Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

34 352 Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 373 **BRIEF VAN DE MINISTER VAN WERK EN PARTICIPATIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 juli 2026

Werk betekent voor mensen meer dan alleen een inkomen. Het biedt zelfstandigheid, structuur en de mogelijkheid om mee te doen. Werk geeft trots, sociale contacten en kansen om talenten te ontwikkelen. Het maakt onderdeel uit van wie je bent als persoon. Daarom vind ik het belangrijk dat iedereen die kan werken daarvoor ook de kans krijgt. Tegelijkertijd staan er nog te veel mensen langs de kant, terwijl zij wél willen en kunnen werken. In een tijd waarin werkgevers in vrijwel alle sectoren personeel tekortkomen, kunnen wij dat ons maatschappelijk en economisch niet veroorloven.

Ik wil toe naar een arbeidsmarkt waarin meedoen meer vanzelfsprekend wordt. Een arbeidsmarkt waarin minder wordt gedacht vanuit beperkingen, systemen en loketten, en meer vanuit talenten, mogelijkheden en passende ondersteuning. Werkgevers moeten eenvoudiger mensen een kans kunnen geven en mensen moeten minder vastlopen in schotten, loketten en ingewikkelde regels. Te vaak staat de uitkering centraal, terwijl werk en ontwikkeling het vertrekpunt zouden moeten zijn. Dat moet anders.

Juist daarom zijn sociaal ontwikkelbedrijven van grote waarde. Zij maken werk mogelijk voor mensen voor wie werk niet vanzelfsprekend is, met begeleiding, structuur en een plek om zich te ontwikkelen. Voor de één is dat de opstap naar werk bij een reguliere werkgever, voor de ander is het een duurzame werkplek om blijvend mee te doen. Daarmee leveren sociaal ontwikkelbedrijven waarde voor de mensen die er werken, voor werkgevers en voor de samenleving als geheel.

In deze voortgangsbrief informeer ik uw Kamer over stappen die wij zetten om sociaal ontwikkelbedrijven te versterken en om beschut werk te stimuleren.
Allereerst schets ik een algemeen beeld van de staat van de sociale infrastructuur in ons land en de manier waarop gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven werken aan een toekomstbestendige infrastructuur.

kst-34352-373
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

Daarbij ga ik in op de motie van het lid Dijk c.s.[1] over de kosten en baten van sociaal ontwikkelbedrijven. Daarna ga ik in op de stand van zaken rond beschut werk. Ik schets de ontwikkeling van beschut werk, geef conform de motie van het lid Van Meetelen[2], inzicht in regionale verschillen en licht toe hoe hiermee wordt omgegaan.
Vervolgens informeer ik uw Kamer over het nieuwe verdeelmodel voor beschut werk, de verkenning van de praktijkroute beschut werk en de invoering van de forfaitaire loonkostensubsidie voor beschut werk per 2028.

Naar een toekomstbestendige sociale infrastructuur

De afgelopen jaren zijn belangrijke stappen gezet om meer banen mogelijk te maken voor mensen voor wie werk niet vanzelfsprekend is. Werkgevers hebben tot eind 2025 gezamenlijk ruim 91.000 extra banen gerealiseerd voor mensen die onder de banenafspraak vallen. Ook neemt het aantal mensen dat beschut werkt gestaag toe. Waar eind 2020 5.198 mensen met een positief advies beschut werk een baan hadden, steeg dit aantal naar 11.586 in september 2025. Daarmee liggen gemeenten vrijwel op koers ten opzichte van de streefcijfers. Daarnaast waren in 2025 44.500 mensen met inzet van de loonkostensubsidie aan de slag.

Tegelijkertijd zijn er nog steeds knelpunten die de kansen op werk voor mensen beperken. Voor sociaal ontwikkelbedrijven heeft uw Kamer daarover eerder uitgebreide analyses ontvangen, onder meer in de brief «Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven» van 21 december 2023[3] en in de voortgangsbrief «Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk» van 15 oktober 2024[4]. Die analyses vormden de basis voor een breed pakket maatregelen om sociaal ontwikkelbedrijven te versterken, waaronder het impulsbudget voor gemeenten voor de periode 2025–2034. De totale omvang van deze financiële impuls bedraagt € 290 miljoen.

Hoewel veel maatregelen minder dan een jaar geleden zijn gestart en de transformatieopgave van sociaal ontwikkelbedrijven meerdere jaren vergt, zie ik dat op veel plekken beweging is ontstaan en gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven duidelijke stappen zetten om mensen beter naar werk te begeleiden, nieuwe vormen van werk te organiseren en intensiever samen te werken met werkgevers. Dat is een belangrijke eerste stap richting toekomstbestendige dienstverlening.

Om gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven daarbij te ondersteunen, hebben VNG, Cedris, Divosa en SZW een gezamenlijk ondersteuningsprogramma ingericht. Uw Kamer is hierover geïnformeerd in de voortgangsbrief «Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk» van 2 juli 2025[5]. Het ondersteuningsprogramma bestaat onder meer uit handreikingen, het adviesteam van de VNG en het lerend netwerk van Cedris en Divosa. Daarnaast heeft iedere regio vaste aanspreekpunten met regionaal werkzame strategisch adviseurs. Zij houden contact met gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven over de voortgang en ondersteunen waar dat nodig is, bijvoorbeeld bij het verbeteren van de regionale samenwerking, het toewerken naar een financieel gezonde bedrijfsvoering van het sociaal ontwikkelbedrijf of het organiseren van nieuwe werkvormen.

---

[1] *Kamerstukken II* 2025/26, 36 800 XIII, nr. 38
[2] *Kamerstukken II* 2025/26, 34 352, nr. 358
[3] *Kamerstukken II* 2023/24, 34 352, nr. 307
[4] *Kamerstukken II* 2024/25, 34 352, nr. 326
[5] *Kamerstukken II* 2024/25, 34 352, nr. 341

Het kabinet investeert in een sterke en toekomstbestendige sociale infrastructuur. Daarmee liggen er nu volop kansen voor gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven om hun infrastructuur te versterken en te bouwen aan toekomstbestendige, stabiele en financieel gezonde organisaties.
Ik zie dat in het overgrote deel van het land men deze handschoen heeft opgepakt en werk maakt van de noodzakelijke transitie en transformatie. Waar de ontwikkeling nog minder voortvarend verloopt, roep ik gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven op om hier met prioriteit werk van te maken. Dat is nodig voor de mensen die afhankelijk zijn van deze ondersteuning en ook verstandig vanuit financieel oogpunt. Uitstel kan ertoe leiden dat keuzes later moeilijker en duurder worden.

Beeld van de staat van de sociale infrastructuur

Op basis van het beeld dat via het ondersteuningsprogramma en de strategisch adviseurs is opgebouwd, maken veel gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven serieus werk van een toekomstbestendige sociale infrastructuur. De snelheid en de richting verschillen per regio. Samenvattend zie ik de volgende ontwikkelingen:

- De uitstroom van medewerkers uit de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) verloopt sneller dan eerder werd voorzien. Dat vergroot de urgentie om de sociale infrastructuur tijdig toekomstbestendig in te richten. Veel sociaal ontwikkelbedrijven leunen financieel, organisatorisch en qua productie nog in belangrijke mate op deze groep. Naarmate de uitstroom versnelt, neemt de tijd af om keuzes te maken over nieuwe doelgroepen, ontwikkelfuncties, werkgeversdienstverlening en de toekomstige rol van sociaal ontwikkelbedrijven.
- In een groot deel van het land zijn inmiddels visies, strategische agenda's en uitvoeringsplannen ontwikkeld. Waar nog vooral visies liggen, is de volgende stap om deze te vertalen naar uitvoering. Het tempo van ontwikkeling verschilt dan ook tussen regio's. De komende periode ligt daarom meer nadruk op implementatie en bestuurlijke besluitvorming.
- Gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven voeren nadrukkelijker het gesprek over hun toekomstige rol binnen de bredere sociale infrastructuur, in plaats van uitsluitend over de uitvoering van de Wsw. Daarbij groeit ook de aandacht voor de rol die een ontwikkelbedrijf kan hebben in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Jeugdwet. Denk daarbij o.a. aan arbeidsmatige dagbesteding en aan de aansluiting met praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs en mbo's.
- De focus verschuift van uitsluitend Wsw en beschut werk naar een bredere doelgroep inwoners die ondersteuning nodig heeft richting werk, ontwikkeling en participatie. Dit sluit aan bij mijn beeld van de rol die sociaal ontwikkelbedrijven in de komende jaren kunnen vervullen.
- Vraagstukken rond werk, ontwikkeling en participatie vragen om samenwerking tussen gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven. Regionale samenwerking blijft daarom voor veel regio's een belangrijk uitgangspunt bij de verdere ontwikkeling van de sociale infrastructuur. Tegelijkertijd kijken regio's kritisch naar bestaande samenwerkingsvormen en verkennen zij hoe deze beter kunnen aansluiten bij veranderende opgaven, nieuwe doelgroepen (bijv. kansrijke asielzoekers) en de gewenste rol van sociaal ontwikkelbedrijven. Standaardoplossingen zijn er niet, in de praktijk worden verschillende vormen van samenwerking onderzocht.
- Sommige gemeenten kiezen ervoor om zich terug te trekken uit bestaande samenwerkingsverbanden en de infrastructuur meer vanuit de eigen gemeente vorm te geven. Daarbij is er vaak nadrukkelijk

aandacht voor de verbinding met andere onderdelen van het sociaal domein. Deze keuzes kunnen echter ook gevolgen hebben voor de continuïteit, samenhang en ontwikkeling van bredere regionale samenwerkingsverbanden en vormen daarmee een belangrijk aandachtspunt voor de toekomst.
- Samenwerking met werkgevers, ontwikkellijnen en arbeidsmarktfunctionaliteiten krijgt een steeds prominentere plaats in de strategische plannen. Sociaal ontwikkelbedrijven werken steeds vaker samen met reguliere werkgevers en onderwijsinstellingen. Dat vergroot de kansen voor mensen om zich te ontwikkelen en uiteindelijk door te stromen naar een passende plek op de arbeidsmarkt. Een inclusievere arbeidsmarkt vraagt om blijvende betrokkenheid van werkgevers. Regio's werken daarom steeds vaker samen aan een gezamenlijke werkgeversaanpak, ondersteund door regionale advisering, inspiratiesessies en kennisbijeenkomsten. In het afgelopen jaar zijn circa vijftien regionale sessies georganiseerd en worden in 2026 naar verwachting ongeveer 150 professionals bereikt.
- De opgave vraagt om keuzes met een horizon van vijf tot tien jaar. Tegelijkertijd worden regio's sterk geconfronteerd met urgente dagelijkse vraagstukken, waardoor de nadruk nog vaak op de korte termijn ligt. Het besef groeit dat juist die vraagstukken vragen om keuzes die verder reiken dan de problemen van vandaag. Uitstel vergroot het risico dat de mogelijkheden om de sociale infrastructuur toekomstbestendig in te richten steeds beperkter worden.
- Financiële vraagstukken zijn een belangrijke aanjager van verandering, maar blijken zelden de enige oorzaak van knelpunten. In de praktijk sluiten bestaande structuren, afspraken en werkwijzen, die in een andere tijd en voor andere opgaven zijn ontstaan, niet altijd meer goed aan bij de huidige ambities. De doorontwikkeling van de sociale infrastructuur vraagt daarom niet alleen om financiële oplossingen, maar ook om bestuurlijke keuzes en het heroverwegen van bestaande structuren en arrangementen.
- De gemeenteraadsverkiezingen hebben op verschillende plaatsen geleid tot tijdelijke vertraging van besluitvorming en planvorming. In de tweede helft van 2026 is daarom naar verwachting een bestuurlijke inhaalslag nodig.

Adviesteam VNG

Het adviesteam ondersteunt, samen met Divosa en Cedris, gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven bij de ontwikkeling naar een toekomstbestendige sociale infrastructuur. De ondersteuning richt zich op kennisdeling, strategische keuzes en het verbinden van regio's en professionals. In de afgelopen anderhalf jaar zijn nagenoeg alle sociaal ontwikkelbedrijven bezocht en zijn met diverse regio's afspraken gemaakt over ondersteuning in de komende periode. Gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven weten de kennis en expertise van het team steeds beter te benutten. Deze ondersteuning krijgt onder meer vorm door:
- het bieden van strategische, juridische en financiële ondersteuning bij transformatievraagstukken, waar nodig aangevuld met expertise van specialisten;
- het beantwoorden van vragen over beleid, organisatie en samenwerking via een helpdesk, en het delen van kennis, praktijkervaringen en relevante informatie via een maandelijkse nieuwsbrief en een website die fungeert als centrale kennisbron voor gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven;
- het organiseren van landelijke en regionale bijeenkomsten en congressen. Alleen al in 2026 worden hiermee naar verwachting enkele honderden professionals bereikt, die kennis en ervaringen uitwisselen over actuele vraagstukken;

- het ondersteunen van (nieuwe) wethouders en bestuurders bij hun oriëntatie op de opgaven rond een toekomstbestendige sociale infrastructuur.

Lerend Netwerk Divosa en Cedris

Divosa en Cedris stimuleren gezamenlijk leren en de onderlinge samenwerking tussen gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven. In 2025 zijn in het hele land inspiratiesessies georganiseerd om gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven te informeren over de opgave. De belangrijkste inzichten uit deze bijeenkomsten zijn breed gedeeld via de publicatie *Reis naar een nieuwe sociale infrastructuur: de weg naar een toekomstbestendig werkontwikkelbedrijf*.[6]
Dit jaar ligt de nadruk in de uitwisseling op het ontwikkelen van visies en plannen die bijdragen aan deze transitie. Binnen het *voortrekkersnetwerk* wisselen circa 50 strategisch adviseurs, beleidsmedewerkers en projectleiders ervaringen uit. Daarnaast werken zij gezamenlijk aan het oplossen van knelpunten en het benutten van kansen die zich voordoen bij de ontwikkeling en implementatie van toekomstvisies. Binnen het *leeractietraject* «Jongeren» richten 14 gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven zich specifiek op het verbeteren van de ondersteuning van jongeren. In *online uitwisselingssessies* gaan gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven laagdrempelig met elkaar in gesprek over specifieke vraagstukken in de planvorming, aan de hand van praktijkvoorbeelden uit het land. Daarbij komen onder meer onderwerpen aan bod zoals de vertaling van het uitgangspunt «de inwoner centraal» van visie naar uitvoering, het versterken van het imago van sociaal ontwikkelbedrijven en het verstevigen van de verbinding tussen werk, welzijn en zorg.
In de *financiële denktank* ontwikkelen financials en controllers scenario's en modellen die het gesprek tussen gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven ondersteunen over visie, inhoudelijke uitwerking, uitvoering en een toekomstbestendige financiële basis.
De lessen en praktijkvoorbeelden uit deze activiteiten worden via het ondersteuningsprogramma breed gedeeld, zodat gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven niet ieder afzonderlijk het wiel hoeven uit te vinden. Steeds meer gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven nemen deel aan landelijke activiteiten waar kennisdeling en samen leren en werken centraal staat. Dit laat zien dat de beweging groeit. Ik verwacht dat dit bijdraagt aan de totstandkoming en uitvoering van visies voor een toekomstbestendige sociale infrastructuur.

Kosten en basten sociaal ontwikkelbedrijven

Uw Kamer heeft de motie van het lid Dijk c.s.[7] aangenomen, waarin wordt gevraagd om voor sociaal ontwikkelbedrijven en begeleid werken een brede batenanalyse uit te voeren. Zoals hierboven uiteengezet, bieden sociaal ontwikkelbedrijven werk aan mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Werk biedt inkomen, structuur, sociale contacten, eigenwaarde en de mogelijkheid om mee te doen. De baten daarvan liggen niet alleen bij de mensen die er werken, maar ook bij de samenleving. Sociaal ontwikkelbedrijven kunnen in een krappe arbeidsmarkt bijdragen aan het vervullen van werk dat nodig is. Daarnaast kan passend werk helpen om zwaardere problematiek te voorkomen.

---

[6] Divosa (februari 2026). Reis naar een nieuwe sociale infrastructuur: de weg naar een toekomstbestendig werkontwikkelbedrijf. *Toekomstbestendige Sociale Infrastructuur.*
[7] *Kamerstukken II* 2025/26, 36 800 B, nr. 38

Werk draagt bij aan mentale gezondheid, bestaanszekerheid en kwaliteit van leven[8]. Daarom is het belangrijk om de bredere maatschappelijke baten van ondersteuning en werk nadrukkelijk mee te wegen.

Bij de uitvoering van deze motie is gekeken naar de maatschappelijke baten van de dienstverlening en ondersteuning die sociaal ontwikkelbedrijven bieden. Daarbij is niet primair gekeken naar het sociaal ontwikkelbedrijf als organisatorische entiteit of uitvoeringsvorm, maar naar de functies die worden vervuld door mensen die ondersteuning nodig hebben richting werk en participatie. Het gaat bijvoorbeeld om (beschut) werk, begeleiding en ondersteuning op de werkvloer. Juist deze functies bepalen in belangrijke mate de maatschappelijke meerwaarde van sociaal ontwikkelbedrijven. Er zijn verschillende onderzoeken beschikbaar naar de brede baten van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder onderzoeken naar werk binnen de Wsw. Omdat deze onderzoeken elk een ander perspectief kiezen, spreek ik hieronder over de brede baten van werk binnen de sociale infrastructuur als geheel.

Uit alle onderzoeken komt duidelijk naar voren dat werk bij sociaal ontwikkelbedrijven positieve effecten heeft voor werknemers en voor de samenleving. Berenschot schat dat de brede baten van beschut werk voor de samenleving rond de € 2.000 per persoon per jaar liggen, onder meer door een betere kwaliteit van leven en een lager beroep op zorg, maatschappelijke ondersteuning en minimabeleid[9]. SEO Economisch Onderzoek heeft verschillende onderzoeken naar de brede baten van werk naast elkaar gezet. Daaruit blijkt dat het werk bij sociaal ontwikkelbedrijven samenhangt met een afname van ca. 70% van het gebruik van geestelijke gezondheidszorg. Ze vinden geen effect op fysieke gezondheid of de kans op schuldenproblematiek, maar criminaliteit en het gebruik van beschermd wonen neemt eveneens af met ca. 70%. Dit zijn grote positieve effecten. Jaarlijks leidt het hebben van een baan bij een sociaal ontwikkelbedrijf volgens SEO Economisch Onderzoek tot een maatschappelijke besparing van € 3.000 tot € 3.400 per persoon[10].

Ook het SCP en CPB hebben onderzoek gedaan naar de brede baten van werk in de sociale infrastructuur[11]. Ze vergeleken twee groepen binnen de Wsw. De eerste groep stond eind 2013 op de wachtlijst voor de Wsw en had nog een jaar kans op werk binnen het sociaal ontwikkelbedrijf. De tweede groep stond eind 2014 op de wachtlijst en verloor met de invoering van de Participatiewet hun recht op een Wsw-werkplek. Door dit verschil in de baankansen konden de onderzoekers laten zien welke brede effecten samenhangen met werk bij sociaal ontwikkelbedrijven.

Zij laten zien dat dit werk duidelijke brede baten heeft, onder meer doordat mensen minder gebruikmaken van geestelijke gezondheidszorg (7%-punt), Wmo-ondersteuning (9%-punt). Ook crimineel gedrag neemt af (3,5%-punt). SCP en CPB schatten de brede maatschappelijke baten op

---

[8] Van Eijkel, R., van Berkel, K., van Casteren, B. (2024). *Meer dan werk alleen*. SEO Economisch Onderzoek.; Van Eijkel, R., Gerritsen, S., Sadiraj, K., & Versantvoort, M. (2020). *De brede baten van werk*. Centraal Planbureau & Sociaal en Cultureel Planbureau. https://www.cpb.nl/publicatie/de-brede-baten-van-werk

[9] Berenschot (2023). *Maatschappelijke Kosten-Batenanalyse van Loonkostensubsidie*. Berenschot in opdracht van Cedris en Divosa. https://www.berenschot.nl/media/xbajtkzu/09-mkba-lks-martin-heekelaar.pdf

[10] Van Eijkel, R., Gerritsen, S., Sadiraj, K., & Versantvoort, M. (2021). *The causal effects of employment on mental health and criminality for disabled workers* (CPB-SCP Discussion Paper). https://doi.org/10.34932/7krk-5w71; Van Eijkel, Remco., van Berkel, Kim., van Casteren, Benjamin. (2024). *Meer dan werk alleen*. SEO Economisch Onderzoek.

[11] Van Eijkel, R., Gerritsen, S., Sadiraj, K., & Versantvoort, M. (2020). *De brede baten van werk*. Centraal Planbureau & Sociaal en Cultureel Planbureau. https://www.cpb.nl/publicatie/de-brede-baten-van-werk

ongeveer € 5.000 per persoon per jaar, exclusief besparingen op de bijstandsuitkering[12]. Deze baten komen uit besparingen in de GGZ (€ 500), Wmo (€ 1.400) en een afname van criminaliteit (€ 3.000). Dit bedrag is een ondergrens, omdat immateriële effecten zoals sociale contacten, levensgeluk en zelfrespect niet meegewogen zijn. De brede baten van werk bij sociaal ontwikkelbedrijven zijn volgens dit onderzoek dus nog groter dan € 5.000 per persoon per jaar. Volgens het SCP en CPB slaat meer dan de helft van deze baten niet direct neer bij gemeenten, maar bij bijvoorbeeld zorgverzekeraars of het Rijk[13].

De beschikbare onderzoeken laten daarmee zien dat investeren in beschut werk en in de functies van sociaal ontwikkelbedrijven waarde heeft voor mensen, economie en samenleving. De geschatte brede maatschappelijke baten van werk bij sociaal ontwikkelbedrijven lopen uiteen van ongeveer € 2.000 tot € 5.000 per persoon per jaar. Daarbij gaat het om een conservatieve inschatting, omdat besparing op de bijstandsuitkering en immateriële positieve effecten, zoals kwaliteit van leven en sociale contacten, niet volledig zijn meegenomen. Met bovenstaande analyse beschouw ik de motie van het lid Dijk c.s. als afgedaan. Daarnaast ga ik verkennen of dit inzicht verder kan worden verdiept met een brede kosten-batenanalyse die specifieker ingaat op de rol van sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk in de samenleving.

Beschut werk

Stand van zaken beschut werk

Beschut werk is bedoeld voor mensen die alleen onder aangepaste omstandigheden en met intensieve begeleiding kunnen werken. Gemeenten hebben de afgelopen jaren een duidelijke inhaalslag gemaakt in het realiseren van beschutte werkplekken. Tegelijkertijd groeit ook het aantal mensen met een positief advies beschut werk dat nog niet aan het werk is, en bestaan er verschillen tussen regio's. De opgave is daarom tweeledig: voldoende passende werkplekken blijven realiseren én de uitvoering zo inrichten dat mensen sneller en beter op de juiste plek terechtkomen. In de volgende onderdelen ga ik in op de regionale verschillen, de wachtlijst, het nieuwe verdeelmodel, de praktijkroute en de forfaitaire loonkostensubsidie.

Regionale verschillen

Uw Kamer heeft de motie van het lid Van Meetelen[14] aangenomen, waarin de regering wordt verzocht in kaart te brengen hoe groot de regionale verschillen in toegang tot en uitvoering van beschut werk zijn, en met concrete voorstellen te komen om deze verschillen te verkleinen.

Voordat ik daarop inga, schets ik eerst het landelijke beeld. Dat beeld is positief: gemeenten hebben de afgelopen jaren een flinke inhaalslag gemaakt. In 2021 realiseerden gemeenten nog 78,7% van de doelstelling aan beschutte werkplekken. In september 2025 waren 11.586 personen met een positief advies beschut werk aan het werk. Dat is 97,4% van het streefcijfer van 11.900 beschutte werkplekken voor eind 2025.

---

[12] Van Eijkel, R., Gerritsen, S., Sadiraj, K., & Versantvoort, M. (2020). De brede baten van werk. Centraal Planbureau & Sociaal en Cultureel Planbureau. https://www.cpb.nl/de-brede-baten-van-werk

[13] Van Eijkel, R., Gerritsen, S., Sadiraj, K., & Versantvoort, M. (2020). *De brede baten van werk*. Centraal Planbureau & Sociaal en Cultureel Planbureau. https://www.cpb.nl/de-brede-baten-van-werk

[14] *Kamerstukken II* 2025/26, 34 352, nr. 358

Verbeteringen in de financiering van beschut werk, waaronder de extra financiële middelen die de afgelopen jaren beschikbaar zijn gekomen, hebben hier nadrukkelijk een positieve bijdrage aan geleverd.

Tabel. 1 Aandeel (%) werkzame personen met positief advies ten opzichte van streefcijfer

	2021	2022	2023	2024	2025
Streefcijfer aantal werkzame personen met indicatie beschut werk	8.600	9.500	10.300	11.100	11.900
Werkzame personen met positief advies	6.767	8.032	9.387	10.619	*11.586*[1]
Aandeel werkzame personen met positief advies ten opzichte van streefcijfer	78,7%	84,5%	91,1%	95,7%	*97,4%*[2]

[1] Dit cijfer betreft het aantal eind september 2025. De cijfers van december 2025 zijn op het moment dat deze brief wordt verstuurd nog niet bekend.
[2] Idem dito

De positieve landelijke trend betekent niet dat in iedere arbeidsmarktregio de streefcijfers worden gerealiseerd. Er zijn duidelijke regionale verschillen. Sommige regio's realiseren juist meer beschutte werkplekken dan hun streefcijfer, terwijl andere regio's daaronder blijven. Het dashboard beschut werk[15] van UWV geeft op het niveau van de arbeidsmarktregio inzicht in het aantal personen met een positief advies beschut werk dat werkzaam is. Dit is niet volledig gelijk aan het aantal mensen dat met een indicatie beschut op een beschutte werkplek werkzaam is, maar benadert dit in belangrijke mate.

In de bijlage bij deze brief is per arbeidsmarktregio een overzicht gegeven van het aantal werkzame personen met een positief advies beschut werk en de daarbij behorende streefcijfers. Daarbij is van belang dat de streefcijfers gebaseerd zijn op historische Wsw-aantallen. Deze cijfers zijn na 2014 niet meer geactualiseerd en verliezen daardoor in de tijd aan zeggingskracht over de daadwerkelijke behoefte aan beschut werk in een regio. Een regio die onder het streefcijfer blijft, doet het daarom niet per definitie slecht, een regio die erboven zit, doet het niet automatisch goed. De cijfers hebben vooral een signaalfunctie. Het is belangrijk om op basis van deze signalen specifieker te kijken naar de aanpak per regio alvorens daar een oordeel over kan worden geveld. Dit inzicht is er momenteel niet op een landelijk vergelijkbare wijze. Daarnaast valt op te merken dat juist regio's met het grootste verschil tussen realisatie en het streefcijfer in de afgelopen jaren een sterkere inhaalslag hebben gemaakt.

Ik zet verschillende acties in om de realisatie van voldoende beschutte werkplekken op zowel landelijk, regionaal als gemeentelijk niveau verder te stimuleren.
Dit betreft onder andere aanpassingen aan het verdeelmodel voor de rijksbijdrage beschut werk, invoering van een forfaitaire loonkostensubsidie voor beschut werk en nader onderzoek naar de wachtlijst voor beschut werk. Deze acties licht ik verderop in deze brief toe. Hiermee beschouw ik de motie van het Kamerlid Van Meetelen als afgedaan.

Onderzoek wachtlijst beschut werk

Het dashboard beschut werk van UWV laat niet alleen zien hoeveel personen met een positief advies beschut werk daadwerkelijk aan het werk zijn, maar ook hoeveel personen met zo'n advies nog niet werken. Nu gemeenten de streefcijfers voor beschut werk vrijwel realiseren, valt op dat er een groeiend aantal personen is dat nog niet aan het werk is. Het

[15] https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/dashboard-beschut-werk

aantal «wachtenden» groeit relatief net zo hard als het aantal mensen dat jaarlijks extra door gemeenten aan het werk wordt geholpen. In september 2025 waren er zo'n 5.600 personen met een positief advies beschut werk die niet aan het werk waren.

Er bestaan verschillende beelden van deze groep. Zo wordt verschillend gedacht over de vraag in hoeverre mensen op de wachtlijst direct kunnen starten, op termijn plaatsbaar zijn of door beperkt arbeidsvermogen niet in beschut werk kunnen werken. Ook is nog onvoldoende duidelijk welke andere factoren bijdragen aan het ontstaan van de wachtlijst. Daarom start binnenkort een onderzoek dat meer inzicht moet bieden in de «wachtlijst» voor beschut werk. Centrale vragen zijn:

- welke factoren dragen bij aan het ontstaan en voortbestaan van de wachtlijst;
- in hoeverre zijn mensen op de wachtlijst direct, op termijn plaatsbaar of niet plaatsbaar in beschut werk;
- welke maatregelen kunnen gemeenten, uitvoerders, werkgevers en het Rijk nemen om de wachtlijst te verkleinen.

Het doel van het onderzoek is om voorbij beelden te komen; deze beelden op plausibiliteit te toetsen en op basis daarvan gerichte stappen richting oplossingen te zetten. De uitkomsten van het onderzoek worden in het voorjaar van 2027 verwacht.

Nieuwe verdeelsleutel rijksbijdrage beschut werk

Vanaf 2027 wordt een nieuw verdeelmodel voor de rijksbijdrage beschut werk ingevoerd. De nieuwe verdeelsleutel zal de middelen voor begeleiding en indirecte kosten beschut werk verdelen naar het aantal gerealiseerde werkplekken en het aantal inwoners met een positief advies beschut werk in een gemeente. Zo sluiten de middelen beter aan op de behoefte naar en inzet van beschut werk in iedere gemeente. Ook gaat de verdeling meebewegen met de jaarlijkse ontwikkelingen hierin. De huidige verdeelsleutel gaat uit van ramingen uit 2014 en is dus sterk verouderd. De nieuwe verdeelsleutel is tot stand gekomen in samenwerking met de VNG, Cedris en Divosa.

Met de nieuwe verdeelsleutel is gekozen voor een balans tussen gemeenten stimuleren om beschutte werkplekken te realiseren en het borgen dat gemeenten met relatief grote wachtlijsten voor beschut werk enige financiële ruimte hebben om deze in te lopen. Dit is goed voor de mensen met een indicatie die wachten op een beschutte werkplek.

In overleg met de VNG, Cedris en Divosa is gekozen voor een ingroeipad van twee jaar. Dit betekent dat een derde deel van de rijksbijdrage beschut werk per 1 januari 2027 op de nieuwe manier wordt verdeeld en twee derde deel nog volgens het oude verdeelmodel. Per 1 januari 2029 geldt de nieuwe verdeelsleutel volledig. Het ingroeipad geeft gemeenten tijd om zich aan te passen aan de nieuwe verdeling. Gemeenten zijn inmiddels via de meicirculaire 2026 van het gemeentefonds[16] geïnformeerd over de nieuwe verdeelsleutel en de voorlopige budgetten voor 2027.

De nieuwe verdeelsleutel maakt gebruik van gegevens van UWV over het aantal positieve adviezen beschut werk in een gemeente. Het kan daarom zijn dat in de eerste periode van de nieuwe verdeelsleutel een aantal gemeenten meer adviezen beschut werk zullen aanvragen bij UWV. SZW en UWV hebben afgesproken dat, als er door de nieuwe verdeling meer adviesaanvragen komen, dit niet ten koste mag gaan van de andere

[16] *Kamerstukken II* 2025/26, 36 800 B, nr. 26

beoordelingen zoals de WIA en Wajong. Dit kan wel betekenen dat op korte termijn in enkele regio's niet alle extra adviesaanvragen beschut werk binnen de termijn van acht weken kunnen worden beoordeeld. Gemeente en de inwoner moeten dan langer wachten op het advies. UWV en SZW blijven de tijdigheid van de beoordelingen gezamenlijk volgen.

Daarnaast heb ik gekeken naar de verdeling van het budget voor de begeleiding van de gemeentelijke doelgroep voor de banenafspraak, specifiek of deze kunnen worden verdeeld op basis van het aantal inwoners dat werkt met loonkostensubsidie. Dit was eerder door mijn ambtsvoorganger toegezegd aan het lid Palland[17]. Naar mijn oordeel is de huidige verdeling passend. Het budget is nu onderdeel van het cluster Participatie in de algemene uitkering van het Gemeentefonds. De middelen in dit cluster worden sinds 2023 verdeeld op basis van vier maatstaven, waaronder het aantal inwoners dat werkt met loonkostensubsidie en het aantal inwoners in het doelgroepenregister. Dit sluit aan op het doel van het budget; een koppeling aan enkel het aantal inwoners dat werkt met loonkostensubsidie zou eraan voorbijgaan dat niet iedereen met een begeleidingsbehoefte werkt met loonkostensubsidie.

Praktijkroute beschut werk

Vanuit de verbeteragenda beschut werk, die is gericht op het wegnemen van knelpunten uit de praktijk, is ook verkend of een praktijkroute voor beschut werk mogelijk en wenselijk is. Daarbij is bezien hoe praktijkinformatie van gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven beter kan worden benut bij de toegang tot beschut werk. De motie Biekman c.s.[18] sluit hierbij aan en vraagt specifiek om breed te kijken naar het potentieel van een praktijkroute via gemeenten, waarbij UWV geen toetsende rol meer heeft.

Ik begrijp de wens achter deze motie. Het aanvraagproces wordt in de praktijk soms als complex en tijdrovend ervaren, terwijl gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven vaak al goed zicht hebben op de mogelijkheden, ondersteuningsbehoefte en belastbaarheid van mensen. Ik concludeer echter dat een praktijkroute voor beschut werk waarbij de toetsende rol van UWV vervalt op dit moment niet de aangewezen route is. Anders dan bij de banenafspraak gaat het beschut werk niet om loonwaarde, maar om de vraag of iemand uitsluitend onder aangepaste omstandigheden en met intensieve begeleiding kan werken. Daarvoor ontbreekt een vergelijkbaar eenduidig en objectiverend criterium. Daarnaast zijn er nog mogelijkheden om het bestaande aanvraagproces te verbeteren, met behoud van de onafhankelijke beoordeling door UWV. Die beoordeling blijft belangrijk voor uniformiteit, rechtsgelijkheid en een zorgvuldige toegang tot deze intensieve voorziening. Wel wil ik de praktijkinformatie beter benutten, onder meer via gerichte praktijkobservatie en een vast format. Juist op plekken waar gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven en UWV goed integraal samenwerken blijkt dat praktijkobservaties van gemeenten waardevolle informatie opleveren en zwaarwegend worden meegenomen in de beoordeling door UWV. Dit voorkomt dubbel werk tussen de gemeenten en UWV en draagt eraan bij dat UWV de uiteindelijke beoordeling sneller kan uitvoeren. Samen met gemeenten, UWV en sociaal ontwikkelbedrijven werk ik dit de komende periode verder uit, zodat de goede ervaringen die hier regionaal al mee zijn ook op landelijk niveau toegepast gaan worden. Zo verbeteren we het aanvraagproces zonder de waarborgen van onafhankelijke toetsing los te laten.

---

[17] *Kamerstukken II* 2021/22, 34 352, nr. 232, p.55
[18] *Kamerstukken II 2025/26,* 34 352, nr. 360

Met deze inzet geef ik uitvoering aan de achterliggende bedoeling van de motie Biekman c.s.[19] en beschouw ik deze motie als afgedaan.

Forfaitaire loonkostensubsidie beschut werk

In de Voorjaarsnota 2025 zijn middelen beschikbaar gekomen voor de invoering van een forfaitaire loonkostensubsidie voor beschut werk. Structureel gaat het om € 90,1 miljoen. Uw Kamer is hierover geïnformeerd in de voortgangsbrief Sociale ontwikkelbedrijven en beschut werk van 2 juli 2025[20].

Naar aanleiding van meerdere signalen en uit onderzoek is gebleken dat de loonwaardemeting specifiek bij werknemers met een indicatie beschut werk in veel gevallen resulteert in een te lage vaststelling van de loonkostensubsidie. Daarom heeft het kabinet bij Voorjaarsnota 2025 besloten om de loonwaardemeting voor werknemers met een indicatie beschut werk te vervangen door een vaste, forfaitaire loonkostensubsidie van 68%. Zo ontvangen werkgevers (meestal sociaal ontwikkelbedrijven) een meer passende loonkostensubsidie, weten werkgevers waar ze aan toe zijn, verminderen de administratieve lasten en hoeven werknemers met een indicatie beschut werk geen loonwaardemeting meer te ondergaan. Deze loonwaardemeting wordt door beschut werkers regelmatig als emotioneel belastend ervaren.

Voor deze wijziging is een wetswijziging nodig. De internetconsulatie van het wetsvoorstel is afgerond. Na de zomer zal het wetsvoorstel voor advies aan de Raad van State worden aangeboden. De beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2028. Tot die tijd ontvangen gemeenten de extra beschikbare middelen via de rijksbijdrage beschut werk in het gemeentefonds. In 2026 betreft dit € 36,7 miljoen.

De Minister van Werk en Participatie,
A.A. Aartsen

[19] *Kamerstukken II 2025/26,* 34 352, nr. 360
[20] *Kamerstukken II 2024/25,* 34 352, nr. 341

Bijlagen

Bijlage 1 streefcijfers versus realisaties beschut werk op het niveau van de arbeidsmarktregio

Tabel: Streefcijfers beschut werk (ultimo 2025) versus aantal werkzame personen met een positief advies beschut werk per arbeidsmarktregio (september 2025)

Arbeidsmarktregio	Streefcijfer (t/m dec. 2025)	Werkzame personen met een positief advies beschut werk (t/m sept. 2025)	Aandeel werkzame personen ten opzichte van streefcijfer (in %)
Nederland	11.900	11.586	97,36%
Achterhoek	200	147	73,50%
Amersfoort	127	49	38,58%
Drechtsteden	220	172	78,18%
Drenthe	208	293	140,87%
Flevoland	225	354	157,33%
FoodValley	206	148	71,84%
Friesland	346	543	156,94%
Gooi en Vechtstreek	75	88	117,33%
Gorinchem	78	111	142,31%
Groningen	646	843	130,50%
Groot Amsterdam	777	511	65,77%
Haaglanden	502	582	115,94%
Helmond-De Peel	227	105	46,26%
Holland Rijnland	340	398	117,06%
Midden-Brabant	309	371	120,06%
Midden-Gelderland	425	144	33,88%
Midden-Holland	156	170	108,97%
Midden-Limburg	183	143	78,14%
Midden-Utrecht	390	312	80,00%
Noord-Holland Noord	500	566	113,20%
Noord-Limburg	180	154	85,56%
Noordoost-Brabant	781	603	77,21%
Regio Zwolle	356	481	135,11%
Rijk van Nijmegen	291	89	30,58%
Rijnmond	816	1.015	124,39%
Rivierenland	174	182	104,60%
Twente	451	570	126,39%
Veluwe Stedendriehoek	472	387	81,99%
West-Brabant	482	593	123,03%
Zaanstreek/Waterland	235	188	80,00%
Zeeland	259	372	143,63%
Zuid-Holland Centraal	171	159	92,98%
Zuid-Kennemerland en IJmond	236	258	109,32%
Zuid-Limburg	501	227	45,31%
Zuidoost-Brabant	355	258	72,68%