

Geadresseerde

BEZOEKADRES SER Noord-Nederland
Leonard Springerlaan 23
9727 KB Groningen
Tel. 050 526 71 92
info@sernoordnederland.nl
www.sernoordnederland.nl
t @ser_nn

Groningen, 4 december 2013

POSTADRES Postbus 481
9700 AL Groningen

Kenmerk: 46/13

Betreft: Noordelijk Sociaal Akkoord

Geachte mevrouw/heer,

Ter informatie treft u bijgaand aan de brief die vandaag verzonden is aan de VDG.

Met vriendelijke groet,



F.Q. Gräper – van Koolwijk,
algemeen secretaris

VDG

t.a.v. Dhr. C. Bijl
Burg. G. van Weezelplein 10
9431 AG WESTERBORK

BEZOEKADRES SER Noord-Nederland
Leonard Springerlaan 23
9727 KB Groningen
Tel. 050 526 71 92
info@sernoordnederland.nl
www.sernoordnederland.nl
t @ser_nn

Groningen, 4 december 2013

POSTADRES Postbus 481
9700 AL Groningen

Ons kenmerk: 46/13

Betreft: Uitnodiging om te komen tot een Noordelijk Sociaal Akkoord

Geachte heer Bijl,

Op 12 oktober 2012 heeft SER Noord-Nederland onder meer na overleg met u, een tussentijdsadvies uitgebracht over de onderkant van de arbeidsmarkt in Noord-Nederland. Naar aanleiding van dit advies heeft SER Noord-Nederland op 8 november 2012 een bezoek gebracht aan uw vergadering. In dit overleg is onder andere gesproken over de mogelijkheid om in het vervolgtraject gezamenlijk op zoek te gaan naar oplossingen voor de uitdagingen waar we in het Noorden voor staan. Na dit overleg hebben de sociale partners en het kabinet een Sociaal Akkoord gesloten. In dit akkoord worden nadrukkelijk regionale partners en gemeenten uitgenodigd om gezamenlijk de problemen aan de onderkant van de arbeidsmarkt op te pakken. SER Noord-Nederland is als regionaal platform van sociale partners hier graag toe bereid. Graag zouden wij dan ook samen met u willen kijken hoe we deze verantwoordelijkheden het beste kunnen oppakken.

SER Noord-Nederland is van mening dat hierbij haast geboden is. De uitdagingen in het Noorden zijn van dien aard dat we het niet kunnen permitteren om te wachten op de ontwikkelingen in Den Haag. Het Noorden kent een relatief groot aantal inwoners dat aanspraak zal gaan maken op de voorgenomen Participatiewet. Daarbij komt dat het aantal beschikbare banen bij lange na niet toereikend is om deze mensen te geleiden naar een reguliere werkplek (zie ook ons tussentijdsadvies Arbeidsmarkt Noord-Nederland dat als bijlage is toegevoegd). Zelfs bij een invoering van een quotumregeling ontstaan er in Noord-Nederland onvoldoende baanopeningen om de doelgroep aan het werk te helpen (zie het bijgevoegde artikel 'Quotumregeling arbeidsgehandicapten en regionale verschillen').

Zonder verandering van het beleid zal, mede als gevolg van de aangekondigde bezuinigingen, de financiële positie van gemeenten verder onder druk komen te staan.

Daarnaast kent Noord-Nederland een aantal specifieke problemen. Er zijn bovengemiddeld veel mensen in de Wajong, WSW en WWB. Daarnaast is er sprake van een concentratie van sociale en economische uitsluiting in gebieden, die ook te lijden hebben van een krimpende en vergrijzende bevolking. Dit wordt versterkt door een proces van sociale uitsortering waarbij de meest getalenteerde jongeren deze regio's verlaten en naar de steden met HBO en WO opleidingen trekken en na het afstuderen in deze steden of nabije forensengemeenten gaan wonen. Ze keren meestal niet terug naar de regio waardoor in deze regio's de bevolking vergrijsd en het gemiddelde opleidingsniveau daalt.

Het lagere opleidingsniveau en de geringere ruimtelijke mobiliteit leidt ertoe dat de arbeidsmarkt sterk lokaal/regionaal georganiseerd is. Dit proces wordt nog versterkt doordat het Noorden relatief veel (zeer) zwakke scholen kent, zowel in het basisonderwijs als het voorgezet onderwijs. Met name in de plattelandsgebieden, kiezen bovengemiddeld veel kinderen een opleiding die lager is dan hun schooladvies. De rol van ouders en de beschikbaarheid van een lagere opleiding op kortere afstand speelt daarbij waarschijnlijk een rol. Het opleidingsniveau blijft hierdoor vanaf het begin achter bij de rest van Nederland.

Noord-Nederland kan het zich, gezien de omvang van de uitdagingen, niet veroorloven om nu de problemen voor zich uit te schuiven. De komende jaren, ook wanneer de economie verder aantrekt, zullen de bovengenoemde problemen de belangrijkste uitdagingen voor het Noorden blijven. Het is dus van belang dat we nu de handen ineen slaan en tot actie overgaan. En gezien de omvang van de uitdaging in het Noorden, is het noodzakelijk om te komen met onconventionele oplossingen.

SER Noord-Nederland roept u dan ook op, om vooruitlopend op de Participatiewet, voortvarend aan de slag te gaan. Door met elkaar na te denken over de wijze waarop het beschut werk in het Noorden moet worden ingevuld. Over hoe we met elkaar de werkgelegenheid juist voor de onderkant van de arbeidsmarkt kunnen vergroten. En door te zoeken naar mogelijkheden om te investeren in het onderwijs, zowel waar het gaat om het verhogen van het opleidingsniveau als om de aansluiting van de skills van de beroepsbevolking aan de vraag op de arbeidsmarkt.

De uitdagingen in het Noorden zijn te groot om als zelfstandige gemeenten op te pakken. Het is daarom noodzakelijk om samen te werken, als gemeenten, maar ook met andere betrokken partijen op dit beleidsterrein. Om te komen tot duurzame oplossingen realiseren we ons dat ook de sociale partners hierin een eigen verantwoordelijkheid hebben. SER Noord-Nederland denkt en werkt om die reden dan ook graag met u mee. Door bijvoorbeeld gezamenlijk te werken aan een noordelijk sociaal akkoord, geloven wij dat er op een

integrale wijze gezocht kan worden naar oplossingen die passen bij de problemen en uitdagingen van het Noorden. Wij gaan die zoektocht graag met u aan.

Mocht u naar aanleiding van het bovenstaande vragen hebben, of met ons verder van gedachten willen wisselen, kunt u het beste contact opnemen met de secretaris van SER Noord-Nederland, mevrouw Fleur Gräper – van Koolwijk (graeper@sernoordnederland.nl en 050-5267192).

Met vriendelijke groet,
namens SER Noord-Nederland,



Dhr. Fr.C.A. Jaspers
voorzitter

cc. SNN, Wethouders Sociale Zaken Drentse gemeenten en Gemeenteraden Drentse gemeenten



Tussentijds advies Arbeidsmarkt Noord-Nederland

SER Noord-Nederland
Vastgesteld op 12 oktober 2012



Achtergrond

Begin 2012 is SER Noord-Nederland een adviestraject gestart met als belangrijkste adviesvraag hoe gemeenten en provincies in Noord-Nederland hun huidige en toekomstige beleidsinstrumenten het beste kunnen inzetten om de relatief grote groep inactieven op de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Centraal hierbij stond de geplande invoering van de Wet Werken naar Vermogen (WWnV) op 1 januari 2013. Gemeenten zouden volgens het voorstel verantwoordelijk worden voor de uitvoering van de WWnV. Door mensen op een actieve manier te helpen om aan het werk te komen, bij voorkeur in een 'gewone' baan. Het kabinet zou de gemeenten bij de invoering van de WWnV ondersteunen. Het gemeentelijke budget voor re-integratie zou worden samengevoegd. Dit moest gemeenten meer vrijheid geven om dat budget naar eigen inzicht te besteden en maatwerk te leveren. De WWnV bood met loondispensatie de mogelijkheid werkgevers extra te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Loondispensatie betekent dat een werkgever onder voorwaarden toestemming krijgt om minder dan het wettelijk minimumloon te betalen. De gemeente vult het inkomen van de werknemer dan aan tot maximaal het wettelijk minimumloon.

Wet Werken naar Vermogen

Met de val van het kabinet is ook de invoering van de Wet Werken naar Vermogen stil komen te liggen en is inmiddels de wet controversieel verklaard. Hoewel op dit moment de samenstelling van een nieuw kabinet en daarmee ook de toekomst van de Wet Werken naar Vermogen onduidelijk is, ligt het in de lijn der verwachting dat gemeenten in welke vorm dan ook de integrale verantwoordelijkheid krijgen over het arbeidsmarktbeleid, waarbij er een vereenvoudiging van het aantal regelingen zal komen en taken die nu nog bij het UWV liggen zullen worden gedecentraliseerd naar de gemeenten. De SER Noord-Nederland kan zich goed vinden in de basisgedachte van de WWnV. De SER NN maakt zich wel zorgen over de mogelijke financiële gevolgen die invoering van de WWnV zou kunnen hebben voor gemeenten in het Noorden. Bij de gemeenten wordt namelijk een zware verantwoordelijkheid gelegd om mensen aan het werk te helpen. Omdat het om grote groepen mensen kan gaan en gemeenten maar beperkte mogelijkheden hebben om zelf banen te scheppen heeft de SER Noord-Nederland als onderdeel van dit adviestraject een onderzoeksopdracht verstrekt aan de RUG/CAB om inzage te krijgen in omvang en aard van de doelgroep binnen de Wet Werken naar Vermogen in verschillende gemeenten (aanbodzijde) en de absorptiecapaciteit (vraagzijde) van deze groep op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland. Dit onderzoek is voor de zomer afgerond en treft u hierbij als bijlage aan.

Naar aanleiding van dit onderzoek wil SER Noord-Nederland in gesprek met betrokken partijen om te discussiëren, concepten en samenwerkingsverbanden te ontwikkelen. De problemen op de arbeidsmarkt overschrijden de grenzen van gemeenten en provincies, samenwerking tussen betrokken partijen is daarom van groot belang.



Samenvatting onderzoek

Omvang inactieve doelgroep in Noord-Nederland

De doelgroep WWnV (de huidige WWBers, WSWers of Wajongers) bestaat in Noord-Nederland een kleine 90.000 inactieve personen. Veel van deze inactieven behoren tot de onderkant van de arbeidsmarkt (elementair en lager niveau). Binnen deze groep kan een onderscheid worden gemaakt naar de mate van afstand tot de arbeidsmarkt. Op basis van een vertaling van landelijke cijfers kan worden gesteld dat ca. 13.000 mensen géén afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Wanneer deze personen begeleiding krijgen bij het zoeken van een baan kunnen zij bij een reguliere werkgever in dienst.

Bij zowel de groep met een overbrugbare als die, met een niet overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt wordt uitgegaan van een minimaal (tabel 1) en een maximaal (tabel 2) scenario. Deze twee scenario's zijn opgesteld omdat het per WSW'er en Wajonger kan verschillen of ze wel of niet voor een reguliere werkgever kunnen werken.

Indien een persoon voor een reguliere werkgever kan werken behoort deze tot de groep met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. Deze groep betreft personen die aanpassingen nodig hebben om bij een reguliere werkgever te werken. Op basis van deze twee scenario's zijn er tussen de 37.000 en de 50.000 personen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt.

De personen die niet voor een reguliere werkgever kunnen werken hebben een niet overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. Deze laatste doelgroep zal bij WSW gaan werken, zodat zij toch participeren. Het aantal personen dat op basis van de scenario's een onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt heeft is tussen de 27.000 en de 39.000 personen.

Tabel 1, afstand tot de arbeidsmarkt met cijfers over lopende uitkeringen in Noord-Nederland uitgaand van een minimaal overbrugbaar scenario.

	Totaal	Nee	Ja, overbrugbaar	Ja, niet overbrugbaar	Studie
WWB	40.310	12.090	12.090	16.120	-
WSW	20.380	-	8.150	12.230	-
Wajong	28.930	650	16.690	10.700	890
Totaal	89.620	12.740	36.930	39.050	890
Percentage	100%	14%	41%	44%	1%



Tabel 2, afstand tot de arbeidsmarkt met cijfers over lopende uitkeringen in Noord-Nederland uitgaand van een maximaal overbrugbaar scenario

	Totaal	Nee	Ja, overbrugbaar	Ja, niet overbrugbaar	Studie
WWB	40.310	12.090	12.090	16.120	-
WSW	20.380	-	14.260	6.110	-
Wajong	28.930	650	23.130	4.260	890
Totaal	89.620	12.740	49.480	26.490	890
Percentage	100%	14%	55%	30%	1%

Obstakels en kansen

In het Noorden zijn tussen de 50.000 en de 62.000 personen beschikbaar voor werken bij een reguliere werkgever. De mate waarin het lukt om deze mensen ook aan het werk te helpen is, naast beschikbaarheid van werk (de mate van bedrijvigheid) ook afhankelijk van de mate van mobiliteit van de inactieven. Het is zeer reëel om te veronderstellen dat zowel mobiele als immobiele inactieven moeten forenzen naar een andere gemeente of provincie indien er in de eigen regio geen of onvoldoende bedrijvigheid is. Hierdoor overschrijdt het probleem de grens van de gemeente en soms die van de provincie. Samenwerking tussen zowel gemeenten als provincies is daarom vereist om de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt beter te verdelen. Tevens voorkomt een samenwerking concurrentie tussen gemeenten.

Voor diegene die een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt hebben geldt dat er nog een andere drempel op weg naar werk is. Werkgevers zullen een extra 'prikkel' nodig hebben voordat zij besluiten een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen. Vanuit het oogpunt van de werkgevers is samenwerking tussen gemeenten en provincies wenselijk. Werkgevers hebben één regionaal punt nodig die als bemiddelaar kan optreden tussen de werkgevers en inactieven om re-integratie instrumenten aan te bieden (arbeidsgehandicaptenkorting, loondispensatie, no-riskpolis, en voorzieningen voor arbeidsgehandicapte medewerkers). Door middel van de re-integratie middelen zijn werkgevers eerder bereid om iemand met of zonder arbeidshandicap aan te nemen. Daarnaast kunnen werkgevers tot op zeker hoogte banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt creëren door functies te herontwerpen en elementaire taken te combineren. Dit verhelpt ook deels het probleem van overkwalificatie, veel personeel houdt zich bezig met taken die onder hun niveau liggen. Daarnaast zou de doorstroom van overgekwalificeerden ook leiden tot het vrijkomen van banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Naast obstakels ontstaan er ook een aantal kansen voor de personen die bij een reguliere werkgever kunnen werken. Het onderzoek toont aan dat er een duidelijke overeenkomst is tussen de sectoren waar de meest geschikte vacatures lijken te ontstaan en de bereidheid van werkgevers voor het aannemen van elementair en lager opgeleiden. De ondernemingen waarbij het meeste perspectief voor elementair en lager opgeleiden is, zijn de sectoren: handel, industrie, horeca, zorg, zakelijke



dienstverlening, bouw en transport. Geschat wordt dat in de komende jaren ruim 25.000 banenopeningen (het aantal plekken dat vrijkomt voor nieuwkomers op de markt) per jaar op elementaire/lager niveau op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt beschikbaar zullen komen. Echter de groep die nu langs de kant staat zal voor deze banen de concurrentie aan moeten gaan met nieuwkomers op de arbeidsmarkt (schoolverlaters). Daarnaast geldt dat er ook concurrentie ontstaat als gevolg van verdringing doordat mensen met een midden tot hoger opleidingsniveau bij gebrek aan banen, beschikbaar zijn voor werk op elementaire en lager niveau. Voor veel werkgevers gaat de voorkeur uit naar deze twee waar het gaat om het opvullen van deze arbeidsplekken.

Advies

Gezien de grote aantallen inactieven (beschikbaar voor de arbeidsmarkt zijn dat tussen de 50.000 en de 62.000 personen) en het aantal vrij te spelen baanopeningen (ca. 25.000) zal het heel erg moeilijk, c.q. onmogelijk, worden iedereen van werk te voorzien. Bij forse bezuinigingen lopen gemeenten bovendien grote financiële risico's. Daarnaast schept geen enkele politieke partij genoeg banen om dit probleem op te lossen, daarbij hoort dat het Rijk niet het onmogelijk van de gemeenten moet/kan verlangen. Desondanks moet er gestreefd worden naar een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie.

Vooraf voor de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is de kans dat zij een baan kunnen krijgen alleen reëel met beleid dat meer gericht is op het creëren van arbeidsintensief laaggeschoold werk en met beleid gericht op een aangepaste vraag bij werkgevers (jobcarving).

Voor de personen met een niet overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt (dit aantal ligt tussen de 27.000 en de 39.000 personen) speelt participatie een centrale rol en is de kans op een reguliere baan nagenoeg uitgesloten. Vanuit het beleid van Sociale Zaken zal werk moeten worden aangeboden bij sociale werkplaatsen. Daarvoor lijkt een aanzienlijke uitbreiding van het huidige aantal arbeidsplaatsen nodig in de WSW bovenop het huidige aantal van ca. 20.000. Aangezien de meeste sociale werkplaatsen gemeentegrensoverschrijdend werken is ook hier samenwerking gewenst.

Quotumregeling arbeidsgehandicapten en regionale verschillen

Het kabinet wil bedrijven vanaf 2016 verplichten om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Deze quotumregeling leidt tot regionale verschillen in het aantal baanopeningen waardoor sommige gemeenten een overschot aan baanopeningen hebben en andere een tekort. Alleen door samenwerking kunnen gemeenten een toekomstige concurrentie om quotumbanen tegengaan.

ARJEN EDZES

Senioronderzoeker
aan de Rijksuniversiteit
Groningen

RICHARD RIJNKS

Promovendus aan
de Rijksuniversiteit
Groningen

JOUCHE VAN DIJK

Hoogleraar aan de
Rijksuniversiteit
Groningen

Sinds jaar en dag probeert het Rijk de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere bedrijven te stimuleren. Met wisselend resultaat. Hoewel de kosten van arbeidsongeschiktheid door aanpassingen in wet- en regelgeving de afgelopen jaren zijn afgenomen, neemt de arbeidsparticipatie bij reguliere werkgevers van mensen met een Wajong-uitkering of werkzaam in de Sociale Werkvoorziening (WSW'ers) nauwelijks toe (Versantvoort en Van Echtelt, 2012; Jehoel-Gijsbers, 2010). De redenen daarvoor zijn talrijk en variëren van institutionele belemmeringen en wet- en regelgeving tot aan het gedrag van professionals en werkgevers.

Het vorige kabinet introduceerde de Wet werken naar vermogen, onder meer om met harde, vooral financiële hand af te rekenen met relatief dure voorzieningen en regelingen. Tevens introduceerde het kabinet het loondispensatie-principe om werkgevers te compenseren voor het gebrek aan productiviteit wanneer zij arbeidsgehandicapten in dienst namen. Het nieuwe kabinet zet deze lijn in de voorgenoemen Participatiewet door, waarbij het de vrijblijvendheid van werkgevers vervangt door een wettelijke verplichting. Bedrijven met meer dan 25 werknemers worden vanaf 2016 verplicht om in zes jaar tijd uiteindelijk vijf procent van hun werknemersbestand uit arbeidsgehandicapten te laten bestaan (Ministerie van SZW, 2012).

REGIONALE VERSCHILLEN

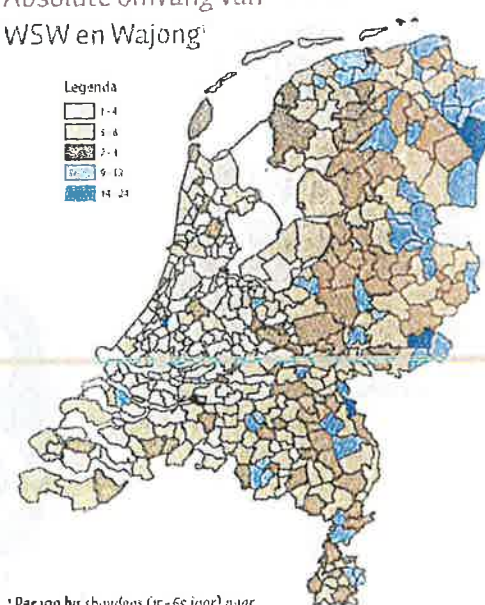
In 2010 werken in de Sociale Werkvoorziening 97.100 mensen (exclusief begeleid werken) en de Wajong telt ultimo 2010

204.230 lopende uitkeringen. Dus een totaal van 301.330 arbeidsgehandicapten. Edzes en Van Dijk schatten dat 65 procent van deze doelgroep in staat geacht moet worden in reguliere arbeidsomstandigheden productieve arbeid te verrichten (Edzes, 2011; Edzes en Van Dijk, 2011). Het aantal arbeidsgehandicapten voor wie in 2010 een quotumbaan beschikbaar zou moeten zijn, wordt daarom geschat op circa 196.000, de quotumdoelgroep. Het is al lang bekend dat het beroep op de sociale werkvoorziening en de Wajong grote regionale verschillen kent. Deze verschillen zijn historisch bepaald en hebben een relatie met sociaaleconomische kenmerken van de regio. In figuur 1 is te zien dat een optelsom van Wajongers en WSW'ers als verhouding op het aantal huishoudens in de leeftijd van 15 tot 65 jaar forse verschillen kent tussen gemeenten. Er zijn twee typen gemeenten met grote problemen. In de eerste plaats (plattelandsgemeenten aan de randen van Nederland in het noorden, oosten en zuiden. In de

Absolute omvang van
WSW en Wajong*

FIGUUR 1

Legenda

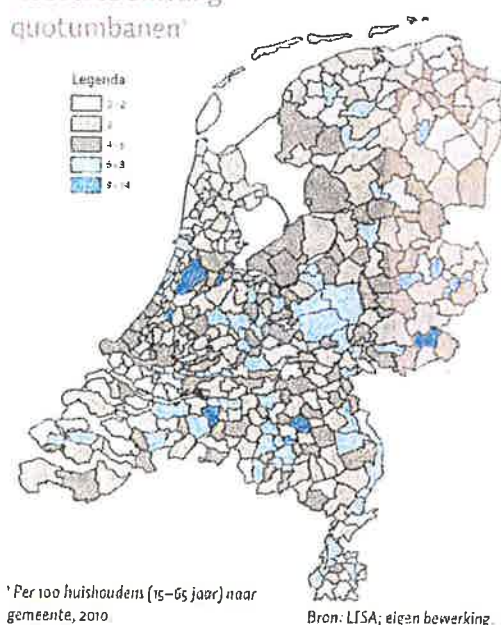


* Per 100 huishoudens (15-65 jaar) naar
gemeente, 2010

Bron: CBS; UWV; SZW/POR

Absolute omvang quotumbanen*

FIGUUR 2



tweede plaats sommige grote steden waar vooral de absolute omvang van het aantal Wajongers en WSW'ers problematisch is (Edzes, 2010). De vraag is in hoeverre een quotumregeling bij kan dragen aan het oplossen van deze lokale problemen. Dit is van cruciaal belang voor gemeenten omdat die verantwoordelijk zijn voor het lokale arbeidsmarktbeleid, de sociale werkplaatsen en de arbeidsparticipatie van bijstandsgerechtigden en arbeidsgehandicapten.

QUOTUMREGELING

Nederland telt in 2010 op basis van het LISA-register ruim 8 miljoen banen. Daarvan zijn er 4,7 miljoen in bedrijfsvestigingen met meer dan 25 werknemers. Als we ervan uitgaan dat vijf procent van deze banen toevalt aan arbeidsgehandicapten, zullen in totaal 236.000 baanopeningen (quotumbanen) kunnen worden gecreëerd. Dit komt redelijk in de buurt van de omvang van de doelgroep die geschat is op

ruim 196.000. De quotumbanen betreft een kleine drie procent van de totale werkgelegenheid

REGIONALE UITWERKING

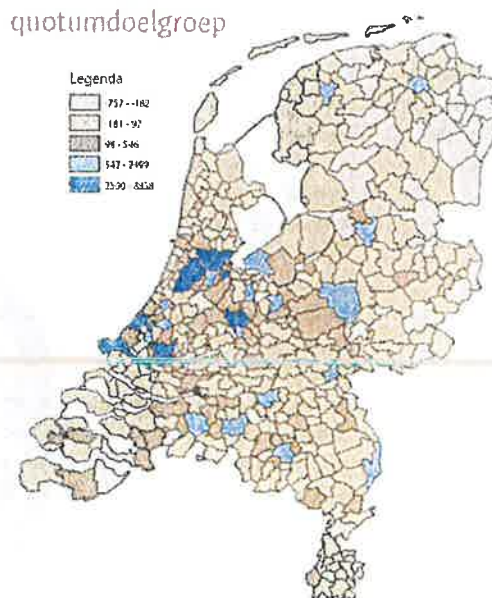
Bedrijven met meer dan 25 werknemers zijn ongelijk verdeeld over sectoren en over regio's, deels omdat ook de verdeling van sectoren regionaal ongelijk is. Dat leidt er per saldo toe dat ook de quotumbanen regionaal scheef verdeeld zijn. De gemeentelijke verdeling van de quotumbanen per huishouden laat dit duidelijk zien (figuur 2). Uit vergelijking van figuur 1 en 2 blijkt dat het beroep op de WSW en Wajong hoog is in regio's waar juist een geringe dichtheid is van grotere bedrijven. Een eenvoudige aftreksom van absolute aantallen quotumbanen en aantallen reëel te integreren WSW'ers en Wajongers per gemeente laat zien dat er in absolute zin vooral in de centrum- en stedelijke regio's een overschot zal zijn aan quotumbanen. In de meer perifere regio's, vooral in het noorden van het land, zal juist een tekort bestaan (figuur 3).

CONCLUSIE

Nationaal gezien creëert de quotumregeling – mits volledig uitgevoerd – voldoende baanopeningen voor arbeidsgehandicapten. De regeling biedt daarentegen niet voor alle gemeenten een oplossing omdat deze in sommige gemeenten zal leiden tot te weinig aanbod van quotumbanen voor de doelgroep binnen die gemeenten. Daarvoor is de enige oplossing de ruimtelijke mobiliteit van de doelgroep te bevorderen om maximaal te profiteren van de ontstane baanopeningen in centrumgemeenten. Met het risico te moeten concurreren met doelgroepen uit andere gemeenten. Alleen door regionale samenwerking tussen gemeenten en sociale werkplaatsen zal onderlinge concurrentie en het vermijden van grote financiële risico's voor die gemeenten kunnen worden voorkomen.

Absoluut verschil per gemeente in omvang quotumbanen en quotumdoelgroep

FIGUUR 3



LITERATUUR

- Edzes, A. J. E. (2010) *Werk en Bijstand: Arbeidsmarktproblemen van gemeenten*. Maastricht: Shaker Publishing.
- Edzes, A. J. E. (2011) Werken naar vermogen: de invloed van gemeenten op de onderkant van de arbeidsmarkt. *TPE Digitaal*, 5(4), 61-81.
- Edzes, A. J. E. en J. van Tilps (2011) De storm raakt niet de kleine ondernemingen en invoering WVVW behoeft ons sociaal zekerheidsstelsel SZW, 9(19), 113-116.
- Johel-Guibas, G. (2010) *Exerctise van het werkgelegenheidsbeleid, arbeidsgehandicapten, werkgelegenheid en sociale werkplaatsen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ministerie van SZW (2012) *Centraal Planbureau*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ministerie van SZW (2012) *Centraal Planbureau*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.