

Beschut werk in ge n

Kennisdocument voor cliëntenraden e n
Meer dan 5000 mensen op de wachtlijs

November 2026

landelijke cliëntenraad

Deel 1. **Basisinformatie over Beschut werk**

Inleiding

Gemeenten horen, volgens de wet, werk te regelen voor mensen die wel kunnen werken, maar een forse (arbeids)beperking hebben: beschut werk. Dat gaat in veel gevallen niet goed. Het is het doel van de Landelijke Cliëntenraad om aan cliënten- en gemeenteraadsleden informatie te geven zodat zij beter aandacht kunnen vragen bij gemeenten waar de taken niet of niet voldoende worden uitgevoerd. Het gaat dan niet alleen om het aantal mensen dat aan het werk wordt geholpen maar ook de kwaliteit van het werk en de ontwikkelingsmogelijkheden.

Achtergrond

Vanaf 2015 is de Wet op de sociale werkvoorziening (WSW) op slot gegaan. Wie volgens deze wet werkt, stroomt tot 2048 langzaam uit. In de Participatiewet is in 2015 vastgelegd (artikel 10 b) dat voor mensen met een zwaardere beperking de regeling 'beschut werk' wordt gestart. Vanaf 2015 tot 2048 moet het aantal beschut werk-banen in Nederland groeien naar ongeveer 30.000: dat is een derde van het aantal mensen dat in 2015 in de WSW zat en nu langzaam uitstroomt.

Beschut werk kent een andere doelgroep dan de WSW. Beschut werk is bedoeld voor mensen, die zoveel begeleiding nodig hebben dat een werkgever die niet zo maar kan bieden (zie: Memorie van Toelichting Participatiewet) De mensen die hieronder vallen, kunnen wel werken maar hebben allerlei aanpassingen nodig. Denk aan een aangepaste werkomgeving, geschikte begeleiding, werktijden en taken die zijn afgestemd op de persoon. Gemeenten nemen deze opdracht serieus, maar niet overal is het even goed geregeld.

Beschut werk heeft ook een andere doelgroep dan de Banenafspraak. Dat zijn de mensen met een arbeidsbeperking die (vooral) bij reguliere werkgevers een werkplek moeten vinden. Zij staan in het doelgroepenregister bij het UWV. Mensen met een indicatie beschut werk staan niet in dat doelgroepenregister.

Keuring

Omdat de doelgroep anders is, is de keuring voor beschut werk scherper dan de keuring voorheen voor de WSW. Het betekent dat een veel kleinere groep een indicatie krijgt dan vóór 2015. De beperkingen die zij hebben, zijn ook ingewikkelder.

Groeien

Het aantal beschut werk-banen dat in Nederland wordt gerealiseerd groeit langzaam, maar de verschillen tussen gemeenten en arbeidsregio's zijn nog steeds groot. Er zijn gemeenten en arbeidsregio's die achterblijven en er zijn regio's die meer realiseren dan ze wettelijk moeten.

Het aantal mensen dat een indicatie heeft en op een werkplek wacht stijgt harder dan het aantal baankansen. Er staan momenteel zo'n 5.000 mensen op de wachtlijsten. Hoe komt dat en wat kan eraan worden gedaan? Daar gaan we verder op in.

Het belang van werk

Werk is belangrijk voor het gevoel van eigenwaarde, het inkomen, het ontwikkelen van de eigen talenten en het sociale netwerk. Vooral mensen die dit niet op eigen kracht kunnen vinden, hechten er vaak nog meer waarde aan. Velen van hen hebben al jong allerlei hindernissen moeten overwinnen. Zij komen nog altijd belemmeringen tegen. Daarom verdienen zij steun en aandacht.

Freddy (57 jaar)

Freddy heeft bij zijn geboorte een hersenbloeding gehad, waardoor hij rechts deels verlamd is. Hij kan wel lopen, maar zijn enkel en pols maken de fijne motoriek heel lastig. Zijn hele leven ervaart hij beperkingen om goed mee te kunnen doen.

Via stages kwam hij in 2000 aan het werk bij de Diamantgroep in Tilburg. Hij heeft daar ruim 13 jaar met veel plezier gewerkt, met een werkweek van 28-32 uur. Toen hij zijn vrouw leerde kennen, verhuisde hij in 2011 naar Veghel (nu Meijerijstad). Daar onderzocht hij of hij bij het SW bedrijf IBN aan de slag kon. Dat kon, eerst via detachering vanuit de Diamantgroep, later via een tijdelijk contract tot 2017. Maar na een jaar werd zijn contract niet verlengd. In 2021 kwam daar de pech nog bij dat hij zijn heup brak, gevolgd door operaties en verminderde mobiliteit.

Freddy heeft het grootste deel van zijn leven gewerkt bij de Diamantgroep in Tilburg, na zijn opleidingen in de administratieve sector. Hij vindt werk belangrijk en prettig. Hij haalt er voldoening uit, heeft contacten met anderen en levert ook nog een bijdrage aan de maatschappij.

Door zijn verminderde mobiliteit kreeg hij in 2021 een indicatie beschut werk. Al vijf jaar lang heeft hij geen werk gekregen van de gemeente. Freddy vindt niets doen verschrikkelijk. Daarom doet hij nu vrijwilligerswerk bij de organisatie waar zijn vrouw werkt. Hij begeleidt verstandelijk gehandicapte jongens. Dat geeft hem deels voldoening, maar hij wil weer echt aan het werk om zo ook zijn geld te verdienen.

De gemeente Meijerijstad heeft in 2026 als wettelijke taakstelling 91 beschutte werkplekken. Als die nog niet allemaal bezet zijn heeft Freddy recht op een werkplek. De gemeente is daar verantwoordelijk voor.





De wettelijke taak van de gemeente

Jaarlijks, in januari, publiceert het ministerie het aantal beschut werkplekken dat elke gemeente dat jaar moet realiseren. Dat is de taakstelling. De gemeenten zijn dit verplicht voor mensen die een beschut werk-indicatie hebben. Als in een gemeente méér mensen met een indicatie zijn dan de taakstelling, kan de gemeente die mensen op een wachtlijst zetten. In bijlage 1 is de taakstelling voor elke gemeente voor het jaar 2026 opgenomen.

> ***Vraag de wethouder wat de taakstelling is van het aantal beschut werkplekken voor 2026 en hoe het staat met de realisatie.***

Helaas is niet precies te achterhalen hoeveel werkplekken elke gemeente realiseert. Daarom is het belangrijk hiernaar te vragen. De cijfers van het CBS zijn niet betrouwbaar gebleken voor kleine en middelgrote gemeenten. UWV geeft de cijfers alleen per arbeidsregio.

Voor het jaar 2024 is het aantal banen dat in de arbeidsregio's is gerealiseerd vergeleken met de taakstelling *(zie tabel 1)*. Ligt een gemeente in een regio die de taakstelling niet haalt, dan is er alle reden om bij de wethouder navraag te doen. De kans is groot dat die gemeente te weinig doet aan het realiseren van beschut werk.

Bij tabel 1 (zie pagina 6 en 7)

Er zijn grote verschillen per regio: er zijn regio's die soms opvallend achterlopen, maar er zijn ook regio's die voor méér beschut werkplekken zorgen dan hun wettelijke taakstelling. Tot op heden merken de gemeenten daar financieel niets van. Dat gaat per 2028 veranderen. Gemeenten die voorop lopen krijgen meer geld, gemeenten die minder presteren krijgen ook minder geld. In tabel 1 staan de regio's die de taakstelling nog niet hebben gehaald in het rood. Er zijn vier regio's die nog heel weinig hebben bereikt. Dan gaat het over minder dan 50 procent. Dit zijn Helmond-De Peel, Midden-Gelderland, Amersfoort en het Rijk van Nijmegen.

> ***Vraag of er een wachtlijst is van mensen met een indicatie beschut werk die nog wachten op werk en wat de plannen zijn voor deze groep (zie voorbeeld Emmen vanaf pagina 12).***

TABEL 1: Taakstelling aantal werkplekken beschut werk per gemeente voor 2026

Arbeidsregio's	Taakstelling 2024	Aantal banen 2024	% realisatie	Wachtlijst 2024
01. GRONINGEN	536	783	146%	358
06. FLEVOLAND	210	324	154%	157
02. FRIESLAND	320	480	150%	247
24. GORINCHEM e.o.	73	106	145%	35
29. ZEELAND	242	342	141%	151
05. REGIO ZWOLLE	332	416	125%	166
09. TWENTE	410	508	124%	199
30. MIDDEN-BRABANT	292	363	124%	149
22. RIJNMOND	760	925	122%	412
28. WEST-BRABANT	450	546	121%	228
03. NOORD-HOLLAND (NRD.)	468	558	119%	244
20. HAAGLANDEN	469	556	118%	199
12. GOOI EN VECHTSTREEK	70	82	117%	36
13. HOLLAND RIJNLAND	315	356	113%	154
19. MIDDEN HOLLAND	144	154	107%	77
23. RIVIERENLAND	162	172	106%	65

vervolg zie volgende pagina

Arbeidsregio's	Taakstelling 2024	Aantal banen 2024	% realisatie	Wachtlijst 2024
18. ZUID-HOLLAND CENTRAAL	161	157	97%	57
27. NOORD-OOST BRABANT	600	565	94%	300
31. NOORD-LIMBURG	167	152	91%	91
08. ZUID KENNEMERLAND/IJMOND	261	224	86%	93
11. VELUWE/STEDENDRIEHOEK	439	356	81%	135
04. DRENTHE	196	155	79%	86
26. DRECHTSTEDEN	204	155	76%	86
34. MIDDEN-LIMBURG	169	129	76%	72
07. ZAANSTREEK/WATERLAND	220	166	75%	79
14. MIDDEN-UTRECHT	362	268	74%	96
33. ZUID-OOST BRABANT	331	245	74%	0
10. GROOT AMSTERDAM	726	499	69%	297
17. ACHTERHOEK	185	127	69%	52
16. FOOD VALLEY	162	108	67%	62
35. ZUID-LIMBURG	331	197	59%	144
32. HELMOND-DE PEEL	212	106	50%	90
21. MIDDEN-GELDERLAND	395	132	33%	93
15. AMERSFOORT	119	30	25%	32
25. RIJK VAN NIJMEGEN	272	69	25%	68
TOTAAL	**10927**	**10.511**	**96%**	**4810**

De uitvoering

Veel gemeenten geven de taak voor het realiseren van beschut werkplekken aan een Sociaal Werk-bedrijf (SW-bedrijf) ofwel het Ontwikkelbedrijf. Het is logisch dat het Ontwikkelbedrijf daar een taak in heeft. Toch wordt ongeveer 15 procent van de mensen met extra begeleiding(sgeld) extern geplaatst: bij 'gewone' werkgevers, stichtingen of sociale ondernemingen. Het Ontwikkelbedrijf kan hierin bemiddelen, bijvoorbeeld via detachering. Maar de gemeente blijft verantwoordelijk.

Als bij een gemeente in het verleden het Ontwikkelbedrijf (dat WSW'ers plaatste) is opgeheven of failliet gegaan, dan hebben gemeenten een extra moeilijke taak. Bij hen ontbreekt namelijk een structuur om de beschut werkplekken te regelen.

> ***Raadsleden zouden informatie moeten krijgen over de functie van het (regionaal) Ontwikkelbedrijf voor beschut werk en de rol van reguliere (sociale) bedrijven.***

De gemeente moet een verordening hebben over beschut werk: hoe willen ze deze taak uitvoeren? Sommige gemeenten regelen de uitvoering van beschut werk en ook de Banenafspraak via een regionaal samenwerkingsverband (of een regionaal Ontwikkelbedrijf). De democratische controle over regionale samenwerkingsverbanden laat soms te wensen over. De gemeenteraden en de cliëntenraden krijgen daar niet altijd voldoende informatie over.

> ***Bij de bespreking van de gemeentelijke begroting komt beschut werk als het goed is aan de orde of kun je het aan de orde stellen. Hier kun je ook vragen naar de informatie over regionale samenwerking.***

Aanvraag indicatie beschut werk

Mensen kunnen zelf een keuring aanvragen bij UWV voor een indicatie beschut werk. De gemeente kan dat ook doen, bijvoorbeeld in samenwerking met de praktijkscholen en de vso-scholen (voor voortgezet speciaal onderwijs). UWV geeft na de keuring een advies aan de gemeente die de indicatie vaststelt. De gemeente mag alleen in zeer bijzondere gevallen van het advies van UWV afwijken, bijvoorbeeld omdat de keuring niet goed is verlopen. De laatste jaren valt het op dat in sommige arbeidsregio's gemeenten vaker het advies van UWV niet opvolgen en de indicatie afwijzen. Dat is zorgelijk en het is nog niet duidelijk hoe dat komt.

> ***Vraag na of er afwijzingen zijn en zo ja, wat de redenen voor zijn die afwijzingen.***



Indicatie is binnen en dan?

Als iemand een indicatie heeft dan moet de gemeente voor deze personen een werkplek verzorgen. Komen er meer indicaties dan de wettelijke taakstelling, dan mag de gemeente mensen op een wachtlijst zetten. Op het moment dat het ministerie de taakstelling in de jaren daarna weer uitbreidt, zijn deze personen aan de beurt. Het is logisch dat gemeenten die hun taakstelling niet realiseren een langere wachtlijst hebben.

Wordt iemand geplaatst bij een 'gewone' werkgever dan is het voor die werkgever handig om die persoon mee te laten tellen voor de Banenafspraak. In het verleden verviel voor die werknemer op dat moment de indicatie beschut werk. Nu hoeft dat niet meer. Er is een eenvoudige terugvalmogelijkheid geregeld via Simpel Switchen *(zie kader hieronder)*.

Simpel Switchen

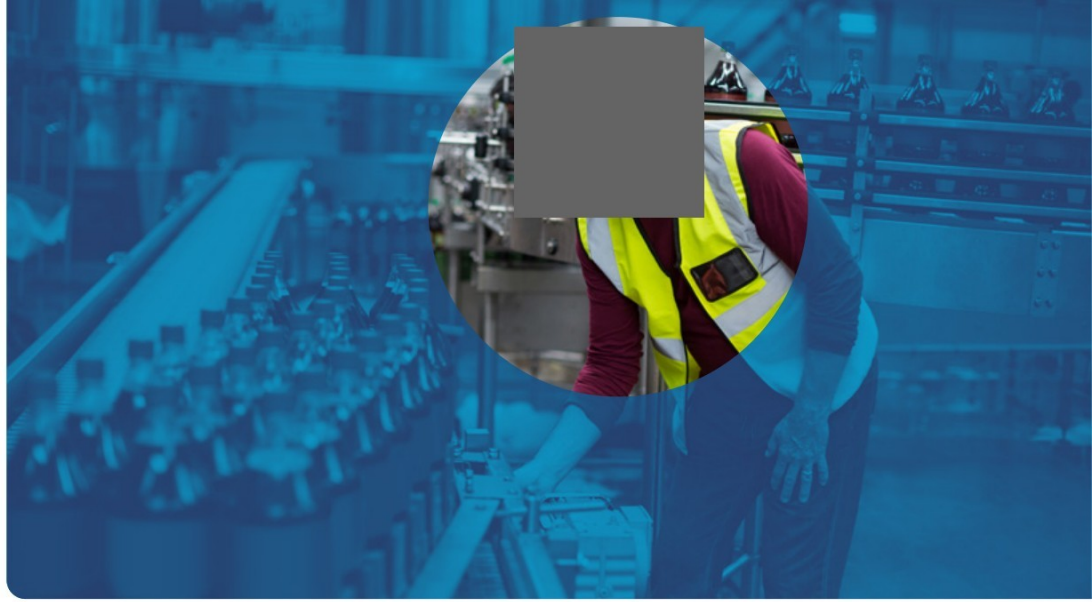
Mensen die een arbeidsbeperking hebben, kunnen zelf een baan vinden. Voor wie wat meer hulp nodig heeft, zijn er dagbesteding, beschut werk en de Banenafspraak. Niet voor iedereen is meteen duidelijk wat de beste oplossing is. Dat leverde in het verleden wel eens problemen op als iemand bijvoorbeeld eerst bij beschut werk kwam, toch over moest stappen naar dagbesteding en na verloop van tijd terug kon naar beschut werk.
De Ontwikkelbedrijven hebben in een aantal gemeenten (Eindhoven, Rotterdam, Veenendaal en Weert) ervaring opgedaan met de overgang van dagbesteding naar beschut werk en van beschut werk naar banenafspraak, en als het even niet lukt, weer terug. Dat heet Simpel Switchen. De verwachting is dat komende jaren steeds meer hulp komt bij deze overgangen. De overgangen worden nu nog belemmerd door de schotten wat betreft geldstromen.

Financiën: De kosten en de baten voor de gemeente

Het budget wat nodig is, wordt via een formule vanuit het gemeentefonds uitgekeerd. De gemeente heeft de beleidsvrijheid om dit budget te besteden aan wat de gemeente denkt dat goed is. Met andere woorden, als een gemeente de wettelijke taakstelling niet realiseert, mogen ze het overgebleven budget houden en anders inzetten. Er is nu nog geen sanctie of korting. Dat gaat veranderen.
Het komt voor dat het gemeentebestuur niet precies weet hoeveel geld er eigenlijk voor beschut werk bestemd is. Vaak wordt gedacht dat beschut werk te duur is, maar daar is de laatste jaren veel aan verbeterd.

Het geld voor beschut werk bestaat uit twee geldstromen: een bedrag voor begeleidingskosten en loonkostensubsidie via het BUIG-budget voor de beschut werkplekken van de taakstelling (BUIG: Gebundelde Uitkering Inkomensvoorzieningen Gemeenten. Hier worden ook de uitkeringen voor de Participatiewet uit betaald.) Elke gemeente krijgt voor de taakstelling dat geld, of ze een plek hebben gerealiseerd of niet. Het totale bedrag voor begeleiding komt via het gemeentefonds en is in 2025 vastgesteld op 12.485 euro per werkplek per jaar. Vanaf 2025 krijgt elke gemeente per jaar 3000 euro per werkplek voor de administratiekosten (overhead). In totaal komt het bedrag zo op 15.485 euro per jaar per werkplek. Daar komt de loonsubsidie nog bij. Nogmaals: voor de gemeente zijn er op dit moment geen financiële gevolgen als er te weinig beschut werkplekken zijn gerealiseerd. Binnenkort worden de achterblijvende gemeenten financieel gekort.

Om voor de gemeente inzichtelijk te maken wat de maatschappelijke kosten en baten zijn, heeft Cedris samen met SBCM (organisatie voor passend, betaald en duurzaam werk) een rapport uitgebracht: Maatschappelijke Kosten Baten Analyse. Hierin is ook een rekentool opgenomen om de directe kosten en baten in een gemeente te berekenen.



Een van de conclusies is dat voor de mensen die een beschut werkplek hebben, er veel minder problemen zijn met gezondheid, schulden, depressies, criminaliteit of gedragsproblemen. Het persoonlijk geluk van mensen zelf én hun naasten is hierbij niet in geld uitgedrukt.
Dit rapport is voor de gemeenteraad van Emmen aanleiding geweest om via een unaniem aangenomen motie zo'n Maatschappelijke Kosten Baten Analyse voor de gemeente Emmen te maken. De gemeente is na deze uitkomsten een inhaalslag gaan maken om voor de 77 mensen op de wachtlijst een werkplek te zoeken. (uitgebreide beschrijving hiervan: zie pagina 12 deel 2)

Toekomstige verbeteringen: verbeteragenda beschut werk

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft een 'Verbeteragenda beschut werk' gepubliceerd. Hierin staan de punten opgenomen om beschut werk te verbeteren. Daarnaast is er een wijziging van de financiering in de maak. Het ministerie wil de verdeling beter laten aansluiten bij de inzet van gemeenten en de behoefte aan beschut werk. De wijziging wordt stapsgewijs ingevoerd. Vanaf 2027 worden de taakstelling en de budgetten voor begeleiding van beschut werk anders verdeeld.
Sinds 2015 gebeurt dit op basis van historische gegevens zoals hoeveel Wajongers er voorheen in een gemeente of arbeidsregio woonden. Dat blijkt in de praktijk niet passend te zijn. Maar de achterstanden binnen de huidige verdeling moeten in ieder geval worden weggewerkt.

- Straks krijgen gemeenten 70 procent van de taakstelling en het budget op basis van het aantal beschut werkplekken dat werkelijk is gerealiseerd. De overige 30 procent wordt verdeeld op basis van het aantal inwoners met een positief advies beschut werk van het UWV (indicaties).
  In 2027 wordt een derde van het budget op deze manier verdeeld, in 2028 twee derde en in 2029 is de nieuwe budgetverdeling volledig.
- De loonkostensubsidie wordt vanaf 2028 voor iedereen vastgesteld op 68 procent van het minimumloon. Per jaar is dat bij een 31-urige werkweek ruim 16.000 euro. Dat bedrag krijgt de gemeente alléén als een werkplek ook echt is gerealiseerd in het jaar ervóór (voor 2028 is dat dus 2027). Gemeenten die wél een werkplek regelen ontvangen dan inclusief de begeleidingskosten 31.500 euro per jaar (prijspeil 2026). De loonwaardemeting - die de productiviteit meet en op basis waarvan het percentage loonkostensubsidie wordt vastgesteld - is tot 2028 nog verplicht en wordt dus vanaf 2028 afgeschaft. Zowel de bureaucratie als de stress voor de werknemers, komt daarmee te vervallen.

> ***Let op: Een deel van de financiering wordt vanaf 2027 gekoppeld aan het realiseren van beschut werkplekken. De budgettaire wijzigingen zijn gunstig voor de gemeenten met een actief beleid. Achterblijvende gemeenten krijgen te maken met financiële kortingen.***

- De aanvraagprocedure wordt vereenvoudigd in 2027 en het werkaanbod van Ontwikkelbedrijven wordt ruimer/diverser, ook (via detachering) bij werkgevers.

De kwaliteit van de arbeid

Ongeveer tachtig procent van de mensen die een indicatie voor beschut werk krijgt, heeft een verstandelijke beperking. Anderen hebben vaak een complexere lichamelijke beperking of heeft te maken met psychische kwetsbaarheid. Vooral de laatste groep heeft vaak bijzondere begeleiding nodig of aanpassing van de werkplek (bijvoorbeeld bij autisme).

Met zo'n diversiteit aan beperkingen is het belangrijk om te zoeken naar een werkplek die goed bij de persoon past. Ontwikkeling, scholing en mogelijkheden om te groeien horen daar ook bij. Dat betekent dat er per persoon een ontwikkelplan wordt opgesteld. Jaarlijks moet bekeken worden of dit ontwikkelplan bijstelling nodig heeft en welke groeikansen iemand heeft. Een ander onderdeel kan zijn dat de werkplek kritisch tegen het licht wordt gehouden: is die wel passend en zo niet moet er dan naar een andere functie worden gezocht?

> ***Vraag of (gecertificeerde) jobcoaches of re-integratiemedewerkers worden ingezet bij het zoeken naar werk, begeleiding tijdens het werk en advisering werkgevers.***

Onderzoek naar belang van werk en groeikansen

De eerste stap is natuurlijk dat mensen met een indicatie beschut werk een baan krijgen. Maar even belangrijk is dat het werk passend is. Daarnaast is het van belang dat de werknemer blij is met het werk en er voldoening uit haalt. Een derde punt is: hoe kan iemand zich ontwikkelen op een manier die bij de persoon past? Wat kan de gemeente doen om dat te bevorderen? Weinig Ontwikkelbedrijven onderzoeken systematisch het welbevinden van hun werknemers.

> ***Vraag of er voldoende aandacht is voor ontwikkeling, scholingsmogelijkheden, persoonlijke groei en welbevinden.***

App: Sociaal Impact Beloond

Er is veel onderzoek gedaan naar de kansen en knelpunten bij werk voor mensen met een beperking. Leni Beukema, tot voor kort lector Human Resources van de Hanze Hogeschool in Groningen, heeft samen met andere onderzoekers en studenten meerdere onderzoeken gedaan. Daarin kwamen de belangrijkste randvoorwaarden voor een succesvol matchingstraject aan bod. Zij hebben ook een methode ontwikkeld om het welbevinden en de ontwikkeling van mensen met een arbeidsbeperking te meten en te volgen.
De methode om te onderzoeken hoe het met de werknemer gaat, heeft geresulteerd in een app. De werking van de app staat omschreven in de publicatie Social Impact Beloond (Hanzehogeschool, 2021).
De app is gericht op de doelgroep en geeft voor de werknemer en de werkgever inzicht in de ontwikkeling van het welbevinden. Het voordeel: de app is zeer eenvoudig in gebruik. De werknemer kan op de korte, helder geformuleerde stellingen met 5 verschillende smileys aangeven of de stelling op haar/hem van toepassing is. Bijvoorbeeld: ik kan mijn werk goed aan. Het antwoord kan zijn van een sombere smiley tot een blij lachende. De stellingen gaan over verschillende onderwerpen rond werk. Als dat gewenst is, kunnen er ook vragen over de leefomgeving worden toegevoegd.

Wie alle antwoorden heeft gegeven, kan met een druk op de knop zien wat de stand van zaken is. Bij een volgende meting zijn dan de verschillen (voor- of achteruitgang) direct zichtbaar. Een jaarlijkse herhaling kan de ontwikkeling zo eenvoudig laten zien.
De app wordt beheerd door Servantes. Dit bedrijf maakt de resultaten anoniem en monitort de gegevens. Er zijn nog geen conclusies bekend van het analyseren van de gegevens.

Conclusies over succesfactoren

De verschillende onderzoeken naar de succesfactoren bij matching en behoud van werk hebben geleid tot de volgende conclusies:

- Vroegtijdig overleg met het speciaal onderwijs en blijvende betrokkenheid van schoolmentoren bij de (toekomstige) werknemer kan voorkomen dat er een verkeerde matching en/of periodes van werkeloosheid na school ontstaan. Wettelijk is geregeld dat scholen drie jaar na de schoolverlating betrokken moeten blijven.
- Het inzetten van gecertificeerde jobcoaches als intermediairs, die de regionale arbeidsmarkt/welwillende werkgevers goed kennen, bevordert succesvolle plaatsing. Bij de landelijke organisatie COMBO kan advies worden gevraagd.
- Het belang van intermediairs geldt ook voor de integratie-medewerkers van het Ontwikkelbedrijf, die de plaatsing/detachering bij reguliere werkgevers verzorgen.
- Eén werkbegeleider gedurende langere tijd zorgt voor rust en kans op ontwikkeling.

> ***Let op: Onderzoek of de gemeente vroegtijdig overlegt met het speciaal onderwijs en schoolmentoren over passend werk en soepele overgang van school naar werk, en rekening houdt met andere succesfactoren***

Genoeg te vragen

Wat zijn de belangrijkste vragen aan de gemeente en op welk moment kun je de vragen inbrengen.

Aan de wethouder

Als je weet wat de wettelijke taakstelling van de gemeente is (zie bijlage 1) kunnen leden van de gemeenteraad de wethouder bevragen. Het is tenslotte de taak van de gemeenteraad om het de college te controleren. Ook bij de begrotingsbehandeling kun je vragen naar de stand van zaken rond beschut werk.

> ***Let op: De hoofdpunten waarop je als raadslid mag verwachten geïnformeerd te worden om het college te controleren zijn:***

- Realisatie van de taakstelling beschut werk van de gemeente.
- De manier van uitvoering, de rol van het Ontwikkel(of SW-)bedrijf en de regionale samenwerking.
- De omvang van de wachtlijst en hoe dat wordt aangepakt.
- De samenwerking met het speciaal onderwijs en praktijkscholen over de overgang school-werk.
- De tools die de gemeente inzet om ontwikkeling, arbeidsomstandigheden en welbevinden te bevorderen.

Conclusie

Beschut werk is er voor mensen die door hun beperking anders niet aan het werk komen. Het beleid, de landelijke verdeling en de financieringssystematiek zijn er (mede) de oorzaak van dat veel mensen niet worden geholpen aan passend werk. Daardoor is er landelijk nog een wachtlijst van ruim 5000 indicaties. Van de wettelijke taak (iets anders dan de indicaties) is 96 procent gerealiseerd. Belangenorganisatie Cedris heeft bij de Rijksoverheid aangegeven dat de verdeelsleutel beter moet. Het aantal indicaties moet als uitgangspunt worden genomen. En de financiering zou gekoppeld moeten zijn aan het aantal beschut werkplekken dat een gemeente heeft gerealiseerd. De komende jaren worden daar stappen in gezet, zodat achterblijvende gemeenten alle reden hebben om een inhaalslag te maken.

Deel 2. **Inspirerende ervaringen vanuit de praktijk**

Voorbeeld 1

Emmen: actief mensen aan het werk zetten

Emmen is een mooi voorbeeld van een gemeente die probeert om alle mensen met behoefte aan passend werk een werkplek te bieden. Na het sluiten van de WSW heeft wethouder Raymond Wanders bewust de infrastructuur van het SW bedrijf behouden en verbeterd. De nieuwe mensen die vanaf 2015 via beschut werk instroomden hadden door de strengere keuring een zwaardere problematiek en dat vergde aanpassing en meer inzet. De taakstelling beschut werk werd uitgevoerd. Ondanks dit kreeg de gemeente een wachtlijst met 77 mensen met een indicatie. De wethouder heeft daarom, na een unaniem aangenomen motie van de gemeenteraad, een onderzoek gedaan naar de financiële kosten en baten met de rekentool van Cedris en SBCM. Daarna is een inhaalproject in de begroting opgenomen en gestart.

De taakstelling van Emmen is 89. Nu zijn 98 personen aan het werk en daarbovenop heeft de gemeente nu 43 mensen vanaf de wachtlijst in dienst genomen. Een paar mensen wachten nog op een dienstverband. Wethouder Wanders: 'Besteed het geld voor beschut werk niet aan lantarenpalen. Doe gewoon wat nodig is.' Dat heeft hij ook in zijn arbeidsregio bepleit.

Draagvlak

Wethouder Wanders is zeer betrokken. Samen met Menso, het leerwerkbedrijf, organiseert hij regelmatig informatieavonden voor raadsleden en inwoners. Hierdoor is er draagvlak, zodat het belang van beschut werk en de Banenafspraak zichtbaar blijft. Op 1 mei 2025 hebben de eerste 39 mensen van de wachtlijst een contract gekregen. De wethouder zag met veel plezier dat er meer dan 150 mensen in de zaal zaten: vrienden en familie waren even trots als de mensen zelf. De wethouder wil bevorderen dat mensen een stap kunnen zetten in hun ontwikkeling, het is tenslotte een ontwikkelbedrijf. Hij is bezig om Menso en Emco (het werkontwikkelbedrijf) samen te voegen, zodat een soepele overgang mogelijk is.

Wanders: 'Ik hoorde laatst van een mevrouw die voor het eerst in haar 55-jarig bestaan een beroepsopleiding had gevolgd. Na jaren persoonlijke problemen en verkeerde begeleiding kreeg ze die kans en is nu volop werkzaam in de zorg. Dat is toch prachtig?' Er wordt voor iedereen een ontwikkelplan opgesteld.

> ***Dit voorbeeld roept de vraag op: wil de gemeenteraad een Maatschappelijke Kosten en Baten Analyse laten uitvoeren (van Cedris en SBCM)? Kan de betrokkenheid en het draagvlak van de gemeenteraad worden versterkt door het organiseren van werkbezoeken en/of informatieavonden.***



Nina en Jelte

Nina en Jelte werken allebei in Emmen bij de afdeling Groen van Emco, in een team van 6 à 7 mensen. Ze hebben allebei eerst elders gewerkt, maar waren daar vastgelopen.
Nina is via een stage (2019) in 2020 komen werken bij Emco. Eerst werkte ze 'binnen' maar dat vond ze saai. In 2023 is ze naar de afdeling Groen gegaan. Jelte heeft eerst gewerkt bij een regulier hoveniersbedrijf, maar door zijn concentratieproblemen en stress was dat voor hem veel te druk. Nu werkt hij sinds februari 2024 bij de afdeling Groen en heeft inmiddels een vast contract. Hier is hij heel blij mee want het geeft hem rust. Dat geldt ook voor Nina.
Elk team van de afdeling Groen is verantwoordelijk voor het groenbeheer van een deel van de gemeente Emmen. Ze schoffelen, bosmaaien, wieden onkruid enzovoorts. Het is leuk werk en ze hebben goede contacten met hun collega's. Zo nu en dan worden er sociale activiteiten georganiseerd, zoals een etentje. Er is een schaftwagen, zeg maar een mobiele kantine, waarin ze kunnen pauzeren, en schuilen voor de regen.
Nina en Jelte krijgen de nodige cursussen voor hun werk, zoals bijvoorbeeld omgaan met technisch gereedschap. Ze willen ook graag het trekkersbewijs halen, maar Nina moet dan wel eerst haar gewone rijbewijs halen. Nina heeft zich opgegeven voor de Groenopleiding en misschien wil zij daarna nog meer. Zij krijgen gesprekken over hoe het gaat en welke scholingsmogelijkheden er zijn, maar hierop staat geen druk. Ze vinden dat ze zich hierdoor beter kunnen ontwikkelen.
Ze gaan allebei met veel plezier naar hun werk. Er is rust en structuur, en het vast contract geeft lange termijnzekerheid. Zo kunnen zij toekomstplannen maken. Het team is leuk en voorman Arend heel goed. Hij werkt al 25 jaar bij Emco en zorgt voor rust en aandacht en leert ze samenwerken. Ze geven hun werk op een schaal van tien een 8-9.

Voorbeeld 2

Sociale ondernemingen

The Colour Kitchen is een voorbeeld van een sociale onderneming die veel mensen aan de slag heeft met een indicatie beschut werk. In de afgelopen 15 jaar heeft The Colour Kitchen meer dan 1.100 mensen opgeleid en geplaatst in horecabedrijven. Voor velen van hen heeft dat geleid tot duurzame banen. Daar waren ook mensen bij met een beschut werkindicatie. Zelfs ook mensen uit de dagbesteding.

Samen met de stichting Reinaerde heeft Bartel Geleijnse een aantal horecabedrijven opgericht, waar mensen met een beperking leren, ontwikkelen en werken. We spraken met hem over de kansen en de randvoorwaarden.

In restaurant 'de Hoge Weide' is The Colour Kitchen op 1 januari 2026 een samenwerking met Reinaerde gestart. 'Natuurlijk is er een groep die gebaat is bij eenvoudig en prikkelarm werk, maar veel meer mensen hebben verschillende potenties', zegt Geleijnse. 'Elk mens heeft er recht op gezien te worden en een plek te krijgen waar hij/zij gewaardeerd wordt. Dat vraagt een andere manier van kijken, zoeken naar de juiste plek voor de juiste persoon. Denny met autisme bijvoorbeeld is steengoed in werk met duidelijke instructies en daar moeten wij dus voor zorgen. Een ander is gebaat bij aangepaste werktijden. Wij passen onze (leer)bedrijven daaraan aan. Zo hebben we bijvoorbeeld meer baat bij een combinatie van zalenverhuur, (bedrijfs)catering en restaurant. Dan zijn er voldoende verschillende taken om functies te maken die passen bij degene die we voor ons hebben. Zo voelen de mensen zich gezien, gewaardeerd en kunnen ze groeien. Ik ben voor kleinschalige projecten van onderop, met voldoende tijd en aandacht van de werkgever, samen met persoonlijke begeleiders van de mensen om wie het gaat.'

Het belangrijkste waarvoor een gemeente moet zorgen is het omvormen van de SW bedrijven tot sociale ontwikkelbedrijven. Zij kunnen dan sociale werkgevers faciliteren om passend werk te vinden.'

Hij legt uit waar de samenwerking met The Colour Kitchen vandaan komt: 'Reinaerde is een instelling die mensen met een beperking begeleidt bij wonen en werken.. Het restaurant had exploitatieproblemen en Reinaerde wilde toch werk blijven maken voor hun cliënten. Dan komt onze expertise van inclusieve functiecreatie om de hoek kijken. Proberen, fouten maken, vallen en opstaan, maar wel met een lange termijn doel. Niet alleen wij maar ook een sociaal ontwikkelbedrijf kan bij zo'n opzet helpen: door werkgevers en werknemers te coachen bij het maken/vinden van een goed takenpakket en leertraject. We moeten ook als vangnet functioneren als er voor een persoon of groep een kink in de kabel komt. Geen draaideurconstructies meer, daarom is zo'n vangnetfunctie ook zo belangrijk.

Wij werken met investeringsgelden van gemeenten, UWV en andere potjes. De markt betaalt voor bijna de helft mee. De no-riskpolis helpt werkgevers over de brug. Geld voor goeie coaching is ook belangrijk.'

Gemeenten moeten overigens niet vergeten dat zij ook zelf werkgever zijn, zegt Geleijnse. 'Onze aanpak is heel bruikbaar bij de gemeente als bedrijf, als de gemeente de juiste, positieve instelling heeft. Ook met de medewerkers van de gemeente die mensen naar werk begeleiden willen we graag onze ervaringen en aanpak delen', aldus Bartel Geleijnse.

'Wie heeft er ooit bedacht dat er grote gebouwen nodig zijn aan de rand van een industrieterrein om mensen met een beperking aan het werk te zetten? Heus, er is werk nodig dat repetitief en prikkelarm is, maar er is zoveel meer mogelijk. Bovendien moeten we de mensen met bijzonderheden niet uit de maatschappij weghalen. We moeten weer begrijpen dat wij ons moeten aanpassen aan elkaar. We moeten anders leren kijken.'

> ***Heeft de gemeente samenwerking met sociale ondernemingen, al of niet via het Ontwikkelbedrijf?***

BIJLAGE 1: Taakstelling aantal werkplekken beschut werk per gemeente voor 2026

Gemeente/Regio		Gemeente/Regio		Gemeente/Regio		Gemeente/Regio	
Regio Groningen	**646**	Hoogeveen	55	Tubbergen	6	Nieuwegein	41
Aa en Hunze	11	Midden-Drenthe	20	Twenterland	27	Oudewater	2
Assen	75			Wierden	6	Stichtse Vecht	30
Eemsdelta	54	**Regio Zwolle**	**386**			Utrecht	183
Stad Groningen	205	Dalfsen	11	**Groot-Amsterdam**	**836**	Utr. Heuvelrug	16
Midden-Groningen	55	Elburg	21	Aalsmeer	10	Wijk b Duurstede	10
Noorderveld	13	Hardenberg	44	Amstelveen	40	Woerden	23
Oldambt	43	Hattem	5	Amsterdam	680	Zeist	51
Pekela	16	Kampen	30	De Ronde Venen	15		
Stadskanaal	56	Meppel	27	Diemen	16	**Regio Amersfoort**	**132**
Tynaarlo	19	Nunspeet	20	Haarlemmermeer	58	Amersfoort	87
Veendam	41	Oldebroek	15	Ouder-Amstel	3	Baarn	6
Westerkwartier	35	Olst-Wije	10	Uithoorn	14	Bunschoten	5
Westerwolde	23	Ommen	12			Leusden	6
		Raalte	17	**Veluwe/Drie Steden**	**507**	Nijkerk	18
Regio Friesland	**472**	Staphorst	8	Apeldoorn	133	Soest	14
Achtkarspelen	15	Steenwijkerland	29	Brummen	14	Woudenberg	2
Ameland	1	Westerveld	11	Deventer	148		
Dantumradiel	10	Zwartwaterland	15	Epe	20	**Food Valley**	**222**
De Fryske Marren	15	Zwolle	111	Ermelo	22	Barneveld	20
Harlingen	11			Harderwijk	34	Ede	90
Heerenveen	20	**Regio Flevoland**	**241**	Heerde	13	Renkum	28
Leeuwarden	97	Almere	139	Lochem	13	Renswoude	3
Nord-East Fryslan	24	Dronten	16	Putten	11	Rhenen	7
Opsterland	17	Lelystad	61	Voorst	14	Scherpenzeel	4
Ooststellingerwerf	114	Noordoospolder	20	Zeewolde	8	Veenendaal	44
Sud-West Fryslan	37	Urk	5	Zutphen	77	Wageningen	26
Smallingerland	55						

Gemeente/Regio		Gemeente/Regio		Gemeente/Regio		Gemeente/Regio	
Terschelling	1	**Regio ZAANSTREEK**	**253**	**GOOI&VECHTSTR**	**80**	**ACHTERHOEK**	**199**
Tytsjerkstradeel	14	Edam/Volendam	13	Blaricum	1	Aalten	12
Vlieland	1	Landsmeer	5	Eemnes	2	Berkelland	28
Waadhoeke	25	Oostzaan	3	Gooise Meren	14	Bronckhorst	22
Weststellingerwerf	15	Purmerend	82	Hilversum	39	Doetinchem	56
		Waterland	8	Huizen	16	Montferland	31
NOORD-HOLLAND	**539**	Wormerveer	9	Laren	2	Oost Gelre	15
Alkmaar	106	Zaanstad	133	Wijdemeren	6	Oude IJsselstreek	33
Bergen	11					Winterswijk	17
Castricum	15	**ZUID-KENNEMER-LAND**	**254**	**HOLLAND-RIJNL**	**370**		
Den Helder	78	Beverwijk	32	Alphen ad Rijn	78	**ZUID-HOLLAND C.**	**184**
Dijk en Waard	67	Bloemendaal	7	Hillegom	17	Lansingerland	14
Drechterland	8	Haarlem	112	Kaag en Braassem	9	Leidschendam-Vb	44
Enkhuizen	16	Heemskerk	27	Katwijk	37	Pijnacker-Nootdrp	19
Heiloo	18	Heemstede	11	Leiden	127	Voorschoten	11
Hollands Kroon	27	Velsen	58	Leiderdorp	19	Wassenaar	8
Hoorn	85	Zandvoort	7	Lisse	13	Zoetermeer	88
Koggenland	11			Nieuwkoop	12		
Medemblik	28	**Regio TWENTE**	**488**	Noordwijk	24	**MIDDEN HOLLAND**	**167**
Opmeer	7	Almelo	111	Oestgeest	9	Bodegraven-Rwijk	13
Schagen	26	Borne	11	Teijlingen	22	Gouda	100
Stedebroec	16	Dinkelland	9	Zoeterwoude	3	Krimpenerwaard	29
Texel	13	Enschede	148			Waddinxveen	25
Uitgeest	7	Haaksbergen	14	**MIDDEN-UTRECHT**	**420**		
		Hellendoorn	17	Bunnik	3	**HAAGLANDEN**	**541**
DRENTHE	**226**	Hengelo	72	De Bilt	12	Delft	97
Borger-Odoorn	23	Hof van Twente	14	Houten	19	Den Haag	354
Coevorden	24	Losser	10	IJsselstein	21	Midden-Delfland	8
De Wolden	8	Oldenzaal	26	Lopik	5	Rijswijk	36
Emmen	96	Rijssen-Holten	17	Montfoort	4	Westland	46

Gemeente/Regio		Gemeente/Regio		Gemeente/Regio		Gemeente/Regio	
MIDDEN-GELDERL	**457**	**DRECHT-STEDEN**	**237**	**MIDDEN-BRABANT**	**335**	Maasgouw	9
Arnhem	271	Alblasserdam	12	Alphen-Chaam	2	Nederweert	6
Doesburg	10	Dordrecht	141	Baarle-Nassau	3	Roerdalen	14
Duiven	17	Hardinxveld-Giessed	11	Dongen	11	Roermond	78
Lingewaard	22	Hendrik-Ido-Ambach	12	Gilze en Rijen	11	Weert	44
Over Betuwe	35	Papendrecht	17	Goirle	15		
Rheden	45	Sliedrecht	14	Heusden	28	**ZUID-LIMBURG**	**541**
Rozendaal	1	Zwijndrecht	30	Hilvarenbeek	4	Beek	7
Westervoort	18			Loon op Zand	12	Beekdalen	17
Zevenaar	38	**N-OOST BRABANT**	**781**	Oisterwijk	19	Brunssum	26
		Bernheze	27	Tilburg	199	Eijsden-Malgraten	20
Regio RIJNMOND	**878**	Boekel	11	Waalwijk	31	Gulpen-Wittem	4
Albrandswaard	22	Den Bosch	250			Heerlen	114
Barendrecht	15	Land v Cuijk(+Boxtel)	97	**NOORD-LIMBURG**	**194**	Kerkrade	51
Capelle a/d IJssel	41	Maashorst	65	Beesel	9	Landgraaf	26
GoereeOverflakkee	24	Meijerijstad	91	Bergen	14	Maastricht	150
Hoeksche Waard	32	Oss	183	Gennep	20	Meerssen	12
Krimpen a/d IJssel	14	St Michielsgestel	23	Horst a/d Maas	16	Simpelveld	6
Massluis	23	Vught	34	Peel en Maas	20	Sittard-Geleen	77
Nissewaard	49			Venlo	74	Stein	13
Ridderkerk	22	**WEST BRABANT**	**523**	Venray	41	Vaals	5
Rotterdam	478	Altena	37			Valkenburg adGeul	9
Schiedam	57	Bergen op Zoom	57	**HELMOND-de-PEEL**	**245**	Voerendaal	4
Vlaardingen	53	Breda	135	Asten	9		
Voorne aan Zee	30	Drimmelen	9	Deurne	29		
Zuidplas	18	Etten-Leur	27	Geldrop-Mierlo	32		
		Geertruidenberg	19	Gemert-Bakel	27		

Gemeente/Regio		Gemeente/Regio		Gemeente/Regio		Gemeente/Regio	
Reg.RIVIERENLAND	**186**	Halderberg	23	Helmond	130		
Buren	15	Moerdijk	20	Laarbeek	10		
Culemborg	23	Oosterhout	54	Someren	8		
Maasdriel	20	Roosendaal	78				
Neder-Betuwe	14	Rucphen	28	**ZUID-O BRABANT**	**384**		
Tiel	62	Steenbergen	13	Bergeijk	12		
West Betuwe	27	Woensdrecht	14	Best	20		
West Maas en Waal	7	Zundert	9	Bladel	20		
Zaltbommel	18			Eersel	13		
		Regio ZEELAND	**279**	Eindhoven	230		
Regio GORINCHEM	**84**	Borsele	10	Heeze-Leende	6		
Gorinchem	42	Goes	32	Nuenen c.a	13		
Molenland	13	Hulst	21	Oirschot	9		
Vijfheerenlanden	29	Kapelle	7	Reusel-De Mierden	9		
		Middelburg	26	Son en Breughel	7		
RIJK v NIJMEGEN	**312**	Noord-Beveland	6	Valkenswaard	15		
Berg en Dal	23	Schouwen-Duivenl.	26	Veldhoven	26		
Beuningen	16	Sluis	17	Walre	4		
Druten	11	Terneuzen	73				
Heumen	9	Tholen	14	**MIDDEN-LIMBURG**	**194**		
Mook en Middelaar	4	Veere	5	Cranendonck	12		
Nijmegen	220	Vlissingen	30	Echt-Susteren	21		
Wijchen	29	Reimswaal	12	Leudal	10		

LANDELIJK TOTAAL **12.783**

BIJLAGE 2: Wachtlijsten 2024 per arbeidsregio

Arbeidsregio's	Taakstelling 2024	Aantal banen 2024	indicaties dec 2024	Wachtlijst 2024	Afgew. Adv.
01. GRONINGEN	536	783	1141	358	2
06. FLEVOLAND	210	324	481	157	19
02. FRIESLAND	320	480	727	247	12
24. GORINCHEM e.o.	73	106	141	35	3
29. ZEELAND	242	342	493	151	30
05. REGIO ZWOLLE	332	416	582	166	52
09. TWENTE	410	508	707	199	21
30. MIDDEN-BRABANT	292	363	512	149	6
22. RIJNMOND	760	925	1337	412	42
28. WEST-BRABANT	450	546	774	228	36
03. NOORD-HOLLAND (NRD.)	468	558	802	244	66
20. HAAGLANDEN	469	556	755	199	50
12. GOOI EN VECHTSTREEK	70	82	118	36	6
13. HOLLAND RIJNLAND	315	356	510	154	36
19. MIDDEN HOLLAND	144	154	231	77	14
23. RIVIERENLAND	162	172	237	65	24

vervolg zie volgende pagina

Arbeidsregio's	Taakstelling 2024	Aantal banen 2024	indicaties dec 2024	Wachtlijst 2024	Afgew. Adv.
18. ZUID-HOLLAND CENTRAAL	161	157	214	57	20
27. NOORD-OOST BRABANT	600	565	865	300	70
31. NOORD-LIMBURG	167	152	243	91	16
08. ZUID KENNEMERLD./IJMND.	261	224	317	93	30
11. VELUWE/STEDENDRIEHOEK	439	356	491	135	87
04. DRENTHE	196	155	241	86	3
26. DRECHTSTEDEN	204	155	241	86	3
34. MIDDEN-LIMBURG	169	129	201	72	6
07. ZAANSTREEK/WATERLAND	220	166	245	79	17
14. MIDDEN-UTRECHT	362	268	364	96	17
33. ZUID-OOST BRABANT	331	245	245	0	185
10. GROOT AMSTERDAM	726	499	796	297	56
17. ACHTERHOEK	185	127	179	52	4
16. FOOD VALLEY	162	108	170	62	27
35. ZUID-LIMBURG	331	197	341	144	3
32. HELMOND-DE PEEL	212	106	196	90	5
21. MIDDEN-GELDERLAND	395	132	225	93	0
15. AMERSFOORT	119	30	62	32	5
25. RIJK VAN NIJMEGEN	272	69	137	68	11
TOTAAL	**10927**	**10.511**	**15.321**	**4810**	**984**

Taak LCR

Het is taak van de Landelijke Cliëntenraad om gevraagd en ongevraagd te adviseren aan het landelijke bestuur en de uitvoeringsorganisaties in de sociale zekerheid. De LCR maakt gebruik van signalering om knelpunten op te halen en in beeld te brengen. De methodiek van signalering berust vooral op een kwalitatieve analyse op grond van uitgebreide gesprekken die met uitvoerders, vrijwilligers én met de cliënten zelf worden gevoerd. De uitkomst is een nauwkeurige schets van de problematiek op een deelterrein van de sociale zekerheid.

Colofon

Voor vragen, kan contact worden opgenomen via:
info@landelijkeclientenraad.nl

Voor informatie kijk op:
www.landelijkeclientenraad.nl

Vormgeving: lawine.design

November 2026

landelijke
cliëntenraad