

# Regionale verschillen in banengroei

Een onderzoek naar de regionale verschillen in ontwikkeling van het aantal banen in het kader van de banenafspraken



---

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting en conclusies</b>	<b>2</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>2. Literatuuronderzoek</b>	<b>9</b>
2.1. Inleiding	9
2.2. Structurele niet-beïnvloedbare factoren	10
2.3. Beïnvloedbare factoren	12
<b>3. Kwantitatieve analyse</b>	<b>16</b>
3.1. Methode	16
3.2. Welke verschillen zijn er tussen de arbeidsmarktregio's?	18
3.3. Duiding regionale verschillen	21
3.4. Conclusies kwantitatieve analyse	29
<b>Literatuurlijst</b>	<b>30</b>
<b>Bijlage I Gebruikte data</b>	<b>32</b>
<b>Colofon</b>	<b>49</b>

# Samenvatting en conclusies

Het kabinet en de sociale partners hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken dat er voor 2026 125.000 extra banen moeten komen voor mensen met een arbeidsbeperking. UWV beheert het doelgroepregister waarin de personen staan geregistreerd die meetellen voor deze banenafpraak.

UWV publiceert elk kwartaal rapportages op regionaal niveau rondom de banenafpraak: de regionale trendrapportage en de factsheets banenafpraak. Uit deze rapportages is op te maken dat er verschillen zijn tussen de arbeidsmarktregio's als het gaat om het realiseren van de banenafpraak. In de Werkkamer<sup>1</sup> is de wens geuit onderzoek te doen om deze verschillen beter te kunnen duiden en succesfactoren in kaart te brengen. In de brief aan Tweede Kamer van 8 september 2017 heeft de staatssecretaris van SZW dit onderzoek aangekondigd. Fred Paling (voorzitter Raad van Bestuur UWV) heeft toegezegd dat UWV dat gaat doen. Om deze reden is dit thema in de UWV-Kennisagenda 2018–2019 opgenomen.

Dit rapport geeft de resultaten van het onderzoek weer. We gaan na welke kennis er is over knelpunten en succesfactoren bij het realiseren van de banenafpraak. We geven een actueel beeld van de regionale verschillen en verklaren waar mogelijk deze verschillen. We maken daarbij gebruik van literatuuronderzoek en kwantitatieve analyses van gegevens in het doelgroepregister over de jaren 2015–2017. Ten slotte gaan we na of er mogelijke vragen voor vervolgonderzoek zijn waarvan de uitkomsten arbeidsmarktregio's kunnen ondersteunen bij het realiseren van de banenafpraak.

## Groot verschil in banengroei tussen arbeidsmarktregio's

Landelijk groeide het aantal banen voor de doelgroep banenafpraak in de periode 2015–2017 met 16,5%. Per arbeidsmarktregio kunnen we echter een sterk afwijkend percentage zien. Het aantal banen in de regio Haaglanden groeide bijvoorbeeld bijna 39%-punt meer dan de landelijke ontwikkeling, terwijl de groei in West-Brabant bijna 29%-punt daarbij achterbleef. De ontwikkeling in beide arbeidsmarktregio's liep dus ruim 67%-punt uiteen.

Ook als we naar andere uitkomstmaten (zie box 1) kijken, zien we grote regionale verschillen. De ontwikkeling van het aantal werkzame personen komt behoorlijk overeen met de ontwikkeling van het aantal banen. Bij het aantal werkzame personen is de groei het sterkst bij de arbeidsmarktregio Food Valley: ruim 37%-punt meer dan de landelijke ontwikkeling (23%). Ook hier blijft de groei in West-Brabant met ruim 29%-punt het meest achter bij de landelijke ontwikkeling. De ontwikkeling in beide arbeidsmarktregio's liep dus 66%-punt uiteen.

### Box 1 Begrippen

#### *Uitkomstmaten:*

In de analyse onderscheiden we 3 uitkomstmaten om de verschillen tussen de arbeidsmarktregio's in kaart te brengen:

- De groei van het aantal banen. De voortgang van de banenafpraak wordt jaarlijks gemonitord aan de hand van het aantal gerealiseerde banen voor mensen uit het doelgroepregister.
- De groei van het aantal werkzame personen.
- Het aandeel werkzame personen (in relatie tot het aantal personen in de doelgroep).

Het aandeel werkzame personen is een betere maat voor het duiden van verschillen tussen arbeidsmarktregio's dan banengroei en de groei van het aantal werkzame personen omdat het ook rekening houdt met de omvang van de doelgroep. Die omvang kan sterk uiteenlopen tussen regio's.

#### *Deelgroepen:*

Mensen die onder de doelgroep banenafpraak vallen, zijn opgenomen in het doelgroepregister. We onderscheiden binnen de doelgroep banenafpraak 3 deelgroepen: Wajong, WSW-groep en Participatiewetgroep. Onder de Wajonggroep vallen mensen uit de oude Wajong of Wajong 2010 met arbeidsvermogen. De WSW-groep bestaat vooral uit mensen met een WSW-indicatie die werken via een WSW-detachering of WSW begeleid werk. De Participatiewetgroep bestaat uit mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Als we kijken naar het aandeel werkzame personen in de uitgangssituatie (eind 2015) lopen de arbeidsmarktregio's ook daar sterk uiteen. Eind 2015 werkte bijna 44% van de mensen in het doelgroepregister. Het verschil tussen de regio met het laagste aandeel werkzame personen en de regio met het hoogste aandeel bedroeg bijna 30%-punt. De regioverdeling naar aandeel wijkt echter duidelijk af van de regioverdeling naar groei van het aantal banen en van het aantal werkzame personen. In Flevoland lag het percentage 13,1%-punt onder het landelijke gemiddelde en ook in Haaglanden lag het

<sup>1</sup> De Werkkamer is in het voorjaar van 2013 in het leven geroepen om op bestuurlijk niveau regelmatig overleg te hebben tussen de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Stichting van de Arbeid.

---

percentage er met 12,6%-punt ruim onder. Daartegenover lag in de regio Helmond-de Peel het percentage in 2015 ruim 16%-punt hoger dan het landelijk gemiddelde. Dat betekent dat bij de start van de banenafpraak in die regio al 60% een baan had. Ook de Achterhoek, Midden-Limburg en Rivierenland hadden een percentage dat meer dan 10%-punt hoger lag dan het landelijk gemiddelde.

### **Verschillen in banengroei hangen nauwelijks samen met lokale conjunctuurverschillen**

De regionale verschillen in ontwikkeling in het realiseren van banen en in het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen uit het doelgroepregister kunnen worden verklaard door verschillende factoren. We hebben een inventarisatie gemaakt van mogelijke factoren op basis van de literatuur. De factoren vallen uiteen in enerzijds structurele factoren, die in principe niet te beïnvloeden zijn door de regio's, en anderzijds factoren op het terrein van beleid en uitvoering van vooral gemeenten, die mogelijk wel te beïnvloeden zijn.

Als we naar de lokale arbeidsmarkt kijken dan zijn er 2 soorten van structurele factoren: de (lokale) conjunctuur en de structuur van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld het soort werk in de regio, een zwakke of sterke sociaal-economische structuur, veel of weinig grote bedrijven, veel of weinig werkgelegenheid in de sociale werkplaatsen etc.). De (lokale) conjunctuur bepaalt het aanbod van werkgelegenheid op de korte en middellange termijn. De structuur van de arbeidsmarkt bepaalt op langere termijn het aanbod en soort van werkgelegenheid.

Voor de banenafpraak heeft de Werkkamer<sup>2</sup> per regio een schatting gemaakt van het aantal (extra) banen voor mensen met een arbeidsbeperking dat nodig is om landelijk op koers te blijven voor de doelstelling om uiteindelijk in totaal 125.000 banen te realiseren: de zogenoemde indicatie-Werkkamer. De volgende elementen spelen bij de totstandkoming van de indicatie een rol:

- De werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio's. Dit is het hoofdcriterium.
- Het aantal Wajongers in een regio. Naarmate er meer Wajongers met een verdien capaciteit aanwezig zijn in een regio is de kans groter dat er geschikte kandidaten zijn (positief effect).
- De werkloosheid in de regio. Naarmate de werkloosheid in de regio hoger is, zal het moeilijker zijn mensen uit de doelgroep aan het werk te helpen (negatief effect).

De indicatie Werkkamer houdt dus rekening met een paar van de structurele factoren. We hebben onderzocht of we de verschillen tussen de arbeidsmarktregio's kunnen verklaren vanuit de verschillen in de indicatie Werkkamer. Uit de analyse blijkt echter dat er vrijwel geen relatie is tussen de verandering in het geschatte aantal banen volgens de indicatie Werkkamer in de periode 2015–2017 en de verandering van het aantal banen. De structurele factoren die zijn opgenomen in de indicatie Werkkamer verklaren dus niet de verschillen in ontwikkeling in deze periode.

Een belangrijke factor die mede de verschillen in ontwikkeling zou kunnen verklaren is de conjuncturele situatie in de regio's. Deze hoeft niet in alle arbeidsmarktregio's hetzelfde te zijn en bovendien kunnen er verschillen in gradatie zijn: in de ene regio trekt de conjunctuur in de periode 2015–2017 sterker aan dan in de andere. In de indicatie Werkkamer worden de conjuncturele verschillen tussen de arbeidsmarktregio's impliciet meegenomen: ze spelen mee in de werkgelegenheid en de werkloosheid. We hebben ook expliciet onderzocht of de verschillen in de lokale conjunctuur een rol spelen. We hebben gekeken of er een relatie bestaat tussen de verandering in het aantal vacatures en de verandering in het aantal banen in de regio. Datzelfde hebben we ook gedaan voor het aantal ontstane vacatures. Opnieuw vinden we echter geen relatie.

### **Banengroei hangt wel samen met de uitgangssituatie in 2015**

Naast de invloed van de structurele factoren uit de paragraaf hiervoor hebben we ook gekeken naar de relatie tussen de uitgangssituatie eind 2015 in de vorm van het aandeel werkzame personen en de ontwikkeling van het aantal werkzame personen<sup>3</sup> in de periode 2015–2017.

Waarom is de uitgangssituatie van belang? In de uitgangssituatie komen de structurele factoren in de regio tot uitdrukking, maar ook alle keuzes op het terrein van beleid en uitvoering die in het verleden in de regio zijn gemaakt. En dit kan per regio verschillen zoals uit de literatuur blijkt. Van gemeenten werd bijvoorbeeld verwacht dat zij de Wajongnetwerken zouden overnemen van UWV. Deze netwerken waren echter niet in alle arbeidsmarktregio's even goed ontwikkeld. Arbeidsmarktregio's met een relatief goede infrastructuur voor werkende Wajongers zullen meer moeite hebben om de participatie onder Wajongers te verhogen dan arbeidsmarktregio's met een relatief mindere infrastructuur. Arbeidsmarktregio's verschillen bijvoorbeeld ook in de omvang en samenstelling van de WSW-sector. Voor arbeidsmarktregio's met relatief veel mensen die via detachering werken zal het moeilijker zijn om winst te boeken op dit terrein.

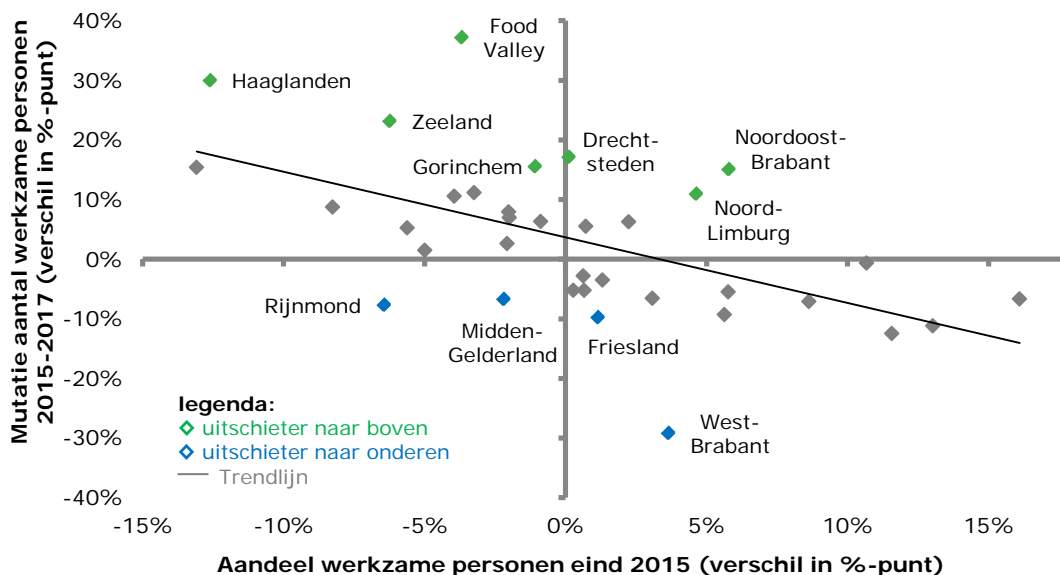
---

<sup>2</sup> De Werkkamer is in het voorjaar van 2013 in het leven geroepen om op bestuurlijk niveau regelmatig overleg te hebben tussen de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Stichting van de Arbeid.

<sup>3</sup> We kiezen voor het aantal werkzame personen en niet voor het aantal banen omdat we werkzame personen kunnen uitsplitsen naar de deelgroepen en banen niet. Aan de hand van de informatie over de deelgroepen kunnen we verschillen tussen arbeidsmarktregio's nader duiden. En omdat de relatie tussen de ontwikkeling van het aantal banen en het aantal werkzame personen vrijwel identiek is zijn de uitspraken op basis van de werkzame personen ook van toepassing op de ontwikkeling van het aantal banen.

Het zou dus kunnen dat er een negatief verband bestaat tussen het aandeel werkzame personen in de doelgroep en de ontwikkeling van het aantal werkzame personen. In figuur 1 is relatie weergegeven tussen beide grootheden. Daarbij gaat het niet zozeer om het niveau van de groei van het aantal werkzame personen en van het aandeel werkzame personen, maar om de verschillen tussen de regio's. Daarom drukken we alles uit in verschillen ten opzichte van het landelijk gemiddelde (het kruispunt van de x- en y-as). Een negatieve waarde geeft dan aan in welke mate de regio achterblijft bij de landelijke ontwikkeling en een positieve waarde wil zeggen dat de ontwikkeling in de regio sneller gaat dan landelijk.

**FIGUUR 1 AANDEEL WERKZAME PERSONEN 2015 VS. MUTATIE WERKZAME PERSONEN\***



\* Grootheden afgezet t.o.v. landelijk ontwikkeling.

Figuur 1 laat een duidelijk negatief verband zien (zie trendlijn) tussen het aandeel werkzame personen eind 2015 en de groei van het aantal werkzame personen in de periode 2015–2017. Met andere woorden: hoe beter de uitgangssituatie in een arbeidsmarktregio, hoe groter de kans dat de groei van het aantal werkzame personen achterblijft. Anders geformuleerd: het aantal werkzame arbeidsbeperkten groeit tussen 2015-2017 minder hard in arbeidsmarktregio's waar in 2015 al veel arbeidsbeperkten een baan hadden. Het aantal werkzame arbeidsbeperkten groeit harder in arbeidsmarktregio's die begonnen met minder werkzame arbeidsbeperkten. Deze arbeidsmarktregio's laten nu een inhaalactie zien.

Naast de algemene trend zijn er ook arbeidsmarktregio's die er uitschieten: naar boven (groen) en naar beneden (blauw). De vraag is waarom deze arbeidsmarktregio's uitschieters zijn.

### Verschillen in implementatie Participatiewet verklaring voor regionale verschillen

Uit de analyses stellen we vast dat een aantal belangrijke structurele factoren geen verklaring geven voor verschillen in regionale ontwikkeling in de afgelopen jaren. Figuur 1 laat zien dat de situatie eind 2015 mede bepalend is voor de verschillen in ontwikkeling. Het verband uit figuur 1 impliceert ook dat de arbeidsmarktregio's naar elkaar toe groeien. Daarnaast hebben gemeenten de vrijheid om eigen beleidskeuzes te maken rondom het implementeren van de Participatiewet. De literatuur laat zien dat er belangrijke verschillen zijn tussen arbeidsmarktregio's op het terrein van beleid en uitvoering rondom het doelgroepregister, werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening. Uit deze bevindingen leiden wij als vermoeden af dat de belangrijkste verklaring voor de verschillen gezocht moet worden in de wijze waarop de werkgelegenheid voor de doelgroep was georganiseerd en in de wijze en het tempo van implementatie van de Participatiewet.

Analyses van de ontwikkeling bij de 3 deelgroepen, Wajong, WSW-groep en Participatiewetgroep, ondersteunen dit vermoeden. De kleinste verschillen tussen arbeidsmarktregio's zien we bij de Wajonggroep. Bij deze groep is er 1 uitvoeringsorganisatie verantwoordelijk en de Wajong bestaat al heel lang. De grootste spreiding tussen arbeidsmarktregio's zien we bij de groep die het kortst bestaat en waar de grootste verschillen in beleidskeuzes zijn: de Participatiewetgroep.

Beleidskeuzes verklaren ook in belangrijke mate waarom arbeidsmarktregio's uitschieters zijn (zie tabel 1 hierna). We zien bijvoorbeeld dat in Food Valley het aantal werkenden in de WSW-groep enorm is toegenomen. De achtergrond van deze toename is dat het WSW-bedrijf Permar is opgeheven en is

overgedragen aan de gemeenten<sup>4</sup> in de regio. Mensen die in deze regio in de sociale werkplaats aan het werk waren, zijn waar mogelijk gedetacheerd bij marktpartijen<sup>5</sup>. De helft van de toename van het aantal werkende personen in Food Valley is hieraan toe te schrijven en het verklaart waarom deze regio een uitschieter is op totaalniveau. Een ander voorbeeld is dat er in de periode 2016–2017 arbeidsmarktregio's zijn waar veel mensen zijn uitgestroomd naar beschut werk en dan tellen ze niet mee voor de banenafpraak. Dat geldt bijvoorbeeld voor West-Brabant en voor Rijnmond<sup>6</sup>.

Ook bij de Participatiewetgroep zorgen beleidskeuzes voor uitschieters. Van de groep uitschieters op totaalniveau behoren Drechtsteden, Noordoost-Brabant en Haaglanden tot de uitschieters bij de groei van het aantal werkzame personen in de Participatiewetgroep. Deze 3 arbeidsmarktregio's zijn ook de arbeidsmarktregio's met het grootste aandeel van mensen die via de nieuwe Praktijkroute in het doelgroepregister komen.

**TABEL 1 UITSCHIETERS: ACHTERGROND MUTATIE WERKZAME PERSONEN\***

Regio	Uitschieter op totaal-niveau	Uitschieter per deelgroep			
		Wajong-groep	WSW-groep	Participatie-wetgroep	Praktijk-route
Drechtsteden	+			++	++
Food Valley	++		++		-
Friesland	-	-	-		
Gorinchem <sup>7</sup>	+				--
Haaglanden	+		-	++	++
Midden-Gelderland	-	-		--	
Noord-Limburg	+		++		
Noordoost-Brabant	+	+		++	++
Rijnmond	-	+	-		--
West-Brabant	--	+	--		-
Zeeland	+		+		-

\* + (++) = (grote) uitschieter naar boven; - (--) = (grote) uitschieter naar beneden

### Niet meer onderzoek, maar leren van elkaar

Wij concluderen dat de belangrijkste verklaring voor de verschillen in het realiseren van de banenafpraak in de periode 2015–2017 niet gezocht moet worden in economische verschillen, maar vooral in de wijze waarop de werkgelegenheid voor de doelgroep vóór deze periode was georganiseerd en in de wijze en het tempo van implementatie van de Participatiewet.

Er zijn daarom geen kant-en-klaarrecepten die arbeidsmarktregio's kunnen gebruiken om de groei van het aantal banen te vergroten en de verschillen te verkleinen. Uit dit onderzoek komen wel een aantal algemene handvatten naar voren die een rol spelen bij de groei van het aantal banen:

- Om de potentiële doelgroep in het doelgroepregister in te laten stromen, is het van belang dat een gemeente hen kan herkennen, kan opsporen en in het doelgroepregister laat inschrijven.
- Inzicht in het klantbestand en in de mogelijkheden van de mensen.
- Inzet van een binnen de regio geharmoniseerd aanbod van de noodzakelijke voorzieningen en instrumenten.
- Regionale samenwerking is een bevorderende factor voor de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten. De meeste gemeenten hebben hierin stappen gezet, wat ook terug te zien is in hun netwerk met scholen.
- De dienstverlening aan werkgevers is in veel arbeidsmarktregio's versterkt door een verbeterde samenwerking in de Werkgeversservicepunten (WSP). In nog niet alle arbeidsmarktregio's is echter sprake van een gecoördineerde en afgestemde regionale dienstverlening.

Verder onderzoek naar concrete handvatten voor arbeidsmarktregio's lijkt ons op dit moment niet opportuun. De verschillen tussen arbeidsmarktregio's worden nog te veel bepaald door de verschillen en de veranderingen in het werkproces. Waarschijnlijk komen dan dezelfde punten naar voren die wij hier al geconstateerd hebben.

<sup>4</sup> Zie: <https://edestad.nl/zakelijk/overdracht-permar-naar-gemeenten-voltooid-321723>

<sup>5</sup> Zie: <https://edestad.nl/lokaal/werkkracht-bv-vervangt-permar-en-helpt-sociale-dienst-276202>

<sup>6</sup> Bij Rijnmond speelt ook nog iets anders. Daar zijn de WIW-banen (vallen onder de deelgroep WSW) afgeschaft. Ook daardoor daalt het aantal werkenden in deze groep.

<sup>7</sup> Gorinchem is een arbeidsmarktregio die er op totaalniveau uitspringt, maar waar we geen sterk afwijkende ontwikkeling binnen de verschillende deelgroepen konden vinden. Gorinchem is wel de arbeidsmarktregio met het kleinste aantal mensen in het doelgroepregister. Verschillen werken daar dus sneller door.

---

Het is wel zinvol om in kaart te brengen welke stappen de arbeidsmarktregio's hebben gezet bij de implementatie van de Participatiewet, zodat de arbeidsmarktregio's kunnen leren van elkaars ervaringen. Onderzoeken in die richting vinden al voor een deel plaats via ervaringsonderzoeken Participatiewet die in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden uitgevoerd. Bovendien is er een evaluatie van regionale werkbedrijven gepland.

---

# 1. Inleiding

## Doel onderzoek

Het kabinet en de sociale partners hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken dat er voor 2026 125.000 extra banen moeten komen voor mensen met een arbeidsbeperking. UWV beheert het doelgroepregister waarin de personen staan geregistreerd die meetellen voor deze banenafpraak. In box 1.1 staat welke groepen in het doelgroepregister staan en hoe verschillende groepen toegang kunnen krijgen.

UWV publiceert elk kwartaal rapportages op regionaal niveau rondom de banenafpraak: de regionale trendrapportage en de factsheets banenafpraak. Uit deze rapportages is op te maken dat er verschillen zijn tussen de arbeidsmarktregio's als het gaat om het realiseren van de banenafpraak. In de Werkkamer<sup>8</sup> is de wens geuit onderzoek te doen om deze verschillen beter te kunnen duiden en succesfactoren in kaart te brengen. In de brief aan Tweede Kamer van 8 september 2017 heeft de staatssecretaris van SZW dit onderzoek aangekondigd. Fred Paling (voorzitter Raad van Bestuur UWV) heeft toegezegd dat UWV dat gaat doen. Om deze reden is dit thema in de UWV-Kennisagenda 2018–2019 opgenomen.

De doelstelling van het onderzoek is om ervoor te zorgen dat zowel landelijke belanghebbenden als beleidsmakers en uitvoerders in de arbeidsmarktregio's worden ondersteund in hun taken rondom de banenafpraak. Het onderzoek moet uitwijzen waar de regionale verschillen zitten, welke factoren hier ten grondslag aan liggen en of en welke concrete handvatten er zijn die de arbeidsmarktregio's kunnen gebruiken om arbeidsbeperkten aan het werk te helpen.

Er is in het verleden al onderzoek gedaan naar verschillen tussen regio's. Daarom is besloten om eerst een vooronderzoek uit te voeren. Hierbij geven we een actueel beeld van de regionale verschillen in het realiseren van de banenafpraak en gaan we na welke kennis over knelpunten en succesfactoren al voorhanden is. Op basis daarvan formuleren we een (mogelijke) vervolgvraag. Dit rapport is de weergave van het onderzoek.

In het onderzoek staan de volgende vragen centraal:

1. *Welke factoren kunnen een verklaring bieden voor de regionale verschillen in het realiseren van de banenafpraak?*
2. *Waar zitten de grootste regionale verschillen in het realiseren van de banenafpraak?*
3. *Waarop zou nader onderzoek zich het beste kunnen richten?*

## Opzet onderzoek

### Literatuuronderzoek

We inventariseren met een literatuuronderzoek de factoren die van belang zouden kunnen zijn voor het duiden van de regionale verschillen (vraag 1). Bij de start van de Participatiewet was de uitgangssituatie voor de arbeidsmarktregio's niet gelijk. Arbeidsmarktregio's kunnen bijvoorbeeld verschillen met betrekking tot de samenstelling van de doelgroep (meer Wajongers, grotere WSW-sector etc.), maar ook op het punt organisatie en beleid. Deze verschillen in uitgangssituatie kunnen leiden tot verschillen in ontwikkeling. De uitkomsten van het literatuuronderzoek zijn opgenomen in hoofdstuk 2.

### Data-analyse doelgroepregister

De tweede vraag beantwoorden we met een kwantitatieve analyse (hoofdstuk 3). Het doel van deze analyse is om inzicht te krijgen in:

- de voortgang per regio in het realiseren van de banenafpraak;
- de verschillen tussen arbeidsmarktregio's in de voortgang;
- de achtergrond van deze verschillen.

---

<sup>8</sup> De Werkkamer is in het voorjaar van 2013 in het leven geroepen om op bestuurlijk niveau regelmatig overleg te hebben tussen de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Stichting van de Arbeid.



Hiervoor gebruiken we data uit het doelgroepregister over de periode eind 2015 tot en met eind 2017. We brengen in kaart wat de verschillen zijn in de uitgangssituatie (eind 2015)<sup>9</sup> en de ontwikkeling in de periode 2015–2017. Dit doen we aan de hand van een aantal uitkomstmaten: de groei van het aantal banen, de groei van het aantal werkzame personen en de groei van het aandeel werkzame personen. In hoofdstuk 3 lichten we deze uitkomstmaten verder toe. Daarnaast onderzoeken we of er patronen zichtbaar zijn en of we een verklaring kunnen vinden voor die patronen. Daarbij zoomen we ook in op de onderliggende deelgroepen in het doelgroepregister en gebruiken we waar mogelijk de inzichten uit de literatuur.

Op basis van de uitkomsten uit hoofdstuk 2 en 3 trekken we conclusies en formuleren we een advies voor een vervolgonderzoek. Deze zijn opgenomen aan het begin van het rapport in het hoofdstuk Samenvatting en conclusies. De gebruikte onderliggende data staan in tabellen in de hoofdtekst en in een bijlage.

### **Box 1.1 Het doelgroepregister**

Mensen die onder de doelgroep banenafpraak vallen, zijn opgenomen in het doelgroepregister. In de analyses onderscheiden we 3 hoofdgroepen: Wajong, WSW en Participatiewet. Hieronder beschrijven we welke mensen onder deze groepen vallen en hoe ze toegang krijgen tot het doelgroepregister. Een belangrijke opmerking is dat niet iedereen die opgenomen is in het doelgroepregister meetelt voor de banenafpraak.

#### **Wajong**

Onder de Wajonggroep vallen mensen uit de oude Wajong of Wajong 2010 met arbeidsvermogen. Wajongers die via een WSW-detachering aan het werk zijn, tellen niet bij deze groep mee, maar bij de WSW-groep. Wajongers die via WSW begeleid werk aan het werk zijn, tellen wel mee in deze groep.

Wajongers zijn categoriaal in het doelgroepregister geplaatst. Tussen 2015 en eind 2017 heeft UWV Wajongers herbeoordeeld op hun arbeidsvermogen. Wajongers bij wie werd vastgesteld dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, zijn meteen uit het doelgroepregister gehaald.

#### **WSW (Wet sociale werkvoorziening)**

De WSW-groep bestaat uit:

- mensen met een WSW-indicatie die via een WSW-detachering (inclusief Wajongers) of WSW begeleid werken (exclusief Wajongers) aan het werk zijn;
- mensen met een WSW-indicatie die na 1 januari 2015 werkzaam waren in de WSW en het werk hebben verloren;
- mensen met een WIW-baan (voormalige Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (voormalig Besluit in- en doorstroombanen).

Mensen met een WSW-indicatie die in een sociale werkplaats werken (WSW beschut werk) vallen niet onder deze groep, omdat ze niet meetellen voor de banenafpraak. Net als bij de Wajong zijn mensen uit de WSW-groep categoriaal in het doelgroepregister geplaatst.

#### **Participatiewet**

Deze groep bestaat uit mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Binnen de Participatiewet onderscheiden we de volgende groepen:

Mensen met een Indicatie banenafpraak: mensen bij wie UWV bij de Beoordeling arbeidsvermogen heeft vastgesteld dat ze niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Zowel gemeenten als burgers kunnen een Beoordeling arbeidsvermogen aanvragen. Na de beoordeling worden mensen met een Indicatie banenafpraak in het doelgroepregister geplaatst.

- (Oud-)leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en het praktijkonderwijs (PRO). Deze groep kan zich schriftelijk bij UWV melden en wordt zonder beoordeling van UWV in het doelgroepregister opgenomen.
- Mensen van wie een aanvraag voor de Wajong 2015 is afgewezen, omdat ze op het moment van de beoordeling geen arbeidsvermogen hebben, maar niet kan worden vastgesteld of het ontbreken hiervan duurzaam is.
- Mensen die via de Praktijkroute het doelgroepregister instromen. Het gaat hier om mensen bij wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemeting is vastgesteld dat ze een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben. Gemeenten geven dit door aan UWV en deze mensen worden dan zonder beoordeling van UWV opgenomen in het doelgroepregister. De Praktijkroute geldt vanaf 1 januari 2017.

<sup>9</sup> Als uitgangssituatie gebruiken we de stand van zaken van het vierde kwartaal van 2015. Het doelgroepregister is gestart begin 2015, maar in een eerste jaar zijn er altijd aanloopeffecten en treden er nog weleens wijzigingen op die het beeld verstoren. Daarom starten we eind 2015.

## 2. Literatuuronderzoek

De verschillen tussen arbeidsmarktregio's in de arbeidsparticipatie van mensen uit het doelgroepregister kunnen worden verklaard door verschillende factoren. Aan de hand van literatuur hebben we deze factoren geïnventariseerd en zijn we nagegaan in hoeverre deze mogelijk een verklaring kunnen bieden voor de regionale verschillen. De belangrijkste bronnen hiervoor zijn het onderzoek naar regionale verschillen in de arbeidsparticipatie van Wajongers, de ervaringsonderzoeken in het kader van de Participatiewet en de onderzoeken van de Inspectie SZW rondom de banenafpraak en Participatiewet. De volledige literatuurlijst is bijgevoegd als bijlage.

### 2.1. Inleiding

We hebben het literatuuronderzoek beperkt tot enerzijds structurele factoren van een regio, die in principe niet te beïnvloeden zijn, en anderzijds factoren op het terrein van beleid en uitvoering van vooral gemeenten, die mogelijk wel te beïnvloeden zijn. Figuur 2.1 geeft een overzicht van de factoren die uit onze inventarisatie naar voren komen en hoe de verschillende factoren tot elkaar in verhouding staan.

**Figuur 2.1** Overzicht bepalende factoren in realisatie banenafpraak



Structurele factoren bepalen voor een gedeelte het aantal extra gerealiseerde banen. Structurele factoren kunnen bestaan uit arbeidsmarktkenmerken, demografische, geografische en culturele kenmerken. Deze

---

factoren zijn contextafhankelijk en kunnen voor een deel de verschillen in de uitgangssituatie verklaren op het moment dat de Participatiewet in werking trad.

Onder beïnvloedbare factoren verstaan we de factoren waar de arbeidsmarktregio's zelf invloed op hebben. Gemeenten hebben de vrijheid om eigen beleidskeuzes te maken. We kijken hierbij naar 2 processtappen in het uitvoeringsproces die bepalend zijn voor de realisatie van de banenafpraak: de instroom van mensen in het doelgroepregister en het duurzaam aan het werk helpen van deze mensen. Instroom in het doelgroepregister is een belangrijke processtap, omdat registratie in het doelgroepregister een vereiste is om meegeteld te worden voor de banenafpraak en om als zodanig herkenbaar te zijn voor werkgevers en aanspraak te kunnen maken op voorzieningen en regelingen. Nadat een persoon in het doelgroepregister staat geregistreerd, is het van belang dat de persoon duurzaam aan het werk wordt geholpen door de gemeente of UWV.

## 2.2. Structurele niet-beïnvloedbare factoren

We zagen in box 1.1 dat er in het doelgroepregister 3 hoofdgroepen voorkomen: de Wajongers, mensen uit de WSW-groep en mensen die onder de Participatiewet vallen. De Wajonggroep, die momenteel nog steeds de grootste groep in het doelgroepregister vormt, bestaat samen met de WSW-groep al lang. Er is dan ook veel onderzoek gedaan naar de arbeidsparticipatie van deze groepen. De nieuwe doelgroep Participatiewet bestaat voor een groot gedeelte uit mensen die voorheen instroomden in de Wajong<sup>10</sup> en/of de WSW. Daarom verwachten wij dat de bevindingen uit eerdere onderzoeken naar de Wajong en de WSW ook relevant zijn voor de doelgroep Participatiewet.

Uit zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeken (Hoff, Sadiraj & Versantvoort, 2018; Kok, Kroon & Lammers, 2017; Noordhuizen & Stavenuiter, 2015; Van Brakel & Spijkerman, 2016) blijkt dat regionale verschillen in de arbeidsparticipatie van Wajongers en WSW'ers voor een deel kunnen worden verklaard door arbeidsmarktgerelateerde, demografische, geografische en culturele kenmerken.

Als we naar de lokale arbeidsmarkt kijken dan zijn er 2 soorten van structurele factoren: de (lokale) conjunctuur en de structuur van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld het soort werk in de regio, een zwakke of sterke sociaal-economische structuur, veel of weinig grote bedrijven, veel of weinig werkgelegenheid in de sociale werkplaatsen etc.). De (lokale) conjunctuur bepaalt het aanbod van werkgelegenheid op de korte en middellange termijn. De structuur van de arbeidsmarkt bepaalt op langere termijn het aanbod en de soort van werkgelegenheid. In deze paragraaf kijken we naar de structuur van de arbeidsmarkt.

### Arbeidsmarktregio's verschillen in omvang SW-sector en arbeidsparticipatie Wajongers

De samenstelling van de arbeidsmarkt is van invloed op de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten in regulier werk en in de sociale werkplaatsen (SW-bedrijven). Tussen arbeidsmarktregio's zijn er duidelijke verschillen te zien in de omvang van de SW-sector. In delen van de grensregio's Midden-Limburg, Groningen en Drenthe is het aandeel van SW-bedrijven in de werkgelegenheid relatief groot, zoals bijvoorbeeld in Oost-Groningen en Zuidoost-Drenthe. In een aantal van deze arbeidsmarktregio's wonen relatief ook meer mensen met een WSW-indicatie dan landelijk (factsheets banenafpraak, UWV 2018a). Daartegenover is het aandeel SW-bedrijven in de werkgelegenheid in de stedelijke arbeidsmarktregio's relatief klein. Naast regionale verschillen in de omvang van de SW-sector, zijn er ook verschillen in de mate van arbeidsparticipatie van Wajongers in de SW-sector. Over het algemeen geldt dat een hoge arbeidsparticipatie van Wajongers in de SW-sector samenhangt met een lage arbeidsparticipatie van Wajongers in regulier werk, en andersom. Een bijkomend kenmerk van de grensregio's in het oosten en zuiden van het land is dat de arbeidsparticipatie van Wajongers in SW-bedrijven er veel hoger is dan het landelijk gemiddelde. Verder werken Wajongers in Flevoland, Food Valley en Oost-Utrecht relatief vaker bij een reguliere werkgever. In tabel 2.1 is de verdeling van arbeidsmarktregio's te vinden die in dit onderzoek wordt gehanteerd.

Arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven is afhankelijk van het aantal beschikbare banen in de omgeving (en die worden onder meer bepaald door de lokale economische situatie), de omvang van bedrijven en de concurrentie onder werkzoekenden. Wajongers zijn vaker aan het werk naarmate er relatief meer banen beschikbaar zijn. In arbeidsmarktregio's met relatief veel grote bedrijven is de arbeidsparticipatie van Wajongers lager. Dit komt omdat grote bedrijven gemiddeld in verhouding (als aandeel van het totale werknemersbestand) minder Wajongers in dienst hebben dan kleinere bedrijven. Ook komen ze lastiger aan het werk als er veel concurrentie is van andere werklozen, zoals WW'ers en mensen met een bijstandsuitkering.

Een hoge arbeidsparticipatie van Wajongers in SW-bedrijven in de bovengenoemde grensregio's is gerelateerd aan een groot aantal arbeidsbeperkten en een groot aandeel SW-bedrijven in zo'n regio. Het relatief grote aandeel SW-werkgelegenheid is mede het gevolg van de relatief zwakke sociaal-economische structuur van deze regio's. Doordat de sociale werkvoorziening met de Participatiewet wordt

---

<sup>10</sup> Instroom in de Wajong bestond voor een belangrijk deel uit leerlingen uit het voorgezet speciaal onderwijs (vso) en uit het praktijkonderwijs (Pro). Deze groepen zijn ook onderdeel van de banenafpraak.

afgebouwd, moeten de arbeidsbeperkten worden geholpen aan een baan op de reguliere arbeidsmarkt. Dit lijkt lastig te zijn voor veel sociaal-economisch zwakkere arbeidsmarktregio's (Van Brakel & Spijkerman, 2016).

**TABEL 2.1 INDELING ARBEIDSMARKTREGIO'S**

Randstad		Rest van Nederland	
Grote steden		Grensregio's	Overige arbeidsmarktregio's
Groot Amsterdam		Groningen	Friesland
Midden-Utrecht		Drenthe	Zwolle (IJsselvechtstreek)
Rijnmond		Twente	Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe
Haaglanden		Achterhoek	Flevoland
		Rijk van Nijmegen	Food Valley
<b>Overige Randstad</b>		Noord-Limburg	Midden-Gelderland
Amersfoort		Midden-Limburg	Rivierenland
Gooi en Vechtstreek		Zuid-Limburg	Noordoost-Brabant
Gorinchem		Zuidoost-Brabant	Helmond-De Peel
Drechtsteden		Midden-Brabant	Noord-Holland Noord
Holland Rijnland		West-Brabant	
Midden-Holland		Zeeland	
Zaanstreek/Waterland			
Zuid-Holland Centraal			
Zuid-Kennemerland en IJmond			

### Hogere arbeidsparticipatie in kansrijke sectoren

De sector kan ook een bepalende factor zijn in het aandeel werkenden arbeidsbeperkten. Kansrijke sectoren voor arbeidsbeperkten uit de banenafpraak zijn industrie, detail- en groothandel, horeca, en transport & logistiek. In de regio Friesland, Zwolle, en Rivierenland zijn deze sectoren sterker vertegenwoordigd, dan in bijvoorbeeld de regio Haaglanden (Regio in beeld, 2017).

### Lokale arbeidsmarktverschillen verwerkt in indicatie Werkkamer

Voor de realisatie van de banenafpraak zijn de regionale arbeidsmarktomstandigheden dus van belang. De ontwikkeling van het aantal banen in een regio kan worden afgezet tegen de indicatie Werkkamer. Deze indicatie houdt rekening met de regionale arbeidsmarktomstandigheden (zie box 2.1).

#### Box 2.1 Indicatie Werkkamer

De Werkkamer is in het voorjaar van 2013 in het leven geroepen om op bestuurlijk niveau regelmatig overleg te hebben tussen de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Stichting van de Arbeid. Met de komst van de Participatiewet en de banenafpraak in het sociaal akkoord van 11 april 2013 is besloten het overleg in eerste instantie te richten op een goede implementatie hiervan. De Werkkamer doet dit door afspraken te maken en uitgangspunten te formuleren die vertrekpunten kunnen vormen voor samenwerking tussen gemeenten, werkgevers, werknemers en UWV in de 35 arbeidsmarktregio's. De Werkkamer richt zich dus vooral op de vraag wat er in de arbeidsmarktregio's te doen staat.

Voor de banenafpraak heeft de Werkkamer per regio een schatting gemaakt van het aantal (extra) banen voor mensen met een arbeidsbeperking dat nodig is om landelijk op koers te blijven voor de doelstelling om uiteindelijk in totaal 125.000 banen te realiseren: de indicatie Werkkamer. De volgende elementen spelen bij de totstandkoming van de indicatie een rol<sup>11</sup>:

- De werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio's. Dit is het hoofdcriterium.
- Het aantal Wajongers in een regio. Naarmate er meer Wajongers met een verdien capaciteit aanwezig zijn in een regio is de kans groter dat er geschikte kandidaten zijn (positief effect).
- De werkloosheid in de regio. Naarmate de werkloosheid in de regio hoger is, zal het moeilijker zijn mensen uit de doelgroep aan het werk te helpen (negatief effect).

De indicatie Werkkamer houdt dus rekening met de situatie op de regionale arbeidsmarkt.

### Populatiekenmerken ook bepalend voor arbeidsparticipatie

De regionale verschillen in de arbeidsparticipatie kunnen ook worden verklaard door populatiekenmerken. Ten eerste is het hebben van een psychische aandoening negatief gerelateerd aan arbeidsparticipatie. Zowel Wajongers als WSW'ers met een psychische aandoening hebben een kleinere kans op een dienstverband. Vooral in de grote steden is het aandeel Wajongers met een psychische aandoening hoog. Een tweede factor is de leeftijdssamenstelling van de populatie. In algemene zin geldt dat oudere werkzoekenden (45-plus) een kleinere kans op het vinden van een baan hebben dan jongere werkzoekenden. Ook bij de mensen uit de doelgroep speelt leeftijd een rol (Hoff, Sadiraj & Versantvoort,

<sup>11</sup> Stichting van de Arbeid, VNG (2014). *Informatie van de Werkkamer voor regionale werkbedrijven i.o.*

---

2018; Kok, Kroon & Lammers, 2017). Voor mensen die voor de invoering van de Participatiewet op een wachtlijst voor SW stonden, geldt dat ouderen een kleinere kans hebben op een dienstverband. Jongeren en autochtone Nederlanders hebben de grootste kans op een dienstverband. Voor de mensen uit de doelgroep geldt verder dat oudere Wajongers (45+) relatief vaker aan het werk zijn in de SW-sector, en dat heeft implicaties voor de arbeidsparticipatie onder de Participatiewet (Van Brakel & Spijkerman, 2016).

### **Moeilijker werk vinden in dunbevolkte en grensregio's**

Geografische kenmerken van de regio hebben op 2 manieren invloed op de arbeidsparticipatie van mensen uit de doelgroep. Ten eerste is een lage bevolkingsdichtheid in een regio gerelateerd aan een lagere arbeidsparticipatie onder Wajongers. In een regio met een lage bevolkingsdichtheid zijn in eenzelfde omtrek minder potentiële werkplekken te vinden, dan in stedelijke regio's. Voor arbeidsbeperkten is het lastig om werk te vinden in de wijdere omgeving, omdat ze vaak minder mobiel zijn. Ten tweede hebben arbeidsbeperkten in grensregio's minder kans op het vinden van een baan, omdat in een grensregio het zoekgebied beperkter is. Werk over de grens is voor veel Wajongers een stap te ver, onder andere vanwege de verschillen in taal en regelgeving (Van Brakel & Spijkerman, 2016).

### **Meer kans op werk in arbeidsmarktregio's met sterke sociale cohesie**

Sterke sociale cohesie is een bevorderende factor in het aan het werk helpen van arbeidsbeperkten (Noordhuizen & Stavenuiter, 2015). Een van de meest gebruikte definities van sociale cohesie is: *'netwerken met gemeenschappelijke normen, waarden en referentiekaders, die het samenwerken binnen en tussen groepen onderling bevorderen'* (CBS 2015). In arbeidsmarktregio's waar de sociale cohesie sterk is, zijn werkgevers meer betrokken en nemen ze sneller iemand aan, omdat ze bijvoorbeeld een familielid of kennis willen helpen (Van Brakel & Spijkerman, 2016). Arbeidsmarktregio's waar sociale cohesie sterker wordt ervaren, zijn plattelandsgebieden en gebieden waar religie een grote rol speelt (Schmeets, 2013).

De structurele factoren kunnen maar voor een deel de regionale verschillen in arbeidsparticipatie verklaren. Voor het overige deel moeten we op zoek naar andere verklaringen. Verschillen in beleid en uitvoering is hierbij een belangrijke mogelijkheid. Deze factoren zijn (mogelijk) door beleidsmakers en uitvoerders te beïnvloeden. Daar zoomen we nu op in.

## **2.3. Beïnvloedbare factoren**

Gemeenten hebben de vrijheid om eigen beleidskeuzes te maken. Gemeenten kunnen zelf bepalen voor wie en op welke wijze zij hun middelen inzetten. Zo richten sommige arbeidsmarktregio's zich op de doelgroep banenafpraak, terwijl andere arbeidsmarktregio's zich richten op alle werkzoekenden (Belle, 2015). De beïnvloedbare factoren tijdens de processtappen bij de instroom in het doelgroepregister en het begeleiden naar duurzaam werk, komen in deze paragraaf aan bod.

### **2.3.1. Instroom in het doelgroepregister**

Het herkennen en kennen van de doelgroep en de implementatiekeuze van werkprocessen heeft invloed op de instroom van arbeidsbeperkten in het doelgroepregister. Alleen mensen in het doelgroepregister tellen mee voor de banenafpraak. Er zijn verschillende vormen van instroom in het doelgroepregister. De gemeentelijke doelgroep (WSW, WIW en ID) en UWV-doelgroep (oude Wajong en Wajong 2010) zijn automatisch in het doelgroepregister geplaatst. Voor de doelgroep Participatiewet dient de gemeente of de persoon zelf actie te ondernemen, bijvoorbeeld via het aanvragen van een Beoordeling arbeidsvermogen (zie box 1.1).

### **Gemeenten herkennen arbeidsbeperkten sneller door deskundigheid over de doelgroep**

Gemeenten en scholen zijn het eerste contactpunt voor nieuwe instromers. Het is daarom belangrijk dat zij de doelgroep kunnen herkennen en een inschatting kunnen maken of de persoon tot de doelgroep banenafpraak behoort. Hiervoor is het van belang dat zij kennis hebben over de doelgroep (Inspectie SZW, 2016b). Gemeenten hebben ten opzichte van 2015 een ontwikkeling doorgemaakt. Ze hebben hun eigen personeel getraind, extra expertise aangetrokken of de samenwerking met andere instanties zoals scholen of UWV geïntensiveerd (Van den Brink, Cuelenaere, Kieruj & Mulder, 2017).

Om de doelgroep te begeleiden naar werk is het van belang dat de gemeente de doelgroep goed in beeld heeft: om hoeveel personen gaat het en waar bevinden deze personen zich (Bleeker, Mevissen, Oostveen, Rossing, & Van der Wel, 2017)? UWV beheert het doelgroepregister. Zo kan het zijn dat bepaalde personen uit de doelgroep een registratie in het doelgroepregister hebben, maar niet op het netvlies van de gemeente staan. Denk aan de personen die zich niet melden na verhuizing of personen die op basis van hun opleiding automatisch in het register zijn geplaatst.

Ook reguliere schoolverlaters en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) zijn minder goed in beeld en worden over het algemeen door gemeenten niet actief benaderd. Slechts 12% van de gemeenten doet dat wel via de sociale wijkteams, terwijl de rest wacht totdat deze groep zichzelf meldt (Inspectie SZW,

---

2016a). Het is van belang om de doelgroep in beeld te houden. Steeds meer regio's passen een actieve en gerichte aanpak toe via persoonlijke gesprekken, het aanbieden van opleidingen of het geven van trainingen, huisbezoeken afleggen en samenwerking aangaan met sociale netwerken (Bleeker et al., 2017). Met bestandskoppelingen hebben gemeenten geprobeerd om hun administratie in orde te krijgen (Inspectie, 2016a)<sup>12</sup>.

### **Implementatie van werkprocessen heeft invloed op instroom**

De manier waarop gemeenten hun werkprocessen uitvoeren, heeft invloed op de instroom van potentiële kandidaten. Sinds de invoering van de Participatiewet hebben gemeenten hard gewerkt om hun nieuwe werkprocessen op orde te krijgen. Ruim 80% van de gemeenten geeft aan dat zij inmiddels zover is. Tussen gemeenten zijn er verschillen in de manier waarop zij het proces van aanvraag tot registratie implementeren. Zo is het bijvoorbeeld bekend dat sommige gemeenten wachten met registratie in het doelgroepregister, totdat er werkelijk een baan beschikbaar is. Dit doen ze, omdat ze van mening zijn dat registratie in het doelgroepregister nadelig is voor de klant of voor de gemeente (Inspectie SZW, 2016b).

Gebaseerd op bovenstaande bevindingen zal meer aandacht voor het beter kennen van de doelgroep en de implementatiekeuze van werkprocessen naar verwachting een positieve invloed hebben op de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten.

### **2.3.2. Duurzaam aan het werk helpen**

De duurzaamheid van de banen is een belangrijk element in het realiseren van extra banen. De literatuur laat zien dat de begeleiding van arbeidsbeperkten naar werk (werkzoekendendienstverlening) en de begeleiding van werkgevers naar een passende kandidaat (werkgeversdienstverlening) belangrijke factoren zijn om de duurzaamheid van banen te bevorderen.

### **Werkzoekendendienstverlening**

Regionale samenwerking, de zogenaamde Wajongnetwerken, een goed beeld van je klantenpopulatie en betrokken professionals bevorderen de kans voor arbeidsbeperkten om een baan te vinden. Ook de mate waarin UWV en gemeenten instrumenten en voorzieningen inzetten vergroot de kans op een duurzame baan.

### **Regionale samenwerking bevordert arbeidsparticipatie**

Regionale samenwerking is bevorderend voor de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten. Op bestuurlijk niveau wordt er veel gedaan aan regionale samenwerking. Elke arbeidsmarktregio heeft de opdracht gekregen om een regionaal Werkbedrijf in te richten, waarin wordt samengewerkt door gemeenten, UWV, werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties om arbeidsbeperkten aan het werk te helpen. Daarnaast werkt een deel van de regionale Werkbedrijven samen met onder andere onderwijsinstellingen, ondernemersverenigingen, SW-bedrijven en/of uitzendbureaus. Bestuurlijke afspraken worden echter nog niet altijd doorgevoerd naar de uitvoering: operationele afspraken, doelen of prestatie-indicatoren ontbreken nog vaak (Inspectie SZW, 2016c).

Voorname aspecten relationele verbinding, inhoudelijke afstemming en coördinatie blijken bepalend te zijn voor succes in de samenwerking (Akkerman, 2017). Voor een goede samenwerking is het belangrijk dat de partijen elkaar vertrouwen en dat ze een gezamenlijke visie delen. Een persoon of partij die de verschillende partijen met elkaar verbindt speelt hierin een grote rol.

### **Netwerk tussen scholen en gemeente vergroot baankans**

Voor VSO/PRO-leerlingen vergroot samenwerking tussen scholen en gemeenten de arbeidsparticipatie. UWV organiseerde en onderhield vóór de invoering van de Participatiewet in samenwerking met gemeenten en scholen de zogeheten Wajongnetwerken. Het doel van deze netwerken was om Wajongers te helpen bij de overgang van school naar werk. Met de invoering van de Participatiewet werd van gemeenten verwacht dat ze deze regierol in de Wajongnetwerken van UWV zouden overnemen. De meeste gemeenten hebben vooruitgang geboekt op dit punt en samenwerkingsafspraken gemaakt met scholen. Jongeren worden tijdens hun studie voorbereid op het werkleven. Ook komt het voor dat gemeenten de jongeren vaak helpen bij het vinden van een dienstverband na een stage (Inspectie SZW, 2016a).

### **Transparantie klantbestand van belang**

Gemeenten maken gebruik van verschillende systemen. Goede registratie van arbeidsbeperkten in deze systemen is noodzakelijk om ze aan het werk te helpen. Door competenties van arbeidsbeperkten inzichtelijk te maken, kunnen adviseurs gericht zoeken naar passend werk. De kwaliteit van de

---

<sup>12</sup> Begin 2018 heeft UWV de gemeenten op verzoek eenmalig een uitdraai geleverd van hun burgers in het doelgroepregister. Deze eenmalige levering was bedoeld om gemeenten in staat te stellen hun eigen bestanden bij te werken.

---

registraties verschilt tussen gemeenten. Dit wordt veroorzaakt door het verschil in werkdruk, registratiediscipline van medewerkers en de ervaren gebruiksonvriendelijkheid van de ICT-systemen (Inspectie SZW, 2014). UWV en gemeenten hebben geïnvesteerd in de transparantie van het klantbestand. Uit de rapportages van UWV (UWV, 2018b) blijkt echter dat nog niet voor alle personen uit de doelgroep een klantprofiel is opgesteld. Gemeenten, maar ook regio's, verschillen in het invullen van de klantprofielen. Werkgevers hebben inzicht in een geanonimiseerde versie van het klantenbestand via de kandidaatverkenner banenafpraak. Ze kunnen profielen zoeken op kenmerken van kandidaten, zoals reisafstand en beschikbaarheid.

### **Betrokkenheid professionals bevordert arbeidsparticipatie**

De betrokkenheid van professionals is een bevorderende factor in het begeleiden van arbeidsbeperkten naar werk. Tussen arbeidsmarktregio's zijn er verschillen in hoeverre professionals, zoals adviseurs van UWV, jobcoaches en docenten en stagebegeleiders van scholen, zich betrokken voelen bij hun cliënten en leerlingen. Zo zijn er arbeidsmarktregio's waarin de professionals extra activiteiten organiseren en uitvoeren in de weekend- en avonduren. De verschillen tussen arbeidsmarktregio's worden onder andere bepaald door karaktereigenschappen van de individuele professional en de bedrijfscultuur van de organisatie (Noordhuizen & Stavenuiter, 2015).

### **Inzet van voorzieningen en instrumenten bevordert arbeidsparticipatie**

Mensen in het doelgroepregister zijn niet in staat zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen (WML). (Langdurige) inzet van voorzieningen, zoals een jobcoach, zijn daarom van groot belang. Voor werkgevers is de inzet van deze voorzieningen zijn vaak doorslaggevend om iemand aan te nemen (Adelmeijer et al., 2017). Gemeenten verschillen in de manier waarop zij instrumenten inzetten. Dit kan leiden tot verschillen in de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten. Wel blijkt dat gemeenten steeds vaker voorzieningen en instrumenten inzetten om arbeidsbeperkten aan het werk te helpen en de duurzaamheid van dat werk te vergroten (Inspectie SZW, 2016a).

Een van de instrumenten is loonkostensubsidie (LKS). Bij LKS wordt de werkgever tot 100% van het WML gecompenseerd voor de verminderde arbeidsproductiviteit. De helft van de gemeenten stelt grenzen aan de inzet van loonkostensubsidie. Personen met een verwachte loonwaarde tot 30, 40 of 50% van het wettelijk minimumloon begeleiden zij naar arbeidsmatige dagbesteding of vrijwilligerswerk. Bij deze vormen van werk wordt geen LKS ingezet. Bij gemeenten die grenzen stellen aan loonkostensubsidie zijn er significant minder personen uit het doelgroepregister aan het werk (Inspectie SZW, 2016a).

Een tweede belangrijke instrument is jobcoaching. Een jobcoach begeleidt de persoon op de werkvloer en heeft een doorslaggevende rol bij het oplossen van incidenten zoals wrijvingen, te laat komen en verzuim. Begeleiding van een jobcoach is vaak een noodzakelijke voorwaarde voor een duurzame baan (Bouterse, Gorter, Mallee & Timmerman, 2018). De inzet van een jobcoach kan op 2 aspecten verschillen. Ten eerste zijn er gemeenten die grenzen hanteren bij de inzet van een jobcoach. Meer dan de helft van de gemeenten beperkt de duur en de omvang van de begeleiding. Ten tweede verschilt per arbeidsmarktregio de samenwerking tussen de jobcoach en de gemeente of UWV. Sommige arbeidsmarktregio's zijn meer samenwerkingsgericht, toegankelijker voor individueel overleg en verstrekken duidelijkere opdrachten dan andere arbeidsmarktregio's (Noordhuizen & Stavenuiter, 2015).

Proefplaatsing wordt door gemeenten ook vaak als instrument ingezet. Gemeenten ervaren proefplaatsing over het algemeen als effectief instrument (Van den Brink et al., 2017). Bij proefplaatsing kunnen arbeidsbeperkten voorafgaand aan het contract werken met behoud van uitkering, zonder dat de werkgever salaris betaalt. De proefplaatsing geeft de kandidaat en werkgever de mogelijkheid om te kijken of er een match is, wat de loonwaarde is van de persoon en welke begeleiding gewenst is (Inspectie SZW, 2016a). Onderzoek toont aan dat proefplaatsing belangrijk is bij het overtuigen van de werkgever om arbeidsbeperkten in dienst te nemen. Er is echter geen hard bewijs dat werkgevers arbeidsbeperkten niet zouden aannemen bij het ontbreken van deze voorziening (Regioplan, 2014). Van de overheidswerkgevers heeft ruim 87% gebruikgemaakt van proefplaatsing, werkervaringsplekken of stages (Blom, Hubers, Klufft, & Van der Veen, 2018).

### **Werkgeversdienstverlening**

Regionale samenwerking, een gecoördineerde dienstverlening en het centraal stellen van de vraag van werkgevers zijn belangrijke factoren bij het aan het werk helpen van mensen uit de doelgroep.

### **Regionale samenwerking vergroot bereidheid realisatie arbeidsplekken**

De dienstverlening aan werkgevers is in veel arbeidsmarktregio's versterkt door een verbeterde samenwerking in Werkgeversservicepunten (WSP's) met andere gemeenten, UWV en SW-organisaties (Van den Brink et al., 2017). Steeds meer werkgevers zijn bekend met de beschikbare instrumenten en het percentage werkgevers dat aangeeft geen inspanningen te verrichten om de banenafpraak te realiseren, is in 2017 ten opzichte van 2015 gedaald (van 57% naar 45%). Er is een positieve samenhang tussen de regionale samenwerking en de bereidheid van werkgevers om plekken toe te kennen aan arbeidsbeperkten (Adelmeijer, Schenderling, Van Urk & Ten Hoor, 2017).

---

### **Werkgevers hebben behoefte aan gecoördineerde dienstverlening**

Werkgevers hebben de behoefte aan werkgeversdienstverlening vanuit 1 aanspreekpunt. Sommige arbeidsmarktregio's hebben echter meerdere WSP's, wat tot verwarring kan leiden bij werkgevers. Daarnaast is het verschil in werkwijze en beleid tussen verschillende arbeidsmarktregio's en gemeenten een belemmerende factor. Werkgevers lopen tegen complexe en wisselende instrumenten en beleid in de verschillende arbeidsmarktregio's aan. In een aantal arbeidsmarktregio's zijn belangrijke stappen gezet in het harmoniseren van het dienstpakket op regionaal niveau (Bleeker et al., 2017).

### **Aansluiten bij behoeften van de werkgever bevordert arbeidsparticipatie**

Het centraal stellen van de behoeften van de werkgever is een bevorderende factor voor de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten (Noordhuizen & Stavenuiter, 2015). Voor werkgevers kan het een drempel zijn om iemand aan te nemen met een arbeidsbeperking. Het is daarom belangrijk dat de wensen van de werkgever worden gehoord, maar ook dat de werkgevers een goed beeld krijgen van de kandidaten. Arbeidsmarktregio's verschillen in de manier waarop zij dit aanpakken. In sommige arbeidsmarktregio's stellen WSP's zich proactief op dragen potentiële kandidaten voor aan werkgevers. In andere arbeidsmarktregio's worden de werkgevers doorgestuurd naar de kandidatenverkenner, waarin de profielen van arbeidsbeperkten te vinden zijn. Steeds vaker wordt er gebruikgemaakt van creatieve matchingstrategieën, zoals talenttrajecten en meet-and-greets tussen werkgevers en arbeidsbeperkten (Blom et al., 2018).

Soms zijn werkgevers bereid om arbeidsbeperkten aan te nemen, maar zijn de arbeidsbeperkten niet in staat te werken in bestaande functies. Functieaanpassingen zijn dan nodig om het werk te kunnen matchen met de mogelijkheden van de arbeidsbeperkten. Er zijn 2 mogelijkheden om passend werk te creëren. De eerste manier is jobcarving, waarbij een specifieke functie op maat wordt gemaakt voor een arbeidsbeperkte door taakafplitsing. De tweede manier is functiecreatie, waarbij bedrijfsprocessen efficiënter worden georganiseerd door de werkzaamheden opnieuw te verdelen. De relatief eenvoudige taken die overblijven, kunnen worden uitgevoerd door arbeidsbeperkten (Samen voor de klant, 2018). Voor de werkgeversdienstverlening is het van belang dat adviseurs van de WSP's werkgevers hierin kunnen adviseren.



### 3. Kwantitatieve analyse

In het vorige hoofdstuk hebben we gekeken naar wat er in de literatuur bekend is over factoren die een verklaring kunnen bieden voor de regionale verschillen in het realiseren van de banenafpraak (onderzoeksvraag 1). In dit hoofdstuk analyseren we met de gegevens uit het doelgroepregister de verschillen tussen de arbeidsmarktregio's en kijken we of die verschillen te verklaren zijn, al dan niet in combinatie met de inzichten uit de literatuur (onderzoeksvraag 2). Meer specifiek willen we inzicht krijgen in:

- de voortgang per arbeidsmarktregio in het realiseren van de banenafpraak;
- de verschillen tussen arbeidsmarktregio's in de voortgang; en
- de achtergrond van deze verschillen.

#### 3.1. Methode

Om te kunnen zeggen waar arbeidsmarktregio's onderling verschillen, moeten we uitkomstmaten vaststellen. We brengen deze uitkomstmaten in kaart en volgen ze in de tijd, waardoor verschillen en samenhang zichtbaar worden. Uitkomstmaten zijn:

1. De groei van het aantal banen. De voortgang van de banenafpraak wordt jaarlijks gemonitord aan de hand van het aantal gerealiseerde banen voor mensen uit het doelgroepregister. Een baan met 110,92 verloonde uren per maand telt als 1 baan (25,5 uur per week). Banen met een hoger of lager aantal verloonde uren tellen naar rato mee. Het ligt dus voor de hand om de groei van het aantal banen voor de mensen in het doelgroepregister als uitkomstmaat te nemen voor de analyse van de verschillen tussen arbeidsmarktregio's.
2. Het aantal gerealiseerde banen t.o.v. de indicatie Werkkamer (zie box 2.1). Het verschil tussen het aantal gerealiseerde banen en de indicatie Werkkamer is een uitkomstmaat waarnaar we kijken mede omdat deze rekening houdt met de situatie op de regionale arbeidsmarkt. De regionale arbeidsmarkt kan immers een reden zijn waarom arbeidsmarktregio's verschillen. De banenafpraak is een landelijke afspraak, er zijn geen afzonderlijke afspraken gemaakt over hoeveel extra banen per arbeidsmarktregio per jaar moeten worden gehaald. Jaarlijks stelt de Werkkamer hiervoor wel de indicatie Werkkamer op.
3. De groei van aantal werkzame personen. Hoewel we het aantal banen tellen (zie 1) en dit vooral een teldefinitie weergeeft, moeten deze banen uiteraard door mensen worden ingevuld. We kijken daarom ook naar de groei van het aantal werkzame personen en hoe deze zich verhoudt tot de groei van het aantal banen.
4. Het aandeel werkzame personen. Tot slot kijken we naar het aandeel mensen met een baan in relatie tot de doelgroep. Het aandeel werkende personen is een betere maat voor het duiden van verschillen tussen arbeidsmarktregio's dan banengroei en de groei van het aantal werkzame personen, omdat het ook rekening houdt met de omvang van de doelgroep. En die kan sterk uiteenlopen tussen regio's.

**TABEL 3.1 FICTIEF VOORBEELD**

Regio	Aantal banen 2015	Aantal banen 2017	Mutatie banen 2015–2017	Mutatie banen 2015–2017 (verschil met landelijke ontwikkeling)
Regio 1	100	155	55%	39% (= 55% - 16%)
Regio 2	100	154	54%	38% (= 54% - 16%)
Regio 3	100	138	38%	22%
Regio 4	100	103	3%	-13%
Regio 5	100	100	0%	-16%
Regio 6	100	88	-12%	-28%
<b>Landelijk:</b>	<b>100</b>	<b>116</b>	<b>16%</b>	

Bij alle uitkomstmaten gaat het niet zozeer om het niveau van een uitkomstmaat, maar om de verschillen in uitkomstmaat tussen de regio's. Daarom drukken we alles uit in verschillen ten opzichte van het landelijk gemiddelde (zie tabel 3.1 voor een voorbeeld van de berekening). Een negatieve waarde geeft dan aan in welke mate de arbeidsmarktregio achterblijft bij de landelijke ontwikkeling (regio's 4, 5 en 6), en een positieve waarde wil zeggen dat de ontwikkeling in de arbeidsmarktregio sneller gaat dan landelijk (regio's 1, 2, en 3). Een negatieve waarde voor bijvoorbeeld de ontwikkeling van het aantal banen zegt

---

dus niet dat het aantal banen afneemt. Een positieve of negatieve waarde wil ook niet zeggen dat een arbeidsmarktregio het goed of slecht doet, de verschillen kunnen ook het gevolg zijn van andere beleidskeuzes. We spreken geen oordeel uit, maar zijn op zoek naar patronen.

Als startpunt voor de analyse nemen we het vierde kwartaal van 2015. Het doelgroepregister is gestart begin 2015, maar in een eerste jaar zijn er altijd aanloopeffecten en treden er nog weleens wijzigingen op die het beeld verstoren. Daarom starten we eind 2015. Als we het hebben over mutaties, dan heeft dat meestal betrekking op de verandering in het niveau ultimo 2017 in vergelijking met niveau ultimo 2015. Het is de mutatie over de afgelopen 2 jaar. Dat doen we omdat het doelgroepregister nog in ontwikkeling is en kan worden beïnvloed door toevallige jaarlijkse schommelingen. Door uit te gaan van de verandering over 2 jaar wordt de invloed daarvan kleiner.

Zoals we hiervoor al hebben aangegeven, is het aandeel werkende personen een betere maat voor het meten van verschillen dan het aantal werkenden. Het aandeel werkzame personen is gedefinieerd als het aantal werkzame personen als percentage van het aantal personen in het doelgroepregister. Er ontstaat dan echter een probleem. Bij de start van het doelgroepregister is de totale Wajongpopulatie opgenomen in het doelgroepregister, ook degenen die geen arbeidsmogelijkheden hebben. In het kader van de Participatiewet zijn de Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010 tussen 2015 en eind 2017 herbeoordeeld. Alle Wajongers bij wie is vastgesteld dat zij duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben, zijn vervolgens verwijderd uit het doelgroepregister. Dat geldt vooral voor personen uit de oWajong. Het gevolg is dat het aantal mensen in het doelgroepregister tussen 2015 en 2017 sterk afneemt, en dat betekent dat het alleen mogelijk is om het aandeel werkzame personen tussen de verschillen jaren te vergelijken als je hiervoor corrigeert. We hebben dat gedaan door per jaar de afname van het aantal oWajongers in mindering te brengen op het aantal mensen in het doelgroepregister in dat jaar (zie Bijlage, tabel B.1). Daarbij hanteren we als veronderstelling dat de stand ultimo 2017 de juiste situatie weergeeft, en laten we de natuurlijke afname van het aantal mensen in de oWajong buiten beschouwing.

### 3.2. Welke verschillen zijn er tussen de arbeidsmarktregio's?

In tabel 3.2 zijn voor alle arbeidsmarktregio's de 4 analysegrootheden in kaart gebracht, gesorteerd naar de mutatie van het aantal banen voor mensen in het doelgroepregister in de periode 2015–2017. De eerste vraag is dan: welke ontwikkelingen zien we?

**TABEL 3.2 BASISGROOTHEDEN (GESORTEERD OP MUTATIE BANEN, AFLOPEND, %-PUNT)**

Regio	Mutatie banen 2015–2017	Mutatie werkzame personen 2015–2017	Ontwikkeling <sup>13</sup> t.o.v. indicatie Werkkamer (gemiddeld)	Aandeel werkzame personen ultimo 2015
	(verschil met landelijke ontwikkeling)	(verschil met landelijke ontwikkeling)	(verschil met landelijke ontwikkeling)	(verschil met landelijke aandeel)
Haaglanden	38,9%	30,1%	-27,7%	-12,6%
Food Valley	38,0%	37,3%	16,3%	-3,7%
Zeeland	21,6%	23,2%	-17,1%	-6,2%
Drechtsteden	19,2%	17,2%	22,2%	0,1%
Gooi en Vechtstreek	17,9%	10,6%	-13,4%	-3,9%
Gorinchem	17,4%	15,6%	-14,1%	-1,1%
Noordoost-Brabant	15,6%	15,2%	4,5%	5,8%
Flevoland	14,4%	15,4%	-0,7%	-13,1%
Noord-Limburg	13,8%	11,0%	22,1%	4,6%
Zuid-Holland Centraal	11,7%	8,7%	-6,8%	-8,3%
Noord-Holland Noord	10,3%	11,2%	13,2%	-3,2%
Zuid-Kennemerland en IJmond	10,3%	5,3%	0,5%	-5,6%
Groningen	7,3%	7,0%	25,3%	-2,0%
Zaanstreek/Waterland	6,2%	6,3%	4,0%	-0,9%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	5,1%	5,5%	13,3%	0,7%
Midden-Brabant	5,1%	7,9%	-18,0%	-2,0%
Amersfoort	3,8%	6,3%	12,7%	2,2%
Midden-Utrecht	3,1%	1,5%	-15,5%	-5,0%
Rivierenland	1,7%	-0,7%	24,6%	10,7%
Holland Rijnland	1,1%	-2,8%	-11,4%	0,6%
Drenthe	-0,3%	2,6%	5,4%	-2,1%
Groot Amsterdam	-2,5%	-5,2%	-23,5%	0,3%
Helmond-De Peel	-3,1%	-6,7%	-7,3%	16,1%
Twente	-4,3%	-3,5%	-3,1%	1,3%
Midden-Gelderland	-5,7%	-6,6%	8,2%	-2,2%
Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	-7,0%	-6,5%	4,5%	3,1%
Rijk van Nijmegen	-7,1%	-5,2%	16,6%	0,7%
Zuidoost-Brabant	-7,3%	-7,1%	-9,4%	8,6%
Midden-Holland	-7,9%	-5,5%	-14,6%	5,8%
Midden-Limburg	-9,2%	-12,5%	30,6%	11,6%
Zuid-Limburg	-10,5%	-9,3%	8,2%	5,6%
Friesland	-12,6%	-9,7%	-6,6%	1,1%
Rijnmond	-13,3%	-7,6%	-25,4%	-6,4%
Achterhoek	-16,3%	-11,1%	-1,5%	13,0%
West-Brabant	-28,7%	-29,1%	-15,9%	3,6%
<b>Landelijk (%): relatief</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>
<b>absoluut</b>	<b>16,5%</b>	<b>22,9%</b>	<b>5,7%</b>	<b>43,9%</b>
<b>Standaardafwijking (%-punt)</b>	<b>14,2%</b>	<b>12,9%</b>	<b>15,6%</b>	<b>6,5%</b>
<b>Correlatie met mutatie banen<sup>14</sup></b>	<b>-</b>	<b>0,98</b>	<b>0,05</b>	<b>-0,55<sup>15</sup></b>

<sup>13</sup> De ontwikkeling van het aantal banen t.o.v. de indicatie Werkkamer is gedefinieerd als het verschil tussen het gerealiseerde aantal banen in 1 jaar en de indicatie voor dat jaar. Deze verschillen zijn berekend voor 2016 en 2017 en gemiddeld.

<sup>14</sup> Toets op correlatie met de mutatie van het aantal banen. De mate van correlatie ligt tussen -1 en +1. Bij -1 is sprake van een volledige negatieve correlatie en bij +1 van volledige positieve correlatie. Bij 0 is er geen sprake van correlatie.

<sup>15</sup> Correlatie tussen het aandeel werkzame personen en de mutatie werkzame personen.

---

### Groei aantal banen

Het eerste dat we vaststellen, is dat landelijk het aantal banen in 2 jaar met 16,5% gegroeid is. Wat we ook kunnen vaststellen is dat de mutaties per arbeidsmarktregio onderling sterk uiteenlopen. Het aantal banen in de arbeidsmarktregio Haaglanden groeide bijna 39%-punt sneller dan de landelijke ontwikkeling, terwijl de ontwikkeling in West-Brabant 28,7%-punt achterbleef. De ontwikkeling in beide arbeidsmarktregio's liep dus ruim 67%-punt uiteen en dat is veel. Er lijkt ook niet echt een patroon in te zitten. Als we bijvoorbeeld naar de 4 grote steden kijken, waarbij je een vergelijkbare grootstedelijke dynamiek verwacht, dan zitten Groot-Amsterdam en Midden-Utrecht rond het landelijk gemiddelde, maar is de groei in Haaglanden het grootst van alle arbeidsmarktregio's en blijft de groei in Rijnmond bijna het sterkst achter.

Er lijken hier en daar ogenschijnlijke regionale samenhangen te zijn. We zien bijvoorbeeld dat de arbeidsmarktregio's Midden-Gelderland, Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe, en Rijk van Nijmegen (aangrenzende Gelderse regio's) alle 3 duidelijk achterblijven bij de landelijke ontwikkeling. Maar in de arbeidsmarktregio Food Valley (Gelderse vallei) en de arbeidsmarktregio Noord-Limburg (grenzend aan Nijmegen) groeit het aantal banen veel sterker dan het landelijk gemiddelde. Eenzelfde verhaal kan worden verteld voor Limburg: Midden- en Zuid-Limburg blijven sterk achter, maar in Noord-Limburg en ook Noordoost-Brabant groeit het aantal banen veel sterker dan het landelijk gemiddelde.

Er is dus weinig geografische samenhang als we kijken naar de groei van het aantal banen. Als je al iets kunt zien, dan lijkt het erop dat grensregio's vaker vertegenwoordigd zijn bij de achterblijvers. Dat sluit aan bij wat we in de literatuur vinden. Grensregio's hebben vaak te maken met specifieke problemen, zoals een krimpende bevolking.

### Groei werkzame personen

Ook bij de ontwikkeling van het aantal werkzame personen is er landelijk sprake van groei. Het aantal mensen met een baan is met 22,9% zelfs sterker gegroeid dan het aantal banen. De relatie tussen banen en werkzame personen is niet eenduidig en hangt onder meer samen met de samenstelling van de doelgroep. Het gemiddelde aantal uren dat mensen werken, is niet gelijk in de verschillende deelgroepen. WSW-banen zijn het grootste wat betreft gemiddeld aantal uren. Het aantal werkzame mensen in de WSW-groep daalt, terwijl het aantal werkenden bij andere groepen toeneemt. Ook wanneer de inzet van relatief kleine banen toeneemt bij Wajongers of de Participatiewetgroep, verschuift de relatie tussen het aantal banen volgens de definitie van het doelgroepregister en het aantal werkzame personen. En wanneer de verandering van de samenstelling van de doelgroep binnen een arbeidsmarktregio afwijkt, kan in die arbeidsmarktregio de relatie tussen banengroei en de groei van het aantal werkzame personen afwijken.

Als we kijken naar de verschillende regio's, dan zien we dat de ontwikkeling van het aantal werkzame personen in grote lijnen overeenkomt met die van het aantal banen. De standaardtoets op correlatie geeft een waarde van 0,98, wat wil zeggen dat er een bijna perfecte positieve correlatie bestaat tussen de mutatie van het aantal banen en de mutatie van het aantal werkzame personen. Arbeidsmarktregio's waarbij het aantal banen harder groeit dan landelijk gemiddelde, kennen een vergelijkbare groei bij het aantal werkzame personen. Kennelijk spelen de hiervoor genoemde factoren geen grote rol.

Omdat de ontwikkeling in het aantal werkzame personen vergelijkbaar is met die van het aantal banen, gebruiken we nadere informatie over de ontwikkeling van het aantal en aandeel werkenden (o.a. binnen de verschillende subgroepen) om mogelijke patronen op te sporen.

### Ontwikkeling banen ten opzichte van de indicatie Werkkamer

De verschillen die we zien tussen de regio's, kunnen mogelijk samenhangen met verschillen in de ontwikkeling van de lokale arbeidsmarkt. Daarom hebben we ook een vergelijking gemaakt tussen de ontwikkeling van het aantal banen in de arbeidsmarktregio's en de verwachtingen op basis van de indicatie Werkkamer.

Het eerste dat opvalt, is dat landelijk het aantal banen sneller is gegroeid dan werd verwacht volgens indicatie Werkkamer (5,7%-punt). Verder zien we opnieuw dat de arbeidsmarktregio's sterk uiteenlopen. Midden-Limburg loopt bijvoorbeeld 30,6%-punt voor op het landelijk gemiddelde terwijl Haaglanden bijna 28%-punt achterloopt. Op zich is het opmerkelijk dat Haaglanden de grootste banengroei kent, en tegelijkertijd ook het sterkst achterblijft bij de verwachtingen. De vraag is hoe we dit kunnen verklaren.

Als we kijken naar patronen dan blijkt bijvoorbeeld dat de grote steden allemaal bij de arbeidsmarktregio's horen die het sterkst achterblijven bij de indicatie Werkkamer. Daarentegen zitten de meeste grensregio's op koers of lopen voor op de verwachting met Midden-Limburg en Groningen als grootste uitschieters. Daar zit een tegenstelling in met de eerste constatering dat de banengroei bij de grensregio's eerder wat achterblijft t.o.v. het landelijk gemiddelde.

Bovenstaande constatering lijken erop te wijzen dat er weinig samenhang bestaat tussen de verwachting volgens de indicatie Werkkamer en de werkelijke banengroei. Als we de toets op correlatie uitvoeren dan blijkt dat ook: er is vrijwel geen correlatie (waarde = 0,05) tussen de banengroei en de

indicatie Werkkamer. Dat lijkt erop te duiden dat er vrijwel geen relatie is met de ontwikkeling op de lokale arbeidsmarkt. De indicatie is echter samengesteld uit verschillende elementen, waarvan er maar 1 de situatie op de lokale arbeidsmarkt is. We weten daarom niet precies of er geen relatie is met de lokale arbeidsmarkt. Daarom hebben we ook expliciet de relatie getoetst tussen de banengroei in een arbeidsmarktregio en de situatie op de lokale arbeidsmarkt: in dit geval versus de groei van het aantal openstaande vacatures in de regio, en versus de groei van het aantal ontstane vacatures in de regio. Beide toetsen leveren ook een correlatie op van bijna 0 (zie Bijlage: tabel B.2 en B.3); er is nauwelijks een verband. Hieruit concluderen we dat in ieder geval in de periode 2015–2017 de verschillen in de lokale arbeidsmarkt maar een beperkte invloed hebben gehad op de verschillen tussen de regio's.

### **Aandeel werkzame personen eind 2015**

Regio's zijn niet gelijk. Ook de situatie bij de start van de Participatiewet verschilt tussen regio's. Er kunnen verschillen zijn in samenstelling van de doelgroep, maar ook in de organisatie van de arbeidsmarkt (zie hoofdstuk 2). En die verschillen in uitgangssituatie zullen ook van invloed kunnen zijn op de ontwikkeling van het aantal banen en/of werkzame personen in de arbeidsmarktregio (zie box 3.1). Als maat voor de verschillen in de uitgangssituatie gebruiken we het aandeel werkende personen eind 2015.

#### **Box 3.1 Waarom is de uitgangssituatie van belang?**

Voor een goede analyse van de ontwikkeling van de arbeidsmarktregio's zijn de lokale omstandigheden bij de start van de Participatiewet van belang. In hoofdstuk 2 werd toegelicht dat deze per arbeidsmarktregio verschilt. Van gemeenten werd bijvoorbeeld verwacht dat zij de Wajongnetwerken zouden overnemen van UWV. Deze netwerken waren echter niet in alle arbeidsmarktregio's even goed ontwikkeld. In arbeidsmarktregio's met een goed ontwikkeld netwerk is het minder makkelijk om winst te halen uit meer samenwerking tussen de betrokken partijen in de arbeidsmarktregio dan in arbeidsmarktregio's waar de netwerken minder goed ontwikkeld waren. Noord-Holland Noord had bijvoorbeeld al een goed werkend samenwerkingsverband en laat in de periode 2015–2017 een relatief achterblijvende groei van het aantal werkende Wajongers zien. Ook verschillen arbeidsmarktregio's bijvoorbeeld in de omvang en samenstelling van de WSW-sector. Voor arbeidsmarktregio's met relatief veel mensen die via detachering werken, zal het moeilijker zijn om winst te boeken op dit terrein.

Het eerste dat we constateren, is dat eind 2015 bijna 44% van de mensen in het doelgroepregister werkt. Wat opnieuw opvalt, is dat ook hier de arbeidsmarktregio's sterk uiteenlopen. In Flevoland lag het percentage 13,1%-punt onder het landelijk gemiddelde en ook in Haaglanden lag het percentage er met 12,6%-punt ruim onder. Daartegenover lag in de arbeidsmarktregio Helmond-de Peel het percentage in 2015 ruim 16%-punt hoger dan het landelijk gemiddelde. Dat betekent dat bij de start van het register in die arbeidsmarktregio al 60% van de doelgroep een baan had. Ook de Achterhoek, Midden-Limburg en Rivierenland hadden een percentage dat meer dan 10%-punt hoger lag dan het landelijk gemiddelde. In de uitgangssituatie liggen de percentages dus bijna 30%-punt uiteen.

Als we kijken naar patronen, dan blijkt bijvoorbeeld dat – met uitzondering van Groot-Amsterdam – de grote steden allemaal arbeidsmarktregio's zijn met een laag aandeel werkzame personen, met opnieuw Haaglanden als uitschieter. Daarentegen zitten de meeste grensregio's op of boven het landelijk gemiddelde, met Helmond-de Peel, de Achterhoek, en Midden-Limburg als grootste uitschieters.

Als we kijken naar de arbeidsmarktregio's met een hoog aandeel werkzame personen in 2015, dan valt op dat deze arbeidsmarktregio's allemaal achterblijven als we kijken naar de groei van het aantal werkzame personen. Verder zien we dat de arbeidsmarktregio's met een laag percentage eind 2015 juist een sterk groei laten zien bij het aantal werkzame personen. Sterker nog, het lijkt erop dat er een relatie is tussen de uitgangssituatie en de ontwikkeling van het aantal werkzame personen: hoe lager het percentage werkenden in de uitgangssituatie, hoe groter de groei van het aantal werkzame personen en omgekeerd. De correlatietoets ondersteunt dat met een waarde van  $-0,55$ , wat op een redelijk sterk verband duidt.

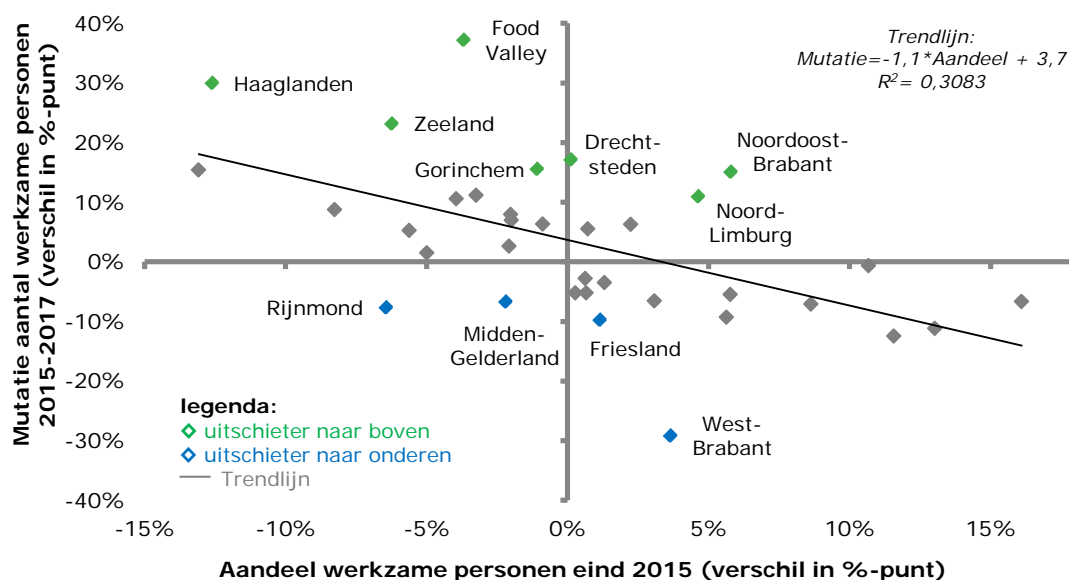
Samenvattend constateren we als belangrijkste bevindingen het volgende:

- Alle basisgrootheden (groei banen, werkzame personen, indicatie Werkkamer, aandeel werkzame personen) laten grote verschillen zien tussen de regio's.
- De verschillen in ontwikkeling van het aantal banen en het aantal werkzame personen tussen de arbeidsmarktregio's lijken in de periode 2015–2017 geen relatie te hebben met verschillen in de ontwikkeling in de lokale arbeidsmarkt.
- De verschillen in ontwikkeling van het aantal banen lijken wel verband te hebben met de uitgangssituatie eind 2015. In de volgende paragraaf kijken of we dit verder kunnen onderbouwen.

### 3.3. Duiding regionale verschillen

In de vorige paragraaf hebben we geconstateerd dat er een verband lijkt te zijn tussen het aandeel werkzame personen eind 2015 en de groei van het aantal werkzame personen. In de periode 2015–2017 zien we dat bij arbeidsmarktregio's met een relatief laag aandeel werkzame personen meestal sprake is van een relatief grote groei van het aantal werkzame personen en omgekeerd. In figuur 3.1, waarin het aandeel werkzame personen eind 2015 is afgezet tegen de mutatie van het aantal werkzame personen, is dit grafisch weergegeven (het landelijk gemiddelde is het kruispunt van de x- en y-as. De figuur laat zien dat de waarden van de arbeidsmarktregio's mooi gespreid liggen rondom de trendlijn die het verband weergeeft. Er zijn ook uitschieters weergegeven: groen (naar boven) en blauw (naar beneden).

**FIGUUR 3.1 AANDEEL WERKZAME PERSONEN 2015 VS. MUTATIE WERKZAME PERSONEN\***



\* Grootheden afgezet t.o.v. landelijk ontwikkeling, de gegevens per arbeidsmarktregio staan in tabel 3.2.

Een consequentie van dit verband is dat de regionale verschillen met betrekking tot het aandeel werkzame personen kleiner worden. In arbeidsmarktregio's die vooropliepen in participatie groeit het aantal banen en het aantal werkzame personen relatief langzaam en in de arbeidsmarktregio's die qua participatie achterliepen groeit het aantal werkzame personen sneller. De arbeidsmarktregio's groeien dus naar elkaar toe. In tabel 3.3 is dat goed te zien. Hoewel het aandeel werkzame personen stijgt van 43,9% in 2015 naar bijna 50% in 2017, wat een flinke toename betekent, wijken de uitersten minder af en daalt de variatie tussen de arbeidsmarktregio's (standaardafwijking): van 6,5%-punt naar 5,7%-punt. In de bijlage (tabel B.4) is de ontwikkeling per arbeidsmarktregio opgenomen.

**TABEL 3.3 ONTWIKKELING AANDEEL WERKZAME PERSONEN**

	2015	2016	2017
Aandeel werkzame personen landelijk (%)	43,9%	44,8%	49,8%
Hoogste waarde (relatief, %-punt)	16,1%	15,1%	13,8%
Laagste waarde (relatief, %-punt)	-13,1%	-12,0%	-10,6%
Standaardafwijking (%-punt)	6,5%	6,0%	5,7%

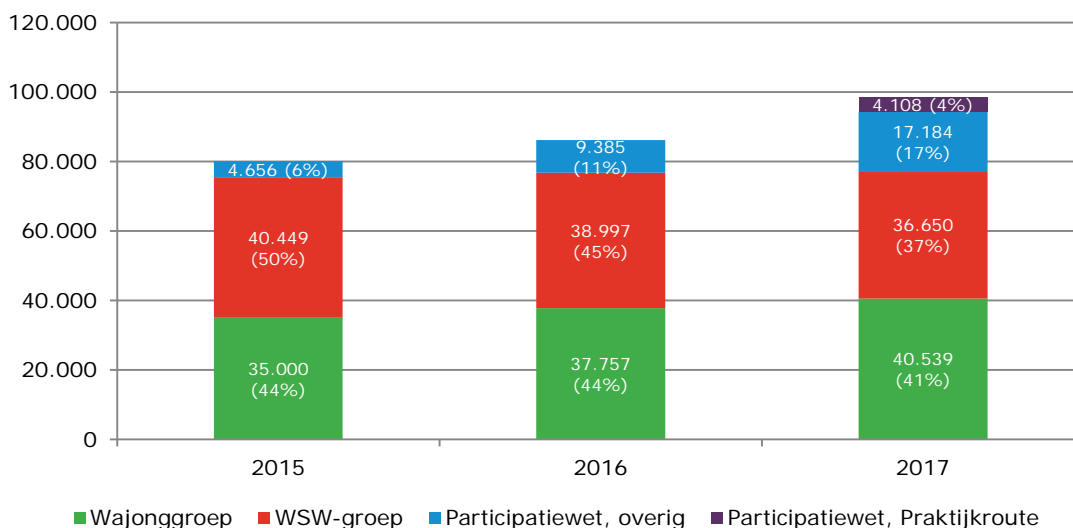
Uit de literatuur weten we dat structurele factoren bij de Wajong voor een deel verschillen kunnen verklaren tussen arbeidsmarktregio's. Uit deze analyse hebben we echter vastgesteld dat de regionale werkgelegenheid nauwelijks een verklaring geeft voor de verschillen in ontwikkeling tussen de regio's. Dat betekent dat we naar andere oorzaken moeten zoeken. Figuur 3.1 laat zien dat de uitgangssituatie eind 2015 bepalend lijkt voor de verschillen in ontwikkeling en dat de arbeidsmarktregio's naar elkaar toegroeien. Uit deze 2 bevindingen leiden wij als vermoeden af dat de verklaring voor de verschillen gezocht moet worden in de wijze waarop de werkgelegenheid voor de doelgroep was georganiseerd en in de wijze en het tempo van implementatie van de Participatiewet. De vraag is of we ons vermoeden verder kunnen onderbouwen. Een aanknopingspunt daarvoor zijn de uitschieters<sup>16</sup> uit figuur 3.1. Waarom wijken deze arbeidsmarktregio's af? Daarvoor zoomen we in op de ontwikkeling bij de subgroepen.

<sup>16</sup> De eruit schietende arbeidsmarktregio's zijn bepaald op basis van het verschil tussen de werkelijke mutatie in het aantal werkzame personen en de geschatte waarde van het verband uit figuur 3.1. Als het verschil groter is dan 1 standaardafwijking (13%-punt) wordt de regio beschouwd als uitschieter; groen (+) of blauw (-) gekleurd.

## Verdieping subgroepen

In het doelgroepregister onderscheiden we 3 groepen mensen die meetellen voor de banenafpraak: de WSW-groep, de Wajonggroep en de groep Participatiewet (zie box 1.1 voor een toelichting). Figuur 3.2 laat de landelijke ontwikkeling zien van het aantal werkenden per groep. Tussen 2015 en 2017 nam het aantal werkende personen met 18.376 toe (23%). De groep werkenden bestaat nog voor het grootste deel uit mensen uit de Wajong en WSW-groep. Wel zien we bij de Wajonggroep een stijging en bij de WSW-groep een daling van het aantal werkenden. De Participatiewetgroep is in opmars en draagt met een plus van 16.600 extra werkenden het meeste bij aan de groei van het aantal werkenden in 2017 (91%). We zien ook een duidelijk effect van de invoering van de Praktijkroute<sup>17</sup>. 4% van het aantal werkenden eind 2017 wordt nu onder de noemer van Praktijkroute in het doelgroepregister geregistreerd<sup>18</sup>.

**FIGUUR 3.2 ONTWIKKELING AANTAL WERKZAME PERSONEN NAAR SUBGROEP**



Om na te gaan of we verschillen tussen arbeidsmarktregio's zien, kijken we per subgroep naar de ontwikkeling van het aantal werkenden. Ook hier drukken we de verschillen tussen arbeidsmarktregio's uit als het verschil tussen de ontwikkeling van de arbeidsmarktregio en de landelijke ontwikkeling. Bij arbeidsmarktregio's die rond de 0% scoren is de ontwikkeling vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde.

### Wajonggroep

Landelijk steeg het aantal werkzame personen uit de Wajonggroep tussen 2015 en 2017 met 5.539 (15,8%). Deze toename vertegenwoordigt 30% van de toename van het totaal aantal werkenden. Als we kijken naar de arbeidsmarktregio's dan is er in alle arbeidsmarktregio's sprake van groei, en uit figuur 3.3 blijkt dat de verschillen tussen de arbeidsmarktregio's t.o.v. van het landelijk gemiddelde niet groot zijn.

3 arbeidsmarktregio's kennen een duidelijk grotere groei dan gemiddeld: Rijnmond, Zuid-Limburg, en Midden-Brabant. Een van de uitschieters (Rijnmond) zagen we ook als uitschieter bij de ontwikkeling van het totaal aantal werkzame personen, alleen zagen we daar dat de totale groei achterbleef. Hier zien we dat de groei van het aantal werkzame Wajongers juist relatief sterker is. De totale groei van het aantal werkzame personen bedraagt in Rijnmond 863, waarvan er 659 ofwel 76% voor rekening van de Wajong kwam. Het relatieve achterblijven van Rijnmond wordt dus niet veroorzaakt door een achterblijvende ontwikkeling bij de Wajong. Bij Zuid-Limburg en Midden-Brabant neemt het aantal werkzame personen bij de Wajong relatief sterk toe, maar is het aandeel van deze groep in de totale toename in de arbeidsmarktregio veel minder groot, waardoor we deze niet terugzien bij de uitschieters op totaalniveau. Opvallend is ook dat de 3 arbeidsmarktregio's een relatief laag percentage werkende Wajongers hadden. Dit duidt op een inhaalslag.

Aan de onderkant zijn de afwijkingen niet zo groot, maar een van de arbeidsmarktregio's waar het aantal werkzame Wajongers relatief sterk achterbleef is Gorinchem, een arbeidsmarktregio die op totaalniveau

<sup>17</sup> Het gaat bij de Praktijkroute om mensen bij wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemeting is vastgesteld dat ze een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben. Gemeenten geven dit door aan UWV en deze mensen worden dan zonder beoordeling van UWV opgenomen in het doelgroepregister. De Praktijkroute geldt vanaf 1 januari 2017.

<sup>18</sup> Bij groep Praktijkroute tellen we mensen die alleen met een grondslag Praktijkroute in het doelgroepregister staan. Mensen die daarnaast er ook met een andere grondslag in staan, tellen we niet mee.

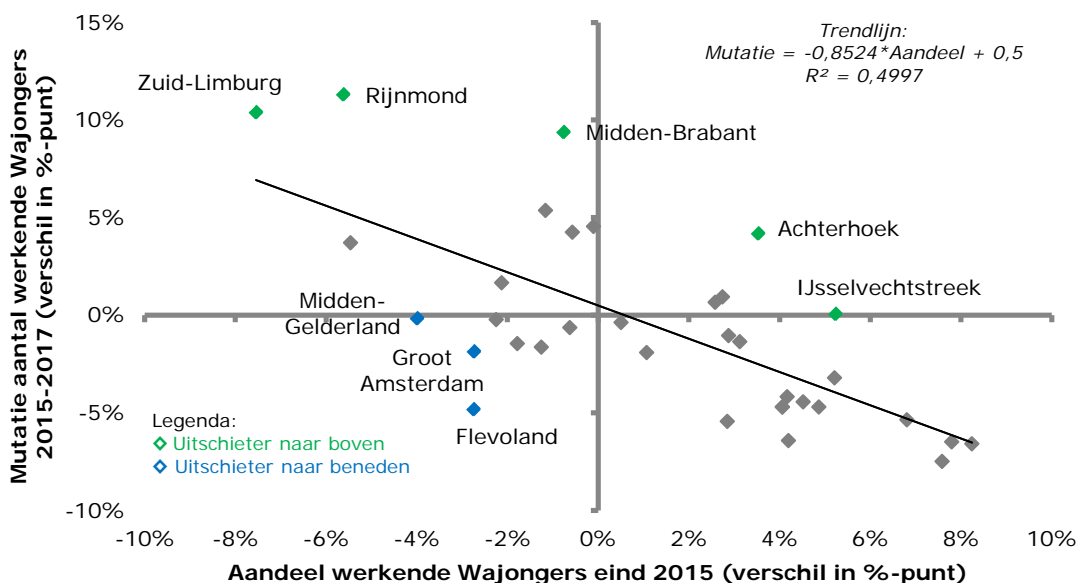
een uitschieter naar boven is. Slechts 16% van de toename van het aantal werkende personen is het gevolg van extra werkende Wajongers. Kennelijk neemt in Gorinchem het aantal werkenden in andere deelgroepen toe. Wat we ook zien bij Gorinchem is dat deze arbeidsmarktregio al een relatief hoog percentage werkende Wajongers had. Het lijkt of het negatieve verband tussen de uitgangssituatie van het aandeel werkende Wajongers eind 2015 en de toename van het aantal werkenden Wajongers hier ook aanwezig is. In figuur 3.4 hebben we dat verband weergegeven.

**FIGUUR 3.3 ONTWIKKELING AANTAL WERKZAME PERSONEN IN DE WAJONGGROEP\***



\* Afgezet t.o.v. landelijk ontwikkeling.

**FIGUUR 3.4 AANDEEL WERKENDE WAJONGERS EIND 2015 VERSUS MUTATIE 2015-2017\***



\* Afgezet t.o.v. landelijk ontwikkeling.



Als we naar figuur 3.4 kijken dan zien we hetzelfde verband dat we ook al in figuur 3.1 zagen. De relatie is zelfs nog sterker dan op totaalniveau<sup>19</sup>. De 3 uitschieters uit figuur 3.3 blijven aanwezig, maar de Achterhoek en de IJsselvechtstreek zijn nu ook uitschieters. Aan de onderkant zien we nu andere uitschieters dan in figuur 3.3. Gorinchem was bijvoorbeeld een duidelijke uitschieter in figuur 3.3, en had wel een relatief lage groei van het aantal werkende Wajongers, maar kent een relatief hoge uitgangssituatie, en is daarmee geen uitschieter als we de verschillen bezien vanuit de relatie tussen uitgangssituatie en groei.

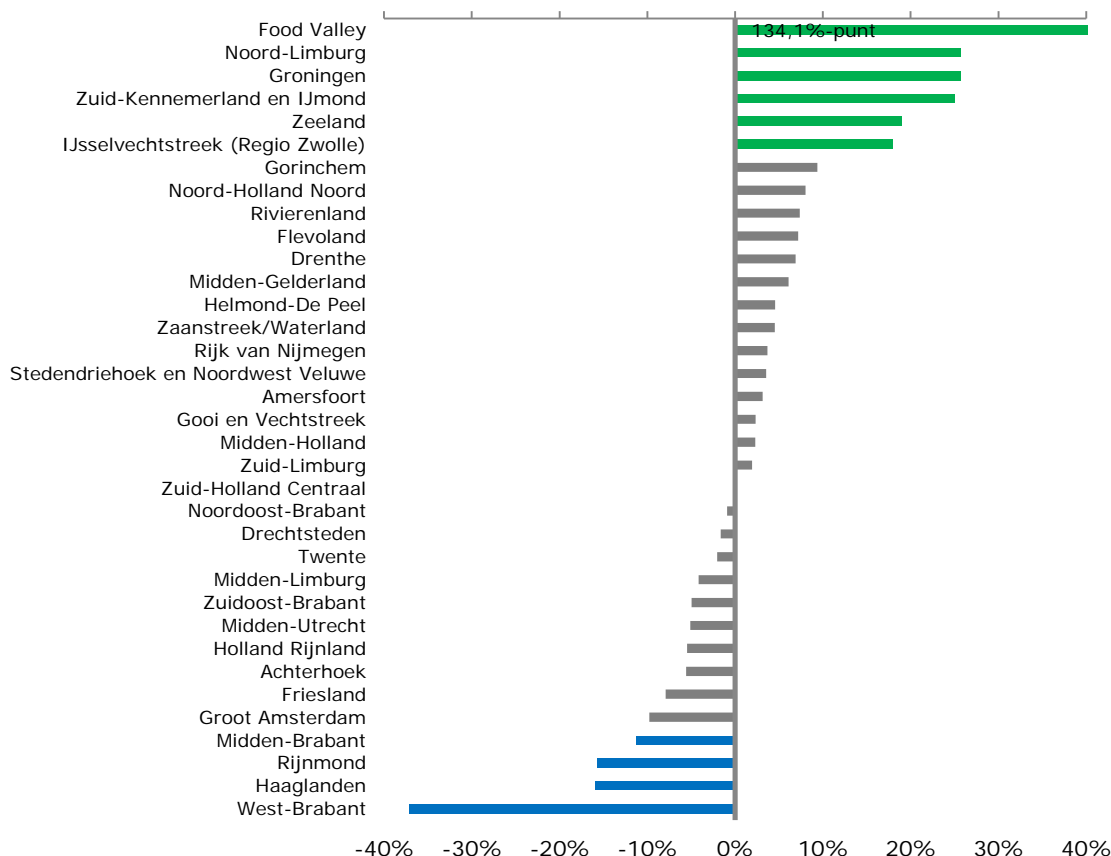
De conclusie die we uit figuur 3.4 kunnen afleiden, is dat ook bij het aandeel werkende Wajongers de arbeidsmarktregio's naar elkaar toegroeien. Tussen 2015 en 2017 stijgt het aandeel werkende Wajongers van 30% naar bijna 39% terwijl de mate van spreiding in absolute zin gelijk blijft. Een deel van de uitschieters uit figuur 3.1 wordt mede verklaard doordat bij er de Wajongers sprake is van een inhaalslag.

### WSW-groep

Met de invoering van de Participatiewet is de toegang tot de WSW afgesloten voor nieuwe instroom en daalt het aantal (werkende) mensen in de WSW. Dit geldt ook voor de mensen die via een WSW-detachering aan het werk zijn (WSW-groep). Tussen 2015 en 2017 daalde het aantal werkzame personen uit deze groep met 3.799 (-9,4%). De afname in de WSW-groep heeft de toename van het totaal aantal werkenden in deze periode gedrukt.

Toch zijn er 6 arbeidsmarktregio's waarbij dat niet het geval is: zie de groene arbeidsmarktregio's in figuur 3.5. 3 daarvan zijn uitschieters op totaalniveau: Food Valley, Noord-Limburg en Zeeland (zie figuur 3.1). Aan de onderkant zijn er 4 uitschieters (blauw). Daarvan horen West-Brabant, Rijnmond en Haaglanden ook tot de uitschieters op totaalniveau.

**FIGUUR 3.5 ONTWIKKELING AANTAL WERKZAME PERSONEN IN DE WSW-GROEP\***



\* Afgezet t.o.v. landelijk ontwikkeling.

Hoe kan het aantal werkenden in de WSW-groep toch groeien, terwijl instroom niet meer mogelijk is? Een eerste mogelijkheid is dat mensen vanuit WSW beschermt werk via een detachering geplaatst worden bij een reguliere werkgever. In beschermt werk tellen ze niet mee voor de banenafpraak, in een WSW-detachering wel. Wat ook mee kan spelen, zijn veranderingen in de organisatie van sociale werkbedrijven. We zien bijvoorbeeld dat in Food Valley het aantal werkenden in de WSW-groep enorm is toegenomen.

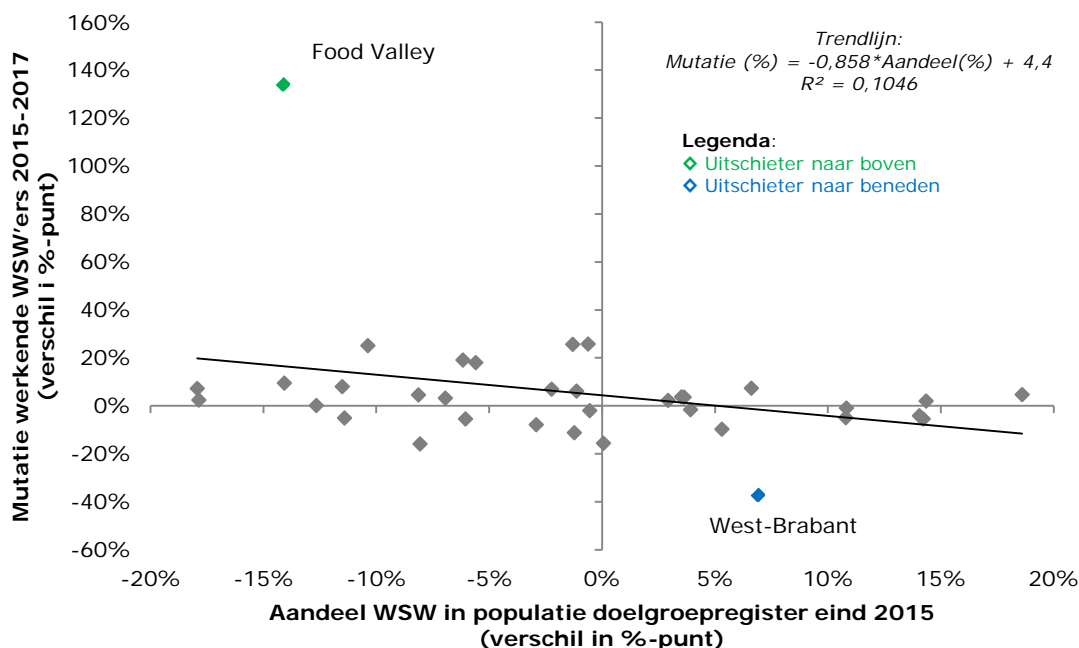
<sup>19</sup> R<sup>2</sup> is 0,4997 tegen 0,3083 in figuur 3.1.

De achtergrond van deze toename is dat het WSW-bedrijf Permar is opgeheven en is overgedragen aan de gemeenten<sup>20</sup> in de regio. Mensen die in deze arbeidsmarktregio in de sociale werkplaats aan het werk waren, zijn waar mogelijk gedetacheerd bij marktpartijen<sup>21</sup>. De helft van de toename van het aantal werkende personen in Food Valley is hieraan toe te schrijven en het verklaart waarom deze arbeidsmarktregio een uitschieter is op totaalniveau.

Ook bij de uitschieters aan de onderkant gebeuren opvallende dingen. Bij West-Brabant is de afname bij de WSW-groep zo groot dat per saldo het totaal aantal werkende personen in de periode afneemt (als enige van de regio's). Het verklaart waarom West-Brabant op totaalniveau een uitschieter is. Ook bij Rijnmond<sup>22</sup> is er sprake van een forse afname van het aantal werkende WSW'ers, maar daar is de toename bij de andere deelgroepen groter dan de afname bij de WSW. Bij Haaglanden, ten slotte, zien we wel een relatief grote afname van het aantal werkende WSW'ers, maar Haaglanden heeft een relatief kleine WSW-groep. De afname bij de WSW verklaart niet waarom Haaglanden op totaalniveau een uitschieter is. Nadere analyse van de gegevens in het doelgroepregister maakt duidelijk wat de reden is voor de grote afname bij deze regio's. In deze arbeidsmarktregio's zijn in de periode 2016–2017 veel mensen uitgestroomd naar beschermt werk, en dan tellen ze niet mee voor de banenafpraak (zie box 1.1). Deze uitstroom is verreweg het grootst bij West-Brabant. Er zijn in dezelfde periode ook arbeidsmarktregio's waar vrijwel niemand uitstroomt naar beschermt werk. Dat geeft aan dat deze uitstroom niet toevallig is, maar het gevolg is van keuzes.

Bij de WSW-groep is het niet zinvol om te onderzoeken of er een relatie is tussen de uitgangssituatie en de mutatie van het aantal werkende WSW'ers, omdat in principe het aandeel werkende WSW'ers bijna 100% is. Bovendien wordt verandering in het aantal WSW'ers mede bepaald doordat sociale werkplaatsen niet meer open staan voor toestroom van nieuwe WSW'ers. Waar we wel naar kunnen kijken, is of er een relatie bestaat tussen de omvang van de WSW-groep in de arbeidsmarktregio bij de start eind 2015 en de mutatie van het aantal werkende WSW'ers. In figuur 3.6 is deze relatie weergegeven.

**FIGUUR 3.6 AANDEEL WSW 2015 VERSUS MUTATIE WERKENDE WSW'ERS 2015–2017\***



\* Afgezet t.o.v. landelijk ontwikkeling.

Opnieuw zien we dat Food Valley en West-Brabant echte uitschieters zijn. Uit de figuur is op te maken dat een zwak negatief verband bestaat tussen de omvang van de WSW-groep in de arbeidsmarktregio en de mutatie van het aantal werkende WSW'ers. Hoe groter de relatieve omvang in 2015, hoe groter de relatieve afname. De relatie is echter zwak.

Concluderend stellen we vast dat veranderingen in de organisatie of keuzes van sociale werkbedrijven na invoering van de Participatiewet een rol spelen bij de verschillen tussen de regio's. Met name verschuivingen van WSW beschermt werk naar WSW-detacheringen en andersom spelen een belangrijke

<sup>20</sup> Zie: <https://edestad.nl/zakelijk/overdracht-permar-naar-gemeenten-voltooid-321723>

<sup>21</sup> Zie: <https://edestad.nl/lokaal/werkkracht-bv-vervangt-permar-en-helpt-sociale-dienst-276202>

<sup>22</sup> Bij Rijnmond speelt ook nog iets anders. Daar zijn de WIW-banen (vallen onder de deelgroep WSW) afgeschaft. Ook daardoor daalt het aantal werkenden in deze groep.

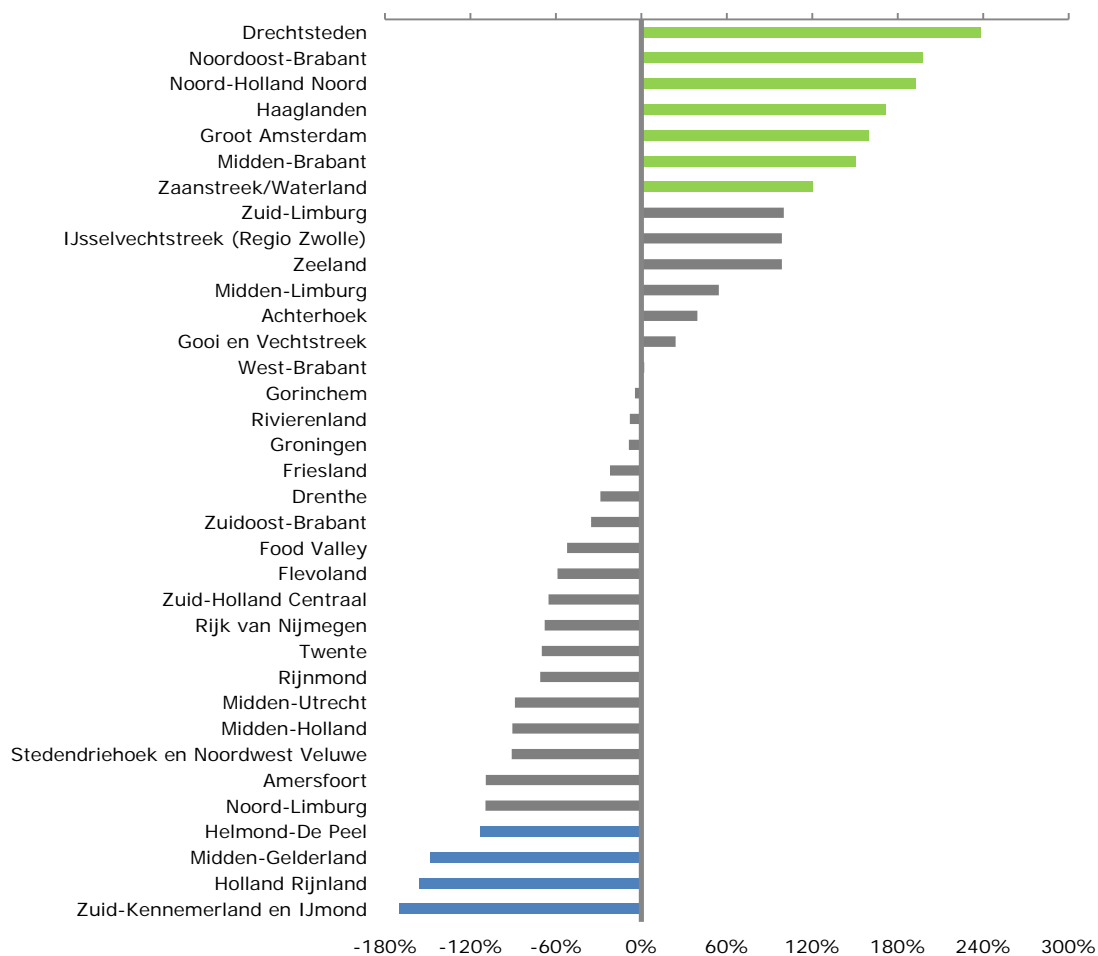
rol. De verschuivingen verklaren ook de afwijkende positie bij een aantal uitschieters op totaalniveau: Food Valley, West-Brabant, en mede bij Rijnmond.

### Participatiewetgroep

Met de invoering van de Participatiewet begin 2015 ontstaat er naast de Wajongers en de WSW'ers een nieuwe deelgroep: de mensen die onder de Participatiewet vallen. Deze groep neemt sterk in omvang toe. Dat komt omdat de groep (gedeeltelijk) in de plaats komt van de Wajong en de WSW. De Wajong is sindsdien, met uitzondering van mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, gesloten voor nieuwe instroom. Hetzelfde geldt ook voor de sociale werkplaatsen. Mensen met nieuwe aanvragen om ondersteuning zijn aangewezen op de gemeente en vallen dan onder de Participatiewet. De afname bij de Wajong en sociale werkplaatsen wordt dus weerspiegeld in een toename van de aantallen die onder de Participatiewet vallen. Tussen eind 2015 en eind 2017 nam het aantal mensen uit de Wajong- en de WSW-groep in het doelgroepregister af van bijna 160.000 naar 144.500 (-10%) en nam het aantal mensen in de Participatiewetgroep toe van 22.664 naar 53.265 (+135%).

Tegelijk met de toename van het aantal mensen in het doelgroepregister stijgt het aantal werkenden in de Participatiewetgroep. Het aantal werkenden nam toe van ruim 4.650 eind 2015 naar 21.300 eind 2017, een groei van ruim 350%. Deze grote groei is logisch, omdat mensen uit de Participatiewetgroep pas vanaf 2015 het doelgroepregister konden instromen. In alle arbeidsmarktregio's groeide het aantal werkenden in de Participatiewetgroep fors, maar de groeipercentages lopen sterk uiteen. Figuur 3.7 laat deze verschillen zien. Er zijn 7 arbeidsmarktregio's (de groene) die duidelijk hoger en 4 arbeidsmarktregio's (de blauwe) duidelijk lager scoren dan het landelijk gemiddelde. Van de uitschieters behoren er 4 tot de landelijke uitschieters uit figuur 3.1: naar boven toe Drechtsteden, Noordoost-Brabant en Haaglanden, en naar beneden toe Midden-Gelderland. We kunnen net als voor de WSW-groep een relatie leggen tussen het aandeel werkende Participatiewetgroepers eind 2015 en de groei van het aantal Participatiewetgroepers in 2015–2017. We vinden dan een zwak en opnieuw negatief verband tussen het aandeel en de groei. Het probleem daarbij is alleen dat deze groep pas sinds 2015 bestaat en sterk groeit en dan is het onontkoombaar dat een arbeidsmarktregio die wat langzamer start sneller groeit, dus dat zegt niet zoveel. Wat we wel kunnen doen, is dieper inzoomen op de Participatiewetgroep, en dan vooral op de zogenaamde Praktijkroute.

**FIGUUR 3.7 MUTATIE WERKZAME PERSONEN IN DE PARTICIPATIEWETGROEP 2015–2017\***



\* Afgezet t.o.v. landelijk ontwikkeling.

## Praktijkroute

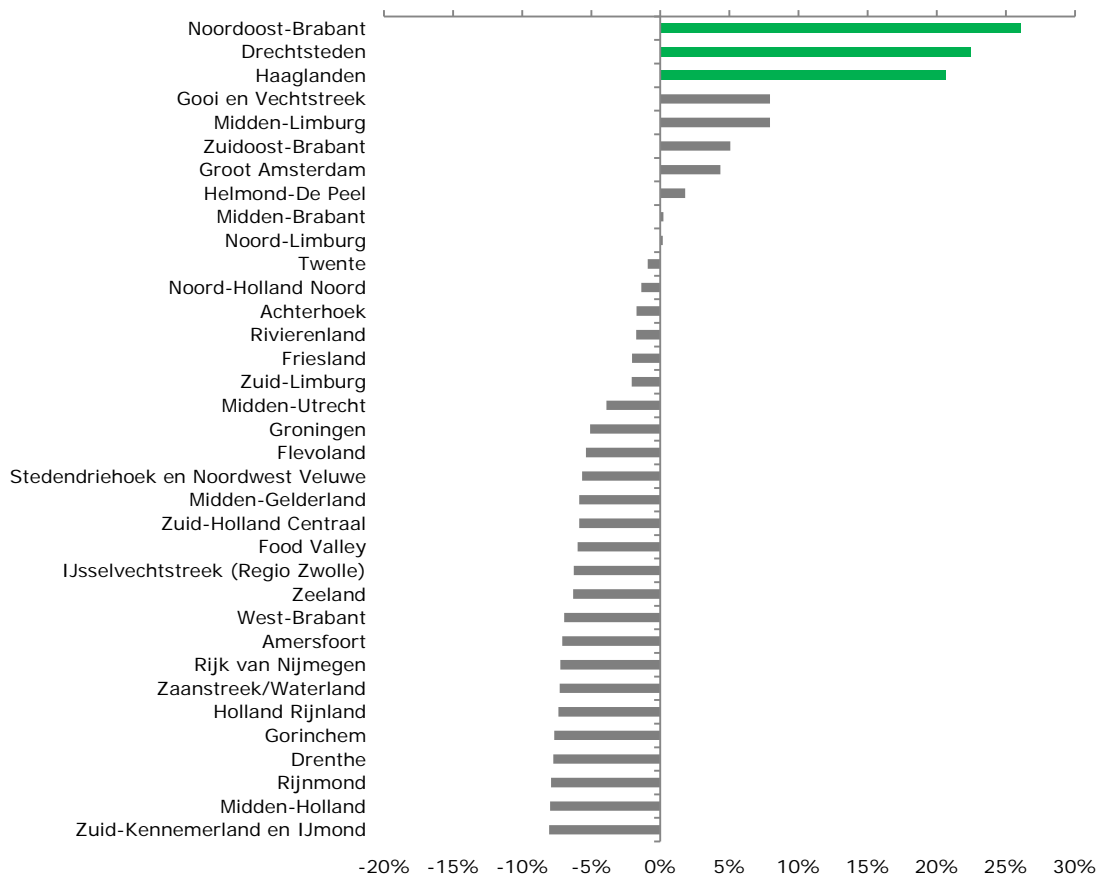
Binnen de Participatiewetgroep wordt onderscheid gemaakt tussen 4 groepen (zie ook box 1.1):

1. Mensen met een indicatie banenafpraak: Mensen bij wie UWV bij de Beoordeling arbeidsvermogen heeft vastgesteld dat ze niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen.
2. (Ex-)leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en het praktijkonderwijs (PRO).
3. Mensen van wie een aanvraag voor de Wajong 2015 is afgewezen, omdat ze op het moment van de beoordeling geen arbeidsvermogen hebben, maar van wie niet kan worden vastgesteld of het ontbreken hiervan duurzaam is.
4. Mensen die via een loonwaardemeting op de werkplek het register instromen: de Praktijkroute.

Bij de Praktijkroute gaat het om mensen bij wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemeting is vastgesteld dat ze een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben. Gemeenten geven dit door aan UWV en deze mensen worden dan zonder beoordeling opgenomen in het doelgroepregister. De Praktijkroute geldt vanaf 1 januari 2017. Om meer inzicht te krijgen in verschillen in werkwijze tussen regio's, maken we binnen de groep Participatiewet onderscheid tussen mensen die via de Praktijkroute het doelgroepregister instromen en mensen die via andere routes (de eerste 3 groepen) instromen (Participatiewet overig)<sup>23</sup>.

Het aantal mensen in de Participatiewetgroep in het doelgroepregister nam in 2017 toe met 55% (van 34.395 naar 53.265). Van die toename (bijna 19.000) was bijna een kwart (4.563) toe te schrijven aan de Praktijkroute. In figuur 3.8 is het aandeel per arbeidsmarktregio weergegeven, relatief t.o.v. van het landelijk gemiddelde (9%). We zien een aantal duidelijke uitschieters naar boven toe (groen): Noordoost-Brabant, Drechtsteden en Haaglanden. Deze arbeidsmarktregio's behoren ook tot de uitschieters op totaalniveau (figuur 3.1).

**FIGUUR 3.8 AANDEEL PRAKTIJKROUTERS IN PARTICIPATIEWETGROEP, EIND 2017\***



\* Afgezet t.o.v. het landelijke aandeel.

Figuur 3.8 laat zien dat na 1 jaar Praktijkroute de verschillen groot zijn. In Noordoost-Brabant kwam in 2017 35% van de Participatiewetgroep via de Praktijkroute in het doelgroepregister, terwijl in Zuid-

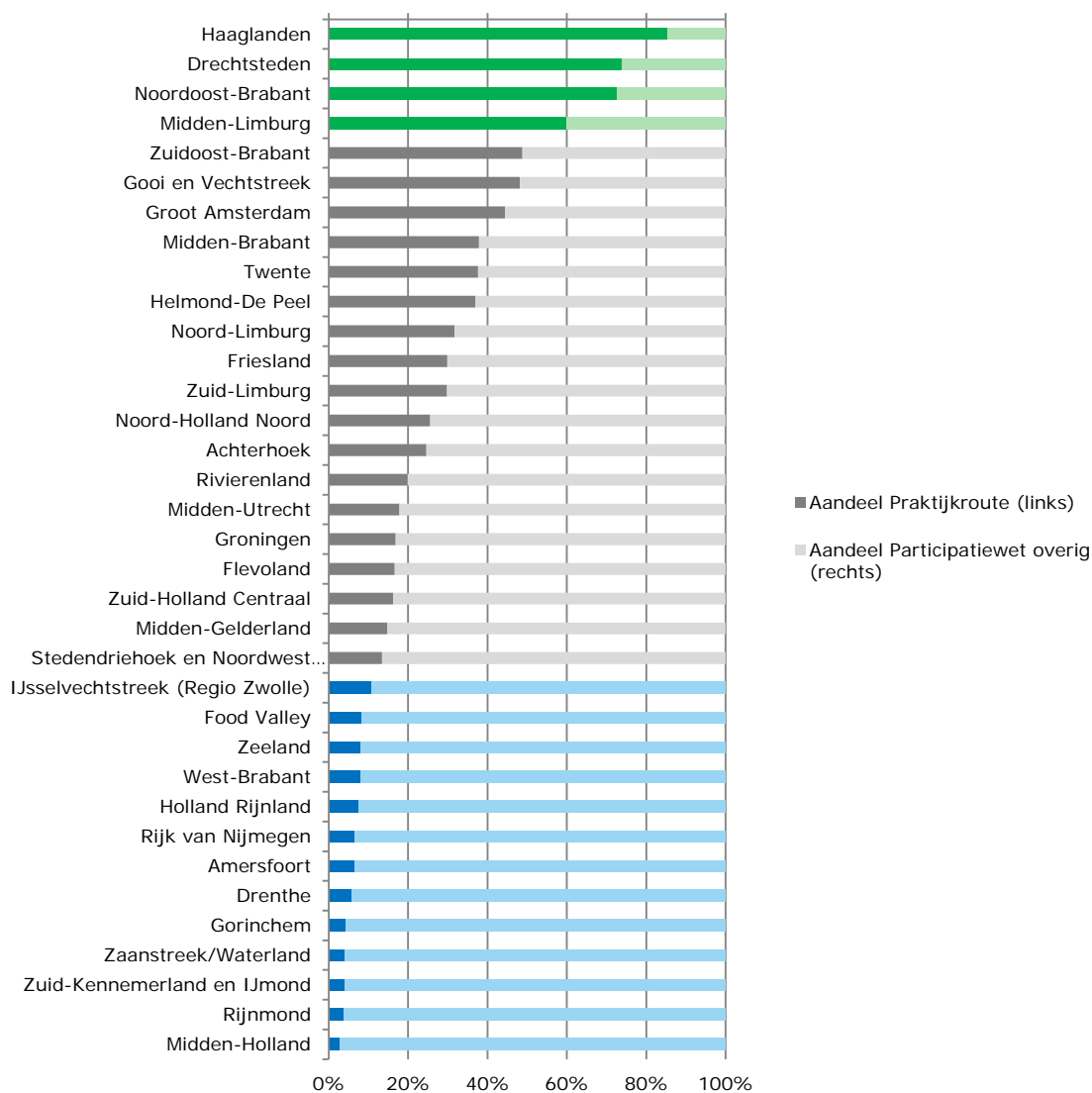
<sup>23</sup> Bij groep Praktijkroute tellen we mensen die alleen met een grondslag Praktijkroute in het doelgroepregister staan. Er is een groep die via de Praktijkroute instroomt, maar ook met een grondslag in het doelgroepregister staat die tot een andere groep behoort. Voor de analyses hebben we ervoor gekozen deze laatste groep in te delen bij de groep Participatiewet overig.

Kennemerland en IJmond het aandeel maar 0,5% bedroeg. Het geeft aan dat de werkwijze van arbeidsmarktregio's m.b.t. tot de invulling van de Praktijkroute verschilt.

De vraag is dan hoe dit verschil in werkwijze uitpakt voor de ontwikkeling van het aantal werkzame personen. Daarbij doet zich het probleem voor dat we geen groeipercentages kunnen vergelijken tussen de Participatiewetgroep sec en de Praktijkroute. Er zijn immers alleen van 2017 gegevens beschikbaar over de Praktijkroute. Daarom kijken we hoe de groei van de Participatiewetgroep per arbeidsmarktregio verdeeld is over de Praktijkroute en de Participatiewetgroep sec (figuur 3.9). Hierbij kijken we alleen naar de groei tussen eind 2016 en eind 2017 en niet naar die tussen 2015 en 2017, zoals we in figuur 3.7 lieten zien.

Landelijk groeide het aantal werkenden in de groep Participatiewet tussen eind 2016 en eind 2017 met 127%. Als we dit groeipercentage uitsplitsen dan blijkt 35% daarvan voor rekening van de Praktijkroute te komen en 65% voor rekening van de groep Participatiewet overig.

**FIGUUR 3.9 UITSPLITSING GROEI 2017 WERKZAME PERSONEN PARTICIPATIEWETGROEP**



Figuur 3.9 laat duidelijke verschillen zien tussen de arbeidsmarktregio's in vergelijking met het landelijke beeld. Deze verschillen zijn voor een belangrijk deel hetzelfde als in figuur 3.8, wat inhoudt dat er dus een verband bestaat met de instroom in de Praktijkroute. In een aantal arbeidsmarktregio's zien we een duidelijke 'voorkeur' voor de Praktijkroute (groen): Haaglanden, Drechtssteden, Noord-Oost Brabant en Midden- Limburg. Bij deze arbeidsmarktregio's worden mensen vanaf 2017 kennelijk vooral bemiddeld via het proces van de Praktijkroute. Daarnaast zijn er arbeidsmarktregio's waarbij de groei voornamelijk vooral via de route van de Participatiewet overig gaat (blauw, de onderste 13 regio's in figuur 3.9). Een mogelijke verklaring kan zijn dat in deze arbeidsmarktregio's de Praktijkroute nog niet of pas laat is ingeregeld. De algemene conclusie is dat de verschillen tussen arbeidsmarktregio's mede samenhangen met het tempo waarin de arbeidsmarktregio's aan de slag gaan met het begeleiden van mensen naar werk in de Participatiewet en de Praktijkroute.

---

Van de groep uitschieters op totaalniveau (figuur 3.1) behoren Drechtsteden, Noordoost-Brabant en Haaglanden tot de uitschieters bij de groei van het aantal werkzame personen in de totale Participatiewetgroep. Deze arbeidsmarktregio's blijken de groei vooral via de Praktijkroute te behalen. En als we kijken naar de arbeidsmarktregio's met een duidelijke voorkeur voor Participatiewetgroep overig dan zien we ook Rijnmond, Gorinchem, West-Brabant en Zeeland terug.

### 3.4. Conclusies kwantitatieve analyse

In de kwantitatieve analyse hebben we voor de periode 2015–2017 gekeken naar 3 uitkomstmaten om de verschillen tussen de arbeidsmarktregio's in kaart te brengen:

- De groei van het aantal banen
- De groei van het aantal werkzame personen
- Het aandeel werkzame personen

We hebben de banengroei ook afgezet tegen de indicatie die de Werkkamer heeft gemaakt voor het aantal te realiseren banen in de regio. Omdat bleek dat de ontwikkeling van het aantal werkzame personen gelijk opgaat met de ontwikkeling van het aantal banen, hebben we de informatie over het aantal werkzame personen gebruikt om meer duiding te geven aan de verschillen tussen de regio's.

Uit de kwantitatieve analyse komen een aantal bevindingen naar voren:

- De landelijke groei van het aantal banen voor de banenafpraak is zowel in 2016 als in 2017 hoger dan de landelijke doelstelling.
- Gegeven deze ontwikkeling constateren we dat de ontwikkeling sterk uiteenloopt tussen de regio's. En daarbij maakt het niet uit naar welke uitkomstmaat uit het doelgroepregister we kijken.
- De banengroei wordt nauwelijks verklaard door verschillen in (de groei) van lokale werkgelegenheid. We zien namelijk geen relatie tussen banengroei in de arbeidsmarktregio en de indicatie Werkkamer, die onder andere corrigeert voor de verschillen in ontwikkeling in de werkgelegenheid. En ook als we specifiek kijken naar arbeidsmarktindicatoren als bijvoorbeeld het aantal vacatures in een arbeidsmarktregio of het aantal ontstane vacatures, vinden we nauwelijks een verband.
- We vinden wel een relatie tussen de verschillen in ontwikkeling van het aantal werkzame personen en de verschillen in het aandeel werkzame personen eind 2015 (de uitgangssituatie) tussen de regio's. Naarmate het aandeel werkenden eind 2015 lager is dan het landelijke gemiddelde, is de groei van het aantal werkzame personen hoger. Die relatie zien we ook terug als we kijken naar de deelgroepen in het doelgroepregister. Het gevolg hiervan is dat de verschillen in het aandeel werkzame personen kleiner worden en de arbeidsmarktregio's naar elkaar toegroeien.
- Bij de Wajonggroep zijn de verschillen tussen de arbeidsmarktregio's relatief klein en worden ze kleiner. Bij de WSW-groep zijn de verschillen relatief groot. De verschillen worden bij deze groep vooral bepaald door verschuiving van WSW beschermt werk naar WSW-detacheringen en andersom. Bij de Participatiewetgroep zijn de verschillen tussen arbeidsmarktregio's erg groot. Dit wijst erop dat het tempo waarin de arbeidsmarktregio's aan slag gaan met het begeleiden van mensen in de Participatiewet naar werk mede bepalend is voor de verschillen.
- Er is een aantal arbeidsmarktregio's waarbij de ontwikkeling van het aantal werkzame personen zodanig afwijkt dat we die als uitschieter kunnen betitelen. Vrijwel altijd blijkt dat die afwijkende positie verklaard kan worden vanuit het tempo waarin en de wijze waarop die bepaalde arbeidsmarktregio de Participatiewet vormgeeft. Dat geldt zowel voor de totale Participatiewetgroep als voor de Praktijkroute.

Omdat de regionale arbeidsmarkt per arbeidsmarktregio nauwelijks een rol speelt als verklaring voor de verschillen en de wijze waarop de arbeidsmarktregio's de Participatiewet vormgeven sterk uiteenloopt, is onze eindconclusie dat de verschillen in ontwikkeling tussen de arbeidsmarktregio's in de periode 2015–2017 vooral worden bepaald door de verschillen in de uitgangssituatie tussen de arbeidsmarktregio's en het tempo waarin en de wijze waarop ze de Participatiewet vormgeven.

---

# Literatuurlijst

Adelmeijer, M., Schenderling, P., Urk, F. van & Hoor, J. ten (2017). *Onderzoek Participatiewet bij werkgevers. Rapportage fase 2*. Utrecht: Berenschot.

Akkerman, J. (2017). *Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt: Een verklarend onderzoek naar succesvolle samenwerking in Regionale Werkbedrijven*. Nijmegen: Radboud Universiteit.

Bèlle, C. van (2015). *Analyse convenanten en marktbeperkingsplannen regionale Werkbedrijven*. In opdracht van de Programmaraad.

Bleeker, Y., Mevissen, J., Oostveen, A., Rossing, H. & Wel, J. van der (2017). *Matchen op werk: Tweede monitor*. Amsterdam: Regioplan.

Blom, M., Huberts, S., Kluit, S & Veen, S. van der (2018). *Onderzoek naar knelpunten en mogelijkheden voor de overheid om de banenafpraak te realiseren*. Den Haag: APE Public Economics.

Blommesteijn, M., Groenewoud, M., Mallee, L. & Witvliet, M. (2014). *Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten: Lessen voor gemeenten*. Amsterdam: Regioplan.

Bouterse, M., Gorter, M., Mallee, L. & Timmerman, J. (2018). *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*. Amsterdam: Regioplan.

Brakel, K. van & Spijkerman, M. (2016). *Wajongers in de Regio: regionale verschillen in arbeidsparticipatie van Wajongers in beeld gebracht en verklaard. UWV Kennisverslag 2016-3*. Amsterdam: UWV.

Brink, E. van den, Cuelenaere, B., Kieruj, N. & Mulder, J. (2017). *Ervaringen gemeenten met Participatiewet: Rapportage tweede meting*. Tilburg: CentERdata.

CBS (2015). *Sociale samenhang, wat ons bindt en verdeelt*. Den Haag

Gelderblom, A. & Koning, J. de (2016). *De arbeidsmarktpositie van ouderen*. Rotterdam: Sociaal Economisch Onderzoek Rotterdam, Erasmus School of Economics.

Hoff, S., Sadiraj, K. & Versantvoort, M. (2018). *Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet: Hoe is het de mensen op de Wsw-wachlijst vergaan?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Inspectie SZW (2016a). *Als je ze loslaat, ben je ze kwijt: Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking door gemeenten*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Inspectie SZW (2016b). *De weg naar extra banen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Inspectie SZW (2016c). *Werken aan de ... uitvoering. Programmarapportage*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Inspectie SZW (2014). *Ken uw klanten: Onderzoek naar het caseloadbeheer van UWV en gemeenten en hun kennis van de klant*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Kok, L., Kroon, L., & Lammers, M. (2017). *Perspectief WSW onder de Participatiewet*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Noordhuizen, B. & Stavenuiter, M. (2015). *Regionale verschillen in arbeidsparticipatie Wajong en WGA. Een kwalitatief onderzoek naar bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie*. Verwey-Jonker Instituut in opdracht van UWV.

Programmaraad (2018). *Samen voor de klant*. Geraadpleegd op:  
<https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/jobcarving-banenafpraak>

Rapportages arbeidsmarktregio in beeld UWV. Geraadpleegd op:  
[https://www.werk.nl/werk\\_nl/arbeidsmarktinformatie/publicaties/publicaties-over-regios/regio-in-beeld](https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/publicaties/publicaties-over-regios/regio-in-beeld)

---

Schmeets, H. (2013). *Het belang van religie voor sociale samenhang*. Den Haag: CBS.

UWV, Factsheets banenafpraak eerste kwartaal 2018 (2018a). Amsterdam

UWV, Transparantie van klantprofielen (2018b). Amsterdam



## Bijlage I Gebruikte data

**TABEL B.1 PERSONEN IN HET DOELGROEPREGISTER, GECORRIGEERD<sup>24</sup>, ALFABETISCH**

Regio	2015	2016	2017	Mutatie: 2017 vs. 2015 (%)
Achterhoek	4.099	4.297	4.449	8,5%
Amersfoort	2.730	3.018	3.273	19,9%
Drechtsteden	3.263	3.532	3.923	20,2%
Drenthe	3.471	3.778	4.022	15,9%
Flevoland	3.913	4.200	4.250	8,6%
Food Valley	3.166	3.440	3.884	22,7%
Friesland	7.603	8.133	8.189	7,7%
Gooi en Vechtstreek	1.465	1.547	1.641	12,0%
Gorinchem	921	1.035	1.082	17,5%
Groningen	11.151	11.966	12.075	8,3%
Groot Amsterdam	10.347	10.600	10.889	5,2%
Haaglanden	6.929	7.347	7.736	11,6%
Helmond-De Peel	3.268	3.397	3.585	9,7%
Holland Rijnland	4.357	4.633	4.621	6,1%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	6.400	6.932	7.103	11,0%
Midden-Brabant	3.837	4.123	4.319	12,6%
Midden-Gelderland	6.487	6.758	6.901	6,4%
Midden-Holland	1.974	2.116	2.040	3,3%
Midden-Limburg	2.951	3.045	3.013	2,1%
Midden-Utrecht	6.581	6.946	7.304	11,0%
Noord-Holland Noord	6.886	7.497	8.048	16,9%
Noord-Limburg	2.689	2.954	3.228	20,0%
Noordoost-Brabant	7.275	7.613	8.215	12,9%
Rijk van Nijmegen	4.497	4.742	4.861	8,1%
Rijnmond	15.026	15.278	15.328	2,0%
Rivierenland	2.189	2.413	2.419	10,5%
Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	8.380	8.706	8.743	4,3%
Twente	9.533	10.072	9.985	4,7%
West-Brabant	6.224	5.868	5.882	-5,5%
Zaanstreek/Waterland	2.733	2.944	3.148	15,2%
Zeeland	2.469	2.657	2.836	14,9%
Zuid-Holland Centraal	2.384	2.613	2.583	8,3%
Zuid-Kennemerland en IJmond	2.964	3.216	3.117	5,2%
Zuid-Limburg	9.407	9.716	9.853	4,7%
Zuidoost-Brabant	5.011	5.147	5.283	5,4%
<b>Landelijk:</b>				
- gecorrigeerd	<b>182.580</b>	<b>192.279</b>	<b>197.828</b>	<b>8,4%</b>
- niet-gecorrigeerd	<b>277.796</b>	<b>212.875</b>	<b>197.828</b>	<b>-28,8%</b>

<sup>24</sup> Het aantal personen is gecorrigeerd voor de afname van het aantal oWajongers tussen 2015 en 2017. Bij de start van het doelgroepregister is namelijk de totale Wajongpopulatie opgenomen in het register, ook degenen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. In het kader van de Participatiewet zijn tussen 2015 en eind 2017 de Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010 herbeoordeeld. Alle Wajongers waarvoor is vastgesteld dat zij duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben, zijn vervolgens verwijderd uit het doelgroepregister.

**TABEL B.2 AANTAL EN ONTSTANE VACATURES 2016 EN 2017 PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	Aantal openstaande vacatures		Aantal ontstane vacatures	
	2016	2017	2016	2017
Achterhoek	1.900	2.700	2.600	3.200
Amersfoort	3.400	5.300	4.800	6.200
Drechtsteden	2.100	3.300	2.900	3.900
Drenthe	1.400	1.900	2.100	2.200
Flevoland	3.400	3.800	4.600	4.600
Food Valley	2.500	3.800	3.700	4.600
Friesland	3.600	4.900	5.000	5.800
Gooi en Vechtstreek	2.300	3.000	3.300	3.700
Gorinchem	900	1.300	1.200	1.600
Groningen	4.700	6.000	6.500	7.100
Groot Amsterdam	21.000	26.300	27.800	30.400
Haaglanden	8.100	11.400	11.000	13.300
Helmond-De Peel	1.700	2.700	2.400	3.200
Holland Rijnland	3.800	5.600	5.500	6.900
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	4.200	5.300	5.800	6.400
Midden-Brabant	5.400	7.200	7.700	8.600
Midden-Gelderland	3.600	4.800	4.900	5.700
Midden-Holland	1.500	2.100	2.100	2.500
Midden-Limburg	2.100	3.000	2.900	3.600
Midden-Utrecht	12.200	16.100	16.200	18.800
Noord-Holland Noord	3.800	5.800	5.500	7.000
Noord-Limburg	2.900	3.700	4.100	4.600
Noordoost-Brabant	7.200	9.900	9.900	11.700
Rijk van Nijmegen	2.200	3.300	3.000	3.900
Rijnmond	11.300	14.900	15.300	17.700
Rivierenland	2.100	3.200	2.900	3.700
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	4.900	7.300	7.000	8.800
Twente	4.100	5.700	5.600	6.600
West-Brabant	6.800	8.500	9.500	10.100
Zaanstreek/Waterland	1.900	2.800	2.600	3.400
Zeeland	4.500	5.900	6.500	7.100
Zuid-Holland Centraal	2.300	3.100	3.200	3.800
Zuid-Kennemerland en IJmond	3.100	4.000	4.300	4.800
Zuid-Limburg	5.600	7.000	8.000	8.700
Zuidoost-Brabant	7.300	9.600	9.600	11.000
Onbekend	3.400	3.200	4.300	3.500
<b>Landelijk</b>	<b>163.400</b>	<b>218.400</b>	<b>224.400</b>	<b>258.700</b>

**TABEL B.3 RELATIE BANENGROEI EN VACATUREGROEI PER REGIO (2017), ALFABETISCH**

Regio	Mutatie banen	Mutatie banen	Mutatie openstaande vacatures	Mutatie ontstane vacatures
	werkelijke mutatie (%)	verschil met landelijke ontwikkeling (%-punt)	verschil met landelijke ontwikkeling (%-punt)	verschil met landelijke ontwikkeling (%-punt)
Achterhoek	1,9%	-12,5%	10,6%	23,7%
Amersfoort	13,6%	-0,9%	20,2%	29,9%
Drechtsteden	28,1%	13,6%	21,1%	33,6%
Drenthe	13,3%	-1,1%	0,7%	6,0%
Flevoland	16,8%	2,4%	-20,1%	0,6%
Food Valley	35,4%	20,9%	15,0%	24,7%
Friesland	4,7%	-9,7%	1,0%	16,9%
Gooi en Vechtstreek	31,6%	17,1%	-5,1%	13,4%
Gorinchem	20,4%	5,9%	11,7%	28,3%
Groningen	15,6%	1,2%	-7,4%	9,0%
Groot Amsterdam	12,5%	-1,9%	-8,8%	9,5%
Haaglanden	43,8%	29,3%	6,8%	20,8%
Helmond-De Peel	12,7%	-1,7%	25,5%	32,4%
Holland Rijnland	10,2%	-4,2%	14,8%	25,4%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	11,6%	-2,9%	-7,8%	9,4%
Midden-Brabant	18,6%	4,2%	-1,0%	11,1%
Midden-Gelderland	10,9%	-3,6%	-1,0%	15,6%
Midden-Holland	8,7%	-5,7%	2,6%	20,6%
Midden-Limburg	7,2%	-7,2%	13,2%	23,2%
Midden-Utrecht	18,2%	3,7%	-1,5%	15,8%
Noord-Holland Noord	20,5%	6,1%	19,1%	27,8%
Noord-Limburg	19,7%	5,3%	-3,7%	13,3%
Noordoost-Brabant	27,2%	12,8%	3,2%	18,9%
Rijk van Nijmegen	12,6%	-1,9%	13,5%	28,0%
Rijnmond	7,7%	-6,7%	-1,3%	15,3%
Rivierenland	8,0%	-6,4%	18,5%	29,8%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	9,2%	-5,2%	16,0%	25,6%
Twente	7,9%	-6,5%	5,4%	18,5%
West-Brabant	14,3%	-0,1%	-8,8%	6,8%
Zaanstreek/Waterland	14,8%	0,4%	16,2%	27,9%
Zeeland	19,5%	5,1%	-3,1%	8,3%
Zuid-Holland Centraal	11,0%	-3,4%	2,2%	17,8%
Zuid-Kennemerland en IJmond	11,6%	-2,8%	-4,9%	13,0%
Zuid-Limburg	11,0%	-3,4%	-7,8%	7,9%
Zuidoost-Brabant	9,9%	-4,6%	-2,7%	14,1%
<b>Landelijk, relatief</b>		<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>
<b>absoluut</b>	<b>14,4%</b>	<b>14,4%</b>	<b>33,7%</b>	<b>15,3%</b>
<b>Correlatie met mutatie banen</b>	-	-	<b>0,05</b>	<b>0,06</b>

**TABEL B.4 AANTAL WERKZAME PERSONEN TOTAAL PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	2015	2016	2017	Mutatie: 2017 vs. 2015 (%)	Mutatie: 2017 vs. 2015 verschil met landelijke ontwikkeling (%-punt)
Achterhoek	2.332	2.437	2.607	11,8%	-11,1%
Amersfoort	1.259	1.407	1.627	29,2%	6,3%
Drechtsteden	1.435	1.571	2.011	40,1%	17,2%
Drenthe	1.451	1.608	1.822	25,6%	2,6%
Flevoland	1.205	1.455	1.667	38,3%	15,4%
Food Valley	1.272	1.520	2.038	60,2%	37,3%
Friesland	3.422	3.612	3.876	13,3%	-9,7%
Gooi en Vechtstreek	585	624	781	33,5%	10,6%
Gorinchem	394	464	546	38,6%	15,6%
Groningen	4.670	5.287	6.068	29,9%	7,0%
Groot Amsterdam	4.568	4.744	5.378	17,7%	-5,2%
Haaglanden	2.166	2.412	3.314	53,0%	30,1%
Helmond-De Peel	1.960	2.036	2.279	16,3%	-6,7%
Holland Rijnland	1.939	2.137	2.330	20,2%	-2,8%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	2.854	3.275	3.666	28,5%	5,5%
Midden-Brabant	1.606	1.776	2.102	30,9%	7,9%
Midden-Gelderland	2.703	2.841	3.144	16,3%	-6,6%
Midden-Holland	980	1.035	1.151	17,4%	-5,5%
Midden-Limburg	1.636	1.680	1.807	10,5%	-12,5%
Midden-Utrecht	2.559	2.750	3.185	24,5%	1,5%
Noord-Holland Noord	2.798	3.090	3.752	34,1%	11,2%
Noord-Limburg	1.304	1.488	1.747	34,0%	11,0%
Noordoost-Brabant	3.612	3.924	4.988	38,1%	15,2%
Rijk van Nijmegen	2.003	2.112	2.358	17,7%	-5,2%
Rijnmond	5.624	5.908	6.487	15,3%	-7,6%
Rivierenland	1.194	1.351	1.460	22,3%	-0,7%
Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	3.935	4.160	4.580	16,4%	-6,5%
Twente	4.307	4.688	5.145	19,5%	-3,5%
West-Brabant	2.957	2.443	2.775	-6,2%	-29,1%
Zaanstreek/Waterland	1.175	1.298	1.519	29,3%	6,3%
Zeeland	929	1.110	1.358	46,2%	23,2%
Zuid-Holland Centraal	849	1.009	1.118	31,7%	8,7%
Zuid-Kennemerland en IJmond	1.134	1.313	1.454	28,2%	5,3%
Zuid-Limburg	4.657	4.799	5.293	13,7%	-9,3%
Zuidoost-Brabant	2.631	2.775	3.048	15,8%	-7,1%
<b>Landelijk</b>	<b>80.105</b>	<b>86.139</b>	<b>98.481</b>	<b>22,9%</b>	<b>0,0%</b>
<b>Standaardafwijking</b>					<b>12,9%</b>

**TABEL B.5 AANDEEL WERKZAME PERSONEN<sup>25</sup> PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	2015	2016	2017	Mutatie: 2017 vs. 2015 (%)
Achterhoek	56,9%	56,7%	58,6%	1,7%
Amersfoort	46,1%	46,6%	49,7%	3,6%
Drechtsteden	44,0%	44,5%	51,3%	7,3%
Drenthe	41,8%	42,6%	45,3%	3,5%
Flevoland	30,8%	34,6%	39,2%	8,4%
Food Valley	40,2%	44,2%	52,5%	12,3%
Friesland	45,0%	44,4%	47,3%	2,3%
Gooi en Vechtstreek	39,9%	40,3%	47,6%	7,7%
Gorinchem	42,8%	44,8%	50,5%	7,7%
Groningen	41,9%	44,2%	50,3%	8,4%
Groot Amsterdam	44,1%	44,8%	49,4%	5,2%
Haaglanden	31,3%	32,8%	42,8%	11,6%
Helmond-De Peel	60,0%	59,9%	63,6%	3,6%
Holland Rijnland	44,5%	46,1%	50,4%	5,9%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	44,6%	47,2%	51,6%	7,0%
Midden-Brabant	41,9%	43,1%	48,7%	6,8%
Midden-Gelderland	41,7%	42,0%	45,6%	3,9%
Midden-Holland	49,6%	48,9%	56,4%	6,8%
Midden-Limburg	55,4%	55,2%	60,0%	4,5%
Midden-Utrecht	38,9%	39,6%	43,6%	4,7%
Noord-Holland Noord	40,6%	41,2%	46,6%	6,0%
Noord-Limburg	48,5%	50,4%	54,1%	5,6%
Noordoost-Brabant	49,6%	51,5%	60,7%	11,1%
Rijk van Nijmegen	44,5%	44,5%	48,5%	4,0%
Rijnmond	37,4%	38,7%	42,3%	4,9%
Rivierenland	54,5%	56,0%	60,4%	5,8%
Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	47,0%	47,8%	52,4%	5,4%
Twente	45,2%	46,5%	51,5%	6,3%
West-Brabant	47,5%	41,6%	47,2%	-0,3%
Zaanstreek/Waterland	43,0%	44,1%	48,3%	5,3%
Zeeland	37,6%	41,8%	47,9%	10,3%
Zuid-Holland Centraal	35,6%	38,6%	43,3%	7,7%
Zuid-Kennemerland en IJmond	38,3%	40,8%	46,6%	8,4%
Zuid-Limburg	49,5%	49,4%	53,7%	4,2%
Zuidoost-Brabant	52,5%	53,9%	57,7%	5,2%
<b>Landelijk</b>	<b>43,9%</b>	<b>44,8%</b>	<b>50,0%</b>	<b>6,1%</b>
<b>Standaardafwijking</b>	<b>6,5%</b>	<b>6,0%</b>	<b>5,7%</b>	<b>-</b>

<sup>25</sup> Aandeel werkzame personen = aantal werkzame personen/aantal personen in het doelgroepregister, gecorrigeerd (tabel B.1).

**TABEL B.6 GROEI BANEN T.O.V INDICATIE WERKKAMER PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	2016			2017			Gemid. (%)
	Ind. Wk.	Banen	Banen /Ind. Wk. (%)	Ind. Wk.	Banen	Banen /Ind. Wk. (%)	
Achterhoek	2.775	2.954	106,5%	2.949	3.010	102,1%	104,3%
Amersfoort	1.308	1.576	120,5%	1.539	1.790	116,3%	118,4%
Drechtsteden	1.569	1.878	119,7%	1.767	2.405	136,1%	127,9%
Drenthe	1.669	1.830	109,6%	1.840	2.074	112,7%	111,2%
Flevoland	1.492	1.564	104,8%	1.736	1.828	105,3%	105,1%
Food Valley	1.521	1.727	113,5%	1.790	2.338	130,6%	122,1%
Friesland	4.196	4.272	101,8%	4.636	4.475	96,5%	99,2%
Gooi en Vechtstreek	745	653	87,7%	886	859	97,0%	92,3%
Gorinchem	571	513	89,8%	660	617	93,5%	91,7%
Groningen	4.740	6.108	128,9%	5.296	7.061	133,3%	131,1%
Groot Amsterdam	6.445	5.403	83,8%	7.533	6.080	80,7%	82,3%
Haaglanden	3.576	2.570	71,9%	4.386	3.694	84,2%	78,0%
Helmond-De Peel	2.462	2.351	95,5%	2.612	2.649	101,4%	98,5%
Holland Rijnland	2.408	2.327	96,6%	2.788	2.564	92,0%	94,3%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	3.219	3.800	118,0%	3.532	4.239	120,0%	119,0%
Midden-Brabant	2.349	1.999	85,1%	2.626	2.372	90,3%	87,7%
Midden-Gelderland	2.770	3.157	114,0%	3.074	3.500	113,9%	113,9%
Midden-Holland	1.292	1.181	91,4%	1.414	1.284	90,8%	91,1%
Midden-Limburg	1.428	1.975	138,3%	1.575	2.116	134,3%	136,3%
Midden-Utrecht	3.183	2.922	91,8%	3.891	3.453	88,7%	90,3%
Noord-Holland Noord	2.978	3.407	114,4%	3.329	4.108	123,4%	118,9%
Noord-Limburg	1.312	1.652	125,9%	1.524	1.977	129,7%	127,8%
Noordoost-Brabant	4.242	4.375	103,1%	4.742	5.565	117,4%	110,2%
Rijk van Nijmegen	1.910	2.307	120,8%	2.096	2.596	123,9%	122,3%
Rijnmond	8.228	6.777	82,4%	9.328	7.298	78,2%	80,3%
Rivierenland	1.184	1.588	134,1%	1.354	1.715	126,7%	130,4%
Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	4.298	4.792	111,5%	4.805	5.233	108,9%	110,2%
Twente	5.353	5.520	103,1%	5.831	5.956	102,1%	102,6%
West-Brabant	3.020	2.719	90,0%	3.469	3.108	89,6%	89,8%
Zaanstreek/Waterland	1.345	1.456	108,3%	1.503	1.672	111,2%	109,7%
Zeeland	1.351	1.198	88,7%	1.616	1.432	88,6%	88,6%
Zuid-Holland Centraal	1.073	1.084	101,0%	1.242	1.203	96,9%	98,9%
Zuid-Kennemerland en IJmond	1.296	1.428	110,2%	1.558	1.594	102,3%	106,2%
Zuid-Limburg	5.071	5.727	112,9%	5.524	6.355	115,0%	114,0%
Zuidoost-Brabant	3.299	3.224	97,7%	3.725	3.541	95,1%	96,4%
<b>Landelijk<sup>26</sup></b>	<b>95.680</b>	<b>98.013</b>	<b>105,0%</b>	<b>108.179</b>	<b>112.147</b>	<b>106,5%</b>	<b>105,7%</b>
<b>Standaardafwijking</b>			<b>15,4%</b>		<b>16,3%</b>		<b>15,6%</b>

<sup>26</sup> Landelijke percentages zijn het gemiddelde van de regiopercentages.

**TABEL B.7 AANTAL PERSONEN IN HET DOELGROEPREGISTER NAAR DEELGROEP PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	Wajong (gecorrigeerd)			WSW-groep			Participatiewet			2017 waarvan Praktijkroute <sup>27</sup>
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	
Achterhoek	2.142	2.134	2.001	1.578	1.559	1.382	379	604	1.066	73
Amersfoort	1.831	1.843	1.668	473	476	451	426	699	1.154	17
Drechtsteden	1.890	1.873	1.724	920	927	847	453	732	1.352	419
Drenthe	2.188	2.153	2.010	765	784	783	518	841	1.229	10
Flevoland	3.099	3.072	2.774	248	245	248	566	883	1.228	39
Food Valley	2.484	2.418	2.277	321	459	716	361	563	891	23
Friesland	5.183	5.185	4.702	1.624	1.573	1.387	796	1.375	2.100	137
Gooi en Vechtstreek	1.207	1.220	1.130	94	92	93	164	235	418	69
Gorinchem	704	697	653	94	100	94	123	238	335	3
Groningen	7.188	7.140	6.225	2.561	2.897	3.071	1.402	1.929	2.779	97
Groot Amsterdam	5.949	5.869	5.367	3.060	2.748	2.446	1.338	1.983	3.076	397
Haaglanden	4.827	4.797	4.293	1.123	976	806	979	1.574	2.637	771
Helmond-De Peel	1.409	1.391	1.272	1.401	1.382	1.368	458	624	945	98
Holland Rijnland	2.883	2.892	2.509	794	766	694	680	975	1.418	17
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	4.622	4.661	4.347	1.195	1.336	1.278	583	935	1.478	34
Midden-Brabant	2.284	2.280	2.040	884	780	710	669	1.063	1.569	138
Midden-Gelderland	4.296	4.310	4.040	1.501	1.518	1.490	690	930	1.371	37
Midden-Holland	1.187	1.187	1.017	537	536	504	250	393	519	3
Midden-Limburg	1.470	1.455	1.312	1.131	1.101	998	350	489	703	116
Midden-Utrecht	4.935	4.917	4.689	847	803	770	799	1.226	1.845	86
Noord-Holland Noord	5.349	5.341	4.821	879	856	875	658	1.300	2.352	169
Noord-Limburg	1.756	1.755	1.642	636	716	739	297	483	847	74
Noordoost-Brabant	3.679	3.690	3.211	2.553	2.558	2.268	1.043	1.365	2.736	948
Rijk van Nijmegen	2.722	2.754	2.577	1.250	1.213	1.146	525	775	1.138	15

<sup>27</sup> De Praktijkroetgroep bestaat hier uit mensen die met een grondslag Praktijkroute in het doelgroepregister is opgenomen en *niet* met een ander grondslag, zoals een indicatie banenafpraak of als VSO/PRO leerling, in het doelgroepregister staan.

**TABEL B.7 AANTAL PERSONEN IN HET DOELGROEPREGISTER NAAR DEELGROEP PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	Wajong (gecorrigeerd)			WSW-groep			Participatiewet			2017 waarvan Praktijkroute <sup>27</sup>
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	
Rijnmond	9.845	9.854	9.194	3.656	2.828	2.322	1.525	2.596	3.812	25
Rivierenland	1.267	1.252	1.137	676	805	696	246	356	586	40
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	5.089	5.007	4.539	2.338	2.345	2.213	953	1.354	1.991	58
Twente	5.621	5.607	5.061	2.262	2.256	2.045	1.650	2.209	2.879	220
West-Brabant	3.421	3.442	3.038	1.940	1.197	1.111	863	1.229	1.733	28
Zaanstreek/Waterland	2.047	2.043	1.860	441	449	426	245	452	862	11
Zeeland	1.607	1.611	1.415	447	464	443	415	582	978	22
Zuid-Holland Centraal	1.811	1.809	1.590	277	283	251	296	521	742	20
Zuid-Kennemerland en IJmond	2.167	2.148	1.838	412	483	489	385	585	790	4
Zuid-Limburg	4.897	4.878	4.230	3.633	3.477	3.378	877	1.361	2.245	146
Zuidoost-Brabant	2.552	2.562	2.339	1.757	1.649	1.483	702	936	1.461	199
<b>Landelijk</b>	<b>115.608</b>	<b>115.247</b>	<b>104.542</b>	<b>44.308</b>	<b>42.637</b>	<b>40.021</b>	<b>22.664</b>	<b>34.395</b>	<b>53.265</b>	<b>4.563</b>
<b>Landelijk ongecorrigeerd voor Wajong</b>	<b>210.824</b>	<b>135.843</b>	<b>104.542</b>							



**TABEL B.8 AANDEEL PERSONEN IN HET DOELGROEPREGISTER NAAR DEELGROEP PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	Wajong (gecorrigeerd)			WSW-groep			Participatiewet			2017 waarvan Praktijkroute <sup>28</sup>
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	
Achterhoek	52%	50%	45%	38%	36%	31%	9%	14%	24%	7%
Amersfoort	67%	61%	51%	17%	16%	14%	16%	23%	35%	1%
Drechtsteden	58%	53%	44%	28%	26%	22%	14%	21%	34%	31%
Drenthe	63%	57%	50%	22%	21%	19%	15%	22%	31%	1%
Flevoland	79%	73%	65%	6%	6%	6%	14%	21%	29%	3%
Food Valley	78%	70%	59%	10%	13%	18%	11%	16%	23%	3%
Friesland	68%	64%	57%	21%	19%	17%	10%	17%	26%	7%
Gooi en Vechtstreek	82%	79%	69%	6%	6%	6%	11%	15%	25%	17%
Gorinchem	76%	67%	60%	10%	10%	9%	13%	23%	31%	1%
Groningen	64%	60%	52%	23%	24%	25%	13%	16%	23%	3%
Groot Amsterdam	57%	55%	49%	30%	26%	22%	13%	19%	28%	13%
Haaglanden	70%	65%	55%	16%	13%	10%	14%	21%	34%	29%
Helmond-De Peel	43%	41%	35%	43%	41%	38%	14%	18%	26%	10%
Holland Rijnland	66%	62%	54%	18%	17%	15%	16%	21%	31%	1%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	72%	67%	61%	19%	19%	18%	9%	13%	21%	2%
Midden-Brabant	60%	55%	47%	23%	19%	16%	17%	26%	36%	9%
Midden-Gelderland	66%	64%	59%	23%	22%	22%	11%	14%	20%	3%
Midden-Holland	60%	56%	50%	27%	25%	25%	13%	19%	25%	1%
Midden-Limburg	50%	48%	44%	38%	36%	33%	12%	16%	23%	17%
Midden-Utrecht	75%	71%	64%	13%	12%	11%	12%	18%	25%	5%
Noord-Holland Noord	78%	71%	60%	13%	11%	11%	10%	17%	29%	7%
Noord-Limburg	65%	59%	51%	24%	24%	23%	11%	16%	26%	9%
Noordoost-Brabant	51%	48%	39%	35%	34%	28%	14%	18%	33%	35%
Rijk van Nijmegen	61%	58%	53%	28%	26%	24%	12%	16%	23%	1%

<sup>28</sup> Aandeel personen vanuit de Praktijkroute ten opzichte van het aantal personen in de Participatiewetgroep 2017. De Praktijkroutegrop bestaat hier uit mensen die met een grondslag Praktijkroute in het doelgroepregister is opgenomen en *niet* met een ander grondslag, zoals een indicatie banenafpraak of als VSO/PRO leerling, in het doelgroepregister staan.

**TABEL B.8 AANDEEL PERSONEN IN HET DOELGROEPREGISTER NAAR DEELGROEP PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	Wajong (gecorrigeerd)			WSW-groep			Participatiewet			2017 waarvan Praktijkroute <sup>28</sup>
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	
Rijnmond	66%	64%	60%	24%	19%	15%	10%	17%	25%	1%
Rivierenland	58%	52%	47%	31%	33%	29%	11%	15%	24%	7%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	61%	58%	52%	28%	27%	25%	11%	16%	23%	3%
Twente	59%	56%	51%	24%	22%	20%	17%	22%	29%	8%
West-Brabant	55%	59%	52%	31%	20%	19%	14%	21%	29%	2%
Zaanstreek/Waterland	75%	69%	59%	16%	15%	14%	9%	15%	27%	1%
Zeeland	65%	61%	50%	18%	17%	16%	17%	22%	34%	2%
Zuid-Holland Centraal	76%	69%	62%	12%	11%	10%	12%	20%	29%	3%
Zuid-Kennemerland en IJmond	73%	67%	59%	14%	15%	16%	13%	18%	25%	1%
Zuid-Limburg	52%	50%	43%	39%	36%	34%	9%	14%	23%	7%
Zuidoost-Brabant	51%	50%	44%	35%	32%	28%	14%	18%	28%	14%
<b>Landelijk</b>	<b>63%</b>	<b>60%</b>	<b>53%</b>	<b>24%</b>	<b>22%</b>	<b>20%</b>	<b>12%</b>	<b>18%</b>	<b>27%</b>	<b>9%</b>
<b>Landelijk ongecorrigeerd voor Wajong</b>	<b>76%</b>	<b>64%</b>	<b>53%</b>							

**TABEL B.9A AANTAL WERKZAME PERSONEN GROEP WAJONG PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	2015	2016	2017	Mutatie: 2017 vs. 2015  (%)	Mutatie: 2017 vs. 2015  verschil met landelijke ontwikkeling (%-punt)
Achterhoek	724	776	869	20,0%	4,2%
Amersfoort	679	718	750	10,5%	-5,4%
Drechtsteden	532	574	625	17,5%	1,7%
Drenthe	635	661	725	14,2%	-1,7%
Flevoland	853	953	947	11,0%	-4,8%
Food Valley	873	903	970	11,1%	-4,7%
Friesland	1.717	1.808	1.895	10,4%	-5,5%
Gooi en Vechtstreek	457	473	495	8,3%	-7,5%
Gorinchem	268	279	293	9,3%	-6,5%
Groningen	2.048	2.178	2.342	14,4%	-1,5%
Groot Amsterdam	1.638	1.786	1.867	14,0%	-1,8%
Haaglanden	1.198	1.314	1.432	19,5%	3,7%
Helmond-De Peel	500	541	563	12,6%	-3,2%
Holland Rijnland	990	1.056	1.100	11,1%	-4,7%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	1.641	1.742	1.902	15,9%	0,1%
Midden-Brabant	674	754	844	25,2%	9,4%
Midden-Gelderland	1.129	1.181	1.306	15,7%	-0,1%
Midden-Holland	413	419	460	11,4%	-4,4%
Midden-Limburg	491	519	562	14,5%	-1,4%
Midden-Utrecht	1.547	1.633	1.762	13,9%	-1,9%
Noord-Holland Noord	1.844	1.954	2.017	9,4%	-6,4%
Noord-Limburg	603	647	670	11,1%	-4,7%
Noordoost-Brabant	1.110	1.247	1.336	20,4%	4,5%
Rijk van Nijmegen	763	801	882	15,6%	-0,2%
Rijnmond	2.427	2.761	3.086	27,2%	11,3%
Rivierenland	488	487	533	9,2%	-6,6%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	1.509	1.592	1.738	15,2%	-0,7%
Twente	1.856	2.024	2.167	16,8%	0,9%
West-Brabant	996	1.093	1.207	21,2%	5,4%
Zaanstreek/Waterland	705	758	787	11,6%	-4,2%
Zeeland	528	585	615	16,5%	0,7%
Zuid-Holland Centraal	538	626	646	20,1%	4,2%
Zuid-Kennemerland en IJmond	667	728	770	15,4%	-0,4%
Zuid-Limburg	1.113	1.268	1.405	26,2%	10,4%
Zuidoost-Brabant	846	918	971	14,8%	-1,1%
<b>Landelijk</b>	<b>35.000</b>	<b>37.757</b>	<b>40.539</b>	<b>15,8%</b>	<b>0,0%</b>
<b>Standaardafwijking</b>					<b>4,8%</b>

**TABEL B.9B AANTAL WERKZAME PERSONEN GROEP WSW PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	2015	2016	2017	Mutatie: 2017 vs. 2015  (%)	Mutatie: 2017 vs. 2015  verschil met landelijke ontwikkeling (%-punt)
Achterhoek	1.518	1.470	1.291	-15,0%	-5,6%
Amersfoort	449	446	421	-6,2%	3,2%
Drechtsteden	807	799	718	-11,0%	-1,6%
Drenthe	725	725	707	-2,5%	6,9%
Flevoland	227	220	222	-2,2%	7,2%
Food Valley	304	437	683	124,7%	134,1%
Friesland	1.543	1.484	1.276	-17,3%	-7,9%
Gooi en Vechtstreek	85	81	79	-7,1%	2,3%
Gorinchem	90	91	90	0,0%	9,4%
Groningen	2.418	2.691	2.811	16,3%	25,6%
Groot Amsterdam	2.717	2.436	2.196	-19,2%	-9,8%
Haaglanden	759	641	567	-25,3%	-15,9%
Helmond-De Peel	1.329	1.287	1.265	-4,8%	4,6%
Holland Rijnland	754	718	642	-14,9%	-5,5%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	1.113	1.272	1.208	8,5%	17,9%
Midden-Brabant	834	727	662	-20,6%	-11,2%
Midden-Gelderland	1.425	1.423	1.378	-3,3%	6,1%
Midden-Holland	507	500	471	-7,1%	2,3%
Midden-Limburg	1.085	1.037	938	-13,5%	-4,2%
Midden-Utrecht	815	749	697	-14,5%	-5,1%
Noord-Holland Noord	810	794	799	-1,4%	8,0%
Noord-Limburg	588	656	684	16,3%	25,7%
Noordoost-Brabant	2.253	2.244	2.021	-10,3%	-0,9%
Rijk van Nijmegen	1.136	1.117	1.071	-5,7%	3,7%
Rijnmond	2.874	2.502	2.153	-25,1%	-15,7%
Rivierenland	639	744	626	-2,0%	7,4%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	2.221	2.219	2.091	-5,9%	3,5%
Twente	2.181	2.131	1.932	-11,4%	-2,0%
West-Brabant	1.833	1.070	980	-46,5%	-37,1%
Zaanstreek/Waterland	411	414	391	-4,9%	4,5%
Zeeland	333	379	365	9,6%	19,0%
Zuid-Holland Centraal	248	253	225	-9,3%	0,1%
Zuid-Kennemerland en IJmond	383	444	443	15,7%	25,1%
Zuid-Limburg	3.413	3.244	3.158	-7,5%	1,9%
Zuidoost-Brabant	1.622	1.552	1.389	-14,4%	-5,0%
<b>Landelijk</b>	<b>40.449</b>	<b>38.997</b>	<b>36.650</b>	<b>-9,4%</b>	<b>0,0%</b>
<b>Standaardafwijking</b>					<b>25,2%</b>

**TABEL B.9C AANTAL WERKZAME PERSONEN GROEP PARTICIPATIEWET PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	2015	2016	2017	Mutatie:	Mutatie:
				2017 vs. 2015	2017 vs. 2015 verschil met landelijke ontwikkeling (%-punt)
Achterhoek	90	191	447	396,7%	39,4%
Amersfoort	131	243	456	248,1%	-109,2%
Drechtsteden	96	198	668	595,8%	238,5%
Drenthe	91	222	390	328,6%	-28,7%
Flevoland	125	282	498	298,4%	-58,9%
Food Valley	95	180	385	305,3%	-52,0%
Friesland	162	320	705	335,2%	-22,1%
Gooi en Vechtstreek	43	70	207	381,4%	24,1%
Gorinchem	36	94	163	352,8%	-4,5%
Groningen	204	418	915	348,5%	-8,8%
Groot Amsterdam	213	522	1.315	517,4%	160,1%
Haaglanden	209	457	1.315	529,2%	171,9%
Helmond-De Peel	131	208	451	244,3%	-113,0%
Holland Rijnland	195	363	588	201,5%	-155,8%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	100	261	556	456,0%	98,7%
Midden-Brabant	98	295	596	508,2%	150,9%
Midden-Gelderland	149	237	460	208,7%	-148,6%
Midden-Holland	60	116	220	266,7%	-90,6%
Midden-Limburg	60	124	307	411,7%	54,4%
Midden-Utrecht	197	368	726	268,5%	-88,8%
Noord-Holland Noord	144	342	936	550,0%	192,7%
Noord-Limburg	113	185	393	247,8%	-109,5%
Noordoost-Brabant	249	433	1.631	555,0%	197,7%
Rijk van Nijmegen	104	194	405	289,4%	-67,9%
Rijnmond	323	645	1.248	286,4%	-70,9%
Rivierenland	67	120	301	349,3%	-8,0%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	205	349	751	266,3%	-91,0%
Twente	270	533	1.046	287,4%	-69,9%
West-Brabant	128	280	588	359,4%	2,1%
Zaanstreek/Waterland	59	126	341	478,0%	120,7%
Zeeland	68	146	378	455,9%	98,6%
Zuid-Holland Centraal	63	130	247	292,1%	-65,2%
Zuid-Kennemerland en IJmond	84	141	241	186,9%	-170,4%
Zuid-Limburg	131	287	730	457,3%	99,9%
Zuidoost-Brabant	163	305	688	322,1%	-35,2%
<b>Landelijk</b>	<b>4.656</b>	<b>9.385</b>	<b>21.292</b>	<b>357,3%</b>	<b>0,0%</b>
<b>Standaardafwijking</b>					<b>110,1%</b>

**TABEL B.9D UITSPLITSING GROEI WERKZAME PERSONEN GROEP PARTICIPATIEWET NAAR PRAKTIJKROUTE EN PARTICIPATIEWET SEC PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	2017		2017 vs. 2016		
	Aantal werkzaam Praktijkroute	Aantal werkzaam Participatiewet overig	Mutatie werkzame personen: (totaal)	Aandeel Praktijkroute in groei	Aandeel Participatiewet overig in groei
Achterhoek	63	384	134,0%	24,6%	75,4%
Amersfoort	14	442	87,7%	6,6%	93,4%
Drechtsteden	348	320	237,4%	74,0%	26,0%
Drenthe	10	380	75,7%	6,0%	94,0%
Flevoland	36	462	76,6%	16,7%	83,3%
Food Valley	17	368	113,9%	8,3%	91,7%
Friesland	115	590	120,3%	29,9%	70,1%
Gooi en Vechtstreek	66	141	195,7%	48,2%	51,8%
Gorinchem	3	160	73,4%	4,3%	95,7%
Groningen	84	831	118,9%	16,9%	83,1%
Groot Amsterdam	352	963	151,9%	44,4%	55,6%
Haaglanden	733	582	187,7%	85,4%	14,6%
Helmond-De Peel	90	361	116,8%	37,0%	63,0%
Holland Rijnland	17	571	62,0%	7,6%	92,4%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	32	524	113,0%	10,8%	89,2%
Midden-Brabant	114	482	102,0%	37,9%	62,1%
Midden-Gelderland	33	427	94,1%	14,8%	85,2%
Midden-Holland	3	217	89,7%	2,9%	97,1%
Midden-Limburg	110	197	147,6%	60,1%	39,9%
Midden-Utrecht	64	662	97,3%	17,9%	82,1%
Noord-Holland Noord	152	784	173,7%	25,6%	74,4%
Noord-Limburg	66	327	112,4%	31,7%	68,3%
Noordoost-Brabant	870	761	276,7%	72,6%	27,4%
Rijk van Nijmegen	14	391	108,8%	6,6%	93,4%
Rijnmond	24	1.224	93,5%	4,0%	96,0%
Rivierenland	36	265	150,8%	19,9%	80,1%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	54	697	115,2%	13,4%	86,6%
Twente	193	853	96,2%	37,6%	62,4%
West-Brabant	25	563	110,0%	8,1%	91,9%
Zaanstreek/Waterland	9	332	170,6%	4,2%	95,8%
Zeeland	19	359	158,9%	8,2%	91,8%
Zuid-Holland Centraal	19	228	90,0%	16,2%	83,8%
Zuid-Kennemerland en IJmond	4	237	70,9%	4,0%	96,0%
Zuid-Limburg	132	598	154,4%	29,8%	70,2%
Zuidoost-Brabant	187	501	125,6%	48,8%	51,2%
<b>Landelijk</b>	<b>4.108</b>	<b>17.184</b>	<b>126,9%</b>	<b>34,5%</b>	<b>65,5%</b>

**TABEL B.10A AANDEEL WERKZAME PERSONEN GROEP WAJONG PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	2015	2016	2017	2015 verschil t.o.v. landelijk aandeel (%-punt)	2017 verschil t.o.v. landelijk aandeel (%-punt)
Achterhoek	33,8%	36,4%	43,4%	3,5%	4,6%
Amersfoort	37,1%	39,0%	45,0%	6,8%	6,2%
Drechtsteden	28,1%	30,6%	36,3%	-2,2%	-2,5%
Drenthe	29,0%	30,7%	36,1%	-1,3%	-2,7%
Flevoland	27,5%	31,0%	34,1%	-2,8%	-4,7%
Food Valley	35,1%	37,3%	42,6%	4,8%	3,8%
Friesland	33,1%	34,9%	40,3%	2,8%	1,5%
Gooi en Vechtstreek	37,9%	38,8%	43,8%	7,6%	5,0%
Gorinchem	38,1%	40,0%	44,9%	7,8%	6,1%
Groningen	28,5%	30,5%	37,6%	-1,8%	-1,2%
Groot Amsterdam	27,5%	30,4%	34,8%	-2,8%	-4,0%
Haaglanden	24,8%	27,4%	33,4%	-5,5%	-5,4%
Helmond-De Peel	35,5%	38,9%	44,3%	5,2%	5,5%
Holland Rijnland	34,3%	36,5%	43,8%	4,0%	5,0%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	35,5%	37,4%	43,8%	5,2%	5,0%
Midden-Brabant	29,5%	33,1%	41,4%	-0,8%	2,6%
Midden-Gelderland	26,3%	27,4%	32,3%	-4,0%	-6,5%
Midden-Holland	34,8%	35,3%	45,2%	4,5%	6,4%
Midden-Limburg	33,4%	35,7%	42,8%	3,1%	4,0%
Midden-Utrecht	31,3%	33,2%	37,6%	1,0%	-1,2%
Noord-Holland Noord	34,5%	36,6%	41,8%	4,2%	3,0%
Noord-Limburg	34,3%	36,9%	40,8%	4,0%	2,0%
Noordoost-Brabant	30,2%	33,8%	41,6%	-0,1%	2,8%
Rijk van Nijmegen	28,0%	29,1%	34,2%	-2,3%	-4,6%
Rijnmond	24,7%	28,0%	33,6%	-5,6%	-5,2%
Rivierenland	38,5%	38,9%	46,9%	8,2%	8,1%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	29,7%	31,8%	38,3%	-0,6%	-0,5%
Twente	33,0%	36,1%	42,8%	2,7%	4,0%
West-Brabant	29,1%	31,8%	39,7%	-1,2%	0,9%
Zaanstreek/Waterland	34,4%	37,1%	42,3%	4,1%	3,5%
Zeeland	32,9%	36,3%	43,5%	2,6%	4,7%
Zuid-Holland Centraal	29,7%	34,6%	40,6%	-0,6%	1,8%
Zuid-Kennemerland en IJmond	30,8%	33,9%	41,9%	0,5%	3,1%
Zuid-Limburg	22,7%	26,0%	33,2%	-7,6%	-5,6%
Zuidoost-Brabant	33,2%	35,8%	41,5%	2,9%	2,7%
<b>Landelijk (gecorrigeerd)</b>	<b>30,3%</b>	<b>32,8%</b>	<b>38,8%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>
<b>Standaardafwijking</b>				<b>4,0%</b>	<b>4,1%</b>

**TABEL B.10B AANDEEL WERKZAME PERSONEN GROEP WSW PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	2015	2016	2017	2015 verschil t.o.v. landelijk aandeel	2017 verschil t.o.v. landelijk aandeel
Achterhoek	96,2%	94,3%	93,4%	4,9%	1,8%
Amersfoort	94,9%	93,7%	93,3%	3,6%	1,8%
Drechtsteden	87,7%	86,2%	84,8%	-3,6%	-6,8%
Drenthe	94,8%	92,5%	90,3%	3,5%	-1,3%
Flevoland	91,5%	89,8%	89,5%	0,2%	-2,1%
Food Valley	94,7%	95,2%	95,4%	3,4%	3,8%
Friesland	95,0%	94,3%	92,0%	3,7%	0,4%
Gooi en Vechtstreek	90,4%	88,0%	84,9%	-0,9%	-6,6%
Gorinchem	95,7%	91,0%	95,7%	4,5%	4,2%
Groningen	94,4%	92,9%	91,5%	3,1%	0,0%
Groot Amsterdam	88,8%	88,6%	89,8%	-2,5%	-1,8%
Haaglanden	67,6%	65,7%	70,3%	-23,7%	-21,2%
Helmond-De Peel	94,9%	93,1%	92,5%	3,6%	0,9%
Holland Rijnland	95,0%	93,7%	92,5%	3,7%	0,9%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	93,1%	95,2%	94,5%	1,8%	2,9%
Midden-Brabant	94,3%	93,2%	93,2%	3,1%	1,7%
Midden-Gelderland	94,9%	93,7%	92,5%	3,6%	0,9%
Midden-Holland	94,4%	93,3%	93,5%	3,1%	1,9%
Midden-Limburg	95,9%	94,2%	94,0%	4,6%	2,4%
Midden-Utrecht	96,2%	93,3%	90,5%	4,9%	-1,1%
Noord-Holland Noord	92,2%	92,8%	91,3%	0,9%	-0,3%
Noord-Limburg	92,5%	91,6%	92,6%	1,2%	1,0%
Noordoost-Brabant	88,2%	87,7%	89,1%	-3,0%	-2,5%
Rijk van Nijmegen	90,9%	92,1%	93,5%	-0,4%	1,9%
Rijnmond	78,6%	88,5%	92,7%	-12,7%	1,1%
Rivierenland	94,5%	92,4%	89,9%	3,2%	-1,6%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	95,0%	94,6%	94,5%	3,7%	2,9%
Twente	96,4%	94,5%	94,5%	5,1%	2,9%
West-Brabant	94,5%	89,4%	88,2%	3,2%	-3,4%
Zaanstreek/Waterland	93,2%	92,2%	91,8%	1,9%	0,2%
Zeeland	74,5%	81,7%	82,4%	-16,8%	-9,2%
Zuid-Holland Centraal	89,5%	89,4%	89,6%	-1,8%	-1,9%
Zuid-Kennemerland en IJmond	93,0%	91,9%	90,6%	1,7%	-1,0%
Zuid-Limburg	93,9%	93,3%	93,5%	2,7%	1,9%
Zuidoost-Brabant	92,3%	94,1%	93,7%	1,0%	2,1%
<b>Landelijk</b>	<b>91,3%</b>	<b>91,5%</b>	<b>91,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>
<b>Standaardafwijking</b>				<b>6,1%</b>	<b>4,6%</b>



**TABEL B.10C AANDEEL WERKZAME PERSONEN GROEP PARTICIPATIEWET PER REGIO, ALFABETISCH**

Regio	2015	2016	2017	2015 verschil t.o.v. landelijk aandeel	2017 verschil t.o.v. landelijk aandeel
Achterhoek	23,7%	31,6%	41,9%	3,2%	2,0%
Amersfoort	30,8%	34,8%	39,5%	10,2%	-0,5%
Drechtsteden	21,2%	27,0%	49,4%	0,6%	9,4%
Drenthe	17,6%	26,4%	31,7%	-3,0%	-8,2%
Flevoland	22,1%	31,9%	40,6%	1,5%	0,6%
Food Valley	26,3%	32,0%	43,2%	5,8%	3,2%
Friesland	20,4%	23,3%	33,6%	-0,2%	-6,4%
Gooi en Vechtstreek	26,2%	29,8%	49,5%	5,7%	9,5%
Gorinchem	29,3%	39,5%	48,7%	8,7%	8,7%
Groningen	14,6%	21,7%	32,9%	-6,0%	-7,0%
Groot Amsterdam	15,9%	26,3%	42,8%	-4,6%	2,8%
Haaglanden	21,3%	29,0%	49,9%	0,8%	9,9%
Helmond-De Peel	28,6%	33,3%	47,7%	8,1%	7,8%
Holland Rijnland	28,7%	37,2%	41,5%	8,1%	1,5%
IJsselvechtstreek (Regio Zwolle)	17,2%	27,9%	37,6%	-3,4%	-2,4%
Midden-Brabant	14,6%	27,8%	38,0%	-5,9%	-2,0%
Midden-Gelderland	21,6%	25,5%	33,6%	1,1%	-6,4%
Midden-Holland	24,0%	29,5%	42,4%	3,5%	2,4%
Midden-Limburg	17,1%	25,4%	43,7%	-3,4%	3,7%
Midden-Utrecht	24,7%	30,0%	39,3%	4,1%	-0,6%
Noord-Holland Noord	21,9%	26,3%	39,8%	1,3%	-0,2%
Noord-Limburg	38,0%	38,3%	46,4%	17,5%	6,4%
Noordoost-Brabant	23,9%	31,7%	59,6%	3,3%	19,6%
Rijk van Nijmegen	19,8%	25,0%	35,6%	-0,7%	-4,4%
Rijnmond	21,2%	24,8%	32,7%	0,6%	-7,2%
Rivierenland	27,2%	33,7%	51,4%	6,7%	11,4%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	21,5%	25,8%	37,7%	1,0%	-2,3%
Twente	16,4%	24,1%	36,3%	-4,2%	-3,6%
West-Brabant	14,8%	22,8%	33,9%	-5,7%	-6,0%
Zaanstreek/Waterland	24,1%	27,9%	39,6%	3,5%	-0,4%
Zeeland	16,4%	25,1%	38,7%	-4,2%	-1,3%
Zuid-Holland Centraal	21,3%	25,0%	33,3%	0,7%	-6,7%
Zuid-Kennemerland en IJmond	21,8%	24,1%	30,5%	1,3%	-9,5%
Zuid-Limburg	14,9%	21,1%	32,5%	-5,6%	-7,5%
Zuidoost-Brabant	23,2%	32,6%	47,1%	2,7%	7,1%
<b>Landelijk</b>	<b>20,5%</b>	<b>27,3%</b>	<b>40,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>
<b>Standaardafwijking</b>				<b>5,2%</b>	<b>6,7%</b>

---

# Colofon

## **Uitgave**

UWV: *Strategie, Beleid en Kennis (SBK)*

## **Postadres**

Postbus 58285

Postcode 1040 HG Amsterdam

## **Inlichtingen**

020 – 687 51 88

## **Auteurs**

Ed Berendsen (SBK)

Elise Blanken (Gegevensdiensten)

Mike Schipper (Gegevensdiensten)

Daniella Siem (SBK)

Margreet Stoutjesdijk (SBK)

## **Disclaimer**

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

UWV © 2018

