Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK

VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK

VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA

Inhoudsopgave

Samenvatting 3

1. Inleiding 5

2. Stand van zaken beschut werk 6

3. Knelpunten bij de realisatie van beschut werk 8

4. Verbeteragenda beschut werk 14

1. Inleiding

Participatie draait om actieve betrokkenheid in de samenleving, om erkenning en mogelijkheden om naar vermogen bij te dragen. Als het moeilijk is om op eigen kracht te participeren, dan is er een vangnet: de Participatiewet. Een wet die mensen ondersteunt als de bestaanszekerheid in gevaar dreigt te komen of komt. In de opgave om zoveel mogelijk mensen mee te laten doen, is beschut werk een belangrijke voorziening.

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

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

De realisatie van beschut werk laat al enkele jaren een duidelijke stijgende lijn zien. Sinds 2019 is het aantal werkzame personen met een indicatie voor beschut werk meer dan verdubbeld. Met extra structurele investeringen van € 155 miljoen die vanaf 2024 en 2025 beschikbaar zijn gesteld, verwachten we dat deze ontwikkeling zich voortzet. Om die groei verder te ondersteunen en knelpunten in de uitvoering aan te pakken, is deze verbeteragenda opgesteld.

Deze verbeteragenda is in nauwe samenwerking met professionals uit de praktijk opgesteld. SZW heeft hiervoor in gesprekken met honderden professionals van gemeenten, UWV, sociaal ontwikkelbedrijven en scholen uit het praktijkonderwijs (pro) en voortgezet speciaal onderwijs (vso) hun ervaringen opgehaald. Zij deelden welke belemmeringen zij zien en welke oplossingen werken om beschut werk te stimuleren. Ook is gesproken met mensen die zelf beschut werken. Hun inzichten en ideeën zijn zoveel mogelijk meegenomen in deze agenda.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 bevat een beknopte weergave van de stand van zaken van beschut werk. In hoofdstuk 3 gaan we in op de belangrijkste knelpunten die vanuit het uitvoeringsperspectief worden ervaren bij de realisatie van beschut werk. In hoofdstuk 4 beschrijven we verschillende maatregelen waarmee we beschut werk verder stimuleren.

2. Stand van zaken beschut werk

De afgelopen jaren is het aantal beschutte werkplekken aanzienlijk toegenomen, waardoor de doelstelling steeds dichterbij komt.

Behoeften raming beschut werk

Het Rijk bepaalt jaarlijks bij ministeriele regeling hoeveel dienstbetrekkingen beschut werk gemeenten minimaal moeten realiseren. Gemeenten zijn verplicht een beschutte werkplek te realiseren voor iedereen met een aanspraak op beschut werk, totdat de taakstelling per gemeente is bereikt. Een gemeente kan in een jaar besluiten om meer beschutte werkplekken te realiseren dan in de ministeriële regeling is aangegeven. Dit moet de gemeente dan in een verordening opnemen.

Hieronder treft u de streefaantallen die volgens de ministeriele regeling gelden:

Jaartal	Aantal banen
2025	11.900
2026	12.800
2027	13.600
2028	14.400
2029	15.300
2030	16.200

Realisaties

Net als in voorgaande jaren zien we in 2024 dat het aantal mensen met een positief advies voor beschut werk sterker groeit dan verwacht. Dit wijst op een grotere behoefte aan beschut werk dan oorspronkelijk ingeschat. Zie onderstaande tabel[1] , waarin de cijfers staan opgenomen tot en met het derde kwartaal van 2024.

Aantallen ultimo jaar	2019	2020	2021	2022	2023	Q3 2024
Mensen met een indicatie beschut werk	6.143	8.115	10.112	11.976	13.970	15.635
Werkzame personen met positief advies beschut werk	3.992	5.198	6.767	8.032	9.387	10.619
Doelstelling (aantal banen)	6.000	7.400	8.600	9.500	10.300	11.100

Hoewel de cijfers stijgen, blijven er verschillen tussen gemeenten in de mate waarin zij mensen via beschut werk aan een baan helpen. Hier dragen gemeenten meerdere redenen voor aan. In het volgende hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste knelpunten die gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven meegeven.

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

3. Knelpunten bij de realisatie van beschut werk

Het ministerie van SZW heeft de afgelopen tijd in verschillende sessies honderden uitvoerende professionals van gemeenten, het UWV, sociaal ontwikkelbedrijven en vso- en pro-scholen gesproken over hun ideeën om beschut werk verder te bevorderen. We hebben de professionals gevraagd naar wat in hun ogen de belangrijkste belemmeringen zijn rondom beschut werk en welke oplossingen zij hiervoor zien. Daarnaast is hierover gesproken met mensen die zelf werken in een beschutte werkomgeving.

De resultaten van deze gesprekken zijn uitgewerkt in hoofdstukken drie en vier. Veel van de gesignaleerde knelpunten zijn al bekend en er lopen al maatregelen vanuit SZW om deze aan te pakken. Dit betekent dat de uitwerking in deze hoofdstukken niet volledig nieuw zal zijn. In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de belangrijkste knelpunten die zijn opgehaald.

Kosten voor beschut werk

Een belangrijke reden voor het achterlopen van beschut werk, zijn de financiële tekorten die gemeenten ervaren. Gemeenten geven aan dat de kosten per beschutte werkplek vaak hoger zijn dan de vergoeding die zij ontvangen. Een rapport van onderzoeksbureau Significant (2023)[2] concludeert dat dit financieel tekort vooral wordt veroorzaakt door de lage netto toegevoegde waarde van beschut werk. Dit komt door drie hoofdredenen:

1. Hoge algemene bedrijfskosten bij sociaal ontwikkelbedrijven.
2. Relatief lage productiviteit van de medewerkers.
3. Beperkte inkomsten uit het soort werk dat binnen beschut werk wordt uitgevoerd.

Significant heeft berekend dat gemeenten in 2022 tussen de € 7.000 en € 9.500 per beschutte werkplek bij moesten leggen.

Het kabinet heeft inmiddels maatregelen genomen om dit structurele tekort grotendeels op te lossen:

- Vanaf 2024 is het budget per beschutte werkplek verhoogd met € 2.157 per jaar. Dit komt neer op een structurele investering van circa € 65 miljoen per jaar.
- Vanaf 2025 komt daar een aanvullende verhoging bij van € 2.971 per plek per jaar. Dit komt neer op een extra structurele investering van circa € 90 miljoen per jaar.

In totaal wordt dus structureel circa € 155 miljoen extra per jaar beschikbaar gesteld voor beschut werk.

Passend werk

Beschut werk vraagt vaak om het werk zodanig te organiseren zodat het past bij de mogelijkheden van de betreffende werknemer. Dat kan gaan om verpakkingswerk, eenvoudige assemblage of soms zelfs technisch hoogwaardig werk. Wanneer het werk dat deze bedrijven aanbieden niet aansluit bij de talenten en behoeften van mensen, wordt het voor gemeenten lastig om geschikte werkplekken te vinden. Dit met als gevolg dat mensen geen passende banen hebben of in het ergste geval niet werken op een beschutte werkplek, terwijl zij daar wel behoefte aan hebben. Bovendien raakt hierdoor de duurzaamheid van werk onder druk: zonder passend werk lopen mensen het risico uit te vallen of vast te lopen, wat

[2] Bijlage bij Kamerstuk 34 352, nr. 300.

structurele deelname aan werk bemoeilijkt. Een breder aanbod van banen kan dit probleem oplossen. Dit kan onder andere door:
- Sociaal ontwikkelbedrijven die een breder scala aan werkzaamheden aanbieden.
- Medewerkers te detacheren bij andere werkgevers/bedrijven
- Beschut werk bij reguliere werkgevers te stimuleren.

Verdeling van het aantal plaatsen en middelen voor beschut werk

De middelen voor beschut werk worden nu per werkplek aan gemeenten verstrekt via het Gemeentefonds. De werkplekken worden als streefaantallen (bij behoefte) verdeeld over de gemeenten. Deze verdeling (gebaseerd op Wajong- en Wsw-instroomcijfers uit 2012-2014) is verouderd en sluit niet meer aan op de actuele behoefte aan beschut werk. Een groot deel van gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven pleiten daarom voor:
- Een andere verdeling van werkplekken die beter aansluit bij de huidige behoefte.
- Een financiering van de plekken op basis van het aantal gerealiseerde plekken (nadrukkelijke wens van sociaal ontwikkelbedrijven). De veronderstelling hierbij is dat hierdoor een sterkere financiële prikkel ontstaat om meer plekken te realiseren.

Het onderscheid tussen beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding

Sociaal ontwikkelbedrijven geven aan dat een deel van hun medewerkers die vallen onder beschut werk eigenlijk meer op hun plaats zijn bij arbeidsmatige dagbesteding dan op een betaalde werkplek. Volgens sociaal ontwikkelbedrijven komt dit voor, doordat op dit moment de loonwaarde van iemand niet bepalend is voor de toegang tot beschut werk. Hierdoor kunnen ook mensen met een loonwaarde onder bijvoorbeeld 30% een indicatie voor beschut werk krijgen. Bovendien wordt niet standaard beoordeeld of iemand daadwerkelijk arbeidsvermogen heeft. Dit gebeurt alleen als het UWV hieraan twijfelt. Bij de beoordeling van arbeidsvermogen wordt echter geen rekening gehouden met externe of persoonlijke factoren die van invloed kunnen zijn op iemands (tijdelijke) wil en vermogen om te werken. Volgens sociaal ontwikkelbedrijven leidt dit ertoe dat beschut werk soms wordt toegekend aan mensen die niet in staat zijn tot loonvormende arbeid.

Het onderscheid tussen beschut werk en de banenafspraak

Beschut werk is bedoeld voor mensen die alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. Zij hebben blijvend intensieve ondersteuning nodig en zijn gebaat bij een beschermde werkomgeving. De banenafspraak richt zich op een bredere groep mensen met een arbeidsbeperking die met passende ondersteuning in staat worden geacht om regulier werk te verrichten.

In de praktijk is het onderscheid tussen beschut werk en de banenafspraak niet heel scherp te maken. Er is een aanzienlijke groep mensen die formeel onder de banenafspraak valt, maar in de praktijk vergelijkbare ondersteuning nodig heeft als bij beschut werk. Onderzoek laat zien dat naar schatting 36.000 mensen uit deze doelgroep baat zouden hebben bij de infrastructuur en begeleiding van sociaal ontwikkelbedrijven, maar nu niet worden bereikt.

Gemeenten geven aan dat zij onvoldoende middelen hebben om deze groep structureel te ondersteunen. Daardoor ontstaan verschillen in de uitvoering en in de mate waarin mensen met een arbeidsbeperking toegang krijgen tot werk.

Dagbesteding als vindplaats

Arbeidsmatige dagbesteding zit dicht tegen beschut werk aan. Toch ervaren professionals binnen de gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven dat gemeenten nog maar beperkt beschut werk kandidaten werven bij dagbestedingsorganisaties. Gemeenten zien dagbesteding veelal als een zorgvoorziening voor mensen zonder arbeidsvermogen en met te weinig ontwikkelpotentieel en werknemersvaardigheden. Uit onderzoek blijkt echter dat van alle mensen die gebruik maken van arbeidsmatige dagbesteding, ongeveer 24% de potentie heeft om door te stromen naar beschut werk[3]. Dat zijn minimaal 22.000 mensen.

Naast de aannames over arbeidsvermogen, zorgt de afstand tussen de dagbestedingsinstellingen en de re-integratie afdeling van de gemeente ervoor dat het minder waarschijnlijk is dat dagbestedingsdeelnemers doorstromen naar beschut werk. Dit is extra problematisch als het toegangsloket waar een inwoner zich meldt, gericht is op uitsluitend dagbesteding. Dat is bijvoorbeeld het geval bij de GGZ en de (jeugd)zorg, waar er meer oriëntatie is op zorg en welzijn dan op werk.

Financiële prikkels

Uitvoeringsprofessionals van met name gemeenten geven aan dat dagbestedingsorganisaties beperkt aandacht hebben voor ontwikkeling van deelnemers naar beschut werk omdat zij daar geen belang bij hebben. Degenen die kunnen doorstromen hebben immers de meeste productiewaarde. Dagbestedingsorganisaties geven aan dat zij hun beste mensen niet graag laten doorstromen richting beschut werk omdat zij daardoor productie - en dus inkomsten - kwijt raken

Overgang van dagbesteding naar beschut werk en van beschut werk naar ander werk

Veel professionals van gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven ervaren het switchen tussen dagbesteding en betaald werk als complex . Dit proces raakt verschillende wetten binnen het sociaal domein, zoals de Wmo en de Participatiewet, en vereist intensieve afstemming tussen verschillende professionals. Door de – nog altijd – geschotte organisatie van het sociaal domein kost het professionals veel inzet en coördinatie om deze overgangen soepel te laten verlopen. Dit geldt niet alleen voor de praktische begeleiding, maar ook voor het helder informeren van inwoners over de gevolgen van de overstap, bijvoorbeeld voor hun inkomen. Een goede samenwerking tussen gemeenten, zorgaanbieders en sociaal ontwikkelbedrijven is essentieel om de overgang van dagbesteding naar beschut werk te bevorderen. Helaas ontbreekt deze samenwerking op veel plekken nog.

Daarnaast is ook de overstap van beschut werk naar andere vormen van werk, zoals banen binnen de banenafspraak, ingewikkeld. Mensen zijn vaak terughoudend om deze stap te zetten omdat zij niet zeker zijn of ze kunnen terugkeren naar beschut werk als de nieuwe baan niet passend blijkt. Dit komt doordat een indicatie voor de banenafspraak automatisch de indicatie voor beschut werk laat vervallen. Als terugkeer naar beschut werk nodig is, vereist dit opnieuw een beoordeling door het UWV, wat voor extra onzekerheid zorgt.

Voor het oplossen van deze knelpunten is een aantal jaren geleden het programma Simpel Switchen in de Participatieketen opgezet. Hierbinnen werken de Ministeries van SZW en VWS met partners in het land samen om deze en andere knelpunten op te lossen en de overgangen voor de mensen te vergemakkelijken zodat zij makkelijker mee kunnen doen op de voor hen best passende werkplek.

[3] Kamerbrief 'Beleidsreactie op de Verkenning Simpel Switchen op de kaart': https://open.overheid.nl/documenten/ronl-b7560f24-64f8-44cf-ba8a-d6438d435615/pdf

Loonwaardesystematiek

De huidige loonwaardemeting binnen beschut werk kent verschillende problemen:

- Beschut werk bestaat veelal uit deeltaken van reguliere functies. Hierdoor is een vergelijking met en normfunctie niet mogelijk. Dit leidt vaak tot irreële loonwaardes, zoals een hoge waarde voor zeer eenvoudige werkzaamheden.
- Het huidige stelsel van loonwaardemetingen en loonkostensubsidie veronderstelt dat de feitelijke omzetwaarde van een beschut werker in verhouding staat tot zijn of haar loonwaarde. In de praktijk schuurt deze veronderstelling met de realiteit van beschut werk. De werkzaamheden binnen beschut werk hebben vaak een beperkte economische waarde en dragen minder bij aan de omzet van bedrijven, ondanks de relatief hoge (maar vaak ook irreëel) vastgestelde loonwaardes.
- De loonwaarde van mensen die vallen onder beschut werk schommelt. Het duurt over het algemeen twee jaar totdat de loonwaarde van beschut werkers op een functie stabiliseert. Hierdoor biedt de loonwaardemeting vaak geen realistisch beeld van hun daadwerkelijke bijdrage en ontwikkeling.
- De uitkomst van de loonwaardemeting kan een grote emotionele impact hebben op beschut werkers. Vooral bij een lage loonwaarde voelen beschut werkers zich vaak minderwaardig ten opzichte van de reguliere werknemers, wat hun motivatie en eigenwaarde kan beïnvloeden.

Imagoproblemen

Ongeveer 90% van de beschutte werkplekken wordt bij sociaal ontwikkelbedrijven georganiseerd. Echter, sociaal ontwikkelbedrijven hebben te maken met een hardnekkig imagoprobleem wat maakt dat een beschutte werkplek bij een dergelijk bedrijf minder aantrekkelijk is. Dit geldt met name voor jonge mensen die aangewezen zijn op beschut werk. Uit gesprekken met professionals zijn hiervoor de volgende oorzaken genoemd:

- Historisch gezien worden sociaal ontwikkelbedrijven geassocieerd met eenvoudige handarbeid zonder doorgroeimogelijkheden. Hoewel veel sociaal ontwikkelbedrijven inmiddels een diverser werkaanbod hebben, blijft dit beeld bestaan. Dit schrikt potentiële werknemers af.
- Veel sociaal ontwikkelbedrijven kampen met financiële tekorten. Soms leidt dit bij medewerkers tot onzekerheid over de continuïteit van werkplekken en investeringen in personeel en begeleiding.
- Over het algemeen gaat de publieke opinie ervan uit dat bij sociaal ontwikkelbedrijven mensen werken die beperkte mogelijkheden hebben. Werken bij een sociaal ontwikkelbedrijf is niet regulier en veel mensen hebben het beeld dat het werk bij een sociaal ontwikkelbedrijf niet vergeleken kan worden met een echte baan met een echt salaris. Potentiële werknemers en het algemene publiek zijn vaak niet op de hoogte van de huidige mogelijkheden bij sociaal ontwikkelbedrijven en successen (bijvoorbeeld in de toepassing van inclusieve technologie) die veel van deze bedrijven voor elkaar krijgen, waardoor verouderde en stigmatiserende percepties blijven bestaan.

Verschillen tussen gemeenten

Sinds 1 januari 2017 zijn gemeenten verplicht om beschut werk aan te bieden. Het Rijk publiceert jaarlijks bij ministeriele regeling het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk per gemeente. Deze aantallen worden jaarlijks gepubliceerd op: https://zoek.officielebekendmakingen.nl. Als de behoefte daartoe bestaat, dan moet de gemeente beschut werk aanbieden. Dit geldt echter tot ten minste het aantal werkplekken voor die gemeente is behaald, zoals vastgelegd in deze ministeriële regeling. Dit betekent dat de gemeente personen met een positief advies beschut werk van UWV niet mag uitsluiten van een beschut werkplek zolang het vastgestelde aantal nog niet is bereikt. Hierbij maakt het niet uit of de betreffende persoon onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente valt of een uitkering van UWV heeft. Gemeenten mogen dus geen voorkeursvolgorde

hanteren. Het is vervolgens aan de colleges van burgemeesters en wethouders en aan gemeenteraden om te borgen dat beschut werk op een correcte wijze wordt uitgevoerd. Bij de gemeenteraad is ook de controle hierop belegd.

Veel gemeenten hebben de afgelopen jaren al grote stappen gezet in de realisatie van beschut werk. Toch zijn er verschillen tussen gemeenten en regio's zichtbaar.

We zien dat sommige regio's ten opzichte van hun doelstelling ongeveer 150% realiseren. Er zijn ook regio's die achterblijven en die maar 20% van de doelstelling realiseren. Uitgedrukt in aantallen per 10.000 personen in de beroepsbevolking hebben er landelijk 8 personen met een indicatie beschut een baan. In de arbeidsmarktregio met het hoogste aantal, zijn er 15 personen op de 10.000 personen in de beroepsbevolking aan de slag met een indicatie beschut. In de arbeidsmarkt met het laagste aantal is er (afgerond) 1 persoon per 10.000 personen in de beroepsbevolking aan de slag met een indicatie beschut.

Bij gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven leeft breed het gevoel dat de sturing op het aantal gerealiseerde banen beter kan. Geopperd is om gemeenteraden actiever te informeren over hun verantwoordelijkheden rondom beschut werk, hen vanuit het Rijk actief te informeren over de prestaties in hun gemeenten en om de financiering van beschut werk meer te koppelen aan de daadwerkelijke realisaties (zie ook hierboven).

Proces om toegang te krijgen tot beschut werk

Uit gesprekken blijkt dat het proces om een indicatie voor beschut werk te krijgen, in de praktijk nogal verwarrend kan zijn. Dat komt vooral doordat zowel UWV als gemeenten hierin een rol hebben. Voor werkzoekenden en mensen in de uitvoering is die rolverdeling niet altijd even helder. Het is niet altijd duidelijk wie wat doet en waarom. In sommige regio's leidt dat daarnaast tot discussie over wie verantwoordelijk is voor de financiering van beschut werk als iemand een UWV-uitkering ontvangt.

Ook voor mensen die mogelijk in aanmerking komen voor beschut werk, kan het proces als een zoektocht voelen. Er moeten veel formulieren worden ingevuld en bewijsstukken aangeleverd. Dat kan ontmoedigen.

Ook is er in de uitvoering af en toe twijfel of de beoordeling wel altijd objectief verloopt. Dat roept vragen op over de consistentie in de toekenning van indicaties. Tegelijkertijd geven uitvoerders aan dat ze weinig ruimte ervaren voor maatwerk.

Jongeren met behoefte aan beschut werk raken sneller uit zicht

Jongeren uit het vso en pro lopen tegen meerdere problemen aan in relatie tot beschut werk. Vso- en pro-scholen geven aan dat op dit moment veel jongeren uit het vso en pro direct uitstromen naar werk of dagbesteding zonder begeleiding. Omdat veel jongeren tijdens de schoolperiode geen ondersteuning (kunnen) krijgen van gemeenten en omdat er veelal geen vanzelfsprekende opvolging is wanneer zij school verlaten, raken zij soms uit het zicht van gemeenten, UWV en andere instanties. Daar komt bij dat veel jongeren onbekend zijn met (gemeentelijke) regelingen en ondersteuning. Wanneer zij van school gaan en ondersteuning nodig hebben, weten zij de gemeente(lijke) regelingen veelal niet te vinden.

Samenwerking in de keten

Zoals hierboven al kort aangestipt, vormt ook de samenwerking binnen de keten van dagbesteding en werk een knelpunt. Hoewel er in veel gevallen sprake is van ketensamenwerking, blijven toegangsloketten en structurele financieringsstromen aan schotten gekoppeld, en er is onduidelijkheid over de rollen en werkwijzen van partijen in

de keten. Partijen zoals gemeenten, UWV, zorgorganisaties en sociaal ontwikkelbedrijven. In de gesprekken kwam veelvuldig naar voren dat werk en zorg bij uitvoeringsdiensten separate werelden zijn in beleid en uitvoering en dat in veel gevallen financiële belangen een doorslaggevende rol spelen in of mensen worden begeleid om de overgang te maken van het zorg- naar het werkdomein en andersom. In de keten wordt beperkt over beschut werk gecommuniceerd.

4. Verbeteragenda beschut werk

In hoofdstuk drie schetsten we de belangrijkste knelpunten die professionals in de uitvoering ervaren bij de realisatie van beschut werk. In dit hoofdstuk beschrijven we de maatregelen die worden ingezet om beschut werk te versterken. Veel van deze maatregelen komen direct voort uit signalen uit de praktijk. In dit hoofdstuk geven we een beeld van nieuwe stappen die worden gezet om beschut werk verder te stimuleren. We beschrijven daarnaast ook lopende maatregelen die hiervoor zijn ingezet.

Nieuwe maatregelen

1. Invoering van structurele forfaitaire loonkostensubsidie op basis van 68% van het wettelijk minimumloon.	
De loonkostensubsidie voor beschut werk wordt forfaitair vastgesteld op 68%. Dit betekent dat de loonwaardemetingen bij beschut werk worden afgeschaft en er een standaard vaste vergoeding beschikbaar wordt gesteld voor de gemiste loonwaarde. Dit zorgt voor een versimpeling in de uitvoering van de LKS bij beschut werk. Ook krijgen de werknemers niet meer te maken met het onzekere traject van de loonwaardemeting. Deze maatregel vergt een wetswijziging. Tot het moment dat de wetswijziging is gerealiseerd worden de middelen toegevoegd aan de Rijksbijdrage beschut werk in het Gemeentefonds. In 2025 is voor deze maatregel € 34,3 miljoen uitgetrokken. Dit extra budget loopt op naar € 90 miljoen structureel.	
(deel)oplossing voor	• De complexiteit die gemeenten ervaren bij de uitvoering van beschut werk. • De onvergelijkbaarheid van beschut werk met standaard normfuncties. • Financiële tekorten die gemeenten ervaren bij de realisatie van beschut werk. • De emotionele belasting voor mensen die beschut werken als gevolg van periodieke loonwaardemetingen.
Wat willen we bereiken?	• Vereenvoudiging van de processen rondom beschut werk. • Stabiliteit en duidelijkheid. • Een oplossing voor de financiële tekorten rondom beschut werk.
Wat gaan we daarvoor doen?	• Aanpassen van de Participatiewet. • Wijzigen van het Besluit loonkostensubsidie en minimumbedragen studietoeslag Participatiewet 2021.
Tijdslijn	• Ingangsdatum wetswijziging: beoogd in 2027. In het uiterste geval 2028.

2. Verdeelmodel beschut werk aanpassen	
Streven om per 2027 een nieuwe verdeelsystematiek in te voeren voor beschut werk, dat meer recht doet aan de feitelijke behoefte aan en inzet op beschut werk bij gemeenten.	
(deel)oplossing voor	• De huidige verdeling van het aantal te realiseren beschutte werkplekken is verouderd en sluit niet meer op de actuele behoefte aan en inzet op beschut werk bij gemeenten.
Wat willen we bereiken?	• Meer mensen krijgen toegang tot een beschutte werkplek. • Een betere aansluiting tussen de actuele behoefte aan beschut werk bij gemeenten en de verdeling van de beschikbare plekken. • Stimuleren dat gemeenten de beschikbare middelen daadwerkelijk inzetten voor het realiseren van beschutte werkplekken.
Wat gaan we daarvoor doen?	• In 2026/2027 wordt de verdelingssystematiek voor beschut werk aangepast.
Tijdslijn	• Ontwikkel- en uitwerkfase: tm Q4 2025 • Besluitvorming: Q1 2026 • Inwerkingtreding: 2027, eventueel met ingroeipad

3. Beter onderscheid tussen mensen met en zonder arbeidsvermogen	
Aanspraak op beschut werk is alleen mogelijk voor mensen die arbeidsvermogen hebben. In de praktijk wordt arbeidsvermogen nu tijdens het indicatieproces vaak verondersteld. Gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven signaleren dat hierdoor soms mensen een indicatie voor beschut werk krijgen, terwijl zij in werkelijkheid niet in staat zijn om te werken. Wanneer een gemeente iemand doorverwijst naar UWV voor een advies beschut werk, moet het college (op grond van het Besluit Advisering Beschut Werk) vooraf een voorselectie uitvoeren. Daarin bepalen zij op welke wijze personen met arbeidsvermogen in aanmerking kunnen komen voor de voorziening beschut werk. Na deze voorselectie vraagt het college – voor een persoon waarvan zij beschut werk passend acht – advies aan UWV. UWV beoordeelt dan of deze persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (doelgroep beschut werk). Met gemeenten worden helderdere afspraken gemaakt over de eisen waaraan deze voorselectie moet voldoen. Mogelijk wordt het Besluit Advisering Beschut Werk op dit punt aangepast, zodat gemeenten op basis van duidelijke kaders de voorselectie op een meer uniforme wijze kunnen uitvoeren. Daarnaast wordt een handreiking ontwikkeld die gemeenten ondersteunt bij een zorgvuldige uitvoering van de voorselectie. Hierin is bijzondere aandacht voor de omstandigheden waaronder het wenselijk of noodzakelijk is om UWV te verzoeken een arbeidsvermogentoets uit te voeren. Over dat punt bestaat nu nog veel onduidelijkheid. Verder wordt – in het licht van maatregel vier – samen met gemeenten en UWV verkend hoe in het beoordelingsproces beter onderscheid kan worden gemaakt tussen mensen met en zonder arbeidsvermogen. En wat zij nodig hebben om dat onderscheid zorgvuldig en navolgbaar te maken. Waar nodig wordt het Besluit Advisering Beschut Werk hierop aangepast. Tot slot. Mensen kunnen ook zelf een adviesaanvraag voor beschut werk indienen bij UWV. Na ontvangst van de aanvraag voert UWV een eerste triage uit. Als er al een recente beoordeling arbeidsvermogen beschikbaar is (bijvoorbeeld uit een Wajong- of Participatiewet-procedure), wordt die in het proces betrokken. Als dat niet het geval is, beoordeelt UWV of een arbeidsvermogentoets alsnog nodig is. Voor deze groep wordt binnen maatregel 4 onderzocht hoe het beoordelingsproces duidelijker, efficiënter en beter uitvoerbaar kan worden ingericht.	
(deel)oplossing voor	• Op dit moment hebben mensen een indicatie beschut werk, zonder dat zij arbeidsvermogen hebben. Voor hen is beschut werk geen passende voorziening.

3. Beter onderscheid tussen mensen met en zonder arbeidsvermogen	
Wat willen we bereiken?	• Het voorkomen dat mensen zonder arbeidsvermogen onterecht in beschut werk terechtkomen. • Een duidelijker onderscheid tussen beschut werk en dagbesteding. • Snellere toeleiding naar passende voorzieningen voor mensen zonder arbeidsvermogen.
Wat gaan we daarvoor doen?	• Met gemeenten worden helderdere afspraken gemaakt over de wijze waarop de voorselectie bij beschut werk plaatsvindt. Deze afspraken zien met name op de wijze waarop arbeidsvermogen wordt vastgesteld. • Om deze afspraken te verankeren, wordt bezien of het Besluit Advisering Beschut Werk moet worden aangepast. Daarmee ontstaat meer duidelijkheid en kunnen gemeenten de voorselectie op een uniforme wijze toepassen. • Ter ondersteuning wordt een handreiking ontwikkeld waarin staat hoe gemeenten de voorselectie zorgvuldig en navolgbaar kunnen uitvoeren. • In samenhang met maatregelen vier en negen wordt samen met gemeenten en UWV onderzocht hoe in het beoordelingsproces beter onderscheid kan worden gemaakt tussen mensen met en zonder arbeidsvermogen, en welke kennis, instrumenten of werkwijzen daarvoor nodig zijn.
Tijdslijn	• Ontwikkel- en uitwerkfase: Q1 2026 • Besluitvorming: Q1 2026 • Implementatie: Q3 2026

4. Vereenvoudiging aanvraagproces beschut werk	
In 2027 ervaren inwoners die beschut werk aanvragen merkbaar minder regeldruk. Het aanvraagproces wordt eenvoudiger en transparanter ingericht, waarbij de zorgvuldigheid behouden wordt. Daarnaast verkennen we of het mogelijk is om – in bepaalde gevallen – gebruik te maken van een praktijkroute of een vereenvoudigd beoordelingsproces. Bijvoorbeeld wanneer al uit eerdere trajecten blijkt dat iemand aangewezen is op beschut werk. We brengen de voor- en nadelen hiervan in kaart.	
(deel)oplossing voor	• Het aanvraagproces voor beschut werk wordt door mensen soms als complex en belastend ervaren. Er zijn veel formulieren en bewijsstukken nodig, de rolverdeling tussen UWV en gemeenten is vaak onduidelijk en mensen ervaren weinig ruimte voor maatwerk. • Ook worden eventuele verschillen in de aanvraagprocedure zoveel mogelijk geharmoniseerd.
Wat willen we bereiken?	• Een eenvoudiger, menselijker en begrijpelijker aanvraagproces voor beschut werk, met minder regeldruk voor mensen. • Professionals hebben duidelijkere procesafspraken en meer ruimte voor maatwerk.
Wat gaan we daarvoor doen?	• In 2025 start een werkgroep met UWV, gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werkers zelf. Deze werkgroep werkt uit hoe het proces rondom beschut werk voor mensen vereenvoudigd kan worden. De werkgroep onderzoekt ook hoe de aanvraagprocedure eenduidiger kan worden vormgegeven. • Wanneer nodig starten in Q2 2026 pilots in enkele regio's met een vereenvoudigd aanvraagproces. • Na een jaar worden deze pilots geëvalueerd. • Op basis daarvan worden mogelijk landelijk versimpelingen doorgevoerd. Mogelijk worden deze verwerkt in het besluit advisering beschut werk.
Tijdslijn	• Ontwikkel- en uitwerkfase: 2025 – 2026 • Landelijke implementatie versimpeling 2027

5. Effectieve lokale ketens

Gemeenten maken met relevante samenwerkingspartners afspraken over de realisatie van beschut werk. Partijen met wie door gemeenten minimaal afspraken worden gemaakt zijn vso en pro scholen, sociaal ontwikkelbedrijven, werkgeversorganisaties (over het bevorderen van beschut werk bij reguliere werkgevers) en UWV. Aspecten waar minimaal afspraken over moeten worden gemaakt zijn:

1. Het aantal beschutte werkplekken dat men minimaal per jaar beoogt te realiseren.
2. De rolverdeling tussen de betrokken partijen.
3. De wijze waarop de toeleiding vorm krijgt. Ook vanuit het onderwijs en dagbesteding.
4. Hoe men stuurt op de realisatie van beschut werk.
5. Op welke wijze men beschut werk bij reguliere werkgevers stimuleert en vormgeeft.
6. Hoe – met name voor jongeren- wordt gewerkt aan hun ontwikkeling op een beschutte werkplek. Bijvoorbeeld via scholing.

Om dit te faciliteren wordt binnen de ondersteuningsstructuur voor een bestendige sociale infrastructuur specifieke ondersteuning geboden om a) deze afspraken te maken en b) tot een effectieve uitvoeringspraktijk te komen. Deze ondersteuning zal vanaf eind 2025 beschikbaar zijn. Voor het maken van afspraken wordt maximaal aansluiting gezocht bij ketenafspraken die gemeenten en arbeidsmarktpartners maken in het kader van andere relevante trajecten zoals ‘Van School naar Duurzaam Werk’, Simpel Switchen en de Regionale Werkcentra. Hierbij beogen we zoveel mogelijk versnippering te voorkomen en versterken we de samenhang in de praktijk. Vanuit het ondersteuningsprogramma worden modelafspraken ontwikkeld die gemeenten en andere betrokken partijen kunnen benutten als basis voor hun eigen samenwerkingsafspraken.

Als dit de uitvoering versterkt of stimuleert, wordt het Besluit Advisering Beschut Werk aangepast en wordt daarin de verplichting opgenomen om de genoemde samenwerkingsafspraken te maken.

(deel)oplossing voor	• De samenwerking in lokale ketens rondom beschut werk is niet overal goed georganiseerd en werkt niet overal effectief.
Wat willen we bereiken?	• Een structurele en bestendige samenwerking in arbeidsmarktregio’s. • Meer duurzame plekken voor beschut werk.
Wat gaan we daarvoor doen?	• Vanaf Q3 2025 wordt via de ondersteuningsstructuur voor een sterke lokale basisinfrastructuur specifieke ondersteuning geboden: - Er komen experts/adviseurs beschikbaar die gemeenten, onderwijsinstellingen, sociaal ontwikkelbedrijven en andere ketenpartners begeleiden bij het opzetten van effectieve lokale ketens voor beschut werk. Hierbij wordt maximaal aansluiting gezocht bij processen die lopen voor Simpel Switchen, de opzet van Regionale Werkcentra en van School naar Duurzaam werk. - Er worden modelafspraken gemaakt die gemeenten in hun praktijk kunnen gebruiken. - Er komen webinars, handreikingen en regionale bijeenkomsten om kennis te delen over het opzetten en bestendigen van lokale ketens voor beschut werk. Dit gebeurt in samenhang met ketenafspraken die worden gemaakt in het licht van Simpel Switchen, de opzet van Regionale Werkcentra en van School naar Duurzaam werk. • Als dit in 2027 nodig blijkt, kan het Besluit Advisering beschut werk worden aangepast, zodat het een verplichting wordt voor gemeenten en relevante arbeidsmarktpartners om afspraken te maken over de realisaties van beschut werk.
Tijdslijn	1. Ontwikkel- en uitwerkfase: Q3 2025 2. Implementatie: Vanaf Q1 2026

6. Diversiteit aan werk vergroten bij of via sociaal ontwikkelbedrijven

Gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven zetten stappen om de sociale basisinfrastructuur te versterken. Binnen dit programma worden zij ondersteund en gefaciliteerd om te werken aan meer diversiteit in het werk dat zij aanbieden. Dit zodat ook mensen met behoefte aan beschut werk een passende werkplek kunnen vinden. Dit kan zowel intern bij een sociaal ontwikkelbedrijf als extern, door de detacheringsmogelijkheden te verbeteren en doorstroom naar reguliere werkgevers te bevorderen.

Daarbij is het van belang dat gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven, ieder vanuit hun eigen rol, zorgvuldig afwegen hoe zij het werkaanbod op een haalbare en toekomstbestendige manier kunnen verbreden. In het programma is dan ook ruimte voor het ontwikkelen en uitwisselen van doordachte aanpakken die recht doen aan de uiteenlopende behoeften van mensen én aan de uitvoerbaarheid en betaalbaarheid van de infrastructuur.

Om meer mensen met een indicatie voor beschut werk een passende werkplek te bieden, wordt ingezet op het vergroten van de beschut werk bij reguliere werkgevers. Daarnaast wordt doorstroom vanuit sociaal ontwikkelbedrijven naar reguliere werkplekken bevorderd. Hierbij wordt ingezet op het delen van goede voorbeelden via een community of practice, waarin werkgevers, gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven kennis en ervaringen uitwisselen. Daarnaast worden werkgevers ondersteund met praktische handvatten, worden werkprocessen en regelingen vereenvoudigd en wordt ontwikkeling van mensen gestimuleerd via praktijkgerichte scholing binnen sectorale Ontwikkelpaden, ook in samenwerking met bedrijven.

(deel)oplossing voor	• Het werkaanbod binnen sociaal ontwikkelbedrijven is nog te beperkt en sluit niet altijd aan bij de talenten en behoeften van mensen die beschut werk nodig hebben.
Wat willen we bereiken?	• Meer diversiteit aan beschut werk bij of via sociaal ontwikkelbedrijven.

6. Diversiteit aan werk vergroten bij of via sociaal ontwikkelbedrijven	
Wat gaan we daarvoor doen?	• Het Rijk investeert in de versterking van de sociale basisinfrastructuur. Hiervoor worden middelen beschikbaar gesteld. Vanaf 2025 ontvangen gemeenten jaarlijks een impulsbudget om de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven te versterken. Dit begint met € 35 miljoen in 2025 en loopt af naar € 19,8 miljoen in 2034. Ook komt er een structurele basisfinanciering voor de bedrijfskosten van sociaal ontwikkelbedrijven. Deze basisfinanciering bedraagt € 19,8 miljoen in 2025 en loopt op naar € 35,9 in de structurele situatie vanaf 2035. Deze middelen kunnen worden aangewend om de diversiteit aan werk te vergroten. • Het adviesteam van de VNG zet specifieke expertise in op het gebied van diversiteit aan werk. Gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven krijgen praktische ondersteuning bij: • Het aantrekken van nieuwe sectoren en werksoorten. • Het versterken van de detacheringsfaciliteit. • Het bevorderen van doorstroom van sociaal ontwikkelbedrijven naar reguliere werkgevers. • Zij worden door het adviesteam concreet benaderd om hiermee aan de slag te gaan. • Er wordt ingezet op informatievoorziening en kennisdeling. De focus ligt op goede voorbeelden en concrete handvatten voor gemeenten en bedrijven: • Van 2025 tot en met 2028 worden jaarlijks podcasts en webinars gemaakt over het thema diversiteit aan werk voor gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven. • In 2025 publiceert SZW de handreiking ‘Versterken operationeel resultaat’, waarin diversiteit aan werk centraal staat. Bij de publicatie wordt een webinar georganiseerd over dit thema. • Binnen het lerend netwerk van de sociale basisinfrastructuur wordt diversiteit van werk structureel geagendeerd. Dit gebeurt in regiobijeenkomsten, webinars en kennisuitwisselingen. • Het adviesteam van de VNG organiseert jaarlijks, samen met werkgeversorganisaties minimaal drie regionale bijeenkomsten over de inzet van mensen met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers, waaronder beschut werk. Daarnaast is dit onderwerp een vast onderdeel van het jaarlijkse congres over de sociale basisinfrastructuur. • In 2025 wordt een werkgeversagenda opgesteld en uitgevoerd met concrete en praktische maatregelen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij reguliere werkgevers. De agenda bevat ook acties om de doorstroom te bevorderen van medewerkers uit sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk naar regulier werk. • Met werkgevers(organisaties) uit sectoren die een Ontwikkelpad hebben opgesteld – en die qua werkzaamheden goed aansluiten bij sociaal ontwikkelbedrijven, zoals de schoonmaak, retail, hospitality, groenvoorziening, transport en logistiek, techniek, bouw en energie – worden afspraken gemaakt over de doorstroom van kandidaten naar instapbanen binnen deze sectoren. Daarbij zetten we in op praktijkgerichte scholing als voorbereiding op deze banen. • In de Nota van Toelichting bij het Besluit advisering beschut werk (Stb. 2014, 230) staat nu dat het niet reëel is om van reguliere werkgevers te verwachten dat zij voorzien in de benodigde ondersteuning. Deze uitleg sluit in belangrijke mate aan bij de praktijk, maar kan ook remmend werken voor verdere ontwikkeling van beschut werk buiten sociaal ontwikkelbedrijven. Daarom wordt een herziening van de huidige uitleg van beschut werk verkend, zodat deze beter aansluit bij de praktijk en explicieter ruimte biedt voor meer vormen van beschut werk. • Daarnaast stimuleren we het gebruik van de scholingssubsidie uit de SLIM-regeling. Deze subsidie (tot 90% voor opleidingen tot en met mbo-niveau 3) kan door sociaal ontwikkelbedrijven en samenwerkende werkgevers worden ingezet voor de praktijkgerichte scholing die onderdeel is van de Ontwikkelpaden in maatschappelijk cruciale sectoren.
Tijdslijn	• Uitvoering: 2025 - 2028

7. Imagoverbetering sociaal ontwikkelbedrijven	
Sociaal ontwikkelbedrijven hebben te maken met een hardnekkig imagoprobleem. Hierdoor kiezen mensen (met name jongeren) minder snel voor een beschutte werkplek bij deze bedrijven. Tegelijk zijn sociaal ontwikkelbedrijven ontzettend belangrijk voor het bieden van werkplekken aan mensen die beschut werk nodig hebben. Binnen het traject naar een toekomstbestendige sociale infrastructuur werken sociaal ontwikkelbedrijven actief aan het verbeteren van hun uitstraling en bekendheid. Waar gewenst biedt het adviesteam van de VNG hierbij ondersteuning. Ook kunnen gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven het impulsbudget inzetten om hierin concrete stappen te zetten.	
(deel)oplossing voor	• Sociaal ontwikkelbedrijven kampen met een negatief imago. • Dit imagoprobleem kan ertoe leiden dat minder mensen bij een sociaal ontwikkelbedrijf willen werken. Ook kan dit ertoe leiden dat verwijzingen vanuit gemeentelijke uitvoeringsdiensten uitblijven.
Wat willen we bereiken?	• Verbetering van het imago van sociaal ontwikkelbedrijven, zodat werken bij of via een sociaal ontwikkelbedrijf voor meer mensen een aantrekkelijke optie wordt.
Wat gaan we daarvoor doen?	• Versterken van de lokale sociale infrastructuur, zodat sociaal ontwikkelbedrijven blijven werken aan het verbeteren van hun aanbod en uitstroommogelijkheden. Zie ook de maatregelen hiervoor over diversiteit aan werk en samenwerking met reguliere werkgevers. • Vanuit het ondersteuningsprogramma worden gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven gestimuleerd om werk te maken van imagoverbetering en worden goede voorbeelden hieromtrent gedeeld. • In de reguliere activiteiten van VNG, Cedris en Divosa is er (waar nodig extra) aandacht voor het imago van sociaal ontwikkelbedrijven.
Tijdslijn	1. Ontwikkel-en uitwerkfase: Q3 2025 2. Uitvoering: 2026

8. Kennis en deskundigheidsbevordering gemeentelijke uitvoeringsdiensten	
Naast stappen die gemeenten lokaal zetten om de kennis en deskundigheid van hun consulenten te verbeteren, wordt ook landelijk ondersteuning geboden om gemeentelijke medewerkers in de uitvoering te versterken in hun vakmanschap rondom beschut werk.	
(deel)oplossing voor	• Gebrek aan eenduidige kennis bij gemeentelijke consulenten over beschut werk, het proces van indicatiestelling en de beschikbare werkmogelijkheden voor mensen die beschut werk nodig hebben.
Wat willen we bereiken?	• Versterking van de kennis, vaardigheden en handelingszekerheid van gemeentelijke consulenten, zodat zij mensen met een indicatie voor beschut werk beter kunnen begeleiden naar passende werkplekken.
Wat gaan we daarvoor doen?	• Binnen de ondersteuningsstructuur van de sociale basisinfrastructuur worden webinars georganiseerd voor consulenten over beschut werk. Dit pakt het adviesteam van de VNG op. • De VNG organiseert op de landingspagina van het adviesteam een aparte pagina voor medewerkers van gemeenten over beschut werk. Deze pagina wordt regelmatig geactualiseerd. • Het kennisdocument beschut werk wordt actief aan alle uitvoeringsdiensten van gemeenten aangeboden. • Het landelijke ondersteuningsteam ontwikkelt een leergang voor gemeentelijke consulenten. In deze leergang worden alle relevante onderdelen van beschut werk behandeld. Zoals het proces van indicatiestelling, soorten werkplekken, begeleiding en ketensamenwerking. • Aanvullende acties VNG? Via Connecet?
Tijdslijn	• Uitvoering vanaf Q2 2025 t/m 2028.

9. Sturing beschut werk	
Hoewel er goede stappen worden gezet om beschut werk te realiseren, zien we (grote) verschillen tussen gemeenten. In sommige gemeenten blijft het aantal gerealiseerde plekken structureel achter bij de taakstelling. Daarom worden verschillende maatregelen genomen om de lokale sturing op beschut werk te versterken en gemeenten aan te sporen hier werk van te maken.	
(deel)oplossing voor	• Sommige gemeenten lopen achter in de realisatie van beschut werk.
Wat willen we bereiken?	• Gemeenten hebben inzicht in hun prestaties rondom beschut werk. • Gemeenten worden aangejaagd om meer werk te maken van beschut werk. • Meer mensen met een behoefte aan beschut werk worden aan het werk geholpen.
Wat gaan we daarvoor doen?	• Er wordt een nieuw verdeelmodel ingevoerd dat beter aansluit op de feitelijke behoefte aan beschut werk per gemeente. Zie ook maatregel 2. • Als uitwerking van bestuurlijke afspraken met het Rijk neemt de VNG bestuurlijk contact op met alle gemeenten die achterblijven bij hun taakstelling voor beschut werk. Dit om hen op bestuurlijk niveau aan te sporen hier werk van te maken en om te bezien of ondersteuning nodig is bij de realisatie van beschut werk. Hier kan het ondersteuningsteam vervolgens op inspelen. • Er wordt een benchmark beschikbaar gesteld die de prestaties van gemeenten op het gebied van de sociale basisinfrastructuur in beeld brengt. Deze gaat ook over de realisaties op het gebied van beschut werk. • Deze benchmark wordt actief onder de aandacht gebracht van gemeenteraden.
Tijdslijn	• Uitvoering vanaf 2025.

Lopende maatregelen met raakvlakken met de verbeteragenda

1. Simpel Switchen in de Participatieketen	
De ambitie van het programma Simpel Switchen is het wegnemen van drempels en belemmeringen, zodat mensen makkelijk(er) en veilig(er) tussen uitkering en werk en tussen dagbesteding-beschut werk-banenafspraak-regulier werk switchen en meer mensen zelf of met hulp mee kunnen doen op de voor hen op dat moment best passende (betaalde) (werk)plek. Het programma wordt door het Rijk (de ministeries van SZW en VWS) in samenwerking met partners in de Werkplaats Simpel Switchen (Divosa, UWV, VGN, Movisie, Cedris, Optimalistic, SAM, VNG, Mind, IederIn en de LCR), professionals en ervaringsdeskundigen vormgegeven, uitgewerkt en uitgevoerd. Het perspectief van mensen die willen overstappen, staat altijd centraal. Vanuit hun behoeften en mogelijkheden werken we aan het wegnemen van drempels en het versoepelen van overgangen binnen de participatieketen. Gezamenlijk kijken we hoe processen in de uitvoeringspraktijk kunnen worden verbeterd en waar nodig en mogelijk (landelijke) wet- en regelgeving moet worden aangepast.	
(deel)oplossing voor	• Knelpunten op de overgangen tussen uitkering en (deeltijd) werk en tussen vormen van participatie (dagbesteding – beschut werk – banenafspraak – regulier werk).
Wat willen we bereiken?	• Mensen kunnen gemakkelijker switchen tussen dagbesteding en (beschut) werk, en tussen beschut werk en andere vormen van werk, zoals banen die onder de banenafspraak vallen. • Bij een switch is er beter financieel en fiscaal inzicht voor doelgroep en professionals en worden de negatieve financiële gevolgen van de switch beperkt
Wat doen we daarvoor?	Het programma Simpel Switchen loopt al een aantal jaren en er zijn al vele activiteiten uitgevoerd. Verschillende partners ontvangen hiervoor subsidie om activiteiten uit te voeren. Hieronder een niet-limitatieve opsomming. **Inspireren en kennisdelen** • Ontwikkelen van producten zoals handreikingen (bv van dagbesteding naar beschut werk), toolkits (bv deeltijdwerk) methodieken (doorbraken in de Participatieketen) en de leergang Simpel Switchen • Organiseren van Inspiratielabs on Tour, Webinars, regionale themabijeenkomsten en community of practice. **Het doen van onderzoek** • Naar de financiële knelpunten bij de switch van dagbesteding naar betaald werk • Meerjarige monitor Simpel Switchen. **Wet en regelgeving** • In het wetsvoorstel Participatiewet in balans zijn enkele maatregelen opgenomen die het voor mensen makkelijker maken om stappen in de participatieketen te zetten. Zoals: a. Een eenvoudigere aanvraagprocedure voor de bijstandsuitkering, waaronder digitale toekenning via DigiD, identificatie met rijbewijs, een verkorte procedure en toekenning met terugwerkende kracht. b. Meer ruimte om deeltijd te werken naast de uitkering, door ruimere bijverdiengrenzen, automatische verrekening van inkomsten via de Polisadministratie, eenvoudigere verwerking van vakantiebijslag en keuzebudget en het invoeren van een bufferbudget. • Aanpassing besluit Advisering beschut werk. De stap voor mensen vergemakkelijken om vanuit beschut werk door te stromen naar een banenafspraakbaan omdat je positieve advies beschut werk bij terugval herleeft.

1. Simpel Switchen in de Participatieketen	
Tijdslijn	• In 2019 is gestart met het uitvoeren van activiteiten in het kader van Simpel Switchen. Op basis van een nieuw programma worden deze activiteiten tussen 2024 – 2027 gecontinueerd[4].

2. Versterking infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven	
Sociaal ontwikkelbedrijven spelen een belangrijke rol om mensen mee te laten doen. Want mede door hun inzet krijgen mensen die niet, of niet zonder meer bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen, een kans op de arbeidsmarkt. Hiermee dragen de bedrijven bij aan de bestaanszekerheid, de ontwikkeling en het welzijn van mensen. Het kabinet wil dat sociaal ontwikkelbedrijven - ook in de toekomst - beschikbaar blijven als vangnet voor mensen die niet bij reguliere werkgevers kunnen werken. Als opstap naar werk, als een plek waar je in een beschutte omgeving kunt werken en als een plek waarop je kunt terugvallen als het even niet lukt bij een reguliere werkgever.	
(deel)oplossing voor	• Mensen die niet of niet direct bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen hebben beperkt baankansen. • Het vangnet voor deze mensen staat onder druk.
Wat willen we bereiken?	• Een toekomstbestendige sociale infrastructuur, zodat de baankansen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen worden versterkt.
Wat gaan we daarvoor doen?	• De volgende maatregelen zijn ingesteld: • Impuls sociale infrastructuur 2024: in 2024 is 63,9 miljoen vrijgemaakt voor de sociaal ontwikkelbedrijven. Deze extra middelen zijn bij de meicirculaire 2024 toegevoegd aan de Rijksbijdrage Wsw in het gemeentefonds. • Extra budget voor beschut werk: Vanaf 2024 zijn er structureel extra middelen beschikbaar voor beschut werk. Het gaat om €64,7 miljoen in de structurele situatie. • Vanaf 2025 ontvangen gemeenten jaarlijks een impulsbudget om de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven te versterken. Dit begint met € 35 miljoen in 2025 en loopt af naar € 19,8 miljoen in 2034. Dit impulsbudget wordt als decentralisatie uitkering verstrekt aan gemeenten. • Vanaf 2025 wordt de Rijksbijdrage sociale infrastructuur beschikbaar gesteld. Dit betreft een basisfinanciering voor de bedrijfskosten van sociaal ontwikkelbedrijven. Deze basisfinanciering bedraagt € 19,8 miljoen in 2025 en loopt op naar structureel € 35,9 miljoen per jaar vanaf 2035. • Om gemeenten te helpen hun lokale infrastructuur toekomstbestendig in te richten, wordt een ondersteuningsprogramma opgezet. Dit programma rust op drie pijlers: a. Er worden handreikingen ontwikkeld om gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven te helpen bij het toekomstbestendig inrichten van hun sociale infrastructuur. b. Er is een ondersteuningsteam opgericht dat gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven praktisch bijstaat bij het toekomstbestendig maken van hun sociale infrastructuur. c. Daarnaast is er een lerend netwerk in ontwikkeling waar via regiobijeenkomsten en leerkringen gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven de mogelijkheid hebben om kennis en ervaringen uit te wisselen, ideeën kunnen opdoen en er ruimte is voor intervisie. • Er wordt een benchmark ontwikkeld waarmee de prestaties van gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven transparanter worden gemaakt zodat hier beter op kan worden gestuurd.
Tijdslijn	• 2024 - 2026

[4] https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2024/03/01/programmaplan-simpel-switchen-in-de-participatieketen

3. Van school naar duurzaam werk	
Met het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk wordt het mogelijk gemaakt voor gemeenten om al tijdens de schoolperiode, op verzoek van de school, jongeren te helpen bij de overgang naar werk. Dat kan ook beschut werk zijn als dat voor hen het meest passend is. Scholen, Doorstroompunten en gemeenten krijgen taken, met spiegelbepalingen voor onderlinge samenwerking, ruimte en budget om gezamenlijk jongeren tot 27 jaar te ondersteunen terug naar school, naar een leerwerktraject of naar werk. Aanvullend komt er een regionaal programma in elke Doorstroompuntregio waarin samenwerkingsafspraken moeten worden gemaakt en aanvullende maatregelen met regionaal budget genomen kunnen worden voor de meest kwetsbare jongeren.	
(deel)oplossing voor	• Knelpunten op de overgangen tussen uitkering en (deeltijd) werk en tussen vormen van participatie (dagbesteding – beschut werk – banenafspraak – regulier werk).
Wat willen we bereiken?	• Soepele overgang van school naar werk en het behoud van werk bij (dreigende) werkloosheid voor kwetsbare jongeren tot 27 jaar.
Wat gaan we daarvoor doen?	• Pro- en vso-scholen gaan aanvullende loopbaanbegeleiding bieden, gericht op de overgang naar werk. • Scholen mogen jongeren tot twee jaar na het verlaten van het onderwijs blijven begeleiden. • Scholen en gemeenten nemen hun samenwerkingsafspraken – ook over de overgang naar beschut werk – op in de regionale programma's van de Doorstroompuntregio's. • Scholen, gemeenten en Doorstroompunten kunnen aanvullende maatregelen voor de meest kwetsbare jongeren opnemen in deze regionale programma's. • Deze aanvullende maatregelen kunnen worden gefinancierd uit het regionale budget en kunnen onder andere gericht zijn op het faciliteren van de overgang naar beschut werk. • SZW werkt met partners aan beter informatiemateriaal om jongeren en hun ouders te informeren over de verschillende uitstroommogelijkheden naar werk en de beschikbare regelingen en voorzieningen. • SZW verkent of het aanvragen van een advies beschut werk tijdens de schoolperiode kan bijdragen aan een soepelere overgang naar beschut werk. Indien nodig wordt de wetgeving hiervoor aangepast.
Tijdslijn	• 2025 - 2027

VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK
VERBETERAGENDA
BESCHUT WERK

3350055