

MDIEU-sectoranalyse Sociaal Ontwikkelbedrijven

Update 2024



Panteia

MDIEU-sectoranalyse Sociaal Ontwikkelbedrijven

Update 2024

Auteur(s)

Koen Maas, Marijke Beulen, Douwe Grijpstra

Opdrachtgever(s)

SBCM - A&O-fonds en Kenniscentrum sociale werkgelegenheid

Gepubliceerd

Zoetermeer, 8-4-2024

Projectnummer

11101

Versie

1

Status

Definitief

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.



Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Achtergrond van de update	5
1.2	Doelstelling van de update	5
1.3	De totstandkoming van de update van de sectoranalyse	6
1.4	Leeswijzer	7
2	Sectorkenmerken en omvang van sociaal ontwikkelbedrijven	8
2.1	Afbakening sector	8
2.2	Aantal bedrijven en kenmerken	8
2.3	Toekomstige sectorale ontwikkelingen	10
2.4	Uitbreiding doelgroep voor sociaal ontwikkelbedrijven	11
3	Kenmerken van werknemers	13
3.1	Persoonskenmerken	13
3.1.1	Leeftijd	17
3.1.2	Sekse	18
3.1.3	Regio	19
3.2	Kenmerken van het dienstverband	20
3.2.1	WSW-ers in dienst van sociaal ontwikkelbedrijf	20
3.2.2	Niet-WSW-ers	23
3.3	In- en uitstroom	26
3.4	Toekomstige ontwikkelingen	32
4	Huidige situatie duurzame inzetbaarheid	33
4.1	Gezondheid en vitaliteit	33
4.1.1	Zwaarte en aard arbeidsbeperking	33
4.1.2	Ziekteverzuim	35
4.2	Goed werkgeverschap	40
4.2.1	Medewerkerstevredenheid	40
4.2.2	Sociale veiligheid	42
4.3	Persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit	42
4.3.1	Persoonlijke ontwikkeling	43
4.1.1	Mobiliteit	44
4.2	Eigen regie	44
4.3	Toekomstige ontwikkelingen	46
5	Maatregelen duurzame inzetbaarheid en ontzietmaatregelen	48
5.1	Overkoepelende maatregelen	48
5.2	Gezondheid en vitaliteit	50
5.3	Goed werkgeverschap	51
5.4	Persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit	51



5.5	Eigen regie	52
5.6	Ontzietmaatregelen en vroegpensioen	53
6	Aandachtspunten voor vervolgacties en activiteiten	55
	Bijlage: geïnterviewde partijen	58



1 Inleiding

1.1 Achtergrond van de update

Het ministerie van SZW heeft middelen beschikbaar gesteld voor een update van het activiteitenplan in het kader van de MDIEU. Net als tijdens de eerste aanvraagperiode dient ook weer een sectoranalyse te worden uitgevoerd, in dit geval voor een update van de analyse uit januari 2022.

Net als de oorspronkelijk sectoranalyse kijkt de update tenminste vijf jaar vooruit en geeft:

- a. een onderbouwing van de omvang en samenstelling van het aantal werkenden in de sector;
- b. het aandeel mkb-ondernemingen in de sector; en
- c. een beschrijving van de problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in de sector.

De update moet net als de oorspronkelijke sectoranalyse gebaseerd zijn op een onafhankelijk en gedegen marktonderzoek en dataverzameling gecombineerd met markt en business intelligence.

Binnen de sector van sociaal ontwikkelbedrijven zijn al afspraken gemaakt met het ministerie van SZW over eerder uittreden. Net als in de oorspronkelijke sectoranalyse ligt de focus in deze update dus op het onderwerp duurzame inzetbaarheid.

Duurzame inzetbaarheid richt zich binnen de MDIEU op de volgende vier aspecten:

- a. het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken;
- b. het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap;
- c. het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden;
- d. het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan.

Zoals we ook al in de oorspronkelijke sectoranalyse constateerden komen deze aspecten deels overeen met de drie pijlers van duurzame inzetbaarheid van SBCM: gezond leven en werken (aspect a. van de MDIEU), blijven groeien (aspect c. van de MDIEU) en werken met plezier (aspect b. van de MDIEU is hiervoor een voorwaarde). Het aspect d. (bewustwording en eigen regie) raakt aan al deze drie pijlers.

1.2 Doelstelling van de update

Op basis van de door het ministerie van SZW in de MDIEU gestelde eisen bestaat de sectoranalyse uit:

- A. Een update van de originele schets van de arbeidsmarkt in de sector van sociaal ontwikkelbedrijven;
- B. Een update van de beschrijving van de huidige situatie binnen sector van sociaal ontwikkelbedrijven op het gebied van duurzame inzetbaarheid;



- C. Een update van de beschrijving van het huidige duurzame inzetbaarheidsbeleid in de sector van sociaal ontwikkelbedrijven;
- D. Een update van de beschrijving van de huidige situatie rond eerder uittreden binnen de sector van sociaal ontwikkelbedrijven);
- E. Aanvullende denkrichtingen voor beleidsopties voor duurzame inzetbaarheid in het kader van de MDIEU (op welke manier kunnen extra investeringen in duurzame inzetbaarheid bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek).
- F. (Aanvullende denkrichtingen voor beleidsopties voor eerder uittreden in het kader van de MDIEU (op welke manier kunnen extra investeringen in eerder uittreden bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek).

De update van de sectoranalyse bevat daarnaast ook:

- G. een beschrijving van de totstandkoming van de update van de sectoranalyse
- H. een beschrijving van de resultaten van de update sectoranalyse (wijzigingen ten opzichte van oorspronkelijke sectoranalyse)

Onderdelen D en F zijn tussen haakjes gezet. Er zijn zoals gezegd al afspraken over de RVU gemaakt tussen de sector en SZW. Het is wel relevant om te bekijken of deze situatie al dan niet veranderd is in de afgelopen twee jaar en of deze in de komende vijf jaar gaat veranderen. Het ministerie van SZW stelt dat het duurzame inzetbaarheidsbeleid na 2025 een verdere RVU overbodig moet maken. De vraag is echter of dit reëel is voor de SW-populatie.

1.3 De totstandkoming van de update van de sectoranalyse

Het proces van de update van de sectoranalyse bestaat uit de volgende stappen:

1. *Desk research.* Deze richtte zich op informatie over de MDIEU en SW, cijfermatige rapportages van SBCM en Cedris, informatie over maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en ontzietmaatregelen (inclusief deeltijdpensioenen) en evaluaties van dergelijke maatregelen¹.
2. *Analyses op CBS Microdata en data uit de WSW-statistiek.* De analyses richten zich op de kenmerken van de bedrijven en van de werknemers. In het laatste geval ging het niet alleen om stand gegevens, maar ook om in- en uitstroom en arbeidsverleden in de SW.
3. *Duiding van kwantitatieve gegevens.* Hierbij ging het om het duiden van de gegevens, vanuit het perspectief van de eisen vanuit de MDIEU en vanuit dat van de relevantie van duurzame inzetbaarheid en ontzietmaatregelen in de SW.
4. *Interviews met stakeholders.* Deze interviews richten zich op de huidige maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden, waaronder de activiteiten die zijn opgezet naar aanleiding van het activiteitenplan MDIEU. Ook richten de interviews zich op de mogelijke effecten ervan, eventuele verder benodigde maatregelen en de situatie over vijf jaar en verder. In totaal zijn er zeven interviews gehouden met SBCM, Cedris, FNV, CNV, en drie sociaal ontwikkelorganisaties. In de bijlage is de volledige lijst met geïnterviewden opgenomen.

¹ Het laatste is door SBCM aangeleverd.



5. *Rapportage met conclusies en aanbevelingen.* Het rapport bevat de conclusies van de bovenstaande onderzoekstappen en bevat aanbevelingsrichtingen voor de update van het activiteitenplan.

1.4 Leeswijzer

De verdere opbouw van dit eindrapport is als volgt:

Hoofdstuk 2	Sectorkenmerken en omvang van de sociaal ontwikkelbedrijven
Hoofdstuk 3	Aantallen werknemers en kenmerken ervan met bijzondere aandacht voor oudere werknemers
Hoofdstuk 4	Huidige situatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid
Hoofdstuk 5	Maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en ontzienaatregelen en effectiviteit ervan
Hoofdstuk 6	Aandachtspunten voor vervolgacties en activiteiten



2 Sectorkenmerken en omvang van sociaal ontwikkelbedrijven

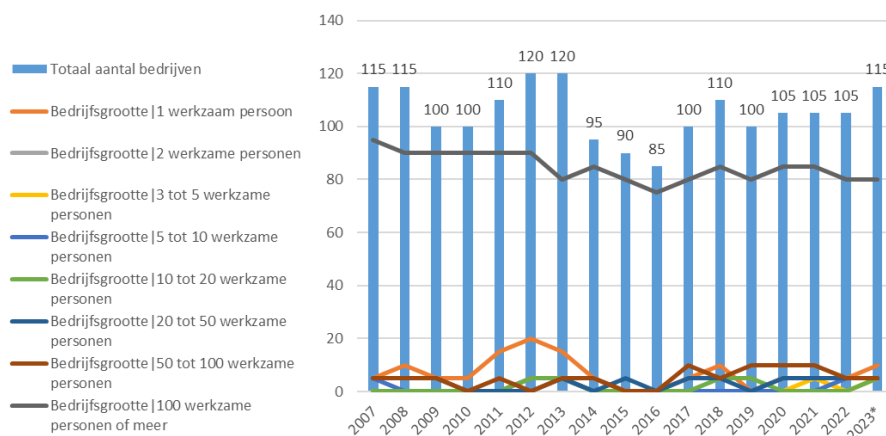
2.1 Afbakening sector

De afbakening van de sector is dezelfde als in de oorspronkelijke sectoranalyse. De activiteiten van de sector van Sociaal Ontwikkelbedrijven vallen binnen de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) 2008, onder de SBI code 32991. CBS definieert deze als de sector Sociale Werkvoorziening: Aanbieden van arbeid aan personen die vanwege een handicap slechte kansen hebben op de reguliere arbeidsmarkt. De bedrijven hebben zich de afgelopen jaren echter ontwikkeld van sociaal werkbedrijven naar sociaal ontwikkelbedrijven. Daarbij biedt de sector een plek aan mensen die (nog) niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, bijvoorbeeld vanwege een beperking. In het vervolg van de rapportage zullen wij spreken over de sector van Sociaal Ontwikkelbedrijven. De sectoranalyse heeft alleen betrekking op de werknemers die onder de cao Sociale Werkvoorziening of de cao Aan de Slag vallen. Voor een uitgebreidere omschrijving van deze afbakening verwijzen we naar de oorspronkelijke sectoranalyse.

2.2 Aantal bedrijven en kenmerken

Volgens cijfers van het CBS is het aantal bedrijven de afgelopen twee jaar, net als in de jaren daarvoor redelijk constant gebleven. Zoals in figuur 1 is te zien, schommelt het aantal bedrijven de laatste jaren rond de honderd. Veruit de meeste bedrijven hebben een bedrijfsgrootte van 100 werkzame personen of meer.

Figuur 1 Aantallen bedrijven in de bedrijfstak: Sociale Werkvoorziening.



Bron: CBS Statline

* nader voorlopige cijfers

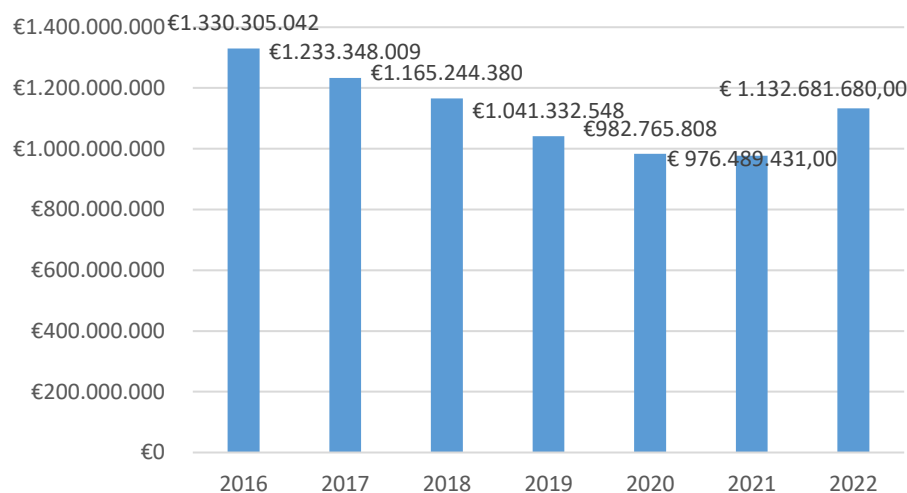


Bijna alle bedrijven in de sector (circa 100) zijn lid van de brancheorganisatie Cedris.² Cedris voert elk jaar een sectorstudie uit en heeft daardoor een goed overzicht van de ontwikkeling van de sector in de afgelopen jaren.

Omzet van de bedrijven

De totale omzet in de sector is t/m 2021 gestaag gedaald, van 1,3 miljard euro in 2016 naar minder dan 980 miljoen euro in 2021 (figuur 2). Dit is een daling van ongeveer 27% in omzet. Het is dan ook opvallend dat we in 2022 een relatief flinke stijging in omzet zien naar ongeveer het niveau van 2018. De reden voor deze omzetsijging is niet geheel duidelijk. Wellicht dat de afwikkeling van de coronacrisis ervoor heeft gezorgd dat de sociaal ontwikkelbedrijven in 2022 tijdelijk meer hebben omgezet door uitgestelde productie gedraaid. Het is belangrijk om in de gaten te houden wat er de komende jaren gebeurt met de omzet.

Figuur 2 Totale omzet van sociaal ontwikkelbedrijven (excl. BTW) (2016-2022)



Bron: CBS Microdata

Er zijn geen omzetgegevens beschikbaar per sociaal ontwikkelbedrijf waardoor op basis van CBS-gegevens niet bepaald kan worden of de (weinig) bedrijven met minder dan 25 werknemers soms ook een omzet van minder dan 5 miljoen euro hebben. De gemiddelde omzet per sociaal ontwikkelbedrijf in de sector biedt echter wel een indicatie dat het hier maximaal om enkele bedrijven zal gaan.

Kleine bedrijven

Zoals benoemd in de oorspronkelijke sectoranalyse hebben bijna alle sociaal ontwikkelbedrijven meer dan 25 werknemers. Er zijn een paar bedrijven die onder de

² <https://cedris.nl/publicaties/sectorinformatie-2022/>

definitie van kleine bedrijven volgens de MDIEU vallen. Dit is in de afgelopen twee jaar niet veranderd.

2.3 Toekomstige sectorale ontwikkelingen

In de oorspronkelijke sectoranalyse uit 2022 constateerden wij al dat de rol en taakstelling van de sociaal ontwikkelbedrijven de afgelopen jaren aan het veranderen is. In de periode sinds vorige sectoranalyse is door Berenschot een uitgebreid onderzoek naar de toekomst voor sociaal ontwikkelbedrijven uitgevoerd.³ In dat onderzoek definiëren de onderzoekers vijf typen sociaal ontwikkelbedrijven.

De sector gaat deze typering in het vervolg ook gebruiken en deze hebben wij daarom hieronder met de volledige beschrijving opgenomen:

1. Gecombineerd bedrijf
 - het sociaal ontwikkelbedrijf is gecombineerd met de sociale dienst(en) in één gezamenlijk bedrijf. Het bedrijf voert de gehele Participatiewet uit en verzorgt zowel de uitkeringsverstrekking aan mensen met een bijstandsuitkering als het aan de slag helpen en houden van mensen vanuit de doelgroep.
2. Integraal sociaal ontwikkelbedrijf
 - alle werk- en re-integratietaken van de gemeente(n) in het kader van de Participatiewet en de Wsw zijn geïntegreerd in één bedrijf. De uitkeringsverstrekking is ondergebracht in een aparte entiteit.
3. Partieel sociaal ontwikkelbedrijf
 - het sociaal ontwikkelbedrijf voert naast de Wsw andere re-integratie-taken uit. De aard en omvang van de taken verschilt. Naast de sociaal ontwikkelbedrijven zijn – binnen de ondersteuningsinfrastructuur – de sociale diensten actief.
4. Bedrijf voor beschermt werk
 - In dit bedrijf is de traditionele werkplaats de hoeksteen van de infrastructuur van het bedrijf. Deze bedrijven verrichten naast de Wsw en beschermt werk geen of zeer beperkt andere re-integratietaken.
5. Klassiek sociaal ontwikkelbedrijf
 - Dit bedrijf voert hoofdzakelijk alleen (nog) de Wsw uit.

Het rapport identificeert ook drie toekomstscenario's voor de infrastructuur. Twee van deze scenario's tonen aan dat zonder beleidsverandering of het aanpakken van knelpunten veel mensen niet mee kunnen doen. Er is behoefte aan stevig beleid en meer regie van de Rijksoverheid. En een verplichting voor gemeente om geld bestemd voor de uitvoering van de participatiewet ook daadwerkelijk daaraan uit te geven.

Een groeiende groep werkzoekenden valt momenteel tussen wal en schip, omdat ze geen beschutte werkplek krijgen maar ook niet zonder ondersteuning bij een reguliere werkgever kunnen werken. Het rapport benadrukt dat investeringen nodig zijn in werkzoekenden die momenteel niet direct inzetbaar zijn. Met de juiste begeleiding

³ <https://cedris.nl/nieuws/kwetsbare-werkzoekende-wordt-dupe-van-krimp-sociale-infrastructuur/>

kunnen zij vervolgens een oplossing bieden voor personeelstekorten in sectoren zoals, horeca en zorg en bij het faciliteren van de klimaattransitie.

Er zijn grote verschillen tussen gemeenten in de mate waarin werkzoekenden ondersteuning krijgen bij het vinden van werk. Gemeenten worden geconfronteerd met aanzienlijke kosten voor beschermt werk. Verder blijven de bredere maatschappelijke voordelen van mensen aan het werk helpen onderbelicht.

Uit het onderzoek van Berenschot blijkt verder de noodzaak om meer structurele toereikende financiering voor sociaal ontwikkelbedrijven te faciliteren. Deze noodzaak blijkt ook uit een geactualiseerde propositie van VNG, Divosa en de gemeentelijke netwerken: 'De waarde van het sociaal domein' uitgewerkt.⁴ De propositie is langs 3 grote thema's ingericht die nauw met elkaar samenhangen: bestaanszekerheid bieden, kansengelijkheid vergroten en gezond samenleven versterken. De ambities in de propositie vragen actie van de Rijksoverheid en gemeenten om te zorgen voor toereikende financiering van sociaalwerkorganisaties.

Tot slot is door Berenschot in opdracht van Cedris en Divosa ook een maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA) naar de inzet van loonkostensubsidies op grond van de Participatiewet uitgevoerd. In het kader van deze MKBA is een rekentool ontwikkeld die inzicht geeft in de totale maatschappelijke kosten en baten en in de effecten voor gemeenten, rijksoverheid en private partijen. Uit de rekentool blijkt dat het vrijwel altijd lonend is om mensen – met én zonder een bijstandsuitkering – met een loonkostensubsidie aan de slag te helpen, op een beschutte werkplek, bij het sociaal ontwikkelbedrijf of bij reguliere werkgevers.

2.4 Uitbreiding doelgroep voor sociaal ontwikkelbedrijven

In 2023 heeft Panteia in opdracht van het ministerie van SZW onderzoek gedaan naar groepen personen met een soortgelijke ondersteuningsbehoefte als personen die onder de banenafpraak vallen als gevolg van dezelfde kenmerken en oorzaken.⁵ Op basis van dat onderzoek wordt de doelgroep van de banenafpraak uitgebreid met ongeveer 15.000 mensen. Dit gaat om mensen in de WIA die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, mensen in de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben die werken bij een reguliere werkgever, en mensen in de WW die vergelijkbare kenmerken hebben als mensen in de banenafpraak. Het meetellen van beschermt werk bij reguliere werkgevers voor de banenafpraak wordt onderdeel van de verkenning lange termijn maatregelen.⁶ Deze nieuwe groepen werknemers werken nu niet bij sociaal ontwikkelbedrijven, maar kunnen in de toekomst dus mogelijk wel in beeld komen bij de sociaal ontwikkelbedrijven in de sector. Omdat de ondersteuningsbehoefte van de nieuwe groep vergelijkbaar is, is ook de verwachting dat er geen apart duurzame inzetbaarheidsbeleid voor deze groep gecreëerd hoeft te worden.

⁴ <https://vng.nl/nieuws/de-waarde-van-het-sociaal-domein-investeren-vereist>

⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2023/06/07/bijlage-1-bij-kamerbrief-versterken-banenafpraak-onderzoek-afbakening-doelgroep-banenafpraak>

⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/06/07/brief-tweede-kamer-versterken-banenafspraken-bijbehorende-ondersteuning>

Daarnaast zijn er veel sociaal ontwikkelbedrijven actief bezig met het faciliteren van ontwikkelmogelijkheden voor een andere doelgroep: statushouders. Hierbij zijn wel specifieke aandachtspunten te benoemen met het oog op duurzame inzetbaarheid. Onder andere de behoefte aan taalondersteuning en de gewenning aan de werkcultuur in Nederland.



3 Kenmerken van werknemers

In dit hoofdstuk staan gegevens over de werknemers in de sector. Dit gaat achtereenvolgens over:

- het aantal werknemers dat in de sector werkt;
- bepaalde persoonskenmerken zoals leeftijd en geslacht;
- kenmerken van het dienstverband zoals het type dienstverband en het aantal contracturen per week;
- informatie over de in- en uitstroom van de sector;
- toekomstige ontwikkelingen.

De doelgroep van deze update is uiteraard gelijk aan die van de originele sectoranalyse. In de originele sectoranalyse hebben wij voornamelijk data verzameld over de volgende twee subgroepen:

- WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf
- Niet-WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf
 - Dit is enerzijds intern geplaatst personeel dat onder cao 'Aan de slag' valt, maar omvat anderzijds ook directie, staf en begeleiders. In de polisbestanden zijn de interne plaatsingen niet te onderscheiden van ander personeel.

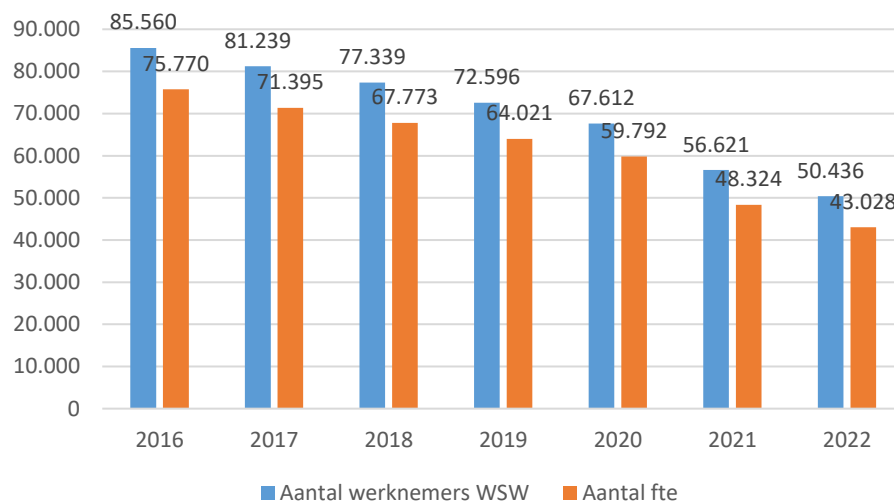
Buiten de werknemers die werkzaam zijn bij of via sociaal ontwikkelbedrijven zelf is een deel van de WSW-ers in de sector buiten de sociaal ontwikkelbedrijven werkzaam. De WSW-ers die begeleid werken bij een regulier bedrijf vallen niet onder de cao SW of de cao Aan de slag en worden daarom in de sectoranalyse niet als aparte groep uitgelicht. Deze medewerkers hebben nog wel WSW-indicatie maar kunnen hun arbeidsvoorwaarden afleiden uit de CAO die bij die reguliere werkgever geldt. Wel hebben we wederom informatie opgenomen over aantal WSW-ers die begeleid werken en het aantal WSW-ers zonder plaatsing.

3.1 Persoonskenmerken

Het aantal WSW-ers dat in de sector werkt, neemt sinds 2016 gestaag af (figuur 3). Dit is een logisch gevolg van de overgang van de Wet Sociale Werkvoorziening naar de participatiewet. Dit heeft tot gevolg gehad dat mensen niet meer voor de WSW worden geïndiceerd en dat er geen WSW-wachlijst meer bestaat. In 2022 bedroeg het aantal WSW-werknemers in de sector 50.436; dit kwam neer op 43.028 fte.



Figuur 3 WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf (aantal werknemers en fte)

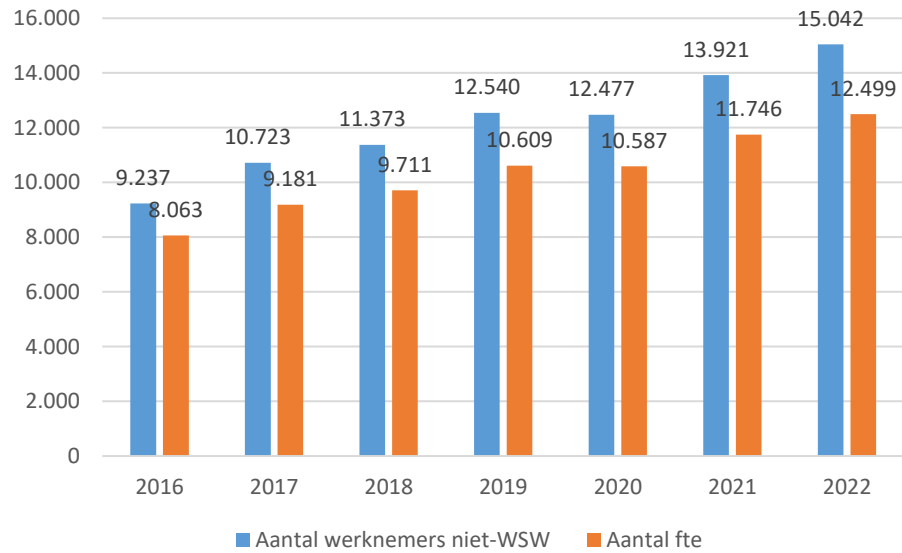


Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

Het aantal niet-WSW-ers in dienst bij of via een sociaal ontwikkelbedrijf⁷ is sinds de invoering van de Participatiewet daarentegen gestaag toegenomen. Na een lichte afvlakking in 2020 is dit aantal in 2021 en 2022 weer gestegen. In 2022 waren er 15.042 niet-WSW-ers in dienst bij sociaal ontwikkelbedrijven; dit kwam neer op 12.499 fte. Het is uit deze cijfers niet af te leiden of de stijging geldt voor zowel intern geplaatst personeel dat onder cao aan de slag valt, alsook directie, staf en begeleiders. Uit de interviews komt wel een beeld naar voren waarbij een deel van de sociaal ontwikkelbedrijven de groep personeel dat onder cao aan de slag valt, ziet groeien. Verder wordt in meerdere interviews ook benoemd dat begeleidingsbehoefte van deze groep relatief groter is dan van de groep WSW-ers. Het is mogelijk dat de toename in begeleidingsbehoefte ook heeft geleid tot een toename aan staf en begeleiders.

⁷ Dit is intern geplaatst personeel dat onder cao aan de slag valt, maar bevat ook directie, staf en begeleiders. In de polisbestanden zijn de interne plaatsingen niet te onderscheiden van regulier personeel.

Figuur 4 Niet-WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf (aantal werknemers en fte)



Bron: CBS Microdata



Werknemers buiten het sociaal ontwikkelbedrijf

Buiten de werknemers die werkzaam zijn bij sociaal ontwikkelbedrijven zelf is een deel van de WSW-ers in de sector buiten de sociaal ontwikkelbedrijven werkzaam. De WSW-ers die begeleid werken bij een regulier bedrijf vallen niet onder de cao SW of de cao Aan de slag en worden daarom in deze rapportage niet verder uitgelicht. Ook de WSW-ers zonder plaatsing worden in deze rapportage verder niet telkens als aparte groep benoemd.

Medewerkers die (in individueel of in groepsverband) gedetacheerd zijn vanuit het sociaal ontwikkelbedrijf kunnen ook als een vorm van begeleid werken gezien worden. Zij zijn echter wel in dienst bij de SW-werkgever en vallen dus ook onder de cao.

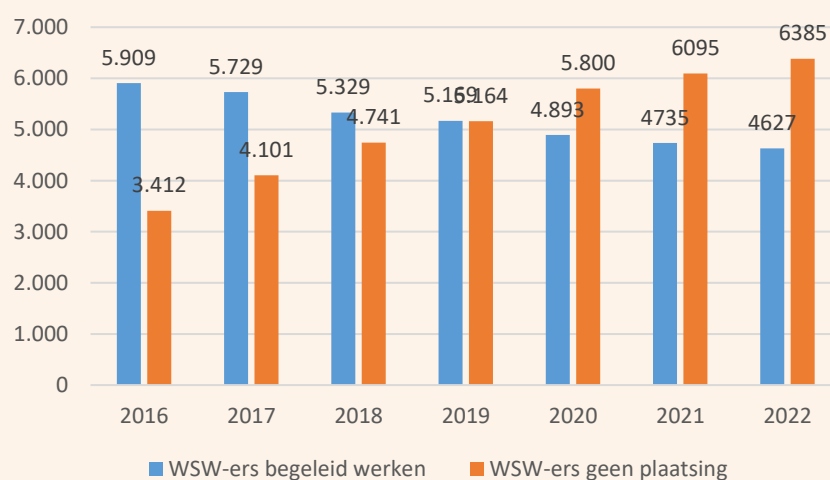
In sommige gevallen is echter alleen data beschikbaar over alle WSW-ers, inclusief de WSW-ers die begeleid werken en de WSW-ers zonder plaatsing. Wanneer dit het geval is dan staat dit bij de desbetreffende tabel of figuur vermeld.

Vanaf 2015 blijven personen die zijn uitgestroomd uit een WSW-dienstverband, gevolgd worden in de WSW-statistiek in de categorie 'Geen plaatsing'. Het betreft personen die:

- eind 2014 tot het werkend bestand van de WSW behoorden;
- vanaf 2015 zijn uitgestroomd en dat dan niet vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd of vanwege overlijden;
- eind 2022 nog over een geldige indicatie beschikken en er heeft geen herindicatie met doelgroep-besluit "boven- of onderzijde" plaatsgevonden.

Deze groep WSW-ers zonder plaatsing is logischerwijs toegenomen sinds 2016 (zie figuur 5).

Figuur 5 WSW-ers werkzaam buiten een sociaal ontwikkelbedrijf (aantal werknemers)



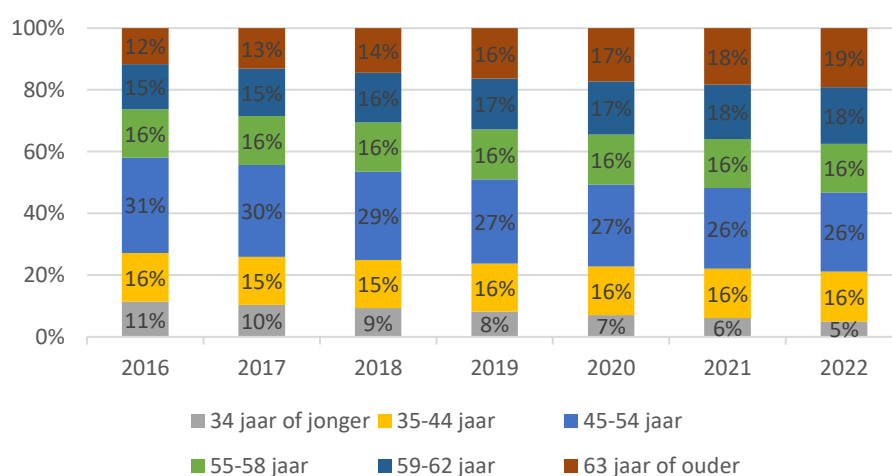
Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

3.1.1

Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf is gestegen van 50 jaar in 2016 naar 53 jaar in 2022. Dit weerspiegelt zich in de ontwikkeling van verschillende leeftijdsgroepen in de sector (zie figuur 6). Hieruit blijkt dat het aandeel werknemers met een leeftijd vanaf 59 jaar gestaag is toegenomen en dat vooral het aantal werknemers tussen de 45 en 54 jaar en onder de 34 jaar de afgelopen vijf jaar is afgenomen.⁸

Figuur 6 Leeftijdsverdeling van WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf



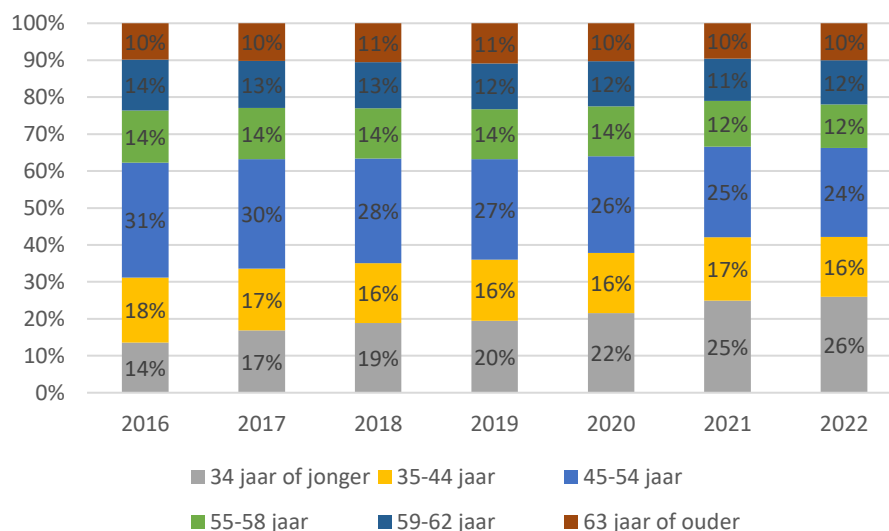
Bron: CBS Microdata

De gemiddelde leeftijd van niet-WSW-ers⁹ in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf is gedaald van 49 jaar in 2016 naar 46 jaar in 2022. Ook dit is terug te zien in de leeftijdsverdeling van deze groep medewerkers (zie figuur 7). Hieruit blijkt dat vooral het aandeel werknemers met een leeftijd tot en met 34 jaar gestaag is toegenomen.

⁸ Inmiddels is de leeftijdsgroep 24 jaar of jonger in de sector zo klein dat wij van CBS niet meer apart over deze doelgroep cijfers mogen rapporteren. Wij hebben deze doelgroep daarom samengevoegd met de doelgroep 25-34 jaar.

⁹ Dit is intern geplaatst personeel dat onder cao Aan de slag valt, maar bevat ook directie, staf en begeleiders. In de polisbestanden zijn de interne plaatsingen niet te onderscheiden van regulier personeel.

Figuur 7 Leeftijdverdeling van niet-WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf



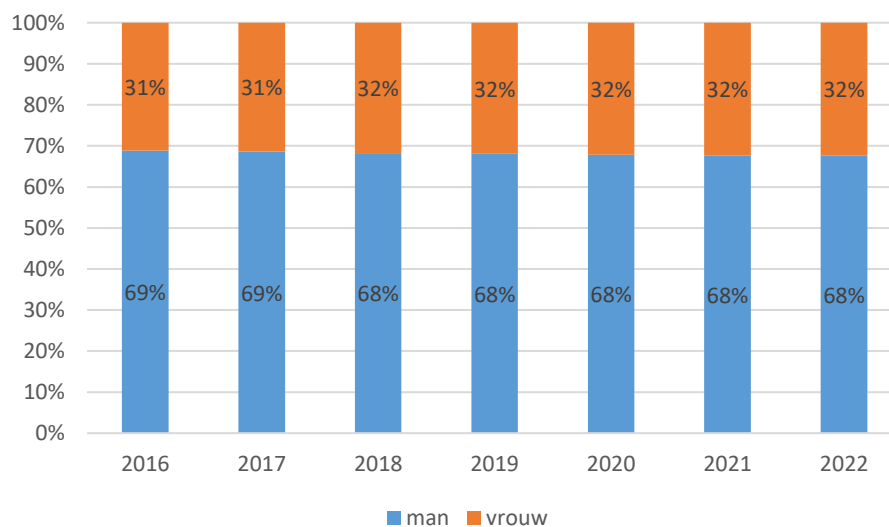
Bron: CBS Microdata

3.1.2

Sekse

Ongeveer één derde van WSW-ers is vrouw en ongeveer twee derde is man (zie figuur 8). Deze verdeling is sinds 2016 niet veranderd.

Figuur 8 Sekseverdeling van WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf

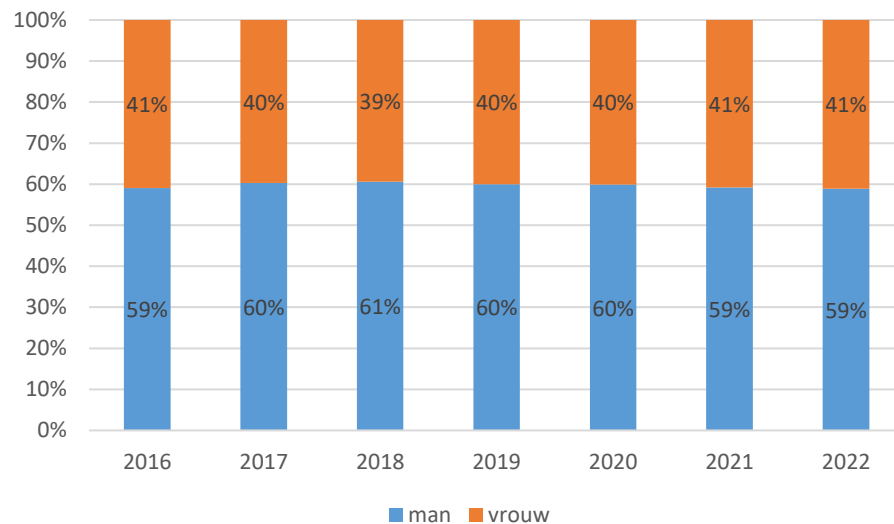


Bron: CBS Microdata



Onder het aantal niet WSW-ers¹⁰ is het aantal vrouwen groter (zie figuur 9). Deze groep bestaat voor ongeveer 40% uit vrouwen en voor 60% uit mannen. Ook deze verdeling is sinds 2016 niet veranderd.

Figuur 9 Sekseverdeling van niet WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf



Bron: CBS Microdata

3.1.3

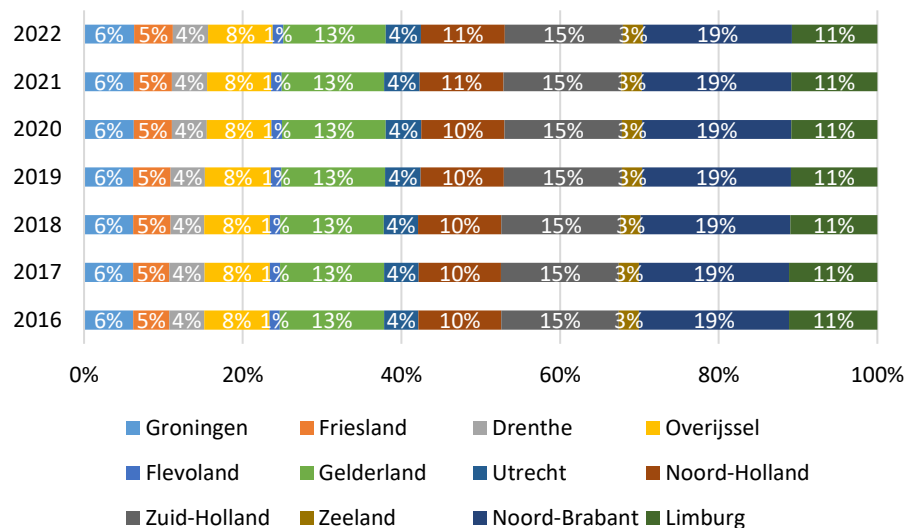
Regio

Voor alle¹¹ WSW-ers wordt ook bijgehouden in welke provincie zij werkzaam zijn (zie figuur 10). De drie provincies met de grootste aantallen WSW-ers zijn achtereenvolgens: Noord-Brabant (19%), Zuid-Holland (15%) en Gelderland (13%).

¹⁰ Dit is intern geplaatst personeel dat onder cao aan de slag valt, maar bevat ook directie, staf en begeleiders. In de polisbestanden zijn de interne plaatsingen niet te onderscheiden van regulier personeel.

¹¹ Dit zijn WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf en WSW-ers in dienst buiten een sociaal ontwikkelbedrijf, waaronder WSW-ers die begeleid werken bij een reguliere werkgever en WSW-ers zonder plaatsing (zie voor meer toelichting paragraaf 3.2)

Figuur 10 Verdeling over provincies van WSW-ers



Bron: Brondata WSW-statistiek (Panteia)

Hierbij is het goed om te vermelden dat in sommige regio's de sector van sociaal ontwikkelbedrijven een relatief groot deel van de werkgelegenheid beslaat (met name langs de grenzen). Hoewel de sector van sociaal ontwikkelbedrijven in deze regio's in verhouding tot de totale regionale werkgelegenheid bovenmatig actief is, zijn het uiteindelijk toch de provincies met de meeste inwoners die de meeste WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf hebben.

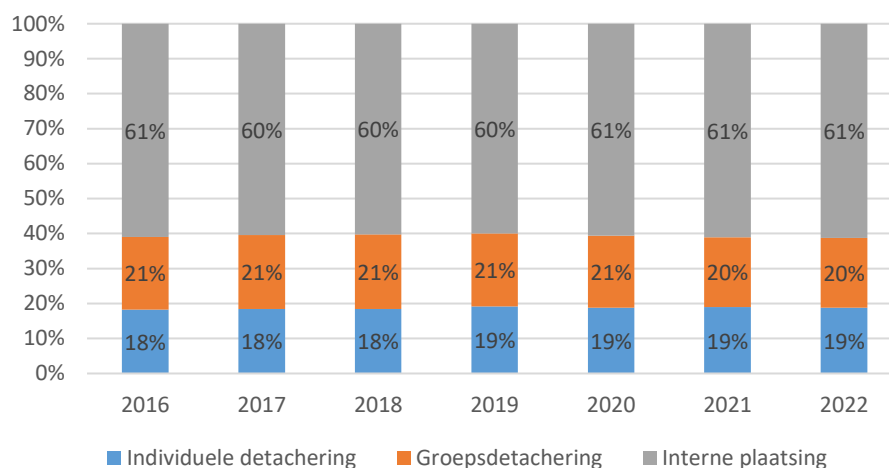
3.2 Kenmerken van het dienstverband

In deze paragraaf staan gegevens over de kenmerken van het dienstverband zoals het type contract (voltijd of deeltijd en vast of tijdelijk), het aantal contracturen en het bruto maandloon. Deze gegevens zijn uitgesplitst voor WSW-ers in dienst van het sociaal ontwikkelbedrijf en niet WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf.

3.2.1 WSW-ers in dienst van sociaal ontwikkelbedrijf

Allereerst is het belangrijk om te benoemen dat bijna twee derde van de WSW-ers intern geplaatst is (zie figuur 11) en dat dat voor iets meer dan een derde ervan niet geldt. Deze overige dienstverbanden bestaan uit detacheringen, zowel individuele detacheringen als groepsdetacheringen. Uit deze cijfers blijkt dat detacheringen een belangrijk onderdeel uitmaken van de dienstverbanden die worden afgesloten in de sector. Detacheringen zullen voor de Participatiewet-doelgroep die onder de cao Aan de slag valt naar alle waarschijnlijkheid nog belangrijker worden, omdat bij deze groep de nadruk op ontwikkeling en doorstroming naar regulier werk groter is.

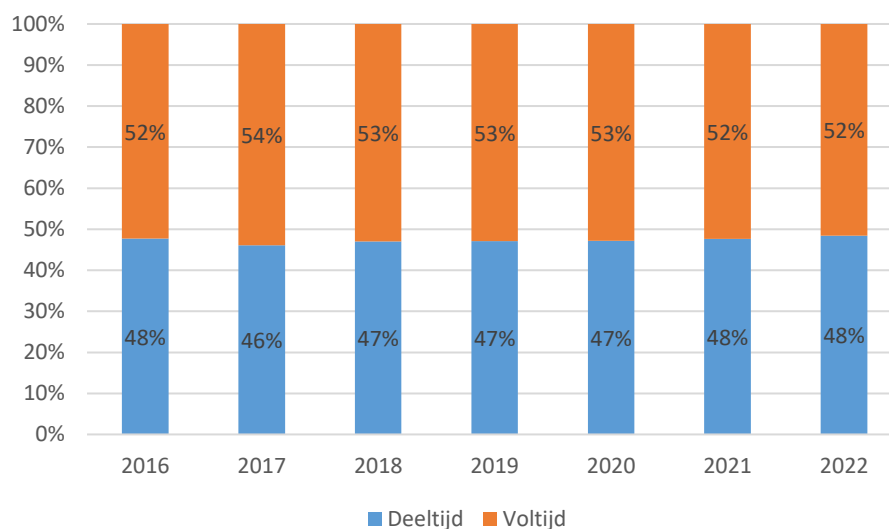
Figuur 11 Type dienstverband van WSW-ers



Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

Ongeveer de helft van de WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf werkt voltijd, terwijl de andere helft in deeltijd werkt (figuur 12).

Figuur 12 Type contract van WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf

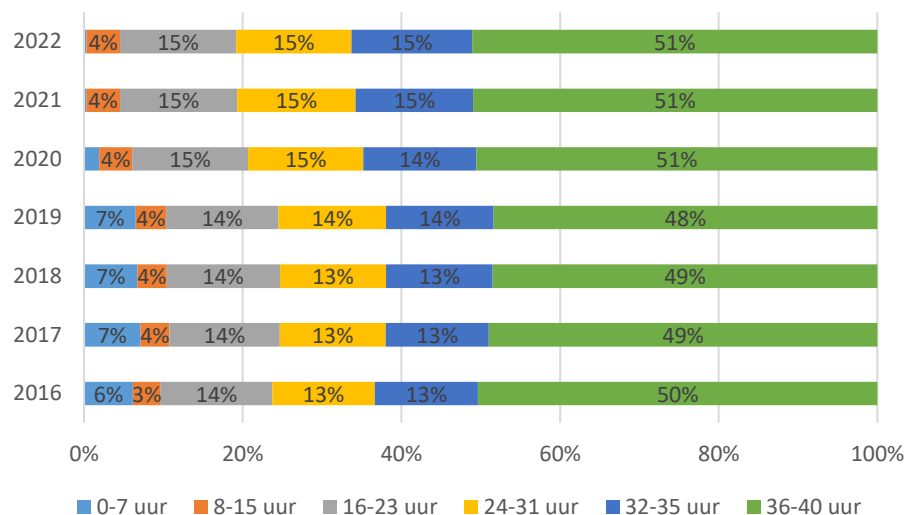


Bron: CBS Microdata

Ingezoomd op het aantal contracturen van deze werknemers is te zien dat het percentage werknemers dat tussen de 36 uur en 40 uur werkt ongeveer overeenkomt met het aantal werknemers dat in voltijd werkt (circa 50%). Voor de werknemers die in deeltijd werken komen contracten met per week tussen de 16-23 uur, 24-31 uur en 32-35 uur ongeveer even vaak voor. Deze verdeling verandert over de jaren heen ook

nauwelijks (figuur 13). Wel zien we dat er vanaf 2020 en zeker in 2021 en 2022 bijna geen dienstverbanden meer zijn van 0-7 uur contracturen per week.

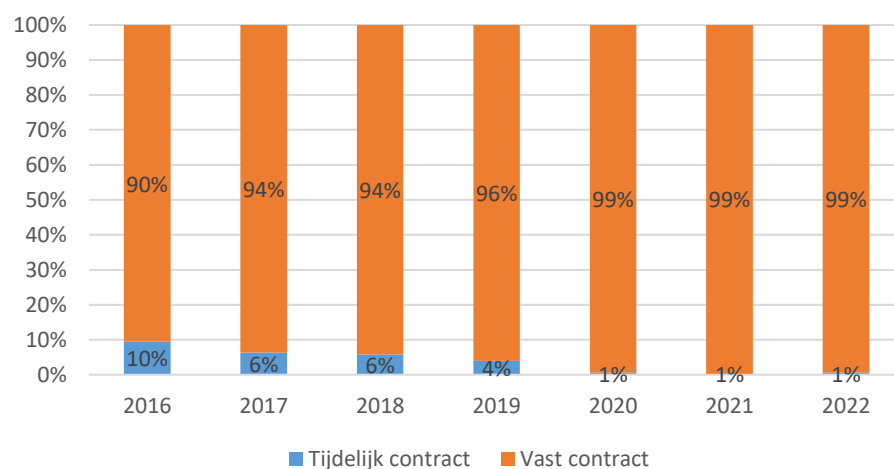
Figuur 13 Contracturen per week van WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf



Bron: CBS Microdata

Daarnaast heeft nagenoeg iedere overgebleven WSW-er vanaf 2020 een vast contract bij een sociaal ontwikkelbedrijf. Slechts een enkeling heeft nog een tijdelijk contract en dit percentage is in de loop der jaren alleen maar kleiner geworden (figuur 14).

Figuur 14 Overeenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd: WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf

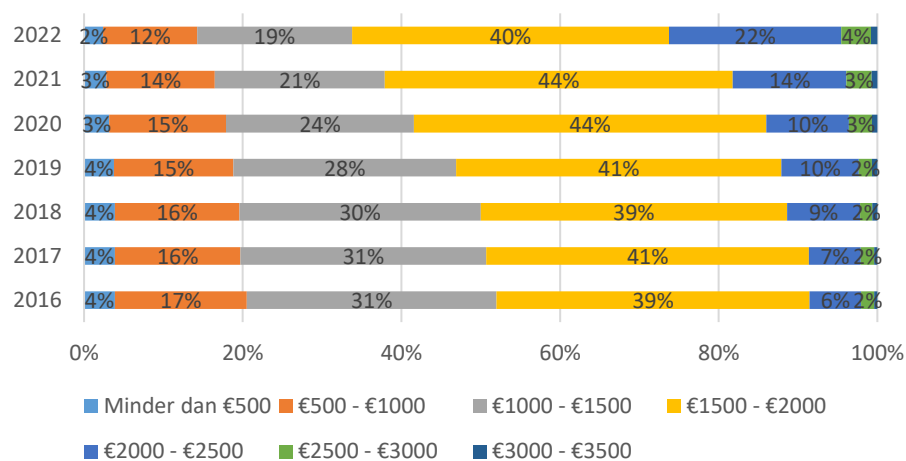


Bron: CBS Microdata



Het gemiddelde bruto maandloon voor WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf is de afgelopen jaren gestegen van 1.419 euro in 2016 naar 1.652 euro in 2022, dat is een stijging van ongeveer 16%. Hiervan bedroeg de stijging tussen 2016 en 2020 ongeveer 8,5 % en tussen 2020 en 2022 ongeveer 7%. Deze gemiddelde stijging blijkt ook wanneer ingezoomd wordt op de verdeling van het bruto maandloon van medewerkers in verschillende loonklassen (zie figuur 15). Dit heeft onder andere te maken met de relatief grote stijging van het Wettelijk Minimumloon sinds 2020 in vergelijking met de jaren daarvoor.

Figuur 15 Verdeling van het bruto maandloon van WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf



Bron: CBS Microdata

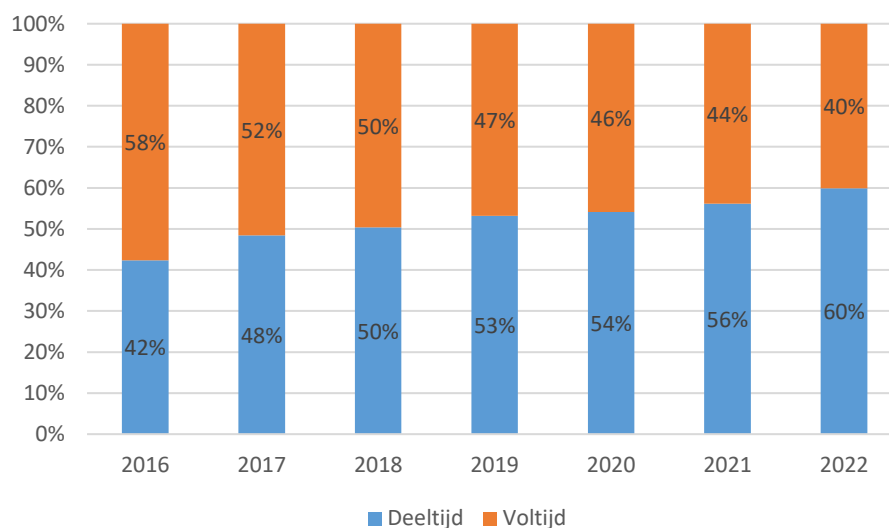
3.2.2

Niet-WSW-ers¹²

Van de niet-WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf werkt in 2022 60% in voltijd terwijl de overige 40% in deeltijd werkt (figuur 16). Het aandeel werknemers met een deeltijdcontract binnen deze groep neemt sinds 2016 gestaag toe.

¹² Dit is intern geplaatst personeel dat onder cao Aan de slag valt, maar bevat ook directie, staf en begeleiders. In de polisbestanden zijn de interne plaatsingen niet te onderscheiden van regulier personeel.

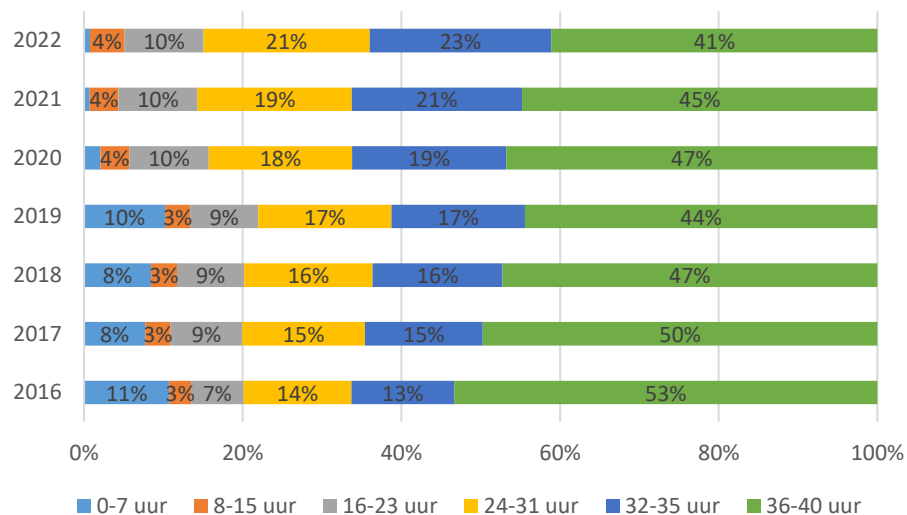
Figuur 16 Type contract van niet-WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf



Bron: CBS Microdata

Qua aantal contracturen van deze werknemers is te zien dat het percentage werknemers dat tussen de 36 uur en 40 uur werkt ongeveer overeenkomt met het aantal werknemers dat in voltijd werkt (circa 50%). Ook hier is de dalende trend aan voltijdcontracten te zien, maar de ontwikkeling in 2020 is hierop een uitzondering. In dat jaar steeg het aandeel werknemers met een contract van tussen de 36 en 40 uur. Voor de werknemers die in deeltijd werken komen over de jaren heen contracten met per week tussen de 16-23 uur, 24-31 uur en 32-35 uur ongeveer even vaak voor. Wel is ook hier de opgaande trend in deeltijdcontracten te zien. Zo is bijvoorbeeld sprake van een toename van het aantal contracten tussen 32 en 35 uur van 13% in 2016 naar 23% in 2022 (figuur 17).

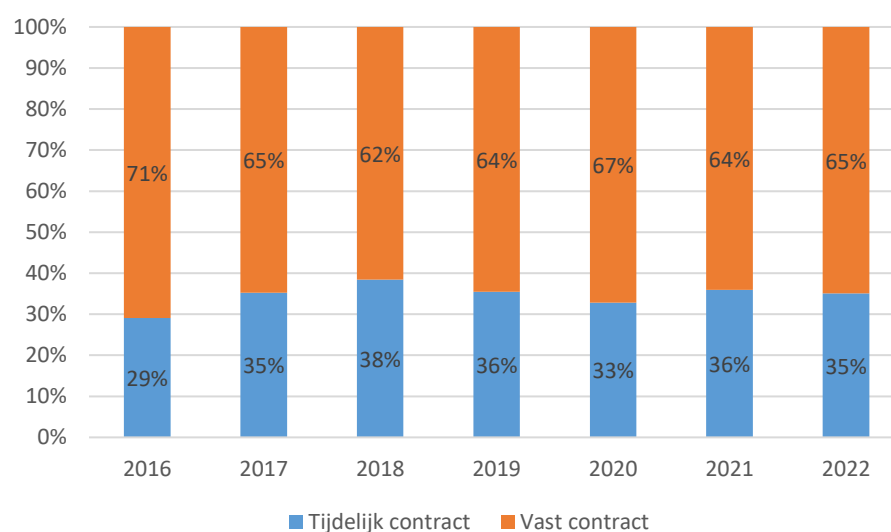
Figuur 17 Contracturen per week van niet-WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf



Bron: CBS Microdata

Het aantal vaste contracten voor niet WSW-ers nam tussen 2018 en 2020 weer toe en schommelt nu rond de 65%. In 2022 had 35% van de werknemers een tijdelijk contract en 65% een vast contract (figuur 18).

Figuur 18 Overeenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd bij niet-WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf



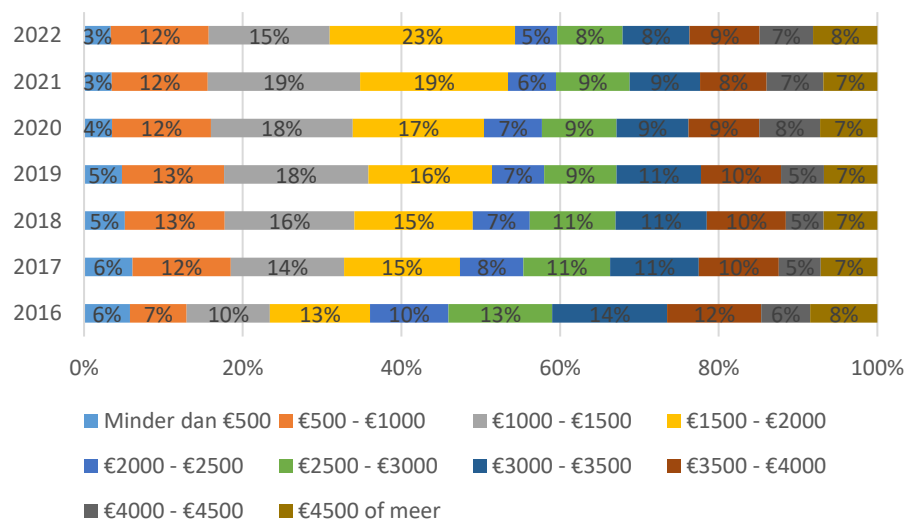
Bron: CBS Microdata



Het gemiddelde bruto maandloon voor niet-WSW-ers is tussen 2016 en 2022 gedaald van 2.650 euro in 2016 naar 2.381 euro in 2022. Dat is een daling van ongeveer 10%. In 2020 is het gemiddeld loon ten opzichte van het jaar ervoor licht gestegen naar 2.407 euro, maar dit is daarna weer gedaald. Dezelfde trend komt naar voren wanneer ingezoomd wordt op de verdeling van het bruto maandloon bij medewerkers in verschillende loonklassen (zie figuur 19).

Het gemiddelde loon van de niet-WSW-ers ligt hoger dan van de groep WSW-ers. Dit is het gevolg van de inclusie van de directie, staf en begeleiders in deze cijfers. De salarissen van deze medewerkers liggen gemiddeld hoger dan het salaris van intern geplaatst personeel dat onder cao Aan de slag valt. In de oorspronkelijke sectoranalyse uit 2022 haalden we al aan dat de coronacrisis aan die een flinke impact heeft gehad op de medewerkers in de sector. Daar zijn in de tussentijd ook de hoge inflatiecijfers bijgekomen. Energie en boodschappen werden flink duurder en het gros van de medewerkers werkzaam binnen of via sociaal ontwikkelbedrijven ontvangt het minimumloon. Omdat gemiddeld genomen de mensen een dienstverband hebben van 80% ligt het gemiddelde salaris van de medewerkers met een indicatie net boven het sociaal minimum.¹³

Figuur 19 Verdeling van het bruto maandloon van niet-WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf



Bron: CBS Microdata

3.3 In- en uitstroom

Aangezien de WSW instroom sinds 2015 gesloten is, is het logisch dat er voornamelijk sprake is van uitstroom van WSW-ers (figuur 20). Deze uitstroom lag de afgelopen

¹³ <https://cedris.nl/publicaties/sectorinformatie-2022/>

jaren tussen de 4.700 en 6.200 WSW-ers per jaar. De beperkte ‘instroom’ in het WSW-werknemersbestand betreft personen die (naadloos) overgenomen worden door een ander sociaal ontwikkelbedrijf of gemeente vanuit een collega-bedrijf of het betreft personen die na uitstroom uit de WSW in het eerste of tweede halfjaar 2022 weer in dienst zijn gekomen na een nieuw aangeboden WSW-dienstverband.

Figuur 20 Instroom en uitstroom van WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf

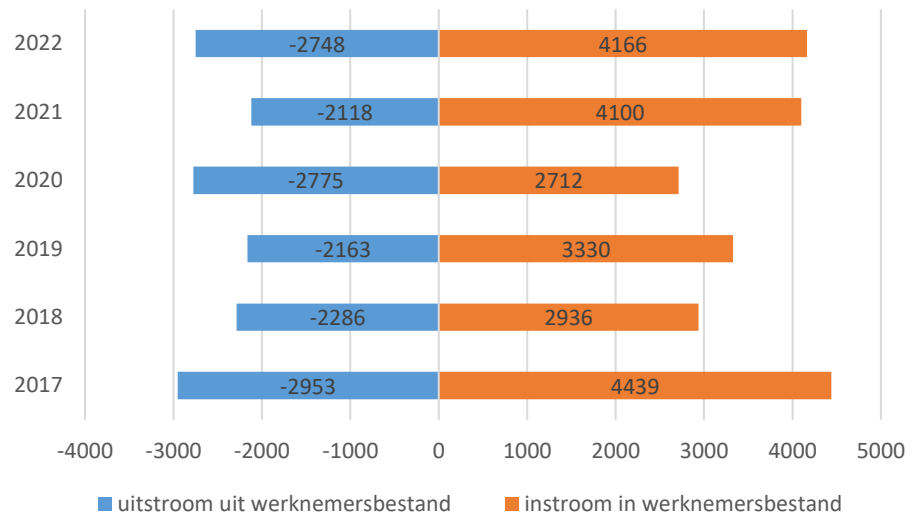


Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

De in- en uitstroom van niet WSW-ers¹⁴ in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf laat een duidelijk ander patroon zien (figuur 21). Tot aan 2020 was de instroom per jaar hoger dan de uitstroom en in 2020 was de uitstroom iets hoger dan de instroom. In 2021 en 2022 nam de netto instroom vervolgens weer flink toe. Dit laat ook wederom zien dat het werknemersbestand voor niet-WSW-ers de afgelopen jaren gegroeid is. Zoals eerder al benoemd is het uit deze cijfers niet af te leiden of de stijging geldt voor zowel intern geplaatst personeel dat onder cao aan de slag valt, alsook directie, staf en begeleiders.

¹⁴ Dit is intern geplaatst personeel dat onder cao aan de slag valt, maar bevat ook directie, staf en begeleiders. In de polisbestanden zijn de interne plaatsingen niet te onderscheiden van regulier personeel.

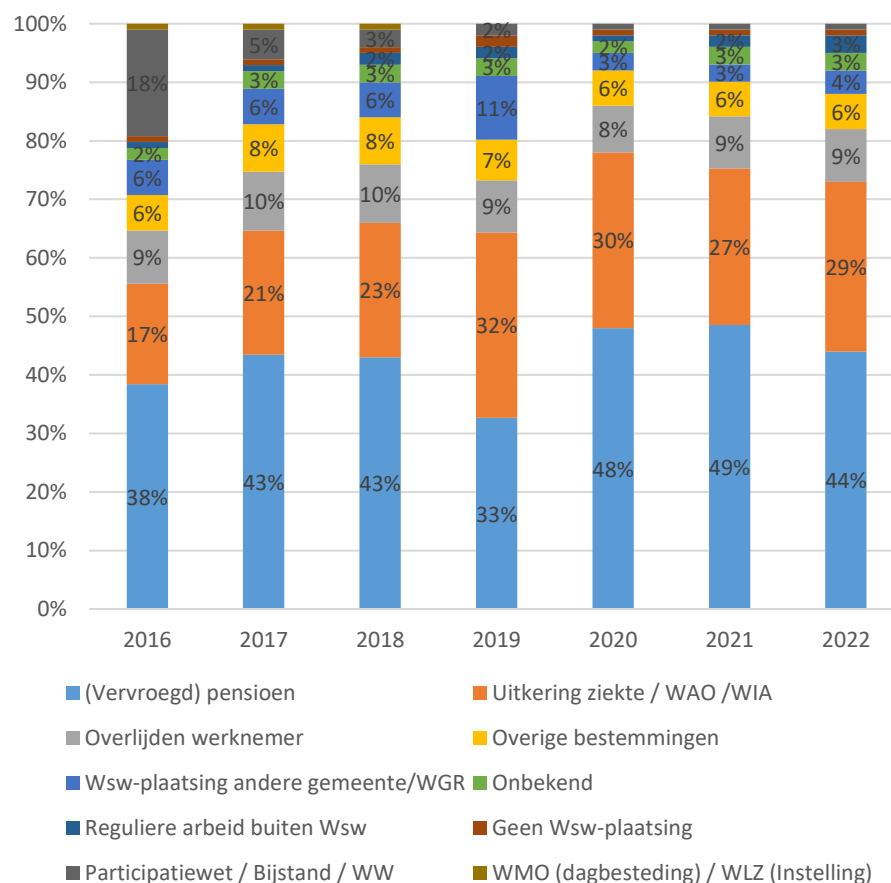
Figuur 21 Instroom en uitstroom van niet-WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf



Bron: CBS Microdata



Figuur 22 Uitstroombestemming van uitgestroomde WSW-ers

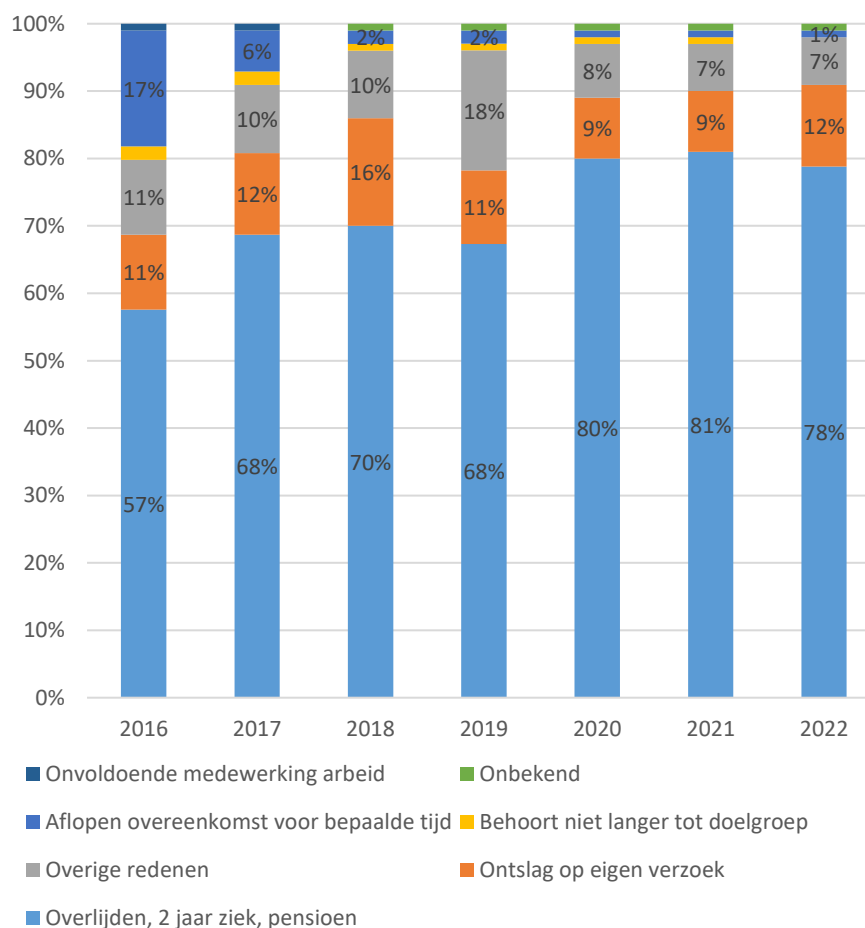


Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

Voor alle¹⁵ WSW-ers de afgelopen jaren was het pensioen, al dan niet vervroegd, de belangrijkste uitstroombestemming (figuur 22). De op één na grootste uitstroombestemming was een uitkering vanwege ziekte. In 2022 waren deze twee uitstroombestemmingen goed voor ongeveer 75% van de uitstroom. Dit correspondeert ook met de redenen van uitstroom, figuur 23, waar naast overlijden en ziekte, pensioen de belangrijkste redenen van uitstroom zijn. Uitgesplitste gegevens over ziekte dan wel overlijden en pensioen zijn net als de vorige keer niet beschikbaar. Dit is echter wel belangrijk aangezien dit natuurlijk niet hetzelfde is en omdat niet alle medewerkers hun pensioen halen.

¹⁵ Dit zijn WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf en WSW-ers in dienst buiten een sociaal ontwikkelbedrijf, waaronder WSW-ers die begeleid werken bij een reguliere werkgever en WSW-ers zonder plaatsing (zie voor meer toelichting paragraaf 3.2)

Figuur 23 Reden van uitstroom van WSW-ers



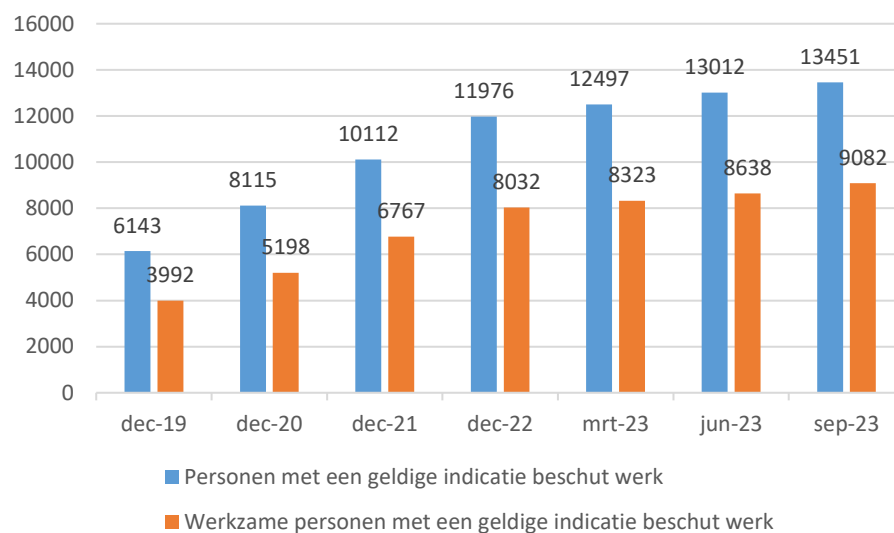
Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

Over het arbeidsverleden van de werknemers in de sector is vrij weinig exacte informatie beschikbaar. Wel is natuurlijk duidelijk dat de groep WSW-ers in ieder geval al sinds 2015 werkzaam is in de sector. Vaak gaat het bij deze groep om zeer lange dienstverbanden. Verder geldt voor niet WSW-ers die onder de cao Aan de slag vallen dat zij na 2015 in de sector zijn gaan werken, waarbij vervolgens de groeicijfers van deze groep (dan wel de interne plaatsingen) informatie bieden over het arbeidsverleden van deze groep.

Met behulp van het Dashboard Beschut werk van het UWV¹⁶ is data op te halen over het aantal personen met een geldige indicatie en het aantal werkzame personen. Tussen december 2019 en september 2023 is het aantal werkzame personen opgelopen van 3.992 naar 9.082. Dit is meer dan een verdubbeling (128% stijging). Dit duidt erop dat een aanzienlijk deel van deze groep een relatief kort dienstverband kent.

¹⁶ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/beschut-werk>

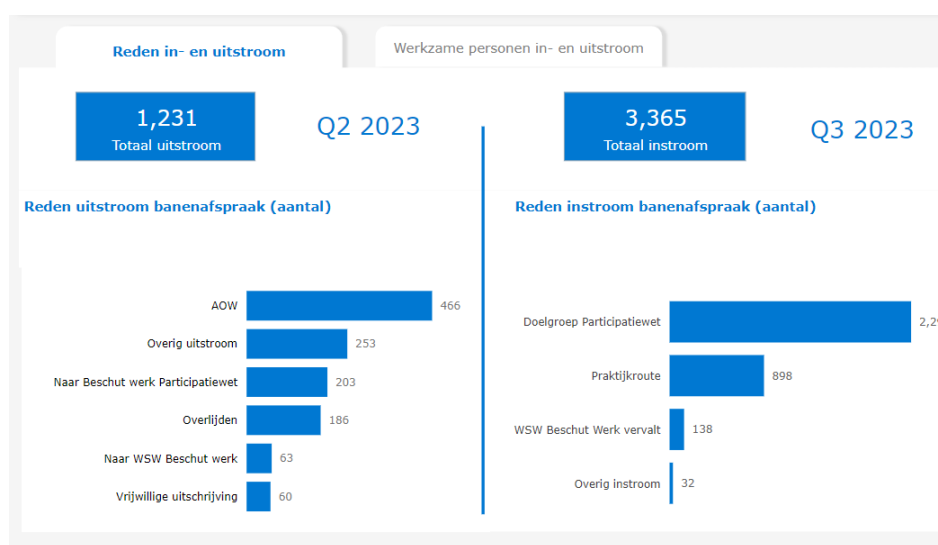
Figuur 24 Aantal personen met een geldige indicatie beschut werk



Bron: UWV Dashboard beschut werk

Het dashboard banenafpraak biedt voor de laatste twee kwartalen inzicht in de redenen voor de in- en uitstroom van werknemers die onder de banenafpraak vallen, zie figuur (25). Hierin is ook de herkomst van de instroom van en de bestemming van de uitstroom naar beschut werk opgenomen. Zo waren er 138 personen die in het derde kwartaal van 2023 vanuit beschut werk WSW instroomden naar de banenafpraak. In het tweede kwartaal van 2023 stroomden daarentegen 63 personen de WSW beschut werk in vanuit de banenafpraak en 203 personen vanuit de doelgroep van de participatiewet stroomden beschut werk in.

Figuur 25 Redenen voor in- en uitstroom banenafpraak



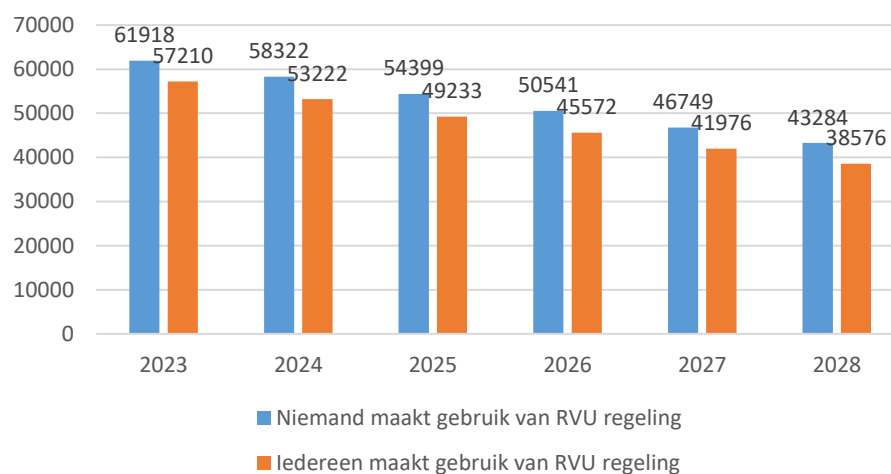
Bron: UWV Dashboard Banenafpraak

Dit dashboard heeft geen optie om verder terug te kijken dan de meeste recente kwartalen en zo een trendanalyse te kunnen maken.

3.4 Toekomstige ontwikkelingen

Het aantal WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf zal de komende jaren verder blijven dalen. In de ramingen voor de aantallen werknemers die in de komende vijf jaar in de sector werkzaam zijn, is rekening gehouden met het gebruik van de RVU door werknemers (figuur 26). Hierdoor ontstaat een onder- en bovengrens in de raming waarbij er bij de bovengrens sprake van is dat alle WSW-ers in dienst van het sociaal ontwikkelbedrijf hier gebruik van maken en de ondergrens het aantal werknemers aangeeft wanneer niemand hier gebruik van maakt. Medewerkers die gebruik maken van de RVU blijven in dienst vanwege betaling uit de doorlopende subsidie.

Figuur 26 Raming van het aantal WSW-ers in dienst bij sociaal ontwikkelbedrijf, afhankelijk van gebruik van de RVU



Bron: Brondata WSW-statistiek (Panteia) en ramingsmodel 'blijfkansen'

Van het aantal werknemers dat in het kader van de Participatiewet intern geplaatst wordt, is geen recentere raming beschikbaar dan gepresenteerd in de oorspronkelijke sectoranalyse.



4 Huidige situatie duurzame inzetbaarheid

Dit hoofdstuk geeft een update van de problematiek rond duurzame inzetbaarheid en zwaar werk in de sector en welke groep werkenden dit in het bijzonder raakt. Het beschrijft of en op welke manier de situatie ten opzichte van de oorspronkelijke sectoranalyse is veranderd.

De vier aspecten van duurzame inzetbaarheid zijn volgens de MDIEU:

- a. het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken;
- b. het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap;
- c. het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden;
- d. het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan.

Een deel van dit hoofdstuk is gebaseerd op extern beschikbare documenten. Met interviews is verdere een eerste beeld gevormd over de huidige situatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In deze interviews kwam ook aan de orde welke situatie op dit gebied (en dat van eerder uittreden) over vijf jaar en daarna wordt voorzien.

Om als SW-organisatie aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid is er een grote verscheidenheid aan informatiebronnen, interventies en campagnes te vinden op de website van SBCM. SBCM hanteert zelf drie pijlers van duurzame inzetbaarheid: gezond leven en werken, blijven groeien, werken met plezier en koppelen daar activiteiten aan. Daarnaast worden ook activiteiten aangeboden om werknemers te ondersteunen om (meer) hun eigen regie te kunnen nemen over hun duurzame inzetbaarheid. Deze zijn ontstaan vanuit de campagne 'ik ben aan de bal' die wij in de oorspronkelijke sectoranalyse al hebben aangehaald.¹⁷ Ook zijn tools ontwikkeld en worden activiteiten opgezet om duurzame inzetbaarheid te borgen in de organisatie.

4.1 Gezondheid en vitaliteit

Het eerste element van duurzame inzetbaarheid dat de MDIEU onderscheidt, is dat van gezondheid en vitaliteit. Zowel de aard van de arbeidsbeperking van werknemers als de omvang, duur en frequentie van het ziekteverzuim bieden hierover nadere informatie.

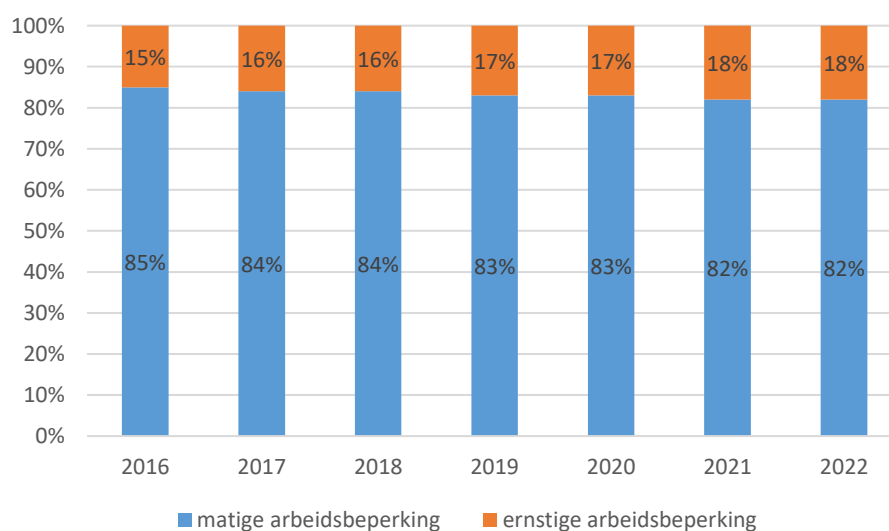
4.1.1 Zwaarte en aard arbeidsbeperking

Voor de beschrijving van de stand van zaken op het gebied van gezondheid en vitaliteit is in de eerste plaats relevant dat werknemers vaak juist vanwege problemen met hun gezondheid en vitaliteit in de sector van sociaal ontwikkelbedrijven werkzaam zijn. Meer dan 80% van de WSW-ers in dienst van een sociaal

¹⁷ SBCM. <https://www.sbcm.nl/duurzaam-inzetbaar-blijven/>

ontwikkelbedrijf heeft een matige arbeidsbeperking terwijl een kleine 20% een ernstige beperking heeft. Het hoeft overigens niet zo te zijn dat een medewerker met een zware arbeidsbeperking meer verzuimt dan iemand met een matige arbeidsbeperking.

Figuur 27 Zwaarte van de arbeidsbeperking van WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf

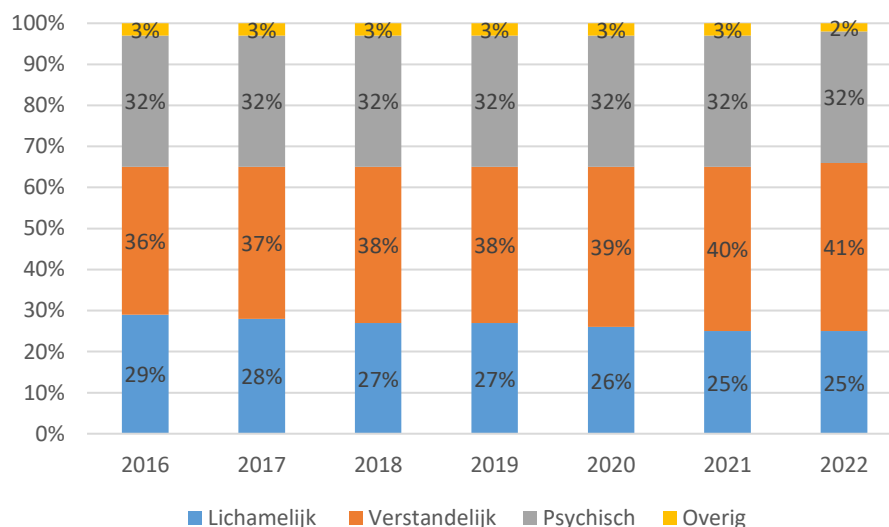


Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

Onder de WSW-ers in dienst van het sociaal ontwikkelbedrijf heeft het grootste aandeel (41% in 2022) een verstandelijke beperking. Verder heeft iets minder dan een derde van de werknemers een psychische beperking en een kwart een lichamelijke beperking. Wederom is de soort handicap gemiddeld gezien niet indicatief voor de hoogte van het ziekteverzuim. Sommige medewerkers zullen door hun handicap te maken hebben met pieken en dalen in ziekteverzuim terwijl anderen juist een constant ziekteverzuim hebben dat ergens tussen die pieken en dalen ligt.



Figuur 28 Soort arbeidsbeperking van WSW-ers in dienst van een sociaal ontwikkelbedrijf



Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

In de sector van sociaal ontwikkelbedrijven is veelal sprake van fysiek werk. Dit gegeven in combinatie met de beperkingen van de medewerkers maakt dat werk dat wellicht voor een persoon zonder arbeidsbeperking niet als zwaar wordt bestempeld, door medewerkers in de sector SW wel als dusdanig kan worden ervaren. Dit kan ertoe leiden dat de effecten van vergrijzing eerder en sterker gevoeld worden. Medewerkers in de sector van sociaal ontwikkelbedrijven worden gemiddeld ook minder oud en gemiddeld minder vaak gezond oud dan de rest van de Nederlandse beroepsbevolking.

Uit verschillende gesprekken die gevoerd zijn in het kader van deze update komt het beeld naar voren dat de populatie niet-WSW-ers die via een beschut werk of detachering bij het sociaal ontwikkelbedrijf in dienst zijn in vergelijking met de WSW-doelgroep vaker te maken hebben met multi-problematiek. Hierbij is sprake van een combinatie van sociaaleconomische en psychosociale problemen.

4.1.2

Ziekteverzuim

Een belangrijke indicator voor de gezondheid en vitaliteit van werknemers in de sector is de ontwikkeling van het ziekteverzuim. Ondanks de inspanningen van sociaal ontwikkelbedrijven op het gebied van gezondheid, is het verzuimpercentage¹⁸ in 2022 verder doorgestegen naar 14,8% ten opzichte van 14,6% in 2020 (zie tabel 1). Hierin moet meegewogen worden dat Nederland in het begin van 2022 langzaam uit de coronamaatregelen kwam. De meldingsfrequentie¹⁹ is in dezelfde periode ook

¹⁸ Het verzuimpercentage is het totaal aantal verzuimde kalenderdagen (exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof) in de meetperiode gedeeld door het totaal aantal kalenderdagen.

¹⁹ De meldingsfrequentie is het totaal aantal ziekmeldingen in de meetperiode gedeeld door het gemiddeld aantal medewerkers in de meetperiode.

gestegen. Gemiddeld meldde men zich in 2022 twee keer per jaar ziek. De gemiddelde verzuimduur is wel gedaald: naar 33,5 kalenderdagen in 2022. Dit is ook terug te zien in de toename van verzuimgevallen van 1 tot en met 7 dagen. Dit was in 2020 52% en in 2022 55%. Het percentage voor een verzuimduur van 8 tot en met 42 dagen is daarentegen gedaald ten opzichte van 2020.

Tabel 1 Verzuimgetallen 2013 – 2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Verzuimpercentage	12,3%	12,2%	12,5%	12,8%	13,3%	14,0%	14,1%	14,5%	14,6%	14,8%
Meldingsfrequentie	1,9	1,7	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	2,0
Gem. verzuimduur	25,0	25,3	25,7	27,2	28,9	30,2	32,6	36,8	36,1	33,5

Bron: Factsheet landelijke verzuimcijfers SW 2022, SBCM/Cedris (2022).

Tabel 2 Percentage verzuimgevallen naar verzuimduur in kalenderdagen 2013 – 2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1 – 7 dagen	60,7%	60,3%	60%	59%	60%	58%	54%	52%	53%	55%
8 – 42 dagen	28,4%	27,7%	28%	28%	28%	29%	33%	32%	30%	29%
43 – 365 dagen	9,9%	10,9%	10%	11%	11%	11%	11%	13%	13%	13%
>365 dagen	1,0%	1,1%	1%	1%	2%	2%	3%	2%	4%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Factsheet landelijke verzuimcijfers SW 2022, SBCM/Cedris (2022).



Het gemiddelde verzuimpercentage in 2022 van de groep onder de Participatiewet (13,4%) ligt lager dan dat van de medewerkers met een WSW-indicatie (16,6%). Medewerkers met een Wsw-dienstverband verzuimen nog steeds vaker en langer dan andere groepen.

Tabel 3 Gemiddelde verzuimpercentage uitgesplitst naar wsw en P-wet doelgroepen, 2019-2022

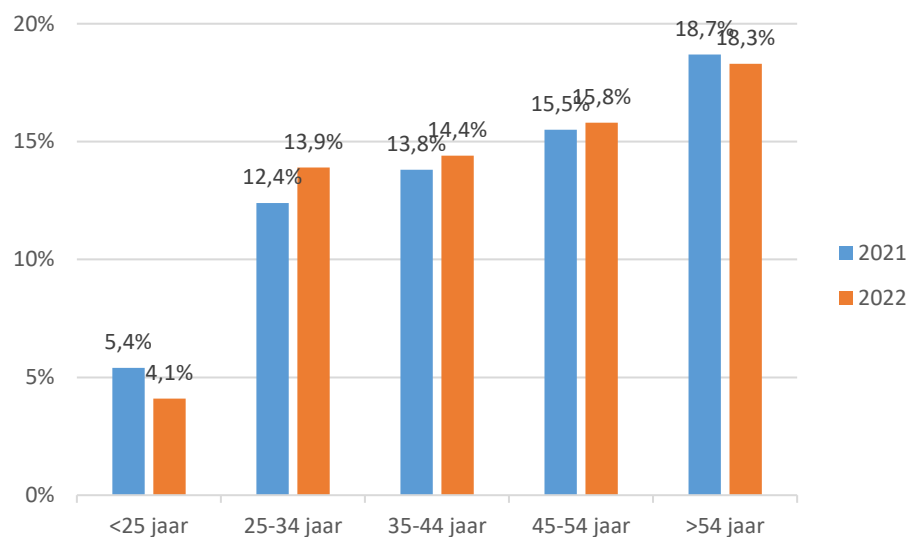
	2019	2020	2021	2022
Wsw	15,4%	16,3%	16,4%	16,6%
P-wet	10,0%	11,5%	11,6%	13,3%
Uitgesplitst: Nieuw beschermt	10,7%	11,8%	12,6%	15,2%
Niet- gesubsidieerd	6,6%	6,3%	6,8%	8,2%
Totaal	14,1%	14,5%	14,6%	14,8%

Bron: Factsheet landelijke verzuimcijfers SW 2022, SBCM/Cedris (2022).

Hier ligt ten eerste een verband met de leeftijd. De groep met een WSW-indicatie is net als in 2020 nog steeds gemiddeld fors ouder dan de groep die onder de Participatiewet valt en het verzuimpercentage onder werknemers stijgt naarmate de medewerker ouder wordt. In de groep werknemers met een WSW-indicatie is het ziekteverzuim onder werknemers ouder dan 54 jaar dan ook het hoogst. Het gaat in die groep om een verzuimpercentage van 18,3% (zie figuur 29). Deze groep is tevens het grootste en betreft 49% van de medewerkers met een WSW-indicatie. Het hoge verzuim heeft bij de werknemers met een WSW-indicatie net als twee jaar geleden vooral te maken met langdurige uitval op het einde van de carrière. Medewerkers zijn namelijk eerst twee jaar ziek voor ze afgekeurd worden. Deze oorzaak voor het verzuim speelt geen grote rol voor de doelgroep die onder de cao Aan de slag valt.



Figuur 29 Verzuimpercentage van medewerkers met een WSW-indicatie



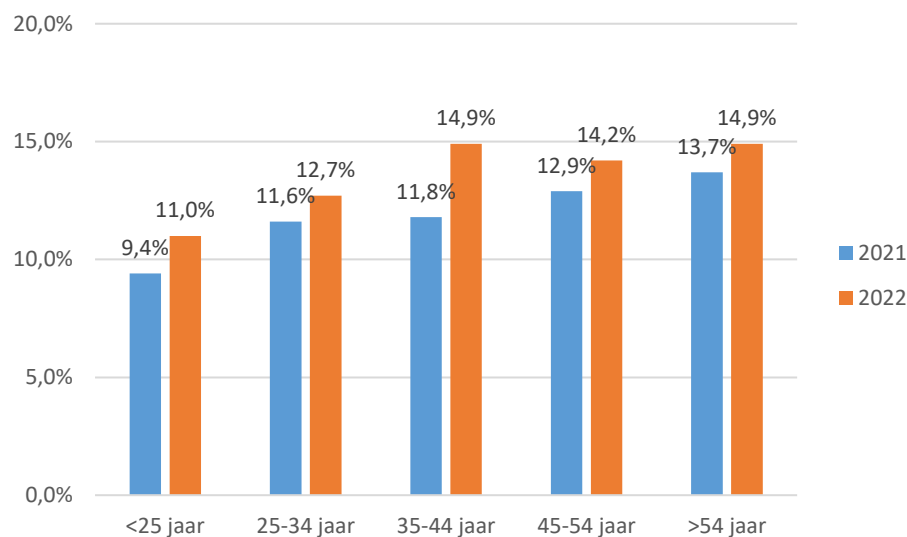
Bron: Factsheet landelijke verzuimcijfers SW 2022, SBCM/Cedris (2022).

De leeftijdsafhankelijke stijging in het verzuimpercentage is voor de groep die valt onder de Participatiewet net als in 2020 niet zo sterk aanwezig als bij de WSW-doelgroep. Wel is het verzuimpercentage bij de P-wet groep de afgelopen twee jaar sterker gestegen dan bij de WSW-doelgroep. Deze stijging in het verzuimpercentage is redelijk gelijk verdeeld over de verschillende leeftijdsgroepen.

In vergelijking met de oorspronkelijke sectoranalyse zien we de afgelopen jaren wel bij de groep die onder de Participatiewet valt zich een lichte leeftijdsafhankelijke stijging in het verzuimpercentage ontwikkelen (zie figuur 30).



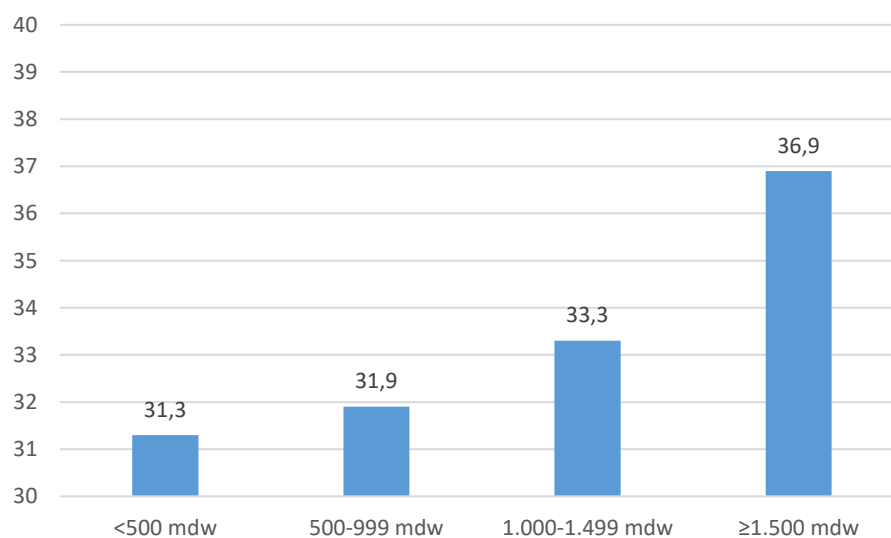
Figuur 30 Verzuimpercentage van medewerkers vanuit de Participatiewet



Bron: Factsheet landelijke verzuimcijfers SW 2022, SBCM/Cedris (2022).

Er zijn ook verschillen in verzuimduur te vinden tussen kleine en grote organisaties (zie figuur 31). De gemiddelde verzuimduur stijgt naarmate een bedrijf meer medewerkers in dienst heeft. Ten opzichte van 2020 is de gemiddelde verzuimduur in alle kleine en middelgrote organisaties gedaald. Alleen in organisaties met 1.500 of meer medewerkers is de verzuimduur constant gebleven. Grotere organisaties hebben dus nog steeds de nodige moeite om het verzuim omlaag te krijgen.

Figuur 31 Verzuimduur in kalenderdagen uitgesplitst naar organisatiegrootte



Bron: Factsheet landelijke verzuimcijfers SW 2022, SBCM/Cedris (2022).

Vrouwen verzuimen nog altijd meer dan mannen. Het verzuimpercentage van vrouwen met een WSW-indicatie was in 2022 19,3% tegenover 15,4% bij de mannen. Bij de overige werknemers onder de Participatiewet liggen deze percentages respectievelijk op 15,5% en 12,5%.

4.2 Goed werkgeverschap

Het volgende in de MDIEU onderscheiden element van duurzame inzetbaarheid van werknemers is “goed werkgeverschap”. Dit aspect komt gedeeltelijk overeen met een door de sector geïdentificeerde pijler van duurzame inzetbaarheid, namelijk ‘werken met plezier’.²⁰

4.2.1 Medewerkerstevredenheid

Vorig jaar is door de sector een benchmarkonderzoek naar medewerkerstevredenheid in de sociale werkgelegenheid over 2020-2022 gepubliceerd.²¹ Om de uitkomsten van de sociaal ontwikkelbedrijven te kunnen vergelijken zetten ze de scores af tegen de Benchmark Nederland (BN). In deze benchmark zijn alle sectoren en bedrijven van Nederland meegenomen, inclusief de sociaal ontwikkelbedrijven.

Uit dit onderzoek blijkt dat werknemers tevreden zijn met het werk, de werkplek en de samenwerking met collega's. De tevredenheid van leidinggevenden stijgt en zij zijn ook tevredener dan werknemers over hun werkplek en het sociaal ontwikkelbedrijf.

²⁰ SBCM. <https://www.sbcm.nl/duurzaam-inzetbaar-blijven/werken-met-plezier/>

²¹ <https://www.sbcm.nl/actueel/medewerkerstevredenheid-in-sw-hoger-dan-landelijk-gemiddelde/>



Figuur 32 Vergelijking SW - Benchmark Nederland

Stelling	SW-organisatie	Benchmark Nederland
Ik ben blij met mijn werk	7,9	7,4
Ik vind het leuk om te gaan werken	7,8	8,3
Ik ben tevreden over de plek waar ik werk (mijn werkplek)	7,6	6,8
Ik ben tevreden over de spullen (materialen) waarmee ik werk	7,1	7,2
Ik heb leuke collega's	8,0	7,8
Ik kan goed met mijn collega's samenwerken	8,1	7,7
Ik ben blij met mijn leidinggevende	7,7	7,5
Mijn leidinggevende helpt mij bij mijn werk	7,3	7,4
Mijn leidinggevende vertelt het mij als er iets verandert op mijn werk	7,4	7,7
Ik mag nieuwe dingen leren op mijn werk	7,1	7,1
Ik vind het leuk om bij <Organisatie> te werken	7,5	7,2

Bron: SBCM Benchmark MTO-SW 2020-2022

Individueel gedetacheerden zijn het meest tevreden van de verschillende groepen werknemers. De groep beschut werk scoort het laagst op tevredenheid, maar ook zij zijn ruim tevreden.

Figuur 33 Verschil tussen groepen

Stelling	Groepsdata	Individuele detachering	Beschut binnen	Staf/leidinggevende
Ik ben blij met mijn werk	7,8	8,2	7,7	8,2
Ik vind het leuk om te gaan werken	7,8	8,1	7,7	8,1
Ik ben tevreden over de plek waar ik werk (mijn werkplek)	7,8	8,1	7,6	7,1
Ik ben tevreden over de spullen (materialen) waarmee ik werk	7,2	7,6	7,0	6,9
Ik heb leuke collega's	7,9	8,3	8,0	8,5
Ik kan goed met mijn collega's samenwerken	8,0	8,3	8,0	8,4
Ik ben blij met mijn leidinggevende	7,7	8,0	7,7	7,8
Mijn leidinggevende helpt mij bij mijn werk	7,2	7,5	7,3	7,2
Mijn leidinggevende vertelt het mij als er iets verandert op mijn werk	7,4	7,5	7,3	7,5
Ik mag nieuwe dingen leren op mijn werk	6,8	7,3	6,8	7,7
Ik vind het leuk om bij <Organisatie> te werken	7,5	7,3	7,3	8,0

Bron: SBCM Benchmark MTO-SW 2020-2022

4.2.2 Sociale veiligheid

Het creëren van voldoende sociale veiligheid op het werk is ook onderdeel van goed werkgeverschap. Bij de sociaal ontwikkelbedrijven is al veel aandacht voor de sociale veiligheid, er zijn veel preventieve en curatieve maatregelen. Bovendien zijn sociaal ontwikkelbedrijven juist gericht op de ontwikkeling van sociale vaardigheden bij een brede doelgroep van medewerkers. Desondanks zijn er nog steeds meldingen van medewerkers die last ervaren van collega's of leidinggevenden. En ook zijn er soms meldingen van professionals die ongewenste ervaringen hebben met medewerkers. Dit heeft ook gevolgen voor de inzetbaarheid van de medewerkers. Cedris heeft met in samenwerking met SBCM een Plan van Aandacht voor de komende jaren opgesteld met als doel versterking, verbetering en aanpassing van hetgeen al wordt gedaan op het gebied van sociale Veiligheid. Diverse middelen en acties worden daarbij ingezet.

4.3 Persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit

Het volgende in de MDIEU onderscheiden element van duurzame inzetbaarheid van werknemers is "persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit". Dit aspect komt gedeeltelijk overeen met een door de sector geïdentificeerde pijler van duurzame inzetbaarheid, namelijk "blijven groeien".²²

²² SBCM. <https://www.sbcm.nl/duurzaam-inzetbaar-blijven/blijven-groeien/>

4.3.1

Persoonlijke ontwikkeling

Voor werknemers in de sector van sociaal ontwikkelbedrijven wordt er door SBCM veel informatie

aangeboden over ontwikkelingsmogelijkheden en leerprogramma's. In de oorspronkelijke sectoranalyse hebben wij al de WERK-portal al reeds benoemd.²³ Hierop staat een groot aantal online programma's die werknemers helpen bij het zoeken naar werk en om aan het werk te blijven. Deze E-learning programma's zijn door iedereen met of zonder een startkwalificatie gratis te gebruiken. Het gaat onder andere om informatie over:

- App en leersnacks Sterk aan het Werk
- Werk zoeken en solliciteren
- Veilig en prettig werken
- Inburgering, taal en rekenen
- Omgaan met de computer en mobiele telefoon

De online oefenprogramma's over inburgering en vaktaal op de WERK-portal zijn recent uitgebreid met extra modules. Deze programma's kunnen ingezet worden voor duale trajecten in taal en werk. Zo'n traject helpt bij een snellere taalverwerving door de deelnemers en bevordert een snellere bemiddeling naar (regulier) werk.

Op het portal staat daarnaast ook informatie over verschillende programma's voor professionals.²⁴

Verder is in 2024 is het individueel ontwikkelingsplan (IOP), ook wel het goede gesprek of dialooggesprek genoemd, het speerpunt van SBCM. Het omvat het volledige gespreksproces over vitaal en met plezier werken tussen leidinggevende en werknemer. Het gaat dan over onderwerpen als gezondheid, werkplezier en ontwikkeling. Hoe kijkt een werknemer zelf naar het goede gesprek? En wat is daarbij belangrijk?

Om het IOP makkelijker, eenvoudiger en leuker te maken, zijn zeven proeftuinen opgericht vanuit de 3 V's: Vertrekpunten, Vaardigheden en Voorbereiding.

Vertrekpunten voor een IOP

- Proeftuin 1: Visie en methodiek IOP en diverse werksoorten, goed werkgeverschap
- Proeftuin 2: IOP en gedetacheerden
- Proeftuin 3: Aanpak en rol OR en kaderleden als aanjager

Vaardigheden voor gespreksvoering bij leidinggevenden en werknemers

- Proeftuin 4: Werkvormen IOP in het teamoverleg (gedurende het jaar)
- Proeftuin 5: Benutten van de fysieke werkvorm 'Ik ben aan de bal' (gericht op eigen regie)

Voorbereiding op het IOP

- Proeftuin 6: Gesprekskaart IOP

²³ <https://werk-portal.nl/#/programmas>

²⁴ <https://werk-portal.nl/#/voor-organisaties/pro>



- Proeftuin 7: module/training voor leidinggevenden

4.1.1 Mobiliteit

Voor dit onderdeel kijken we naar wat de inspanningen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling opleveren in de vorm van arbeidsmobiliteit van werknemers. Bij de sociaal ontwikkelbedrijven zijn verschillende vormen van mobiliteit te onderscheiden:

- De eerste is van het ene bedrijf naar het andere. Het aantal personen dat stroomt van het ene sociaal ontwikkelbedrijf naar het andere is gering. In 2021 ging dit om ongeveer 720 personen en in 2022 om 750 personen. Dit komt overeen met de aantallen uit 2017 en 2019.
- Een tweede vorm van mobiliteit is die naar regulier werk. Dit is ook een belangrijke opdracht aan de sociaal ontwikkelbedrijven. De uitstroom van WSW-ers bestond in de afgelopen jaren voor 1% tot 2% uit doorstromers naar regulier werk. In 2022 is dit licht gestegen naar 3%. De bedoeling is dat een fors percentage van de groep die vanuit de Participatiewet een interne plaatsing of detachering krijgt aangeboden doorstroomt naar regulier werk.
- Een derde vorm van mobiliteit is die binnen de sociaal ontwikkelbedrijven. Bijzonder aan de SW is dat ze diverse werksoorten in huis hebben (denk aan in- en ompakken, groenvoorziening, schoonmaak, etc.). Deze 'horizontale mobiliteit' van medewerkers wordt niet in cijfers bijgehouden, maar uit verschillende gesprekken met betrokkenen blijkt dat dit op een reguliere basis veelvuldig plaatsvindt. Uit de interviews komt ook het beeld naar voren dat deze variëteit van werksoorten wel onder druk staat. Een groter deel van het medewerkersbestand gaat de komende jaren bestaan uit de groep die onder de Participatiewet valt. Bij deze groep ligt de nadruk op doorstroom naar regulier werk en het is daarom voor sociaal ontwikkelbedrijven steeds moeilijker om gedurende het jaar voldoende bezetting te hebben voor de diverse werksoorten die ze aanbieden. Dit zet de productie onder druk. Hierdoor besluiten sommige ondernemingen om minder werksoorten aan te bieden om zo meer zekerheid in te bouwen over het halen van productieafspraken. Het aanbieden van minder werksoorten zorgt echter voor minder kansen van interne mobiliteit en kan daarmee negatief uitwerken voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Naast de drie vormen die hierboven zijn aangeduid is er ook sprake van medewerkers die vanuit de bijstand of dagbesteding instromen naar een interne plaatsing of medewerkers die vanuit regulier werk tijdelijk weer terugstromen naar een interne plaatsing.

4.2 Eigen regie

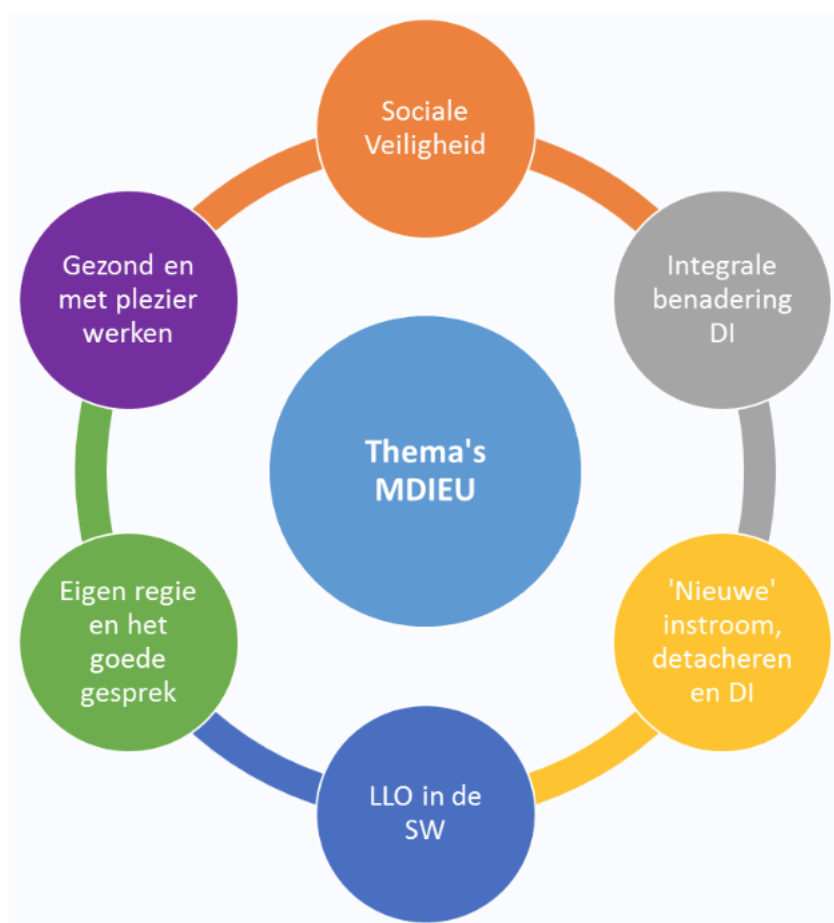
Het vierde element van duurzame inzetbaarheid volgens de MDIEU is het bevorderen van eigen regie van medewerkers in hun werk en in hun loopbaan. Alle interventies, campagnes en materialen gericht op het helpen en stimuleren van medewerkers, zijn van belang bij het ontwikkelen/vergroten van een mate van eigen regie onder medewerkers.

In de oorspronkelijke sectoranalyse is al benoemd dat het nemen van eigen regie niet altijd voor iedere medewerker volledig mogelijk is. De groep die vanuit de participatiewet werkzaam is sociaal ontwikkelbedrijven groeit. Zoals vermeld heeft



deze groep, wanneer ze binnen de sociaal ontwikkelbedrijven werkzaam zijn, in veel gevallen een gecompliceerde en vaak psychische of mentale beperking. Met name voor deze groep kan het lastig zijn om volledig de eigen regie te nemen over hun duurzame inzetbaarheid. Het is daarom belangrijk dat sociaal ontwikkelbedrijven deze medewerkers blijven ondersteunen of warm kunnen doorverwijzen naar organisaties of instanties die deze medewerkers kunnen ondersteunen om regie te pakken over hun gezondheid, werkplezier en/of persoonlijke ontwikkeling of mobiliteit binnen of buiten de SW-organisatie.

In de oorspronkelijke sectoranalyse is de bewustwordingscampagne 'Ik ben aan de bal' aangehaald als een goed voorbeeld van de manier waarop SBCM en verschillende bedrijven uit de sector de SW-medewerkers meer zelfregie willen geven in hun loopbaan. De sector heeft deze campagne verder doorgezet en de aandachtspunten uit de oorspronkelijke sectoranalyse vertaald in een meerjarenprogramma 'Samen aan de bal blijven'. Hierin besteedt SBCM aandacht aan de verschillende deelthema's van duurzame inzetbaarheid, op basis van de MDIEU-subsidie van het ministerie van SZW.



De projecten worden medegefinancierd vanuit de MDIEU-subsidie. We gaan in het volgende hoofdstuk nader in op deze projecten.



4.3 Toekomstige ontwikkelingen

Uit de interviews blijkt dat de in de oorspronkelijke sectoranalyse gesignaleerde ontwikkelingen nog steeds actueel zijn. Organisaties staan nog steeds voor de uitdaging om versnipperd DI-beleid meer structureel aan te bieden en te borgen in de organisatie. Organisaties waar de directie, of voornamelijk een specifiek persoon in de directie, intrinsiek gemotiveerd is om dit op dit te pakken, maken hier veel sneller stappen in. Het aanwijzen van een trekker op HR-niveau blijkt vaak niet voldoende als deze geen plek heeft in de directie of een verlengstuk in de directie heeft die dit thema hoog op de agenda heeft staan.

De verandering van de samenstelling van de doelgroep bij bedrijven zet zich ook verder door. De groep die onder cao Aan de slag valt zal verder doorgroeien, maar deze toename blijft kleiner dan de terugloop van WSW-ers. Omdat de samenstelling van de doelgroep veranderd is er behoefte aan meer inzicht in de benodigde begeleiding. Samen met Windesheim en de HAN doet Cedris daarom onderzoek naar de begeleidingsbehoefte van de doelgroep in de sector. Wel is de groei van de nieuwe doelgroep de afgelopen jaren niet zo snel verlopen als sommige sociaal ontwikkelbedrijven verwachtten, zo blijkt uit de interviews. Dit maakt ook dat mogelijke veranderingen in de ondersteuningsbehoefte minder snel zijn mee veranderd.

Verder komt uit het onderzoek van Berenschot naar voren dat veel gemeenten naast de beperkte doelgroep van beschut werk geen voorziening hebben voor mensen die nog niet duurzaam bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen. Volgens gemeenten en sociale ontwikkelbedrijven gaat het om een grote en groeiende groep. Deze groep kan dus nog niet op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag en kan ook niet bij sociale ontwikkelbedrijven terecht. Mocht de verantwoordelijkheid voor deze groep in de toekomst wel (gedeeltelijk) bij sociaal ontwikkelbedrijven terechtkomen dan kleeft hier vervolgens ook weer een extra ondersteuningsvraag aan. Deze ondersteuningsvraag zal naar verwachting dan minder hoog zijn dan voor de groep beschut.

Ook kwam het SCP vorig jaar met het onderzoek 'Een brede blik op bijstand'.²⁵ Uit het onderzoek blijkt dat de focus op regulier betaald werk in de Participatiewet te groot is en dit onderstreept volgens het SCP de noodzaak om deze wet fundamenteel te herzien. Veel bijstandsgerechtigden kampen met meerdere problemen en hebben te maken met arbeidsbeperkingen, schulden en gezondheidsproblematiek, waardoor uitstroom naar betaald werk vaak niet realistisch is. Door alleen te focussen op betaald werk worden deze mensen niet altijd goed geholpen. De nieuwe Participatiewet moet volgens het SCP beter aansluiten op het leven van mensen met een bijstandsuitkering en hun problematiek.

De bovenstaande conclusies lijken daarmee ook een grotere rol te vragen van sociaal ontwikkelbedrijven in de ondersteuning van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Hiermee lijkt de uitdaging voor sociaal ontwikkelbedrijven met de beperkte middelen die beschikbaar zijn nog groter te worden. Dit is met name het

²⁵ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2023/06/09/een-brede-blik-op-bijstand>



geval voor de bedrijven die nu nog ingericht zijn als organisaties die voornamelijk productie draaien en daarvoor met name met WSW-ers werken. De nadruk ligt dus niet alleen in de transitie naar een ontwikkelorganisatie meer gericht op doorstroom, maar ook op verregaande ondersteuning van medewerkers die in dienst zijn van het sociaal ontwikkelbedrijf.



5 Maatregelen duurzame inzetbaarheid en ontzienaatregelen

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van wat er door werkgevers in de sector al wordt gedaan aan maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Wat betreft het onderwerp duurzame inzetbaarheid is de indeling van dit hoofdstuk gelijk aan hoofdstuk 4 en volgt daarmee wederom de indeling zoals volgens de MDIEU.

In de oorspronkelijk sectoranalyse hadden wij ook cijfermatige data over RI&E, PAGO, persoonlijke ontwikkeling medewerkers, en meer opgenomen. Deze informatie was afkomstig uit de kwaliteitsmonitor van Cedris. Helaas heeft Cedris hiervan geen recentere data omdat deze vragen de afgelopen twee jaar niet meegenomen zijn in de kwaliteitsmonitor. De informatie in dit hoofdstuk bestaat dus voornamelijk uit kwalitatieve informatie op basis van interviews, openbare informatie van de website van SBCM en de rapportage over de voortgang van de MDIEU maatregelen. Het beperkte aantal interviews dat mogelijk was in het kader van deze update maakt dat de uitspraken op basis van deze interviews slechts een eerste indicatie zijn van de ontwikkelingen in de sector.

5.1 Overkoepelende maatregelen

Uit de verschillende gevoerde gesprekken lijkt naar voren te komen dat het brede thema duurzame inzetbaarheid in vergelijking met de oorspronkelijke sectoranalyse uit 2022 bij meer organisaties beter op het netvlies staat. Het is per sociaal ontwikkelbedrijf echter nog wel erg verschillend in hoeverre dit in de verschillende lagen van de organisatie het geval is. Er zijn indicaties dat het thema voornamelijk beter op het netvlies staat bij HR-medewerkers en andere functies op het bedrijfsbureau. Daarnaast lijkt het bij sommige directies van sociaal ontwikkelbedrijven vaak nog (te) laag op de prioriteitenlijst te staan. Het financieel resultaat van de onderneming op de korte termijn staat bij deze sociaal ontwikkelbedrijven vaker bovenaan. Het beeld dat we uit de interviews ophalen van de bewustwording bij medewerkers van de doelgroep en hun directe leidinggevenden is wisselend en slechts een eerste indicatie van het beeld in de totale sector. Er lijken zowel sociaal ontwikkelbedrijven te zijn waar in de jaren sinds de oorspronkelijke sectoranalyse uit 2022 weinig veranderd is, terwijl andere sociaal ontwikkelbedrijven stappen in bewustwording onder medewerkers hebben gezet. Door de gesproken partijen wordt benadrukt dat het werken aan duurzame inzetbaarheid een lang termijnproject is waar, zeker met deze doelgroep, kleine successen gekoesterd moeten worden. Ook hangt het succes van maatregelen sterk samen met niet alleen de werkcultuur, maar ook zeker met de persoonlijke omstandigheden van de medewerkers. Als je de afgelopen jaren door de hoge inflatie nauwelijks kon

rondkomen, dan beperkt dat jouw mentale capaciteit om je bezig te houden met het volgen van een training of het veranderen van jouw gezondheid.

De sector heeft sinds de vorige sectoranalyse verschillende maatregelen genomen om de integrale benadering van duurzame inzetbaarheid te stimuleren.

Integrale aanpak stimuleren

Om een integrale, samenhangende en daarmee succesvolle aanpak van duurzame inzetbaarheid te stimuleren, werkt SBCM samen met een aantal sociaal ontwikkelbedrijven aan een reflectie-instrument: een tool die helpt om op een inspirerende manier met sleutelfiguren te reflecteren op duurzame inzetbaarheid en te ontdekken wat ze daar samen in kunnen betekenen. Ook zijn er twee lerende netwerken gestart waarin professionals hun ervaringen delen en samen verkennen hoe zij het duurzame inzetbaarheidsbeleid succesvol kunnen vormgeven. Hun ervaringen over wat werkt en wat de randvoorwaarden voor een succesvolle aanpak zijn, worden toegevoegd aan een [routekaart](#).

Deze routekaart kunnen sociaal ontwikkelbedrijven gebruiken om hun eigen route uit te stippelen om aan duurzame inzetbaarheid te werken of bestaand beleid te toetsen en/of te verrijken. Afhankelijk van wat de organisaties zelf al aan duurzame inzetbaarheid doen en welke knelpunten zij ervaren kunnen zij zo zelf hun eigen startpunt bepalen op de routekaart. In totaal zijn er vijf stappen op de routekaart die de organisaties kunnen aanklikken als ze hier meer over willen weten:

1. Draagvlak, bewustwording en visie creëren
2. De situatie in kaart brengen
3. Doelen en prioriteiten stellen
4. Acties bedenken en uitvoeren
5. Evalueren, bijstellen en borgen

Per stap zijn er tips en praktijkvoorbeelden van organisaties en hoe zij met een vraagstuk zijn omgegaan.

Innovatieregeling SBCM

SBCM heeft een innovatieregeling voor sociaal ontwikkelbedrijven die innovatieve ideeën hebben om inclusieve werkgelegenheid te bevorderen of de kansen op passend en duurzaam werk te bevorderen. Innovatieve ideeën die na afloop overdraagbaar zijn, komen in aanmerking voor de subsidieregeling. Hiermee kan SBCM 50% van de projectkosten financieren, met een maximum van € 25.000,-. Ook kan SBCM meedenken over de uitwerking van het idee. Meer dan 100 bedrijven en organisaties hebben al gebruikgemaakt van de innovatiesubsidie. In de afgelopen periode is bijvoorbeeld subsidie toegewezen aan een project over vernieuwing van het Individueel Ontwikkelingsplan (IOP), voor het toewerken naar een rookvrije organisatie en voor de ontwikkeling van een e-learning vaktaal en inburgering. Ter inspiratie voor partijen in de sector zijn er voorbeelden beschikbaar van verschillende projecten die in het verleden subsidie hebben gekregen.²⁶

²⁶ <https://www.sbcm.nl/praktijkvoorbeelden/voorbeelden-projecten-innovatiesubsidie-sociale-werkgelegenheid/>



5.2 Gezondheid en vitaliteit

In vergelijking met andere sectoren hebben medewerkers in deze sector gemiddeld een zwakkere gezondheid. Dat betekent dat de ondersteuning die bedrijven en de sectoren deze medewerkers kunnen bieden misschien nog wel van groter belang is dan andere sectoren. Zeker in combinatie met de beperkte financiële middelen die medewerkers zelf hebben, kan het aanbod vanuit de werkgever van groot belang zijn.

In deze paragraaf gaan we in op een aantal maatregelen die SBCM neemt om de duurzame inzetbaarheid in de sector te verbeteren. Voor deze update hebben geen sector brede informatie tot onze beschikking over het gebruik en de effecten van deze maatregelen, enkel indicaties op basis van de gevoerde interviews.

Om bedrijven te ondersteunen met overzichtelijke informatie en praktische handvatten op het gebied van gezond leven en werken heeft de sector de BRAVO-toolbox over de thema's: Bewegen, (stoppen met) Roken, Alcohol (en middelengebruik), Voeding en Ontspanning.

De sector heeft voor medewerkers in de SW een vitaliteitsscan ontwikkeld. Deze kunnen medewerkers gebruiken om hun energieniveau en gezondheid te verbeteren. Naar aanleiding van de scan krijgen de medewerkers tips om verbeteringen door te voeren. De scan bestaat uit 18 stellingen verdeeld over drie thema's: gezond werken en leven, plezier hebben en blijven groeien.²⁷

Om gezondheid met de werkvloer verder onder de aandacht te brengen zijn er trainingen aangeboden en daar is ook een terugkomdag aan teruggekoppeld om de deelnemers te ondersteunen bij het toepassen van de opgedane inzichten in hun eigen praktijk. Ook is er proeftuin over het eerder genoemd IOP opgezet voor sociaal ontwikkelbedrijven die zich richt op de verrijking van werksoorten. Deze proeftuin loopt nog en het is daarom nog te vroeg om hieruit ervaringen te delen.

In de gesprekken die voor deze update zijn gevoerd zijn door de sociaal ontwikkelbedrijven diverse praktijkvoorbeelden gedeeld, zoals van KonnecteD waar een fiets APK wordt aangeboden. Deze interventies moeten echter altijd geplaatst worden in een breder duurzaam inzetbaarheidsbeleid.

SBCM heeft ook op de website voor managers, P&O'ers, Arbo coördinatoren, werkleiders en begeleiders een Denkkader beschikbaar dat handvatten biedt om te werken aan een gerichte re-integratie-aanpak zodat werknemers weer goed kunnen instromen na ziekte. Ook is er een inventarisatie gemaakt van de knelpunten/behoefte van sociaal ontwikkelbedrijven bij Veilig en Gezond werken bij detacheren. De huidige leidraad 'veilig en gezond werken bij detacheren' wordt op basis hiervan aangepast.

²⁷ <https://www.sbcm.nl/tools/vitaliteitsscan/>



5.3 Goed werkgeverschap

SBCM zet veel in op de aanpak van sociale veiligheid in de sector. Zij zien een sociale veilige werkomgeving terecht als een voorwaarde voor medewerkers om zich daadwerkelijk bezig te kunnen houden met ontwikkeling, gezondheid en het pakken van eigen regie. Om de bewustwording en het gesprek over sociale veiligheid te stimuleren, is de roadshow 'Kom Op!' ontwikkeld.²⁸ Ook wordt het bestaand materiaal rondom pesten geüpdatet en verbreed om zo ook sociale veiligheid als geheel een plaats te geven. Cedris heeft ook een programma opgezet voor de kennisontwikkeling bij vertrouwenspersonen. Tot slot organiseren SBCM en Cedris bijeenkomsten over sociale veiligheid.

De roadshow bestaat uit een theatervoorstelling en verdiepingssessies voor sleutelfiguren binnen het sociaal ontwikkelbedrijf. Tientallen bedrijven hebben al deelgenomen aan de roadshow. Om de borging van de geleerde lessen te bevorderen, evalueert SBCM deze roadshow met ieder bedrijf en vraagt het naar verbeteracties en de verdere ondersteuningsbehoefte. Deze nabespreking met de bedrijven blijkt belangrijk omdat de bedrijven nog met veel vragen zitten. Hier wil SBCM in de toekomst meer opvolging aan gaan geven.

In paragraaf 4.2 hebben we ook het MTO al aangehaald. SBCM heeft samen met Cedris al jaren geleden een basisvragenlijst ontwikkeld voor sociale ontwikkelbedrijven die een MTO willen houden.²⁹ Deze wordt aangevuld met vragen over sociale veiligheid.

Bedrijven bieden verder onder andere voorlichting over of individuele begeleiding/coaching bij schulden en voorlichting over en interventies gericht op ongewenst gedrag zoals (digitaal) pesten.

Tot slot komen er bij SBCM signalen binnen dat het bespreekbaar maken van mantelzorg soms nog steeds een uitdaging blijft. De gesproken bedrijven voor deze update benoemen deze uitdaging echter niet specifiek, dus het is niet duidelijk hoe urgent deze uitdaging is. De juiste ondersteuning op de werkplek zorgt er wel voor dat een mantelzorger aan het werk kan blijven en in balans is. De opties om mantelzorgers te ondersteunen verschillen per organisatie en per functie. SBCM biedt op hun website tip en meer informatie over werk en mantelzorg voor organisaties, leidinggevenden en medewerkers.³⁰

5.4 Persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit

Een leven lang ontwikkelen is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Veel bedrijven maken de omslag naar een sociaal ontwikkelbedrijf. In een lerend netwerk delen zij hun ervaringen en leren zij samen hoe deze omslag vorm te geven. Aan dit actieve netwerk nemen 23 deelnemers mee van 20 verschillende sociaal ontwikkelbedrijven. Cedris faciliteert daarnaast intervisiebijeenkomsten tussen directeurs van sociaal

²⁸ <https://www.sbcm.nl/tools/roadshow-kom-op/>

²⁹ <https://www.sbcm.nl/tools/mto-sw-werkgevers/>

³⁰ <https://www.sbcm.nl/actueel/groeierende-behoefte-aan-steen-vanuit-werkvloer-voor-mantelzorger/>

ontwikkelbedrijven. Dit lerende netwerk wordt in 2024 door Cedris als vliegwiel gebruikt om meer te gaan doen met intervisie bij strategische adviseurs en managers.

SBCM werkt verder samen met het leerambassadeurs-traject van CNV in de sector om meer leerambassadeurs te trainen in de sector. De leerambassadeurs zijn medewerkers van de werkvloer en een verbindende en laagdrempelige schakel tussen andere medewerkers en HR/P&O. Ze kunnen het onderwerp scholing en ontwikkeling bespreekbaar maken op de werkvloer en kunnen collega's helpen met hun vragen over opleidingen ontwikkeling en wat zij verder nodig hebben in hun werk. Ook de vertrouwelijkheid is voor veel medewerkers een groot pluspunt van deze aanpak. Vakbond CNV leidt medewerkers gratis op als leerambassadeur, terwijl SBCM bijeenkomsten organiseert voor contactpersonen, HR en communicatie om ervaringen uit te wisselen en betrokken is bij de werving van de medewerkers voor deze trainingen.

De sector biedt sw-bedrijven ook informatie en advies over mogelijkheden om te gaan werken met een leer/ontwikkelvolgsysteem. Op basis van onderzoek en advies van TNO is besloten geen eigen digitale leer/ontwikkelomgeving te ontwikkelen, maar organisaties te wijzen op de vele opties die al beschikbaar zijn. SBCM gaat voor de 'nieuwe' doelgroep de methodiek WPO (werkplekleren) actualiseren om te zorgen dat daarin ook (online) opdrachten zitten die de 'nieuwe' doelgroep aanspreken. De e-learning Werkfit wordt daarmee ook uitgebreid. In de eerste helft van 2024 wordt met vijf sociale ontwikkelbedrijven een start gemaakt om te komen tot een basis voor de verdere uitwerking van een plan van aanpak. Dit is naar verwachting rond de zomer gereed.³¹

In het vorige hoofdstuk is al benoemd dat de sector een heel scala aan ontwikkelingsmogelijkheden en leerprogramma's beschikbaar heeft voor medewerkers.

Het is belangrijk om te benoemen dat voor een groot deel van de nieuwe instroom in de sector de nadruk op doorstroom naar of detachering bij een reguliere werkgever ligt. Ongeacht welke cao van toepassing is, maakt dit dat het effectief werken aan duurzame inzetbaarheid voor deze medewerkers afhangt van de prioriteiten en werken leercultuur bij deze reguliere werkgever en in hoeverre deze de medewerker in staat stelt om eigen regie te pakken op dit thema.

5.5 Eigen regie

In de oorspronkelijke sectoranalyse is al de campagne 'Aan de bal' van SBCM benoemd. Deze campagne helpt om de bewustwording onder werknemers te vergroten rondom de drie pijlers van gezond leven, blijven groeien en met plezier werken. De toolbox³² biedt sociaal ontwikkelbedrijven materialen en handvatten om direct in te zetten.

³¹ <https://www.sbcm.nl/tools/checklist-voor-het-inrichten-van-ontwikkelroutes/>

³² <https://www.sbcm.nl/tools/ik-ben-aan-de-bal/>

Zoals reeds benoemd, zorgt de beperking die medewerkers hebben voor voorwaarden aan de mate waarin eigen bewustwording en eigen regie mogelijk is en kan worden gestimuleerd. Uit de gesprekken komt naar voren dat de sociaal ontwikkelbedrijven bij de acties en activiteiten die zij inzetten telkens op zoek zijn naar de beste manier om de medewerkers te betrekken. De ontwikkeling en het opzetten van nieuwe activiteiten wordt in sommige gevallen ook geïnitieerd door medewerkers en leidinggevendenden. De deelname aan activiteiten blijft voor sociaal ontwikkelbedrijven een belangrijk aandachtspunt. Uit de gesprekken blijkt verder dat het vaak dezelfde medewerkers zijn die aan activiteiten meedoen. Dit is de groep die al bezig is met duurzame inzetbaarheid en hier enige mate van eigen regie op pakt. Zelfs wanneer een nieuwe activiteit, bijvoorbeeld rondom sport en bewegen, van de grond komt dan zijn het vaak dezelfde medewerkers die deelnemen aan deze activiteit.

Hiermee lijkt de organisatie niet de groep te bereiken waar de grootste winst te behalen valt in de verbetering van hun duurzame inzetbaarheid. Uit de gesprekken blijkt echter dat de barrières tot deelname die aanwezig zijn bij de niet-deelnemers in meeste gevallen buiten de werkomgeving liggen. Daarnaast zijn er ook barrières binnen de werkomgeving waar het sociaal ontwikkelbedrijf beperkt invloed op heeft zoals de financiële vergoeding aan de medewerker. Het bieden van een grotere financiële vergoeding aan de medewerker is op dit moment niet goed mogelijk, omdat de sector vanwege achterblijvende financiering vanuit het Rijk al kampt met financiële tekorten. Een grotere financiële zekerheid biedt zorgt echter wel voor meer rust bij medewerkers die zij nodig hebben om open te staan om na te denken over zaken zoals ontwikkeling in hun werk.

Een andere barrière bij medewerkers is een gebrek aan informatie over hoe zij met hun duurzame inzetbaarheid aan de slag kunnen. Hiervoor ontwikkelt SBCM in co-creatie met de branche (inclusief werknemers) praktische handvatten om het individueel ontwikkelingsplan tussen leidinggevendenden en werknemers effectiever te maken.

5.6 Ontziemaatregelen en vroegpensioen

De cao-partijen zijn overeengekomen om de Cao's SW en Aan de slag open te breken en met één jaar te verlengen, tot en met 31 december 2024. In deze verlenging zijn wijzigingen overeengekomen met betrekking tot salaris, reiskosten en een eenmalige uitkering. Er zijn verder geen wijzigingen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid opgenomen.

De deelname aan seniorenregelingen (of een RVU) wordt net als tijdens de oorspronkelijke sectoranalyse niet sector breed bijgehouden. Individuele sociaal ontwikkelbedrijven hebben hier wel inzicht in, maar kwantitatieve gegevens konden voor deze update niet gedeeld worden. De verwachting is wel dat de deelname aan de regelingen is toegenomen omdat de gemiddelde leeftijd van de WSW-populatie verder is gestegen. De deelname aan de RVU bleek bij de oorspronkelijk sectoranalyse erg laag. Het verlies aan inkomsten maakte de regeling erg onaantrekkelijk voor medewerkers. In de tussentijd is zijn veel medewerkers er met name door de hoge inflatie financieel verder op achteruit gegaan. De verwachting is dan ook dat de RVU voor medewerkers nog onaantrekkelijker is geworden.



Naast de seniorenregeling en de RVU nemen de sociaal ontwikkelbedrijven nog allerlei andere ontziemaatregelen. Ontziemaatregelen maken deel uit van het DNA van sociaal ontwikkelbedrijven omdat er per definitie passend werk moet worden gezocht of gemaakt voor de medewerkers die instromen. De al in de oorspronkelijke sectoranalyse aangehaalde voorbeelden zijn aanpassingen van de werkplek, aanpassingen in het werk zoals roulatie van functies en bijvoorbeeld ondersteuning door middel van het gebruik van verschillende soorten technologie. Zoals eerder al benoemd in deze update staat met name het aanbod van het aantal werksoorten en daarmee de mogelijkheid om te rouleren tussen deze werksoorten onder druk. Als deze beperking in werksoorten zich de komende jaren verder doorzet, dan heeft dit negatieve effecten op de gezondheid, vitaliteit en het werkplezier van medewerkers.



6 Aandachtspunten voor vervolgacties en activiteiten

In de vorige hoofdstukken hebben we de situatie uit de oorspronkelijke sectoranalyse met betrekking tot duurzame inzetbaarheid in de sector geüpdatet. Ook hebben we een scala aan huidige maatregelen benoemd die de sector inzet om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren. In dit afsluitende hoofdstuk zetten we op basis van deze bevindingen een aantal aandachtspunten op een rij waar de sector rekening mee zou moeten houden bij eventuele vervolgacties of nieuwe activiteiten.

Overkoepelend aandachtspunt: vergroot de adviesrol van SBCM richting sociaal ontwikkelbedrijven

SBCM verbindt, informeert en adviseert bedrijven nu al op verschillende manieren op het gebied van duurzame inzetbaarheid, maar met name de adviserende rol kan meer benut worden. Zowel SBCM als twee van de gesproken sociaal ontwikkelbedrijven geven aan dat er binnen SBCM veel kennis aanwezig is over welke duurzame inzetbaarheidsmaatregelen wel en niet werken bij verschillende soorten bedrijven. Die kennis wordt nu echter met name gebruikt om sociaal ontwikkelbedrijven te informeren en om tools te ontwikkelen die sociaal ontwikkelbedrijven flexibel in kunnen zetten in hun organisatie. Onderzoek de mogelijkheid om vanuit SBCM individuele evaluatie en daaraan gekoppeld adviestrajecten aan te bieden aan sociaal ontwikkelbedrijven.

Overkoepelend aandachtspunt: zet meer in op evaluatie en/of monitoring van maatregelen bij sociaal ontwikkelbedrijven

Het is moeilijk om de effecten en impact van genomen maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid te meten. Dit komt omdat het vaak maatregelen zijn die indirect bijdragen aan duurzame inzetbaarheid, de maatregelen onderdeel zijn van een groter scala aan maatregelen en de veranderingen vaak pas op lange termijn zichtbaar worden. Medewerkers en bedrijven kunnen echter meestal wel hun ervaringen met verschillende maatregelen delen. Deze ervaringen zijn meestal de beste beschikbare indicatie of een maatregelen daadwerkelijk het verwachte effect hebben. Door deze ervaringen gestructureerd of planmatig op te halen kan beter inzicht worden gecreëerd in de potentiële effecten van de voorgenomen maatregel. Het opzetten van een monitoring of het afspreken van een evaluatiemoment voorafgaand aan de implementering dwingt ook bij de partijen die de maatregel opzetten of uitvoeren om in meer detail na te denken over de doelstelling van de activiteit.

Aandachtspunten voor het bevorderen van gezondheid en vitaliteit:

1. Het ziekteverzuim van de doelgroep die onder de Participatiewet valt, stijgt relatief harder de afgelopen jaren dan de Wsw-doelgroep en doet dat ook relatief harder voor de oudere medewerkers in die groep. Zet daarom in op meer



activiteiten rondom het voorkomen van ziekteverzuim voor de P-wet doelgroep en specifiek de oudere medewerkers in deze doelgroep.

2. Bekijk ook wat de oorzaak is van deze stijging in ziekteverzuim en of deze stijging wellicht onevenredig verdeeld over de groep afhankelijk van het soort handicap dat de medewerker heeft.

Aandachtspunten voor het bevorderen goed werkgeverschap

3. Zet in op meer maatwerkadvies voor bedrijven op het gebied van mantelzorg en de vanuit de branche georganiseerde bijeenkomsten. Start daarnaast met het samenstellen van een palet aan maatregelen gericht op het integreren van mantelzorg in het HR-beleid.
4. Bekijk of de intervisie voor directeuren georganiseerd door Cedris ook een geschikt instrument is om in te zetten voor medewerkers op andere niveaus in de organisatie, zoals leidinggevenden. Er wordt wel steeds meer gevraagd van leidinggevenden en er moet dan ook voor worden gewaakt dat zij niet overbelast raken.
5. Gezien de toename van de gemiddelde leeftijd van de medewerkers in de sector ligt de toepassing van meer ontziemaatregelen voor de hand. Hierbij zien wij twee aandachtspunten: A) Ontziemaatregelen kunnen er in voorkomende gevallen toe leiden dat de medewerkers op wie deze maatregelen van toepassing zijn zich beperkt voelen in hun mate van betrokkenheid. Deze medewerkers voelen een grote verantwoordelijkheid richting hun collega's en hun werkgever om het werk gewoon uit te blijven voeren en willen daarom vaak ook helemaal niet gebruikmaken van ontziemaatregelen. B) Ook kan het aanbieden van ontziemaatregelen voor deze oudere medewerkers leiden tot overbelasting en verhoging van de werkdruk bij de andere met name jongere medewerkers.

Aandachtspunten voor het bevorderen van persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit

6. Ondersteun sociaal ontwikkelbedrijven in het identificeren en motiveren van de groep werknemers die steeds buiten de boot valt, bijvoorbeeld omdat ze te maken hebben met sociaaleconomische barrières in hun privé omgeving of negatieve ervaringen hebben met scholen of opleiden. Juist deze mensen hebben baat bij het aanbod dat er is bij- en opscholen voor hun positie in het bedrijf.³³
7. Kijk naast de ondersteuning van de sociaal ontwikkelbedrijven in hun inspanningen ook hoe de sector deze moeilijk te motiveren groep direct kan bereiken met acties of activiteiten.
8. Bekijk in hoeverre sociale partners de sociaal ontwikkelbedrijven kunnen ondersteunen bij behoud van een divers palet aan werksoorten. Het behoud van een goede diversiteit aan werksoorten maakt horizontale mobiliteit van medewerkers gemakkelijk. Voor medewerkers betekent het meer keuze in de werkzaamheden die ze kunnen uitvoeren. Dit biedt medewerkers meer ontwikkelmogelijkheden, mogelijkheden om werkplezier te verbeteren en/of medewerkers inzetbaar te houden bij gezondheidsproblemen.

³³ Samen met Ockham-ips, Cinop en drie universiteiten voert Panteia op dit moment het onderzoek Levenlang Ontwikkelen stimuleren! uit. Dit richt zich op succesvolle maatregelen om de eigen regie en leercultuur te bevorderen bij groepen medewerkers die normaliter niet meedoen aan LLO.



Aandachtspunten voor het bevorderen van eigen regie

9. Verken de mogelijkheden voor meer samenwerking bij de ontwikkeling van maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid met andere sectororganisaties in sectoren waar de meeste medewerkers bij reguliere bedrijven zijn gedetacheerd. Wellicht kan er door de sector ook aangesloten worden bij lopende maatregelen, programma's of activiteiten voor deze doelgroep in andere sectoren.

Eerder uittreden en ontziemaatregelen

10. Onze aanbeveling uit de oorspronkelijke sectoranalyse om het gebruik van de seniorenregelingen en de RVU kwantitatief sector breed in kaart te brengen willen wij hierbij nogmaals herhalen. Dit kwantitatieve inzicht maakt het mogelijk om het gebruik van de regelingen te evalueren en op basis daarvan de regeling te verbeteren. Deze inventarisatie kan uitgebreid worden met een kwalitatieve component door te vragen aan niet-gebruikers waarom zij geen gebruik maken van de regeling(en).



Bijlage: geïnterviewde partijen

Organisatie	Naam	Functie
SBCM	Petra Oldenhage en Annemarijne Verschuijl	Senior adviseur Sociale Werkbedrijven ; Stagiair
Cedris	Jessica Braunius	Adviseur kennisontwikkeling
FNV	Patricia van der Heijden	Beleidsadviseur arbeidsmarktbeleid en SW
CNV	Nico Foppen	Bestuurder arbeidsvoorwaarden CNV Overheid
Senzer	Olaf Fugers	Voorzitter OR en accountmanager
Gemeente Enschede/DCW	Erik Lensink	Senior P&O-adviseur bij Gemeente Enschede/DCW
KonnecteD	Esther Lieferink	Coördinator Duurzame Inzetbaarheid en opleidingen