

Vergaderjaar 2024–2025

**34 352**

## **Uitvoering en evaluatie Participatiewet**

**Nr. 326**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 oktober 2024

Iedereen verdient de kans om zijn of haar talenten te ontplooiën en een bijdrage te leveren aan onze samenleving. Werk is een van de beste manieren om dit te doen. Want werk is meer dan alleen een salaris. Wie werkt heeft meer bestaanszekerheid en voelt zich beter. Werk is een plek waar je je ontwikkelt, sociale contacten opdoet en je zelfvertrouwen kweekt. Door te werken ontstaat perspectief en investeert men niet alleen in zichzelf, maar ook in de toekomst van ons land. Daarom is het belangrijk dat iedereen die kan werken, werkt op een passende plek. Ongeacht beperkingen of andere uitdagingen.

Toch staan nog steeds te veel mensen met een beperking aan de zijlijn van de arbeidsmarkt. Juist in een tijd waarin werkgevers hard op zoek zijn naar personeel. Dit is niet alleen een gemiste kans voor de betrokkenen, maar ook voor onze samenleving als geheel. Want het onbenut laten van talenten leidt tot verspilling van zowel menselijk potentieel als economische waarde. Dit kan en moet anders.

We moeten meer mensen kansen geven op de arbeidsmarkt door te kijken naar wat ze wél kunnen, in plaats van te focussen op hun beperkingen. Dit vraagt om een andere manier van kijken en doen. Om een herziening van wervingsprocessen, waarbij de focus ligt op vaardigheden van mensen in plaats van functie-eisen. Om meer werkgevers die bereid zijn om werkplekken aan te passen en flexibele werktijden aan te bieden. Maar dit vereist ook dat mensen de juiste begeleiding krijgen, zowel op weg naar als op de werkplek zelf. Het is belangrijk dat gemeenten, het UWV, sociaal ontwikkelbedrijven, onderwijsinstellingen, werkgevers(organisaties), werknemers(organisaties) en het Rijk alles op alles blijven zetten om dit te realiseren.

Sociaal ontwikkelbedrijven zijn hierbij een belangrijke schakel. Zij maken werk mogelijk voor mensen voor wie dit niet vanzelfsprekend is. Bijvoorbeeld door mensen een (beschutte) werkplek te bieden en door mensen te

begeleiden naar werk op de reguliere arbeidsmarkt. Door hun inzet dragen zij bij aan een inclusieve arbeidsmarkt waar niemand buitenspel staat.

### Inhoud van deze brief

In deze brief informeer ik uw Kamer over stappen die ik zet richting een toekomstbestendige infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven en voor beschut werk. Hiermee geef ik een vervolg op Kamerbrieven «Infrastructuur Sociaal Ontwikkelbedrijven»<sup>1</sup> en «Verhouding scenario 3 Berenschot»<sup>2</sup> waarin verschillende maatregelen zijn aangekondigd en is toegezegd uw Kamer dit najaar over de voortgang van deze maatregelen te informeren.

### **Stand van zaken beschut werk**

Mensen hebben in sommige gevallen veel begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig. Soms zoveel, dat niet van reguliere werkgevers verwacht kan worden dat zij deze begeleiding of werkplekaanpassingen bieden. Voor deze mensen is er beschut werk.

Het UWV beoordeelt aan de hand van landelijke criteria of iemand in aanmerking komt voor een beschutte werkplek. Wanneer dit het geval is, hebben gemeenten de taak om deze mensen aan een passende baan te helpen. Het uiteindelijke doel is om vanaf 2048 structureel minimaal 30.300 beschutte banen te realiseren. Elk jaar wordt via een ministeriële regeling bepaald hoeveel beschutte banen gemeenten minimaal kunnen realiseren om dit doel te bereiken.

### Realisaties beschut werk

De afgelopen jaren is het aantal beschutte werkplekken aanzienlijk toegenomen, waardoor de doelstelling steeds dichterbij komt. Net als in voorgaande jaren zien we in 2023 dat het aantal mensen met een positief advies voor beschut werk sterker groeit dan verwacht. Dit wijst op een grotere behoefte aan beschut werk dan oorspronkelijk ingeschat. Zie onderstaande tabel<sup>3</sup>.

Aantallen ultimo jaar	2019	2020	2021	2022	2023
Mensen met een indicatie beschut werk	6.143	8.115	10.112	11.976	13.970
Werkzame personen met positief advies beschut werk	3.992	5.198	6.767	8.032	9.387
Doelstelling (aantal banen)	6.000	7.400	8.600	9.500	10.300

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 307.

<sup>2</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 315.

<sup>3</sup> Zie het beschut-werk dashboard van het UWV. De doelstelling is gedefinieerd in dienstverbanden van 31 uur per week. Het UWV telt de aantallen in werkzame personen, ongeacht de deeltijdfactor. Daarom zijn het aantal werkzame personen en de doelstelling niet volledig vergelijkbaar. De cijfers in het dashboard Beschut Werk worden ieder jaar door het UWV geactualiseerd in januari, april, juli en oktober. Het dashboard is te raadplegen via: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/beschut-werk>. Het dashboard geeft een beeld van de ontwikkeling van beschut werk op landelijk niveau, maar geeft ook een beeld per arbeidsmarktregio.

Hoewel de cijfers stijgen, blijven er grote verschillen tussen gemeenten in de mate waarin zij mensen via beschut werk aan een baan helpen. Zoals uitgebreid toegelicht in de brief «Sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk»<sup>4</sup>, dragen gemeenten hier meerdere redenen voor aan. Zo moeten gemeenten vaak extra middelen bijleggen om de kosten van beschut werk te kunnen dekken.

Onderzoeksbureau Significant concludeerde in 2023<sup>5</sup> dat dit financieel tekort vooral wordt veroorzaakt door de lage netto toegevoegde waarde van beschut werk. Deze lage toegevoegde waarde komt voornamelijk door drie factoren: de hoge algemene bedrijfskosten bij sociaal ontwikkelbedrijven, de relatief lage productiviteit van de medewerkers en het feit dat het soort werk dat binnen beschut werk wordt uitgevoerd bij veel sociaal ontwikkelbedrijven relatief beperkt inkomsten oplevert.

Om gemeenten te ondersteunen bij het uitvoeren van beschut werk, ontvangen zij vanaf dit jaar structureel een extra bedrag van € 2.157 per beschutte werkplek. In 2024 komt dit neer op een extra investering van € 23,1 miljoen, oplopend naar € 64,7 miljoen per jaar in de structurele situatie. Zoals eerder aan uw Kamer toegelicht<sup>6</sup>, hebben ook gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven een belangrijke verantwoordelijkheid om betaalbaarheid van beschut werk te verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld door de bedrijfsvoering van sociaal ontwikkelbedrijven verder te optimaliseren en te zoeken naar activiteiten die meer rendement opleveren, terwijl ze tegelijkertijd aansluiten bij de behoeften en vaardigheden van de doelgroep. In de afgelopen periode heb ik verschillende bedrijven bezocht die hier al goede stappen voor zetten. Ook uit het eerdergenoemde onderzoek van Significant blijkt dat hier in de sector van sociaal ontwikkelbedrijven meer ruimte voor is.

Naast de financiële aspecten spelen ook andere factoren een rol in de verschillen tussen gemeenten bij de realisatie van beschut werk. Zo ervaren gemeenten een mismatch tussen de huidige verdeling van (de financiering van) werkplekken en de actuele vraag naar beschut werk. De huidige verdeling is gebaseerd op verouderde gegevens, waardoor sommige gemeenten moeite hebben om voldoende werkplekken te realiseren, terwijl andere juist meer kandidaten hebben dan beschikbare middelen voor beschutte werkplekken. Bovendien is het voor sommige gemeenten lastig om geschikte werkplekken te vinden als het werkaanbod bij sociaal ontwikkelbedrijven niet goed aansluit op de talenten, capaciteiten en behoeften van mensen.

### **Stappen om beschut werk verder te bevorderen**

Naast de extra investering van structureel € 64,7 miljoen per jaar, worden verschillende stappen gezet om beschut werk verder te stimuleren en de bijbehorende uitdagingen aan te pakken. Hieronder noem ik de belangrijkste.

#### Onderzoek naar een beter beoordelingsproces beschut werk

Uit de praktijk krijg ik signalen dat beschut werk niet altijd aansluit bij de behoeften van mensen die aan de criteria voor beschut werk voldoen. Dit blijkt ook uit de evaluatie van de Nederlandse Arbeidsinspectie naar

<sup>4</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 300.

<sup>5</sup> Bijlage bij Kamerstuk 34 352, nr. 300.

<sup>6</sup> Zie: Kamerstuk 34 352, nr. 307

beschut werk<sup>7</sup> en het eerdergenoemde onderzoek van Significant. Daarom wordt momenteel onderzocht hoe het beoordelingsproces voor een indicatie beschut werk kan worden versimpeld en verbeterd. Binnen dit onderzoek worden onder andere de mogelijkheden verkend om arbeidsvermogen of loonwaarde (expliciet) als criterium op te nemen voor toegang tot beschut werk en worden er concrete handvatten ontwikkeld voor gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven om beter onderscheid te maken tussen arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk.

Tot slot zullen aanbevelingen worden gedaan om het potentieel van mensen in beschutte banen optimaal te benutten, zodat zij beter toegang krijgen tot een passende baan. De resultaten worden eind dit jaar verwacht en opgenomen in een «verbeteragenda beschut werk».

#### Verbeteragenda beschut werk: voor en door de uitvoering

Dit jaar hebben diverse sessies plaatsgevonden met professionals van gemeenten, het UWV en sociaal ontwikkelbedrijven om op basis van hun ervaringen ideeën op te halen voor de verdere verbetering en vereenvoudiging van beschut werk. Aan deze gesprekken hebben tot nu toe ongeveer 400 professionals deelgenomen. Op basis van de opgehaalde input wordt een verbeteragenda opgesteld met concrete maatregelen om beschut werk verder te stimuleren. De verwachting is dat deze agenda begin volgend jaar wordt gepresenteerd. Hierin nemen we ook de ervaringen en suggesties van VSO- en PRO-scholen mee, aangezien een groot deel van de nieuwe instroom van beschut werk hun leerlingen betreft. Daarnaast betrekken we vakbonden en spreken we uiteraard ook met mensen die zelf beschut werk verrichten. Hun ideeën krijgen eveneens een belangrijke plaats in de verbeteragenda.

#### Aanpassing verdeel- en financieringssystematiek beschut werk

Zoals ik hierboven aanstipte, ervaren gemeenten een mismatch tussen de huidige verdeling van (de financiering van) werkplekken en de actuele vraag naar beschut werk. Om die reden wordt – zoals ook beschreven in de brief «Infrastructuur Sociaal Ontwikkelbedrijven» – gewerkt aan een betere verdeling van de plekken en middelen voor beschut werk. Er was oorspronkelijk het voornemen om de beschikbare middelen vanaf 2025 op basis van gerealiseerde plekken te verdelen. Zoals mijn voorganger bij het commissiedebat Participatiewet op 14 mei jl. al met uw Kamer besprak, blijkt dit niet haalbaar. Dit is hoofdzakelijk omdat enkele benodigde gegevens ontbreken om tot een beter verdeelmodel te komen. Daarnaast zou een verdeling op basis van realisaties waarschijnlijk het gebruik van een specifieke uitkering (SPUK) vereisen. Het kabinet heeft echter in het Hoofdlijnenakkoord besloten dat SPUKs in principe worden overgeheveld naar het Gemeente- of Provinciefonds.

Ondanks bovenstaande belemmeringen, blijft het wenselijk dat we de verdeelsystematiek verbeteren. Ik blijf daarom zoeken naar wat wel kan. Op dit moment worden alternatieve oplossingen verkend, zodat we de verdeling van middelen voor beschut werk kunnen verbeteren. Het streven is om deze oplossingen per 2026 te implementeren. Een eventuele aanpassing van de systematiek wordt naar verwachting in de meicirculaire van 2025 aangekondigd.

---

<sup>7</sup> <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/publicaties/2019/11/21/klantenquete-en-evaluatie-beschut-werk>

## Eenvoudiger overstappen tussen beschut werk en de banenafpraak

Voor sommige mensen (vooral jongeren) biedt een beschutte werkplek de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen en door te stromen naar een baan binnen de banenafpraak. Nu zijn mensen soms terughoudend om de stap van beschut werk naar de banenafpraak te zetten. Mensen ervaren onvoldoende zekerheid om weer naar beschut werk terug te stromen als een baan in het kader van de banenafpraak toch niet past. Want mensen kunnen op basis van de huidige regelgeving niet naast een indicatie beschut werk óók een indicatie banenafpraak hebben. Dat betekent dat als mensen een indicatie banenafpraak krijgen, het positieve advies beschut werk vervalt. Als mensen later eventueel weer terugstromen naar beschut werk, is hier altijd een beoordeling van het UWV voor nodig.

Om dit te veranderen wordt gewerkt aan het aanpassen van het Besluit advisering beschut werk. Dit moet ervoor zorgen dat mensen die aanspraak maakten op beschut werk, zonder nieuwe beoordeling van het UWV, kunnen terugvallen op een beschutte werkplek als ander werk, zoals binnen de banenafpraak, niet blijkt te passen. Uw Kamer is hierover geïnformeerd in de brieven over Simpel Switchen in de participatieketen<sup>8</sup> en sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk<sup>9</sup>. Zoals in deze brieven vermeld, ervaart het UWV enkele uitvoeringstechnische knelpunten, waardoor invoering per 2024 niet mogelijk bleek. Op dit moment wordt onderzocht hoe de gesignaleerde knelpunten kunnen worden weggenomen en of invoering in 2025 mogelijk is. Als dit niet haalbaar blijkt, zoek ik naar alternatieve oplossingen, zodat de nodige aanpassingen zo snel mogelijk daarna doorgevoerd kunnen worden.

## Simpel switchen: van dagbesteding naar beschut werk

Het programma Simpel Switchen in de Participatieketen heeft als doel het makkelijker te maken voor mensen om te schakelen tussen een uitkering en werk, en tussen verschillende vormen van participatie, zoals dagbesteding, beschut werk, de banenafpraak of regulier werk. In 2020 voerden Movisie en Stimulansz, in opdracht van de Ministeries van SZW en VWS, een verkenning uit over de belemmeringen en kansen bij het overstappen van dagbesteding naar (beschut) werk. Hieruit bleek dat van de 94.000 mensen die via een Wmo maatwerkvoorziening deelnemen aan dagbesteding, ongeveer 22.000 mensen op termijn door kunnen stromen naar (betaald) werk.<sup>10</sup>

Eén van de belangrijkste doelen van het meerjarenprogramma Simpel Switchen, is om deze overgang van dagbesteding naar betaald werk te bevorderen. Hierover is uw Kamer afgelopen maart geïnformeerd<sup>11</sup>. Op dit moment werken Movisie, Cedris en de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) in drie regio's samen, waar al een lerende praktijk rondom deze overstap is opgezet. Hier onderzoeken zij welke elementen succesvol zijn en hoe deze kunnen worden toegepast in andere regio's. Eind dit jaar informeer ik uw Kamer hier verder over in de volgende voortgangsbrief over Simpel Switchen.

<sup>8</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 265.

<sup>9</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 300.

<sup>10</sup> Kamerstukken 34 352, nrs. 203 en 217

<sup>11</sup> Kamerstukken 34 352, nr. 312

## Beschut werk bij reguliere werkgevers

Hoewel beschut werk – vanwege de intensieve begeleiding die nodig is – vaak wordt georganiseerd door sociaal ontwikkelbedrijven, neemt het aantal beschutte banen bij reguliere werkgevers toe. Dit zorgt voor een diverser werkaanbod voor mensen en kan eraan bijdragen dat meer mensen in beschutte banen aan het werk worden geholpen. In samenwerking met VNG, Cedris, Divosa, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, ervaringsdeskundigen en reguliere werkgevers wordt gewerkt aan een handreiking voor reguliere werkgevers die beschut werk willen bieden. Met deze handreiking willen wij hen praktische handvatten bieden voor de organisatie van beschut werk.

Daarnaast wordt in samenwerking met gemeenten, VSO- en PRO-scholen, werkgevers, sociaal ontwikkelbedrijven en mensen die werken in beschut werk gekeken hoe het werkaanbod voor deze groep verder kan worden uitgebreid. Dit kan zowel binnen sociaal ontwikkelbedrijven als bij reguliere werkgevers. In de verbeteragenda beschut werk zal ik hier verder op ingaan.

## **Naar een toekomstbestendige sociale infrastructuur**

Ik vind het belangrijk dat er een solide vangnet is voor mensen die wel kunnen werken, maar voor wie dit niet, of nog niet, bij reguliere werkgevers mogelijk is. Voor deze mensen blijven sociaal ontwikkelbedrijven – ook in de toekomst – belangrijk. Als opstap naar werk, als een plek waar je in een beschutte omgeving kunt werken en als een plek waarop je kunt terugvallen als het even niet lukt bij een reguliere werkgever.

Vorig jaar zijn er verschillende maatregelen aangekondigd om de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven toekomstbestendig te maken. Deze worden nu uitgewerkt in samenwerking met de VNG, Cedris, Divosa, gemeenten en de sociaal ontwikkelbedrijven zelf. Hieronder een update van de belangrijkste maatregelen.

### Impulsbudget sociale infrastructuur

Vanaf 2025 ontvangen gemeenten jaarlijks een impulsbudget om de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven te versterken. Dit begint met € 35 miljoen in 2025 en loopt af naar € 19,8 miljoen in 2034. Dit impulsbudget wordt als decentralisatie uitkering verstrekt aan gemeenten en wordt verdeeld op basis van de maatstaf «doelgroepenregister gemeentelijke doelgroep». Deze maatstaf omvat de doelgroep die begeleiding of werk uit de sociale infrastructuur nodig heeft en sluit daarom het best aan op het doel van het impulsbudget. Het impulsbudget zou initieel via een SPUK aan gemeenten worden uitgekeerd, na indiening van een plan waarin zij beschrijven hoe zij werken aan een toekomstbestendige sociale infrastructuur. In het Hoofdlijnenakkoord is echter afgesproken om (voorgenomen) SPUKs naar het gemeentefonds over te hevelen. Daarom is nu gekozen voor een decentralisatie uitkering. Daaraan is een efficiencykorting van 10% verbonden, die vanaf 2026 wordt doorgevoerd.

Omdat de inrichting van een toekomstbestendige sociale infrastructuur vaak een regionale aanpak vereist, worden de middelen in principe uitgekeerd aan samenwerkingsverbanden rondom sociaal ontwikkelbedrijven. De budgetten van de deelnemende gemeenten binnen een samenwerkingsverband worden samengevoegd en toegewezen aan de grootste gemeente binnen het samenwerkingsverband. Gemeenten die zelfstandig een sociaal ontwikkelbedrijf beheren of op een andere manier

hun sociale infrastructuur hebben geregeld en verder niet zijn gelieerd aan een sociaal ontwikkelbedrijf, ontvangen het impulsbudget afzonderlijk.

De VNG werkt momenteel aan een overzicht van deze samenwerkingsverbanden en de gemeenten die het budget zullen ontvangen. Dit overzicht vormt de basis voor de uitkering van het impulsbudget in de meicirculaire van 2025. De VNG streeft ernaar dit overzicht medio november te publiceren, zodat gemeenten het definitief kunnen valideren. Als blijkt dat een betrouwbare verdeling volgens deze systematiek niet haalbaar is, zal ik uiterlijk eind dit jaar besluiten om de middelen aan alle gemeenten afzonderlijk toe te kennen. Uiteraard blijft ook dan de mogelijkheid bestaan om de lokale impuls gelden regionaal te bundelen, zodat regionaal effectieve stappen kunnen worden gezet.

#### Rijksbijdrage sociale infrastructuur

In de brief «Infrastructuur Sociaal Ontwikkelbedrijven» is een structurele basisfinanciering aangekondigd voor de bedrijfskosten van sociaal ontwikkelbedrijven. Deze basisfinanciering bedraagt € 19,8 miljoen in 2025 en loopt op naar structureel € 35,9 miljoen per jaar vanaf 2035. Net als het impulsbudget ben ik met de VNG overeengekomen de Rijksbijdrage sociale infrastructuur (hiervoor ook wel «Infrastructurele opslag» genoemd) te verdelen op basis van de maatstaf «doelgroepenregister gemeentelijke doelgroep». In de Voorjaarsnota en de septembercirculaire 2024 is deze Rijksbijdrage al aangekondigd. De budgettaire verwerking zal in de meicirculaire 2025 plaatsvinden.

#### Oprichting ondersteuningsprogramma

Om gemeenten te helpen hun lokale infrastructuur toekomstbestendig in te richten, wordt een ondersteuningsprogramma opgezet. Dit programma rust op drie pijlers.

##### *Handreikingen*

Er worden handreikingen ontwikkeld om gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven te helpen bij het toekomstbestendig inrichten van hun sociale infrastructuur. De handreikingen behandelen onderwerpen zoals bekostigingsafspraken, organisatiemodellen en manieren om het operationeel resultaat bij bedrijven te verbeteren. De publicatie van de handreikingen staat gepland voor het eerste kwartaal van 2025.

##### *Ondersteuningsteam*

Er wordt een ondersteuningsteam opgericht dat gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven praktisch bijstaat bij het toekomstbestendig maken van hun sociale infrastructuur. Dit team zal in de bedrijven zelf ondersteuning bieden, met expertise op het gebied van onder andere bedrijfsvoering, governance, financiën, en innovatieve manieren van ondernemen. Ook helpt het team bestuurlijke knelpunten op te lossen en kennisdeling te stimuleren. Het ondersteuningsteam is begin 2025 operationeel en zal naar verwachting door de VNG worden gefaciliteerd. Vanaf volgende maand wordt via de kanalen van SZW, VNG, Divosa en Cedris meer informatie gedeeld over de concrete invulling van het ondersteuningsteam en hoe gemeenten en bedrijven hier gebruik van kunnen maken.

### *Lerend netwerk*

Naast de vraaggerichte ondersteuning via het ondersteuningsteam, worden gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven proactief benaderd om aan de slag te gaan met visieontwikkeling en het versterken van de lokale sociale infrastructuur. We organiseren regiobijeenkomsten en zetten leerkringen op, waar gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven de mogelijkheid hebben om kennis en ervaringen uit te wisselen, ideeën kunnen opdoen en er ruimte is voor intervisie. Ook over de concrete invulling van het lerend netwerk zal de komende tijd via kanalen van VNG, Cedris, Divosa en SZW veelvuldig worden gecommuniceerd.

### Impuls basisvaardigheden binnen de sociaal ontwikkelbedrijven

In afstemming met SZW, stelt het Ministerie van OCW in totaal € 0,5 mln. beschikbaar om in 2024 en 2025 via sociaal ontwikkelbedrijven de basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden) te versterken van mensen die bij of via sociaal ontwikkelbedrijven werken. Doel hiervan is om mensen een stevigere positie op de arbeidsmarkt te geven en hen te ondersteunen in hun participatie. Er is een subsidie aan SBCM verstrekt, waarmee sociaal ontwikkelbedrijven worden ondersteund bij het aanleren van basis- en werknemers-vaardigheden. Hierbij wordt onder andere ingezet op kennisuitwisseling en een online leeraanbod. Ook worden sociaal ontwikkelbedrijven ondersteund om het bevorderen van basisvaardigheden structureel in te bedden in hun bedrijfsvoering, zodat het ontwikkelen van taal-, reken- en digitale vaardigheden duurzaam onderdeel wordt van de ondersteuning die zij hun medewerkers bieden.

### Quickscan naar kwaliteit arbeidsmarktfunctionaliteiten

De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft zes vormen van dienstverlening geïdentificeerd die bijdragen aan het succesvol aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze functies zijn: 1) het aanbieden van detachingsmogelijkheden aan reguliere werkgevers, 2) het bieden van een vangnet voor beschermt werk, 3) het faciliteren van goede matching en begeleiding, 4) het inspelen op en samenwerken met lokale en regionale werkgeversnetwerken, 5) het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, en 6) het adviseren en ondersteunen van werkgevers bij het aanpassen van werkprocessen. Hier zijn twee extra functionaliteiten aan toe te voegen, namelijk 7) het identificeren, herkennen en diagnosticeren van geschikte kandidaten, en 8) het verlenen van diensten aan mensen zonder indicatie voor beschermt werk die nog niet of tijdelijk niet bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen.

Zoals in de brief «Infrastructuur Sociaal Ontwikkelbedrijven» met uw Kamer is gecommuniceerd, blijkt uit onderzoek dat deze functies in alle regio's beschikbaar zijn. Om de kwaliteit van deze functies te beoordelen, heb ik onlangs een quickscan laten uitvoeren in de vorm van een online enquête. Aan deze enquête hebben gemeenten, Regionale Mobiliteitsteams (RMT's), Werkgeversservicepunten en sociaal ontwikkelbedrijven deelgenomen. Aan de respondenten is gevraagd de genoemde arbeidsmarktfuncties te beoordelen en mogelijke verbeterkansen te benoemen. Na ontvangst van de resultaten zijn de uitkomsten vervolgens in gesprekken met gemeenten, Regionale Mobiliteitsteams (RMT's), Werkgeversservicepunten en sociaal ontwikkelbedrijven geduid.

Uit de quickscan en duidingsgesprekken blijkt dat alle genoemde functies naar het oordeel van betrokkenen adequaat functioneren. Wel zijn er enkele suggesties voor verbetering gedaan. Deze suggesties zijn vooral



uitvoeringstechnisch van aard. Zoals het vergroten van de diversiteit aan werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het verbeteren van de kennis en expertise van gemeentelijke consultants. In mijn gesprekken met gemeenten zal ik aandacht blijven vragen voor verdere versterking van deze arbeidsmarktfunctionaliteiten.

### Sturing op een toekomstbestendige sociale infrastructuur

Het realiseren van een toekomstbestendige sociale infrastructuur vereist een gezamenlijke inspanning van gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven, reguliere werkgevers, het UWV, sociale partners en de Rijksoverheid. Gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven hebben hierin een sleutelrol, omdat zij primair verantwoordelijk zijn voor de uitvoering.

Recent heb ik overleg gevoerd met de VNG, Cedris en Divosa over het versterken van de samenwerking om de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven toekomstbestendig te maken. Alle partijen erkennen de urgentie en hebben zich gecommitteerd aan het zetten van stappen om een snelle vooruitgang te realiseren. We hebben bestuurlijke afspraken gemaakt om dit proces verder te bevorderen. Hierbij nemen (de besturen van) VNG, Cedris en Divosa het voortouw in het mobiliseren en ondersteunen van gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven bij het doorvoeren van de noodzakelijke veranderingen.

### **Vereenvoudiging herindicaties Wsw**

Vorig jaar hebben de Kamerleden Stoffer en Maatoug via schriftelijke Kamervragen aandacht gevraagd voor de herindicaties Wsw. In de beantwoording van deze vragen is aan uw Kamer toegezegd om met het UWV te bezien hoe het herindicatieproces verder kan worden vereenvoudigd<sup>12</sup>. Dit is belangrijk, want veel mensen met een Wsw-indicatie zijn langdurig of blijvend aangewezen op de Wsw. Op dit moment worden mensen echter toch (herhaaldelijk) opgeroepen voor een herindicatie, terwijl duidelijk is dat zij blijvend aangewezen zijn op de Wsw. Ongeveer 80%–90% van de mensen met een Wsw-indicatie krijgt een indicatie voor een beperkte duur, terwijl uit de Wsw-statistiek 2023<sup>13</sup> blijkt dat in 99% van de gevallen na een herindicatie, de Wsw-indicatie wordt verlengd. Dit proces van herindicaties veroorzaakt onnodige stress bij mensen die vallen onder de Wsw.

De afgelopen tijd is met het UWV verkend hoe dit herindicatieproces verder kan worden vereenvoudigd, zodat mensen langdurige indicaties krijgen en de UWV-capaciteit efficiënter kan worden benut. Wet- en regelgeving vormen hierbij geen belemmering. De vijfjaarlijkse of periodieke herindicering is voornamelijk ontstaan uit gewoonte bij het UWV.

Wat mij betreft zijn langdurige Wsw-indicaties de norm. Daarom is met het UWV afgesproken dat zij actie onderneemt om dit te bevorderen. De Raad van Bestuur van het UWV is gevraagd hier concrete stappen voor te zetten. Ik zal dit onderwerp blijven monitoren in mijn gesprekken met het UWV.

<sup>12</sup> Zie Aanhangsel van handelingen 2022–2023, nr. 2297

<sup>13</sup> Zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/jaarverslagen/2024/08/19/wsw-statistiek-2023-jaarrapport>

## **Cao Aan de Slag**

Naar aanleiding van de totstandkoming van de nieuwe cao Aan de Slag eind 2023, hebben VNG, Cedris, FNV, CNV en het Ministerie van SZW dit jaar gesprekken gevoerd over de financiering van sociaal ontwikkelbedrijven in relatie tot de cao Aan de Slag. In een technische werkgroep is een gezamenlijke probleemanalyse opgesteld en hebben partijen gesproken over hun uiteenlopende gewenste oplossingsrichtingen.

De komende tijd vervolgen VNG, Cedris en SZW het gesprek over de toekomst van de cao Aan de Slag. Hierbij wordt in acht genomen dat het Rijk geen cao-partij is. De onderhandelingen over de nieuwe cao vanaf 1 januari 2025 blijft ook dan nadrukkelijk een zaak van werkgevers (VNG en Cedris) en werknemers (vakbonden).

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J.N.J. Nobel