

# Sector informatie

2024



# Inhoud

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Voorwoord                                                                 | 6         |
| <b>1 Inleiding</b>                                                        | <b>9</b>  |
| 1.1 Leeswijzer                                                            | 9         |
| 1.2 Verantwoording                                                        | 10        |
| <b>2 Algemene ontwikkelingen</b>                                          | <b>11</b> |
| 2.1 Inleiding                                                             | 11        |
| 2.2 Wat valt in dit hoofdstuk op?                                         | 11        |
| 2.3 Ontwikkelingen in financiering vanuit het Rijk en loonkosten          | 11        |
| 2.4 Landelijke en gemeentelijke kengetallen                               | 13        |
| 2.5 Inzet van loonkostensubsidies bij gemeenten                           | 15        |
| 2.6 Beschut werk in Nederland                                             | 15        |
| 2.7 Wet sociale werkvoorziening in Nederland                              | 16        |
| 2.8 Wat vindt Cedris?                                                     | 17        |
| <b>3 De werkontwikkelbedrijven centraal</b>                               | <b>18</b> |
| 3.1 Inleiding                                                             | 18        |
| 3.2 Wat valt in dit hoofdstuk op?                                         | 18        |
| 3.3 De maatschappelijke kracht van werkontwikkelbedrijven                 | 18        |
| 3.4 Verschillende organisatietypen van werkontwikkelbedrijven             | 20        |
| 3.5 Wat vindt Cedris?                                                     | 23        |
| <b>4 De doelgroep van het werkontwikkelbedrijf</b>                        | <b>24</b> |
| 4.1 Inleiding                                                             | 24        |
| 4.2 Wat valt in dit hoofdstuk op?                                         | 24        |
| 4.3 Beeld van het aantal medewerkers begeleid door werkontwikkelbedrijven | 25        |
| 4.4 Werkladderontwikkelstappen                                            | 27        |
| 4.5 Ontwikkeling in trajecten                                             | 30        |
| 4.6 Indeling in doelgroepen                                               | 32        |
| 4.7 Kenmerken van de doelgroep                                            | 34        |
| 4.8 Wat vindt Cedris?                                                     | 41        |



|            |                                                             |           |
|------------|-------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>5</b>   | <b>Het financiële beeld</b>                                 | <b>42</b> |
| <b>5.1</b> | <b>Inleiding</b>                                            | <b>42</b> |
| <b>5.2</b> | <b>Wat valt in dit hoofdstuk op?</b>                        | <b>42</b> |
| <b>5.3</b> | <b>Landelijk financiële context/resultaten in de sector</b> | <b>43</b> |
| <b>5.4</b> | <b>Loonkosten en loonkostensubsidies</b>                    | <b>43</b> |
| <b>5.5</b> | <b>Netto toegevoegde waarde en bedrijfskosten</b>           | <b>44</b> |
| <b>5.6</b> | <b>Financiering per doelgroep</b>                           | <b>45</b> |
| <b>5.7</b> | <b>Totaaloverzicht landelijke resultaten</b>                | <b>45</b> |
| <b>5.8</b> | <b>Wat vindt Cedris?</b>                                    | <b>49</b> |
|            | <b>Verwijzingen, definities &amp; begrippenlijst</b>        | <b>50</b> |

# Voorwoord

**Politiek gezien was 2024 een enerverend jaar voor onze sector. Enerverend, omdat er halverwege het jaar een nieuw kabinet startte waar we nog niet van wisten welke ambities zij hadden voor mensen met een ondersteuningsvraag. Het vorige kabinet gaf in dat jaar juist nog een flinke impuls aan onze sector en erkende onze meerwaarde. Een terechte erkenning die recht doet aan het harde werk van alle mensen die naar vermogen werken met ondersteuning van het werkontwikkelbedrijf. Als voorzitter zie ik dagelijks hoe al deze medewerkers bijdragen aan onze maatschappij. Het maakt mij trots dat het Rijk dit na vele jaren ook zag en een nieuwe impuls gaf aan onze sector. Een eerste stap om meer te doen voor mensen met een ondersteuningsvraag.**

Deze publicatie is het jaarlijkse overzicht van de stand van zaken bij werkontwikkelbedrijven in Nederland. Hierin zie je ook dat deze eerste financiële impuls niet meer dan terecht is. De Sectorinformatie 2024 schetst een gemengd beeld waar je indrukwekkende resultaten ziet voor mensen met een ondersteuningsvraag, maar ook duidelijke signalen dat de druk op de sector toeneemt.

Om te beginnen bij de indrukwekkende resultaten. In 2024 begeleidden werkontwikkelbedrijven 114.000 mensen naar of in werk. Dat is een groei van ruim 10.000 ten opzichte van 2023. Bij de werkontwikkelbedrijven zijn meer dan 32.000 trajecten uitgevoerd. Deze trajecten zijn onmisbaar voor mensen die zonder (intensieve) begeleiding niet zelfstandig de stap naar werk kunnen zetten. Daarnaast werken inmiddels meer dan 35.000 mensen bij reguliere werkgevers, rechtstreeks in dienst of via detachering. Een mooie bijdrage in een krappe arbeidsmarkt.

Toch is er reden tot zorg en neemt de druk toe. Het aantal medewerkers met een Wsw-indicatie daalt sneller dan verwacht, terwijl de instroom vanuit de Participatiewet slechts beperkt groeit. De groep die wél via werkontwikkelbedrijven wordt begeleid, heeft vaak een complexere ondersteuningsvraag. Ook zijn er mensen die wel een indicatie hebben, maar (nog) niet aan de slag kunnen. Dat vraagt om meer inzet en begeleiding. En dus om voldoende capaciteit en middelen.

Financieel staat de sector onder druk. Ondanks een stijging van de Rijksbijdrage Wsw en een toename van de netto toegevoegde waarde, liep het totale tekort op naar €140 miljoen. De belangrijkste oorzaak: een daling van de gemeentelijke bijdragen. Deze namen af van €239 miljoen in 2023 tot €162 miljoen in 2024. Gezien de komst van het ravijnjaar voor gemeenten, maak ik me zorgen over deze ontwikkeling. Ook blijven de rijksmiddelen in het totaal niet toereikend.

Tegelijkertijd zien we kansen. De maatschappelijke kosten-batenanalyse van loonkostensubsidie laat zien dat een extra investering van 250 miljoen euro 40.000 extra banen oplevert én 400 miljoen oplevert. Investeren in begeleiding rendeert. Voor de maatschappij, voor de economie en voor het individu. De Sectorinformatie laat zien dat de werkontwikkelbedrijven meer verschillende doelgroepen kunnen ondersteunen, waardoor meer mensen aan de slag kunnen. Ik hoop dat we met elkaar die stap willen zetten: kijk naar welke begeleiding iemand nodig heeft in plaats van onder welke wet iemand valt.

Hiervoor is vereenvoudiging van regels en financiering noodzakelijk. De huidige verantwoordingssystematiek doet onvoldoende recht aan de uitvoeringspraktijk. Een praktijk waarin verschillende doelgroepen samenwerken en opbrengsten niet op individueel niveau zijn toe te rekenen. Laten we samen met het Rijk en andere samenwerkingspartners werken aan een systeem dat de praktijk ondersteunt, in plaats van belemmert. Waardoor meer mensen gebruik kunnen maken van de ondersteuningsstructuur.

En wie een belangrijke bijdrage levert aan de maatschappij, hoort daar ook een passende beloning voor te krijgen. Daarom wil ik, net als vorig jaar, het pleidooi doen voor voldoende financiële ruimte om fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden te kunnen bieden voor iedereen die afhankelijk is van extra ondersteuning bij betaald werk. Dat is een verantwoordelijkheid die we samen moeten dragen. Ook deze medewerkers verdienen structurele financiële zekerheid.

Werkontwikkelbedrijven zijn een onmisbare schakel in de arbeidsmarkt. Met hun kennis, netwerk en infrastructuur zorgen ze ervoor dat mensen die nu nog aan de kant staan, een plek vinden en behouden. Samen met gemeenten, werkgevers en het Rijk kunnen we deze inzet verder opschalen.

2025 en 2026 zijn verkiezingsjaren en dus jaren voor nieuwe piketpaaltjes. Ik hoop van harte dat de ingezette koers van 2024 door zal klinken in de ambities van het volgende kabinet. Zo werken we samen aan de vanzelfsprekend inclusieve arbeidsmarkt.



Mohamed el Mokaddem  
Voorzitter Cedris, september 2025



## HOOFDSTUK 1

# Inleiding

### 1.1

## Leeswijzer

De Sectorinformatie 2024 is opgebouwd op basis van data van de leden van Cedris. Waar nodig zijn deze gegevens aangevuld met cijfers van het CBS, UWV of Panteia. Waar dat het geval is, vermelden we dat in de publicatie. Net als vorig jaar werkten we voor de analyse samen met onderzoeksbureau Significant APE.

Vorig jaar is de benchmark vernieuwd. Vorige keer konden we de data niet altijd vergelijken met het voorgaande jaar door een vereenvoudigde uitvraagvorm. Dit jaar is het eerste jaar waarin we dat met de vernieuwde benchmark op onderdelen wél kunnen. Dat maakt het mogelijk om trends te herkennen en beter te sturen. De data geeft onze leden inzicht in waar ze staan, biedt handvatten voor het gesprek met gemeenten en maakt onderlinge vergelijkingen mogelijk via de benchmark. Daarnaast presenteren we in deze rapportage een aantal landelijke kengetallen en bijbehorende bandbreedtes, die voor een brede groep in onze sector van waarde kunnen zijn.

In de verschillende hoofdstukken gaan we dieper in op alle data en ontwikkelingen van 2024. In dit eerste hoofdstuk staat de verantwoording van de opzet van het onderzoek. Je vindt hier hoe de data zijn verzameld en wat er precies is onderzocht. In

hoofdstuk 2 behandelen we de algemene trends. Wat valt op in de sector en welke bewegingen verdienen extra aandacht?

In hoofdstuk 3 duiken we in de wereld van werkontwikkelbedrijven zelf. We laten zien hoe deze organisaties zijn ingericht, wat hun omvang is en welke verschillen er zijn in organisatietypen. In hoofdstuk 4 staan de medewerkers centraal die werken bij of via de werkontwikkelbedrijven. Wie zijn zij, wat zijn hun kenmerken en in welke aantallen werken zij binnen de bedrijven? In het laatste hoofdstuk, hoofdstuk 5, zoomen we in op de financiën. Hoe ziet de financiële situatie van de werkontwikkelbedrijven eruit en welke ontwikkelingen vallen op?

Werkontwikkelbedrijven bieden dagelijks begeleiding, ondersteuning en perspectief aan medewerkers met een ondersteuningsvraag. Daarbij werken zij met verschillende doelgroepen. Elk met hun eigen achtergrond in wet- en regelgeving en bijbehorende financieringsstromen. In onderstaand overzicht vind je definities van deze verschillende doelgroepen.

## Definities doelgroepen

1. Wsw-doelgroep: de medewerkers met een Wsw-indicatie en daaruit voortvloeiend dienstverband.
2. LKS: de doelgroep uit de Participatiewet die een verminderde loonwaarde en een dienstverband met loonkostensubsidie (LKS) heeft.
  - 2a. LKS-beschut: Medewerkers met loonkostensubsidie en een positief advies beschut werk vanuit de Participatiewet.
  - 2b. LKS-banenaafpraak: Werknemers met loonkostensubsidie die zijn opgenomen in het doelgroepregister Banenaafpraak (synoniemen: quotumbanen, garantiebanen). LKS-banenaafpraak bestaat uit LKS-via en LKS-bij.
    - 2b-1. Bij LKS-via zijn de werkontwikkelbedrijven betrokken bij de begeleiding, maar de werknemers zijn niet werkzaam bij het werkontwikkelbedrijf zelf.
    - 2b-2. Bij LKS-bij zijn werknemers in dienst bij het werkontwikkelbedrijf of vanuit het werkontwikkelbedrijf gedetacheerd. Het onderscheid tussen LKS-bij en LKS-via is een keuze vanuit Cedris, zodat we beter inzicht krijgen in het financiële plaatje van het werkontwikkelbedrijf. Dit onderscheid komt later van pas bij hoofdstuk 5.

## 1.2 Verantwoording

Cedris bestaat uit 95 werkontwikkelbedrijven (leden). Onze leden voeren verschillende wettelijke taken uit, waaronder de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en (onderdelen van) de Participatiewet. In het voorjaar van 2025 namen 77 van 95 Cedris-leden deel aan de uitvraag van de Cedris-Sectorinformatie over het jaar 2024. De werkontwikkelbedrijven leverden informatie aan over doelgroepen (aantallen en kenmerken) en financiële gegevens.

Van de deelnemende bedrijven deden er 67 ook mee in 2023. Tien werkontwikkelbedrijven sloten dit jaar voor het eerst aan bij de vernieuwde uitvraag. Zeven bedrijven die vorig jaar meededen, leverden dit jaar geen gegevens aan.

Vrijwel alle deelnemers aan de uitvraag gaven een volledig beeld van de dienstverbanden en de meeste van de gevraagde persoonskenmerken. De meeste werkontwikkelbedrijven hebben daarnaast uitgebreide financiële gegevens verstrekt. De financiële kengetallen bieden daarom betrouwbaar inzicht per doelgroep. Hoewel het in de praktijk vaak lastig is om kosten exact toe te wijzen, zeker wanneer medewerkers uit verschillende regelingen samenwerken, is dankzij de inzet van Cedris-leden een zorgvuldige toerekening gerealiseerd.

## HOOFDSTUK 2

# Algemene ontwikkelingen

## 2.1 Inleiding

Werkontwikkelbedrijven werken in een landschap dat voortdurend in beweging is. In dit hoofdstuk schetsen we een aantal ontwikkelingen die van invloed zijn op hoe werkontwikkelbedrijven uitvoering geven aan hun taak. We beginnen met het weergeven van de wijzigingen in wetgeving, financiering en arbeidsvoorwaarden die van invloed zijn in het jaar 2024. Daarnaast geven we een algemeen beeld uit landelijke of gemeentelijke bronnen over de belangrijkste kengetallen van de werkontwikkelbedrijven. Daarmee zetten we de uitkomsten van de benchmark in latere hoofdstukken in het perspectief van deze landelijke ontwikkelingen.

Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 zijn veel taken naar gemeenten overgeheveld. Die decentralisatie heeft geleid tot meer beleidsvrijheid op lokaal niveau. Gemeenten bepalen zelf hoe zij de Participatiewet uitvoeren. Hierdoor zien we steeds meer dat de aanpak, structuur en werkwijze van de uitvoering verschilt per gemeente. Het verschilt bijvoorbeeld per gemeente welke middelen zij inzetten voor re-integratie en in hoeverre zij extra investeren als een inwoner meer ondersteuning nodig heeft.

## 2.2 Wat valt in dit hoofdstuk op?

- Veranderingen volgen elkaar snel op. Werkontwikkelbedrijven hebben in 2024 te maken met stijgende loonkosten én aanpassingen in de financiering vanuit het Rijk. En ook voor 2025 staan nieuwe veranderingen op de agenda.
- De vraag naar beschut werk blijft groeien. In 2024 hebben 5.000 mensen met een indicatie beschut werk nog geen baan. Dat zijn er 500 meer dan in 2023. Het totaal aantal mensen dat beschut werkt neemt toe, maar de wachtlijst groeit ieder jaar.
- Loonkostensubsidie wordt steeds vaker ingezet. Stijging van de inzet van loonkostensubsidie (LKS) voor mensen uit de doelgroep banenaafpraak zet in 2024 stevig door. Een teken dat steeds meer mensen via reguliere werkgevers aan de slag gaan met ondersteuning op maat.

## 2.3 Ontwikkelingen in financiering vanuit het Rijk en loonkosten

Werkontwikkelbedrijven staan middenin de samenleving. En middenin een complexe financiële werkelijkheid. De bedrijven hebben te maken met veel ontwikkelingen die van invloed zijn op hun financiële bedrijfsvoering. Op landelijk niveau zijn er twee die we er in deze paragraaf uitlichten. Dat zijn ontwikkelingen in de financiering vanuit het Rijk en de ontwikkelingen in de loonkosten. Om te

begrijpen hoe deze ontwikkelingen doorwerken in de bedrijfsvoering van het werkontwikkelbedrijf beginnen we met een uitleg over hoe de financiering in zijn algemeenheid werkt.

Hoe werkt de financiering tussen het Rijk, gemeenten en het werkontwikkelbedrijf?

Werkontwikkelbedrijven voeren maatschappelijke taken uit en worden hiervoor gefinancierd door gemeenten. Hoe die financiering precies is ingericht, verschilt per gemeente. Elke gemeente bepaalt namelijk zelf hoe die financiering naar het werkontwikkelbedrijf wordt georganiseerd. Zowel gemeenten als werkontwikkelbedrijven werken met een boekjaar dat loopt van 1 januari tot en met 31 december.

Om de taken van het werkontwikkelbedrijf te kunnen bekostigen, ontvangen gemeenten geld van het Rijk via verschillende geldstromen. Voor de doelgroep Wsw en voor beschut werk gebeurt dit via het Gemeentefonds. Voor loonkostensubsidies ontvangen gemeenten geld via de BUIG (waar ook het bijstandsbudget in zit).

Het Rijk maakt in vaste periodes bekend hoeveel geld beschikbaar is. Elk jaar worden in mei de voorlopige budgetten voor het Gemeentefonds en de BUIG gepubliceerd. Op Prinsjesdag, de derde dinsdag van september, worden de definitieve budgetten voor het Gemeentefonds vastgesteld via de septembercirculaire. De definitieve budgetten voor de BUIG volgen in oktober. Gemeenten weten dus pas laat in het jaar welk budget ze daadwerkelijk krijgen. Extra middelen hebben daardoor vaak pas het jaar daarna effect.

Verandering in de financiering vanuit het Rijk in 2024

In 2024 heeft het Rijk de financiering voor beschut werk en de Wsw aangepast. Minister Schouten kondigde begin dat jaar aan dat het begeleidingsbudget voor beschut werk per plek omhooggaat:

van € 8.600 naar € 10.757. In de meicirculaire is dat bedrag verder verhoogd naar € 11.300 vanwege inflatiecorrectie.

Ook voor de Wsw zijn er veranderingen. Door loonontwikkelingen steeg het bedrag per plek van € 33.113 naar € 37.945. Daarin zit ook een eenmalig bedrag van € 63,9 miljoen bedoeld om de infrastructuur van werkontwikkelbedrijven te versterken.

Ontwikkeling van de loonkosten bij werkontwikkelbedrijven in 2024

In 2024 zagen werkontwikkelbedrijven de loonkosten flink stijgen. Zij werken met drie groepen medewerkers, die elk onder een andere cao vallen: mensen uit de Wsw vallen onder de cao SW, medewerkers met loonkostensubsidie onder de cao Aan de Slag, en stafmedewerkers meestal onder de cao Gemeenten of cao SGO. Omdat veel medewerkers volgens deze cao's rond het minimumloon verdienen, werken loonstijgingen van het minimumloon direct door in de kosten.

Het minimumloon in Nederland wordt twee keer per jaar aangepast: in januari 2024 steeg het met 3,75% en werd het minimumuurloon ingevoerd. Voor werknemers in de cao Aan de Slag, die vaak 37 uur per week werken, betekende de invoering van dit minimumuurloon een extra stijging van 2,8%. In juli 2024 kwam daar nog eens 3,09% bovenop.

Ook in de cao's zelf vonden aanpassingen plaats:

- 1. Cao SW: In de cao SW stegen de lonen met 6,41% en ontvingen medewerkers een eenmalige uitkering.
- 2. Cao Aan de Slag: In de cao Aan de Slag werd sinds 2021 geen structurele verhoging meer doorgevoerd, maar in 2024 volgde een inhaalslag: een totale stijging van 10,8%, verspreid over oktober 2023, januari en juli 2024. Ook medewerkers die vallen onder de cao Aan de Slag ontvingen een eenmalige uitkering.

- 3. Cao Gemeenten en cao SGO: In de cao's voor gemeenten en SGO stegen de lonen van stafmedewerkers met 6%. Eerst 4,75% in januari en nog eens 1,25% in oktober.

De loonontwikkelingen zorgen voor forse financiële druk op werkontwikkelbedrijven. Zolang de Rijksfinanciering niet meebeweegt met de cao-stijgingen, wordt het voor cao-partijen steeds lastiger om passende afspraken te maken. En dat terwijl het werk van de bedrijven van onschatbare waarde is: zij bieden mensen met een ondersteuningsvraag de begeleiding, structuur en kansen die nodig zijn om te kunnen werken.

2.4 Landelijke en gemeentelijke kengetallen

Bij de landelijke en gemeentelijke kengetallen in dit hoofdstuk maken we gebruik van cijfers van Panteia (Wsw statistiek - nog niet gepubliceerd), UWV (beschut) en CBS (LKS en LKS-banenafpraak). Net als vorig jaar kiezen we bij beschut werk voor de cijfers van het UWV.

Hoeveel mensen werkten eind 2024 in een dienstverband bij een werkontwikkelbedrijf? In dit onderdeel zoomen we in op de cijfers achter de dienstverbanden op basis van Wsw, loonkostensubsidie (LKS), LKS-beschut en LKS-banenafpraak. In figuur 1 is het aandeel van de verschillende doelgroepen te zien. Voor de overzichtelijkheid is dit aantal afgezet per 100.000 inwoners in Nederland.

In 2024 is het aantal LKS-dienstverbanden opnieuw toegenomen. Dat is te zien in figuur 2. Landelijk werkten eind 2024 zo'n 41.700 mensen binnen een LKS-dienstverband. Dat is een stijging ten opzichte van eind 2023 van 3.700 personen. Wel vlakkt de stijging af. Waar het aantal in 2023 nog met 18% groeide, is dat in 2024 9,74%.

Tegelijkertijd zien we dat het aantal Wsw-dienstverbanden daalt. Dat is niet onverwachts, gezien er sinds 2015 geen nieuwe instroom meer mogelijk is binnen de Wsw. Eind 2024 telden we 55.300 dienstverbanden. Een daling van 7% ten opzichte van de 59.500 eind 2023.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid houdt in de financiering van de Wsw rekening met deze afname. In de meicirculaire en septembercirculaire van het gemeentefonds wordt deze daling vertaald naar het aantal standaard-eenheden (SE). Een SE is een voltijdsplek van 36 uur gecorrigeerd met de arbeidsbeperking “matig”: met factor 1 en “ernstig” met factor 1,25. De gemiddelde realisatie kwam in 2024 uit op 50.828 SE, een daling van 6,3% ten opzichte van 2023.

FIGUUR 1 Landelijke aantallen

|                       | Wsw    | LKS    | LKS-banenafpraak | LKS-beschut |
|-----------------------|--------|--------|------------------|-------------|
| Aantallen ultimo 2024 | 55.300 | 41.700 | 31.100           | 10.600      |
| Aantallen per 100.000 | 306    | 231    | 172              | 59          |

FIGUUR 2 Landelijke in- en uitstroom in aantallen en percentages over 2024

|                          | Wsw    | LKS-banenafspraken | LKS-beschut |
|--------------------------|--------|--------------------|-------------|
| Aantallen ultimo 2023    | 59.500 | 28.600             | 9.400       |
| Instroom doelgroep 2024  | 200    | 11.200             | 2.100       |
| Instroom in %            | 0,4%   | 39,1%              | 21,9%       |
| Uitstroom doelgroep 2024 | -4.400 | -8.700             | -900        |
| Uitstroom in %           | -7,4%  | -30,3%             | -9,1%       |
| Aantallen ultimo 2024    | 55.300 | 31.100             | 10.600      |

Figuur 2 laat zien hoe de instroom en uitstroom van de verschillende doelgroepen in 2024 is verlopen. Dit geeft een beter beeld van de dynamiek van het aantal medewerkers en laat ook goed zien hoe de samenstelling van medewerkers door het jaar heen verandert.

In- en uitstroom Wsw

Bij de Wsw zet de daling van het aantal dienstverbanden door in 2024. Zoals eerder toegelicht is er sinds 2015 geen nieuwe instroom meer mogelijk. Dat zien we terug in de cijfers. In 2024 kwamen er slechts 200 medewerkers bij, dat is 0,4% van het totaal. Voornamelijk als gevolg van verhuizingen tussen gemeenten en herplaatsingen. De uitstroom vindt met name plaats door pensionering, overlijden of overgang naar andere voorzieningen.

LKS Banenafspraken: hoge dynamiek

De groep medewerkers met een dienstverband onder de LKS-banenafspraken groeide van 28.600 naar 31.100 medewerkers. Dat is een stijging van 8,7% ten opzichte van eind 2023. De instroom bedroeg 11.200 medewerkers (39,1% van het totaal) en 8.700 medewerkers stroomden uit (30,3%). De hoge in- en uitstroom bevestigen het beeld dat deze doelgroep een grote mate van dynamiek kent.

Veel mensen stromen in met tijdelijke contracten of via plaatsingen bij reguliere werkgevers. Deze ontwikkeling onderstreept het belang van goede begeleiding bij instroom én duurzame borging van werkplekken.

LKS-beschut: gestage groei, lage uitstroom

Ook het aantal dienstverbanden binnen LKS-beschut groeide. Van 9.400 eind 2023 naar 10.600 eind 2024. Een toename van 1.200 medewerkers. De instroom bedroeg 2.100 medewerkers (21,9%) en de uitstroom 900 medewerkers (9,1%). Dat beeld past bij de trend van de afgelopen jaren. Steeds meer mensen met een indicatie beschut werk vinden een passende plek, terwijl de uitstroom beperkt blijft. Dit komt onder andere doordat de doelgroep relatief jong is en een beschut werk-advies geen einddatum kent. Alleen via een nieuwe aanvraag bij UWV of via de gemeenten kan een wijziging plaatsvinden.

Wat deze ontwikkelingen betekenen voor de begeleiding van medewerkers binnen het werk-ontwikkelbedrijf, komt aan bod in hoofdstuk 4.

2.5 Inzet van loonkostensubsidies bij gemeenten

Gemeenten maken steeds vaker gebruik van het instrument loonkostensubsidie (LKS) om mensen met een ondersteuningsbehoefte naar werk te begeleiden. Eind 2024 werd LKS gemiddeld 231 keer per 100.000 inwoners (met en zonder ondersteuningsvraag) ingezet. Dat is een duidelijke stijging ten opzichte van 2023, toen dit aantal nog op 212 lag.

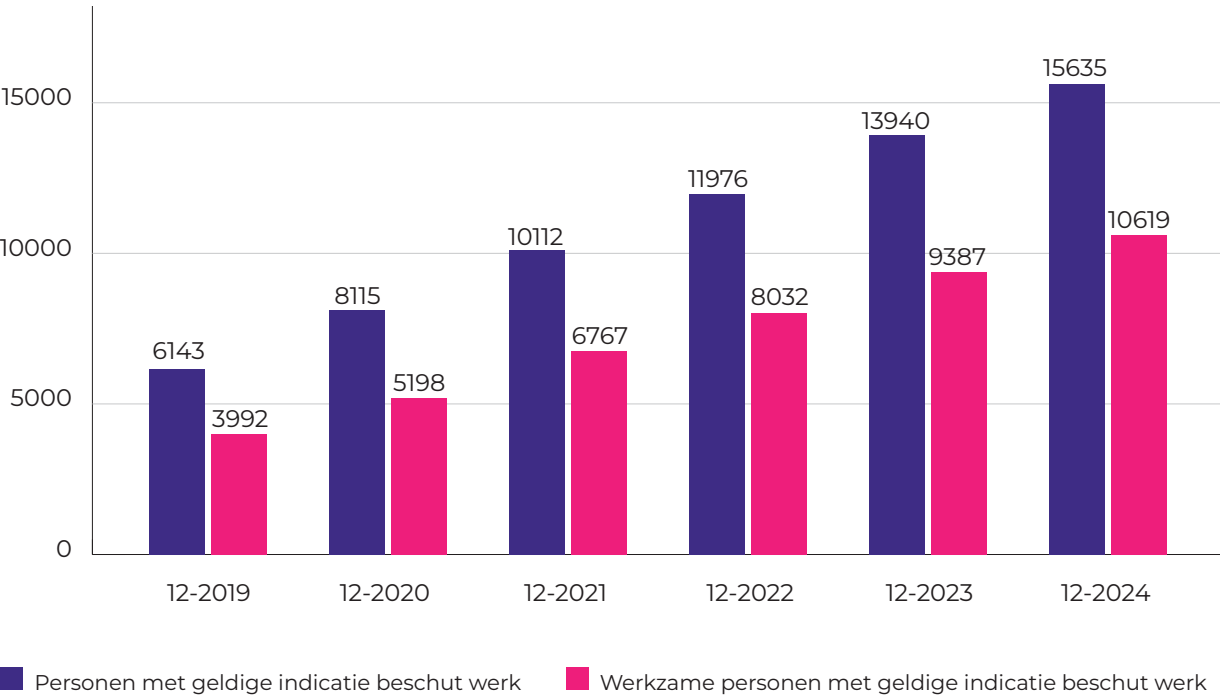
2.6 Beschut werk in Nederland

Het aantal mensen met een positief advies voor beschut werk blijft stijgen. In december 2024 registreerde het UWV 15.565 mensen met zo'n positief advies. Dat zien we op het dashboard Beschut werk van UWV in figuur 3. In 2023 waren dit er nog 13.940. Ook het aantal mensen dat daadwerkelijk werkt in een beschutte werkplek nam toe. Van 9.387 in 2023 naar 10.619 in 2024. Een groei van 1.232 personen.

Toch blijft de kloof tussen indicatie en plaatsing opvallend. Eind 2024 stonden 5.016 mensen met een positief advies nog aan de kant. Dat aantal is gegroeid ten opzichte van 2023. Toen hadden 4.553 mensen met een indicatie beschut nog geen werkplek.

Bij het vergelijken van cijfers valt op dat UWV en CBS verschillende aantallen rapporteren. Volgens voorlopige cijfers van het CBS werkten eind 2024 8.970 mensen in beschut werk. Dat is lager dan het aantal van UWV, dat uitgaat van de polis-administratie. CBS gaat uit van de aantallen die gemeenten opgeven. Positief is dat het verschil tussen de cijfers van CBS en UWV kleiner wordt. De tabel hieronder (figuur 3) komt uit het Dashboard UWV Beschut werk.

FIGUUR 3 Aantal werkzame personen met een geldige indicatie beschut werk (vanaf 2019)



## Wet sociale werkvoorziening in Nederland

In 2024 zijn er 55.300 aantal Wsw-dienstverbanden. Dat is een daling van 7% ten opzichte van 2023, toen het aantal nog op 59.500 lag (bron Wsw statistiek 2023 en 2024). De uitstroom blijft daarmee gestaag doorgaan. In 2023 was de daling iets minder groot. Het uitstroombestand was dat jaar 6%.

Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 is er een instroomstop binnen de Wsw. Dat betekent dat de Wsw-groep elk jaar kleiner wordt. Alleen in uitzonderlijke gevallen is er nieuwe instroom mogelijk. Bijvoorbeeld door verhuizing of herinstroom. Het gaat in 2024, net als in 2023 om een klein aandeel van 0,4%.

Een deel van de uitstroom komt door de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). In 2024 maakten 1.522 personen hiervan gebruik (bron: Wsw statistiek 2024).

Opvallend is het grote aantal mensen met een geldige indicatie Wsw, maar zonder actieve plaatsing. Dat zijn er in 2024 6.643. Deze mensen vallen in de Wsw-statistiek onder de categorie 'geen plaatsing' en kunnen opnieuw instromen in een Wsw-dienstverband. Zodra dat gebeurt, volgt ook weer de Wsw-subsidie.



HET AANTAL WSW-DIENSTVERBANDEN IS  
GEDAALD VAN **59.500** NAAR **55.300**



UITSTROOM<sup>1)</sup> IN SE'S  
**6,3%**



HET PERCENTAGE HERINSTROOM IS  
**0,4%**



VERVROEGDE UITSTROOMMOGELIJKHEID RVU  
**1.522** PERSONEN

<sup>1)</sup> Het gemiddelde subsidiebedrag in 2024 bedraagt € 37.945 per SE. (Bron: septembercirculaire 2024, prognose blijfkansen SZW)



## Wat vindt Cedris?

In de afgelopen jaren hebben vrijwel al onze leden te maken met twee constanten: de mensen voor wie ze bestaan - werknemers met een ondersteuningsvraag - en forse financiële uitdagingen.

De daling van het aantal Wsw-medewerkers betekent niet dat de behoefte aan ondersteuning afneemt. Sterker nog, we zien een grote groep mensen die aan de kant staat en nu tussen wal en schip valt. In het doelgroepenregister van de Banenafpraak staan meer dan 130.000 mensen die nu geen werk hebben. Daarnaast wachten nog zo'n 5.000 mensen met een positief advies beschut werk nog altijd op een passende plek.

En er is meer. UWV rapporteerde in hun Jaarverslag 2024 van UWV een enorme groei in het aantal mensen met een WIA-uitkering. Inmiddels zo'n 450.000. We verwachten dat een groot deel van deze groep met ondersteuning vanuit de werkontwikkelbedrijven aan de slag kan. Werkontwikkelbedrijven zijn bij uitstek in staat om hen perspectief te bieden op waardevol en betaald werk.

Daarom vindt Cedris het belangrijk dat gemeenten:

- beschikken over voldoende financiële middelen;
- inzicht hebben in de beschikbare budgetten binnen de geldstromen vanuit het Rijk;
- gestimuleerd worden om dit geld daadwerkelijk in te zetten voor mensen met een ondersteuningsvraag.

Op dit moment is er te veel onduidelijkheid over de beschikbare middelen. Dat werkt door in de afspraken die gemeenten maken met werkontwikkelbedrijven. We zien dan ook grote verschillen in de financiële afspraken die gemeenten maken met werkontwikkelbedrijven. Het gevolg: ongelijke situaties en postcodeverschillen. Dat is onwenselijk. Iedereen verdient een kans. Ongeacht de plek waar je woont.

Gelukkig zien we beweging. In 2024 heeft het Rijk extra middelen beschikbaar gesteld voor de versterking van de sociale infrastructuur en beschut werk. Dat is een stap in de goede richting om de onzekere financiële situatie voor gemeenten te verbeteren.

# De werkontwikkelbedrijven centraal

## 3.1

### Inleiding

In dit hoofdstuk staan onze leden centraal: de werk-ontwikkelbedrijven. Wat is hun maatschappelijke opdracht? Hoe zijn ze georganiseerd? En waarin lijken ze wel of juist niet op elkaar? We laten zien welke kerntaken werkontwikkelbedrijven vervullen en welke verschillen bestaan in aanpak en structuur. Daarbij gaan we in op verschillende organisatie-typen en ontwikkelingen die we in de praktijk zien. Ook werpen we een blik in de toekomst door te kijken naar de organisatietrends bij werkontwikkel-bedrijven. We geven hiermee meer inzicht in de veelzijdigheid van de werkontwikkelbedrijven.

## 3.2

### Wat valt in dit hoofdstuk op?

- Net als vorig jaar zien we dat de meeste werk-ontwikkelbedrijven in opdracht van gemeenten (delen van) de Participatiewet uitvoeren. Het meest voorkomende organisatietype is het partieel werkontwikkelbedrijf: een organisatie die een deel van de werk- en re-integratietaken op zich neemt.
- Een kleine groep, zeven bedrijven, richt zich uitsluitend op de uitvoering van de Wsw of op een combinatie van Wsw en beschut werk vanuit de Participatiewet. Bij deze groep zien we een jaarlijkse daling van het aantal medewerkers dat ondersteuning ontvangt van gemiddeld 5 à 6 procent.

- Opvallend is de verschuiving in organisatietypen ten opzichte van vorig jaar. We zien dat het aantal bedrijven dat álle werk- en re-integratie-taken integraal uitvoert dit jaar minder is geworden. Tegelijkertijd is het aantal partiële werkontwikkelbedrijven toegenomen.

## 3.3

### De maatschappelijke kracht van werkontwikkelbedrijven

Werk is veel meer dan alleen een inkomen. Het geeft structuur aan je dag, richting aan je leven en ruimte om te groeien. Voor veel mensen is werk een belangrijke sleutel tot een gezond en gelukkig bestaan.

Maar niet iedereen vindt vanzelf de weg naar werk. Werkontwikkelbedrijven helpen mensen bij wie dat niet vanzelf gaat. Zij begeleiden mensen met een ondersteuningsvraag naar passend werk. En zorgen ervoor dat zij dat werk ook kunnen behouden. De overtuiging is helder: iedereen verdient een plek op de arbeidsmarkt. Talent mag niet onbenut blijven, maar verdient een kans om tot bloei te komen.

De ondersteuning vanuit de werkontwikkel-bedrijven is breed en veelzijdig. De bedrijven zijn er voor mensen met een lichamelijke of psychische beperking, statushouders, mensen

met een bijstandsuitkering of bijvoorbeeld ex-gedetineerden. Voor al deze groepen biedt het werkontwikkelbedrijf begeleiding op maat. Van training en jobcoaching tot werkervaring en bemiddeling.

Om deze rol goed uit te kunnen voeren, is kennis en expertise nodig. Van begeleiding, maar zeker ook van de regio. Daarvoor werken werk-ontwikkelbedrijven samen met gemeenten, werkgevers, het onderwijs en UWV. Dankzij hun expertise weten de werkontwikkelbedrijven wat nodig is om een duurzame match te maken tussen mensen en werk. Vaak bij een reguliere werkgever en als het beter past op een beschutte werkplek.

Werkontwikkelbedrijven laten elke dag zien dat extra ondersteuning op werkgebied enorm waardevol is. Voor mensen die aan de slag willen, voor de economie en voor de maatschappij als geheel.

## Inspiratie uit de praktijk

### Cedris: Goeiedag!

In het boekje '[Goeiedag!](#)' vertelt Cedris over de kleine en grote triomfen van medewerkers, die met ondersteuning van de werkontwikkelbedrijven aan het werk zijn. Hun verhalen gaan over struikelblokken en oplossingen, weerstanden en strategieën. Bovenal geven ze ons een inkijkje in het leven van de mensen voor wie we het uiteindelijk allemaal doen.

### Design met een missie: hoe Secrid en DZB samenwerken aan vakmanschap en inclusie

[Secrid en DZB Leiden](#) werken al 15 jaar samen aan een missie waarin design en inclusie hand in hand gaan. Secrid, bekend om zijn innovatieve portemonnees, betreft medewerkers via DZB bij het productieproces, waardoor mensen met een ondersteuningsvraag duurzaam aan het werk kunnen. Deze samenwerking is een voorbeeld van inclusief werkgeverschap dat écht werkt.

### Ergon en Kruidvat: werk dat werkt - dankzij Onbeperkt Talent

Hoe maak je inclusief werkgeverschap concreet, schaalbaar én duurzaam? Precies dat laat de samenwerking tussen AS Watson (moederbedrijf van onder andere Kruidvat) en werkontwikkelbedrijf Ergon zien. Onder de vlag van het programma Onbeperkt Talent van AS Watson werken inmiddels elf mensen via Ergon bij diverse Kruidvat-filialen in de regio.

### Werkontwikkelbedrijven.nl laat het wow-effect van werkontwikkelbedrijven zien

Ondernemers laten zien wat [werkontwikkel-bedrijven](#) kunnen betekenen – dat is het doel van [werkontwikkelbedrijven.nl](#). Per werksoort zie je direct welk werkontwikkelbedrijf actief is. Zo wordt samenwerken eenvoudig, overzichtelijk én aantrekkelijk. “We hebben de mensen, locaties, regionale dekking en leveren kwaliteit. Voor veel ondernemers een oplossing in deze tijd” vertelt Yori Lieuwes, senior accountmanager van het commercieel team bij Rijnvicus.

3.4

### Verschillende organisatietypen van werkontwikkelbedrijven

Werkontwikkelbedrijven voeren hun opdracht uit in nauwe samenwerking met de gemeente. De maatschappelijke opdracht die zij krijgen verschilt sterk per regio. Ook de afspraken over financiering, taken en verantwoordelijkheden verschillen per gemeente. Je ziet dan ook dat de dienstverlening aan inwoners met een ondersteuningsvraag overal anders is. Dat betekent dat ook de organisatievorm van werkontwikkelbedrijven per regio anders is. Ze focussen zich in opbouw, omvang en werkwijze op wat lokaal nodig én mogelijk is.

Voor de Sectorinformatie 2024 maken we onderscheid tussen vijf organisatietypen, gebaseerd op een [model van Berenschot uit 2023](#). Bij deze 5 bedrijfstypen loopt het takenpakket van het werkontwikkelbedrijf op van smal naar breed. In juni 2025 heeft Berenschot de [handreiking organisatie-modellen](#) gepubliceerd. Daarin worden 2 bedrijfstypen toegevoegd: het mixed model en de social firm. Omdat de uitvraag van de Sectorinformatie in april en mei 2025 is uitgevoerd, nemen we die in deze publicatie nog niet mee.

De werkontwikkelbedrijven kunnen qua organisatietype vallen onder:

- **Categorie 1: Klassiek werkontwikkelbedrijf:** Dit bedrijf voert hoofdzakelijk of alleen (nog) de Wsw uit.
- **Categorie 2: Bedrijf voor beschut werk:** Deze bedrijven verrichten naast de Wsw en beschut werk geen of zeer beperkt andere re-integratietaken.
- **Categorie 3: Partieel werkontwikkelbedrijf:** Het werkontwikkelbedrijf voert naast de Wsw en beschut werk andere re-integratietaken uit. De aard en omvang van de taken verschilt.

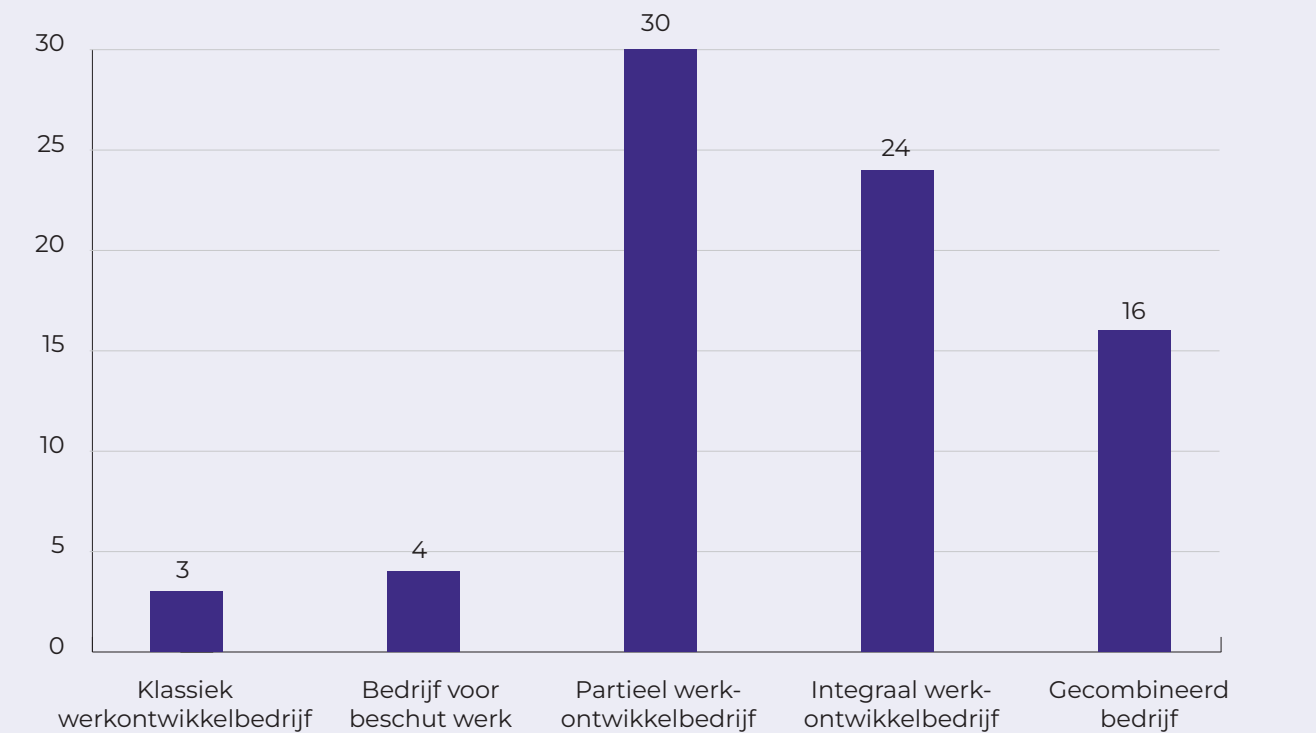
- **Categorie 4: Integraal werkontwikkelbedrijf:** Uitvoering van de Wsw, LKS-beschut, LKS-bij en LKS-via. Alle werk- en re-integratietaken van de gemeente(n) in het kader van de Participatiewet en de Wsw zijn geïntegreerd in één bedrijf. De uitkeringsverstrekking is ondergebracht in een aparte entiteit.
- **Categorie 5: Gecombineerd bedrijf:** Wsw, LKS-beschut, LKS-bij, LKS-via en Inkomen. Het werkontwikkelbedrijf is gecombineerd met de sociale dienst(en) in één gezamenlijke organisatie. 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.

In figuur 4 is het aantal werkontwikkelbedrijven per type te zien. We zien hier hoe vaak een bepaald organisatietype voorkomt binnen de 77 deelnemende bedrijven aan de uitvraag voor de Sectorinformatie 2024. Van dit aantal, deden er 67 ook mee in de benchmark van 2023. Tien werkontwikkelbedrijven hebben voor dit jaar als eerst meegedaan. Zeven werkontwikkelbedrijven deden wel in 2023 mee, maar niet in 2024.

**Categorieën 1 & 2: Klassiek werkontwikkelbedrijf en Bedrijf voor beschut werk**

Ongeveer 10% van de werkontwikkelbedrijven valt in deze categorieën. Deze organisaties voeren in opdracht van gemeenten alleen de Wsw of de combinatie van Wsw en beschut werk vanuit de Participatiewet uit. Omdat er sinds 2015 geen nieuwe instroom in de Wsw meer mogelijk is, neemt het aantal medewerkers bij deze bedrijven jaarlijks af. Ook het aantal organisaties binnen deze categorie lijkt te dalen.

**FIGUUR 4** Verschillende organisatietypen in aantallen werkontwikkelbedrijven



**Categorie 3: Partieel werkontwikkelbedrijf**

Bijna 40% van de werkontwikkelbedrijven heeft een bredere taak. Naast de uitvoering van Wsw en beschut werk voert het werkontwikkelbedrijf andere re-integratieactiviteiten uit. Vaak gericht op de doelgroep uit de Participatiewet. De aard en omvang hiervan kan verschillen. Kenmerkend is dat het werkontwikkelbedrijf één van de aanbieders is van dienstverlening voor re-integratieactiviteiten voor de gemeente(n).

**Categorie 4: Integraal werkontwikkelbedrijf**

Een derde van de werkontwikkelbedrijven is een integraal werkontwikkelbedrijf. Deze bedrijven voeren alle werk- en re-integratietaken uit voor de deelnemende gemeente(n). Ze bundelen de uitvoering van Wsw, LKS-beschut en LKS (bij en via) onder één dak.

**Categorie 5: Gecombineerd werkontwikkelbedrijf**

Ongeveer 20% van alle werkontwikkelbedrijven is gecombineerd georganiseerd. Zij voeren naast

alle werk- en re-integratietaken ook de inkomensondersteuning uit. In deze organisaties zijn werk en inkomen samengebracht.

Binnen de categorieën 4 en 5 zien we dat een groot deel van de werkontwikkelbedrijven ook werkgever is en blijft voor een groep medewerkers vanuit de Participatiewet, naast de doelgroep Wsw en LKS-beschut werk. Een klein deel van deze groep werkontwikkelbedrijven heeft de keuze gemaakt om, buiten LKS-beschut, geen werkgever te zijn van de doelgroep LKS. Zij plaatsen hun doelgroep alleen bij werkgevers.

Uiteindelijk wordt de vorm van het werkontwikkelbedrijf bepaald door de gemeente(n). Lokale overwegingen en beleidskeuzes zijn hierin leidend. Wat de structuur ook is, het vraagt altijd om nauwe samenwerking tussen professionals binnen én buiten de organisatie.



### Beweging in organisatietypen

Doordat we nu voor het tweede jaar het organisatietype uitvragen, ontstaat meer zicht op de beweging in het werkveld. Van het aantal werk-ontwikkelbedrijven dat zowel in 2023 als in 2024 meedeeld is 82% niet veranderd. 18% (12 bedrijven) maakte binnen een jaar een verandering door en wisselde van type werkontwikkelbedrijf. In de helft van deze gevallen ging het om een verschuiving van integraal naar partieel werkontwikkelbedrijf. Soms is dat het gevolg van een organisatie-wijziging, soms een herinterpretatie van de definities.

We zien dat van de 7 respondenten die wel in 2023 meededen maar niet dit jaar, er 6 als type partieel werkontwikkelbedrijf hebben opgegeven. Ondanks dat is het aandeel partieel werkontwikkelbedrijven in 2024 hoger, van ongeveer 30% in 2023 naar 40% in 2024.



### 3.5

## Wat vindt Cedris?

In 2024 hebben werkontwikkelbedrijven opnieuw bewezen hoe onmisbaar zij zijn voor mensen met een ondersteuningsvraag bij het vinden én behouden van werk. Om deze steun ook in de toekomst te garanderen, is het belangrijk dat gemeenten werkontwikkelbedrijven ondersteunen en toekomstbestendig inrichten.

### Brede toegang tot begeleiding

Dit geldt niet alleen voor mensen uit de Wsw of met een indicatie Beschut Werk, maar voor iedereen met een ondersteuningsvraag: mensen met een WIA-uitkering, statushouders, jongeren uit het vso/PrO of vroegtijdig schoolverlaters. Zij verdienen allemaal passende begeleiding.

### Risico op verlies van kennis en expertise

Toch beperken sommige werkontwikkelbedrijven zich nog tot de Wsw en een klein deel van de Participatiewet. Door de uitstroom uit de Wsw daalt het aantal mensen dat zij ondersteunen, waardoor hun toekomstbestendigheid onder druk staat en waardevolle kennis en expertise dreigt te verdwijnen. Ook partiële werkbedrijven, organisaties die slechts een beperkt deel van de re-integratietaken uitvoeren, ervaren onzekerheid over hun voortbestaan.

### Toegankelijk voor iedereen

Cedris wil dat de opgebouwde kennis en infrastructuur behouden blijft en dat werk-ontwikkelbedrijven toegankelijk zijn voor iedereen met een ondersteuningsvraag, ongeacht tot welke

(administratieve) doelgroep je behoort. Gemeenten en werkontwikkelbedrijven moeten daarom samen keuzes maken voor de toekomst. Om daarbij te helpen is door Berenschot, in opdracht van SZW, de [handreiking organisatiemodellen](#) ontwikkeld. Deze biedt bestuurders, beleidsmakers en adviseurs concrete handvatten om te bepalen of hun organisatievorm toekomstbestendig is en welke alternatieven mogelijk zijn.

### Vaste rol in het werkdeel van de Participatiewet

Voor mensen met een uitkering is het belangrijk dat werkontwikkelbedrijven een vaste rol krijgen in het werkdeel van de Participatiewet. Integrale werkontwikkelbedrijven (categorie 4) en gecombineerde bedrijven (categorie 5) zijn hierbij het meest effectief. Een effectieve aanpak begint bij de vraag: is betaald werk mogelijk? Werkontwikkelbedrijven zijn in staat om dit te beoordelen en waar nodig een brug te slaan naar een uitkering.

### Toekomst sociale infrastructuur

De samenstelling van het werknemersbestand verandert snel. Het aantal medewerkers vanuit de Wsw daalt harder dan verwacht, terwijl de instroom vanuit de Participatiewet slechts beperkt toeneemt. De groep die wél via werkontwikkelbedrijven wordt begeleid, heeft vaak een complexere ondersteuningsvraag. Dat vraagt veel van de uitvoering.

De uitdaging is dan ook duidelijk: hoe blijven werkontwikkelbedrijven zowel maatschappelijk als bedrijfsmatig overeind met een veranderende populatie?

# De doelgroep van het werkontwikkelbedrijf

## 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk draait het om de mensen om wie het echt gaat: de medewerkers. We laten zien hoe werkontwikkelbedrijven hen dagelijks begeleiden en ondersteunen in hun ontwikkeling op weg naar werk (en hoe dat bijdraagt aan groei, zelfstandigheid en vertrouwen).

Dit doen we aan de hand van de werkladder: een indeling die inzicht geeft in de verschillende vormen van plaatsing, zoals interne werkplekken, detachering of een dienstverband bij een reguliere werkgever. Daarnaast kijken we naar de ontwikkeltrajecten die werkontwikkelbedrijven uitvoeren. Dit zijn trajecten die in opdracht van onder meer gemeenten worden ingezet om mensen met een ondersteuningsvraag te begeleiden richting werk.

We brengen ook in kaart hoe de medewerkers verdeeld zijn over verschillende wettelijke doelgroepen. Hierbij onderscheiden we de Wsw, Participatiewet beschut werk en de Participatiewet met loonkostensubsidie. Deze indeling sluit aan bij de manier waarop het Rijk de financiering organiseert. Ook de in- en uitstroom van deze doelgroepen komt aan bod.

Tot slot zoomen we in op achtergrond en kenmerken van de medewerkers bij de werkontwikkelbedrijven. Denk hierbij aan leeftijdsopbouw, arbeidsvoorwaarden, omvang van het

dienstverband, ziekteverzuim en loonwaarden. Zo ontstaat een compleet beeld van de mensen voor wie werkontwikkelbedrijven zich dagelijks inzetten.

Over medewerkers die in dienst zijn bij het werkontwikkelbedrijf (de groepen Wsw, LKS-bij en LKS-beschut) weten we meer dan over personen die geplaatst zijn bij werkgevers, de zogenaamde LKS-via-groep.

## 4.2 Wat valt in dit hoofdstuk op?

- Eind 2024 hebben werkontwikkelbedrijven in totaal 114.000 mensen begeleid naar of in werk.
- Binnen de LKS-doelgroepen zien we veel beweging. Vooral bij de banenafpraak is er sprake van een hoge in- én uitstroom.
- Medewerkers met loonkostensubsidie zijn gemiddeld jonger dan Wsw'ers. Hun gemiddelde leeftijd ligt bij medewerkers in beschut werken op 37 jaar en medewerkers vanuit de banenafpraak met loonkostensubsidie op 40 jaar, terwijl dit bij de Wsw'ers ligt op 53 jaar. Ook ligt hun ziekteverzuim lager. 13,5% voor beschut werk en 14,4% voor LKS-banenafpraak tegenover 16,4% voor de Wsw.

- De gemiddelde arbeidsomvang bij medewerkers met LKS ligt lager dan bij Wsw-medewerkers: 28,5 uur tegenover 30,6 uur per week. Daardoor blijft het maandinkomen in veel gevallen onder het wettelijk minimumloon.
- Werkontwikkelbedrijven spelen een centrale rol in het realiseren van plaatsingen. Zij zijn verantwoordelijk voor 50% van alle plaatsingen met loonkostensubsidie en voor 85% van de plaatsingen in beschut werk. Voor de Wsw ligt dit aandeel op nagenoeg 100%. Vanuit wetgeving en ontstaansgeschiedenis wordt deze regeling vrijwel volledig door werkontwikkelbedrijven uitgevoerd.

## 4.3 Beeld van het aantal medewerkers begeleid door werkontwikkelbedrijven

### Landelijk beeld van het aantal medewerkers die werkontwikkelbedrijven begeleiden

Werkontwikkelbedrijven begeleiden eind 2024 in totaal 114.000 mensen naar of in werk. Dat zijn er ruim 10.000 meer ten opzichte van 2023. Toen lag het totaal op 103.000. Het gaat om mensen die vaak niet zelfstandig de stap naar werk kunnen zetten en, eenmaal aan het werk, blijvende begeleiding nodig hebben om hun plek te behouden. Werk-

ontwikkelbedrijven bieden deze ondersteuning. Op maat en afgestemd op wat iemand nodig heeft om te groeien.

In de volgende paragrafen wordt deze groep verder uitgesplitst naar werkomgeving en vorm van ondersteuning. Zo ontstaat een duidelijker beeld van waar deze mensen werken, onder welke regeling en welke begeleiding zij krijgen.

### Bij reguliere werkgevers: rechtstreeks en gedetacheerd

Van de totale groep medewerkers zijn er eind 2024 13.500 met begeleiding van een werkontwikkelbedrijf in dienst bij reguliere werkgevers. Dat is een lichte stijging ten opzichte van 2023 (12.500). Het gaat hierbij vooral om mensen met loonkostensubsidie vanuit de Participatiewet.

Een kleinere groep, zo'n 4200 medewerkers, werkt via een Wsw-dienstverband rechtstreeks bij een reguliere werkgever. Dit noemen we Begeleid werken Wsw. In deze situatie is de werknemer formeel in dienst van de werkgever. De werkgever ontvangt hiervoor via de gemeente of het werkontwikkelbedrijf loonkostensubsidie. Begeleiding wordt gedaan door het werkontwikkelbedrijf, bijvoorbeeld via jobcoaching of werkaanpassingen.





**114.000** MEDEWERKERS  
WERDEN IN 2024 DOOR  
WERKONTWIKKELBEDRIJVEN  
BEGELEID NAAR OF IN WERK



**13.500**  
MEDEWERKERS  
ZIJN MET  
BEGELEIDING  
IN DIENST BIJ  
WERKGEVERS



**22.600**  
MEDEWERKERS  
WORDEN GEDETACHEERD  
NAAR WERKGEVERS,  
INDIVIDUEEL OF IN  
GROEPEN



VOOR **13.400**  
MEDEWERKERS  
ORGANISEREN WE  
WERK OP LOCATIE  
BIJ WERKGEVERS



**29.000**  
MEDEWERKERS  
WERKEN INTERN  
BIJ HET WERK-  
ONTWIKKELBEDRIJF



**32.200**  
MEDEWERKERS  
ZIJN ACTIEF IN  
TRAJECTEN OP WEG  
NAAR WERK



**800**  
MEDEWERKERS IN  
DE ARBEIDSMATIGE  
DAGBESTEDING  
BIJ HET WERK-  
ONTWIKKELBEDRIJF



**1.000**  
MEDEWERKERS  
VANUIT OVERIGE  
DOELGROEPEN



**1.500**  
MEDEWERKERS  
IN DE REGELING  
VERVROEGD  
UITTREDEN (RVU)

Daarnaast zijn er 22.600 medewerkers gedetacheerd bij werkgevers; individueel of in groepsverband. Zij zijn in dienst bij het werkontwikkelf bedrijf of de gemeente, maar werken bij externe opdrachtgevers. In vergelijking met 2023 (24.500) is dit aantal licht gedaald. Deze daling kan samenhangen met vergrijzing binnen de Wsw, krapte op de arbeidsmarkt of een beperkt aanbod van geschikte werkplekken.

#### Werk op locatie

Voor 13.400 medewerkers organiseren werkontwikkelfbedrijven werk op locatie bij opdrachtgevers. Dit gaat bijvoorbeeld om werkzaamheden in het groenonderhoud, de schoonmaak of de postverwerking. Deze medewerkers zijn in dienst van het werkontwikkelfbedrijf, dat ook verantwoordelijk is voor de aansturing, begeleiding en organisatie van het werk. In 2023 waren dit er 14.600. Dus ook hier zien we een lichte daling.

#### Intern

In 2024 zijn 29.000 medewerkers intern werkzaam bij het werkontwikkelfbedrijf. Dat is een lichte stijging ten opzichte van 2023 (28.400). Zij werken in de directe werkomgeving van het werkontwikkelfbedrijf, zoals productie, logistiek of facilitaire diensten. Voor veel medewerkers is dit een passende plek vanwege de beschikbare begeleiding en structuur. Ook is intern werk vaak een tijdelijke tussenstap richting extern werk.

#### Ontwikkeltajecten

In 2024 zien we dat werkontwikkelfbedrijven 32.200 ontwikkeltrajecten uitvoeren. De trajecten zijn bedoeld voor mensen met een grotere ondersteuningsvraag. Met intensieve begeleiding worden zij voorbereid op duurzaam werk. De financiering komt uit verschillende wettelijke kaders, waaronder de Participatiewet, het voortgezet speciaal onderwijs (vso), praktijkonderwijs (PrO), de Wet inburgering en UWV-regelingen.

#### Overige doelgroepen

Ongeveer 1.000 medewerkers uit andere doelgroepen dan Wsw of LKS werken bij of worden begeleid door het werkontwikkelfbedrijf. Denk aan Wajongers met loondispensatie of medewerkers uit oudere regelingen zoals Wiw/ID-banen.

#### Regeling vervroegd uittreden (RVU)

1.500 Wsw-medewerkers maakten in 2024 gebruik van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Deze regeling, die is vastgelegd in de cao SW, biedt medewerkers de mogelijkheid om twee jaar eerder te stoppen met werken. Tijdens deze periode blijven zij in dienst bij het werkontwikkelfbedrijf en ontvangen zij een RVU-uitkering. De begeleiding richt zich in deze fase niet meer op werk, maar op het voorbereiden van de overgang naar pensioen.

#### 4.4

### Werkladderontwikkelstappen

In deze paragraaf bekijken we in welke werksoorten medewerkers zijn geplaatst. Dat doen we aan de hand de werkladder. Een overzichtelijk model dat de verschillende vormen van werk beschrijft waarin mensen werk verrichten. De werkladder laat zien dat er meerdere routes zijn richting werk. Afhankelijk van wat iemand nodig heeft qua ondersteuning, begeleiding en werkomgeving. Sommige mensen werken intern bij het werkontwikkelfbedrijf, anderen werken zelfstandig bij een reguliere werkgever met begeleiding op afstand.

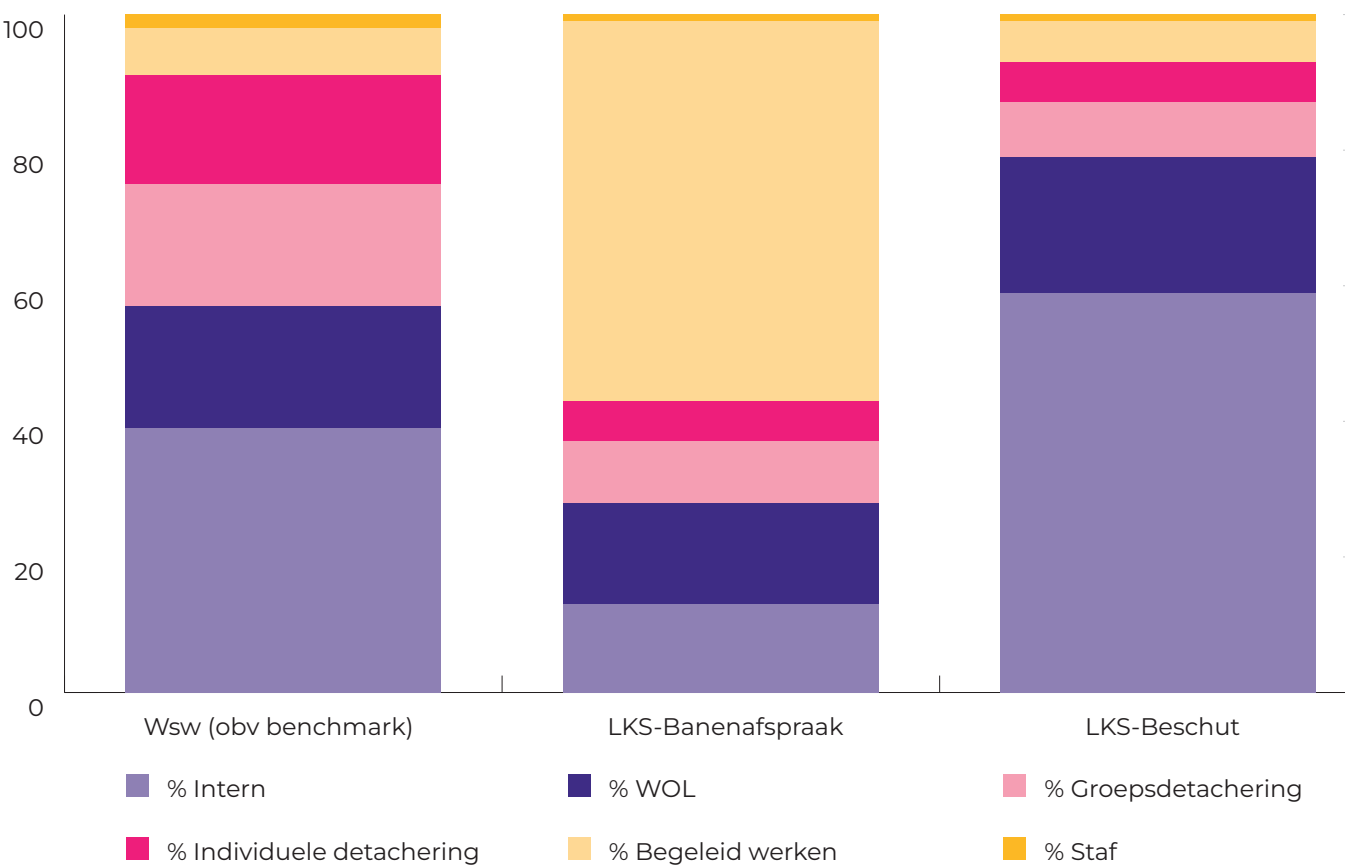
#### 4.4.1

### Werkladerverdeling

De werkladder bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Intern werken: Werken in dienst van en binnen de interne werkplekken bij het werkontwikkelfbedrijf.
2. Werken op locatie: Werken op locatie bij een opdrachtgever waarbij het werkontwikkelfbedrijf de opdracht, de begeleiding en het leidinggeven

FIGUUR 5 Verdeling medewerkers naar werkladder



uitvoert. Bijvoorbeeld groenonderhoud, schoonmaak en postverwerking.

3. Groepsdetachering met begeleiding van het werkontwikkelbedrijf: De exploitatie van de werkzaamheden gebeurt door de inlener.
4. Individuele detachering bij een werkgever met ondersteuning door de jobcoach/detacheringsconsulent.
5. Begeleid werken: Werken in dienst bij een reguliere werkgever, met begeleiding vanuit het werkontwikkelbedrijf.
6. Staf: Doelgroepmedewerkers met als taak het werk in het primaire proces te begeleiden.

4.4.2  
Verdeling werksoorten in de Wet sociale werkvoorziening

Binnen de Wet sociale werkvoorziening zijn de werksoorten al jaren relatief stabiel verdeeld. In

2024 is 40% van de medewerkers intern werkzaam bij het werkontwikkelbedrijf. Daarnaast is een groot deel gedetacheerd, zowel individueel als in groepsverband. Ook werk op locatie neemt een duidelijke plek in, met een aandeel van ruim 18%. Begeleid werken komt binnen de Wsw minder vaak voor.

Het ontbreken van nieuwe instroom sinds 2015 en de vergrijzing binnen de doelgroep zorgen ervoor dat er weinig veranderingen zijn. De medewerkers binnen de Wsw zijn doorgaans goed in beeld qua ontwikkelpotentieel. Oudere medewerkers hebben vaker te maken met fysieke of mentale beperkingen, waardoor de overstap naar extern werk minder aan de orde is. Het aandeel intern werk neemt daarom langzaam toe, ook vanwege terugval vanuit extern werk naar minder belastende werkvormen.

4.4.3  
Verdeling werksoorten bij doelgroep Participatiewet

De verdeling van werksoorten binnen de doelgroep LKS (Participatiewet) laat een ander beeld zien dan bij de Wsw. Binnen LKS-Banenafsprak is het beeld eenduidig: een ruime meerderheid van alle medewerkers is geplaatst via begeleid werken of gedetacheerd bij reguliere werkgevers. Daarnaast werkt een ander groot deel binnen de werkontwikkelbedrijven. Hierin is in 2024 weinig veranderd ten opzichte van eerdere jaren.

Van de doelgroep LKS-beschut werkt 60% intern bij het werkontwikkelbedrijf. Daarnaast zien we dat een aanzienlijk deel werkzaam is op werkplekken op locatie of via (groeps)detacheringen, in lijn met de wettelijke mogelijkheden. Begeleid werken bij reguliere werkgevers komt binnen deze doelgroep nog beperkt voor. Slechts 6% is op deze manier geplaatst. Dat is te verklaren door de intensieve ondersteuningsvraag van deze medewerkers. Het vinden van een passende plek buiten het werkontwikkelbedrijf vraagt om nauwkeurige matching, goede begeleiding, nauwe samenwerking met werkgevers en een goede terugval-optie.

4.4.4  
Maatwerk

Hoewel de Participatiewet formeel onderscheid maakt tussen de doelgroepen beschut werk en banenafsprak, gaan we in de praktijk meer uit van wat mensen nodig hebben. Werkontwikkelbedrijven leveren maatwerk. Afgestemd op iemands talenten, mogelijkheden en ondersteuningsvraag.

Zo kan een medewerker met een indicatie beschut werk, met de juiste begeleiding, functioneren op een reguliere werkplek. Omgekeerd kan iemand uit de banenafsprak tijdelijk juist beter tot zijn recht komen op een interne werkplek bij het werkontwikkelbedrijf. In die situaties vervullen werkontwikkelbedrijven een belangrijke rol als vangnet en opstap naar werk.

Tussen 2023 en 2024 zien we kleine verschuivingen in de verdeling van werksoorten, vooral binnen de LKS-doelgroepen. Bij LKS-banenafsprak is het aandeel medewerkers dat met begeleiding rechtstreeks in dienst is bij werkgevers verder toegenomen, van 53% naar 56%. Daarmee wordt begeleid werk in dienst van werkgevers steeds meer de standaard binnen deze doelgroep.

Bij LKS-beschut blijft intern werk de meest voorkomende werkvorm. In 2024 was dit 59%, een lichte stijging ten opzichte van 2023 (57%). Tegelijk zien we een lichte verschuiving naar groepsdetachering en werk op locatie. Dit past bij de wens om beschut werk flexibeler en breder in te zetten en ook beter aan te laten sluiten op de diversiteit binnen deze doelgroep.

De ondersteuningsbehoefte van medewerkers kan sterk verschillen. Ook binnen dezelfde werksoort. In sectoren als de groenvoorziening en schoonmaak kunnen de productiviteit en belastbaarheid van medewerkers uiteenlopen. Over het algemeen geldt dat medewerkers met een indicatie beschut werk meer begeleiding en structuur nodig hebben dan de gemiddelde Wsw-medewerkers.

Als betaald werk (tijdelijk) niet haalbaar is, kan arbeidsmatige dagbesteding een passende stap zijn. Een aantal werkontwikkelbedrijven voert deze voorziening zelf uit. Net als in 2023 waren in 2024 ongeveer 800 mensen actief binnen arbeidsmatige dagbesteding binnen de werkontwikkelbedrijven.

Deze ontwikkeling onderstreept het belang van maatwerk. Werkontwikkelbedrijven blijven voortdurend zoeken naar de juiste plek voor iedere medewerker. Met oog voor iemands mogelijkheden, ondersteuningsvraag en de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt.

4.5

## Ontwikkeling in trajecten

Een belangrijk onderdeel van het werk van werk-ontwikkelbedrijven is het begeleiden van mensen via ontwikkeltrajecten. Voor veel mensen met een ondersteuningsvraag is het vinden van een passende werkplek geen vanzelfsprekende stap. Zij hebben extra aandacht, begeleiding en structuur nodig om succesvol toe te groeien naar betaald werk. Ontwikkeltrajecten bieden deze ondersteuning.

De trajecten zijn maatwerk en worden afgestemd op de mogelijkheden van de persoon. Ze kunnen worden ingezet voor uiteenlopende doelgroepen: mensen met een bijstandsuitkering, jongeren uit het praktijkonderwijs (PrO) of voortgezet speciaal onderwijs (vso), statushouders of mensen met een uitkering van UWV. Werkontwikkelbedrijven voeren deze trajecten uit in opdracht van onder meer gemeenten, onderwijsinstellingen of het Rijk.

In deze Sectorinformatie richten we ons op de intensieve trajecten die plaatsvinden in een werk-omgeving. In deze trajecten staan ‘leren door te werken’ en ‘werken als leeromgeving’ centraal. Deze trajecten worden uitgevoerd binnen het werkontwikkelbedrijf of op externe locaties, vaak in samenwerking met werkgevers. In sommige gevallen worden leerwerkafspraken gemaakt binnen groepsdetacheringen, waarin leren en werken hand in hand gaan.

FIGUUR 6 Kengetallen trajecten naar werk

| Landelijk                                           |        |
|-----------------------------------------------------|--------|
| Aantal trajecten                                    | 32.200 |
| Waarvan kortdurend (max 6 maanden)                  | 40%    |
| Waarvan langdurig (min 6 maanden)                   | 60%    |
| Aandeel trajecten dat nog loopt (nog niet afgerond) | 36%    |

4.5.1

### Leren door te werken

In 2024 zijn 32.200 trajecten uitgevoerd bij werk-ontwikkelbedrijven. Dat is een forse stijging ten opzichte van de 21.700 trajecten in 2023. Deze stijging hangt samen met een gewijzigde definitie. In tegenstelling tot vorig jaar zijn in 2024 ook afgeronde trajecten meegeteld, terwijl in 2023 uitsluitend lopende trajecten werden geregistreerd. Deze aanpassing biedt een vollediger beeld, vooral omdat trajecten voor vso- en PrO-leerlingen vaak aan het eind van het schooljaar worden afgerond.

Van alle trajecten in 2024 is 60% langdurig (met een looptijd van meer dan zes maanden), en 40% kortdurend. Dit geeft aan dat werk-ontwikkelbedrijven niet alleen inzetten op snelle bemiddeling, maar ook op intensieve begeleidings-trajecten richting een duurzame werkplek. Op het moment van tellen was 36% van de trajecten lopend.

De duur en intensiteit van trajecten verschillen per persoon en per organisatie. Bij sommige werkontwikkelbedrijven is slechts een klein aandeel van de totale medewerkers actief in een traject (bijvoorbeeld 5%), terwijl het bij andere organisaties kan oplopen tot ruim driekwart van de medewerkers.

In de huidige arbeidsmarkt waarin mensen met een kleinere ondersteuningsvraag vaker zelfstandig een plek vinden, worden ontwikkeltrajecten steeds belangrijker voor de groep die meer ondersteuning nodig heeft. De inzet op ‘leren door te werken’ blijft dan ook belangrijk. Als opstap naar werk, maar ook als investering in vertrouwen, vaardigheden en zelfredzaamheid van de medewerker.

4.5.2

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

Werkontwikkelbedrijven voeren ontwikkeltrajecten uit voor een breed scala aan doelgroepen. In Figuur 7 is de verdeling weergegeven van de verschillende groepen deelnemers in 2024. Het grootste deel van de trajecten bijna 69%, wordt uitgevoerd voor mensen die onder de Participatiewet vallen. Deze groep vormt al jaren, naast de Wsw, de kern van de opdracht voor werkontwikkelbedrijven.

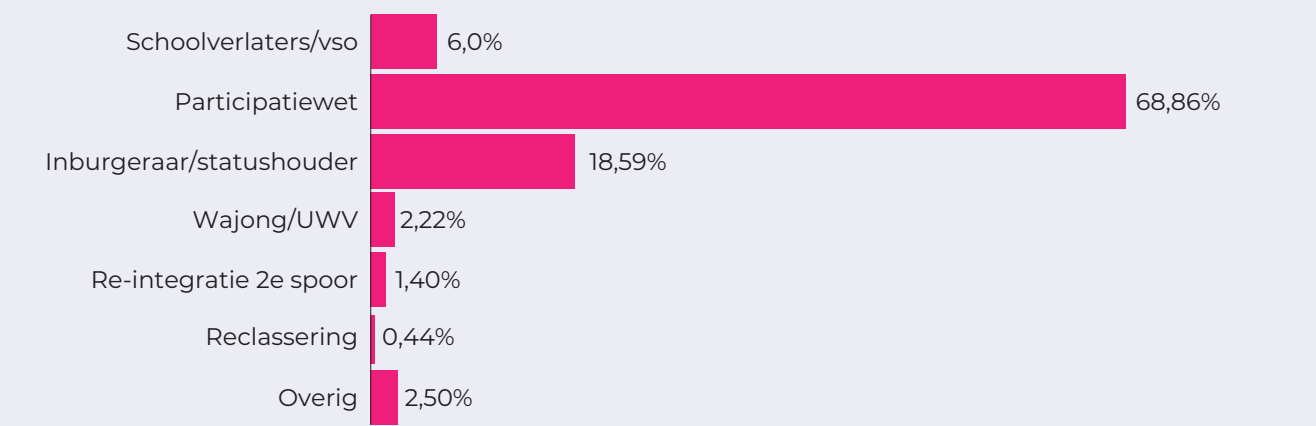
Daarnaast zien we een duidelijke stijging van het aandeel trajecten voor statushouders, dat in 2024 uitkomt op 18,6%. Deze groep vraagt vaak om

trajecten die naast werktoeleiding ook gericht zijn op taal, oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt en culturele integratie.

Schoolverlaters vanuit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (PrO) vormen een relatief kleine, maar stabiele doelgroep binnen de trajecten. In 2024 gaat het om 6% van het totaal. Deze trajecten zijn gericht op de overgang van school naar werk en worden vaak uitgevoerd in samenwerking met scholen en gemeenten.

In vergelijking met 2023 is de verdeling naar doelgroepen nauwelijks veranderd. De cijfers bevestigen dat werkontwikkelbedrijven hun infra-structuur breed inzetten. Naast hun wettelijke taken zijn zij partner in trajecten die bijdragen aan integratie, het voorkomen van langdurige uitval en een soepele aansluiting van onderwijs op werk. Deze brede inzet maakt werkontwikkelbedrijven tot een onmisbare schakel in de regionale arbeids-marktinfrastructuur. Voor iedereen met een ondersteuningsvraag.

FIGUUR 7 Ontwikkeltrajecten verdeeld naar doelgroep. kenmerk van trajectanten



**Toelichting op figuur 7:**  
Het absolute totaal aantal ontwikkeltrajecten bedraagt 32.200 personen. Vrijwel alle werkontwikkelbedrijven bieden trajecten aan. Figuur 7 laat zien dat het vooral gaat om trajecten (zowel lopende als afgesloten) voor de doelgroep Participatiewet, en ook om trajecten voor inburgeraars en jongeren vanuit het vso/PrO.

4.6

## Indeling in doelgroepen

In deze paragraaf brengen we de medewerkers in beeld aan de hand van de doelgroepen die in de wet- en regelgeving worden onderscheiden. Deze indeling sluit aan op de manier waarop financiering vanuit het Rijk is ingericht. We richten ons hier op medewerkers met een dienstverband binnen de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Participatiewet. Daarbij onderscheiden we de subdoelgroepen LKS-beschut, LKS-bij en LKS-via. Trajectdeelnemers, arbeidsmatige dagbesteding en overige doelgroepen zijn buiten beschouwing gelaten.

4.6.1

### Samenstelling in doelgroepen bij werkontwikkelbedrijven

Werkontwikkelbedrijven begeleiden eind 2024 in totaal 80.000 medewerkers met een dienstverband binnen de doelgroepen Wsw en Participatiewet (LKS-beschut en LKS-banenafspraken). Uit Figuur 8 blijkt dat de Wsw-doelgroep nog altijd de grootste groep vormt. In totaal gaat het om 55.300 medewerkers, wat neerkomt op 69% van het totaal. Dat aandeel loopt jaarlijks terug, omdat er sinds 2015 geen nieuwe instroom meer mogelijk is. De uitstroom als gevolg van pensionering of andere redenen wordt hierdoor niet gecompenseerd. Deze ontwikkeling onderstreept het belang van een sterke inzet op de Participatiewet en passende ondersteuning binnen de nieuwe doelgroepen.

FIGUUR 8 Aantallen ultimo 2024 dienstverband

|                                 | Wsw    | LKS-banenafspraken | LKS-beschut |
|---------------------------------|--------|--------------------|-------------|
| Aantallen ultimo 2024           | 55.300 | 15.700             | 9.000       |
| Aantallen in % totale doelgroep | 69,1%  | 19,6%              | 11,3%       |

De groep medewerkers die werkt onder de vlag van de Participatiewet is in 2024 verder gegroeid. Binnen deze groep maken we onderscheid tussen twee subcategorieën: LKS-banenafspraken en LKS-beschut.

- LKS-banenafspraken telt eind 2024 15.700 medewerkers. Dit komt neer op ongeveer 20% van de totale doelgroep. Deze groep groeit al jaren gestaag en vormt daarmee een belangrijke pijler onder de dienstverlening van werkontwikkelbedrijven. Op landelijk niveau zijn er 31.100 mensen met een dienstverband via de banenafspraken. Werkontwikkelbedrijven zijn dus verantwoordelijk voor ongeveer 50% van deze plaatsingen.
- LKS-beschut omvat 9.000 medewerkers binnen werkontwikkelbedrijven, wat neerkomt op 11% van het totaal in het werkontwikkelbedrijf. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2023 en sluit aan bij de landelijke trend waarbij steeds meer mensen met een indicatie beschut werk daadwerkelijk worden geplaatst. Van de landelijke 10.600 medewerkers beschut werken, vindt 85% hun plek via een werkontwikkelbedrijf.

De verschuiving in verhoudingen laat zien dat werkontwikkelbedrijven steeds vaker werken met nieuwe doelgroepen uit de Participatiewet. Tegelijkertijd blijft de uitvoering van de Wsw een substantieel onderdeel van hun werk. De begeleiding van deze diverse doelgroepen vereist maatwerk, actuele kennis van wet- en regelgeving en een sterke uitvoeringspraktijk.

FIGUUR 9 In- en uitstroom in aantallen en percentages over 2024

|                          | Wsw    | LKS-banenafspraken | LKS-beschut |
|--------------------------|--------|--------------------|-------------|
| Aantallen ultimo 2023    | 59.500 | 13.800             | 8.000       |
| Instroom doelgroep 2024  | 200    | 5.700              | 1.700       |
| Instroom in %            | 0,4%   | 41,6%              | 21,7%       |
| Uitstroom doelgroep 2024 | -4.400 | -3.800             | -700        |
| Uitstroom in %           | -7,4%  | -27,8%             | -9,2%       |
| Aantallen ultimo 2024    | 55.300 | 15.700             | 9.000       |

Werkontwikkelbedrijven vervullen daarmee een dubbele opdracht: het behouden van duurzame arbeidsplekken voor de vergrijzende Wsw-populatie en het ontwikkelen van nieuwe infrastructuur en werkvormen voor de groeiende groep medewerkers met loonkostensubsidie.

4.6.2

### In- en uitstroom van de doelgroep in werkontwikkelbedrijven

In figuur 9 zien we hoe de instroom en uitstroom van de verschillende doelgroepen in 2024 binnen de werkontwikkelbedrijven is verlopen. Dit geeft meer inzicht in de dynamiek van het aantal medewerkers en laat ook goed zien hoe bepaalde doelgroepen zich in aantallen ontwikkelen.

#### In- en uitstroom Wsw

Zoals eerder benoemd, voeren werkontwikkelbedrijven alle Wsw-plaatsingen in Nederland uit. De instroom is minimaal door de instroomstop sinds 2015, waardoor het aantal Wsw-dienstverbanden in 2024 met 7,1% is afgenomen. Deze ontwikkeling ligt in lijn met de landelijke trend en is vooral het gevolg van uitstroom door pensionering of beëindiging van het dienstverband.

#### In- en uitstroom LKS

De groep medewerkers met een dienstverband onder de LKS-banenafspraken groeide binnen de werkontwikkelbedrijven van 13.800 medewerkers naar 15.700 medewerkers. Dat is een toename van 1.900 medewerkers en een stijging van 13,8% ten opzichte van eind 2023. Landelijk was de stijging in het aantal verstrekte loonkostensubsidies 8,7%. Dit betekent dat werkontwikkelbedrijven een groter aandeel medewerkers begeleiden uit deze groep dan vorig jaar. We zien terug dat werkontwikkelbedrijven in 2024 verantwoordelijk zijn voor 50% van alle LKS-banenafspraken plaatsingen. Dat is een toename van 2% ten opzichte van 2023.

Bij LKS-beschut zien we in 2024 een toename van 1.000 medewerkers bij werkontwikkelbedrijven, van 8.000 naar 9.000 medewerkers. Dat is een stijging van 11,25%. Landelijk lag de groei iets hoger, op 12,75%. Werkontwikkelbedrijven blijven verantwoordelijk voor het merendeel van deze plaatsingen. 85% van de plaatsingen worden gedaan door werkontwikkelbedrijven, net als in 2023.

Over de overige 15% van deze plaatsingen is weinig bekend, behalve dat ze wel werkzaam zijn in een dienstbetrekking maar niet begeleid worden door een werkontwikkelbedrijf. Of dit duurzame dienstverbanden betreft of tijdelijke en/of kleine contracten, is onduidelijk.

Het totaal aantal dienstverbanden bij werk-ontwikkelbedrijven in deze drie doelgroepen (Wsw, LKS-beschut en LKS-banenafpraak) is in 2024 met 1.300 afgenomen. Landelijk ligt deze afname iets lager, op 500 (zoals te zien in hoofdstuk 1). Dit ligt voornamelijk aan de hoge uitstroom uit de Wsw en het feit dat werkontwikkelbedrijven niet alle plaatsingen van medewerkers met loonkosten-subsidie verzorgen.

Deze cijfers onderstrepen het belang van een sterke, wendbare infrastructuur. Terwijl het aantal Wsw-dienstverbanden daalt, groeit het aandeel medewerkers met loonkostensubsidie.

4.7 Kenmerken van de doelgroep

In deze paragraaf gaan we dieper in op de kenmerken van de verschillende doelgroepen die door werkontwikkelbedrijven worden begeleid.

FIGUUR 10 Gemiddelde leeftijd van de doelgroep medewerker

|              | Wsw | LKS-banenafpraak | LKS-beschut |
|--------------|-----|------------------|-------------|
| Onderste 10% | 52  | 32               | 30          |
| Gemiddeld    | 53  | 40               | 37          |
| Bovenste 10% | 55  | 46               | 42          |

We kijken naar de leeftijd, het ziekteverzuim, de omvang van het dienstverband, de arbeidsvoorwaarden van de doelgroepen en de loonwaarden van medewerkers.

4.7.1 Leeftijd van de doelgroep

De gemiddelde leeftijd van medewerkers met een Wsw-dienstverband in 2024 is 53 jaar. De spreiding in leeftijd in deze groep is beperkt. Door de instroomstop sinds 2015 blijft deze groep vergrijzen.

De doelgroepen binnen de Participatiewet zijn beduidend jonger. Medewerkers met een indicatie LKS-beschut zijn gemiddeld 37 jaar, met een bandbreedte van 30 tot 42 jaar. Voor LKS-banenafpraak is dit gemiddeld 40 jaar, met een bandbreedte van 32 tot 46 jaar.

Deze verschillen zijn goed te verklaren. Gemeenten richten zich bij de instroom via de Participatiewet vaak op jongere doelgroepen, zoals schoolverlaters of mensen met een bijstandsuitkering. Deze medewerkers vragen om een andere aanpak dan de ouder wordende Wsw-populatie. Denk aan een andere vorm van begeleiding, andere leerbehoeften en meer focus op doorontwikkeling.

4.7.2 Ziekteverzuim van de doelgroepen

Verzuimcijfers Wsw

Medewerkers met een Wsw-dienstverband kennen in 2024 het hoogste verzuimpercentage: gemiddeld 16,4%, met een bandbreedte tussen 12,3% en 19,1%. De toenemende leeftijd van deze groep speelt hierin een duidelijke rol. Ten opzichte van 2023 is het verzuim vrijwel gelijk gebleven.

Verzuimcijfers LKS

Bij de Participatiewet-doelgroepen ligt het verzuim lager, maar is deze nog altijd aanzienlijk:

- LKS-beschut: gemiddeld 14,4% (met een spreiding van 9,3% tot 18,5%)
- LKS-banenafpraak: gemiddeld 13,5% (met een spreiding van 7,8% en 18,3%)

De grotere spreiding binnen deze groepen wijst op verschillen in doelgroepkenmerken, werkplekinrichting of de mate van begeleiding tussen regio's en organisaties en de verhouding tussen kort- en langdurig verzuim.

Vergelijking met regulier personeel

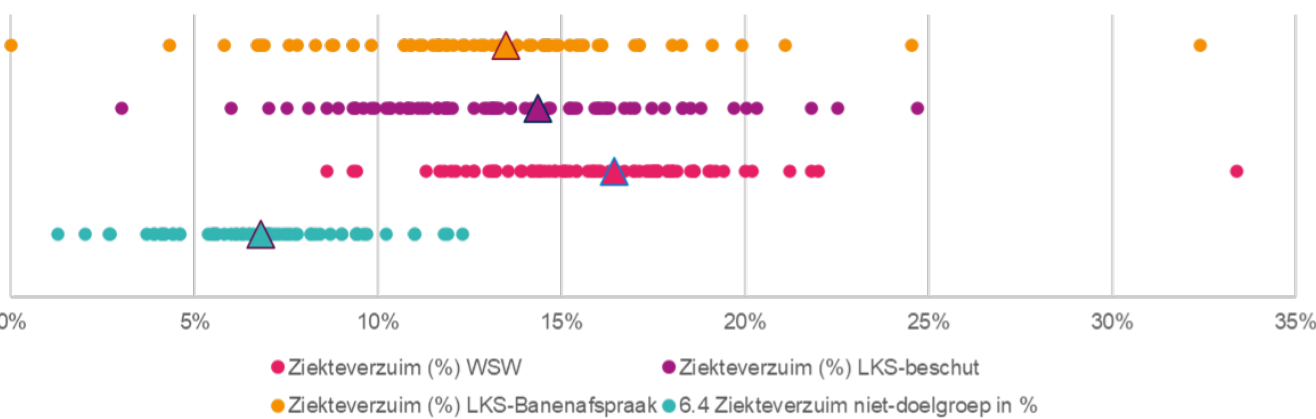
Bij medewerkers buiten de doelgroep, bijvoorbeeld regulier personeel binnen werkontwikkelbedrijven, ligt het gemiddelde ziekteverzuim op 6,8%. Dat is veel lager dan bij de doelgroepen waarvoor werkontwikkelbedrijven verantwoordelijk zijn.

Deze cijfers onderstrepen het belang van een werkomgeving die is afgestemd op de belastbaarheid van medewerkers. Structurele aandacht voor gezondheid, preventie en begeleiding blijft nodig om duurzame inzetbaarheid mogelijk te maken.

FIGUUR 11 Percentage ziekteverzuim naar doelgroep

|              | Wsw   | LKS-banenafpraak | LKS-beschut | Niet doelgroep |
|--------------|-------|------------------|-------------|----------------|
| Onderste 10% | 12,3% | 7,8%             | 9,3%        | 4,0%           |
| Gemiddeld    | 16,4% | 13,5%            | 14,4%       | 6,8%           |
| Bovenste 10% | 19,1% | 18,3%            | 18,5%       | 9,6%           |

FIGUUR 12 Spreiding ziekteverzuim naar doelgroep





### 4.7.3 Omvang van het dienstverband

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

Binnen de Participatiewet-doelgroep vallen zowel LKS-beschut als een deel van de LKS-banenafspraken onder de cao Aan de Slag. In deze cao is een voltijdse werkweek 37 uur. Voor de meeste medewerkers is de arbeidsomvang lager dan een voltijds dienstverband. In 2024 zien we de volgende gemiddelde omvang:

- 0,74 fte voor LKS-beschut
- 0,76 fte voor LKS-banenafspraken

Dat komt overeen met een gemiddelde werkweek van ongeveer 28 uur.

Deze cijfers bevestigen dat veel medewerkers parttime werken, mede vanwege gezondheidsbeperkingen, belastbaarheid of de combinatie met begeleiding. De spreiding is bovendien groot: bij LKS-beschut ligt het gemiddelde van de onderste 10% op 0,67 fte, terwijl het gemiddelde van de hoogste 10% oploopt tot 0,88 fte. Deze verschillen onderstrepen de variatie in arbeidscapaciteit binnen de medewerkers die bij of via de werkontwikkelbedrijven werken. Daarmee wordt ook het belang van maatwerk in uren, taken en ondersteuning benadrukt.

**FIGUUR 13** Gemiddelde omvang van het dienstverband

|              | Wsw  | LKS-banenafspraken | LKS-beschut |
|--------------|------|--------------------|-------------|
| Onderste 10% | 0,80 | 0,67               | 0,68        |
| Gemiddeld    | 0,85 | 0,76               | 0,74        |
| Bovenste 10% | 0,89 | 0,81               | 0,88        |

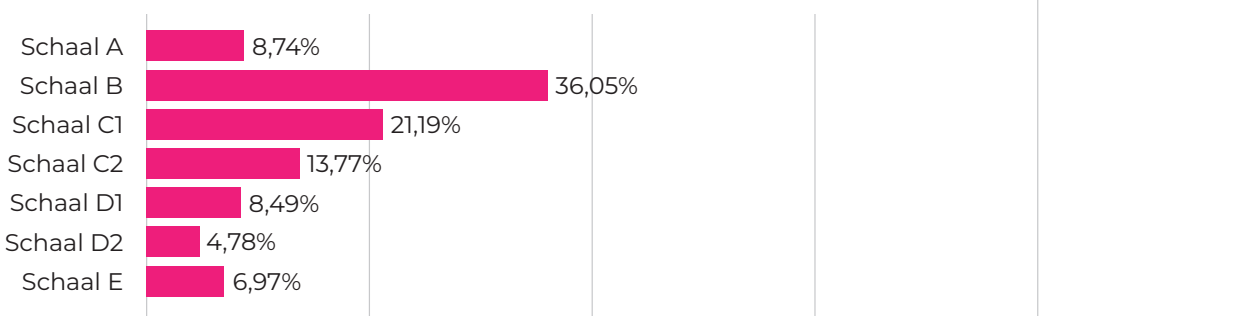
### 4.7.4 Arbeidsvoorwaarden van de doelgroep

Wsw-medewerkers vallen onder de cao Sociale Werkvoorziening (cao SW). In 2024 gaat het hierbij in totaal om 43.552 fte (exclusief medewerkers in begeleid werk). Inschaling van de medewerkers vindt plaats in een functiegebouw met een relatief groot aantal verschillende schalen. Door de jaren heen zijn tussen de werkontwikkelbedrijven verschillen ontstaan in de verdeling van de medewerkers over de verschillende loonschalen.

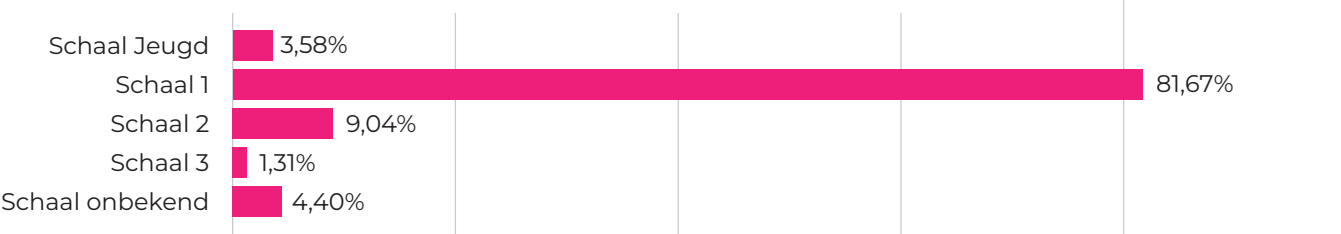
Voor de nieuwe doelgroepen binnen de Participatiewet, waaronder LKS-beschut en LKS-banenafspraken geldt sinds 2021 de cao Aan de Slag. Eind 2024 vallen onder deze cao in totaal zo'n 11.594 fte, waarvan 6.299 fte onder LKS-beschut valt en 5.295 fte onder LKS-banenafspraken.

Bij LKS-banenafspraken werken medewerkers vaker in hogere schalen dan bij LKS-beschut. De verschillen tussen bedrijven zijn beperkt. Op dit moment zijn ze nog te klein om hier duidelijke conclusies aan te verbinden over inschalingsbeleid per doelgroep of per organisatie.

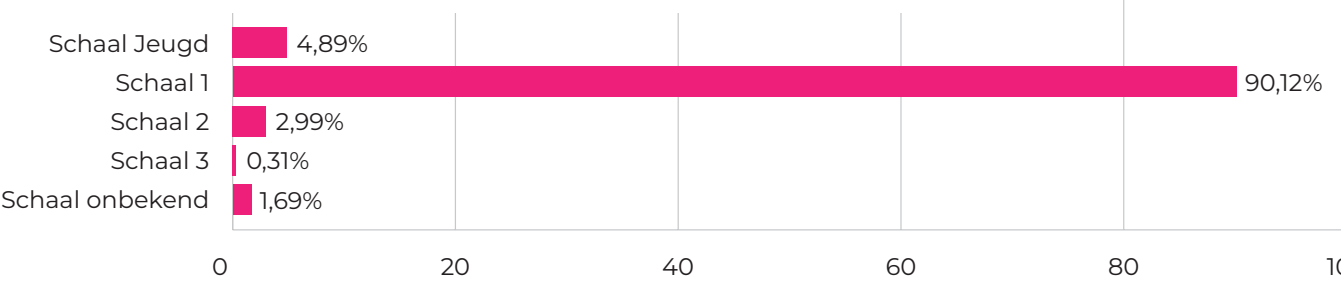
**FIGUUR 14** Inschaling Wsw landelijk



**FIGUUR 15** Inschaling LKS-Banenafspraken landelijk \*



**FIGUUR 16** Inschaling Beschut landelijk \*



\* De inschaling van zowel LKS-beschut als LKS-banenafspraken in deze figuur is op basis van de cao Aan de Slag.

Gemiddeld salaris per doelgroep

In figuur 17 is het gemiddelde bruto maandloon per doelgroep weergegeven. Als referentie is het wettelijk minimumloon per 1 juli 2024 genomen: € 2.210,24 bij een voltijdsdienstverband van 37 uur.

Bij alle doelgroepen ligt het gemiddelde maand-salaris onder dit niveau. De belangrijkste verklaring daarvoor is dat veel medewerkers parttime werken, vaak vanwege hun belastbaarheid of ondersteuningsbehoefte.

- LKS-beschut: gemiddeld bruto maandloon van € 1.700,31
- LKS-banenafspraak (LKS-bij): gemiddeld bruto maandloon van € 1.759,10
- Wsw: gemiddeld bruto maandloon van € 2.152,72

Deze cijfers maken zichtbaar dat veel medewerkers in deze doelgroepen, ondanks hun inzet, een inkomen hebben onder het wettelijk minimum op voltijdbasis. Dit onderstreept het belang van passende arbeidsvoorwaarden en aandacht voor inkomenszekerheid voor mensen met een ondersteuningsvraag.

FIGUUR 17 Gemiddeld maandsalaris bruto per doelgroep

|                                                            | Maandbedrag |
|------------------------------------------------------------|-------------|
| Wsw                                                        | € 2.152,72  |
| LKS-bij                                                    | € 1.759,10  |
| LKS-beschut                                                | € 1.700,31  |
| Wettelijk minimumloon per 1 juli 2024 Aan de slag (37 uur) | € 2.210,24  |
| Wettelijk minimumloon per 1 juli 2024 Wsw (36 uur)         | € 2.150,50  |

4.7.5  
Loonwaarden van medewerkers met loonkostensubsidie

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

Als er een vermoeden is dat een werknemer een verminderde loonwaarde heeft, kan worden besloten om de zogenaamde ‘praktijkroute’ te volgen om te kijken of dat inderdaad het geval is. In deze startfase kan het werkontwikkeldbedrijf ‘forfaitaire loonkostensubsidie’ aan een werkgever verstrekken. Voor een periode van maximaal zes maanden wordt dan 50% loonkostensubsidie verstrekt. Binnen deze periode wordt dan de werkelijke loonwaarde van de werknemer vastgesteld en daarmee de hoogte van de loonkosten-subsidie. Zo komt iemand al zonder UWV-onderzoek in het doelgroepenregister. Werkgevers kunnen dan sneller iemand in dienst nemen, terwijl later wordt bepaald of (en zo ja in welke mate) er recht is op loonkostensubsidie.

Voor medewerkers met een Wsw-dienstverband geldt deze werkwijze niet. Binnen de Wsw is geen sprake van verplichte loonwaardebepaling.

Gemiddelde loonwaarde per doelgroep

In figuur 18 zien we dat de gemiddelde loonwaarde bij LKS-banenafspraak uitkomt op 56%, terwijl deze bij LKS-beschut op 42% ligt. De lagere loonwaarde binnen LKS-beschut weerspiegelt de hogere ondersteuningsbehoefte van deze groep, inclusief noodzakelijke aanpassingen aan de werkplek en intensievere begeleiding.

Opvallend is de spreiding tussen werkontwikkeld-bedrijven. Bij LKS-banenafspraak varieert de loonwaarde van 48% (onderste 10%) tot 63% (bovenste 10%), terwijl deze bij LKS-beschut uiteenloopt van 30% tot 50%. Die verschillen kunnen te maken hebben met regionale arbeidsmarkt-omstandigheden, verschillen in werksoorten en hoe de begeleiding op de werkplek wordt georganiseerd.

Deze cijfers benadrukken dat de loonwaarde niet alleen iets zegt over de medewerker, maar ook over de context waarin iemand werkt.

FIGUUR 18 Gemiddelde gemeten loonwaarde per doelgroep, % ten opzichte van het minimumloon

|              | LKS-banenafspraak | LKS-beschut |
|--------------|-------------------|-------------|
| Onderste 10% | 48%               | 30%         |
| Gemiddeld    | 56%               | 42%         |
| Bovenste 10% | 63%               | 50%         |





4.8

## Wat vindt Cedris?

### Waardevol werk

Cedris is trots dat werkontwikkelbedrijven in 2024 maar liefst 114.000 mensen begeleiden naar of in werk. Dankzij een verbeterde meetmethode is nu beter zichtbaar hoeveel mensen actief deelnemen aan ontwikkeltrajecten richting duurzaam werk. Meer dan 30.000 medewerkers zijn in 2024 actief in deze trajecten op weg naar werk. Daarnaast werken er meer dan 35.000 medewerkers bij werkgevers. Werkontwikkelbedrijven leveren hiermee een waardevolle bijdrage aan een inclusieve arbeidsmarkt, met name voor de groeiende groep mensen uit de Participatiewet.

### Leefbaar inkomen

Tegelijk maakt Cedris zich zorgen over de inkomenspositie van veel medewerkers. Uit de cijfers blijkt dat het gemiddelde salaris voor medewerkers in LKS-beschut en LKS-bij (banenafpraak) structureel onder het wettelijk minimumloon ligt. Omdat veel medewerkers door hun beperking niet voltijds kunnen werken, blijven hun maandinkomens vaak honderden euro's achter.

Ook binnen de Wsw ligt het gemiddelde loon nog steeds onder of rond het minimumloon. Dit vraagt om blijvende aandacht voor passende beloning en aanvullende inkomensondersteuning, zodat werken voor iedereen loont.

### Mensen aan de zijlijn

Werkontwikkelbedrijven willen hun ondersteuning breder inzetten, bijvoorbeeld voor statushouders en UWV-cliënten. Maar de schaal waarop dat nu gebeurt is nog te beperkt. In veel regio's zijn

deze trajecten afhankelijk van tijdelijke of lokale afspraken tussen gemeenten, UWV en werkontwikkelbedrijven. Hierdoor blijven kansen onbenut.

Cedris pleit voor structurele samenwerking tussen gemeenten, UWV en werkontwikkelbedrijven, zodat zoveel mogelijk mensen met een ondersteuningsvraag gebruik kunnen maken van de expertise en infrastructuur van de sector. Dat is in het belang van zowel werkzoekenden als de arbeidsmarkt.

### Vereenvoudiging regelgeving zonder postcodeverschillen

In de meicirculaire 2025 heeft het Rijk extra middelen gereserveerd om de loonwaardemeting bij LKS-beschut af te schaffen. De wet wordt naar verwachting in 2027 of 2028 hierop aangepast. Dat is goed nieuws! Medewerkers hoeven in de toekomst niet langer in onzekerheid te verkeren over een meting die weinig toevoegt aan hun dagelijkse werk. Bovendien vereenvoudigt het de uitvoering en verlaagt het de administratieve lasten voor zowel gemeenten als werkontwikkelbedrijven.

Toch is dit volgens Cedris slechts het begin. De loonwaardemeting sluit al langer slecht aan bij de werkstructuren en begeleiding die juist voor deze doelgroep nodig zijn. Cedris pleit ervoor om de wetswijziging versneld door te voeren, en daar waar mogelijk de praktijk alvast aan te passen.

Bovendien moet het daar niet bij blijven. Cedris vindt dat de loonwaardemeting in zijn geheel moet verdwijnen, ook voor andere LKS-doelgroepen. Dit ontzorgt werkgevers én medewerkers. Tegelijkertijd maakt het de weg vrij voor een eenvoudiger, menselijker en toekomstbestendig systeem.

# Het financiële beeld

## 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de financiële stand van zaken binnen de sector en bij de werk-ontwikkelbedrijven. We behandelen de financiële resultaten van de werkontwikkelbedrijven. Ook kijken we naar de tekorten per werksoort (LKS-banenafpraak, LKS-beschut en Wsw). Net als in hoofdstuk 3 maken we hierbij onderscheid tussen verschillende typen werkontwikkelbedrijven, op basis van de indeling van Berenschot (2023).

Daarnaast speelt de juridische structuur van werkontwikkelbedrijven een rol bij de financiële verslaglegging. Die structuur varieert van gemeenschappelijke regelingen tot besloten vennootschappen, of een combinatie daarvan. Deze verschillende rechtsvormen hanteren elk hun eigen verslaggevingsregels. Zo volgen gemeenschappelijke regelingen het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV), terwijl bv's de voorschriften van het Burgerlijk Wetboek (BW) aanhouden.

Dit leidt tot boekhoudkundige verschillen, bijvoorbeeld in de toerekening van overheadkosten. Het BBV stelt daarbij andere eisen dan het BW, wat invloed heeft op hoe financiële resultaten worden gepresenteerd en geïnterpreteerd.

## 5.2 Wat valt in dit hoofdstuk op?

- In 2024 is het totale tekort in de sector opgelopen tot €140 miljoen. Een forse toename, ondanks enkele positieve ontwikkelingen in de financiering en uitvoering.
- De Netto Toegevoegde Waarde (NTW) is licht gestegen. Het verbeteren van de NTW is al enkele jaren een belangrijk aandachtspunt en blijft belangrijk voor het versterken van een toekomstbestendige infrastructuur.
- De Rijksbijdrage is in 2024 gestegen. Voor zowel de Wsw- als de LKS-doelgroepen (LKS-beschut en LKS-bij).
  - De stijging van de Rijksbijdrage in de Wsw komt onder andere door de loon- en prijsontwikkeling (LPO) en de snellere uitstroom van de Wsw-doelgroep dan vooraf werd geraamd. Dat leidt tijdelijk tot hogere bijdragen per persoon.
  - De Rijksbijdrage LKS stijgt onder andere doordat het bedrag aan loonkostensubsidie meestijgt met de stijging van het minimumloon en door de groei van de doelgroep die onder de Participatiewet valt.
  - Bovendien is in 2024 de begeleidingsvergoeding voor beschut werk opgehoogd.
- De gemeentelijke bijdragen zijn significant lager in 2024 ten opzichte van 2023.

## 5.3

### Landelijk financiële context/resultaten in de sector

De financiering van werkontwikkelbedrijven rust op drie hoofdstromen vanuit het Rijk. Samen vormen deze de financiële basis voor de uitvoering van hun maatschappelijke taken:

- Bijstandsbudget (BUIG): hieruit worden de uitkeringen en de loonkostensubsidies gefinancierd;
- Algemene uitkering gemeentefonds: Deze is bedoeld voor uitvoeringskosten en minima-beleid. Gemeenten kunnen deze middelen vrij besteden binnen hun bredere maatschappelijke opdracht.
- Integratie-uitkering: Hieruit worden de middelen voor re-integratie, begeleiding en de uitvoering van de Wsw gefinancierd. De middelen voor Wsw en LKS-beschut zijn per persoon herleikbaar. Voor LKS-bij en LKS-via is dat sinds 2023 niet meer het geval. Deze middelen zijn inmiddels opgenomen in de algemene uitkering via het gemeentefonds.

Deze middelen worden door het Rijk aan gemeenten verstrekt voor de maatschappelijke taken waarvoor zij verantwoordelijk zijn. Binnen de wettelijke kaders hebben zij beleidsvrijheid om het geld naar eigen inzicht te verdelen. In de praktijk blijkt echter dat de Rijksbijdrage voor de uitvoering van de Participatiewet al jaren onvoldoende is. Gemeenten staan daardoor voor ingewikkelde keuzes: extra eigen middelen vrijmaken, bepaalde doelgroepen of instrumenten voorrang geven, of (in uiterste gevallen) bezuinigen op ondersteuning

en begeleiding. Hierdoor beschikken werk-ontwikkelbedrijven niet altijd over de middelen die oorspronkelijk voor hun werk bedoeld zijn. Dit heeft directe gevolgen voor de mensen die zij (kunnen) begeleiden.

Om de beschikbare middelen inzichtelijk te maken, ontwikkelde Berenschot in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de handreiking [Explicitering van budgetten voor de Participatiewet en Wsw](#). Deze maakt duidelijk hoe de middelen zijn opgebouwd en hoe zij doorwerken in de praktijk. Daarnaast ontwikkelde Berenschot, in opdracht van Cedris en Divosa, een budgettool die laat zien hoe de drie geldstromen op gemeentelijk niveau verdeeld zijn. De handreiking en de tool zijn hulpmiddelen voor het gesprek tussen werkontwikkelbedrijven en de gemeenten over de inzet van deze middelen.

## 5.4

### Loonkosten en loonkostensubsidies

We hebben de loonkosten en loonkostensubsidies per fte en per doelgroep in kaart gebracht (figuur 19 en 20). Zoals verwacht liggen de loonkosten in de Wsw het hoogst. Dat komt door de hogere lonen in de cao SW.

Binnen de Participatiewet zien we verschillen tussen de groepen. De loonkosten voor medewerkers in de groep LKS-bij liggen iets hoger dan die van LKS-beschut (figuur 20). Dit heeft te maken met een iets hogere inschaling van deze groep binnen de cao Aan de Slag.

FIGUUR 19 Loonkosten per fte per doelgroep (Wsw, LKS-bij, LKS-beschut)

|                      | Wsw      | LKS-bij  | LKS-beschut |
|----------------------|----------|----------|-------------|
| Landelijk gemiddelde | € 39.766 | € 34.290 | € 33.065    |

FIGUUR 20 Loonkostensubsidie per fte per doelgroep (niet zijnde Wsw)

|                      | LKS-bij  | LKS-beschut |
|----------------------|----------|-------------|
| Landelijk gemiddelde | € 15.391 | € 18.440    |

5.5  
Netto toegevoegde waarde en bedrijfskosten

Figuur 21 laat de netto toegevoegde waarde (NTW) per fte zien. De NTW geeft inzicht in de economische waarde die werkontwikkelbedrijven toevoegen. Het is het verschil tussen de opbrengsten van productie en de daarvoor gemaakte kosten.

Een uitsplitsing naar doelgroep is in de praktijk niet mogelijk. Medewerkers met verschillende regelingen en dienstverbanden werken vaak samen

in teams. Daardoor zijn kosten en opbrengsten niet één-op-één aan individuele medewerkers toe te schrijven.

Om toch een goed en representatief beeld te geven, is ervoor gekozen om de gegevens te presenteren per werksoort. Dat biedt houvast bij het duiden van verschillen en trends in de bedrijfsmatige resultaten. In vergelijking met het jaar 2023 zien we in 2024 een stijging van de NTW bij de werksoorten intern/binnen (+12%), werken op locatie (+8%) en groepsdetachering (+13%). Alleen bij individuele detachering zien we een lichte daling van de NTW (-5%).

FIGUUR 21 Netto toegevoegde waarde per fte per werksoort

|                      | Intern/<br>binnen | Werken op<br>locatie | Groeps-<br>detachering | Individuele<br>detachering |
|----------------------|-------------------|----------------------|------------------------|----------------------------|
| Landelijk gemiddelde | € 8.096           | € 25.724             | € 13.931               | € 14.880                   |

FIGUUR 22 Bedrijfskosten per fte per werksoort

|                      | Intern/<br>binnen | Werken op<br>locatie | Groeps-<br>detachering | Individuele<br>detachering |
|----------------------|-------------------|----------------------|------------------------|----------------------------|
| Landelijk gemiddelde | € 19.626          | € 20.015             | € 11.214               | € 11.929                   |

Figuur 22 toont de gemiddelde bedrijfskosten per fte, uitgesplitst naar werksoort. Onder deze kosten vallen alle uitgaven die direct verbonden zijn aan de uitvoering van het werk bij werkontwikkelbedrijven. Denk aan personeelskosten, materialen, begeleiding en organisatie van het werk op interne werkplekken, bij detachering of op locatie bij een werkgever. Zo laten we zien wat het kost om verschillende vormen van werk mogelijk te maken voor mensen met een ondersteuningsvraag.

5.6  
Financiering per doelgroep

Figuur 23 laat de gemiddelde financiering per fte zien, uitgesplitst naar doelgroep. Medewerkers die via het werkontwikkelbedrijf begeleid werken bij een reguliere werkgever zijn in dit overzicht niet meegenomen. Hiermee ontstaat een zuiver beeld van de financiering van medewerkers die direct in dienst zijn bij het werkontwikkelbedrijf of via hen worden begeleid binnen andere werkvormen.

In 2024 hebben de gemeenten gemiddeld een aanvullend bedrag per fte van €2.236 voor een Wsw-medewerker, €7148 voor een LKS-bij medewerker en €4.682 voor een LKS-beschut medewerker bijgedragen.

FIGUUR 23 Bijdrage per fte per doelgroep

|                                                   | Wsw      | LKS-bij | LKS-beschut |
|---------------------------------------------------|----------|---------|-------------|
| Landelijk gemiddelde Rijksbijdrage                | € 38.573 |         | € 11.338    |
| Landelijk gemiddelde aanvullende gemeentebijdrage | € 2.236  | € 7.148 | € 4.682     |

5.7  
Totaaloverzicht landelijke resultaten

Deze paragraaf eindigen we met de landelijke financiële resultaten (zie figuur 24). Hierin zijn loonkosten en bijbehorende subsidiestromen verwerkt. In 2024 komt het gezamenlijke tekort van de sector uit op €140 miljoen (figuur 24).

Een belangrijke ontwikkeling in 2024 is de forse afname van aanvullende gemeentelijke bijdragen. Het financieel resultaat na Rijksbijdrage bleef vrijwel stabiel: –€302 miljoen in 2024 tegenover –€304 miljoen in 2023. Maar doordat de gemeentelijke bijdrage daalde van €239 miljoen in 2023 naar €162 miljoen in 2024, is het totale financiële resultaat verder verslechterd.

Deze cijfers laten zien dat de druk op de sector toeneemt, ondanks extra middelen vanuit het Rijk. Zonder voldoende structurele financiering door gemeenten komt de continuïteit van de ondersteuning aan mensen met een ondersteuningsvraag in het gedrang.



**FIGUUR 24** Per fte per doelgroep / werksoort

|                                       | Wsw       | LKS-bij   | LKS-<br>beschut | Gemiddeld | Totaal x<br>mln |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|
| Loonkosten                            | € -39.766 | € -34.290 | € -33.065       | € -38.532 | € -2.100        |
| Loonkostensubsidie                    |           | € 15.391  | € 18.440        | € 3.425   | € 186           |
| Saldo bedrijfsvoering (NTW-kosten)    | € -2.379  | € 109     | € -5.366        | € -2.475  | € -135          |
| Financieel resultaat voor bijdragen   | € -42.145 | € -18.789 | € -19.991       | € -37.582 | € -2.049        |
| Rijksbijdrage Wsw                     | € 38.573  |           |                 | € 32.054  | € 1.680         |
| P-budget beschut werk                 |           |           | € 11.338        | € 1.139   | € 67            |
| Financieel resultaat na Rijksbijdrage | € -3.572  |           | € -8.851        | € -5.589  | € -302          |
| Aanvullende gemeentelijke bijdrage    | € 2.236   | € 7.148   | € 4.682         | € 2.962   | € 162           |
| Financieel resultaat totaal           | € -1.337  | € -11.641 | € -3.971        | € -2.627  | € -140          |

### Verschillen per doelgroep

In drie figuren is per doelgroep (Wsw – figuur 25, LKS-bij – figuur 26 en LKS-beschut – figuur 27) het financiële resultaat van de werkontwikkelbedrijven weergegeven. Alle bedragen zijn in hele euro's per fte weergegeven. Iedere staaf in de figuur staat voor één werkontwikkelbedrijf. Het meest verlieslatende werkontwikkelbedrijf staat links en het financieel meest renderende bedrijf rechts.

Figuur 25 laat zien dat bij de verlieslatende bedrijven aan de linkerkant het Wsw-subsidie-resultaat vrijwel altijd negatief is (de lichtblauwe 'staafjes' in de figuur). Dat betekent dat de subsidie (bijvoorbeeld vanuit de Wsw) niet toereikend is om de loonkosten te dekken. Dit negatieve subsidieresultaat wordt in veel gevallen niet gecompenseerd door opbrengsten uit de bedrijfsvoering. In sommige gevallen leidt dat zelfs tot een versterkt negatief totaalresultaat.

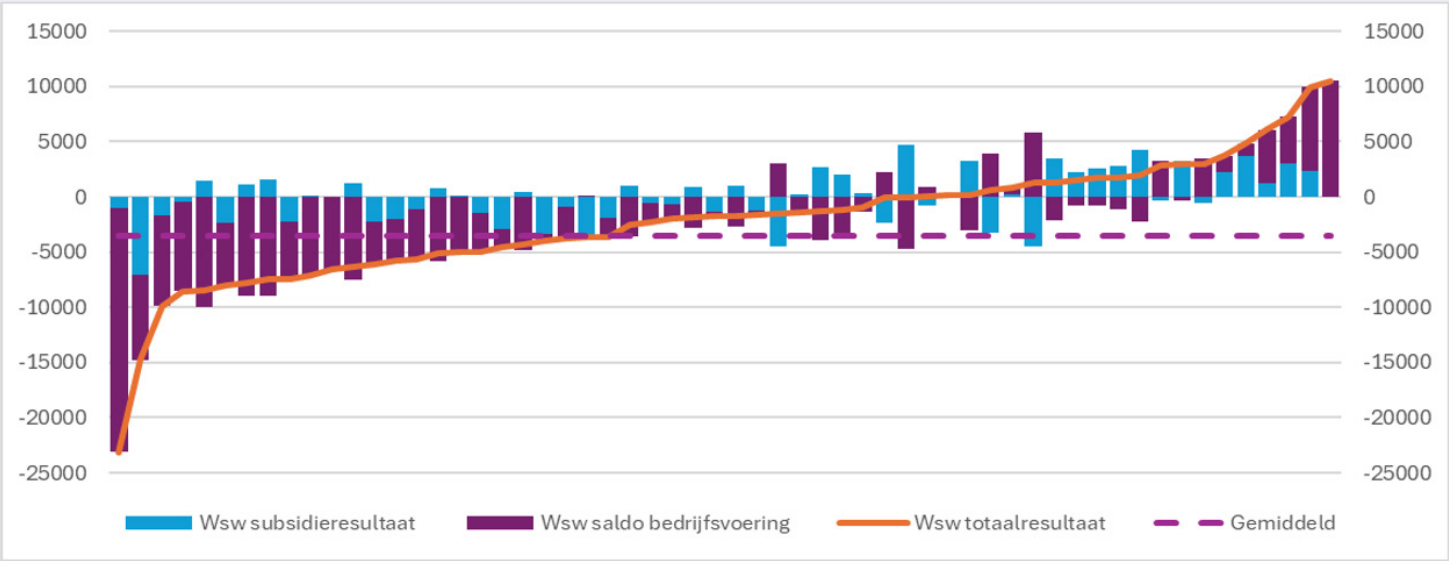
Aan de rechterkant van de figuur zien we de financieel sterkere bedrijven. Bij deze bedrijven is het negatieve subsidieresultaat beperkt en wordt dit gecompenseerd met positieve resultaten in de bedrijfsvoering (de donkerpaarse 'staafjes'). De

bedrijfskosten hangen mede samen met het aantal diensten dat een werkontwikkelbedrijf aanbiedt en in hoeverre deze activiteiten rendabel zijn.

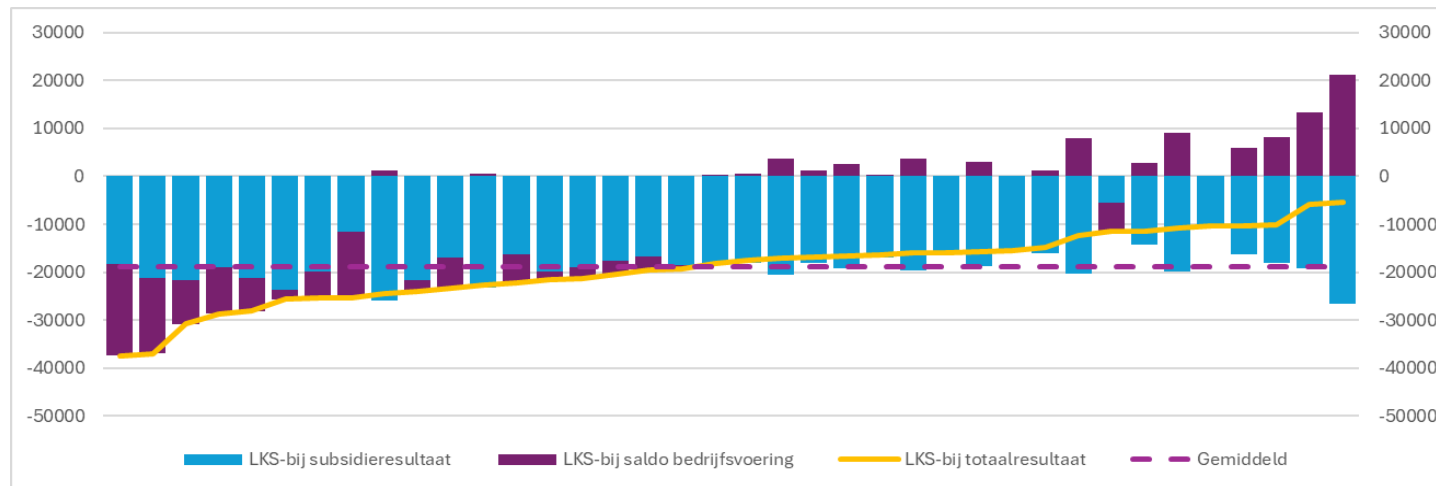
In figuur 26 zien we dat bij de meest verlieslatende werkontwikkelbedrijven aan de linkerkant vrijwel altijd sprake is van een sterk negatief subsidie-resultaat op het onderdeel LKS-bij. Dit subsidie-resultaat, het verschil tussen de ontvangen loonkostensubsidie en de loonkosten, wordt niet of slechts gedeeltelijk gecompenseerd door een positief resultaat uit de bedrijfsvoering (de netto toegevoegde waarde minus de bedrijfskosten). In een beperkt aantal gevallen wordt dit negatieve resultaat zelfs versterkt door tekorten in de bedrijfsvoering.

Bij de financieel best renderende bedrijven aan de rechterkant is het beeld iets gunstiger: het negatieve subsidieresultaat voor LKS-bij valt daar minder zwaar uit en wordt in veel gevallen gecompenseerd door positieve bedrijfsresultaten (aangegeven met de donkerpaarse balkjes). De paarse stippellijn toont het gemiddelde tekort binnen deze doelgroep. Figuur 27 toont het financieel resultaat van LKS-beschut.

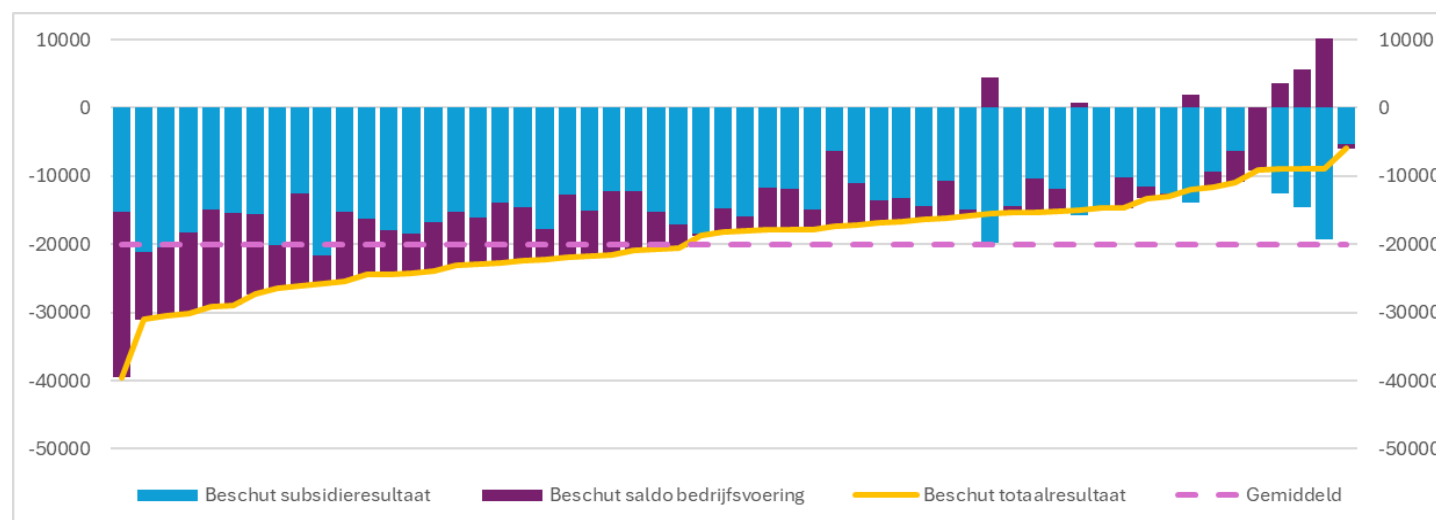
**FIGUUR 25** Financieel resultaat Wsw



**FIGUUR 26 Financieel resultaat LKS-bij**



**FIGUUR 27 Financieel resultaat LKS-beschut**



## 5.8 Wat vindt Cedris?

Dankzij de inzet van de werkontwikkelbedrijven zijn ook in 2024 meer dan 114.000 mensen met een ondersteuningsvraag aan het werk gekomen of gebleven. Dit onderstreept de maatschappelijke waarde en hun rol in het helpen oplossen van personeelstekorten bij werkgevers.

Toch staat die maatschappelijke opbrengst in schril contrast met de financiële resultaten. De sector heeft het financieel nog steeds zwaar. De uitgaven liepen harder op dan de inkomsten, vooral door de verhoging van het wettelijk minimumloon en de loonstijgingen uit de nieuwe cao's. Hierdoor namen de loonkosten aanzienlijk toe. Positief is de stijging van de NTW. Mede daardoor bleef het resultaat na Rijksbijdrage in 2024 vrijwel gelijk aan 2023, rond € 302 miljoen negatief.

### Daling gemeentelijke bijdrage

Maar: door een forse daling van de gemeentelijke bijdrage, van €239 miljoen in 2023 naar €166 miljoen in 2024 verslechterde het eindsaldo aanzienlijk tot €140 miljoen negatief. Dit is opvallend, juist omdat eind 2023 € 63,9 miljoen aan extra rijksmiddelen beschikbaar kwam voor de infrastructuur van werkontwikkelbedrijven en via de meicirculaire 2024 aan het Wsw-budget werd toegevoegd.

Uit onze analyse blijkt dat de door het Rijk gereserveerde middelen voor Wsw en beschut werk niet toereikend zijn en dat deze middelen niet altijd volledig bij de werkontwikkelbedrijven terecht komen. Dit is ook een signaal dat de financiële druk bij gemeenten toeneemt. Gemeenten staan voor grote uitdagingen om taken te vervullen met ongeoormerkte en vaak ontoereikende rijksmiddelen voor meerdere domeinen. Dit dwingt

tot het maken van scherpe keuzes. Met het ravijnjaar 2026 in zicht, is het des te belangrijker dat gemeenten en werkontwikkelbedrijven duidelijke afspraken maken over de inzet van middelen voor de uitvoering van de Participatiewet.

### Maatschappelijke kosten en baten

Daarbij helpt de [MKBA Loonkostensubsidie van Berenschot](#), geschreven in opdracht van Cedris en Divosa. Deze laat zien dat investeren in loonkosten-subsidie loont. Ook voor beschut werk. Het levert baten op voor gemeenten, UWV, werkgevers én de samenleving: minder uitkeringen en zorgkosten, meer productiewaarde, minder overlast en meer kwaliteit van leven.

De krapte op de arbeidsmarkt vraagt om slimme oplossingen én biedt kansen. Het Rijk erkent de kwetsbaarheid van de sociale infrastructuur en stelt via de meicirculaire 2025 een impulsbudget beschikbaar: € 35 miljoen in 2025, aflopend naar € 19,8 miljoen in 2034. Cedris pleit ervoor om deze middelen gericht in te zetten om de sociale infrastructuur te versterken.

De Sectorinformatie laat zien dat werkontwikkelbedrijven een sleutelrol spelen in de arbeidsmarkt. Zij brengen de talenten en ondersteuningsbehoeften van mensen (die nu nog langs de kant staan) systematisch in beeld, koppelen deze aan openstaande vacatures en bieden werkgevers begeleiding op en rond de werkplek. Zo ontzorgen én versterken zij de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

In samenwerking met gemeenten en het Rijk kan er de komende jaren gericht worden opgeschaald. Zo bouwen we samen aan een arbeidsmarkt die werkt voor iedereen: inclusief, veerkrachtig en toekomstgericht.

# Verwijzingen, definities & begrippenlijst

## Verwijzingen

We verwijzen in de Sectorinformatie 2024 in meerdere paragrafen naar de volgende publicaties:

Onderzoeksrapport van Berenschot (2023) [‘Onderzoek infrastructuur sociaal ontwikkel-bedrijven’](#) (via persbericht Cedris)

Onderzoeksrapport van Berenschot (2024) [‘MKBA Loonkostensubsidie’](#)

Onderzoeksrapport van Significant APE (2023) [‘De kosten en uitvoering van beschut werk in Nederland’](#) (via nieuwsbericht Cedris)

Handreiking [Explicitering van budgetten voor de Participatiewet en Wsw van Berenschot](#) (2025) in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Handreiking [Organsiatiemodellen](#) van Berenschot in opdracht van het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (2025)

[Budgettool](#) 2025 van Divosa en Cedris (via nieuwsbericht Cedris)

Wsw Statistiek 2024 van Panteia in opdracht van het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid

## Definities

**Groepen per vraagstelling (conform uitvraag)**

**Bij ‘Aantallen met dienstverband’:**

- Hier nemen wij LKS-bij en LKS-via samen als zijnde LKS-banenaafspraak.

**Bij ‘Opbrengsten en kosten’:**

- Hier nemen wij enkel LKS-bij mee, LKS-via is geen onderdeel van de opbrengsten en kosten.
- Als het de Wsw-medewerkers betreft, gaat het om alle Wsw'ers exclusief begeleid werken.
- Reguliere werknemers die worden ingehuurd in het primaire proces (om de productie te behalen) tellen niet mee voor de kosten en de opbrengsten.
- Inhuur en regulier worden buiten beschouwing gelaten bij opbrengsten en kosten (zijn opgenomen in aantallen bij ‘niet doelgroep’).

**Bij ‘Leerwerktrajecten’:**

- Kan gaan om zowel intern als extern geplaatste personen.
- Bij arbeidsmatige dagbesteding gaat het om mensen waarbij er geen directe ontwikkeling richting een dienstverband plaatsvindt.

**Overig:**

RVU is bij de berekeningen niet meegenomen. Deze is alleen in aantallen uitgevraagd en nemen we niet mee in de opbrengsten en kosten.



Begrippenlijst

| Categorie / hoofdbegrip | Onderliggend begrip             | Omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Type ontwikkelbedrijf   |                                 | Wij hanteren de indeling in typen volgens het onderzoek van Berenschot uit 2023, hieronder staan de vijf typen werkbedrijf of ontwikkelbedrijf:                                                                                                                                                                                      |
|                         | Klassiek werk-ontwikkelbedrijf  | Een ontwikkelbedrijf dat hoofdzakelijk of alleen (nog) de Wsw uitvoert.                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                         | Bedrijf voor beschut werk       | Een ontwikkelbedrijf waarbij de focus ligt op de traditionele werkplaats. Deze bedrijven verrichten naast de Wsw en beschut werk geen of beperkt andere re-integratietaken.                                                                                                                                                          |
|                         | Partieel werk-ontwikkelbedrijf  | Een ontwikkelbedrijf dat naast de Wsw ook andere werk- en re-integratie- activiteiten uitvoert. De taken op het terrein van werk- en re-integratie worden voor het partieel sociaal ontwikkelbedrijf gedeeld met de sociale dienst(en). Het houdt het midden tussen "Bedrijf voor beschut werk" en "Integraal werkontwikkelbedrijf". |
|                         | Integraal werk-ontwikkelbedrijf | Een ontwikkelbedrijf dat is aangewezen om de volledige re-integratie in het kader van de Participatiewet en de Wsw uit te voeren. Dit betreft alle werk- en re-integratietaken. Het onderdeel 'inkomen' (de uitkeringsver- strekking) is ondergebracht bij een andere entiteit.                                                      |
|                         | Gecombineerd bedrijf            | Een ontwikkelbedrijf waar het werkontwikkelbedrijf is geïntegreerd met de sociale dienst(en). Het bedrijf voert de gehele Participatiewet uit en voert zowel het onderdeel 'inkomen' (de uitkeringsverstrekking) als de werk- en re-integratietaken uit.                                                                             |

| Categorie / hoofdbegrip | Onderliggend begrip       | Omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Loonkosten              |                           | <p>De loonkosten betreffen de werkgeverslasten die direct samenhangen met het inzetten van individuele werknemers in het productieproces. Deze kosten betreffen zowel de lonen en salarissen als de sociale premies ten laste van werkgevers.</p> <p>De loonkosten bestaan volgens de definitie van het CBS uit de volgende elementen: lonen en salarissen (inclusief de ingehouden loonbelasting en sociale premies), bijzondere beloningen (zoals vakantietoeslag), loon in natura, onkosten-vergoedingen in verband met de dienstbetrekking (zoals kosten woon-werkverkeer) en sociale premies ten laste van de werkgever (betalingen en afdrachten in het kader van de wettelijke en contractuele sociale zekerheid, zoals pensioen-bijdrage).</p> <p>In deze Sectorinformatie vallen ook de volgende zaken onder gemiddelde loonkosten: ontvangen gelden aan 1) tegemoetkomingen loondomein (LIV, J-LIV, LKV) en 2) no-riskpolis, zie paragraaf 3.6 en 3.7. Deze bedragen trek je af van de loonkosten volgens de definitie van CBS.</p> |
| Loonkosten-subsidie     | Loonkosten-subsidie (LKS) | Loonkostensubsidie wordt ingezet om de lagere omzet van mensen met een verminderde loonwaarde te compenseren. Dit instrument voorziet in een subsidiebedrag voor de werkgever voor dat deel waarvoor de persoon verminderde verdiencapaciteit heeft. Een eventuele aanvullende gemeen-telijke bijdrage ter compensatie van een lagere loonwaarde valt hier niet onder.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                         | Loonwaarde                | Loonwaarde is de productiewaarde van de arbeid die iemand onder de Participatiewet nog kan uitvoeren. De loonwaarde wordt uitgedrukt als percentage van het minimumloon.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                         | Forfaitaire LKS           | Inzet van loonkostensubsidie zonder tussenkomst van een loonwaarde- meting. De veronderstelde loonwaarde is dan 50% gedurende maximaal een half jaar.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

| Categorie / hoofdbegrip        | Onderliggend begrip | Omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bedrijfsvoeringskosten         |                     | De bedrijfsvoeringskosten bestaan uit een opstelsom van de volgende kostenposten: huisvesting, salariskosten staf, overige directe kosten en overige/overhead kosten.<br>De kosten voor het onderdeel 'inkomen' bij werkbedrijven die tevens bijstandsuitkeringen verstrekken, zijn hierin niet opgenomen.                                                                                            |
| Netto toegevoegde waarde (NTW) |                     | De Netto toegevoegde waarde betreft de omzet (productiewaarde) die een werknemer genereert voor het bedrijf. Het gaat hierbij om de omzet minus eventuele inkoopwaarde van het te produceren goed (grondstoffen en halffabricaten).                                                                                                                                                                   |
| Doelgroep                      | Wsw                 | De Wet sociale werkvoorziening/SW-medewerkers. Het gaat hierbij om mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking niet onder normale omstandigheden kunnen werken. Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer instromen in de Wsw.                                                                                                                                     |
|                                | LKS                 | Werknemers met loonkostensubsidie, bestaande uit LKS-beschut en LKS-banenafspraak.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                | LKS-beschut         | Werknemers met een indicatie beschut werk, met loonkostensubsidie. Dit is inclusief medewerkers met een beschut werkindicatie vanuit de Wajong, indien er sprake is van een dienstbetrekking op basis van de cao Aan de slag en loonkostensubsidie.                                                                                                                                                   |
|                                | LKS-banenafspraak   | Werknemers met loonkostensubsidie die zijn opgenomen in het doelgroepproject Banenafspraak (synoniemen: quotum-banen, garantie-banen). LKS-banenafspraak bestaat uit LKS-via en LKS-bij.                                                                                                                                                                                                              |
|                                | LKS-via             | Werknemers onder de Banenafspraak die in dienst zijn bij een reguliere werkgever (indien de uitvoering van de taken voor deze doelgroep ligt bij het werkontwikkelbedrijf). Hoewel ook beschut werkers met LKS bij reguliere werkgevers kunnen werken, is de term LKS-via behouden voor de doelgroep Banenafspraak. De kosten en opbrengsten van deze doelgroep vallen buiten scope van de benchmark. |
|                                | LKS-bij             | Werknemers onder de Banenafspraak die in dienst zijn bij het werkontwikkelbedrijf of vanuit het werkontwikkelbedrijf gedetacheerd zijn.                                                                                                                                                                                                                                                               |

| Categorie / hoofdbegrip | Onderliggend begrip            | Omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         | Doelgroep overig               | Overige werknemers met een verminderde loonwaarde. Voorbeelden zijn jongeren met een Wajong-uitkering die niet in een Wsw-dienstverband werken (met loondispensatie), werknemers met een WiW of ID-baan, of werknemers onder de Participatiewet met 100% loonwaarde die in het kader van een re-integratietraject een dienstverband hebben. De kenmerken en kosten en opbrengsten van deze doelgroepen vallen buiten de scope van de benchmark.                                                                                                                                                   |
|                         | Regeling Vervroegde Uittreding | Werknemers met een Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). De kosten en opbrengsten (in tegenstelling tot aantallen) van deze doelgroep vallen buiten scope van de benchmark.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Dienstverband (DVB)     |                                | Een betrekking waarbij de (doelgroep)medewerker in dienst is met een arbeidscontract (niet zijnde een deelnemer aan een RVU-regeling). Dit is inclusief de medewerkers voor wie het juridisch werkgeverschap elders is belegd maar die wel bij het werkontwikkelbedrijf werkzaam zijn. Denk bijvoorbeeld aan medewerkers met een detacheringsovereenkomst bij een aan het bedrijf verbonden bv of stichting, of een situatie waarin het werkgeverschap formeel belegd is bij de overkoepelende gemeenschappelijke regeling maar de bedrijfsactiviteiten in de onderliggende bv worden uitgevoerd. |
|                         | Intern/binnen                  | Van intern/binnen werken is sprake wanneer de medewerkers van het werkontwikkelbedrijf op een eigen interne locatie van het werkontwikkelbedrijf werkzaam zijn.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                         | Werken op locatie (WoL)        | Van werken op locatie is sprake als er werkzaamheden op locatie van de opdrachtgever worden uitgevoerd door het werkontwikkelbedrijf. Het werkontwikkelbedrijf heeft hierbij het toezicht en het gezag.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                         | Groeps-detachering             | Van groepsdetachering is sprake wanneer het werkontwikkelbedrijf (doelgroep)werknemers met een dienstverband als groep uitleent aan een derde opdrachtgever of werkgever. De begeleiding wordt geregeld vanuit het werkontwikkelbedrijf. De groep werkt onder het toezicht en gezag van de opdrachtgever of werkgever (inlener).                                                                                                                                                                                                                                                                  |

| Categorie / hoofdbegrip       | Onderliggend begrip            | Omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                               | <b>Individuele detachering</b> | Van (individuele) detachering is sprake wanneer het werk-ontwikkelbedrijf een doelgroepmedewerker met een dienst-verband als individu uitleent aan een derde opdrachtgever of werkgever. De begeleiding wordt geregeld vanuit het werk-ontwikkelbedrijf.                                                                                                                                                                                                     |
|                               | <b>Begeleid werken</b>         | Werknemers met een Wsw-indicatie met een reguliere arbeidsovereenkomst bij een reguliere (externe) werkgever, voor 16 tot 40 uur per week. De kosten en opbrengsten van deze doelgroep vallen buiten scope van de benchmark.                                                                                                                                                                                                                                 |
|                               | <b>Staffunctie</b>             | Doelgroepmedewerkers die actief zijn in de staf van de organisatie (Begeleiders of algemene staf). Zie definities hiervan onder de kop "niet-doelgroep".                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Fte</b>                    |                                | Dit gaat om fte's conform de cao die voor de desbetreffende doelgroep relevant is. Bij de Wsw gaat het dus om de Wsw-cao (36 uur) en bij LKS-banenafpraak en LKS-beschut om de Cao Aan de Slag (37 uur). Let op: het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid rekent soms andere arbeidsduren in bijvoorbeeld de financiering of taakstellingen; dat is hier niet relevant.                                                                           |
| <b>Arbeidsjaren (in SE's)</b> |                                | Wordt gebruikt bij de berekening in arbeidsjaren voor de doelgroep Wsw (incl. begeleid werken en de RVU-regeling). Een volledig dienstverband (1 SE) is hierbij 36 uur. In de berekening heeft de arbeidsbeperking 'matig' factor 1,00 en de arbeidsbeperking 'ernstig' factor 1,25. Het aantal arbeidsjaren uitgedrukt in aantallen SE's is bepalend voor de verdeling van de Rijksbijdragen voor de Wsw.                                                   |
| <b>Tegemoet-komingen</b>      |                                | Bedragen van rijkswege voor werkgevers, voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                               | <b>LKV</b>                     | Het LKV is een tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen (oudere werknemers met een uitkering; werknemers met een arbeids- ongeschiktheidsuitkering; werknemers met een arbeidsbeperking; werknemers die herplaatst zijn in een nieuwe/aangepaste functie als deze werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden). Hieronder vallen bijvoorbeeld mensen onder de Banenafpraak. |

| Categorie / hoofdbegrip                    | Onderliggend begrip | Omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>IU participatie</b>                     |                     | De Individuele Uitkeringsregeling participatie (IU participatie) betreft onder meer de bijdrage Wsw-budget en de bijdrage begeleiding beschut werk vanuit het Participatiebudget.                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Aanvullende gemeentelijke bijdragen</b> |                     | Bedrijven kunnen ook aanvullende gemeentebijdragen ontvangen. Deze bijdragen worden gefinancierd uit de Algemene uitkering van het gemeentefonds. De aanvullende gemeentelijke bijdragen vormen een optelsom van bijdragen op basis van P*Q, lumpsum, of incidenteel ter dekking van een tekort.                                                                                         |
| <b>Subsidie- resultaat</b>                 |                     | Het subsidieresultaat voor Wsw is de Rijksbijdrage Wsw-budget vanuit het Participatiebudget minus de loonkosten voor Wsw. Het subsidieresultaat voor LKS is de loonkosten-subsidie minus de loonkosten.                                                                                                                                                                                  |
| <b>Saldo bedrijfsvoering</b>               |                     | Het saldo bedrijfsvoering is de NTW minus de bedrijfskosten.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>No-riskpolis</b>                        |                     | De no-riskpolis, of 'looncompensatie bij ziekte' is een regeling die geldt wanneer een werkgever een werknemer met een ziekte of handicap in dienst neemt die aan de voorwaarden voldoet. Het UWV betaalt in dit geval loonkosten tijdens het verzuim.                                                                                                                                   |
| <b>Werkleer- trajecten</b>                 |                     | Werkleertrajecten zijn intensieve trajecten om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt voor te bereiden op werk. Het betreft mensen zonder dienstverband. Het is niet relevant of deze personen uiteindelijk terechtkomen in een dienstverband bij het werkontwikkelbedrijf of elders. Hulpverleningstrajecten en bijvoorbeeld sollicitatietrainingen vallen hier niet onder. |
| <b>Arbeidsmatige dagbesteding</b>          |                     | Arbeidsmatige dagbesteding betreft activiteiten die worden aangeboden aan mensen voor wie betaald werk (voor langere tijd) niet haalbaar is. Dit type dagbesteding is niet gericht op de ontwikkeling van de persoon richting een dienstverband. Dagbesteding kan bijvoorbeeld plaatsvinden op grond van een indicatie Wajong (via UWV), Wmo (via de gemeente) of Wlz (via het CIZ).     |

| Categorie / hoofdbegrip | Onderliggend begrip                        | Omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Niet-doelgroep          |                                            | Werknemers met een regulier arbeidscontract of ingehuurde externen die niet vallen onder de genoemde doelgroepen. Dit kunnen stafmedewerkers zijn of medewerkers in het primair proces.                                                                     |
|                         | Staf                                       | De optelsom van begeleiders en algemeen stafmedewerkers, niet zijnde doelgroep. Als doelgroepmedewerkers actief zijn in de staf tellen ze hier niet mee, maar tellen ze mee bij de doelgroep.                                                               |
|                         | Begeleiders                                | Dit betreft personeel of externen, niet zijnde doelgroep, met als taak om het werk in het primair proces te begeleiden. Dit betreft onder meer werk(bege)leiders, voorlieden, coördinatoren en jobcoaches. De doelgroep zelf wordt niet meegerekend.        |
|                         | Algemeen staf-medewerkers                  | Dit betreft personeel of externen niet gekoppeld aan het primair proces, onder meer de afdeling finance, IT, inkoop/contractmanagement, managers, directie, hr, administratie, juridische ondersteuning en secretariaat.                                    |
|                         | Overige medewerkers in het primaire proces | Dit betreft personeel in dienst of externen die meedraaien in het primair proces en niet behoren tot de doelgroep. Soms zet een werkontwikkelbedrijf deze mensen in om de afgesproken productie te kunnen draaien, bij een tekort aan doelgroepmedewerkers. |

## Colofon

### Projectteam

Margreet Mook (projectleider), Beytullah Koçak, Jeroen Valkenburg, Joëlle Flipsen, Joram de Does, Mark Scheutjens (Cedris)

### Met dank aan tegenlezers

Bert Doek, Margreet Mook, Heleen Heinsbroek

### Onderzoek

Joost van Gemeren, Sanne van der Laan, Mon Klein Douwel (Onderzoeksbureau Significant APE)

### Tekst

Beytullah Koçak, Joram de Does, Julia Kleinrensink, Mark Scheutjens (Cedris)

(Cedris)

### Beeld

Annelies van 't Hul Fotografie en Hylke van der Wal

### Redactie

Hylke van der Wal, Brechtje de Lange (Cedris)

### Vormgeving

GH+O

Correspondentie naar aanleiding van deze uitgave [info@cedris.nl](mailto:info@cedris.nl)

