

# Sector informatie

2022



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>6</b>
1.1 Leeswijzer	6
1.2 Verantwoording	7
<b>2. Algemene ontwikkelingen</b>	<b>8</b>
2.1 Inleiding	8
2.2 Wat valt in dit hoofdstuk op?	8
2.3 Landelijke en gemeentelijke kengetallen	8
2.4 Inzet van loonkostensubsidies bij gemeenten	10
2.5 Beschut werk in Nederland	10
2.6 Wet sociale werkvoorziening in Nederland	11
2.7 Wat vindt Cedris?	12
<b>3. De sociaal ontwikkelbedrijven centraal</b>	<b>13</b>
3.1 Inleiding	13
3.2 Wat valt in dit hoofdstuk op?	13
3.3 Welke maatschappelijke rol heeft een sociaal ontwikkelbedrijf?	13
3.4 Verschillende organisatietypen van sociaal ontwikkelbedrijven	15
3.5 Wat vindt Cedris?	17
<b>4. De doelgroep centraal</b>	<b>18</b>
4.1 Inleiding	18
4.2 Wat valt in dit hoofdstuk op?	18
4.3 Landelijk beeld van het aantal medewerkers	19
4.4 Werkladder ontwikkelstappen	20
4.4.1 Werkladder verdeling	20
4.4.2 Verdeling werksoorten in de Wet sociale werkvoorziening	21
4.4.3 Verdeling werksoorten bij doelgroep Participatiewet	21
4.4.4 Maatwerk	22
4.5 Ontwikkeling in trajecten	23
4.5.1 Leren door te werken	23
4.5.2 Wat is de achtergrond van de medewerkers in de trajecten?	24
4.6 Indeling in doelgroepen	24
4.6.1 Samenstelling in doelgroepen bij sociaal ontwikkelbedrijven	24
4.6.2 In- en uitstroom van de doelgroep	25

4.7	Kenmerken van de doelgroep	27
4.7.1	Leeftijd van de doelgroep	27
4.7.2	Ziekteverzuim van de doelgroepen	28
4.7.3	Omvang van het dienstverband	29
4.7.4	Arbeidsvoorwaarden van de doelgroep	30
4.7.5	Loonwaarden van medewerkers met loonkostensubsidie	31
4.8	Wat vindt Cedris?	33
<b>5.</b>	<b>Het financiële beeld</b>	<b>34</b>
5.1	Inleiding	34
5.2	Wat valt in dit hoofdstuk op?	34
5.3	Landelijk financiële context/resultaten in de sector	35
5.4.1	Financieel resultaat voor de Wet sociale werkvoorziening	36
5.4.2	Financieel resultaat van dienstverbanden met loonkostensubsidie bij het sociaal ontwikkelbedrijf	37
5.4.3	Belangrijkste financiële factoren	38
5.4.4	Subsidietekort LKS-bij en LKS-beschut	40
5.5	Wat vindt Cedris?	42
	<b>Colofon</b>	<b>44</b>

# Voorwoord

**Ondanks de forse uitdagingen die het jaar 2022 kenmerkten, is er door sociaal ontwikkelbedrijven opnieuw met hart en ziel gewerkt om zoveel mogelijk mensen perspectief te bieden op betaald werk en een zinvol bestaan. Dat presenteren wij in de Sectorinformatie 2022; een jaarlijks terugkerend document waarin een overzicht staat van de belangrijkste ontwikkelingen binnen onze sector.**

Je zou het zomaar vergeten, maar 2022 startte met een harde 'lockdown', omdat het coronavirus zich opnieuw snel verspreidde. De samenleving zat een paar weken op slot. Veel van onze medewerkers kregen opnieuw te maken met maatregelen waardoor ze niet op het werk konden komen. En dat was voor velen van hen echt dramatisch. Werk en de bijbehorende sociale contacten blijken zo belangrijk te zijn. Dat wisten we al, maar het werd opnieuw bevestigd.

Daarmee hield de tegenslag niet op. De inflatiecijfers gingen door het plafond. Boodschappen werden fors duurder, waardoor samen met de hoge energieprijzen, steeds meer werknemers niet meer konden rondkomen van hun inkomen. Het gros van de meer dan 100.000 werknemers die binnen of via de sociaal ontwikkelbedrijven aan het werk zijn, ontvangt het minimumloon. De overige werknemers zitten daar vlak boven. Omdat gemiddeld genomen de mensen een dienstverband hebben van 80% ligt het gemiddelde salaris net boven het sociaal minimum. De verhoging van het wettelijk minimumloon dat vanaf 1 januari 2023 is doorgevoerd was dan ook hard nodig.

Deze situatie heeft ons nog beter doen beseffen dat iemand die naar vermogen werkt ook financieel moet kunnen rondkomen. Bestaanszekerheid is nu niet automatisch verzekerd als je werk hebt. Dat moet echt veranderen en daar maken wij ons vanuit Cedris sterk voor. Daarom pleiten wij voor voldoende financiële ruimte om fatsoenlijke cao's te kunnen sluiten voor iedereen die afhankelijk is van extra ondersteuning bij betaald werk.

2022 was ook het jaar waarin een omvangrijk onderzoek startte naar de toekomstbestendigheid van de sociaal ontwikkelbedrijven. Dat ook dit een urgent vraagstuk is, blijkt uit de geleidelijke daling van het aantal mensen dat ondersteuning krijgt vanuit onze bedrijven. Ook de bedrijfsresultaten over 2022 zijn opnieuw diep rood gekleurd.

De [uitkomsten van het onderzoek](#) zijn inmiddels beschikbaar. Ze laten zien dat stevige maatregelen en een duidelijke gemeentelijke visie nodig zijn om mensen die betaald aan de slag willen de ondersteuning te geven die nodig is. Ook blijkt dat voor grote groepen werkzoekenden geen ondersteuning beschikbaar is om aan het werk te komen, terwijl ze hard nodig zijn voor de arbeidsmarkt. En dat is ernstig. Tegenstrijdig is dat voor elke persoon die aan het werk komt, het tekort van gemeenten groter wordt. Extra financiële inzet om meer mensen aan het werk te helpen is voor veel gemeenten niet langer haalbaar. Dit brengt de toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven in gevaar. We doen daarmee niet alleen de individuele mensen tekort, maar ook onze economie.

Het is extra pijnlijk dat in 2022, in tijden van grote arbeidsmarktkrapte, 3.400 minder mensen richting werk zijn begeleid dan in 2021. En dat is niet omdat de mensen er niet zijn. Van iedereen die in [het doelgroepregister van de banenafpraak staat](#), heeft ongeveer de helft, 125.000 mensen, geen werk. Dat moet anders, maar dat gaat niet vanzelf. Daarvoor is het van groot belang om te investeren in de sociale infrastructuur die de leden van Cedris bieden. Niet alleen vandaag, maar ook in de toekomst.

De arbeidsmarktkrapte zal zich de komende jaren voortzetten. Vanwege de vergrijzing, maar ook omdat er veel extra werk nodig is in bijvoorbeeld het kader van de energietransitie. Er is dus werk en er zijn werknemers. Hier ligt een schot voor open doel. Met de verkiezingen in aantocht is mijn oproep aan politieke partijen en aan het nieuw te vormen kabinet om deze kans niet te missen.



**Mohamed el Mokaddem**

Voorzitter Cedris, september 2023

## HOOFDSTUK 1

# Inleiding

### 1.1

## Leeswijzer

De inhoud van deze sectorinformatie is gebaseerd op gegevens van de leden van Cedris. Deze gegevens vullen we soms aan met cijfers van CBS en UWV. We vermelden het wanneer dit het geval is.

De data uit de sectorinformatie wordt gebruikt door de Cedris-leden om zichzelf aan de hand van een aantal indicatoren te spiegelen aan collega-bedrijven. Daarnaast presenteren we in deze rapportage een aantal landelijke kengetallen en bijbehorende bandbreedtes.

In de verschillende hoofdstukken gaan we dieper in op alle data en ontwikkelingen van 2022. In dit eerste hoofdstuk staat de verantwoording van de opzet van het onderzoek. In hoofdstuk 2 behandelen we de algemene trends die in deze sectorinformatie naar voren komen. Vervolgens gaan we in hoofdstuk 3 in op de sociaal ontwikkelbedrijven en de organisatietypen. In hoofdstuk 4 staat de doelgroep centraal in aantallen en kenmerken. In hoofdstuk 5 kijken we tenslotte naar de financiën.

De sociaal ontwikkelbedrijven leveren dienstverlening aan medewerkers met een arbeidsbeperking. We onderscheiden vanuit de achtergrond van verschillende wet- en regelgeving en financieringsstromen verschillende doelgroepen.

In deze benchmark gaat het met name over de volgende twee hoofdgroepen:

1. **Wsw-doelgroep: de medewerkers met een Wsw-indicatie en daaruit voortvloeiend dienstverband.**
2. **LKS: de doelgroep uit de Participatiewet die een beperking/verminderde loonwaarde en een dienstverband met loonkostensubsidie (LKS) heeft.**

Deze tweede hoofdgroep onderscheiden we vervolgens in de drie volgende subgroepen:

- 2a. **LKS-beschut: medewerkers met loonkostensubsidie en een positief advies beschut werk vanuit de Participatiewet.**
- 2b. **LKS-bij: medewerkers met verminderde loonwaarde die met loonkostensubsidie vanuit de Participatiewet in dienst zijn bij het sociaal ontwikkelbedrijf. Ook medewerkers die vanuit het sociaal ontwikkelbedrijf gedetacheerd zijn, vallen hieronder.**
- 2c. **LKS-via: medewerkers uit de Participatiewet met verminderde loonwaarde, die met loonkostensubsidie in dienst zijn bij reguliere bedrijven.**

**LKS-beschut** heeft een andere financiering vanuit de wetgeving dan de groep LKS-bij en LKS-via. Het onderscheid tussen LKS-bij en LKS-via is een keuze vanuit Cedris, zodat we beter inzicht krijgen in het financiële plaatje van het sociaal ontwikkelbedrijf. Dit onderscheid komt later van pas bij hoofdstuk 5.



## 1.2

# Verantwoording

Cedris bestaat uit ongeveer 100 leden. Deze sociaal ontwikkelbedrijven voeren verschillende wettelijke en uitvoerende taken uit, waaronder de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de uitvoering van (onderdelen van) de Participatiewet. In het voorjaar van 2023 namen 78 sociaal ontwikkelbedrijven deel aan de Cedris-sectorinformatie over het jaar 2022. Zij leverden informatie aan over aantallen doelgroepen, kenmerken van deze doelgroepen en financiële gegevens.

Vrijwel alle deelnemers aan deze sectorinformatie hebben betrouwbare informatie gegeven over de dienstverbanden en de meeste van de gevraagde persoonskenmerken. De meeste sociaal ontwikkelbedrijven hebben daarnaast uitgebreide financiële gegevens verstrekt.

Bij de financiële kengetallen zijn toerekeningen gemaakt van de opbrengsten en kosten, om daarmee ook financiële kengetallen per doelgroep uit te kunnen rekenen. Dit biedt een waardevol inzicht, maar kent ook de nodige onzekerheid in de uitkomsten.

We vragen sociaal ontwikkelbedrijven ook om kosten toe te rekenen aan specifieke medewerkers die zowel binnen de eigen organisatie als op plekken buiten de organisatie werken. Daarin werken medewerkers vanuit de Wsw vaak zij aan zij met medewerkers vanuit de Participatiewet. De begeleiding en ondersteuning specifiek toerekenen tot een doelgroep is in de praktijk soms lastig, maar is dankzij de inzet van de leden van Cedris toch gelukt. Deze sectorinformatie geeft daarmee een betrouwbaar landelijk beeld per doelgroep.

## HOOFDSTUK 2

# Algemene ontwikkelingen

### 2.1

## Inleiding

De uitvoering van de Participatiewet laat een divers beeld zien. De aanpak, structuur en werkwijze verschillen namelijk per gemeente. Dit wordt deels veroorzaakt door lokale politieke en beleidsmatige keuzes. Het verschilt bijvoorbeeld per gemeente welke instrumenten er voor re-integratie worden ingezet en in hoeverre er extra geïnvesteerd wordt wanneer een inwoner meer ondersteuning nodig heeft. Ook spelen landelijke, lokale en regionale ontwikkelingen, zoals de krappe arbeidsmarkt een rol in de onderlinge verschillen.

Dit hoofdstuk beschrijft daarom een aantal algemene ontwikkelingen over hoe sociaal ontwikkelbedrijven uitvoering geven aan hun taak.



### 2.2

## Wat valt in dit hoofdstuk op?

- Het aantal mensen dat aan de slag is onder de Wsw is ongeveer het dubbele van het aantal mensen dat aan de slag is met LKS.
- Het aantal mensen in de Wsw neemt over de jaren af. In 2022 was de afname 6%. Het aantal mensen met LKS neemt juist toe, maar dit compenseert vooralsnog niet de uitstroom van Wsw-ers.
- Het verschilt sterk per gemeente hoe vaak LKS ingezet wordt. De gemeenten die dit het meest doen, doen dit 3 keer zo vaak dan de gemeenten die dit het minste doen (figuur 1).

### 2.3

## Landelijke en gemeentelijke kengetallen

Bij de landelijke en gemeentelijke kengetallen in dit hoofdstuk maken we gebruik van cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Daarnaast geven we duiding bij de verschillen tussen gemeenten die de doelgroepen helpen om betaald aan de slag te komen of te blijven.

Figuur 1 geeft het aandeel van de verschillende doelgroepen weer. Voor de overzichtelijkheid is dit afgezet per 100.000 inwoners in Nederland.

De figuur laat zien dat er eind 2022 landelijk 32.200 mensen met LKS aan het werk waren. Dat is ongeveer de helft van het landelijk aantal werknemers met een Wsw-indicatie (63.500 personen). Dit aantal had hoger kunnen zijn als gemeenten meer gebruik maken van LKS.



**FIGUUR 1 AANTALLEN ULTIMO 2022 DIENSTVERBAND**

	Wsw	LKS	LKS- bij	LKS-beschut	LKS- via
Aantallen ultimo 2022	63.500	32.200	6.000	6.600	19.600
Aantallen per 100.000	356	181	34	36	110

De groep personen die met LKS aan de slag is, bestaat voor bijna 20% uit mensen met een indicatie voor beschermt werk. Ook de groep die met LKS-bij in dienst is van het sociaal ontwikkelbedrijf beslaat 20%. Ruim 60% is met LKS in dienst bij reguliere bedrijven en instellingen.

Wanneer we deze cijfers vergelijken met 2021 zien we dat de Wsw-dichtheid is gedaald (van 384 naar 359 per 100.000 inwoners) en de LKS-dichtheid is toegenomen (van 163 naar 181 per 100.000 inwoners). De verdeling over de verschillende subdoelgroepen is ongeveer hetzelfde gebleven.

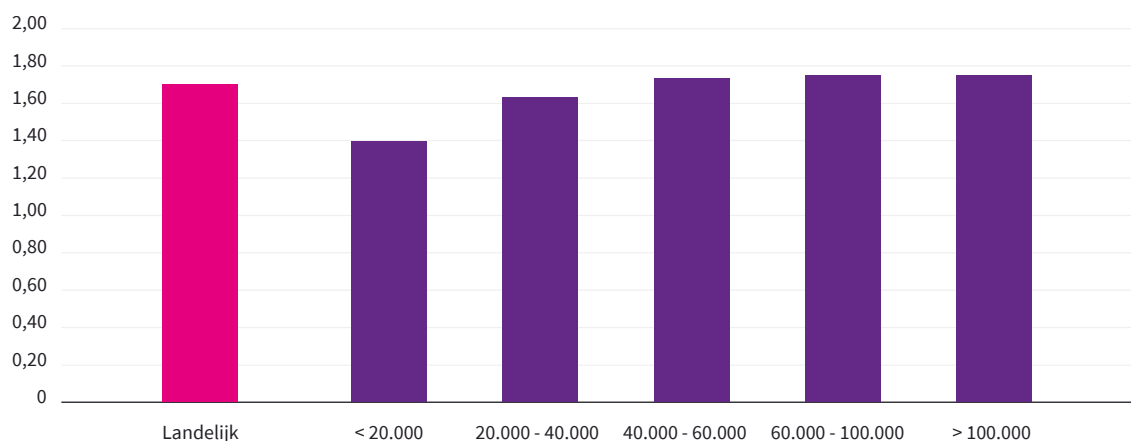
## 2.4

### Inzet van loonkostensubsidies bij gemeenten

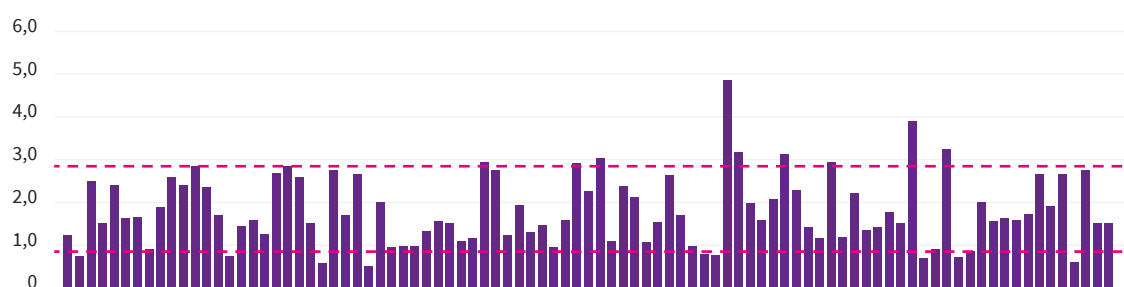
Per 100.000 inwoners (met en zonder arbeidsbeperking) is eind 2022 landelijk gezien gemiddeld 181 keer het instrument LKS ingezet. Inwoners van de kleinere gemeenten (kleiner dan 20.000 inwoners) kunnen gemiddeld minder vaak op inzet van dit instrument rekenen. Deze gemeenten passen, afgezet tegen 100.000 inwoners, 149 keer LKS toe.

Bij gemeenten boven de 40.000 inwoners zien we onderling ongeveer een vergelijkbare inzet als het gaat om LKS, zowel in de gemiddelde uitgaven als in de aantallen medewerkers die werken met LKS (figuur 2).

Over het algemeen zien we enorme verschillen tussen de gemeenten in de inzet van LKS. We kijken hierbij naar de 25% gemeenten die het minst LKS inzetten (onderste groep) ten opzichte van de 25% gemeenten die het meest LKS inzetten (bovenste groep). Hierbij zien we dat de gemeenten die LKS het meest inzetten dat ongeveer drie keer vaker doen als de onderste 25% gemeenten die het minste LKS inzetten (figuur 3).

**FIGUUR 2 LKS-UITGAVEN IN MLN PER 100.000 INWONERS**

**FIGUUR 3 LKS-UITGAVEN IN MLN PER 100.000 INWONERS**



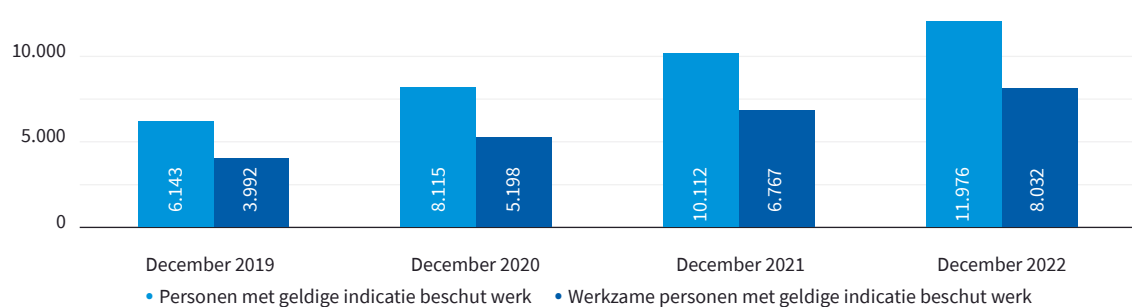
Bij de gemeenten die het minste LKS inzetten (onderste 25%) ligt het aantal personen met LKS gemiddeld op 107 per 100.000 inwoners, en bij de gemeenten die het vaakst LKS inzetten (de bovenste 25%) ligt dat gemiddelde op 315. Ten opzichte van 2021 worden deze verschillen iets kleiner, waarbij de gemeenten met de laagste inzet (25%) meer LKS inzetten.

## 2.5

### Beschut werk in Nederland

Op het [dashboard Beschut werk van UWV](#) zien we in december 2022 11.976 mensen met een positief advies beschut werk. Het aantal werkenden lag volgens het UWV op 8.032 personen. Ten opzichte van 2021 groeide het aantal werkenden in 2022 met 1.864 medewerkers. Deze groei is iets minder dan in het jaar 2021, waarin het aantal werkenden nog groeide met 1.997 medewerkers. We zien verschillen in de aantallen van het UWV en het CBS. Het CBS geeft aan in voorlopige cijfers dat er eind 2022 6.420 personen beschut werken. Het UWV baseert de aantallen op de polisadministratie. Het CBS gaat uit van de aantallen die gemeenten opgeven. Dit verschil is relatief groot en vraagt om nader onderzoek.

**FIGUUR 4 GROEI BESCHUT T.O.V. 2021 IN DASHBOARD**



#### Aantal werkzame personen met een geldige indicatie Beschut werk (vanaf 2019)

Bovenstaande grafiek toont het aantal werkzame personen met een geldige indicatie beschut werk Participatiewet. Personen zijn werkzaam indien zij loon uit één of meerdere inkomstenverhoudingen ontvangen dat is geregistreerd in de loonaangifte. Het aantal personen met een indicatie beschut werk is ongelijk aan het aantal positieve adviezen op dezelfde datum. Dit komt omdat:

- er tijdsverschil is tussen het afgegeven advies en het verwerken in de betreffende systemen
- hier uitsluitend geldige indicaties worden meegeteld. Personen die zijn gepensioneerd, zijn overleden of waarvan de beschikking is vervallen worden niet geteld.



## 2.6

### Wet sociale werkvoorziening in Nederland

In 2022 ligt het aantal Wsw-dienstverbanden, zoals eerder genoemd, op 63.500. De daling van het aantal Wsw'ers in 2022 bedraagt 6%. In 2021 bedroeg dit aantal nog 72.500 dienstverbanden; het uitstroompercentage was toen 6.8%. In hoofdstuk 4 duiken we hier dieper op in.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid rekent met een uitstroompercentage van 5.3% per SE. Vanwege de instroomstop sinds de invoering van de Participatiewet is er vooral sprake van uitstroom. Er is in een enkel geval sprake van verhuizing naar een andere gemeente, wat weer voor instroom kan zorgen. Dit percentage bedraagt 0.3%. Van de vervroegde uitstroommogelijkheid RVU wordt zo goed als geen gebruik gemaakt; de uitstroom wordt met name bepaald door pensioen, ouderdom en/of ziekte.

Het subsidiebedrag per Wsw'er is €32.100 en de omvang van het gemiddelde dienstverband bedraagt 30,6 uur per week.

## 2.7

### **Wat vindt Cedris?**

*De afname van de doelgroep Wsw is een logische consequentie van de Participatiewet. Deze afname wordt echter niet volledig gecompenseerd door het totaal aantal mensen dat vanuit de Participatiewet met LKS aan het werk is.*

*Opvallend is dat de inzet van LKS bij veel gemeenten fors achterblijft. En dat roept de nodige vragen op, omdat er met de huidige arbeidsmarktkrapte juist veel vraag naar werknemers is.*

*Uit het onderzoek naar de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven door Berenschot blijkt dat veel gemeenten niet volledig op de hoogte zijn van de financiële middelen die zij hebben om mensen te begeleiden. Bovendien is dit budget niet voldoende voor dekkende financiering. Dit lijken belangrijke oorzaken te zijn voor het achterblijven van de inzet van LKS. Daarom is het van groot belang om in te zetten op heldere financieringsstromen, een dekkend budget en de verplichting om het geld hieraan uit te geven.*

*Ook de verschillen tussen gemeenten zijn groot. Afhankelijk van in welke gemeente iemand woont, verschilt het aanbod van de hulp die iemand krijgt in de begeleiding richting passend werk. Voor Cedris is onwenselijk dat deze postcodeverschillen bestaan. Ieder mens moet kunnen rekenen op passende hulp en daarbij moet het niet uitmaken in welke gemeente je woont.*

## HOOFDSTUK 3

# De sociaal ontwikkelbedrijven centraal

### 3.1

## Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de sociaal ontwikkelbedrijven zelf, de leden van Cedris. We leggen de maatschappelijke taak van een sociaal ontwikkelbedrijf uit. Ook laten we in dit hoofdstuk zowel de onderlinge overeenkomsten als de verschillen zien. Bij de verschillen leggen we de nadruk op een aantal organisatietypen. Daarnaast werpen we een blik in de toekomst door te kijken naar de organisatie-trends van sociaal ontwikkelbedrijven.

Het doel van dit hoofdstuk is om de lezer meer inzicht te geven in het landschap van de sociaal ontwikkelbedrijven.



### 3.2

## Wat valt in dit hoofdstuk op?

- We zien ten opzichte van 2021 een lichte stijging in het aantal sociaal ontwikkelbedrijven dat in opdracht van gemeenten meer taken uitvoert van de Participatiewet.
- Tien sociaal ontwikkelbedrijven voeren alleen de Wsw, of alleen de Wsw en beschut werk Participatiewet uit. Het aantal medewerkers dat ondersteuning krijgt van deze sociaal ontwikkelbedrijven daalt ieder jaar gemiddeld met 4% of 6%.
- Sociaal ontwikkelbedrijven die zowel de Wsw, beschut werk Participatiewet en medewerkers met loonkostensubsidie vanuit de Participatiewet in dienst nemen (LKS-bij) zien het totaal aantal medewerkers dalen met 2,5% per jaar.
- De sociaal ontwikkelbedrijven die meer gemeentelijke taken uitvoeren vanuit de Participatiewet begeleiden iets meer medewerkers ten opzichte van 2021. Daarvan zijn minder medewerkers in dienst bij het ontwikkelbedrijf zelf.

### 3.3

## Welke maatschappelijke rol heeft een sociaal ontwikkelbedrijf?

Werk kan bijdragen aan een gelukkig en gezond leven. Werk geeft economische zelfstandigheid, maar ook structuur en richting aan je leven. En werk biedt kansen om jezelf te ontwikkelen.

Sociaal ontwikkelbedrijven ondersteunen mensen wanneer zij hulp nodig hebben om werk te vinden of passend werk te houden. Sociaal ontwikkelbedrijven staan voor een inclusieve arbeidsmarkt en samenleving. De overtuiging is: iedereen verdient een baan die bij hem of haar past en talent mag niet onbenut blijven, maar moet ontwikkeld worden.



### Voorbeelden uit de praktijk

De sociaal ontwikkelbedrijven helpen verschillende groepen mensen met een 'afstand tot de arbeidsmarkt'. Het gaat bijvoorbeeld om mensen met een lichamelijke of psychische beperking, statushouders, bijstandsgerechtigden of ex-gedetineerden. Die hulp bieden ze op verschillende manieren. Ze laten volop zien dat wat extra ondersteuning op werkgebied enorm waardevol kan zijn, voor zowel mens als maatschappij. Dat doen ze bijvoorbeeld door:

- **Mensen met een arbeidsbeperking naar werk in een kraptesector te begeleiden**  
[Sociaal ontwikkelbedrijf Senzer](#) heeft een groep werknemers binnen de muren van het Helmondse ziekenhuis Elkerliek geplaatst.
- **Statushouders te helpen met het vinden van een baan (én het leren van de taal)**  
In het traject 'Zorg voor je Toekomst' begeleidt [Avres](#) anderstaligen naar een baan in de zorg.
- **Mensen te ondersteunen met persoonlijke ontwikkeling en groei**  
Bij [Wedeka](#) kunnen medewerkers en bijstandsgerechtigden zich verder ontwikkelen door middel van praktijkleren.
- **Het werk door middel van technologie aan te passen op de behoeften van de werknemer**  
[Inclusief Groep](#) in Ermelo onderzocht of medewerkers met een beperking met hulp van technologie meer complexe producten in elkaar kunnen zetten.
- **Samen te werken met sociale werkgevers om de duurzame inzetbaarheid te vergroten**  
Kringloopwarenhuis Het Goed werkt samen met [WAA Groep](#) en is daarmee een succesvol opstapje naar een reguliere baan voor mensen met een arbeidsbeperking.

### Kennis en expertise

Zomaar een greep uit de taken die een sociaal ontwikkelbedrijf uitvoert. De ervaring leert dat het zeker niet vanzelf gaat om mensen succesvol te begeleiden naar een duurzame plaats op de arbeidsmarkt. Daar is specifieke expertise voor nodig.

Expertise die sociaal ontwikkelbedrijven zeker hebben. Ze kennen de regionale arbeidsmarkt en hebben de kennis om een goede match te maken tussen werkgevers en werkzoekenden. Ze plaatsen mensen bij voorkeur bij een reguliere werkgever, maar als dat beter past ook bij een sociale onderneming of op een beschutte werkplek. Ze zijn daarom een belangrijke partner voor de uitvoering van de Participatiewet en de Banenafpraak.

### 3.4

## Verschillende organisatietypen van sociaal ontwikkelbedrijven

In de praktijk zien we dat de maatschappelijke opdracht die sociaal ontwikkelbedrijven in een gemeente uitvoeren flink kan verschillen. Daarom onderscheiden we 5 verschillende organisatietypen, waarin het takenpakket van het sociaal ontwikkelbedrijf van zeer smal naar zeer breed oploopt.

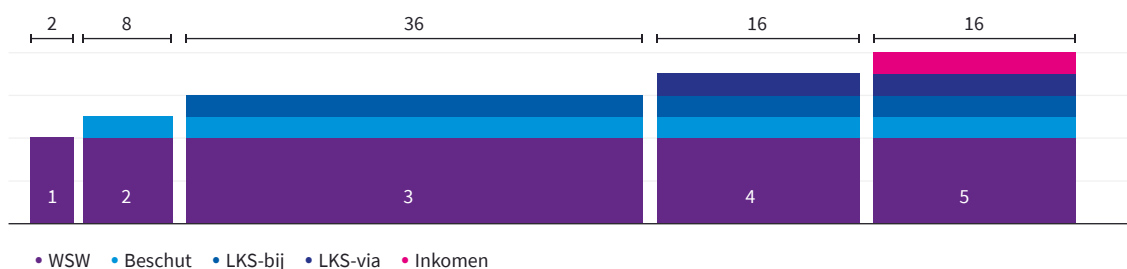
De sociaal ontwikkelbedrijven kunnen qua organisatietype vallen onder:

- Categorie 1: alleen dienstverlening aan de **Wsw-doelgroep**
- Categorie 2: alleen dienstverlening aan de **Wsw-doelgroep** en **LKS-beschut**
- Categorie 3: dienstverlening aan de **Wsw-doelgroep**, **LKS-beschut** en **LKS-bij**; het sociaal ontwikkelbedrijf neemt personen met loonkostensubsidie vanuit de Participatiewet in dienst.
- Categorie 4: **Wsw-doelgroep**, **LKS-beschut**, **LKS-bij** en **LKS-via**; het sociaal ontwikkelbedrijf voert het gehele of overgrote gedeelte van de Participatiewet op het gebied van werk uit. Het sociaal ontwikkelbedrijf begeleidt en plaatst veel personen vanuit de Participatiewet bij reguliere werkgevers met loonkostensubsidie.
- Categorie 5: **Wsw-doelgroep**, **LKS-beschut**, **LKS-bij**, **LKS-via** en **Inkomen**; het sociaal ontwikkelbedrijf voert in opdracht van de gemeente ook inkomenstaken uit, zoals het verstrekken van uitkeringen.

In onderstaande figuur zien we geheel links de sociaal ontwikkelbedrijven die alleen de Wsw uitvoeren. Geheel rechts staan de sociaal ontwikkelbedrijven die de Wsw en de gehele Participatiewet, inclusief werk en inkomen, uitvoeren. Deze organisaties verstrekken ook uitkeringen aan burgers. Daartussen zit een groep sociaal ontwikkelbedrijven die een gedeelte van de Participatiewet uitvoert, gericht op het begeleiden van en naar werk.

In de onderstaande grafiek is te zien hoe vaak een bepaald organisatietype voorkomt.

**FIGUUR 5 DE SOCIAAL ONTWIKKELBEDRIJVEN NAAR BREEDTE VAN DIENSTVERLENING**



In vergelijking met vorig jaar zien we dat de verdeling iets naar rechts is opgeschoven en dat meer sociaal ontwikkelbedrijven een breder takenpakket hebben.

### **Categorieën 1&2**

Een beperkte groep sociaal ontwikkelbedrijven voert in opdracht van de gemeenten alleen de Wsw of de Wsw en beschut werk Participatiewet uit. Bij de bedrijven in deze categorieën daalt het aantal medewerkers. Bij de bedrijven in categorie 1 krimpt het aantal medewerkers zelfs met meer dan 6% per jaar. Bij de bedrijven in categorie 2 – die dus ook beschut werk van de Participatiewet uitvoeren - is dat iets meer dan 4% per jaar.

### **Categorie 3**

De overgrote meerderheid van de sociaal ontwikkelbedrijven heeft een bredere taak dan ‘alleen’ beschut werk en de Wsw. Bijna de helft van de sociaal ontwikkelbedrijven in de benchmark voert naast de Wsw en beschut werk, ook een gedeelte van de Participatiewet uit door medewerkers met loonkostensubsidie (LKS) een dienstverband aan te bieden bij het sociaal ontwikkelbedrijf (categorie 3). Bij deze sociaal ontwikkelbedrijven zien we een lichtere daling van het aantal medewerkers, van iets meer dan 2% per jaar.

### **Categorieën 4&5**

De rest van de sociaal ontwikkelbedrijven valt onder categorie 4 of 5. Bij deze bedrijven is juist een lichte stijging te zien van het aantal medewerkers. Bij categorie 4 zien we in totaal een stijging van het aantal medewerkers met 1% per jaar. Bij categorie 5 is de stijging ongeveer 1,5%. Deze stijging komt vooral door het aantal plaatsingen bij reguliere werkgevers. Er vindt bij deze bedrijven namelijk een daling plaats van dienstverbanden bij het sociaal ontwikkelbedrijf zelf.

Binnen de categorieën 4 en 5 zien we daarnaast dat een groot deel van de sociaal ontwikkelbedrijven ook werkgever is en blijft voor een groep medewerkers vanuit de Participatiewet, naast de doelgroep Wsw en LKS-beschut werk. Een klein deel van deze groep sociaal ontwikkelbedrijven heeft beleidsmatig de keuze gemaakt om, buiten LKS-beschut, geen werkgever te zijn van de doelgroep LKS. Dit betekent dat deze organisaties buiten LKS-beschut alle medewerkers alleen bij reguliere werkgevers met loonkostensubsidie plaatsen. Binnen die gemeenten kan het sociaal ontwikkelbedrijf geen detacheringsfaciliteit aanbieden voor deze doelgroep. Dit gaat in totaal om 7 bedrijven.

Ten slotte zijn er 16 sociaal ontwikkelbedrijven die inkomenstaken uitvoeren, zoals het verstrekken van uitkeringen.

De gemeente bepaalt het uiteindelijke organisatietype door lokale omstandigheden af te wegen. In welke vorm een sociaal ontwikkelbedrijf ook opereert, het vraagt een nauwe samenwerking tussen de verschillende professionals, of zij nu in één organisatie werken of ketenpartners zijn.



### 3.5

## Wat vindt Cedris?

*Als we naar deze organisatietypen kijken maakt Cedris zich zorgen over de ondersteuning van de doelgroep Participatiewet en de toekomstbestendigheid van de sociaal ontwikkelbedrijven. We zien een sterke krimp van het aantal medewerkers bij sociaal ontwikkelbedrijven die alleen de Wsw uitvoeren. Deze krimp zien we ook bij de bedrijven die zowel de Wsw als LKS-beschut werk uitvoeren. En dat is zorgelijk, want daardoor verdwijnt langzaam maar zeker de expertise die de sociaal ontwikkelbedrijven in die gemeenten hebben.*

*Bij sociaal ontwikkelbedrijven die een groter gedeelte van de Participatiewet uitvoeren, zien we dat het totaal aantal medewerkers licht stijgt met ongeveer 1,5%. Wel valt op dat het aantal medewerkers in dienst van het sociaal ontwikkelbedrijf daalt. Dit laat zien dat het voor de medewerker vanuit de Participatiewet eerder voorkomt dat ze in dienst zijn bij een reguliere werkgever. Dat past bij de opdracht vanuit de Participatiewet en het idee van de inclusieve arbeidsmarkt om mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, te laten werken bij reguliere werkgevers.*

*In het laatste hoofdstuk over de financiële situatie van de sociaal ontwikkelbedrijven zien we dat er, ongeacht de organisatie van een sociaal ontwikkelbedrijf, grote financiële uitdagingen liggen.*

# De doelgroep centraal

### 4.1

## Inleiding

In dit hoofdstuk zetten we de mens centraal. We kijken naar het totaal aantal medewerkers dat de sociaal ontwikkelbedrijven dagelijks begeleiden en ontwikkelen. Dat doen we aan de hand van de werkladder, waarin we kijken waar de medewerkers zijn geplaatst. Werken ze bijvoorbeeld rechtstreeks in dienst bij werkgevers? Of zitten ze in een vorm ertussenin, zoals een detachering?

Vervolgens gaan we kort in op de trajecten die sociaal ontwikkelbedrijven uitvoeren. Dit zijn opdrachten vanuit de gemeenten om mensen op weg naar werk te helpen.

We kijken ook naar een verdeling vanuit het wettelijke kader, waarin medewerkers vanuit de Wsw, de Participatiewet beschut werk en de Participatiewet met loonkostensubsidie terugkomen. De reden hiervoor is dat de financiering vanuit de Rijksoverheid daarop gebaseerd is. Daarbij nemen we de in- en uitstroom van de verschillende groepen mee.

Ten slotte verdiepen we ons verder in de kenmerken die we zien bij de verschillende medewerkers. Dit gaat om de onderwerpen als leeftijd, arbeidsvoorwaarden, omvang van het dienstverband, ziekteverzuim en loonwaarden. Een kanttekening: over de medewerkers die in dienst zijn bij het sociaal ontwikkelbedrijf weten we meer dan over de doelgroep die geplaatst is bij werkgevers.



### 4.2

## Wat valt in dit hoofdstuk op?

- Eind 2022 zijn er meer dan 110.000 medewerkers door sociaal ontwikkelbedrijven begeleid naar of in werk.
- In 2022 zijn er in totaal 3.400 minder medewerkers begeleid dan in 2021, waarvan 3.000 ontwikkeltrajecten minder. De daling van de overige 400 medewerkers komt voornamelijk door de uitstroom van de Wsw-doelgroep.
- Binnen de in- en uitstroom van de groep LKS zien we een grote dynamiek. Opvallend is dat we bij de doelgroep LKS-via ongeveer dezelfde hoge instroom zien, maar dat er 1.200 minder medewerkers uitstromen in 2022 dan in 2021.
- De doelgroep met loonkostensubsidie is gemiddeld genomen jonger (gemiddeld 36 jaar) en minder ziek (13% ziekteverzuim) dan de Wsw doelgroep (16,3%).
- De doelgroep met LKS werkt minder uren per week dan de doelgroep Wsw, namelijk 28,7 uur (30,6 uur in de Wsw). Deze groep krijgt daardoor ongeveer 445 euro per maand minder salaris dan het wettelijke minimumloon.

## Landelijk beeld van het aantal medewerkers



111.700

medewerkers begeleiden  
van en naar werk



24.600

medewerkers zijn in dienst  
bij werkgevers met begeleiding  
door het sociaal ontwikkelbedrijf



25.000

medewerkers worden door  
sociaal ontwikkelbedrijven  
gedetacheerd naar werkgevers,  
individueel of in groepen



Voor 15.500

medewerkers organiseert  
het sociaal ontwikkelbedrijf  
werk op locatie bij werkgevers



30.600

medewerkers werken intern  
bij het sociaal ontwikkelbedrijf



16.000

medewerkers in trajecten  
op weg naar werk

Sociaal ontwikkelbedrijven hebben eind 2022 meer dan 110.000 medewerkers op verschillende manieren in of naar werk geholpen. Dit zijn allemaal mensen die begeleiding nodig hebben om de stap naar werk te zetten en in veel gevallen ook blijvende ondersteuning nodig hebben om aan het werk te blijven. In de volgende paragraaf gaan we dieper in op de bovenstaande verdeling.

### Bij werkgevers >> rechtstreeks en gedetacheerd

Van dit totaal aantal medewerkers werken er **24.600 medewerkers** bij reguliere werkgevers. Het grootste gedeelte van deze medewerkers betreft mensen die daar met inzet van loonkostensubsidie vanuit de Participatiewet in dienst zijn. Een kleiner aantal medewerkers werkt vanuit de Wsw rechtstreeks bij een externe werkgever. De werkgever ontvangt dan een loonkostensubsidie vanuit de Wsw.

De werkgever neemt deze medewerkers zelf in dienst en ontvangt hiervoor subsidie via de gemeente of het sociaal ontwikkelbedrijf. Het sociaal ontwikkelbedrijf verzorgt daarvoor de begeleiding door middel van bijvoorbeeld jobcoaching, en past waar nodig het werk en de functie aan zodat de medewerker daar blijvend kan werken.

Daarnaast zijn zo'n **25.000 medewerkers** gedetacheerd bij werkgevers. De medewerkers werken bij een werkgever, maar zijn in dienst van het sociaal ontwikkelbedrijf. Dit kan individueel zijn of in groepsverband. Ook hier geldt dat dit vanuit verschillende wetten met verschillende financiering gebeurt, zowel vanuit de Participatiewet als vanuit de Wsw.

## Trajecten

Verder helpen de sociaal ontwikkelbedrijven eind 2022 ongeveer **16.000 medewerkers** op weg naar werk in trajecten. Dit gaat om trajecten met een verschillende duur, intensiteit en voor medewerkers met verschillende achtergronden vanuit wet- en regelgeving. Denk hierbij aan trajecten voor onder andere mensen in de Participatiewet, voor jongeren vanuit het voortgezet speciaal onderwijs (Vso) en praktijkonderwijs (Pro) en voor statushouders. Een mooi voorbeeld hiervan is [een project van WerkSaam Westfriesland](#), waarin nieuwkomers worden opgeleid tot zorgmedewerkers.

## Werk op locatie

Voor **15.500 medewerkers** organiseert het sociaal ontwikkelbedrijf werk op locatie bij een externe werkgever. Dit kan gaan om groenwerkzaamheden, schoonmaken of post, of om een opdracht bij een werkgever op locatie. De begeleiding, aansturing en hoe het werk georganiseerd wordt verzorgt het sociaal ontwikkelbedrijf.

## Intern

Daarnaast werken er dagelijks **30.600 medewerkers** in dienst van de sociaal ontwikkelbedrijven. Dat gebeurt intern in de werkomgeving van het sociaal ontwikkelbedrijf. Het sociaal ontwikkelbedrijf neemt opdrachten aan van het bedrijfsleven en levert zo met inzet van deze medewerkers een productieve bijdrage aan onze economie.

In totaal zijn er zo'n **3.400 medewerkers** minder begeleid door sociaal ontwikkelbedrijven in 2022 dan in 2021. We zien vooral een daling van het aantal medewerkers in trajecten (-3.000 medewerkers) en bij het aantal medewerkers dat direct in dienst is bij het sociaal ontwikkelbedrijf.

### 4.4

## Werkladder ontwikkelstappen

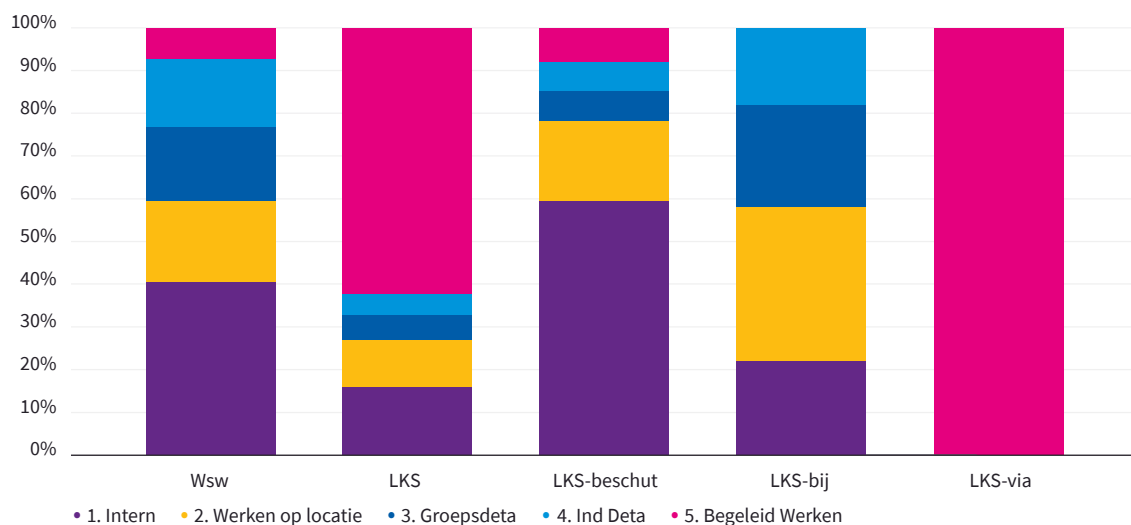
In deze paragraaf bekijken we in welke werksoorten deze medewerkers zijn geplaatst. Dat doen we met de werkladder; hierin maken we onderscheid in de verschillende vormen waarin werk wordt verricht.

### 4.4.1 Werkladder verdeling

De werkladder bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Intern werken: werken in dienst van en binnen de interne werkplekken bij het sociaal ontwikkelbedrijf;
2. Werken op locatie: werken op locatie bij een werkgever waarbij de opdracht, de begeleiding en het leidinggeven door het sociaal ontwikkelbedrijf wordt gedaan. Bijvoorbeeld groenonderhoud, schoonmaak, post;
3. Groepsdetachering met begeleiding van het sociaal ontwikkelbedrijf: de exploitatie van de werkzaamheden gebeurt dan door de inlener;
4. Individuele detachering bij een werkgever met ondersteuning door de jobcoach/detacheringsconsulent;
5. Begeleid werken. Werken in dienst bij een reguliere werkgever, met begeleiding vanuit het sociaal ontwikkelbedrijf.

**FIGUUR 6 VERDELING DOELGROEPEN NAAR WERKSOORTEN**



#### 4.4.2 Verdeling werksoorten in de Wet sociale werkvoorziening

We zien dat de verdeling in werksoorten behoorlijk verschilt tussen de Wsw en de doelgroep LKS. Binnen de Wsw werkt een groter percentage medewerkers (40%) intern dan binnen de doelgroep LKS. Daarnaast zien we dat deze verdeling al enkele jaren hetzelfde blijft, waarbij het werk intern in het sociaal ontwikkelbedrijf en het werk extern bij andere werkgevers nauwelijks verschuift.

Daarin spelen een aantal factoren mee. De Wsw heeft geen nieuwe instroom meer en de populatie wordt steeds ouder, waardoor fysieke en mentale beperkingen toenemen. De medewerkers die werken in de Wsw zijn over het algemeen al grondig in beeld gebracht qua ontwikkel- en detachingsmogelijkheden. Er is geen verwachting dat grote aantallen medewerkers nog een stap naar andere werksoorten kunnen zetten. Het is wel lastiger om steeds oudere medewerkers gedetacheerd te houden, want de kans op terugval naar intern minder belastend werk neemt toe.

Daarnaast kunnen in kleinere mate de naweën van corona in het eerste kwartaal hebben meegespeeld. Externe detacheringen werden tijdens de lockdown vaak niet voortgezet of afgebouwd. Er is veel werk verzet door de sociaal ontwikkelbedrijven om alle medewerkers zinvol productief werk te laten verrichten tijdens corona. Te zien is dat ondanks deze uitdagingen het aantal detacheringen in 2022 gelijk blijft ten opzichte van 2021.

#### 4.4.3 Verdeling werksoorten bij doelgroep Participatiewet

Bij de doelgroep Participatiewet ligt de verdeling van de medewerkers naar de verschillende werksoorten anders dan bij de Wsw. Een groot deel van de medewerkers (LKS-via) is zoals hiervoor aangegeven direct geplaatst bij andere werkgevers (19.600 van de 32.200).

Wanneer we inzoomen op de doelgroep LKS-beschut zien we dat het merendeel van deze medewerkers intern bij de sociaal ontwikkelbedrijven aan de slag is (ongeveer 60%). Dat is in lijn met de wetgeving (niet kunnen werken in een reguliere werkomgeving, intensievere begeleiding en/of vergaande werkaanpassingen). Tegelijkertijd zien we dat een deel van de beschut medewerkers extern op locatie (19%) werkt, of via detacheringen (14%) bij andere werkgevers.



Een klein deel (8%) heeft een dienstverband bij andere werkgevers. Dat zijn meestal sociaal ondernemingen. Het is soms mogelijk om medewerkers met een advies beschut werk bij werkgevers te plaatsen. Dat laat het praktijkvoorbeeld [Van beschut naar extern bij Werkzaak Rivierenland: “Stapje voor stapje”](#) ook zien. De kanttekening hierbij is dat de begeleidingsbehoefte van de medewerker groot blijft en dat het veel moeite kost voor het sociaal ontwikkelbedrijf om de juiste werkgever hiervoor te vinden. Dat blijkt ook uit een onderzoek van de Beleidsmakers in opdracht van SBCM: [Nieuw beschut werk bij reguliere werkgevers](#).

Tenslotte zien we dat de groep LKS-bij in grote mate aan de slag is binnen de soorten ‘werken op locatie’ en ‘groepsdetacheringen’. Vacatures in bijvoorbeeld een groen- of schoonmaakafdeling die ontstaan doordat de Wsw-medewerker is uitgestroomd, worden deels ingevuld met dienstverbanden vanuit de doelgroep Participatiewet.

#### **4.4.4 Maatwerk**

Bij de start van de Participatiewet is er een formeel onderscheid gemaakt tussen de doelgroepen ‘beschut werk’ en ‘banenafpraak’. In de uitvoeringspraktijk zien we dat sociaal ontwikkelbedrijven voor iedereen de beste dienstverlening en werksoort zoeken. Voor een beschut werker kan dit een reguliere werkplek (met begeleiding) zijn, terwijl voor iemand uit de banenafpraak werken binnen het eigen bedrijf soms de best passende plek is.

Er zijn overigens wel verschillen in wat medewerkers binnen dezelfde werksoort aankunnen. Dat vraagt soms een andere begeleiding. Zo blijkt in de praktijk dat een deel van de beschut medewerkers bijvoorbeeld wel kan werken in de groen- of schoonmaakafdeling, maar dat zij vaak minder productief zijn. Ze hebben meer tijd en aandacht nodig van de leidinggevende dan een Wsw-medewerker binnen dezelfde werksoort. In sommige gevallen lukt het niet om een medewerker met advies beschut werken passend te plaatsen vanwege te weinig arbeidsvermogen. In zo’n geval kan het sociaal ontwikkelbedrijf de medewerker richting de dagbesteding begeleiden.

## 4.5

# Ontwikkeling in trajecten

Een belangrijk onderdeel voor alle sociaal ontwikkelbedrijven is het uitvoeren van ontwikkeltrajecten. Bij veel personen met een arbeidsbeperking is het vinden van een passende werkplek niet vanzelfsprekend. Om te kunnen werken bij een werkgever is bij deze medewerkers extra aandacht en ondersteuning nodig.

Ontwikkeltrajecten naar werk bieden deze ondersteuning en aandacht. Dit is maatwerk passend bij de persoon. Deze trajecten zijn vaak opgedeeld in subonderdelen die modulair en naar behoefte ingezet kunnen worden, zoals de intake- en/of bemiddeling en een sollicitatietraining. In deze sectorinformatie concentreren we ons alleen op de intensievere trajecten: de trajecten die in een werkomgeving worden uitgevoerd. In deze trajecten worden medewerkers begeleid op de werkvloer: leren is werken en werken is ook leren. Dit kan binnen de eigen organisatie, maar ook op locatie in dienstverlening aan werkgevers of trajecten samen met en bij een werkgever. Bij een aantal groepsdetacheringen worden bijvoorbeeld afspraken gemaakt over leerwerkplekken.

### 4.5.1 Leren door te werken

FIGUUR 7 KENGETALLEN TRAJECTEN NAAR WERK

	Landelijk
Aantal trajecten naar werk landelijk	16.000
Verhouding trajectanten/ werkenden	5 a 25%
Gemiddelde duur van het traject in maanden	4 a 8
Intensiteit van het traject in dagen per week	3
Aandeel leerwerkplekken in totaal werkplekken	4 a 10%

In figuur 7 zien we een aantal kengetallen over de trajecten. In totaal gaat landelijk gezien om ongeveer 16.000 trajecten. Dit aantal is met 3.000 gedaald in vergelijking met 2021.

De taak en intensiteit van de trajecten verschillen per uitvoeringsorganisatie. Soms is bij een sociaal ontwikkelbedrijf het aantal trajecten een relatief beperkt aandeel (5% van het totaal aantal werkenden), maar bij andere organisaties gaat het juist om groter deel van de medewerkers (25%).

In de huidige krappe arbeidsmarkt zien we dat mensen met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt vaak hun weg zelf vinden. Voor de groep die nu nog niet aan het werk is, is meestal een intensiever traject nodig. De gemiddelde duur van een traject is ook in 2022 zo'n 4 tot 8 maanden. Met een gemiddeld traject bij een sociaal ontwikkelbedrijf is een persoon drie dagen per week bezig.

We zien ten slotte dat het aandeel leerwerkplekken maximaal 10% is van het totaal aantal werkplekken.

#### 4.5.2 Wat is de achtergrond van de medewerkers in de trajecten?

FIGUUR 8 DE DOELGROEP EN HET SOORT TRAJECTEN

	% aantal werkbedrijven
Participatie	100
Inburgering	85
VSO/pro	80
Wajongeren/ UWV	68
Re-integratie/ 2e spoor	44
Reclassering	32

In bovenstaande figuur is te zien dat vrijwel alle sociaal ontwikkelbedrijven intensievere trajecten aanbieden. Bij ieder sociaal ontwikkelbedrijf gaat het om trajecten voor de doelgroep Participatiewet, en meestal ook om trajecten voor inburgeraars en jongeren vanuit de VSO/pro. Daarnaast is ongeveer driekwart van de bedrijven uitvoerder van trajecten in opdracht van het UWV (doelgroep Wajong, WW, WIA). We zien ook dat ze de leerwerkinfrastructuur gebruiken om een arbeidsongeschikte medewerker een re-integratietraject aan te bieden in het kader van een 2e spoortraject. Tenslotte verzorgt een aantal sociaal ontwikkelbedrijven trajecten in een werkomgeving als onderdeel van een reclasseringsproces.

De infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven wordt dus vaak breder ingezet dan alleen de opdracht die voortvloeit uit de Wet sociale werkvoorziening en de Participatiewet.

#### 4.6

### Indeling in doelgroepen

In de vorige paragraaf is toegelicht hoeveel medewerkers er begeleid worden in de sociaal ontwikkelbedrijven. Dat gebeurde door per vorm van dienstverlening het aantal medewerkers te laten zien. We kijken in deze paragraaf vanuit een andere indeling, namelijk vanuit de doelgroepen die in de wetgeving worden onderscheiden. Daarnaast gaan we in op de aantallen medewerkers die vanuit die doelgroepen in- en uitstromen.

De trajecten die hierboven zijn genoemd laten we hierin buiten beschouwing. We maken hierbij onderscheid in medewerkers die werkzaam zijn vanuit de Wsw en vanuit de Participatiewet.

#### 4.6.1 Samenstelling in doelgroepen bij sociaal ontwikkelbedrijven

FIGUUR 9 SAMENSTELLING DOELGROEP EIND 2022

	Wsw	LKS	LKS- bij	LKS-beschut	LKS- via
Aantallen ultimo 2022	63.500	32.200	6.000	6.600	19.600
Aantallen in % totale doelgroep	66%	34%	6%	7%	20%



In figuur 9 zien we de aantallen personen en de verhouding in procenten weergegeven. De doelgroep Participatiewet bestaat eind 2022 voor 66% uit de Wsw-doelgroep. De overige 34% bestaat uit medewerkers die met loonkostensubsidie werkzaam zijn vanuit de Participatiewet. Het gaat bij deze laatste groep gedeeltelijk om medewerkers met een positief advies beschut werk en dienstverbanden met loonkostensubsidie bij het eigen sociaal ontwikkelbedrijf (LKS-bij). Voor het grootste deel betreft het dienstverbanden bij andere werkgevers (LKS-via).

Sociaal ontwikkelbedrijven begeleiden binnen deze doelgroepen (excl. de trajecten) zo'n 400 medewerkers minder dan in 2021. Dit ligt vooral aan de daling van het aantal Wsw-medewerkers. De doelgroepen binnen de Participatiewet laten een stijging zien. Deze stijging is vooral vanwege de toename van het aantal medewerkers van de doelgroep LKS-via. Dit betekent dat het sociaal ontwikkelbedrijven lukt om meer mensen met loonkostensubsidie bij werkgevers te plaatsen.

#### 4.6.2 In- en uitstroom van de doelgroep

FIGUUR 10 IN- EN UITSTROOM IN AANTALLEN EN PERCENTAGES OVER 2022

	Wsw	LKS	LKS- bij	LKS-beschut	LKS- via
Aantallen ultimo 2021	67.500	28.600	5.500	5.600	17.500
Instroom doelgroep 2022	-	9.600	1.900	1.600	6.200
Instroom in %	0%	34%	35%	29%	35%
Uitstroom doelgroep 2022	-4.000	-6.100	-1.400	-600	-4.100
Uitstroom in %	-6%	-21%	-25%	-11%	-24%
Aantallen ultimo 2022	63.500	32.200	6.000	6.600	19.600

In figuur 10 zien we hoe de instroom en uitstroom van de verschillende doelgroepen in 2022 is verlopen. Dit geeft meer inzicht in de dynamiek van het aantal medewerkers en laat ook goed zien hoe bepaalde doelgroepen zich in aantallen ontwikkelen.

#### Instroom Wsw

De Wsw is met ingang van 2015 afgesloten voor nieuwe instroom. Voor de Wsw is er landelijk dus geen sprake meer van nieuwe instroom (0%). In de praktijk komt het af en toe voor dat er bij een sociaal ontwikkelbedrijf instroom is, bijvoorbeeld als een medewerker naar een andere gemeente verhuist. Dit gaat om hooguit enkele personen. Bij de oude gemeente is dan logischerwijs sprake van uitstroom.

Bij de Wsw zien we in 2022 een uitstroom van 6,0%. Dit percentage ligt iets lager dan 2021, toen de uitstroom uitkwam op 6,8%. We vragen in deze benchmark aan de deelnemers om ook de redenen van uitstroom binnen de Wsw te vermelden. Iets meer dan 40% van de uitstroom is vanwege het feit dat medewerkers met pensioen gaan. 25% van de medewerkers stroomt uit naar een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA of Wajong) en 9% van de uitstroom komt door het overlijden van een medewerker. De rest van de uitstroom heeft overige oorzaken.



### **Instream LKS**

Bij de doelgroep LKS is er sprake van een hoog instroompercentage van rond de 34%. Zo'n 9.600 medewerkers stromen er in 2022 in; dit ligt iets lager dan in 2021 toen er 600 medewerkers meer instroomden. De uitstroom van de doelgroep LKS ligt daarentegen met 6.100 medewerkers lager dan in 2021, ook zo'n 600 medewerkers minder. Als we kijken naar de verschillende doelgroepen binnen LKS, zien we vooral grote verschillen binnen de groep LKS-via. Hier stroomt ongeveer hetzelfde aantal medewerkers, zo'n 6.200, in als in 2021 (6.300 medewerkers). De uitstroom is daarentegen in 2022 minder. Met een uitstroom van 4.100 medewerkers, zijn er 1.200 medewerkers minder uitgestroomd dan in 2021 (toen stroomden er 5.300 medewerkers uit).

Bij de doelgroepen LKS-bij en LKS-via zien we een hoger percentage aan instroom en uitstroom dan bij de doelgroep LKS-beschut. Hier ligt dan ook de opdracht van de sociaal ontwikkelbedrijven. Door medewerkers op te leiden en te ontwikkelen kunnen zij, vaak met blijvende ondersteuning van het sociaal ontwikkelbedrijf, bij reguliere werkgevers aan de slag. Daarnaast krijgen medewerkers soms tijdelijk een functie met loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever en komen ze daarna terug bij het sociaal ontwikkelbedrijf. Dit zorgt in beide gevallen voor een hoge instroom en een hoge uitstroom.

We zien dat de doelgroep LKS-beschut een uitstroompercentage heeft van ongeveer 11%. Gezien de indicatie bij deze doelgroep is een uitstroom naar regulier werk niet voor de hand liggend, maar is het wel aan de orde. Uitstroom vanwege de leeftijd (pensioen, ziekte, overlijden) komt nog weinig voor. We hebben geen gegevens van de precieze redenen van uitstroom in deze groep. De medewerkers zijn gemiddeld jonger dan de Wsw-medewerker. Landelijk zien we dat de groep LKS-beschut groeit met 1.000 medewerkers in het jaar 2022. Dit is een lagere groei (300 medewerkers) dan in 2021.

## 4.7

# Kenmerken van de doelgroep

In deze paragraaf gaan we dieper in op de kenmerken van de verschillende doelgroepen. We kijken naar de leeftijd, het ziekteverzuim, de omvang van het dienstverband, de arbeidsvoorwaarden van de doelgroepen en de loonwaarden van medewerkers.

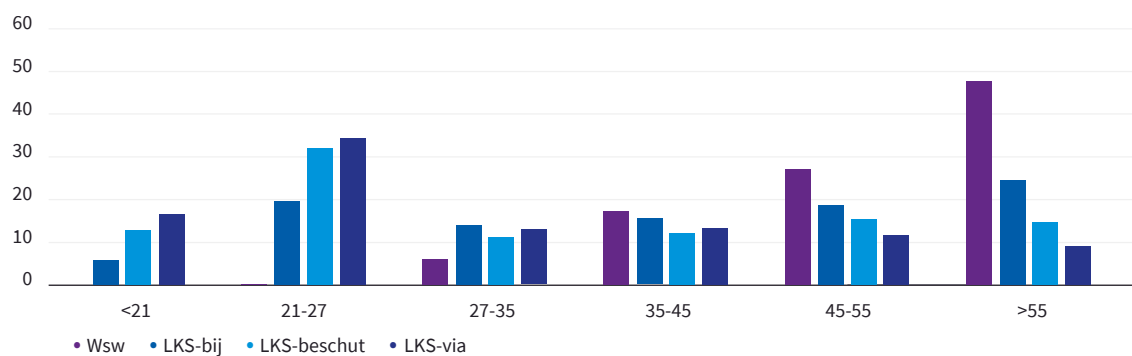
### 4.7.1 Leeftijd van de doelgroep

De gemiddelde leeftijd van de Wsw-medewerker is 52 jaar. De gemiddelde leeftijd blijft de komende jaren oplopen doordat er geen nieuwe instroom is. Bij de doelgroep Participatiewet zijn de medewerkers jonger, met een gemiddelde leeftijd van ongeveer 36 jaar. We zien per bedrijf en per doelgroep een grote variatie in leeftijdsopbouw. De gemiddelde leeftijd kan iets zeggen over het gemeentelijk beleid rondom nieuwe instroom. Een gemeente kan bijvoorbeeld kiezen om in te zetten op schoolverlaters en/of de huidige bijstandspopulatie. Dit heeft invloed op de gemiddelde leeftijd.

FIGUUR 11 GEMIDDELDE LEEFTIJD VAN DE WERKNEMER

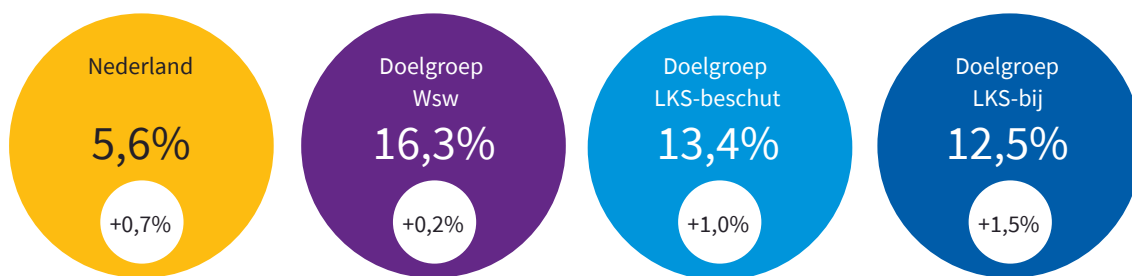
	Wsw	LKS- bij	LKS-beschut	LKS- via
Gemiddelde leeftijd van de werknemer	52	40	36	34
Min (10%)	50	33	29	28
Max (90%)	54	47	41	43

FIGUUR 12 LEEFTIJDOPBOUW DOELGROEP WSW EN LKS



## 4.7.2 Ziekteverzuim van de doelgroepen

### Verzuimpercentage in 2022



2022 was landelijk gezien een uitzonderlijk jaar voor het ziekteverzuim. Niet eerder was er zo'n grote toename van het verzuim ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2022 kwam het landelijke verzuimpercentage uit op 5,6% (bron CBS) ten opzichte van 4,9% in 2021. Dit kwam met name door de coronamaatregelen in het eerste kwartaal van 2022. Het ziekteverzuimcijfer ligt bij de doelgroepen van de sociaal ontwikkelbedrijven gemiddeld genomen een stuk hoger dan in andere branches. In 2022 zien we, in trend met het landelijke verzuimpercentage, dat ook bij sociaal ontwikkelbedrijven het verzuimcijfer hoger ligt dan in 2021.

#### Verzuimcijfers Wsw

Bij de Wsw-doelgroep zien we een lichte stijging van 16,1% in 2021 naar 16,3 % in 2022. We zien ieder jaar dat het verzuimpercentage iets stijgt door de ouder wordende doelgroep. De hogere gemiddelde leeftijd in de groep Wsw'ers leidt zeer waarschijnlijk tot meer 'ouderdomsziektes' en bijbehorende langdurige ziekmeldingen.

#### Verzuimcijfers LKS

Bij de nieuwe en jongere doelgroepen zien we een lager percentage van 13,4% bij LKS-beschut en 12,5% bij LKS-bij. Wel zien we duidelijk dat ten opzichte van 2021 het verzuim stijgt. De stijging van het ziekteverzuim bij LKS-bij en LKS-beschut is zelfs hoger dan stijging van het gemiddelde ziekteverzuim in heel Nederland. Opvallend is dat bij deze medewerkers de bandbreedte in verzuimpercentages tussen de bedrijven een stuk groter is dan bij de Wsw. Bij de bedrijven met het laagste verzuim ligt het percentage onder de 7,4% voor de groep LKS-beschut en onder de 7,7% voor LKS-bij.

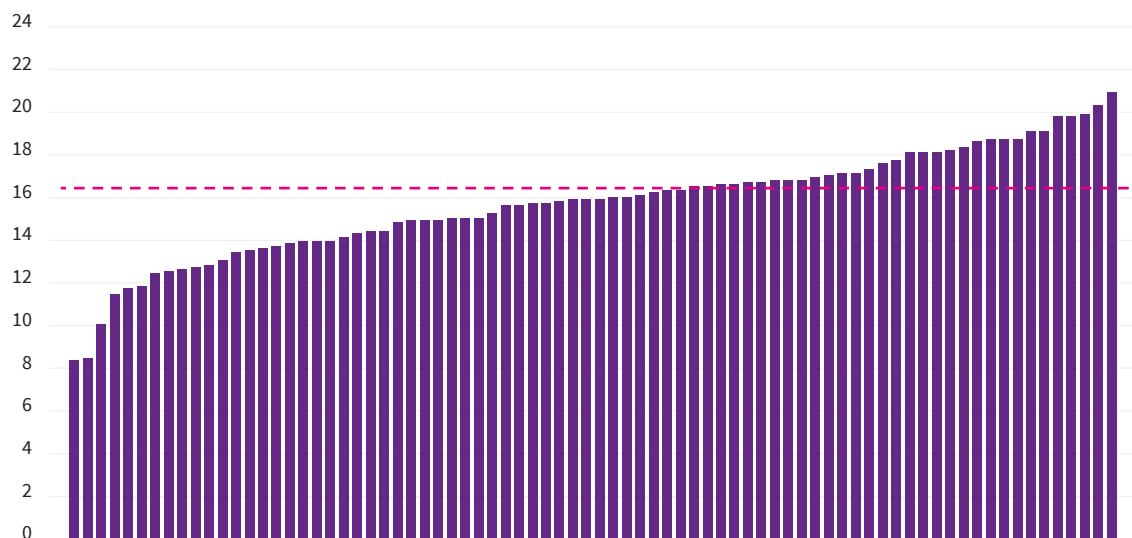
Het ziekteverzuim van medewerkers in dienst bij reguliere werkgevers is niet bekend bij de sociaal ontwikkelbedrijven. Dit is de verantwoordelijkheid van de desbetreffende reguliere werkgevers en instellingen.

FIGUUR 13 ZIEKTEVERZUIM BIJ DE MEDEWERKERS

	Wsw	LKS- bij	LKS-beschut
Ziekteverzuim bij de medewerkers	16,3%	12,5%	13,4%
Relatief laag (min 10%)	12,6%	7,0%	8,6%
Relatief hoog (max 90%)	18,8%	15,9%	19,0%

In figuur 14 staan de sociaal ontwikkelbedrijven gerangschikt naar de hoogte van het ziekteverzuim bij de Wsw-doelgroep. Bij slechts bij een klein aantal bedrijven ligt het gemiddelde verzuim onder de 12%, bij enkele bedrijven ligt het net boven de 20%. Met de rode stippellijn is het landelijk gemiddelde weergegeven. We zien dat er een groot verschil zit in het gemiddelde ziekteverzuimpercentage tussen de sociaal ontwikkelbedrijven.

**FIGUUR 14 PERCENTAGE ZIEKTE VERZUIM WSW**



#### 4.7.3 Omvang van het dienstverband

##### Omvang dienstverband



**FIGUUR 15 GEMIDDELTE OMVANG VAN HET DIENSTVERBAND**

	Wsw	LKS- bij	LKS-beschut
Gemiddelde omvang van het dienstverband	0,85	0,79	0,76
Min (10%)	0,79	0,69	0,67
Max (90%)	0,88	0,89	0,82

Wsw-medewerkers in de sociaal ontwikkelbedrijven vallen onder de cao Sociale Werkvoorziening (cao SW). Daarin is een voltijdse werkweek 36 uur. Medewerkers werken veelal in een deeltijd dienstverband, vaak vanwege de arbeidsbeperkingen. We zien dat een Wsw-medewerker gemiddeld zo'n 30,6 uur per week werkt, wat neerkomt op 0,85 fte.



Binnen de doelgroep Participatiewet vallen de doelgroepen LKS-bij en LKS-beschut onder de cao Aan de Slag. Daarin is een voltijdse werkweek 37 uur. De gemiddelde omvang is hierin vaak kleiner. Een medewerker werkt gemiddeld zo'n 28,7 uur in de week. Dit komt neer op 0,775 fte.

#### 4.7.4 Arbeidsvoorwaarden van de doelgroep

Voor de Wsw'ers zijn de arbeidsvoorwaarden ook geregeld via de cao SW. Inschaling van de medewerkers vindt plaats in een functiegebouw met een relatief groot aantal verschillende schalen. Door de jaren heen zijn tussen de sociaal ontwikkelbedrijven verschillen ontstaan in de verdeling van de medewerkers over de verschillende loonschalen.

Sinds 2021 is er voor de nieuwe doelgroepen die sociaal ontwikkelbedrijven in dienst nemen de cao Aan de Slag. Vrijwel alle medewerkers zijn gestart op het niveau van het wettelijk minimumloon (WML). Bij de doelgroep LKS-bij schalen sociaal ontwikkelbedrijven een beperkt aantal medewerkers hoger in dan de doelgroep LKS-beschut. De verschillen tussen de ontwikkelbedrijven voor deze doelgroepen zijn op dit moment nog te klein om daar iets over te zeggen.

FIGUUR 16 INSCHALING DOELGROEPMEDEWERKERS IN % WML

	Wsw	LKS- bij	LKS-beschut
Inschaling per dienstverband	114%	100,5%	100,1%
Min (10%)	109%		
Max (90%)	119%		

In figuur 16 zien we bij de Wsw dat het gemiddelde salaris voor een voltijds medewerker uitgedrukt in wettelijk minimumloon (WML) 114% bedraagt. Bij een gemiddeld dienstverband van 0,85 fte betekent dit een salaris dat net beneden het niveau van het wettelijk minimumloon ligt.

Bij de meeste ontwikkelbedrijven ligt het gemiddelde voltijdsalaris in een bandbreedte tussen de 109% en 119% WML.

Voor de doelgroepen LKS-bij en LKS-beschut zien we dat het salaris ongeveer op het WML zit. In de vorige paragraaf zagen we dat een gemiddelde medewerker niet voltijds werkt, waardoor in veel gevallen het inkomen vanuit het salaris onder het wettelijk minimummaandloon komt.

In de volgende tabel (figuur 17) staat het gemiddelde bruto maandloon per doelgroep. We hebben hierbij het maandbedrag van het wettelijke minimumloon van 1 juli 2023 als basis genomen.

**FIGUUR 17 GEMIDDELD MAANDSALARIS BRUTO PER DOELGROEP**

	Maandbedrag
LKS-beschut	€ 1.517,71
LKS- bij	€ 1.583,93
Wsw	€ 1.933,15
Wettelijk minimumloon per 1 juli 2023	€ 1.995,00

Te zien is dat bij alle doelgroepen het gemiddelde maandsalaris onder het minimumloon komt. Dit komt doordat medewerkers niet volledig fulltime kunnen werken. Bij de Wsw-medewerkers zien we dat de arbeidsvoorwaarden in de cao-SW ervoor zorgen dat het maandbedrag dicht bij het minimumloon zit. Bij de overige doelgroepen is duidelijk te zien dat het maandbedrag onder het minimumloon komt.

#### **4.7.5 Loonwaarden van medewerkers met loonkostensubsidie**

Voor medewerkers met loonkostensubsidie wordt de hoogte van de subsidie aan de werkgever gebaseerd op een zogeheten individuele loonwaardemeting. Dan wordt op de werkplek onderzocht wat de werknemer, gezien de productiviteit, kan verdienen ten opzichte van een collega zonder beperking.

Als er een vermoeden is dat een werknemer een verminderde loonwaarde heeft, kan worden besloten om de zogenaamde ‘praktijkroute’ te volgen om te kijken of dat inderdaad het geval is. In deze startfase kan het sociaal ontwikkelbedrijf ‘forfaitaire loonkostensubsidie’ aan een werkgever verstrekken. Voor een periode van maximaal zes maanden wordt dan 50% loonkostensubsidie verstrekt. Uiterlijk binnen deze periode wordt dan de werkelijke loonwaarde van de werknemer vastgesteld en daarmee de hoogte van de loonkostensubsidie. Voor de Wsw-doelgroep is er geen sprake van een loonkostensubsidie of een loonwaardemeting.

Eind 2022 zien we dat er bij 29.600 medewerkers een individuele loonwaardemeting is verricht. In het Significant/APE onderzoek [De kosten en uitvoering van beschut werkplekken in Nederland](#), is opgenomen dat een gemiddelde loonwaardemeting 495,- euro kost. Voor ongeveer 2.600 medewerkers wordt forfaitaire loonkostensubsidie ingezet.

### Gemiddelde loonwaarde per doelgroep

In onderstaande tabel zien we de gemiddelde loonwaarden van de verschillende doelgroepen. Bij LKS-bij en LKS-via ligt dit gemiddeld op 55%. De gemiddelde loonwaarde van de groep LKS-beschut ligt met 45% een stuk lager. Voor beschut werkenden geldt dat zij veel begeleiding en/of werkaanpassingen nodig hebben. Dit zien we terug in een gemiddeld lagere loonwaarde en daarmee een hogere loonkostensubsidie voor deze groep. We zien dat bij de onderling vergelijkbare doelgroep forse verschillen bestaan tussen de sociaal ontwikkelbedrijven in de gemeten gemiddelde loonwaarden (bij LKS-beschut variërend van 37% tot 52%).

FIGUUR 18 GEMIDDELTE LOONWAARDE VOOR DE LKS-DOELGROEP

	LKS- bij	LKS-beschut	LKS- via
Gemiddelde loonwaarde per doelgroep	54	45	56
Relatief laag (min 10%)	49	37	50
Relatief hoog (max 90%)	62	52	59



#### 4.8

### Wat vindt Cedris?

*Cedris is trots op het feit dat sociaal ontwikkelbedrijven in 2022 meer dan 110.000 medewerkers begeleiden naar of in werk. Het is mooi om te zien dat sociaal ontwikkelbedrijven meer worden ingezet om de doelgroep Participatiewet te begeleiden. Helaas zien we ook dat door de daling van het aantal Wsw-medewerkers en vooral de forse daling van het aantal trajecten sociaal ontwikkelbedrijven krimpen in het aantal medewerkers dat ze begeleiden. Daarnaast zien we een lichtpuntje in het feit dat in de doelgroep LKS-via medewerkers minder snel uitstromen uit werk. Dit betekent dat werkgevers minder vaak dienstverbanden met deze medewerkers beëindigen. De krapte op de arbeidsmarkt zou hiervoor een verklaring kunnen zijn.*

*In 2022 kende Nederland een inflatie van 10% (CBS: [Inflatie 10 procent in 2022](#)). Cedris maakt zich zorgen over hoe medewerkers rond kunnen komen. In de sectorinformatie zien we dat het gemiddelde maandloon van een medewerker bij een sociaal ontwikkelbedrijf niet hoog ligt. Medewerkers kunnen niet altijd, mede door hun beperkingen, voltijds werken, waardoor het maandloon onder het minimumloon uitkomt. Dit geldt vooral voor de doelgroep in de cao Aan de Slag, waarin medewerkers vandaag de dag in 2023 nog steeds bijna 450 euro in de maand onder het maandbedrag van het wettelijk minimumloon verdienen. In september 2022 vroegen we hier vanuit Cedris aandacht voor in het manifest: [‘Verhoog de rijkssubsidie voor sociale werkgelegenheid met 10%’](#). In 2023 geeft Cedris de hoognodige aandacht hieraan in de campagne [#ikzetklem](#).*

*De dienstverlening vanuit de sociaal ontwikkelbedrijven richt zich in veel gevallen op een brede doelgroep. Dat blijft niet altijd beperkt tot de gemeentelijke doelgroep. Driekwart van de bedrijven voert trajecten uit voor mensen die een uitkering ontvangen vanuit UWV. Vaak gaat het slechts om enkele trajecten per bedrijf en zijn werkzoekenden voor de dienstverlening door een sociaal ontwikkelbedrijf dus afhankelijk of er sprake is van een contract. Daarmee blijven nog veel kansen onbenut. In het belang van de werkzoekenden is een maximale samenwerking tussen UWV en sociaal ontwikkelbedrijf wenselijk.*

# Het financiële beeld

### 5.1

## Inleiding

In dit hoofdstuk duiken we dieper in op de financiële stand van zaken in de sector en bij de sociaal ontwikkelbedrijven. We zien over het algemeen dat de impact van de voorgaande coronajaren de onderlinge financiële verschillen tussen de sociaal ontwikkelbedrijven heeft vergroot. Voor sommige bedrijven waren de (financiële) gevolgen beperkt, terwijl bij andere bedrijven een groot deel van de opbrengsten wegviel. Na de coronaperiode bleek al snel sprake te zijn van arbeidsmarktcrisissen, waardoor het herstel weer op gang kwam.

In de volgende paragrafen behandelen we de financiële resultaten van de sociaal ontwikkelbedrijven. Ook kijken we naar de tekorten per werksoort (LKS-bij, LKS-beschut en de Wsw). Zoals ook in hoofdstuk 3 genoemd kunnen sociaal ontwikkelbedrijven wat betreft takenpakket en organisatie in verschillende categorieën vallen, van een smalle naar een brede dienstverlening. De taken die een sociaal ontwikkelbedrijf uitvoeren, bepalen samen het financiële resultaat.



### 5.2

## Wat valt in dit hoofdstuk op?

- In totaal is er in 2022 een tekort binnen de sector van 102 miljoen euro. Dit tekort kan worden opgesplitst per doelgroep, namelijk een tekort van 56 miljoen euro bij de Wsw doelgroep, 19 miljoen euro bij LKS-beschut en 27 miljoen euro bij LKS-bij.
- Daarnaast is in 2022 voor de Wsw een eenmalige coronacompensatie toegekend van 10 miljoen euro.
- In 2021 was het tekort 148 miljoen euro. Het kleinere tekort in 2022 is deels te verklaren door daling van de totale populatie, de verhoogde uitstroom van Wsw, lagere brutoloonkosten (hogere instroom jongeren) en meer efficiëntie in de bedrijfsvoering bij LKS-bij. Het verschilt per bedrijfstype hoe groot de tekorten te zijn. Over het algemeen zijn de tekorten bij sociaal ontwikkelbedrijven met een beperkter takenpakket groter, dan bij de bedrijven die naast de uitvoering van Wsw en LKS ook bemiddeling naar werk en inkomen uitvoeren.
- Het landelijke budget bestemd voor loonkostensubsidies wordt vanaf 2022 anders over de gemeenten verdeeld. Gemeenten die in 2021 relatief veel investeerden in de inzet van LKS, zien dat beloond met een hoger budget.
- Er zijn bepaalde werksoorten die meer opbrengen (zoals bijvoorbeeld groen) dan anderen. Dit heeft zowel te maken met de bedrijfsvoering, maar ook welke type mensen in staat zijn om dit werk uit te voeren. Een medewerker die een meer beschutte omgeving nodig heeft, heeft immers vaak ook een lagere arbeidsproductiviteit.

### 5.3

#### Landelijk financiële context/resultaten in de sector

In deze paragraaf beginnen we met de landelijke financiële resultaten. We constateren een aantal tekorten.

#### Tekorten Wsw

Zo bedraagt het tekort in de uitvoering van de Wsw gemiddeld € 1.000 per fte. Vermenigvuldigd met het landelijk aantal fte's voor de uitvoering van de Wsw resulteert dit in een landelijk tekort van 56 miljoen euro.

Voor de financiering van dit tekort zijn in de gemeentelijke financiën geen aanvullende middelen beschikbaar. Daarom moet een gemeente het tekort vanuit de algemene middelen aanvullen. In 2021 bedroeg dit tekort per fte 1.500 euro, en het totale tekort bedroeg 89 miljoen euro. Door de eenmalige coronacompensatie van 10 miljoen euro in 2022 en de hogere uitstroom van Wsw'ers dan geprognosticeerd, ontstaat een kleiner tekort per fte.

#### Tekorten LKS-beschut en LKS-bij

In 2022 bedroeg het tekort per fte voor LKS-beschut 13.400 euro, en voor LKS-bij 11.900 euro. Bij deze twee groepen zien we dat het negatieve financieel resultaat van het totale aantal fte's leidt tot een extra tekort van 19 miljoen euro voor LKS-beschut en een tekort van 27 miljoen euro voor LKS-bij. In 2021 lagen deze tekorten hoger, op respectievelijk 28 miljoen en 31 miljoen euro. De lagere tekorten in 2022 zijn gedeeltelijk toe te schrijven aan de koppeling van budgetten aan realisatie, en aan de bedrijfsvoering.

FIGUUR 19 FINANCIËEL RESULTAAT DIENSTVERBAND PER FTE

	Wsw	LKS- bij	LKS-beschut	Totaal
Financieel resultaat dienstverband per fte	-1.000	-11.900	-13.400	
Aantal dienstverbanden (gem. 2022)	55.700	4.300	4.400	64.400
Financieel resultaat landelijk in mln	-56	-51	-59	-166
Aanvullende bijdrage o.b.v. P-middelen in mln		24	40	64
Financieel resultaat dienstverband persoon in mln	-56	-27	-19	-102

Om de tekorten op te vangen verstrekken gemeenten vaak een bijdrage aan de sociaal ontwikkelbedrijven voor de dienstverlening aan de betreffende doelgroep. Voor de hoogte van deze bijdrage zijn geen wettelijk vastgestelde bedragen of kengetallen. Ze moeten dit bedrag zelf bijleggen bovenop de middelen die ze krijgen vanuit het Rijk. Die zijn op dit moment ontoereikend om de tekorten te dekken. Het resultaat is dat er een landelijk tekort overblijft van 102 miljoen euro.

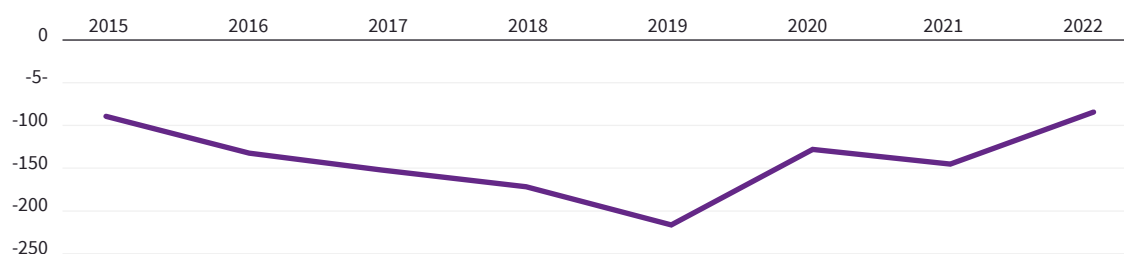
## Geldstromen

Er zijn drie typen geldstromen vanuit het Rijk te onderscheiden, die gezamenlijk de basis van de financiering van werkplekken bij de sociaal ontwikkelbedrijven vormen:

- De uitkeringen en de loonkostensubsidies worden gefinancierd via het bijstandsbudget.
- De uitvoeringsmiddelen en het minimabeleid worden gefinancierd via de algemene uitkering van het Gemeentefonds.
- De re-integratie- en begeleidingsmiddelen en de Wsw worden gefinancierd via de integratie-uitkering. Hiervan zijn de Wsw-middelen en LKS-beschut per persoon herleidbaar, maar de begeleidingsmiddelen voor LKS-bij zijn dit per 2023 niet meer.

Per 2023 zijn een aantal budgetten vanuit het Participatiebudget overgeheveld naar het Gemeentefonds. Om inzichtelijk te maken wat dit precies betekent, hebben Cedris en Divosa [een handreiking met rekentool](#) laten ontwikkelen door Berenschot.

**FIGUUR 20 LANDELIJK RESULTAAT SOCIAAL ONTWIKKELBEDRIJVEN**



### 5.4.1 Financieel resultaat voor de Wet sociale werkvoorziening

Sommige sociaal ontwikkelbedrijven zijn in staat om een goed bedrijfsvoering-resultaat te realiseren, terwijl dat voor andere bedrijven moeilijker blijkt.

Voor de uitvoering van de Wsw is het landelijk gemiddelde subsidiebedrag van €32.100 ontoereikend. Dit resulteert in een tekort bij de sociaal ontwikkelbedrijven (€1.000 per fte). Het sociaal ontwikkelbedrijf lijdt verlies bij deze dienstverbanden en aanvullende middelen vanuit de gemeente(n) zijn nodig om dit verlies te financieren. Een klein deel van de bedrijven is wel in staat om een positief financieel resultaat te realiseren. Daartegenover staat een groot aantal bedrijven waarbij juist sprake is van fors hogere tekorten, oplopend tot meer dan €5.000 per fte.

In onderstaande figuur (figuur 21) is voor de sociaal ontwikkelbedrijven het financieel resultaat Wsw van 2022 gerangschikt weergegeven, onderverdeeld naar het subsidietekort (ontvangen subsidie versus loonkosten) en het saldo bedrijfsvoering. De brutoloonkosten laat in de figuur zien wat het bedrijf kwijt is aan de loonkosten per werknemer. De inkomsten bestaan vervolgens uit de subsidie en de opbrengsten uit werk. De kosten van de bedrijfsvoering komen per fte gemiddeld uit op €11.900. Het financieel beeld laat een tekort van €1.000 euro per fte zien.

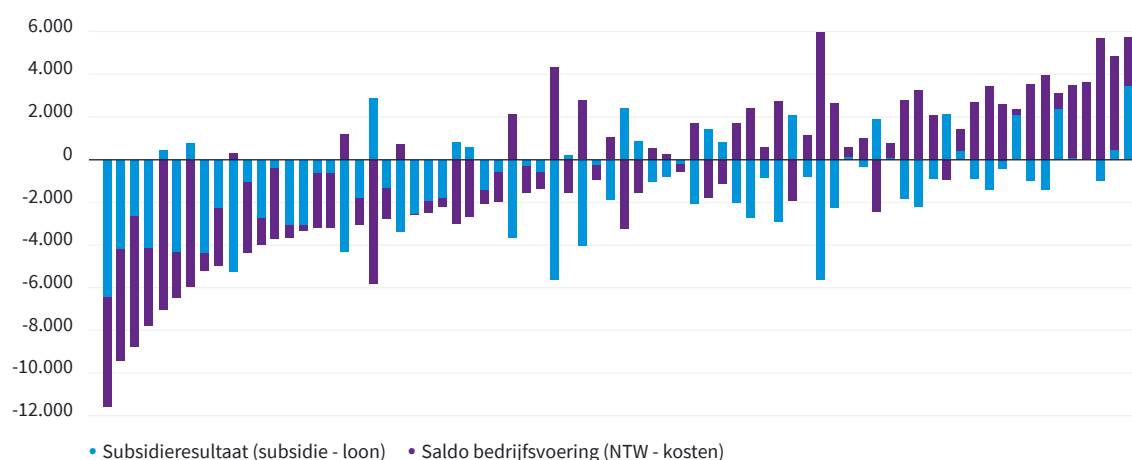
**FIGUUR 21 FINANCIËEL RESULTAAT WSW UITGESPLITST**

	Gemiddeld
Brutoloonkosten	- € 33.500
Subsidie Wsw	€ 32.100
Opbrengsten uit werk	€ 12.300
Kosten bedrijfsvoering	- € 11.900
<b>Financieel resultaat dienstverband per fte</b>	<b>- € 1.000</b>

In onderstaande figuur (figuur 22) zien we bij de meest verlieslatende bedrijven aan de linkerkant dat als gevolg van relatief hoge loonkosten er vrijwel altijd sprake is van een negatief subsidieresultaat (de lichtblauwe paaltjes). Dit wordt niet gecompenseerd met een positief resultaat in de bedrijfsvoering. In een aantal gevallen wordt het negatieve resultaat versterkt door tekorten in de bedrijfsvoering.

Bij de financieel meest renderende bedrijven aan de rechterkant zien we dat het negatieve subsidieresultaat over het algemeen meevalt en dat dit toereikend kan worden gecompenseerd met een doorgaans positief resultaat in de bedrijfsvoering (de paarse paaltjes).

**FIGUUR 22 FINANCIËEL RESULTAAT UITGESPLITST NAAR FACTOREN**



#### 5.4.2

##### **Financieel resultaat van dienstverbanden met loonkostensubsidie bij het sociaal ontwikkelbedrijf**

Bij de doelgroep LKS-bij die met loonkostensubsidie bij het sociaal ontwikkelbedrijf aan het werk is, zien we (in figuur 23) dat het gemiddelde financieel resultaat per fte negatief is (- €11.900). Daarnaast zijn in de figuur de financiële resultaten van het dienstverband per fte van de doelgroepen LKS te zien voor de 10% van de sociaal ontwikkelbedrijven met het laagste financieel resultaat en de 10% met het hoogste financieel resultaat. Het vastgestelde bedrag op basis van de gemeten loonwaarde is ten opzichte van de loonkostensubsidie ontoereikend voor sluitende financiering. Deze tekorten zijn berekend met een volledig dienstverband, waardoor dit in de praktijk iets lager uitvalt.

In de praktijk hebben medewerkers LKS-bij een kleiner dienstverband (gemiddeld 0,79 fte). Dit betekent dat de tekorten per persoon op een lager niveau liggen (-€9.400).

**FIGUUR 23 FINANCIEEL RESULTAAT DIENSTVERBAND PER FTE DOELGROEPEN LKS**

	LKS- bij	LKS-beschut
Financieel resultaat dienstverband per fte min (10%)	-€ 21.100	-€ 21.700
Financieel resultaat dienstverband per fte gemiddeld	-€ 11.900	-€ 13.400
Financieel resultaat dienstverband per fte max (90%)	-€ 2.600	-€ 7.400

Zoals in figuur 24 is te zien, is er voor de doelgroep LKS-beschut gemiddeld een tekort van €13.400 per fte. Ook hier zijn de tekorten berekend voor een volledig dienstverband. In de praktijk hebben medewerkers van de doelgroep LKS-beschut een kleiner dienstverband (gemiddeld 0,76 fte). Dit betekent dat de tekorten per persoon op een lager niveau liggen (- €10.200).

**FIGUUR 24 FINANCIEEL RESULTAAT DOELGROEP LKS UITGESPLITST**

	LKS- bij	LKS-beschut
Brutoloonkosten	-€ 26.300	-€ 24.000
Loonkostensubsidie	€ 11.700	€ 13.300
Opbrengsten uit werk	€ 18.600	€ 12.100
Kosten bedrijfsvoering	-€ 15.900	-€ 14.800
<b>Financieel resultaat dienstverband per fte excl. Bijdrage</b>	<b>-€ 11.900</b>	<b>-€ 13.400</b>
Aanvullende bijdrage gemeenten	€ 5.600	€ 9.000
<b>Financieringstekort</b>	<b>-€ 6.300</b>	<b>-€ 4.400</b>

### 5.4.3 Belangrijkste financiële factoren

In deze paragraaf belichten we de verschillende factoren die van invloed zijn op de financiële resultaten en die mogelijk de verschillen verklaren.

#### Trends die impact hebben op de opbrengsten en kosten

- Voor de doelgroep LKS is sinds 1 juli 2022 de cao Aan de Slag van kracht. Deze cao kent drie functieschalen, die starten bij het wettelijk minimumloon (WML) en lopen tot 105% WML bij de eerste schaal tot 118% WML bij de derde schaal. Vanwege de recente start van de cao zijn vrijwel alle medewerkers van de doelgroep geplaatst in de eerste functieschaal (zie hoofdstuk 4). Op termijn zal een aantal medewerkers doorgroeien in salaris en zullen de gemiddelde loonkosten ook voor deze doelgroep gaan stijgen. Bij de brutoloonkosten zijn daarnaast de fiscale tegemoetkomingen van het lage inkomensvoordeel (LIV) en het loonkostenvoordeel (LKV) in mindering gebracht (gemiddeld ruim € 900 per fte).
- Bij de doelgroepen in de Participatiewet is van belang dat in geval van ziekte de loonkosten gedeeltelijk worden gecompenseerd door de no-riskpolis. Het ziekteverzuim bij deze doelgroep ligt rond de 12%. De compensatie via de no-riskpolis bedraagt gemiddeld € 2.000 per fte. Zonder deze tegemoetkomingen zouden de loonkosten € 2.900 per fte hoger liggen.



### Factoren die verschillen tussen LKS-doelgroepen verklaren

- Bij de doelgroep LKS wordt de hoogte van de loonkostensubsidie berekend op basis van de individuele loonwaarde van de medewerker. We zien dat het subsidiebedrag bij de doelgroep LKS-beschut net iets hoger ligt dan bij LKS-bij (€ 13.500 om € 11.700). Dit komt overeen met de gemiddeld iets lagere loonwaarde van deze groep.
- Bij de doelgroep LKS-bij is sprake van een licht positief saldo in de bedrijfsvoering (€ 2.700), omdat de meerderheid van deze medewerkers wordt geplaatst bij werksoorten met hogere opbrengsten, zoals bijvoorbeeld werk in de groenvoorziening. Deze werksoorten hebben vaak wel aanvullende bedrijfskosten.
- Bij de doelgroep LKS-beschut zien we dat het saldo van opbrengsten en kosten van de bedrijfsvoering negatief uitpakt (- € 2.700), omdat de meeste werknemers worden geplaatst in de relatief laag renderende interne werksoorten met hogere bedrijfskosten. Dit is weer toe te schrijven aan de plaatsbaarheid van deze groep.

### Factoren die de verschillen tussen bedrijven verklaren

Bij de LKS-doelgroepen zien we dat de exploitatietekorten rond de € 11.900 – € 13.400 liggen. Voor deze doelgroepen geldt dat de meeste gemeenten een aanvullende bijdrage verstrekken, van gemiddeld € 9.000 voor de doelgroep LKS-beschut en € 5.600 voor andere werknemers die met LKS in dienst zijn van het sociaal ontwikkelbedrijf. Met deze extra bijdrage wordt het negatieve financieel resultaat gedeeltelijk gecompenseerd, maar blijven de sociaal ontwikkelbedrijven een negatief financieel resultaat boeken.

Bij de LKS-doelgroep zijn de verschillen in het financieel resultaat tussen de sociaal ontwikkelbedrijven groot, terwijl de verschillen tussen gemiddelde loonkosten bij verschillende werkbedrijven marginaal zijn. Vrijwel alle medewerkers zitten namelijk in de eerste WML-schaal van de cao Aan de Slag.

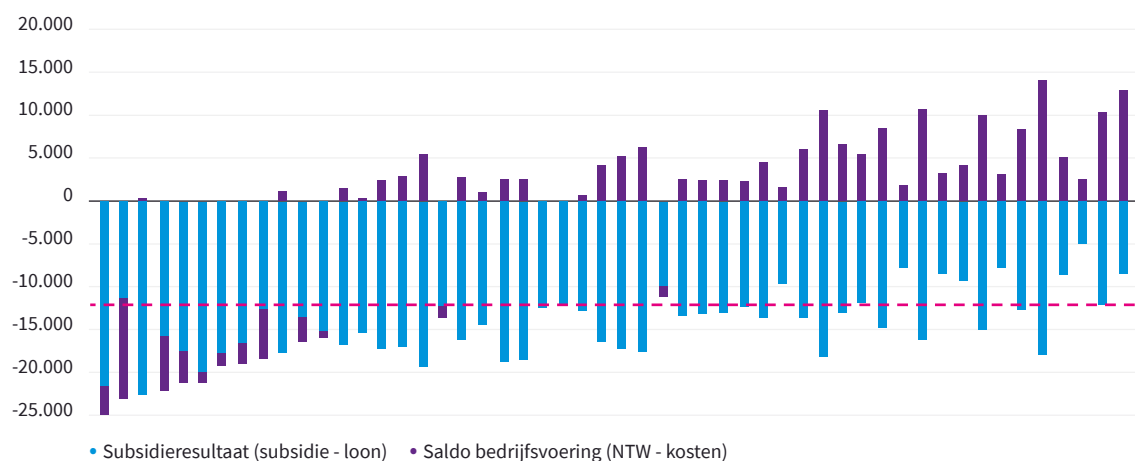
- Een belangrijke verklaring voor het verschil is te vinden in het subsidiebedrag per fte. Als gevolg van de grote verschillen in gemiddelde loonwaarden kan het subsidiebedrag per fte per sociaal ontwikkelbedrijf duizenden euro's hoger of lager uitkomen. Hoe hoger de loonwaarde van een medewerker, des te lager het subsidiebedrag. In de praktijk kan deze loonwaarde toch lager uitvallen.
- Daarnaast zien we grote verschillen in de kosten en baten van de bedrijfsvoering. Deels heeft dit generieke factoren (het ene bedrijf heeft nu eenmaal beter renderende werksoorten en/of lagere bedrijfskosten dan het andere bedrijf), maar er zijn ook specifieke factoren per doelgroep. Zo is het bijvoorbeeld het ene sociaal ontwikkelbedrijf gelukt om de nieuwe doelgroep grotendeels in renderende groepsdetacheringen te plaatsen, terwijl het andere bedrijf is aangewezen op minder gunstige alternatieven.

#### 5.4.4 Subsidietekort LKS-bij en LKS-beschut

In onderstaande figuren (figuur 25 en 26) is voor de sociaal ontwikkelbedrijven het financieel resultaat LKS-bij en LKS-beschut in 2022 gerangschikt weergegeven, onderverdeeld naar het subsidietekort (ontvangen subsidie versus loonkosten) en het saldo bedrijfsvoering.

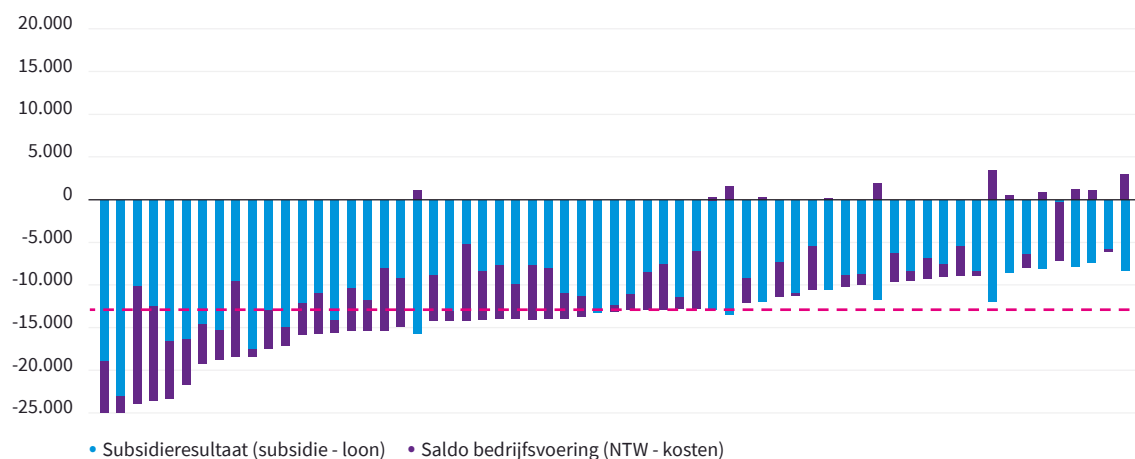
Bij de doelgroep LKS-bij zien we dat bij de meest verlieslatende bedrijven aan de linkerkant er vrijwel altijd sprake is een sterk negatief subsidieresultaat (weinig LKS-subsidie/hoge loonwaarde). Dit wordt niet en ook niet gedeeltelijk gecompenseerd met een positief resultaat in de bedrijfsvoering. In een beperkt aantal gevallen wordt het negatieve resultaat zelfs versterkt door tekorten in de bedrijfsvoering. Bij de financieel best renderende bedrijven aan de rechterkant zien we dat het negatieve subsidieresultaat bij de doelgroep LKS-bij iets minder ongunstig uitpakt. En dat dit deels kan worden gecompenseerd met een positief resultaat in de bedrijfsvoering (de paarse paaltjes). De rode stippellijn geeft het gemiddelde tekort weer van - € 11.900.

**FIGUUR 25 FINANCIËEL RESULTAAT LKS-BIJ UITGESPLITST NAAR FACTOREN**





FIGUUR 26 FINANCIËEL RESULTAAT LKS-BESCHUT UITGESPLITST NAAR FACTOREN



Naast de groep medewerkers die de sociaal ontwikkelbedrijven zelf in dienst hebben, is er ook een groep die bij andere werkgevers wordt geplaatst. Deze werkgevers betalen de loonkosten, zijn verantwoordelijk voor de eigen bedrijfsvoeringkosten en genereren met deze medewerkers opbrengsten door de bedrijfsactiviteiten. De wijze waarop de begeleiding voor deze doelgroep wordt georganiseerd verschilt per sociaal ontwikkelbedrijf.

## 5.5

### Wat vindt Cedris?

*Het totale subsidietekort op de Wsw daalt doordat het aantal Wsw-werknemers jaarlijks afneemt. Daarmee zijn de sociaal ontwikkelbedrijven echter niet uit de financiële zorgen. Sterker nog, tegenover een afnemend tekort op de Wsw staat een fors oplopend totaaltekort bij LKS-beschut en LKS-bij. Daarnaast komt de LIV te vervallen, wat weer hogere tekorten met zich meebrengt.*

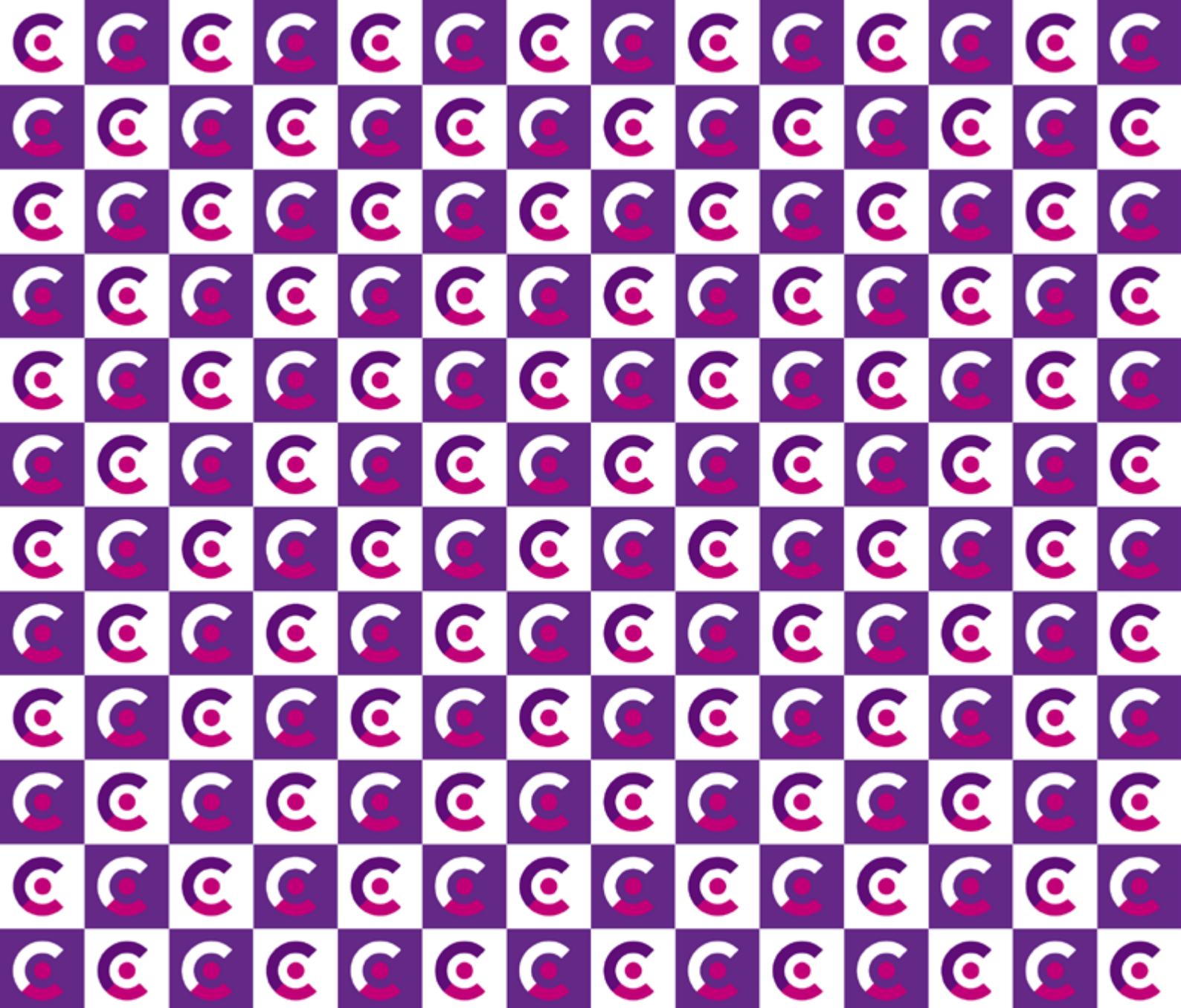
*Het tegenstrijdige is dat voor elke persoon die aan het werk komt, het tekort groter wordt. De gemeenten moeten deze tekorten opvangen en die zullen bij ongewijzigd beleid de komende jaren fors toenemen. Extra financiële inzet om meer mensen aan het werk te helpen is voor veel gemeenten niet haalbaar. Dit brengt de toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven in gevaar.*

*Uit het onderzoeksrapport van Berenschot blijkt dat er een groeiende groep mensen is met arbeidsvermogen, die niet in staat is om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan en ook niet in aanmerking komt voor een beschut werkindicatie. Sociaal ontwikkelbedrijven kunnen ook hen helpen aan werk. Zij hebben hiervoor de expertise, maar dat lukt vaak niet binnen de bestaande financiële kaders. De Participatiewet voorziet namelijk niet in het noodzakelijke budget dat nodig is om hen de benodigde begeleiding te bieden of een werkplek in te vullen.*

*Er zijn nog andere ontwikkelingen, waardoor er een grote kans is dat het tekort de komende jaren verder zal oplopen. Bijvoorbeeld de stijgende lonen in de sector, die voor de medewerkers overigens hard nodig zijn om de inflatie te kunnen opvangen. Cedris vindt dat werk moet lonen en de medewerkers bij sociaal ontwikkelbedrijven voldoende moeten verdienen om rond te komen. In de campagne #ikzitklem komt duidelijk naar voren dat dit niet het geval is. Investeren in de infrastructuur van de sociaal ontwikkelbedrijven dus in het belang van mensen, zodat zij fatsoenlijk worden geholpen.*

*Ook andere factoren hebben invloed op de hoogte van de tekorten. Dat verklaart voor een deel de verschillen per bedrijf. Een belangrijke constatering is bijvoorbeeld dat de loonwaardemeting niet altijd overeenkomt met wat iemand in de praktijk kan. Het gevolg hiervan is dat het subsidietekort groter wordt. Alle reden om nog eens kritisch te kijken hoe dit instrument uitwerkt op de 'business-cases' van medewerkers die met loonkostensubsidie aan de slag zijn, zowel binnen als buiten het sociaal ontwikkelbedrijf. >>*

*Er zijn verschillen in hoeverre gemeenten een bijdrage hebben opgenomen in de begroting voor het afdekken van het verwachte exploitatietekort van het sociaal ontwikkelbedrijf. Dit maakt veel uit voor het tekort per bedrijf. Hiermee zijn sociaal ontwikkelbedrijven en de inwoners per gemeente afhankelijk van de politieke en beleidsmatige keuzes van gemeenten. Bij veel gemeenten waar al sprake is van een tekort op de begroting is het niet altijd mogelijk om de tekorten op te vangen. Dit bedreigt het voortbestaan van de sociale infrastructuur en daarmee het aanbod aan ondersteuning en begeleiding voor mensen die daarop zijn aangewezen. Het is daarom zaak dat de daadwerkelijke kosten worden gefinancierd.*



## Colofon

### REDACTIE

Cedris

### VORMGEVING

Vormplan Design

### FOTOGRAFIE

Cover

Pagina 7, 11

Pagina 14, 22

pagina 26, 30, 39

Het Goed - De Beeldredactie

Avres - Hylke van der Wal

Senzer & Elkerliek - Annelies van 't Hul

Werkzaam Rivierenland - Annelies van 't Hul