



**Panteia**

Research to Progress

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



## **Onderzoek Doelgroepgrootte Banenafsprak**

**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, Michiel Linssen

Zoetermeer, 12 april 2018

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

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1	Aanleiding voor het onderzoek	5
1.2	Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen	7
1.3	Achtergronden bij het onderzoek	7
1.4	Opzet en doel van deze rapportage	10
1.5	Leeswijzer	10
<b>2</b>	<b>Opzet ramingsmodel banenafpraak</b>	<b>11</b>
2.1	Inleiding	11
2.2	Doelgroepen in het doelgroepregister	11
2.3	Het ramingsmodel	13
2.4	Invulling doelgroep Participatiewet (incl. Vso/Pro en Praktijkroute)	17
2.5	Invulling doelgroep WSW	18
2.6	Invulling doelgroep Wajong (o en n)	20
2.7	Invulling doelgroep WIW/ID	21
2.8	Invulling extra doelgroep Quotumgroep	21
2.9	Invulling extra doelgroep WGA 80-100	22
<b>3</b>	<b>Raming van de omvang van het doelgroepregister</b>	<b>23</b>
3.1	Inleiding	23
3.2	Omvang per doelgroep 2012 en 2025	23
3.3	Ontwikkeling omvang doelgroepregister	24
3.4	Veranderingen in de samenstelling van het doelgroepregister (basisscenario)	25
<b>4</b>	<b>Raming aantal banen in 2025</b>	<b>27</b>
4.1	Inleiding	27
4.2	Variant 1: extrapolatie op basis van 2015-2016	27
4.3	Variant 2: Groei aantal banen in 2017 extrapoleren naar 2025	31
4.4	Variant 3: Baankansen voor doelgroep Participatiewet op termijn meer gelijkstellen aan de oude doelgroepen	32
<b>5</b>	<b>Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>35</b>
	<b>Bijlagen</b>	<b>39</b>
Bijlage 1	Gebruikte data voor de kwantitatieve analyses	39
Bijlage 2	Uitgangswaarden en onderbouwing	41
Bijlage 3	Schatting aantal banen ultimo 2017	51
Bijlage 4	Regionale indeling	52





# 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 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.

### **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 de slag 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 banen<sup>1</sup>.

Met deze substantiële banenafpraak concretiseren regering, gemeenten en de sociale partners gezamenlijk de doelstelling om zo veel mogelijk mensen te laten participeren. De afspraken verbreden het draagvlak voor 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.

Op 30 juni 2017 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer gemeld dat er 22.500 extra banen waren gecreëerd. Hiermee was de doelstelling van 20.500 banen, die gold voor eind 2016, behaald. Helaas gold dit niet voor de sector 'overheid', waar de doelstelling van 6.500 extra banen ultimo 2016 niet werd gehaald.

Voor het geval dat de doelstelling niet wordt behaald, kent de invulling van de Wet banenafpraak zowel elementen van 'de wortel' als van 'de stok'. Als 'wortel' ontvangen werkgevers compensatie voor de verminderde productiviteit en worden zij ontzorgd met instrumenten als loonkostenvoordelen, uniforme no-riskpolis, loonkostensubsidie of loondispensatie, aanpassing van werkplekken en jobcoaches. Als 'stok' is in de wet een quotumregeling opgenomen. Met het oog daarop wordt de voortgang van de banenafpraak jaarlijks gemeten. Als de banenafpraak in de markt- en/of overheidssector te weinig banen oplevert, dan kan het kabinet in overleg met de sociale partners besluiten daar de quotumregeling te activeren. Dit houdt in dat werkgevers in betreffende sector verplicht worden een bepaald percentage mensen met een arbeidsbeperking in dienst te hebben. Als een werkgever er vervolgens niet in slaagt te

---

<sup>1</sup> 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.



voldoen aan het voor zijn sector geldende quotumpercentage wordt een heffing opgelegd.<sup>2</sup>

### **Zijn we op de goede weg en wordt de doelstelling gehaald?**

#### **Resultaten banenafspraken 2017**

In 2017 is in een 2-meting beoordeeld of er tot en met 2016 voldoende banen zijn gerealiseerd. Zoals blijkt uit onderstaande tabel was dat in de marktsector wel, maar in de overheidssector niet het geval.<sup>3</sup>

Resultaten tweemeting eind 2016 ten opzichte van de nulmeting

	Toename aantal banen markt	Toename aantal banen overheid	Totale toename aantal banen
Formele dienstverbanden	13.186	- 531	12.655
Inleenverbanden*	5.772	4.128	9.899
Totaal	18.957**	3.597	22.554
Doelstelling Akkoord	(14.000)	(6.500)	(20.500)

\*Uitzendrelaties en Wsw-detacheringen. \*\*Als gevolg van afrondingsverschillen wijkt het totaal af van de som.

Bron: Ministerie van SZW (2017). Kamerbrief Tweemeting banenafspraken.

#### **Activering van de quotumregeling voor de overheidssector**

Op basis van de resultaten van de tweemeting heeft het kabinet besloten de quotumregeling voor de overheidssector per 1 januari 2018 te activeren.<sup>4</sup> Verder kondigde het kabinet begin september in een brief aan de Tweede Kamer aan het VSO te verzoeken een meerjarig plan van aanpak op te stellen voor garantiebannen na invoering van het wettelijk quotum. Dit plan van aanpak is in december 2017 – samen met een handreiking voor afzonderlijke overheidssectoren om zelf sectorale plannen van aanpak op te stellen – door VSO opgeleverd.<sup>5</sup> In de brief wordt verder naar twee lopende onderzoeken verwezen: 1) onderzoek door UWV naar regionale verschillen en daarin beïnvloedbare factoren voor het realiseren van de banenafspraken; 2) onderzoek door Panteia naar de omvang van de doelgroep. Op basis van de resultaten van deze onderzoeken zal worden bekeken in hoeverre behoefte is aanvullende specifieke informatie. Ook wordt in de brief een "breed onderzoek" aangekondigd.<sup>6</sup>

#### **Banenafspraken en quotum in Regeerakkoord kabinet Rutte III**

<sup>2</sup> Ministerie van SZW (2017). Kennisdocument Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten (versie zomer 2017); Ministerie van SZW (2017). Kamerbrief Activering quotum arbeidsbeperkten (8 september 2017; 2017-0000145731).

<sup>3</sup> Ministerie van SZW (2017). Kamerbrief Twee-meting banenafspraken (30 juni 2017; 2017-0000109171)

<sup>4</sup> De quotumregeling zal gelden voor alle overheidswerkgevers met 25 werknemers of meer. De quotumheffing bedraagt 5.000 euro per niet ingevulde arbeidsplaats van 25,5 uur. Mocht een overheidswerkgever een quotumtekort hebben, dan zal over het jaar 2018 echter nog geen quotumheffing worden geheven. Een eventuele heffing zal in 2020 plaatsvinden en wel over het jaar 2019. Daarnaast maakt het kabinet het mogelijk om na een jaar quotumregeling deze alsnog te deactiveren als blijkt dat de dan geldende banenafspraken is gerealiseerd. Zie: Ministerie van SZW (2017). Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 15 augustus 2017, 2017-0000145774, tot wijziging van de Regeling Wfsv in verband met activering van de quotumheffing voor de sector overheid; Ministerie van BZK (2017). Notitie Meerjarige aanpak implementatie banenafspraken (20 september 2017; 2017-0000459282).

<sup>5</sup> VSO (2017). Plan van aanpak. Na invoering Wettelijk Quotum (december 2017); VSO (2017). Handreiking Plannen van Aanpak sectoren Overheid en Onderwijs (21 december 2017)

<sup>6</sup> Ministerie van SZW (2017). Kamerbrief Activering quotum arbeidsbeperkten (8 september 2017; 2017-0000145731); Ministerie van BZK (2017). Notitie Meerjarige aanpak implementatie banenafspraken (20 september 2017; 2017-0000459282).

In het Regeerakkoord van het kabinet Rutte III staan enkele voornemens die het aantrekkelijker maken mensen met een arbeidsbeperking een arbeidsplaats te bieden. Ook wil het kabinet op korte termijn regelen dat banen van mensen uit de doelgroep, die meer zijn gaan verdienen dan het WML, toch blijven meetellen (de zogenaamde 't+2'-regel). Dit moet voorkomen dat werkgevers worden ontmoedigd te investeren in hun mensen.<sup>7</sup>

## 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 2016 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 2017 deel uitmaken van het doelgroepregister banenafspraken?
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. Is er om 125.000 extra banen voor mensen uit de doelgroep te realiseren een veelvoud van 125.000 extra kandidaten nodig? Zo ja, hoe groot moet dit veelvoud zijn?
4. Hoe ontwikkelt de grootte van de doelgroep zich, wanneer het doelgroepregister wordt uitgebreid met instroom vanuit de quotumgroep en instroom vanuit de WGA 80-100?
5. Hoe verhoudt het getal van 125.000 extra banen zich ten opzichte van de doelgroep ultimo 2016 en ten opzichte van de uitgebreide doelgroep?

## 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)

<sup>7</sup> 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 speciaal 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 niet onder de Banenafpraak. Deze zogenoemde 'quotumgroep' zal echter gelijkgesteld worden met de doelgroep banenafpraak.

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 ultimo 2016 nog niet afgerond, hetgeen in 2017 uitval geeft uit het doelgroepregister van Wajongers zonder arbeidsvermogen. In het doelgroepregister zijn c.q. worden de volgende groepen mensen opgenomen die onder de banenafpraak vallen:

*Na beoordeling indicatie banenafpraak 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 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<sup>8</sup>. Bij een loonwaarde die bij voltijdse arbeid minder dan het wettelijk minimumloon bedraagt, kunnen deze mensen, zonder beoordeling banenafpraak door UWV, worden opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak. 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), per ultimo 2015 (1-meting) en per ultimo 2016 (2-meting).

---

<sup>8</sup> Het wetsvoorstel beschut werk/Praktijkroute is in werking getreden per 1 januari 2017 en zal de jaarlijkse instroom in het doelgroepregister doen toenemen.



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

	<b>0-meting 2012</b>	<b>1-meting 2015</b>	<b>2-meting 2016</b>
<b>Aantallen personen (Nederland totaal)</b>			
Doelgroep Participatiewet	0	22.664	34.415
Personen op basis van WSW-indicatie zonder plaatsing	0	1.338	2.431
oWajong	164.828	149.595	75.572
Studieregeling nWajong	7.838	8.681	6.884
Werkregeling nWajong	25.491	52.233	54.021
Wajong (o en nWajong) én WSW begeleid werk	1.529	1.684	1.364
WSW (begeleid werk, detachering en detachering al dan niet met Wajong of WIW/ID)	33.245	40.241	38.038
WIW/ID (excl. comb. Wajong/WSW)	4.534	3.328	2.021
WSW Beschut werk <sup>9</sup>	55.208	58.171	55.375
WSW Wachtlijst <sup>10</sup>	12.012	0	0
<b>Totaal bovenstaande doelgroepen</b> (incl. inleenverbanden en WSW-detacheringen)	<b>304.658</b>	<b>338.357</b>	<b>270.121</b>

Bron: UWV

In het doelgroepregister zijn mensen die al werken en werkzoekenden opgenomen. Van de 270.121 mensen in het doelgroepregister ten tijde van de twee-meting, hadden 85.995 mensen een baan die meetelde voor de banenafpraak. Voor de werkzoekenden geldt dat niet iedereen direct beschikbaar is voor arbeid.

In dit onderzoek wordt geschat in hoeverre het beschikbare arbeidspotentieel in het doelgroepregister voldoende groot is om daaruit de mensen te mobiliseren die in 2025 de 125.000 extra banen moeten bezetten.

### **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.
- Als één baan wordt geteld een baan van 25,50 verloonde uren per week<sup>11</sup>. 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 arbeidsbeperkte.
- 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

<sup>9</sup> WSW beschut werk maakt deel uit van het doelgroepregister, maar de beschut werk banen tellen niet mee voor de banenafpraak.

<sup>10</sup> De WSW wachtlijsten zijn per 31 december 2014 opgeheven, evenals de WSW indicaties van de personen die op dat moment op de wachtlijst stonden.

<sup>11</sup> 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 arbeidsbeperking gemiddeld 25,5 uur per week werkt.



## 1.4 Opzet en doel van deze rapportage

In deze rapportage gaan we in op de opzet en uitgangspunten van een 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, die gebaseerd is op historische empirische gegevens. Hierbij zijn naast de doelgroepen in 2017, de extra doelgroepen Quotumgroep en WGA 80-100 in de berekeningen meegenomen.

## 1.5 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 gaat in op de opzet van het model en de uitwerking voor de verschillende doelgroepen. In hoofdstuk 3 worden de uitkomsten gepresenteerd van de verwachte omvang van het doelgroepregister in 2025. Hoofdstuk 4 geeft de resultaten van de ramingen van het aantal banen in 2025, op basis van drie 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 cijfermatige onderbouwing van het rekenmodel uitgebreid beschreven. In bijlage 3 wordt het aantal banen ultimo 2017 geraamd op basis van de kwartaalrapportages van het UWV en bijlage 4 schetst de gehanteerde regionale indeling.

## 2 Opzet ramingsmodel banenafspraken

### 2.1 Inleiding

We starten met een uiteenzetting van de groepen die onderdeel uitmaken van de banenafspraken (2.2). Vervolgens geven we een toelichting op het rekenmodel, dat op deze groepen is toegepast (2.3) en werken dit uit voor de verschillende doelgroepen (2.4 t/m 2.7).

### 2.2 Doelgroepen in het doelgroepregister

In deze rapportage beschouwen we de doelgroepen die conform de wet op 1 januari 2017 behoren tot het doelgroepregister. Dit betreft de volgende doelgroepen:

- Participatiewet, voor zover het de groep betreft die ultimo 2016 werd meegenomen; 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 pas vanaf 1 januari 2017 door het UWV als aparte groep geregistreerd. Vso/Pro zien we in dit onderzoek dan ook als een aparte doelgroep;
- oWajong, dit is 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;
- nWajong, dit is de groep Wajongers volgens de 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;
- WSW, dit betreft 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 banenafspraken;
- 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.



### **Twee extra groepen**

Naast de bovengenoemde doelgroepen, hebben wij de volgende twee extra groepen meegenomen:

- De zogenoemde 'quotumgroep' wordt gelijkgesteld met de doelgroep banenafpraak. Deze quotumgroep bestaat uit mensen die werken met een voorziening en bij wie voor hun 18<sup>e</sup> of toen zij studerend waren (tot 30 jaar) een ziekte of gebrek is vastgesteld, en zo in staat zijn het wettelijk minimum loon (WML) te verdienen. Deze groep is daarom door SZW geprioriteerd als extra groep om mee te nemen in de berekeningen;
- De WGA 80-100 groep, bestaande uit mensen die voor meer dan 80% niet-duurzaam arbeidsongeschikt zijn verklaard; de keuze voor de 80-100 groep binnen de WGA volgt uit het gepubliceerde IBO Arbeidsongeschiktheid onderzoek<sup>12</sup>, waarin wordt gesteld dat *een deel van* de arbeidskundig volledig arbeidsongeschikten in aanmerking komt voor loonkostensubsidie en toetreding tot het doelgroepregister, wanneer zij niet in de WIA zouden zitten, maar in de Participatiewet<sup>13</sup>; we hebben in dit onderzoek weergegeven, wat het zou betekenen als deze doelgroep WGA 80-100 aan het doelgroepregister wordt toegevoegd.

In onderstaande tabel wordt voor de doelgroepen uit de 2-meting, die wij in dit onderzoek onderscheiden, aangegeven hoe deze zijn gedefinieerd in termen van de groepen, die door het UWV zijn onderscheiden.

---

<sup>12</sup> IBO, Geschikt voor de arbeidsmarkt, Ministerie van Financiën, april 2017

<sup>13</sup> Mensen met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 80% zouden volgens het IBO onderzoek het minimumloon moeten kunnen verdienen en de IVA groep is per definitie uitgesloten van het verrichten van arbeid;

tabel 2 Doelgroepen binnen dit onderzoek vanuit het doelgroepregister van UWV

<b>Doelgroep onderzoek</b>	<b>Doelgroep 2-meting UWV</b>
Participatiewet	Doelgroep Participatiewet, incl. reeds aanwezige Vso/Pro
oWajong	oWajong
nWajong	Studieregeling nWajong Werkregeling nWajong Wajong (o en nWajong) en WSW begeleid werk
WSW	WSW begeleid werk WSW Detachering WSW-detachering en Wajong of WIW/ID WSW indicatie zonder plaatsing WSW Beschut werk <sup>14</sup>
WIW/ID	WIW/ID (excl. comb. Wajong/WSW)
Vso/Pro	Vanaf 2017, niet in 2-meting vertegenwoordigd
Praktijkroute	Vanaf 2017, niet in 2-meting vertegenwoordigd
Quotumgroep	Vanaf 2018, niet in 2-meting vertegenwoordigd
WGA 80-100	Niet in 2-meting vertegenwoordigd

Bron: Panteia, UWV, 2-meting

## 2.3 Het ramingsmodel

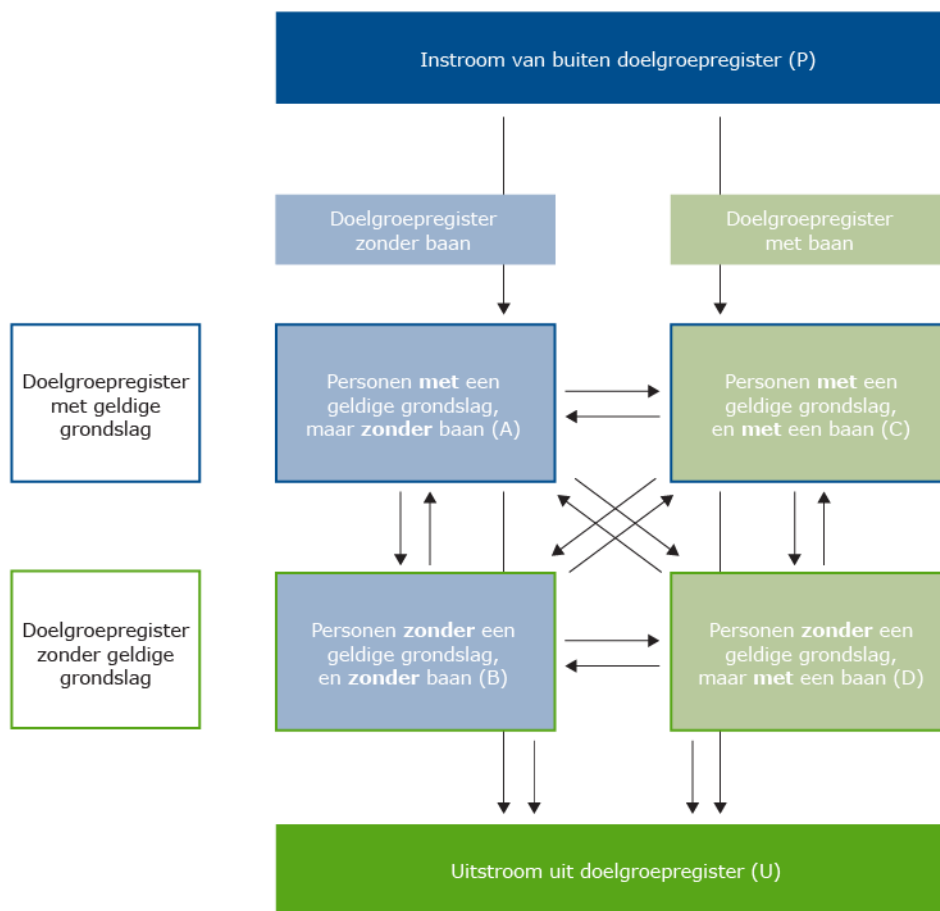
### 2.3.1 Algemeen

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. Zie hiervoor figuur 1.

<sup>14</sup> WSW beschut werk maakt deel uit van het doelgroepregister, maar de beschut werk banen tellen niet mee voor de banenafpraak. We nemen de groep mee in het onderzoek, omdat een deel van de mensen met WSW beschut werk gedurende enige tijd gedetacheerd kan worden. Deze detacheringen tellen wel mee voor de banenafpraak. Na afloop van hun detacheren en indien geen sprake is van verlenging, vallen deze mensen weer onder WSW beschut werk.



figuur 1 Stroomschema ramingsmodel 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 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 een aantal 'blokken' en 'pijlen' daartussen. De blokken stellen groepen personen in het doelgroepregister voor met een bepaalde status:

- Groep A bestaat uit de personen in het doelgroepregister met een geldige grondslag, maar zonder baan die meetelt voor de banenafpraak;
- Groep B bestaat uit de personen in het doelgroepregister zonder een geldige grondslag en zonder baan die meetelt voor de banenafpraak<sup>15</sup>;
- Groep C bestaat uit de personen in het doelgroepregister met een geldige grondslag en met één of meer banen die meetellen voor de banenafpraak;

<sup>15</sup> In de Wet banenafpraak was het tot 1 januari 2018 zo geregeld, dat mensen nog ruim twee jaar lang in het doelgroepregister bleven staan nadat ze hun grondslag waren verloren. Daarna werden zij uit het doelgroepregister verwijderd: de zogenaamde 't+2-regel'. Vanaf 1 januari 2018 is de t+2 regel opgeschort tot 2026. Dit betekent dat vanaf 1 januari 2018 er na verlies van de grondslag geen uitstroom meer plaatsvindt uit het doelgroepregister.

- Groep D bestaat uit de personen in het doelgroepregister zonder een geldige grondslag, maar met baan die meetelt voor de banenafpraak<sup>16</sup>;

De grondslag is de door het UWV vastgelegde reden om deel uit te maken van het doelgroepregister. Zo is een WSW indicatie een grondslag, evenals een indicatie banenafpraak vanuit de participatiewet. In de Wet banenafpraak was het tot 1 januari 2018 zo geregeld, dat mensen nog ruim twee jaar lang in het doelgroepregister bleven staan nadat ze hun grondslag waren verloren. Daarna werden zij uit het doelgroepregister verwijderd: de zogenaamde 't+2-regel'. Vanaf 1 januari 2018 is de t+2 regel opgeschort tot 2026. Dit betekent dat vanaf 1 januari 2018 er na verlies van de grondslag geen uitstroom meer plaatsvindt uit het doelgroepregister

De pijlen tussen de statusblokken stellen de jaarlijkse mutaties voor van de ene status naar de andere, zoals het vinden van werk<sup>17</sup> of het verliezen van een grondslag<sup>18</sup>. Ook het weer verliezen van werk of het herwinnen van de grondslag behoort tot de mogelijkheden en is in het model geïmplementeerd<sup>19</sup>. We gaan hierbij 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 theorie gaan we er vanuit dat alle combinaties van statusveranderingen mogelijk zijn, maar in de praktijk blijkt dat niet het geval te zijn en verschillen de mogelijke statusveranderingen tussen de doelgroepen. Bij de uitwerking van het model voor iedere doelgroep komen we hierop terug.

Bij een aantal doelgroepen vindt jaarlijks instroom plaats in het doelgroepregister, op basis van aanmeldingen direct bij het UWV of via de gemeenten en na de beoordeling arbeidsvermogen door het UWV.

Daarnaast vindt vanuit iedere statusgroep een zekere uitstroom plaats als gevolg van natuurlijk verloop (sterfte, pensioen), volledig en duurzaam arbeidsongeschikt verklaard of het krijgen van de indicatie nieuw beschut.

Het model raamt voor ieder jaar in de periode 2017 t/m 2025 de aantallen personen met een bepaalde status en de omvang van de mutaties van personen van de ene status naar de andere. 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).

<sup>16</sup> Alle banen van personen in het doelgroepregister, met of zonder geldige grondslag, tellen mee voor de banenafpraak (behalve beschut werk).

<sup>17</sup> Pijlen A naar C, B naar D, A naar D en B naar C

<sup>18</sup> Pijlen A naar B, C naar D, A naar C en B naar D

<sup>19</sup> Zoals pijlen van C naar A voor werkverlies en B naar A voor herwinning grondslag



### 2.3.2 Veronderstellingen en randvoorwaarden

Het rekenmodel kent de volgende veronderstellingen en randvoorwaarden:

- Het model gaat uit van een aantal doelgroepen (zie boven), waarbij iedere persoon in het doelgroepregister is toegewezen aan één doelgroep, op basis van de UWV indeling conform de 2-meting ultimo 2016; personen worden verondersteld niet van doelgroep te wijzigen in de ramingsperiode 2017 t/m 2025;
- De aantallen personen, die in een jaar van de ene status naar een andere status muteren, worden berekend op basis van overgangskansen; deze overgangskansen zijn afhankelijk van de doelgroep en daarbinnen van leeftijd en/of regio<sup>20</sup>;
- De overgangskansen van de ene status naar de andere zijn berekend door middel van een analyse van de mutaties tussen de 1-meting ultimo 2015 en de 2-meting ultimo 2016<sup>21</sup>;
- De overgangskansen worden *constant* verondersteld in de ramingsperiode; dit betekent dat de kansen ieder jaar gelijk zijn en niet afhankelijk zijn van individuele trajecten<sup>2223</sup>; 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 veranderingen tussen de 1-meting en de 2-meting en zijn daarmee het meetbare resultaat van vraag en 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 de volgende paragrafen wordt het model uitgewerkt voor de verschillende doelgroepen in het doelgroepregister. Hierbij maken we onderscheid tussen een basisscenario en een uitgebreid scenario, waarbij het **basisscenario** bestaat uit een doorrekening voor de doelgroepen, die per 1 januari 2017 deel uitmaken van het doelgroepregister. Dit zijn de groepen Participatiewet (excl. Praktijkroute en vso/pro), Vso/Pro, Praktijkroute, WSW, oWajong, nWajong en WIW/ID. Het uitgebreide scenario bestaat uit een doorrekening van de groepen uit het basisscenario, aangevuld met de Quotumgroep en de WGA 80-100 groep.

---

<sup>20</sup> Zo is de kans dat personen in het doelgroepregister een baan krijgen in de regel groter voor jongeren dan voor ouderen;

<sup>21</sup> een analyse die mede gebaseerd is op basis van de 0-meting ultimo 2012 heeft als nadeel dat de periode 2013 t/m 2015 gelegen is vóór de invoering van de participatiewet; tevens speelt mee dat cijfers over tussenliggende jaren (ultimo 2013 en ultimo 2014) niet beschikbaar zijn en de schattingen daardoor minder nauwkeurig zouden worden.

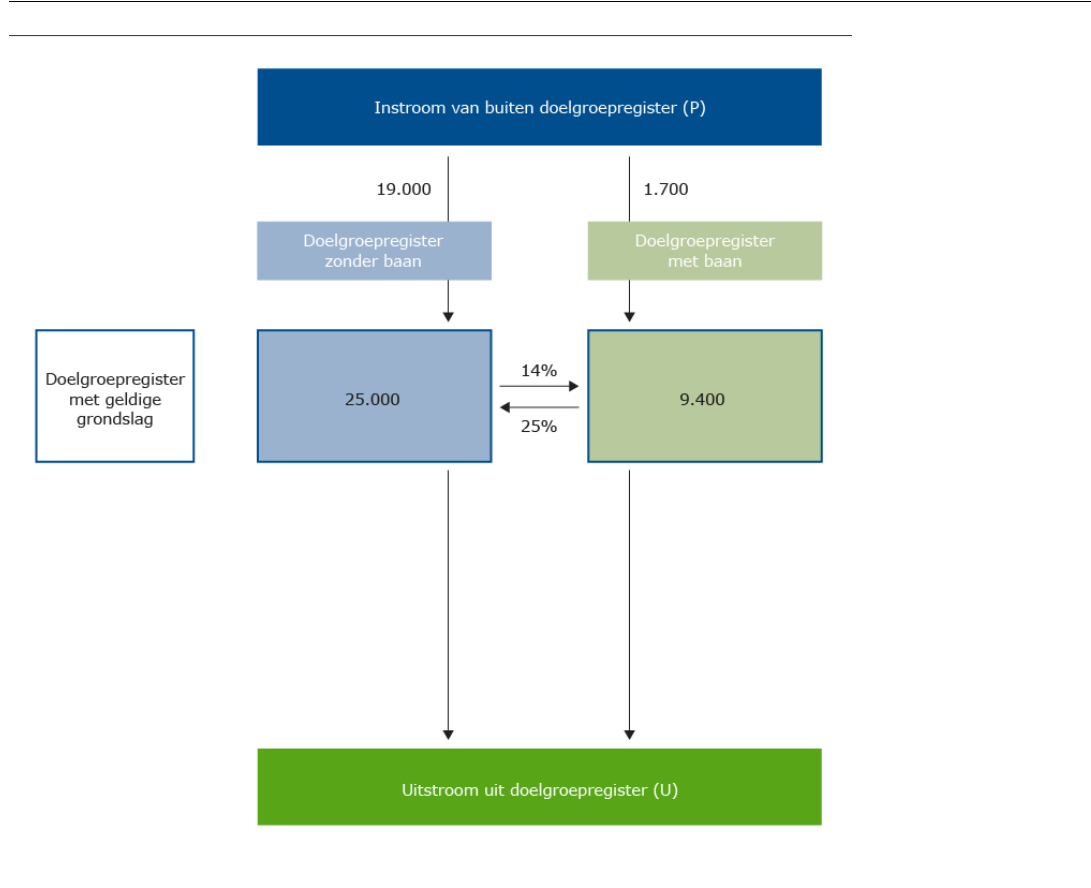
<sup>22</sup> Zo is bijvoorbeeld de kans op werk voor een persoon die al drie jaar geen werk heeft gelijk aan de kans op werk voor een persoon die pas één jaar zonder werk zit.

<sup>23</sup> Dit betekent dat het model de structuur heeft van een Markovketen



## 2.4 Invulling doelgroep Participatiewet (incl. Vso/Pro en Praktijkroute)

figuur 2 Stroomschema ramingsmodel Participatiewet, Vso/Pro en Praktijkroute



Bron: Panteia, op basis van UWV

In figuur 2 zijn de aantallen personen in het doelgroepregister weergegeven, voor de doelgroep Participatiewet. De cijfers zijn *niet* gezuiverd voor eventuele instroom van Vso/Pro in 2016.

De totale verwachte jaarlijkse instroom is in figuur 2 weergegeven. Deze is vastgesteld op basis van de gerealiseerde instroom in 2016<sup>24</sup>, waarbij in de doorrekening de instroom verbijzonderd is naar leeftijd, geslacht en regio. Ook hier geldt dat de instroom voor alle ramingsjaren gelijk wordt verondersteld.

De jaarlijkse uitstroom als gevolg van sterfte, volledig arbeidsongeschikt verklaard of het verkrijgen van de indicatie nieuw beschermt wordt voor *alle groepen in het doelgroepregister* geschat op 0,7%<sup>25</sup>. Daar bovenop komt nog de uitstroom als gevolg van pensioen, die afhankelijk is van het aantal 64-, 65- c.q. 66 jarigen in ieder ramingsjaar. De totale jaarlijkse uitstroom is derhalve groter dan 0,7%.

<sup>24</sup> Gecorrigeerd voor instroom Vso/Pro en Praktijkroute

<sup>25</sup> Hoewel de sterftekansen toenemen met de leeftijd, zijn de verschillen tussen de leeftijdsgroepen dusdanig klein, dat de uitstroombkans van 0,7% voor alle leeftijdscategorieën is aangehouden; de waarde van 0,7% staat niet bij de uitstroompijlen in de figuur vermeld.

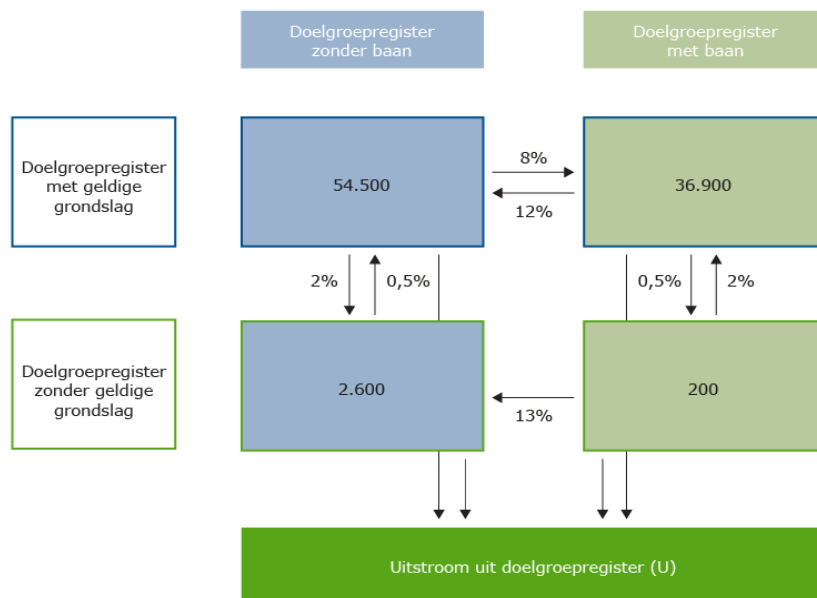


Aangezien de grondslag indicatie banenafpraak, die behoort bij de doelgroep Participatiewet, niet kan worden ingetrokken, zijn statusgroepen B en D (geen grondslag i.c.m. geen baan c.q. wel een baan) niet van toepassing. De overgangskansen hebben dan ook alleen een waarde voor de kans op een baan na een jaar en de kans op verlies van een baan na een jaar. In figuur 2 zijn de *gemiddelde* overgangskansen weergegeven, op basis van de samenstelling naar leeftijd en regio van de groepen A en C ultimo 2016.

Opvallend is de kleine (gemiddelde) kans op een baan in vergelijking met de kans op baanverlies (14% ten opzichte van 25%). Dit betekent niet, dat de groep met een baan (C) steeds kleiner wordt: groep A is immers veel groter dan groep C, waardoor ook het aantal personen dat jaarlijks een baan krijgt veel groter is dan het aantal personen dat jaarlijks zijn/haar baan verliest. Desalniettemin is de kans van gemiddeld 25% op baanverlies opvallend hoog.

## 2.5 Invulling doelgroep WSW

figuur 3 Stroomschema ramingsmodel WSW



Bron: Panteia, op basis van UWV

In figuur 3 zijn de aantallen personen in het doelgroepregister weergegeven, voor de doelgroep WSW. Deze groep bestaat uit WSW-ers met een detachering of een dienstbetrekking bij een reguliere werkgever (al dan niet in combinatie met een Wajong status), aangevuld met WSW-ers zonder plaatsing én WSW-ers beschermt werk. Wij nemen WSW beschermt werk en 'WSW geen plaatsing' mee in de tellingen, omdat wij er

vanuit gaan dat deze groepen WSW-ers in principe in aanmerking komen voor detachering of een andere vorm van dienstbetrekking, die valt onder de banenafpraak.

De groepen die vallen onder 'Doelgroepregister zonder baan' bestaan zowel uit WSW-ers, die op dat moment niet zijn geplaatst als uit WSW-ers beschut werk. Die laatste hebben immers wel een baan, maar deze telt niet mee voor de banenafpraak.

WSW-ers zonder geldige grondslag zijn WSW-ers die hun WSW indicatie zijn kwijtgeraakt, bijvoorbeeld omdat de einddatum van de afgegeven indicatie verlopen is en de indicatie niet wordt verlengd. Aangezien de t+2 regeling is opgeschort tot 2026, betekent dit dat deze personen ondanks het verlies van hun WSW indicatie, toch deel uit blijven maken van het doelgroepregister.

De baankansen voor de WSW groep zijn gemiddeld lager dan die voor de groep Participatiewet. Dit komt vooral omdat een groot deel van de WSW-beschut werk populatie niet in aanmerking komt voor detachering of een vaste dienstbetrekking die onder de banenafpraak valt.

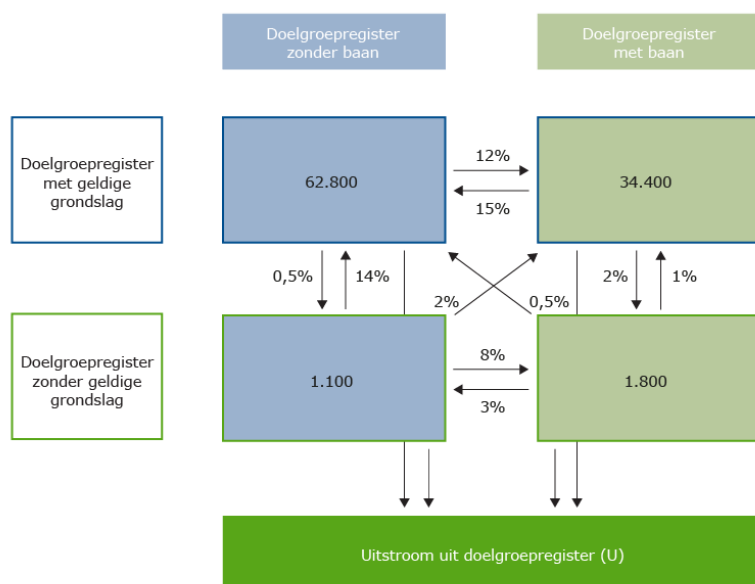
De (gemiddelde) kans op baanverlies is voor de WSW-ers veel kleiner dan voor de groep Participatiewet. Wellicht heeft dit te maken met het feit dat de WSW kan bogen op vaste relaties met werkgevers, daar waar voor de nieuwe groep Participatiewet deze relaties nog moeten worden opgebouwd. Bovendien hebben WSW-ers een vast arbeidscontract voor onbepaalde tijd bij het WSW-bedrijf. Zij hebben daar meestal betere arbeidsvoorwaarden dan zij bij een andere werkgever zouden kunnen krijgen. Er zijn dan ook weinig redenen voor WSW-ers om hun werkgever vaarwel te zeggen.

Wanneer in de toekomst de groep Participatiewet steeds meer zal bestaan uit mensen, die vóór 2015 in de oude groepen (WSW, Wajong, WIW) zouden zijn terechtgekomen, zouden de baankansen meer naar die van de WSW en de Wajong moeten toegroeien. In paragraaf 4.6 wordt een scenario uitgewerkt, dat inspeelt op die gedachte.



## 2.6 Invulling doelgroep Wajong (o en n)

figuur 4 Stroomschema oWajong en nWajong



Bron: Panteia, op basis van UWV

In figuur 4 zijn de aantallen personen in het doelgroepregister weergegeven, voor de doelgroepen oWajong en nWajong tezamen. Hierbij speelt, dat in de periode 2015 t/m 2017 een herindeling van alle Wajongers in het doelgroepregister door het UWV is uitgevoerd en dat een groot deel van de oorspronkelijke Wajong groep uit het doelgroepregister verwijderd is. Aangezien op het moment van analyse van de UWV cijfers, de volledige herindeling van de Wajongers bekend was, hebben wij de uitvallers in 2017 uit het doelgroepregister met terugwerkende kracht uit de 2-meting (ultimo 2016) verwijderd. De gerapporteerde aantallen in figuur 4 zijn dus **lager** dan de officiële aantallen uit de 2-meting en geven ons inziens een zuiverder startsituatie voor het berekenen van de ramingen dan de officiële aantallen.

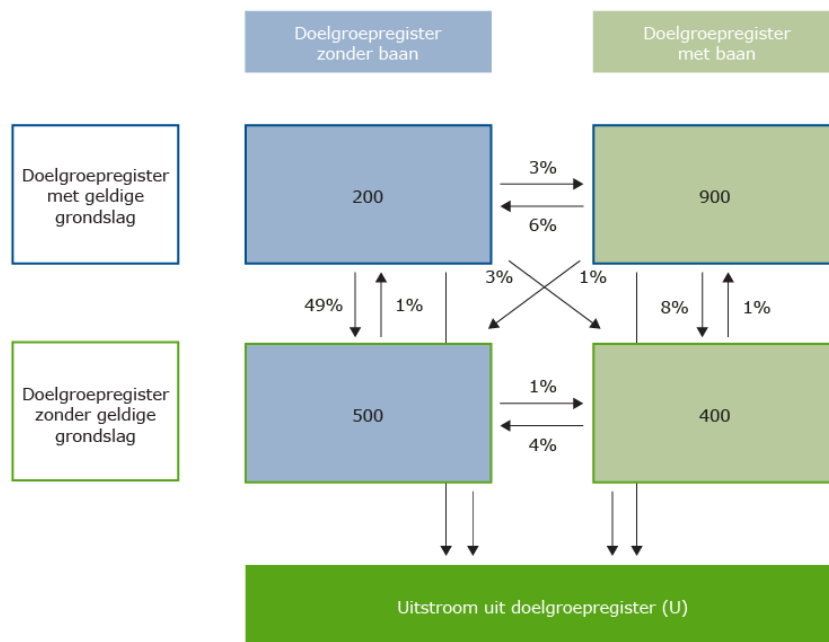
We zien dat de gemiddelde baankansen voor de Wajongers iets hoger liggen dan voor de WSW (12% ten opzichte van 8%) en dat ook gemiddelde kans op baanverlies iets hoger ligt dan voor de WSW (15% ten opzichte van 12%). Daarmee lijkt de dynamiek van de groep Wajongers ten opzichte van de WSW ten aanzien van de overgang naar werk iets groter te zijn. Ten opzichte van de groep Participatiewet is de gemiddelde kans op werk iets kleiner, maar de gemiddelde kans op verlies van werk is een stuk kleiner.

Evenals voor de WSW het geval is, geldt voor Wajongers dat zij hun Wajong indicatie kunnen verliezen. Aangezien de t+2 regeling is opgeschort tot 2026, betekent dit dat

deze personen bij verlies van hun indicatie, toch deel uit blijven maken van het doelgroepregister.

## 2.7 Invulling doelgroep WIW/ID

figuur 5 Stroomschema WIW/ID



Bron: Panteia, op basis van UWV

In figuur 5 zijn de aantallen personen in het doelgroepregister weergegeven, voor de doelgroep WIW/ID. Het betreft een relatief kleine groep, die niet meer aangevuld wordt. We zien in het algemeen vrij kleine overgangskansen, wat betekent dat de groep WIW/ID-ers in vergelijking met de andere doelgroepen weinig varieert, in de zin dat zowel de baankansen als de kans op baanverlies vrij klein zijn. We zien wel een **grote kans op verlies van de grondslag** bij de WIW/ID-ers die op dat moment zonder werk zitten. De grondslag is immers (grotendeels) verbonden aan het hebben van de WIW/ID baan.

Ook voor WIW/ID-ers geldt dat zij hun indicatie kunnen verliezen. Aangezien de t+2 regeling is opgeschort tot 2026, betekent dit dat deze personen bij verlies van hun indicatie, toch deel uit blijven maken van het doelgroepregister.

## 2.8 Invulling extra doelgroep Quotumgroep



De zogenoemde 'quotumgroep' wordt gelijkgesteld met de doelgroep banenafspraken. Deze quotumgroep bestaat uit mensen die werken met een voorziening en bij wie voor hun 18<sup>e</sup> of toen zij studerend waren (tot 30 jaar) een ziekte of gebrek is vastgesteld, en zo in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen.

Vanaf 2018 kunnen mensen die in de Quotumgroep vallen en in de sector overheid werken, instromen in het doelgroepregister. Het aantal instromers in 2018 is op dit moment onbekend, maar zal zeer beperkt zijn. Mensen uit de Quotumgroep, die in de marktsector werken, kunnen pas vanaf 1 december 2018 in het doelgroepregister instromen. Vanaf 2019 wordt de totale instroom in het doelgroepregister voor de Quotumgroep door het UWV geraamd op 1.200 per jaar. In onze berekeningen gaan we uit van deze raming en rekenen we met een jaarlijkse instroom van 1.200 voor de periode 2019 t/m 2025. Zie ook bijlage 2.

De overgangskansen worden gelijk verondersteld aan die van de groep Participatiewet (figuur 2).

## **2.9 Invulling extra doelgroep WGA 80-100**

De WGA 80-100 groep komt nu niet in aanmerking voor de banenafspraken, maar een deel is niet in staat het minimumloon te verdienen. Deze groep wordt niet via het model doorgerekend, maar er wordt een indicatie gegeven over de omvang van het doelgroepregister in 2025 en het aantal banen met betrekking tot deze groep, op basis van cijfers van het IBO arbeidsongeschiktheid onderzoek van het Ministerie van Financiën. Zie bijlage 2 voor een toelichting op de cijfers voor de WGA 80-100 groep.

## 3 Raming van de omvang van het doelgroepregister

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten gegeven van de doorrekening van het model met betrekking tot de verwachte omvang van het doelgroepregister in 2025. Tevens wordt inzicht gegeven in de verwachte jaarlijkse ontwikkeling van deze omvang en wordt gekeken naar de (veranderende) samenstelling van het doelgroepregister naar leeftijd, geslacht en regio.

### 3.2 Omvang per doelgroep 2012 en 2025

De 2-meting ultimo 2016 vormt de uitgangssituatie voor het doorrekenen van het model voor 2017 t/m 2025. Daartoe hebben we uit de bestanden van UWV tellingen ultimo 2016 uitgevoerd, verbijzonderd naar doelgroep, leeftijd, geslacht en regio en deze in het model ingevoerd als uitgangswaarden voor de statusgroepen A t/m D (indicatie doelgroepregister met/zonder baan en met/zonder grondslag arbeidsbeperktheid) en het aantal banen volgens de banenafpraak.

In tabel 3 geven we de ramingen van de omvang van het doelgroepregister **ultimo 2025**, afgezet tegen de realisaties van de 0-meting **ultimo 2012**. Voor deze laatste vergelijking is gekozen, omdat de doelstelling van **125.000 extra banen** wordt geteld **vanaf de 0-meting**.

De cijfers hebben betrekking op de zes doelgroepen uit het **basisscenario**<sup>26</sup>, aangevuld met de quotumgroep en de WGA 80-100 groep.

---

<sup>26</sup> Participatiewet, Vso/pro, Praktijkroute, WSW, oWajong, nWajong en WIW/ID



tabel 3 Omvang landelijk doelgroepregister in 2012 en 2025, basisscenario + extra doelgroepen\*)

<i>doelgroep</i>	<i>Omvang doelgroepregister in 2012 in aantal personen</i>	<i>Omvang doelgroepregister in 2025 in aantal personen</i>	<i>Toename in aantal personen</i>
Participatiewet	0	132.212	132.212
Vso/Pro	0	64.252	64.252
Praktijkroute	0	41.187	41.187
WSW	100.465	62.000	-38.465
oWajong	164.193	48.085	-116.108
nWajong	34.539	43.132	8.593
WIW/ID	4.370	857	-3.513
<b>Totaal basisscenario</b>	<b>303.567</b>	<b>391.724</b>	<b>88.157</b>
Quotumgroep	0	8.204	8.204
WGA 80-100 groep	0	67.000	67.000
<b>Totaal incl. extra doelgroepen</b>	<b>303.567</b>	<b>466.928</b>	<b>163.361</b>

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

\*) wsw-ers, waarbij voor de berekeningen relevante kenmerken in de bestanden ontbraken, zijn niet meegenomen in de tellingen van tabel 3; daardoor zijn de cijfers iets lager dan die in tabel 1.

In tabel 3 zien we dat de geraamde totale omvang van het doelgroepregister in 2025 ongeveer anderhalf keer zo groot is als de omvang in 2012, waarbij we tegelijk zien dat de 'oude doelgroepen' Wajong, WSW en WIW/ID enorm zijn teruggelopen omdat daar vanaf 2015 geen nieuwe instroom meer plaatsvindt. Het zijn de Participatiewet, Vso/Pro en de Praktijkroute, die jaarlijks voor nieuwe instroom zorgen en die verantwoordelijk zijn voor de toename van de omvang van het doelgroepregister in 2025. De quotumgroep wordt gelijkgesteld aan de doelgroep banenafpraak en zal worden toegevoegd aan het doelgroepregister. Ook eventuele toevoeging van het relevante deel<sup>27</sup> van de WGA 80-100 groep zou zorgen voor een substantiële toename van de omvang van het doelgroepregister.

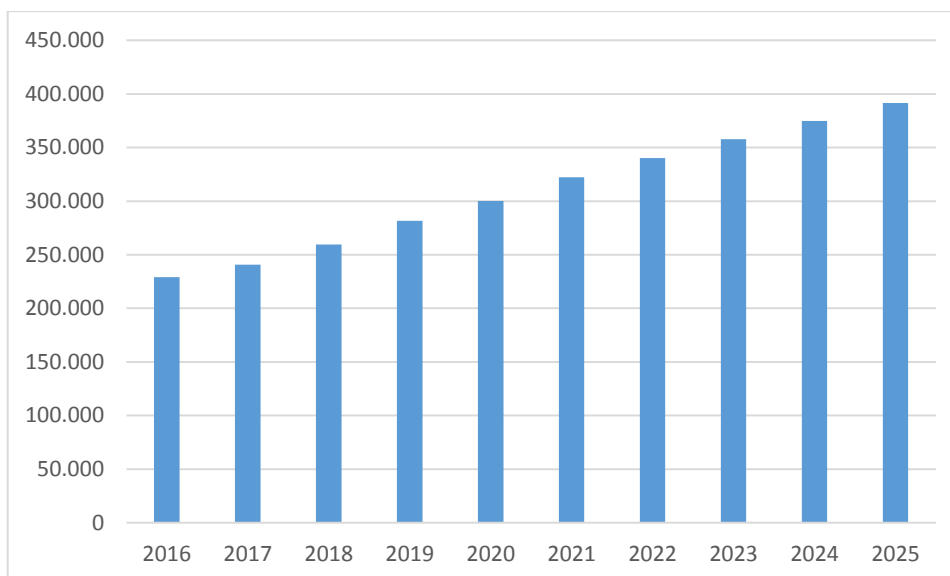
### 3.3 Ontwikkeling omvang doelgroepregister

In figuur 6 wordt de *jaarlijkse ontwikkeling* van de omvang van het doelgroepregister (**basisscenario**) getoond. Vanaf 2018 zien we een redelijk gelijkmatige stijging van de omvang van het doelgroepregister tot 2025, die in belangrijke mate wordt veroorzaakt door de jaarlijkse instroom van mensen uit de Vso/Pro en de Praktijkroute.

<sup>27</sup> Het deel van de volledig arbeidsongeschikten, dat niet in staat is het minimumloon te verdienen en dat zonder WIA in de Participatiewet zou zitten.



figuur 6 Jaarlijkse ontwikkeling omvang doelgroepregister 2016 t/m 2025



Bron: raming Panteia, op basis van UWV

### 3.4 Veranderingen in de samenstelling van het doelgroepregister (basisscenario)

In tabel 4 zien we dat de geraamde groei van het doelgroepregister met 53% in 2025 ten opzichte van 2016 grotendeels voor rekening komt van mensen tussen de 30 en 50 jaar. Enerzijds vergrijzen de afnemende 'oude groepen' WSW, Wajong en WIW/ID en anderzijds bereikt de instroom vanuit de nieuwe groepen (participatiewet, Vso/pro en Praktijkroute) in 2025 de middelbare leeftijd.

tabel 4 Omvang doelgroepregister naar leeftijd

<b>leeftijdscohort</b>	<b>Aantal 2016</b>	<b>%</b>	<b>Aantal 2025</b>	<b>%</b>	<b>Mutatie aantal</b>	<b>Mutatie in %</b>
< 30 jaar	83.317	36,4	134.207	34,3	50.890	61,1
30-<50 jaar	79.966	34,9	166.830	42,6	86.864	108,6
>=50 jaar	65.897	28,8	90.687	23,2	24.790	37,6
<b>Totaal</b>	<b>229.180</b>	<b>100,00</b>	<b>391.724</b>	<b>100,00</b>	<b>162.544</b>	<b>70,9</b>

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

Uit tabel 5 blijkt, dat het aandeel mannen in het doelgroepregister groter is dan het aandeel vrouwen (ongeveer 2/3 – 1/3). De verwachte procentuele groei van het aantal mannen en het aantal vrouwen tussen 2016 en 2025 is echter ongeveer even groot.



tabel 5 Omvang doelgroepregister naar geslacht

<b>geslacht</b>	<b>Aantal 2016</b>	<b>%</b>	<b>Aantal 2025</b>	<b>%</b>	<b>Mutatie aantal</b>	<b>Mutatie in %</b>
Mannen	142.250	62,1	241.714	61,7	99.464	69,9
Vrouwen	86.930	37,9	150.010	38,3	63.080	72,6
Totaal	229.180	100,0	391.724	100,0	162.544	70,9

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

In tabel 6 zien we de regionale verdeling van het doelgroepregister. Hoewel in 2016 de regio's Randstad, midden en periferie wat betreft aandeel in de omvang redelijk gelijkwaardig zijn, zien we tevens dat de procentuele groei van het doelgroepregister in de Randstad het grootst is, daar komt dus de meeste aanwas vandaan. In 2025 blijft het aandeel van de perifere regio naar verwachting achter bij de rest van Nederland, vooral als gevolg van 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 6 Omvang doelgroepregister naar regio

<b>regio</b>	<b>Aantal 2016</b>	<b>%</b>	<b>Aantal 2025</b>	<b>%</b>	<b>Mutatie aantal</b>	<b>Mutatie in %</b>
Randstad	68.720	30	129.199	33	60.479	88
Midden	86.233	37,6	148.424	37,9	62.191	72,1
Periferie	74.227	32,4	114.101	29,1	39.874	53,7
Totaal	229.180	100,0	391.724	100,0	162.544	70,9

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

## 4 Raming aantal banen in 2025

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten gegeven van de doorrekening van het model met betrekking tot het verwachte aantal banen in 2025. Tevens wordt inzicht gegeven in de verwachte jaarlijkse ontwikkeling van het aantal banen en wordt gekeken naar de (veranderende) samenstelling van het doelgroepregister naar leeftijd. De extrapolatie gebeurt door middel van drie varianten. Eén variant die ervan uitgaat dat de baanvind- en baanverlieskansen gelijk blijven aan de periode 2015-2016, één variant waarbij we de geconstateerde stijging van de baanvindkans in 2017 doortrekken en één variant waarbij wordt verondersteld dat de baanvind- en baanverlieskansen voor de doelgroep Participatiewet meer in lijn zullen komen met die voor de oude doelgroepen.

### 4.2 Variant 1: extrapolatie op basis van 2015-2016

#### 4.2.1 Aantal banen in 2025

tabel 7 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>
Participatiewet	0	35.246	35.246
Vso/Pro	0	20.175	20.175
Praktijkroute	0	16.828	16.828
WSW	41.252	27.659	-13.593
oWajong	21.595	24.226	2.631
nWajong	7.166	19.193	12.027
WIW/ID	5.167	614	-4.553
<b>Totaal basisscenario</b>	<b>75.180</b>	<b>143.941</b>	<b>68.761</b>
Quotumgroep	0	4.553	4.553
WGA 80-100 groep	0	3.000	3.000
<b>Totaal, incl. nieuwe doelgroepen</b>	<b>75.180</b>	<b>151.494</b>	<b>76.314</b>

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

In tabel 7 zien we de ramingen van het aantal banen, dat we verwachten in 2025 uitgaande van het basisscenario en aangevuld met de twee extra doelgroepen. De doelstelling van **125.000 extra banen in 2025** en het aantal van **75.000 op het moment van de 0-meting**, betekent dat **ultimo 2025 een aantal van 200.000 banen** geteld moet worden om de doelstelling te halen. De doorrekening in tabel 6 is gebaseerd op de gerealiseerde cijfers van de 1-meting ultimo 2015 en de 2-meting ultimo 2016 en de ontwikkeling die we op grond daarvan in 2016 hebben waargenomen.



Deze ontwikkeling hebben we modelmatig geëxtrapoleerd naar 2025 (zie eerdere toelichting in paragraaf 2.3) en dat levert de ramingen op in tabel 6<sup>28</sup>.

We zien in tabel 7 dat het streefgetal van 200.000 banen in 2025 *niet gehaald* gaat worden, wanneer de baanvind- en baanverlieskansen gelijk blijven aan die in de periode 2015-2016. De doelgroepen uit het basisscenario leveren een kleine 70.000 extra banen op ten opzichte van de 0-meting in 2012. De uitstroom van de WSW en de WIW/ID veroorzaken zelfs een daling van het aantal banen voor die groepen, bij de Wajong (o+n) komen er een beperkt aantal banen bij. De extra banen moeten komen vanuit de nieuwe doelgroepen Participatiewet, Vso/pro en Praktijkroute en dat is nog onvoldoende het geval. De extra doelgroepen Quotumgroep en WGA 80-100 groep genereren naar verwachting een kleine 7.000 banen, maar ook dat levert niet het gewenste totale aantal van 200.000 banen in 2025 op.

tabel 8 Confrontatie omvang doelgroepregister en aantal banen in 2016 en 2025 (variant 1, basisscenario)

<b>doelgroep</b>	<b>Omvang in 2016</b>	<b>Aantal banen in 2016</b>	<b>Banen in % omvang in 2016</b>	<b>Omvang in 2025</b>	<b>Aantal banen in 2025</b>	<b>Banen in % omvang in 2025</b>
Participatiewet	34.415	8.665	25,2	132.212	35.246	26,7
Vso/Pro	0	0		64.252	20.175	31,4
Praktijkroute	0	0		41.187	16.828	40,9
WSW	94.293	46.463	49,3	62.000	27.659	44,6
oWajong	52.481	22.398	42,7	48.085	24.226	50,4
nWajong	45.992	15.530	33,8	43.132	19.193	44,5
WIW/ID	1.999	1.653	82,7	857	614	71,6
<b>Totaal basisscenario</b>	<b>229.180</b>	<b>94.710</b>	<b>41,3</b>	<b>391.724</b>	<b>143.941</b>	<b>36,7</b>

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

In tabel 8 is de verhouding aantal banen / omvang doelgroepregister weergegeven op het moment van de 2-meting ultimo 2016 en voor de eindstand ultimo 2025. We zien overall een afname van deze verhouding van 41% naar 37%. Deze afname wordt veroorzaakt door:

- De oude doelgroepen (WSW, Wajong, WIW/ID) hebben gemiddeld een hogere 'baandichtheid'<sup>29</sup> dan de nieuwe groepen, maar hun aandeel in 2025 is veel lager dan in 2016 het geval was;
- Bij alle doelgroepen zien we een toename van de baandichtheid van 2016 naar 2025, behalve bij de (omvangrijke) WSW groep en de WIW/ID groep; dit heeft te maken met de vergrijzende WSW en WIW/ID populatie en de daarmee gepaard gaande afnemende baankansen (zie bijlage 2 voor inzicht in de baankansen naar leeftijdscohort).

Opvallend is de relatief lage baandichtheid bij de groep Participatiewet ten opzichte van de andere doelgroepen (slechts ongeveer 25%) en de geringe groei daarvan tussen 2016 en 2025 (van 25% naar 27%). 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

<sup>28</sup> In het vervolg zullen we tevens een variant beschouwen, waarbij al rekening is gehouden met gerealiseerde aantallen banen in 2017.

<sup>29</sup> Dit is de verhouding aantal banen / omvang van het doelgroepregister.

de oude doelgroepen boven de 25,5 uur per week zit. Maar daarnaast speelt het feit, dat de groep participatiewet bestaat uit nieuwkomers, die zonder baan toetreden tot het doelgroepregister, terwijl de oude doelgroepen deels met een baan het doelgroepregister zijn ingestroomd.

De geringe groei in baandichtheid komt ook voor een deel door de jaarlijkse nieuwe instroom van mensen zonder baan, deze drukt voortdurend de baandichtheid bij de participatiewet (behalve bij de Praktijkroute, daar stromen mensen met een baan in en zien we een relatief hoge baandichtheid van 40%). Daarnaast rekenen we voor de nieuwe groepen met een relatief hoge kans op baanverlies (zie paragraaf 2.2), die ook zorgt voor een lagere baandichtheid over een langere periode.

De vraag is gerechtvaardigd of de groep Participatiewet gaandeweg een weerspiegeling zal worden van die van de oude groepen. De mensen veranderen immers niet en personen die voorheen in de WSW of Wajong terecht zouden komen, belanden nu in de Participatiewet. Om die reden hebben we in paragraaf 4.6 een variant doorgerekend, waarbij de gemiddelde baangrootte en de kansen op baanverlies voor de nieuwe groepen gelijk zijn verondersteld aan de gemiddelden over alle groepen.

#### *4.2.2 Ontwikkeling aantal banen doelgroepregister*

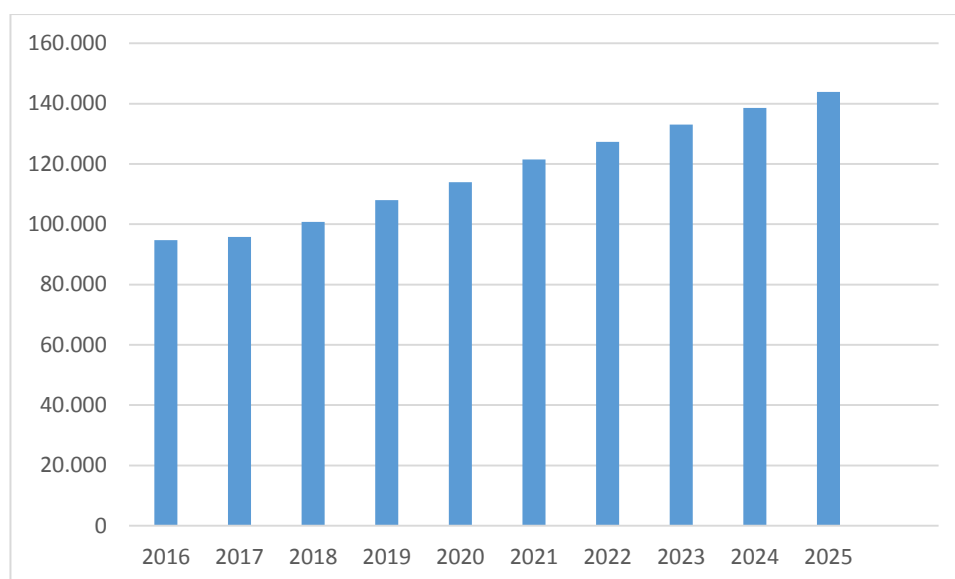
In figuur 7 zien we, dat het aantal banen zich redelijk gelijkmatig ontwikkelt over de gehele periode 2016 t/m 2025, uitgaande van de berekeningen van variant 1. De geringe toename in 2017 heeft te maken met een forse afname van het aantal banen voor de doelgroep WSW, evenals in 2016 het geval was<sup>30</sup>. Na 2017 zet die afname van het aantal banen voor de WSW zich weliswaar door, maar op een lager niveau dan daarvoor. Verschuiving van de pensioenleeftijd speelt hierbij een rol, ook WSW-ers blijven langer werken in de toekomst.

---

<sup>30</sup> In variant 2 (paragraaf 4.3) gaan we uit van een hoger aantal banen voor 2017.



figuur 7 Jaarlijkse ontwikkeling aantal banen doelgroepregister (ultimo standen, variant 1, basisscenario)<sup>31</sup>



Bron: raming Panteia o.b.v. UWV

#### 4.2.3 Samenstelling naar leeftijd van het werkzame deel van het doelgroepregister (basisscenario)

In tabel 9 wordt de verdeling van het aantal banen naar leeftijd<sup>32</sup> gegeven. We zien dat het aandeel van de banen in 2016 het grootst is voor de groep 30-50 jarigen en dat dit aandeel in 2025 is toegenomen. 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 groter tussen 2016 en 2025, waardoor ook het aandeel van de banen voor die leeftijdsgroep in 2025 groter is dan in 2016. 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.

<sup>31</sup> 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.

<sup>32</sup> 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 9 Aantal banen naar leeftijd (variant 1, basisscenario)

<i>leeftijdscohort</i>	<i>Aantal</i> <i>2016</i>	<i>%</i>	<i>Aantal</i> <i>2025</i>	<i>%</i>
< 30 jaar	30.769	32,5	43.935	30,5
30-<50 jaar	35.192	37,2	68.852	47,8
>=50 jaar	28.749	30,4	31.153	21,6
Totaal	94.710	100,0	143.941	100,0

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

### 4.3 Variant 2: Groei aantal banen in 2017 extrapoleren naar 2025

Variant 1 in de vorige paragrafen gaat uitsluitend uit van de waargenomen ontwikkelingen in 2016 (verschil 2-meting en 1-meting). Op het moment van doorrekenen van het model zijn er al globale cijfers over de eerste 3 kwartalen van 2017 beschikbaar, die een sterkere stijging van het aantal banen laten zien dan 2016. De vraag is hoe de situatie in 2025 wordt, wanneer deze sterkere stijging in 2017 zich voortzet in 2018 t/m 2025.

Deze variant is niet ondenkbeeldig, het zou kunnen zijn dat zowel de banenafpraak als de Participatiewet pas in 2017 naar behoren zijn gaan werken. Uit onderzoek blijkt dat na de aanloopjaren 2015 en 2016 de ondersteuning door gemeenten in 2017 echt op stoom is gekomen. Dit blijkt ook uit het groeiende aantal voorzieningen dat gemeenten aanbieden aan mensen die minder dan minimumloon kunnen verdienen.<sup>33</sup> Verder is de arbeidsmarkt in 2017 fors aangetrokken en dat heeft zijn weerslag op de kansen op werk voor arbeidsgehandicapten.

Daartoe is een variant doorgerekend, waarbij de kansen op het krijgen van een baan voor alle doelgroepen met een (gelijke) factor zijn verhoogd. De factor is zodanig bepaald dat het totaal aantal banen in 2017 conform de modelberekening ongeveer gelijk is aan het verwachte aantal banen ultimo 2017 op grond van de kwartaalrapportages van het UWV. Alle andere overgangskansen hebben we ongewijzigd gelaten.

Het aantal banen ultimo 2017 op basis van de kwartaalrapportages van het UWV (t/m 3<sup>e</sup> kwartaal 2017) wordt geraamd op ongeveer 110.000. In bijlage 3 wordt deze raming nader toegelicht. Om op dit aantal uit te komen, dienen de **baankansen bijna een factor 2 hoger** te zijn dan in de variant 1. Voor de nieuwe doelgroepen betekent dit dat de gemiddelde **baankans stijgt van 14% naar 27%**.

Vervolgens is met deze verhoogde baankansen het model doorgerekend naar 2025. De resultaten staan vermeld in tabel 10.

<sup>33</sup> Brief staatsecretaris van SZW, 8 december 2017.



tabel 10 Resultaten doorrekening variant 2, basisscenario

<b>doelgroep</b>	<b>Omvang in 2016</b>	<b>Aantal banen in 2016</b>	<b>Banen in % omvang in 2016</b>	<b>Omvang in 2025</b>	<b>Aantal banen in 2025</b>	<b>Banen in % omvang in 2025</b>
Participatiewet	34.415	8.665	25,2	132.212	52.456	39,7
Vso/Pro	0	0		64.252	29.674	46,2
Praktijkroute	0	0		41.187	19.643	47,7
WSW	94.293	46.463	49,3	62.000	37.537	60,5
oWajong	52.481	22.398	42,7	48.085	31.719	66,0
nWajong	45.992	15.530	33,8	43.132	26.354	61,1
WIW/ID	1.999	1.653	82,7	857	657	76,6
<b>Totaal</b>						
<b>basisscenario</b>	<b>229.180</b>	<b>94.710</b>	<b>41,3</b>	<b>391.724</b>	<b>198.040</b>	<b>50,6</b>

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

In tabel 10 zien we dat met deze variant de doelstelling van 200.000 banen ultimo 2025 vrijwel gehaald zou worden, zonder inzet van extra doelgroepen quotumgroep en wga 80-100. Aangezien de omvang van het doelgroepregister niet veranderd ten opzichte van de basisvariant, **stijgt** de gemiddelde verhouding banen / omvang van 37% voor de basisvariant (zie tabel 7) naar 51%. Ook zien we in deze variant een **stijging** van deze baandichtheid in 2025 ten opzichte van 2016, waar in de basisvariant nog sprake is van een daling.

Indien de verhoogde baankansen in 2017 vooral het gevolg zijn van de hoogconjunctuur, is het de vraag of deze baankansen ook in de periode na 2017 op dat verhoogde niveau blijven. De kans bestaat dat deze variant geïnterpreteerd wordt als een optimistisch scenario. Gecombineerd met de verwachting dat we met deze variant in de buurt van de target van 200.000 banen in 2025 uitkomen en niet ver daarboven, betekent dit dat we ook niet al te optimistisch mogen zijn over de ontwikkelingen van de aantallen banen en er fors ingezet zal moeten worden op het verhogen van de baanvindkansen en het verlagen van de baanverlieskansen.

#### 4.4 Variant 3: Baankansen voor doelgroep Participatiewet op termijn meer gelijkstellen aan de oude doelgroepen

In variant 2 zien we dat de baankansen voor alle doelgroepen grosso modo verdubbeld moeten worden ten opzichte van die van variant 1 om de doelstelling van 200.000 banen mogelijk te maken. In variant 3 richten we ons op de nieuwe doelgroepen: participatiewet, vso/pro en Praktijkroute. De vraag is in hoeverre de baankansen van deze nieuwe doelgroepen verhoogd moeten worden om de doelstelling in 2025 te halen. We houden hierbij nadrukkelijk rekening met de mogelijkheid, dat de instroom in de nieuwe groepen voor een groot deel bestaat uit mensen met een arbeidsbeperking, die voorheen in de Wajong of de WSW zouden zijn ingestroomd. In die zin zouden op termijn de cijfers voor de nieuwe doelgroepen, waarmee het model wordt doorgerekend, een gemiddelde moeten zijn van die van alle groepen. Om dit aspect te simuleren hebben we in variant 3 voor de nieuwe groepen het volgende in het model aangepast:

- De kansen op baanverlies liggen gemiddeld voor de groep participatiewet hoger dan voor de andere groepen; wij zijn er in variant 3 vanuit gegaan dat de kansen op baanverlies



- voor de nieuwe groepen gelijk zijn aan de gemiddelde kansen op baanverlies over alle groepen (oude + nieuwe groepen), waarbij we deze gemiddelde kansen hebben gewogen met de doelgroep aantallen uit de 2-meting; één en ander betekent dat wij in variant 3 voor de nieuwe doelgroepen uitgaan van lagere kansen op baanverlies dan in variant 1, n.l. **gemiddeld 15% ten opzichte van 25%** in de variant 1 (zie paragraaf 2.4)
- De gemiddelde verhouding aantal banen / aantal personen met een baan<sup>34</sup> ligt voor de groep participatiewet lager dan voor de oude doelgroepen; in variant 3 hebben we deze verhouding gelijk gesteld aan de gemiddelde verhouding over alle groepen; we hebben daarbij gewogen met het aantal mensen met een baan ultimo 2016 per doelgroep; dit betekent dat wij in deze variant voor de nieuwe doelgroepen uitgaan van een hoger aandeel banen / personen met een baan dan in de basisvariant, n.l. **gemiddeld 1,07 ten opzichte van 0,92** in de basisvariant.

Vervolgens hebben we de kansen op een baan voor de nieuwe groepen zodanig aangepast, dat de doelstelling in 2025 zou worden gehaald. De variant gaat dus in op de vraag: 'hoe hoog moeten de baankansen zijn voor de nieuwe doelgroepen om de doelstelling in 2025 te halen?'

Het blijkt dat de baankansen voor de doelgroepen participatiewet, vso/pro en Praktijkroute een factor 1,25 hoger zouden moeten zijn dan in de variant 1, om het gewenste aantal van 200.000 banen in 2025 te halen. In tabel 11 staat vermeld hoe hoog de baankansen moeten worden, per leeftijdscategorie.

tabel 11 Baankansen nieuwe groepen variant 3, basisscenario

<i>leeftijd</i>	<i>Kans op een baan variant 1</i>	<i>Kans op een baan variant 3</i>
< 30 jaar	22%	28%
30-<50 jaar	10%	13%
>=50 jaar	4%	5%
<b>Totaal</b>	<b>14%</b>	<b>18%</b>

Bron: raming Panteia

De resultaten van variant 3 staan vermeld in tabel 12.

<sup>34</sup> 1 baan staat gelijk aan 25,5 uur per week. Bij de WSW zien we dat gemiddeld meer uren per week wordt gewerkt dan bij de groep participatiewet, blijkbaar is bij de nieuwe groep participatiewet op dit moment nog sprake van relatief veel deeltijdbanen, meer dan bijvoorbeeld bij de wsw.



tabel 12 Resultaten doorrekening variant 3, basisscenario

<i>doelgroep</i>	<i>Omvang in 2016</i>	<i>Aantal banen in 2016</i>	<i>Banen in % omvang in 2016</i>	<i>Omvang in 2025</i>	<i>Aantal banen in 2025</i>	<i>Banen in % omvang in 2025</i>
Participatiewet	34.415	8.665	25,2	132.212	66.851	50,6
Vso/Pro	0	0		64.252	29.197	45,4
Praktijkroute	0	0		41.187	31.737	77,1
WSW	94.293	46.463	49,3	62.000	27.659	44,6
oWajong	52.481	22.398	42,7	48.085	24.259	50,5
nWajong	45.992	15.530	33,8	43.132	19.193	44,5
WIW/ID	1.999	1.653	82,7	857	615	71,8
<b>Totaal</b>						
<b>basisscenario</b>	<b>229.180</b>	<b>94.710</b>	<b>41,3</b>	<b>391.724</b>	<b>199.512</b>	<b>50,9</b>

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

In tabel 12 zien we, dat met deze variant de doelstelling van 200.000 banen ultimo 2025 gehaald zou worden, zonder inzet van extra doelgroepen quotumgroep en wga 80-100. Aangezien de omvang van het doelgroepregister niet veranderd ten opzichte van de basisvariant, **stijgt** de gemiddelde verhouding banen / omvang van 37% voor de basisvariant (zie tabel 7) naar 51%. Ook zien we in deze variant een **stijging** van de baandichtheid in 2025 ten opzichte van 2016, waar in de basisvariant nog sprake is van een daling.

We zien uit de berekeningen, dat met het verlagen van de kans op baanverlies en met het verhogen van het gemiddeld aantal uren per week voor de nieuwe doelgroepen, de baanvindkansen nog slechts met een factor 1,25 (structureel) verhoogd hoeft te worden om de doelstelling in 2025 te halen. Dit geeft aan dat het niet alleen loont om in te zetten op het verhogen van de baanvindkansen voor mensen met een arbeidsbeperking, maar ook op het verlagen van de kansen op baanverlies.

## 5 Conclusies en aanbevelingen

Het doel van het onderzoek is 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 rekenmodel ontwikkeld, waarmee de dynamiek van het proces rond de banenafpraak zo goed mogelijk wordt beschreven. We zijn uitgegaan van ontwikkelingen in 2016 (verschil 2-meting en 1-meting UWV) om invulling te geven aan het rekenmodel, in termen van kans op werk, kans op verlies van werk, kans op verlies grondslag arbeidsbeperking en kans op uitstroom uit het doelgroepregister. Het jaar 2016 is gekozen omdat we de beschikking hebben over twee meetmomenten (ultimo 2015 en ultimo 2016) met één jaar verschil, waarmee de veranderingen in één jaar goed te meten zijn. De waargenomen baanvind- en baanverlieskansen vervolgens geëxtrapoleerd naar 2025 om een eerste beeld te krijgen van de haalbaarheid van de banenafpraak.

In tabel 13 hebben we de resultaten van de drie varianten voor wat betreft het aantal banen naast elkaar gezet. Hierbij moet worden bedacht, dat bij de derde variant het eindresultaat een gegeven is en dat de baanvindkansen voor de nieuwe groepen zodanig zijn vastgesteld, dat de target van 200.000 banen ultimo 2025 bereikt wordt.

tabel 13 Aantal banen doelgroepregister in 2012 en 2025, variant 1, variant 2 en variant 3 (basisscenario)

<b>doelgroep</b>	<b>Aantal banen in 2012</b>	<b>Aantal banen in 2025 variant 1</b>	<b>Aantal banen in 2025 variant 2</b>	<b>Aantal banen in 2025 variant 3</b>
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
<b>Totaal basisscenario</b>	<b>75.180</b>	<b>143.941</b>	<b>198.040</b>	<b>199.512</b>

Bron: raming Panteia, op basis van UWV

Uit de berekeningen blijkt bij toepassing van variant 1, dat de doelgroepen, die in 2017 deel uitmaken van het doelgroepregister, onvoldoende omvang hebben om de gewenste aantallen banen te realiseren. Uitgaande van 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. Bij het doorrekenen van een basisscenario, bestaande uit de doelgroepen die conform de wet vanaf 1 januari 2017 deel uitmaken van het doelgroepregister (Participatiewet, WSW, oWajong, nWajong, WIW/ID, Vso/Pro en Praktijkroute), komen we naar schatting uit op een omvang van rond de 400.000 personen (potentieel) in het doelgroepregister en zo'n 150.000 banen in 2025. Hierbij zijn we zoals gezegd uitsluitend uitgegaan van de ontwikkelingen in 2016, zijnde het verschil tussen de 2-meting ultimo 2016 en de 1-



meting ultimo 2015. Wanneer we deze ontwikkelingen met betrekking tot (onder meer) de kans op werk voor arbeidsgehandicapten met behulp van het rekenmodel toepassen op de periode 2017 t/m 2025, dan zal de doelstelling van 200.000 banen in 2025 met uitsluitend deze groepen niet gehaald worden.

Uit onze analyse blijkt tevens dat in 2025 het aandeel banen ten opzichte van de omvang van het doelgroepregister lager is in 2016 (2-meting). Dit heeft vooral te maken met een verschuiving van de samenstelling van het doelgroepregister naar de nieuwe groepen, waarvan de kans op werk gemiddeld kleiner is dan voor de oude groepen<sup>35</sup>. Voor vrijwel alle afzonderlijke doelgroepen blijkt het aandeel banen ten opzichte van de omvang van de doelgroep in 2025 hoger te zijn dan in 2016. Alleen voor de WSW en de WIW/ID daalt het aandeel banen, dit komt door de vergrijzing van deze (afnemende) groep en het feit dat de kans op werk gemiddeld genomen afneemt met de leeftijd.

Het beeld wordt gunstiger, wanneer we naast de ontwikkelingen in 2016 ook rekening houden met de reeds waargenomen aantallen banen in de eerste 3 kwartalen van 2017 (variant 2). Uit de kwartaalcijfers van UWV lijkt het erop dat 2017 beter uitpakt wat betreft het aantal nieuwe banen dan 2016. Uitgaande van een globale raming van het totaal aantal banen in 2017, moeten de baanvindkansen voor alle doelgroepen grofweg worden verdubbeld om op dit aantal banen in 2017 uit te komen. Wanneer we er vervolgens van uitgaan dat deze hogere kansen ook toegepast mogen worden voor de periode na 2017, dan halen we met de huidige doelgroepen net aan de 125.000 extra banen ten opzichte van de 0-meting in 2012. We moeten hierbij wel bedenken, dat in 2017 de arbeidsmarkt flink is aangetrokken en we niet zonder meer mogen verwachten, dat dit ook na 2017 het geval zal zijn. In die zin mag men zich niet rijk rekenen door deze variant en dient fors ingezet te worden op het vergroten van de baanvindkansen en op het verkleinen van de kansen op baanverlies voor arbeidsgehandicapten.

Ten slotte hebben we variant 3 doorgerekend, waarbij we rekening houden met de verwachting, dat de instroom in de nieuwe doelgroepen voor een groot deel zal gaan bestaan uit mensen, die voorheen in de Wajong of de WSW zouden zijn ingestroomd. In die zin zouden op termijn de cijfers voor de nieuwe doelgroepen, waarmee het model wordt doorgerekend, een gemiddelde moeten zijn van die van alle groepen. Om dit aspect te simuleren hebben we de (relatief hoge) kansen op baanverlies voor de nieuwe groepen verlaagd naar de gemiddelde kans op baanverlies over alle doelgroepen en hebben we (relatief lage) gemiddelde baangrootte<sup>36</sup> voor de nieuwe doelgroepen verhoogd naar het gemiddelde over alle doelgroepen. Deze lagere kansen op baanverlies en de hogere gemiddelde baangrootte werken zodanig gunstig voor de nieuwe doelgroepen, dat de baanvindkansen voor de nieuwe doelgroepen slechts ¼ hoger hoeven te zijn dan in variant 1 om de doelstelling van 125.000 extra banen in 2025 te realiseren. Dit geeft tevens aan, dat niet alleen voldoende hoge baanvindkansen van belang zijn, maar dat ook het verlagen van baanverlieskansen voor mensen met een arbeidsbeperking de moeite waard is om op in te zetten, evenals het verhogen van het gemiddeld aantal uren dat gewerkt wordt.

Als extra doelgroep hebben we de zgn. Quotumgroep toegevoegd. Op dit moment valt deze groep buiten de banenafpraak, maar wordt in de nabije toekomst aan het doelgroepregister toegevoegd en hun banen tellen ook voor de banenafpraak. De verwachte jaarlijkse instroom van de Quotumgroep is beperkt tot zo'n 1.200 mensen, wat betekent dat dit ultimo 2025 zo'n 5.000 extra banen zal opleveren.

---

<sup>35</sup> Uitgaande van 2016 gegevens

<sup>36</sup> = gemiddeld aantal uren van een baan

Tevens hebben we op basis van cijfers van het IBO Arbeidsongeschiktheid onderzoek van het Ministerie van Financiën, een deel van de WGA 80-100 groep aan het doelgroepregister toegevoegd. Op basis van een grove schatting verwachten we een substantiële bijdrage aan de omvang van het doelgroepregister (65.000 in 2025), maar slechts een beperkte bijdrage aan het aantal banen (3.000 in 2025).

Al met al zullen extra inspanningen moeten worden gepleegd om de banenafpraak te realiseren. Bij het aan werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking moeten we proberen te profiteren van de aantrekkende vraag naar arbeid. Daarnaast is het belangrijk dat er meer aandacht wordt besteed aan het verduurzamen van de banen van mensen met een arbeidsbeperking. Zoals ook duidelijk blijkt uit de ramingen in variant 3, levert het voor langere tijd behouden c.q. verduurzamen van banen door mensen met een arbeidsbeperking veel meer winst op dan telkens maar weer proberen om hen aan nieuw werk te helpen. Beleidsontwikkelingen die werkgevers stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk te houden zouden prioriteit moeten krijgen.

#### *Beleid banenafpraak monitoren*

Het model biedt de mogelijkheid om varianten door te rekenen, op basis van andere aannames dan waar in dit onderzoek vanuit is gegaan. Wanneer nieuwe ervaringscijfers beschikbaar komen, kan hiermee aan de knoppen van het model worden gedraaid om te kijken of de beleidsdoelstellingen meer of minder kansrijk gaan worden.

Een nieuwe mogelijkheid doet zich voor wanneer de UWV cijfers van de 3-meting medio 2018 (standcijfers ultimo 2017) beschikbaar komen. Hiermee hebben we dan de beschikking over 3 aansluitende (jaar)meetmomenten, waarmee we robuustere schattingen dan tot nu toe kunnen maken van onder meer de kansen op werk of op verlies van werk. Tevens wordt het basisjaar in het model met een jaar opgeschoven en daarmee de lengte van de ramingsperiode t/m 2025 met een jaar ingekort, waarmee de schattingen voor 2025 kunnen worden aangescherpt.

Door het model met enige regelmaat te voeden met nieuwe -actuele- cijfermatige informatie over de voortgang van het doelgroepregister en het aantal gesubsidieerde banen, vervult het model de functie van een Monitor, waarmee beleidsmatig de vinger aan de pols kan worden gehouden en tijdig kan worden ingespeeld op de nieuw verkregen inzichten rond de banenafpraak.





# 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 en de 2-meting ultimo 2016
- 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 12)
- De meest actuele stand van de aantallen aanmeldingen van ex VSO/Pro leerlingen en aanmeldingen vanuit de gemeenten (Prakrijkroute), op (versleuteld) BSN niveau.
- De meeste actuele stand 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 14 Reden uitstroom doelgroepregister

<b>Code reden Beëindiging</b>	
01	Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt
02	Einde van de geldigheidstermijn
03	Persoon heeft volledige verdiencapaciteit (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

Daarnaast zijn in de onderzoeksfase van het project de volgende data gebruikt:

- Overlevingskansen Nederlandse bevolking (CBS, Statline)
- Ramingen instroom Quotumgroep (UWV)
- Resultaten uit IBO Arbeidsongeschiktheid onderzoek (Ministerie van Financiën, april 2017)



## Bijlage 2 **Uitgangswaarden en onderbouwing**

### *Inleiding*

In deze bijlage wordt dieper ingegaan 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:

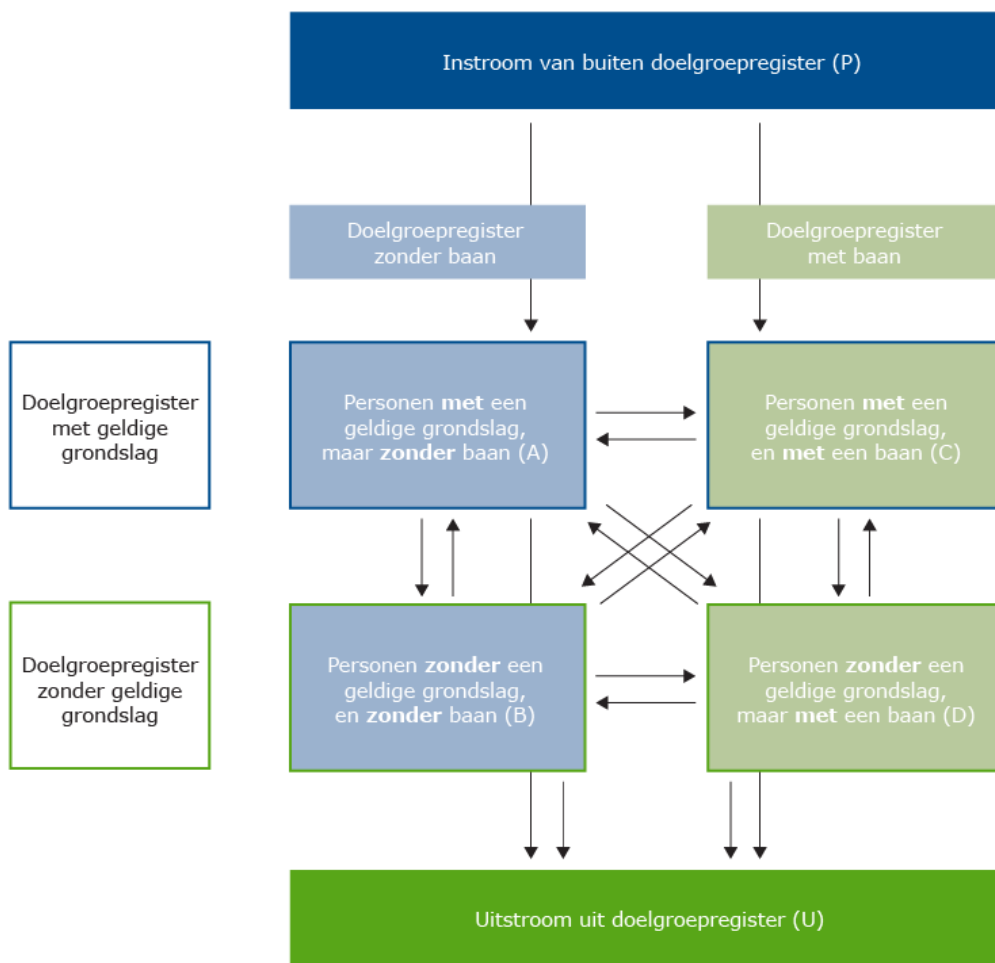
- Welke data is gebruikt?
- Welke analyses zijn uitgevoerd en wat waren de resultaten?
- Tot welke input in het rekenmodel heeft dit geleid?

In het algemeen geldt voor het invullen van het rekenmodel het uitgangspunt dat de (exogene) input in het model voor ieder ramingsjaar (2017 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 figuur 8 wordt nogmaals (zie ook figuur 1) de structuur van het ramingsmodel grafisch weergegeven.



figuur 8 ramingsmodel banenafpraak



Bron: Panteia

#### Jaarlijkse instroom in het doelgroepregister

Voor de doelgroepen Participatiewet, Vso/Pro, Praktijkroute, Quotumgroep en WGA 80-100 groep vindt jaarlijks instroom plaats in het doelgroepregister. Voor oWajong en nWajong vindt geen instroom plaats, maar wordt in 2015, 2016 en 2017 iedereen door het UWV beoordeeld op arbeidsvermogen, dat zorgt voor een specifieke uitstroom in 2016 en 2017 op grond van deze beoordeling. Ten behoeve van de berekeningen door het model zijn de 1-meting en de 2-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 en eind 2016.

Voor de jaarlijkse instroom van de groep Participatiewet (exclusief Praktijkroute en Vso/pro) is de instroom in 2016 geteld (verschil 2-meting en 1-meting) en via koppeling van de bestanden gezuiverd voor instroom op grond van Vso/pro en Praktijkroute. De totale instroom bedroeg in 2016 11.712 personen. Dit aantal is verbijzonderd naar leeftijd, geslacht en regio en toegepast als instroom voor alle ramingsjaren 2017 t/m 2025.

Voor de instroom van VSO/PRO in het doelgroepregister hebben we gebruik gemaakt van de door UWV opgeleverde data t/m oktober 2017, voor zover zij zijn ingestroomd na 31 december 2016. De aantallen zijn vervolgens naar rato van het resterende deel van 2017 opgehoogd naar aantallen voor geheel 2017. In totaal bedraagt dit opgehoogde aantal 7.342. Ten behoeve van het model is het aantal instromers onderverdeeld naar leeftijd, geslacht en regio en toegepast als instroom voor ramingsjaren 2017 t/m 2025.

Voor de instroom vanuit de Praktijkroute in het doelgroepregister hebben we, analoog aan de instroom vanuit Vso/pro, gebruik gemaakt van de door UWV opgeleverde data t/m oktober 2017, voor zover zij zijn ingestroomd na 31 december 2016. De aantallen zijn vervolgens naar rato van het resterende deel van 2017 opgehoogd naar aantallen voor geheel 2017. In totaal bedraagt dit opgehoogde aantal 1.709. Hierbij is gecorrigeerd voor de aantallen met instroomdatum 1 januari 2017, aangezien dit toetreders waren, die eigenlijk al in 2016 door de gemeenten zijn aangemeld voor het doelgroepregister maar door het UWV begin 2017 aan het doelgroepregister zijn toegevoegd. Dit aantal van 1.576 zit niet in de 2-meting en beschouwen we als extra instroom (uitsluitend) in 2017. Ten behoeve van het model is het aantal instromers onderverdeeld naar leeftijd, geslacht en regio en toegepast als instroom voor ramingsjaren 2017 t/m 2025.

Instroomcijfers van de Quotumgroep zijn ontleend aan ramingen door het UWV. Het betreft 1.200 personen per jaar, waarbij we uitgaan van jaarlijkse instroom vanaf 2019. We houden geen rekening met de naar verwachting zeer beperkte instroom in 2018 van mensen uit de Quotumgroep, die werkzaam zijn bij de overheid. De instroomcijfers zijn door ons verbijzonderd naar geslacht, leeftijd en regio op basis van de verdeling van de doelgroep Participatiewet uit de 2-meting, die op dat moment een baan hadden (statusgroep C).

De uitstroom van oWajongers en nWajongers uit het doelgroepregister in 2016 en 2017 ten gevolge van een beoordeling door het UWV, is gebaseerd op het door UWV geleverde bestand 'herbeoordelingen Wajong', waarin voor iedere oWajonger en nWajonger in het doelgroepregister de voorlopige of definitieve beschikking met betrekking tot arbeidsvermogen is gegeven. Hieruit hebben we de resterende aantallen ultimo 2017 afgeleid en zowel de 1-meting als de 2-meting gezuiverd voor de Wajongers, die op grond van de herbeoordeling niet in aanmerking komen voor het doelgroepregister.

Voor de instroom in het doelgroepregister van de groep WGA 80-100 baseren we ons op de informatie uit het IBO Arbeidsongeschiktheidsonderzoek door het Ministerie van Financiën, april 2017. Hierin wordt gesteld dat binnen de groep WGA 80-100 een kleine 60% van de arbeidskundig volledig arbeidsongeschikten (=70% van de totale groep WGA 80-100) in aanmerking komen voor loonkostensubsidie en de doelgroep banenafpraak, als ze in de Participatiewet zouden zitten. Voor de WIA 0-35 en de WGA 35-80 geldt dat zij in principe het WML moeten kunnen verdienen en niet in aanmerking komen voor het doelgroepregister. Uit de IBO cijfers blijkt, dat in 2025 ongeveer 160.000 personen een WGA 80-100 status zullen hebben en dat 60% van 70% van 160.000 = 67.000 personen in aanmerking komen voor het doelgroepregister. Tevens mogen wij ervan uitgaan, dat uitstromers uit de WGA 80-100 groep geen recht meer hebben op een gesubsidieerde baan (uitstroom naar minder dan 80% AO) of in het geheel geen mogelijkheid meer hebben om in het arbeidsproces te participeren (uitstroom naar IVA), zodat we het aantal van 67.000 in 2025 mogen hanteren als aantal WGA 80-100 mensen in het doelgroepregister, die kans hebben op een gesubsidieerde baan.

*De kans op het vinden van een baan*



In het algemeen gaan we bij het berekenen van overgangskansen van de ene status (bijvoorbeeld geen baan) naar de andere status (bij voorbeeld wel een 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 veranderen<sup>37</sup>.

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 2-meting en het aantal personen dat geen baan heeft op het moment van de 1-meting. Deze berekening hebben we uitgevoerd voor iedere doelgroep afzonderlijk en verbijzonderd naar leeftijd en indien mogelijk naar regio. De data lieten het niet toe om een verdergaande uitsplitsing te maken naar bijvoorbeeld geslacht. Leeftijd blijkt (binnen iedere doelgroep) het meest onderscheidend te zijn in de verschillen tussen de baankansen en deze verbijzondering hebben we voor bijna alle doelgroepen kunnen aanbrengen (zie tabel 13).

We hebben uitsluitend gebruik gemaakt van de verschillen tussen de 1-meting en de 2-meting en bewust geen gebruik gemaakt van de 0-meting ultimo 2012, om de volgende redenen:

- Tussen de 0-meting en de 1-meting zit een periode van 3 jaar; deze termijn is dusdanig lang dat de overgangskansen van jaar-op-jaar moeilijk te schatten zijn, aangezien in de tussenliggende jaren mutaties kunnen optreden die we niet waarnemen; zo kan iemand die op het moment van de 0-meting geen baan had en op het moment van de 1-meting ook niet, in de tussenliggende jaren best een baan gehad hebben, die hij/zij vervolgens weer heeft verloren; dit maakt de waargenomen dynamiek kleiner dan zij in werkelijkheid is;
- Hoewel het doelgroepregister al vanaf 2012 als register is opgebouwd, is pas vanaf april 2015 de wet banenafpraak in werking getreden en vanaf 2016 pas echt operationeel; dit betekent dat de periode van vóór de 1-meting in beginsel niet representatief is voor de werking van de wet;

In tabel 15 zijn de baankansen gegeven, naar doelgroep en leeftijdscohort.

tabel 15 Kans op het vinden van een baan in het volgende jaar van personen met een grondslag (A naar C), in %

leeftijd	regio	participatiewet	WSW	oWajong	nWajong	WIW/ID
<30 jaar	Randstad	21,9	15,9	13,7	13,7	3,4
30-<50 jaar	Randstad	9,9	8,7	8,3	8	3,4
>= 50 jaar	Randstad	3,6	6	2,7	4,1	3,4
<30 jaar	Midden	22,8	15,9	13,7	13,7	3,4
30-<50 jaar	Midden	10,5	8,7	8,3	8	3,4
>= 50 jaar	Midden	4,3	6	2,7	4,1	3,4
<30 jaar	Periferie	19,2	15,9	13,7	13,7	3,4
30-<50 jaar	Periferie	7,3	8,7	8,3	8	3,4
>= 50 jaar	Periferie	4,2	6	2,7	4,1	3,4

Bron: schatting Panteia op basis van 1-meting en 2-meting doelgroepregister door UWV

Voor de doelgroepen Vso/Pro, Praktijkroute en Quotumgroep, waarvoor wij geen empirische data over in- uitstroom naar een baan voorhanden hebben, hebben wij de

<sup>37</sup> Waarbij de kansen wel kunnen verschillen tussen doelgroep, leeftijd, geslacht en regio

schattingen voor de groep 'Participatiewet' overgenomen, omdat wij denken dat de cijfers voor deze groep het beste aansluiten bij de Praktijkroute, Vso/Pro en de Quotumgroep.

Voor de WGA 80-100 groep hebben wij ons gebaseerd op cijfers uit het IBO onderzoek van MinFin, waaruit blijkt dat ongeveer 5% van de vangnetters in die groep op de arbeidsmarkt participeert. Wij zijn in onze berekeningen uitgegaan van deze 5%, waarmee het aantal banen voor de 67.000 WGA 80-100 mensen op ongeveer 3.000 uitkomt in 2025.

#### *De kans op het verliezen van een baan*

Om zicht te krijgen van de kans dat een persoon in het doelgroepregister met een baan (of banen) werkloos raakt, hebben wij een soortgelijke analyse uitgevoerd als boven door een vergelijking te maken tussen de 1-meting en de 2-meting. Hierbij hebben we gekeken naar de kans, dat een persoon met een baan op het moment van de 1-meting ultimo 2015, op het moment van de 2-meting geen baan meer heeft.

tabel 16 Kans op verlies van een baan in het volgende jaar, van personen met een grondslag (C naar A), in %

<b>leeftijd</b>	<b>regio</b>	<b>participatiewet</b>	<b>WSW</b>	<b>oWajong</b>	<b>nWajong</b>	<b>WIW/ID</b>
<30 jaar	Randstad	27,6	13,9	14,4	21,1	5,9
30-<50 jaar	Randstad	23,4	12,3	9,3	12,1	5,9
>= 50 jaar	Randstad	17,7	11,4	4,1	6,3	5,9
<30 jaar	Midden	23,5	13,9	14,4	21,1	5,9
30-<50 jaar	Midden	26,2	12,3	9,3	12,1	5,9
>= 50 jaar	Midden	23,5	11,4	4,1	6,3	5,9
<30 jaar	Periferie	24,7	13,9	14,4	21,1	5,9
30-<50 jaar	Periferie	19,8	12,3	9,3	12,1	5,9
>= 50 jaar	Periferie	25,7	11,4	4,1	6,3	5,9

Bron: schatting Panteia op basis van 1-meting en 2-meting doelgroepregister door UWV

#### *De kans op het verliezen van de indicatie banenafpraak*

Ook voor het schatten van de kans op het verliezen van de grondslag voor de indicatie banenafpraak, hebben we gekeken naar de verschillen tussen de 1-meting en de 2-meting en daaruit de kans berekend, dat een persoon uit de 1-meting ultimo 2015 met op dat moment een geldige grondslag, een jaar later geen geldige grondslag meer bezit maar niet is uitgestroomd wegens overlijden, pensioen of onmiddellijke verwijdering uit het doelgroepregister. Voor de doelgroep Participatiewet (en Vso/Pro, Praktijkroute en Quotumgroep) geldt dat verlies van deze grondslag niet mogelijk is.



tabel 17 Kans op verlies grondslag voor indicatie banenafpraak in het volgende jaar, van personen zonder baan (A naar B), in %

leeftijd	regio	WSW	oWajong	nWajong	WIW/ID
<30 jaar	Randstad	1,5	0,3	0,4	48,7
30-<50 jaar	Randstad	2,5	0,3	0,6	48,7
>= 50 jaar	Randstad	2,3	0,2	0	48,7
<30 jaar	Midden	1,5	0,3	0,4	48,7
30-<50 jaar	Midden	2,5	0,3	0,6	48,7
>= 50 jaar	Midden	2,3	0,2	0	48,7
<30 jaar	Periferie	1,5	0,3	0,4	48,7
30-<50 jaar	Periferie	2,5	0,3	0,6	48,7
>= 50 jaar	Periferie	2,3	0,2	0	48,7

Bron: schatting Panteia op basis van 1-meting en 2-meting doelgroepregister door UWV

#### Overige overgangskansen in het model

In de volgende tabellen zijn voor de WSW, Wajong en WIW/ID de overgangskansen weergegeven naar leeftijd en regio, voor zover van toepassing op de betreffende doelgroep (zie figuur 8 in de bijlage voor het integrale model en de figuren 2 t/m 5 in de hoofdttekst voor de modelstructuur per doelgroep). Voor de Participatiewet zijn geen andere overgangskansen dan de hierboven beschrevenen van toepassing. De overgangskansen zijn analoog aan de hierboven beschreven aanpak berekend.

tabel 18 Overige overgangskansen WSW, in %

leeftijd	regio	Kans op herwinning grondslag, zonder baan (B naar A)	Kans op verlies grondslag, indien een baan (C naar D)	Kans op baanverlies, indien geen grondslag (D naar B)	Kans op herwinning grondslag, indien een baan (D naar C)
<30 jaar	Randstad	0,6	0,6	12,8	2,1
30-<50 jaar	Randstad	0,6	0,3	12,8	2,1
>= 50 jaar	Randstad	0,6	0,1	12,8	2,1
<30 jaar	Midden	0,6	0,6	12,8	2,1
30-<50 jaar	Midden	0,6	0,3	12,8	2,1
>= 50 jaar	Midden	0,6	0,1	12,8	2,1
<30 jaar	Periferie	0,6	0,6	12,8	2,1
30-<50 jaar	Periferie	0,6	0,3	12,8	2,1
>= 50 jaar	Periferie	0,6	0,1	12,8	2,1

Bron: schatting Panteia op basis van 1-meting en 2-meting doelgroepregister door UWV

tabel 19 Overige overgangskansen oWajong, in %

<b>leeftijd</b>	<b>regio</b>	<b>Kans op herwinning grondslag, zonder baan (B naar A)</b>	<b>Kans op verlies grondslag, indien een baan (C naar D)</b>	<b>Kans op een baan en herwinning grondslag (B naar C)</b>	<b>Kans op een baan, indien geen grondslag (B naar D)</b>	<b>Kans op baanverlies, indien geen grondslag (D naar B)</b>
<30 jaar	Randstad	11,7	1,9	1,3	9,1	1,4
30-<50 jaar	Randstad	9,2	2,4	1,3	1,3	1,4
>= 50 jaar	Randstad	0	1,5	0	7,1	1,4
<30 jaar	Midden	11,7	1,9	1,3	9,1	1,4
30-<50 jaar	Midden	9,2	2,4	1,3	1,3	1,4
>= 50 jaar	Midden	0	1,5	0	7,1	1,4
<30 jaar	Periferie	11,7	1,9	1,3	9,1	1,4
30-<50 jaar	Periferie	9,2	2,4	1,3	1,3	1,4
>= 50 jaar	Periferie	0	1,5	0	7,1	1,4

Bron: schatting Panteia op basis van 1-meting en 2-meting doelgroepregister door UWV



tabel 20 Overige overgangskansen oWajong, in % (1)

<b>leeftijd</b>	<b>regio</b>	<b>Kans op herwinning grondslag, zonder baan (B naar A)</b>	<b>Kans op verlies grondslag, indien een baan (C naar D)</b>	<b>Kans op een baan en herwinning grondslag (B naar C)</b>	<b>Kans op een baan, indien geen grondslag (B naar D)</b>
<30 jaar	Randstad	15	2,9	2,6	9,6
30-<50 jaar	Randstad	38,1	2,5	2,6	9,6
>= 50 jaar	Randstad	0	0	2,6	9,6
<30 jaar	Midden	15	2,9	2,6	9,6
30-<50 jaar	Midden	38,1	2,5	2,6	9,6
>= 50 jaar	Midden	0	0	2,6	9,6
<30 jaar	Periferie	15	2,9	2,6	9,6
30-<50 jaar	Periferie	38,1	2,5	2,6	9,6
>= 50 jaar	Periferie	0	0	2,6	9,6

Bron: schatting Panteia op basis van 1-meting en 2-meting doelgroepregister door UWV

tabel 21 Overige overgangskansen oWajong, in % (2)

<b>leeftijd</b>	<b>regio</b>	<b>Kans op herwinning grondslag, indien een baan (D naar C)</b>	<b>Kans op baanverlies, indien geen grondslag (D naar B)</b>	<b>Kans op een baanverlies en herwinning grondslag (D naar A)</b>
<30 jaar	Randstad	1,6	5,6	0,7
30-<50 jaar	Randstad	1,6	5,6	0,7
>= 50 jaar	Randstad	1,6	5,6	0,7
<30 jaar	Midden	1,6	5,6	0,7
30-<50 jaar	Midden	1,6	5,6	0,7
>= 50 jaar	Midden	1,6	5,6	0,7
<30 jaar	Periferie	1,6	5,6	0,7
30-<50 jaar	Periferie	1,6	5,6	0,7
>= 50 jaar	Periferie	1,6	5,6	0,7

Bron: schatting Panteia op basis van 1-meting en 2-meting doelgroepregister door UWV



tabel 22 Overige overgangskansen WIW/ID (1), in %

<b>leeftijd</b>	<b>regio</b>	<b>Kans op herwinning grondslag, zonder baan (B naar A)</b>	<b>Kans op herwinning grondslag, indien een baan (D naar C)</b>	<b>Kans op verlies grondslag, indien een baan (C naar D)</b>	<b>Kans op een baan, indien geen grondslag (B naar D)</b>
<30 jaar	Randstad	1,1	0,9	8,1	0,8
30-<50 jaar	Randstad	1,1	0,9	8,1	0,8
>= 50 jaar	Randstad	1,1	0,9	8,1	0,8
<30 jaar	Midden	1,1	0,9	8,1	0,8
30-<50 jaar	Midden	1,1	0,9	8,1	0,8
>= 50 jaar	Midden	1,1	0,9	8,1	0,8
<30 jaar	Periferie	1,1	0,9	8,1	0,8
30-<50 jaar	Periferie	1,1	0,9	8,1	0,8
>= 50 jaar	Periferie	1,1	0,9	8,1	0,8

Bron: schatting Panteia op basis van 1-meting en 2-meting doelgroepregister door UWV



tabel 23 Overige overgangskansen WIW/ID (2), in %

<b>leeftijd</b>	<b>regio</b>	<b>Kans op baanverlies, indien geen grondslag (D naar B)</b>	<b>Kans op verlies baan en verlies grondslag (C naar B)</b>	<b>Kans op een baan, bij verlies grondslag (A naar D)</b>
<30 jaar	Randstad	4,1	0,8	3
30-<50 jaar	Randstad	4,1	0,8	3
>= 50 jaar	Randstad	4,1	0,8	3
<30 jaar	Midden	4,1	0,8	3
30-<50 jaar	Midden	4,1	0,8	3
>= 50 jaar	Midden	4,1	0,8	3
<30 jaar	Periferie	4,1	0,8	3
30-<50 jaar	Periferie	4,1	0,8	3
>= 50 jaar	Periferie	4,1	0,8	3

Bron: schatting Panteia op basis van 1-meting en 2-meting doelgroepregister door UWV

#### De verhouding banen / personen met een inkomensverhouding

Het stroomschema in figuur 8 geeft de dynamiek weer van personen, die op verschillende wijze in het doelgroepregister zitten, dan wel daar binnenkomen of daar weer uit verdwijnen. Om de vertaalslag te maken naar aantal banen volgens de banenafpraak, dienen we rekening te houden met het aantal gewerkte uren. Hiertoe hebben we gebruikgemaakt van de UWV cijfers uit de 2-meting en daaruit het gemiddeld aantal uren per week per persoon met een baan berekend, verbijzonderd naar doelgroep, leeftijd en geslacht. Hierbij tellen we de gewerkte uren per persoon op, van alle banen van die persoon op het moment van de 2-meting<sup>38</sup>. Deze cijfers normeren we op 25,5 uur per week (1 baan = 25,5 uur per week werk). De berekende verhouding banen/personen hebben we gebruikt voor de ramingen van het aantal banen in de gehele periode 2017 t/m 2025 (zie tabel 21).

tabel 24 gemiddelde verhouding aantal banen / aantal personen met een baan

<b>Leeftijds-klasse</b>	<b>Geslacht</b>	<b>Participatiewet</b>	<b>WSW</b>	<b>oWajong</b>	<b>nWajong</b>	<b>WIW/ID</b>
<30 jaar	Man	1,00	1,31	1,20	1,11	1,29
30-<50 jaar	Man	1,06	1,32	1,17	1,15	1,33
>= 50 jaar	Man	1,04	1,29	1,06	1,11	1,34
<30 jaar	Vrouw	0,77	1,13	0,86	0,85	1,28
30-<50 jaar	Vrouw	0,79	1,12	0,87	0,88	1,14
>= 50 jaar	Vrouw	0,79	1,10	0,74	0,90	1,21

Voor de doelgroepen Vso/Pro, Praktijkroute en voor de Quotumgroep hebben we de cijfers van de Participatiewet gebruikt.

<sup>38</sup> Een persoon kan meerdere banen hebben

## Bijlage 3 **Schatting aantal banen ultimo 2017**

In variant 2 zijn de kansen op het krijgen van een baan voor alle doelgroepen met een (gelijke) factor zijn verhoogd te opzicht van die van variant 1. De factor is zodanig bepaald dat het **totaal aantal banen in 2017** conform de modelberekening ongeveer gelijk is aan het **verwachte aantal banen ultimo 2017** op grond van de kwartaalrapportages van het UWV. Alle andere overgangskansen hebben we ongewijzigd gelaten.

De schatting van het aantal banen ultimo 2017 is vastgesteld p basis van de kwartaalrapportages van het UWV. Op het moment dat de modelberekeningen gemaakt zijn, waren de rapportages t/m Q3 2017 beschikbaar. We hebben gebruikgemaakt van de cijferreeks in tabel 24.

tabel 25 Aantal banen per kwartaal

<b>Kwartaal</b>	<b>Aantal banen (banenafpraak)</b>	<b>1<sup>e</sup> Verschil (met zelfde kwartaal vorig jaar)</b>	<b>2<sup>e</sup> verschil</b>
Q3 2015	91.268		
Q4 2015	96.236		
Q1 2016	92.779		
Q2 2016	92.729		
Q3 2016	94.861	3.593	
Q4 2016	98.013	1.777	-1.816
Q1 2017	99.785	7.006	5.229
Q2 2017	104.435	11.706	4.700
Q3 2017	108.322	13.461	1.755
Q4 2017 (raming)	113.941 (=94.861 + 15.928)	15.928 (= 13.461 + 2.467)	2.467 (=gem Q4 2016 t/m Q3 2017)

Bron: UWV kwartaalrapportages, raming Panteia

De raming van het aantal banen in Q4 2017, is als volgt berekend:

- het gemiddelde van de tweede verschillen is berekend over Q4 2016 t/m Q3 2017
- dit is opgeteld bij het eerste verschil van Q3 2017; we krijgen dan een raming van het eerste verschil van Q4 2017 ten opzichte van Q4 2016, aangezien de eerste verschillen zijn berekend ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder (uitsluiten seizoenseffecten)
- ten slotte is een raming voor het aantal banen in Q4 2017 berekend als som van het aantal banen van Q4 2016 en de raming van het eerste verschil in Q4 2017.

Ten slotte hebben we de cijfers laten aansluiten op die van de 2-meting ultimo 2016:

- aantal banen 2-meting is 94.649
- verschil Q4 2017 en Q4 2016 is  $113.941 - 98.013 = 15.928$
- 1.507 banen van de Praktijkroute zijn in 2017 aan het doelgroepregister toegevoegd, maar waren eigenlijk al in 2016 ingestroomd; dit betekent een overschatting van het aantal extra banen in 2017, waarvoor we ten behoeve van de modelberekening corrigeren;

De raming van het aantal banen ultimo 2017, die we gebruiken voor de modelberekening van variant 2, is gelijk aan  $94.649 + 15.928 - 1.507 = \mathbf{109.070}$ .



## Bijlage 4 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 26 Regionale indeling onderzoek doelgroepgrootte banenafsprak

<b>Regionale indeling</b>	<b>Arbeidsmarktregio</b>
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

