



**Panteia**

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



## **MDIEU-sectoranalyse Sociale Werkvoorziening**

Pieter Fris; Douwe Grijpstra; Koen Maas; Dani Slimmens

Zoetermeer, 24 januari 2022

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

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

# Voorwoord

Duurzame inzetbaarheid is voor de werknemers in de Sociale Werkvoorziening een bijzonder relevant doel. Deze werknemers zijn immers vaak op basis van een arbeidsbeperking of langdurige werkloosheid geplaatst. Ze hebben daarom extra belang bij aandacht voor hun verdere inzetbaarheid. Er is immers meestal sprake van grotere kans dat men niet tot de AOW-leeftijd kan doorwerken als hieraan niet aandacht wordt besteed.

SBCM, het Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid, heeft Panteia Opdracht gegeven een analyse van de sector uit te voeren in het kader van de tijdelijke subsidieregeling Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) van het ministerie van SZW. Deze analyse is de voorbereiding voor een aanvraag voor subsidie voor het uitvoeren van een activiteitenplan in het kader van deze regeling.

Deze sectoranalyse bevat in de eerste plaats de uitkomsten van kwantitatieve analyses, gebaseerd op aan de ene kant de WSW-statistiek en microdata van het CBS en aan de andere kant cijfermatige informatie van SBCM en Cedris. Daarnaast is informatie opgenomen vanuit met name SBCM over maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden en de effecten van eerdere door het Europees Sociaal Fonds gesubsidieerde projecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Ten slotte zijn in het kader van de sectoranalyse interviews gehouden met stakeholders over de inzet van duurzame inzetbaarheid, waarbij ook de benodigde inzet over vijf jaar en verder aan de orde is geweest.

Op basis van deze verschillende activiteiten zijn ten slotte conclusies en aanbevelingen geformuleerd over de mogelijkheden voor toekomstige inzet vanuit de sector op het thema duurzame inzetbaarheid. De sectoranalyse is opgesteld door Koen Maas, Pieter Fris en Dani Slimmens onder projectleiding van ondergetekende. Medewerking is verder verleend door Jacqueline Steenwijk.

Zoetermeer, 24 januari 2022

Douwe Grijpstra  
Projectleider Panteia





# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1 Inleiding: achtergrond van het onderzoek</b>	<b>7</b>
1.1 Achtergrond van de analyse	7
1.2 Doelstelling van de analyse	8
1.3 Het proces van totstandkoming van de sectoranalyse	9
1.4 Leeswijzer	10
<b>2 Sectorkenmerken en omvang van SW-bedrijven</b>	<b>11</b>
2.1 SBI code	11
2.2 Aantal bedrijven en kenmerken	12
<b>3 Kenmerken van werknemers</b>	<b>15</b>
3.1 Persoonskenmerken	15
3.2 Kenmerken van het dienstverband	21
3.3 In- en uitstroom	26
3.4 Toekomstige ontwikkelingen	30
<b>4 Huidige situatie duurzame inzetbaarheid</b>	<b>33</b>
4.1 Gezondheid en vitaliteit	33
4.2 Goed werkgeverschap	38
4.3 Persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit	38
4.4 Zelfregie	41
4.5 Toekomstige ontwikkelingen	42
<b>5 Maatregelen duurzame inzetbaarheid en ontzietmaatregelen</b>	<b>45</b>
5.1 Overkoepelende maatregelen	45
5.2 Gezondheid en vitaliteit	47
5.3 Goed werkgeverschap	54
5.4 Persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit	55
5.5 Eigen regie	58
5.6 Ontzietmaatregelen en vroegpensioen	60
<b>6 Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>65</b>
6.1 Conclusies	66
6.2 Aandachtspunten voor een activiteitenplan	67





# 1 Inleiding: achtergrond van het onderzoek

## 1.1 Achtergrond van de analyse

### MDIEU

De afspraken in het Pensioenakkoord rond duurzame inzetbaarheid en eerder stoppen met werken zijn o.a. uitgewerkt in de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Vanuit de MDIEU is tussen juni 2021 en december 2025 voor sectoren 960 miljoen beschikbaar om duurzame inzetbaarheid te bevorderen en eerder uittreden van werknemers in zware beroepen via een RVU-vrijgesteld bedrag te mogelijk te maken.<sup>1</sup> Dit moet natuurlijk wel per sector door de sociale partners worden afgestemd.

De MDIEU heeft als doel door middel van subsidie sectorale maatwerkafspraken te faciliteren rondom duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en eerder uittreden:

- Het stimuleren van duurzame inzetbaarheid (DI) om werkenden tot aan hun pensioen inzetbaar en arbeidsmarktfit te houden.
- Een tijdelijke financiële bijdrage voor oudere werkenden, voor wie het moeilijk is door te werken tot de AOW-leeftijd vanwege hun gezondheid / zwaar werk, om eerder te stoppen (EU).

Het is een tijdelijke regeling, waarbij subsidie mogelijk is voor sectorafspraken waar DI en eerder stoppen met werken gecombineerd worden. Uiteindelijk is het de bedoeling om via duurzame-inzetbaarheidsinspanningen te investeren in het verminderen van de (ervaren) zwaarte van het werk, zodat jongere generaties werkenden langer kunnen doorwerken.

Er zijn drie mogelijkheden voor subsidie:

1. Subsidie om de knelpunten op beide thema's 'duurzaam inzetbaar' en 'eerder uittreden' in kaart brengen (forfaitaire vergoeding € 20.000 SZW vanaf 1-1-2021).
2. Subsidie voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.
3. Subsidie om werknemers met zwaar werk de mogelijkheid te bieden om eerder te stoppen met werken.

De grens, waarop oudere werknemers in het kader van deze regeling met gebruikmaking van de subsidie eerder kunnen uittreden (d.w.z. zonder dat de regeling als een RVU wordt aangemerkt: RVU vrijstelling), is bepaald op drie jaar voor de AOW-leeftijd. Voor de SW-sector hebben de sociale partners gekozen voor een regeling die werknemers in staat stelt om twee jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Dit is vastgelegd in de cao SW 2021-2025.<sup>2</sup>

### Sectoranalyse

De fase van de MDIEU, waar het hier om gaat, is de analysefase. De sectoranalyse moet gebaseerd zijn op een onafhankelijk en gedegen marktonderzoek en dataverzameling gecombineerd met markt en business intelligence. Een sectoranalyse kijkt ten minste vijf jaar vooruit en geeft:

<sup>1</sup> Sectoren kunnen al terugwerkend vanaf 1 januari 2021 de subsidieregeling gebruiken om eerder uittreden te bevorderen.

<sup>2</sup> Deze RVU geldt alleen voor de cao SW en dus voor de WSW-ers, niet voor de werknemers die onder de cao Aan de slag vallen.



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

### **De MDIEU-regeling en de Sociale Werkvoorziening**

SBCM wil voor de sector Sociale Werkvoorziening gebruik maken van de MDIEU. Hiervoor is het nodig een activiteitenplan op te stellen met activiteiten voor duurzame inzetbaarheid, gebaseerd op deze sectoranalyse. Over eerder uittreden zijn binnen de sociale werkvoorziening, althans voor de groep die onder de cao SW valt, met het ministerie van SZW al afspraken gemaakt.

## **1.2 Doelstelling van de analyse**

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

- A. Een schets van de arbeidsmarkt bij de Sociale Werkvoorziening;
- B. Een beschrijving van de huidige situatie binnen de Sociale Werkvoorziening op het gebied van duurzame inzetbaarheid;
- C. Een beschrijving van het huidige duurzame inzetbaarheidsbeleid van de Sociale Werkvoorziening;
- D. Een beschrijving van de huidige situatie rond eerder uittreden binnen de Sociale Werkvoorziening;
- E. Beleidsopties voor duurzame inzetbaarheid in het kader van de DIEU-regeling (op welke manier kunnen extra investeringen in duurzame inzetbaarheid bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek).
- F. (Beleidsopties voor eerder uittreden in het kader van de DIEU-regeling (op welke manier kunnen extra investeringen in eerder uittreden bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek)).

De analyse betreft de huidige situatie en die van de komende 5 jaar. En ze betreft uiteraard de hierboven genoemde categorieën personeel.

Onderdelen F is in dit geval tussen haakjes gezet. Er zijn immers al afspraken over de RVU gemaakt. Omdat mogelijk beperkt gebruik zal worden gemaakt van de RVU is het toch relevant te analyseren wat de situatie op het gebied van eerder uittreden is, welke maatregelen op dit gebied gelden en wat er over vijf jaar nodig zal zijn aan dit soort maatregelen. Het ministerie van SZW stelt dat het duurzame inzetbaarheidsbeleid na 2025 een verdere RVU overbodig moet maken. De vraag is echter of dit reëel is voor de SW-populatie.

### **Duurzaam inzetbaarheidsbeleid**

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

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

Deze aspecten komen deels overeen met de drie pijlers van duurzame inzetbaarheid van SBCM: gezond (aspect a. van de MDIEU), groei (aspect c. van de MDIEU) en plezier (aspect b. van de MDIEU is hiervoor een voorwaarde). Het aspect d.





(bewustwording en eigen regie) is zeker relevant voor het duurzame inzetbaarheidsbeleid, maar vraagt ook iets van de werkgever omdat voor veel medewerkers juist hun beperking ook voorwaarden oplegt aan de mate waarin eigen bewustwording en eigen regie mogelijk is en kan worden gestimuleerd. Deze aspecten komen o.a. terug in de bewustwordingscampagne 'Ik ben aan de bal' van SBCM, die de basis vormt van het duurzame inzetbaarheidsbeleid.

### **Inhoud van de Regeling Vervroegd Uittreden**

In het kader van de RVU heeft SZW binnen de eisen aan de MDIEU vastgelegd dat de analyse inzicht moet geven in het aantal medewerkers tussen 63 en 66 jaar. Aangezien de RVU volgens de cao SW betrekking heeft op medewerkers die maximaal 2 jaar voor de AOW-leeftijd zitten, ligt de leeftijdsgrens anders. In principe kunnen alle medewerkers die in 2021 61 jaar of ouder zijn geworden (dus 60 jaar oud zijn) tot 2025 in aanmerking komen voor de RVU. Naast vaststelling van de omvang van deze groep, is het vervolgens relevant te kijken naar de verdere leeftijdsopbouw van het werknemersbestand, omdat het duurzame inzetbaarheidsbeleid in de filosofie van de MDIEU ertoe zou moeten leiden dat voor werknemers jonger dan 60 jaar eerder uittreden niet meer relevant zou hoeven te zijn. Zeker bij de SW-medewerkers is het van belang te kijken wat dit voor dat beleid zal moeten betekenen.

Het bovenstaande leidde, naast de informatie die de MDIEU vraagt over de samenstelling van de sector, tot de volgende onderzoeksvragen:

1. *Wat is de problematiek rond duurzame inzetbaarheid en zwaar werk in uw sector? Welke groepen werkenden raakt dit in het bijzonder?*
2. *Wat wordt al gedaan aan duurzame inzetbaarheid; op welke wijze wordt hier aandacht aan besteed door werkenden en werkgevers? Wat wordt al gedaan aan ontzietmaatregelen of zwaarwerkregelingen in uw sector? Hoe dient de sector in 2026 er voor te staan opdat er in de toekomst geen behoefte meer is aan eerder uittreden?*
3. *Op welke manier kunnen extra investeringen in duurzame inzetbaarheid bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek?*
4. *Op welke manier kunnen extra investeringen in eerder stoppen met werken bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek?*

## **1.3 Het proces van totstandkoming van de sectoranalyse**

Het proces van de sectoranalyse bestaat uit de volgende stappen:

1. *Desk research.* Deze richtte zich op informatie over de MDIEU en SW, cijfermatige rapportages van SBCM en Cedris, informatie over maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en ontzietmaatregelen (inclusief deeltijdpensioenen) en evaluaties van dergelijke maatregelen<sup>3</sup>.
2. *Analyses op CBS Microdata en data uit de WSW-statistiek.* De analyses richtten zich op de kenmerken van de bedrijven en van de werknemers. In het laatste geval ging het niet alleen om standgegevens, maar ook om in- en uitstroom en arbeidsverleden in de SW.
3. *Duiding van kwantitatieve gegevens.* Hierbij ging het om het duiden van de gegevens, vanuit het perspectief van de eisen vanuit de MDIEU en vanuit dat van de relevantie van duurzame inzetbaarheid en ontzietmaatregelen in de SW.

<sup>3</sup> Het laatste is door SBCM aangeleverd.



4. *Tussenrapportage*. Het bovenstaande is eerst vastgelegd in een tussenrapportage.
5. *Interviews met stakeholders*. Deze interviews richten zich op de huidige maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden, de noodzaak en effecten ervan, eventuele verder benodigde maatregelen en de situatie over vijf jaar en verder.
6. *Rapportage met conclusies en aanbevelingen*. Naast de belangrijkste tabellen/figuren en schema's uit het tussenrapport bevat het eindrapport conclusies en aanbevelingen op het terrein van duurzame inzetbaarheid en ontziebeleid; dit als basis voor een eventueel activiteitenplan.

## 1.4 Leeswijzer

De verdere opbouw van dit eindrapport is als volgt:

Hoofdstuk 2	Sectorkenmerken en omvang van de SW-bedrijven
Hoofdstuk 3	Aantallen werknemers en kenmerken ervan met bijzondere aandacht voor oudere werknemers
Hoofdstuk 4	Huidige situatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid
Hoofdstuk 5	Maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en ontzietmaatregelen en effectiviteit ervan
Hoofdstuk 6	Conclusies en aanbevelingen



## 2 Sectorkenmerken en omvang van SW-bedrijven

### 2.1 SBI code

De activiteiten van de sector Sociale Werkvoorziening vallen binnen de Standaard BedrijfsIndeling (SBI) 2008, onder de SBI code 32991: Aanbieden van arbeid aan personen die vanwege een handicap slechte kansen hebben op de reguliere arbeidsmarkt.

Hoewel dat geen consequenties heeft voor de SBI-indeling, is deze CBS definitie nauwer dan de omschrijving die de sector zelf gebruikt. Zo wordt door Cedris gesproken over mensen die (nog) niet zelf in staat zijn om het minimumloon te verdienen, bijvoorbeeld vanwege een beperking of omdat ze al jaren niet gewerkt hebben en het daardoor niet meer gewend zijn. Het gaat hier in deze sector in den brede om de groep mensen die onder de oude WSW, de Participatiewet en de Banenafpraak vallen.

Sociale werkbedrijven begeleiden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk, waarbij de voorkeur uitgaat naar werk bij een reguliere werkgever. Wanneer dit niet mogelijk is dan bieden de sociale werkbedrijven een interne plaatsing (voorheen: beschut werk) aan.

Deze sectoranalyse heeft alleen betrekking op de werknemers die onder de cao Sociale Werkvoorziening of de cao Aan de Slag vallen. Welke cao voor een medewerker geldt, hangt af van de periode waarin de medewerker is gestart met werken:

- Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen nieuwe mensen meer instromen in de WSW. Alleen mensen die voor die datum al een WSW-indicatie hadden én in WSW-verband aan de slag waren, komen in aanmerking voor verlenging van die indicatie. Voor iedereen die met een indicatie bij een SW-bedrijf (sociale werkplaats) werkt, is de Cao Sociale Werkvoorziening van toepassing.<sup>4</sup>
- Gemeenten begeleiden mensen met een arbeidsbeperking na 1 januari 2015 op grond van de Participatiewet zoveel mogelijk naar regulier werk. Dit gebeurt vaak met ondersteuning van de Sociale werkvoorziening. Voor deze mensen geldt de cao Aan de slag.

De (relatief nieuwe) cao Aan de slag geldt voor mensen die<sup>5</sup>:

- niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
- met behulp van subsidie werken (loonkostsubsidie) of werken in een veilige, aangepaste omgeving (interne plaatsing);
- in dienst zijn bij een (onderdeel van een) gemeente, gemeenschappelijke regeling of andere publieke organisatie die belast is met de uitvoering van de Participatiewet, de wet die ervoor moet zorgen dat meer mensen werk vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking. Die organisaties hebben als doel mensen te begeleiden naar een reguliere baan, eventueel via detachering;

---

<sup>4</sup> <https://caosw.nl/>

<sup>5</sup> <https://cedris.nl/cao-aan-de-slag/>



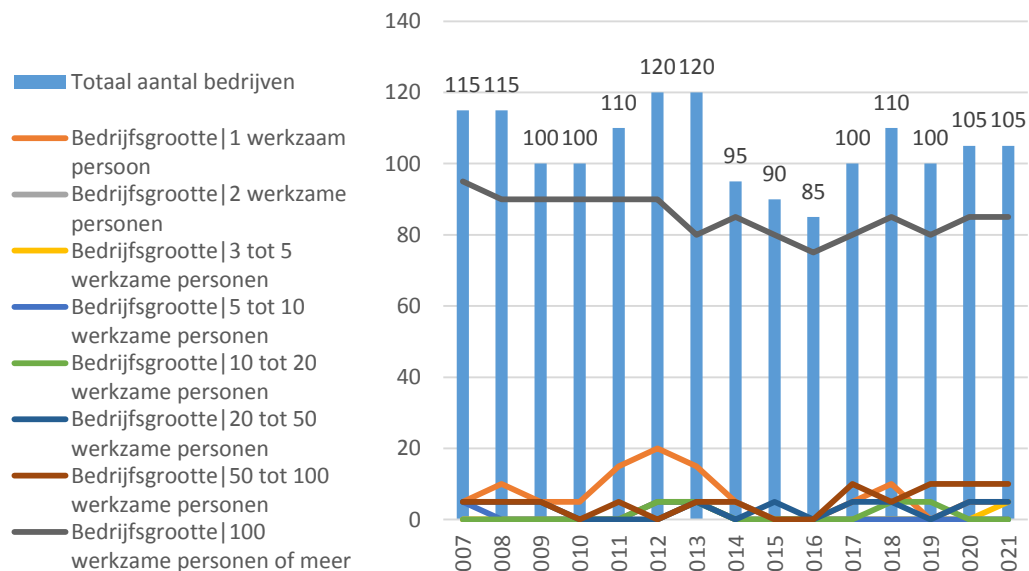
- in het doelgroepregister banenafpraak zijn opgenomen. Daarin staan de mensen die vallen onder de afspraak die het kabinet en werkgevers hebben gemaakt om te zorgen voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Deze nieuwe cao geldt dus NIET voor de SW-werknemers. En ook niet voor mensen die vanuit de Participatiewet in dienst zijn van een reguliere werkgever.

## 2.2 Aantal bedrijven en kenmerken

Volgens cijfers van het CBS is het aantal bedrijven sinds 2007 redelijk constant gebleven. Zoals in figuur 2.1 is te zien, schommelt het aantal bedrijven de laatste jaren rond de honderd. Veruit de meeste bedrijven hebben een bedrijfsgrootte van 100 werkzame personen of meer.

Figuur 2.1: Aantallen bedrijven in de bedrijfstak: Sociale Werkvoorziening.



Bron: CBS Statline

Bijna alle bedrijven in de sector (circa 100) zijn lid van de brancheorganisatie Cedris.<sup>6</sup> Cedris voert elk jaar een sectorstudie uit en heeft daardoor een goed overzicht van de ontwikkeling van de sector in de afgelopen jaren.

De meeste leden van Cedris zijn oorspronkelijk uitvoeringsorganisaties voor de WSW. Een groot aantal bedrijven heeft zich ontwikkeld tot een integrale gemeentelijke uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet, terwijl andere bedrijven zich hebben ontwikkeld tot een arbeidsontwikkel- en bemiddelingsbedrijf op afstand van de gemeente. Ook zijn verschillende sociale ondernemingen lid geworden van Cedris.

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben extra hulp en begeleiding nodig om een betaalde baan te vinden die goed bij hen past en duurzaam is. De bedrijven in deze sector zorgen voor training en begeleiding en zoeken voor iedereen passend werk. De coronacrisis heeft, onder andere vanwege het type mensen dat in deze

<sup>6</sup> <https://cedris.nl/publicaties/sectorinformatie-2020/>

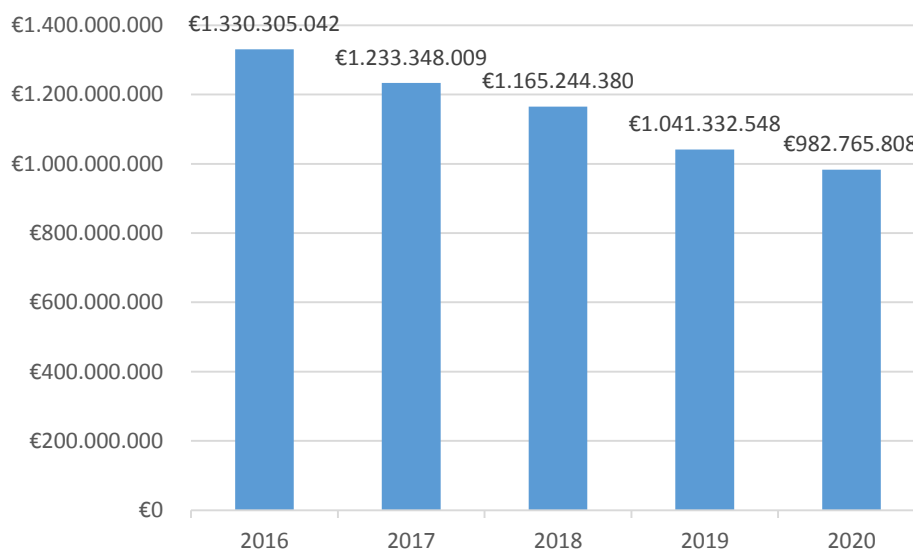


sector werkt, op sommige SW-bedrijven een flinke impact gehad. In de sector werken veel mensen die fysiek of psychisch kwetsbaar zijn en daarnaast zijn er gezonde mensen die, vanwege hun beperking, verblijven in een zorginstelling of woongroep en ter bescherming van kwetsbare huisgenoten een tijdlang niet naar hun werk mochten. Bij andere SW-bedrijven konden werknemers wel gewoon naar hun werk komen en was de impact minder groot.

### Omzet van de bedrijven

De totale omzet in de sector is de afgelopen jaren gestaag gedaald, van 1,3 miljard euro in 2016 naar circa 980 miljoen euro in 2020 (figuur 2.3). Dit is een daling van ongeveer 26% in omzet.

Figuur 2.3: Totale omzet van SW-bedrijven (excl. BTW) (2016-2020)



Bron: CBS Microdata

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

### Conclusie over kleine bedrijven

Bijna alle SW-bedrijven hebben meer dan 25 werknemers. Er zijn een paar bedrijven die onder de definitie van kleine bedrijven volgens de MDIEU vallen.

In de context van de SW sector is het verschil tussen kleine en andere bedrijven volgens boven vermelde definitie niet erg relevant. De distinctie tussen kleine en grote bedrijven is namelijk vooral van belang bij het opstellen van een RVU. Samenwerkingsverbanden van werknemers- en werkgeversorganisaties die een dergelijke regeling willen vormgeven, hebben de mogelijkheid om ervoor te kiezen kleine werkgevers een hoger subsidiepercentage binnen de RVU te geven dan de grotere werkgevers in de sector. Achtergrond is dat kleinere werkgevers mogelijk grotere knelpunten ervaren bij het financieren van RVU's. Als hiervoor gekozen zou worden, geldt een vaste verhouding: kleine bedrijven krijgen een twee keer zo grote subsidie voor RVU's als de grotere bedrijven in het samenwerkingsverband. In de



sector SW bestaat echter al een RVU en hoeft derhalve niet meer naar het verschil tussen volgens de definitie kleine en andere bedrijven te worden gekeken.



### 3 Kenmerken van werknemers

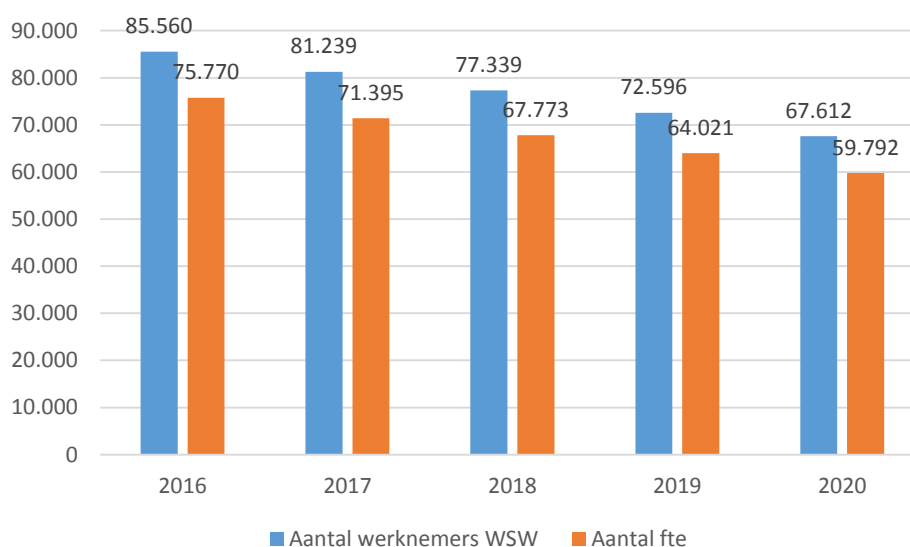
In dit hoofdstuk staan gegevens over de werknemers in de sector. Dit gaat achtereenvolgens over:

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

#### 3.1 Persoonskenmerken

Het aantal WSW-ers dat in de sector werkt, neemt sinds 2016 gestaag af (figuur 3.1). Dit is een logisch gevolg van de overgang van de Wet sociale werkvoorziening naar de Participatiewet. Dit heeft tot gevolg gehad dat mensen niet meer voor de WSW worden geïndiceerd en dat er geen WSW-wachtlijst meer bestaat. In 2020 bedroeg het aantal WSW-werknemers in de sector 67.612; dit kwam neer om 59.792 fte.

Figuur 3.1: WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf (aantal werknemers en fte)



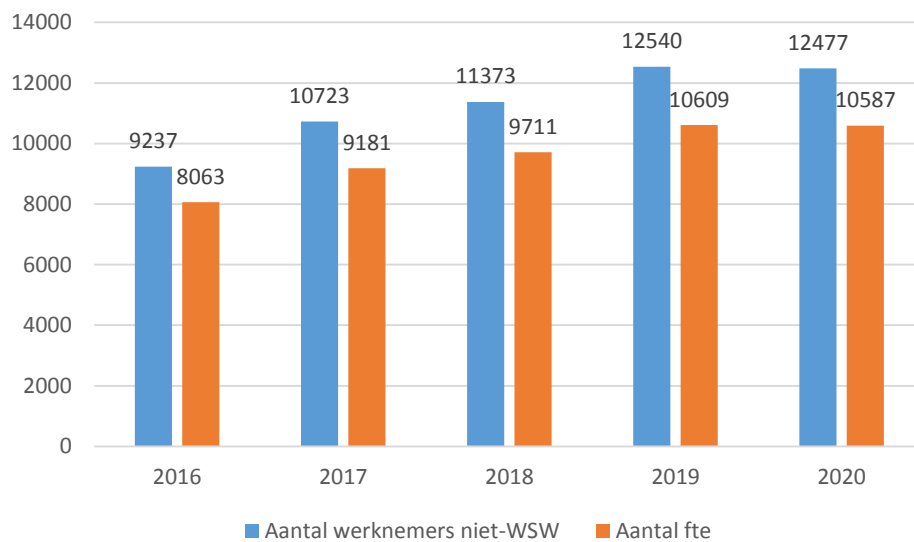
Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

Het aantal niet WSW-ers in dienst bij een SW-bedrijf<sup>7</sup> is sinds de invoering van de Participatiewet daarentegen gestaag toegenomen, waarbij in 2020 een afvlakking is waar te nemen. In 2020 waren er 12.477 niet WSW-ers in dienst bij SW-bedrijven; dit kwam neer op 10.587 fte.

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



Figuur 3.2: Niet-WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf (aantal werknemers en fte)



Bron: CBS Microdata





### **Werknemers buiten het SW-bedrijf**

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

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

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

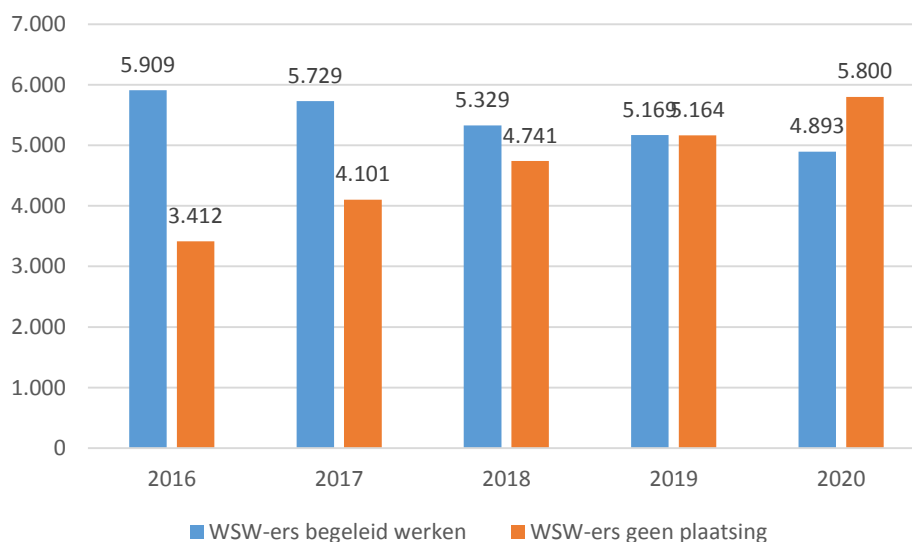
Vanaf 2015 blijven personen die zijn uitgestroomd uit een WSW-dienstverband, gevolgd worden in de WSW-statistiek in de categorie 'Geen plaatsing'. Het betreft personen die:

- eind 2014 tot het werkend bestand van de WSW behoorden;
- vanaf 2015 zijn uitgestroomd en dat dan niet vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd of vanwege overlijden;
- eind 2020 nog over een geldige indicatie beschikken en er heeft geen herindicatie met doelgroep-besluit "boven- of onderzijde"<sup>8</sup> plaatsgevonden.

Deze groep WSW-ers zonder plaatsing is logischerwijs toegenomen sinds 2016 (zie figuur 3.3).

Het aantal WSW-ers die begeleid werken bij een reguliere werkgever volgt de neerwaartse trend die ook bij WSW-ers te zien is die bij een SW-bedrijf werken.

Figuur 3.3: WSW-ers werkzaam buiten een SW-bedrijf (aantal werknemers)



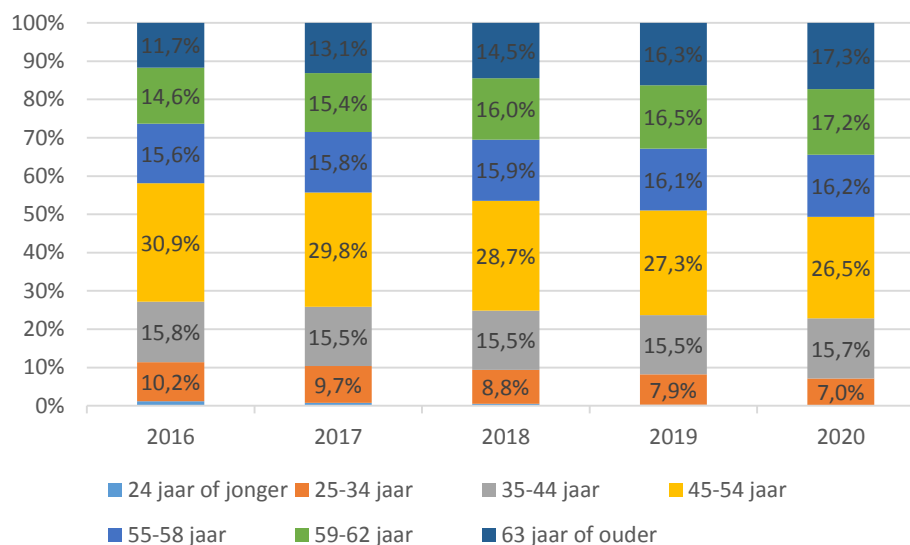
Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)



### 3.1.1 Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf is gestegen van 50 jaar in 2016 naar 52 jaar in 2020. Dit weerspiegelt zich in de ontwikkeling van verschillende leeftijdsgroepen in de sector (zie figuur 3.4). Hieruit blijkt dat het aandeel werknemers met een leeftijd vanaf 55 jaar gestaag is toegenomen en dat vooral het aantal werknemers tussen de 45 en 54 jaar en tussen de 25 en 34 jaar de afgelopen vijf jaar is afgenomen.

Figuur 3.4: Leeftijdsverdeling van WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf



Bron: CBS Microdata

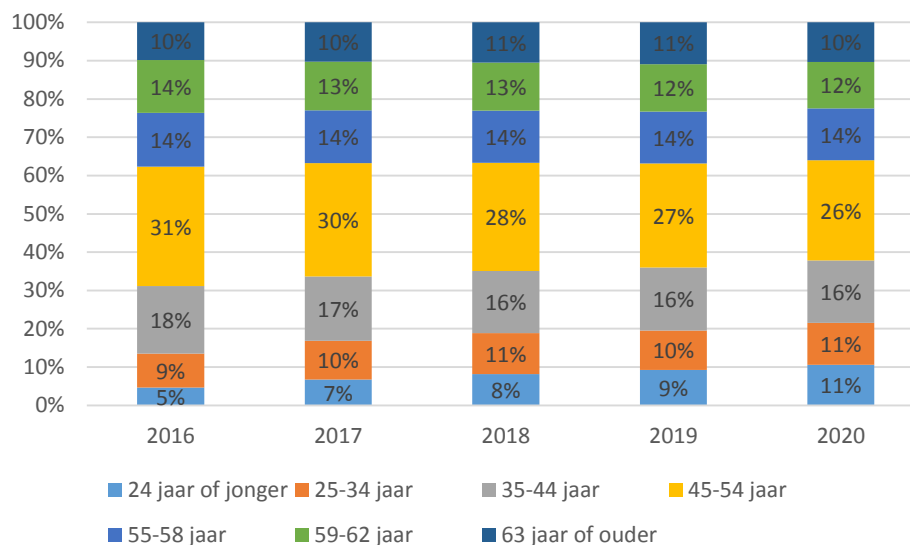
De gemiddelde leeftijd van niet WSW-ers<sup>9</sup> in dienst van een SW-bedrijf is gedaald van 49 jaar in 2016 naar 47 jaar in 2020. Ook dit is terug te zien in de leeftijdsverdeling van deze groep medewerkers (zie figuur 3.5). Hieruit blijkt dat vooral het aandeel werknemers met een leeftijd tot en met 34 jaar gestaag is toegenomen.

<sup>8</sup> Met een doelgroep-besluit boven- of onderzijde beschikt een WSW-er niet meer over een geldige indicatie. Bovenzijde betekent dat iemand dusdanig weinig of lichte beperkingen heeft dat hij/zij niet langer in de WSW werkzaam hoeft te zijn ('te goed' voor de WSW). Onderzijde houdt in dat iemand dusdanig veel of zware beperkingen heeft dat hij/zij niet langer in de WSW werkzaam kan zijn ('te slecht' voor de WSW).

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



Figuur 3.5: Leeftijdverdeling van niet-WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf

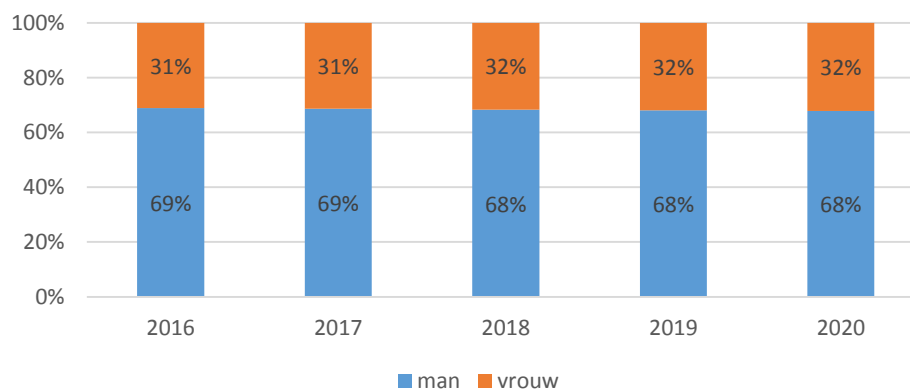


Bron: CBS Microdata

### 3.1.2 Sekse

Ongeveer één derde van WSW-ers is vrouw en ongeveer twee derde is man (zie figuur 3.6). Deze verdeling is sinds 2016 niet veranderd.

Figuur 3.6: Sekseverdeling van WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf



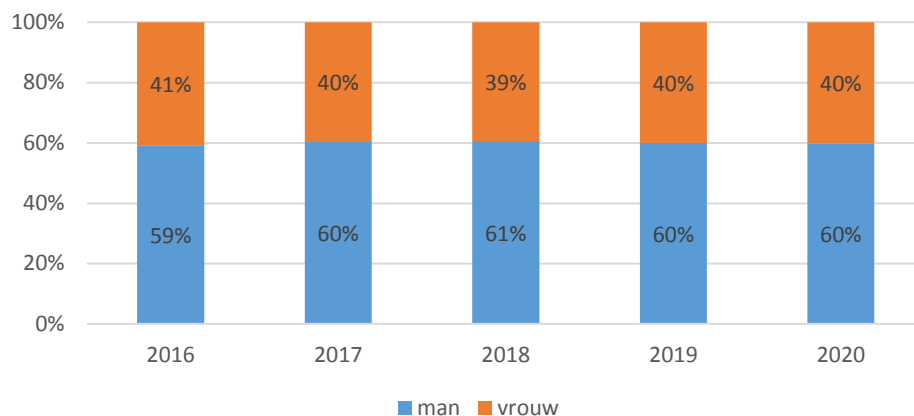
Bron: CBS Microdata

Onder het aantal niet WSW-ers<sup>10</sup> is het aantal vrouwen groter (zie figuur 3.6). Deze groep mensen bestaat ongeveer uit 40% vrouw en 60% man. Ook deze verdeling is sinds 2016 niet veranderd.

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



Figuur 3.6: Sekseverdeling van niet WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf

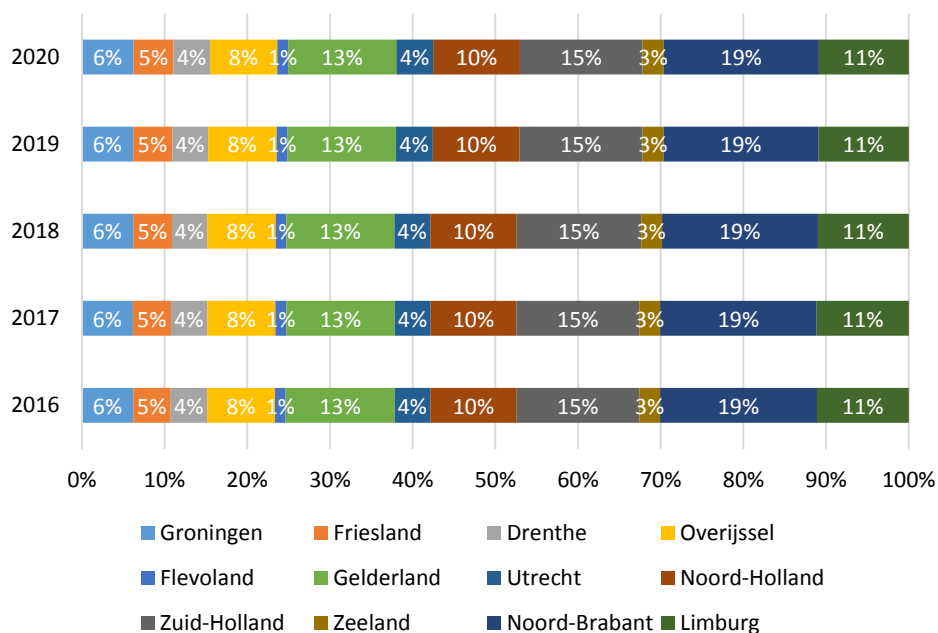


Bron: CBS Microdata

### 3.1.3 Regio

Voor alle<sup>11</sup> WSW-ers wordt ook bijgehouden in welke provincie zij werkzaam zijn (zie figuur 3.7). De drie provincies met de grootste aantallen WSW-ers zijn achtereenvolgens: Noord-Brabant (19%), Zuid-Holland (15%) en Gelderland (13%).

Figuur 3.7: Verdeling over provincies van WSW-ers



Bron: Brondata WSW-statistiek (Panteia)

Hierbij is het goed om te vermelden dat in sommige regio's de Sociale Werkvoorziening een relatief groot deel van de werkgelegenheid beslaat (met name langs de grenzen). Hoewel de Sociale Werkvoorziening in deze regio's in verhouding

<sup>11</sup> Dit zijn WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf en WSW-ers in dienst buiten een SW-bedrijf, waaronder WSW-ers die begeleid werken bij een reguliere werkgever en WSW-ers zonder plaatsing (zie voor meer toelichting paragraaf 3.2)



tot de totale regionale werkgelegenheid bovenmatig actief is, zijn het uiteindelijk toch de grootste provincies die de meeste WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf hebben.

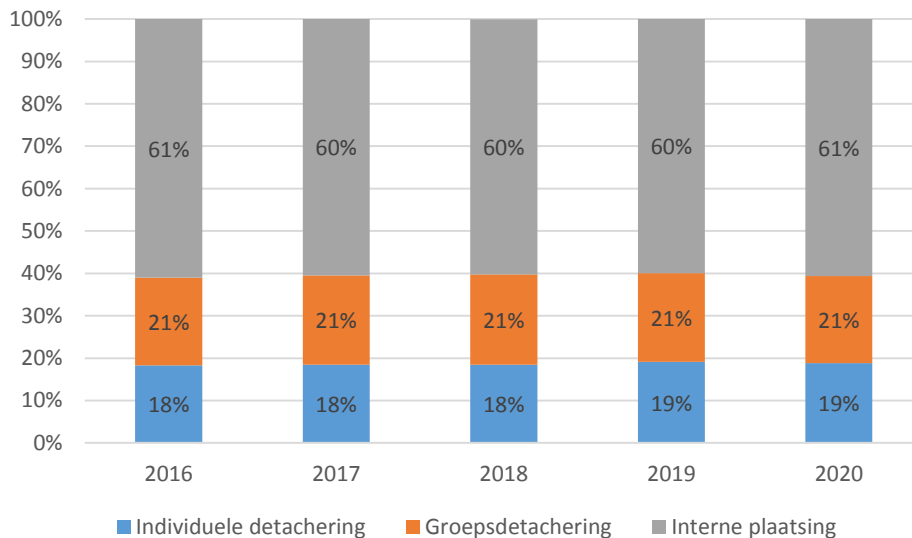
### 3.2 Kenmerken van het dienstverband

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

#### 3.2.1 WSW-ers in dienst van SW-bedrijf

Allereerst is het belangrijk om te benoemen dat bijna twee derde van de WSW-ers intern geplaatst is (zie figuur 3.8) en dat dat voor iets meer dan een derde ervan niet geldt. Deze overige dienstverbanden bestaan uit detacheringen, zowel individuele detacheringen als groepsdetacheringen. Uit deze cijfers blijkt dat detacheringen een belangrijk onderdeel uitmaken van de dienstverbanden die worden afgesloten in de sector. Detacheringen zullen voor de Participatiewet doelgroep die onder de cao aan de slag valt naar alle waarschijnlijkheid nog belangrijker worden, omdat daar de nadruk op ontwikkeling en doorstroming naar regulier werk groter is.

Figuur 3.8: Type dienstverband van WSW-ers

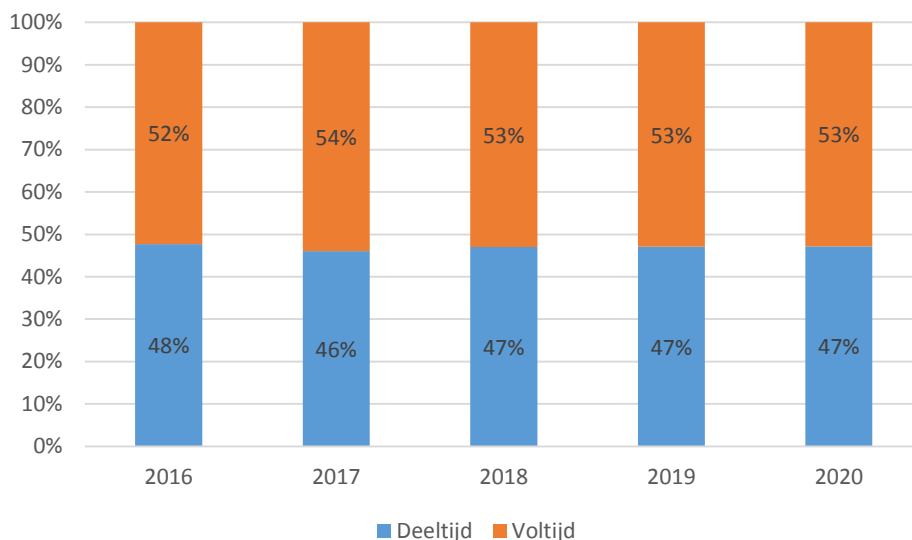


Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

Ongeveer de helft van de WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf werkt voltijd, terwijl de andere helft in deeltijd werkt (figuur 3.9).



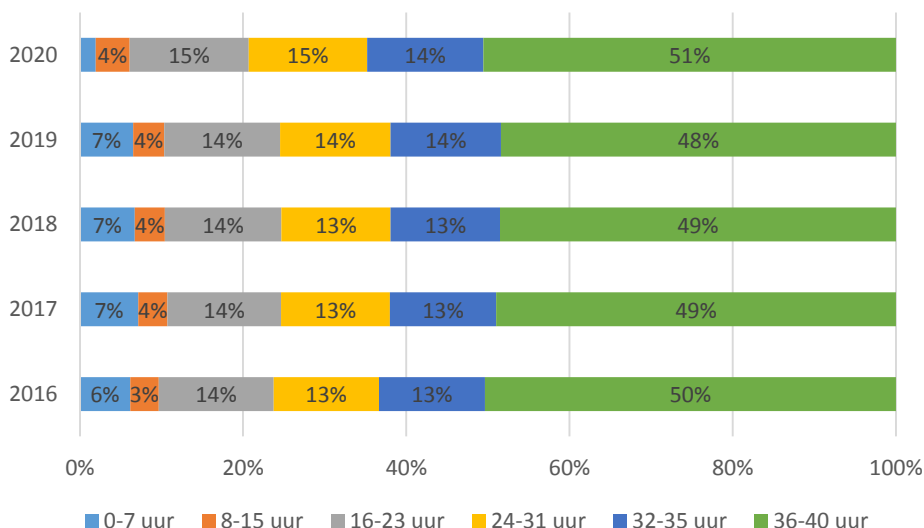
Figuur 3.9: Type contract van WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf



Bron: CBS Microdata

Ingezoomd op het aantal contracturen van deze werknemers is te zien dat het percentage werknemers dat tussen de 36 uur en 40 uur werkt ongeveer overeenkomt met het aantal werknemers dat in voltijd werkt (circa 50%). Voor de werknemers die in deeltijd werken komen contracten met per week tussen de 16-23 uur, 24-31 uur en 32-35 uur ongeveer even vaak voor. Deze verdeling verandert over de jaren heen ook nauwelijks (figuur 3.10).

Figuur 3.10: Contracturen per week van WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf

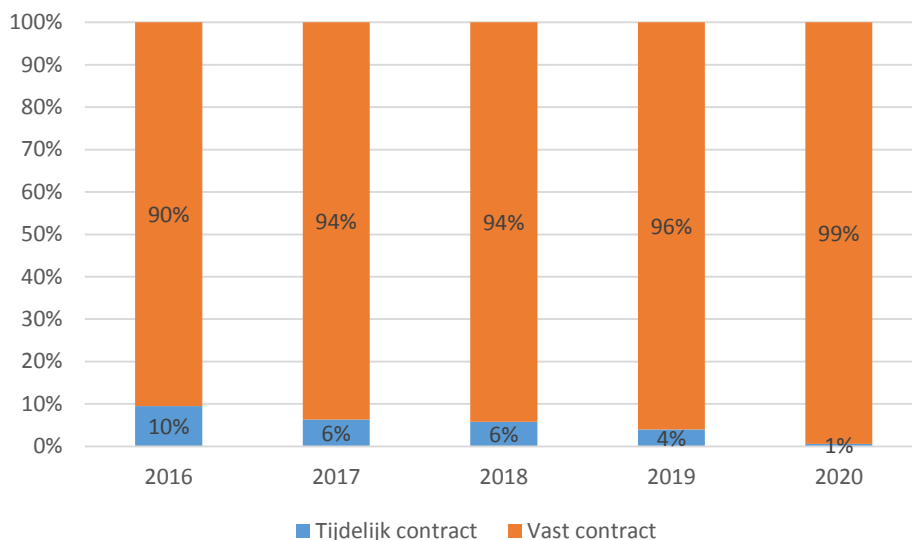


Bron: CBS Microdata

Daarnaast heeft nagenoeg iedere overgebleven WSW-er in 2020 een vast contract bij een SW-bedrijf. Slechts een enkeling heeft nog een tijdelijk contract en dit percentage is in de loop der jaren alleen maar kleiner geworden (figuur 3.11).



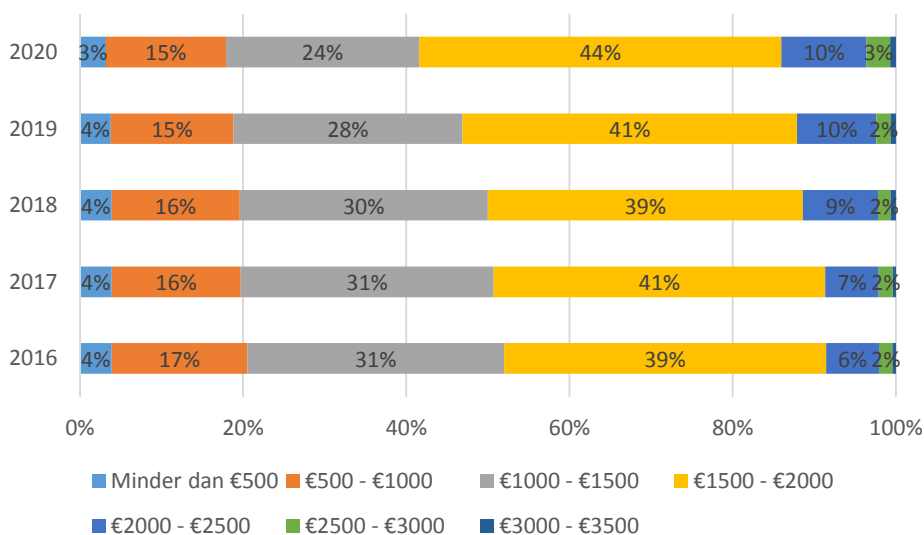
Figuur 3.11: Overeenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd: WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf



Bron: CBS Microdata

Het gemiddelde bruto maandloon voor WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf is de afgelopen 5 jaar gestegen van 1.419 euro in 2016 naar 1.540 euro in 2020, dat is een stijging van ongeveer 8,5%. Deze gemiddelde stijging blijkt ook wanneer ingezoomd wordt op de verdeling van het bruto maandloon van medewerkers in verschillende loonklassen (zie figuur 3.12).

Figuur 3.12: Verdeling van het bruto maandloon van WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf



Bron: CBS Microdata

### 3.2.2 Niet-WSW-ers<sup>12</sup>

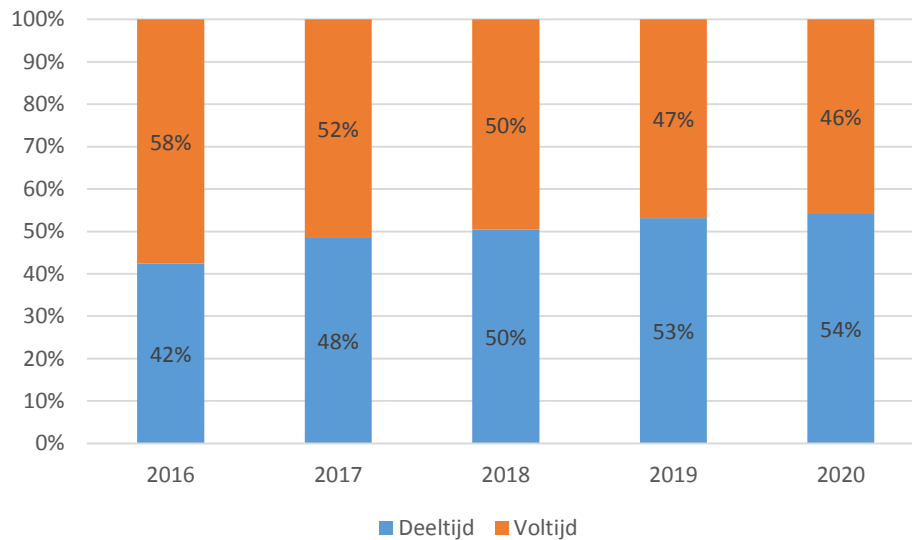
Iets meer dan de helft van de niet WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf werkt op dit moment voltijd terwijl de andere helft in deeltijd werkt (figuur 3.13). Het aandeel

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



werknemers met een deeltijdcontract binnen deze groep neemt sinds 2016 gestaag toe.

Figuur 3.13: Type contract van niet-WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf



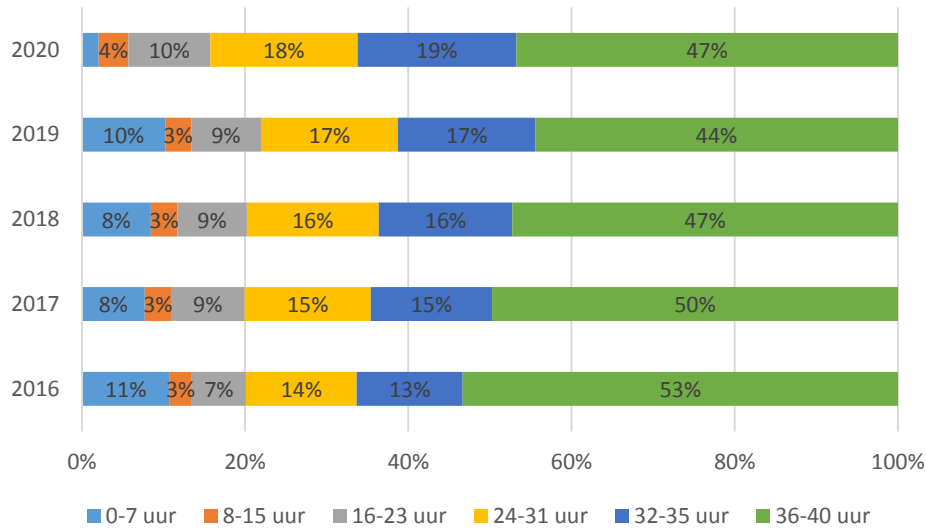
Bron: CBS Microdata

Qua aantal contracturen van deze werknemers is te zien dat het percentage werknemers dat tussen de 36 uur en 40 uur werkt ongeveer overeenkomt met het aantal werknemers dat in voltijd werkt (circa 50%). Ook hier is de dalende trend aan voltijdcontracten te zien, maar de ontwikkeling in 2020 is hierop een uitzondering. In dat jaar steeg het aandeel werknemers met een contract van tussen de 36 en 40 uur. Voor de werknemers die in deeltijd werken komen over de jaren heen contracten met per week tussen de 16-23 uur, 24-31 uur en 32-35 uur ongeveer even vaak voor. Wel is ook hier de opgaande trend in deeltijdcontracten te zien. Zo is bijvoorbeeld sprake van een toename van het aantal contracten tussen 32 en 35 uur van 13% in 2016 naar 19% in 2020 (figuur 3.14).





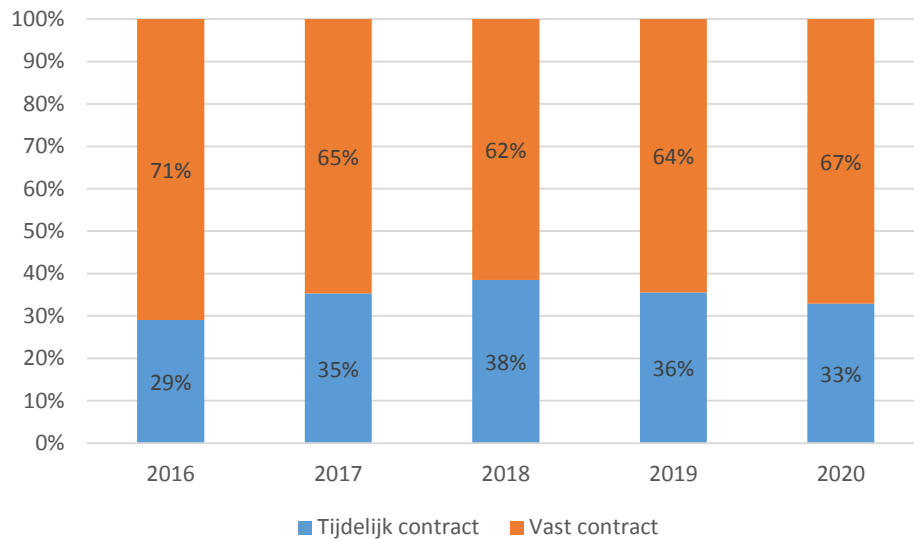
Figuur 3.14: Contracturen per week van niet-WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf



Bron: CBS Microdata

Daarnaast neemt het aantal vaste contracten voor niet WSW-ers sinds 2018 weer toe; daarvoor nam het aantal werknemers met een tijdelijk contract juist toe. In 2020 had precies een derde van de werknemers een tijdelijk contract en twee derde een vast contract (figuur 3.15).

Figuur 3.15: Overeenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd bij niet-WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf

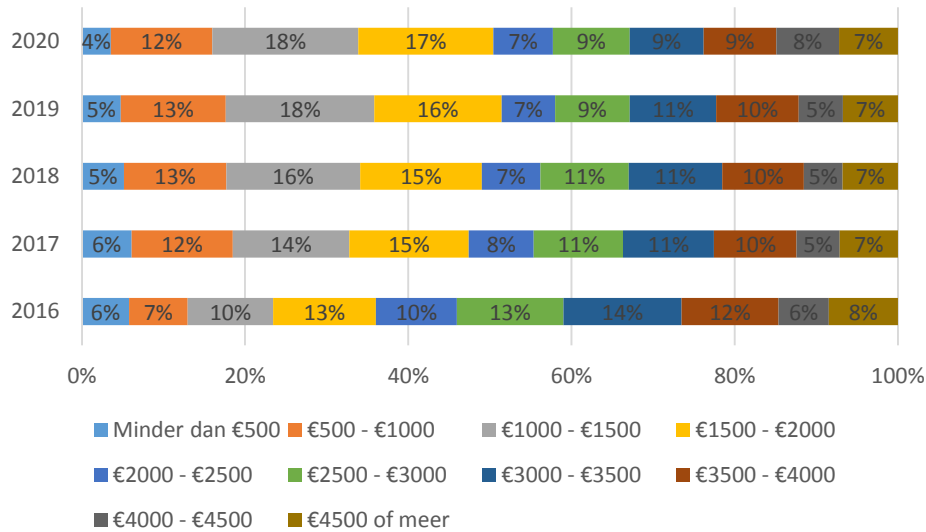


Bron: CBS Microdata

Het gemiddelde bruto maandloon voor niet-WSW-ers is tussen 2016 en 2019 gedaald van 2.650 euro in 2016 naar 2.357 euro in 2019. Dat is een daling van ongeveer 11%. In 2020 is het gemiddeld loon vervolgens weer licht gestegen naar 2.407 euro. Dezelfde trend komt naar voren wanneer ingezoomd wordt op de verdeling van het bruto maandloon bij medewerkers in verschillende loonklassen (zie figuur 3.16).



Figuur 3.16: Verdeling van het bruto maandloon van niet-WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf

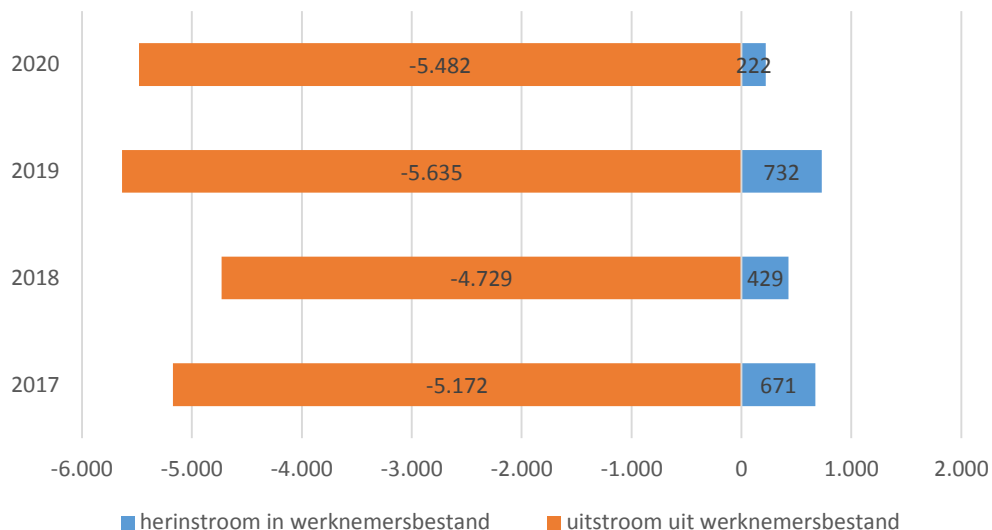


Bron: CBS Microdata

### 3.3 In- en uitstroom

Aangezien de WSW instroom sinds 2015 gesloten is, is het logisch dat er voornamelijk sprake is van uitstroom van alle<sup>13</sup> WSW-ers (figuur 3.17). Deze uitstroom lag de afgelopen jaren tussen de 4.500 en 5.500 WSW-ers per jaar. De beperkte 'instroom' in het WSW-werknemersbestand betreft personen die (naadloos) overgenomen worden door een ander SW-bedrijf of gemeente vanuit een collega-bedrijf of het betreft personen die na uitstroom uit de WSW in het eerste of tweede halfjaar 2020 weer in dienst zijn gekomen na een nieuw aangeboden WSW-dienstverband.

Figuur 3.17: Instroom en uitstroom van alle WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf



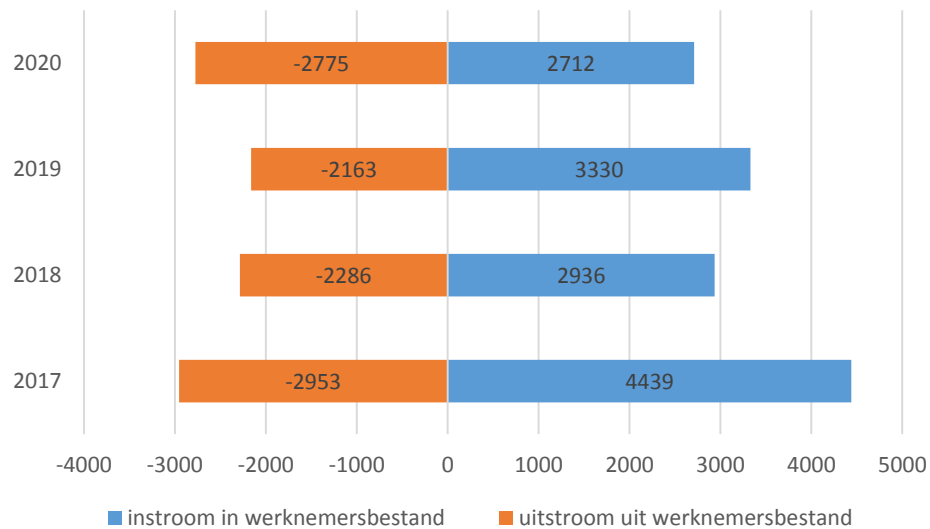
Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

<sup>13</sup> Dit zijn WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf en WSW-ers in dienst buiten een SW-bedrijf, waaronder WSW-ers die begeleid werken bij een reguliere werkgever en WSW-ers zonder plaatsing (zie voor meer toelichting paragraaf 3.2).



De in- en uitstroom van niet WSW-ers<sup>14</sup> in dienst van een SW-bedrijf laat een duidelijk ander patroon zien (figuur 3.18). Tot aan 2020 was de instroom per jaar hoger dan de uitstroom en in 2020 was de uitstroom iets hoger dan de instroom. Dit laat ook wederom zien dat het werknemersbestand voor niet WSW-ers de afgelopen jaren gegroeid is.

Figuur 3.18: Instroom en uitstroom van niet-WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf

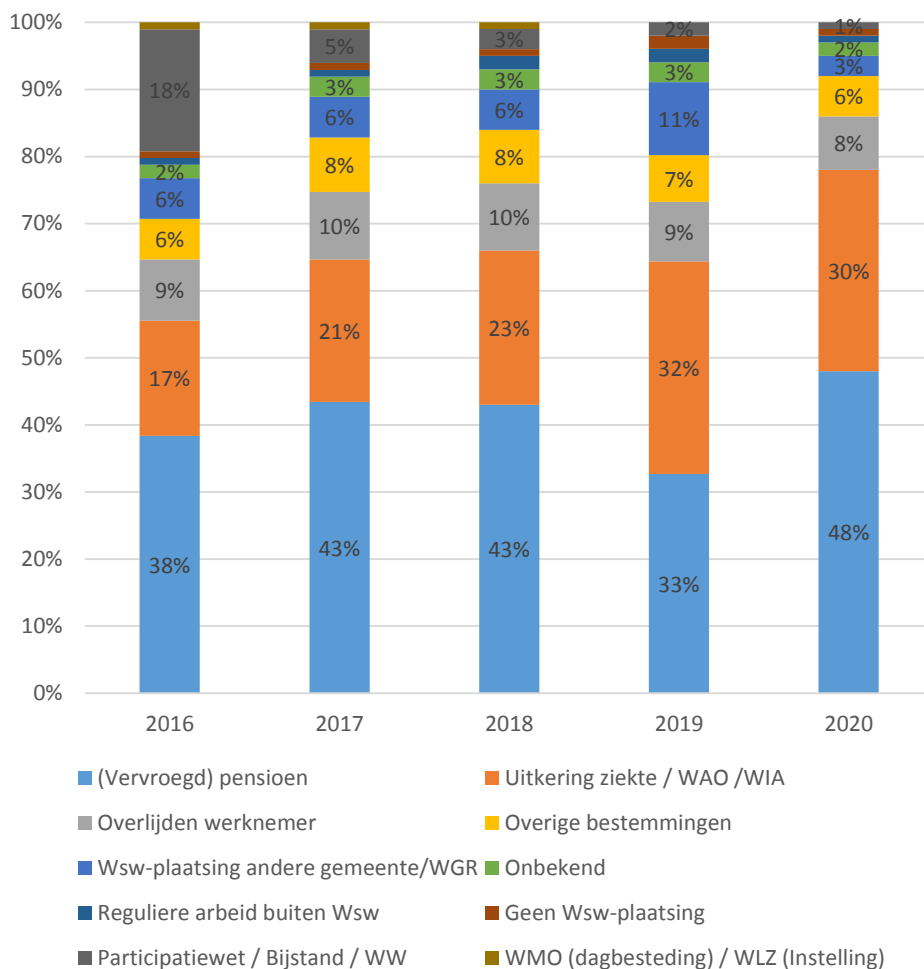


Bron: CBS Microdata

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



Figuur 3.19: Uitstroombestemming van uitgestroomde WSW-ers



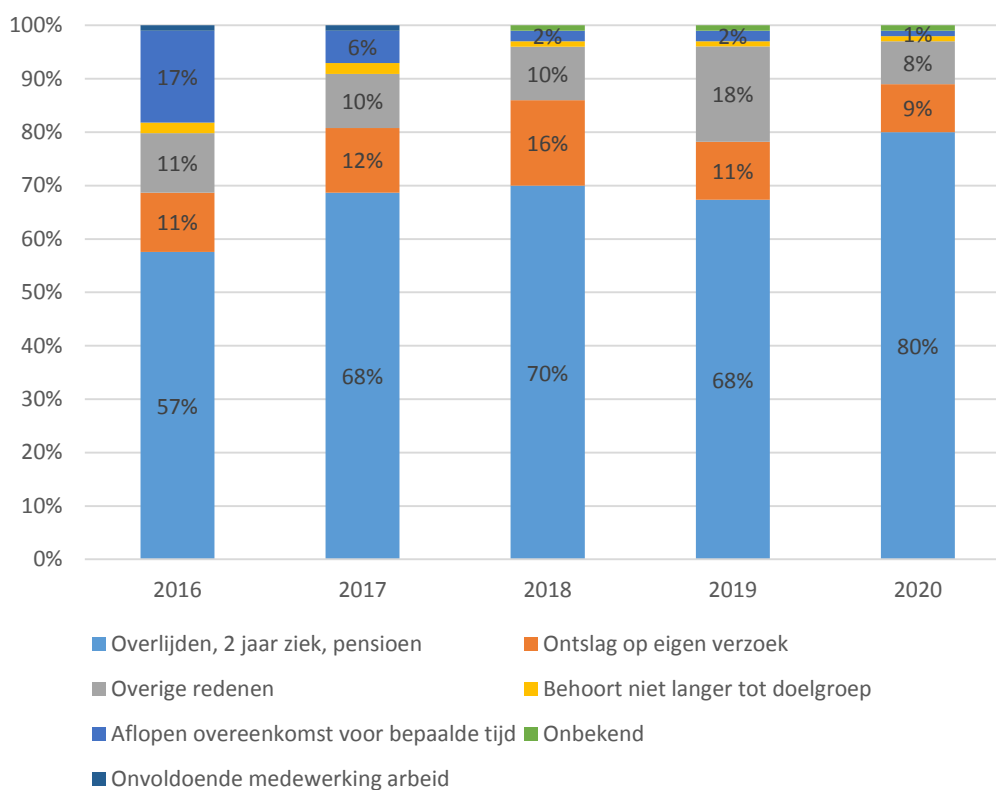
Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

Voor alle<sup>15</sup> WSW-ers de afgelopen jaren was het pensioen, al dan niet vervroegd, de belangrijkste uitstroombestemming (figuur 3.19). De op één na uitstroombestemming was ziekte met een bijbehorende uitkering. In 2020 waren deze twee uitstroombestemmingen goed voor ongeveer 80% van de uitstroom. Dit correspondeert ook met de reden van uitstroom, figuur 3.20, waar naast overlijden en ziekte, pensioen de belangrijkste redenen van uitstroom is. Uitgesplitste gegevens over ziekte dan wel overlijden en pensioen zijn niet beschikbaar. Dit is echter wel belangrijk aangezien dit natuurlijk niet hetzelfde is en omdat niet alle medewerkers hun pensioen halen.

<sup>15</sup> Dit zijn WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf en WSW-ers in dienst buiten een SW-bedrijf, waaronder WSW-ers die begeleid werken bij een reguliere werkgever en WSW-ers zonder plaatsing (zie voor meer toelichting paragraaf 3.2)



Figuur 3.20: Reden van uitstroom van WSW-ers



Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

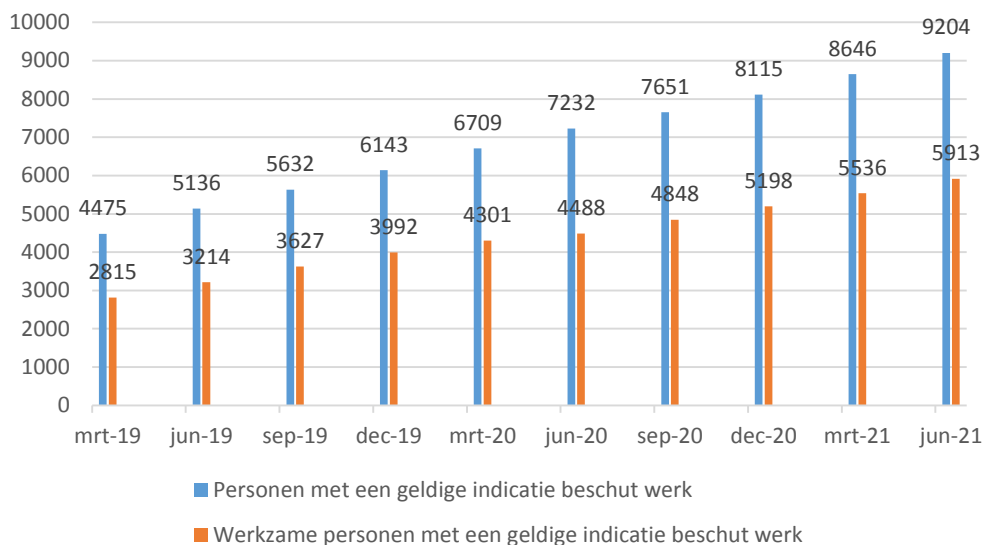
Over het arbeidsverleden van de werknemers in de sector is vrij weinig exacte informatie beschikbaar. Wel is natuurlijk duidelijk dat de groep WSW-ers in ieder geval al sinds 2015 werkzaam is in de sector. Vaak gaat het bij deze groep om zeer lange dienstverbanden. Verder geldt voor niet WSW-ers die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

Met behulp van het Dashboard Beschut werk van het UWV<sup>16</sup> is data op te halen over het aantal personen met een geldige indicatie en het werkzame personen. Tussen maart 2019 en juni 2021 is het aantal werkzame personen opgelopen van 2.815 naar 5.913. Dit is meer dan een verdubbeling (110% stijging). Dit duidt erop dat een aanzienlijk deel van deze groep een relatief kort dienstverband kent.

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



Figuur 3.21: Aantal personen met een geldige indicatie beschut werk



Bron: UWV Dashboard beschut werk

Verder is er over de in- en uitstroom van werknemers in interne plaatsingen alleen over de periode 2020Q2 t/m 2021Q1 informatie beschikbaar vanuit de Trendrapportages banenafpraak<sup>17</sup>.

Tabel 3.1: Indicatie van de instroom en uitstroom bij interne plaatsingen

	2020 Q2	2020 Q3	2020 Q4	2021 Q1
<b>Instroom banenafpraak vanuit beschut werk WSW</b>	180	266	1613	1893
<b>Uitstroom banenafpraak naar beschut werk participatiewet</b>	247	186	233	258
<b>Uitstroom banenafpraak beschikking naar beschut werk WSW</b>	4	2	2051	2294

Bron: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/archief-banenafpraak-doelgroepregister/detail/trendrapportage-banenafpraak>

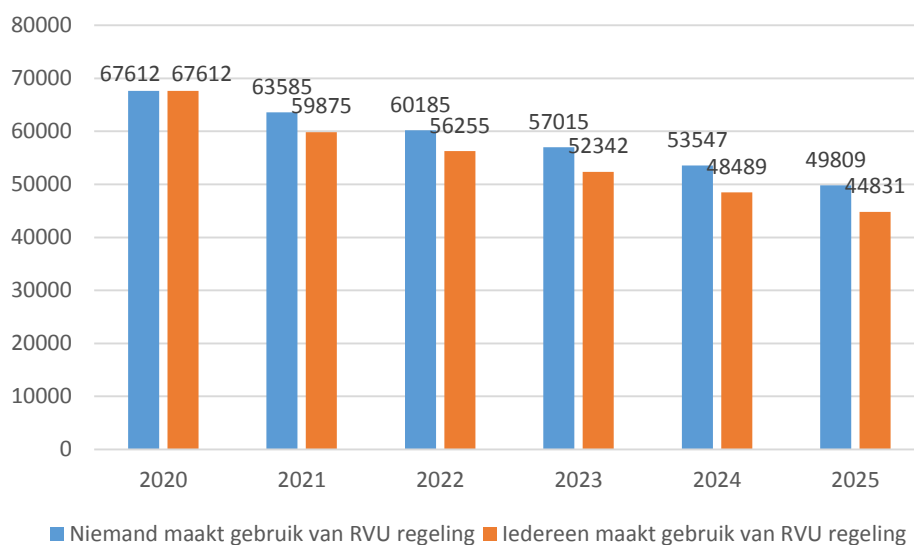
### 3.4 Toekomstige ontwikkelingen

Het aantal WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf zal de komende jaren verder blijven dalen. In de ramingen voor de aantallen werknemers die in de komende vijf jaar in de sector werkzaam zijn, is rekening gehouden met het gebruik van de RVU door werknemers (figuur 3.22). Hierdoor ontstaat een onder- en bovengrens in de raming waarbij er bij de bovengrens sprake van is dat alle WSW-ers in dienst van het SW-bedrijf hier gebruik van maken en de ondergrens het aantal werknemers aangeeft wanneer niemand hier gebruik van maakt. Medewerkers die gebruik maken van de RVU blijven in dienst vanwege betaling uit de doorlopende subsidie. Het is op dit moment nog even onduidelijk hoe de RVU-ers gaan meetellen en of ze daardoor in de uitstroomcijfers meegerekend worden.

<sup>17</sup> <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/archief-banenafpraak-doelgroepregister/detail/trendrapportage-banenafpraak>



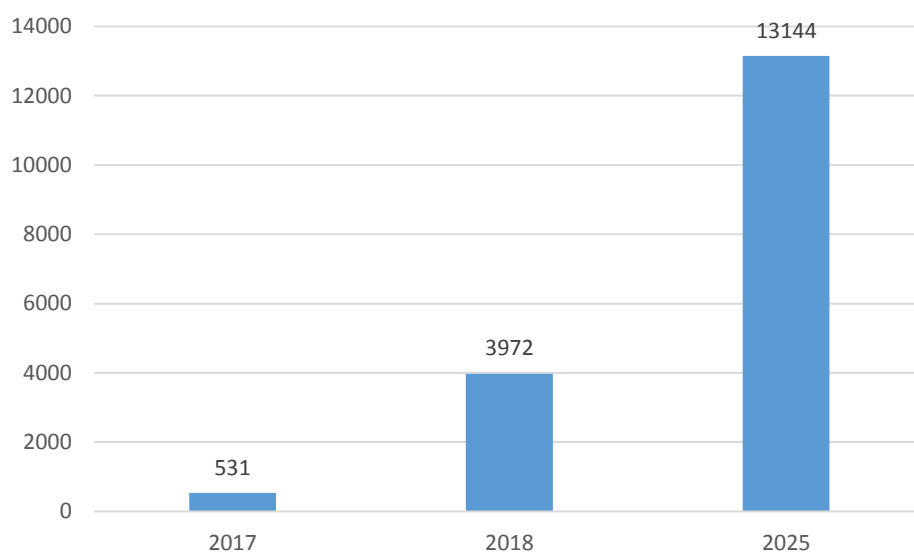
Figuur 3.22: Raming van het aantal WSW-ers in dienst bij SW-bedrijf, afhankelijk van gebruik van de RVU



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

Van het aantal werknemers dat in het kader van de Participatiewet intern geplaatst wordt, is voor 2025 ook een raming gemaakt. Uit deze raming blijkt dat dit aantal werknemers in 2025 zal toenemen tot ruim 13.000 (figuur 3.22).

Figuur 3.23: Raming van de interne plaatsingen vanuit de Participatiewet



Bron: Rapport 'onderzoek doelgroep banenafpraak: update 2020' (Panteia, oktober 2020)







## 4 Huidige situatie duurzame inzetbaarheid

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de problematiek rond duurzame inzetbaarheid en zwaar werk in de sector en welke groep werkenden dit in het bijzonder raakt.

De vier aspecten van duurzame inzetbaarheid zijn volgens de MDIEU:

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

Dit hoofdstuk haalt de informatie over de huidige stand van zaken deels op vanuit de informatie die bekend is over generieke maatregelen. Waar immers actie nodig is, was blijkbaar ook een behoefte aan ondersteuning en derhalve een knelpunt op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

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

Om als SW-organisatie aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid is er een grote verscheidenheid aan informatiebronnen, interventies en campagnes te vinden op de website van SBCM. Zo heeft SBCM, met financiering vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF), voor SW-organisaties een ESF-meerjarenprogramma ontwikkeld: 'Samen aan de bal'.<sup>18</sup> Dit programma is erop gericht om SW-organisaties te stimuleren de duurzame inzetbaarheid te versterken. Een voorbeeld hiervan is de bewustwordingscampagne 'Ik ben aan de bal'. Deze campagne biedt specifieke handvatten voor SW-organisaties om aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid. De door de sector geïdentificeerde drie pijlers 'gezondheid', 'groeien' en 'plezier' komen daarin ook weer terug. Hieronder wordt per aspect van duurzame inzetbaarheid een beeld geschetst van de manier waarop SW-organisaties en SBCM de medewerkers ondersteunen.

### 4.1 Gezondheid en vitaliteit

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

#### 4.1.1 Handicap zwaarte en soort handicap

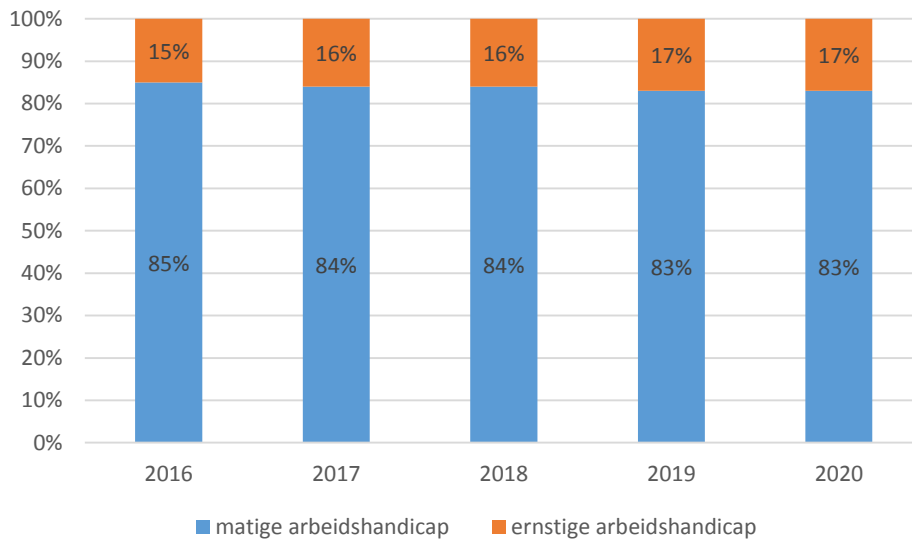
Voor de beschrijving van de stand van zaken op het gebied van gezondheid en vitaliteit is natuurlijk in de eerste plaats relevant dat werknemers juist vanwege problemen met hun gezondheid en vitaliteit in de Sociale Werkvoorziening werkzaam zijn. Meer dan 80% van de WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf heeft een matige arbeidshandicap terwijl een kleine 20% een ernstige handicap heeft. Het hoeft

<sup>18</sup> SBCM. <https://www.sbcm.nl/samen-aan-de-bal>



overigens niet zo te zijn dat een medewerker met een zware handicap meer verzuimt dan iemand met een matige handicap.

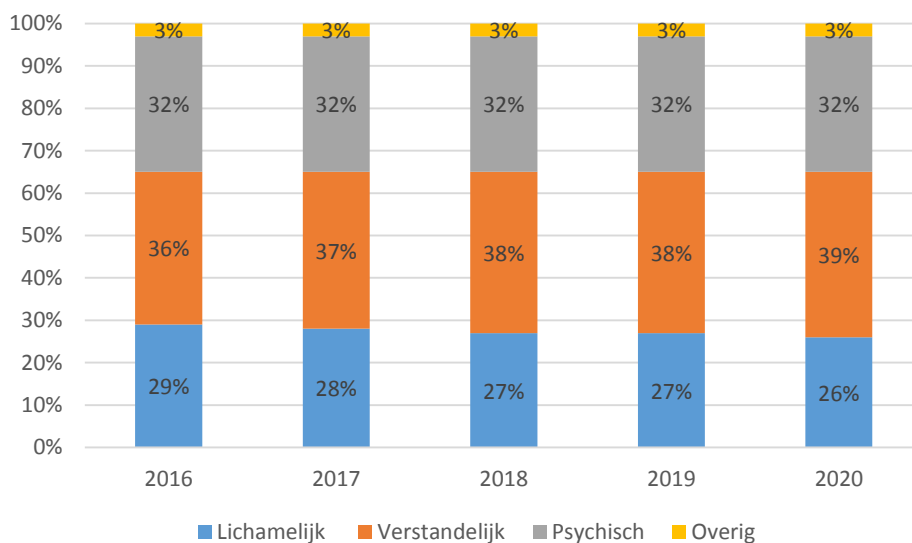
Figuur 4.1: Zwaarte van de handicap van WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf



Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)

Onder de WSW-ers in dienst van het SW-bedrijf heeft het grootste aandeel (40% in 2020) een verstandelijke beperking. Verder heeft iets minder dan een derde van de werknemers een psychische beperking en iets meer dan een kwart (26%) een lichamelijke beperking. Wederom is de soort handicap gemiddeld gezien niet indicatief voor de hoogte van het ziekteverzuim. Sommige medewerkers zullen door hun handicap te maken hebben met pieken en dalen in ziekteverzuim terwijl anderen juist een constant ziekteverzuim hebben dat ergens tussen die pieken en dalen ligt.

Figuur 4.2: Soort handicap van WSW-ers in dienst van een SW-bedrijf



Bron: WSW-statistiek jaarrapportages (Panteia)



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

#### 4.1.2 Ziekteverzuim

Een belangrijke indicatie voor de stand van zaken op het gebied van het element gezondheid en vitaliteit van duurzame inzetbaarheid is de ontwikkeling van het ziekteverzuim. Ondanks de inspanningen van SW-organisaties op het gebied van gezondheid, is het verzuimpercentage<sup>19</sup> tussen 2013 en 2020 gestegen van 12,3% naar 14,5% (zie tabel 4.1). De meldingsfrequentie<sup>20</sup> is in dezelfde periode nagenoeg gelijk gebleven (circa 1,8), maar de gemiddelde verzuimduur is wel opgelopen van 25 naar 36,8 kalenderdagen. Waar in 2013 medewerkers nog in 61% van alle verzuimgevallen 1 tot en met 7 dagen ziek waren, was dit in 2020 nog maar 52%. De percentages voor een verzuimduur van 8 tot en met 42 dagen of van 43 tot en met 365 dagen zijn daarentegen gestegen. Dit onderschrijft de stijging van de gemiddelde verzuimduur.

Tabel 4.1: Verzuimgetallen 2013 – 2020

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

Bron: Factsheet landelijke verzuimcijfers SW 2020, SBCM/ Cedris (2020).

Tabel 4.2: Percentage verzuimgevallen naar verzuimduur in kalenderdagen 2013 – 2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>1 – 7 dagen</b>	60,7%	60,3%	60%	59%	60%	58%	54%	52%
<b>8 – 42 dagen</b>	28,4%	27,7%	28%	28%	28%	29%	33%	32%
<b>43 – 365 dagen</b>	9,9%	10,9%	10%	11%	11%	11%	11%	13%
<b>&gt;365 dagen</b>	1,0%	1,1%	1%	1%	2%	2%	3%	2%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Factsheet landelijke verzuimcijfers SW 2020, SBCM/Cedris (2020).

Het gemiddelde verzuimpercentage van de groep onder de Participatiewet (11,5%) ligt lager dan dat van de medewerkers met een WSW-indicatie (16,3%). Mensen met een WSW-indicatie lijken relatief langer te verzuimen dan mensen die onder de Participatiewet vallen. Het gaat hierbij om een verschil van gemiddeld 41,2 dagen voor mensen met een WSW-indicatie tegenover 16,9 dagen voor mensen die onder de Participatiewet vallen. Hierbij moet wel een grote slag om de arm gehouden worden aangezien de groep die valt onder de Participatiewet nog relatief klein is en een aanzienlijk deel van de SW-bedrijven nog geen verzuimdata over de deze groep kan aanleveren.

<sup>19</sup> Het verzuimpercentage is het totaal aantal verzuimde kalenderdagen (exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof) in de meetperiode gedeeld door het totaal aantal kalenderdagen.

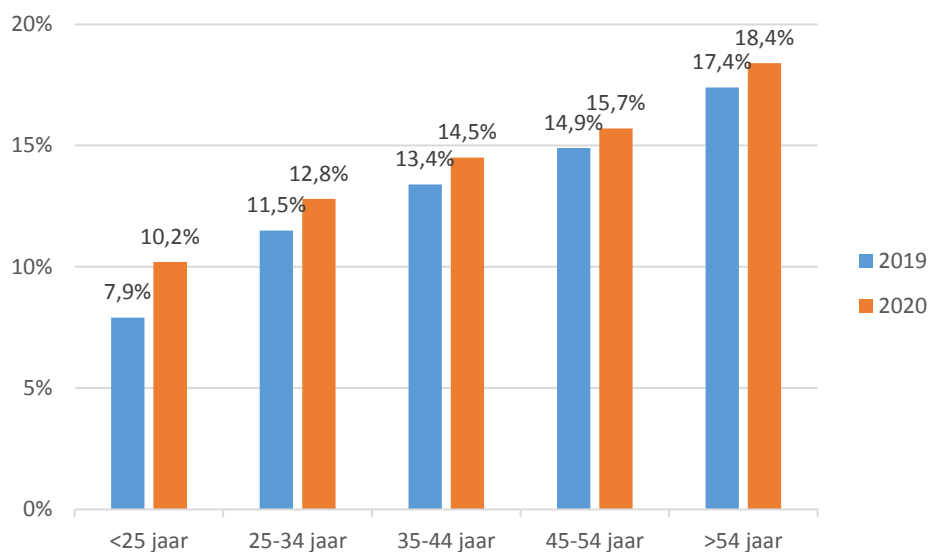
<sup>20</sup> De meldingsfrequentie is het totaal aantal ziekmeldingen in de meetperiode gedeeld door het gemiddeld aantal medewerkers in de meetperiode.



Hier ligt ten eerste een verband met de leeftijd. De groep met een WSW-indicatie is immers fors ouder dan de groep die onder de Participatiewet valt en het verzuimpercentage onder werknemers stijgt naarmate de medewerker ouder wordt. In de groep werknemers met een WSW-indicatie is het ziekteverzuim onder werknemers ouder dan 54 jaar dan ook het hoogst. Het gaat in die groep om een verzuimpercentage van 18,4% (zie figuur 4.2). Deze groep is tevens het grootste en betreft 46% van de medewerkers met een WSW-indicatie. Het hoge verzuim heeft bij de werknemers met een WSW-indicatie vooral te maken met langdurige uitval op het einde van de carrière. Medewerkers zijn namelijk eerst twee jaar ziek voor ze afgekeurd worden. Deze oorzaak voor het verzuim speelt geen grote rol voor de doelgroep die onder de cao Aan de slag valt.

Het is ten tweede relevant dat er bij de werknemers die onder de Participatiewet vallen geen of minder sprake hoeft te zijn van een arbeidsbeperking. Uit gesprekken met betrokken blijkt echter ook dat de nieuwe medewerkers die niet uitstromen en daarmee de nieuwe groep beschut werken vormen vaak een gecompliceerdere arbeidsbeperking heeft waarbij ook vaker sprake is van een mentale handicap. De leeftijdsafhankelijke stijging in het verzuimpercentage is voor de groep die valt onder de nieuwe Participatiewet in elk geval op dit moment niet aanwezig (zie figuur 4.3).

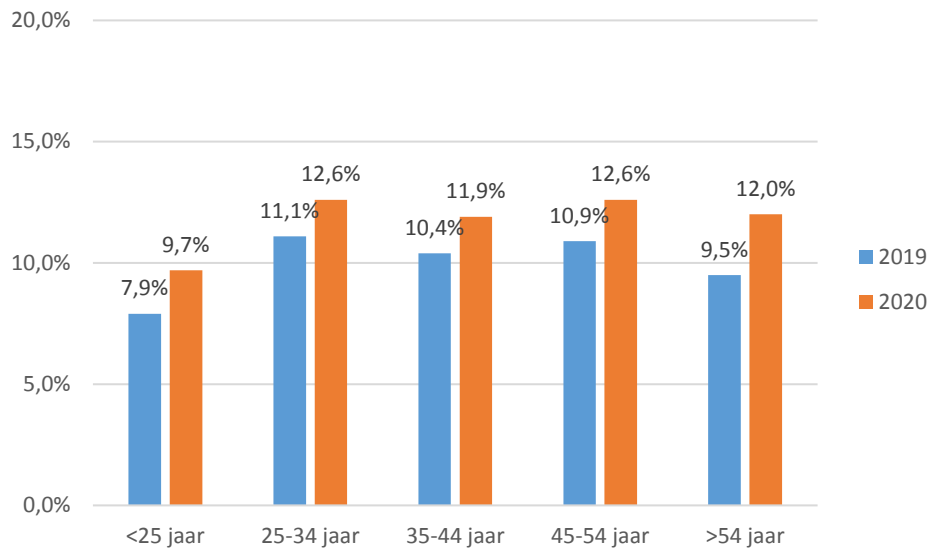
Figuur 4.2: Verzuimpercentage van medewerkers met een WSW-indicatie



Bron: Factsheet landelijke verzuimcijfers SW 2020, SBCM/ Cedris (2020).



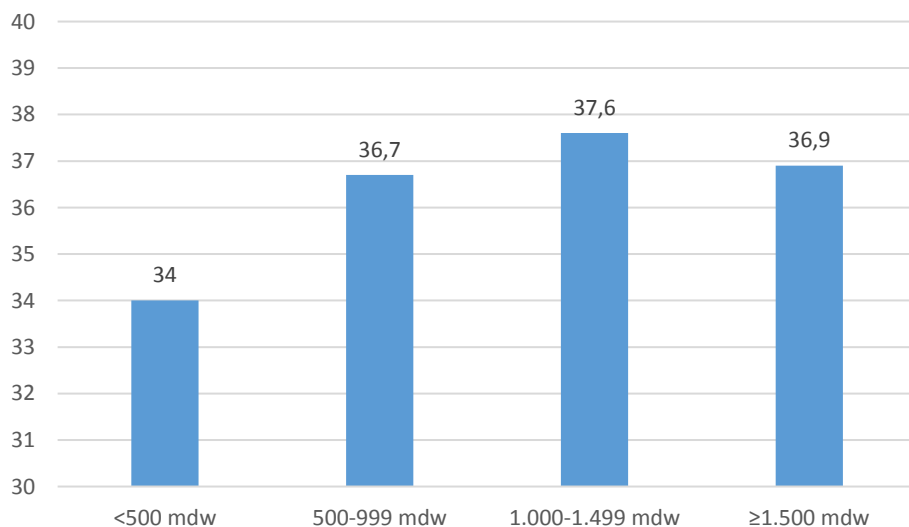
Figuur 4.3: Verzuimpercentage van medewerkers vanuit de Participatiewet



Bron: Factsheet landelijke verzuimcijfers SW 2020, SBCM/ Cedris (2020).

Er zijn ook verschillen in verzuimduur te vinden tussen kleine en grote organisaties (zie figuur 4.4). De gemiddelde verzuimduur stijgt naarmate een bedrijf meer medewerkers in dienst heeft. Mogelijk ligt hier ook weer een relatie met het aandeel WSW-ers dat in dienst is van een organisatie. De geïnterviewden geven echter aan dit beeld niet te hebben, maar dat kunnen het ook niet ontkrachten. Andere mogelijke verklaringen voor deze verschillen zijn: de eerdergenoemde complexere problematiek van de Participatiewet doelgroep zijn (die niet alleen gerelateerd is aan gezondheidsproblemen) alsook dat mogelijk in kleinere organisaties medewerkers zich meer persoonlijk daarbij betrokken voelen en zodoende er meer binding mee hebben: men kijkt vaker naar elkaar om en let meer op elkaar. Dit kan ziekteverzuim voorkomen.

Figuur 4.4: Verzuimduur in kalenderdagen uitgesplitst naar organisatiegrootte



Bron: Factsheet landelijke verzuimcijfers SW 2020, SBCM/ Cedris (2020).



Naast deze verschillen naar bedrijfsgrootte blijkt uit de verzuimcijfers verder dat vrouwen meer verzuimen dan mannen. Het verzuimpercentage van vrouwen met een WSW-indicatie is 18,7% tegenover 15,4% bij de mannen. Bij de overige werknemers onder de Participatiewet liggen deze percentages respectievelijk op 13,9% en 10,7%.

## 4.2 Goed werkgeverschap

Het volgende in de MDIEU onderscheiden element van duurzame inzetbaarheid van werknemers is "goed werkgeverschap". Dit aspect komt gedeeltelijk overeen met een door de sector geïdentificeerde pijler van duurzame inzetbaarheid, namelijk 'plezier'.<sup>21</sup> SBCM helpt zowel SW-organisaties als medewerkers van SW-organisaties om een plezierige werkomgeving te creëren en goed werkgeverschap na te streven. De manier waarop verschilt per onderwerp en onderwerpen variëren van het tegengaan van pest- en ander ongewenst gedrag tot het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling.

Sociale Werkbedrijven zijn er uniek in dat zij werk zoeken bij nieuwe medewerkers in plaats van dat zij een nieuwe kandidaat bij een bepaalde onvervulde functie zoeken. Het SW-bedrijf heeft daarnaast meer dan een ander bedrijf een zorgfunctie voor de doelgroep die aan het werk is in het bedrijf. Het bedrijf is ingericht op een manier dat werk passend wordt gemaakt aan de medewerker en daarbij rekening wordt gehouden met de handicap van de medewerker. Het is in het belang van het SW-bedrijf dat de medewerker zich op zijn of haar plek voelt en plezier heeft in het werk. SW-bedrijven hebben een uitgebreid palet aan instrumenten in huis om de medewerkers daarbij te ondersteunen.

Een voorbeeld van de manier waarop SBCM de werknemers in SW-organisaties helpt bij het creëren van een plezierige werkomgeving, is het beschikbaar stellen van een gratis E-learning over omgaan met elkaar waarin een werknemer o.a. leert hoe om te gaan met lastig of agressief gedrag. Voor werkgevers biedt SBCM de toolbox 'Aanpak (digitaal) pesten' aan. Hierin zijn materialen te vinden zoals informatiefolders, posters, programma's om medewerkers te ondersteunen en dialoogkaarten om in gesprek te gaan over pesten.

Een andere manier waarop partijen in de sector de SW-organisaties stimuleren goed werkgeverschap na te streven is het aanbieden van een Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). In de praktijk heeft dit tot positieve ervaringen geleid, bijvoorbeeld bij De Schoonmaak Coöperatie<sup>22</sup>. De vragenlijst heeft onder andere betrekking op de werkbeleving, rol van de leidinggevende, de omgang met collega's onderling, de sfeer op de werkvloer, ongewenst gedrag en persoonlijke ontwikkeling. Op basis van de uitkomsten kan een organisatie aan de slag met het verbeteren van de tevredenheid en betrokkenheid van de medewerkers. De vragenlijst houdt rekening met de diversiteit aan doelgroepen in de sociale werkbedrijven.

Een ander aspect dat de werkplezier van medewerkers onder druk kan zetten, is de afname van de variatie in werksoorten. Daarom heeft SBCM het project DiverSWerk gestart. Aan de hand van drie thema's – werksoorten, samenwerking en medewerkers – zijn binnen en buiten de sector inspirerende voorbeelden, visies en aanpakken verzameld en gedeeld om SW-organisaties te inspireren te komen tot meer diversiteit in werk(soorten). Persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit.

<sup>21</sup> SBCM. <https://www.sbcm.nl/duurzame-inzetbaarheid/plezier>

<sup>22</sup> SBCM. <https://sbcm.nl/wp-content/uploads/2019/03/de-schoonmaak-coo-peratie-en-het-mto-sw-van-sbcm.pdf>



Het volgende element van duurzame inzetbaarheid van werknemers dat de MDIEU onderscheidt, is persoonlijke ontwikkeling en arbeidsmobiliteit. Dit aspect komt overeen met een door de sector geïdentificeerde pijler, namelijk 'Groeï'.<sup>23</sup> Persoonlijke ontwikkeling en arbeidsmobiliteit is onderdeel van de duurzame inzetbaarheid van werknemers, maar is ook verbonden met uitstroom van werknemers naar een reguliere baan. Dit ligt daarmee ook direct in lijn met één van de doelen van een Sociaal Werkbedrijf. Bovendien staat in zowel de cao SW als de cao Aan de slag dat zowel werkgever als werknemer verantwoordelijkheid dragen voor de duurzame inzetbaarheid en het behoud van loopbaanperspectief om de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt te verbeteren. SBCM helpt zowel werkgevers als werknemers om aan de slag te gaan met de ontwikkeling en arbeidsmobiliteit van werknemers.

#### 4.2.1 Persoonlijke ontwikkeling

Een flink aantal medewerkers uit de sector is ondanks hun handicap in staat om zich door te ontwikkelen tijdens hun tijd in het SW-bedrijf. Voor jongere medewerkers en medewerkers voor wie de cao Aan de slag geldt, is in het algemeen meer ontwikkeling mogelijk. Van hen wordt ook eerder verwacht dat zij zullen doorstromen naar regulier werk. De uitzondering hierop zijn de medewerkers die instromen in de nieuwe groep beschut werk. Deze groep is vaak nog zwakker dan de oude groep WSW-ers. Ook bij oudere medewerkers is persoonlijke ontwikkeling nog steeds mogelijk, maar gezien de leeftijd en de vaak verslechterende gezondheidssituatie moet hier wel realistisch tegenaan gekeken worden. Medewerkers die bijvoorbeeld al 30 jaar in de Sociale Werkvoorziening werken en niet of nauwelijks iets aan hun ontwikkeling gedaan hebben of dat simpelweg niet kunnen, zijn moeilijker te bewegen.

Voor werknemers in de Sociale Werkvoorziening wordt er door SBCM veel informatie aangeboden over ontwikkelingsmogelijkheden en leerprogramma's. Op de [WERK-portal](#) staat een groot aantal online programma's die werknemers helpen bij het zoeken naar werk en om aan het werk te blijven. Deze E-learning programma's zijn door iedereen gratis te gebruiken. Daarnaast worden werknemers op een positieve manier gestimuleerd om nieuwe dingen te leren. Een voorbeeld hiervan is de online kennisweek 'Sterk aan het Werk' met leerzame activiteiten, een livestream waarin groei en gezondheid centraal staan en een computerprogramma met leermodules op de gebieden van onder andere taal en cultuur, digitale vaardigheden en samenwerken. Een ander belangrijk voorbeeld is de vanuit SBCM georganiseerde topperverkiezing. Daarin kunnen opdrachtgevers of medewerkers bij sociale werkbedrijven een medewerker opgeven die hard gewerkt heeft om iets nieuws te leren. SBCM schrijft het volgende over de verkiezing van een winnaar: *"Deze medewerker heeft vasthoudendheid en bijzondere persoonlijke inzet getoond, en daarmee barrières overwonnen om zijn/haar vaardigheden (basis-, werknemers- of vakvaardigheden) te ontwikkelen via training, opleiding, op de werkvloer of anders. De medewerker is met wat hij/zij geleerd heeft een stap verder gekomen in zijn/haar (loop)baan (dit kan een grotere of kleinere stap zijn). De medewerker is een voorbeeld voor anderen in zijn/haar doorzettingsvermogen om te blijven leren."*<sup>24</sup>

Bij het voorzien in informatie, leermodules en andere ontwikkelingsmogelijkheden is taal een belangrijk onderwerp binnen de sociale werkvoorziening. Een goede beheersing van de taal geeft medewerkers namelijk de mogelijkheid om zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren. SBCM vervult een actieve rol op het gebied van ondersteuning in taalvaardigheden. Naast het voorzien in informatie in de vorm van

<sup>23</sup> SBCM. <https://www.sbcm.nl/ontwikkelen>

<sup>24</sup> SBCM. <https://www.sbcm.nl/producten/verkiezing-voor-toppers>



online taalprogramma's en E-learnings, heeft SBCM samen met 20 SW-bedrijven bijvoorbeeld het Taalakkoord ondertekend. Dit akkoord heeft als doel om de taalvaardigheid van werknemers te verbeteren. Daarnaast organiseert SBCM sinds 2016 twee of drie keer per jaar de Kennisgroep Taal SW. In deze bijeenkomst leren SW-bedrijven van elkaars aanpak en over nieuwe ontwikkelingen.

Vanuit de sector zijn er ook voorbeelden te noemen van bedrijven die zelf aan de slag zijn gegaan met het ontwikkelen van de taalvaardigheid van SW-medewerkers. Zo pakt IBN de laaggeletterdheid van haar medewerkers aan door verschillende taalactiviteiten aan te bieden en de medewerkers daarbij intensief te begeleiden<sup>25</sup>. Bij Stroomopwaarts zijn de SW-medewerkers getraind om statushouders te begeleiden en te ondersteunen tijdens hun taalstage<sup>26</sup>. SW-medewerkers groeien daardoor in een maatschappelijke rol en de statushouders eigenen zich onder goede begeleiding snel de taal toe.

#### 4.2.2 Mobiliteit

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

- De eerste is van het ene bedrijf naar het andere. Het aantal personen dat stroomt van het ene SW-bedrijf naar het andere is gering. Het varieert in de jaren 2017 tot 2020 tussen de ongeveer 700 (in 2017 en 2019) via ruim 400 (2018) naar ruim 200 (2020). Dit lijkt vooral verhuizingen te betreffen.
- Een tweede vorm van mobiliteit is die naar regulier werk. Dit is ook een belangrijke opdracht aan de SW-bedrijven. Bij de WSW-ers lag de doorstroom naar regulier werk in 2016-2018 steeds op 6%. Na een stijging in 2019 naar 11% (mogelijk door een steeds krappere arbeidsmarkt, waardoor er ook meer kansen op een reguliere baan voor mensen met een arbeidsbeperking ontstonden) valt dit percentage in 2020, waarschijnlijk door covid, flink terug naar 3% (zie paragraaf 3.4.). De bedoeling is dat een fors percentage van de groep die vanuit de Participatiewet een interne plaatsing krijgt aangeboden doorstroomt naar regulier werk. Dit lijkt echter zeer moeizaam te gaan.<sup>27</sup> Vooral de beste medewerkers vertrekken en dat is weer lastig voor de bedrijfsvoering van de SW-bedrijven.
- Een derde vorm van mobiliteit is die binnen de SW-bedrijven. Bijzonder aan de SW is dat ze diverse werksoorten in huis hebben (denk aan in- en ompakken, groenvoorziening, schoonmaak, etc.). Het komt regelmatig voor dat medewerkers binnen SW-bedrijven van functie of werkplek veranderen. Achtergrond kan de behoefte aan ontwikkeling van medewerkers maar ook wel afwisseling zijn. Dit kan gebeuren op initiatief van medewerker zelf die dat dan bijvoorbeeld de begeleider of leidinggevende aangeeft. Het initiatief kan ook in eerste instantie vanuit het bedrijf komen. In overleg met de medewerker wordt dan besloten om van functie en plek te veranderen. Deze 'horizontale mobiliteit' van medewerkers wordt niet in cijfers bijgehouden,

<sup>25</sup> SBCM. IBN Pakt laaggeletterdheid aan met (taal)activiteiten op maat. <https://www.sbcm.nl/producten/ibn-pakt-laaggeletterdheid-aan-met-taalactiviteiten-op-maat>

<sup>26</sup> SBCM. Taalmaatjes Stroomopwaarts begeleiden statushouders. <https://www.sbcm.nl/producten/taalmaatjes-stroomopwaarts-begeleiden-statushouders>

<sup>27</sup> Zie bijvoorbeeld: <https://www.sociale-vraagstukken.nl/60-000-mensen-uit-de-sociale-werkvoorziening-naar-de-arbeidsmarkt-is-dat-reeel/>. Het factsheet Participatiewet van het ministerie van SZW uit mei 2021 bevat wel informatie over de instroom in beschut werk, maar niet over de uitstroom uit interne plaatsingen naar regulier werk.





maar uit verschillende gesprekken met betrokkenen blijkt dat dit op een reguliere basis veelvuldig plaatsvindt.

### 4.3 Zelfregie

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

Daarnaast is de eerder beschreven bewustwordingscampagne 'Ik ben aan de bal' een goed voorbeeld van de manier waarop SBCM en verschillende bedrijven uit de sector de SW-medewerkers meer zelfregie willen geven in hun loopbaan.<sup>28</sup> De bal als metafoor in deze campagne onderschrijft dit: pak je zelf de bal op als het gaat om je eigen loopbaan? De campagne benadrukt daarnaast dat beleid rondom duurzame inzetbaarheid geen blauwdruk is, maar dat elke persoon verschilt. Zo beschrijft de campagne: "Een succesvolle aanpak komt tot stand door medewerkers actief te betrekken en het gesprek over duurzame inzetbaarheid te stimuleren." De campagne helpt organisaties om bewustwording bij medewerkers te creëren op alle drie pijlers en de bijbehorende toolbox zit vol materialen om medewerkers handvatten te bieden zelf aan de slag te gaan.

Het nemen van zelfregie of eigen regie is niet altijd voor iedere medewerker mogelijk. Medewerkers met een mentale of emotionele handicap hebben in de nodige gevallen hulp nodig van hun werkgever. SW-bedrijven zijn zich hier als geen ander van bewust en bieden medewerkers dan ook ondersteuning aan als dit nodig is. Echter, werkgevers kunnen niet alles zelf oplossen en verwijzen daarom ook door naar een andere instantie als dit nodig is. Het is belangrijk om de werknemer zoveel mogelijk te betrekken bij maatregelen rondom hun duurzame inzetbaarheid. Wanneer een medewerker niet zelf achter de deelname van een bepaalde cursussen of training staat of wanneer hun werk of werkplek met oog op duurzame inzetbaarheid verandert terwijl zij daar niet in worden gekend, dan zal de effectiviteit minder groot zijn.

Een maatregel om deze eigen regie te bevorderen is onder andere: 'Gezondheid met de werkvloer' waarin de Universiteit Maastricht een participatieve etnografische aanpak heeft ontwikkeld (i.s.m. SBCM en ZonMW) om medewerkers succesvol te betrekken bij gezonder leven. Een ander voorbeeld is dat in Samen aan de bal een sjabloon is ontwikkeld om medewerkers meer bekend te maken met de ondersteuningsmogelijkheden die er vanuit de werkgever vaak zijn rond gezond leven en om het goede gesprek hierover (vanuit de vraag van de werknemer) te stimuleren. Een groot deel van de medewerkers in de sector is wel goed in staat om aan te geven waar zij behoefte aan hebben. Gesprekken tussen de werkgever en de medewerker zijn dan ook cruciaal voor een effectief duurzaam inzetbaarheidsbeleid. In de pilot 'Het goede gesprek' (onderdeel van het eerdergenoemde Samen aan de bal-programma) zijn samen met de SW-praktijk instrumenten ter ondersteuning van de dialoog ontwikkeld.

Tot slot staat in 2021 het versterken van empowerment en eigen regie van medewerkers op de agenda van het kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, een samenwerking tussen SBCM en Cedris. Door het opzetten van een leernetwerk van SW-bedrijven wil het kenniscentrum SW-organisaties uitrusten met de benodigde kennis om aan de slag te gaan met beleid rondom empowerment en

<sup>28</sup> <https://www.sbcm.nl/actueel/2020/denk-mee-eigen-regie-en-empowerment-van-medewerkers-in-de-sw-en-participatiewet>



eigen regie. Daarnaast werkt het kenniscentrum mee aan een interventiestudie van de Universiteit van Amsterdam om proactief loopbaangedrag te stimuleren.

#### 4.4 Toekomstige ontwikkelingen

Meer en meer SW-bedrijven besteden structureel aandacht aan duurzame inzetbaarheid. Deze trend zal zich in de komende vijf jaar verder voortzetten. Echter, niet iedere organisatie heeft het geld beschikbaar om hier met evenveel inzet mee aan de slag te gaan. De bedrijven die dit wel hebben lijken duurzame inzetbaarheid op twee manieren aan te vliegen. Sommige organisaties pakken het direct breed op en ontwikkelen een volledig duurzaam inzetbaarheidsbeleid waarin alle pijlers vertegenwoordigd zijn. Andere organisaties beginnen met een onderdeel, zoals het tegengaan van verzuim, en proberen van onderaf hun beleid en instrumentarium uit te breiden en aan te passen. Sommige bedrijven moeten nog een heel instrumentarium aan ondersteuning, voorlichting, training en opleiding opzetten of hebben wellicht alleen een gedeelte staan. Bij andere bedrijven is het aanbod niet goed bekend of versnipperd in de organisatie. Deze bedrijven zullen in de toekomst hun beleid meer gaan organiseren en centraliseren door hier een 'trekker' voor aan te wijzen. Tevens zal ondersteuning vanuit de werkgever op het gebied van digibetisme en analfabetisme een belangrijker thema worden.

De komende jaren zal de samenstelling van de doelgroep bij de SW-bedrijven veranderen. De groep WSW-ers zal met name door pensionering en overlijden steeds kleiner worden. De resterende groep WSW-ers wordt daarmee gemiddeld ouder en zal naar alle waarschijnlijkheid ook zieker zijn en meer verzuimen. Er zullen extra inspanningen noodzakelijk zijn om deze groep duurzaam inzetbaar te houden en ook bij deze doelgroep moet aandacht worden besteed aan ontwikkeling en mobiliteit. Van een gedeelte van deze groep zal geconstateerd worden dat de meest duurzame oplossing is om hen op dezelfde plek te laten zitten en ze hetzelfde werk te laten doen als dat ze nu doen. Er zal echter ook een groep zijn die nog te ver van hun pensioen afzit en die, gelet op maatschappelijke, economische en technologische ontwikkelingen, toch aan de slag zal moeten met hun ontwikkeling.

Daarnaast zal de nieuwe groep die onder cao Aan de slag valt groeien. Deze groep is op dit moment nog een stuk kleiner dan de groep WSW-ers. De eerste groep zal in de komende jaren gemiddeld ouder worden en ook het verzuim van deze groep zal de komende jaren oplopen. De instroom van oudere medewerkers in deze groep zal groter worden. Bij deze groep medewerkers (uitgezonderd de groep nieuw beschut) wordt meer ingezet op ontwikkeling, mobiliteit en doorstroom naar regulier werk. Dat betekent dat het werk veel kortcyclischer wordt en dat mensen flexibeler moeten zijn in het werk wat ze kunnen uitvoeren. Daarnaast zal een deel van deze medewerkers niet kunnen uitstromen naar regulier werk en daarmee tot de nieuwe groep beschut gaan horen. Deze groep zal naar alle waarschijnlijkheid een zwakkere groep zijn dan de initiële WSW-groep met een groter aandeel mensen dat een zware gecompliceerde handicap heeft en ook een groter aandeel met psychische beperking, terwijl vaak ook nog andere in de maatschappelijke context gelegen problemen spelen. Deze groep zal meer gaan vragen van de SW-bedrijven en zal naar alle waarschijnlijkheid ook minder eigen regie kunnen voeren op hun duurzame inzetbaarheid. Het is echter wel belangrijk dat er voor deze mensen niet bovenlangs over maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid beslist wordt, maar dat zij, voor zover dat mogelijk is, zelf ook inspraak hebben in hun duurzame inzetbaarheid.



SW-bedrijven die nu nog ingericht zijn als organisaties die voornamelijk productie draaien en daarvoor met name met WSW-ers werken, zullen voor de grootste uitdaging staan. Ze moeten als organisatie veranderen en zich aanpassen aan de nieuwe doelgroep die langzamerhand in het SW-bedrijf de meerderheid zal gaan vormen. De nadruk zal meer en meer komen te liggen op het SW-bedrijf als ontwikkelingsorganisatie waar een deel van de mensen slechts kort verblijft en waarbij de groep, die wel blijft, meer ondersteuning nodig heeft op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Deze ontwikkelingen zorgen daarmee ook voor uitdagingen voor leidinggevend en begeleiders. Zij zullen zich moeten aanpassen aan deze nieuwe situatie en de nieuwe doelgroep. Dit vergt een investering in training en coaching van de leidinggevende en een blik op de vereiste vaardigheden, competenties en belastbaarheid van deze leidinggevend.

Tot slot moet ook rekening gehouden worden met het verder oplopen van de AOW-leeftijd. Dit heeft een relatief grote impact op de werknemers in deze sector aangezien zij meer dan in andere sector moeite hebben met het gezond halen van die leeftijd. Het opschuiven van deze leeftijdsgrens heeft daardoor in verhouding een grotere negatieve impact op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.





## 5 Maatregelen duurzame inzetbaarheid en ontzienaatregelen

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van wat er door werkgevers in de sector al wordt gedaan aan maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid (zoals scholing) en hoe werkgevers en werknemers deze maatregelen beoordelen.

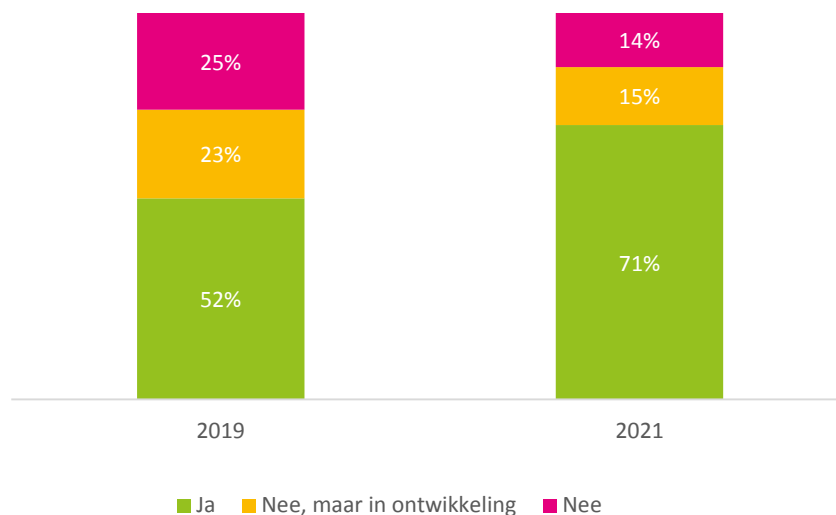
Wat betreft het onderwerp duurzame inzetbaarheid is de indeling van dit hoofdstuk gelijk aan hoofdstuk 4 en volgt daarmee wederom de indeling zoals volgens de MDIEU. In dit hoofdstuk worden naast de maatregelen rond duurzame inzetbaarheid ook de ontzienaatregelen en maatregelen die werkgevers in de sector hebben rondom eerder uittreden/vroeg pensioen toegevoegd. Informatie over dit laatste onderwerp is voornamelijk afkomstig vanuit de beide cao's, de websites van het SBCM en Cedris en via verschillende interviews met betrokkenen uit de sector.

De informatie over de maatregelen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid in dit hoofdstuk komt vanuit het SBCM. Het is onder andere gebaseerd op evaluaties van ESF-projecten.

### 5.1 Overkoepelende maatregelen

Naast de maatregelen per onderdeel van duurzame inzetbaarheid bestaan er ook een aantal overkoepelende maatregelen die de Sociale Werkbedrijven nemen. In de eerste plaats is het aantal bedrijven in de afgelopen twee jaar gestegen dat een concreet plan op het gebied van duurzame inzetbaarheid heeft (zie figuur 5.1).

Figuur 5.1: Fractie SW-bedrijven met een concreet plan duurzame inzetbaarheid



Bron: Cedris

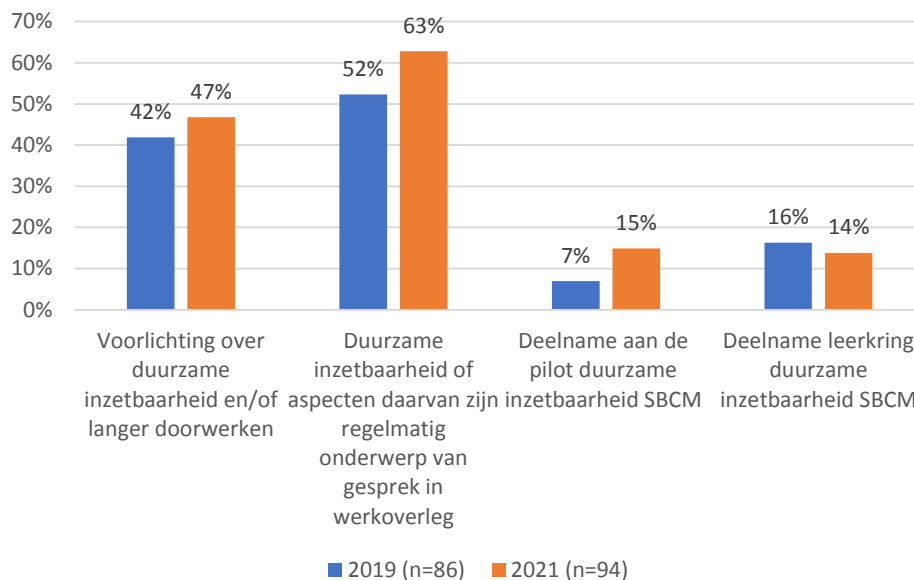
Ook uit verschillende gesprekken blijkt dat er een positieve ontwikkeling in de sector gaande is met betrekking tot duurzame inzetbaarheid. Meer en meer SW-bedrijven



besteden gericht aandacht aan duurzame inzetbaarheid. Sommige SW-bedrijven doen dit door kritischer te kijken naar hun verzuim en nemen maatregelen om dit te verkleinen om zich daarna te richten op andere problematiek en hun beleid op deze manier uit te bouwen. Andere SW-bedrijven kijken direct breed en beginnen met het ontwikkelen van een duurzaam inzetbaarheidsbeleid en het in kaart brengen van de uitdagingen en behoeften van de werknemers en welke instrumenten de organisatie nodig heeft om te de werknemers hierin tegemoet te komen en te ondersteunen.

Ten tweede geeft bijna de helft (47%) van de SW-bedrijven in 2021 voorlichting aan hun medewerkers over duurzame inzetbaarheid (over alle drie de pijlers samen: gezond, groei en plezier) en/of langer doorwerken (zie figuur 5.2). Dit is een stijging ten opzichte van 2019 (42%). Verder is ook het aantal SW-bedrijven waarbij duurzame inzetbaarheid of de verschillende individuele aspecten regelmatig onderwerp van gesprek zijn in werkoverleggen of vergaderingen gestegen van 53% in 2019 naar 63% in 2021.

Figuur 5.2: Fractie SW-bedrijven dat de volgende overkoepelende maatregelen neemt



Bron: Cedris

Tot slot is ook de deelname aan de pilot duurzame inzetbaarheid van SBCM tussen 2019 en 2021 toegenomen (zie figuur 5.2). Deze pilot is in 2018 gestart met in eerste instantie 6 SW-bedrijven en daarna stap voor stap uitgebreid. Iedere SW-organisatie die aan de pilot deelneemt, ontwikkelt en voert een aanpak duurzame inzetbaarheid uit die bij hun organisatie past. Hun ervaringen delen de bedrijven met elkaar in een lerend netwerk onder begeleiding van een externe expert. Zo ontstaan er routes naar duurzame inzetbaarheid, die andere SW-organisaties kunnen inspireren en helpen om hun eigen weg te vinden.<sup>29</sup> Het is opvallend dat het percentage deelname aan de pilot in 2019 lager is dan het percentage dat deelnam aan de leerkring. Wellicht was het verschil voor de respondent bij het SW-bedrijf niet duidelijk en ook was de respondent niet altijd op de hoogte van waar collega's in de organisatie aan meedoen. In het ESF-project is daarnaast een groter bereik gerealiseerd dan de ongeveer 15% die hierboven wordt genoemd.

<sup>29</sup> <https://www.sbcm.nl/actueel/2018/pilot-duurzame-inzetbaarheid-enthousiast-van-start-2>



De deelname aan de leerkring duurzame inzetbaarheid is afgenomen. Aan de afname liggen verschillende redenen ten grondslag, zoals het vertrek van een specifieke deelnemer uit de deelnemende organisatie en is één SW-bedrijf bijvoorbeeld gestopt omdat zij voldoende uit het lerende netwerk hadden gehaald. Daarnaast kan corona een rol gespeeld hebben: bijeenkomsten moesten noodgedwongen online plaatsvinden.

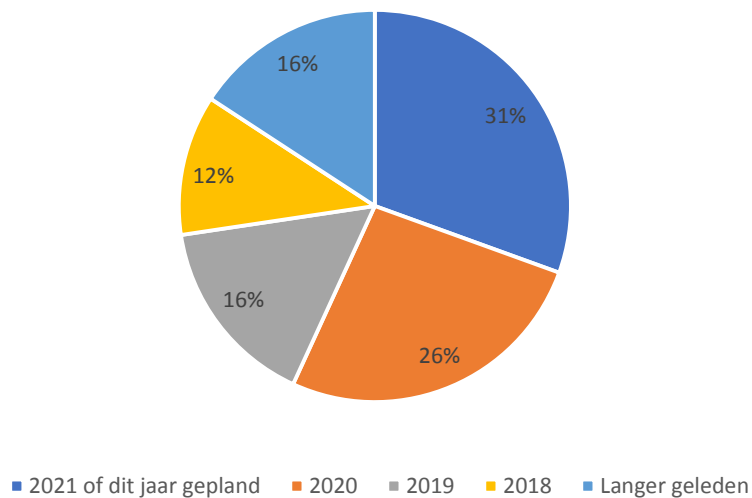
## 5.2 Gezondheid en vitaliteit

Maatregelen die SW-bedrijven met betrekking tot het onderdeel gezondheid en vitaliteit van duurzame inzetbaarheid treffen zijn onder andere maatregelen zoals:

- een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
- een werplekinspectie
- ziekteverzuimmaatregelen
- voorlichting en interventies over gezondheid en vitaliteit
- training en begeleiding van medewerkers bij gezondheid en vitaliteit
- een Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO), preventief medisch onderzoek (PMO) en een vitaliteitsscan.

Meer dan de helft van de SW-bedrijven heeft de RI&E recent in 2021 of 2020 getoetst of gaat dat doen (zie figuur 5.3). Slechts bij 16% van de SW-bedrijven heeft deze toets langer geleden dan 2018 plaatsgevonden.

Figuur 5.3: Jaar van toetsing RI&E bij SW-bedrijven (n=95)

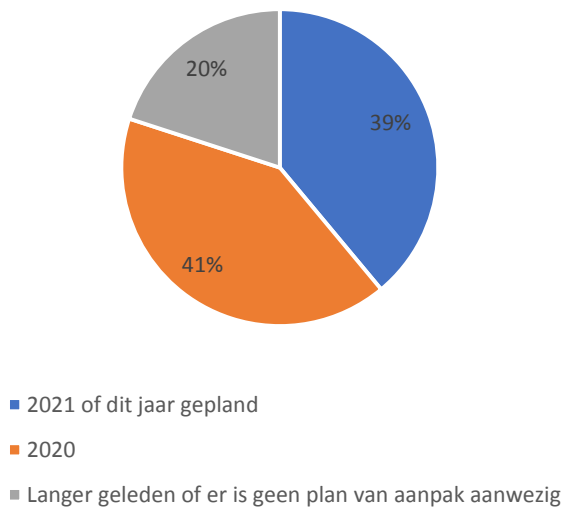


Bron: Cedris

Bij de RI&E hoort ook een plan van aanpak waarin de werkgever beschrijft welke maatregelen worden genomen om de risico's zo veel mogelijk tegen te gaan. Van de SW-bedrijven heeft 80% een plan van aanpak dat niet ouder is dan 2020.



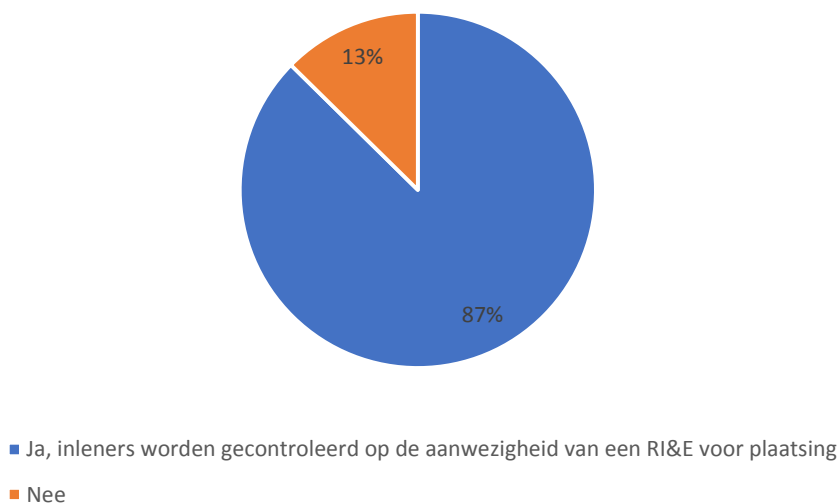
Figuur 5.4: Hoe lang geleden is het plan van aanpak opgesteld? (n=95)



Bron: Cedris

Verder controleert 87% van de SW-bedrijven of er ook bij de inlener een RI&E aanwezig is voordat een medewerker daar wordt geplaatst (zie figuur 5.5). Volgens de Arbowet moet ieder bedrijf een schriftelijke RI&E en een daarop gebaseerd plan van aanpak maken. Daarbij komt dat de risico's voor de doelgroepen die in deze sector werken over het algemeen wat hoger zullen liggen dan voor medewerkers bij reguliere werkgevers. Het is dan extra belangrijk voor de bedrijven om een goed plan van aanpak te hebben dat deze risico's zo veel mogelijk minimaliseert.

Figuur 5.5: Controleert het SW-bedrijf voor plaatsingen of er bij de inlener een RI&E aanwezig is? (n=95)



Bron: Cedris

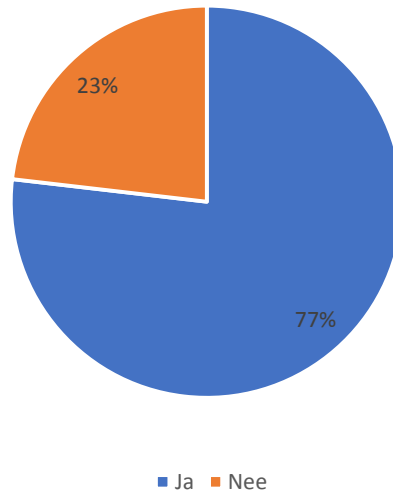
In het verlengde van de RI&E en een plan van aanpak ligt het voor de hand voor SW-bedrijven om bij inleners ook een werkplekinspectie uit te voeren op gezond en veilig werken. Zo kan gecheckt worden of de medewerker daar in de toekomst daadwerkelijk gezond en veilig kan werken en daarmee hopelijk langer duurzamer inzetbaar is. Meer





dan driekwart van de SW-bedrijven doet een werkplekinspectie bij de inlener (zie figuur 5.6).

Figuur 5.6: Doet uw organisatie voor het plaatsen van medewerkers bij een inlener een werkplekinspectie op gezond en veilig werken? (n=95)

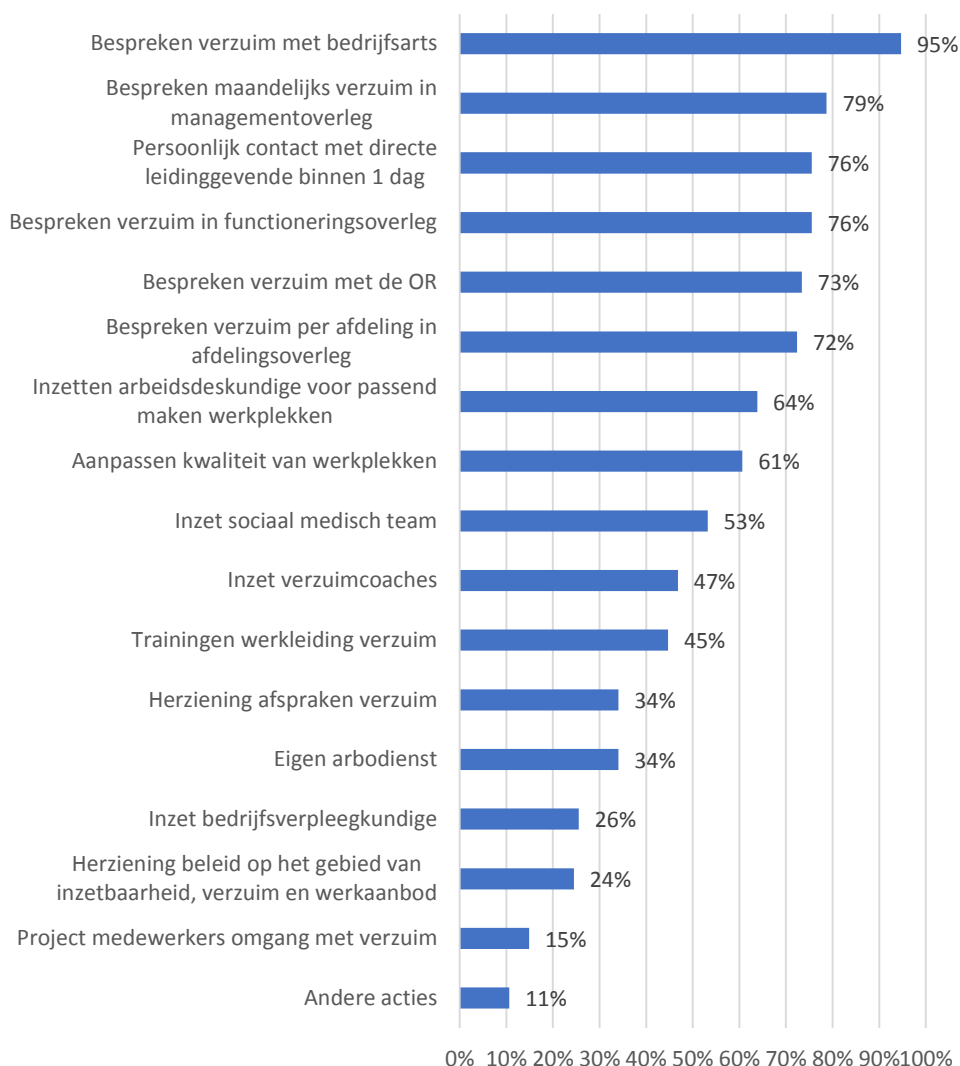


Bron: Cedris

SW-bedrijven kunnen verschillende concrete acties ondernemen om het ziekteverzuim in de organisatie te beperken (zie figuur 5.7). Bijna in alle SW-bedrijven wordt het verzuim besproken met de bedrijfsarts (95%). Bij driekwart van de SW-bedrijven wordt het verzuim tijdens het functioneringsoverleg en maandelijks in het management overleg besproken en is er binnen één dag persoonlijk contact met de directe leidinggevende. Bijna een kwart van de SW-bedrijven heeft het beleid op het gebied inzetbaarheid, verzuim en werkaanbod in het afgelopen jaar herzien of heeft een project in huis voor medewerkers over de omgang met verzuim.



Figuur 5.7: Aandeel van SW-bedrijven die de volgende acties hebben ondernomen op het gebied van ziekteverzuim in het afgelopen boekjaar (n=94)



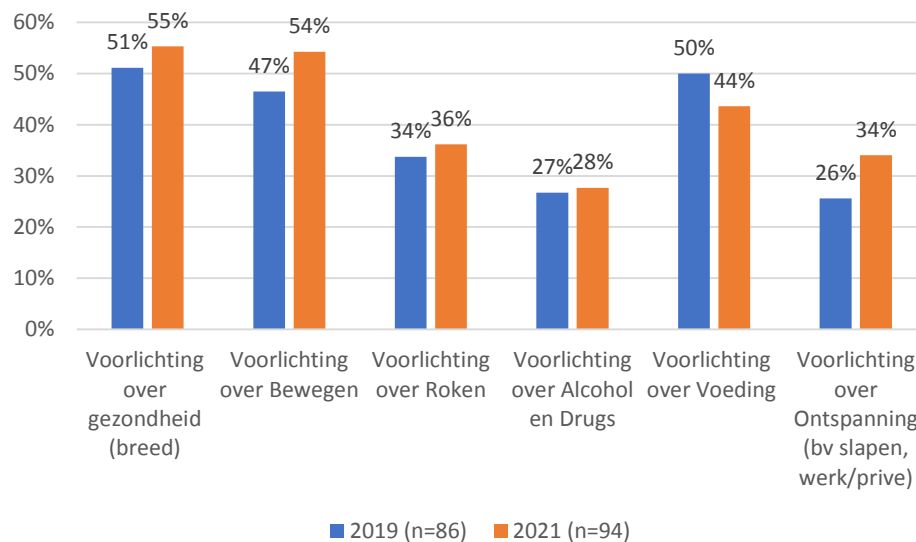
Bron: Cedris

Meer dan de helft van de SW-bedrijven geeft in 2021 voorlichting aan hun medewerkers over gezondheid en een gezonde levensstijl (figuur 5.8). Verder is het aandeel bedrijven dat voorlichting geeft over specifieke onderdelen de afgelopen twee jaar toegenomen. Enkel over het thema voeding wordt minder voorlichting gegeven. Desondanks wordt voorlichting over voeding (44%) samen met voorlichting over bewegen (54%) door een groot aandeel van de bedrijven gedaan in 2021. Daarnaast geeft een deel van de SW-bedrijven voorlichting over roken, alcohol en drugs en ontspanning. Uit gesprekken met de sector blijkt dat er SW-bedrijven zijn waarbij dit aanbod versnipperd is of niet goed bekend is bij de werknemers. Om een krachtig en doortastend duurzamer inzetbaarheidsbeleid op te zetten zijn de organisaties bezig om dit meer te centraliseren en de bekendheid bij de medewerker te verhogen. Tevens zijn er SW-bedrijven die dit soort cursussen niet aanbieden omdat er getwijfeld wordt aan de effectiviteit. Werknemers houden vast aan hun eigen gewoontes en melden zich niet aan voor dit soort trainingen. De SW-bedrijven geven



aan dat het verbeteren van de gezondheid iets is van de lange adem waarbij ingezet moet worden op een gedragsverandering. Communicatie en voorlichting over een gezonde levensstijl zou daar een geschikter middel voor zijn. De werknemer komt dan op termijn zelf naar de werknemer toe met de vraag over gezonder eten, of stoppen met roken. Wanneer de vraag vanuit de werknemer komt zal dit ook op langere termijn een beter resultaat opleveren.

Figuur 5.8: Aandeel van SW-bedrijven die voorlichting aanbieden op het gebied van gezondheid



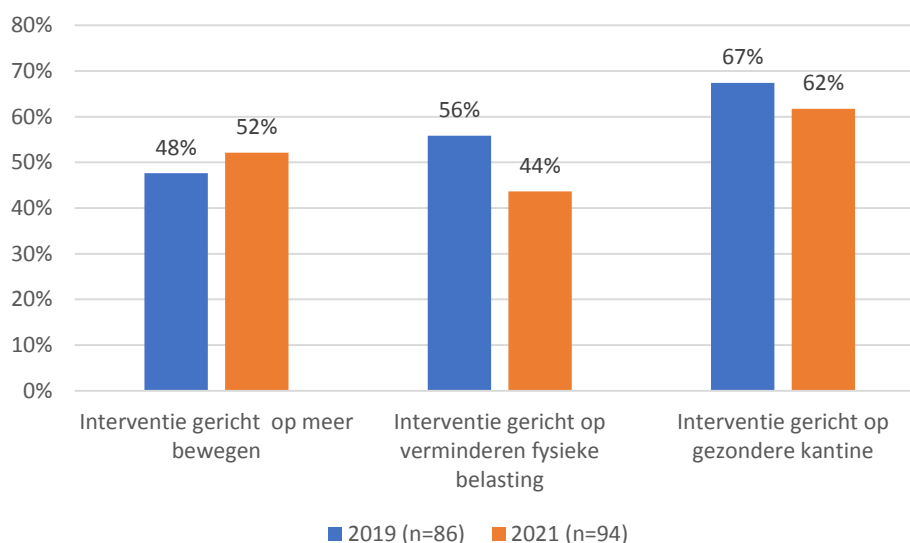
Bron: Cedris

Naast voorlichting ondernemen de SW-bedrijven ook actie op het gebied van gezondheid en vitaliteit doormiddel van verschillende interventies, aanpassingen van beleid, coaching of training, een vitaliteitsscan, een PMO of andere initiatieven.

Meer SW-bedrijven hebben in 2021 een interventie gericht op meer bewegen (figuur 5.9). Dit gaat onder andere over lunchwandelen, sporten, sta-werkplekken en fietsen naar het werk. Bijna twee derde van SW-bedrijven heeft in 2021 een interventie gericht op een gezondere kantine en meer dan 40% heeft een interventie gericht op het verminderen van fysieke belasting. In dit laatste geval gaat het bijvoorbeeld om aanpassing aan de werkomgeving of een exoskelet. Het aandeel van SW-bedrijven die deze twee type interventies aanbieden, is in de afgelopen twee jaar wel afgenomen.



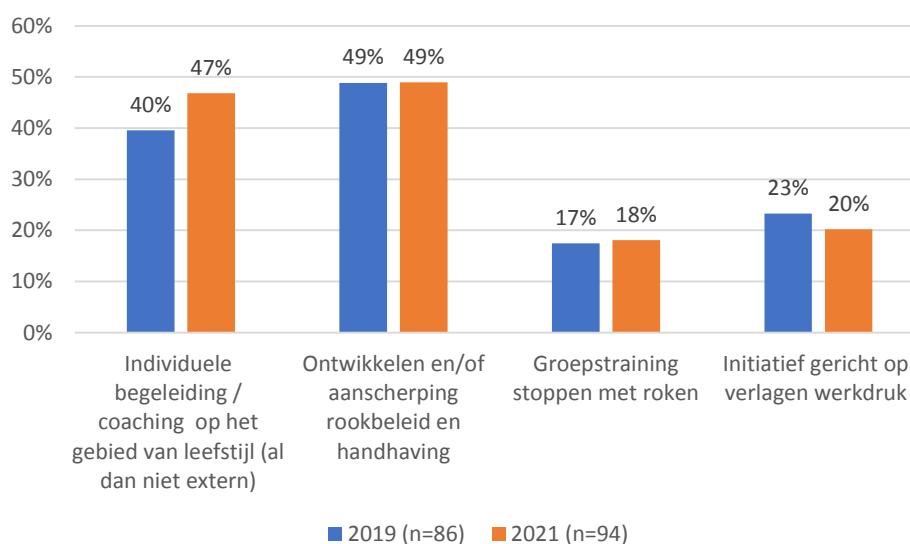
Figuur 5.9: Aandeel van SW-bedrijven die interventies aanbieden op het gebied van gezondheid



Bron: SBCM

Daarnaast nemen SW-bedrijven maatregelen zoals individuele begeleiding of coaching op het gebied van leefstijl (figuur 5.10). Deze begeleiding kan zowel intern geregeld zijn als via een externe partij komen. Bijna de helft van de SW-bedrijven (47%) biedt dit in 2021 aan. Ongeveer evenveel SW-bedrijven hebben een (anti-)rookbeleid ontwikkeld of hun huidige beleid aangescherpt. Bijna 20% van SW-bedrijven biedt groepstrainingen aan om medewerkers te helpen om te stoppen met roken. Verder is er ook een vijfde van de SW-bedrijven dat initiatieven heeft bedacht om de werkdruk van medewerkers te verlagen.

Figuur 5.10: Aandeel van SW-bedrijven die de volgende acties aanbieden op het gebied van gezondheid



Bron: Cedris

Uit gesprekken met stakeholders blijkt dat individuele programma's gericht op het verbeteren van de gezondheid van de werknemer vaak beter werken dan groepssessies. Voor sommigen helpt het om in een groepsetting te werken aan de

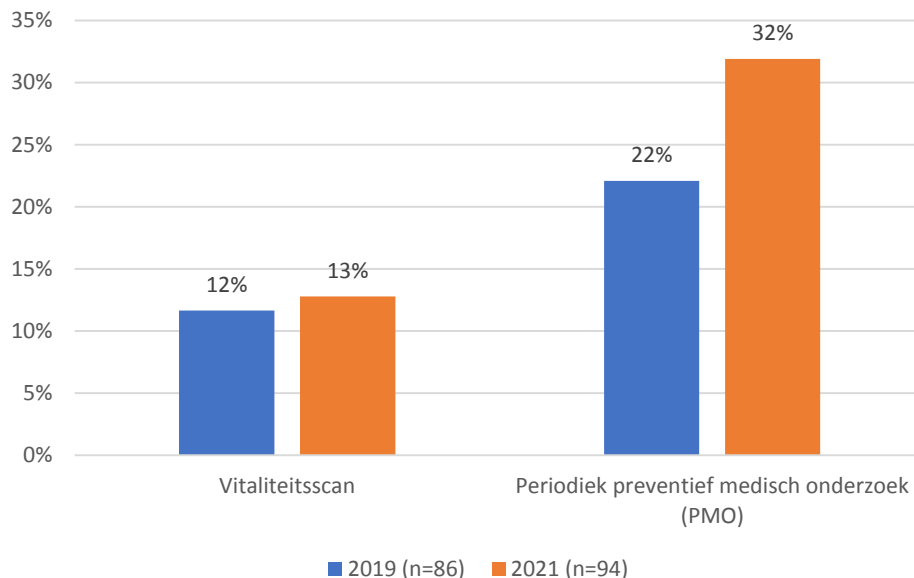


gezondheid omdat men elkaar dan kan steunen in elkaars proces, maar men kan elkaar ook omgekeerd op een negatieve manier beïnvloeden. Ook kan in individuele programma's vaker beter aangesloten worden op de behoeften en leefwereld van de werknemer (dit is een succesfactor voor gedragsverandering).

Tot slot biedt een deel van de SW-bedrijven ook een vitaliteitsscan en/of periodiek een preventief medisch onderzoek (PMO) aan hun medewerkers. De vitaliteitsscan meet het werkvermogen van medewerkers terwijl een PMO een verzameling is van methoden die bedrijfsartsen gebruiken om de gezondheid van werknemers in een organisatie te bewaken en te bevorderen. Een PMO bestaat uit onderzoek van de gezondheid, en activiteiten om de gezondheid van werknemers te beschermen en verbeteren als daar een reden voor bestaat. De uitkomsten van de RI&E vormen de basis van het inrichten van het PMO. Knelpunten die met de RI&E niet werden gevonden, kunnen bij een PMO juist weer wel aan het licht komen, zoals knelpunten op het terrein van psychische en sociale belasting in het werk. Het PMO kan dus worden ingezet als instrument voor aanvullende risico-inventarisatie bij groepen werknemers. Ze zijn beiden wettelijk verplicht vanuit de Arbowet.<sup>30</sup>

Een PMO is bedoeld voor individuele werkende mensen. Daarnaast kan de organisatie en de bedrijfsarts samen ook een beeld krijgen van de gezondheid van groepen werknemers (bijvoorbeeld een afdeling of vestiging), en kunnen zij voor een groep of groepen speciale activiteiten ontwikkelen. Het aandeel bedrijven dat een vitaliteitsscan aanbiedt, is in de afgelopen twee jaar nauwelijks gestegen en ligt nu op 13%. Het aandeel bedrijven dat een PMO aanbiedt, is in de afgelopen twee jaar wel behoorlijk toegenomen van 22% naar 32% (figuur 5.11).

Figuur 5.11: Aandeel van SW-bedrijven die de volgende acties aanbieden op het gebied van gezondheid



Bron: Cedris

Een PMO is een verbeterde versie van het Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Er zijn vier belangrijke punten van verschil tussen een PMO en een PAGO:

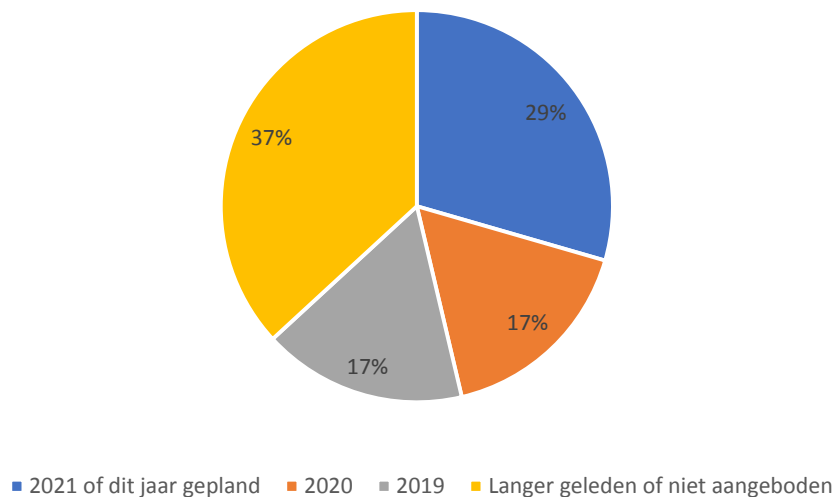
<sup>30</sup> <https://www.arboned.nl/diensten/preventief-medisch-onderzoek-pmo/veelgestelde-vragen>



- De werkgever is, samen met de ondernemingsraad actief bij de voorbereiding en uitvoering van het PMO betrokken. Dat is bij een PAGO niet altijd het geval.
- Het gaat bij een PMO niet alleen om gezondheidsonderzoek, maar ook om acties naar aanleiding van dat onderzoek om de gezondheid van de medewerkers te beschermen of verbeteren.
- In een PMO is aandacht voor de lichamelijke en geestelijke conditie en leefgewoonten van uw medewerkers. Deze zaken zijn belangrijk voor het goed kunnen functioneren in het werk. Een PMO kijkt ook naar chronische aandoeningen en riskante leefgewoonten.
- Eventuele verplichte keuringen (op grond van de wet of cao) kunnen onderdeel uitmaken van het PMO.

Net iets minder dan de helft van de SW-bedrijven heeft dit jaar of vorig jaar het PAGO onder de aandacht gebracht bij werknemers (figuur 5.12).

Figuur 5.12: Wanneer heeft u voor het laatst het Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) onder de aandacht gebracht bij werknemers? (n=95)



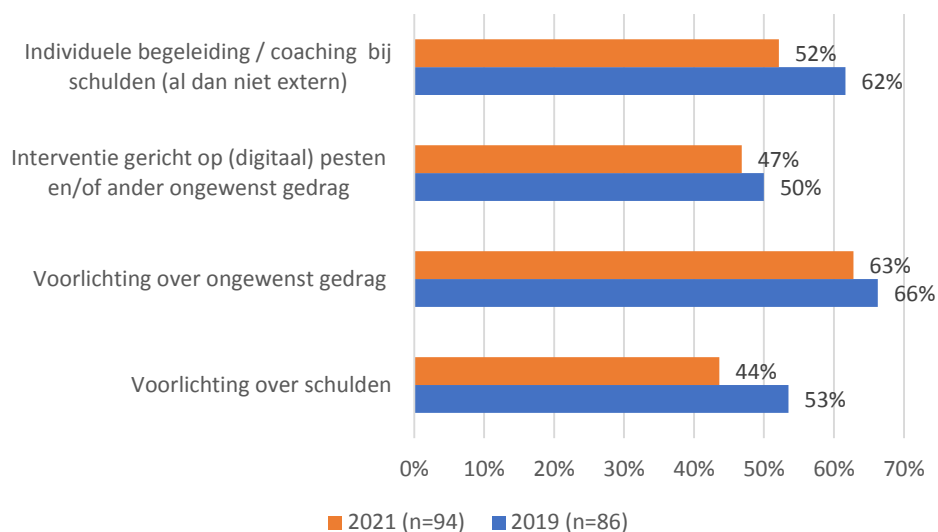
Bron: Cedris

### 5.3 Goed werkgeverschap

SW-bedrijven nemen verschillende maatregelen op het gebied van goed werkgeverschap. Zij bieden voorlichting over of individuele begeleiding/coaching bij schulden en voorlichting over en interventies gericht op ongewenst gedrag zoals (digitaal) pesten. Uit figuur 5.13 komt naar voren dat het aandeel van SW-bedrijven die deze maatregelen aanbieden in 2021 ten opzichte van 2019 is gedaald. Hier moet echter wel bij vermeld worden dat er in 2021 meer bedrijven informatie bij SBCM hebben aangeleverd over duurzame inzetbaarheid. Het absolute aantal SW-bedrijven dat deze maatregelen aanbiedt gericht op schulden is in 2021 wel gedaald, maar het aantal SW-bedrijven dat maatregelen neemt op het gebied van ongewenst gedrag is nagenoeg gelijk gebleven.



Figuur 5.13: Aandeel van SW-bedrijven die de volgende maatregelen nemen op het gebied van goed werkgeverschap



Bron: Cedris

Werkgevers kunnen niet alles zelf oplossen en verwijzen dan ook bij sommige problemen door naar andere instanties of organisaties die beter voorbereid zijn in het helpen van de werknemers op het gebied van bijvoorbeeld schulden of verschillende problematiek in de privésfeer. SW-bedrijven pakken waar nodig een leidende rol maar weten door hun ervaring met de doelgroep ook vaak goed wanneer het tijd is om mensen door te sturen naar een ander organisatie. Het is aan SW-bedrijven om duidelijk naar hun werknemers te communiceren dat ze met hun problemen bij de werkgever terecht kunnen en helder te hebben welke hulp ze kunnen bieden.

## 5.4 Persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit

Zowel de cao SW als de cao Aan de slag bevatten bepalingen met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit.

In de cao Aan de slag staat onder andere vermeld dat:

1. De werkgever de deelneming van de werknemer bevordert aan trainings- en opleidingsactiviteiten gericht zijn op het verwerven van kennis en vaardigheden die voor de werknemer noodzakelijk zijn om werkzaamheden te kunnen verrichten in het dienstverband en bij een reguliere werkgever.
2. Dit moet zoveel mogelijk binnen werktijd plaatsvinden. Indien dit niet mogelijk is, wordt deze tijd zo spoedig mogelijk gecompenseerd binnen de werktijd van de werknemer.
4. De werknemer kan op eigen initiatief de werkgever vragen om deel te nemen mogen nemen aan een training of opleiding, die noodzakelijk is voor zijn werkzaamheden. De werkgever hierover neemt een gemotiveerd besluit.
3. Als voor een bepaalde functie een opleiding noodzakelijk is, dan draagt de werkgever de kosten hiervan.
4. De werkgever bevordert de deelneming van jongere werknemers aan beroepsonderwijs en educatie.

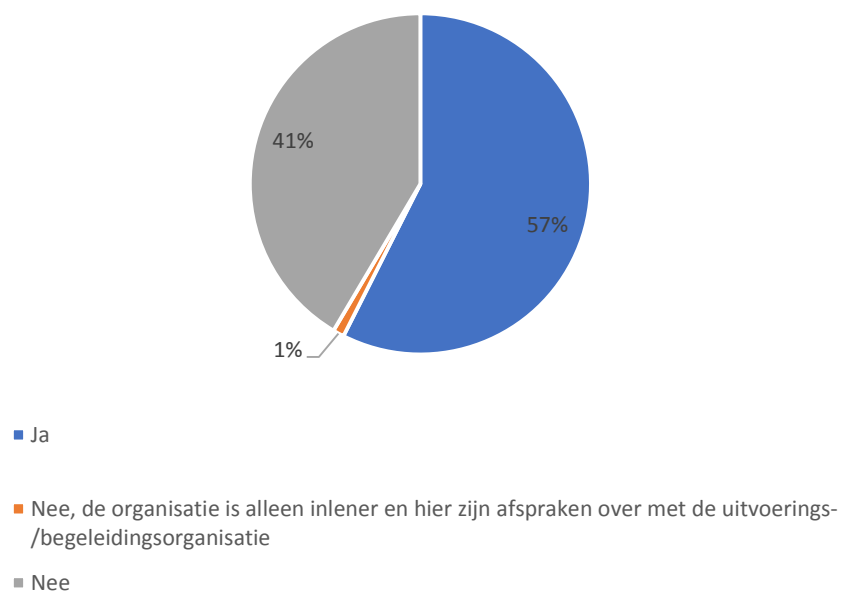


In de cao SW staan soortgelijke bepalingen:

1. De werkgever bevordert de deelneming van de werknemer aan voorlichtings-, trainings- en opleidingsactiviteiten, alsmede zo nodig de uitvoering van zodanige activiteiten, uitsluitend voor zover deze activiteiten gericht zijn op het verwerven van kennis en vaardigheden die voor de werknemer noodzakelijk zijn om zijn arbeid of zijn toekomstige arbeid zoveel mogelijk in overeenstemming met de doelstellingen omschreven in artikel 3 van de wet te kunnen verrichten.
2. Dit moet zoveel mogelijk binnen werktijd plaatsvinden, wat ook geldt voor werknemers met een niet-volledige dienstbetrekking.
3. De werknemer kan de werkgever gemotiveerd verzoeken om deel te nemen aan een training of opleiding. Het is de werkgever die op het verzoek van de werknemer gemotiveerd een beslissing zal nemen.
4. Indien deze activiteiten niet in reguliere werktijd kunnen plaatsvinden, zal op lokaal niveau een compensatiemaatregel worden uitgewerkt, in welke regeling als uitgangspunt keuzevrijheid voor de werknemer geldt voor compensatie in tijd of geld.
5. De werkgever bevordert de deelneming van jongere werknemers aan beroepsonderwijs en educatie.
6. Dit moet zoveel mogelijk binnen werktijd plaatsvinden, wat ook geldt voor werknemers met een niet-volledige dienstbetrekking.

Daar waar het gaat om persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit kan bij SW-bedrijven verder gekeken worden naar het aandeel van deze bedrijven dat voor iedere medewerker een IOP (individueel ontwikkeling-, opleidings-, trajectplan) heeft. Meer dan de helft van de SW-bedrijven heeft voor iedere medewerker zo'n IOP opgesteld (figuur 5.14).

Figuur 5.14: Aandeel van SW-bedrijven die een IOP hebben (n=94)



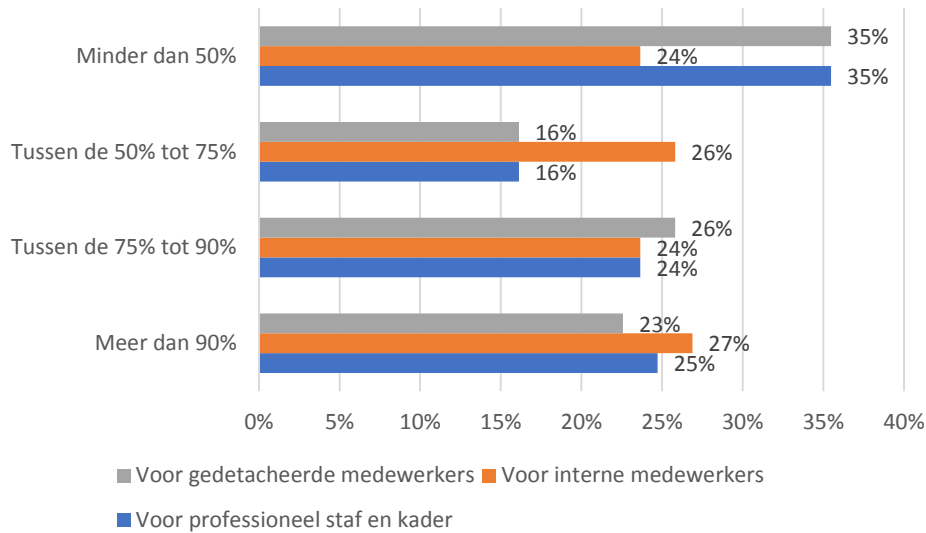
Bron: Cedris





Of er een SW-bedrijf een actueel POP voor een medewerker heeft, verschilt per type medewerker. In figuur 5.15 is bijvoorbeeld af te lezen dat 35% van de SW-bedrijven voor minder 50% van hun gedetacheerde medewerkers een IOP actueel heeft.

Figuur 5.15: Aandeel van SW-bedrijven met het percentage medewerkers met een actueel IOP in het afgelopen boekjaar (n=93)



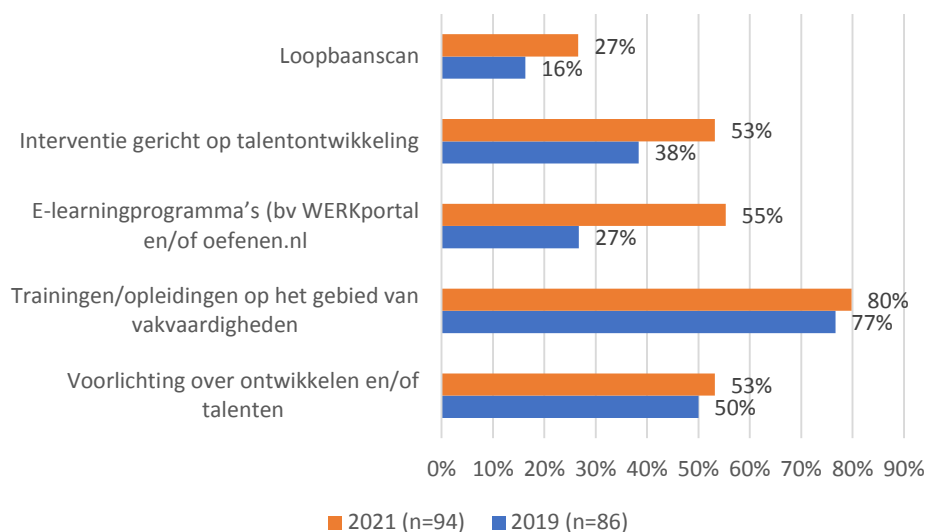
Bron: Cedris

Een persoonlijk gesprek met de werknemer over zijn of haar ontwikkeling is een goede en veilige manier om duidelijk te krijgen waar de behoeften en mogelijkheden van de werknemer op dit gebied liggen. Dit kan tijdens het 'functioneringsgesprek' of het equivalent bij de desbetreffende organisatie, maar kan ook in een apart gesprek. SW-bedrijven doen dit elk op hun eigen manier die past bij hun populatie werknemers. In de gesprekken kan worden vastgesteld of er ontwikkeling mogelijk is bij werknemers. Bij sommigen is dit namelijk niet mogelijk en daar wordt door SW-bedrijven rekening mee gehouden. Desondanks komt het onderwerp van ontwikkeling in de meeste gevallen wel ter sprake, al is het maar om te bevestigen dat bijvoorbeeld een ander werk of het volgen van een bepaalde cursus er niet in zit. Op deze manier wordt de ontwikkelingsbehoefte gemonitord naast onderling contact van de werknemers met leidinggevenden of begeleiders.

SW-bedrijven nemen verder verschillende maatregelen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit (zie figuur 5.16). Zo biedt meer dan de helft van SW-bedrijven in 2021 interventies aan gericht op talentontwikkeling, geven ze voorlichting aan hun medewerkers over ontwikkelen en/of talenten en bieden ze verschillende E-learning programma's aan zoals die op de WERKportal en/of oefenen.nl staan. Met name het aanbod van deze E-learning programma's is bij SW-bedrijven de afgelopen twee jaar flink toegenomen (een stijging van 27% naar 55%). Verder geeft meer dan 80% van de SW-bedrijven trainingen of opleidingen op het gebied van vakvaardigheden aan hun medewerkers. Tot slot biedt in 2021 ook meer dan een kwart van de SW-bedrijven hun medewerkers een loopbaanscan aan.



Figuur 5.16: Aandeel van SW-bedrijven die de volgende maatregelen nemen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit



Bron: Cedris

SW-Bedrijven bieden hun medewerkers daarnaast ook hulp aan bij analfabetisme en digibetisme. Uit gesprekken met betrokkenen blijkt dat dit een substantieel probleem is bij de doelgroep. Het leren lezen en schrijven en het leren omgaan met de digitale omgeving, die steeds groter en complexer wordt, kan werknemers niet alleen helpen bij hun werk maar ook juist in hun privésituatie. Dit kan een positief effect hebben bij het tegengaan van de stress en isolatie die mensen kunnen ervaren. Ondanks de positieve effecten die hulp op deze vlakken kan hebben, werkt het niet bij iedereen. Sommige werknemers zijn er bijvoorbeeld juist trots op dat ze geen gebruik maken van een smartphone. Daarbij komt dat oudere werknemers minder snel opstaan voor verandering en het wellicht meer moeite vergt om hen te enthousiasmeren voor dit soort cursussen.

De effectiviteit van maatregelen op het gebied van ontwikkeling is moeilijk meetbaar. Deelname aan bepaalde programma's, trainingen, opleidingen of voorlichtingsbijeenkomsten zegt bijvoorbeeld niets over de effectiviteit van dit soort maatregelen. Uit verschillende gesprekken blijkt dat men bij SW-bedrijven in de eerste plaats vooral kijkt naar de bekendheid van de mogelijkheden bij de werknemers en of werknemers die daadwerkelijk meedoen ook tevreden zijn. Wanneer werknemers zelf aangeven dat ze iets aan de training hebben gehad, dan is dat in elk geval een belangrijke indicatie van de effectiviteit van de maatregel. Daarnaast kan een tevreden werknemer een soort ambassadeur zijn en de bekendheid en tevredenheid over de maatregel verder in het bedrijf verspreiden. Waar het gaat om het meedoen met dit soort programma's, zijn aanbevelingen van collega-werknemers vaak effectiever dan aanbevelingen van leidinggevenden.

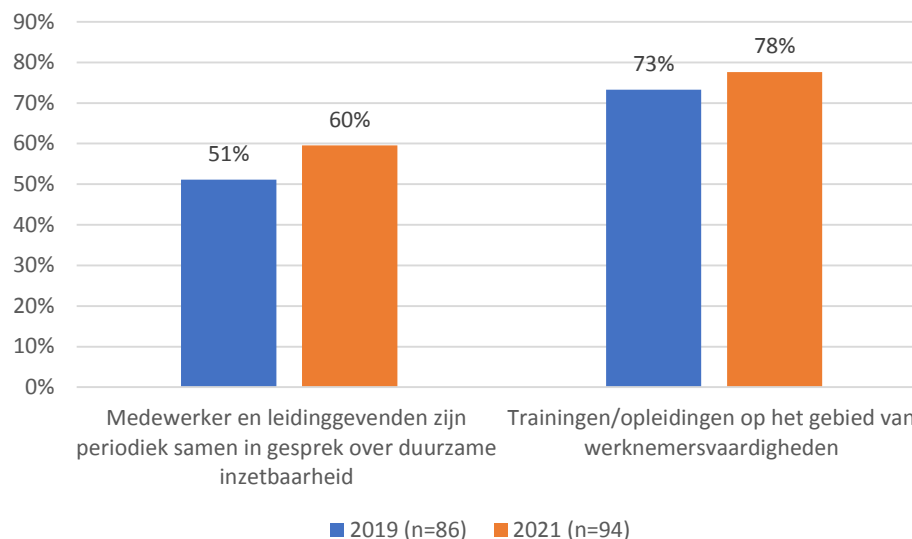
## 5.5 Eigen regie

Het aspect eigen regie binnen duurzame inzetbaarheid heeft in de SW-sector een bijzondere positie. Voor veel medewerkers legt juist hun beperking ook voorwaarden op aan de mate waarin eigen bewustwording en eigen regie mogelijk is en kan worden gestimuleerd. SW-bedrijven nemen een aantal maatregelen op het gebied van eigen regie (figuur 5.17). Leidinggevenden bij twee derde van SW-bedrijven gaan



bijvoorbeeld periodiek met hun medewerkers in gesprek over hun duurzame inzetbaarheid. In deze gesprekken wordt zo aandacht besteed aan de bewustwording bij de medewerker over zijn of haar duurzame inzetbaarheid en is ook de leidinggevende goed op de hoogte van de behoeften en benodigdheden van hun medewerkers. Medewerkers krijgen, voor zover hun beperking dat toe laat, op die manier een stukje eigen regie over hun duurzame inzetbaarheid. Naast de periodieke gesprekken biedt bijna 80% van de SW-bedrijven in 2021 ook trainingen/opleidingen aan op het gebied van werknemersvaardigheden.

Figuur 5.17: Aandeel van SW-bedrijven die de volgende maatregelen nemen op het gebied van eigen regie



Bron: SBCM

In hoeverre werknemers eigen regie kunnen nemen over hun duurzame inzetbaarheid is van veel verschillen factoren afhankelijk en moet per individu worden vastgesteld. Lichamelijk beperkte werknemers kunnen bijvoorbeeld heel vaak prima aangeven waar zij behoeften aan hebben en of er problemen rond hun gezondheid spelen. Wel moet de werkgever duidelijk maken dat over de onderwerpen rondom duurzame inzetbaarheid gesproken kan worden en waar een werknemer dan terecht kan. Werknemers met een psychische beperking, verstandelijke beperking of multiproblematiek waarbij ook mentale of emotionele beperkingen aanwezig zijn, kunnen meer moeite hebben met het pakken van eigen regie. Het kan zijn dat ze moeite hebben om problemen te herkennen, erkennen of te verwoorden. SW-bedrijven ondersteunen de werknemers hierbij en kunnen ze waar nodig doorverwijzen naar een andere partij, zoals een sociaal-maatschappelijk werker of een arts. Wel kan voorzichtig geconcludeerd worden dat jongere werknemers over het algemeen meer met hun duurzame inzetbaarheid bezig zijn omdat zij nog langer zullen moeten werken. Ook wordt er van hen vaker geacht dat ze doorstromen naar regulier werk. Zij nemen om deze reden vaker het initiatief om over dit onderwerp met een leidinggevende of iemand anders binnen het SW-bedrijf in gesprek te gaan. Oudere werknemers zijn minder snel geneigd om in actie te komen. Zij zijn vaker content met de plaats waar zij zitten. Ook zijn zij hun werkzame leven in de nodige gevallen al aan het afbouwen door bijvoorbeeld gebruik te maken van de seniorenregeling. Zij geloven dat ze het wel redden tot hun pensioen. Daarnaast zijn de thuisomgeving en de cultuur waarin een werknemer is opgegroeid en nu nog leeft van invloed om de eigen regie.



Natuurlijk zijn er altijd uitzonderingen op dit algemene beeld. Werknemers moeten wel open staan voor hulp en potentiële verandering van werk of werkomgeving of deelname aan duurzame inzetbaarheid programma's gericht op gezondheid of ontwikkeling. De SW-bedrijven doen er goed aan om in elk geval aan de werknemer duidelijk te maken waarvoor de werknemer bij het SW-bedrijf kan aankloppen en vervolgens ook een instrumentarium in huis te hebben om een goed vervolg te kunnen geven aan de behoefte van de werknemer. Mocht de werknemer ondanks alle poging niet willen meewerken aan zijn of haar eigen duurzame inzetbaarheid, dan zal het SW-bedrijf dit moeten accepteren en hier rekening mee moeten houden.

## 5.6 Ontzietmaatregelen en vroegpensioenen

In de cao Aan de slag zijn geen speciale ontzietmaatregelen of vroegpensioenen opgenomen.

In de cao Sociale Werkvoorziening zijn wel een aantal bepalingen op genomen over een seniorenregeling voor oudere medewerkers in de sector. Hierin is een verschil aan te wijzen tussen de seniorenregeling tot 2018 en de seniorenregeling vanaf 2018.

### Senioren regeling voor 2018

- Medewerkers van 58 jaar en ouder en die ten minste 5 jaar ononderbroken<sup>31</sup> in dienst zijn geweest kwamen als eerste in aanmerking. De werktijd van deze medewerkers kon op verzoek met 1/10 deel over gemiddeld 26 weken teruggebracht worden. De formele arbeidsduur werd behouden en de medewerker ontving dan 95% van het loon over die arbeidsduur.
- Medewerkers 59 jaar en ouder: 1/5 deel over gemiddeld 26 weken met behoud van 92,5% van het loon. Ook hier geldt een vereiste van ononderbroken diensttijd van ten minste 5 jaar.
- Medewerkers van 61,5 jaar en ouder: 1/5 deel over gemiddeld 26 weken met behoud van 100% van het loon. Ook hier geldt een vereiste van ononderbroken diensttijd van ten minste 5 jaar.
- Bij gebruikmaking van de seniorenregeling moet een medewerker minimaal een arbeidsduur hebben van 8 uur per week, gemiddeld over 13 weken.

### Seniorenregeling vanaf 2018

- Medewerkers van 60 jaar en ouder en die ten minste 5 jaar ononderbroken<sup>32</sup> in dienst zijn geweest komen als eerste in aanmerking. De werktijd van deze medewerkers kan op verzoek met 1/5 deel over gemiddeld 26 weken teruggebracht worden. De formele arbeidsduur wordt behouden en de medewerker ontvangt dan 92,5% van het loon over die arbeidsduur.
- Medewerkers 62 jaar en ouder: 1/5 deel over gemiddeld 26 weken met behoud van 100% van het loon. Ook hier geldt een vereiste van ononderbroken diensttijd van ten minste 5 jaar.
- Bij gebruikmaking van de seniorenregeling moet een medewerker minimaal een arbeidsduur hebben van 8 uur per week, gemiddeld over 13 weken.

Gedurende de looptijd van de cao Sociale Werkvoorziening is er tevens een aanvullende seniorenregeling afgesproken voor medewerkers van 64 jaar of ouder. De bepalingen van deze aanvullende regeling zijn als volgt:

<sup>31</sup> Een onderbreking van 2 maanden of minder wordt niet als een onderbreking aangemerkt.

<sup>32</sup> Idem.



- Medewerkers van 64 jaar en ouder en die ten minste 5 jaar ononderbroken<sup>33</sup> in dienst zijn geweest komen als eerste in aanmerking. De werktijd van deze medewerkers kan op verzoek met 2/5 deel over gemiddeld 26 weken teruggebracht worden. De formele arbeidsduur wordt behouden en de medewerker ontvangt dan 92,5% van het loon over die arbeidsduur.
- Bij gebruikmaking van de seniorenregeling moet een medewerker minimaal een arbeidsduur hebben van 8 uur per week, gemiddeld over 13 weken.

In de seniorenregelingen zijn verder speciale bepalingen opgenomen met betrekking tot het spaarverlof. De hoogte van het opgebouwde bedrag aan spaarverlof heeft daarmee effect op de mate waarin men in aanmerking komt voor de seniorenregeling.

De deelname aan de seniorenregelingen (of een RVU) wordt op dit moment niet sectorbreed bijgehouden. Om het gebruik van deze regelingen toch enigszins te kunnen schetsen is bij een aantal SW-bedrijven navraag gedaan over het gebruik van deze regelingen. Met de resultaten van deze uitvraag in combinatie met van de cijfers over het aantal werknemers in de gehele sector is vervolgens een inschatting mogelijk over het gebruik van de regelingen. Hierbij valt wel te bedenken dat het niet om een representatieve groep SW-bedrijven hoeft te gaan en dat de mogelijkheid van een RVU nog maar kort bestaat. Het is duidelijk een eerste impressie.

Tabel 5.1 laat zien dat de meest populaire regeling de 62-jarigenregeling is. Tussen de 11% en 17% van het SW personeelsbestand van de geselecteerde SW-bedrijven maakt gebruik van deze regeling. De 60 jarigen- en de 64 jarigenregeling worden veel minder gebruikt en daarnaast zijn er nog een aantal werknemers die gebruik maken van de oude seniorenregelingen. Ook de interesse in en deelname aan een RVU zijn vooralsnog niet hoog. Dit percentage ligt rond de 1% van alle SW-ers. Wanneer echter gekeken wordt naar het percentage ten opzichte van de populatie werknemers die in aanmerking komt, ligt dit percentage een stuk hoger (rond de 25%).

Wanneer we deze percentages vertalen naar de totale SW populatie in 2020 (67.612, zie 3.1), dan zouden er ongeveer tussen de 7.400 werknemers en 11.400 werknemers gebruik maken van de 62-jarigen regeling.

---

<sup>33</sup> Idem



Tabel 5.1: Deelname aan seniorenregelingen en de RVU in zes SW-bedrijven

	Reestmond	WSD- Groep	Konnected	Pastiel / Empatec	Lucrato	DCW
SW Populatie	382	1304	602	803	877	872
Waarvan >60+	88 (23%)	344 (26%)	140 (23%)	207 (26%)	250 (29%)	298 (34%)
Gebruik 58- jarigen Regeling (oud)	-	2 (0,2%)	3 (0,5%)	1 (0,12%)	-	-
59- jarigen regeling (oud)	-	-	-	1 (0,12%)	-	-
60- jarigen regeling	14 (3,66%)	32 (2,45%)	7 (1,16%)	8 (1,00%)	12 (1,37%)	18 (2,06%)
61,5 jarigen regeling (oud)	-	26 (1,99%)	-	21 (2,62%)	-	14 (1,6%)
62 jarigen regeling	41 (10,73%)	167 (12,81%)	76 (12,6%)	105 (13,08%)	148 (16,88%)	126 (14,44%)
64 jarigen regeling	3 (0,8%)	10 (0,8%)	1 (0,16%)	nvt	18 (2,05%)	9 (1,6%)
<b>Totaal</b>	<b>58 (15,18%)</b>	<b>237 (18,17%)</b>	<b>14,5%</b>	<b>136 (16,9%)</b>	<b>178 (20,3%)</b>	<b>167 (19,15%)</b>
RVU	4 hebben belangstelling (1%)	6 deelnemers (0,46%)	3 deelnemers (0,5%)	6 aanmeldingen (0,75%)	4 aanmeldingen, waarvan 2 deelnemers (0,46%)	3 deelnemers (0,3%) <sup>34</sup>

Bron: Gerichte uitvraag onder geselecteerde SW-bedrijven vanuit CNV en SBCM

Naast de seniorenregeling en de RVU nemen de SW-bedrijven nog allerlei andere ontzietmaatregelen. De SW-sector is er uniek in dat er in deze sector werk wordt gezocht bij de mensen die het SW-bedrijf binnenkomen. In andere sectoren werkt dat natuurlijk andersom: er is een werk bij een bedrijf en daar moet een geschikte kandidaat voor worden gezocht. Niet alleen het feit dat er veelal fysiek werk wordt verricht, maar per definitie ook de zwaarte van de handicap, heeft effect op de inzet van de maatregelen. De doelgroep waar deze sector mee te maken heeft, maakt dan ook dat SW-bedrijven genoodzaakt zijn om veel aandacht te besteden aan passend maken van werk. Ontzietmaatregelen maken deel uit van het DNA van SW-bedrijven en hoeven daarom niet apart nog te worden vastgelegd in bijvoorbeeld de cao.

<sup>34</sup> Bij DCW is sprake van 14 mensen die qua leeftijd onder de RVU zouden kunnen vallen maar die al voor de RVU vrijgesteld waren van werk met behoud van loon en inlevering van verlof tot pensioen, omdat plaatsing niet meer mogelijk en een ontslagtraject niet meer redelijk is



Voorbeelden van dit soort maatregelen zijn aanpassingen van de werkplek, aanpassingen in het werk zoals roulatie van functies en bijvoorbeeld ondersteuning doormiddel van het gebruik van verschillende soorten technologie.







## 6 Conclusies en aanbevelingen

### Checklist vereisten MDIEU-sectoranalyse onderdelen A - C

#### A. Algemene informatie sector

##### 1. Beschrijving sector

- De sector Sociale Werkvoorziening valt binnen de Standaard BedrijfsIndeling (SBI) 2008, onder de code 32991 Aanbieden van arbeid aan personen die vanwege een handicap slechte kansen hebben op de reguliere arbeidsmarkt
- Deze sectoranalyse heeft alleen betrekking op de werknemers die onder de cao Sociale Werkvoorziening of de cao Aan de Slag vallen.

##### 2. Ontwikkelingen in de sector

- De werkgelegenheid in de sector Sociale Werkvoorziening neemt langzaam af. Dit is niet het gevolg van minder behoefte aan de sector, maar een automatisch gevolg van de afname in het aantal WSW-ers. De groei van het aantal interne plaatsingen (cao Aan de slag) compenseert niet volledig voor de daling van het aantal werknemers met een WSW-indicatie van voor 2015.
- Het werknemersbestand van de WSW groep veroudert. De groep onder de cao aan de slag zal ook gemiddeld ouder worden door meer instroom vanuit oudere doelgroepen.
- Het ziekteverzuim ligt ver boven het Nederlands gemiddelde en neemt verder toe. Voor de medewerkers onder cao aan de slag zal het ziekte verzuim in de toekomst toegroeien naar het huidige niveau van de WSW' er.
- De sector besteedt al veel aandacht aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers vanuit hun taak als Sociale Werkvoorziening.
- Het aantal bedrijven verandert nauwelijks.

#### B. Onderbouwing van de omvang en samenstelling van het aantal werkenden

##### 1. Totaal aantal werkenden in de sector

- WSW-ers in dienst van SW-bedrijf: plm. 68.000 werknemers
- WSW-er niet in dienst van SW-bedrijf: plm. 10.800 werknemers
- Niet WSW-ers: plm. 12.500, waaronder ruim 5.000 medewerkers onder de cao Aan de slag.

##### 2. Aantal werkenden in loondienst

- Plm. 73.000 werknemers, werkzaam voor plm. 66.000 fte

##### 3. Samenstelling werknemers naar leeftijdsgroepen:

(naar schatting)

- 15-24 jaar: 1.000 (1%)
- 25-34 jaar: 6.000 (9%)



- 35-44 jaar: 11.000 (16%)
- 45-55 jaar: 18.000 (27%)
- 55-64 jaar: 28.000 (40%)
- 65-74 jaar: 5.000 (7%)

**4. Aantal werknemers 63-66 jaar:**

- 11.000 (16%)
- aantal werknemers 64-66 jaar (die in aanmerking komen voor RVU) 7.500 werknemers (11 %)

**C. Aandeel kleine ondernemingen**

**5. Aantal ondernemingen / arbeidsorganisaties in de sector**

- 101 bedrijven

**6. Aantal kleine ondernemingen volgens MDIEU-definitie**

- 3 bedrijven

**7. Aantal werknemers werkzaam bij kleine bedrijven:**

- 10 werknemers

## 6.1 Conclusies

- Het ziekteverzuim is hoog. Dit komt natuurlijk mede omdat de werknemers een beperking c.q. handicap hebben waardoor ze in de Sociale Werkvoorziening zijn beland. Bovendien veroudert het bestand en ouderen zijn sowieso langer ziek (en de verzuimfrequentie ligt bij de doelgroep hoger dan bij de gemiddelde beroepsbevolking). Maatregelen om de werknemers gezond en vitaal te houden zijn derhalve zeer op hun plaats.
- De doelgroep vereist sowieso al een bijzondere opstelling van de werkgever. Zaken als schuldenproblematiek, incidenteel pestgedrag en ook analfabetisme en digibetisme vragen hier nog meer van. Ook wat betreft het element "Goed Werkgeverschap" van duurzame inzetbaarheid is blijvende aandacht nodig.
- Het is aan de ene kant een van de kerntaken van de SW om medewerkers die daarvoor de capaciteiten beschikken zo mogelijk naar de reguliere arbeidsmarkt te geleiden. Voor een groot deel van de groep interne plaatsingen geldt een uitstroomdoelstelling naar regulier werk. Daarvoor moet zeker worden geïnvesteerd in ontwikkeling en loopbaan, al zal dit niet gemakkelijk zijn en daardoor juist een forse investering vragen. Van een deel van de doelgroep valt aan de andere kant niet te verwachten dat ze iets van een externe carrière gaan maken. Dit zijn voornamelijk de oudere WSW-ers en de groep nieuw beschut. Echter, ook in deze groep zitten wel personen bij die ondanks hun handicap het nodige potentieel hebben, maar dan wel binnen de SW. Voor de grootste aandeel van deze groep geldt echter dat het wel nodig is op hun niveau bij te blijven en bijvoorbeeld digitaal vaardig(er) te worden. Zo kunnen ook zij mee blijven doen met de maatschappij. Ook neemt het werkplezier toe, als men het eigen vak naar behoren of zelfs goed beheerst.



Inzet op ontwikkeling en de interne loopbaan vergroot vervolgens de kans op (tot de AOW-leeftijd en fulltime) door te blijven werken.

- Voor de zelfregie op de loopbaan geldt dit eigenlijk ook. De loopbaanmogelijkheden zijn vaak beperkt, maar tegelijkertijd ook afhankelijk van de eigen motivatie om een stap te zetten. En zoals bekend vergt het juist bij deze doelgroep de nodige moeite en tijd om werknemers die eigen regie op een gerichte manier te laten nemen.

Tegelijkertijd ontstaat het beeld dat een grote investering van belang is, maar tevens niet ervoor zal zorgen dat de meeste werknemers tot de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen doorwerken. Hierbij speelt vaak de aard van de handicap een belangrijke rol. Het hoge ziekteverzuim duidt hier ook op. En weliswaar zal de oude WSW-groep op termijn verdwijnen ten gevolge van de wetwijziging in 2015, maar dat is voorlopig nog niet zover. Er is een zeer grote groep vijftigers die de komende 5-15 jaar aangewezen zal zijn op mogelijkheden voor geheel of gedeeltelijk eerder uittreden. Maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid kunnen misschien de periode verlengen dat men werkfit is, maar veel werknemers zullen het ook dan niet helemaal tot de AOW-leeftijd redden.

Daarnaast is er ook een nieuwe doelgroep: de instroom vanuit de Participatiewet. Een aanzienlijk deel is van veel jongere leeftijd dan de WSW-groep en kent daardoor ook een andere behoefte op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Met inzet op duurzame inzetbaarheid begin je vervolgens nooit vroeg genoeg. Een goede, tijdige invulling van maatregelen zal er soms toe leiden dat men zoals gewenst tot de AOW-leeftijd door kan werken, maar ook soms dat men alsnog voor regulier werk in aanmerking kan komen. En in weer andere gevallen betekent inzet op duurzame inzetbaarheid dat uitval uit het beschermt werk naar bijvoorbeeld de gehandicaptenzorg zo lang mogelijk kan worden uitgesteld. Doordat het een nieuwe doelgroep is, die pas de laatste jaren flink in omvang is gegroeid, is echter veel nog onbekend. Er is nog nauwelijks sprake van aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van deze groep.

## 6.2 Aandachtspunten voor een activiteitenplan

### *Algemene aandachtspunten*

#### **Aandachtspunt 1: Integrale benadering van duurzame inzetbaarheid**

Duurzame inzetbaarheid bestaat uit allerlei verschillende onderdelen die dikwijls met elkaar samenhangen. Het is daarom aan te bevelen om te werken met een integrale benadering van duurzame inzetbaarheid. De uitdagingen die ontwikkelingen van vergrijzing van de WSW-doelgroep en digitalisering binnen de SW-sector met zich meebrengen, onderstrepen het belang van een integrale aanpak en borging van initiatieven op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Duurzaam inzetbaarheidsbeleid binnen de sector vraagt niet om nieuw beleid, maar bouwt voort op een integrale en samenhangende benadering. Wij adviseren daarvoor om naar vier beleidspijlers te kijken, te weten: organisatiecultuur, werksituatie, ontwikkeling en vitaliteit. Deze vier pijlers zijn vaak verspreid terug te vinden binnen organisaties, bijvoorbeeld in gezondheidsbeleid, arbobeleid en arbeidsvoorwaardenbeleid. De verantwoordelijkheid voor deze beleidsterreinen kan bovendien bij verschillende personen liggen. Een succesvol duurzaam inzetbaarheidsbeleid vraagt om investeringen in alle vier pijlers. Samenwerking tussen de verschillende disciplines is noodzakelijk om te komen tot een integrale benadering. Binnen deze context staan de bewustwording en de urgentie die gevoeld worden bij de medewerker en de



leidinggevende centraal. Hierbinnen is een basis nodig van vertrouwen zodat een open gesprek gevoerd kan worden over bijvoorbeeld de werk-privébalans, de werkzaamheden (werksituatie), opleiding en ontwikkeling en gezondheid en leefstijl (vitaliteit). Dit wordt ook onderkend door de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers, respectievelijk HR en medezeggenschap, in de sector Sociale Werkvoorziening. Ondersteuning van leidinggevendenden is hierin cruciaal: enerzijds via bijvoorbeeld coaching, anderzijds door een duidelijke organisatievisie die de leidinggevende – en daarmee de medewerker – de ruimte geeft om met duurzame inzetbaarheid rekening te houden. In deze sector is het daarnaast extra belangrijk om de medewerker die moeite hebben om hun eigen behoefte goed te duiden daarin te ondersteunen als werkgever en af en toe een duwtje in de goede richting te geven.

Om handvatten te bieden voor het opstellen van een subsidiabel activiteitenplan, vertalen we de problematiek en mogelijke oplossingsrichtingen door naar de vijf verschillende thema's waarop de MDIEU-subsidieregeling betrekking kan hebben. In de communicatie over deze thema's binnen de sector en bij de SW-bedrijven dient de hiervoor geschetste integrale benadering van duurzame inzetbaarheid centraal te staan. De mogelijkheid van een overzicht c.q. dashboard met daarin het beschikbare instrumentarium en tips hoe duurzame inzetbaarheid te verbeteren kan deze integrale aanpak ondersteunen. Denk bijvoorbeeld aan de ontwikkeling van een duurzame inzetbaarheidsapp waarmee HR-medewerkers de route naar duurzame inzetbaarheid voor het personeel uit kunnen stippelen. Hierbij kan informatie die beschikbaar is vanuit SBCM geïntegreerd worden.

### **Aandachtspunt 2: Zet goede praktijken in de sector in de 'spotlight' en faciliteer wederzijds leren**

Er bestaan verschillende goede praktijken van SW-bedrijven met concrete maatregelen om de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers te verbeteren. Deze goede praktijken zijn bijvoorbeeld een uitvloeisel van eerdere ESF-gesubsidieerde projecten. Deze goede praktijken kunnen worden verzameld op sectorniveau en als showcase dienen om 'modern' werkgeverschap verder te promoten. Waar daar aanleiding voor is, kan tevens worden overwogen hoe deze praktijken gericht zijn te "mainstreamen", dat wil zeggen dat meer SW-bedrijven actief worden benaderd met de betreffende aanpak en die vervolgens eventueel zouden kunnen invoeren. Het woord 'eventueel' staat hier niets voor niets. Uiteraard is niet zo dat een aanpak die voor het ene SW-bedrijf werkt ook precies zo is toe te passen bij een ander bedrijf. Iedere organisatie heeft zijn eigen cultuur en maakt een eigen ontwikkeling door. Het aansluiten bij de vraag van de individuele organisatie en de medewerker is dan ook erg belangrijk. Maar organisaties kunnen wel van elkaar leren als ze elkaar hun aanpak en ervaringen ermee laten zien. Proeftuinen en lerende netwerken zijn andere voorbeelden waarmee gezamenlijk leren en ontdekken gestimuleerd kan worden.

### **Aandachtspunt 3: Ontwikkel duurzaam inzetbaarheidsbeleid voor de doelgroep beschut werk**

De doelgroep die vanuit de Participatiewet wordt geplaatst op beschut werk heeft ander kenmerken dan de oude WSW-doelgroep. Het is van belang voor deze doelgroep ook gericht duurzaam inzetbaarheidsbeleid op alle pijlers te ontwikkelen. Hierbij is het nodig rekening te houden met een aantal zaken. Ten eerste is men vaak jong en communiceert daardoor op een andere manier; er is een ander palet aan instrumenten nodig dan bij de WSW-doelgroep. Ten tweede is vaak sprake van multiproblematiek:



er kan sprake zijn van gezinsproblematiek, schulden, drugsgerelateerde problemen, etc. Daar moet rekening mee worden gehouden. Ten derde is waarschijnlijk de weerstand tegen formeel leren groter dan bij de WSW-doelgroep. Dat maakt in het op informeel en non-formeel leren van groot belang. Mogelijk spelen er nog meer specifieke zaken een rol. Veel is nog onbekend. Zaak is daarom aangaande deze groep eerst onderzoek te doen naar de behoefte aan duurzame inzetbaarheid en het instrumentarium dat kan worden ingezet en vervolgens dat instrumentarium te ontwikkelen en daadwerkelijk op deze doelgroep toe te passen. Daarbij is het ook nodig aan te sluiten op activiteiten die al gedurende het (vso) onderwijs en bij de overgang van vso naar werk, bijvoorbeeld met ondersteuning van ESF-subsidie, voor deze groep zijn ingezet.

### ***Het bevorderen van gezondheid en vitaliteit***

#### **Aandachtspunt 4: Bekendheid en bewustwording creëren bij de medewerkers**

Ofschoon veel SW-bedrijven wel regelingen omtrent gezondheid en vitaliteit beschikbaar hebben, is de effectiviteit daarvan moeilijk aan te tonen. Deelnamecijfers geven hierbij ook geen uitsluitsel. Naast het wegnemen van potentiële belemmeringen om hieraan te werken, vraagt dit ook meer aandacht om tijdig bewustwording te creëren bij de medewerkers die de grootste risico's lopen.

Alhoewel het aandeel SW-bedrijven dat een preventief medisch onderzoek (PMO) het afgelopen jaar is gestegen, betreft dit nog altijd slechts een derde van de SW-bedrijven in de sector. Daarnaast zijn de deelnamecijfers aan zo'n PMO niet bekend en naar alle waarschijnlijk beperkt. Meer bedrijven hebben de afgelopen jaren wel een PAGO aangeboden, maar ook daar is de deelname niet bekend. Wat bij dit soort onderzoeken vaak het probleem is, is dat veel werknemers het belang er niet van inzien zolang ze zichzelf fit en gezond voelen. Daarom is de suggestie om de PMO en/of PAGO breder in te bedden in een aanpak met concreet advies en ondersteunende activiteiten.

Werkgevers zijn vaak terughoudend in het aanspreken van werknemers op hun levensstijl en vinden het in veel gevallen ook niet direct hun taak om zich hiermee te bemoeien. Ook werknemers onderling spreken elkaar hier niet direct op aan. Het zou echter zowel voor een SW-bedrijf als voor de medewerkers goed zijn als er meer over nagedacht wordt hoe, door voorlichting en meer gerichte (niet dwingende) maatregelen, gewerkt kan worden aan het bevorderen van een gezonde levensstijl van werknemers. We bevelen ook aan om vooral naar SW-bedrijven die dit al succesvol doen en daar van te leren. Hierbij valt voort te bouwen op de instrumenten die zijn ontwikkeld in het kader van het bewuste ESF-project. Een deel van de SW-bedrijven hebben verschillende activiteiten op het gebied van leefstijlbenadering, zoals cursussen gericht op bewegen, stoppen met roken en gezonder eten. De relevantie hiervan om langzame slijtage te voorkomen of te verminderen is soms echter moeilijk over te brengen op de medewerkers. Te denken valt aan verdere uitbreiding van deze activiteiten. Hier kleeft ook een aspect van goed werkgeverschap aan: het goede voorbeeld geven en zorgen dat het bedrijf de zaken op orde heeft. Mogelijk betekent dit ook coaching van de directie en hoger geplaatste leidinggevenden: die moeten de middelmanagers er op aansturen dat ze zich open stellen voor de leefstijlbenadering.



## **Aandachtspunt 5: Meer inzetten op individuele programma's gericht op vitaliteit en preventie**

Gesprekken met stakeholders wijzen erop dat het opzetten van individuele programma's voor medewerkers rondom hun gezondheid en vitaliteit helpt. De inhoud van deze programma's is steeds verschillend en is toegespitst op de problematiek van de desbetreffende medewerker. Medewerkers die zich aanmelden voor deze individuele programma's zijn vaker gemotiveerd om het programma af te maken en de effectiviteit van dit soort programma's zal dan ook groter zijn. Ook de participatief etnografische aanpak, die in het project 'Gezondheid met de werkvloer' is ontwikkeld, biedt hier aanknopingspunten voor.

### *Het bevorderen van goed werkgeverschap*

## **Aandachtspunt 6: Voldoende aandacht voor training en coaching**

**Teamwork.** Anders dan veel andere organisaties kennen SW-medewerkers vaak een groot deel van hun leven dezelfde werkplek en dezelfde werkzaamheden. Ook zit er vaak weinig personele dynamiek in de teams; het personeelsbestand wordt in de meeste gevallen gekenmerkt door medewerkers met een gemiddeld hoge leeftijd, lange dienstverbanden en geringe arbeidsmobiliteit. Dit betekent het nodige voor de hr-functie. In het besef dat collega's voor jaren met elkaar moeten samenwerken, liggen conflict mijddend gedrag of juist pesten, en het ontstaan van ingesleten patronen op de loer. Dit kan extra lastig worden wanneer medewerkers uit de nieuwe groep (vanuit de Participatiewet) moeten worden ingepast in de bestaande groep, die nog uit WSW-ers bestaat. Ook worden soms tussen leidinggevenden en medewerkers zaken niet voldoende uitgesproken, waardoor een gezonde dialoog over samenwerking en teamwork ontbreekt. Daarmee komt ook de sociale veiligheid van medewerkers in gevaar. Het is zaak de werkgever en medewerkers te trainen om een harmonieus en effectief team te smeden en te houden. Hieraan kunnen individuele en teamsessies bijdragen; dit wellicht onder leiding van een externe coach.

**Diversiteit in personeelsbeleid.** Er gaat in de SW al de nodige aandacht uit naar de (toenemende) diversiteit binnen het personeelsbestand, ook op het gebied van hr. Juist met betrekking tot oudere werknemers die steeds in een bepaalde vaste setting hebben gewerkt kan het goed zijn om hier extra aandacht aan te besteden. Ook hier kunnen training en coaching en voorlichting helpen.

**Intervisie onder leidinggevenden.** Wij zien voor de sector een uitdaging om via intervisie leidinggevenden van elkaar te laten leren en een flexibele werkcultuur na te streven. Zij kunnen hun team stimuleren en ondersteunen bij het behouden van de eigen regie op de loopbaan. Hiertoe zou duurzame inzetbaarheid van medewerkers als een van de kerntaken van leidinggevenden erkend moeten worden. Leidinggevenden kunnen hierin worden gefaciliteerd en ondersteund door bijvoorbeeld hr en het hoger management. Door een flexibele werkcultuur te creëren in de gehele organisatie kunnen leidinggevenden bovendien gestimuleerd worden om met de medewerkers mee te denken om hun betere regelmogelijkheden te bieden op de werkschema's, en na te denken over de toekomstige invulling van de werkzaamheden binnen het team en daarop tijdig te anticiperen.

Door de veranderingen in de sector wordt wel steeds meer gevraagd van leidinggevenden en er moet dan ook voor worden gewaakt dat zij niet overbelast raken. Dit kan onder andere gebeuren door de intensievere begeleiding die de nieuwe groep beschut werk vraagt en de transformatie van organisatie naar een organisatie die meer en meer gericht zal zijn op ontwikkeling. Wij bevelen aan om ook voldoende in te zetten op de ondersteuning van de leidinggevenden.



**Aandacht voor gezamenlijk goed werkgeverschap bij detacheren.** Een deel van de werknemers wordt vanuit de SW-organisatie gedetacheerd (individueel en/of in groepsverband) bij een andere werkgever. In de eerder genoemde pilots kwam naar voren dat SW-organisaties zoeken naar manieren om ook de duurzame inzetbaarheid van deze groep werknemers goed vorm en inhoud te geven en te borgen. Wij adviseren dan ook om te zorgen dit helder is voor zowel het SW-bedrijf als de reguliere werkgever wie waarvoor verantwoordelijkheid draagt waar het gaat om de duurzame inzetbaarheid van de SW-medewerker. SW-bedrijven kunnen de werkgevers waar de gedetacheerde werknemers werkzaam zijn, ondersteunen bij het invullen van de duurzame inzetbaarheid van de SW-medewerker. SW-bedrijven kunnen bijvoorbeeld bepaalde instrumenten en best practices met deze werkgevers delen. Het SW-bedrijf is aan de ene kant naar alle waarschijnlijk beter op de hoogte van de extra uitdagingen waar een werkgever mee te maken krijgt bij het duurzaam inzetten van een SW-medewerker. Aan de andere kant is het soms handig dat de gedetacheerde medewerker (ook) meedraait in activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid van de betreffende werkgevers, maar dat dan wel rekening wordt gehouden met zijn of haar achtergrond.

### ***Het stimuleren van leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden***

#### **Aandachtspunt 7: Nader onderzoek naar de ontwikkeling van het personeelsbestand en het effect daarvan op de behoeften van medewerkers met betrekking tot hun eigen ontwikkeling en loopbaan**

Voor zowel ontwikkeling als loopbaan is relevant hoe de sector Sociale Werkvoorziening zich ontwikkelt, met name voor de groep die onder de Participatiewet valt en voor de jongere WSW-ers:

- Kwantitatief: het aantal werknemers in de SW neemt af. Daardoor kunnen de SW-bedrijven mogelijk minder soorten werk aanbieden, omdat voor bepaalde werkzaamheden een zeker volume nodig is.
- Kwalitatief: de WSW-groep vergrijsst en wordt minder fit. Ook hierdoor kan de SW mogelijk ook minder soorten werk aanbieden; dit bijvoorbeeld wanneer dit werk ongeschikt is voor beschermt werk vanuit de Participatiewet.
- Kwalitatief: WSW-ers op sleutelposities vallen/treden uit. Ook dit kan gevolgen hebben voor het werkaanbod, vooral wanneer vervangers niet of alleen tegen hoge salariskosten zijn aan te trekken.
- Kwalitatief: de meest kansrijke P-wetters gaan door naar ander werk. De groep nieuw beschermt is gemiddeld zwakker. Ook dit heeft gevolgen voor het werkaanbod.

Naar dit alles moet onderzoek worden gedaan om te bepalen welk gevolgen dit heeft voor de ontwikkelbehoefte en loopbaan van de medewerkers. In de praktijk is dit te beschouwen als een vorm van Strategische Personeelsplanning; daarbij zijn niet alleen de aard en het volume van het werkaanbod relevant maar ook de ontwikkelingen binnen het arbeidsaanbod.

Voor de groep vanuit de Participatiewet, waarvoor het SW-bedrijf een tussenoplossing is, wordt al naar opties voor doorstroom naar regulier werk gekeken vanuit de taakopdracht van de SW. Extra aandacht voor deze groep op het gebied van loopbaanbegeleiding naast dat wat de SW-bedrijven vanuit hun kernfunctie al uitvoeren lijkt niet daarom niet zozeer binnen het blikveld van de MDIEU te liggen. Dit hoeft overigens niet te betekenen dat deze groep niet zou kunnen deelnemen aan ontwikkelactiviteiten die op een grotere groep SW-medewerkers zijn gericht.



### **Aandachtspunt 8: Meer aandacht voor ontwikkeling op analfabetisme, laaggecijferdheid en digivaardigheden**

Het probleem van analfabetisme, laaggecijferdheid en vooral digivaardigheden verdient meer aandacht. De maatschappelijke kosten van laaggeletterdheid bedragen volgens onderzoek zo'n €1,13 miljard per jaar. Het gaat om inkomensverlies, meer armoede, gemiste belastinginkomsten, hogere kosten gezondheidszorg en een groter beroep op sociale zekerheidsvoorzieningen. Deze kosten komen voor rekening van de laaggeletterde zelf, werkgevers, zorgverzekeraars en de overheid.

Uitvoerend professionals in het sociaal domein zijn in veel gevallen het eerste aanspreekpunt voor burgers namens de gemeente. Zij vervullen daarmee een belangrijke signalerende en doorverwijzende rol als het gaat om hulpverlening aan burgers met beperkte basisvaardigheden. Omdat hulpvragen op dit vlak echter vaak niet direct evident zijn en vanwege gevoelens van schaamte worden verhuld, vraagt deze signalerende functie om specifieke vaardigheden als het gaat om het herkennen en bespreekbaar maken van de problematiek. Bovendien kan laaggeletterdheid ten grondslag liggen aan problemen op andere gebieden, zoals schuldenproblematiek. Bij het bieden van hulp bij het oplossen van de problemen waar iemand tegenaan loopt, is het daarom soms noodzakelijk laaggeletterdheid als achterliggende oorzaak van verminderde zelfredzaamheid te signaleren en te adresseren.

Het SW-bedrijf heeft een belangrijke rol in deze signalerende en doorverwijsfunctie. Er is een verkenning nodig van prikkels voor werknemers om te leren en een analyse van mogelijkheden om met de wortel dan wel de stok leren te stimuleren bij medewerkers.

### **Aandachtspunt 9: Opvolging geven aan de pilot leerambassadeur**

Op initiatief van de FNV is de pilot leerambassadeur gestart. Leerambassadeurs zijn collega's in de organisatie waarmee werkenden de persoonlijke ontwikkeling en vragen over leren kunnen bespreken. Uit gesprekken blijkt dat deze leerambassadeur een goede antenne is in de organisatie en eerder geluiden opvangt over de behoefte van medewerkers en hen ook goed kan helpen om hun hulpvraag om te zetten in actie of elk geval een volgende stap. Op dit moment lijkt een voortzetting van dit initiatief op een of andere manier een goede stap. Een evaluatie van deze pilot zal daar uitsluitsel over moeten geven.

### ***Het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan***

### **Aandachtspunt 10: Een deel van de SW-medewerkers heeft een groter zetje nodig**

Een deel van de doelgroep in de SW heeft een zetje nodig om zich bewuster te worden van het belang van hun eigen duurzame inzetbaarheid en om hierop ook te acteren. Dit is de doelgroep die risico's loopt op latere leeftijd. Bewustwording lijkt bij deze groep juist soms moeilijk te realiseren, zo blijkt uit deze sectoranalyse. Zij lijken gebaat bij een meer vraag- in plaats van aanbod gestuurde benadering: waar heeft een medewerker daadwerkelijk behoefte aan en hoe kan de organisatie ze daarbij helpen? Dus geen menukaart of automatisch met allerlei verschillende keuzes, maar een instructie waarmee ze geholpen worden de passende keuzes te maken. Voor de





leidinggevende is hier wederom een belangrijke taak weggelegd om medewerkers hierbij te helpen. Maatwerk leveren per individu speelt hierin een belangrijke rol, zodat tijdig signalen opgevangen kunnen worden. Medewerkers moeten daarbij goed geïnformeerd worden over de ontwikkelingen die de komende tien jaar op de SW en daarmee hun functies afkomt en de gevolgen daarvan. Ervaring leert dat werknemers hier soms moeilijk mee om kunnen gaan. De drempel moet dan ook laag zijn. Het gaat om informeren over opties. Daarbij geldt tevens dat de huidige functie of plek ook als het meest passend kan worden bestempeld, of zelfs als uitgangspunt dient. Om dit te realiseren is het van belang om gedurende de hele loopbaan het gesprek hierover gaande te houden en zo tijdig de eerste signalen op te pikken, zodat iemand het pensioen kan halen. Ook hier spelen leidinggevend en HR een cruciale rol. Het vraagt bovendien inzicht in de bestaande instrumenten voor verschillende levensfasen. Een simpele praatplaat ten behoeve van het ontwikkelgesprek helpt hierbij. Om overbelasting van de leidinggevende te voorkomen, kan daarnaast ontwikkeling van het eerder gesuggereerde dashboard c.q. een keuzeapp behulpzaam zijn. Dit maakt het bovendien mogelijk om als sector één taal te spreken over duurzame inzetbaarheid. Om de bewustwording over de eigen regie te bevorderen bij deze doelgroep kunnen leidinggevend en de medewerkers helpen. Het is aan te bevelen om leidinggevend en in dit proces te trainen, te coachen of ze op een ander manier te ondersteunen. De sturing kan plaatsvinden door iedere leidinggevende te verplichten hierover afspraken te maken met individuele werknemers en de leidinggevende hier ook in het eigen jaarlijkse beoordelingsgesprek op te beoordelen.

De jongere werknemers moeten zich ook bewust zijn over de eigen rol die zij hebben bij duurzaam inzetbaar blijven. Van deze groep zal ook een groter deel weer uitstromen naar regulier werk zo is de verwachting. Om de bewustwording over deze eigen regie te bevorderen bij deze doelgroep kunnen leidinggevend en de medewerkers helpen. Het is aan te bevelen om leidinggevend en in dit proces te trainen, te coachen of ze op een ander manier te ondersteunen.

### ***Eerder uittreden en ontzietmaatregelen***

#### **Aandachtspunt 11: Inventarisatie/ evaluatie van gebruik van seniorenregelingen en de RVU**

Wij bevelen aan om in 2022 het gebruik van de seniorenregelingen en de RVU verder in kaart te brengen. In deze sectoranalyse hebben wij hier een eerste voorzet voor gegeven. Dit in kaart brengen van het gebruik van de regelingen laat zien wie van de medewerkers gebruik maakt van deze ontzietmaatregelen en eerder uittreedt. Deze inventarisatie kan verder uitgebreid worden door ook aan medewerkers te vragen waarom zij wel of geen gebruik maken van een bepaalde regeling en hier een kwantitatief beeld van te schetsen. Werk neemt voor sommige medewerkers een centrale plaats in. Als dit wegvalt, kan dit fnuikend werken voor het welzijn van de onderhavige personen. Voor de personen die echt uitkijken naar het pensioen en graag willen stoppen met werken speelt dit niet. Wellicht kan op termijn een tussenoptie aangeboden worden voor wie daar behoefte aan heeft (men heeft vanuit sociaal opzicht werk nodig, maar trekt zelfs 80% werken niet meer) of zelfs maatwerk.



