Kadernota 2026

Gemeenschappelijke Regeling AM werkorganisatie

INLEIDING

Met de Kadernota 2026 van de Gemeenschappelijke Regeling AM werkorganisatie (verder te noemen de gemeenschappelijke regeling) wordt invulling gegeven aan de in de gemeenschappelijke regeling opgenomen wettelijk vereiste nieuwe afspraak dat ten behoeve van de algemene beleidsmatige en financiële kaders een kadernota wordt opgesteld. De Kadernota 2026 wordt dit jaar op dezelfde wijze aangeboden aan de gemeenteraad zoals dat de afgelopen jaren met de overige jaarstukken is gebeurd. Met ingang van 2026 wordt gehandeld conform de termijnafspraken zoals geformuleerd in de gemeenschappelijke regeling die in 2024 is vastgesteld. Dit betekent dat de in 2026 de Kadernota 2027 in een eerder stadium aan de gemeenteraad wordt aangeboden. AM match en de deelnemende gemeenten zijn op dit moment in overleg om de verschillende producten die voortvloeien uit de gewijzigde Wet gemeenschappelijke regelingen, en die zijn opgenomen in onze gemeenschappelijke regeling, goed op elkaar af te stemmen.

In deze kadernota schetsen wij in hoofdstuk 1 kort de achtergrond van de Participatiewet en de ambities van het Rijk in het kader van het breed offensief. Vervolgens wordt uitgebreider ingegaan op de afspraken die deelnemende gemeenten en AM match onlangs hebben gemaakt over de samenwerking en de inzet van verschillende re-integratie instrumenten. In hoofdstuk 2 schetsen wij enkele uitdagingen en ambities voor de komende periode waar AM match en de deelnemende gemeenten in gezamenlijkheid aan werken. In hoofdstuk 3 worden de financiële kaders geschetst voor 2025 en 2026.

1. ONTWIKKELINGEN

§1 De Participatiewet

Met de komst van de Participatiewet in 2015 is de verantwoordelijkheid van de gemeenten in Nederland voor de re-integratie van inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt verder toegenomen. Naast de Participatiewet wordt het formele kader van de re-integratie gevormd door de Re-integratieverordening en de beleidsregels re-integratie. In de Participatiewet is opgenomen welke onderdelen in de verordening dienen te worden uitgewerkt. Met de komst van de Participatiewet is een deel van de uitvoering van deze wet overgeheveld naar het regionaal opererende werkbedrijf AM match. Naast het continueren van de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening is AM match met de komst van de Participatiewet betrokken bij de uitvoering van de re-integratie van de doelgroep met een duurzame arbeidsbeperking.

§2 Breed offensief

Het Breed Offensief is een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten waarbij het Rijk de gemeenten in de arbeidsmarktregio's heeft opgeroepen om samen te werken aan een eenduidige en geharmoniseerde dienstverlening aan werknemers en werkgevers. De Rijksoverheid heeft in het kader van het 'breed offensief' de Participatiewet gewijzigd zodat meer inwoners ondersteund worden op weg naar zo regulier mogelijk werk. Op 29 november 2022 werd het wetsvoorstel Breed Offensief aangenomen door de Eerste Kamer. Het Breed Offensief is een landelijke agenda om onder andere de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Doelen van het Breed Offensief zijn:

- Het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen;
- Mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk helpen;
- Werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken;
- Zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden.

De Participatiewet is als gevolg van dit Breed Offensief op een aantal plaatsen gewijzigd. Uit deze wetswijziging vloeide onder andere voort dat de Re-integratieverordeningen van de gemeenten in Nederland zijn uitgebreid met verschillende re-integratie-instrumenten. Door het vaststellen van de Re-integratieverordeningen door de gemeenteraden is de rol en de betrokkenheid van de raadsleden verder vergroot. Bij de verwerking van de wijzigingen in de lokale regelgeving zoals de verordening en de beleidsregels, is in de arbeidsmarktregio intensief samengewerkt. Naast de deelnemende gemeenten aan AM match waren hier ook de andere gemeenten uit de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam bij betrokken. Daarnaast zijn de aanpassingen aan de verordening en de beleidsregels afgestemd met AM match. Verschillende zaken zijn nu in de verordening

geformaliseerd en daarbij heeft het Rijk de gemeenten in de arbeidsmarktregio's opgeroepen te streven naar harmonisatie. Door de intensieve samenwerking binnen de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam zijn de lokale regels geharmoniseerd. Hierdoor kunnen werkgevers en werknemers eenvoudiger gebruik kunnen maken van het instrumentarium voor de re-integratie.

§3 AM match
AM match is een Sociaal ontwikkelbedrijf, dat naast de Wet sociale werkvoorziening ook uitvoering geeft aan de Participatietwet voor de doelgroep met een duurzame arbeidsbeperking. De bijdrage aan de uitvoering van de Participatiewet betreft de banenafspraak en het Nieuw Beschut Werk. Daarnaast ondersteunt AM match naar behoefte van de deelnemende gemeenten ook bij de doelgroep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De deelnemende gemeenten aan de 'Gemeenschappelijke regeling Amstelland en Meerlanden werkorganisatie' zijn Aalsmeer, Amstelveen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel en Uithoorn.

Het begeleiden van inwoners richting werk vindt plaats via onder andere het programma Match Je Perspectief (MJP), waarin kandidaten ondersteund worden bij hun ontwikkeling naar duurzame deelname aan de arbeidsmarkt. Het streven is om onze inwoners op zo regulier mogelijk werk te plaatsen nadat het MJP-traject is afgerond. Hierbij wordt vaak gebruik gemaakt van de inzet van jobcoaching en loonkostensubsidie. Voor inwoners voor wie regulier werk (nog) niet haalbaar is, biedt AM match interne werksoorten aan.

Naast de hierboven genoemde kernactiviteiten (Wsw, banenafspraak, beschut werk) wordt door AM match aanvullende dienstverlening verzorgd. Zo is het MJP-programma toegankelijk geworden voor de gemeente De Ronde Venen. Tevens wordt voor de gemeente De Ronde Venen, loonwaardemetingen uitgevoerd ten behoeve van inwoners die werkzaam zijn met een loonkostensubsidie.

Voor de gemeente Amstelveen wordt voor uitkeringsgerechtigden waarvan de vrijstelling van de arbeidsverplichting afloopt beoordeeld in hoeverre zij mee kunnen doen aan de samenleving. Dit gebeurt door de behoefte van deze inwoners en hun leefsituatie beter in beeld te brengen. Naast een mogelijke toeleiding naar werk is dit traject ook gericht de bredere vraag hoe vanuit de gemeente bijgedragen kan worden aan het welzijn van deze doelgroep? De bevindingen worden periodiek aan de gemeente gerapporteerd.

De gemeente Haarlemmermeer maakt actief gebruik van de Werkcarrousel: een initiatief dat inwoners op laagdrempelige wijze laat kennismaken met de arbeidsmarkt. In dit traject krijgen kandidaten gedurende twaalf weken de kans om ervaring op te doen op drie verschillende werkplekken. Daarbij wordt nauwkeurig gekeken naar de begeleidingsbehoefte, met als doel een gerichte en versnelde ontwikkeling naar betaald werk.

Met het BAM project (Brede inzet AM match) is de afgelopen periode is de focus op jongeren verder geïntensiveerd, met specifieke aandacht voor leerlingen uit het Praktijkonderwijs, Voortgezet Speciaal Onderwijs en Entree-onderwijs binnen het mbo. Deze jongeren worden tijdens hun stageperiode overgenomen van scholen, om een soepele overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt te realiseren en voortijdige uitval te voorkomen. Dit traject, gestart in 2023 in samenwerking met scholen in de gemeente Haarlemmermeer, is in 2024 uitgebreid naar Uithoorn en enkele scholen in Amsterdam (voor jongeren woonachtig in onze gemeenten).

Een volledig nieuw initiatief is de samenwerking met stichting Ons Tweede Thuis. Dit betreft een gezamenlijk leerwerktraject in de vorm van een lunchcafé in poppodium P60 in Amstelveen. Voor Ons Tweede Thuis biedt dit een waardevolle dagbesteding voor cliënten, terwijl AM match hiermee een praktische leeromgeving heeft gecreëerd voor ontwikkeling binnen de horeca.

§4 Ontwikkelingen binnen de gemeenschappelijke regeling AM match
De afgelopen periode is in gezamenlijkheid gewerkt aan de doorontwikkeling van de dienstverlening voor de doelgroep met een structurele arbeidsbeperking. In samenwerking tussen AM match en de deelnemende gemeenten is de gehele klantreis kritisch geëvalueerd. Dit heeft geleid tot aanpassingen in het proces van uitkering naar werk, gericht op het verder optimaliseren van doorstroom naar duurzame arbeidsinpassing. Voor de komende jaren is er daarnaast een duidelijke

ambitie op het gebied van het verder ontwikkelen van passende assessments, waarmee nog beter ingespeeld kan worden op de individuele mogelijkheden en ondersteuningsbehoeften van onze kandidaten. De uitrol hiervan staat gepland voor 2025 en verder.

Naast de aanpak rondom de klantreis en de doorontwikkeling van de dienstverlening is door de regio samengewerkt in de uitwerking van het reeds genoemde 'Breed offensief'. Naar aanleiding van de wijziging van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) is in goed overleg in de AM match regio onze eigen gemeenschappelijke regeling gewijzigd.

De belangrijkste wijzigingen uit deze verschillende trajecten zijn de volgende:
Om de duidelijkheid te vergroten en eenduidige communicatie te bevorderen, is de omschrijving van de doelgroep van de dienstverlening van AM Match aangescherpt. Waar eerst gesproken werd van een doelgroep met een loonwaarde van minder dan 70% van het wettelijk minimumloon wordt nu consequent gesproken over 'inwoners met een duurzame arbeidsbeperking'. In de gemeenschappelijke regeling is dit aangepast.

De gemeenten en AM Match hebben gezamenlijk criteria vastgesteld die richtinggevend zijn voor het al dan niet aanmelden van een kandidaat bij AM Match. Aan de hand van deze criteria beoordeelt de gemeente of een kandidaat in aanmerking komt voor deelname aan een MJP-traject.

Als ingeschat wordt dat een kandidaat redelijk eenvoudig en binnen drie maanden geplaatst kan worden op een baan, dan kan de plaatsing gedaan worden door de gemeente en wordt dit ondersteund door loonkostensubsidie naar loonwaarde en in de meeste gevallen met door AM match geleverde jobcoaching. Lukt een plaatsing niet binnen de genoemde termijn dan wordt de kandidaat aangemeld voor het MJP-traject bij AM match.

Meer duidelijkheid en afspraken over inzet praktijkroute die alleen wordt ingezet in samenspraak met de werknemer en na afstemming en goedkeuring van de gemeente.

Afspraken over de inzet loonkostensubsidie. Deze voorziening wordt niet standaard ingezet, alleen als dit nodig is. Deze afspraken zorgen voor een eenduidige aanpak in de regio, zodat ook werkgevers weten waar ze aan toe zijn en dit niet per gemeente verschillend is.

Afspraken jobcoaching over kwaliteitseisen, over de mogelijkheid dat een werkgever hier subsidie voor kan aanvragen, over de inzet en de afbouw van jobcoaching en over het werken met een jobcoachplan.

Afspraken over de inzet van de proefplaats waarbij bewust na een korte proefplaats van één maand de mogelijkheid wordt opengehouden om daarna forfaitaire loonkostensubsidie in te zetten.

Afspraken gemaakt met klantmanagers over terugkoppeling van ontwikkelingen en voortgang en de registratie daarvan in AFAS.

Voorheen werd een inwoner na zes maanden teruggemeld bij de gemeente. Deze termijn is losgelaten. De begeleiding blijft bij AM match. Een uitstroom naar dagbesteding bij Ons Tweede Thuis of begeleiding naar vrijwilligerswerk wordt ook beschouwd als een resultaat.

De mogelijkheid is verkend voor een diagnose-instrument. Dit wordt verder besproken in het overleg over de inzet impulsgelden waarbij ook andere ideeën worden betrokken.

Toelichting
Ter verduidelijking van enkele hierboven genoemde wijzigingen volgen hieronder enkele nadere toelichtingen:

Praktijkroute
Er bestaan verschillende routes om als werknemer opgenomen te worden in het doelgroepenregister. Naast de aanvraagroute via het UWV is er ook een route die loopt via de gemeente. Deze route staat bekend als de praktijkroute *en volgt uit artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, van de Wet financiering sociale verzekeringen.* Het is een procesroute waarbij het college door middel van een loonwaardemeting op de werkplek vaststelt dat de loonwaarde van een werknemer bij voltijdse arbeid

duurzaam minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon. Deze route kan in principe alleen worden gevolgd op het moment dat iemand al een betaalde werkplek heeft. Werkgevers en werknemers kunnen hier binnen 6 maanden na de start van het dienstverband om verzoeken zodat loonkostensubsidie naar loonwaarde en jobcoaching kan worden ingezet. De praktijkroute wordt ingezet in samenspraak met de werknemer en na afstemming en goedkeuring van de gemeente (casemanager/klantmanager). Indien de praktijkroute wordt ingezet kan gebruik gemaakt worden van de instrumenten die behoren bij de begeleiding van een persoon met een doelgroepenindicatie.

Inzet forfaitaire loonkostensubsidie
Het belangrijkste uitgangspunt rondom de inzet van de forfaitaire loonkostensubsidie is verwerkt in de beleidsregels: na een korte proefplaats van maximaal één maand is het toch mogelijk forfaitaire loonkostensubsidie in te zetten. In het belang van de klant is deze mogelijkheid opgenomen zodat de loonwaardemeting in een later stadium kan plaatsvinden en daarmee een meer realistische inschatting van de loonwaarde kan worden uitgevoerd. De maximale periode van één maand voor de proefplaat wordt daarbij niet overschreden

De doelgroep van AM match
Kandidaten met een duurzame arbeidsbeperking zijn kandidaten waarbij de verwachting is dat zij niet zelfstandig in staat zullen zijn het Wettelijk Minimum Loon (WML) te verdienen. Deze personen zijn al gediagnosticeerd voor het doelgroepenregister of kunnen nog via diagnose UWV of de praktijkroute in het doelgroepenregister terecht komen.

Intake kandidaten
Het UWV geeft weliswaar een indicatie af, maar de daadwerkelijke loonwaarde komt daarbij niet in beeld. Het begrip loonwaarde is sowieso een lastig begrip aangezien de loonwaarde niet alleen van de kandidaat afhankelijk is maar ook van de functie waarin de kandidaat geplaatst wordt en het moment waarop de loonwaardemeting wordt afgenomen. Ook Berenschot heeft in het verleden geconstateerd 'de afbakening van de doelgroep van 70% loonwaarde min of meer arbitrair is'.

Loonkostensubsidie, jobcoaching en persoonlijke begeleiding zijn nadrukkelijk instrumenten die ingezet kunnen worden voor verschillende doelgroepen maar zijn dus geen instrumenten om een doelgroep te definiëren.

Focus op bemiddeling naar werk
Als ingeschat wordt dat de kandidaat niet direct op een baan geplaatst kan worden gaat deze kandidaat naar AM match waar het MJP-traject wordt ingezet en geprobeerd wordt een plaatsing tot stand te brengen. Als een plaatsing niet lukt, blijft de kandidaat ondersteuning ontvangen via AM match. Het is dan niet de bedoeling dat een kandidaat terug gaat naar de gemeente waar opnieuw geprobeerd wordt via andere re-integratiepartijen een plaatsing tot stand te brengen. Het is van belang dat AM match zich inzet om de verbinding met andere activiteiten, zoals zorg en dagbesteding, te versterken. Reden van terugmelding van AM match naar de gemeente zijn: werk is niet haalbaar, te veel belemmeringen op andere leefgebieden zoals zorg, niet willen meewerken.

Als ingeschat wordt dat een kandidaat redelijk eenvoudig en binnen drie maanden geplaatst kan worden op een baan, dan kan de plaatsing gedaan worden door de gemeente. Lukt een plaatsing niet binnen de genoemde termijn dan wordt de kandidaat aangemeld voor het MJP-traject bij AM match.

2. Perspectieven voor 2025 en 2026

§1 Verouderde Wsw doelgroep en mogelijkheden tot externe plaatsing bij reguliere werkgevers.
Eén van de doelstellingen van de afgelopen jaren was om twee derde deel van de medewerkers bij een externe werkgever aan het werk te hebben. Hiermee blijft het resterende een derde deel van de medewerkers binnen AM match. Door Corona werd deze doelstelling vanaf het voorjaar van 2020 tot en met 2022 niet gerealiseerd. In 2020 verloren rond de 80 Wsw medewerkers hun detacheringsplek bij werkgevers. Sinds 2023 wordt het gewenste niveau van ruim twee derde geplaatst bij externe werkgevers weer gerealiseerd. Voor de komende jaren blijft het wel een uitdaging om medewerkers weer te (her-)plaatsen bij werkgevers. De doelgroep wordt steeds ouder en

kwetsbaarder, waardoor fysieke en mentale beperkingen toenemen. De ontwikkel- en detacheringsmogelijkheden zijn voor deze groep reeds in beeld gebracht. De verwachting is niet dat grote aantallen medewerkers nog een stap naar andere werksoorten kunnen zetten. Het is daarbij ook wel lastiger om steeds oudere medewerkers gedetacheerd te houden, want de kans op terugval naar intern, minder belastend, werk neemt toe. Voor de komende jaren moet daarom rekening worden gehouden met een terugval in mogelijkheden en daarmee een geleidelijke toename van het aantal personen dat aangewezen is op intern werk. De komende periode wordt deze problematiek gemonitord en beoordeeld welke consequenties dit heeft.

§2 Simpel switchen
Met Simpel Switchen wordt beoogd dat inwoners makkelijker de stap zetten van uitkering naar werk en als het nodig is weer terug naar een uitkering, zonder dat zij financiële onzekerheid kennen of rechten verliezen. Het programma Simpel Switchen wil de drempels om aan het werk te gaan wegnemen en het mensen makkelijker maken om een stapje terug te doen als het even niet lukt. Veel mensen die vanuit een uitkering willen gaan werken, zijn bang dat ze hun rechten op een uitkering kwijtraken als werken niet blijkt te gaan. Mensen zoeken makkelijker werk als ze zich veilig voelen om die stap te zetten, zoals mensen die een arbeidsbeperking hebben en van beschut werk naar gewoon werk willen overstappen. Het is een geruststellende gedachte dat er altijd een weg terug is, als dat nodig is. Vanuit AM match en de gemeenten wordt in 2025 en 2026 gekeken hoe een verdere bijdrage geleverd kan worden aan het simpel switchen en welke concrete vervolgstappen gezet kunnen worden. Hierbij zal aangesloten worden bij de landelijke ontwikkelingen rondom simpel switchen.

§3 Beschut werk verder uitbreiden en stroomlijnen aanmeldprocedure
Mensen met een arbeidsbeperking hebben soms intensieve begeleiding en aanpassingen op de arbeidsplek nodig om te kunnen participeren op de arbeidsmarkt. Zij zijn dan aangewezen op een beschutte werkomgeving. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het bieden van deze beschutte werkplekken. Voordat een gemeente beschut werk kan inzetten, vraagt ze formeel een advies ‘beschut werk’ aan bij het UWV. Personen die menen voor beschut werk in aanmerking te komen, kunnen ook zelf een advies aanvragen bij het UWV.

Vanuit het Rijk wordt een taakstelling opgelegd aan de gemeenten in Nederland. Deze taakstelling van het Rijk wordt op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren realistisch vertaald naar de begroting van AM match. Niet iedere gemeente kan invulling geven aan deze in de begroting opgenomen taakstelling. Beoordeeld zal worden of dit een probleem. Er kan immers ook geredeneerd worden dat deze gemeente(n) nog in staat zijn deze kandidaten te plaatsen zonder dat het instrument ‘beschut werk ‘ ingezet dient te worden.

Daarnaast speelt als aandachtspunt dat het lang duurt voordat het UWV een indicatie beschut werk afgeeft. In goed overleg met het UWV zal dit aan de orde worden gesteld.

Binnen onze regio worden alle mensen met een indicatie beschut werk aangemeld bij AM match. Hier hebben zij intern de mogelijkheid voor een baan in het verpakken, schoonmaak en groenonderhoud. Een werknemer kan ook gedetacheerd worden bij een externe werkgever. Om inwoners een (zo goed mogelijk) passend en duurzaam werk te geven is het van belang om te blijven kijken naar de ontplooiingskansen van de kandidaten en de mogelijke werkplekken. Het streven is immers dat goed aangesloten wordt bij de kwaliteiten en wensen van de inwoners. AM match kan hierin de samenwerking opzoeken met bestaande partners binnen de regio, zoals bijvoorbeeld het Werkgevers Service Punt (WSP). Ook regionale initiatieven, zoals de aanpak jeugdwerkloosheid, kunnen kansen bieden voor het verder doorontwikkelen van divers aanbod. Voorgesteld wordt om te onderzoeken wat nodig is voor het doorontwikkelen van het aanbod.

Vanuit de diverse praktijkscholen zijn wensen uitgesproken voor een sterkere samenwerking met AM match. Het gaat over jongeren en de soms moeilijke overgang van school naar (beschut) werk. De praktijkschool heeft een aantal suggesties gedaan ter aanvulling van de dienstverlening. Op basis van onderzoek is het BAM project van start gegaan in Haarlemmermeer.

Vanuit het perspectief om de klant op de aangewezen plek te krijgen is het van belang dat bij de afweging of een bijstandsgerechtigde een vrijstelling krijgt van de sollicitatieplicht, de mogelijkheid van een beschutte werkplek wordt meegewogen. Ook bij het (her)indiceren van arbeidsmatige dagbesteding zou de afweging of een beschutte werkplek tot de mogelijkheden behoort moeten worden meegewogen.

In 2025 en 2026 worden de in dit hoofdstuk beschreven perspectieven voor 2025 en 2026 in goed overleg met AM match en de deelnemende gemeenten uitgewerkt en wordt beoordeeld of voor deze problematiek de door het Rijk beschikbaar gestelde Impulsgelden voor deze en andere doelen ingezet kunnen worden. De Impulsgelden zijn door het Rijk beschikbaar gesteld om de infrastructuur van de sociaal ontwikkelbedrijven te versterken. Met de inzet van deze middelen kunnen gemeenten plannen maken én uitvoeren gericht op een toekomstbestendige inrichting van de sociaal ontwikkelbedrijven. Beoordeeld zal worden of deze middelen ook voor de directe dienstverlening aan de doelgroep van AM match ingezet kan worden.

3. Financiële kaders in 2026 e.v.

Dekkingsstructuur en Financieringsbronnen

Als gemeenschappelijke regeling van de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel en Uithoorn ontvangt AM match haar financiële middelen uit drie hoofdfinancieringsstromen via de gemeenten.
Deze zijn gebaseerd op Rijksbijdragen en specifiek toegespitst op de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw), beschut werk en de Participatiewet:

1. *Wsw-budget*
   Dit budget is geoormerkt voor de loonkosten van medewerkers met een Wsw-indicatie en vormt een stabiele, maar dalende financieringsbron als gevolg van de geleidelijke afbouw van de instroom in de Wsw sinds 2015. AM match voert actief beleid om deze groep duurzaam te behouden in passende werktrajecten.
2. *Rijksbijdrage Beschut Werk*
   Deze bijdrage ondersteunt de inzet van Nieuw Beschut Werk. Het betreft intensieve en langdurige trajecten waarbij vaak aanvullende begeleiding en aangepaste werkplekken noodzakelijk zijn. Gezien de toenemende vraag in de regio is uitbreiding van dit budget wenselijk.
3. *Participatiebudget*
   Dit is de meest flexibele en brede financieringsstroom, ingezet voor begeleiding en ondersteuning van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hieronder vallen onder meer jobcoaching, loonkostensubsidies, inzet van werkleerlijnen, en modulaire dienstverlening zoals het MJP (Match je Perspectief).
   De inzet is gericht op activering en doorstroom richting de reguliere arbeidsmarkt.

Landelijke Ontwikkelingen en Beleidsrichting

De invoering van de Participatiewet in 2015 betekende een fundamentele verschuiving in het sociaal domein. Gemeenten kregen de verantwoordelijkheid voor een bredere doelgroep met vaak complexe problematiek. Sociaal ontwikkelbedrijven, zoals AM match, zijn sindsdien essentieel geworden als uitvoeringspartner binnen de arbeidsmarktinfrastructuur.
De Rijksoverheid erkent in toenemende mate het belang van deze infrastructuur, en de noodzaak tot investeringen in een robuust en toekomstbestendig stelsel.
Daarbij is er aandacht voor de zwaardere doelgroep, krapte op de arbeidsmarkt, en het belang van samenwerking tussen gemeenten, werkgevers, onderwijsinstellingen en zorgpartijen.

Belangrijke financiële impulsen vanaf 2025

Het Rijk heeft voor 2026 en de daaropvolgende jaren aanzienlijke investeringen aangekondigd om sociaal ontwikkelbedrijven te versterken en toekomstbestendig te maken. Deze maatregelen zijn bedoeld om de infrastructuur van deze bedrijven te verbeteren en de begeleiding van mensen met

een afstand tot de arbeidsmarkt te intensiveren. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste financiële toezeggingen en beleidsmaatregelen:

1. *Impulsbudget Sociale Ontwikkelbedrijven (meerjarig)*

Vanaf 2025 stelt het Rijk een meerjarig impulsbudget beschikbaar aan samenwerkingsverbanden rond sociaal ontwikkelbedrijven. Dit budget is bedoeld om de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven te versterken. Hierdoor kunnen onder andere werkgelegenheidsprojecten, opleidingen en samenwerkingen met werkgevers verder worden uitgebouwd.
De middelen worden via een decentralisatie-uitkering verstrekt aan de grootste gemeente binnen een samenwerkingsverband, op basis van het aantal inwoners in het gemeentelijke doelgroepenregister.
Het totale budget bedraagt € 289,7 miljoen over een periode van tien jaar. In 2025 is € 35 miljoen beschikbaar, gevolgd door jaarlijks € 31,5 miljoen van 2026 tot en met 2030. Het budget neemt daarna geleidelijk af tot € 19,8 miljoen in 2034[1].
AM match maakt samen met de gemeenten in 2025 plannen over de inzet van deze middelen.

2. *Structurele Rijksbijdrage Sociale Infrastructuur*

Deze bijdrage is gericht op een groep die tussen wal en schip valt: mensen met een zware ondersteuningsbehoefte zonder formele Wsw- of beschut-werkstatus. Met deze middelen kan AM match ook deze doelgroep een zinvol perspectief bieden op participatie of werk, via passende werkplekken of werkervaringstrajecten.
In 2025 bedraagt deze bijdrage € 19,8 miljoen, oplopend tot € 35,9 miljoen per jaar vanaf 2035.
De middelen worden uitgekeerd via de integratie-uitkering Participatie aan alle gemeenten, eveneens op basis van het gemeentelijke doelgroepenregister.

3. *Compensatie voor Afschaffing Lage-Inkomensvoordeel (LIV)*

Met ingang van 2025 wordt het lage-inkomensvoordeel afgeschaft. Om de financiële gevolgen voor sociaal ontwikkelbedrijven te mitigeren, ontvangen gemeenten een structurele compensatie van € 16,8 miljoen per jaar via het gemeentefonds. Deze middelen zijn bedoeld om de continuïteit van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking te waarborgen.

4. *Oprichting van Regionale Werkcentra (RWC's)*

Het kabinet werkt aan de oprichting van Regionale Werkcentra in alle 35 arbeidsmarktregio's. Deze centra fungeren als centrale loketten voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers en bieden ondersteuning op het gebied van werk, scholing en loopbaanontwikkeling. De beoogde inwerkingtreding van de hiervoor nieuwe wet- en regelgeving is 1 juli 2026. Centrumgemeenten en het UWV hebben de regie over de organisatie van deze transitie. Voor arbeidsmarktregio Groot Amsterdam is Amsterdam de centrumgemeente.

5. *Loonwaardemeting voor beschut werk afgeschaft*

In 2025 wordt de loonwaardemeting voor beschut werk afgeschaft, wat betekent dat de loonkostensubsidie niet langer afhankelijk is van individuele loonwaardebepalingen. In plaats daarvan wordt een uniform subsidiebedrag gehanteerd, wat leidt tot minder administratieve lasten en meer duidelijkheid voor werkgevers en gemeenten. Deze wijziging is onderdeel van een bredere hervorming om beschut werk toegankelijker en efficiënter te maken.
Het kabinet heeft besloten om per 2025 het budget per beschutte werkplek structureel te verhogen met €2.157, wat neerkomt op een extra investering van €64,7 miljoen per jaar vanaf 2025. Daarnaast wordt de subsidie die werkgevers ontvangen voor het organiseren van beschut werk verhoogd van €8.500 naar €10.000 per jaar voor een fulltime dienstverband, met jaarlijkse indexatie. Dit is een mooie ontwikkeling voor de tekorten die zijn op de realisatie van beschutte werkplekken. In de reeds opgestelde begroting 2025 en 2026 is dit niet verwerkt.

[1] https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuwsbrieven/gemeentenieuws-van-szw/gemeentenieuws-van-szw-2024/gemeentenieuws-van-szw-2024-5?utm_source=chatgpt.com

Begrotingskader

Meerjaren prognose 2027 - 2030

BEDRAGEN X € 1.000

Omschrijving	Rekening 2024	Begroting 2025-1	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Opbrengsten							
Netto omzet	€ 3.908	€ 4.939	€ 5.080	€ 4.964	€ 4.783	€ 4.588	€ 4.469
Totaal bedrijfsopbrengsten	**€ 3.908**	**€ 4.939**	**€ 5.080**	**€ 4.964**	**€ 4.783**	**€ 4.588**	**€ 4.469**
Kosten grond- en hulpstoffen	€ 276	€ 513	€ 513	€ 513	€ 513	€ 513	€ 513
Totaal directe kosten	**€ 276**	**€ 513**	**€ 513**	**€ 513**	**€ 513**	**€ 513**	**€ 513**
Netto toegevoegde waarde	**€ 3.631**	**€ 4.426**	**€ 4.567**	**€ 4.451**	**€ 4.270**	**€ 4.075**	**€ 3.956**
Overige bedrijfsopbrengsten	€ 55	€ 103	€ 81	€ 81	€ 81	€ 81	€ 81
Netto opbrengsten	**€ 3.686**	**€ 4.529**	**€ 4.648**	**€ 4.532**	**€ 4.351**	**€ 4.156**	**€ 4.037**
Kosten							
Subtotaal overige exploitatielasten	**€ 7.367**	**€ 8.750**	**€ 8.931**	**€ 8.983**	**€ 9.146**	**€ 9.219**	**€ 9.232**
Bedrijfsresultaat	**€ 3.681-**	**€ 4.221-**	**€ 4.283-**	**€ 4.451-**	**€ 4.795-**	**€ 5.063-**	**€ 5.195-**
Rijksbijdrage	€ 9.920	€ 9.616	€ 9.610	€ 9.610	€ 9.316	€ 8.983	€ 8.534
Loonkosten Wsw	€ 8.779	€ 9.427	€ 9.405	€ 8.892	€ 8.344	€ 7.766	€ 7.357
	€ 1.141	**€ 189**	**€ 205**	**€ 718**	**€ 972**	**€ 1.217**	**€ 1.177**
Exploitatiesaldo vóór bijdrage gemeenten in de P-Wet en onttrekkingen	**€ 2.539-**	**€ 4.032-**	**€ 4.078-**	**€ 3.733-**	**€ 3.823-**	**€ 3.846-**	**€ 4.018-**
Exploitatieresultaat na mut. in bestemmingsreserve en bijdrage in de P-wet	**€ 851**	**€ 222-**	**€ 206-**	**€ 153-**	**€ 127-**	**€ 30-**	**€ 85-**
Dekking van het exploitatieresultaat							
Totaal dekking resultaat	**€ 851-**	**€ 222**	**€ 206**	**€ 153**	**€ 127**	**€ 30**	**€ 85**