

GEMEENTE HILVERSUM
POSTBUS 9900
1201 GM HILVERSUM

BEZOEKADRES:
RAADHUIS
DUDOKPARK 1
TELEFOONNUMMER: 14 035
WWW.HILVERSUM.NL

Aan de gemeenteraad

Cc College van B&W

Cc Pers

DATUM 16 april 2025
ZAAKNUMMER 1724840
BEHANDELD DOOR Wouter van den Berg
TELEFOON (035) 629 2095
UW KENMERK
BIJLAGEN 3
BETREFT Expertbijeenkomst Sociale Ontwikkelbedrijven

Geachte dames en heren,

Op 11 september 2024 heeft de behandeling plaatsgevonden van de midterm review van het Bedrijfsplan van de Tomingroep in de commissie Zorg, Welzijn en Samenleving¹. Tijdens deze behandeling is aan de orde gekomen dat het college het voornemen heeft geuit om een visie te formuleren op de toekomst van een sociaal ontwikkelbedrijf in relatie tot de visie op de uitvoering van de Participatiewet in haar geheel. Naar aanleiding van de behandeling en de nog te formuleren visie heeft de commissie het advies gegeven om een expertbijeenkomst te organiseren. Hierbij is u toegezegd dat we de opbrengsten van deze expertbijeenkomst gebruiken voor het opstellen van een visie en deze voor de zomer, ter vaststelling, aan u voor te leggen.

Het college heeft het advies van de commissie opgevolgd. Op 13 februari 2025 vond er een expertbijeenkomst plaats voor leden van de gemeenteraad van Hilversum met als onderwerp 'sociale ontwikkelbedrijven'. Tijdens de expertbijeenkomst:

- zijn de deelnemende raadsleden door het adviesbureau IROKO meegenomen in de landelijke ontwikkelingen;
- hebben de directeurs van de sociale ontwikkelbedrijven Werkzaam Rivierenland, AM Match en IJmond Werkt hun kennis, ervaring en expertise gedeeld; en
- kregen de deelnemende raadsleden in de gelegenheid gesteld om enerzijds vragen te stellen en anderzijds input aan het college mee te geven voor het opstellen van een visie.

Via deze collegebrief delen wij de opbrengsten van de expertbijeenkomst. U vindt in de bijlagen:

1. Het verslag (bijlage 1);
2. De verschillende presentaties (bijlage 2);
3. De kennisnotitie die vooraf als hand-out is verspreid (bijlage 3).

¹ [Verslag commissie Zorg, Welzijn en Samenleving d.d. 11 september 2024](#)

De komende tijd werkt het college een visie uit op het sociale ontwikkelbedrijf, waarbij gebruik zal worden gemaakt van de opbrengsten van de expertbijeenkomsten. Hierbij geldt dat er geen blauwdruk is van het ideale sociale ontwikkelbedrijf. Keuzes over rol en inrichting van het sociale ontwikkelbedrijf hangen af van de ambitie en de visie van de gemeenten en moeten nauw aansluiten op de specifieke lokale en regionale context binnen de gemeente Hilversum, de Gooi- en Vechtstreek als arbeidsmarktregio en de gemeente Almere.

Deze collegebrief heeft na het plaatsvinden van de expertbijeenkomst even op zich laten wachten doordat een wisseling van portefeuillehouder heeft plaatsgevonden en er nog afstemming noodzakelijk was over de planning voor het vaststellen van de visie. Het afstemmingsproces heeft er toe geleid dat we u kunnen laten weten dat wij u in de raadsvergadering van 9 juli 2025 een visie voorleggen, nadat deze op 25 juni 2025, is behandeld in de Commissie Zorg, Welzijn en Samenleving.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Hilversum,
de gemeentesecretaris,

de burgemeester,

Mr. C.P. Torres Barrera

dr.ir. G.M. van den Top



Verslag Expertbijeenkomst Sociaal Ontwikkelbedrijven

Gemeenteraad Hilversum

13 februari 2025

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1. Aanleiding	3
1.2. Programma	3
2. Verslag	5
2.1. Inleiding door wethouder B. Heller	5
2.2. Landelijke context en ontwikkelingen – door P. van Nes, Iroko	5
2.3. Voorbeelden uit het land	6
2.3.1. Werkzaak Rivierenland – presentatie E. Boer (directeur)	6
2.3.2. IJmond Werkt – presentatie E. van Hardeveld (directeur)	8
2.3.3. AM match – presentatie L. Vonk (directeur)	8
2.4. Reflectie raadsleden	10
2.5. Afsluiting door wethouder B. Heller	11

1. Inleiding

1.1. Aanleiding

Op 13 februari 2025 is een expertbijeenkomst georganiseerd voor de gemeenteraad van Hilversum met als onderwerp ‘sociaal ontwikkelbedrijven’. De aanleiding voor de expertbijeenkomst voor de gemeenteraad van Hilversum was de behandeling van de midterm review van het Bedrijfsplan van de Tomingroep in de commissie Zorg, Welzijn en Samenleving.¹

Naar aanleiding van de uitkomst van de midterm review heeft het college het voornemen geuit om zelf een visie te formuleren op de toekomst van een sociaal ontwikkelbedrijf in relatie tot de visie op de uitvoering van de Participatiewet in haar geheel. Hierbij is het de ambitie om nauw aan te sluiten bij de landelijke ontwikkelingen en nauwe afstemming te zoeken met overige leden van de gemeenschappelijke regeling (GR) Tomingroep en Tomin zelf.

De commissie Zorg, Welzijn en Samenleving heeft het college geadviseerd om voorafgaand aan het opstellen van een visie van Hilversum een expertbijeenkomst over het onderwerp te organiseren.

1.2. Programma

De expertbijeenkomst van 13 februari kende het volgende programma:

- Welkom – door wethouder B. Heller
- Toelichting programma – door voorzitter mw. M. van der Zwan
- Presentatie: landelijke context en ontwikkelingen – door dhr. P. van Nes, Iroko
- Voorbeelden uit het land:
 - Werkzaak Rivierenland - mw. E. Boer (directeur)
 - IJmond Werkt - dhr. E. van Hardeveld
 - AM match – dhr. L. Vonk (directeur)
- Reflectie raadsleden
- Afsluiting – door wethouder B. Heller

Aan de expertbijeenkomst hebben acht raadsleden deelgenomen². Daarnaast waren aanwezig: wethouder Bart Heller, Ivo Korte (directeur van Tomin Groep) en ambtelijke ondersteuning.

Ter voorbereiding van de expertbijeenkomst is een notitie opgesteld door Iroko (bijlage 1).

¹ [Verslag commissie Zorg, Welzijn en Samenleving d.d. 11 september 2024](#)

² A. v.d. Beek (Democraten Hilversum), S. Steenkamp (GroenLinks), M. Hildering-Spoelstra (ChristenUnie), V. Weselink (D66), P. Vonk (SP), E. Zeeuw van der Laan (VVD), C. Groeneveld (Hart voor Hilversum) en M. Bakker (PvdA).

2. Verslag

2.1. Inleiding door wethouder B. Heller

In september heeft de commissie bij de behandeling van de midtermreview van Tomin gevraagd om een expertmeeting te organiseren. Om hier uitvoering aan te geven zijn vanavond drie directeuren van hele verschillende sociale ontwikkelbedrijven uit het land uitgenodigd om te vertellen over hun ontwikkelbedrijf. Daaraan voorafgaand zal Iroko ons meenemen in de context en ontwikkelingen die landelijk spelen. Doel van vanavond is om kennis en inspiratie op te doen voor de visie die wij voor Hilversum op willen stellen. Daarbij is het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat er verschillende keuzes gemaakt kunnen worden in de rol en inrichting van het sociaal ontwikkelbedrijf, waarbij iedere keuze, nadrukkelijk afhankelijk van de lokale en regionale context, zijn voord- en nadelen heeft.

2.2. Landelijke context en ontwikkelingen – door P. van Nes, Iroko

Peter van Nes, directeur van adviesbureau Iroko, schetste in zijn presentatie de landelijke context en de landelijke ontwikkelingen op het gebied van sociaal ontwikkelbedrijven in het land. Hieronder worden een aantal hoofdpunten samengevat uit de presentatie. Meer informatie is te vinden in de voorbereidende notitie die voorafgaand aan de bijeenkomst verspreid is (Bijlage 1) en de presentatie van Iroko (Bijlage 2).

Hoofdpunten uit de presentatie van Iroko:

- In 2015 is de Participatiewet ingevoerd, dat betekende een belangrijke verandering voor gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven:
 - Er was vanaf dat moment geen instroom in de Wsw meer mogelijk;
 - De instroom in de Wajong werd beperkt, een belangrijk deel van de vroegere Wajong doelgroep maakt sinds 2015 deel uit van de doelgroep van de Participatiewet;
 - Er werden twee nieuwe instrumenten geïntroduceerd: Beschut Werk en de Banenafspraken met loonkostensubsidie;
 - Efficiencykorting: het Rijk bezuinigde op de bijdrage per Wsw-plek.
- Sinds 2015 hebben veel sociaal ontwikkelbedrijven te maken met een steeds lager aantal doelgroepmedewerkers door de uitstroom van Wsw-medewerkers en een beperkte instroom van nieuwe doelgroepmedewerkers (vaak uit de doelgroep Beschut Werken).

- De rol en betrokkenheid van sociaal ontwikkelbedrijf bij de uitvoering van de Participatiewet verschilt sterk. Grofweg zijn er 5 modellen ontstaan met een grotere of kleinere integratie van de uitvoering van taken van de Participatiewet en Wsw:

	Wsw	Beschut werk	Werkdeel Participatiewet	Inkomensdeel Participatiewet
Gecombineerd bedrijf				
Integraal SO-bedrijf				
Partieel SO-bedrijf				
Bedrijf beschut werk				
Klassiek Wsw bedrijf				

Veelal (regionale) sociale dienst
 Samengevoegde organisatie
 Sociaal ontwikkelbedrijf

- Uit recent onderzoek van Berenschot in opdracht van het Ministerie van SZW komt naar voren dat er belangrijke knelpunten zijn in de inrichting van de sociale infrastructuur rond sociaal ontwikkelbedrijven, waaronder een onduidelijk toekomstperspectief voor het sociaal ontwikkelbedrijf, onder andere doordat een duidelijk en richtinggevend plan ontbreekt en door verschil van inzicht binnen een regio over de meerwaarde van de infrastructuur voor re-integratie. Ook de complexiteit van de financiering van de Participatiewet en te lage rijksfinanciering voor de instrumenten zijn belangrijke knelpunten.
- Het bovenstaande betekent dat er overal in het land op dit moment opnieuw keuzes gemaakt worden over de werkinfrastructuur van de sociaal ontwikkelbedrijven en dat het bijna overal ook financieel begint te knellen.
- Om deze knelpunten aan te pakken neemt het Rijk een aantal maatregelen:
 - Tijdelijk impulsbudget voor het versterken van de infrastructuur voor de periode 2025-2034.
 - Toevoeging van middelen voor het realiseren van 10.000 extra plekken voor groepen die niet onder de doelgroep ‘beschut werk’ vallen, maar (al dan niet tijdelijk) ook niet aan het werk kunnen bij werkgevers, de zogenaamde ‘tussengroep’.
 - Verhoging van het begeleidingsbudget voor beschut werk.

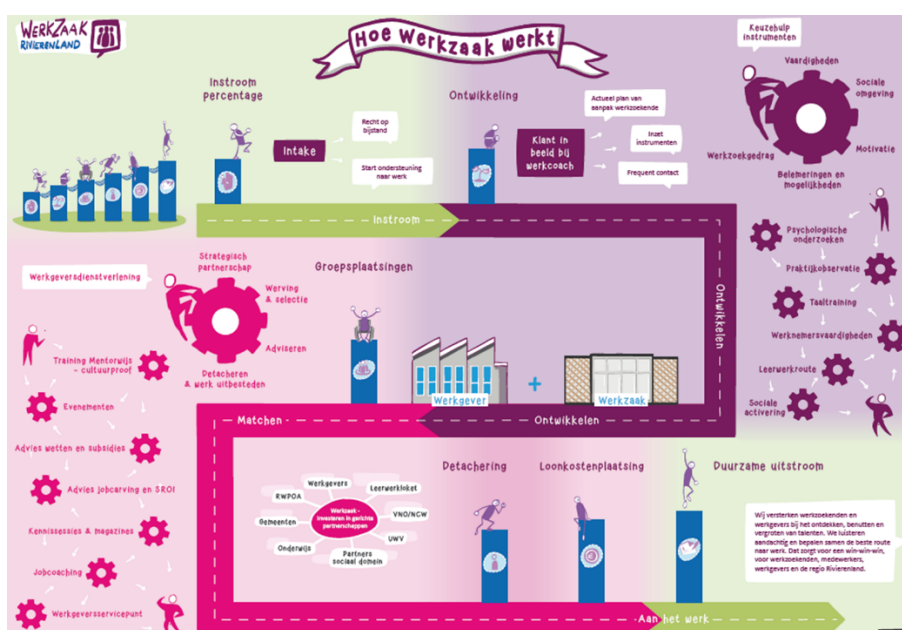
2.3. Voorbeelden uit het land

2.3.1. Werkzaak Rivierenland – presentatie E. Boer (directeur)

Hieronder presenteren we de belangrijkste hoofdpunten uit de presentatie van Werkzaak. Meer gedetailleerde informatie is te vinden in de bijgevoegde presentatie (Bijlage 3):

- Werkzaak Rivierenland is een voorbeeld van een gecombineerde organisatie dus een volledige integratie van de voormalige sociale diensten en het sociaal ontwikkelbedrijf. Alle taken van de Participatiewet (inkomen en werk) en de Wsw worden door Werkzaak georganiseerd.

- Dit is een duidelijk ander model dan Tomin Groep. Tomin voert niet de uitkeringsverstrekking uit en voert daarnaast ook maar een klein deel van de re-integratietaken uit voor de deelnemende gemeenten.
- Werkzaam werkt sinds 2015 voor 8 gemeenten (werkgebied van 225.000 inwoners).
- Reden voor gemeenten om destijds voor dit model te kiezen:
 - Belang om 2 organisaties die ieder iets goed kunnen te integreren om de (toen) nieuwe taak goed uit te voeren.
 - Massa is kassa: belangrijk om dit als gemeenten samen te doen: er is schaal voor nodig.
- Werkzaam is een gemeenschappelijke regeling. De sturing vindt plaats via de daarvoor ingerichte P&C-cyclus. Daarnaast worden verordeningen en beleidsregels door alle gemeenteraden vastgesteld. Die zijn voor alle gemeenten gelijk.
- Er wordt gewerkt op basis van solidariteit: financiële voordelen en nadelen worden naar rato over de gemeenten verdeeld.
- Werkzaam organiseert verschillende leerwerkroutes en heeft ook een eigen uitzendbureau voor mensen uit beschut werken en inwoners met een indicatie banenafspraken om te starten met werken en leren bij werkgevers.
- De route die werkzoekenden bij Werkzaam doorlopen is als volgt:



- Werkzaam werkt volgens het principe: je moet werken (of bezig zijn) om te leren. Er wordt na instroom in de uitkering snel gestart met ondersteuning naar werk. Werkzaam stelt dat 9 van de 10 bijstandsgerechtigden na aanmelding bij Werkzaam minstens 4 uur per week actief is.
- Werkzaam organiseert bij voorkeur eigen werkzaamheden, waarbij zowel sprake is van een verdieneffect op de markt als een ontwikkelingseffect bij de medewerkers. Hierbij dient gedacht te worden aan assemblage werkzaamheden.
- Er wordt door Werkzaam goed gekeken naar de begeleidingsbehoefte van werknemers. Een lage loonwaarde betekent soms een hoge begeleidingsbehoefte, maar dat hoeft niet.

- Werkzaak stelt de behoefte van de werkgever als vertrekpunt en niet die van de kandidaat. De specialiteit van Werkzaak zit ook in de begeleiding en advisering richting werkgever om werknemers vanuit Werkzaak een plek te bieden.
- Werkzaak investeert in inclusieve technologie, zoals voorleespennen, digitale werkinstructies en vertaaloortjes. In inclusieve technologie liggen nog veel kansen om meer mensen aan het werk te helpen. Werkzaak stelt dat taalachterstanden geen excuus kunnen zijn voor werkgevers om kandidaten in dienst te nemen en geen excuus voor gemeenten en kandidaten om werk te aanvaarden. Verder trekt Werkzaak op met TNO en Zorgverzekeraars om de mogelijkheden van technologie maximaal te benutten.
- Gemeenten staan bij Werkzaak enigszins op afstand, maar worden wel in de gelegenheid gesteld om (real-time) de prestaties te monitoren.
- Werkzaam onderscheid een aantal uitdagingen zoals de vergrijzing en ontgroening van het bestand.

2.3.2. IJmond Werkt – presentatie E. van Hardeveld (directeur)

De heer Van Hardeveld licht de situatie in de IJmond toe:

- IJmond Werkt is een integraal sociaal ontwikkelbedrijf. Hierin zijn dus de gehele werkkant van de Participatiewet en de infrastructuur van het sociaal ontwikkelbedrijf geïntegreerd. IJmond Werkt voert niet de Inkomenstaken uit. Dat doen de gemeenten zelf. De keuze voor dit model is al gemaakt in 2014.
- De IJmond is een regio met veel laaggeschoold werk. Heel anders dus dan Hilversum.
- In de afgelopen jaren heeft er langzaam een verschuiving plaatsgevonden. De gemeenten zijn langzaam een deel van de Werk gerichte taken van de Participatiewet weer zelf gaan doen.
- Ook heeft er in financiële zin een verschuiving plaats gevonden: van alle budgetten die door het Rijk worden verstrekt gerelateerd aan de bij IJmond Werkt belegde taken gaan naar IJmond Werkt, naar: financiering op basis van begroting.
- Drie jaar geleden is er een proces gestart met de gemeenten, vanuit de overtuiging dat het anders moet. Daarbij is een insteek gekozen om breed te kijken vanuit het sociaal domein: wat moeten we organiseren voor de inwoner?
- Het bestuur heeft in ieder geval gekozen: Inkomen en Werkdeel moet je bij elkaar houden.
- Belangrijk is om massa te houden om:
 - overhead te kunnen dekken;
 - grotere (productie)opdrachten te kunnen blijven uitvoeren
 - gespecialiseerde dienstverlening te kunnen bieden aan inwoners, zoals de inzet van psychologen.
 - de brede vraag vanuit werkgevers om arbeidskrachten te kunnen bedienen.
- In juli wordt in de IJmond regio waarschijnlijk de keuze gemaakt over de toekomstige inrichting van de uitvoering van de Participatiewet.

2.3.3. AM match – presentatie L. Vonk (directeur)

Hieronder presenteren we de belangrijkste hoofdpunten uit de presentatie van AM match. Meer gedetailleerde informatie is te vinden in de bijgevoegde presentatie (Bijlage 4):

- AM match is een partieel ontwikkelbedrijf. Het organiseert werkplekken voor inwoners met een arbeidsbeperking en voert daarnaast een deel van de re-integratietaak uit.
- Kenmerkend aan AM match is dat het zelf een beperkte eigen werkinfrastructuur heeft. Al in 2015 werkte 70% van de doelgroepmedewerkers (SW) bij werkgevers. AM Match noemt zichzelf “een bedrijf onder bedrijven”. In het verleden zijn veel eigen activiteiten afgestoten in dit te bereiken.
- De hoofdtaak van AM match is om inwoners met een arbeidsbeperking te plaatsen bij bedrijven en hen te begeleiden bij, intussen 200, bedrijven. Dat geldt ook voor de doelgroep beschut werk (met intensieve job coaching).
- Dit komt tot uiting in de missie, visie en strategie:



- AM match heeft verstand van inwoners met een arbeidsbeperking, niet van houtbewerking, schoonmaken, groenwerk, etc.
- Rond 2015 is er een periode geweest dat er lastige keuzes gemaakt moesten worden. Nu is er al jarenlang tevredenheid over het model.
- Onderdeel van de afspraak is dat gemeenten betalen wat de dienstverlening (zoals beschut werk) kost.
- Afspraak met de gemeenten is: iedereen die een duurzame arbeidsbeperking heeft gaat naar AM match. Om te bepalen of iemand (mogelijk) een duurzame arbeidsbeperking heeft, ontwikkelde AM Match 13 criteria aan de hand waarvan gemeenten nu een diagnose stellen..
- Voor deze groep heeft AM match het programma Match je Perspectief ontwikkeld, met als doel: de waakvlam bij de kandidaat ontsteken: wie ben je, wat wil je, wat kan je? Vervolgens wordt er, afhankelijk van de behoefte, gekozen voor individueel maatwerk of een groepsaanpak. Visie van AM Match is dat er altijd meer mogelijk is dan iedereen denkt. Er zit een duidelijke opbouw in het ontwikkeltraject met een programma van 5 weken, waarbij ruimte voor adaptatie is. Deelnemers die bij aanvang niet mee willen doen krijgen daar ook de ruimte voor. Uiteindelijk wordt er wel naar de core business van AM Match toegewerkt, namelijk het maken en creëren van banen. Dat is hun expertise, waarbij een trits van instrumenten zoals Jobcarving, functiecreatie en LKS wordt ingezet. Na plaatsing bij een werkgever wordt job coaching/begeleiding ingezet zolang dat nodig is.

- De begeleiding naar werk is een vakgebied. AM Match gelooft er een fundamenteel onderscheid is met klantmanagers van de gemeenten, omdat deze vaak meer optreden als hulpverleners. Bij re-integratie klantmanagers is dit weliswaar minder dan bijvoorbeeld bij WMO klantmanagers, maar het werkt vaak toch beter als professionals ook bij een 'echt' bedrijf actief zijn. Voorwaarde is dan wel dat het ontwikkelbedrijf ook echt opereert als ondernemer.
- Bij de begeleiding van werknemers en werkgevers horen ook gecertificeerde (NOLOC) jobcoaches met hun eigen specialismen. Hierbij is het wel van belang dat er voldoende 'massa' is, want gespecialiseerde jobcoaches kunnen alleen uit bij voldoende deelnemers.
- Ook begeleid AM match de werkgever. Bijvoorbeeld met invullen van formulieren, loonkostensubsidie aanvragen, etc.
- Nadeel van het model van AM match is dat het weinig eigen werksoorten heeft: er moet altijd geschakeld worden met werkgevers voor leerwerk- of werkervaringsplekken.
- Taal van de ondernemer spreken is belangrijk: AM match profileert zich als ondernemer tussen de ondernemers. "Wij geloven dat we iedereen bij reguliere werkgevers kunnen plaatsen."
- AM Match heeft korte lijntjes met gemeenten, waarbij de insteek is om gelijk aan het werk te gaan. De gedachte hierbij is dat het Werken het beste Medicijn is in termen van gezondheid, geluksbeleving en zingeving.

2.4. Reflectie raadsleden

De gemeenteraadsleden hebben na de presentaties de volgende elementen/aandachtspunten uit de presentaties meegegeven aan de wethouder/ambtelijke ondersteuning om mee te nemen in de visievorming:

1. Korte lijnen zijn belangrijk: het is belangrijk om zo snel mogelijk te beginnen over werk en voor wie dat mogelijk is, zo snel mogelijk activiteiten te starten richting werk.
2. Maatwerk voor de inwoner moet centraal staan.
3. Werk is het beste medicijn/biedt ook zingeving.
4. Belang om te investeren in ontwikkeling.
5. Er moet aandacht zijn voor de onzekerheid bij inwoners wanneer zij aan het werk gaan (wat doet het met m'n zorgtoeslag en m'n indicatie? Kan ik nog terug als het niet lukt?)
6. Kennis en kunde m.b.t. organiseren van werkplekken, begeleiden en plaatsen van inwoners met een arbeidsbeperking behouden (is een vak).
7. Belangrijk om 1 loket/ingang voor de inwoner/cliënt te hebben.
8. Voor de werkgever geldt dat ook: 1 loket/ingang voor werkgevers.
9. Het is belangrijk om bij de keuzes voor de toekomst een goed afwegingskader te hebben om opties te kunnen wegen
 - A. Wat zijn de voordelen, maar ook de nadelen van de verschillende keuzes/modellen:
 - B. Wat past bij Hilversum:
 1. Karakteristieken van de arbeidsmarkt
 2. Schaal
 3. Wat is haalbaar met betrekking tot integratie van taken?
 4. Ambitie met betrekking tot de doelgroep en de dienstverlening die voor doelgroepen wordt georganiseerd.

Desgevraagd bevestigde Ivo Korte het belang van bovenstaande aandachtspunten. Ook bij Tomin is inmiddels 30% van de medewerkers bij werkgevers aan het werk. Hij voegde daaraan toe het belang om bij de te maken keuzes de inwoner met een ondersteuningsbehoefte voorop te stellen, niet de infrastructuur of samenwerkingsstructuur. Er is in de regio voldoende massa. Ook zijn er voldoende vacatures. Het gaat er om, om inwoners te helpen/begeleiden naar de mogelijkheden die er zijn. De financieringsstructuur moet in de visievorming een belangrijk aandachtspunt zijn.

2.5. Afsluiting door wethouder B. Heller

Wethouder Heller bedankte de sprekers en de aanwezige raadsleden voor een avond die veel inspiratie opgeleverd heeft voor de op te stellen visie. Het visietraject wordt verder opgepakt. Op het moment dat er meer duidelijk is over de richting die Hilversum ziet voor het sociaal ontwikkelbedrijf wordt die aan de gemeenteraad voorgelegd.



Sociaal ontwikkelbedrijven: context en ontwikkelingen

Presentatie gemeenteraadsleden
gemeente Hilversum

13 februari 2025



Opzet korte presentatie

- Invoering Participatiewet 2015
- Verschillende keuzes gemaakt in het land
- Huidige knelpunten
- Waarnemingen
- Maatregelen Rijksoverheid
- Vragen

Voor 2015

- Mensen met een arbeidsbeperking: Wsw-indicatie aanvragen
- Wsw-dienstverband bij SW-bedrijf of bij een werkgever
- Veelal mensen werken bij het SW-bedrijf of zijn via het SW-bedrijf gedetacheerd bij een andere werkgever
- Jonggehandicapten konden aanspraak maken op Wajong bij UWV
- Wisselende rol SW-bedrijven bij re-integratie

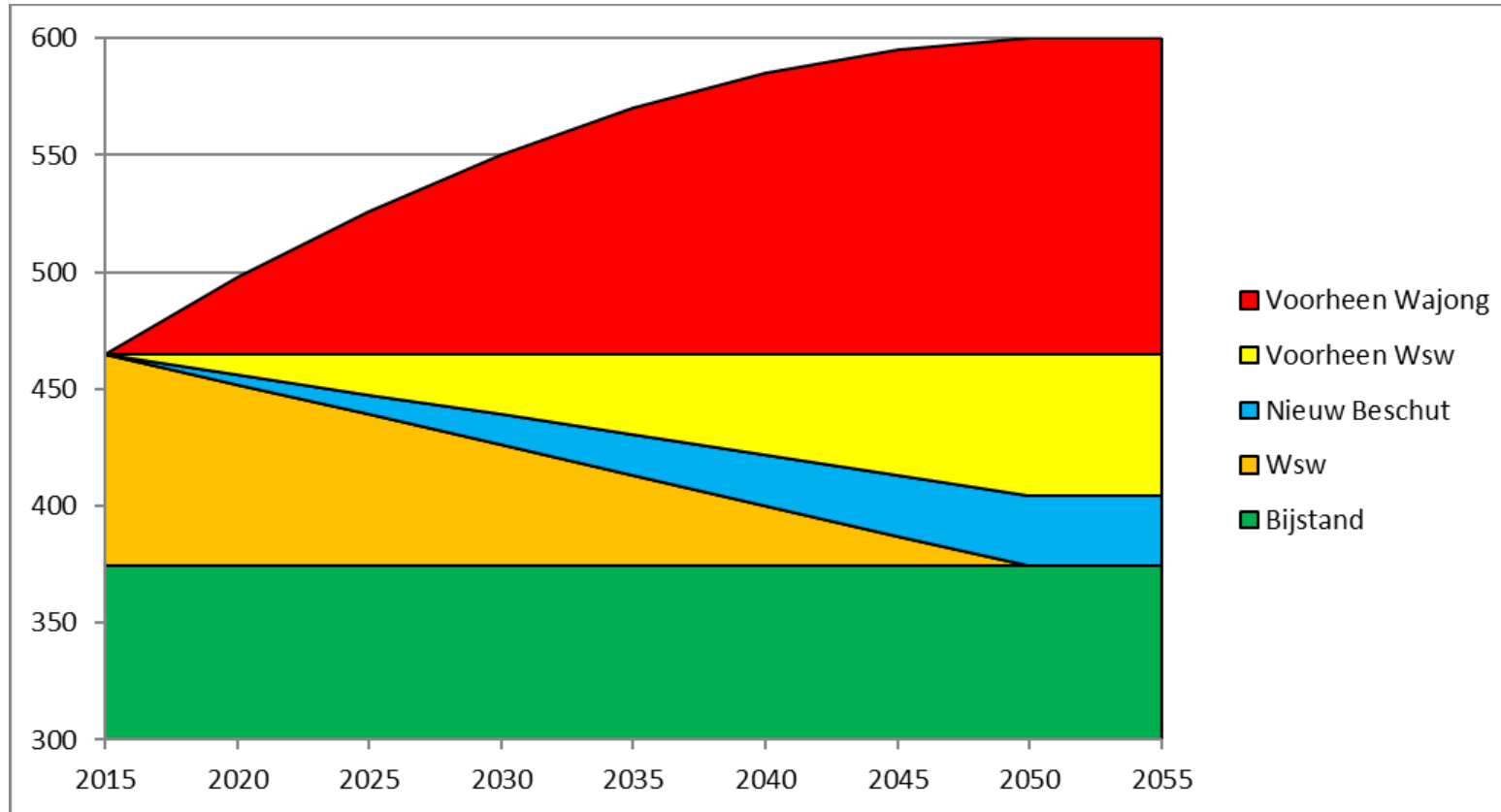
Aanleidingen Participatiewet

- Beperkt deel van de doelgroep heeft werk
- Zo regulier mogelijk werken: inclusieve arbeidsmarkt
- Zoveel mogelijk één regeling / instrumentarium
- Decentralisatie: vergroten verantwoordelijkheid en invloed gemeenten
- Verlagen van de kosten van het stelsel

Invoering Participatiewet in 2015

- Geen instroom meer mogelijk in de Wsw
- Beperking instroom in de Wajong
- Nieuwe instrumenten voor mensen met arbeidsbeperking:
 - Participatievoorziening beschut werk
 - Banen met loonkostensubsidie en/of jobcoaching (banenafsprakenbanen)
- Gemeenten voeren uit

Ontwikkeling doelgroep



Bron: Berenschot

Ontwikkelingen vanaf 2015

- Wsw-medewerkers stromen uit (pensioen, andere redenen)
- Instroom doelgroep beschut werk viel op veel plekken tegen
- Aantal gerealiseerde banenafspraken lager dan verwacht
- Financiën onder druk:
 - Efficiencykorting in 2015 – 2020
 - Lager aantal doelgroepmedewerkers en samenstelling
- Vraagstuk 'betekenis / meerwaarde' oude SW-infrastructuur voor toeleiding naar werk van mensen uit de doelgroep Participatiewet
- Rol en betrokkenheid SO-bedrijf bij re-integratie verschilt tussen regio's

Uitvoeringsmodaliteiten Pwet en Wsw

	Wsw	Beschut werk	Werkdeel Participatiewet	Inkomensdeel Participatiewet
Gecombineerd bedrijf				
Integraal SO-bedrijf				
Partieel SO-bedrijf				
Bedrijf beschut werk				
Klassiek Wsw bedrijf				



Veelal (regionale) sociale dienst

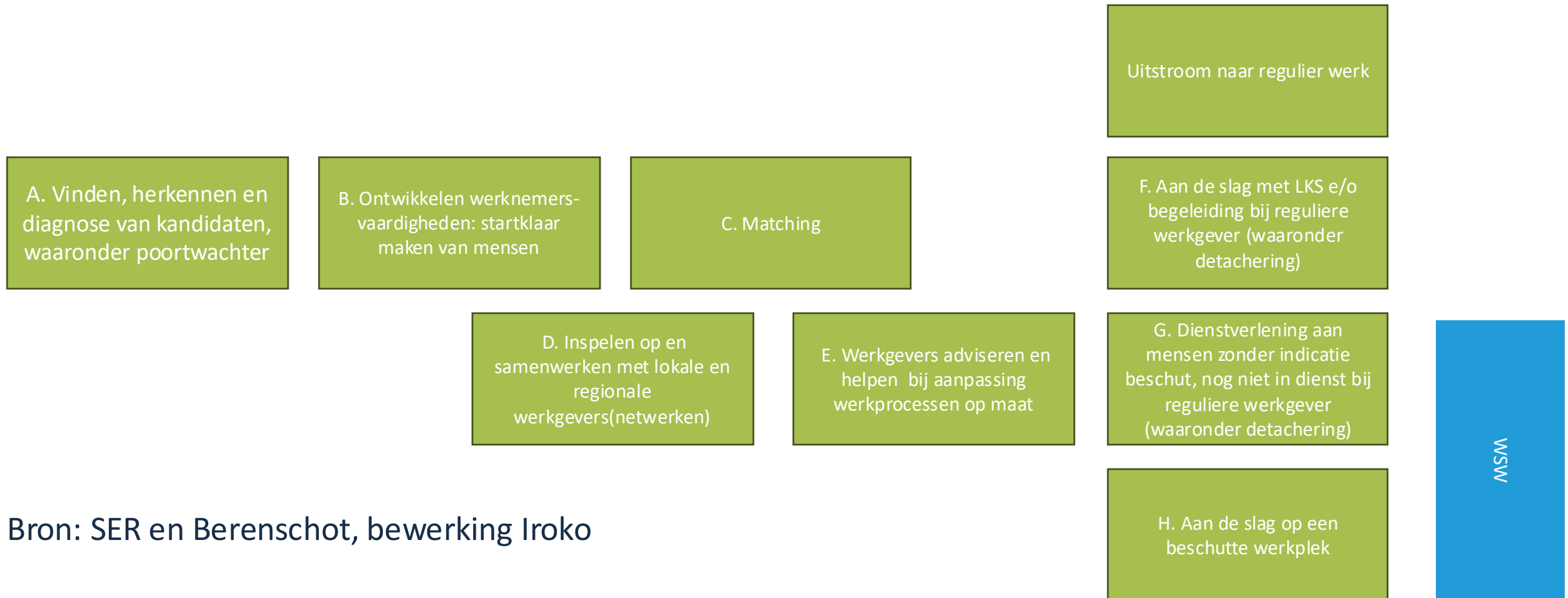


Samengevoegde organisatie



Sociaal ontwikkelbedrijf

Functionaliteiten sociale infrastructuur Participatiewet



Bron: SER en Berenschot, bewerking Iroko

Belangrijke knelpunten

- Inrichting van de functionaliteiten regelmatig niet optimaal tussen sociale dienst(en) en SO-bedrijf
- Vaak geen duidelijk toekomstperspectief SO-bedrijven
- Geen duidelijk en richtinggevend (transitie)plan
- Verschil van inzicht t.a.v. meerwaarde / betekenis van de infrastructuur voor re-integratie
- Complexiteit en ondoorzichtigheid financiering Participatiewet
- De beschikbare middelen volstaan niet (of worden niet benut)

Waarnemingen

- Overal in het land moeten (opnieuw) keuzes worden gemaakt over de 'oude' werkinfrastructuur van werkontwikkelbedrijven
- Landelijk onderzoek infrastructuur ontwikkelbedrijven (Berenschot):
 - Impact gemaakte keuzes Pwet op Werkontwikkelbedrijven is groot
 - Participatiewet (inclusieve arbeidsmarkt, zo regulier mogelijk) leidt tot een belangrijke transitie
 - Vraagt om een duidelijke meerjarenvisie en opvolging op a) het niveau van de gehele infrastructuur en b) de organisatorische inrichting van de verschillende instellingen
- Het begint (bijna) overal financieel te knellen bij werkontwikkelbedrijven:
 - Krimpsituatie
 - Werk met een steeds kleinere en zwakkere groep moeten doen
 - Komen niet uit met de middelen die beschikbaar zijn gesteld voor beschut werk (en banenafsprakenbanen bij het werkontwikkelbedrijf)

Maatregelen Rijksoverheid

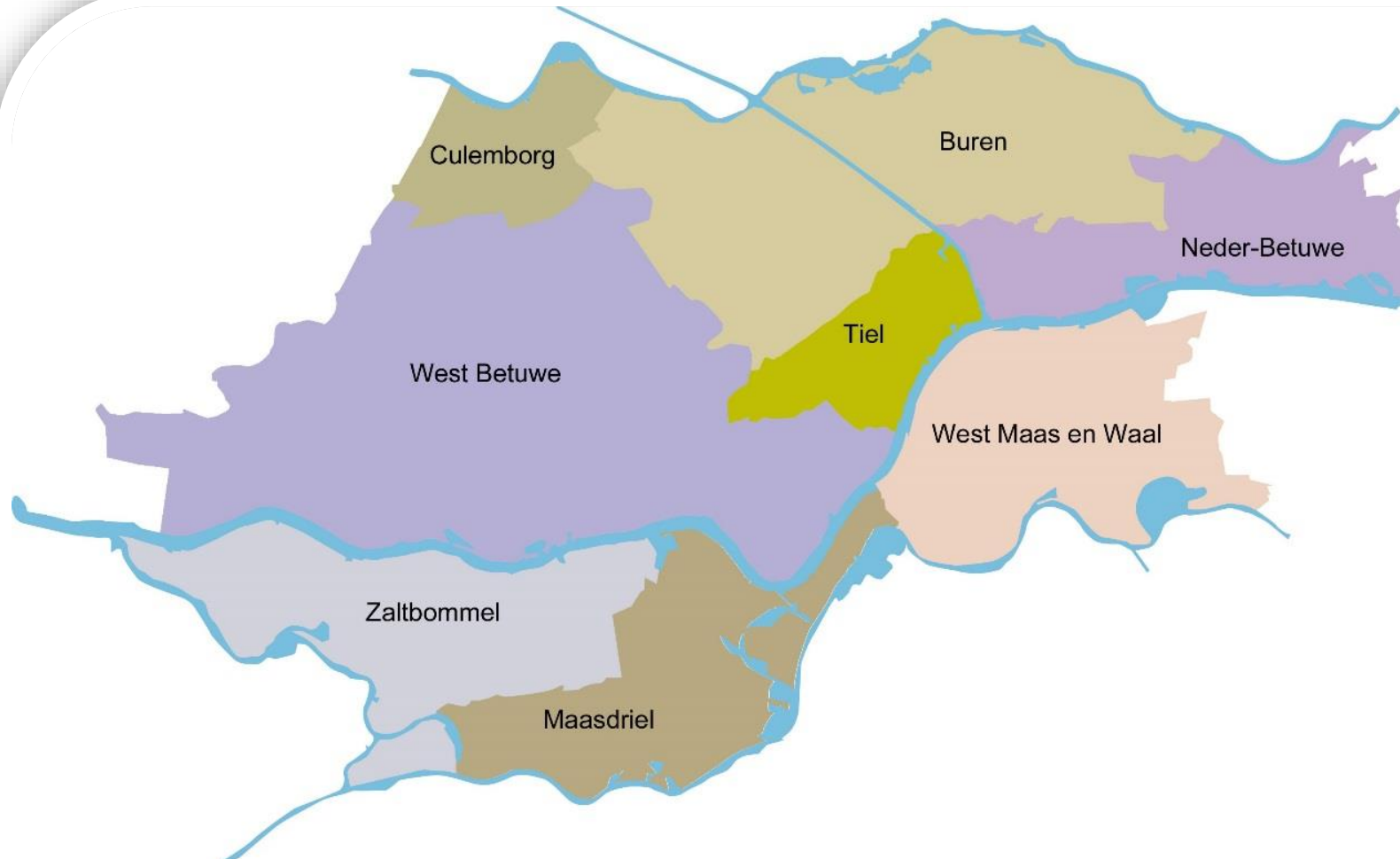
- Middelen voor het versterken van de toekomstbestendigheid van de infrastructuur (2025 – 2034: € 290 mln)
- Infrastructurele opslag om 10.000 extra banen bij SO-bedrijven mogelijk te maken (oplopend tot € 36 mln per jaar)
- Verhoging van het begeleidingsbudget voor beschut werk
- Inrichting ondersteuningsstructuur

Vragen?

Het gecombineerde bedrijf Werkzaak



Gemeenschappelijke regeling

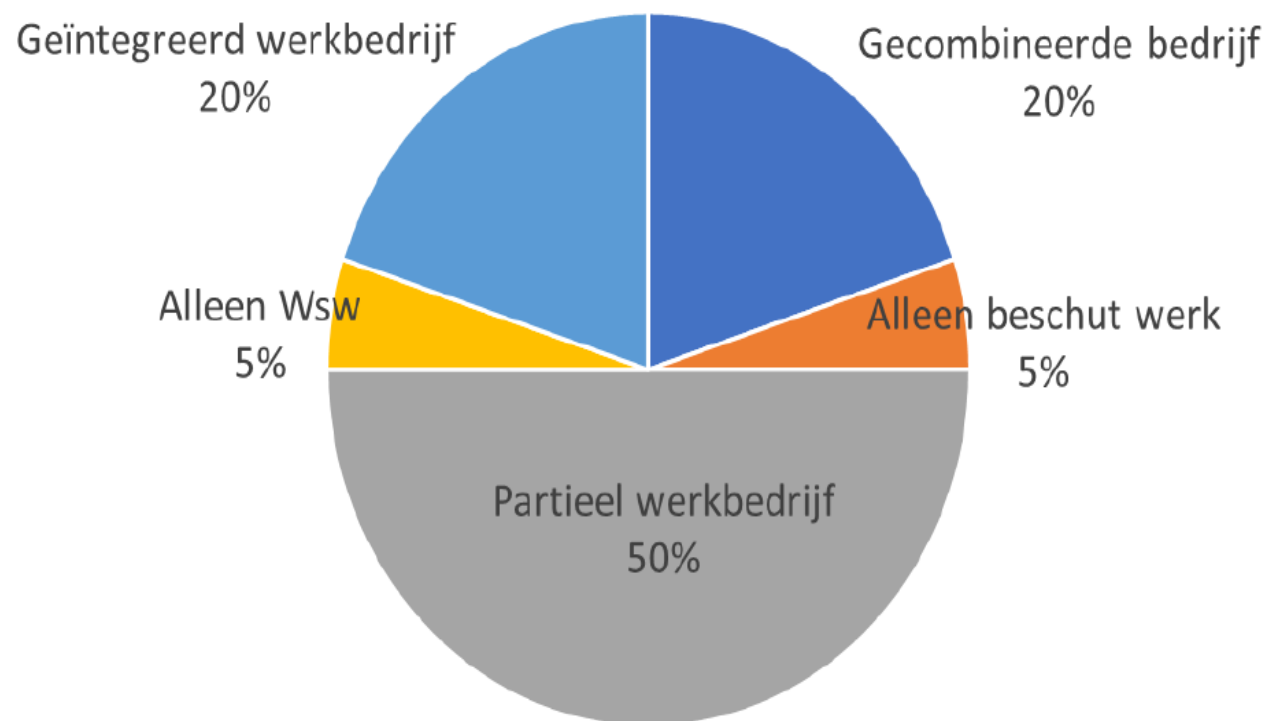


8 gemeenten

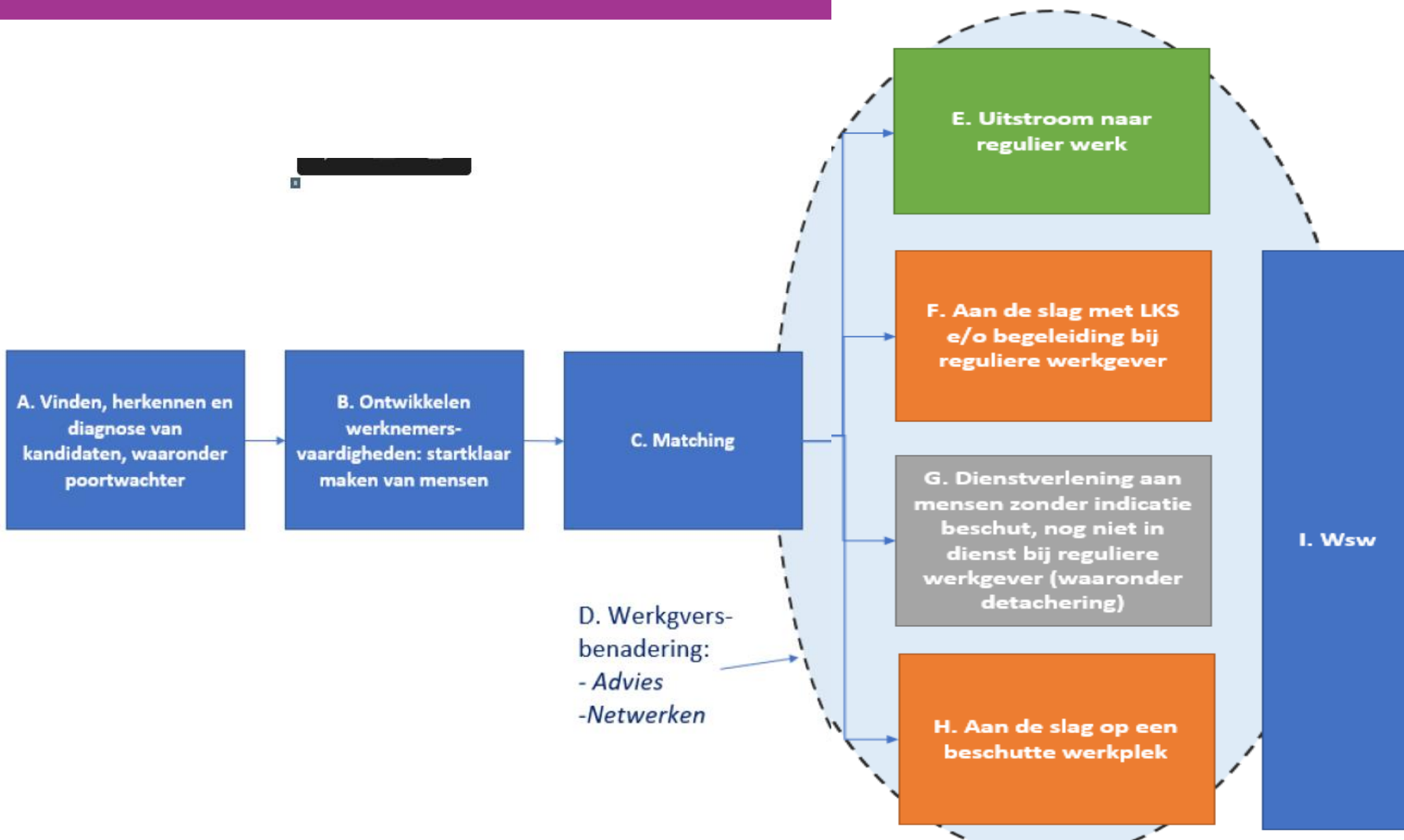
- 180 raadsleden
- 8 colleges b&w
- Start 2015

225.000 inwoners

Welke type bedrijfsmodel is Werkzaak?



Functionaliteiten voor een goed werkende arbeidsmarkt voor de doelgroep van de P-wet



Wat doet Werkzaak ook aan ontwikkeling



Werkgeversdienst verlening

- Aansturing Werkcentrum
- Werving en selectie
- Detacheren
- Werk uitbesteden
- Advies en informatie

Onderzoek & ontwikkeling:

- 8 Leerwerkroutes
- Leerlab
- Training Jobactief

• Bijstand

Verstrekken en
checken

• Wsw

Dienstverbanden

Afstand arbeidsmarkt:

- 125.000
banenafsprak

8 bedrijfshallen

- Productiewerk

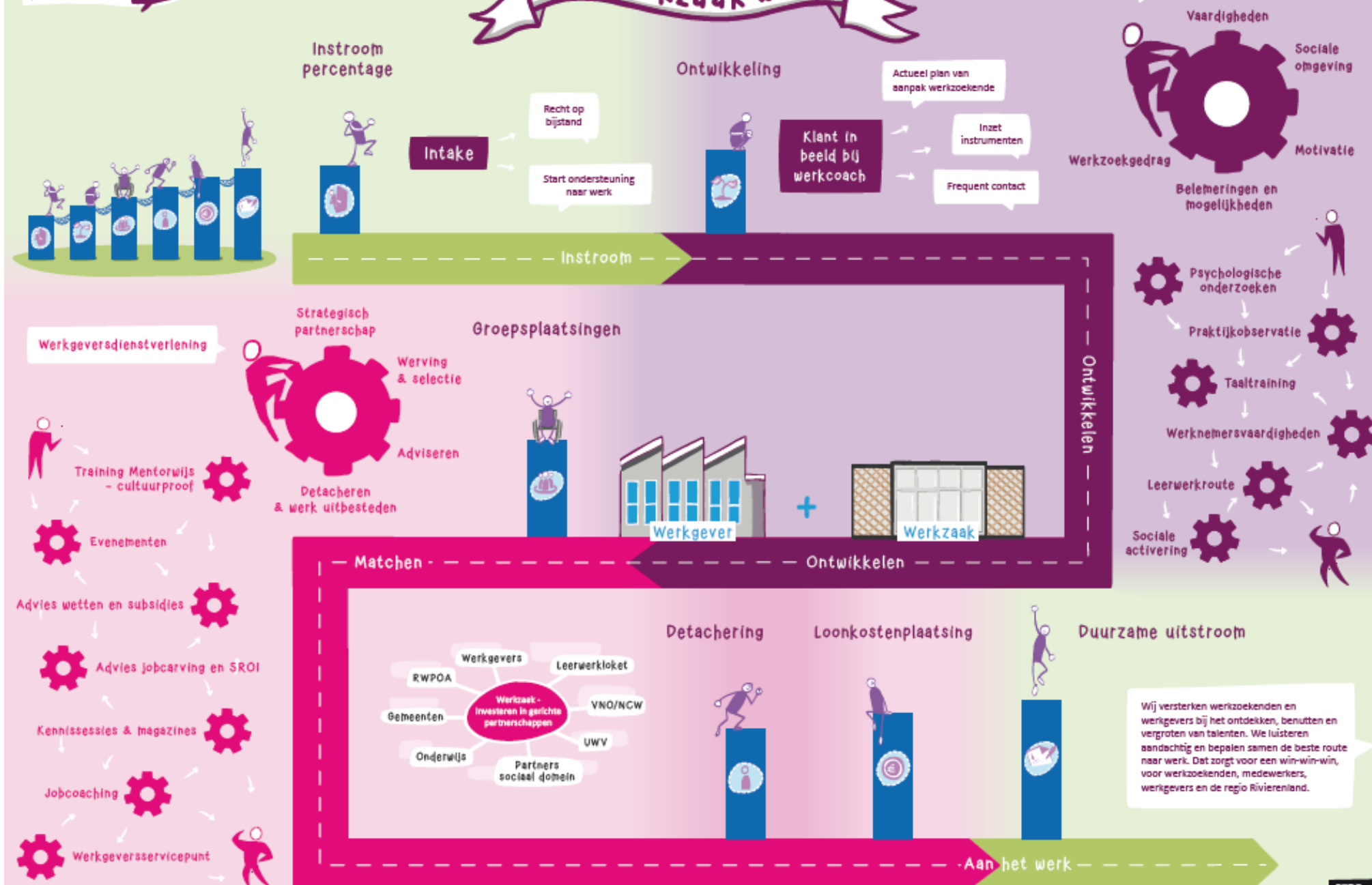
St Flex en zeker

- Detacheren

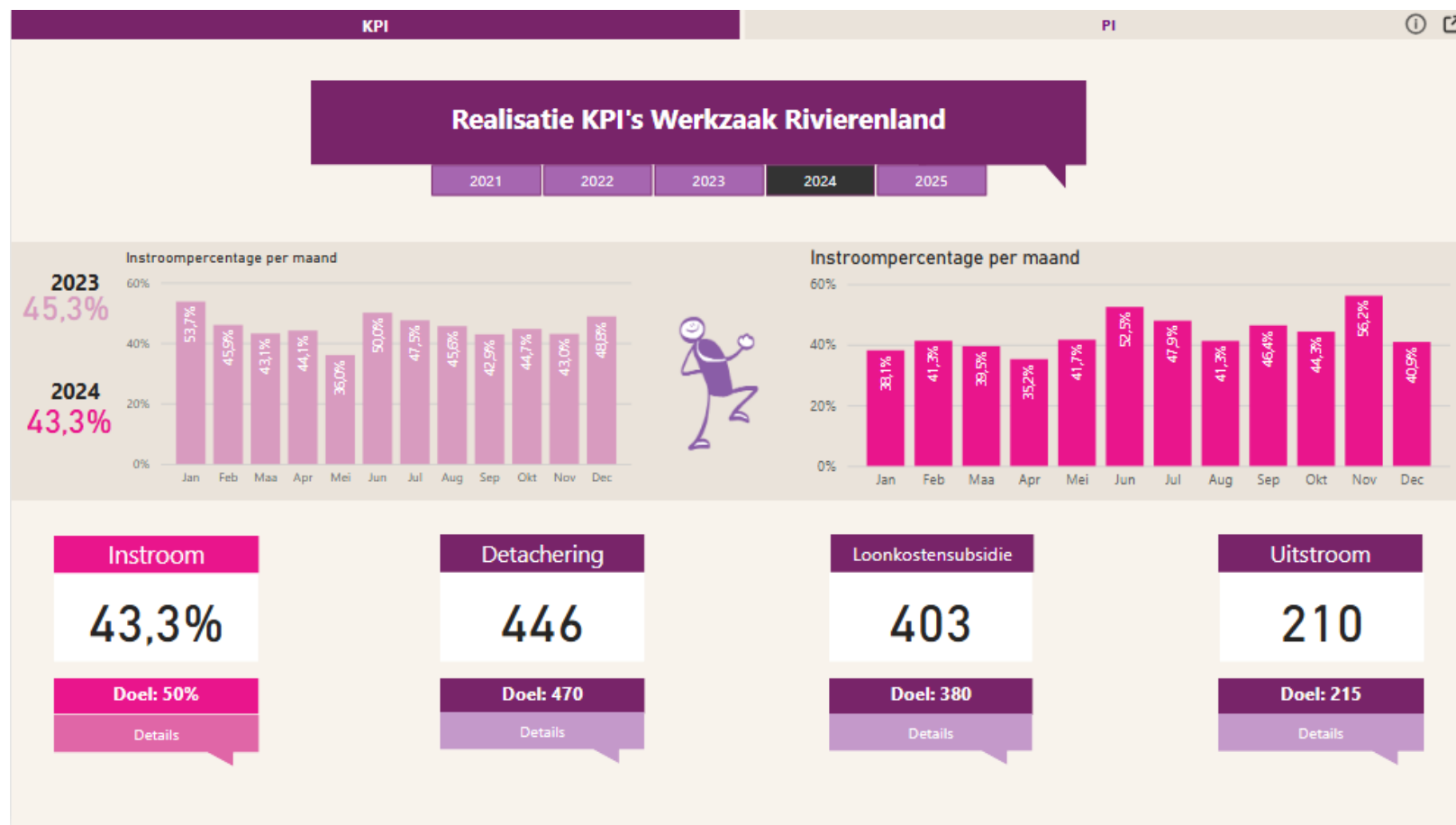
Innoveren

- Om in de
toekomst goed te
blijven presteren

Hoe Werkzaak werkt



Op welke punten is Werkzaak succesvol?



Op welke punten is Werkzaak succesvol?

Bijdrage 2024	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
BUIG									
Netto kosten BUIG	41.429.000	42.211.000	40.780.000	39.165.800	41.127.300	41.063.600	40.212.400	44.677.400	48.991.200
Rijksvergoeding BUIG	37.242.000	39.519.000	41.041.400	40.077.600	46.076.000	45.422.600	44.349.700	48.658.500	52.900.200
Rijksvergoeding BUIG vangnet	2.018.000	550.000							
Resultaat BUIG	-2.169.000	-2.142.000	261.400	911.800	4.948.700	4.359.000	4.137.300	3.981.100	3.909.000
WSW									
Netto lasten WSW	27.364.000	24.732.000	22.115.000	22.725.200	22.168.200	20.457.900	20.011.700	20.102.700	21.036.000
Rijksvergoeding WSW	26.283.000	24.064.000	22.045.900	22.247.500	21.757.700	21.336.500	21.261.600	21.753.600	23.029.400
Resultaat WSW	-1.081.000	-668.000	-69.100	-477.700	-410.500	878.600	1.249.900	1.650.900	1.993.400
Participatiebudget									
Lasten werkzaak	2.193.500	2.869.000	3.625.000	4.003.500	4.821.400	4.251.400	4.732.600	6.155.400	6.768.000
Rijksvergoeding Participatiebudget	2.193.500	2.869.000	3.625.000	4.003.500	4.821.400	4.251.400	4.732.600	8.167.800	9.980.100
Correctie rijksbijdrage 5%								-408.400	-598.806
Resultaat Participatiebudget	-	-	-	-	-	-	-	1.604.000	2.613.294
Bedrijfsvoering									
Netto bijdrage bedrijfsvoering	8.512.000	9.071.000	9.996.000	11.235.600	12.991.300	13.994.100	14.771.900	15.318.100	17.372.000
Rijksvergoeding gemeentefonds	9.538.693	9.944.587	10.831.550	11.782.502	12.191.225	12.610.246	13.531.400	11.811.700	11.098.200
Resultaat bedrijfsvoering	1.026.693	873.587	835.550	546.902	-800.075	-1.383.854	-1.240.500	-3.506.400	-6.273.800
Totaal saldo	-2.223.307	-1.936.413	1.027.850	981.002	3.738.125	3.853.746	4.146.700	3.729.600	2.241.894

Ontwikkelbedrijf van de toekomst

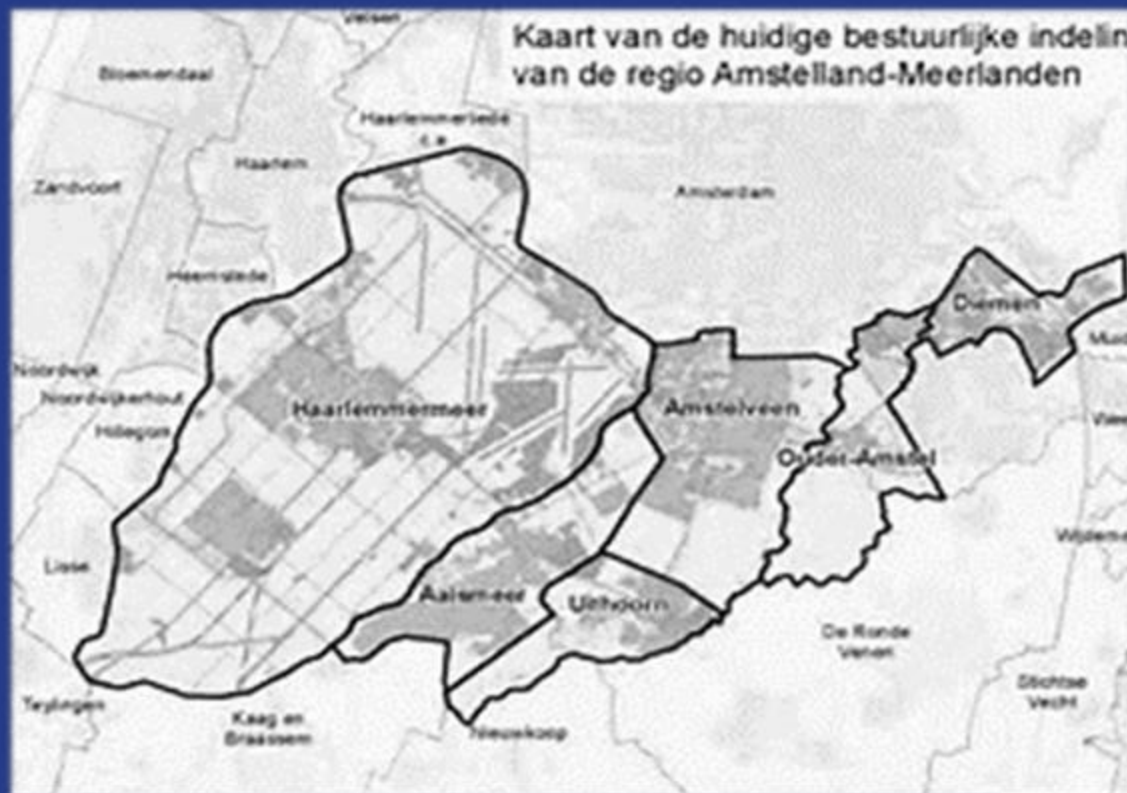


Nieuwe doelgroepen WIA ,
WW etc.

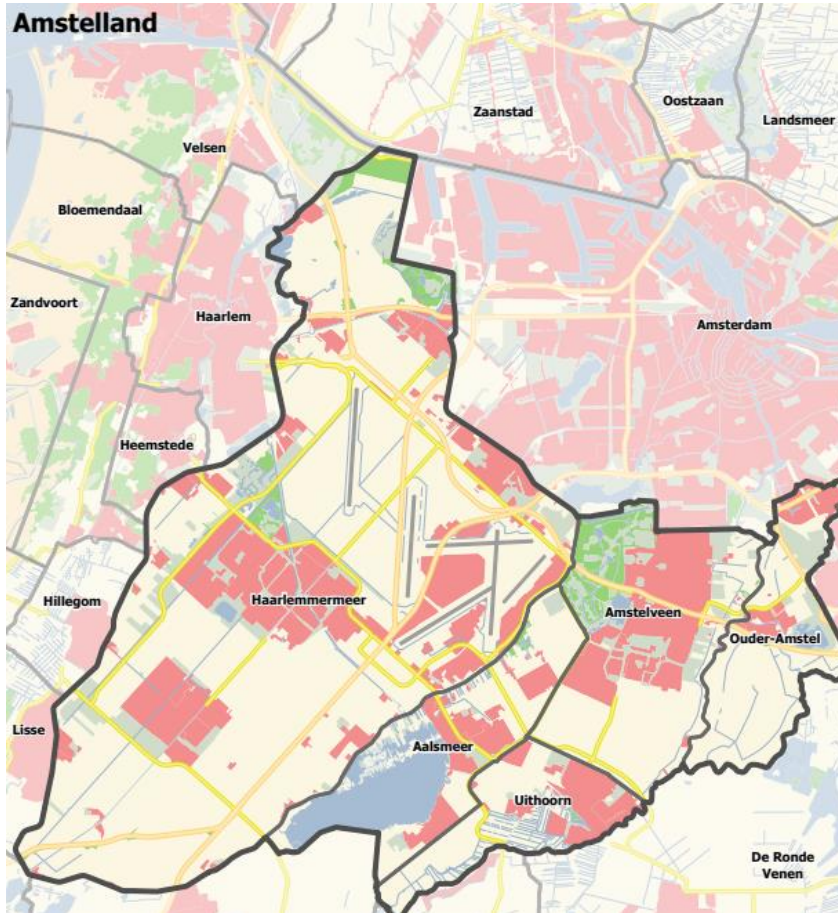
**SROI gemeenten, inkoop
verbinden aan
doelstellingen Werkzaak.
Technologie & Inclusie
Uitdagingen**

AM match, een introductie

Hoofddorp,
10 feb 2025



AM match



19 februari 2025

- Een bedrijf van 5 gemeenten
- Voor inwoners met een arbeidsbeperking en dus ondersteuningsvraag
- Om hen te begeleiden naar en op de arbeidsmarkt
- Bij voorkeur bij reguliere bedrijven
- Vanuit drie locaties



Historie, van productie naar dienstverlener

- Traditioneel SW (sinds 1951)
 - Kenmerk van AM match was **detacheren** naar de reguliere werkgevers
 - Eigen productie afgebouwd naar nog slechts drie eigen activiteiten: schoonmaak, groen en verpakken vanuit locaties Amstelveen, Hoofddorp en Uithoorn
- 1-1-2015 Participatiewet
 - Minder mensen (geen instroom meer)
 - Meer focus op begeleiden naar en op de reguliere arbeidsmarkt
- Nu dienstverlener met als kernkwaliteiten: bedrijf onder de bedrijven (netwerk), expertise mbt mensen met beperking

Huidige opdracht AM match

- Vier standaard opgaven
 - Blijven uitvoeren SW
 - Nieuw beschut, in dienst bij AM match
 - Plaatsing P-wet, programma Match Je Perspectief, duurzame arbeidsbeperking
 - Begeleiding P-wet
- Gemeenten kunnen optioneel ervoor kiezen overige inwoners onder te brengen bij AM match
- P-wet activiteiten worden 1 op 1 doorbelast naar desbetreffende gemeente. BV beschut werk tegen €12k



Kennis en kunde van AM match behouden en met meerdere opdrachten een kostenefficiënte operatie mogelijk

Missie

We laten mensen meedoen door werk

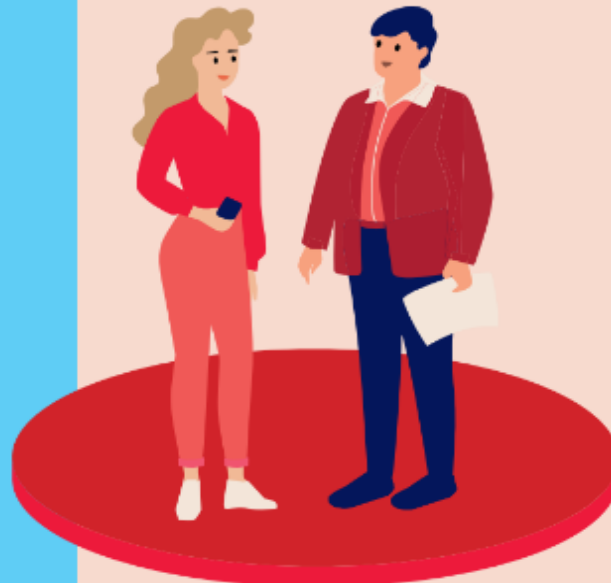
Stimuleren en ondersteunen van mensen om zichzelf te ontwikkelen met als doel het vinden van een zo regulier mogelijke werkplek waarin zij hun competenties kunnen inzetten en ontwikkelen en zij zo uitkeringsonafhankelijk mogelijk, zelfstandig in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien.



Visie

Er zijn altijd meer mogelijkheden dan je op het eerste gezicht denkt

AM match doet dit door zich te focussen op wat mensen wel kunnen en hen daarin te ontwikkelen. Ook ontzorgt AM match waar nodig werkgevers zodat belemmeringen om in een reguliere werkomgeving te werken worden opgeheven.



Strategie

AM match verzilvert de competenties bij reguliere werkgevers en of regulier werk

AM match zet consequent in op het plaatsen bij reguliere werkgevers. Werkgevers hebben het werk. Alleen als dat echt (nog) niet anders kan, organiseert AM match beschut werk. Ook dan is er sprake van echt werk en wordt loonwaarde gerealiseerd.



Inclusiviteit op de arbeidsmarkt

- Diverse vormen van inclusiviteit bij bedrijven. Man-vrouw, culturele achtergrond en
- ook mensen met een arbeidsbeperking.
- Vroeger in de sociale werkplaats, tegenwoordig bij reguliere werkgevers
- AM match begeleidt momenteel ruim 900 mensen op de regionale arbeidsmarkt. Slechts 150 daarvan werken intern.
- 650 werken bij reguliere bedrijven zoals die van u en bieden daar toegevoegde waarde. 100 in lopend traject



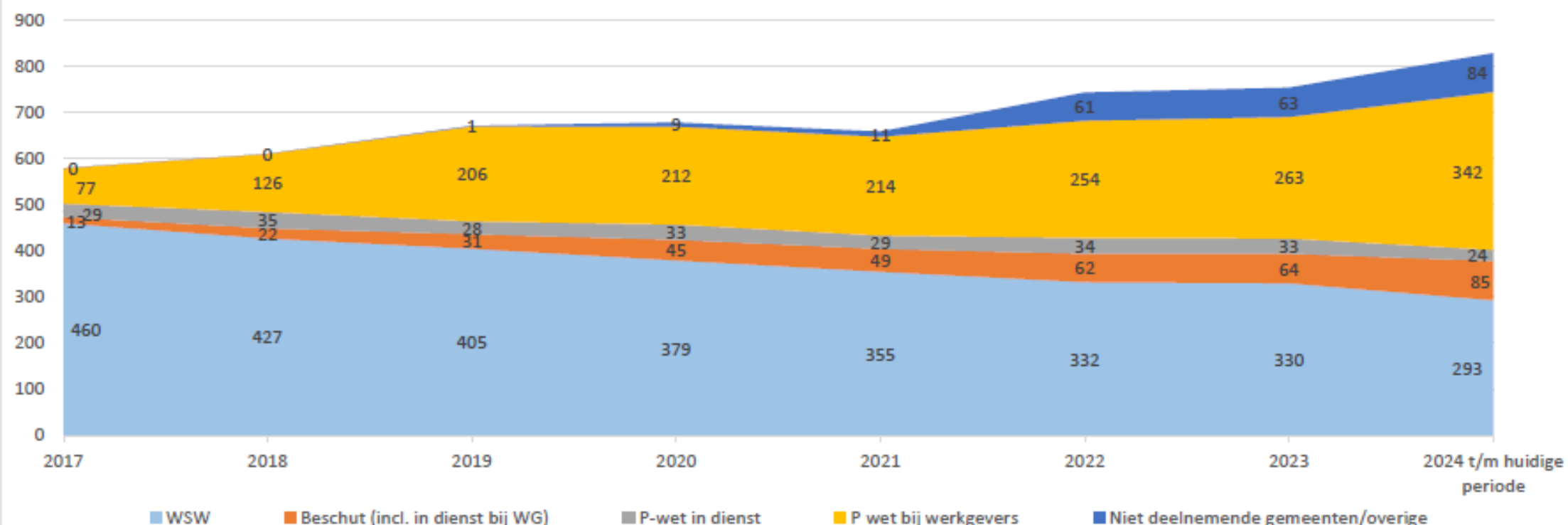
19 februari 2025

Ontwikkeling van de doelgroep in begeleiding bij AM match (eindstanden)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 t/m huidige periode
WSW	460	427	405	379	355	332	330	293
Beschut (incl. in dienst bij WG)	13	22	31	45	49	62	64	85
P-wet in dienst	29	35	28	33	29	34	33	24
P wet bij werkgevers	77	126	206	212	214	254	263	342
Niet deelnemende gemeenten/overige	0	0	1	9	11	61	63	84
Totaal	579	610	671	678	658	743	753	828

* Vanaf 2022 zijn hierin ook de trajecten UWV e.d. opgenomen.

Ontwikkeling van de doelgroep in begeleiding bij AM match



Met een beetje aanpassing en faciliteiten

- Het hebben/vinden van een passend takenpakket. Jobcarving of job creation
- Begeleiding door een professional en financiële ondersteuning



Wat is de kennis en kunde van AM match ?

- Ruim 70 jaar ervaring in het werken met mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, alle culturen, alle vormen van beperking
- Een gevalideerd programma, Match Je Perspectief, om mensen klaar te stomen voor de arbeidsmarkt
- Een uitgebreid netwerk met ondernemers. Met een kleine 200 in de regio hebben we een relatie.
- Jobcoaching, whitepaper. Ook voor de werkgever!

19 februari 2025



Aandachtspunten

- Mogelijkheden leerwerk trajecten beperkt, moet samen met externe relaties
- Regionale arbeidsmarkt moet mogelijkheden hebben
- Medewerkers spreken de taal van de ondernemer. AM match is een bedrijf onder de bedrijven

Interessant om te volgen

- AM match: <https://www.linkedin.com/company/am-match/>
- Cedris: <https://www.linkedin.com/company/cedris/>

Meer info? Bel 06 5178 6139 (Lex Vonk)

Dank!



Vorbereidende notitie expertbijeenkomst sociaal ontwikkelbedrijf

Gemeenteraad Hilversum

6 februari 2025

Inhoudsopgave

1.	Aanleiding expertbijeenkomst	3
2.	De invoering van de Participatiewet	3
3.	De functionaliteiten voor de uitvoering van de Participatiewet	5
4.	Uitvoeringsmodellen in het land	5
5.	Belangrijke knelpunten	6
6.	Het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking heeft maatschappelijk voordeel	7
7.	Onderzoek Robert Capel	7
8.	Kamerbrieven Ministerie van SZW	8
9.	De expertbijeenkomst	8

1. Aanleiding expertbijeenkomst

De aanleiding voor de expertbijeenkomst voor de gemeenteraad van Hilversum is de behandeling van de midterm review van het Bedrijfsplan van de Tomingroep in de commissie Zorg, Welzijn en Samenleving. [Verslag commissie Zorg, Welzijn en Samenleving d.d. 11 september 2024](#)

Naar aanleiding van de uitkomst van de midterm review heeft het college het voornemen geuit om zelf een visie te formuleren op de toekomst van een sociaal ontwikkelbedrijf in relatie tot de visie op de uitvoering van de Participatiewet in haar geheel. Hierbij is het de ambitie om nauw aan te sluiten bij de landelijke ontwikkelingen en nauwe afstemming te zoeken met overige leden van de gemeenschappelijke regeling (GR) Tomingroep en Tomin zelf.

De commissie Zorg Welzijn en Samenleving heeft het college geadviseerd om voorafgaand aan het opstellen van een visie van Hilversum een expertbijeenkomst over het onderwerp te organiseren. [Verslag commissie Zorg, Welzijn en Samenleving d.d. 11 september 2024](#)

Deze notitie geeft ter voorbereiding van de expertbijeenkomst een korte toelichting op:

1. De invoering van de Participatiewet en de gevolgen voor sociaal ontwikkelbedrijven;
2. De functionaliteiten die nodig zijn voor de uitvoering van de Participatiewet;
3. De typen sociaal ontwikkelbedrijven die er zijn;
4. De belangrijkste huidige knelpunten;
5. Aangekondigd beleid en aangekondigde maatregelen door het ministerie van SZW.

2. De invoering van de Participatiewet

De Participatiewet is per 1 januari 2015 in werking getreden. Enkele gevolgen hiervan waren:

1. Een stop op de instroom in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw);
2. Daaraan gekoppeld de introductie van nieuw beschut werk en de banenafsprakenbanen;
3. Een verbreding van de gemeentelijke doelgroep met inwoners die voorheen aanspraak konden maken op een Wajong-uitkering;
4. De impact op de sociaal werkbedrijven.

Zie bijvoorbeeld de 4^e nota van wijziging invoeringswet Participatiewet: [Vierde nota van wijziging invoeringswet Participatiewet](#)

Ad 1. Een stop op de instroom in de Wsw

Tot 2015 konden mensen met een arbeidsbeperking een Wsw-indicatie aanvragen bij het UWV. Als de indicatie werd afgegeven kwamen de mensen (meestal) in dienst bij het sociaal werkbedrijf en werkten in een eigen werksoort van het bedrijf of werden door het bedrijf gedetacheerd bij een andere werkgever. Een klein deel van de Wsw-geïndiceerden hadden een Wsw-dienstverband met een andere werkgever.

De stop op de instroom leidt ertoe dat het aantal Wsw-medewerkers geleidelijk afneemt door de uitstroom van medewerkers vanwege pensioen of om andere redenen.

Ad 2. De introductie van de banenafpraak en nieuw beschut werk

Bij de introductie van de Participatiewet is de Wsw in principe vervangen door twee andere instrumenten voor mensen met een arbeidsbeperking:

1. **De voorziening beschut werk** in het kader van de Participatiewet, ook wel bekend als nieuw beschut werk. Deze voorziening is bedoeld voor mensen waarvoor niet kan worden verwacht dat zij in dienst kunnen komen bij een reguliere werkgever, vanwege de begeleidingsbehoefte en/of de noodzakelijke aanpassingen van de werkplek.
2. **Banenafpraakbanen:** banen bij reguliere werkgevers met loonkostensubsidie en/of begeleiding op de werkplek. Dit past bij de ambitie om mensen met een arbeidsbeperking volwaardig te laten deelnemen aan de maatschappij en zo regulier mogelijk te laten werken.

Vanuit het idee dat een aanzienlijk deel van de mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever in dienst zou kunnen gaan, werd voorzien dat nieuw beschut werk landelijk op termijn (structureel) een omvang zou hebben van 30.000 plekken. Dat is ongeveer 1/3 van de omvang van de Wsw in 2014. De andere mensen in de doelgroep zouden via banenafpraakbanen in dienst moeten komen bij reguliere werkgevers. Werkgevers kunnen aanspraak maken op een loonkostensubsidie en jobcoaching.

Ad 3. Verbreding gemeentelijke doelgroep

Alhoewel gemeenten in het kader van de Wsw, al dan niet via een gemeenschappelijke regeling, verantwoordelijk waren voor hun Wsw-medewerkers, is door de invoering van de Participatiewet de verantwoordelijkheid van gemeenten explicieter en groter geworden. Mensen met een arbeidsbeperking dienen zich, wanneer zij ondersteuning op het gebied van werk en/of inkomen wensen, te wenden tot de gemeente.

Daarnaast is de Wajong sinds 2015 alleen nog toegankelijk voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Mensen met arbeidsvermogen, die voorheen aanspraak konden maken op Wajong, vallen sinds 2015 onder de Participatiewet.

Ad 4. Gevolgen voor sociaal werkbedrijven

De sociaal werkbedrijven zagen dus enerzijds hun instroom opdrogen. Op de meeste plekken in het land is sinds 2015 de instroom van nieuwe medewerkers (nieuw beschut werk of banenafpraak) en re-integratiekandidaten lager dan de uitstroom van medewerkers uit de Wsw. Anderzijds zagen de sociaal werkbedrijven de financiering van de Wsw teruglopen door de efficiencykorting. Veel van de sociaal werkbedrijven kwamen hierdoor financieel onder druk te staan. De kosten konden niet in hetzelfde tempo worden afgebouwd als de opbrengsten. Dit heeft op veel plekken in het land tot veranderingen bij sociaal werkbedrijven geleid, bijvoorbeeld in de bedrijfsvoering, in het aantal en type werksoorten, in de organisatie van de uitvoering en in de governance. Op veel plaatsen in het land zijn dus de afgelopen jaren aanpassingen doorgevoerd in de uitvoering van de Participatiewet en Wsw.

De uitstroom uit de Wsw en de, op veel plekken, beperkte instroom van nieuwe doelgroepen begint de afgelopen paar jaar vrijwel overal te knellen. Op dit moment is het zo dat de meeste sociaal

werkbedrijven (nu ook wel sociaal ontwikkelbedrijven genoemd) tekorten laten zien, ook sociaal werkbedrijven die tot voor kort ‘zwarte cijfers’ draaiden. De toekomstbestendigheid van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven staat op het spel.

3. De functionaliteiten voor de uitvoering van de Participatiewet

De Participatiewet is erop gericht om mensen zo snel en zo regulier mogelijk aan het werk te helpen en te houden. De Sociaal Economische Raad (SER) heeft zes functionaliteiten benoemd die in de ondersteuningsinfrastructuur aanwezig moeten zijn om dit doel te bereiken:

1. Het bieden van detacheringsfaciliteiten naar reguliere werkgevers.
2. Het bieden van een voorziening voor beschut werk.
3. Het bieden van goede matching en begeleiding.
4. Inspelen op en samenwerken met lokale en regionale werkgeversnetwerken.
5. Ontwikkelen van werknemersvaardigheden: startklaar maken van mensen.
6. Werkgevers adviseren en helpen bij aanpassing van werkprocessen op maat.

Het bureau Berenschot heeft op basis van het landelijke onderzoek naar de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven twee functionaliteiten toegevoegd:

7. Het vinden, herkennen en diagnosticeren van kandidaten.
8. Dienstverlening aan mensen zonder indicatie beschut, die (nog) niet bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen.

Het onderzoek van Berenschot laat zien dat de verschillende functionaliteiten in de meeste arbeidsmarktregio's aanwezig zijn. De mate waarin verschilt. Gemeenten kunnen daarin eigen keuzes maken. De functionaliteiten worden met name uitgevoerd door de (regionale) sociale diensten en de sociaal ontwikkelbedrijven. De wijze waarop de sociale dienst en het sociaal ontwikkelbedrijf zich tot elkaar verhouden verschilt tussen gemeenten en (arbeidsmarkt)regio's.

[rapport-infrastructuur-sociaal-ontwikkelbedrijven-berenschot.pdf](#)

4. Uitvoeringsmodellen in het land

Er zijn momenteel in het land grofweg vijf typen sociaal ontwikkelbedrijven te onderscheiden.

1. *Gecombineerd bedrijf (ca. 20% van de bedrijven):*

Het sociaal ontwikkelbedrijf is gecombineerd met de sociale dienst(en) in één gezamenlijk bedrijf. Het bedrijf voert de gehele Participatiewet uit, ook de uitkeringsverstrekking.

2. *Integraal sociaal ontwikkelbedrijf (ca. 20%):*

Alle werk- en re-integratietaken van de gemeente(n) in het kader van de Participatiewet en de Wsw zijn geïntegreerd in één bedrijf. De uitkeringsverstrekking gebeurt door een andere organisatie (gemeentelijke of regionale sociale dienst).

3. *Partieel sociaal ontwikkelbedrijf (ca. 50%):*

Het sociaal ontwikkelbedrijf voert naast de Wsw andere re-integratie-taken uit. De aard en omvang van de taken verschilt per situatie. Daarnaast zijn de sociale diensten actief in de ondersteuningsstructuur.

4. *Bedrijf voor beschut werk (ca. 6%):*

Deze bedrijven verrichten naast de Wsw en beschut werk geen of zeer beperkt andere re-integratietaken. Het gaat om circa 6% van de bedrijven.

5. *Klassiek sociaal ontwikkelbedrijf (ca. 4%):*

Dit bedrijf voert hoofdzakelijk alleen (nog) de Wsw uit.

Er is de afgelopen jaren sprake van een verschuiving naar integraal sociaal ontwikkelbedrijf dan wel gecombineerd bedrijf.

5. Belangrijke knelpunten

Uit het onderzoek van Berenschot in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), VNG en Cedris komen een aantal belangrijke knelpunten naar voren:

Een belangrijk knelpunt is dat het vaak ontbreekt aan een goede inrichting van de ondersteuningsstructuur van de Participatiewet en de wijze waarop de taken van sociale dienst en sociaal ontwikkelbedrijf op elkaar zijn afgestemd. Het ontbreekt ook vaak aan duidelijke transitieplannen gericht op de transformatie van de uitvoeringsinstellingen (zowel sociale diensten als sociaal ontwikkelbedrijven) met als doel het realiseren van de doelen van de Participatiewet. Het betreft dan vaak de partieel sociaal ontwikkelbedrijven die afhankelijk zijn van doorverwijzingen van kandidaten door de sociale dienst.

Aansluitend daarop blijkt dat een duidelijke meerjarenvisie in veel regio's ontbreekt. Met name in regio's waar gewerkt wordt met partieel sociaal ontwikkelbedrijven is sprake van knelpunten. Ook als er wel sprake is van een meerjarenvisie verloopt de uitvoering vaak stroef.

Een derde knelpunt dat Berenschot constateert, is dat er een tussengroep van mensen is die niet behoren tot de doelgroep beschut werk, maar voor wie het (nog) niet lukt om bij reguliere werkgevers in een dienstbetrekking aan de slag te komen of om mensen die wel aan het werk waren bij reguliere werkgevers, maar tijdelijk zijn uitgevallen en een vangnet nodig hebben. Met deze tussengroep is bij de invoering van de Participatiewet geen rekening gehouden en er zijn ook geen aparte middelen voor beschikbaar gesteld.

Een vierde belangrijke knelpunt betreft de financiering. Daarbij gaat het enerzijds om de complexiteit van de financiering en anderzijds om de omvang van de beschikbare middelen. Het is voor gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven vaak niet duidelijk hoeveel geld er voor de gemeentelijke uitvoering van de Participatiewet beschikbaar is. En het is lastig om te achterhalen hoeveel middelen aan de Participatiewet kunnen worden toegerekend omdat deze onderdeel zijn van het gemeentefonds. Daarnaast is de

doorwerking van maatregelen en besluiten op de hoogte van de gemeentelijke budgetten ingewikkeld in beeld te brengen. Dat leidt tot onzekerheid bij gemeenten en terughoudendheid in het nemen van besluiten. Dat geldt ook voor besluiten die de toekomst van de sociaal ontwikkelbedrijven raken en die hen een duidelijk toekomstperspectief kunnen bieden.

Daarnaast is er met de invoering van de Participatiewet fors bezuinigd. Bestuurders zijn daar vaak mee bekend. Vaak is bij bestuurders echter niet duidelijk hoeveel en waarop er door het Rijk is bezuinigd, wat uit voorzorg leidt tot terughoudendheid in het nemen van langeretermijnbesluiten. Tegelijkertijd ontstaan er bij de bedrijven financiële tekorten doordat ze in een krimp situatie zitten en het werk met een steeds kleinere, zwakkere groep moeten doen. Daarnaast blijken de meeste sociaal ontwikkelbedrijven niet uit te komen met de middelen die beschikbaar zijn gesteld voor beschut werk.

6. Het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking heeft maatschappelijk voordeel

De door het Rijk ter beschikking gestelde financiering voor de nieuwe instrumenten beschut werk en banenafsprakabaan dekt de kosten niet volledig. Een maatschappelijke kosten-baten analyse laat echter zien dat het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking via beschut werk of een banenafsprakabaan per saldo maatschappelijk voordelig is. De maatschappelijke baten wegen op tegen de maatschappelijke kosten.

[MKBA loonkostensubsidie: kosten gaan voor de baten uit | Divosa](#)

7. Onderzoek Robert Capel

Onderzoeker Robert Capel heeft recent onderzoek gedaan naar de huidige stand van zaken in de uitvoering van de Participatiewet en specifiek naar het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking. [Wegen-uit-het-Moeras-Rapport-v3.3LR.pdf](#)

Hij stelt dat het ideaal van de inclusieve arbeidsmarkt waarin werkgevers aan veel mensen met een arbeidsbeperking een baan zouden bieden, grotendeels is vervlogen. Ook concludeert hij dat het stelsel ingewikkelder is dan ooit. Hij beschrijft drie routes voor de toekomst:

- Een route waarin het huidige Rijksbeleid wordt voortgezet: doormodderen;
- Een route waarin gemeenten optimaal gebruik maken van de huidige mogelijkheden door inzet van tijdelijke financiering, het omzeilen van bureaucratie en lef en ondernemerschap;
- Een derde route waarin wordt ingezet op een toekomstgericht Rijksbeleid, door vereenvoudiging, innovatie en een nieuwe balans tussen Rijk, gemeenten, burgers en werkgevers.

8. Kamerbrieven Ministerie van SZW

Mede naar aanleiding van uitgevoerde onderzoeken, ook een onderzoek naar de kosten van beschut werk door Significant APE [De kosten van beschut werkplekken in Nederland](#), is er in de afgelopen jaren in verschillende Kamerbrieven aandacht besteed aan de rol en toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven en aan de uitvoering en financiering van beschut werk. Deze brieven geven onder andere inzicht in het beleid en de maatregelen die nodig zijn om de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven toekomstbestendig te maken.

De brieven zijn:

[Kamerbrief Sociaal Ontwikkelbedrijven en Beschut Werk \(juli 2023\)](#)

[Kamerbrief Infrastructuur Sociaal Ontwikkelbedrijven \(december 2023\)](#)

[Voortgangsbrief Infrastructuur Sociaal Ontwikkelbedrijven en Beschut Werk \(oktober 2024\)](#)

In deze drie brieven zijn door het Rijk maatregelen aangekondigd om de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven te versterken. De belangrijkste maatregelen zijn:

- Het beschikbaar stellen van extra middelen voor de financiering van beschut werk (€ 23,1 miljoen in 2024, oplopend tot € 64,7 miljoen in de structurele situatie).
- Het beschikbaar stellen aan gemeenten (of regio's/samenwerkingsverbanden van gemeenten) van een budget voor de transformatie van sociaal ontwikkelbedrijven voor de periode 2025-2034. Met het transformatiebudget kunnen de transitiekosten (deels) worden bekostigd. In totaal gaat het in de gehele periode landelijk om circa € 290 miljoen.
- Er wordt een structurele infrastructuur opslag beschikbaar gesteld voor de 10.000 extra banen bij sociaal ontwikkelbedrijven (voor de zogenaamde tussengroep). Het landelijke budget bedraagt € 19,8 miljoen in 2025, loopt geleidelijk op en komt structureel uit op bijna € 35 miljoen per jaar vanaf 2035.
- De opzet van een ondersteuningsstructuur voor gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven (handreikingen, ondersteuningsteam en kennisdeling).

Over de beschikbaar gestelde middelen en over de ondersteuningsstructuur zijn afspraken gemaakt tussen de VNG, Cedris, Divosa en het ministerie van SZW.

[Afspraken-vng-cedris-divosa-en-szw-naar-een-toekomstbestendige-sociale-infrastructuur](#)

9. De expertbijeenkomst

De expertbijeenkomst heeft enerzijds tot doel om de gemeenteraad informatie te geven over de (landelijke) context en over voorbeelden van een aantal andere sociaal ontwikkelbedrijven. Doel van de bijeenkomst is daarnaast ook om bij de gemeenteraad input op te halen voor de visieontwikkeling. Hierbij is onderscheid te maken tussen de visieontwikkeling op de uitvoering van de gehele Participatiewet en de visie op de rol van het sociaal ontwikkelbedrijf daarin.

Wat betreft de visie op de uitvoering van de Participatiewet kan het [bijvoorbeeld](#) om de volgende vragen gaan:

Voorbereidende notitie expertbijeenkomst sociaal ontwikkelbedrijf

- Wat wil de gemeente bereiken voor mensen die moeilijk, op eigen kracht en zonder ondersteuning, werk vinden ('een afstand tot de arbeidsmarkt' hebben)? Wat zijn de ambities en doelstellingen?
- Welke doelgroepen hebben daarbij prioriteit? Bijvoorbeeld: mensen met een arbeidsbeperking, statushouders, schoolverlaters Pro/VSO, andere bijstandsgerechtigden die moeilijk werk vinden?
- Is bij het vormgeven van een re-integratietraject naar werk de vraag of ambitie van de inwoner of de vraag op de arbeidsmarkt leidend?
- Waar wordt op ingezet, c.q. wat wordt belangrijk gevonden: het opdoen van praktische vaardigheden om te kunnen werken (arbeidsritme opdoen) of op het behalen van vakdiploma's en (deel)certificaten MBO?
- Hoe ziet de gemeente de betrokkenheid van werkgevers? Wil de gemeente de werkgevers als klant bedienen met de dienstverlening of streeft de gemeente naar een actieve samenwerking met werkgevers, bijvoorbeeld door het gezamenlijk opzetten van werkleerlijnen?

Daarna komen de vragen aan de orde op welke wijze de gemeente de ambities en doelstellingen wil bereiken:

- Wat doet de gemeente zelf en wat doen andere partijen?
- Met wie wil de gemeente in de uitvoering samenwerken?
- Wat is de rol van het sociaal ontwikkelbedrijf? Welke dienstverlening / functionaliteiten moet het sociaal ontwikkelbedrijf bieden? Voor welke groepen inwoners?