

debeleidsonderzoekers

EPSilOn  
research



# Kenmerken doelgroep banenafpraak

Eindrapport

21 DECEMBER 2021



# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1. Achtergrond van het onderzoek</b>	<b>13</b>
1.1 Inleiding	13
1.2 Onderzoeksvragen	15
1.3 Onderzoeksverantwoording	16
1.4 Leeswijzer	18
<b>2. Subdoelgroepen doelgroepregister</b>	<b>19</b>
2.1 Inleiding	19
2.2 Aantallen doelgroepregister	20
2.3 Harde kenmerken doelgroepen	22
2.4 Zachte kenmerken doelgroepen	27
2.5 Conclusie	33
<b>3. Ondersteuning op weg naar werk</b>	<b>36</b>
3.1 Inleiding	36
3.2 Re-integratie inspanningen door UWV en gemeenten	38
3.3 Wie ontvangen re-integratieactiviteiten?	39
3.4 Rol van bemiddelaars	41
3.5 Wie wordt er bemiddeld naar werk?	42
3.6 Kansrijkheid klanten	43
3.7 Verschillen tussen doelgroepen	45
3.8 Conclusie	47
<b>4. Achtergrondkenmerken en werk</b>	<b>49</b>
4.1 Werk hebben naar subdoelgroepen doelgroepregister	49
4.2 Ondersteuning tijdens werk	53
4.3 Kenmerken van baanbezitters	55
4.4 Kenmerken van baanvinders en baanverliezers	58
4.5 Kwalitatieve duiding van de resultaten	64
4.6 Resultaten dossierstudie over baan vinden en houden	65
4.7 Conclusie	67
<b>5. Beantwoording onderzoeksvragen en conclusies</b>	<b>70</b>
5.1 Verschillen in achtergrondkenmerken van de subdoelgroepen	71
5.2 Verschillen in kans op vinden werk	72
5.3 Verschillen in kans op het behouden van werk	74
5.4 Gevolgen van verschillen in subdoelgroepen	74
5.5 Constateringen en verwonderpunten	75
5.6 Slotconclusie	77





# Samenvatting

***Dit rapport vormt een verdieping op de evaluatie van de Wet Banenafpraak. In dit rapport staan de volgende vragen centraal: 1) Welke verschillen zijn er in de achtergrondkenmerken van de subdoelgroepen van de Wet banenafpraak? 2) Wat betekenen deze verschillen voor hun loonwaarde en de baanvind- en baanbehoudkansen? 3) Zijn er verschillen in de mate van ondersteuning én de inzet van ondersteuningsinstrumenten voor de verschillende doelgroepen door gemeenten en UWV?***

## **S1. Achtergrond van het onderzoek**

De evaluatie van de Wet banenafpraak heeft laten zien dat voor mensen uit het Doelgroepregister dezelfde kenmerken van invloed zijn op de kans op het vinden van werk en de kans op het verliezen van werk als voor de hele Nederlandse populatie. Dit betekent dat jongeren vaak makkelijker een baan vinden, evenals mannen en mensen zonder migratieachtergrond. Het ministerie van SZW is benieuwd of er nog andere factoren (of combinaties van factoren) van invloed zijn op de inzet van ondersteuning en ondersteuningsinstrumenten en de kans op het vinden van een baan of het houden van een baan. Ook vraagt het ministerie zich af of er een verschil te zien is bij de verschillende subdoelgroepen. Daarom is dit aanvullende onderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek moet meer

inzicht verschaffen in de samenstelling en de inzet van instrumenten voor subdoelgroepen van het Doelgroepregister. Er zijn zes doelgroepen opgenomen in het Doelgroepregister<sup>1</sup>:

1. Mensen die onder de Participatiewet (P-wet) vallen en niet zelfstandig 100% van het minimumloon (WML) kunnen verdienen. Zij worden toegelaten na een beoordeling van het arbeidsvermogen door het UWV (de ABA<sup>2</sup>).
2. Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100% van het minimumloon kunnen verdienen. Zij worden toegelaten na een loonwaardemeting door de gemeente (in de praktijk) waaruit blijkt dat ze een loonwaarde hebben van minder dan 100% van het WML in een baan (de Praktijkroute).
3. Wajongers met arbeidsvermogen (Wajong)
4. Mensen met een Wsw-indicatie (Wsw)
5. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan (Wiw/ID)
6. (Ex)leerlingen en schoolverlaters van het vso (voortgezet speciaal onderwijs) of pro (praktijkonderwijs) indien ze zich melden bij het UWV (vso/pro)

## S2. Onderzoeksverantwoording

Het onderzoek heeft bestaan uit vijf stappen. Allereerst is **literatuur** bestudeerd. Vervolgens zijn **interviews** gehouden met medewerkers van zes gemeenten en van UWV. Per gemeente hebben we gesproken met minimaal twee medewerkers die zich bezighouden met de bemiddeling en coaching van klanten uit het doelgroepregister naar werk. We noemen ze voor dit onderzoek 'bemiddelaars'. Daarnaast hebben we gesproken met twee medewerkers van het UWV (via het hoofdkantoor en via één van de gemeenten).

Een belangrijk onderdeel van dit onderzoek was een **kwantitatieve analyse** uitgevoerd op basis van data van het CBS. De basis wordt gevormd door alle personen die op enig moment in het doelgroepregister opgenomen zijn (of geregistreerd stonden) in de periode 2017-2019. Deze data zijn verrijkt met kenmerken uit de GBA (leeftijd, geslacht, land van herkomst), opleidingsniveau, polisadministratie voor werkgerelateerde gegevens, arbeidsmarktregio, Statistiek Re-integratie Gemeenten en SIR-AG<sup>3</sup> voor re-integratie inspanningen op weg naar werk of ter ondersteuning tijdens werk. Daarnaast is een UWV -bestand van de Kandidatenverkenner Banenafpraak geüpload naar de CBS-omgeving. Hierin staan meer 'zachte' kenmerken als competenties, mogelijkheden en eisen/wensen van personen uit het doelgroepregister. Ditzelfde is gebeurd met een bestand van UWV over de uitgevoerde re-integratie inspanningen voor personen uit het doelgroepregister ter aanvulling op SIR-AG. Het gaat daarbij om loondispensatie, jobcoach, proefplaatsingen, voorzieningen en activiteiten op weg naar werk. De Kandidatenverkenner-gegevens betreffen een momentopname uit

<sup>1</sup> Deze groepen verschillen nogal in grootte. Het aantal mensen met een Wiw of ID baan is heel klein (minder dan één procent van het totaal). De groep Wajong met arbeidsvermogen en mensen met een Wsw-indicatie zijn de grootste groepen (respectievelijk zo'n 40% en zo'n 35% van het totaal).

<sup>2</sup> Om opgenomen te worden in het doelgroepregister, moet er een Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen worden ingediend bij het UWV. Het UWV geeft een oordeel. Wanneer uit dit oordeel blijkt dat de indiener niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kan verdienen krijgt de indiener een indicatie banenafpraak.

<sup>3</sup> Systeem Inkoop Re-integratie Arbeidsgehandicapten bij UWV.

september 2020. De re-integratiegegevens van UWV hebben betrekking op alle onderzoeksjaren.

Vervolgens zijn **dossiers** bestudeerd bij een aantal gemeenten. Er zijn geen dossiers bestudeerd van het UWV. Dit onderdeel heeft door de coronamaatregelen vertraging opgelopen. Vanwege het dringende advies om thuis te werken en alleen noodzakelijke reizen uit te voeren was het lange tijd niet mogelijk dossiers op locatie te bestuderen. Uiteindelijk zijn 129 dossiers bestudeerd in drie gemeenten. Er zijn 40 dossiers per gemeente geselecteerd van klanten die in 2018 of 2019 bemiddeld zijn door het team dat mensen met een arbeidsbeperking bemiddelt naar werk. Daarbij hebben we niet nader geselecteerd op het vinden of het houden van werk.

Tot slot zijn nog een drietal **reflectiesessies** uitgevoerd met de medewerkers van de gemeenten Amsterdam, Leiden, Rotterdam, Eindhoven en Leeuwarden. Tijdens deze sessies zijn de belangrijkste resultaten van het onderzoek gepresenteerd aan de gemeenten en is gesproken over de uitkomsten.

Van belang is te vermelden bij dit onderzoek dat corona en de coronamaatregelen wel een effect hebben gehad op de voortgang van het onderzoek, maar geen effect hebben gehad op de inhoud van het onderzoek. De gebruikte gegevens zijn van voor de coronacrisis.

### S3. Verschillen tussen subgroepen

Het doelgroepregister bestaat uit meer mannen dan vrouwen. Wanneer we kijken naar verschillen naar **geslacht**, dan zien we het volgende:

- In de subdoelgroep P-wet (praktijkroute) vinden we het grootste aandeel mannen.
- Bij de P-wet (ABA) en de Wajong vinden we relatief gezien meer vrouwen, dan in de subdoelgroep P-wet (praktijkroute), maar ook hier zijn mannen in de meerderheid.

De **leeftijdsopbouw** van de verschillende subdoelgroepen verschilt sterk, dit heeft natuurlijk alles met de historie van de subdoelgroepen te maken. De subgroep vso/pro is gemiddeld 21 jaar oud, de Wajonggroep is gemiddeld 32 jaar oud. De P-wet (ABA) gemiddeld 34 jaar, de P-wet (praktijkroute) gemiddeld 42 jaar, de Wsw 52 jaar en de Wiw/ID 58 jaar.

Het **opleidingsniveau** van de groep vso/pro wijkt sterk af van het gemiddelde, van deze groep heeft 44,5% alleen basisonderwijs genoten, gemiddeld is dit 22,3%. De subgroepen P-wet (praktijkroute) en Wiw/ID hebben een hoger aandeel personen met een **niet-westerse migratieachtergrond** dan de andere subdoelgroepen. In de subgroep Wsw zijn juist relatief weinig mensen met een migratieachtergrond vertegenwoordigd.

Wanneer we kijken naar **beschikbaarheid** voor werk dan zien we dat de groep vso/pro het best beschikbaar is in termen van aantal uren per week en maximale reisafstand. Ook de groep P-wet (praktijkroute) heeft een goede beschikbaarheid wanneer we kijken naar beschikbaar aantal uren per week en maximale reisafstand.

Wanneer we kijken naar de **beperkingen** waarmee mensen in het doelgroepregister te maken hebben, dan valt op dat uit de registraties blijkt dat 75% begeleiding nodig heeft bij het werk, 65% voorwaarden kent voor sociaal functioneren en 67% een beperking heeft in werktempo. Personen uit de P-wet (praktijkroute) hebben relatief gezien de minste beperkingen, de groep P-wet (ABA) heeft gemiddeld de meeste beperkingen. De verschillen zijn niet heel groot.

Ook de **score op de participatieladder** zegt iets over inzetbaarheid van de groepen. Met 54% bevindt meer dan de helft van alle personen in het doelgroepregister zich op trede 5 of 6 van de participatieladder, zij hebben veelal werk of zijn snel bemiddelbaar naar werk. Personen uit de P-wet (praktijkroute) en de Wsw scoren het hoogst op de participatieladder. Personen uit de P-wet (ABA) bevinden zich het laagst op de participatieladder, bijna 40% bevindt zich op trede 1 of 2.

Voor de gemeentelijke doelgroepen zijn uitkomsten van **loonwaardemetingen** beschikbaar. In totaal was voor de helft van de populatie bestaande uit de subdoelgroepen vso/pro, P-wet (ABA), P-wet (praktijkroute) die aan het werk was in 2019 de uitkomst van een loonwaardemeting beschikbaar. Van de groep die aan het werk is, is de loonwaarde gemiddeld 55,6%. De gemiddelde loonwaarde is het hoogst voor de groep P-wet (praktijkroute) en P-wet (ABA) (gemiddelde loonwaarde respectievelijk 57,0% en 56,4%), vso/pro ligt hier iets onder met 52,6%. Gekeken naar achtergrondkenmerken en subdoelgroepen valt op dat de gemiddelde loonwaarde van de mensen uit de P-wet (praktijkroute), gecorrigeerd voor andere kenmerken hoger ligt.

## S4. Verschillen in kans op vinden werk

Nu we hebben vastgesteld dat de verschillende subgroepen in het doelgroepregister op sommige kenmerken van elkaar verschillen, is de volgende vraag wat deze verschillen betekenen voor de kans op het vinden van werk. In deze paragraaf bespreken we de invloed van de subgroep op de kans op het vinden van werk. We combineren resultaten op basis van gesprekken met bemiddelaars en kwantitatief onderzoek.

### Beeld op basis van kwalitatief onderzoek

Voor het onderzoek hebben we gesproken met bemiddelaars van zes gemeenten die mensen uit het doelgroepregister bemiddelen naar werk. Volgens deze bemiddelaars maken de **achtergrondkenmerken** van kandidaten of de subdoelgroep **niet** uit voor de snelheid waarmee mensen te plaatsen zijn. Wel geldt dat de groep vso/pro vaak door een gespecialiseerde groep bemiddelaars wordt begeleid; gemeenten maken bij de bemiddeling vaak onderscheid tussen kandidaten die 27 jaar of jonger zijn en voor kandidaten die ouder zijn dan 27 jaar.

Bemiddelaars vinden het moeilijk kenmerken te noemen die de kans op het vinden van een baan verhogen. Na doorvragen komen we tot twee kenmerken die van belang zijn voor de kans op een succesvolle bemiddeling. Volgens de bemiddelaars zijn de **voorspelbaarheid** van de beperking en de **werknemersvaardigheden** van de klant het meest van belang.



### Beeld op basis van kwantitatief onderzoek

Van het totale doelgroepregister was in 2019 42,6% van de mensen aan het werk. In 2017 lag dit aantal nog op 38,9%. De subdoelgroep P-wet (praktijkroute) kent met iets meer dan 80% de hoogste **arbeidsparticipatie**. Dit is natuurlijk logisch, aangezien deze groep in het doelgroepregister wordt opgenomen vanwege het vinden van een baan en op die werkplek een verminderde loonwaarde wordt vastgesteld. De arbeidsdeelname van de groep vso/pro ligt met bijna 60% ook boven het gemiddelde.

De **gemiddelde werkweek** van personen uit het doelgroepregister bedroeg in 2019 27,7 uur. Wanneer we dit uitsplitsen naar subdoelgroep valt op dat de doelgroepen vso/pro, P-wet (ABA) en Wajong gemiddeld rond de 25,5 uur in de week werken. De werknemers die via de Praktijkroute, Wsw en Wiw/ID aan het werk zijn hebben gemiddeld een werkweek van rond de 30 uur per week. Van de totale doelgroep heeft 54,2% een contract voor onbepaalde tijd, het betreft met name de subdoelgroep Wsw (92,6%) en Wiw/ID (86,8%). Voor de doelgroepen P-wet ABA (29,1%), P-wet Praktijkroute (29,7%) en met name vso/pro (19,3%) is het aantal mensen met een contract voor onbepaalde tijd laag. Personen uit de Wsw en Wiw/ID die aan het werk zijn, hebben gemiddeld een hoger uurloon dan de overige subgroepen.

### Resultaten data-analyse: kans op werk

De **kans op** het hebben van **werk** is het grootst voor de groep Praktijkroute, wat logisch is omdat - ook al hiervoor opgemerkt - opname in het doelgroepregister voor deze groep volgt na het vinden van een baan, en wanneer op de werkplek een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon is vastgesteld. Gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken hebben daarna Wiw/ID-ers de hoogste baankans, gevolgd door Wsw, vso/pro, Wajong en P-wet (ABA). De invloed van persoonskenmerken op het hebben van werk komen voor personen in het doelgroepregister grotendeels overeen met die van de gehele arbeidsmarkt: mannen hebben een grotere kans op werk dan vrouwen, jongeren hebben vaker een baan dan ouderen, personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben binnen het totale doelgroepregister de laagste kans op het hebben van werk, terwijl ook personen met een westerse migratieachtergrond een lagere arbeidsparticipatiegraad hebben dan personen zonder migratieachtergrond. Personen die meer uur per week beschikbaar zijn hebben een iets grotere kans op het hebben van werk.

Van de **zachte kenmerken** hebben personen met affiniteit met veel werksoorten en personen met veel competenties een grotere kans op werk dan personen die dit in mindere mate hebben. Beperkingen hebben echter een grotere (negatieve) invloed op werk. Een persoon met veel competenties en affiniteiten maar ook met een of meer beperkingen heeft dus een lagere kans op werk dan een persoon met minder competenties en affiniteiten en zonder beperkingen.

De loonkostensubsidie/loondispensatie en jobcoaching zijn de meest ingezette **voorzieningen** bij werk voor de doelgroep banenafpraak. Mannen, ouderen, lager opgeleiden, personen zonder migratieachtergrond en personen die in de periferie van het land wonen hebben een hogere kans op het hebben van een voorziening tijdens het werk. De belangrijkste verklarende factor voor het hebben van een voorziening is het aantal uren dat men werkt. Personen met een gering aantal uren werk per week hebben minder ondersteuning bij het werk. We weten niet of deze mensen dat minder nodig hebben, of dat de gemeenten hier minder aan uit willen geven.

De groep met een werkweek tussen 24 en 32 uur heeft de grootste kans op ondersteuning, groter dan de groep die 32 uur of meer werkzaam is.

### Resultaten data-analyse: werk vinden

Van de personen zonder baan in december 2018 vond in 2019 12,1% betaald werk. Van de groep die in december 2018 een baan had, verloor in 2019 13,0% het werk. Personen uit de P-wet (praktijkroute) en de subgroep vso/pro hebben de grootste kans op het vinden van werk. De groep praktijkroute komt in het doelgroepregister door het werken met een loonkostensubsidie.

De grootste voorspeller voor het vinden van werk is het hebben van **arbeidsverleden** door betaald werk in het jaar ervoor<sup>4</sup>. Verder hebben binnen het doelgroepregister dezelfde subgroepen die de grootste kans hebben op het hebben van werk, ook de grootste kans op het vinden van werk: mannen, jongeren, hoger opgeleiden en personen zonder migratieachtergrond. De regio waarin mensen wonen is niet van significante invloed.

Personen voor wie **re-integratieactiviteiten** zijn ingezet, hebben in het algemeen een grotere kans op het vinden van werk. Dit geldt voor personen met coaching, training/opleiding en een re-integratietraject. Personen in sociale activering hebben een lagere kans op betaald werk.

## S5. Verschillen in kans op het behouden van werk

De kans op **baanbehoud** is het grootste voor personen uit de subgroep Wsw en Wiw/ID, dit zijn ook de subgroepen met de meeste vaste contracten. De kans op baanverlies is het grootst voor personen uit de P-wet (ABA). De kenmerken die van invloed zijn op het hebben van werk en het vinden van werk, zijn ook van invloed op de kans op baanbehoud, hoewel we twee uitzonderingen hebben geconstateerd:

- Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen qua baanbehoud.
- Ouderen hebben een iets grotere kans op baanbehoud dan jongeren.

De **omvang** van de **werkweek** is een belangrijke voorspeller van baanbehoud. Hoe meer uren mensen werken, hoe groter de kans op baanbehoud. Personen die met een loonkostensubsidie/loondispensatie of met een jobcoach aan het werk zijn, hebben een grotere kans op baanbehoud.

Tijdens de gesprekken met de bemiddelaars bleek dat het hebben van een werkgever die zeer betrokken is bij de kandidaat positief werkt op het behouden van een baan. Voor baanbehoud is het volgens bemiddelaars namelijk van belang dat de werkgever goed rekening houdt met (de beperkingen van) de kandidaat.

---

<sup>4</sup> Dit lijkt een contradictie met het feit dat vso/pro de grootste kans op werk heeft. Volgens bemiddelaars zijn jongere kandidaten vaak makkelijk plaatsbaar aangezien ze vanuit een opleiding of stage direct doorstromen naar een werkplek.

## S6. Verwonderpunten

Los van de antwoorden op de onderzoeksvragen waren er zaken die ons hebben verwonderd. We denken dat het goed is de lezer hier deelgenoot van te maken:

1. Er zijn behoorlijke verschillen tussen gemeenten: de ene gemeente zet sterk in op de praktijkroute, terwijl de andere gemeente vooral ABA's aanvraagt bij het UWV en nauwelijks gebruik maakt van de praktijkroute. Als onderzoekers verwachten wij dat wanneer de gemeenten die op dit moment de praktijkroute nog nauwelijks gebruiken de praktijkroute meer gaan gebruiken dat ze (behoorlijk veel) meer banen met loonkostensubsidie kunnen realiseren. Dit zal ook betekenen dat het aantal mensen in het doelgroepregister zal toenemen.
2. Er zijn behoorlijke verschillen tussen gemeenten ten aanzien van mensen die langdurig in de Participatiewet zitten en die mogelijk ook in aanmerking komen voor een baan met loonkostensubsidie. Er zijn gemeenten die op dit moment het zittend bestand doorlichten op de mogelijkheid voor klanten een ABA aan te vragen of mensen direct te bemiddelen via de praktijkroute. Er zijn gemeenten die dit een aantal jaar geleden al hebben gedaan en er zijn gemeenten die dit nog niet gedaan hebben. De doorlichting van het bestand leidt er bij de gemeenten die we hebben gesproken (nog) niet toe dat er veel meer mensen die al langer in de Participatiewet zitten in de caseload komen van de bemiddelaars die we hebben gesproken.
3. Op basis van dit onderzoek hebben we geen goed beeld van de wijze waarop gemeenten vaststellen wie er wel en niet voor een baan met loonkostensubsidie in aanmerking komen. De bemiddelaars krijgen hun caseload vanuit het team 'intake' dat de intakes van alle nieuwe aanvragers voor een Participatiewet uitkering verzorgt. De bemiddelaars kunnen goed uit de voeten met de klanten die ze krijgen, de meesten zijn te bemiddelen naar een baan met loonkostensubsidie.
4. We hebben geen goede verklaring voor het feit dat er (in vergelijking met de totale arbeidsmarkt) meer mannen in het doelgroepregister zijn opgenomen dan vrouwen. Dit geldt voor alle subdoelgroepen. Ook geldt dat de mannen relatief vaker re-integratieactiviteiten ontvangen en relatief vaker een baan vinden en behouden. Ook hiervoor is geen afdoende verklaring gevonden in dit onderzoek.

## S7. Slotconclusie

In de evaluatie van de Wet banenafspraken werd geconcludeerd dat voor mensen uit het doelgroepregister dezelfde kenmerken van invloed zijn op de kans op het vinden van werk en de kans op het verliezen van werk als voor de hele Nederlandse populatie gelden. In dit onderzoek zijn we een slag dieper gegaan. We hebben onderzocht of er verschillen zijn tussen de diverse subdoelgroepen van het doelgroepregister, wat betreft het krijgen van ondersteuning, en voor het vinden en behouden van werk. Op een aantal onderwerpen vinden we inderdaad verschillen tussen subdoelgroepen. Waarschijnlijk zijn deze verschillen vooral veroorzaakt door de ontstaansgeschiedenis van de subdoelgroep en de bijbehorende route waarmee personen in het doelgroepregister terecht zijn gekomen. Immers alle subdoelgroepen zijn ontstaan op basis van andere wet- en regelgeving en grotendeels op een ander moment in

de tijd. Voor Wiv/ID en Wsw is er geen nieuwe instroom meer mogelijk, voor de Wajong is alleen instroom mogelijk voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, voor de overige groepen is instroom nog wel mogelijk. Met name het aandeel van de subgroepen P-wet (in sterke mate de praktijkroute en in mindere mate via de ABA) en vso/pro in het doelgroepregister neemt toe. We zien dat de groepen P-wet (praktijkroute) en vso/pro op de onderwerpen baan vinden en baan behouden grotere kansen hebben dan de andere doelgroepen. We zien tegelijkertijd ook dat bemiddelaars van gemeenten met name bezig zijn met het bemiddelen van juist deze groepen kandidaten met een vso/pro achtergrond of een Participatiewet achtergrond.

Het is van belang op te merken dat het bemiddelen van mensen met een arbeidsbeperking tijd en aandacht vraagt van gemeenten en UWV. We zien dat deze tijd en aandacht er meestal zijn omdat de bemiddelaars een relatief lage caseload hebben. Het gaat om kwetsbare personen voor wie een goed passende werkplek moet worden gevonden. Dit kost tijd en aandacht en wanneer de werkplek gevonden is, houdt het werk van de uitvoeringsorganisaties niet op. Het is van belang te zorgen voor nazorg aan de geplaatste kandidaten. Dit doen de gemeenten door nazorg te bieden in de vorm van jobcoaching door een jobcoach of door de bemiddelaars zelf. Wij hebben in dit onderzoek geen signalen gevonden dat de wettelijke kaders knellen. Het onderzoek brengt geen verschillen tussen de activiteiten van het UWV voor de subgroep Wajong en de activiteiten van de gemeenten voor de andere doelgroepen aan het licht<sup>5</sup>. Wel zien we dat de verschillen tussen gemeenten behoorlijk groot kunnen zijn in hun werkwijze om de kandidaten te bemiddelen met een loonkostensubsidie.

De deelnemende gemeenten ervaren de reflectiesessies die we aan het einde van het onderzoek hebben uitgevoerd als waardevol en zij vonden het buitengewoon interessant om te horen hoe andere gemeenten te werk gaan. Dit leren van elkaar zou zowel binnen gemeenten als tussen gemeenten meer aandacht kunnen krijgen. Zo kunnen medewerkers van de eigen organisatie van elkaar leren en kunnen gemeenten onderling ervaringen en goede praktijken uitwisselen<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Voor dit onderzoek hebben we geen dossiers van het UWV kunnen bestuderen. We trekken deze conclusie op basis van de kwantitatieve analyse.

<sup>6</sup> De Inspectie SZW beschreef in het rapport 'Aan het werk, voor hoe lang?' Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking uit 2018 dat de expertiseopbouw bij de ene gemeente verder gevorderd is dan bij de andere. Er waren in 2018 gemeenten die pas recent tot de conclusie zijn gekomen dat de begeleiding van deze doelgroep een specifieke aanpak vereist, waardoor de expertiseopbouw achterblijft naar duurzaam werk. Andere gemeenten waren al (veel) verder gevorderd. De behoefte aan uitwisseling en de opbouw van expertise is er nog steeds, zo hebben wij ook in dit onderzoek gemerkt.



# Achtergrond van het onderzoek

***Dit rapport vormt een verdieping op de evaluatie van de Wet Banenafpraak. Dit eerste hoofdstuk geeft een korte inleiding op het rapport. We gaan in dit hoofdstuk in op de onderzoeksvragen en geven een korte beschrijving van de stappen die in het onderzoek zijn gezet. Het onderzoek kende een kwalitatieve component en een kwantitatieve component. Ook bespreken we de gevolgen die het coronavirus op het onderzoek heeft gehad.***

## **1.1 Inleiding**

In het sociaal akkoord van 2013 spraken overheid en sociale partners af dat er 125.000 banen bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking bij zouden moeten komen. Deze afspraak is vastgelegd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (vanaf hier: de Wet banenafpraak). Verder werd het belangrijk gevonden dat de Wet zou bijdragen aan een cultuurverandering. Het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking moest 'normaler' worden. In 2019 is de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten geëvalueerd<sup>7</sup>. Deze evaluatie toonde aan dat de Wet banenafpraak (inclusief de in 2017 daarin opgenomen

---

<sup>7</sup> P. Fris, A. Witkamp en G. Walz (2019) Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking? Evaluatie Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, Panteia Zoetermeer.

praktijkroute) hebben bijgedragen aan het creëren van meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Mensen met een arbeidsbeperking staan in het Doelgroepregister banenafpraak dat door UWV wordt beheerd. Er zijn zes doelgroepen opgenomen in het Doelgroepregister<sup>8</sup>:

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100% van het minimumloon (WML) kunnen verdienen. Zij worden toegelaten na een beoordeling van het arbeidsvermogen door het UWV (de ABA<sup>10</sup>).
2. Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100% van het minimumloon kunnen verdienen. Zij worden toegelaten na een loonwaardemeting door de gemeente (in de praktijk) waaruit blijkt dat ze een loonwaarde hebben van minder dan 100% van het WML in een baan (de Praktijkroute).
3. Wajongers met arbeidsvermogen
4. Mensen met een Wsw-indicatie
5. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan
6. (Ex)leerlingen en schoolverlaters van het vso (voortgezet speciaal onderwijs) of pro (praktijkonderwijs) indien ze zich melden bij het UWV

De evaluatie van de Wet banenafpraak heeft laten zien dat voor mensen uit het Doelgroepregister dezelfde kenmerken van invloed zijn op de kans op het vinden van werk en de kans op het verliezen van werk als voor de hele Nederlandse populatie. Dit betekent dat jongeren vaak makkelijker een baan vinden, evenals mannen en mensen zonder migratieachtergrond.

Het ministerie van SZW is benieuwd of er nog andere factoren (of combinaties van factoren) van invloed zijn op de inzet van ondersteuning en ondersteuningsinstrumenten en de kans op het vinden van een baan of het houden van een baan. Ook vraagt het ministerie zich af of er een verschil te zien is bij de verschillende typen doelgroepen zoals hierboven genoemd. Daarom is een aanvullend onderzoek uitgezet. Dit onderzoek moet meer inzicht verschaffen in de samenstelling en de inzet van instrumenten voor subdoelgroepen van het Doelgroepregister. De uitvoering van dit onderzoek was in handen van De Beleidsonderzoekers in samenwerking met Epsilon Research.

---

<sup>8</sup> Deze groepen verschillen nogal in grootte. Het aantal mensen met een Wiw of ID baan is heel klein (minder dan één procent van het totaal). De groep Wajong met arbeidsvermogen en mensen met een Wsw-indicatie zijn de grootste groepen (respectievelijk zo'n 40% en zo'n 35% van het totaal).

<sup>9</sup> Er is nog een laatste doelgroep die gelijkgesteld is aan de doelgroep banenafpraak. Het gaat om mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18<sup>de</sup> verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en alleen dankzij deze voorziening WML kunnen verdienen, zonder deze voorziening kunnen zij dat niet. De groep valt buiten bereik van dit onderzoek.

<sup>10</sup> Om opgenomen te worden in het doelgroepregister, moet er een Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen worden ingediend bij het UWV. Het UWV geeft een oordeel. Wanneer uit dit oordeel blijkt dat de indiener niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kan verdienen, maar wel met begeleiding minimaal 20% van het WML kan verdienen, krijgt de indiener een indicatie banenafpraak.

## 1.2 Onderzoeksvragen

Zoals beschreven wil het ministerie meer inzicht in de achtergrondkenmerken van de verschillende subdoelgroepen van de Wet banenafpraak en de wijze waarop deze achtergrondkenmerken hun kansen op het vinden, behouden en verliezen van werk beïnvloeden. Bovendien hoopt het ministerie meer inzicht te krijgen in de verschillen van de inzet van instrumenten door gemeenten en UWV. De onderzoeksvragen die centraal staan in dit rapport zijn:

1. Welke relevante verschillen zijn er in de achtergrondkenmerken van de onderscheiden subdoelgroepen van de Wet banenafpraak en wat betekenen deze verschillen voor hun loonwaarde en de baanvind- en baanbehoudkansen?
2. Zijn er verschillen in de mate van ondersteuning én de inzet van ondersteuningsinstrumenten voor de verschillende doelgroepen door gemeenten en UWV? Hou hierbij rekening met de fase waarin de klant zich bevindt (bemiddeling, na de match en bij uitval uit een baan).

### Toelichting vraag 1

Bij vraag 1 is het de bedoeling zoveel mogelijk sociaaleconomische en -culturele achtergrondkenmerken in kaart te brengen die samen kunnen hangen met de loonwaarde, met de baanvindkans en met de baanbehoudkans van de verschillende doelgroepen.

Hierbij valt te denken aan: opleiding, studierichting, beheersing van de Nederlandse taal, rekenvaardigheid, digitale vaardigheden, probleemoplossend vermogen, beroepsniveau, leeftijd, fysieke beperkingen, verstandelijke beperkingen, psychische beperkingen, andere belemmeringen, zorggebruik, werknemersvaardigheden, werkervaring, duur werkloosheid, gemaakte matches en succes daarvan, motivatie en ambitie, normen en waarden, zelfredzaamheid en sociale vaardigheden, leefomstandigheden en sociaal netwerk.

Een deel van deze kenmerken is objectief vast te stellen en een ander deel van deze kenmerken is subjectief in te schatten door de klant of de klantmanager.

### Toelichting vraag 2

Bij vraag twee is het de vraag welke ondersteuningsvormen en ondersteuningsinstrumenten de verschillende subdoelgroepen krijgen in welke fase van de ondersteuning. Hoe vaak worden ze ingezet en wat zijn daar de effecten van? Zijn er verschillen in de mate van ondersteuning per subdoelgroep? Verschilt bijvoorbeeld de voortvarendheid waarmee subdoelgroepen worden opgepakt? Welke type klant pakken gemeenten het eerst op? Hierbij is de vraag welke criteria en keuzes gemeenten en UWV hanteren bij de inzet van de ondersteuning en ondersteuningsinstrumenten. Zijn dit bijvoorbeeld professionele keuzes die een klantmanager maakt op basis van ervaring of bijvoorbeeld een diagnose-instrument? Wordt bijvoorbeeld een klant met een passende beroepswens eerder in bemiddeling genomen dan iemand die geen of geen realistisch toekomstbeeld heeft? Of zijn afwegingen eerder het gevolg van beleidsmatige keuzes van de gemeente? Een afweging die de gemeente kan maken, en voor kan schrijven aan klantmanagers, is bijvoorbeeld vooral inzet te plegen op mensen met een hoge loonwaarde omdat de gemeente dan relatief het meeste aan uitkeringslasten kan besparen.

Om deze vragen te beantwoorden zijn een aantal onderzoeksactiviteiten uitgevoerd. Deze lichten we in de volgende paragraaf toe.

## 1.3 Onderzoeksverantwoording

Het onderzoek heeft bestaan uit literatuurstudie, gesprekken met medewerkers bij zes gemeenten en met twee medewerkers van UWV, analyse van data bij het CBS, dossierstudie van in totaal 129 dossiers bij drie gemeenten en aan het einde van het onderzoek heeft een reflectiesessie met de gemeenten plaatsgevonden. We lichten de laatste vier stappen hieronder kort toe.

### Gesprekken met medewerkers van gemeenten en UWV

Om zicht te krijgen op de aanpak van gemeenten, zijn gesprekken gevoerd met medewerkers van zes gemeenten. Deze gesprekken helpen met het beantwoorden van de tweede onderzoeksvraag. De gemeenten die mee hebben gewerkt aan het onderzoek zijn: Amsterdam, Rotterdam, Leiden, Eindhoven, RSD De Liemers en Leeuwarden. Deze gemeenten vormen geen representatieve afspiegeling van alle gemeenten in Nederland. We hebben ervoor gekozen om met behoorlijk grote gemeenten te spreken om zo in elk geval ook voldoende dossiers te kunnen bestuderen (zie verderop). Per gemeente hebben we gesproken met minimaal twee medewerkers die zich bezighouden met de bemiddeling en coaching van klanten uit het doelgroepregister naar werk. We noemen ze voor dit onderzoek 'bemiddelaars'. Daarnaast hebben we gesproken met twee medewerkers van het UWV (via het hoofdkantoor en via één van de gemeenten).

De functienamen zijn uiteenlopend:

- Leiden: 1. Consulent garantiebanen en jobcoach en met 2. Consulent garantiebanen
- Leeuwarden: 1 en 2. Beiden jobcoaches
- Rotterdam: 1. Kwaliteitsmedewerker team EXIT en 2. Regisseur en jobcoach team garantiebanen
- Eindhoven: 2. Werkmakelaars/ bemiddelaar
- Amsterdam: 1. Jongeren jobcoach, 2. Jobcoach en klantmanager, 3. Klantmanager toeleiding passend werk
- RSD De Liemers: 1. Klantmanager en 2. Jobcoach
- UWV: 1. Adviseur werkgeversdienstverlening en 2. Regionaal arbeidsdeskundige en arbeidsdeskundige

Ook al zijn de functienamen van de mensen die we hebben gesproken uiteenlopend, het takenpakket blijkt toch behoorlijk hetzelfde te zijn. De mensen die we hebben gesproken proberen - soms zelf, soms samen met collega's van bijvoorbeeld een werkgeversteam - een werkplek te vinden voor mensen die aangewezen zijn op een baan met loonkostensubsidie. Na het vinden van de baan houdt het werk niet op. Sommige bemiddelaars blijven de regie houden over de geplaatste klant, anderen begeleiden de klant intensiever, bijvoorbeeld als jobcoach. De intensiteit van de begeleiding verschilt per klant.



Het verschilt per gemeente hoe een klant precies wordt geholpen. Bij de ene gemeente heeft een klant bijvoorbeeld een bemiddelaar die de regie heeft over het traject, die jobhunters/jobcoaches kan inzetten. Bij andere gemeenten doet een jobcoach dit allemaal zelf. In de praktijk zien we allerlei varianten, maar in het algemeen wordt er in het totaalpakket gebruik gemaakt van dezelfde instrumenten.

Overigens hebben de meeste bemiddelaars zelf een behoorlijk netwerk van werkgevers die banen bieden aan mensen uit het doelgroepregister. De meeste geïnterviewden gaven aan dat ze zelf veel bezig zijn met het uitbreiden en behouden van hun netwerk, en dat een groot, uitgebreid netwerk behulpzaam is bij het vinden van een passende baan voor hun kandidaten.

### **Analyse van data bij het CBS**

Om zicht te krijgen op de kenmerken van de doelgroep, voor wie re-integratie instrumenten ingezet worden en wie wel en niet aan het werk komen en blijven is een kwantitatieve analyse uitgevoerd op basis van data van het CBS. De hiervoor gebruikte data zijn op individueel niveau en geanonimiseerd zodat niemand herkenbaar is. De basis wordt gevormd door alle personen die op enig moment in het doelgroepregister opgenomen zijn in de periode 2017-2019. Deze data zijn verrijkt met kenmerken uit de GBA (leeftijd, geslacht, land van herkomst), opleidingsniveau, polisadministratie voor werk, arbeidsmarktregio, Statistiek Re-integratie Gemeenten en SIR-AG voor re-integratie inspanningen op weg naar werk of ter ondersteuning tijdens werk. Al deze gegevens zijn reeds binnen de CBS-projectomgeving beschikbaar.

Daarnaast is een bestand van de Kandidatenverkenner Banenafpraak geüpload naar de CBS-omgeving. Hierin staan meer 'zachte' kenmerken als competenties, mogelijkheden en eisen/wensen van personen uit het doelgroepregister. Ditzelfde is gebeurd met een bestand van UWV over de uitgevoerde re-integratie inspanningen voor personen uit het doelgroepregister. Het gaat daarbij om loondispensatie, jobcoach, proefplaatsingen, voorzieningen en activiteiten op weg naar werk. De Kandidatenverkenner gegevens betreffen een eenmalige stand van zaken uit september 2020. De re-integratiegegevens van UWV hebben betrekking op alle onderzoeksjaren.

### **Dossierstudie**

De laatste stap van het onderzoek was het bestuderen van dossiers bij de gemeenten. Dit onderdeel heeft door de coronamaatregelen vertraging opgelopen. Vanwege het dringende advies om thuis te werken en alleen noodzakelijke reizen uit te voeren was het lange tijd niet mogelijk de dossiers in Rotterdam, Leeuwarden en Eindhoven te bestuderen. Uiteindelijk zijn de dossiers in Leiden, Amsterdam en Leeuwarden bestudeerd. RSD De Liemers, Eindhoven en Rotterdam hebben besloten niet mee te werken aan het dossieronderzoek. Van de gemeente Rotterdam is wel een afslag van het bestand gekregen met kwantitatieve gegevens. Deze gegevens bleken onvoldoende vergelijkbaar met de opgehaalde informatie van de dossiers van de overige gemeenten en zijn daarom niet gebruikt.

Voor de dossiers is een selectie gemaakt van 40 dossiers per gemeente van klanten die in 2018 of 2019 bemiddeld zijn door het team dat mensen met een arbeidsbeperking bemiddelt naar werk. Daarbij hebben we niet nader geselecteerd op het vinden of het houden van werk.

### Reflectiesessies

Tot slot zijn nog een drietal reflectiesessies uitgevoerd met de medewerkers van de gemeenten Amsterdam, Leiden, Rotterdam, Eindhoven en Leeuwarden. Een medewerker van het ministerie was aanwezig bij twee van de drie sessies. Tijdens deze sessies zijn de belangrijkste resultaten van het onderzoek gepresenteerd aan de gemeenten en is gesproken over de uitkomsten. De uitkomsten bleken herkenbaar voor de medewerkers. Op een aantal punten is doorgesproken over verklaringen van de uitkomsten. Uitkomsten van de reflectiesessies zijn gebruikt bij het opstellen van deze rapportage.

## 1.4 Leeswijzer

Dit rapport bestaat uit vijf hoofdstukken. Na dit inleidende hoofdstuk gaan we in hoofdstuk 2 in op de harde en zachte kenmerken van de subdoelgroepen uit het doelgroepregister. In hoofdstuk 3 staat de ondersteuning op weg naar werk centraal. Hoofdstuk 4 gaat over het vinden van werk en het houden van werk. Daarbij komt ook aan de orde welke voorzieningen mensen die aan het werk zijn krijgen. Hoofdstuk 5 tenslotte geeft antwoord op de onderzoeksvragen.



# Subdoelgroepen doelgroepregister

***In de inleiding van dit rapport is beschreven dat het doelgroepregister bestaat uit een aantal subdoelgroepen. In dit hoofdstuk gaan we, op basis van analyses van bij het CBS beschikbare bestanden, dieper in op de achtergrondkenmerken van mensen in het doelgroepregister. We beschrijven daarbij eerst de subdoelgroepen uit het doelgroepregister en daarna gaan we in op de harde en zachte achtergrondkenmerken.***

## **2.1 Inleiding**

UWV houdt de registratie bij van alle personen die zijn opgenomen in het doelgroepregister van de banenafpraak. In dit onderzoek zijn de definitieve jaarbestanden van 2017, 2018 en 2019 gebruikt. Binnen de CBS-omgeving zijn deze bestanden gekoppeld aan persoonskenmerken, inzet van re-integratie en gegevens met betrekking tot werk. Voor de tellingen in dit hoofdstuk is steeds de ultimo stand van het desbetreffende jaar gepresenteerd. Zoals beschreven zijn er zes subdoelgroepen (ook wel aangeduid met grondslagen) opgenomen in het doelgroepregister:

1. P-wet (ABA.
2. P-wet/praktijkroute.
3. Wajong.
4. Wsw.
5. Wiw/ID.
6. Vso/pro.

Voor de afbakening van de populatie zijn dezelfde regels gehanteerd als in de evaluatie van Panteia (2019): personen mochten op 31 december van het betreffende jaar niet jonger zijn dan 17 en niet ouder dan de op dat moment geldende AOW-leeftijd (2017: 65 jaar en 9 maanden, 2018: 66 jaar, 2019: 66 jaar en 4 maanden). Daarnaast mocht de persoon geen indicatie 'beschut werk Participatiewet' hebben. Personen die reeds werkzaam waren op sociale werkplaatsen of groepsgewijs op locatie ('Wsw-intern') zijn analoog aan Panteia (2019) wel meegenomen, in tegenstelling tot de overzichten met aantallen in het doelgroepregister van UWV. Deze groep zou via detachering, begeleid werk of regulier werk zijn of haar positie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. Wsw-intern telt wel mee voor de populatieafbakening, maar de banen van dit 'oude beschut werk' (Sociale Werkvoorzieningsbedrijven (SW-bedrijven)) worden niet meegeteld als baan in de banenafpraak en ook in dit onderzoek niet geteld als werk. Voor de banenafpraak tellen alleen banen bij reguliere werkgevers mee. Een baan in een beschut-werksetting is niet regulier en telt daarom niet mee als een baan voor de banenafpraak. Overigens vindt door de afbouw van de sociale werkvoorziening geen instroom meer plaats in de Wsw. Wel tellen de banen in de SW-sector via detacheringen en begeleid werken mee als baan in dit onderzoek en ook voor de banenafpraak zelf.

Voor personen is steeds de subdoelgroep op 31 december van het betreffende jaar bepaald. Een persoon kan op hetzelfde moment tot meerdere subdoelgroepen van het doelgroepregister behoren, dat betekent dus dat zij om meer dan één reden in het doelgroepregister zijn opgenomen. Mocht dat het geval zijn dan wordt de volgende prioritering aangehouden: vso/pro, P-Wet (ABA), P-wet (Praktijkroute), Wsw, Wajong en tot slot Wiw/ID.

## 2.2 Aantallen doelgroepregister

Tabel 2.1 laat de aantallen naar subdoelgroep zien voor de jaren 2017, 2018 en 2019. Per saldo stijgt het totale aantal personen in het doelgroepregister in twee jaar tijd met ongeveer 20.000 personen. Uit de gegevens blijkt dat met name de instroom vanuit vso/pro en de participatiewet (zowel ABA als praktijkroute) zorgt voor een stijging van het aantal personen in het doelgroepregister. De Wsw en Wajong vertonen een daling. In december 2018 is er een stijging van het aantal Wiw/ID'ers zichtbaar vanwege een beleidsmatig gewenste eenmalige heropname van inmiddels uitgestroomde mensen uit het doelgroepregister, waaronder ook een groep (ex) Wiw/ID'ers.

Tabel 2.1 Aantallen en procentuele verdeling doelgroepregister naar subdoelgroep, personen eenmalig opgenomen volgens prioritering

	2017	%	2018	%	2019	%
vso/pro	12.067	4,9	18.759	7,2	25.005	9,4
P-wet (ABA)	40.823	16,6	46.222	17,7	50.804	19,0
P-wet (Praktijkroute)	4.874	2,0	7.975	3,1	11.198	4,2
Wsw	88.564	36,0	89.564	34,4	84.582	31,7
Wajong	98.758	40,1	95.580	36,7	93.391	35,0
Wiw/ID	1.078	0,4	2.394	0,9	2.131	0,8
totaal	246.164	100%	260.494	100%	267.111	100%

Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research

Tabel 2.2 Aantallen doelgroepregister naar subdoelgroep, personen kunnen tot meerdere subdoelgroepen behoren<sup>11</sup> (ultimo jaar)

	2017	2018	2019
vso/pro	12.067	18.759	25.005
P-wet (ABA)	42.602	48.130	52.619
P-wet (Praktijkroute)	11.236	18.471	25.217
Wsw	89.007	90.030	85.050
Wajong	124.147	120.649	117.499
Wiw/ID	1.117	2.440	2.188
totaal grondslagen	280.176	298.479	307.578

Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research

Zoals eerder vermeld kunnen personen meerdere grondslagen<sup>12</sup> tegelijk hebben. Dit blijkt met name voor te komen in twee situaties. Ten eerste gaat de P-wet (praktijkroute) vaak samen met een andere reden om tot de doelgroep gerekend te kunnen worden. In totaal bedraagt het aantal personen dat via de P-wet (praktijkroute) is ingestroomd ruim 25 duizend personen ultimo 2019. Naast de 11 duizend personen met alleen een Praktijkroute-label, vallen ruim 6 duizend personen ook onder de groep vso/pro en ruim 8 duizend hebben een ABA. De tweede combinatie die vaak samengaat is de Wsw en de Wajong. Ruim een kwart van de Wsw-ers, ruim 22 duizend personen in 2019, valt ook onder de Wajong. Omgekeerd betekent dit dat bijna 19 procent van de Wajong subdoelgroep bestaat uit Wsw-ers. De overige combinaties komen sporadisch voor met uitzondering van vso/pro en P-wet (ABA) waartussen enkele procenten overlap is.

<sup>11</sup> Daarom is het totaal hoger dan in tabel 2.1.

<sup>12</sup> Met grondslag bedoelen we redenen of indicaties op basis waarvan ze zijn opgenomen in het doelgroepregister. In dit rapport gebruiken we in plaats van het woord grondslag het woord 'subdoelgroep'.

De verhouding tussen het aantal grondslagen en het aantal personen stijgt zeer licht over de tijd van 1,14 in 2017 naar 1,15 in 2019. Zo'n 15 procent heeft twee grondslagen. Een zeer kleine groep heeft drie of meer grondslagen.

## 2.3 Harde kenmerken doelgroepen

Hieronder gaan we in op de persoonskenmerken van personen in het doelgroepregister, waarbij voor subdoelgroep de eerder aangegeven prioritering aangehouden is<sup>13</sup>. We beschrijven steeds eerst de totale groep en vervolgens gaan we in op de kenmerken van de subdoelgroepen. De gegevens zijn gebaseerd op een koppeling met registergegevens van CBS.

### Geslacht

Het aandeel mannen in het doelgroepregister bedraagt 61,1% in 2019, 38,9% van het doelgroepregister is dus vrouw. Dit aandeel is lager dan bij het totaal werkzame personen in Nederland in het vierde kwartaal van 2019 met 47,6%<sup>14</sup>. De lagere arbeidsparticipatie onder vrouwen is dus geen verklaring voor het grote aandeel mannen in het doelgroepregister.

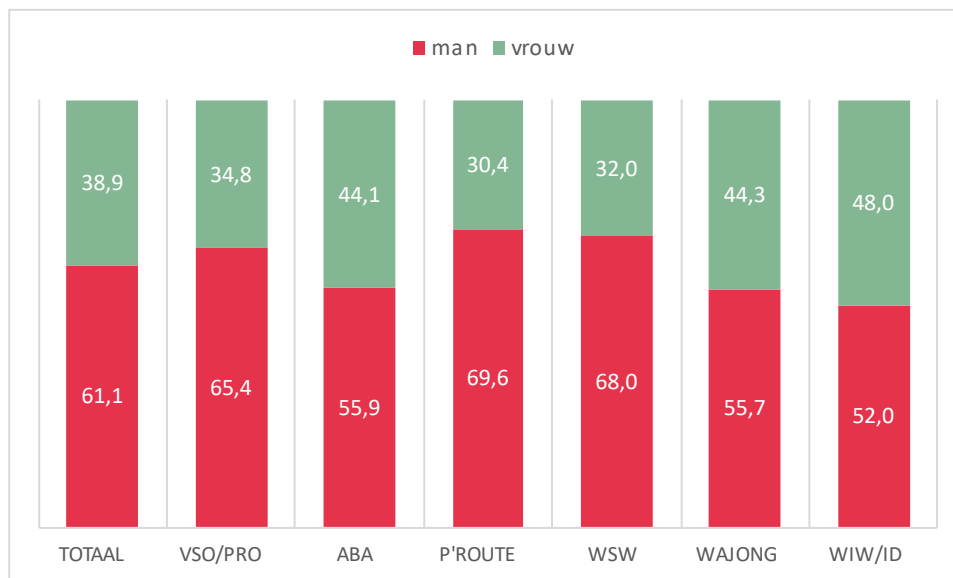
De P-wet (Praktijkroute) is de subdoelgroep met het grootste aandeel mannen. Bij de P-wet (ABA) en de Wajong vinden we van alle subgroepen relatief de meeste vrouwen, maar binnen die subgroepen in het doelgroepregister vormen de vrouwen ook de minderheid. De licht dalende trend in het percentage mannen wordt met name veroorzaakt doordat onder de dalende groep Wsw zich meer mannen bevinden dan gemiddeld. Ook de groep die na 2017 de AOW-leeftijd bereikt bestaat voor driekwart uit mannen, waaronder het grootste deel de grondslag Wsw heeft. Bij de subdoelgroepen die juist over de tijd groeien doen zich tegengestelde effecten voor. De instroom vanuit de P-wet (ABA) bevat meer vrouwen dan gemiddeld, maar bij vso/pro en de P-wet (praktijkroute) zijn er meer mannen dan het gemiddelde van het totale doelgroepregister.

---

<sup>13</sup> vso/pro, P-Wet (ABA), P-wet (Praktijkroute), Wsw, Wajong en tot slot WIW/ID.

<sup>14</sup> Bron: CBS microdata.

Figuur 2.3 Procentuele verdeling doelgroepregister naar geslacht (2019)



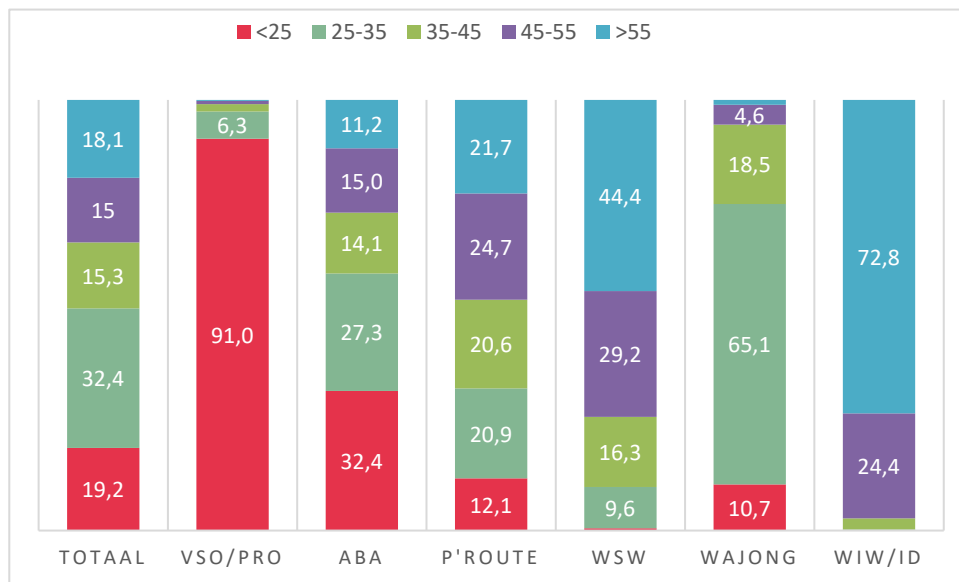
Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research

### Leeftijd

Wanneer we naar de leeftijdsverdeling van het totale doelgroepregister kijken zien we een behoorlijke spreiding over de verschillende categorieën. De grootste groep is tussen de 25 en 35 jaar (32,5%), ook is er een forse groep jonger dan 25 jaar (19,2%) en boven de 55 jaar (18,1%). De groepen tussen de 35 en 45 jaar en 45 tot 55 jaar zijn ongeveer even groot (respectievelijk 15,3% en 14,9%).

Wanneer we dieper kijken naar de subdoelgroepen, dan worden grote verschillen zichtbaar in de leeftijdsopbouw. De vso/pro kent een gemiddelde leeftijd van 21 jaar, de Wajong leeftijd is gemiddeld 32, de P-wet (ABA) kent een gemiddelde leeftijd van 34 jaar, de P-wet (praktijkroute) 42 jaar, de Wsw 52 jaar en de Wiw/ID 58 jaar. De laatste twee groepen zijn relatief ouder omdat dit aflopende regelingen zijn die geen nieuwe instroom meer kennen. Ook in de Wajong is er geen nieuwe instroom van mensen met arbeidsvermogen. In de toekomst wordt deze groep dus ook steeds ouder.

Figuur 2.4 Procentuele verdeling doelgroepregister naar leeftijd (2019)



Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research

De gemiddelde leeftijd voor het totale doelgroepregister ligt op 38,0 jaar in 2019. Dit is jonger dan de gemiddelde leeftijd van de werkzame personen in Nederland, 40,7<sup>15</sup>. De gemiddelde leeftijd van het doelgroepregister stijgt 0,2 jaar per kalenderjaar. Bij alle subdoelgroepen is de gemiddelde stijging groter, maar het groeiende aandeel vso/pro (met een gemiddelde leeftijd ver onder die van het totale doelgroepregister) heeft een drukkend effect op de gemiddelde leeftijd. Het doelgroepregister vergrijsd maar dit effect wordt enigszins teniet gedaan door een wijzigende samenstelling naar subdoelgroepen. Bekeken naar subdoelgroep is de stijging van de gemiddelde leeftijd bij de Wajong-doelgroep het grootst: 1,7 jaar in 2 jaar tijd. De stijging is hier groot omdat er geen instroom is en in tegenstelling tot bij de Wsw en de Wiw/id weinig personen de pensioengerechtigde leeftijd behalen.

### Opleidingsniveau

Voor de hoogst genoten opleiding (het opleidingsniveau) is een vierdeling gehanteerd in dit onderzoek. We onderscheiden basisonderwijs, lager onderwijs (VMBO, LBO, praktijkonderwijs, Havo/VWO onderbouw, MBO 1), middelbaar (MBO 2-4, Havo/VWO) en hoger (HBO, WO). Aangezien het opleidingsniveau voor oudere generaties niet geregistreerd is, is het opleidingsniveau van 12,5% van het doelgroepregister onbekend. De grootste groep (30,2%) is lager opgeleid, 28,8% heeft een middelbare opleiding en 6,1% is hoger opgeleid (HBO en WO samen). In totaal heeft 22,3% alleen basisonderwijs gevolgd of LBO niet afgemaakt. Vergeleken met de werkzame personen in Nederland is het gemiddelde opleidingsniveau van de mensen van het doelgroepregister lager<sup>16</sup>. Van de Nederlandse bevolking die werkzaam was in december 2019 heeft 36% een opleiding op HBO/WO niveau en slechts 20% een opleiding op basis- of lager niveau.

Wanneer naar subdoelgroepen kijken dan zien we dat de groep vso/pro sterk afwijkt van het gemiddelde. Van de groep vso/pro heeft 43,3% van de personen in het doelgroepregister

<sup>15</sup> Bron: CBS microdata.

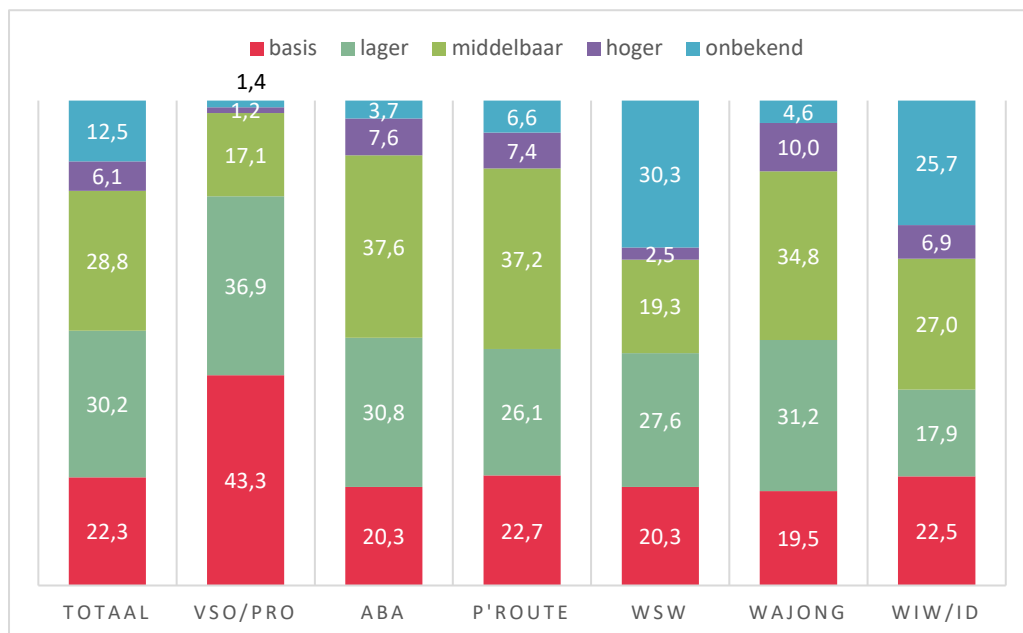
<sup>16</sup> Idem



alleen basisonderwijs. Bij de Wsw en Wiw/ID is een groot deel van de opleiding onbekend, dit zijn vooral de ouderen in het bestand.

Over de tijd bezien is de verdeling naar opleiding stabiel voor de subdoelgroepen. Op het totaal van het doelgroepregister zijn er in 2019 ten opzichte van 2017 iets meer personen met uitsluitend basisonderwijs. Dit wordt veroorzaakt door de flinke nieuwe instroom vanuit vso/pro. Ook lag in 2017 het aandeel onbekend hoger. Doordat ouderen met een onbekende opleiding uitstromen wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, daalt hun aandeel.

Figuur 2.5 Procentuele verdeling doelgroepregister naar opleiding (2019)



Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research

### Land van herkomst

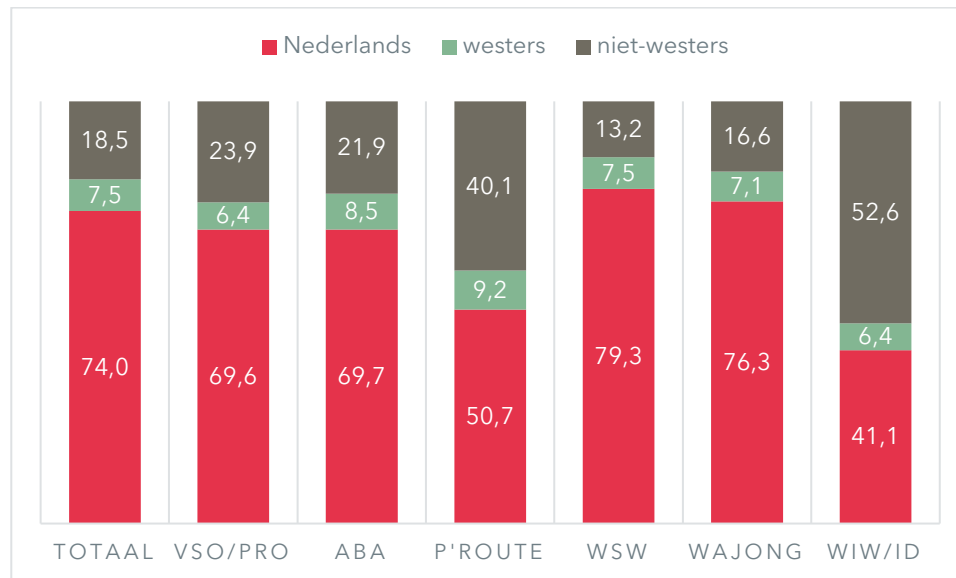
Uitgesplitst naar land van herkomst blijkt dat 74% van het doelgroepregister geen migratieachtergrond heeft. In totaal heeft 18,5 procent van de personen in het doelgroepregister een niet-westerse migratieachtergrond en 7,6 procent een westerse. Van alle werkzame personen in Nederland heeft 75,7% geen migratieachtergrond<sup>17</sup>. Dit verschilt dus niet veel. Wel is op de totale arbeidsmarkt van de niet-Nederlanders de groep met een westerse achtergrond (12,4%) groter dan de groep met een niet-westerse achtergrond (11,9%). Binnen het doelgroepregister zijn personen met een niet-westerse migratieachtergrond sterker vertegenwoordigd dan de groep met een westerse migratieachtergrond.

Naar land van herkomst zijn er behoorlijke verschillen tussen de verschillende subdoelgroepen. De P-wet (praktijkroute) en de Wiw/ID springen er uit met een veel hoger aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond dan gemiddeld. De groep Wsw heeft juist relatief weinig mensen met een migratieachtergrond.

<sup>17</sup> Bron: CBS microdata.

Over de tijd treedt er een kleine verschuiving op. In 2017 bedroeg het aandeel met een niet-westerse migratieachtergrond 17,0 procent. Het aandeel personen met een westerse migratieachtergrond blijft ongewijzigd over de tijd.

Figuur 2.6 Procentuele verdeling doelgroepregister naar herkomst (2019)



Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research

### Randstad, midden of periferie

In onderstaande figuur wordt het aantal banen per regio getoond, waarbij we zijn uitgegaan van drie regio's, die een samenstelling zijn van de 35 arbeidsmarktregio's, grofweg zijn dit:

- Randstad: Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht
- Midden: Gelderland excl. Achterhoek, Flevoland, Brabant, Overijssel
- Periferie: Groningen, Friesland, Drenthe, Achterhoek, Zeeland, Limburg

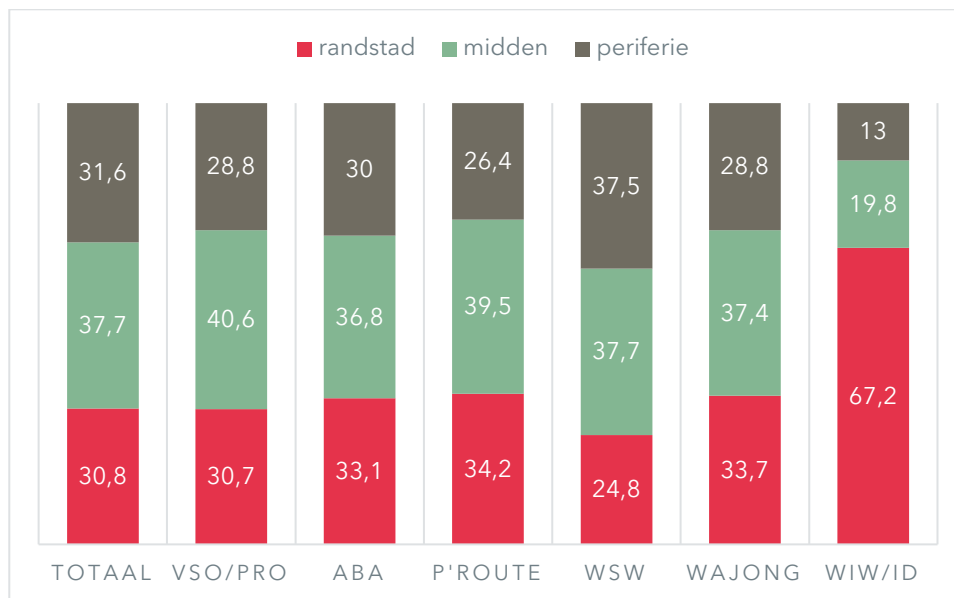
Personen uit het doelgroepregister zijn redelijk gelijkmatig verdeeld over het land. De grootste groep met 37,5% woont in het midden van het land, 30,9% woont in de randstad en 31,6% in de periferie. Binnen het doelgroepregister zijn personen woonachtig in de periferie beduidend oververtegenwoordigd. Onder de werkzame personen in Nederland bedraagt hun aandeel 24,0%.

Uitgesplitst naar subdoelgroep zien we dat onder de Wiw/ID het aandeel personen uit de randstad fors hoger ligt. Bijna 2 op de 3 woont in de randstad, hierbij moeten we wel bedenken dat de Wiw/ID een kleine groep is. Personen uit de Wsw komen bovengemiddeld uit de periferie<sup>18</sup>. De P-wet (praktijkroute) is iets populairder in de randstad en het midden van het land. Voor het overige zijn er geen grote verschillen.

<sup>18</sup> Het fenomeen dat er meer Wsw-ers in de periferie wonen is historisch bepaald, zie bijvoorbeeld het rapport 'Thermometer Wsw' door Berenschot 2016 waarin op pagina 23 is uitgelegd dat tot 1998 een zwakke regionale arbeidsmarkt een criterium was voor indicatiestelling voor de Wsw. De indicatiestelling was lokaal georganiseerd. De modernisering van de Wsw verliep in fases vanaf 2003. Voor een onderdeel daarvan, de overdracht van de Wsw-indicatiestelling naar gemeenten naar het toenmalige CWI is per 1 januari 2005 gerealiseerd.

Over de tijd is er een kleine verschuiving waarneembaar van periferie naar randstad.

Figuur 2.7 Procentuele verdeling doelgroepregister naar woonregio (2019)



Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research

## 2.4 Zachte kenmerken doelgroepen

Voor het in beeld brengen van de zachte kenmerken van het doelgroepregister is gebruik gemaakt van de Kandidatenverkenner Banenafpraak van UWV. De Kandidatenverkenner Banenafpraak is een hulpmiddel voor werkgevers om anoniem profielen te bekijken voor potentiële sollicitanten uit het doelgroepregister. Ook personen met een baan (blijven) zitten in het bestand. Het bevat gegevens over trede op de participatieladder, beschikbaarheid voor werk, beperkingen of benodigdheden in het (type) werk, affiniteiten en competenties.

UWV hanteert deze gegevens ook bij de bemiddeling van de Wajong-doelgroep, gemeenten en andere partijen kunnen ook gegevens van andere subdoelgroepen aanleveren<sup>19</sup>. De onderdelen van het klantprofiel worden door de klantmanagers van UWV of de gemeente in Sonar geregistreerd. Deze informatie halen zij uit verschillende documenten en uit gesprekken met de klant. Daarnaast kan een klant ook een aantal gegevens invullen bij het registreren van zijn/haar cv op werk.nl, welke weer in te zien zijn door de professional. De klantmanager kan deze gegevens daarna verwerken in het klantprofiel in Sonar.

<sup>19</sup> Personen die via de P-wet Praktijkroute worden opgenomen in het doelgroepregister, kunnen pas ná opname in het doelgroepregister (en dit gebeurt nadat bij een loonwaardemeting in de praktijk de verminderde loonwaarde wordt vastgesteld) worden geregistreerd in de kandidaatverkenner.

### Beschikbaarheid gegevens

Het aandeel personen uit het doelgroepregister waarvoor informatie beschikbaar is, verschilt per type informatie. Algemene werkzoekendeninformatie die door de klant veelal zelf op werk.nl wordt ingevuld zoals het beschikbare aantal uren per week en maximale reisafstand is veel beschikbaar. Voor 74% van het doelgroepregister zijn al deze onderdelen beschikbaar. Voor de subdoelgroepen met werk Wsw (36%), Wiw/ID (53%) en voor vso/pro (65%) is de minste informatie beschikbaar. Bij de overige subdoelgroepen is deze informatie voor meer dan 90 procent van de populatie beschikbaar, vooral bij de Wajong.

Een score op de participatieladder is voor 42% van de personen uit het totale doelgroepregister bekend. Bij de Wajong subdoelgroep is dit 92%. Voor de overige doelgroepen is de score op de participatieladder veel minder vaak beschikbaar, variërend van 6% voor Wiw/ID tot 24% voor de P-Wet (ABA) subdoelgroep.

Over affiniteiten is voor een vergelijkbare groep personen informatie beschikbaar. Sommige affiniteiten kunnen gevuld zijn en andere niet. Bij 60% van de doelgroep is er minimaal één affiniteit ingevuld. Minimaal één beperking is bij 37% ingevuld. Competenties zijn bij beduidend minder personen (18%) uit de doelgroep in beeld. Behalve voor de Wajongers waar dit bij 42% beschikbaar is, is dit gegeven bij de overige subdoelgroepen voor maximaal 12% beschikbaar.

Wanneer we kijken naar de persoonskenmerken van de groep voor wie gegevens wel of niet beschikbaar zijn, dan valt op dat vooral voor de groep die aan het werk is (geweest), weinig gegevens beschikbaar zijn. Deze groep komt minder in aanraking met uitvoerende instanties voor diagnose en registratie en vult ook zelf minder vaak gegevens in op werk.nl.

Omdat de groep waarvoor informatie beschikbaar is, een selectieve groep betreft, zijn de individuele gegevens herwogen op basis van de achtergrondkenmerken leeftijd, geslacht, opleiding, migratieachtergrond, regio, het hebben van werk en subdoelgroep. Na weging ontstaat een zo goed mogelijk beeld van de totale populatie. Aangezien de beschikbaarheid van gegevens verschilt tussen de diverse zachte kenmerken, zijn steeds voor elk type gegeven opnieuw weegfactoren vastgesteld.

### Beschikbaarheid en beperkingen van kandidaten

Een indruk van de beschikbaarheid van kandidaten wordt verkregen door te kijken naar het beschikbare aantal uren per week en de maximale reisafstand enkele reis in kilometers van personen uit het doelgroepregister. Het beschikbare aantal uren is hierbij gemaximeerd op 40 en de maximale reisafstand enkele reis op 200 kilometer. Van alle personen uit het doelgroepregister is 32% fulltime beschikbaar en is 38% procent bereid de maximale afstand te reizen. Het aantal beschikbare uren en de reisafstand vormen daarmee voor de meeste personen geen belemmering voor werkhervatting, zie ook tabel 2.8.

De subdoelgroep vso/pro is het best inzetbaar indien gekeken wordt naar het beschikbare aantal uren per week en de maximale reisafstand. De gemiddelde beschikbaarheid is 32,5 uur per week. Personen die via de P-wet (praktijkroute) in de doelgroep terechtgekomen zijn en vso/pro leerlingen zijn van de subdoelgroepen gemiddeld het grootste aantal uren beschikbaar per week. Deze groep heeft wel een kortere maximale reisafstand. Bij de overige groepen zijn de afwijkingen van het gemiddelde groot. De Wsw subdoelgroep heeft gemiddeld het laagst beschikbare aantal uren per week. De Wajong kent de kortste maximale reisafstand van alle subdoelgroepen.

Belastbaarheid en beschikbaarheid hangen sterk samen. Een gelijke verdeling als bij het aantal uren beschikbaar treffen we aan als we kijken naar de belastbaarheid in uren per week. Deze beschikbaarheid is onderverdeeld in 4 klassen: 0-10, 10-20, 20-30 en groter dan 30 uren. Personen die onder de subdoelgroep vso/pro of P-wet (praktijkroute) vallen, zijn gemiddeld het meeste aantal uren belastbaar, personen onder de Participatiewet en de Wsw het minst.

Een verdere indruk van de inzetbaarheid ontstaat door te kijken naar beperkingen die de klant heeft om aan het werk te gaan. In totaal zijn negen beperkingen gedefinieerd:

- begeleiding nodig bij werk;
- beperking bij rekenen;
- fysieke beperkingen;
- voorwaarden voor sociaal functioneren;
- beperking in werktempo;
- beperking in samenwerking met collega's;
- eisen aan de fysieke werkomgeving;
- aanpassingen aan werkplek nodig;
- beperking in mobiliteit op het werk.

Op basis van deze beperkingen is een beperkingsscore bepaald die aangeeft voor welk deel van de onderscheiden beperkingen de klant een beperking ondervindt. Doordat niet voor iedereen alle beperkingen ingevuld zijn, is het aantal beperkingen gedeeld door het aantal ingevulde beperkingen. Het blijkt dat personen die onder de P-wet (praktijkroute) vallen de minste beperkingen kennen, gevolgd door de Wsw en de subdoelgroep vso/pro. Personen onder de P-wet die ABA-geïndiceerd zijn kennen de meeste beperkingen. Ook personen uit de Wajong kennen iets vaker beperkingen. De verschillen tussen de diverse subdoelgroepen zijn overigens vrij klein.

Van alle personen in het doelgroepregister heeft (herwogen naar totaal) 75% begeleiding nodig bij het werk, 65% voorwaarden voor sociaal functioneren en 67% beperking in werktempo. De minste beperkingen worden ondervonden in mobiliteit op het werk (18%), benodigde aanpassingen aan de werkplek (21%) en eisen aan de werkomgeving (26%).

Tabel 2.8 Beschikbare uren, maximale reisafstand en beperkingsscore naar subdoelgroep (2020)

	beschikbare uren per week	max. reisafstand (km)	beperkingsscore (%)
vso/pro	35,4	172	38
P-wet (ABA)	32,4	118	44
P-wet (Praktijkroute)	35,4	98	34
Wsw	28,8	116	37
Wajong	34,1	86	42
Wiw/ID	33,4	104	-
totaal	32,5	111	40

Bron: CBS Microdata en UWV Kandidatenverkenner, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research

Voor de verdere informatie in deze paragraaf worden de aantallen van de subdoelgroep Wiw/ID te klein. Deze groep is daarom buiten beschouwing gelaten.

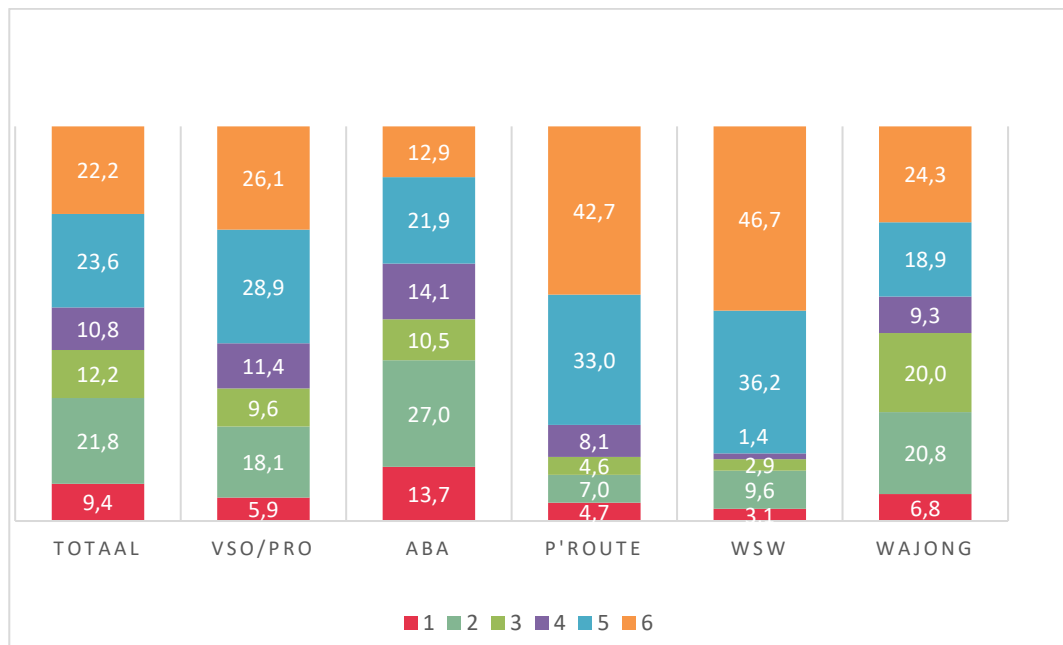
### Kansen op de arbeidsmarkt

Gemeenten gebruiken de participatieladder om in kaart te brengen wat de afstand van een klant is tot de arbeidsmarkt. De participatieladder bestaat uit zes verschillende treden:

- Trede 1: Geïsoleerd: Geen contact buitenshuis behalve functionele contacten zoals een bezoek aan de huisarts of fysiotherapeut.
- Trede 2: Sociale contacten, gericht op ontmoeten: Wekelijks contact met anderen buitenshuis zoals het deelnemen aan een koffieochtend of het volgen van cursussen/taallessen.
- Trede 3: Deelname aan activiteiten, gericht op het leveren van een bijdrage: Deelname aan activiteiten met uitvoering van taken met een lage werkdruk en met weinig eigen verantwoordelijkheid en/of zelfstandigheid.
- Trede 4: Onbetaald werk, gericht op werk: Voert zelfstandig taken uit en/of draagt verantwoordelijkheden en/of opbrengst heeft economische waarde; en/of volgt een beroepsopleiding.
- Trede 5: Betaald werk met ondersteuning: Betaald werk met aanvullende uitkering en/of instrumenten UWV of Werk & Inkomen (gemeente) en/of in combinatie met het volgen van een beroepsopleiding.
- Trede 6: Betaald werk: Betaald werk zonder aanvulling.

Met 54% bevindt meer dan de helft van alle personen in het doelgroepregister zich op trede 5 of 6 van de participatieladder. Tussen subdoelgroepen bestaan echter forse verschillen. Het laagst op de participatieladder bevinden zich personen uit de P-wet (ABA). Ruim 40% van deze groep bevindt zich op trede 1 of 2. Personen die onder de P-wet (praktijkroute) vallen en personen uit de Wsw hebben de beste score op de Participatieladder. Deze groepen zijn veel aan het werk, bij de Wsw een deel ervan in de sociale werkvoorziening. Van de overige twee groepen staan personen die onder de vso/pro-subdoelgroep vallen iets hoger op de participatieladder dan de Wajong-subdoelgroep.

Figuur 2.9 Trede op de participatieladder naar subdoelgroep (2020)



Bron: CBS Microdata en UWV Kandidatenverkenner, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research

Voor alle personen met een score op de participatieladder is naast de trede aangegeven of de persoon groeipotentieel heeft met uitzondering van de maximale trede 6. Zo'n 82% van personen uit het doelgroepregister die zich niet op trede 6 bevinden heeft volgens de beoordelaar groeipotentieel. Alle subdoelgroepen zitten boven dit gemiddelde, met uitzondering van de Wsw (60%) en de Wiw/ID (72%). Personen op trede 1 van de participatieladder hebben relatief het minst vaak groeipotentieel, personen op trede 4 het meest.

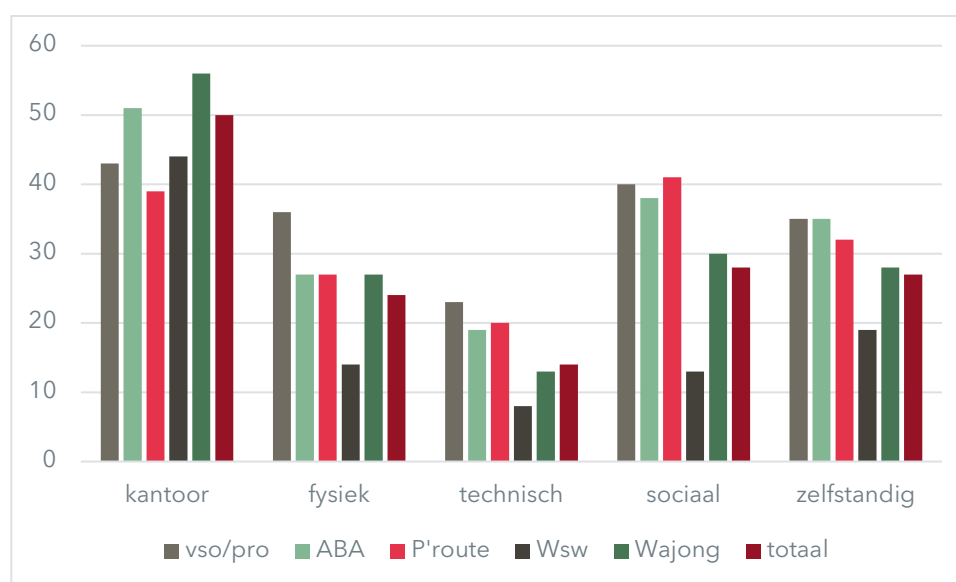
De Kandidatenverkenner bevat ook gegevens over de affiniteiten van personen uit het doelgroepregister. Van de 17 affiniteiten die UWV onderscheidt in het systeem zijn de volgende clusters gevormd:

- kantoorwerk: binnen werk, werk in winkels, werk met computers
- fysiek werk: buiten werk, fysiek zwaar werk, veel lopen/bewegen
- technisch werk: fijn motorisch werk, werken met gereedschap, fabrieksmachines bedienen
- sociaal werk: klanten publiek te woord staan, sociaal/helpend werk (begeleiding, zorg), met collega's samenwerken
- zelfstandig werk: alleen werken, zorgvuldig werken, klussen binnen tijdsbestek afronden, meerder klussen tegelijkertijd

De eerste vier clusters zeggen dus meer iets over het type werk. Het laatste cluster geeft aan of de persoon affiniteit heeft met zelfstandig werken. De gegevens zijn (gecorrigeerd voor het aantal beschikbare affiniteiten) omgerekend naar een affiniteitsscore, die 100 is als op alle deelaffiniteiten binnen het cluster affiniteit bestaat en 0 als op alle deelaffiniteiten er geen affiniteit is.

De affiniteitsscore bij kantoorwerk is het hoogst voor personen uit het doelgroepregister en bij technisch werk het laagst. De overige clusters liggen hiertussen. Vso/pro kent van alle subdoelgroepen de hoogste score voor fysiek werk en technisch werk. Personen uit deze doelgroep scoren ook bovengemiddeld op sociaal werk en zelfstandig werk. Personen uit de P-wet (ABA) hebben op alle onderscheiden werktypen een meer dan gemiddelde affiniteit. Personen die de P-wet (praktijkroute) gevolgd hebben, hebben minder affiniteit met kantoorwerk en meer met technisch, sociaal en zelfstandig werk. Personen uit de Wajong vertonen van alle subdoelgroepen de meeste affiniteit met kantoorwerk en scoren gemiddeld op de overige clusters. De rij wordt gesloten door personen uit de Wsw-doelgroep die op alle affiniteiten lager dan gemiddeld scoren met uitzondering van kantoorwerk. We kunnen dit op basis van ons onderzoek niet verklaren.

Figuur 2.10 Gemiddelde affiniteitsscore (1-100), doelgroepregister 2020



Bron: CBS Microdata en UWV Kandidatenverkenner, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research

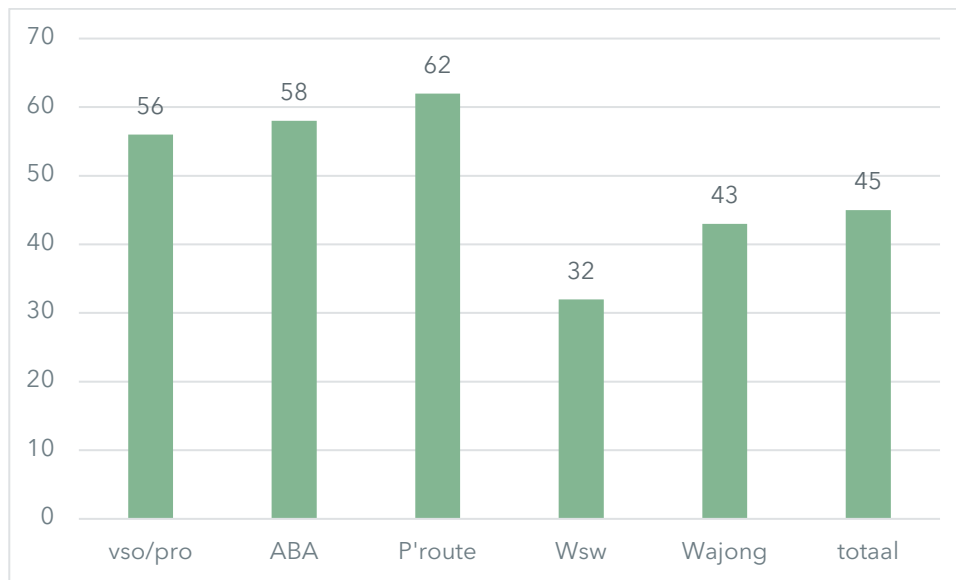
Naast affiniteiten zijn er ook competenties geregistreerd. De volgende 16 competenties zijn beschikbaar: aanpassen aan de groep, aanpassen aan veranderende omstandigheden, aansluiten bij behoeften en verwachtingen, activiteiten plannen, afstemmen, anderen raadplegen en betrekken, constructief omgaan met kritiek, discipline tonen, een positieve kijk houden, goed zorgdragen voor materialen en middelen, inleven in andermans gevoelens, instructies opvolgen, interesse tonen, materialen en middelen doeltreffend gebruiken, werken conform veiligheidsvoorschriften en werken conform voorgeschreven procedures.

Op elk van deze competenties kan de persoon "bezit de competentie", "te ontwikkelen" of "moeilijk te ontwikkelen" scoren. Alle competenties zijn bij elkaar opgeteld en gedeeld door het aantal competenties waarover informatie beschikbaar is. Indien de persoon de competentie bezit is daarbij de waarde 1 toegekend, bij te ontwikkelen 0,5 en bij moeilijk te ontwikkelen 0.

Personen uit de subdoelgroep P-wet (praktijkroute) hebben de hoogste competentiescore. Daarna volgen de P-wet (ABA) en de vso/pro. Een stuk daaronder zit de Wajong. De rij wordt gesloten door de Wsw-subdoelgroep, zie de volgende figuur.



Figuur 2.11 Gemiddelde competentiescore (1-100), doelgroepregister 2020



Bron: CBS Microdata en UWV, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research

Competenties waarop personen uit het doelgroepregister goed scoren zijn instructies opvolgen (67), goed zorgdragen voor materialen en middelen (64) en materialen en middelen doeltreffend gebruiken (58). Een lage score hebben de competenties aanpassen aan veranderende omstandigheden (19), constructief omgaan met kritiek (20) en activiteiten plannen (25).

## 2.5 Conclusie

Ultimo 2019 bestaat het doelgroepregister uit 267.111 personen. Personen met een Wajonguitkering vormen met 35% de grootste subdoelgroep in het register. De subdoelgroep Wsw is 31% van het doelgroepregister. 19% is onderdeel van het gemeentelijke bestand en heeft een indicatie op basis van de ABA of de praktijkroute en 9% is opgenomen in het doelgroepregister omdat zij op het praktijkonderwijs of speciaal onderwijs hebben gezeten. Het aantal personen is tussen 2017 en 2019 met 20.000 toegenomen. Vso/pro en de P-wet (praktijkroute) zijn subdoelgroepen die snel groeien.

Het aandeel mannen in het doelgroepregister bedraagt 61% in 2019. Er bestaan grote verschillen in leeftijdsopbouw van de diverse subdoelgroepen. De vso/pro subdoelgroep kent een gemiddelde leeftijd van 21 jaar, de leeftijd van de personen met een Wajonguitkering is gemiddeld 32, de P-wet (ABA) kent een gemiddelde leeftijd van 34 jaar, de P-wet (praktijkroute) 42 jaar, de Wsw 52 jaar en de Wiw/ID 58 jaar. De gemiddelde leeftijd voor het totale doelgroepregister ligt op 38 jaar. Wat betreft de overige achtergrondkenmerken zijn de verschillen minder groot. Vso/pro subdoelgroep is laag opgeleid vergeleken met andere doelgroepen. En de herkomst is voor de P-wet (praktijkroute) vaker niet-westers en voor de Wiw/id vaker westers en niet-westers.

Vergeleken met de totale werkzame bevolking in Nederland bevat het doelgroepregister meer mannen, jongeren, lager opgeleiden, personen met een niet-westerse migratieachtergrond en personen woonachtig in de periferie van het land.

Personen die onder de doelgroep banenafpraak vallen, hebben vaak belemmeringen met betrekking tot hun inzetbaarheid. Wat betreft aantal uren dat men kan werken en de afstand die men bereid is te reizen, vallen de belemmeringen te overzien. Met uitzondering van personen met de Wsw-grondslag zijn personen bereid 32 uur of meer te werken en vaak ook honderd kilometer of meer te reizen. Op belemmeringen die gerelateerd zijn aan het functioneren, zien we dat de belemmeringen een stuk groter zijn. Acht van de tien personen uit het doelgroepregister heeft begeleiding nodig bij het werk. Daarnaast zijn er voor grote groepen belemmeringen met betrekking tot sociaal functioneren, werktempo en samenwerking met collega's. Tussen subdoelgroepen zijn de verschillen niet heel groot. Alle groepen ondervinden beperkingen. Datzelfde geldt voor affiniteiten met verschillende werktypen. De verschillen tussen de subdoelgroepen zijn gering met uitzondering van de Wsw'er, die relatief weinig affiniteiten heeft<sup>20</sup>. De meeste affiniteit bestaat met binnen werk, werk in winkels of werk met computers. Met technisch, fysiek en werk met sociale interactie is veel minder affiniteit. Ook op het gebied van aanwezige competenties valt op dat personen in de Wsw gemiddeld minder competenties hebben dan de overige groepen.

Met 54% bevindt meer dan de helft van alle personen in het doelgroepregister zich op trede 5 of 6 van de participatieladder. Ook hier bestaan tussen subdoelgroepen verschillen. Het laagst op de participatieladder bevinden zich personen uit de P-wet (ABA). Bijna 40% van deze groep bevindt zich op trede 1 of 2. Personen uit de P-wet (praktijkroute) en de Wsw hebben de beste score op de Participatieladder.

De subdoelgroepen vso/pro en de P-wet (praktijkroute) lijken op basis van harde en zachte kenmerken het meest kansrijk op de arbeidsmarkt. Personen uit deze doelgroepen hebben relatief weinig beperkingen, zijn veel uren inzetbaar, scoren gemiddeld hoog op de participatieladder, hebben bovengemiddelde affiniteit met fysiek, technisch en sociaal werk en hebben een hoge competentiescore. Personen die onder de P-wet die ABA-geïndiceerd zijn, laten een divers beeld zien. Zij scoren bovengemiddeld qua competenties, veelal bovengemiddeld op affiniteiten maar ook hoog op belemmeringen. Datzelfde geldt voor de Wsw. Deze groep scoort juist hoog op de participatieladder, wellicht omdat een groot deel (begeleid) aan het werk is. Daartegenover staat dat de doelgroep ouder is, weinig competenties en affiniteiten heeft.

In onderstaande tabel is een samenvatting gegeven. Daar is aangegeven op welke kenmerken het doelgroepregister afwijkt van de gemiddelde werknemer op de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor personen binnen het doelgroepregister is vervolgens gekeken per subdoelgroep op welke kenmerken een gemiddelde persoon afwijkt van een gemiddelde persoon uit het hele doelgroepregister. Hiermee ontstaan als het ware profielen van personen uit de betreffende subdoelgroep. Indien kenmerken niet genoemd zijn, betekent dit dat dit kenmerk niet onderscheidend is voor de betreffende subdoelgroep ten opzichte van het totale doelgroepregister.

---

<sup>20</sup>Overigens hebben de meeste Wsw'ers werk, en dan zijn de affiniteiten misschien niet meer zo belangrijk.

*Figuur 2.12: Profiel doelgroepregister vergeleken met Nederlandse arbeidsmarkt en profiel subdoelgroepen binnen doelgroepregister*

doelgroep- register	vso/pro	P-wet (ABA)	P-wet (P'route)	Wsw	Wajong	Wiw/id
man	man	vrouw	man	man	vrouw	vrouw
38 jaar	21 jaar	34 jaar	42 jaar	52 jaar	32 jaar	58 jaar
laag opgeleid	laag					
niet-westers			niet-westers	NL		westers niet-westers
periferie				periferie		randstad
		laag op p-ladder	hoog op p-ladder	hoog op p-ladder		
	veel uren beschikbaar		veel uren beschikbaar	weinig uren beschikbaar		
		veel be- perkingen				
				weinig affiniteiten		
	veel competenties	veel competenties	veel competenties	weinig competenties		

Bron: CBS Microdata en UWV, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

Concluderend zien we dus dat er wel degelijk verschillen zijn in de kenmerken van de verschillende subdoelgroepen van het doelgroepregister. De oorzaak van deze verschillen ligt waarschijnlijk in de ontstaansgeschiedenis van de diverse doelgroepen. De groepen vso/pro en P-wet praktijkroute zijn relatief nieuw. In deze groepen vindt ook veel nieuwe instroom bij gemeenten plaats. Voor Wiw/ID en Wsw is er geen nieuwe instroom meer mogelijk, voor de Wajong is alleen instroom mogelijk voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, voor de overige groepen is instroom nog wel mogelijk. Met name Wiw/ID-ers en Wsw-ers hebben vaak lange dienstverbanden en vaste contracten (zie ook hoofdstuk 4). De P-wet (ABA) is een bijzondere groep. Dit zijn mensen die vaak al relatief lang een bijstandsuitkering hebben gehad en voor wie het instrument loonkostensubsidie met de invoering van de Participatiewet in 2015 beschikbaar kwam, wanneer zij hiervoor een indicatie kregen van het UWV. Sinds de invoering van de Praktijkroute in 2017 zien we dat sommige gemeenten vooral de praktijkroute toepassen en andere gemeenten nog steeds werken met de ABA die door het UWV wordt afgegeven.



# Ondersteuning op weg naar werk

***Gemeenten en UWV hebben een belangrijke rol in het activeren en aan het werk helpen van mensen uit het doelgroepregister. In dit hoofdstuk beschrijven we op basis van kwantitatieve gegevens de re-integratie inspanningen van gemeenten en UWV, we vullen dit aan met informatie uit de interviews. We kijken in dit hoofdstuk naar ondersteuning op weg naar werk. De ondersteuning die klanten tijdens het werk ontvangen, beschrijven we in hoofdstuk 4.***

## **3.1 Inleiding**

We kijken naar de re-integratie-inspanningen van uitvoeringsorganisaties voorafgaand aan de match. We doen dit per subdoelgroep waarbij we kijken naar het aantal ingezette trajecten in een jaar en relateren dit aan de doelgroep.

Voor deze analyses zijn drie gegevensbronnen gebruikt. Voor de gemeentelijke doelgroepen is gebruik gemaakt van de Statistiek Re-integratie Gemeenten (SRG). Voor de re-integratieactiviteiten van UWV is gebruik gemaakt van de SIR-AG. Deze bevat voornamelijk trajecten naar werk zoals Individual Placement and Support, een intensieve vorm van trajectbegeleiding waarbij personen in een werkomgeving geplaatst worden. Voor activiteiten die UWV op weg naar werk inzet, zijn gegevens vanuit het SONAR systeem van UWV geüpload naar de CBS-omgeving.

De indeling van de diverse activiteiten bij de gemeentelijke gegevens is in de SRG met ingang van 2019 gewijzigd. Een vergelijking met eerdere jaren is hierdoor lastig. Daarnaast geeft CBS aan dat de aanlevering in 2017 en 2018 onvolledig is geweest. Pas in 2019 hebben alle gemeenten (met uitzondering van de Nederlandse Antillen) gegevens aangeleverd. Verder kunnen er interpretatieverschillen zijn tussen gemeenten bij de registratie ondanks de documentatie<sup>21</sup> en voorlichting door CBS. We zullen ons met name richten op re-integratieactiviteiten in 2019 voor het gemeentelijke deel.

Intake, diagnose en voortgangsgesprekken vanuit de eigen uitvoeringsinstelling, zijn niet in de registratie opgenomen en ook niet meegeteld binnen het onderzoek. Een uitzondering hierop zijn de competentietests van UWV, deze zijn wel geregistreerd, en hebben we daarom wel mee kunnen nemen.

De re-integratieactiviteiten van UWV en gemeenten zijn vervolgens onder één noemer gebracht. Hieronder worden de definities vanuit de SRG toegelicht en ook de categorieën vanuit de UWV-registratie die hieronder vallen. Voor re-integratietrajecten voorafgaand aan werk zijn dit:

- **Coaching naar werk/participatie (alleen SRG):** Een persoon wordt naar werk of naar participatie (in de maatschappij) toe begeleid. De coaching is gericht op het opdoen van persoonlijke of werkgerelateerde vaardigheden/competenties en vindt plaats in een een-op-een situatie. De coaching kan door een externe of gemeentelijke loopbaanadviseur gedaan worden of door een potentiële toekomstige werkgever.
- **Training/opleiding:** Tot deze voorziening behoort het volgen van een training, cursus, opleiding of scholing die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. Het doel kan zijn de ontwikkeling van de persoon om deze gereed te maken voor de arbeidsmarkt, maar ook het behalen van een certificaat of diploma. Vanuit UWV zijn workshops, tests en scholing hieronder geschaard.
- **Vrijwilligerswerk:** Personen verrichten onbetaald en onverplicht werk voor anderen of voor de samenleving. Het werk is op initiatief van de gemeente. Indien het initiatief van de persoon zelf is, heeft de gemeente beoordeeld dat het vrijwilligerswerk van belang is voor de re-integratie of participatie van de persoon. Binnen UWV wordt vrijwilligerswerk niet apart geregistreerd. Wel kan het onderdeel zijn van sociale activering onder de noemer Werkinstrument t.b.v. Actieplan.
- **Sociale activering:** sociale activering wordt ingezet met als doel zelfstandige maatschappelijke participatie om sociaal isolement te verminderen. De activiteiten in het kader van sociale activering worden niet in ruil voor geld of natura uitgevoerd. In tegenstelling tot vrijwilligerswerk gaat het er bij sociale activering voornamelijk om dat de persoon iets voor zijn eigen welzijn doet en niet iets wat derden of de maatschappij ten goede komt. Binnen UWV zijn de activiteiten Werkinstrument t.b.v. Actieplan onder de noemer sociale activering geplaatst.
- **Ingekocht traject:** Voor de SRG gaat het hierbij om een restcategorie, waarbij de gemeente het traject niet onder een andere categorie geregistreerd heeft. Binnen UWV heeft het betrekking op uitbesteding van trajecten aan re-integratiebedrijven.

---

<sup>21</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/deelnemers-enquetes/deelnemers-enquetes/decentrale-overheden/sociale-zekerheid-overheden/statistiek-re-integratie-door-gemeenten--srg--/richtlijnen-en-documentatie--srg-->

### 3.2 Re-integratie inspanningen door UWV en gemeenten

In tabel 3.1 zijn de ingezette re-integratieactiviteiten weergegeven over het jaar 2019 voor personen uit het doelgroepregister. Indien een persoon meerdere activiteiten van hetzelfde type heeft ontvangen, is dit steeds maar één keer geteld. Regulier casemanagement wordt niet geregistreerd.

Coaching naar werk wordt het meest ingezet bij gemeentelijke doelgroepen. Bij UWV worden ingekochte re-integratietrajecten het meest ingezet. Overigens kan dit deels ook een registratieprobleem zijn. Ingekochte trajecten bij gemeenten dienen volgens de voorschriften van de SRG geregistreerd te worden onder het type activiteit dat ingekocht wordt. En coaching naar werk wordt bij UWV niet apart geregistreerd.

Aangezien personen die al aan het werk zijn (vrijwel) geen re-integratieactiviteiten naar werk ontvangen, is gekeken welk deel van de groep die op 1 januari 2019 nog geen betaald werk had minimaal één activiteit gericht op het verkrijgen van werk ontvangt gedurende het jaar 2019. Voor de totale doelgroep banenafpraak die ultimo 2018 geen regulier werk had, ontving 23,7% een activiteit in 2019. Personen die via de P-wet (praktijkroute) in de doelgroep banenafpraak zijn ingestroomd vormen de subdoelgroep met de grootste kans op een vorm van ondersteuning naar werk. Bijna de helft van de groep die ultimo 2018 geen werk had, heeft een re-integratieactiviteit ontvangen. Bij personen die onder de Wajong of onder de P-wet (ABA) vallen ligt dit rond een kwart. Bij de doelgroep vso/pro ligt dit met 19,1% lager. Op basis van de interviews met gemeenten (zie verderop in dit hoofdstuk) hebben we de indruk dat de meeste schoolverlaters direct worden bemiddeld naar werk. Voor de Wsw-doelgroep ligt het aandeel dat een re-integratieactiviteit op weg naar regulier werk heeft ontvangen op 6,3%. Mogelijk zit de begeleiding al in het beschutte werk wat voor meer dan de helft van de Wsw-groep wordt ingezet. Gemiddeld genomen ontvangen Wajongers en gemeentelijke subdoelgroepen even vaak re-integratieactiviteiten.

Tabel 3.1 Aantal ingezette re-integratieactiviteiten voorafgaand aan werk (2019)

	vso/pro	P-wet (ABA)	P-wet (P'route)	Wsw	Wajong	Wiw/ID	Totaal
coaching	2.777	6.638	2.171	288	101	50	12.025
training/opleiding	759	1949	944	200	1.466	21	5.339
vrijwilligerswerk	104	1.504	214	92	20	53	1.987
sociale activering	237	1.374	140	74	396	48	2.269
ingekocht traject	154	1.156	124	261	17.655	33	19.383
<b>minimaal 1 type activiteit</b>	<b>3.675</b>	<b>10.946</b>	<b>3.127</b>	<b>857</b>	<b>18.362</b>	<b>175</b>	<b>37.142</b>
<b>als % geen werk ultimo 2018</b>	<b>19,1%</b>	<b>24,7%</b>	<b>45,7%</b>	<b>6,3%</b>	<b>25,1%</b>	<b>14,8%</b>	<b>23,7%</b>

Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

Het aandeel met een re-integratieactiviteit is voor de Wajong-groep redelijk stabiel over de tijd. In 2017 ontving 25,6% en in 2018 26,7% van de doelgroep die aan het begin van dat jaar niet aan het werk was een activiteit. Voor de gemeentelijke re-integratie is een vergelijking met 2017 en 2018 lastig, gezien de eerdergenoemde registratieproblemen.

### 3.3 Wie ontvangen re-integratieactiviteiten?

In een multivariate analyse<sup>22</sup> is vervolgens onderzocht welke personen nu juist re-integratieactiviteiten ontvangen. Dit is gedaan door voor de populatie die in 2019 in het doelgroepregister is opgenomen en die in december 2018 geen betaald werk had, te onderzoeken welke personen in 2019 een re-integratieactiviteit ontvingen. We doen dit eerst voor de totale populatie van het doelgroepregister. In hoeverre is er een invloed van subdoelgroep? Of zijn voornamelijk persoonskenmerken los van subdoelgroep van invloed op wie een re-integratieactiviteit ontvangt? Daarnaast zijn voor subdoelgroepen aparte analyses gedaan. Daarmee wordt bekeken of de invloed van kenmerken afwijkt van het totale beeld. Hierbij worden personen met meerdere grondslagen ook onder elk van hun grondslagen meegenomen. Vanwege de geringe aantallen ingezette re-integratieactiviteiten is de WSW en de Wiw/ID buiten beschouwing gelaten.

Voor subdoelgroepen blijkt dat de verklaarde variantie gering is. Er zijn geen groepen waarvoor de inzet van re-integratieactiviteiten fors hoger of lager ligt dan gemiddeld. Op het niveau van de totale doelgroep ligt de verklaarde variantie hoger. Dit komt voornamelijk doordat er van de subdoelgroep een effect uitgaat. We vinden daarbij dezelfde volgorde als bij de telling in tabel 3.1. Personen die via de Praktijkroute<sup>23</sup> in het doelgroepregister zijn opgenomen, hebben een 2,4 maal zo grote kans op re-integratieactiviteiten als personen die onder de P-wet (ABA) vallen, veelal in de vorm van coaching. Daarna volgt de Wajong-subdoelgroep met een nagenoeg gelijke kans als personen die onder de P-wet (ABA) vallen. Personen onder de Wiw/ID en de vso/pro hebben een iets lagere kans. Bij de Wsw-subdoelgroep is de kans op ondersteuning fors lager dan van die van personen onder de P-wet (ABA) of de Wajong.

Hieronder bespreken we deze kenmerken achtereenvolgens voor de totale doelgroep en kijken we of er verschillen zijn tussen subdoelgroepen. We sluiten af met een overzichtstabel. Een tabel met odds-ratio's waarop de uitkomsten zijn gebaseerd is opgenomen in bijlage 1.

#### Verschillen geslacht, leeftijd en opleiding

Vrouwen hebben een iets lagere kans op de inzet van een re-integratieactiviteit. Dit is bij alle doelgroepen met uitzondering van de P-wet (praktijkroute) te zien.

Personen tussen 25 en 35 jaar hebben binnen het totale doelgroepregister de hoogste kans op re-integratie op weg naar werk, personen van 55 jaar en ouder de kleinste. Met name tussen de drie middelbare leeftijdsgroepen tussen 25 en 55 jaar zijn de verschillen klein. Voor

<sup>22</sup> Hierbij worden de effecten van kenmerken bepaald, waarbij ook rekening gehouden wordt met andere kenmerken. Bijvoorbeeld: veel personen uit de vso/pro zijn jong. Door de effecten te corrigeren voor leeftijd kunnen we vaststellen wat de invloed van subdoelgroep is, zonder dat dit verstoord wordt door verschillen in samenstelling tussen verschillende subdoelgroepen.

<sup>23</sup> Overigens komen personen via de P-wet (praktijkroute) in het doelgroepregister ná het vinden van een baan waarbij na een loonwaardemeting een verminderde loonwaarde blijkt. Pas na deze loonwaardemeting volgt opname in het doelgroepregister.

subdoelgroepen verschilt dit beeld wel. Voor vso/pro is de leeftijdsvulling in de hogere leeftijdsklassen beperkt en is alleen het onderscheid jonger en ouder dan 25 jaar aangebracht. Personen ouder dan 25 hebben een 80 procent hogere kans op inzet van een activiteit. Binnen de P-wet (ABA) ontlopen de kansen elkaar niet veel tussen de klassen 25-55 jaar en is de kans op re-integratie voor personen onder 25 jaar gelijk aan de van boven 55 jaar en significant lager dan de tussenliggende leeftijdsgroep. Voor personen die onder de P-wet (praktijkroute) vallen hebben alleen personen jonger dan 25 jaar een kleinere kans op re-integratieactiviteiten dan personen ouder dan 25 en bestaan er tussen de andere leeftijdsgroepen kleine verschillen. Bij de Wajong is het beeld juist omgekeerd en hebben personen jonger dan 25 de hoogste kans. De kansen dalen bij het stijgen van de leeftijd.

Voor de totale doelgroep en voor alle subdoelgroepen geldt dat personen met een lagere en middelbare opleiding de grootste kans op het ontvangen van re-integratieactiviteiten hebben. Hoger opgeleiden hebben voor vso/pro en P-wet (praktijkroute) eenzelfde kans als lager en middelbaar opgeleiden. Alleen voor personen die onder de Wajong vallen wijkt dit beeld af en ontvangen hoger opgeleiden juist minder re-integratie dan personen met alleen basisonderwijs. De laagste kans heeft de groep met alleen basisonderwijs.

### **Verschillen naar etniciteit, woongebied en werkervaring**

Naar etniciteit zijn de verschillen tamelijk klein. Personen met een westerse en niet-westerse migratieachtergrond hebben op totaalniveau beide een rond 10% hogere kans op re-integratieactiviteiten dan personen zonder migratieachtergrond. Het effect van migratieachtergrond vinden we in de meeste subdoelgroepen terug.

In de periferie is de kans op re-integratieactiviteiten het grootst, gevolgd door de randstad. Voor personen uit het midden van het land is de kans iets kleiner. Bij subdoelgroepen is dit beeld hetzelfde met twee uitzonderingen. Binnen de P-wet (praktijkroute) is de kans op re-integratieactiviteiten juist het grootst voor personen uit de randstad. Binnen de Wajong doelgroep zijn de regionale verschillen kleiner en worden juist in het midden van het land meer re-integratieactiviteiten ondernomen dan in de randstad. De verschillen zijn echter klein.

Voor alle onderzochte subdoelgroepen hebben personen met recente werkervaring (minimaal één maand werk in 2018) een gelijke kans op re-integratieactiviteiten. Voor de P-wet met ABA-indicatie valt dit beeld eveneens waar te nemen. Bij de P-wet (praktijkroute) en de Wajong is de kans op re-integratieactiviteiten lager nadat personen het jaar ervoor werkzaam geweest zijn. De groep die onder de P-wet (praktijkroute) valt met baan in 2018 maar die die baan niet heeft kunnen behouden, heeft lagere kansen op re-integratie dan personen die geen baan hadden in 2018. Voor vso/pro is het effect van een baan in het voorafgaande jaar niet vastgesteld, aangezien een zeer omvangrijke groep schoolverlaters zonder werkervaring betreft.

In tabel 3.2 is weergegeven welke groepen met welke kenmerken binnen het doelgroepregister een grotere kans op re-integratieactiviteiten hebben indien ze nog geen werk hebben. Datzelfde is gedaan binnen afzonderlijke doelgroepen. Op deze wijze ontstaan profielen voor de kans op re-integratie naar werk.



Tabel 3.2 Profiel kans op re-integratieactiviteiten naar werk, totaal doelgroepregister en binnen subdoelgroepen

doelgroep-register	vso/pro	p-wet (ABA)	P-wet (p'route)	Wajong
man	man	man		man
25-35 jaar	25+	25+	25+	25-
laag, middelbaar hoog opgeleid	laag middelbaar hoog opgeleid	middelbaar	middelbaar hoog	middelbaar
migratie- achtergrond		westers	migratie- achtergrond	migratie- achtergrond
periferie	periferie	periferie	randstad	
		recente werkervaring	geen recente werkervaring	geen recente werkervaring

Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

### 3.4 Rol van bemiddelaars

Zoals in het eerste hoofdstuk van dit rapport is beschreven hebben we in totaal met 15 bemiddelaars gesproken over de bemiddeling van mensen die zijn opgenomen in het doelgroepregister. De functienamen van deze medewerkers zijn vaak behoorlijk verschillend, de inhoud van het werk blijkt behoorlijk vergelijkbaar. De mensen die we hebben gesproken proberen - soms zelf, soms samen met collega's van bijvoorbeeld een werkgeversteam - een werkplek te vinden voor mensen die aangewezen zijn op een baan met loonkostensubsidie. Na het vinden van de baan houdt het werk niet op. Sommige bemiddelaars blijven de regie houden over de geplaatste klant, anderen begeleiden de klant intensiever, bijvoorbeeld als jobcoach. De intensiteit van de begeleiding verschilt per klant. Het verschilt per gemeente hoe een klant precies wordt geholpen. Bij de ene gemeente heeft een klant bijvoorbeeld een bemiddelaar die de regie heeft over het traject, die jobhunters/jobcoaches kan inzetten. Bij andere gemeenten doet een jobcoach dit allemaal zelf. In de praktijk zien we allerlei varianten, maar in het algemeen wordt er in het totaalpakket gebruik gemaakt van dezelfde instrumenten.

Overigens hebben de meeste bemiddelaars zelf een behoorlijk netwerk van werkgevers die banen bieden aan mensen uit het doelgroepregister. De meeste geïnterviewden gaven aan dat ze zelf veel bezig zijn met het uitbreiden en behouden van hun netwerk, en dat een groot, uitgebreid netwerk behulpzaam is bij het vinden van een passende baan bij hun kandidaten.

Een belangrijke opmerking is dat de bemiddelaars die wij hebben gesproken voor dit onderzoek de kandidaten *bemiddelen* naar een baan met loonkostensubsidie; ze bepalen niet zelf wie ze bemiddelen. De meeste kandidaten zijn volgens de respondenten inderdaad bemiddelbaar naar een baan met loonkostensubsidie. Indien dit niet het geval is wordt de klant doorverwezen naar een andere afdeling.

### 3.5 Wie wordt er bemiddeld naar werk?

De bemiddelaars die wij gesproken hebben, krijgen in het algemeen alleen klanten die werkfit zijn om te bemiddelen naar werk. Dit zijn mensen die door de intake-/adviesafdeling worden beoordeeld als werkfit onder de banenafpraak. Er wordt vooraf een inschatting gemaakt dat regulier werk zonder loonkostensubsidie niet mogelijk is. Bij alle gemeenten is er een andere afdeling (meestal intake) die de beoordeling doet van de klanten. Er volgt een indeling in grosso modo de volgende categorieën:

1. Werkfit regulier;
2. Werkfit onder de banenafpraak;
3. Op weg naar werk/moet een traject hebben;
4. Activering/overig;
5. Geen benutbare mogelijkheden, ook niet op langere termijn.

Dit betekent dat alle klanten die de bemiddelaars in hun caseload hebben in principe te bemiddelen zijn. De bemiddelaars behandelen zelden mensen uit de eerste, derde, vierde of vijfde categorieën uit de indeling hierboven. Voor de bemiddeling van de hun toegewezen klanten krijgen zij ongeveer een halfjaar de tijd, dit is overigens geen harde deadline of target.

Soms duurt het voor de ene klant langer en voor de andere korter, dit is volgens de personen die we gesproken hebben in hun gemeenten geen probleem qua targets. De tijd die nodig is, is de tijd die beschikbaar is, ook wanneer een klant na een half jaar nog geen passende werkplek heeft mag de bemiddeling worden voortgezet. Wanneer de bemiddeling een feit is stopt het traject niet per direct. De meeste bemiddelaars blijven betrokken als regisseur bij de klant en soms ook als jobcoach. De regels omtrent de afronding van de jobcoaching verschillen per gemeente. De ene gemeente heeft wel een afspraak over de maximale lengte van jobcoaching bijvoorbeeld, terwijl hier bij een andere gemeente geen harde afspraken over zijn. Er wordt wel vaak genoemd dat het coachen maatwerk is, dus de duur van het traject en de intensiteit ervan verschillen per kandidaat. Sommige bemiddelaars zeggen dat zij nog heel lang na plaatsing contact met de klant hebben.

Klanten die in de categorie drie - op weg naar werk - vielen, kunnen, nadat zij een traject hebben gevolgd en werkfit zijn bevonden, ook in de caseload van de bemiddelaars die we hebben gesproken terecht komen. Opvallend is dat bij een aantal gemeenten meer de nadruk lijkt te liggen op klanten die **nieuw** instromen en passen in de doelgroep banenafpraak en **niet** op klanten die al langer in de uitkering zitten. Daarbij worden schoolverlaters van het praktijkonderwijs en het vso vaak direct opgepakt. Uit interviews met de bemiddelaars in één van de gemeenten kwam expliciet naar voren dat het team bemiddelaars die klanten die al langer in de uitkering zitten nu langzaam aan het oppakken zijn, maar dat de wachtrij voor kandidaten nu al erg lang is. Andere bemiddelaars zeggen het opvallend te vinden dat ze vooral nieuwe instroom krijgen. De meeste bemiddelaars hebben een caseload van rond de 32-36 (loonkostensubsidie)klanten bij een werkweek van 32-26 uur. Het aantal klanten dat een bemiddelaar in bemiddeling heeft is ongeveer gelijk aan het aantal uren van de werkweek van de bemiddelaar. Daaronder vallen te bemiddelen kandidaten, kandidaten die een proefplaatsing hebben en klanten die geplaatst zijn.

De intensiteit van het contact tussen de kandidaat en de begeleider vanuit de gemeente (meestal de jobcoach, maar dit kan dus ook een bemiddelaar zijn) is hoger tijdens de start van

de baan en neemt af naarmate de klant langer in dienst is. Aan het begin kan dit wel een paar uur per week contact zijn met de kandidaat, bijvoorbeeld tijdens de proefplaatsing, terwijl wanneer iemand langere tijd ergens werkt een appje of belletje per maand genoeg kan zijn. Het doel van de bemiddelaars, jobcoaches en jobhunters is om de werkgever en werknemer op een gegeven moment helemaal los te laten, maar dit is niet voor iedere klant mogelijk. Soms is het nodig om een klant toch langer bij te staan, ook bijvoorbeeld nadat er sprake is van een vaste aanstelling. Als voorbeeld werd gegeven dat een kandidaat in paniek raakt wanneer er veranderingen op de werkvloer plaatsvinden. Voor een kandidaat kan het heel ingrijpend zijn wanneer de leidinggevende bijvoorbeeld ontslag neemt, en er een nieuwe leidinggevende voor in de plaats komt. Om mensen uit het doelgroepregister duurzaam te plaatsen, is het volgens sommige jobcoaches dus nodig om ook ná de plaatsing van een klant contact te blijven houden. Dit hoeft niet intensief te zijn, maar helemaal loslaten kan er op de lange termijn voor zorgen dat iemand alsnog uitvalt bij zijn/haar huidige baan. Dit betekent dat veel bemiddelaars ervoor kiezen beschikbaar/bereikbaar te blijven voor kandidaten die zij geplaatst hebben.

### 3.6 Kansrijkheid klanten

De belangrijkste vraag die we hebben voorgelegd aan de bemiddelaars is welke factoren van belang zijn bij het vinden en houden van werk. Een andere belangrijke vraag is of zij verschillen zagen naar subdoelgroepen in het doelgroepregister. Bemiddelaars vonden dit moeilijke vragen en zeiden dat de kenmerken die het makkelijker maken een baan te vinden, niet anders zijn dan de kenmerken van klanten die het zonder loonkostensubsidie kunnen redden. Na doorvragen komen de bemiddelaars tot een aantal kenmerken die de kansrijkheid vergroten. We noemen ze hieronder.

Het meest genoemd voor een grotere banenkans zijn (basis) **werknemersvaardigheden**: afspraken nakomen, communiceren met collega's/werkgever etc. Het is niet vanzelfsprekend dat iedere persoon die zich aanmeldt bij de gemeente deze vaardigheden bezit. Daarom gebruiken veel gemeenten de term 'werkfit' om klanten te omschrijven die kunnen starten aan de bemiddeling richting werk. Vereisten voor deze beoordeling zijn vaak ook werknemersvaardigheden. Het feit dat alle klanten van een bemiddelaar als 'werkfit' zijn beoordeeld, betekent niet dat deze werknemersvaardigheden bij iedereen altijd op hetzelfde niveau aanwezig zijn. Deze vaardigheden kunnen worden verbeterd tijdens de proefplaatsing en met hulp van een jobcoach. De proefplaatsing is daarom tegelijkertijd een instrument dat goed gebruikt kan worden om deze vaardigheden te testen. Een kandidaat kan wel zeggen dat hij/zij op tijd zal komen, maar of dit daadwerkelijk gaat gebeuren wordt vaak pas duidelijk tijdens een proefplaatsing. Bemiddelaars testen werknemersvaardigheden overigens ook zelf in hun gesprekken met de kandidaten: komt de kandidaat op tijd en hoe wordt er gecommuniceerd door de kandidaat?

Vervolgens wordt vaak genoemd de **voorspelbaarheid** van de kandidaat. Is de beperking dusdanig dat de problemen dagelijks verschillen, dan is dat bij het vinden en houden van werk een belangrijke negatieve factor. Zo zijn er ziektebeelden die zeer onvoorspelbaar zijn: de kandidaat kan dan slechte dagen en goede dagen hebben of zelfs slechte en goede uren. Wanneer de beperking zich niet uit in onvoorspelbaarheid, dan vergemakkelijkt dit het vinden van een baan, bijvoorbeeld bij iemand die de helft van de tijd inzetbaar is maar binnen deze tijd stabiel het werk kan verrichten.

**Motivatie** wordt gezien als een belangrijk kenmerk van een slagend traject. Vaak is de motivatie van de kandidaten goed. De meeste kandidaten weten dat ze in het doelgroepregister zijn opgenomen en vinden het heel prettig om te worden bemiddeld, ze willen graag aan het werk. Als het traject ergens op misloopt komt dit eerder door onvermogen dan door onwil.

Het werkt bevorderend op het vinden van een baan wanneer een kandidaat zelf **proactief** is, zelf proactief meedenkt in het zoeken van een baan en proactief handelt wanneer dat nodig is. Dit vergroot niet alleen de kansen op het vinden van een baan, maar het vergroot ook de kans op baanbehoud. Wanneer het bijvoorbeeld niet goed gaat op de werkvloer, dan is het belangrijk dat de klant snel aan de bel trekt en zelf contact opneemt met de leidinggevende of de jobcoach. Als dit tijdig wordt gedaan, dan zijn er vaak nog veel oplossingen mogelijk, die op de lange termijn zorgen voor baanbehoud. Hier is zelfreflectie van de kandidaat ook belangrijk.

Hiermee samenhangend is er het punt **reflectie** en **zelfkennis**. Heeft iemand reële verwachtingen van wat hij of zij zelf kan of wil en wat voor baan daarbij passend is. Gaat het om iemand die anderen de schuld geeft van de situatie of ziet de kandidaat ook de eigen rol daarin? Dit soort dingen maakt uit voor de bemiddelbaarheid van de kandidaten.

Het **sociale netwerk** van de kandidaat zelf kan ervoor zorgen dat er sneller een baan wordt gevonden. Als het sociale netwerk wankelt, dan is het moeilijk om de kandidaat te bemiddelen. Bij jongeren is dit vooral te zien in de betrokkenheid van de ouders. Als ouders betrokken zijn, gaan jongeren sneller aan de slag. Als de ouders minder betrokken zijn, haken de jongeren sneller af. Hierin is ook de ouderlijke betrokkenheid van jongs af aan al belangrijk, want hoe eerder iemand bijvoorbeeld gediagnosticeerd is met een bepaalde beperking, hoe meer handvatten deze persoon hiervoor heeft gekregen in zijn leven.

De **leeftijd** werd wel genoemd als factor in het vinden van een baan, maar het verschilde per jobcoach of ouderen of jongeren gemakkelijker te plaatsen zijn. Oudere kandidaten zouden gemakkelijker te plaatsen zijn, omdat ze goed weten wat ze wel en niet kunnen, vaak een langere carrière achter de rug hebben en dus meer werkervaring hebben. Niet alle oudere kandidaten hebben veel werkervaring opgedaan wat ervoor zorgt dat dit niet voor iedere oudere kandidaat op gaat. Bovendien hebben sommige oudere kandidaten door eerdere, slechte ervaringen niet altijd vertrouwen in werkgevers en/of jobcoaches (self-fulfilling prophecy). Wanneer het vertrouwen van een klant laag is, is het vinden en behouden van een baan moeilijker. Anderzijds werden jongere kandidaten juist genoemd als makkelijk plaatsbaar, aangezien ze vaak doorstromen vanuit een opleiding en stage, waardoor ze meteen vanuit werkvloer ervaring geplaatst kunnen worden. Daarnaast zijn jongeren 'kneedbaarder', waardoor ze sneller een baan aan zullen nemen waar ze misschien in eerste instantie zelf niet aan gedacht zouden hebben. Kortom, leeftijd is een factor die wel meespeelt, maar het is lastig aan te geven of specifiek oudere of jongere kandidaten gemakkelijker te plaatsen zijn.

De beheersing van de **Nederlandse taal** is een belangrijk kenmerk op de banenkans. Wanneer iemand bijvoorbeeld erg kortaf antwoordt op vragen van de jobcoach, zal dit ook gebeuren in gesprek met een (potentiële werkgever). De jobcoach zal hier aandacht aan besteden en/of dit meenemen in de jobhunting. Mensen die de taal niet machtig zijn, zijn moeilijk te plaatsen, omdat communicatie met de leidinggevende dan vaak moeizaam verloopt.

**Opleidingsniveau** is een factor die bemiddelaars meenemen in de bemiddeling. Zo kunnen hoogopgeleiden vaak beter reflecteren op wat ze kunnen en zijn de werknemersvaardigheden

vaak in hogere mate aanwezig. Hoogopgeleiden hebben ook een grotere kans op een bore-out (verveling), omdat het werk ze het werk waarop ze geplaatst worden als te eenzijdig beschouwen. Als voorbeeld werd hier een autistische jongen genoemd die HBO-gechoold was, maar alleen simpele, gestructureerde taken kon uitvoeren (koffieautomaat dagelijks legen en vullen, postvak legen, enzovoorts). Deze baan was passend omdat hier voldoende regelmaat in zat, die paste bij de beperking, maar de kandidaat miste de uitdaging en wilde een baan op een hoger niveau. Zo'n type baan voor mensen met een beperking kan lastig te vinden zijn.

Er zijn grofweg drie types **beperking** te onderscheiden: mensen met een verstandelijke beperking, psychische beperking of lichamelijke beperking. Psychische beperkingen kennen vaak een onvoorspelbare component. Dit maakt, zoals eerder genoemd, het vinden en houden van een baan lastig. Een persoon met een psychische beperking die in eerste instantie stabiel lijkt op de werkvloer, kan door een klein gebeurtenis behoorlijk uit evenwicht raken. Dit kan zorgen voor problemen op de werkvloer en in de privésfeer. Een proefplaatsing is hierdoor extra belangrijk, om af te tasten of er bijvoorbeeld niet te veel prikkels zijn voor de werknemer. Drukke of weinig structuur kunnen volgens bemiddelaars bijvoorbeeld een trigger zijn voor iemand met autisme. Het is moeilijk om vooraf aan de proefplaatsing te bepalen wanneer iets te druk is voor een klant, omdat 'drukke' niet meetbaar is. Bij een lichamelijke beperking is het vaak van tevoren duidelijker wat iemand nog wel of niet kan. Deze mate van voorspelbaarheid van de beperking maakt de kans op een baan en het behouden hiervan juist groter. Echter, laagopgeleiden die een fysieke beperking hebben zijn moeilijker te plaatsen. Dit komt doordat het aantal mogelijke banen voor laagopgeleiden meestal een fysiek aspect hebben. Er is hier dus sprake van een combinatie van achtergrondkenmerken die de baanvindkans verkleint. Mensen met een verstandelijke beperking worden volgens de bemiddelaars vaak gezien als 'schattig', en passen vaak in het beeld dat werkgevers hebben van iemand uit het doelgroepregister. Hierdoor wordt de kans groter dat iemand wordt aangenomen. De baanvindkans is dus wat hoger. Maar uiteindelijk kan de leerbaarheid van een persoon met een verstandelijke beperking weer tegenvallen, wat de kans op baanbehoud verkleint.

### 3.7 Verschillen tussen doelgroepen

Belangrijke vraag in dit onderzoek is of er verschillen zijn naar subdoelgroepen in het doelgroepregister. De geïnterviewde bemiddelaars vertellen dat zij **geen** verschillen zien in kansrijkheid van de diverse doelgroepen die in het doelgroepregister zijn opgenomen. De meeste bemiddelaars hebben vooral te maken met de groepen vso/pro en P-wet (ABA of Praktijkroute<sup>24</sup>), de groep Wsw wordt door een ander team opgepakt en de groep Wiw/ID is heel klein. Ook wordt duidelijk dat de groep vso/pro vaak door een ander team wordt opgepakt. Als er verschillen zijn, dan zijn deze volgens de bemiddelaars waar te nemen tussen de groep vso/pro en de overige doelgroepen, omdat deze groepen nou eenmaal door andere teams worden bemiddeld.

---

<sup>24</sup> Duidelijk wordt dat de ene gemeente veel meer inzet op de Praktijkroute en nauwelijks meer ABA's aanvraagt bij het UWV, terwijl de andere gemeente veel ABA's aanvraagt en ook veel zelfmelders heeft die een ABA hebben en graag bemiddeld willen worden door de gemeente. De meeste gemeenten die wij gesproken hebben zijn niet bezig met het herbeoordelen van het bestaande bestand om klanten via de praktijkroute te bemiddelen naar werk. De bemiddelaars bemiddelen vooral de nieuwe instroom in de Participatiewet.

Voor dit onderzoek hebben we bij drie gemeenten in totaal 129 dossiers bestudeerd<sup>25</sup>. Het zijn dossiers van klanten die zijn opgepakt in 2018 of 2019 door het team dat mensen met loonkostensubsidie bemiddelt naar werk. Een eerste bevinding is de volgende: uit de dossiers is niet duidelijk op te maken tot welke subdoelgroep een kandidaat hoort. Wel is te vinden of mensen een vso/pro opleiding hebben gevolgd. Wsw-ers en mensen met een Wiw/ID baan hebben we niet aangetroffen in de selectie van dossiers die we hebben bestudeerd. Voor Wsw-ers is de verklaring dat deze door een ander team van de gemeente worden behandeld en dus geen deel uitmaakten van de selectie. Wiw/ID-ers maken maar een heel klein deel uit van het doelgroepregister. Het onderscheid P-wet (praktijkroute) en Participatiewet is op basis van de dossiers niet te maken, we kunnen op basis van de dossiers niet vaststellen of iemand vòòr bemiddeling is opgenomen in het doelgroepregister. Op het moment dat uit een loonwaardemeting een verminderde loonwaarde blijkt, dan volgt opname in het doelgroepregister en hoort iemand bij de subdoelgroep Praktijkroute.

De kenmerken van de dossiers die zijn bestudeerd, zijn hieronder in een tabel weergegeven. Van 9% van de dossiers was de opleiding niet bekend. Van degene van wie dat gegeven wel bekend was had 46% een vso/pro achtergrond en 54% had een andere opleiding.

Tabel 3.3 Kenmerken klanten uit de dossierstudie (N=129)

	Totale groep	vso/pro	niet vso/pro
Man	78%	70%	83%
Vrouw	22%	30%	13%
Jongeren (<27 jaar)	43%	72%	22%
Middelbaar (27-45 jaar)	35%	26%	40%
Ouder (> 45 jaar)	22%	2%	38%
Taalniveau goed/zeer goed	74%	63%	76%
Taalniveau voldoende	14%	22%	6%
Taalniveau slecht/zeer slecht	12%	6%	16%
Fysieke beperkingen	27%	24%	49%
Psychische beperkingen	42%	43%	67%
Cognitieve beperkingen	27%	72%	14%
Fysieke en psychische beperkingen	16%	15%	27%
Fysieke en cognitieve beperkingen	7%	15%	6%
Psychische en cognitieve beperkingen	13%	33%	8%
Alle drie soorten beperkingen	4%	13%	2%
Schulden	33%	20%	30%
Geen schulden	67%	59%	44%

<sup>25</sup> UWV heeft voor dit onderzoek geen dossiers beschikbaar gesteld. Van de zes gemeenten die deelnamen aan de interviews hebben we uiteindelijk bij drie gemeenten dossiers kunnen inzien. De vierde gemeente heeft een digitale afslag uit het bestand opgeleverd, maar dit bleek onbruikbaar voor nadere analyse omdat er veel informatie miste. De overige twee gemeenten hebben door omstandigheden (zoals de coronamaatregelen) niet kunnen deelnemen aan de dossierstudie.

	Totale groep	vso/pro	niet vso/pro
Woont bij ouders / professionele ondersteuning	45%	57%	24%
Woont alleen	52%	22%	63%
Woont met partner en/of kinderen	4%	2%	5%
Werkervaring reguliere functie	45%	48%	76%
Werkervaring aangepaste baan	34%	39%	49%
Werkervaring beschut werk	6%	6%	10%
Werkervaring vrijwilligerswerk	14%	7%	25%
Motivatie goed-zeer goed	53%	44%	56%
Motivatie voldoende	2%	2%	3%
Motivatie slecht-zeer slecht	6%	6%	8%
Onbekend	39%	48%	33%

Bron: Dossierstudie drie gemeenten

De vso/pro groep bestaat, zoals ook blijkt uit onze kwantitatieve analyse uit meer jonge mensen dan de overige groepen. In veel dossiers is informatie te vinden over het type beperking waar de klanten mee te maken hebben. Er zijn behoorlijke verschillen in type beperking tussen de Vso/pro groep en de overige klanten. De vso/pro groep heeft veel vaker cognitieve beperkingen, soms in combinatie met psychische beperkingen. Psychische en fysieke beperkingen (of een combinatie van deze beide problemen) spelen vaker bij de overige klanten. Het komt bij 13% van de vso/pro klanten voor dat er sprake is van een combinatie van fysieke, cognitieve en psychische beperkingen. Klanten met een niet vso/pro achtergrond hebben vaker werkervaring opgedaan in een reguliere functie of vrijwilligerswerk gedaan.

In een deel van de dossiers is informatie opgenomen over de motivatie. Deze is bij de mensen van wie het beschikbaar is vaak goed. In de dossiers vinden we geen aantekeningen over de kansrijkheid van de kandidaten.

### 3.8 Conclusie

Samenvattend zijn er een aantal kenmerken van kandidaten die van invloed kunnen zijn op de banenkans van een kandidaat in het doelgroepregister. Belangrijkste kenmerken daarbij zijn, volgens de bemiddelaars die we gesproken hebben, de werknemersvaardigheden van de kandidaat en de voorspelbaarheid van de arbeidsbeperking. Kandidaten met goede werknemersvaardigheden en een voorspelbare beperking hebben de grootste kans op het snel vinden van een baan. Wat benadrukt wordt door geïnterviewden is dat het meestal gaat om maatwerk. De juiste begeleiding is van groot belang. Volgens de geïnterviewden wordt er bij de bemiddeling van kandidaten geen onderscheid gemaakt naar subdoelgroep, wel worden jongere kandidaten (onder de 27 jaar) vaak door een ander team of andere medewerker opgepakt dan oudere kandidaten.

De interviews zijn aangevuld met bestandsanalyse. Zowel uit de analyse van de totale doelgroep als uit de analyse voor subdoelgroepen blijkt dat de verklaarde variantie gering is. Er zijn geen groepen waarvoor de inzet van re-integratie activiteiten fors hoger of lager ligt dan gemiddeld.

Er zijn ook geen verschillen in de inzet van re-integratieactiviteiten tussen UWV en de gemeenten, de groep Wajong ontvangt even vaak re-integratie als het gemiddelde van de overige groepen.

Blijkbaar wordt er bij het aanbieden van re-integratieactiviteiten niet in belangrijke mate geselecteerd op persoonskenmerken. Wel blijkt de subdoelgroep van invloed. Personen die via de P-wet (praktijkroute) in het doelgroepregister zijn opgenomen, hebben een 2,4 maal zo grote kans op re-integratieactiviteiten als personen die onder de P-wet (ABA) vallen. Dit is zeer waarschijnlijk een schijnverband omdat opname in het doelgroepregister voor de groep P-wet (praktijkroute) pas volgt na het vinden van een baan waarbij een verminderde loonwaarde wordt vastgesteld. Daarna volgt de Wajong-subdoelgroep met een nagenoeg gelijke kans als personen die onder de P-wet (ABA) vallen. Personen onder de Wiw/ID en de vso/pro hebben een iets lagere kans op re-integratieactiviteiten. Bij de Wsw-subdoelgroep is de kans op ondersteuning door re-integratieactiviteiten ongeveer een kwart van die van personen onder de P-wet (ABA) of de Wajong.

Vrouwen hebben een lagere kans op re-integratieactiviteiten dan mannen. Hetzelfde geldt voor jongeren onder 25 jaar en ouderen van 55-plus ten opzichte van personen van tussenliggende leeftijdscategorieën. Personen met een middelbare opleiding hebben de grootste kans op het ontvangen van re-integratieactiviteiten, gevolgd door personen met een lage opleiding. Personen met een hoge opleiding hebben de laagste kans. Personen met een migratieachtergrond hebben een iets grotere kans dan personen zonder migratieachtergrond, zo blijkt uit de kwantitatieve analyse. Naar regio zijn de verschillen klein. Voor de totale doelgroep hebben personen uit het midden van het land een lagere kans op re-integratieactiviteit en personen die in de periferie woonachtig zijn de grootste kans.





# Achtergrond- kenmerken en werk

*In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrondkenmerken van de mensen uit het doelgroepregister die aan het werk zijn. Welke verschillen zien we naar achtergrondkenmerken van de mensen die een baan gevonden hebben? Dit hoofdstuk is in eerste instantie gebaseerd op de kwantitatieve gegevens, waarbij we vooral naar 'harde' factoren hebben kunnen kijken en ook naar enkele 'zachte' factoren. Deze informatie is aangevuld met de informatie uit de interviews en de dossierstudie. We gaan eerst in op het hebben van werk, daarna op de ondersteuning die mensen krijgen tijdens het werk. Vervolgens bespreken we de kenmerken van baanbezitters, baanvinders en baanverliezers. Tot slot bespreken we de resultaten van het kwalitatieve onderzoek.*

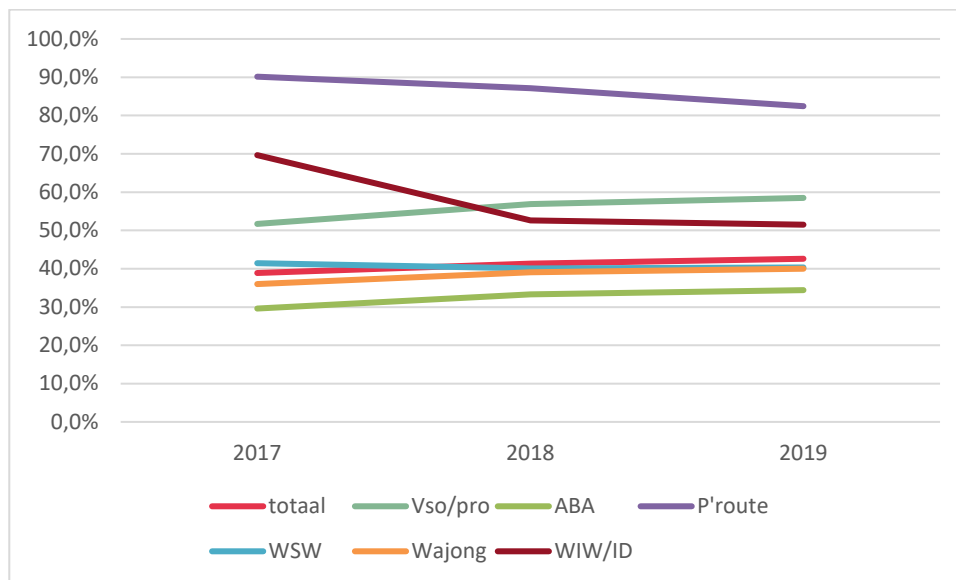
## **4.1 Werk hebben naar subdoelgroepen doelgroepregister**

In dit hoofdstuk kijken we naar werk. Werk is daarbij gedefinieerd als betaald werk voor minimaal 1 uur per maand in een reguliere baan. Het 'oude' beschut werk, bijvoorbeeld in sociale werkplaatsen is niet als regulier werk aangemerkt. In figuur 4.1 vergelijken we het aandeel personen uit de doelgroep dat aan het werk is. De arbeidsdeelname van het totale doelgroepregister stijgt van 38,9% in 2017 naar 42,6% in 2019.

Wanneer we kijken naar de verschillende subdoelgroepen, dan blijkt dat de groep Wajong en Wsw rond dit gemiddelde liggen. De groep P-wet (ABA) volgt dezelfde ontwikkeling op een iets lager niveau: van 29,6 naar 34,4 procent. De hoogste arbeidsparticipatie is te vinden bij de

subdoelgroep Praktijkroute. Dit is logisch aangezien deze groep door middel van werk in het doelgroepregister opgenomen wordt. Bij vso/pro ligt de participatie ook relatief hoog en stijgt van iets boven 50 procent in 2017 naar iets onder 60 procent in 2019. Bij de Wiw/ID treedt een daling in het aandeel betaald werk op van bijna 70% in 2017 naar iets boven 50% in 2019. Deze daling kan bijna geheel verklaard worden uit de eenmalige instroom van de groep per 1 december 2018 van personen in het doelgroepregister die eerder ten gevolge van de T+2 regel waren uitgeschreven. Deze groep kent gemiddeld een lagere arbeidsdeelname dan de groep die voor de eenmalige instroom onder de Wiw/ID valt, zodat de gemiddelde arbeidsdeelname voor de groep Wiw/ID daalt.

Figuur 4.1 Aandeel personen uit doelgroepregister met werk, uitgesplitst naar subdoelgroep



Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

De meeste mensen uit het doelgroepregister zijn in de overheidssector aan het werk. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door detacheringen of begeleid werk vanuit de Wsw, waar deze sector koploper is. Andere sectoren met veel medewerkers in het doelgroepregister zijn het winkelbedrijf, de zorg, de industrie en de financiële dienstverlening.

De sector waar personen werkzaam zijn, verschilt per doelgroep. De overheid is zoals gezegd de sector met de meeste personen uit het doelgroepregister in dienst. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de Wsw-subdoelgroep. Het winkelbedrijf staat op de tweede plaats. Deze sector staat bij alle subdoelgroepen in de top 5. De zorg, de industrie en de financiële dienstverlening completeren de top 5. De uitzendsector zit daar niet ver onder op plaats 6. Op landelijk niveau is de zakelijke dienstverlening de sector met de minste werkzame personen uit het doelgroepregister. Het aandeel werkzame personen in de horeca is vrij hoog onder de vso/pro-doelgroep. De vso/pro doelgroep bestaat, vergeleken met andere subdoelgroepen, relatief veel uit jongeren en in de horeca werken veel jongeren. Verder valt de onderwijssector

op bij de Wiw/ID-doelgroep. Mogelijk gaat het hierbij om onderwijsassistenten en conciërges. De statistieken registreren de precieze beroepen niet.

Tabel 4.2 Top 5 sectoren waarin personen werkzaam zijn (december 2019)

Totaal	vso/pro	P-wet (ABA)	P-wet (P'route)	Wsw	Wajong	Wiw/ID
overheid	winkel	winkel	winkel	overheid	winkel	zorg
winkel	horeca	zorg	fin.dv.	winkel	zorg	overheid
zorg	industrie	fin.dv.	overheid	industrie	industrie	onderwijs
industrie	uitzend	uitzend	industrie	zorg	fin.dv.	sw
fin.dv.	zorg	industrie	uitzend	sw	horeca	winkel

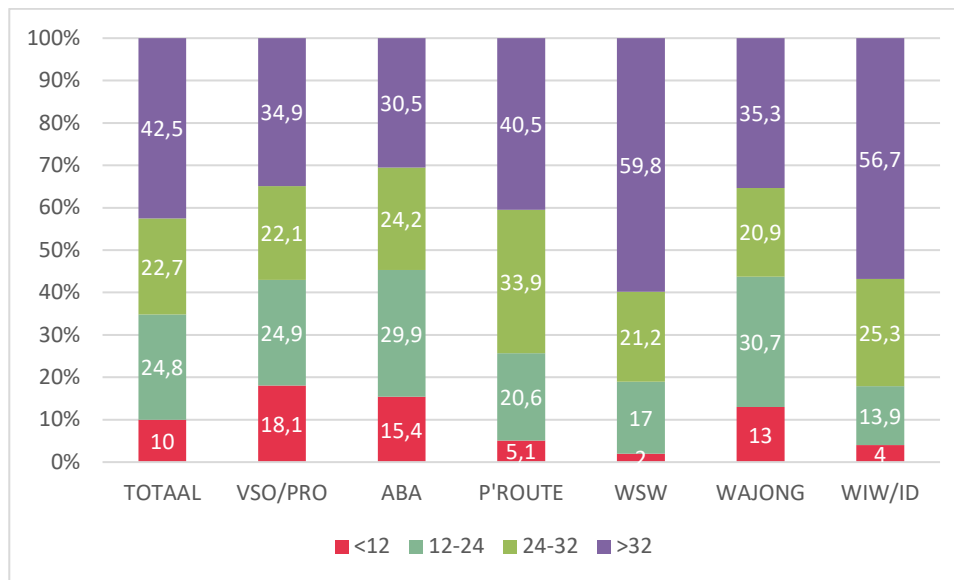
Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

In bijlage 1 is in een figuur precies weergegeven in welke sectoren de verschillende mensen uit het doelgroepregister werkzaam zijn naar subdoelgroep.

Binnen de banenafpraak wordt een baan van 25,5 uur als één baan geteld. De gemiddelde werkweek van alle personen in het doelgroepregister die werkzaam zijn, bedraagt 27,7 uur<sup>26</sup>. Uitsplitst naar subdoelgroep valt een tweedeling op. Bij vso/pro (25,4), P-wet (ABA) (25,2) en Wajong (26,2) ligt dit rond de 25,5 uur per week. Werknemers via de P-wet (praktijkroute) (29,4), Wsw (31,1) en Wiw/ID (31,0) kennen gemiddelde werkweken van rond 30 uur. In deze subdoelgroepen worden amper werkweken van minder dan 12 uur aangetroffen.

<sup>26</sup> Het is opvallend dat dit gemiddelde rond de 28 uur ligt. Dit is namelijk financieel het meest gunstig voor gemeenten. Het onderzoek "Loonkostensubsidie en loondispensatie. De werking en effectiviteit van beide instrumenten" van Ape en De Beleidsonderzoekers beschrijft het volgende: "Loonkostensubsidie brengt kosten mee voor gemeenten die zij moeten financieren vanuit het BUIG-budget. De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde en het aantal uur per week dat de werknemer werkt. Gemeenten hebben er belang bij om werknemers uit de uitkering te laten stromen en vinden onafhankelijkheid van de gemeente ook voor de klant van belang, maar tegelijkertijd proberen gemeenten de kosten aan loonkostensubsidie te beperken. In de praktijk blijkt een deel van de gemeenten erop te sturen om werknemers te bemiddelen naar een baan voor ongeveer 28 uur per week: het punt waarop de werknemer net uit de uitkering is en de loonkostensubsidie voor gemeenten laag is."

Figuur 4.3 Aantal gewerkte uren per week naar type subdoelgroep



Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

We vinden een licht verhoogde concentratie van banen rond 25,5 uur voor vso/pro, P-wet (ABA) en Wajong. Echter de pieken bij 20, 24, 32 en 36 uur zijn veel groter.

Van de doelgroep banenafspraken heeft 54,3% (van de mensen met een baan) een contract voor onbepaalde tijd. Het gemiddelde uurloon ligt op 13,52 euro. De verschillen op deze onderwerpen naar subdoelgroep zijn groot, zoals in onderstaande tabel te zien is.

Tabel 4.4 Percentage contracten voor onbepaalde tijd en uurloon (in euro) per subdoelgroep

	% Onbepaalde tijd	uurloon
vso/pro	19,3	9,29
P-wet (ABA)	29,1	13,06
P-wet (P'route)	29,7	12,47
Wsw	92,6	15,82
Wajong	49,8	13,29
Wiw/ID	86,8	21,82
totaal	54,3	13,52

Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

Personen uit de Wsw en uit de Wiw/ID hebben de beste arbeidsvoorwaarden. Binnen de Wsw heeft 92,6% een baan voor onbepaalde tijd, terwijl de Wiw/ID van de andere subdoelgroepen met 86,8% het op een na hoogste percentage contracten voor onbepaalde tijd heeft. Naar uurloon bezien zijn deze rollen omgekeerd en heeft de Wiw/ID met 21,82 euro het hoogste uurloon gevolgd door de Wsw met 15,82 euro. De vso/pro heeft het laagste uurloon, waarschijnlijk door het grote aandeel jongeren dat werkzaam is. Personen uit vso/pro die werkzaam zijn, hebben het minst vaak een contract voor onbepaalde tijd.

## 4.2 Ondersteuning tijdens werk

Voor de re-integratievoorzieningen tijdens het werk is gebruik gemaakt van de SRG en van informatie van UWV (Sonar). Ook voor deze SRG-gegevens geldt dat ze over 2019 betrouwbaarder zijn dan over 2017 en 2018.

Tabel 4.4 laat zien dat de loonkostensubsidie (bij de Wajong loondispensatie) en de inzet van een jobcoach de meest gebruikte voorzieningen zijn tijdens het werk. Overigens zijn in ons onderzoek alleen de externe jobcoaches geteld. Data over interne jobcoaching zijn niet beschikbaar. Naast de loonkostensubsidies en de jobcoach komen overige voorzieningen voor, met name bij personen uit de subdoelgroep P-wet (ABA).

De inzet van voorzieningen is vervolgens gerelateerd aan de populatie die in december 2019 aan het werk was. Omdat personen meerdere instrumenten kunnen ontvangen, is gekeken wie van de groep die werkte in december 2019 één of meer instrumenten ontving. Uit de gegevens blijkt dat bijna één op de drie personen van het doelgroepregister die ultimo 2019 een baan had, die baan vervulde met inzet van een of meer re-integratievoorzieningen. Bij personen die onder de P-wet (praktijkroute) vallen bedroeg dit 91 procent, veelal een loonkostensubsidie. Dit is logisch aangezien zij aan het werk gaan na een loonwaardemeting waaruit de hoogte van de loonkostensubsidie volgt. Bij de Wsw-doelgroep ontvangt slechts één procent ondersteuning bij de uitvoering van het werk. Voor de overige groepen ligt het aandeel dat ondersteuning ontvangt tussen 33% en 49%. Een groot deel van het doelgroepregister dat aan het werk is, is dat dus met een voorziening. De groep Wajong die door het UWV wordt begeleid heeft gemiddeld genomen ongeveer even vaak een voorziening als de groepen die door de gemeenten worden begeleid, namelijk in de helft van alle gevallen.

Tabel 4.5 Aantal ingezette re-integratievoorzieningen tijdens werk (2019)

	vso/pro	P-wet (ABA)	P-wet (P'route)	Wsw	Wajong	Totaal
loonkostensubsidie	5.519	6.994	9.342	12	*	
forfaitaire loonkostensubsidie	2.020	2.231	1.130	18	*	
tijdelijke loonkostensubsidie	74	174	145	14	*	
loondispensatie	*	529	*	77	12.596	
participatieplaats	184	901	247	67	82	
jobcoach	3.368	5.212	2.607	174	9.245	
proefplaatsing	408	928	701	48	3.953	
vervoers-/werkplek-/ overige voorzieningen	2.162	5.826	2.161	615	1.784	
<b>minimaal 1 voorziening</b>	<b>8.493</b>	<b>14.627</b>	<b>9.894</b>	<b>937</b>	<b>.422</b>	<b>61.024</b>
<b>→ als % werk dec 2019</b>	<b>44,0</b>	<b>50,3,2</b>	<b>91,5</b>	<b>1,1</b>	<b>52,6</b>	<b>38,4</b>

\*: minder dan 10, vanwege onthullingsrisico bij de Wiw/id kunnen totalen in absolute aantallen niet weergegeven worden

Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

In de praktijk blijken de combinaties tussen loonkostensubsidie/loondispensatie en jobcoach het vaakst voor te komen. Ook komt bij de Wajong de combinatie proefplaatsing-loondispensatie vaak voor. De overige voorzieningen correleren veel minder sterk met andere ingezette activiteiten.

De informatie uit de SRG van 2017 en 2018 is te onbetrouwbaar om hier weer te geven. Vanaf 2019 is dat wel het geval, zoals eerder aangegeven. De informatie die afkomstig is van UWV is wel betrouwbaar. Voor de Wajong is een dalende trend waarneembaar in het aandeel personen dat ondersteuning ontvangt. In 2017 bedroeg dit 37,9% en in 2018 34,4%.

In een multivariate analyse (zie bijlage 2) is vervolgens onderzocht welke personen nu juist re-integratievoorzieningen bij werk ontvangen. Dit is gedaan voor de populatie die in december 2019 werk heeft. Ook hier is weer een analyse voor de totale doelgroep banenafpraak gedaan, waarbij subdoelgroep als verklarend kenmerk is opgenomen. En vervolgens zijn voor subdoelgroepen de invloed van kenmerken vastgesteld. Vanwege de geringe aantallen met ondersteuning is de Wsw net als de Wiw/ID buiten beschouwing gelaten.

Net als bij de analyse van re-integratievoorzieningen op weg naar werk, is ook voor voorzieningen tijdens werk de subdoelgroep van grote invloed. Personen uit de P-wet (praktijkroute) hebben een 11 maal grotere kans op een voorziening tijdens werk dan personen die onder de P-wet (ABA) vallen, aangezien zij veelal met een loonkostensubsidie aan het werk gaan. Kleinere kansen dan personen onder de P-wet (ABA) hebben vso/pro, en, fors kleiner, Wiw/ID en Wsw (de groepen waarvan we eerder hebben gezien dat ze vaak een vaste aanstelling hebben). De Wajong heeft een 9% grotere kans op ondersteuning bij werk.

### **Verschillen naar geslacht, leeftijd en opleiding**

Voor de totale doelgroep hebben vrouwen een kwart lagere kans op ondersteuning tijdens werk dan mannen, wanneer rekening gehouden wordt met de invloed van overige factoren. We hebben hiervoor geen verklaring. Dit vinden we bij alle subdoelgroepen terug. Alleen bij werkzame personen via de P-wet (praktijkroute) zijn er geen significante verschillen naar geslacht.

Bij werkzame ouderen worden voor de totale doelgroep meer voorzieningen ingezet dan voor de jongeren. Op totaalniveau zijn de verschillen naar leeftijd niet heel groot, maar voor onderliggende subdoelgroepen wel. Alle subdoelgroepen kennen met de leeftijd oplopende kansen op een voorziening tijdens werk, maar voor de subdoelgroep Wajong daalt de kans juist fors. De Wajong laat dus zowel voor de ondersteuning naar werk als voor de ondersteuning tijdens werk een ander beeld zien dan andere subdoelgroepen wat betreft de kenmerken van de groep die ondersteuning krijgt.

Naar opleiding is het beeld consistent voor totaal en subdoelgroepen. Personen met basisonderwijs kennen het vaakst ondersteuning bij werk. Met het stijgen van de opleiding neemt de kans op ondersteuning af.

### **Verschillen naar etniciteit en woongebied**

Personen zonder migratieachtergrond hebben voor alle groepen een hogere kans op ondersteuning, al verschilt dit voor de Wajong-subdoelgroep niet significant met personen met een westerse migratieachtergrond. Het effect van regio is niet groot en schommelt tussen +/-

20%. Zowel voor het totaal als voor de meeste subdoelgroepen is de volgorde: periferie meeste kans, dan midden van het land en dan de randstad. Bij de Wajong is de kans in de periferie juist iets lager ten opzichte van personen uit het doelgroepregister die in de randstad of het midden van het land woonachtig zijn.

De factor die naast subdoelgroep het meest van invloed is op het al dan niet hebben van een voorziening tijdens werk is het aantal uren dat de persoon werkzaam is. De kans op een voorziening is bij de meeste grondslagen het grootst bij personen die tussen de 24 en 32 uur per week werken, namelijk een factor 3 (bij vso/pro bijna 7) ten opzichte van de groep die maximaal 8 uur per week werkt. Daarna volgt de groep die tussen de 12 en 24 uur werkt. De groep die voltijds werkt, kan dat blijkbaar vaker zonder ondersteuning. De kans op een voorziening is het kleinst in de groep die minder dan 12 uur per week werkt. Bij de Wajong is het effect van het aantal gewerkte uren minder groot dan voor de andere subdoelgroepen. Ook is voor de Wajong-subdoelgroep die aan het werk is, is de kans op ondersteuning het grootst in de categorie die 12 tot 24 uur werkt en daarna pas de groep met een werkweek tussen 24 en 32 uur. Bij een klein aantal uren is de kans op ondersteuning binnen de Wajong dus groter dan bij gemeentelijke doelgroepen.

In tabel 4.6 zijn bovenstaande resultaten samengevat analoog aan tabel 3.2. Er is weergegeven voor welke kenmerken de kans op re-integratie tijdens werk groter is binnen het totale doelgroepregister en binnen afzonderlijke subdoelgroepen.

*Tabel 4.6 Profiel kans op ondersteuning tijdens werk, totaal doelgroepregister en binnen subdoelgroepen*

doelgroepregister	vso/pro	p-wet (ABA)	p-wet (p'route)	Wajong
man	man	man		man
45-55 jaar	25+	35+	45+	25-
basisopleiding	basisopleiding	basisopleiding	basisopleiding	basisopleiding
geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond	geen/westers migratie-achtergrond
periferie	periferie	periferie + midden	midden	midden + randstad
		laag op p-ladder	hoog op p-ladder	
24-32 uur	24-32 uur	24-32 uur	24-32 uur	12-24 uur

Bron: CBS Microdata en UWV, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

### 4.3 Kenmerken van baanbezitters

In deze paragraaf kijken we naar welke kenmerken bepalend zijn voor het hebben van werk. We volgen daarbij weer dezelfde aanpak, waarbij we ook zachte kenmerken meenemen in de analyse. Bij het bepalen van de invloed van zachte kenmerken uit de Kandidatenverkenner van

UWV is enige voorzichtigheid geboden. Deze gegevens zijn beschikbaar op één peilmoment, september 2020. Daarnaast ontbreken voor andere doelgroepen dan de Wajong veel gegevens. Daarom is steeds gecorrigeerd voor mogelijke selectie-effecten voor het al dan niet beschikbaar zijn van deze gegevens. Aangezien affiniteiten, competenties en beperkingen voor de meeste subdoelgroepen met uitzondering van de Wajong voor een beperkte groep beschikbaar zijn, zijn deze kenmerken alleen in de analyse van de totale doelgroep en de Wajong meegenomen. We sluiten deze paragraaf af met een overzichtstabel. Een tabel met regressieresultaten is opgenomen in bijlage 2.

Ook bij het hebben van werk is subdoelgroep een sterk bepalend kenmerk. Personen die via de P-wet (praktijkroute) zijn ingestroomd in het doelgroepregister hebben de hoogste baankans gecorrigeerd voor overige kenmerken. Dit heeft te maken met het feit dat opname in het doelgroepregister volgt na het vinden van een baan en het vaststellen van een verminderde loonwaarde. Daarna wordt de volgorde iets anders dan bij de beschrijvende analyse, die geen rekening houdt met andere persoonskenmerken. Gecorrigeerd voor deze kenmerken heeft daarna de Wiw/ID de hoogste baankans, gevolgd door de Wsw, de vso/pro, de Wajong en de P-wet (ABA).

### **Verschillen naar geslacht, leeftijd en opleiding**

Als we binnen het totale doelgroepregister kijken welke kenmerken van invloed zijn op het hebben van werk dan blijkt dat mannen vaker een baan hebben dan vrouwen, wat ook voor alle subdoelgroepen geldt. Binnen de Wsw- en de Wajong-subdoelgroepen hebben vrouwen de laagste kans. Binnen de totale doelgroep hebben jongeren vaker dan ouderen een baan. Het effect van leeftijd verloopt monotoon: elke leeftijdsklasse heeft een lagere baankans dan de klasse ervoor. De verschillen tussen doelgroepen zijn echter groot. Voor personen die met een ABA-indicatie onder de P-wet (ABA) vallen nemen de kansen sterker af met stijgen van de leeftijd dan voor de totale doelgroep. Bij de P-wet (praktijkroute) is er juist weinig verschil tussen de leeftijdscategorieën. Bij de Wsw-doelgroep en de Wajong neemt de baankans juist toe met het stijgen van de leeftijd.

Een hogere opleiding leidt tot een tweemaal grotere baankans en een middelbare opleiding tot een anderhalf maal grotere baankans en laagopgeleiden een 13% hogere baankans in vergelijking met personen met een opleiding op basisniveau. Deze effecten zien we ook niet bij alle subdoelgroepen terug. Binnen de P-wet (praktijkroute) vormen personen met basisonderwijs juist de groep die het vaakst aan het werk is.

### **Verschillen naar etniciteit en woongebied**

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben de laagste kans op werk, personen zonder migratieachtergrond de grootste kans. Dit beeld zien we bij alle doelgroepen terug.

Naar regio zijn de verschillen niet heel groot. Voor het totale doelgroepregister ligt de kans op werk een kleine 3 procent hoger. Naar subdoelgroepen varieert het beeld. Wajong en WSW hebben een grotere kans in de periferie, vergeleken met het midden van het land. Voor de overige groepen geldt juist het omgekeerde. De verschillen tussen de randstad en het midden van het land zijn meestal kleiner. Arbeidsmarktkansen verschillen weinig tussen deze regio's.



### Verschillen naar overige aspecten

Personen met een groter aantal beschikbare uren hebben een grotere kans op werk. Bij subdoelgroepen geldt dit ook en worden grotere effecten gevonden. Personen met een grotere maximale reisafstand hebben op het niveau van de totale doelgroep een kleinere kans. Tussen subdoelgroepen verschilt dit. Bij de P-wet (praktijkroute) en de WSW hebben personen die meer uren beschikbaar zijn juist een significant grotere kans op werk. De interpretatie van dit gegeven is echter onduidelijk. Het zijn gegevens die door de klant zijn ingevuld op werk.nl, wat doorgaans gebeurt als men een baan zoekt. Bovendien zijn het gegevens van september 2020 en heeft de analyse betrekking op het al dan niet hebben van werk in december 2019.

Personen met veel affiniteiten hebben maar een beperkt hogere kans op werk. Omdat affiniteiten, competenties en beperkingen alleen voor de Wajong rijkelijk beschikbaar zijn, zijn deze zachte kenmerken alleen voor deze doelgroep opgenomen in het model. Daaruit blijkt dat personen uit de Wajong die hoog scoren op affiniteiten juist een iets lagere kans op werk hebben. Meer competenties geven juist een grotere kans op werk zowel op het niveau van de totale doelgroep als voor de Wajong. Beperkingen hebben een negatief effect op het hebben van werk voor zowel de totale doelgroep als de Wajong. Dit negatieve effect is bij beiden groter dan het positieve effect van veel affiniteiten en competenties.

Bovenstaande resultaten zijn wederom samengevat in onderstaande tabel 4.7, waarbij binnen het totale doelgroepregister dan wel afzonderlijker subdoelgroepen de groepen met een grotere kans op re-integratie zijn weergegeven. Kenmerken die geen verschil maken op de kans op baanbezit zijn niet vermeld (deze effecten zijn niet-significant dus klein en niet van toeval te onderscheiden).

Tabel 4.7 Profiel kans op baanbezit, totaal doelgroepregister en binnen subdoelgroepen

doelgroepregister	vso/pro	p-wet (ABA)	p-wet (p'route)	WSW	Wajong
man	man	man	man	man	man
25-	25-	25-	25-	45+	45-55
hoger opgeleid	middelbaar + hoger opgeleid	middelbaar opgeleid	basisopleiding	middelbaar + hoger opgeleid	middelbaar opgeleid
geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond
randstad	midden	midden + randstad	midden	randstad	midden + randsatd
veel beschikbare uren	veel beschikbare uren	veel beschikbare uren	veel beschikbare uren	veel beschikbare uren	veel beschikbare uren
korte reisafstand	korte reisafstand	korte reisafstand	lange reisafstand	lange reisafstand	
veel affiniteiten					weinig affiniteiten
weinig beperkingen					weinig beperkingen

Bron: CBS Microdata en UWV, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

## 4.4 Kenmerken van baanvinders en baanverliezers

In 2019 vond 12,1 procent van de personen uit het doelgroepregister zonder baan aan het begin van 2019 een betaalde baan gedurende het jaar 2019, die men ook nog in december 2019 in bezit had. Omgekeerd was 13 procent van de groep die aan het eind van 2018 een baan had, werkloos aan het einde van het jaar. Overigens is het aantal baanvinders (ruim 19 duizend) groter dan het aantal baanverliezers (ruim 14 duizend). We kijken alleen naar baanbezit in december. Personen die tussentijds een baan vinden en deze weer verliezen of omgekeerd, tellen we in deze analyse niet mee in tegenstelling tot wat UWV doet in de Monitor Arbeidsbeperkten.

De dynamiek is het geringst bij de Wiw/ID en de Wsw, de groepen die het vaakst een vaste baan hebben. Van personen uit de P-wet (praktijkroute) is de kans op een baan vinden met ruim 70 procent het grootst. Vaak is het vinden van een baan voor deze groep de aanleiding om in het doelgroepregister opgenomen te worden. Daarnaast is het mogelijk dat personen uit de P-wet (praktijkroute) werkloos zijn geworden in eerdere jaren en opnieuw een baan vinden. Ook bij de subdoelgroep vso/pro is de kans op werk vinden hoog met bijna één op drie. De overige groepen, P-wet (ABA) en Wajong, zitten rond het gemiddelde van iets meer dan 10 procent. De kans op baanverlies in 2019 voor de groep die aan het eind van 2018 een baan had, is het grootst voor personen uit de P-wet met een ABA-indicatie.

*Tabel 4.8: Baanvindkansen (als percentage van groep die bij aanvang jaar geen baan heeft) en baanverlieskansen (als percentage van groep die bij aanvang jaar baan heeft), 2019*

	baan vindkans	baan verlieskans
vso/pro	31,8%	17,4%
P-wet (ABA)	13,0%	19,5%
P-wet (praktijkroute)	71,5%	13,2%
Wsw	4,5%	7,5%
Wajong	10,9%	13,9%
Wiw/ID	3,0%	4,5%
totaal grondslagen	12,1%	13,0%

Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

In het vervolg van deze paragraaf bespreken we eerst de kenmerken van de mensen die een baan hebben gevonden (paragraaf 4.4.1). Daarna gaan we in op de mensen die een baan hebben verloren (paragraaf 4.4.2).

### 4.4.1 Kenmerken van baanvinders

In een multivariate analyse is gekeken welke factoren de kans op werk in 2019 beïnvloeden voor de groep die in december 2018 geen betaald werk heeft.

De grondslag om in het doelgroepregister te komen is sterk bepalend voor het vinden van een baan. Personen uit de P-wet (praktijkroute) hebben een fors hogere kans dan andere subdoelgroepen. Dit is logisch omdat voorwaarde om in de praktijkroute te komen het hebben

van een baan is, na de loonwaardemeting die uitwijst dat er sprake is van een verminderde loonwaarde volgt opname in het doelgroepregister. Deze groep komt dus via werk in het doelgroepregister van de banenafpraak. De verschillen tussen de overige subdoelgroepen zijn kleiner. In de beschrijvende analyse (tabel 4.5) zijn de Wsw en de Wiw/ID de subdoelgroepen met de laagste kans. Maar gecorrigeerd voor overige kenmerken, waaronder leeftijd, zijn de verschillen dus kleiner.

Vrouwen hebben voor de totale doelgroep een 17% lagere kans op het vinden van een baan dan mannen. Personen jonger dan 25 jaar hebben in het doelgroepregister de grootste kans op het vinden van een baan. Personen van 55 jaar en ouder hebben een 2,5 maal zo lage kans, bij gelijkblijvende overige factoren. Deze effecten vinden we ook voor subdoelgroepen. Bij de Wsw en is het effect van leeftijd kleiner.

Hoe hoger de opleiding, des te hoger de kans op het vinden van werk. Voor vso/pro zijn de opleidingseffecten gering. Hoger opgeleiden komen daar weinig voor en zijn in het schattingsmodel gecombineerd met middelbaar opgeleiden. Deze gecombineerde groep heeft echter geen significant hogere baankans dan personen uit vso/pro met alleen basisonderwijs. Binnen de P-wet (praktijkroute) hebben alleen personen met een lager opleidingsniveau een kleinere kans om aan het werk te komen. Tussen de overige groepen is geen verschil. Bij de Wajong hebben hoger opgeleiden een iets lagere kans dan middelbaar opgeleiden.

Het hebben van een migratieachtergrond geeft voor alle subdoelgroepen een lagere baanvindkans met uitzondering van personen met een westerse migratieachtergrond binnen de Wsw. De woonplaats is van geringe invloed. Hier springt de periferie eruit met een lagere baanvindkans voor de P-wet met ABA-indicatie en een hogere kans voor de Wsw-subdoelgroep.

### **Werk en re-integratie als verklaring voor vinden van werk**

Het blijkt dat een grote voorspeller van het vinden van werk het hebben van werk in het jaar ervoor is. Voor de totale doelgroep scheelt het hebben van werk een factor 3. Recente werkervaring helpt dus bij het vinden van een betaalde baan als men werkloos is. De enige uitzondering hierop wordt gevormd door de Praktijkroute. Personen met recent werkverleden in 2018 hebben een lagere kans op werk dan personen die 'nieuw' aangemeld worden bij het doelgroepregister via de Praktijkroute. Hier speelt hetzelfde eerdergenoemde tautologische verband, waarbij personen na het vinden van een baan met een verminderde loonwaarde (de praktijkroute) in het doelgroepregister worden opgenomen, een rol.

Personen voor wie re-integratieactiviteiten ingezet zijn, hebben veelal een grotere kans op het vinden van werk. Dit geldt vooral voor coaching, training/opleiding en een re-integratietraject<sup>27</sup>. Personen met vrijwilligerswerk komen niet significant sneller of minder snel aan het werk. Voor personen die een sociale activering (gehad) hebben, geldt juist dat zij een kleinere kans hebben op het vinden van werk. Mogelijk spelen hier lock-in<sup>28</sup> effecten een rol, maar het kan ook zijn dat deze groep de grootste afstand tot de arbeidsmarkt heeft en dat daarom sociale activering<sup>29</sup> is ingezet. Dan gaat het dus om een selectie-effect. Naar subdoelgroep bezien hebben personen

<sup>27</sup> Mensen met een indicatie banenafpraak hebben automatisch ook recht op de no-risk polis. Dit is geen voorziening die gemeenten of UWV inzetten. Met de bemiddelaars hebben we niet gesproken over de werking van de no-risk polis voor deze groep.

<sup>28</sup> Hiermee bedoelen we dat door bijvoorbeeld door de tijd die de sociale activering kost mensen niet meer op zoek gaan naar een betaalde baan.

<sup>29</sup> Sociale activering kan op allerlei manieren worden ingevuld, het gaat om georganiseerde activiteiten buitenshuis (sport, koffiedrinken, samen koken etc).

met coaching een grotere baanvindkans voor P-wet (ABA), P-wet (praktijkroute) en Wsw. Bij de overige subdoelgroepen is er geen significant effect. Personen met training/opleiding hebben een hogere kans dan personen zonder deze interventie voor P-wet (ABA) en Wajong. Bij de overige doelgroepen is dit niet significant. Personen met vrijwilligerswerk hebben alleen bij de Wsw een (sterk) hogere baankans. Personen met sociale activering hebben voor alle doelgroepen een lagere kans op werk dan personen zonder sociale activering, alleen bij de P-wet (praktijkroute) en de Wsw is dit effect niet significant. Personen uit de Wsw en de Wajong met re-integratietraject komen sneller aan het werk. Voor vso/pro en de P-wet (praktijkroute) heeft de groep waarvoor een re-integratietraject is ingezet een lagere kans op werk. Waarschijnlijk is dit een selectie-effect. Er is een groep die via de P-wet (praktijkroute) en ook via het vso/pro direct aan de slag gaat bij een werkgever zonder re-integratietraject. In dit onderzoek stellen we niet de netto-effectiviteit van re-integratie vast, maar kijken we naar verschillen in kans op werk tussen personen met en zonder re-integratie. Hier kunnen dus ook selectie-effecten in zitten, voor zover we daarvoor niet corrigeren door het opnemen van persoonskenmerken.

In tabel 4.9 zijn de resultaten weer samengevat middels profielen voor personen zonder baan die een baan vinden, binnen de totale subdoelgroep en binnen afzonderlijke subdoelgroepen.

Tabel 4.9 Profiel kans op baanvinden, totaal doelgroepregister en binnen subdoelgroepen

doelgroepregister	vso/pro	p-wet (ABA)	p-wet (p'route)	WSW	Wajong
man	man	man	man	man	man
25-	25-	25-	25-	35-	25-
hoger opgeleid		hoger opgeleid		middelbaar + hoger opgeleid	middelbaar opgeleid
geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond	westers	geen migratie-achtergrond
midden	midden	midden	midden	midden	randstad
recente werkervaring	recente werkervaring	recente werkervaring	geen recente werkervaring	recente werkervaring	recente werkervaring
coaching		coaching	coaching	coaching	
	geen vrijwilligerswerk			vrijwilligerswerk	
geen sociale activering	geen sociale activering	geen sociale activering			geen sociale activering
re-integratie-traject	re-integratie-traject		geen re-integratie-traject	re-integratie-traject	re-integratie-traject

Bron: CBS Microdata en UWV, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

#### 4.4.2 Kenmerken van mensen die hun baan niet hebben verloren

In een multivariate analyse hebben we gekeken naar baanbehoud. Deze analyse is uitgevoerd door voor alle personen uit het doelgroepregister die in december 2018 een baan hadden te kijken of zij in december 2019 nog steeds een betaalde baan hadden (dit hoeft niet dezelfde baan te zijn).

Personen uit de Wsw hebben een tweemaal grotere en de Wiw/ID hebben een ruim viermaal grotere kans op baanbehoud, we hebben in paragraaf 4.1 gezien dat in deze groepen de meeste vaste contracten voorkomen. De kans op baanverlies is het grootst voor personen uit de P-wet (ABA). De overige groepen, vso/pro, P-wet (praktijkroute) en Wajong, ontlopen elkaar nauwelijks bij de kans op baanbehoud.

##### Verschillen naar geslacht, leeftijd en opleiding

De kans op baanbehoud is voor mannen en vrouwen gelijk voor de totale doelgroep. Dit geldt voor alle subdoelgroepen met twee uitzonderingen. Binnen de vso/pro is de kans op baanbehoud groter voor vrouwen en binnen de Wsw is deze kans juist kleiner voor vrouwen.

Voor de totale doelgroep gelden hogere kansen op baanbehoud naarmate men ouder is. Met name geldt dit voor Wsw-subdoelgroep. Bij personen uit de vso/pro en de P-wet (praktijkroute) hebben jongeren onder de 25 jaar een hogere kans op baanbehoud ten opzichte van de overige leeftijdscategorieën. En bij de WSW hebben jongeren onder de 35 jaar de grootste kans om niet hun baan te verliezen. De categorieën jonger dan 25 en 25-35 zijn daar samengenomen vanwege het geringe aandeel personen in deze categorieën.

Hoger opgeleiden hebben een hogere kans op baanbehoud dan middelbaar opgeleiden dan lager opgeleiden of personen met alleen basisonderwijs. Tussen personen met basisopleiding en lagere opleiding zijn geen significante verschillen voor de totale doelgroep. Ook voor subdoelgroepen is deze trend waarneembaar maar zijn de effecten klein. Binnen de P-wet (praktijkroute) zijn er helemaal geen significante verschillen naar opleidingsniveau.

##### Verschillen naar etniciteit en woongebied

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben een lagere kans op baanbehoud dan personen met een westerse migratieachtergrond, die op hun beurt weer een lagere kans hebben dan personen zonder migratieachtergrond. Dit beeld is consistent voor alle subdoelgroepen, al is voor de P-wet (praktijkroute) het verschil tussen personen met een westerse en niet-westerse migratieachtergrond niet significant.

De verschillen tussen regio's zijn veelal klein. De kansen op baanbehoud zijn het grootst in de randstad en het midden van het land.

##### Andere voorspellers van baanbehoud

De omvang van de werkweek is een zeer belangrijke voorspeller van baanbehoud. Personen die een groot aantal uren werken, hebben een fors hogere kans op baanbehoud. Personen die meer dan 32 uur werkzaam zijn hebben een bijna 4 keer zo grote kans op baanbehoud vergeleken met personen die 8 uur of minder werkzaam zijn. Dit zien we ook bij alle subdoelgroepen terug. Bij personen uit de Wajong is het effect van de werkweek op baanbehoud het grootst.

Personen die met een re-integratievoorziening aan het werk waren in 2018 hebben soms een lagere kans op baanbehoud dan personen zonder re-integratievoorziening. Dit hoeft niet te betekenen dat deze instrumenten niet effectief zijn. Het kan ook het geval zijn dat juist kwetsbare werknemers met een voorziening aan het werk zijn. Verder kan voor proefplaatsingen gelden dat deze niet omgezet worden in een regulier dienstverband.

Personen met een loonkostensubsidie hebben 40% hogere kans op baanbehoud dan vergelijkbare personen zonder loonkostensubsidie. Effecten van de loondispensatie voor de Wajong liggen ongeveer in dezelfde orde van grootte. Voor de afzonderlijke gemeentelijke doelgroepen liggen deze effecten rond een verdubbeling van de kans op baanbehoud. Voor subgroepen is dit alleen voor personen onder de P-wet met ABA-indicatie significant. Personen met een jobcoach hebben een hogere kans op baanbehoud. Voor subdoelgroepen is dit alleen voor de Wajong significant. Personen met een proefplaatsing hebben voor het totale doelgroepregister en alle subdoelgroepen een lagere kans op baanbehoud, met uitzondering van de Wsw. Personen met overige voorzieningen hebben een lagere kans op baanbehoud. De Wajong is hier een uitzondering op met een hogere kans. In tabel 4.11 zijn de resultaten samengevat met behulp van profielen voor baanbehoud van personen met baan, binnen de totale subdoelgroep en binnen afzonderlijke subdoelgroepen.

Tabel 4.10 Profiel kans op baanbehoud, totaal doelgroepregister en binnen subdoelgroepen

doelgroepregister	vso/pro	p-wet (ABA)	p-wet (p'route)	WSW	Wajong
	vrouw			man	
35+	25-	45+	25-	35-	45+
hoger opgeleid	middelbaar + hoger opgeleid			middelbaar + hoger opgeleid	middelbaar opgeleid
geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond	geen migratie-achtergrond +westers	geen migratie-achtergrond
midden + randstad	midden + randstad	midden + randstad	randstad	midden + randstad	
32+ uren	32+ uren	32+ uren	32+ uren	32+ uren	32+ uren
Coaching/jobcoach		coaching	coaching	coaching	jobcoach
LKS	LKS	LKS	LKS		
loondispensatie					loondispensatie
geen proefplaatsing	geen proefplaatsing	geen proefplaatsing	geen proefplaatsing		geen proefplaatsing
geen overige voorzieningen	geen overige voorzieningen	geen overige voorzieningen	geen overige voorzieningen		overige voorzieningen

Bron: CBS Microdata en UWV, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

#### 4.4.3 Loonwaarde en achtergrondkenmerken

Voor de gemeentelijke doelgroepen zijn loonwaardemetingen beschikbaar, voor de groep Wajong zijn weinig resultaten van loonwaardemetingen in de bestanden beschikbaar, we weten niet waarom deze gegevens ontbreken. In totaal was voor exact de helft van de populatie bestaande uit de subdoelgroepen vso/pro, P-wet (ABA) en P-wet (praktijkroute) die aan het werk was in december 2019 een uitkomst van een loonwaardemeting beschikbaar. Het aandeel personen met een loonwaardemeting stijgt over de tijd. In 2017 bedroeg dit 40%. Voor de totale doelgroep die aan het werk is, is de loonwaarde gemiddeld 55,6% in 2019. Personen die wel een loonwaardemeting gehad hebben, maar niet aan het werk zijn, zijn in deze cijfers niet meegenomen.

De meeste loonwaardemetingen zijn beschikbaar voor werknemers in de Praktijkroute, aangezien zij voor hen na een loonwaardemeting wordt vastgesteld dat ze met een loonkostensubsidie mogen werken en in het doelgroepregister worden opgenomen. Vanuit de subdoelgroep P-wet (ABA) zijn personen iets vaker met een loonwaardemeting aan het werk dan vanuit vso/pro. De gemiddelde loonwaarde ligt voor de P-wet (praktijkroute) het hoogst met 57 procent in 2019. Bij personen uit de P-wet (ABA) met een loonwaardemeting bedraagt de loonwaarde gemiddeld 56,4 en bij vso/pro 52,6 procent.

Tabel 4.11: Gemiddelde loonwaarde in 2017-2019 van de verschillende subdoelgroepen

	2017	2018	2019
<b>vso/pro</b>	<b>49,4</b>	<b>50,4</b>	<b>52,6</b>
aandeel met loonwaarde (%)	25,4	31,2	38,5
<b>P-wet (ABA)</b>	<b>52,5</b>	<b>53,8</b>	<b>56,4</b>
aandeel met loonwaarde (%)	32,2	33,0	39,1
<b>P-wet (praktijkroute)</b>	<b>55,4</b>	<b>54,8</b>	<b>57,0</b>
aandeel met loonwaarde (%)	83,3	82,1	88,8
<b>totaal vso/pro, P-wet, Praktijkroute</b>	<b>53,1</b>	<b>53,4</b>	<b>55,6</b>
aandeel met loonwaarde (%)	40,2	42,8	50,0

Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

Om de invloed van persoonskenmerken te bepalen is een Heckman selectiemodel geschat. Dit model houdt er rekening mee dat de groep waarvoor we een loonwaardemeting hebben selectief kan zijn. We hebben hiervoor alle loonwaardemetingen van 2017, 2018 en 2019 gecombineerd. Ook is als eis gesteld dat de persoon aan het werk dient te zijn. Het aantal uren in de werkweek is uit deze analyse gelaten. Het correleert zeer sterk met loonwaarde.

Vrouwen hebben een loonwaarde die gemiddeld 0,6 procentpunten hoger ligt, gecorrigeerd voor alle overige kenmerken waarover we beschikken. Als gekeken wordt naar de leeftijd is de loonwaarde beduidend lager voor personen onder de 25 jaar. De loonwaarde is maximaal voor personen uit de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar. De loonwaarde voor hoger opgeleiden ligt 3,4 procentpunten hoger dan die voor personen met alleen basisonderwijs. Personen met een

westerse en niet-westerse migratieachtergrond hebben een iets lagere loonwaarde, gecorrigeerd voor alle overige kenmerken. Personen uit de periferie hebben een lagere loonwaarde in vergelijking met personen die in het midden van het land wonen.

Met betrekking tot de jaren en subdoelgroep vinden we dezelfde effecten als in de beschrijvende analyse. Loonwaardemetingen in 2019 liggen 2,3 procentpunt hoger dan in 2018 en 2,7 procentpunt hoger dan in 2017. De verschillen die we vonden in de beschrijvende analyse zijn dus niet het gevolg van verschillen in populatiekenmerken. Tussen vso/pro en P-wet (ABA) zijn geen significante verschillen maar personen uit de P-wet (praktijkroute) hebben, ook gecorrigeerd voor overige kenmerken, een hogere loonwaarde van 2,1 procentpunten.

## 4.5 Kwalitatieve duiding van de resultaten

De geïnterviewde bemiddelaars vertelden ons dat zij geen verschillen zagen in de diverse doelgroepen die in het doelgroepregister zijn opgenomen. De bemiddelaars weten ook niet altijd precies tot welke subdoelgroep een klant behoort, het is voor hen ook geen belangrijk gegeven omdat de in te zetten instrumenten en voorzieningen hetzelfde zijn voor alle subdoelgroepen. Wel werd duidelijk dat de groep vso/pro vaak door gespecialiseerde bemiddelaars of een speciaal team wordt opgepakt. Als er dus verschillen zijn, dan zijn deze volgens de bemiddelaars waar te nemen tussen de groep vso/pro en de overige doelgroepen. Overigens is de groep P-wet (praktijkroute) een aparte groep: dit zijn mensen die in het doelgroepregister zijn opgenomen omdat tijdens het werk een loonwaarde van lager dan 100% is vastgesteld. We zien dan ook terug in de kwantitatieve resultaten die zijn besproken in de eerdere paragrafen van dit hoofdstuk dat de groep P-wet (praktijkroute) op een aantal punten afwijkt van de overige mensen in het doelgroepregister.

Eerder is beschreven dat bemiddelaars weinig verschil zien in baankansen voor verschillende subdoelgroepen uit het doelgroepregister. Wel zeggen zij dat er verschillen zijn in de kansen, afhankelijk van bepaalde kenmerken van klanten. De voorspelbaarheid van de beperking en de werknemersvaardigheden zijn volgens bemiddelaars de belangrijkste kenmerken in het makkelijker vinden van een baan. We hebben dit in hoofdstuk 3 beschreven. Wanneer het gaat om baanbehoud zien bemiddelaars geen verschillen tussen subdoelgroepen uit het doelgroepregister. Wanneer de baan goed past bij de klant dan is de kans op baanverlies klein, behalve wanneer er problemen ontstaan in de situatie van de klant. Overigens kan een jobcoach of bemiddelaar die ook nazorg biedt de klant hierbij goed ondersteunen.

Wel zeggen bemiddelaars dat de betrokkenheid van een werkgever/direct leidinggevende van groot belang is. De werkgever moet rekening houden met de kandidaat en betrokken zijn bij zijn of haar werk. Bemiddelaars vertellen ook dat de meeste werkgevers zeer betrokken zijn bij de werknemers die uit het doelgroepregister komen. Wanneer een werkgever alleen denkt een goedkope werkkraft te krijgen, prikken jobcoaches hier meestal wel doorheen en wordt er geen kandidaat geleverd. Er zit volgens de bemiddelaars wel een verschil in hoe ver werkgevers voor hun werknemers willen gaan. Die vasthoudendheid van de werkgevers is volgens de bemiddelaars ook van invloed op het baanbehoud.



## 4.6 Resultaten dossierstudie over baan vinden en houden

In totaal zijn bij drie gemeenten 129 dossiers bestudeerd. De resultaten van de dossierstudie zijn hieronder weergegeven. 68% van de klanten in de dossiers die we hebben bestudeerd hebben in de periode een baan gevonden. Hiervan heeft 59% de baan behouden. Van baanbehoud is vaker sprake geweest bij mannen dan bij vrouwen.

Tabel 4.12: Resultaten dossierstudie uitgesplitst naar achtergrondkenmerken

	aantal	duur bemiddeling (maanden)	loonwaarde (gemeten)	baanvind	baanbehoud	zorgondersteuning	proefplaatsing	jobcoaching
mannen	100	33	52%	<b>72%</b>	<b>57%</b>	14%	63%	53%
vrouwen	29	26	47%	<b>55%</b>	<b>34%</b>	14%	55%	34%
jongeren (<27 jaar)	56	11	49%	<b>73%</b>	<b>46%</b>	14%	46%	57%
middelbaren (27-45 jaar)	45	91	54%	<b>73%</b>	<b>56%</b>	13%	80%	49%
ouderen (>45 jaar)	28	48	50%	<b>79%</b>	<b>57%</b>	14%	61%	32%
Nederlands	101	50	52%	<b>70%</b>	<b>57%</b>	15%	58%	50%
niet-Nederlands	26	43	49%	<b>65%</b>	<b>35%</b>	12%	69%	42%

Bron: dossierstudie drie gemeenten

De tabel laat verder zien dat jongeren het kortst bemiddeld zijn (dit zijn vaak mensen van het vso/pro), maar dat er bij hen het minst vaak sprake is van baanbehoud. Voor klanten met een middelbare leeftijd is het vaakst een proefplaatsing ingezet, jobcoaching is het meeste ingezet voor de jongeren. Bij mensen met een niet-Nederlandse achtergrond is het minst vaak sprake van baanbehoud.

In de onderstaande tabel is weergegeven wat de verschillen zijn tussen de klanten naar het type beperking. We zien dat de bemiddelingsduur het kortst is bij mensen met een cognitieve of met zowel een cognitieve als een fysieke beperking. Voor de groep met alleen een fysieke beperking wordt het vaakst een proefplaatsing ingezet. De groep met een cognitieve beperking krijgt het vaakst een jobcoach toegewezen.

Tabel 4.13: Resultaten dossierstudie uitgesplitst naar type beperking

	aantal	duur bemiddeling (maanden)	loonwaarde (gemeten)	baanvind	baanbehoud	zorgondersteuning	proefplaatsing	jobcoaching
Fysiek	48	87	57%	71%	48%	19%	71%	44%
psychisch	75	68	50%	75%	55%	21%	67%	55%
cognitief	49	20	53%	69%	61%	12%	59%	57%
fysiek en psychisch	28	34	57%	79%	43%	25%	68%	50%
fysiek en cognitief	12	22	66%	75%	58%	33%	58%	42%
psychisch en cognitief	24	36	53%	71%	63%	17%	67%	54%
alle drie	8	25	69%	88%	50%	25%	50%	38%

Bron: dossierstudie drie gemeenten

Tot slot nog een laatste tabel uit de dossierstudie. Wat zijn de verschillen tussen klanten wanneer we kijken naar taalniveau, motivatie en werkervaring? De resultaten zijn in tabel 4.14 weergegeven. Verschillen in taalniveau zorgen voor een iets andere inzet van instrumenten. Er is vaker sprake van een proefplaatsing en veel minder vaak sprake van jobcoaching bij mensen wiens taalniveau slecht of zeer slecht is. De kans op baanbehoud van deze groep is ook lager dan van mensen die het Nederlands voldoende tot goed machtig zijn.

Tabel 4.14: Resultaten dossierstudie uitgesplitst naar andere kenmerken

	aantal	duur bemiddeling (maanden)	loonwaarde (gemeten)	baanvind	baanbehoud	zorgondersteuning	proefplaatsing	jobcoaching
taalniveau goed-zeer goed	90	55	51%	<b>71%</b>	<b>54%</b>	16%	58%	46%
taalniveau voldoende	17	32	52%	<b>59%</b>	<b>47%</b>	18%	59%	76%
taalniveau slecht-zeer slecht	14	49	54%	<b>64%</b>	<b>29%</b>	0%	71%	7%
motivatie goed-zeer goed	68	58	53%	<b>76%</b>	<b>65%</b>	16%	75%	60%
motivatie voldoende	3	--	68%	<b>67%</b>	<b>33%</b>	33%	67%	67%
motivatie slecht-zeer slecht	8	80	58%	<b>38%</b>	<b>13%</b>	0%	75%	38%
werkervaring reguliere functie	80	63	55%	<b>73%</b>	<b>51%</b>	18%	66%	43%

	aantal	duur bemiddeling (maanden)	loonwaarde (gemeten)	baanvind	baanbehoud	zorgondersteuning	proefplaatsing	jobcoaching
werkervaring aangepaste baan	60	65	52%	78%	53%	17%	75%	50%
werkervaring beschut werk	10	90	46%	60%	50%	10%	60%	60%
werkervaring vrijwilligerswerk	25	35	52%	84%	72%	20%	84%	56%

Bron: dossierstudie drie gemeenten

Een goede motivatie helpt bij het houden van een baan. Van baanbehoud is veel minder vaak sprake wanneer de motivatie voldoende tot zeer slecht is. Het hebben van ervaring met vrijwilligerswerk helpt om een baan te vinden en te houden. Dit geldt ook voor eerdere werkervaring (in een reguliere of aangepaste functie).

## 4.7 Conclusie

Van het totale doelgroepregister was in 2019 42,6% aan het werk. In 2017 lag dit aantal nog op 38,9%. De subdoelgroep P-wet (praktijkroute) heeft de hoogste arbeidsparticipatie. Dit is logisch, aangezien deze groep in het doelgroepregister wordt opgenomen door het vinden van een baan en het vaststellen van een verminderde loonwaarde. De arbeidsdeelname van de groep vso/pro ligt ook boven het gemiddelde. De gemiddelde werkweek van personen uit het doelgroepregister bedroeg in 2019 27,7 uur. Wanneer we dit uitsplitsen naar subdoelgroep valt op dat de doelgroepen vso/pro, P-wet (ABA) en Wajong gemiddeld rond de 25,5 uur in de week werken. De werknemers die via de Praktijkroute, Wsw en Wiw/ID aan het werk zijn hebben gemiddeld een werkweek van rond de 30 uur per week. Van de totale doelgroep heeft 54,2% een contract voor onbepaalde tijd, het betreft met name de subdoelgroep Wsw (92,6%) en Wiw/ID (86,8%). Voor de doelgroepen P-wet (ABA) (29,1%), P-wet (praktijkroute) (29,7%) en vso/pro (19,3%) is het aantal mensen met een contract voor onbepaalde tijd (zeer) laag. Personen uit de Wsw en Wiw/ID die aan het werk zijn, hebben ook betere arbeidsvoorwaarden dan andere subdoelgroepen in de vorm van een gemiddeld hoger uurloon.

De kans op het hebben van werk is het grootst voor de groep Praktijkroute, wat logisch is omdat opname in het doelgroepregister voor deze groep volgt na het vinden van een baan met een verminderde loonwaarde. Gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken hebben daarna Wiw/ID-ers de hoogste baankans, gevolgd door Wsw, vso/pro, Wajong en P-wet (ABA). De invloed van persoonskenmerken op het hebben van werk komen voor personen in het doelgroepregister grotendeels overeen met die van de gehele arbeidsmarkt. Mannen hebben een grotere kans op werk dan vrouwen, jongeren hebben vaker een baan dan ouderen. Voor de groep P-wet (ABA) nemen de kansen sterk af met het stijgen van de leeftijd, terwijl er binnen de P-wet (praktijkroute) veel kleinere verschillen naar leeftijd zijn. Oudere Wajongers hebben een hogere kans aan het werk te zijn dan jongere Wajongers. Een hogere opleiding leidt tot de grootste baankans en een middelbare opleiding geeft meer kansen dan een lagere opleiding. Binnen de

P-wet (praktijkroute) is een lage opleiding geen belemmering. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben binnen de doelgroep de laagste kans op werk, terwijl ook personen met een westerse migratieachtergrond een lagere arbeidsparticipatie hebben dan personen zonder migratieachtergrond. Naar regio zijn de effecten niet groot. De grootste kansen op werk zijn in de randstad en in het midden van het land. Personen met een grotere aantal beschikbare uren hebben een licht grotere kans op werk. Van de zachte kenmerken hebben personen met affiniteit met veel werksoorten en personen met veel competenties een grotere kans op werk dan personen die dit in mindere mate hebben. Echter, de positieve effecten zijn kleiner dan de negatieve effecten van het hebben van beperkingen.

De loonkostensubsidie/loondispensatie en jobcoach zijn de meest ingezette voorzieningen bij werk voor de doelgroep banenafpraak. Van de mensen die via de P-wet (praktijkroute) aan het werk zijn heeft 91% een voorziening, meestal is dat een loonkostensubsidie. Bij de P-wet (ABA) heeft 49% een voorziening. Voor de groep vso/pro is het 44% en de voor de groep Wajong 33%. Mannen, ouderen, lager opgeleiden, personen zonder migratieachtergrond en personen die in de periferie van het land wonen hebben een hogere kans op ondersteuning tijdens werk. De belangrijkste factor is het aantal uren dat men werkt. Personen met een gering aantal uren per week heeft minder ondersteuning bij werk. De groep met een werkweek tussen 24 en 32 uur heeft de grootste kans op ondersteuning, groter dan de groep die 32 uur of meer werkzaam is.

Van de personen uit het doelgroeppregister zonder baan in december 2018 vond in 2019 12 procent betaald werk. Van de groep die in december 2018 een baan had, verloor in 2019 13 procent het werk. Personen uit de P-wet (praktijkroute) en de vso/pro hebben de grootste kans op het vinden van werk. De grootste voorspeller voor het vinden van werk is het hebben van arbeidsverleden in het jaar ervoor (met uitzondering van de Praktijkroute). Verder hebben binnen het doelgroeppregister dezelfde groepen die de grootste kans hebben op het hebben van werk ook de grootste kans op het vinden van werk: mannen, jongeren, hoger opgeleiden en personen zonder migratieachtergrond. Personen voor wie re-integratieactiviteiten zijn ingezet, hebben ook een grotere kans op het vinden van werk. Dit geldt voor personen met coaching, training/opleiding en een re-integratietraject. Personen met sociale activering hebben een lagere kans.

De kans op baanbehoud is het grootst voor personen uit de Wsw en Wiw/ID, dit zijn ook de groepen met de meeste vaste contracten. De kans op baanverlies is het grootst voor personen uit de P-wet (ABA). De kenmerken die van invloed zijn op het hebben en het vinden van werk, zijn ook van invloed op de kans op baanbehoud met twee uitzonderingen. Er zijn op het niveau van het totale doelgroeppregister geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen wanneer het gaat om baanbehoud. En ouderen hebben een iets grotere kans op baanbehoud dan jongeren, gecorrigeerd voor overige kenmerken. Opmerkelijk is dat van de 'nieuwere' subdoelgroepen vso/pro en P-wet (praktijkroute) de jongste groep de grootste kans op baanbehoud heeft. De omvang van de werkweek is een belangrijke voorspeller van baanbehoud. Hoe meer uren mensen werken, hoe groter de kans op baanbehoud. Bij de Wajong is dit effect het grootst. Personen die met een loonkostensubsidie/loondispensatie of met een jobcoach aan het werk zijn, hebben een grotere kans op baanbehoud dan personen zonder deze voorzieningen.

Uit het kwalitatieve onderzoek blijkt dat de bemiddelaars zeggen dat de subdoelgroep waar een klant bij hoort geen verband houdt met de kans op het vinden en houden van werk. Volgens de

bemiddelaars zijn met name mensen met een voorspelbaar ziektebeeld met voldoende werknemersvaardigheden goed te plaatsen en hangt baanbehoud vooral samen met de mate waarin de match tussen werkende en werkgever goed is en de mate waarin de werkgever betrokken is bij het laten slagen van de plaatsing.



# Beantwoording onderzoeksvragen en conclusies

*In dit laatste hoofdstuk geven we antwoord op de onderzoeksvragen. Achtereenvolgens komen aan de orde de verschillen in achtergrondkenmerken van de subdoelgroepen, de verschillen tussen de subdoelgroepen qua ondersteuning en verschillen tussen subdoelgroepen op het vinden en houden van werk. Uiteraard gaan we ook in op de gevolgen van deze verschillen tussen de subdoelgroepen. Tot slot volgen enkele verwonderpunten van de onderzoekers en een slotconclusie.*

*Van belang is te vermelden bij dit onderzoek dat corona en de coronamaatregelen geen effect hebben gehad op het inhoud van dit onderzoek. De gebruikte gegevens zijn van voor de coronacrisis. Wel is er door de coronamaatregelen vertraging in het onderzoek opgetreden.*

## 5.1 Verschillen in achtergrondkenmerken van de subdoelgroepen

### Doelgroepregister

Het doelgroepregister voor de banenafpraak bestaat uit een zestal subdoelgroepen (vso/pro, Participatiewet (ABA), Participatiewet (Praktijkroute), Wsw, Wajong en Wiw/ID)<sup>30</sup>. In totaal behoorden in december 2019 ruim 267 duizend personen tot de doelgroep, eind 2017 was dit ruim 246 duizend. De grootste groepen in het doelgroepregister zijn de groepen Wajong (35,0%), Wsw (31,7%) en P-wet ABA (19%). Het aandeel van de Wajong en WSW (groepen waarbij geen nieuwe instroom mogelijk is) daalt over de tijd en bedroeg eind 2017 40,1% respectievelijk 36,0%. De groeiende groepen zijn vso/pro van 4,9% in 2017 naar 9,4% in 2019 en de P-wet (Praktijkroute) van 2,0% in 2017 naar 4,2% in 2019, dit zijn de groepen waar nieuwe instroom mogelijk is. Het doelgroepregister is ontstaan in 2015, maar de daarin vertegenwoordigde subgroepen zijn elk op andere momenten ontstaan. Zodoende kent elk van de subgroepen een eigen ontstaansgeschiedenis. Hoofdstuk 2 van dit rapport heeft de verschillen tussen de achtergrondkenmerken van de subdoelgroepen uitgebreid beschreven. In het vervolg van deze paragraaf geven we een korte samenvatting.

### Kenmerken van de doelgroep en verschillen tussen subgroepen

Het doelgroepregister bestaat uit meer mannen dan vrouwen. In de subdoelgroep P-wet (praktijkroute) vinden we het grootste aandeel mannen. Bij de P-wet (ABA) en de Wajong vinden we relatief gezien meer vrouwen, dan in de subdoelgroep P-wet (praktijkroute), maar ook hier zijn mannen in de meerderheid. De leeftijdsopbouw van de verschillende subdoelgroepen verschilt sterk, dit heeft natuurlijk alles met de historie van de subdoelgroepen te maken. De subgroep vso/pro is gemiddeld 21 jaar oud, de Wajonggroep is gemiddeld 32 jaar oud. De P-wet (ABA) gemiddeld 34 jaar, de P-wet (praktijkroute) gemiddeld 42 jaar en de Wsw 52 jaar en de Wiw/ID 58 jaar. Het opleidingsniveau van de groep vso/pro wijkt sterk af van het gemiddelde, van deze groep heeft 44,5% alleen basisonderwijs genoten. De subgroepen P-wet (praktijkroute) en Wiw/ID hebben een hoger aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond dan de andere subdoelgroepen. In de subgroep Wsw zijn juist relatief weinig mensen met een migratieachtergrond vertegenwoordigd.

Wanneer we kijken naar beschikbaarheid voor werk dan zien we dat de groep vso/pro het best beschikbaar is in termen van aantal uren per week en maximale reisafstand. Ook de groep P-wet (praktijkroute) heeft een goede beschikbaarheid wanneer we kijken naar beschikbaar aantal uren per week en maximale reisafstand. Wanneer we kijken naar de beperkingen waarmee mensen in het doelgroepregister te maken hebben, dan valt op dat volgens de registraties 75% begeleiding nodig heeft bij het werk, 65% voorwaarden kent voor sociaal functioneren en 67% een beperking heeft in werktempo. Personen uit de subgroep vso/pro en de subgroep P-wet (praktijkroute) hebben relatief gezien de minste beperkingen.

Ook de score op de participatieladder zegt iets over inzetbaarheid van de groepen. Met 54% bevindt meer dan de helft van alle personen in het doelgroepregister zich op trede 5 of 6 van de

<sup>30</sup> Voor personen is steeds de subdoelgroep op 31 december van het betreffende jaar bepaald. Een persoon kan op hetzelfde moment tot meerdere doelgroepen behoren. Mocht dat het geval zijn dan is de volgende prioritering aangehouden: Vso/pro, P-Wet (ABA), P-wet (Praktijkroute), Wsw, Wajong en tot slot WIW/ID.

participatieladder, zij hebben veelal werk of zijn snel bemiddelbaar naar werk. Personen uit de P-wet (praktijkroute) en de Wsw scoren het hoogst op de participatieladder. Personen uit de P-wet (ABA) bevinden zich het laagst op de participatieladder, bijna 40% bevindt zich op trede 1 of 2<sup>31</sup>.

## 5.2 Verschillen in kans op vinden werk

Nu we hebben vastgesteld dat de verschillende subgroepen in het doelgroepregister op sommige kenmerken van elkaar verschillen is de volgende vraag wat deze verschillen betekenen voor de kans op het vinden van werk. In deze paragraaf bespreken we de invloed van de subgroep op de kans op het vinden van werk. We combineren resultaten op basis van gesprekken met bemiddelaars en kwantitatief onderzoek.

### Beeld op basis van gesprekken met bemiddelaars

Voor het onderzoek hebben we gesproken met bemiddelaars van zes gemeenten die mensen uit het doelgroepregister bemiddelen naar werk. Volgens deze bemiddelaars werkt het voor mensen met een arbeidsbeperking niet anders dan voor de rest van de arbeidsmarkt. Er zijn geen specifieke subdoelgroepen die meer of minder kans maken op bemiddeling en het vinden van een baan. Wel geldt dat de groep vso/pro vaak door een gespecialiseerde groep bemiddelaars wordt begeleid; gemeenten maken dus vaak onderscheid tussen bemiddeling doelgroepregister voor kandidaten die 27 jaar of jonger zijn (meestal instroom vanuit pro en vso) en voor kandidaten die ouder zijn dan 27 jaar.

Bemiddelaars vinden het moeilijk kenmerken te noemen die de kans op het vinden van een baan verhogen. Na doorvragen komen we tot twee kenmerken die van belang zijn voor de kans op een succesvolle bemiddeling. Volgens de bemiddelaars zijn de *voorspelbaarheid* van de beperking en de *werknemersvaardigheden* van de klant het meest van belang. Overigens blijkt dat de bemiddelaars die wij hebben gesproken vooral mensen bemiddelen met een vso/pro achtergrond of uit de Participatiewet (ABA en Praktijkroute).

### Resultaten data-analyse: werk hebben

Van het totale doelgroepregister was in 2019 42,6% van de mensen aan het werk. In 2017 lag dit aantal nog op 38,9%. De subdoelgroep P-wet (praktijkroute) kent de hoogste arbeidsparticipatie. Dit is logisch, aangezien deze groep in het doelgroepregister wordt opgenomen vanwege het vinden van een baan en op die werkplek een verminderde loonwaarde wordt vastgesteld. De arbeidsdeelname van de groep vso/pro ligt ook boven het gemiddelde.

De gemiddelde werkweek van personen uit het doelgroepregister bedroeg in 2019 27,7 uur. Wanneer we dit uitsplitsen naar subdoelgroep valt op dat de doelgroepen vso/pro, P-wet (ABA) en Wajong gemiddeld rond de 25,5 uur in de week werken. De werknemers die via de Praktijkroute, Wsw en Wiw/ID aan het werk zijn hebben gemiddeld een werkweek van rond de 30 uur per week. Van de totale doelgroep heeft 54,2% een contract voor onbepaalde tijd, het

---

<sup>31</sup> Trede 1 betekent dat de persoon nauwelijks contact buitenshuis heeft, behalve functionele contacten zoals een bezoek aan de huisarts. Trede twee betekent dat de persoon wekelijks contact met anderen buitenshuis heeft, zoals het deelnemen aan een koffieochtend.



betreft met name de subdoelgroep Wsw (92,6%) en Wiw/ID (86,8%). Voor de doelgroep vso/pro (19,3%) is het aantal mensen met een contract voor onbepaalde tijd laag. Personen uit de Wsw en Wiw/ID die aan het werk zijn, hebben gemiddeld een hoger uurloon dan de overige subgroepen.

### Resultaten data-analyse: kans op werk

De kans op het hebben van werk is het grootst voor de groep Praktijkroute, wat logisch is omdat opname in het doelgroepregister voor deze groep volgt na het vinden van een baan, en wanneer op de werkplek een verminderde loonwaarde is vastgesteld. Gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken hebben daarna Wiw/ID-ers de hoogste baankans, gevolgd door Wsw, vso/pro, Wajong en P-wet (ABA). De invloed van persoonskenmerken op het hebben van werk komt voor personen in het doelgroepregister grotendeels overeen met die van de gehele arbeidsmarkt:

- Mannen hebben een grotere kans op werk dan vrouwen;
- Jongeren hebben vaker een baan dan ouderen. Voor de groep P-wet (ABA) nemen de kansen op het hebben van werk af met het stijgen van de leeftijd, terwijl er binnen de P-wet (praktijkroute) weinig verschillen in arbeidsparticipatie naar leeftijd zijn. Oudere Wajongers hebben een hogere kans aan het werk te zijn dan jongere Wajongers;
- Een hogere opleiding leidt voor de beroepsbevolking als geheel tot de grootste baankans en een middelbare opleiding geeft meer kans op werk dan een lagere opleiding. Dit geldt echter niet voor de Praktijkroute, waarbij de kans op werk niet afhangt van de opleiding;
- Personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben binnen het totale doelgroepregister de laagste kans op het hebben van werk, terwijl ook personen met een westerse migratieachtergrond een lagere arbeidsparticipatiegraad hebben dan personen zonder migratieachtergrond;
- Personen die meer uur per week beschikbaar zijn hebben een iets grotere kans op het hebben van werk.

Van de zachte kenmerken hebben personen met affiniteit met veel werksoorten en personen met veel competenties een grotere kans op werk dan personen die dit in mindere mate hebben. Hoe meer beperkingen iemand heeft des te lager is de baanvindkans, het positieve effect van competenties en affiniteiten kan het negatieve effect van beperkingen gemiddeld genomen niet compenseren. De loonkostensubsidie/loondispensatie en jobcoaching zijn de meest ingezette voorzieningen bij werk voor de doelgroep banenafpraak. Van de mensen die via de P-wet (praktijkroute) aan het werk zijn, heeft 91% een voorziening, meestal is dat een loonkostensubsidie. Bij de P-wet (ABA) heeft 49% een voorziening. Van de groep vso/pro heeft 44% een voorziening en de van de groep Wajong 33%. Mannen, ouderen, lager opgeleiden, personen zonder migratieachtergrond en personen die in de periferie van het land wonen hebben een hogere kans op het hebben van een voorziening tijdens het werk. De belangrijkste verklarende factor voor het hebben van een voorziening is het aantal uren dat men werkt. Personen met een gering aantal uren werk per week hebben minder ondersteuning bij het werk. De groep met een werkweek tussen 24 en 32 uur heeft de grootste kans op ondersteuning, groter dan de groep die 32 uur of meer werkzaam is.

### Resultaten data-analyse: werk vinden

Van de personen zonder baan in december 2018 vond in 2019 12,1 procent betaald werk. Van de groep die in december 2018 een baan had, verloor in 2019 13,0% het werk. Personen uit de P-wet (praktijkroute) en de subgroep vso/pro hebben de grootste kans op het vinden van werk.

De grootste voorspeller voor het vinden van werk is het hebben van arbeidsverleden door betaald werk in het jaar ervoor. Verder hebben binnen het doelgroepregister dezelfde subgroepen die de grootste kans hebben op het hebben van werk, ook de grootste kans op het vinden van werk: mannen, jongeren, hoger opgeleiden en personen zonder migratieachtergrond. De regio waarin mensen wonen is niet van significante invloed. Personen voor wie re-integratieactiviteiten zijn ingezet, hebben in het algemeen een grotere kans op het vinden van werk. Dit geldt voor personen met coaching, training/opleiding en een re-integratietraject. Personen in sociale activering hebben een lagere kans op betaald werk.

### 5.3 Verschillen in kans op het behouden van werk

De kans op baanbehoud is het grootste voor personen uit de subgroep Wsw en Wiw/ID, dit zijn ook de subgroepen met de meeste vaste contracten. De kans op baanverlies is het grootst voor personen uit de P-wet (ABA). De kenmerken die van invloed zijn op het hebben van werk en het vinden van werk, zijn ook van invloed op de kans op baanbehoud, hoewel we twee uitzonderingen hebben geconstateerd:

- Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen qua baanbehoud.
- Ouderen hebben een iets grotere kans op baanbehoud dan jongeren.

Van de 'nieuwere' subdoelgroepen vso/pro en P-wet (praktijkroute) heeft de jongste groep (onder de 25 jaar) de grootste kans op baanbehoud. De omvang van de werkweek is een belangrijke voorspeller van baanbehoud. Hoe meer uren mensen werken, hoe groter de kans op baanbehoud. Bij de Wajong is dit effect het grootst. Personen die met een loonkostensubsidie/loondispensatie of met een jobcoach aan het werk zijn, hebben een grotere kans op baanbehoud.

Tijdens de gesprekken met de bemiddelaars bleek dat het hebben van een werkgever die zeer betrokken is bij de kandidaat positief werkt op het behouden van een baan. Voor baanbehoud is het volgens bemiddelaars namelijk van belang dat de werkgever goed rekening houdt met (de beperkingen van) de kandidaat.

### 5.4 Gevolgen van verschillen in subdoelgroepen

Een belangrijke vraag van dit onderzoek is of verschillen tussen de subdoelgroepen leiden tot een verschil in kansen op de arbeidsmarkt tussen deze subdoelgroepen. Het is niet eenvoudig een conclusie op dit punt te trekken. We hebben in het kwalitatieve onderzoek gezien dat bemiddelaars zeggen dat zij geen onderscheid maken op basis van de subdoelgroep waar iemand onderdeel van uitmaakt. Wel werd gezegd dat de groep vso/pro vaker wordt opgepakt door een speciaal team of een speciale bemiddelaar. De bemiddelaars zeggen dat ze vooral kijken naar de *voorspelbaarheid* van de beperking van de kandidaat en de *werknemersvaardigheden*. Uit de dossierstudie is niet makkelijk op te maken uit welke subdoelgroep een kandidaat precies komt. Wel zien we dat veel (bijna de helft) van de kandidaten die door de bemiddelaars in behandeling zijn genomen een vso/pro achtergrond

heeft, dat er in de dossiers nauwelijks Wsw-ers voorkomen<sup>32</sup> en geen mensen die werkzaam zijn of zijn geweest in een Wiw/ID baan.

Uit de kwantitatieve analyse blijkt dat er geen subgroepen zijn waarvoor de inzet van re-integratieactiviteiten fors hoger of lager ligt dan gemiddeld, gecorrigeerd voor samenstelling van de doelgroep. Dit lijkt dus aan te sluiten bij de dossierstudie. Wel zijn er kleine verschillen waar te nemen. Ook weten we dat de achtergrondkenmerken van de subdoelgroepen op onderdelen verschillen. Het beeld ziet er als volgt uit:

- Personen die via de P-wet (praktijkroute) in het doelgroepregister zijn opgenomen, hebben een grotere kans op de toekenning van re-integratieactiviteiten dan personen die onder de P-wet (ABA) vallen.
- Daarna volgt de Wajong-subdoelgroep met een nagenoeg gelijke kans als personen die onder de P-wet (ABA) vallen.
- Personen onder de Wiw/ID en de vso/pro hebben een iets lagere kans op de toekenning van re-integratieactiviteiten.

De grootste voorspeller voor het vinden van werk is het hebben van een baan in het jaar ervoor. Ook personen voor wie re-integratieactiviteiten zijn ingezet hebben een grotere kans op het vinden van werk. Personen met training of opleiding hebben een hogere baanvindkans dan personen zonder deze interventie voor de subgroepen P-wet (ABA) en Wajong. Naar subdoelgroep gezien hebben mensen met coaching een grotere baanvindkans voor P-wet (ABA), P-wet (praktijkroute) en Wsw. Voor personen uit de vso/pro doelgroep en de groep P-wet (praktijkroute) hangt het hebben van een re-integratietraject juist samen met een lagere kans op het vinden van werk. Waarschijnlijk is dit een selectie-effect en worden de meest kansrijken uit deze subdoelgroepen direct bemiddeld naar werk. De groep die slecht bemiddeld kan worden ontvangt vervolgens (eerst) ondersteuning naar werk, om daarna te worden bemiddeld.

## 5.5 Constateringen en verwonderpunten

Los van de antwoorden op de onderzoeksvragen heeft dit onderzoek ook een aantal wetenswaardigheden opgeleverd en soms nieuwe vragen opgeworpen. In deze paragraaf beschrijven we de zaken die we tegen zijn gekomen die ons soms hebben verwonderd en soms een heldere verklaring bieden voor zaken die we tegen zijn gekomen. We denken dat het goed is de lezer hier deelgenoot van te maken. We starten met een paar constatering, daarna beschrijven we een aantal verwonderpunten.

### Constateringen

1. Het doelgroepregister bestaat voor het overgrote deel uit de subdoelgroepen Wsw (31,7%) en Wajong (35%). De subgroepen vso/pro en Participatiewet (Praktijkroute) groeiden in de afgelopen jaren het hardst. Uit de gesprekken met de bemiddelaars van de gemeenten blijkt dat zij vooral de groepen vso/pro en Participatiewet (vooral praktijkroute en soms met een ABA) bemiddelen naar werk. De samenstelling van het doelgroepregister

---

<sup>32</sup> Bij één van de gemeenten is dit logisch omdat de Wsw-ers in een ander systeem zijn geregistreerd en niet zijn meegenomen in de selectie van dossiers. Bij de andere gemeenten zagen we een paar Wsw-ers.

zal er over een aantal jaar dan ook heel anders uitzien: het aandeel van de subgroepen vso/pro en Participatiewet zal (fors) toenemen.

2. De subdoelgroepen Wiw/ID en Wsw hebben (veel) vaker een vast contract en een beter uurloon dan de nieuwe(re) doelgroepen in het doelgroepregister. Uitstroom uit het doelgroepregister van mensen uit deze groepen vindt met name plaats door pensionering.
3. De dossierstudie, de kwantitatieve analyse en de gesprekken met de bemiddelaars laten zien dat de groep mensen die bemiddeld wordt de geboden ondersteuning nodig heeft. We zien dat er veel beperkingen zijn (en ook combinaties van beperkingen). Ook zien we dat de re-integratieactiviteiten helpen om personen aan het werk te helpen en hun baan te laten behouden.
4. De caseload van de medewerkers die kandidaten bemiddelen naar een baan met loonkostensubsidie is relatief laag<sup>33</sup>. Het gaat gemiddeld om 32 tot 36 kandidaten, soms iets meer, soms iets minder. Het betreft kandidaten met een arbeidsbeperking die in principe werkfit en bemiddelbaar zijn. De bemiddelaars begeleiden hun klanten naar werk en voor klanten uit hun caseload die inmiddels aan het werk zijn, treden ze vaak nog op als begeleider of als jobcoach. De begeleiding vanuit de bemiddelaar blijft gedurende lange tijd na plaatsing beschikbaar, op deze manier zetten de gemeenten in op baanbahoud. Sommige kandidaten hebben daarnaast ook een jobcoach en bij sommige gemeenten is de bemiddelaar ook jobcoach (die afhankelijk van de behoefte van de kandidaat meer of minder coaching geeft). Overigens wordt opgemerkt dat gemeenten werkgevers ook meer kunnen leren hoe ze kandidaten moeten begeleiden, door ze bijvoorbeeld de Harrie training<sup>34</sup> te laten volgen. Wanneer werkgevers een groter deel van de begeleiding op zich nemen, kunnen gemeenten meer op afstand de kandidaat volgen.
5. Het kwantitatieve onderzoek laat verschillen zien tussen de subdoelgroepen wanneer het gaat om de achtergrondkenmerken en de baanvind, baanverlies en baanbehoud kansen. De oorzaken van deze verschillen zijn lastig te duiden. Onze verklaring voor de verschillen is dat de historie van de diverse doelgroepen verschilt. En dat ook de reden waarom mensen in het doelgroepregister worden opgenomen verschilt.

### Verwonderpunten

5. Er zijn behoorlijke verschillen tussen gemeenten: de ene gemeente zet sterk in op de praktijkroute, terwijl de andere gemeente vooral ABA's aanvraagt bij het UWV en nauwelijks gebruik maakt van de praktijkroute. Als onderzoekers verwachten wij dat wanneer de gemeenten die op dit moment de praktijkroute nog nauwelijks gebruiken de praktijkroute meer gaan gebruiken dat ze (behoorlijk veel) meer banen met loonkostensubsidie kunnen realiseren. Dit zal ook betekenen dat het aantal mensen in het doelgroepregister zal toenemen.
6. Er zijn behoorlijke verschillen tussen gemeenten ten aanzien van mensen die langer in de Participatiewet zitten. Er zijn gemeenten die op dit moment het zittend bestand doorlichten op de mogelijkheid voor klanten een ABA aan te vragen of mensen direct te bemiddelen via de praktijkroute. Er zijn gemeenten die dit een aantal jaar geleden al

<sup>33</sup> Zeker wanneer deze aantallen vergeleken worden met de aantallen die genoemd zijn in het rapport "Ondersteuning en dienstverlening aan langdurig bijstandsgerechtigden" van Berenschot dat in 2021 naar de Kamer werd gestuurd. Daar kwam men uit op een gemiddelde caseload van 200 klanten, de getallen liepen uiteen van een caseload van 100 tot 1.000 klanten per klantmanager. Waarschijnlijk betreft het onderzoek klanten die al langere tijd in de bijstand zitten. De klanten waar de bemiddelaars uit dit onderzoek mee werken betreft waarschijnlijk een specifieke groep waar meer aandacht aan wordt gegeven: een groep met kansen op de arbeidsmarkt, maar met ook een beperking. De lage caseload doet vermoeden dat de gemeenten serieus werk maken van het bemiddelen van deze groep.

<sup>34</sup> Zie bijvoorbeeld <https://www.ikbenharrie.nl/>

hebben gedaan en er zijn gemeenten die dit nog niet gedaan hebben. Overigens is volgens bemiddelaars de motivatie om aan het werk te gaan van mensen die al langer in de uitkering zitten beduidend lager dan de motivatie van de nieuwe instroom in de uitkering. De doorlichting van het bestand leidt er bij de gemeenten die we hebben gesproken (nog) niet toe dat er veel meer mensen die al langer in de Participatiewet zitten in de caseload komen van de bemiddelaars die we hebben gesproken.

7. Op basis van dit onderzoek hebben we geen goed beeld van de wijze waarop gemeenten vaststellen wie er wel en niet voor een baan met loonkostensubsidie in aanmerking komen. De bemiddelaars krijgen hun caseload vanuit het team 'intake' die de intakes van alle nieuwe aanvragers voor een Participatiewet uitkering verzorgen. De bemiddelaars kunnen goed uit de voeten met de klanten die ze krijgen, de meesten zijn te bemiddelen naar een baan met loonkostensubsidie. Soms is de afstand tot de arbeidsmarkt te groot en dan wordt er eerst een traject ingezet (meestal doet een andere team dit). Na het traject komt de kandidaat weer in bemiddeling bij de bemiddelaar.
8. We hebben geen goede verklaring voor het feit dat er (in vergelijking met de totale arbeidsmarkt) meer mannen in het doelgroepregister zijn opgenomen dan vrouwen. Dit geldt voor alle subdoelgroepen. Ook geldt dat de mannen relatief vaker re-integratieactiviteiten ontvangen en relatief vaker een baan vinden en behouden. Ook hiervoor is geen afdoende verklaring gevonden in dit onderzoek.
9. Tot slot hebben we nog een suggestie om beter te snappen hoe klantmanagers en bemiddelaars te werk gaan. Een vignettenstudie in de vorm van een enquête waarbij bemiddelaars (en andere klantmanagers en/of mensen van de afdeling intake) persona's, die systematisch verschillen op een aantal kenmerken, moeten beoordelen op bemiddelbaarheid zou mogelijk meer inzicht geven op de mate waarin achtergrondkenmerken de kans op re-integratie en in bemiddeling worden genomen beïnvloeden.

## 5.6 Slotconclusie

In de evaluatie van de Wet banenafpraak<sup>35</sup> werd geconcludeerd dat voor mensen uit het doelgroepregister dezelfde kenmerken van invloed zijn op de kans op het vinden van werk en de kans op het verliezen van werk als voor de hele Nederlandse populatie gelden. In dit onderzoek zijn we een slag dieper gegaan. We hebben onderzocht of er verschillen zijn tussen de diverse subdoelgroepen van het doelgroepregister, wat betreft het krijgen van ondersteuning, en voor het vinden en behouden van werk. Op een aantal onderwerpen vinden we inderdaad verschillen tussen subdoelgroepen, zoals is beschreven in dit rapport en samengevat in dit concluderende hoofdstuk. Waarschijnlijk zijn deze verschillen vooral veroorzaakt door de ontstaansgeschiedenis van de subdoelgroep en de bijbehorende route waarmee personen in het doelgroepregister terecht zijn gekomen. Immers alle subdoelgroepen zijn ontstaan op basis van andere wet en regelgeving en grotendeels op een ander moment in de tijd. Voor Wiw/ID en Wsw is er geen nieuwe instroom meer mogelijk, voor de Wajong alleen wanneer mensen duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Voor de overige groepen is wel instroom mogelijk. Met name het aandeel van de subgroepen P-wet (in sterke mate de praktijkroute en in mindere mate via de ABA) en vso/pro in het doelgroepregister neemt jaarlijks

---

<sup>35</sup> P. Fris, A. Witkamp en G. Walz (2019). Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking? Evaluatie Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Panteia, Zoetermeer.

toe. We zien dat de groepen P-wet (Praktijkroute) en vso/pro op de onderwerpen baan vinden en baan behouden grotere kansen hebben dan de andere doelgroepen.

Tot slot is het van belang op te merken dat het bemiddelen van mensen met een arbeidsbeperking tijd en aandacht vraagt van gemeenten en UWV. Het gaat om kwetsbare personen voor wie een goed passende werkplek met de juiste ondersteuning moet worden gevonden. Dit kost tijd en aandacht en wanneer de werkplek gevonden is houdt het werk van de uitvoeringsorganisaties niet op. Het is van belang te zorgen voor nazorg aan de geplaatste kandidaten. Wij hebben in dit onderzoek geen signalen gevonden dat de wettelijke kaders knellen. Het onderzoek brengt geen verschillen tussen de activiteiten van het UWV voor de subgroep Wajong en de activiteiten van de gemeenten voor de andere doelgroepen aan het licht<sup>36</sup>. Wel zien we dat de verschillen tussen gemeenten behoorlijk groot kunnen zijn in hun werkwijze voor de kandidaten die te bemiddelen zijn met een loonkostensubsidie.

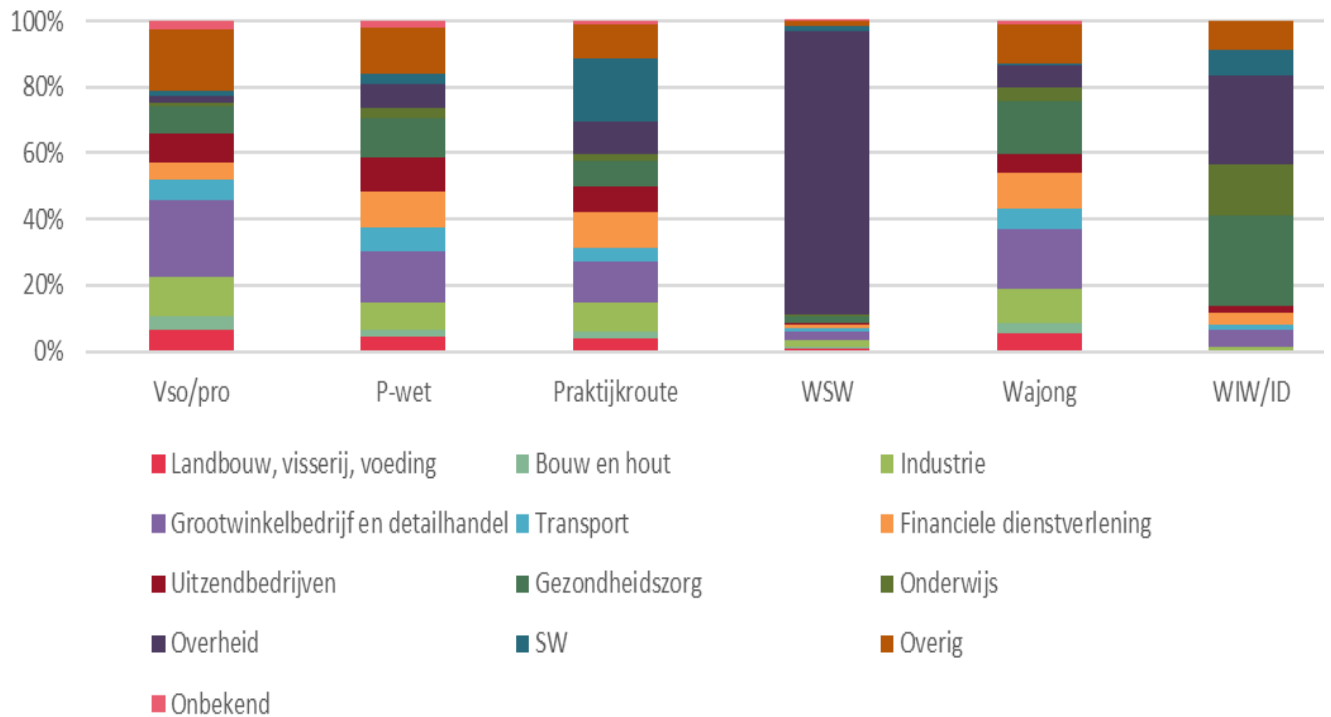
De deelnemende gemeenten ervoeren de reflectiesessies die we aan het einde van het onderzoek hebben uitgevoerd als waardevol en zij vonden het buitengewoon interessant om te horen hoe andere gemeenten te werk gaan. Dit leren van elkaar zou zowel binnen gemeenten als tussen gemeenten meer aandacht kunnen krijgen. Zo kunnen medewerkers van de eigen organisatie van elkaar leren en kunnen gemeenten onderling ervaringen en goede praktijken uitwisselen.

---

<sup>36</sup> Voor dit onderzoek hebben we geen dossiers van het UWV kunnen bestuderen. We trekken deze conclusie op basis van de kwantitatieve analyse.

## Bijlage 1: Extra informatie kwantitatieve analyse

Figuur B1. In welke sectoren werken mensen uit het doelgroepregister



Bron: CBS Microdata, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

Deze grafiek is een nadere uitwerking van figuur 4.2 en geeft meer inzicht in de sectoren waar mensen uit het doelgroepregister werkzaam zijn.

Tabel B2. Kans op re-integratie activiteiten in 2019 voor mensen die geen werk hebben (bij paragraaf 3.3)<sup>37</sup>.

	totaal	vso/pro	P-wet (ABA)	P-wet (P'route)	wajong
vrouw	0,85**	0,92*	0,95**	1,01	0,80**
leeftijd 25-35	1,18**	1,80**	1,29**	1,51**	0,82**
leeftijd 35-45	1,05*		1,40**	1,49**	0,54**
leeftijd 45-55	1,10**		1,36**	1,61**	0,19**
leeftijd 55 plus	0,81**		0,97	1,59**	
opleiding lager	1,22**	1,21**	1,25**	1,22**	1,23**
opleiding middel	1,24**	1,21**	1,32**	1,20**	1,32**
opleiding hoger	1,18**		1,07	1,18*	0,76**
opleiding onbekend	0,30**				
westers	1,09**	1,04	1,13**	1,00	1,07*
niet-westers	1,13**	0,94	1,03	1,41**	1,05*
randstad	1,03**	1,22**	1,13**	1,65**	0,95**
periferie	1,13**	1,54**	1,35**	1,07	0,94**
werk in 2018	1,00		1,14**	0,75**	0,61**
vso/pro	0,69**				
praktijkroute	2,41**				
wsw	0,06**				
wajong	0,99				
wiw/id	0,73**				
N	158.288	11.866	35.377	6.370	71.554
R <sup>2</sup>	0,203	0,022	0,015	0,06	0,079

\*\*= significant op 5%, \*=significant op 10%

Vso/pro: alle leeftijdscategorieën boven 25 samengevoegd, Wajong: 45-55 en 55plus samengevoegd, vso/pro: middelbaar en hoger opgeleiden samengevoegd

Bron: CBS Microdata en UWV, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

Interpretatie van deze en volgende tabellen: de odd's ratio's geven de kansverhouding aan op een gebeurtenis (in dit geval re-integratie indien men geen werk heeft) ten opzichte van de referentiegroep. Vrouwen uit het doelgroepregister zonder werk hebben bij dezelfde overige kenmerken een 15% lagere kans op re-integratie dan mannen uit het doelgroepregister zonder werk. Personen die tussen 25 en 35 jaar oud zijn hebben een 18% hogere kans dan personen jonger dan 25, en zo verder.

<sup>37</sup> Vsopro: alle leeftijdscategorieën boven 25 samengevoegd, Wajong: 45-55 en 55plus samengevoegd, vso/pro: middelbaar en hoger opgeleiden samengevoegd



Tabel B3. Kans op voorziening tijdens werk (odds ratio's), hoort bij 4.2

	totaal	vso/pro	P-wet (ABA)	P-wet (P'route)	wajong
vrouw	0,66**	0,91**	0,61**	1,04	0,57**
leeftijd 25-35	1,03	1,69**	1,15**	0,95	0,52**
leeftijd 35-45	1,07**		1,84**	0,96	0,34**
leeftijd 45-55	1,18**		1,83**	1,32**	0,13**
leeftijd 55 plus	1,01		1,61**	1,37**	
opleiding lager	0,70**	0,64**	0,65**	0,76	0,78**
opleiding middel	0,50**	0,52**	0,54**	0,80**	0,62**
opleiding hoger	0,23**		0,41**	0,78**	0,25**
opleiding onbekend	1,17**				
westers	0,87**	0,80**	0,77**	0,74**	0,94
niet-westers	0,73**	0,65**	0,68**	0,74	0,77**
randstad	0,86**	0,86**	0,93**	0,86**	0,92**
periferie	1,25**	1,21**	1,05	0,97**	1,22**
werkweek 12-24	2,98**	3,39**	2,66**	2,67**	2,38**
werkweek 24-32	3,39**	6,77**	3,50**	2,82**	1,57**
werkweek 32+	2,00**	4,51**	1,86**	1,89**	0,95
vso/pro	0,60**				
praktijkroute	11,12**				
wsw	0,01**				
wajong	1,09**				
wiw/id	0,05**				
N	113.837	14.626	18.633	21.356	47.226
R <sup>2</sup>	0,504	0,147	0,101	0,023	0,109

\*\*= significant op 5%, \*=significant op 10%

Vso/pro: alle leeftijdscategorieën boven 25 samengevoegd, Wajong: 45-55 en 55plus samengevoegd,  
vso/pro: middelbaar en hoger opgeleiden samengevoegd

Bron: CBS Microdata en UWV, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

Tabel B4 Odds ratio's naar subdoelgroep en achtergrondkenmerken voor de kans op het hebben van een baan in december 2019, hoort bij 4.3

	totaal	vso/pro	P-wet (ABA)	P-wet (P'route)	wsw	wajong
vrouw	0,65**	0,8**	0,79**	0,89**	0,53**	0,56**
leeftijd 25-35	0,78**	0,58**	0,70**	0,82**		1,06**
leeftijd 35-45	0,63**		0,51**	0,83**	0,89**	1,09**
leeftijd 45-55	0,59**		0,40**	0,80**	1,24**	1,63**
leeftijd 55 plus	0,58**		0,26**	0,92	1,36**	
opleiding lager	1,13**	1,38**	1,27**	0,88**	1,38**	1,00
opleiding middel	1,55**	1,55**	1,92**	0,97	1,55**	1,41**
opleiding hoger	2,08**		1,70**	0,85**		1,31**
opleiding onbekend	0,77**				1,95**	
westers	0,75**	0,70**	0,76**	0,69**	0,92**	0,64**
niet-westers	0,59**	0,63**	0,69**	0,76**	0,50**	0,49**
randstad	1,03**	0,90**	1,00	0,8**	1,09**	1,00
periferie	1,00	0,88**	0,85**	0,85**	1,21**	1,17**
beschikbare uren	1,07**	1,61**	1,47**	1,24**	1,96**	1,22**
maximale reisafstand	0,79**	0,85**	0,81**	1,18**	1,35**	1,03
affiniteitscore	1,08**					0,85**
competentiescore	1,18**					1,27**
beperkingscore	0,54**					0,53**
vso/pro	3,29**					
praktijkroute	12,44**					
wsw	4,11**					
wajong	1,51**					
wiw/id	7,38**					
N	267.111	25.005	52.619	25.217	85.050	117.499
R <sup>2</sup>	0,24	0,053	0,079	0,024	0,493	0,23

\*\*= significant op 5%, \*=significant op 10%

Vso/pro: alle leeftijdscategorieën boven 25 samengevoegd, Wajong: 45-55 en 55plus samengevoegd, vso/pro: middelbaar en hoger opgeleiden samengevoegd

Bron: CBS Microdata en UWV, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

Tabel B5 Odds ratio's naar subdoelgroep en achtergrondkenmerken voor de kans op het vinden van een baan in december 2019, hoort bij 4.4.1

	totaal	vso/pro	P-wet (ABA)	P-wet (P'route)	wsw	wajong
vrouw	0,83**	0,77**	0,9*	0,87*	0,81**	0,81**
leeftijd 25-35	0,82**	0,56**	0,85**	0,68**		0,83**
leeftijd 35-45	0,60**		0,70**	0,60**	0,71**	0,49**
leeftijd 45-55	0,51**		0,52**	0,55**	0,60**	0,21**
leeftijd 55 plus	0,41**		0,33**	0,61**	0,47**	
opleiding lager	1,22**	1,09**	1,50**	0,82**	1,22**	1,29**
opleiding middel	1,60**	1,03	2,10**	0,98	1,44**	1,93**
opleiding hoger	2,21**		2,04**	0,97		1,76**
opleiding onbekend	0,46**				0,82**	
westers	0,84**	0,84**	0,76**	0,63**	1,16*	0,84**
niet-westers	0,88**	0,80**	0,84**	0,86**	0,74**	0,80**
randstad	0,96*	0,93	0,99	0,78**	0,77**	1,08**
periferie	0,99	1,04	0,86**	1,06	1,26**	0,98
werk in 2018	2,93**	2,34**	3,51**	0,27**	3,32**	3,26**
coaching	1,24**	0,99	1,60**	1,52**	3,44**	1,23
training/opleiding	1,50**	0,86	1,78**	1,33**	1,02	1,52**
vrijwilligerswerk	1,10	0,45**	0,86	1,32	2,39**	0,56
sociale activering	0,71**	0,33**	0,81**	0,82	1,16	0,40**
re-integratietraject	1,88**	0,57**	1,11	0,38**	4,21**	2,42**
vso/pro	2,11**					
praktijkroute	19,05**					
wsw	0,33**					
wajong	0,90**					
wiw/id	0,66					
N	158.288	11.866	35.377	6.370	50.327	71.554
R <sup>2</sup>	0,261	0,075	0,13	0,146	0,033	0,111

\*\*= significant op 5%, \*=significant op 10%

Vso/pro: alle leeftijdscategorieën boven 25 samengevoegd, Wajong: 45-55 en 55plus samengevoegd, vso/pro: middelbaar en hoger opgeleiden samengevoegd

Bron: CBS Microdata en UWV, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

Tabel B6 Odds ratio's naar subdoelgroep en achtergrondkenmerken voor de kans op het houden van een baan in december 2019, hoort bij 4.4.2

	totaal	vso/pro	P-wet (ABA)	P-wet (P'route)	wsw	wajong
vrouw	0,97	1,17**	1,05	0,99	0,77**	0,97
leeftijd 25-35	1,06*	0,73**	1,00	0,75**		1,20**
leeftijd 35-45	1,29**		1,12	0,75**	0,84**	1,62**
leeftijd 45-55	1,39**		1,22**	0,71**	0,90	1,64**
leeftijd 55 plus	1,38**		1,33**	0,81**	0,80**	
opleiding lager	0,93**	1,11*	0,94	0,91	1,06	0,82**
opleiding middel	1,00	1,18**	1,03	0,96	1,21**	0,86**
opleiding hoger	1,08*		1,02	0,90		0,90**
opleiding onbekend	0,88**				0,95	
westers	0,77**	0,74**	0,87	0,75**	0,92	0,73**
nietwesters	0,65**	0,69**	0,67**	0,74**	0,88**	0,52**
randstad	0,94	0,96	1,00	0,82**	1,08	0,93
periferie	0,90**	0,80**	0,91*	0,78**	0,84**	1,00
werkweek 12-24	1,83**	1,26**	1,73**	1,08	1,65**	2,33**
werkweek 24-32	2,29**	1,72**	2,22**	1,30**	1,71**	3,15**
werkweek 32+	2,92**	2,45**	3,05**	1,68**	2,20**	3,67**
LKS	1,24**	2,65**	2,28**	1,82**		
loondispensatie	1,38**					1,42**
participatieplaats	0,62**	0,62	0,60**	0,80		1,21
jobcoach	1,15**	0,90	1,11	0,99		1,44**
proefplaatsing	0,47**	0,50**	0,51**	0,85*		0,29**
overige voorzieningen	0,62**	0,46**	0,55**	0,50**		1,85**
vso/pro	1,33**					
praktijkroute	1,45**					
wsw	1,91**					
wajong	1,91**					
wiw/id	4,21**					
N	108.823	13.139	17.242	18.847	34.723	45.945
R <sup>2</sup>	0,101	0,095	0,101	0,042	0,013	0,133

\*\*= significant op 5%, \*=significant op 10%

Vso/pro: alle leeftijdscategorieën boven 25 samengevoegd, Wajong: 45-55 en 55plus samengevoegd, vso/pro: middelbaar en hoger opgeleiden samengevoegd

Bron: CBS Microdata en UWV, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

Tabel B7 Loonwaarde

	totaal
vrouw	0,6*
leeftijd 25-35	3,8**
leeftijd 35-45	4,8**
leeftijd 45-55	4,3**
leeftijd 55 plus	3,6**
opleiding lager	1,3
opleiding middel	2,2**
opleiding hoger	3,4**
opleiding onbekend	-3,5**
westers	-0,2**
niet-westers	-0,8**
randstad	-0,1
periferie	-0,9**
jaar 2017	-2,7**
jaar 2018	-2,3**
vso/pro	-0,6
praktijkroute	2,1**
constante	50,6
Heckmans lamdba	-0,15
rho	-0,01
N	217727
Log likelihood	-285066

\*\*= significant op 5%, \*=significant op 10%

Bron: CBS Microdata en UWV, bewerking De Beleidsonderzoekers/Epsilon Research.

De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103  
2316 XC Leiden

071 566 59 47  
[info@beleidsonderzoekers.nl](mailto:info@beleidsonderzoekers.nl)