnen als zij dat willen per 1 januari 2017, zonder beoordeling door UWV, in het doelgroepregister worden opgenomen;
- mensen met een arbeidsbeperking waarvan op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemeting de loonwaarde is vastgesteld.⁵ Bij een loonwaarde die bij voltijdse arbeid minder dan het wettelijk minimumloon bedraagt, kunnen deze mensen, zonder beoordeling banenafspraken door UWV, worden opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafspraken. Deze wijze om in het doelgroepregister te worden opgenomen wordt de Praktijkroute genoemd.

In tabel 1 is de samenstelling en de omvang van het doelgroepregister weergegeven per ultimo 2012 (0-meting) en per ultimo respectievelijk 2015 (1-meting), 2016 (2-meting), 2017 (3-meting) en 2018 (4-meting).

⁵ Het wetsvoorstel Beschut werk /Praktijkroute is in werking getreden per 1 januari 2017 en doet de jaarlijkse instroom in het doelgroepregister toenemen.



tabel 1 Samenstelling en omvang doelgroepregister banenafpraak ultimo 2012 (0-meting), 2015 (1-meting), 2016 (2-meting), 2017 (3-meting) en 2018 (4-meting)

Aantallen personen (Nederland totaal)	0-meting 2012	1-meting 2015	2-meting 2016	3-meting 2017	4-meting 2018
Doelgroep Participatiewet	0	22.664	34.415	54.154	69.904
Personen op basis van WSW-indicatie zonder plaatsing	0	1.338	2.431	3.807	4.627
oWajong	164.828	149.595	75.572	54.280	53.414
Studieregeling nWajong	7.838	8.681	6.884	4.850	4.132
Werkregeling nWajong	25.491	52.233	54.021	45.468	46.296
Wajong (o en nWajong) én WSW begeleid werk	1.529	1.684	1.364	1.313	1.237
WSW (begeleid werk, detachering en detachering al dan niet met Wajong of WIW/ID)	33.245	40.241	38.038	33.462	32.394
WIW/ID (excl. comb. Wajong/WSW)	4.534	3.328	2.021	1.206	2.528
WSW Beschut werk ⁶	55.208	58.171	55.375	47.975	49.811
Beschikking Beschut werk Participatiewet	0	0	0	531	3.972
WSW Wachtlijst ⁷	12.012	0	0	0	0
Totaal bovenstaande doelgroepen (incl. inleenverbanden en WSW-detacheringen)	304.685	338.357	270.121	247.046	268.315

Bron: UWV

Wat is een baan?

Banen in het kader van de banenafpraak moeten voldoen aan de volgende criteria:

- Een baan is een plaatsing op een reguliere baan van iemand uit de doelgroep; Beschut werk wordt niet meegeteld als reguliere baan.
- Als één baan wordt geteld een baan van 110 verloonde uren per maand⁸. Kleinere of grotere banen tellen mee naar rato. De verloonde uren zijn afkomstig uit de polisadministratie van UWV. Verloonde uren worden in eerste instantie geteld bij de formele werkgever van de arbeidsbepaalde.
- Detacheringen tellen óók mee. Ze tellen mee bij de sector (markt of overheid) waar de mensen feitelijk werken. Zij tellen dus niet mee bij de sector van hun formele werkgever (de uitlenende werkgever).
- Ook (nieuwe) detacheringen van mensen met een Wsw-dienstbetrekking tellen mee. Van belang bij de banenafpraak is dat hier alleen 'macro' of landelijk wordt geteld

⁶ WSW Beschut werk maakt deel uit van het doelgroepregister, maar de Beschut werk banen tellen niet mee voor de banenafpraak.

⁷ De WSW wachtlijsten zijn per 31 december 2014 opgeheven, evenals de WSW indicaties van de personen die op dat moment op de wachtlijst stonden.

⁸ Extra banen die gerealiseerd moeten worden, moeten uiteraard op een eenduidige wijze gekwantificeerd kunnen worden. Het mag niet gebeuren dat een dienstverband van enkele uren als volle baan wordt meegeteld voor het realiseren van de banenafpraak. Een baan wordt daarom uitgedrukt in een aantal verloonde arbeidsuren. Hierbij wordt uitgegaan van het aantal uren dat mensen uit de doelgroep gemiddeld werken. Op basis van gegevens van UWV en CBS hanteert de regering hierbij het uitgangspunt dat een persoon met een arbeidsbepaling gemiddeld 110 uur per maand werkt.

Hoe gaan we om met de Corona crisis?

De Corona crisis heeft ongetwijfeld invloed op de banenafpraak. We mogen verwachten, dat een inzakkende economie negatief doorwerkt op het aantal banen voor arbeidsbeperkten. Daar staat tegenover, dat de overheid in hoge mate ondersteuning biedt om bedrijven overeind te houden. Op het moment van uitvoeren van dit onderzoek is nog niets bekend over de impact van de Corona crisis op de banenafpraak en cijfermatig kunnen we er op dit moment nog niets over zeggen. Daarom hebben we deze crisis niet in de berekeningen meegenomen, maar bij het interpreteren van de resultaten mogen we de Corona crisis niet uit het oog verliezen.

1.4 Belangrijkste resultaten vorige rapportage in 2018

In 2018 heeft Panteia voor de eerste keer een raming opgesteld voor de omvang van het doelgroepregister en het daaruit te resulteren aantal banen in 2025. In deze eerste raming hebben we drie scenario's doorgerekend:

1. Variant 1, gebaseerd op de toen beschikbare cijfers over de 1-meting ultimo 2015 en de 2-meting ultimo 2016;
2. Variant 2, waarin ook de UWV tellingen over 2017 zijn meegenomen⁹.
3. Variant 3, waarin we voor de baanvindkansen en baanverlieskansen van de nieuwe doelgroepen (Participatiewet, Vso/pro en Praktijkroute) zijn uitgegaan van de gemiddelde kansen voor de oude doelgroepen WSW, Wajong en WIWID; dit vanuit de gedachte, dat op termijn de nieuwe doelgroepen een afspiegeling zouden moeten zijn van de oude doelgroepen.

Uit de berekeningen bleek dat bij toepassing van variant 1, de doelgroepen onvoldoende omvang hebben om de gewenste aantallen banen te realiseren. We kwamen uit op een omvang van rond de 400.000 personen (potentieel) in het doelgroepregister en 144.000 banen in 2025 (dit zijn 69.000 extra ten opzichte van de nulmeting in 2012).

In 2017 nam het aantal banen sterker toe dan in de jaren daarvoor. Toen we deze positieve trend in 2017 meenamen (variant 2), kwamen we in de buurt van het gewenste aantal van 200.000 (=75.000 + 125.000) banen in 2025. Om dit aantal te halen, moesten de baanvindkansen grofweg worden verdubbeld ten opzichte van de waardes die we zagen in 2016.

Uit variant 3 bleek dat het gewenste aantal van 200.000 banen in 2025 gehaald zou kunnen worden, als de baanvindkansen vergelijkbaar zouden worden met de bestaande doelgroepen. Dit betekende, dat de baanvindkansen omhoog moesten en de baanverlieskansen omlaag.

Al met al was indertijd de conclusie dat extra inspanningen zouden moeten worden gepleegd om de banenafpraak te realiseren. Bij het aan werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking moest worden geprobeerd te profiteren van de aantrekkende vraag naar arbeid. Daarnaast was het belangrijk dat er meer aandacht zou worden besteed aan het verduurzamen van de banen van mensen met een arbeidsbeperking.

⁹ We konden hier uitsluitend de baanvindkansen afstemmen op de tellingen over 2017, we hadden niet de beschikking over micro data van de 3-meting 2017.



In tabel 2 hebben we de resultaten van de drie varianten voor wat betreft het aantal banen naast elkaar gezet.

tabel 2 Aantal banen doelgroepregister in 2012 en 2025, drie varianten doorrekening in 2018

doelgroep	Aantal banen in 2012	Aantal banen in 2025 variant 1	Aantal banen in 2025 variant 2	Aantal banen in 2025 variant 3
Participatiewet	0	35.246	52.456	66.851
Vso/pro	0	20.175	29.674	29.197
Praktijkroute	0	16.828	19.643	31.737
WSW	41.252	27.659	37.537	27.659
oWajong	21.595	24.226	31.719	24.259
nWajong	7.166	19.193	26.354	19.193
WIW/ID	5.167	614	657	615
Totaal basisscenario	75.180	143.941	198.040	199.512

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

1.5 Opzet en doel van deze rapportage

In deze rapportage gaan we in op de opzet en uitgangspunten van (de tweede versie van) het door Panteia ontwikkeld rekenmodel, waarmee de dynamiek met betrekking tot het doelgroepregister en de banen, die daaruit voortvloeien, zijn gemodelleerd. Het model wordt uitgebreid beschreven en voorzien van een kwantitatieve onderbouwing. Tevens worden de resultaten gegeven van de doorrekening van het model en worden de nieuwe ramingen vergeleken met de ramingen uit 2018.

1.6 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 gaat in op de (gewijzigde) opzet van het model. In hoofdstuk 3 worden de uitkomsten gepresenteerd van de nieuwe ramingen van de omvang van het doelgroepregister in 2025. Hoofdstuk 4 geeft de resultaten van de nieuwe ramingen van het aantal banen in 2025, op basis van twee modelvarianten. Hoofdstuk 5 bevat de conclusies en aanbevelingen van het onderzoek.

Bijlage 1 geeft een overzicht van de gebruikte brongegevens. In bijlage 2 wordt de onderbouwing van het ramingsmodel uitgebreid beschreven. Bijlage 3 schetst de gehanteerde regionale indeling.

2 Opzet ramingsmodel banenafpraak

2.1 Inleiding

We starten met een uiteenzetting van de groepen die onderdeel uitmaken van de banenafpraak (2.2). Vervolgens geven we een toelichting op het ramingsmodel, dat op deze groepen is toegepast (2.3).

2.2 Doelgroepen in het doelgroepregister

In deze rapportage beschouwen we de doelgroepen die conform de wet op 1 januari 2020 behoren tot het doelgroepenregister. Voor dit onderzoek is wat betreft de indeling aangesloten op de indeling die UWV hanteert in de kwartaal factsheets¹⁰. Dit betreft de volgende doelgroepen:

- Participatiewet:
 - o Dit betreft voor het grootste deel bijstandsgerechtigden, die direct bij UWV zijn aangemeld; de Praktijkroute, die in theorie weliswaar onder de Participatiewet valt, beschouwen we apart; wellicht zullen een (onbekend) aantal Vso/pro schoolverlaters in de groep 'Participatiewet' voorkomen. Deze groep wordt vanaf 1 januari 2017 door het UWV als aparte groep geregistreerd. Vso/pro zien we in dit onderzoek dan ook als een aparte doelgroep; ten slotte bestaat de groep 'Participatiewet' uit mensen, die werken met een voorziening en bij wie voor hun 18^e of toen zij studierend waren (tot 30 jaar) een ziekte of gebrek is vastgesteld, en zo in staat zijn het wettelijk minimum loon (WML) te verdienen (Quotumgroep);
- Wajong, eventueel in combinatie met WSW begeleid werk:
 - o oWajong, de groep Wajong volgens de oude Wajong regeling, die integraal in het doelgroepregister is opgenomen en waarvan na herbeoordeling door het UWV op arbeidsvermogen een deel overblijft in het doelgroepregister; aangezien de oude regeling is komen te vervallen, vindt geen nieuwe instroom in het doelgroepregister plaats;
 - o nWajong, de groep Wajongers volgende nieuwe regeling, waarvoor hetzelfde geldt als voor de oWajongers; Wajongers, waarvan op voorhand wordt vastgesteld dat zij geen arbeidsvermogen hebben, vallen onder de Wajong 2015 en niet onder de nWajong; dit laatste houdt in dat er geen verdere instroom in het doelgroepregister plaatsvindt van nWajongers; uitsluitend nWajongers, die vallen onder de werk- of studieregeling, worden in het doelgroepregister meegenomen;
 - o Wajong én WSW begeleid werk
- WSW en WIW/ID:
 - o degenen die vallen onder de WSW-regeling; ook deze groep is in het doelgroepregister opgenomen maar vanwege het aflopen van de regeling per 1/1/2015 vindt geen nieuwe instroom meer plaats; in onze tellingen hebben wij de WSW-ers zonder plaatsing en WSW-ers Beschut werk meegenomen; wij gaan ervan uit dat deze groep SW-ers ook na 2016 in aanmerking komt voor detachering of een andere vorm van dienstbetrekking, vallende onder de banenafpraak;

¹⁰ Zie <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/archief-banenafpraak-doelgroepregister/nederland-factsheets-banenafpraak-en-klantprofielen.aspx>



- WSW detachering én Wajong
- WIW/ID, dit betreft mensen met een arbeidsbeperking, die voorheen een zogenoemde 'Melkert baan' hadden; ook deze regeling loopt af en er komt dan ook geen nieuwe instroom van mensen, die onder deze regeling vallen;
- Vso/pro uitstromers, die vanaf 2017 in het doelgroepregister apart geregistreerd worden; het betreft schoolverlaters, die zichzelf melden bij het UWV en die in dat geval zonder beoordeling in het doelgroepregister worden opgenomen;
- Praktijkroute, dit is de groep mensen met een arbeidsbeperking, die via de gemeenten aan een baan worden geholpen en die nadat de gemeente heeft vastgesteld dat zij een loonwaardemeting onder 100% WML hebben, worden ingeschreven in het doelgroepregister; het betreft een aparte doelgroep, die vanaf 2017 in het doelgroepregister instroomt.

In onderstaande tabel definiëren we de doelgroepen in termen van de groepen, die door het UWV zijn onderscheiden.

tabel 3 Doelgroepen in dit onderzoek in termen van indeling UWV

Doelgroep onderzoek	Doelgroep UWV
Participatiewet	Doelgroep Participatiewet, incl. reeds aanwezige Vso/pro Beschut werk Participatiewet
WSW en WIW/ID	WSW begeleid werk WSW Detachering WSW-detachering en Wajong of WIW/ID WSW indicatie zonder plaatsing WSW Beschut werk ¹¹ WIW/ID (excl. comb. Wajong/WSW)
Wajong	oWajong Studieregeling nWajong Werkregeling nWajong Wajong (o en nWajong) en WSW begeleid werk
Vso/pro	Vanaf 2017 in doelgroepregister
Praktijkroute	Vanaf 2017 in doelgroepregister

Bron: Panteia, UWV, 2-meting

¹¹ WSW Beschut werk en Beschut werk Participatiewet (nieuw Beschut werk) maken deel uit van het doelgroepregister, maar deze banen tellen niet mee voor de banenafpraak. We nemen de groepen mee in het

2.3 Het ramingsmodel

2.3.1 Algemeen

Om ramingen te kunnen maken van de omvang van het doelgroepregister banenafpraak in 2025 en het aantal banen, is een stroommodel ontworpen, waarin de meest relevante jaarlijkse mutaties binnen het doelgroepregister zijn opgenomen. We zijn uitgegaan van de volgende type mutaties:

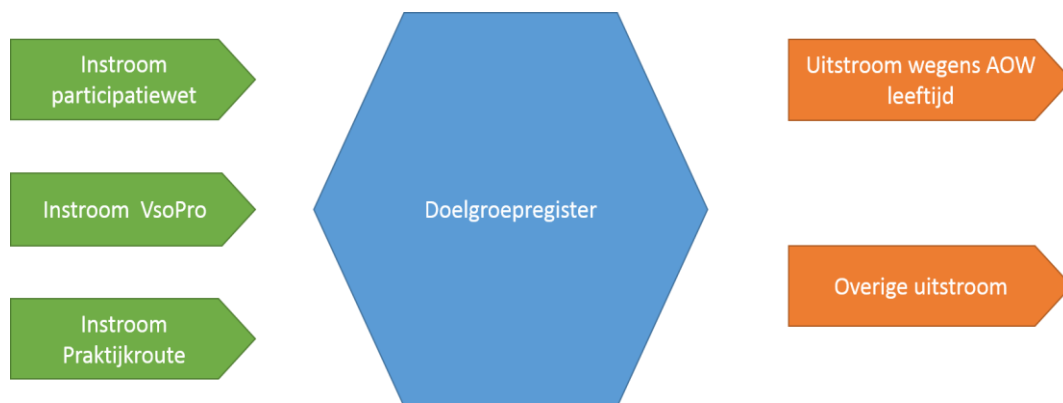
1. In- en uitstroom van personen in het doelgroepregister
2. Veranderingen van 'baanstatus', waarmee we bedoelen of een persoon al dan niet een baan heeft en zo ja, welk type baan (reguliere baan, inleenverband, WSW detachering of Beschut werk)
3. Veranderingen van aantal gewerkte uren voor personen, die een baan hebben.

Het model is een scenario model, dat we een berekening maakt voor de periode 2019 t/m 2025 op basis van een aantal vooraf veronderstelde uitgangswaarden. Door deze uitgangswaarden te veranderen, kunnen wij meerdere varianten doorrekenen. In de basisvariant van het model zijn de uitgangswaarden gebaseerd op een analyse van de door UWV opgestelde 1-meting ultimo 2015, 2-meting ultimo 2016, 3-meting ultimo 2017 en 4-meting ultimo 2018¹². Door de ultimo standcijfers individueel te koppelen, krijgen we inzicht in de dynamiek van het doelgroepregister over de periode 2015 t/m 2018 en met deze inzichten rekenen we de basisvariant van het model door t/m 2025.

2.3.2 In- en uitstroom doelgroepregister

In figuur 1 schetsen we het model voor in- en uitstroom in het doelgroepregister

figuur 1 Stroomschema doelgroepregister



Bron: Panteia

Het model is generiek opgezet in de zin dat het toepasbaar is voor alle bestaande en mogelijk nieuwe doelgroepen binnen het doelgroepregister. Het stroommodel is

onderzoek, omdat een deel van de mensen gedurende enige tijd gedetacheerd kan worden en/of begeleid kan werken bij een reguliere werkgever. Detacheringen en begeleid werken tellen wel mee voor de banenafpraak.

¹² Ieder jaar maakt UWV een 'bevroren bestand' per 31 december, met de registraties en achtergrondgegevens van de personen die op dat moment deel uitmaken het doelgroepregister. Op basis van dit bestand rapporteert UWV de officiële jaarcijfers van de banenafpraak.



vervolgens toepasbaar gemaakt voor iedere doelgroep, door het model te voeden met cijfers die specifiek zijn voor iedere doelgroep. Het stroomschema is zo goed mogelijk afgestemd op de wijze waarop de gegevens over de personen in het doelgroepregister door het UWV worden vastgelegd.

In figuur 1 zien we de in- en uitstroom met betrekking tot het doelgroepregister. Instroom is mogelijk voor de 'nieuwe' doelgroepen Participatiewet, Vso/pro en Praktijkroute. De doelgroepen WSW-WIW/ID en Wajong stromen vanaf 2015 niet meer in, behoudens herinstroom¹³. Mensen stromen in het doelgroepregister op basis van meldingen direct bij het UWV of via de gemeenten en na de beoordeling arbeidsvermogen door het UWV.

Daarnaast vindt vanuit het doelgroepregister een zekere mate van uitstroom plaats. Wij onderscheiden de volgende vormen van uitstroom:

- Uitstroom als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd
- Overige uitstroom, zoals ten gevolge van overlijden, volledig en duurzaam arbeidsongeschikt verklaard of verhuizen naar het buitenland.

Tot 1 januari 2018 bleven mensen nog ruim twee jaar lang in het doelgroepregister staan nadat ze hun grondslag (indicatie P-wet, WSW, etc.) waren verloren. Daarna werden zij uit het doelgroepregister verwijderd: de zogenaamde 't+2-regel'. Vanaf 1 januari 2018 is de t+2 regel opgeschort. Dit betekent dat vanaf 1 januari 2018 er na verlies van de grondslag geen uitstroom meer plaatsvindt uit het doelgroepregister, tenzij de persoon in kwestie dit zelf wenst¹⁴.

Het model raamt voor ieder jaar in de periode 2019 t/m 2025 de aantallen personen in het doelgroepregister. De berekeningen worden uitgevoerd voor *iedere doelgroep afzonderlijk*, verbijzonderd naar *leeftijd, geslacht en regio*, waarbij we uitgaan van personen in de leeftijd van 15 tot en met 67 jaar en waarbij de regionale indeling gebaseerd is op een indeling van Nederland in 3 regio's (zie bijlage 2 voor de gehanteerde indeling).

In tabel 4 geven we de totale verwachte jaarlijkse instroom. Deze is vastgesteld op basis van de gemiddelde jaarlijkse instroom in de periode 2016 t/m 2018. We veronderstellen dat de instroom voor alle ramingsjaren gelijk is.

¹³ In de praktijk is het mogelijk, dat iemand in het ene jaar wordt uitgeschreven uit het doelgroepregister, waarbij dit later weer wordt teruggedraaid (eventueel met een nieuwe grondslag)

¹⁴ : Mensen kunnen zich zelf laten uitschrijven als arbeidsbeperkte na grondig onderzoek van werkgever en UWV als zij zelf vinden dat ze geen doelgroepstempel nodig hebben en zonder hulp het wml kunnen verdienen.

tabel 4 Jaarlijkse instroom in het doelgroepregister

doelgroep	Aantal personen, dat per jaar instroomt
Participatiewet	11.000
Vso/pro	5.000
Praktijkroute	3.000
Herinstroom WSW/Wajong/WIW/ID	1.000
Totale veronderstelde jaarlijkse instroom	20.000

Bron: Panteia

De jaarlijkse uitstroom ten gevolge van het bereiken van de (officiële) pensioengerechtigde leeftijd is vastgesteld op basis van de geboortedatum van iedere persoon in het doelgroepregister.

De overige uitstroom uit het doelgroepregister is afhankelijk van de leeftijd en gebaseerd op de waargenomen uitstroom in de periode 2016 t/m 2018. In tabel 5 zien we de uitstroompercentages per leeftijdscohort.

tabel 5 Percentages overige uitstroom per jaar uit het doelgroepregister

leeftijd	% overige uitstroom
< 30 jaar	1,2%
30 - < 40 jaar	1,5%
40 - < 50 jaar	2,2%
50 - < 60 jaar	2,7%
60 - > jaar	5,5%

2.3.3 Jaarlijkse veranderingen baanstatus

In tabellen 6, 7 en 8 zien we de overgangsmatrix van de jaarlijkse mutaties van de ene 'baanstatus' naar de andere, voor de doelgroepen Participatiewet (incl. Vso/pro en Praktijkroute), WSW-WIW/ID en Wajong.

De overgangpercentages zijn berekend op basis van de overgangen van 2016 op 2017 en van 2017 op 2018¹⁵. We vergelijken de ultimo standen per 31/12 en gaan impliciet uit van *maximaal één statusverandering* per jaar per persoon, vanuit de gedachte dat we voor een raming tot in 2025 niet geïnteresseerd zijn in kortdurende veranderingen en de beschikbare data een gedetailleerder model niet mogelijk maken.

¹⁵ Wegens het ontbreken van een relevant kenmerk in 2015, hebben we de overgang van 2015 op 2016 niet meegenomen.



Voor baanwinst- of baanverlies geldt in dit kader dat we wel onderscheid maken in 'het hebben van werk' of 'werkloos zijn', maar geen onderscheid in 'meer uren of minder uren werk'. Bij de *telling* van het aantal banen houden we *wel* rekening met het aantal gewerkte uren.

tabel 6 Jaarlijkse overgangpercentages baanstatus van personen in het doelgroepregister, doelgroep Participatiewet (incl Vso/pro en Praktijkroute)

Baanstatus	Geen baan	Reguliere baan	Inleenverband	Beschut werk P-wet	Totaal
Geen baan	82,4%	13,3%	3,6%	0,7%	100,0%
Reguliere baan	17,0%	77,0%	5,4%	0,6%	100,0%
Inleenverband	26,0%	30,0%	43,7%	0,3%	100,0%
Beschut werk P-wet	0,1%	0,1%		99,8%	100,0%

Uit tabel 6 blijkt dat voor de doelgroep Participatiewet er een kans is van 30%, dat iemand vanuit een inleenverband (uitzendkracht, payroll) overgaat naar een reguliere (vaste) baan. Andersom komt ook voor, maar veel minder. Daarentegen is de kans 25% dat de inleenovereenkomst eindigt en resulteert in een situatie zonder baan.

De kans op het vinden van een reguliere baan blijkt groter te zijn dan het vinden van een baan via een inleenverband. We zien ook dat de kans op baanverlies kleiner is bij reguliere banen dan bij inleenverbanden. Ten slotte komt een klein deel van de P-wetters in aanmerking voor Beschut werk Participatiewet.

tabel 7 Jaarlijkse overgangpercentages baanstatus van personen in het doelgroepregister, doelgroep WSW-WIW/ID

Baanstatus	Geen baan	Reguliere baan	Inleenverband	Detachering	WSW Beschut werk	Totaal
Geen baan	88,9%	3,7%	1,4%	1,4%	4,5%	100,0%
Reguliere baan	4,6%	91,1%	0,5%	1,7%	2,2%	100,0%
Inleenverband	18,8%	23,3%	48,9%	2,1%	6,9%	100,0%
Detachering	1,2%	0,9%	0,1%	88,0%	9,9%	100,0%
WSW Beschut werk	2,4%	0,6%	0,1%	6,1%	90,8%	100,0%

In tabel 7 staan de baanvind- en baanverlieskansen voor de doelgroep WSW-WIW/ID. We zien dat mensen vanuit detachering vaak kunnen terugvallen op WSW Beschut werk. De kans hierop is bijna 10% tegenover slechts 1,2% kans op 'geen baan'¹⁶. We zien ook dat de groep met 'geen baan' een lage kans van 11% heeft op het vinden van een baan.

¹⁶ 'Geen baan' voor een WSW-er betekent dat hij/zij (tijdelijk) niet geplaatst kan worden, ook niet in een WSW Beschut werkplek

Ten slotte valt op dat de kansen op baanbehoud voor de groep WSW hoger zijn dan voor de andere doelgroepen (vergelijk tabellen 6,7 en 8).

tabel 8 Jaarlijkse overgangpercentages baanstatus van personen in het doelgroepregister, doelgroep Wajong

Baanstatus	Geen baan	Reguliere baan	Inleenverband	Detachering	WSW Beschut werk ¹⁷	Totaal
Geen baan	87,5%	10,2%	2,2%	0,0%	0,1%	100,0%
Reguliere baan	13,3%	83,4%	2,4%	0,4%	0,5%	100,0%
Inleenverband	26,8%	29,7%	43,5%	0,0%	0,0%	100,0%

In tabel 8 staan de baanvind- en baanverlieskansen voor de doelgroep Wajong. De kans dat een Wajong-er een reguliere baan vindt (vanuit geen baan) is 10%. Deze kans is groter dan voor de WSW het geval is (3,7%). De WSW-er kan daarentegen terugvallen op een WSW Beschut werkplek, bij een Wajonger is dit (vrijwel) niet het geval.

Teven zien we dat de kans op een baan via een inleenverband groter is voor de nieuwe doelgroepen (3,6%) dan voor de oude doelgroepen (1,4% en 2,2%).

Uit de 3 tabellen blijkt dat P-Wetters van de 3 groepen de grootste kans hebben om hun reguliere baan te verliezen. Verder zien we dat de kans op behoud van een detachering (bij WSW-ers) groter is dan de kans op behoud van een inleenverband (bij alle doelgroepen).

De baanvind- en baanverlieskansen verschillen per leeftijdscohort en dat verklaart mede de verschillen tussen de doelgroepen; de P-wetters en de Wajongers zijn relatief jong ten opzichte van de WSW-ers. In het model is hier rekening mee gehouden, door de overgangskansen te verbijzonderen naar:

- De doelgroepen Participatiewet (incl. Vso/pro en Praktijkroute), WSW-WIW/ID en Wajong
- De leeftijd (< 30 jaar, 30 - < 50 jaar, >= 50 jaar)
- Voor P-wetters zonder baan: al dan niet in het huidige jaar ingestroomd in het doelgroepregister¹⁸

In bijlage 2 zijn de overgangpercentages verbijzonderd naar deze kenmerken.

2.3.4 Ontwikkeling aantal gewerkte uren

In het model houden we in rekening met de ontwikkeling van het aantal gewerkte uren per persoon met een baan. Uit de analyses van de metingen in de periode 2015 t/m 2018 komt een samenhang met leeftijd naar voren: jonge werknemers gaan gemiddeld

¹⁷ Dit doet zich voor bij mensen met zowel een WSW indicatie als een Wajong indicatie

¹⁸ Het blijkt dat nieuwe p-wetters zonder baan een grotere kans hebben om het volgende jaar een baan te hebben gevonden dan p-wetters, die al langer in het doelgroepregister geregistreerd staan; dit duidt erop, dat werkgevers in eerste instantie uit een nieuwe lichter de best inzetbare mensen selecteren, waardoor de kansen slinken voor de overige instromers.



in de loop van de tijd wat meer uren werken en bij oudere werknemers neemt het aantal uren per week wat af met de jaren. In onderstaande tabel staat de procentuele jaarlijkse toename van het aantal gewerkte uren van werknemers per leeftijdsklasse¹⁹.

tabel 9 procentuele gemiddelde jaarlijkse toename gewerkte uren per werknemer

leeftijd	% overige uitstroom
< 30 jaar	+2%
30 - < 40 jaar	0%
40 - < 50 jaar	0%
50 - < 60 jaar	0%
60 - > jaar	-1%

¹⁹ De percentages zijn klein, omdat de meeste mensen hun werkzame uren niet of slechts af en toe veranderen



3 Raming van de omvang van het doelgroepregister

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van de doorrekening van het model met betrekking tot de verwachte omvang van het doelgroepregister in 2025. Tevens zien we de verwachte jaarlijkse ontwikkeling van deze omvang en kijken we naar de (veranderende) samenstelling van het doelgroepregister naar leeftijd, geslacht en regio.

3.2 Omvang per doelgroep 2012 en 2025

De 4-meting ultimo 2018 vormt de uitgangssituatie voor het doorrekenen van het model. Op basis van de in hoofdstuk 2 beschreven dynamiek in het doelgroepregister en de overgangen van geen werk naar werk en vice versa, hebben we het model doorgerekend voor de periode 2019 t/m 2025.

De baankansen en baanverlieskansen veronderstellen we in deze basisvariant gelijk over de gehele ramingsperiode. We houden daarbij geen rekening met situaties van meer of minder economische groei, zoals momenteel het geval is met betrekking tot de Corona crisis. Wat deze crisis betekent en zal betekenen voor de arbeidsmarkt voor arbeidsbeperkten, is op het moment van uitvoeren van dit onderzoek niet te zeggen en ramingen daarvan willen we en kunnen we dan ook in deze rapportage niet geven.

In tabel 10 geven we de ramingen van de omvang van het doelgroepregister **ultimo 2025**, afgezet tegen de realisaties van de 0-meting **ultimo 2012**. We hebben voor deze vergelijking gekozen, omdat de doelstelling van **125.000 extra banen** wordt geteld **vanaf de 0-meting**.

De cijfers hebben betrekking op de vijf doelgroepen Participatiewet inclusief Quotumgroep, Vso/pro, Praktijkroute, WSW-WIW/ID en Wajong.



tabel 10 Omvang landelijk doelgroepregister in 2012 en 2025

doelgroep	Omvang doelgroep- register in 2012 in aantal personen	Omvang doelgroepregister in 2025 in aantal personen	Toename in aantal personen	Benchmark: raming in 2018 op basis van 1- meting 2016²⁰
Participatiewet	0	110.125	110.125	140.416*
Vso/pro	0	41.998	41.998	64.252*
Praktijkroute	0	24.484	24.484	41.187*
Totaal Participatiewet	0	176.607	176.607	245.855*
WSW-WIW/ID	49.791	32.904	-16.887	62.857*
Wajong	199.686	95.628	-104.058	91.217
Totaal doelgroepregister (excl. Beschut werk)	249.477	305.139	55.662	
WSW Beschut werk	55.208	30.742	-24.466	-
Beschut werk Participatiewet	0	13.144	13.144	-
Totaal doelgroepregister (incl. Beschut werk)	304.685	349.025	44.340	399.929

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

*) aantallen inclusief WSW Beschut werk en Beschut werk Participatiewet

In tabel 10 zien we dat de geraamde totale omvang van het doelgroepregister in 2025 44.000 personen meer heeft dan in 2012, waarbij we zien dat de 'oude doelgroepen' Wajong, WSW-WIW/ID zijn teruggelopen omdat daar vanaf 2015 geen nieuwe instroom meer plaatsvindt en omdat vanwege de herbeoordeling door UWV een deel van de Wajong groep in de periode 2015 t/m 2017 uit het doelgroepregister is verwijderd. De Participatiewet, Vso/pro en de Praktijkroute zorgen jaarlijks voor nieuwe instroom en zijn verantwoordelijk voor de toename van de omvang van het doelgroepregister in 2025. De totale verwachte toename van de nieuwe doelgroepen van 190.000 personen (incl. Beschut werk Participatiewet) is echter een stuk lager dan de vorige raming van 245.000. Dit wordt veroorzaakt doordat de instroom in de afgelopen jaren lager is geweest dan we indertijd veronderstelden. De verwachte aantallen in 2025 voor de WSW/WIW en de Wajong zijn in lijn met die van de vorige raming.

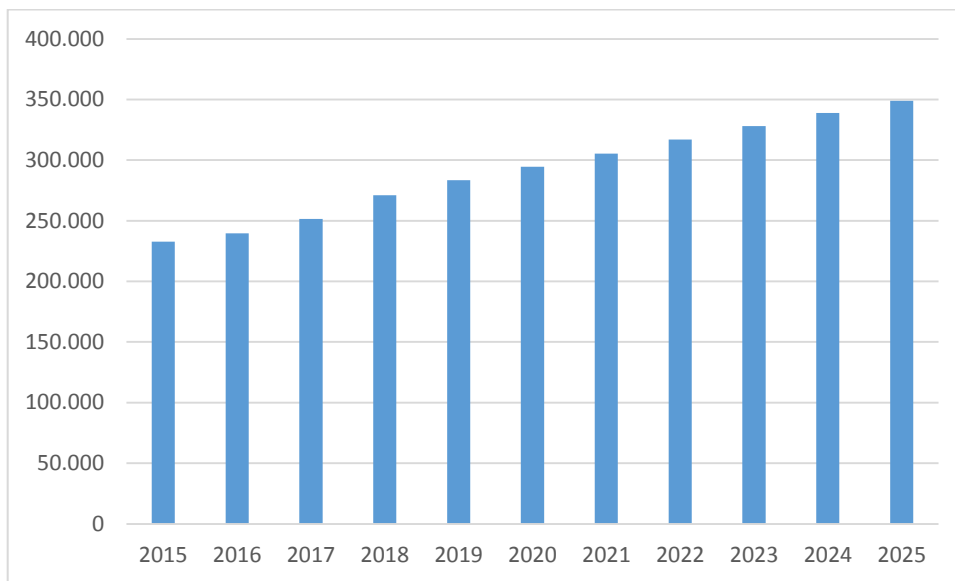
Indien we WSW Beschut werk en Beschut werk Participatiewet buiten beschouwing laten, is de verwachte toename in 2025 zo'n 55.000 personen. We verwachten in 2025 een substantieel aantal van 13.000 personen in Beschut werk Participatiewet, deze banen tellen echter niet mee voor de banenafpraak.

²⁰ Alle doelgroepen inclusief Beschut werk, deze hadden we niet apart onderscheiden in 2018

3.3 Ontwikkeling omvang doelgroepregister

In figuur 2 tonen we de *jaarlijkse ontwikkeling* van de omvang van het doelgroepregister. We zien een redelijk gelijkmatige stijging van de omvang van het doelgroepregister tot 2025, met een iets sterkere groei in 2018 dan in de andere jaren. Dit laatste wordt veroorzaakt door een correctie in de UWV bestanden en de daaruit voortvloeiende herinstroom van WSW-ers en Wajong-ers in 2018, waardoor de aantallen WSW en Wajong in 2018 licht toenemen in plaats van dat zij afnemen.

figuur 2 Jaarlijkse ontwikkeling omvang doelgroepregister 2015 t/m 2025



Bron: raming Panteia, op basis van UWV

3.4 Veranderingen in de samenstelling van het doelgroepregister (basisvariant)

In tabel 11 zien we dat de geraamde groei van het doelgroepregister in 2025 ten opzichte van 2018 grotendeels voor rekening komt van mensen tussen de 30 en 50 jaar. Enerzijds vergrijsd de WSW en anderzijds bereikt de instroom vanuit de nieuwe groepen (Participatiewet, Vso/pro en Praktijkroute) in 2025 de middelbare leeftijd, dat ook geldt voor een groot deel van de Wajong. In 2019 zien we een verschuiving van 0,7 procentpunten van aantal mensen onder de dertig jaar naar boven de 30 jaar en dit heeft gevolgen voor het aantal banen (zie hoofdstuk 4).



tabel 11 Omvang doelgroepregister naar leeftijd

leeftijdscohort	2016	2018	2019	2025
	%	%	%	%
< 30 jaar	40,8	39,2	38,5	33,0
30-<50 jaar	32,8	35,0	36,0	44,6
>=50 jaar	26,4	25,8	25,5	22,4
Totaal	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

Uit tabel 12 blijkt, dat het aandeel mannen in het doelgroepregister groter is dan het aandeel vrouwen (ongeveer 2/3 – 1/3). We zien naar 2025 toe een lichte afname van het aandeel mannen ten gunste van het aandeel vrouwen.

tabel 12 Omvang doelgroepregister naar geslacht

geslacht	2016	2018	2019	2025
	%	%	%	%
Mannen	61,8	61,6	61,4	61,0
Vrouwen	38,2	38,4	38,6	38,7
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

In tabel 13 zien we de regionale verdeling van het doelgroepregister. We zien een geleidelijke toename van het aandeel mensen in de randstad ten koste van het aandeel in de perifere regio. Dit wordt veroorzaakt door de sterke (en afnemende) vertegenwoordiging van de WSW in het noorden en het oosten van het land. Ook de mate van vergrijzing is in de randstad lager dan in andere regio's.

tabel 13 Omvang doelgroepregister naar regio

regio	2016	2018	2019	2025
	%	%	%	%
Randstad	30,3	30,8	31,1	32,3
Midden	37,5	37,7	37,8	38,3
Periferie	32,2	31,5	31,1	29,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

4 Raming aantal banen in 2025

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we de resultaten van de doorrekening van het model voor het verwachte aantal banen in 2025 en maken de ontwikkeling van het aantal banen inzichtelijk. Daarnaast kijken we naar de samenstelling van het werkzame deel (banenafpraak) van het doelgroepregister.

De extrapolatie gebeurt door middel van twee varianten. De eerste variant gaat er vanuit dat de baanvind- en baanverlieskansen gelijk blijven aan gemiddelden over de periode 2016-2018. Bij de tweede variant zijn de baanvindkansen zodanig verhoogd, dat in 2025 het aantal van 125.000 extra banen ten opzichte van 2012 bij benadering gehaald wordt.

4.2 Variant 1: extrapolatie op basis van 2016-2018

4.2.1 Aantal banen in 2025

tabel 14 Aantal banen doelgroepregister in 2012 en 2025 (variant 1)

<i>doelgroep</i>	<i>Aantal banen in 2012</i>	<i>Aantal banen in 2025</i>	<i>Mutatie aantal banen</i>	<i>Benchmark: raming in 2018 op basis van 1-meting 2016</i>
Participatiewet	0	51.055	51.055	39.799
Vso/pro	0	19.562	19.562	20.175
Praktijkroute	0	17.646	17.646	16.828
WSW-WIW/ID	46.419	29.947	-16.472	28.273
Wajong	28.761	49.580	20.819	43.419
Totaal variant 1	75.180	167.790	92.610	148.494

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

In tabel 14 zien we de ramingen van het verwachte aantal banen in 2025 uitgaande van variant 1. Op basis van de baanvind- en baanverlieskansen van de afgelopen jaren en de verwachte in- en uitstroom uit het doelgroepregister, worden de **125.000 extra banen in 2025** niet gehaald. We komen uit op 168.000 banen, **93.000 meer dan de 0-meting in 2012**.

De uitstroom van de WSW en de WIW/ID veroorzaakt een daling van het aantal banen voor die groepen, bij de Wajong komen er zo'n 21.000 banen bij. De extra banen moeten vooral komen vanuit de nieuwe doelgroepen Participatiewet, Vso/pro en Praktijkroute en dat is nog onvoldoende het geval. We zien wel dat de raming een stuk gunstiger is dan de voorgaande raming in 2018, toen we uitkwamen op 73.000 extra banen (148.000



-/- 75.000). Met name bij de P-wetters zijn de baanvindkansen toegenomen en de baanverlieskansen afgenomen, maar niet zodanig dat daarmee de streefaantallen worden gehaald in 2025.

4.2.2 Aantal banen in de periode 2016 t/m 2019

tabel 15 Aantal banen doelgroepregister in 2012 en 2025 (variant 1)

doelgroep	Aantal banen in 2016	Aantal banen in 2017	Aantal banen in 2018	Aantal banen in 2019
Participatiewet	9.248	16.304	22.776	26.726
Vso/pro	72	1.878	4.252	6.411
Praktijkroute	0	4.534	7.385	9.401
WSW-WIW/ID	48.948	47.185	46.267	44.065
Wajong	40.034	43.163	47.383	48.392
Totaal variant 1	98.302	113.064	128.063	134.995
UWV 4 ^e kwartaal			128.569	136.771

De ramingen van de eerste variant zijn gebaseerd op cijfers over 2016 t/m 2018. Op het moment van rapporteren zijn de kwartaalcijfers van UWV over het 4^e kwartaal 2019 bekend en kunnen we de raming over 2019 hiermee vergelijken. In tabel 15 staan de resultaten van deze vergelijking. In 2017 en 2018 zien we het aantal banen met zo'n 15.000 per jaar toenemen, maar voor 2019 is de groei beperkt tot 8.000. Deze lagere groei in 2019 wordt ook door het model voorspeld en we constateren dat de raming redelijk tot goed overeenkomt met wat het UWV heeft gerapporteerd over 2019. Voor deze schijnbare trendbreuk is een aantal oorzaken aan te wijzen:

- Het aandeel P-wetters dat in een jaar nieuw instroomt, neemt fors af omdat de zittende groep in 2015 nihil was en steeds groter wordt; dit heeft een remmend effect op de gemiddelde baankansen voor de hele groep (de instromers hebben hogere baankansen dan de zitters) en dat zie je vanaf 2016 terug in de cijfers: steeds minder extra mensen met een baan voor de P-wetters;
- Zoals eerder gezien, komt een groeiend aantal P-Wetters in aanmerking voor nieuw Beschut werk, dat niet meetelt voor de banenafpraak.
- Het aandeel P-wetters onder de 30 jaar wordt vanaf 2018 kleiner en ook dit is nadelig voor baankansen van de gehele groep;
- De Praktijkroute zorgde in 2017 voor een flinke banenimpuls, maar die impuls zwakt daarna af, omdat de instroom met een baan (per definitie) steeds meer nadelig gecompenseerd wordt door baanverlies van de steeds groter wordende zittende groep;
- De WSW vergrijst in rap tempo en dit remt de groei van het aantal banen voor die groep;
- De groei van het aantal banen voor de Wajongers in 2018 wordt vertekend doordat in 2018 sprake was van maar liefst 1000 herinstromende Wajongers met een baan (deze mensen zijn waarschijnlijk als gevolg van de herbeoordeling uit het

- doelgroepregister verwijderd en in 2018 toch weer toegevoegd); deze impuls van 1000 banen is eenmalig;
- Het aandeel Wajongers onder de 30 jaar neemt in rap tempo af van 70% in 2015 naar 55% in 2018; ook dit is nadelig voor de groei van het aantal Wajongers met een baan;
 - Voor de P-wetters zien we in de periode 2016 t/m 2018 een flinke toename van het gemiddeld aantal gewerkte aantal uren per week; voor 2019 wordt uitgegaan van een gemiddelde van de afgelopen jaren en dat ligt daardoor iets lager dan in 2018; dit remt de geraamde groei van het aantal banen.

tabel 16 Confrontatie omvang doelgroepregister en aantal banen in 2018 en 2025 (variant 1)²¹

doelgroep	Omvang in 2018	Aantal banen in 2018	Banen in % omvang in 2018	Omvang in 2025	Aantal banen in 2025	Banen in % omvang in 2025
Participatiewet	56.373	22.776	40,4	123.269	51.055	41,4
Vso/pro	9.956	4.252	42,7	41.998	19.562	46,6
Praktijkroute	7.088	7.385	104,2	24.484	17.646	72,1
WSW-WIW/ID	92.452	46.267	50,0	63.646	29.947	47,1
Wajong	105.050	47.383	45,1	95.628	49.580	51,8
Totaal variant 1	270.919	128.063	47,3	349.025	167.790	48,1

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

In tabel 16 is de verhouding aantal banen²² / omvang doelgroepregister²³ weergegeven op het moment van de 4-meting ultimo 2018 en voor de eindstand ultimo 2025. We zien overall een zeer lichte toename van deze verhouding van 47,3% naar 48,1% en dat betekent dat de arbeidsparticipatie van mensen uit het doelgroepregister gemiddeld genomen zal stijgen.

Opvallend is de relatief lage arbeidsquote bij de groep Participatiewet ten opzichte van de andere doelgroepen en de geringe groei daarvan tussen 2018 en 2025 (van 40,4% naar 41,4%). Het eerste heeft deels te maken met het feit dat de gemiddelde baangrootte voor de groep Participatiewet kleiner is dan 25,5 uur per week, terwijl die voor de oude doelgroepen boven de 25,5 uur per week zit. De geringe groei in arbeidsquote wordt veroorzaakt door de jaarlijkse nieuwe instroom van mensen zonder baan, deze drukt voortdurend de arbeidsquote bij de Participatiewet (behalve bij de Praktijkroute, daar stromen mensen met een baan in en zien we een hoge arbeidsquote).

²¹ Bedenk bij het lezen van deze tabel dat een baan gesteld is op 110 uur per maand en dat werknemers dit aantal uren kunnen overschrijden; daardoor is het mogelijk om meer banen te hebben dan personen met een baan.

²² Een baan is 110 uur per maand werk

²³ Hierna te noemen: arbeidsquote



De WSW groep is relatief oud en dat zorgt voor een afnemend aandeel met een baan (detachering en begeleid werken) en leidt tot een groter worden groep 'geen plaatsing', omdat niet alle WSW-ers die hun baan verliezen, teruggaan naar Beschut werk.

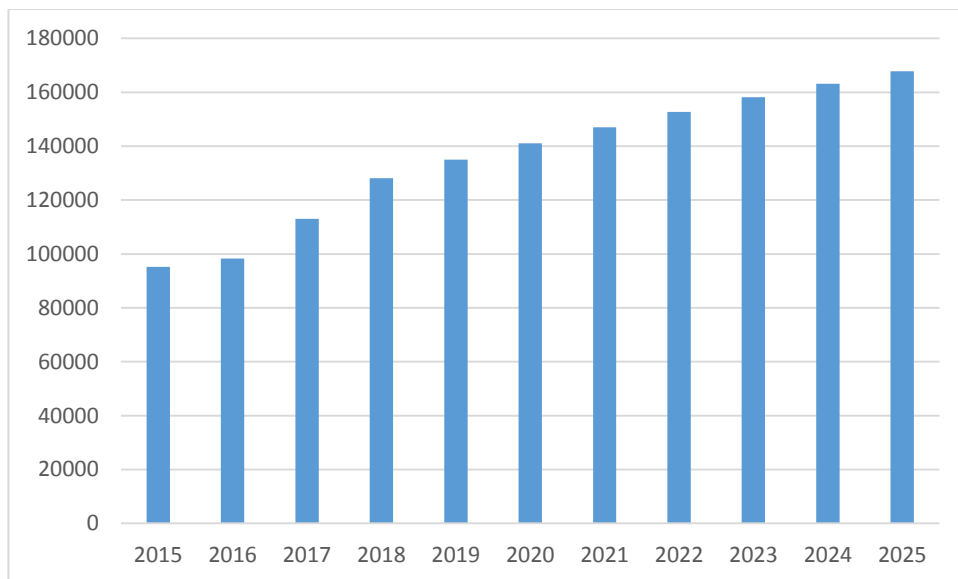
Bij de Praktijkroute zien we in 2018 een zeer hoge arbeidsquote, die echter daalt naar 72% in 2025. Dit wordt veroorzaakt doordat de instromers weliswaar per definitie een baan hebben, maar dat een steeds groter deel van de Praktijkroute groep bestaat uit zittende populatie, waarvan een deel zijn/haar baan verloren heeft.

Ondanks de daling van het aantal Wajongers (er vindt immers geen instroom meer plaats), zien we het aantal banen van Wajongers wel stijgen. Dit komt omdat de groep Wajongers weliswaar ouder wordt, maar toch relatief jong is met een hoog percentage onder de 30 jaar. Verder heeft de herbeoordeling door UWV er voor gezorgd dat Wajongers zonder arbeidsvermogen uit het doelgroepregister zijn verwijderd.

4.2.3 Ontwikkeling aantal banen doelgroepregister

In figuur 3 zien we dat het aantal banen jaarlijks groter wordt, maar dat de sterke groei, die we waarnemen tussen 2016 en 2018 zich niet doorzet in de jaren daarna. Uit de UWV kwartaalcijfers over 2019 komt dit beeld ook naar voren. Redenen hiervoor hebben we in paragraaf 4.2.2. beschreven. We zien na 2020 een gelijkmatige ontwikkeling van het aantal banen.

figuur 3 Jaarlijkse ontwikkeling aantal banen doelgroepregister (ultimo standen, variant 1)²⁴



Bron: raming Panteia o.b.v. UWV

4.2.4 Samenstelling naar type dienstverband

In tabel 17 tonen we de verdeling van het aantal personen met een baan, naar type dienstverband.

²⁴ De raming van het aantal banen in 2017 volgens variant 1 wijkt af van het gepubliceerde aantal banen door het UWV op basis van de factsheets per kwartaal. Dit komt omdat in variant 1 is uitgegaan van de 2-meting ultimo 2016 en de kwartaalcijfers over 2017 niet in de raming zijn meegenomen. In variant 2 gebeurt dit laatste wel.

tabel 17 Aandeel banen naar type dienstverband (variant 1)

leeftijdscohort	2016	2018	2019	2025
	%	%	%	%
Reguliere baan	55,9	64,4	66,9	76,4
Inleenverband	5,8	8,1	8,6	10,5
Detachering*	38,3	27,5	24,5	13,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

* *Detachering betreft vrijwel uitsluitend WSW*

In tabel 17 zien we een stijgend aandeel reguliere banen en inleenverbanden, zowel in de realisatieperiode 2016 – 2018 als in de ramingsperiode 2019 – 2025. Het aandeel detacheringen loopt terug als gevolg van de daling van de omvang en van het aantal banen voor deze groep (zie tabel 14). Het aandeel personen met een inleenverband neemt sterker toe dan het aandeel personen met een reguliere baan (van 6% in 2016 naar ruim 10% in 2025).

4.2.5 Samenstelling naar leeftijd van het werkzame deel van het doelgroepregister (variant 1)

In tabel 18 geven we de verdeling van het aantal banen naar leeftijd²⁵. We zien dat het aandeel van de banen voor de groep 30-50 jarigen flink toeneemt tot 46% in 2025. Hoewel de kans op werk voor de mensen jonger dan 30 jaar groter is dan voor de mensen boven de 30 jaar, wordt de omvang van de groep 30 – 50-jarigen steeds groter tussen 2016 en 2025, waardoor ook het aandeel van de banen voor die leeftijdsgroep in 2025 groter wordt. De groep boven de 50 jaar heeft te maken met enerzijds een zeer kleine kans op werk en anderzijds met uitstroom wegens pensioen, waardoor het aandeel banen voor de groep boven de 50 jaar in 2025 lager is dan in 2016.

²⁵ Aangezien de factoren doelgroep en leeftijd het meeste onderscheid geven in de kansen op werk en de kansen op verlies van werk, zijn de kansen verbijzonderd naar doelgroep, leeftijd en in zeer beperkte mate naar regio. Het datamateriaal liet het niet toe verdere uitsplitsingen te maken van deze kansen naar bijvoorbeeld geslacht. Om die reden achten wij het wel verantwoord om de ontwikkeling van het aantal banen te verbijzonderen naar doelgroep en naar leeftijd, maar niet naar geslacht en regio.



tabel 18 Aandeel banen naar leeftijd (variant 1)

leeftijdscohort	2016	2018	2019	2025
	%	%	%	%
< 30 jaar	36,4	39,2	38,7	34,2
30-<50 jaar	35,2	35,9	37,1	46,2
>=50 jaar	28,4	24,9	24,2	19,6
Totaal	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

In tabel 19 tonen we het percentage personen in het doelgroepregister met een baan, naar leeftijd.

tabel 19 Aandeel personen in het doelgroepregister met een baan, naar leeftijd (variant 1), in %

leeftijdscohort	2016	2018	2019	2025
	%	%	%	%
< 30 jaar	34,6	43,5	44,9	48,3
30-<50 jaar	37,3	41,8	42,6	44,2
>=50 jaar	35,1	36,4	36,5	35,5

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

We zien dat de baankans voor de personen onder de 30 jaar toeneemt van 34,6% in 2016 naar 48,3% in 2025. Voor de personen boven de 50 jaar blijft de baankans stabiel rond de 35%. De kansen op een baan voor arbeidsbeperkten worden steeds gunstiger en met name voor jongeren.

Ten slotte tonen we in tabel 20 het aandeel inleenverbanden ten opzichte van het totaal aantal banen, voor doelgroepen Participatiewet en Wajong. De doelgroep WSW hebben we hier bewust niet meegenomen, vanwege de invloed van detacheringen op de aandelen dienstverbanden.

tabel 20 Aandeel inleenverbanden bij P-wetters (incl Vso/pro en Praktijkroute) en Wajongers met een baan, naar leeftijd (variant 1), in %

leeftijdscohort	2016	2018	2019	2025
	%	%	%	%
< 30 jaar	11,7	13,3	13,6	15,7
30-<50 jaar	7,6	9,6	9,6	9,3
>=50 jaar	6,9	9,0	9,5	10,5
Totaal	10,3	11,8	11,8	12,2

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

We zien dat de leeftijdsgroep onder de 30 jaar het hoogste percentage inleenverbanden kent en we zien dat dit percentage groter wordt gedurende de jaren. Verder valt op dat tussen 30 en 50 jaar het aandeel inleenverbanden iets daalt in de ramingsperiode, terwijl die voor de groep boven de 50 jaar wel blijft toenemen. Dit resulteert in een lichte stijging van het aandeel inleenverbanden in de ramingsperiode voor de Participatiewet en de Wajong tezamen. In de periode 2016 – 2018 is het aantal (en aandeel) inleenverbanden sterk gestegen voor de groep boven de 50 jaar (het waren er heel weinig in 2016). We verwachten dat dit aandeel na 2018 blijft toenemen, maar niet zo sterk als in de periode 2016 – 2018.

4.3 Variant 2: Kans op werk afstemmen op 125.000 extra banen

Variante 1 in de vorige paragrafen gaat uit van de waargenomen ontwikkelingen in de periode 2015 t/m 2018. We hebben in de vorige paragraaf gezien, dat wanneer we deze ontwikkelingen doortrekken naar 2025, het aantal banen niet toereikend is om de streefwaarde van 200.000 banen in 2025 te halen.

Vervolgens draaien we de vraagstelling om. Hoe hoog moeten de kansen op het vinden van een baan dan wel zijn om de gewenste aantallen banen te realiseren in 2025?

Daartoe is een variant doorgerekend, waarbij de kansen op het vinden van een baan voor alle doelgroepen met een (gelijke) factor zijn verhoogd. De factor is zodanig bepaald dat het totaal aantal banen conform de modelberekening ongeveer gelijk is aan 200.000 in 2025. We laten de kansen op baanverlies in deze variant ongemoeid.

Om (ongeveer) op het streefaantal van 200.000 banen in 2025 uit te komen, moeten de **kansen op het vinden van een baan een factor 1,5 hoger** zijn dan in variant 1. Voor de nieuwe doelgroepen betekent dit dat de gemiddelde **kans op het vinden van een baan moet stijgen van 17% naar ruim 25%**²⁶.

In de vorige raming in 2018 hebben we een soortgelijke variant doorgerekend. Toen was er sprake van een (bijna) factor 2 hogere kansen, waarbij voor de nieuwe doelgroepen de kansen op het vinden van een baan van 14% zouden moeten stijgen

²⁶ Dit zijn de baanvindkansen, die gelden voor de gehele ramingsperiode 2019 t/m 2025.



naar 27%. De ontwikkelingen en het beleid in de afgelopen jaren hebben er voor gezorgd, dat het gat tussen gerealiseerde baanvindkansen en benodigde baanvindkansen kleiner is geworden.

In tabel 21 staan de resultaten vermeld van de doorrekening van variant 2, met de verhoogde baanvindkansen.

tabel 21 Confrontatie omvang doelgroepregister en aantal banen in 2018 en 2025 (variant 2)²⁷

<i>doelgroep</i>	<i>Omvang in 2018</i>	<i>Aantal banen in 2018</i>	<i>Banen in % omvang in 2018</i>	<i>Omvang in 2025</i>	<i>Aantal banen in 2025</i>	<i>Banen in % omvang in 2025</i>
Participatiewet	56.373	22.776	40,4	123.269	61.127	49,6
Vso/pro	9.956	4.252	42,7	41.998	22.811	54,3
Praktijkroute	7.088	7.385	104,2	24.484	18.632	76,1
WSW-WIW/ID	92.452	46.267	50,0	63.646	35.421	55,7
Wajong	105.050	47.383	45,1	95.628	59.451	62,2
Totaal variant 2	270.919	128.064	47,3	349.024	197.443	56,6

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

In tabel 21 zien we dat met deze variant de doelstelling van 200.000 banen ultimo 2025 vrijwel gehaald zou worden. Aangezien de omvang van het doelgroepregister niet verandert ten opzichte van de eerste variant, **stijgt** de gemiddelde verhouding banen / omvang van 48% voor variant 1 (zie tabel 14) naar 57%. Ook zien we in deze variant een **stijging** van deze arbeidsquote in 2025 ten opzichte van 2018, waar in variant 1 nauwelijks van een stijging sprake is.

²⁷ Bedenk bij het lezen van deze tabel dat een baan gesteld is op 110 uur per maand en dat werknemers dit aantal uren kunnen overschrijden; daardoor is het mogelijk om meer banen te hebben dan personen met een baan.

5 Conclusies en aanbevelingen

Het onderzoek heeft tot doel om een raming te maken van de verwachte omvang van het doelgroepregister in 2025 en een beeld te krijgen of daarmee de doelstelling van 125.000 extra banen ten opzichte van de 0-meting in 2012 gehaald gaat worden. Om deze ramingen te maken, heeft Panteia een model ontwikkeld, waarmee de dynamiek van het proces rond de banenafpraak zo goed mogelijk wordt beschreven. We zijn uitgegaan van ontwikkelingen in de periode 2015 t/m 2018 om invulling te geven aan het model, in termen van kans op werk, kans op verlies van werk, instroom in en kans op uitstroom uit het doelgroepregister.

De raming in deze rapportage is een update van een eerste raming in 2018. Indertijd hadden we de beschikking over de 1-meting ultimo 2015 (UWV) en de 2-meting ultimo (UWV) 2016. Voor de update hebben we tevens de beschikking over de 3-meting ultimo 2017 en de 4-meting ultimo 2018. Dit biedt een meer solide basis dan bij de initiële raming in 2018 om de parameters van het model op te baseren.

In dit onderzoek rekenen we twee varianten door. De eerste variant is volledig gebaseerd op de cijfers uit de 4 metingen en de ontwikkelingen die we daar zien in termen van baanvindkansen, baanverlieskansen en in- en uitstroom uit het doelgroepregister. Deze parameters passen we vervolgens toe op de periode 2019 t/m 2025. In tabel 22 geven we de resultaten voor 2025 en constateren we dat de baanvindkansen onvoldoende hoog zijn (en/of de baanverlieskansen onvoldoende laag) om in 2025 op 125.000 extra banen uit te komen.

In de tweede variant draaien we de vraagstelling om: hoe hoog moeten de baanvindkansen zijn om het gewenste aantal van 125.000 extra banen in 2025 te halen? Het blijkt dat de baanvindkansen voor alle doelgroepen voor de periode 2019 t/m 2025 met een factor 1,5 verhoogd moeten worden ten opzichte van variant 1 om (ongeveer) op het gewenste aantal banen uit te komen. In de eerdere raming uit 2018 was nog sprake van een factor 2 hogere baanvindkansen om de doelstelling te halen. In deze variant laten we de baanverlieskansen ongewijzigd, we draaien dus slechts aan één knop.

In tabel 22 hebben we de resultaten van de twee varianten voor wat betreft het aantal banen naast elkaar gezet. Bij de tweede variant is het eindresultaat dus min of meer een gegeven, daar zijn de baanvindkansen immers op afgestemd.



tabel 22 Aantal banen doelgroepregister in 2012 en 2025, variant 1 en variant 2

doelgroep	Aantal banen in 2012	Aantal banen in 2025 variant 1	Aantal banen in 2025 variant 2	Benchmark: raming in 2018 op basis van 1-meting 2016
Participatiewet	0	51.055	61.127	39.799
Vso/pro	0	19.562	22.811	20.175
Praktijkroute	0	17.646	18.632	16.828
WSW-WIW/ID	46.419	29.947	35.421	28.273
Wajong	28.761	49.580	59.451	43.419
Totaal variant 1	75.180	167.790	197.442	148.494

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

Uit de berekeningen blijkt bij toepassing van variant 1 (waarbij wordt uitgegaan van de huidige baanvind- en baanverlieskansen), dat de baanvindkansen onvoldoende hoog (en/of de baanverlieskansen onvoldoende laag) zijn om de gewenste aantallen banen te realiseren. Uitgaande van zo'n 75.000 banen ten tijde van de 0-meting en de target van 125.000 extra banen in 2025, betekent dit dat ultimo 2025 het aantal banen vanuit het doelgroepregister minimaal 200.000 dient te zijn. We komen naar schatting uit op een omvang van rond de 350.000 personen (tabel 23) in het doelgroepregister en 168.000 banen in 2025 (tabel 22). Om reden, dat we op dit moment nog geen betrouwbare cijfers hebben over de effecten van de Corona crisis, hebben we hier in de ramingen geen rekening mee gehouden.

In de raming van 2018 kwamen we uit op een aantal van 400.000 personen in 2025 (tabel 23) en 150.000 banen (tabel 22). Ten opzichte van de vorige raming zijn de baanvindkansen gestegen en de baanverlieskansen gedaald. Tevens blijkt, dat de instroom in het doelgroepregister in de nieuwe raming lager wordt verondersteld dan in de raming van 2018.

De ontwikkeling van de baanvindkansen in de periode 2016 t/m 2018 geeft derhalve een optimistischer beeld dan de vorige raming, die uitsluitend op 2015-2016 was gebaseerd (tabel 22). Toen was nog sprake van een opstartfase, waarbij de banenafpraak nog onvoldoende aandacht had van werkgevers. In de jaren daarna is dit verbeterd en heeft het beleid gezorgd voor een groeiend aantal arbeidsbeperkten, die een baan vonden. We zien ook, dat een deel van de P-wetters in aanmerking komt voor Beschut werk Participatiewet, banen die niet meetellen voor de banenafpraak. In 2025 verwachten we dat dit aantal is opgelopen naar zo'n 13.000 (tabel 23).

In tabel 23 zien we de omvang van het doelgroepregister per doelgroep.

tabel 23 Omvang landelijk doelgroepregister in 2012 en 2025

doelgroep	Omvang doelgroep- register in 2012 in aantal personen	Omvang doelgroepregister in 2025 in aantal personen	Toename in aantal personen	Benchmark: raming in 2018 op basis van 1- meting 2016²⁸
Participatiewet	0	110.125	110.125	140.416*
Vso/pro	0	41.998	41.998	64.252*
Praktijkroute	0	24.484	24.484	41.187*
Totaal Participatiewet	0	176.607	176.607	245.855*
WSW-WIW/ID	49.791	32.904	-16.887	62.857*
Wajong	199.686	95.628	-104.058	91.217
Totaal doelgroepregister (excl. Beschut werk)	249.477	305.139	55.662	
WSW Beschut werk	55.208	30.742	-24.466	-
Beschut werk Participatiewet	0	13.144	13.144	-
Totaal doelgroepregister (incl. Beschut werk)	304.685	349.025	44.340	399.929

Bon: raming Panteia, op basis van UWV

*) aantallen inclusief Beschut werk

De nieuwe doelgroepen blijken minder hard in te stromen dan verondersteld bij de vorige raming. De instroom van Vso/pro en de Praktijkroute was toen net gestart en er waren nauwelijks cijfers voorhanden, maar op basis van de laatste jaren zien we dat de instroom lager is dan we toen dachten.

Uit onze analyses blijkt tevens dat in 2025 het aandeel banen ten opzichte van de omvang van het doelgroepregister ongeveer gelijk is aan het aandeel in 2018. Dit verschilt echter per doelgroep. We zien een stijging van deze arbeidsquote voor de Vso/pro groep en de Wajong (groot aandeel jonge mensen) en een daling van de arbeidsquote voor de Praktijkroute (zittende groep met deels baanverlies wordt steeds groter) en de WSW (vergrijzing). Voor de reguliere P-wet groep blijft de arbeidsquote ongeveer gelijk.

Al met al zullen de baanvindkansen omhoog moeten om de banenafspraken te realiseren. We zien dat met een verhoging van de baanvindkansen met een factor 1,5 we de streefwaarden benaderen. Ook blijft het belangrijk dat er voldoende (en toenemende)

²⁸ Alle doelgroepen inclusief Beschut werk, deze hadden we niet apart onderscheiden in 2018



aandacht wordt besteed aan het verlagen van de kans op baanverlies, oftewel het verduurzamen van de banen van mensen met een arbeidsbeperking. Beleidsontwikkelingen, die werkgevers stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk te houden, zouden prioriteit moeten krijgen.





Bijlagen

Bijlage 1 Gebruikte data voor de kwantitatieve analyses

Voor het cijfermatige deel van het onderzoek, zijnde het ramen van de omvang van het doelgroepregister in 2025 en het aantal gerealiseerde banen, zijn verschillende databronnen gebruikt. De voornaamste dataleverancier is het UWV, dat ten behoeve van het onderzoek een aantal microbestanden ter beschikking heeft gesteld. De volgende bestanden zijn in het onderzoek gebruikt:

- Alle geregistreerde personen in het doelgroepregister, op het moment van de 0-meting ultimo 2012; dit zijn de data waarop de gerapporteerde cijfers over de 0-meting zijn gebaseerd en bestaat uit de volgende gegevens:
 - (versleuteld) bsn nummer
 - Grondslag doelgroepregister / doelgroep
 - Arbeidsmarktregio
 - Loonheffingsnummer (indien van toepassing)
 - Datum aanvang dienstbetrekking (indien van toepassing)
 - Datum einde dienstbetrekking (indien van toepassing)
 - Aantal uren per maand dienstbetrekking (indien van toepassing)
 - SV loon dienstbetrekking (indien van toepassing)
 - Inleen ja/nee (indien van toepassing)
 - Markt/overheid (indien van toepassing)
- Idem met betrekking tot de 1-meting ultimo 2015, de 2-meting ultimo 2016, de 3-meting ultimo 2017 en de 4-meting ultimo 2018;
- Volledige uitdraai van doelgroepregister op (versleuteld) BSN niveau waaraan toegevoegd het geslacht en het geboortjaar; het betreft een mutatiebestand, waaruit ook uitstroomredenen vermeld zijn (zie tabel 24)
- De meest actuele stand van de aantallen aanmeldingen van ex Vso/pro leerlingen en aanmeldingen vanuit de gemeenten (Prakrijkroute), op (versleuteld) BSN niveau.
- De stand van november 2017 van het aantal herbeoordelingen dat heeft plaats gevonden in het kader van de Wajong-herindeling en de uitkomst van deze beoordelingen, wederom uitgesplitst naar arbeidsmarktregio, geboortjaar en geslacht.

tabel 24 Reden uitstroom doelgroepregister

Code reden Beëindiging	
01	Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt
02	Einde van de geldigheidstermijn
03	Persoon heeft volledige verdien capaciteit (gekregen)
04	Persoon uitgeschreven uit het doelgroepregister
05	Grondslag is beëindigd
06	De grondslag is beëindigd vanwege herbeoordeling
07	Grondslag is per direct beëindigd
11	Persoon is overleden
12	Persoon heeft AOW gerechtigde leeftijd bereikt
13	Beschikking Beschut werk Participatiewet
20	Vertrek naar buitenland
21	Detentie
22	Vertrek naar buitenland in verleden
31	Einde LKS
32	Einde LKS definitief, persoon kan WML verdienen
33	Einde Vso/pro
34	Einde Vso/pro definitief, persoon kan WML verdienen
35	Einde begeleiding jobcoach
80	BSN van de persoon is gewijzigd

Bron: UWV

Doelgroepen

In deze rapportage beschouwen we de doelgroepen die conform de wet op 1 januari 2020 behoren tot het doelgroepenregister. Voor dit onderzoek is wat betreft de indeling aangesloten op de indeling die UWV hanteert in de kwartaal factsheets²⁹. Dit betreft de volgende doelgroepen:

- Participatiewet:
 - o Dit betreft voor het grootste deel bijstandsgerechtigden, die direct bij UWV zijn aangemeld; de Praktijkroute, die in theorie weliswaar onder de Participatiewet valt, beschouwen we apart; wellicht zullen een (onbekend) aantal Vso/pro schoolverlaters in de groep 'Participatiewet' voorkomen. Deze groep wordt vanaf 1 januari 2017 door het UWV als aparte groep geregistreerd. Vso/pro zien we in dit onderzoek dan ook als een aparte doelgroep; ten slotte bestaat de groep 'Participatiewet' uit mensen, die werken met een voorziening en bij wie voor hun 18^e of toen zij studierend waren (tot 30 jaar) een ziekte of gebrek is

²⁹ Zie <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/archief-banenafpraak-doelgroepregister/nederland-factsheets-banenafpraak-en-klantprofielen.aspx>



- vastgesteld, en zo in staat zijn het wettelijk minimum loon (WML) te verdienen (Quotumgroep);
- Wajong, eventueel in combinatie met WSW begeleid werk:
 - o oWajong, de groep Wajong volgens de oude Wajong regeling, die integraal in het doelgroepregister is opgenomen en waarvan na herbeoordeling door het UWV op arbeidsvermogen een deel overblijft in het doelgroepregister; aangezien de oude regeling is komen te vervallen, vindt geen nieuwe instroom in het doelgroepregister plaats;
 - o nWajong, de groep Wajongers volgende nieuwe regeling, waarvoor hetzelfde geldt als voor de oWajongers; Wajongers, waarvan op voorhand wordt vastgesteld dat zij geen arbeidsvermogen hebben, vallen onder de Wajong 2015 en niet onder de nWajong; dit laatste houdt in dat er geen verdere instroom in het doelgroepregister plaatsvindt van nWajongers; uitsluitend nWajongers, die vallen onder de werk- of studieregeling, worden in het doelgroepregister meegenomen;
 - o Wajong én WSW begeleid werk
 - WSW en WIW/ID:
 - o degenen die vallen onder de WSW-regeling; ook deze groep is in het doelgroepregister opgenomen maar vanwege het aflopen van de regeling per 1/1/2015 vindt geen nieuwe instroom meer plaats; in onze tellingen hebben wij de WSW-ers zonder plaatsing en WSW-ers Beschut werk meegenomen; wij gaan ervan uit dat deze groep SW-ers ook na 2016 in aanmerking komt voor detachering of een andere vorm van dienstbetrekking, vallende onder de banenafpraak;
 - o WSW detachering én Wajong
 - o WIW/ID, dit betreft mensen met een arbeidsbeperking, die voorheen een zogenoemde 'Melkert baan' hadden; ook deze regeling loopt af en er komt dan ook geen nieuwe instroom van mensen, die onder deze regeling vallen;
 - Vso/pro uitstromers, die vanaf 2017 in het doelgroepregister apart geregistreerd worden; het betreft schoolverlaters, die zichzelf melden bij het UWV en die in dat geval zonder beoordeling in het doelgroepregister worden opgenomen;
 - Praktijkroute, dit is de groep mensen met een arbeidsbeperking, die via de gemeenten aan een baan worden geholpen en die nadat de gemeente heeft vastgesteld dat zij een loonwaardemeting onder 100% WML hebben, worden ingeschreven in het doelgroepregister; het betreft een aparte doelgroep, die vanaf 2017 in het doelgroepregister instroomt.

In onderstaande tabel definiëren we de doelgroepen in termen van de groepen, die door het UWV zijn onderscheiden.

tabel 25 Doelgroepen in dit onderzoek in termen van indeling UWV

Doelgroep onderzoek	Doelgroep UWV
Participatiewet	Doelgroep Participatiewet, incl. reeds aanwezige Vso/pro Beschut werk Participatiewet
WSW en WIW/ID	WSW begeleid werk WSW Detachering WSW-detachering en Wajong of WIW/ID WSW indicatie zonder plaatsing WSW Beschut werk ³⁰ WIW/ID (excl. comb. Wajong/WSW)
Wajong	oWajong Studieregeling nWajong Werkregeling nWajong Wajong (o en nWajong) en WSW begeleid werk
Vso/pro	Vanaf 2017 in doelgroepregister
Praktijkroute	Vanaf 2017 in doelgroepregister

Bron: Panteia, UWV, 2-meting

³⁰ WSW Beschut werk en Beschut werk Participatiewet maken deel uit van het doelgroepregister, maar deze banen tellen niet mee voor de banenafpraak. We nemen de groepen mee in het onderzoek, omdat een deel van de mensen met Beschut werk gedurende enige tijd gedetacheerd kan worden en/of begeleid kan werken bij een reguliere werkgever. Detacheringen en begeleid werken tellen wel mee voor de banenafpraak.



Verantwoording ramingsmodel omvang doelgroepregister en banenafspraken

Inleiding

In deze bijlage gaan we dieper in op de data en analyses, die ten grondslag liggen aan de specificatie en uitkomsten van de modelberekeningen. We doen dit door de verschillende type input voor het rekenmodel nader te bezien en de volgende vragen te beantwoorden:

- Hoe werkt het model en welke data zijn gebruikt?
- Welke analyses zijn uitgevoerd en wat waren de resultaten?
- Tot welke input in het rekenmodel heeft dit geleid?

Ramingsmodel

Om ramingen te kunnen maken van de omvang van het doelgroepregister banenafspraken in 2025 en het aantal banen, is een stroommodel ontworpen, waarin de meest relevante jaarlijkse mutaties binnen het doelgroepregister zijn opgenomen. We zijn hierbij uitgegaan van de volgende type mutaties:

1. In- en uitstroom van personen in het doelgroepregister
2. Veranderingen van 'baanstatus', waarmee we bedoelen of een persoon al dan niet een baan heeft en zo ja, welk type baan (reguliere baan, inleenverband, WSW detachering of Beschut werk)
3. Veranderingen van aantal gewerkte uren voor personen, die een baan hebben.

Het model is een scenario model, waarbij we een doorrekening maken voor de periode 2019 t/m 2025 op basis van een aantal vooraf veronderstelde uitgangswaarden. Door deze uitgangswaarden te veranderen, kunnen wij meerdere varianten doorrekenen. In variant 1 van het model zijn de uitgangswaarden gebaseerd op een analyse van de door UWV opgestelde 1-meting ultimo 2015, 2-meting ultimo 2016, 3-meting ultimo 2017 en 4-meting ultimo 2018. Door de ultimo standcijfers individueel te koppelen, krijgen we inzicht in de dynamiek van het doelgroepregister over de periode 2015 t/m 2018 en met deze inzichten rekenen we variant 1 van het model door t/m 2025.

Het rekenmodel kent de volgende veronderstellingen en randvoorwaarden:

- Het model gaat uit van een aantal doelgroepen (zie bijlage 1), waarbij iedere persoon in het doelgroepregister is toegewezen aan één doelgroep, op basis van de UWV indeling conform de 4-meting ultimo 2018; personen worden verondersteld niet van doelgroep te wijzigen in de ramingsperiode 2019 t/m 2025;
- In het algemeen geldt voor het invullen van het rekenmodel het uitgangspunt dat de (exogene) input in het model voor ieder ramingsjaar (2019 t/m 2025) gelijk wordt verondersteld, tenzij er duidelijke redenen zijn waarom cijfers per jaar verschillen en er ook voldoende empirische basis voor is. Verder gaan we in dit onderzoek in principe uit van cijfers uit het verleden en passen we die toe op de toekomst, tenzij we de beschikking hebben over ramingen vanuit externe bronnen.
- In aansluiting op het voorgaande, worden de overgangskansen dus *constant* verondersteld in de ramingsperiode; dit betekent dat de kansen ieder jaar gelijk zijn

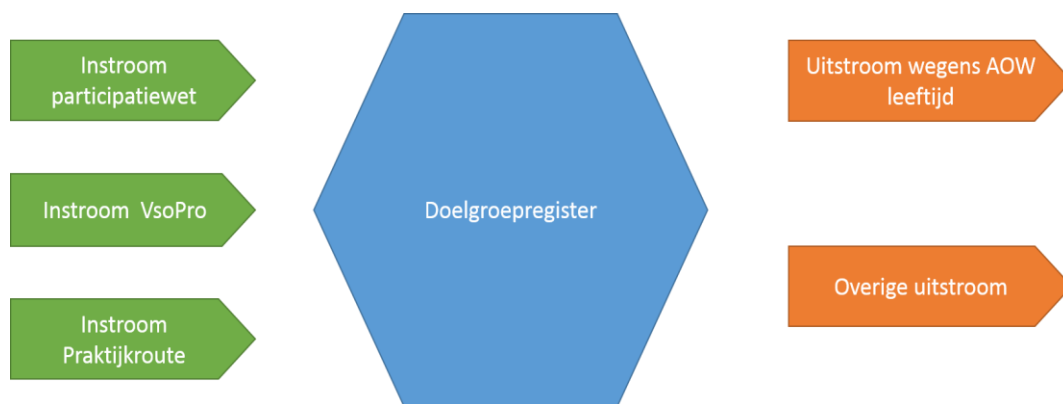
en niet afhankelijk zijn van individuele trajecten³¹³²; de beschikbare data laten het niet toe om individuele personen in de tijd te kunnen volgen;

- De schattingen van de baankansen en de kansen op baanverlies zijn gebaseerd op een analyse van historische data (2016 t/m 2018) en zijn daarmee het meetbare resultaat van vraag een aanbod op de specifieke arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidsbeperking; er is geen *separate* analyse van de vraag naar arbeid (nu en in de toekomst) en van de frictie tussen vraag en aanbod uitgevoerd, dit valt buiten de scope van het onderzoek; we kunnen derhalve geen uitspraken doen over een eventueel 'plafond' van het aantal beschikbare banen in de toekomst.
- In tegenstelling tot de wijze, waarop het UWV de tussenstanden rapporteert over de banenafpraak, telt een persoon met verschillende banen in ons model maar één keer mee. Wanneer sprake is van verschillende typen banen bij één persoon, kiezen we het type waar het meeste gewerkte uren aan verbonden is; voor het aantal gewerkte uren van een persoon met meerdere banen, tellen wij de uren van alle banen bij elkaar op. In de rapportages is er om die reden een verschil met de UWV rapportages wat betreft het aantal personen met een inkomensverhouding.

Ramen omvang doelgroepregister

In figuur 4 wordt (zie ook figuur 1) de structuur van het ramingsmodel voor de omvang van het doelgroepregister grafisch weergegeven.

figuur 4 Stroomschema doelgroepregister



Bron: Panteia

We gaan uit van het doelgroepregister ultimo 2018, de 4-meting. We beschouwen daarbij alle individuele cases. Op grond van instroom worden er vervolgens in 2019 mensen aan toegevoegd en wegens pensioen en andere redenen stromen er mensen in 2019 uit. Zowel de instroom als de uitstroom simuleren we op basis van kansen, die uit de analyses zijn afgeleid. Dit wordt hieronder nader toegelicht. Uitgaande van de simulatie voor het

³¹ Zo is bijvoorbeeld de kans op werk voor een persoon die al drie jaar geen werk heeft gelijk aan de kans op werk voor een persoon die pas één jaar zonder werk zit.

³² Dit betekent dat het model de structuur heeft van een Markovketen



doelgroepregister 2019, simuleren we 2020 op dezelfde manier. Dit proces herhaald zich t/m 2025. Vervolgens tellen we het aantal mensen in de (gesimuleerde) doelgroepregisters 2019 t/m 2025.

Aangezien in- en uitstroom dus plaatvindt op basis van een kansmechanisme (gooien van een munt of een dobbelsteen), voeren wij de simulatie 10 keer uit, waarbij de 'dobbelsteen steeds opnieuw wordt gegooid' en berekenen we het gemiddelde van de 10 tellingen, om toevalligheden te neutraliseren.

Jaarlijkse instroom in het doelgroepregister

Om de jaarlijkse instroom te analyseren, kijken we steeds naar de verschillen tussen twee opeenvolgende jaargangen; instroom betekent dan dat iemand niet in jaar t-1 in het doelgroepregister zat, maar wel in jaar t. We hebben op deze wijze instroombestanden gemaakt voor 2016, 2017 en 2018. Om de P-wetters te kunnen onderverdelen naar Participatiewet, Vso/pro en Praktijkroute, hebben we gebruik gemaakt van de door UWV aangeleverde bestanden met de jaarlijkse instroom in de twee laatste groepen. Voor zover sprake is van zowel instromen als Vso/pro-er als van Praktijkroute, is gekozen voor Vso/pro. Indien instromers Vso/pro en/of Praktijkroute (op basis van het separate UWV bestand) al aanwezig waren in het doelgroepregister, hebben we deze niet als instroom meegeteld en staan deze personen geregistreerd als Participatiewetter.

De Wajong groep is in 2015, 2016 en 2017 door het UWV beoordeeld op arbeidsvermogen, dat zorgt voor een specifieke uitstroom in 2016 en 2017 op grond van deze beoordeling. Voor de zuiverheid van de analyses zijn de 1-meting, de 2-meting en de 3-meting gecorrigeerd voor de uitvallende Wajongers op grond van de herbeoordelingen. Dit betekent dat we er vanuit gaan dat deze Wajongers ten onrechte in het doelgroepregister zijn opgenomen en door ze er uit te halen krijgen we een zuiverder beeld van de werkelijke omvang van het doelgroepregister eind 2015 t/m eind 2017. Indien Wajongers, die volgens de herbeoordeling niet in aanmerking komen voor het doelgroepregister, toch in de 4-meting van 2018 voorkomen, is dit laatste leidend en hebben we ze niet uit de jaargangen verwijderd.

In tabel 26 staan de instroom aantallen vermeld per doelgroep en per jaar.

tabel 26 Instroom aantallen doelgroepregister 2016 t/m 2018

Doelgroep	Instroom 2016	Instroom 2017	Instroom 2018	Totale instroom 2016 t/m 2018
Participatiewet	12.475	11.549	10.541	34.565
Vso/pro	383	4.690	4.882	9.955
Praktijkroute	0	4.275	2.813	7.088
Wajong/WSW- WIW/ID	2.830	286	6.032	9.148

Bron: UWV

We zien instroom in de oude doelgroepen Wajong, WSW en WSWID. In theorie is dit niet mogelijk, vanaf 2015 vindt immers geen instroom meer plaats in de oude doelgroepen. In de praktijk blijkt echter sprake te zijn van herinstroom, mensen worden uit het register verwijderd maar dit wordt later voor een deel ongedaan gemaakt. De hoge aantallen in met name 2018 heeft waarschijnlijk te maken met de hereoordelingen Wajong, eventueel in combinatie met WSW. Wellicht hebben op grond van deze herbeoordelingen nogal wat mutaties plaatsgevonden in het doelgroepregister en zijn mensen eerst verwijderd en later

weer toegevoegd. Ook kan wellicht het aflopen van de t+2 regeling in 2018 hebben gezorgd voor herinstroom van mensen in de oude doelgroepen.

Voor de jaarlijkse instroom vanaf 2019 hebben we gekeken naar de ontwikkeling van de instroom in de periode 2016 t/m 2018. Voor de oude doelgroepen houden we rekening met een jaarlijkse herinstroom. Instroom van mensen, die werken met een voorziening (Quotumgroep), maakt in onze berekeningen deel uit van instroom van Participatiewetters.

In de modelberekeningen voor 2019 t/m 2025 gaan we uit van de instroom aantallen in tabel 27. De herinstroom WSW-WIW/ID en Wajong veronderstellen we veel lager dan de aantallen in tabel 26.

tabel 27 Jaarlijkse instroom in het doelgroepregister

doelgroep	Aantal personen, dat per jaar instroomt
Participatiewet	11.000
Vso/pro	5.000
Praktijkroute	3.000
Herinstroom WSW/Wajong/WIWID	1.000
Totale veronderstelde jaarlijkse instroom	20.000

Bron: Panteia

De instroom in het doelgroepregister simuleren we in het model door het trekken van een aselechte steekproef per doelgroep met omvang conform tabel 27, uit de totale instroom over 2016 t/m 2018 (tabel 26, laatste kolom). Voor de Vso/pro bijvoorbeeld trekken we een aselechte steekproef van 5.000 uit de instroompopulatie van 9.955. Deze steekproef wordt ieder ramingsjaar en bij ieder van de 10 runs van het model opnieuw getrokken. In de simulatie transformeren we 'oude instromers' tot 'nieuwe instromers' en de impliciete aanname daarbij is dat de instroom in de periode 2016 t/m 2018 representatief is voor de instroom vanaf 2019. De kenmerken van de instromers (doelgroep, geslacht, leeftijd bij instromen en regio) blijven daarbij ongewijzigd en door het aselekt trekken zal statistisch gezien de samenstelling van de groep instromers vanaf 2019 overeenkomen met die in de periode vóór 2019 (zelfwegende steekproef).

Jaarlijkse uitstroom uit het doelgroepregister

Jaarlijks vindt vanuit het doelgroepregister uitstroom plaats. Wij onderscheiden de volgende vormen van uitstroom:

- Uitstroom als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd
- Overige uitstroom, zoals ten gevolge van overlijden, volledig en duurzaam arbeidsongeschikt verklaard of verhuizen naar het buitenland.

De jaarlijkse uitstroom ten gevolge van het bereiken van de (officiële) pensioengerechtigde leeftijd is bekend op basis van de geboortedatum van iedere persoon in het doelgroepregister. In het model stroomt een persoon uit in het jaar, waarin hij/zij de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.



De overige uitstroom uit het doelgroepregister is afhankelijk gesteld van de leeftijd en gebaseerd op de waargenomen uitstroom in de periode 2016 t/m 2018. In tabel 28 zien we de overige uitstroompercentages per leeftijdscohort.

tabel 28 Percentages overige uitstroom per jaar uit het doelgroepregister

<i>leeftijd</i>	% overige uitstroom
< 30 jaar	1,2%
30 - < 40 jaar	1,5%
40 - < 50 jaar	2,2%
50 - < 60 jaar	2,7%
60 - > jaar	5,5%

Bron: Panteia op basis van UWV

In tabel 28 constateren we dat de jaarlijkse kans op uitstroom, los van pensioen, toeneemt met de leeftijd. In de modelsimulaties worden mensen al dan niet uit het doelgroepregister verwijderd op basis van deze kansen.

Veranderingen van baanstatus

In het algemeen gaan we bij het berekenen van overgangskansen van de ene status (bijvoorbeeld geen baan) naar de andere status (bij voorbeeld een reguliere baan) er vanuit, dat de tijd die het duurt tot de statusverandering is gerealiseerd, exponentieel verdeeld is. Dit laatste houdt onder meer in dat de kans, dat iemand met een baan het volgende jaar zijn baan nog steeds heeft, niet afhankelijk is van de tijdsduur dat deze persoon zijn baan al heeft. Wij zijn ons ervan bewust dat deze veronderstelling in de praktijk lang niet altijd overeenkomt met de feitelijke situatie, maar zij sluit wel aan op het eerder geformuleerde uitgangspunt dat we in het model geen rekening houden met iemands verleden en dat iedereen met een bepaalde status dezelfde kans heeft om het volgend jaar van status te veranderen³³.

Om inzicht te krijgen in de kans op een baan, hebben we onderzocht wat de verhouding is van het aantal personen met een baan op het moment van de t+1-meting en het aantal personen dat geen baan heeft op het moment van de t-meting (t=2015, 2016 of 2017). Deze berekening hebben we uitgevoerd voor iedere doelgroep afzonderlijk.

In tabel 29 zien we de overgangsmatrix van de jaarlijkse mutaties van de ene 'status' naar de andere, geaggregeerd over alle doelgroepen.

³³ Waarbij de kansen wel kunnen verschillen tussen doelgroep en leeftijd

tabel 29 Jaarlijkse overgangpercentages baanstatus van personen in het doelgroepregister

Baanstatus	Geen baan	Reguliere baan	Inleenverband	Detachering	Beschut werk	Totaal
Geen baan	86,2%	10,8%	2,5%	0,1%	0,4%	100,0%
Reguliere baan	13,1%	83,0%	2,8%	0,4%	0,7%	100,0%
Inleenverband	26,3%	29,6%	43,7%	0,1%	0,3%	100,0%
Detachering	1,2%	0,9%	0,1%	88,0%	9,9%	100,0%
Beschut werk	2,4%	0,6%	0,1%	6,0%	90,0%	100,0%

Bron: Panteia op basis van UWW

De overgangpercentages in tabel 29 zijn berekend op basis van de overgangen van 2016 op 2017 en van 2017 op 2018³⁴. We vergelijken de ultimo standen per 31/12 en gaan impliciet uit van *maximaal één statusverandering* per jaar per persoon, vanuit de gedachte dat we niet geïnteresseerd zijn in kortdurende veranderingen en de beschikbare data een gedetailleerder model niet mogelijk maken.

Voor baanwinst- of baanverlies geldt in dit kader dat we wel onderscheid maken in 'het hebben van werk' of 'werkloos zijn', maar geen onderscheid in 'meer uren of minder uren werk'. Bij de *telling* van het aantal banen houden we *wel* rekening met het aantal gewerkte uren.

In tabel 29 zien we onder meer dat de kans op het vinden van een reguliere baan kleiner is dan het vinden van een baan via een inleenverband, maar dat ook de kans op baanverlies kleiner is bij reguliere banen dan bij inleenverbanden. Ook zien we in de cijfers de wisselwerking terug tussen (WSW) detachering en WSW Beschut werk : er is een substantiële kans om vanuit WSW Beschut werk gedetacheerd te worden en bij aflopen van de detachering terug te gaan naar WSW Beschut werk. Ook zie we de transitie van een inleenverband (uitzendkracht, payroll) naar een reguliere (vaste) baan in de overgangskansen terugkomen. Omgekeerd komt ook voor, maar veel minder.

In het model zijn de overgangpercentages in tabel 29 verbijzonderd naar de volgende kenmerken:

- De doelgroepen Participatiewet (incl Vso/pro en Praktijkroute), WSW-WIW/ID en Wajong
- De leeftijd (< 30 jaar, 30 - < 50 jaar, >= 50 jaar)
- Voor P-wetters zonder baan: al dan niet in het huidige jaar ingestroomd in het doelgroepregister³⁵

³⁴ Wegens het ontbreken van een relevant kenmerk in 2015, hebben we de overgang van 2015 op 2016 niet meegenomen.

³⁵ Het blijkt dat nieuwe p-wetters zonder baan een grotere kans hebben om het volgende jaar een baan te hebben gevonden dan p-wetters, die al langer in het doelgroepregister geregistreerd staan; dit duidt erop, dat werkgevers in eerste instantie uit een nieuwe lichter de best inzetbare mensen selecteren, waardoor de baanvinkansen voor instromers groter zijn dan voor mensen uit de zittende populatie.



In tabel 30 tonen we de overgangskansen voor de doelgroep Participatiewet, naar leeftijdscohort en al dan niet ingestroomd in jaar t.

tabel 30 Jaarlijkse overgangpercentages baanstatus van personen in de **Participatiewet** (incl Vso/pro en Praktijkroute)

Baanstatus	Onderverdeling	Geen baan	Reguliere baan	Inleenverband	Detachering	Beschut werk Participatiewet	Totaal
Geen baan	< 30 jaar en >= 1 jaar in dl ³⁶	79,0	15,3	4,9	0,0	0,8	100
	< 30 jaar en < 1 jaar in dl	69,1	24,1	5,6	0,0	1,2	100
	30 - < 50 jaar en >= 1 jaar in dl	89,5	7,3	2,3	0,0	0,8	100
	30 - < 50 jaar < 1 jaar in dl	77,8	17,9	4,0	0,0	0,4	100
	50 - > jaar en >= 1 jaar in dl	95,6	3,1	0,8	0,0	0,5	100
	50 - > jaar en < 1 jaar in dl	83,9	12,8	2,8	0,0	0,4	100
Reguliere baan	< 30 jaar	18,0	75,5	6,1	0,0	0,5	100
	30 - < 50 jaar	15,6	79,1	4,4	0,0	0,8	100
	50 - > jaar	13,2	83,5	2,7	0,0	0,6	100
Inleenverband	< 30 jaar	26,4	32,4	41	0,0	0,2	100
	30 - < 50 jaar	26,6	25,3	47,6	0,0	0,5	100
	50 - > jaar	19,8	19,0	6,01	0,0	0,3	100
Beschut werk Participatiewet	< 30 jaar	0,3	0,0	0,0	0,0	99,7	100
	30 - < 50 jaar	0,0	0,2	0,0	0,0	99,8	100
	50 - > jaar	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100

Bron: Panteia op basis van UWV

In tabel 30 zien we dat voor de P-wetters zonder baan, de kans dat zij volgend jaar een baan krijgen zo'n 10% groter is als zij in het huidige jaar zijn ingestroomd in het doelgroepregister, dan wanneer zij al in het doelgroepregister geregistreerd stonden.

In het algemeen zien we de baanvindkansen (vanuit 'geen baan') afnemen met de leeftijd, maar we zien de baanverlieskansen (vanuit 'reguliere baan' of 'inleenverband' naar 'geen baan') ook afnemen met de leeftijd! Jongeren vinden dus sneller een baan, maar verliezen deze ook sneller dan ouderen.

³⁶ Het gaat hierbij om het al dan niet ingestroomd zijn in jaar t en de leeftijd in jaar t; de overgangskans heeft betrekking op het (al dan niet) krijgen van een nieuwe status in jaar t+1.

tabel 31 Jaarlijkse overgangpercentages baanstatus van personen in de **WSW-WIW/ID**

Baanstatus	Onderverdeling	Geen baan	Reguliere baan	Inleenverband	Detachering	WSW Beschut werk	Totaal
Geen baan	< 30 jaar	74,2	10,6	3,1	5,0	7,1	100
	30 - < 50 jaar	85,5	4,8	2,4	1,7	5,6	100
	50 - > jaar	92,4	2,4	0,6	1,0	3,6	100
Reguliere baan	< 30 jaar	4,2	88,5	1,9	2,5	3,0	100
	30 - < 50 jaar	4,4	90,4	0,5	2,2	2,4	100
	50 - > jaar	4,7	91,9	0,3	1,2	1,9	100
Inleenverband	< 30 jaar	22,8	24,6	45,6	0,0	7,0	100
	30 - < 50 jaar	20,6	21,7	47,1	2,6	7,9	100
	50 - > jaar	14,4	25,0	53,0	2,3	5,3	100
Detachering	< 30 jaar	1,9	3,9	0,4	84,0	9,7	AZ
	30 - < 50 jaar	1,1	1,1	0,1	87,7	10,0	100
	50 - > jaar	1,2	0,3	0,0	88,7	9,8	100
WSW Beschut werk	< 30 jaar	5,8	3,5	0,4	8,9	81,3	100
	30 - < 50 jaar	2,6	0,8	0,1	7,0	89,5	100
	50 - > jaar	2,0	0,1	0,0	5,2	92,7	100

Bron: Panteia op basis van UWW

Voor de WSW-groep zien we dat wanneer detachering afloopt, de kans groot is dat men terugvalt op Beschut werk. Met name voor jonge SW-ers is er ook een reële kans dat de detachering wordt omgezet in een reguliere baan. De baanvindkans vanuit 'Geen baan' voor WSW-ers naar een baan, die valt binnen de banenafpraak (reguliere baan, inleenverband en detachering) is voor een WSW-er onder de 30 jaar 18,6% (=10,6 + 3,1 + 5,0), 8,9% voor een WSW-er tussen de 30 en 50 jaar en 4,0% voor een WSW-er boven de 50 jaar. Vanuit WSW Beschut werk zijn deze kansen respectievelijk 12,6%, 7,9% en 5,3%. Voor personen in de Participatiewet, die minimaal één jaar geregistreerd staan in het doelgroepregister, zijn de baanvindkansen respectievelijk 20,2%, 9,6% en 3,9%. Hieruit blijkt dat Participatiewetters tot 50 jaar een grotere baanvindkans hebben dan WSW leeftijdsgenoten, maar dat boven de 50 jaar de WSW-ers beter af zijn. Voor Participatiewetters, die recent zijn ingestroomd, zijn de baanvindkansen het grootst.

De kansen op baanverlies vanuit een reguliere baan zijn voor WSW-ers een stuk kleiner dan voor P-wetters, ook als met leeftijd rekening wordt gehouden. Voor WSW-ers ligt deze baanverlieskans rond de 7% (overgang naar geen baan of WSW Beschut werk) en rond de 17% voor P-wetters.



tabel 32 Jaarlijkse overgangpercentages baanstatus van personen in de **Wajong**

Baanstatus	Onderverdeling	Geen baan	Reguliere baan	Inleenverband	Detachering	WSW Beschut werk ³⁷	Totaal
Geen baan	< 30 jaar	85,9	11,5	2,5	0,0	0,1	100
	30 - < 50 jaar	90,6	7,7	1,5	0,0	0,1	100
	50 - > jaar	97,0	2,1	0,6	0,0	0,2	100
Reguliere baan	< 30 jaar	16,2	80,3	3,0	0,2	0,3	100
	30 - < 50 jaar	8,5	88,5	1,6	0,6	0,8	100
	50 - > jaar	4,6	93,2	0,2	0,7	1,3	100
Inleenverband	< 30 jaar	28,0	30,2	41,7	0,0	0,0	100
	30 - < 50 jaar	22,8	28,0	49,1	0,1	0,0	100
	50 - > jaar	23,7	15,8	60,5	0,0	0,0	100

Bron: Panteia op basis van UWV

In tabel 32 staan de overgangskansen voor de Wajongers. De baanvindkansen bedragen 14% voor de groep onder de 30 jaar, 9,3% voor Wajongers tussen 30 en 50 jaar en 2,6% voor Wajongers ouder dan 50 jaar (die laatste groep is zeer klein). Deze baanvindkansen zijn vergelijkbaar met die voor de WSW-ers en zijn voor de jongste leeftijdsgroep lager dan die voor de P-wetters.

De baanverlieskansen voor Wajongers (vanuit een reguliere baan) zijn voor de jongste Wajongers iets lager dan voor de P-wetters in die leeftijdsklasse. Voor de oudere leeftijdsgroepen zijn de baanverlieskansen veel lager dan voor de P-wetters.

Instromers met een baan

In de tabellen 30 t/m 32 staan de overgangskansen naar een 'baanstatus' in jaar t+1, uitgaande van de situatie in jaar t. Dit heeft dus uitsluitend betrekking op mensen, die zowel ultimo jaar t als ultimo jaar t+1 geregistreerd staan in het doelgroepregister.

Daarnaast stromen in jaar t+1 nieuwe mensen in en daarvan heeft een deel ultimo jaar t+1 een baan en een deel heeft geen baan. De meeste mensen zullen bij instroom in het doelgroepregister geen baan hebben (behalve de instromers via de Praktijkroute), maar zij kunnen in het lopende jaar wel een baan vinden.

In tabel 33 staan per doelgroep de verwachte aantallen naar baanstatus, uitgaande van de instroomaantallen in tabel 27.

³⁷ WSW Beschut werk bij Wajongers kan voorkomen, wanneer sprake is van zowel Wajong als WSW indicatie; in de analyses kwamen we geen cases tegen met herkomst WSW Beschut werk, maar wel in de 'bestemming'; om de jaar-op-jaar simulatie te kunnen uitvoeren, hebben we voor de overgangskansen met herkomst WSW Beschut werk voor de Wajongers de WSW percentages gebruikt uit tabel 31

tabel 33 Jaarlijkse instroom in het doelgroepregister, naar baanstatus

doelgroep	Geen baan	Reguliere baan	Inleen- verband	Detachering	Beschut werk ³⁸	N
Participatiewet en Quotumgroep	6.730	2.892	485	0	893	11.000
Vso/pro	2.780	1.861	360	0	0	5.000
Praktijkroute	279	2.484	237	0	0	3.000
Herinstroom WSW/Wajong/WIWID	493	223	18	21	244	1.000
Totale veronderstelde jaarlijkse instroom	10.282	7.459	1.100	21	1.138	20.000

Bron: Panteia op basis van UWW

We zien in tabel 33, dat van de jaarlijkse instroom P-wetters van 11.000 (verondersteld) er zo'n 3.300 eind van het jaar een baan hebben en gemiddeld 900 een (nieuw) Beschut werk plaats hebben. Bij de Vso/pro groep heeft eind van het jaar bijna de helft een baan en de mensen, die via de Praktijkroute instromen, hebben bijna allemaal nog een baan op het eind van het jaar³⁹.

Ontwikkeling aantal gewerkte uren

In het model houden we rekening met de ontwikkeling in het aantal gewerkte uren per persoon met een baan. Uit de analyses van de metingen in de periode 2015 t/m 2018 komt een samenhang met leeftijd: jonge werknemers gaan gemiddeld in de loop van de tijd wat meer uren werken en bij oudere werknemers neemt het aantal uren per week wat af met de jaren. In onderstaande tabel staat de procentuele jaarlijkse toename van het aantal gewerkte uren van werknemers in een bepaalde leeftijdsklasse⁴⁰.

tabel 34 procentuele gemiddelde jaarlijkse toename gewerkte uren per werknemer

leeftijd	% overige uitstroom
< 30 jaar	+2%
30 - < 40 jaar	0%
40 - < 50 jaar	0%
50 - < 60 jaar	0%
60 - > jaar	-1%

Bron: Panteia op basis van UWW

Deze jaarlijkse verandering van het aantal gewerkte uren passen we toe op individuele werknemers in het doelgroepregister. Daartoe hebben we voor iedere persoon een uitgangswaarde 'aantal werkzame uren' vastgesteld voor het uitgangsjaar 2018. Voor de

³⁸ WSW Beschut werk voor herinstromers en Beschut werk Participatiewet voor de instromers uit de nieuwe doelgroepen.

³⁹ Instroom via de Praktijkroute vindt pas plaats wanneer sprake is van een 'match' met een werkgever; na instroom vindt een loonwaardemeting op de werkplek plaats.

⁴⁰ De percentages zijn klein, omdat de meeste mensen hun werkzame uren niet of slechts af en toe veranderen



personen, die in 2018 een baan hebben volgens de banenafpraak (regulier werk, inleenverband of detachering) nemen we het aantal gewerkte uren per maand in 2018 (indien meerdere banen, dan tellen we de uren op). Voor mensen in het doelgroepregister, die geen baan hadden in 2018, nemen we het gemiddelde van het aantal gewerkte uren in de periode 2015 t/m 2017 (voor zover zij in één of meerdere jaren een baan hadden). Indien in geen enkel jaar een baan geregistreerd is, nemen wij het gemiddelde van het aantal gewerkte uren per persoon naar leeftijd, geslacht en doelgroep. Deze gemiddelden staan, uitgedrukt in fte (1 fte = 110 uur per maand werk) in tabel 35. Dit wordt uiteraard alleen toegepast, wanneer in de ramingsperiode een baan wordt gevonden.

tabel 35 Gemiddeld aantal gewerkte uren in fte (1 fte = 110 uur), 2015 t/m 2018

Leeftijd	Geslacht	Participatiewet	Vso/pro	Praktijkroute	WSW-WIW/ID	Wajong
< 30 jaar	Man	1,13	0,96	1,24	1,35	1,21
	Vrouw	0,86	0,71	1,01	1,16	0,89
30 - < 40 jaar	Man	1,14	1,13	1,25	1,34	1,23
	Vrouw	0,93	0,79	1,08	1,14	0,92
40 - < 50 jaar	Man	1,12	1,18	1,27	1,33	1,15
	Vrouw	1,01	2,04	1,06	1,14	0,88
50 - < 60 jaar	Man	1,18	1,19	1,24	1,33	1,12
	Vrouw	1,03	1,1	1,11	1,15	0,84
60 - > jaar	Man	1,25		1,23	1,29	0,99
	Vrouw	0,82		1,08	1,15	0,74

Bron: Panteia op basis van UWV

Bijlage 3 Regionale indeling

Om in het model rekening te kunnen houden met regionale verschillen en om te zien hoe de omvang van het doelgroepregister en het aantal banen zich per regio ontwikkeld, hebben we een driedeling gemaakt van Nederland, die gebaseerd is op de indeling in arbeidsmarktregio's. Datatechnisch achten we het niet zinvol om meer dan drie regio's te onderscheiden. Het uitgangspunt van de driedeling is de afstand tot de Randstad, waarbij we ervan uitgaan, dat naarmate deze afstand groter is, het moeilijker wordt om banen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren. En hoewel we gezien hebben, dat de baankans voor een persoon in het doelgroepregister niet aantoonbaar verschillend is tussen regio's, verschilt de totale omvang van het aantal banen ten opzichte van de totale bevolking wel per regio.

In nauw overleg met SZW hebben we de volgende regionale driedeling gekozen in 'Randstad', 'Midden' en 'Periferie':



tabel 36 Regionale indeling onderzoek doelgroepgrootte banenafpraak

Regionale indeling	Arbeidsmarktregio
Randstad	Gooi en Vechtstreek
Randstad	Midden-Utrecht
Randstad	Zaanstreek/Waterland
Randstad	Groot Amsterdam
Randstad	Holland Rijnland
Randstad	Midden-Holland
Randstad	Haaglanden
Randstad	Rijnmond
Randstad	Drechtsteden
Randstad	Zuid-Holland Centraal
Randstad	Zuid-Kennemerland en IJmond
Midden	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
Midden	Midden-Gelderland
Midden	Rijk van Nijmegen
Midden	Rivierenland
Midden	Flevoland
Midden	Amersfoort
Midden	Noord-Holland Noord
Midden	West-Brabant
Midden	Midden-Brabant
Midden	Noordoost-Brabant
Midden	Zuidoost-Brabant
Midden	Food Valley
Midden	Gorinchem
Midden	Regio Zwolle
Periferie	Groningen
Periferie	Friesland
Periferie	Drenthe
Periferie	Twente
Periferie	Achterhoek
Periferie	Zeeland
Periferie	Noord-Limburg
Periferie	Zuid-Limburg
Periferie	Helmond-De Peel
Periferie	Midden-Limburg

Bron: Panteia/SZW

