

Trendrapportage

Agenda van de toekomst

2025 / deel 1



Inhoudsopgave

Inleiding	5
1. Megatrends: verschuivingen in de samenleving	6
2. Solidariteit in de Nederlandse maatschappij	9
3. Veranderend overheidsbeleid en grillig politiek klimaat	12
4. Veranderingen op de arbeidsmarkt	16
5. Samenstelling populatie met afstand tot de arbeidsmarkt	20
Hoe verder?	26
Bijlagen:	
Overzicht van de geschiedenis van de sector	26
Literatuurlijst	28



Cedris is de brancheorganisatie van 93 sociale werkvoorzieningsbedrijven. SW-bedrijven ondersteunen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om aan de slag te komen. Op een beschutte werkplek, maar bij voorkeur bij een gewone werkgever. SW-bedrijven hebben ervaring met de doelgroep, kennen de regionale arbeidsmarkt en hebben de expertise om een goede match te maken met werkgevers. Ze kunnen werkgevers alle administratieve rompslomp, risico's en begeleiding uit handen nemen. SW-bedrijven zijn daarom een belangrijke partner voor de uitvoering van de nieuwe Wet werken naar vermogen.

Inleiding

Als brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie in Nederland heeft Cedris tot doel haar 93 leden en hun klanten zo goed mogelijk van dienst te zijn en hun belangen te behartigen. Daarom wil Cedris de onzekere toekomst op lange termijn verkennen en strategische opties ontwikkelen, zodat men hierop kan anticiperen in plaats van slechts reageren als het zover is.

Cedris verwacht de komende jaren enorme verschuivingen in de sector. Vroeger werkten de meeste mensen die door Cedris-leden werden geplaatst in sociale werkplaatsen. Tegenwoordig is er een tendens dat steeds meer mensen bij reguliere werkgevers worden geplaatst via begeleid werken of detachering. Cedris-leden voeren de Wsw uit, maar voeren ook Work-First trajecten uit en verzorgen re-integratietrajecten in het kader van bijvoorbeeld de WIA. Daardoor bedienen Cedris-leden in toenemende mate het gehele scala aan groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt: Wsw'ers, Wajongers, WIJ'ers en WWB'ers.

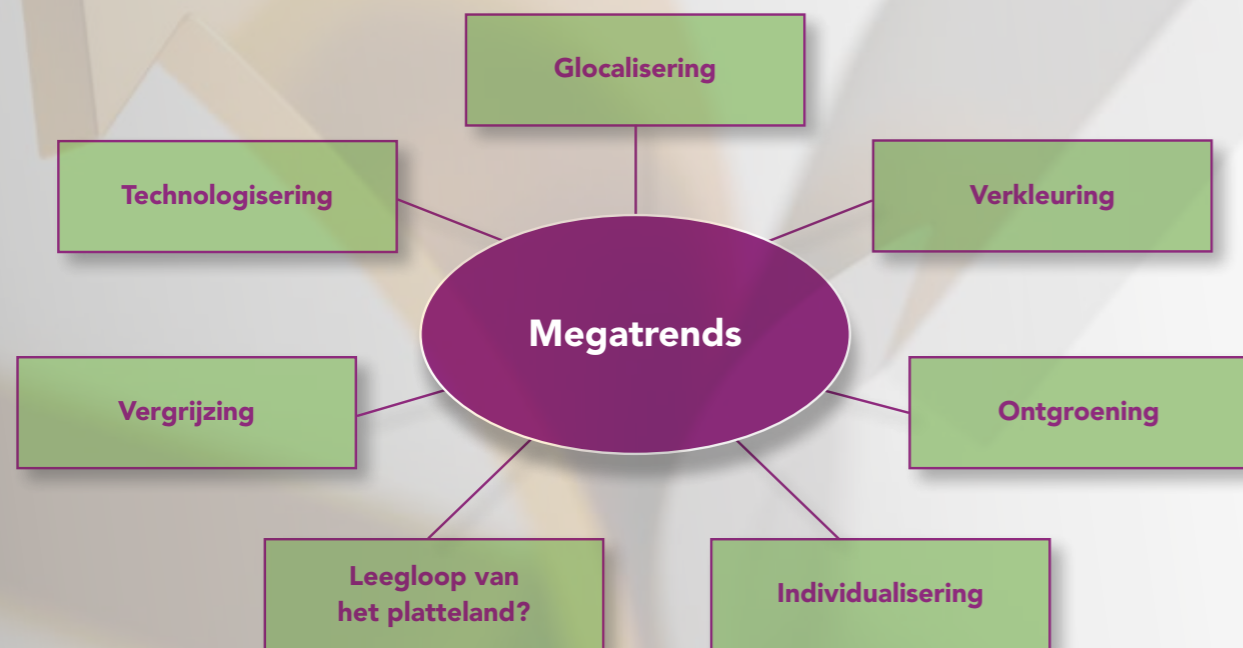
Momenteel zijn er ongeveer 160.000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die door Cedris-leden worden begeleid. Naast verwachte groei van de vraag krijgt de sector te maken met versobering van het regime en één nieuwe regeling voor 'de onderkant': de Wet werken naar vermogen. Welke impact zal een nieuwe regeling hebben op de sector? Met welke problemen hebben de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de komende 15 jaar te kampen en hoe kunnen we voorzien in juiste professionele begeleiding en infrastructuur voor de ontwikkeling van deze groep? Hoe kan een link gelegd worden met wonen en zorg? Bovenstaande is nog maar een greep uit de ontwikkelingen en onzekerheden die op de sector afkomen. Cedris wil haar leden inzicht bieden in toekomstige ontwikkelingen en hen helpen zich voor te bereiden op een onzekere toekomst. Daarom kijkt Cedris samen met haar leden en met mensen uit de sector en daarbuiten 15 jaar vooruit. Zij doet dit middels een traject waarin op basis van scenarioplanning wordt gewerkt.

De eerste stap in dit traject is een omgevingsverkenning die inzicht biedt in ontwikkelingen, trends en onzekerheden uit de buitenwereld die relevant zijn voor de branche. Deze trendrapportage is het resultaat van deze verkenning en vormt de basis voor de volgende stap in de scenariostudie.

In het eerste hoofdstuk, *Megatrends: verschuivingen in de samenleving*, wordt een aantal belangrijke grote ontwikkelingen beschreven die momenteel in onze samenleving spelen en die relevant zijn voor onze sector. De daaropvolgende hoofdstukken zoomen verder in op onze branche en beschrijven concrete ontwikkelingen op verschillende terreinen, zoals de inrichting van de sociale zekerheid, vergrijzing van de doelgroep, de flexibilisering van arbeid, een stijgende zorgvraag en krappe overheidsfinanciën.

De tweede stap in het traject is interviews met stakeholders die vanuit praktijk en wetenschap hun visie delen op de toekomst voor de (re-integratie) van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De verslagen hiervan vindt u in een aparte publicatie. Aan de hand van de trendrapportage en de interviews zullen met de leden scenario's worden ontwikkeld en een strategie worden bepaald die de basis zal vormen voor de agenda voor de toekomst. <<

1. Megatrends: verschuivingen in de samenleving



Tektonische platen op de aardkorst schuiven tergend langzaam, centimeters per jaar, één kant op. De beweging gaat zo langzaam dat deze door de bevolking op de plaat niet wordt opgemerkt. Een terugblik in de geschiedenis maakt echter helder hoe het wereldoppervlak is veranderd door de jaren heen. Dit hoofdstuk geeft de globale trends weer die, net als tektonische platen, zeer langzaam maar gestaag impact hebben op de samenleving. Alhoewel er soms vulkaanuitbarstingen zichtbaar zijn, zoals de opkomst van de ICT en internet, ontvouwen deze trends zich vaak op de achtergrond waar ze nauwelijks worden opgemerkt. Onderstaande paragrafen beschrijven deze bewegingen; oftewel megatrends die vorm geven aan onze toekomstige samenleving.

Glocalisering

Glocalisering is een samenvoeging van de woorden globalisering en lokalisering. Met globalisering doelen we op het proces van wereldwijde economische, politieke en culturele integratie, dat wordt gedreven door ontwikkelingen op het gebied van vervoer, informatie- en communicatietechnologie en door internationale

handel en die zich onder andere kenmerkt door verregaande schaalvergroting en een wereldwijde arbeidsdeling, waarbij productielijnen over de wereld worden gespreid.

De reactie vanuit de samenleving op globalisering is terug te vinden in een verschijnsel dat lokalisering wordt genoemd.

Lokalisering is de focus op de lokale en/of nationale identiteit. Dit vanuit het idee dat deze identiteit aangetast wordt door globalisering. Dezelfde ontwikkelingen op het gebied van ICT (informatie en communicatie technologie) die globalisering faciliteren, maken juist ook deze lokalisering mogelijk. Men hoeft minder ver van huis om toch alles te kunnen regelen met

de computer en via het Internet. Zowel fysieke als relatieve afstanden lijken kleiner te worden; mensen over de hele wereld kunnen met een klik van de muis contact met elkaar leggen. Sommige multinationals hebben honderden vestigingen en een omzet groter dan het BNP van een land. Landen verenigen zich in organisaties als de Europese Unie. De hele wereld komt meer en meer met elkaar in contact. De gevolgen van globalisering voor onze branche zien we op zowel politiek, cultureel als economisch vlak.

Regulering van de interne markt leidt tot meer Europese wet- en regelgeving

Op politiek vlak zien we dat steeds meer wet- en regelgeving op het niveau van Brussel en zelfs op wereldniveau wordt geregeld. De Europese eenwording heeft ervoor gezorgd dat de lidstaten nu één grote, juridisch geharmoniseerde interne markt vormen. Dit betekent ook dat er, zodra er sprake is van productie voor de markt, sprake is van van toepassing zijnde Europese wetgeving. De Europese Commissie ziet toe op de naleving van deze wetgeving. In het kader van de interne markt vindt de Europese Commissie het van groot belang dat er sprake is van eerlijke concurrentie. In principe belemmert staatssteun eerlijke concurrentie en de totstandkoming van een 'level playing field' voor producenten uit verschillende lidstaten. In feite vindt er ook een vorm van staatssteun plaats wanneer gemeenten opdrachten inbesteden bij Wsw-bedrijven. De Europese aanbestedingsregelgeving laat hier enige ruimte voor. Voor een uitgebreid overzicht met betrekking tot de huidige wetgeving zie ook: Europa Decentraal, 2008.

Tegelijkertijd is marktregulering dan ook de enige weg waarlangs Europa het SW-beleid zou kunnen beïnvloeden. Vanwege het subsidiariteitsbeginsel is sociaal beleid grotendeels nog een zaak voor de lidstaten. Het subsidiariteitsbeginsel wordt gegeven in artikel 5 lid 2 EU-verdrag (oud art. 5 EG) volgens welk de Unie enkel handelt "binnen de grenzen van de bevoegdheden die haar door de lidstaten in de Verdragen zijn toegedeeld om de daarin bepaalde doelstellingen te verwezenlijken. Bevoegdheden die in de Verdragen niet aan de Unie zijn toegedeeld, behoren toe aan de lidstaten".

Volgens sommige experts, zoals emeritus hoogleraar Rinus van Schendelen (zie interview Deel 2) van de Erasmus Universiteit Rotterdam, valt echter te verwachten dat de sector strakker gereguleerd gaat worden middels de bevoegdheid van de Commissie op het gebied van marktwerking. Aan de andere kant hebben we ook gezien dat Nederland de invoering van een Europese Grondwet verwierp. Het is onzeker hoe dit zich in de toekomst gaat ontwikkelen; signalen die zowel de ene als de andere kant op wijzen, zijn dagelijks te vinden in de media. Zullen we in 2025 het pad van politieke integratie verder hebben bewandeld en te maken hebben met een Europese of zelfs mondiale overheid? Of zullen we weer ieders ons weegs gaan en het proces van integratie terugdraaien en ons qua politiek en regelgeving terugtrekken binnen onze eigen landsgrenzen?

Nederland en de wereldeconomie: booms en busts

Globalisering heeft verstrekkende gevolgen voor de economie. Veranderingen op wereldniveau hebben direct effect op Nederland. Booms en busts zullen elkaar ook in de toekomst blijven afwisselen. In de verregaande geïntegreerde wereldeconomie heeft een verstoring op de ene plek ook grote consequenties voor de rest, zoals we net hebben ervaren bij het ontstaan van de kredietcrisis. Daarnaast verschuiven hele sectoren over de wereld. Veel productie is naar lage lonen landen als China verhuisd. Ook in de dienstensector vindt 'offshoring' plaats. 'Callcenters' en 'helpdesks' van bedrijven zitten niet langer in Europa of Amerika waar het bedrijf opereert, maar bijvoorbeeld in India of Brazilië.

Individualisering

Individualisering kan worden gedefinieerd als een maatschappelijk proces waarin burgers onder invloed van de toegenomen veranderlijkheid, verscheidenheid en fragmentering van traditionele integratiekaders (zoals bijvoorbeeld de kerk) in toenemende mate zelf vorm moeten geven aan hun levensplanning en persoonlijke biografie (Bauman 1998). Het gevolg van dit verschijnsel is dat mensen steeds vrijer worden om hun eigen keuzes te maken, hun eigen leven vorm te

geven en meer als individu dan als groep in de samenleving komen te staan. Door ontkerkelijking en door het feit dat men minder dan vroeger is gebonden aan een geografische regio of werkgever, zijn traditionele 'fysieke' sociale verbanden ontfaald. We zien dit terug in een verdunning van Nederlandse huishoudens, een toenemend aantal alleenstaanden en een toenemend aantal zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers).

Tegenover de ontrafeling van traditionele verbanden staat dat online netwerken nieuwe vormen van en mogelijkheden voor contact en samenleven creëren. In die verbanden gaan mensen op andere gronden sociale verbanden aan, bijvoorbeeld rondom gedeelde interesses, belangen en issues.

Technologisering

De opkomst van ICT heeft de wereld in een sneltreinvaart veranderd en ertoe geleid dat kennis en nieuwe technologieën sneller verspreid en gedeeld worden onder grotere groepen mensen. Trendwatchers voorspellen in de toekomst een nieuwe technologische golf die net als de opkomst van ICT een geheel nieuwe economische groeispurt zal veroorzaken. Sommige van hen noemen nano- en biotechnologie als deze toekomstige wereldveranderaars; deze technologieën maken bijvoorbeeld nieuwe medische ontwikkelingen en nieuwe technieken voor duurzame energie mogelijk. Ook robotisering zou op termijn een zeer grote impact kunnen hebben op ons doen en laten.

Automatisering schrijdt voort; machines en computers nemen steeds meer taken van mensen over. Informatie is gedigitaliseerd en toegankelijk voor iedereen die met de techniek kan omgaan en er toegang toe heeft. De afgelopen tien jaar is de samenleving mede hierdoor totaal veranderd. Iedereen is overal bereikbaar met de mobiele telefoon, heeft toegang tot het internet met miljarden pagina's aan informatie. In het jaar 2010 kwamen er 21 miljoen websites bij. Ten opzichte van 2009 is het aantal internetgebruikers met 14,1% gestegen tot wel 1,98 miljard gebruikers wereldwijd (Royal PingDom, 2011). >>

Wijziging van de bevolkingssamenstelling

Vergrijzing en ontgroening

De samenstelling van de Nederlandse bevolking verandert door de jaren heen. In de tweede helft van de 20ste eeuw groeide de bevolking van tien naar zestien miljoen mensen (CBS) en er waren relatief veel jonge mensen. Momenteel zien we dat het aandeel ouderen als percentage van de totale bevolking stijgt: de bevolking vergrijst. Mensen leven steeds langer dan voorgaande generaties doordat leefomstandigheden en gezondheidszorg steeds beter worden. Bovendien bereikt de grote groep mensen die geboren werd na de Tweede Wereldoorlog, de zogenaamde babyboom¹, in de komende 10 jaar de pensioengerechtigde leeftijd. In een vergrijzend land neemt de beroepsbevolking af en wordt deze tegelijkertijd ouder. Het aandeel ouderen loopt op van 2,6 miljoen in 2010 tot 3,8 miljoen in 2025. Meer dan één vijfde van de bevolking is dan 65 jaar of ouder. In 2040 zal het aantal ouderen pieken op 4,6 miljoen. Dit betekent dat de bevolking dan voor meer dan 25% zal bestaan uit 65-plussers. Na 2040 zet er een daling in. (CBS, 2010c).

Naast vergrijzing is er sprake van ontgroening in Nederland. Ontgroening houdt in dat het aandeel jongeren in de samenleving afneemt ten opzichte van andere bevolkingsgroepen. Kortweg worden er gemiddeld steeds minder kinderen geboren. Door een lager geboortecijfer en een hogere levensverwachting blijft het aandeel ouderen naar verwachting groter ten opzichte van het aandeel jongeren (CBS, 2010c).

De vergrijzing verandert de vraag naar overheidsdiensten, beïnvloedt de arbeidsmarkt en heeft bovendien effect op arbeidsorganisaties (De grote uittocht, Ministerie BZK 2010). Op de arbeidsmarkt komen talloze posities vrij van de babyboomers die met pensioen gaan. De uitstroom van ouderen bij de overheid zal verhoudingsgewijs groot zijn; van elke tien werknemers die nu actief zijn bij de overheid, zullen er in 2020 gemiddeld drie uit dienst zijn getreden als gevolg van de vergrijzing. En daarnaast zullen er ook nog mensen van baan veranderen,

waardoor uiteindelijk naar verwachting gemiddeld zeven op de tien mensen zijn vertrokken (De grote uittocht, Ministerie BZK 2010). Als de situatie ongewijzigd blijft, ontstaat er krapte op de arbeidsmarkt. In het geval van een krappe arbeidsmarkt gaat migratie uit andere landen meestal een rol spelen. Vergrijzing komt echter niet alleen in Nederland voor maar in heel Europa. Hierdoor zal arbeidsmigratie uit andere Europese landen op termijn juist verminderen en zal bij ongewijzigd beleid het aantal arbeidskrachten in Nederland en de rest van Europa afnemen (Trouw 2007). Migratie kan wel tijdelijk het tekort aan arbeidskrachten aanvullen en zo de samenstelling van de bevolking veranderen.

Verkleuring

Naast vergrijzing en ontgroening zien we bovendien verkleuring van de Nederlandse samenleving door (im)migratie. Buitenlandse migratie is door de jaren heen gegroeid en veranderd. Van de ruim 1,2 miljoen allochtonen in 1972 was bijna 1,1 miljoen uit westerse landen afkomstig. Deze immigratiesituatie is in de loop der jaren sterk gewijzigd.

Door de vraag naar goedkope arbeidskrachten kwam na de jaren zestig de instroom van niet-westerse mensen op gang. Het aantal niet-westerse allochtonen was in 2009 1,8 miljoen (De grote uittocht, 2010). Deze groep zal in de periode tot en met 2025 sterk groeien. Het aandeel van deze groep in de totale bevolking zal in de periode 2011-2025 stijgen van 11,4 naar 13,7% (CBS Statline)².

Verder zien we sinds de jaren negentig een toename van het aantal immigranten uit Midden- en Oost-Europese landen (MOE-landen). In de periode 2004-2009 bestond deze groep vooral uit migranten afkomstig uit Polen, op afstand gevolgd door de Bulgaren (CBS). Uit gegevens van het UWV blijkt dat de groei van de toestroom van werknemers uit Oost-Europa in recente jaren is gestagneerd. (UWV, 2011:18). Dit hangt mogelijk samen met de gunstige economische perspectieven in Polen zelf (Nicolaas, 2011). Deze geschetste ontwikkeling van een afvallende groei van het aantal economische migranten uit de MOE-landen

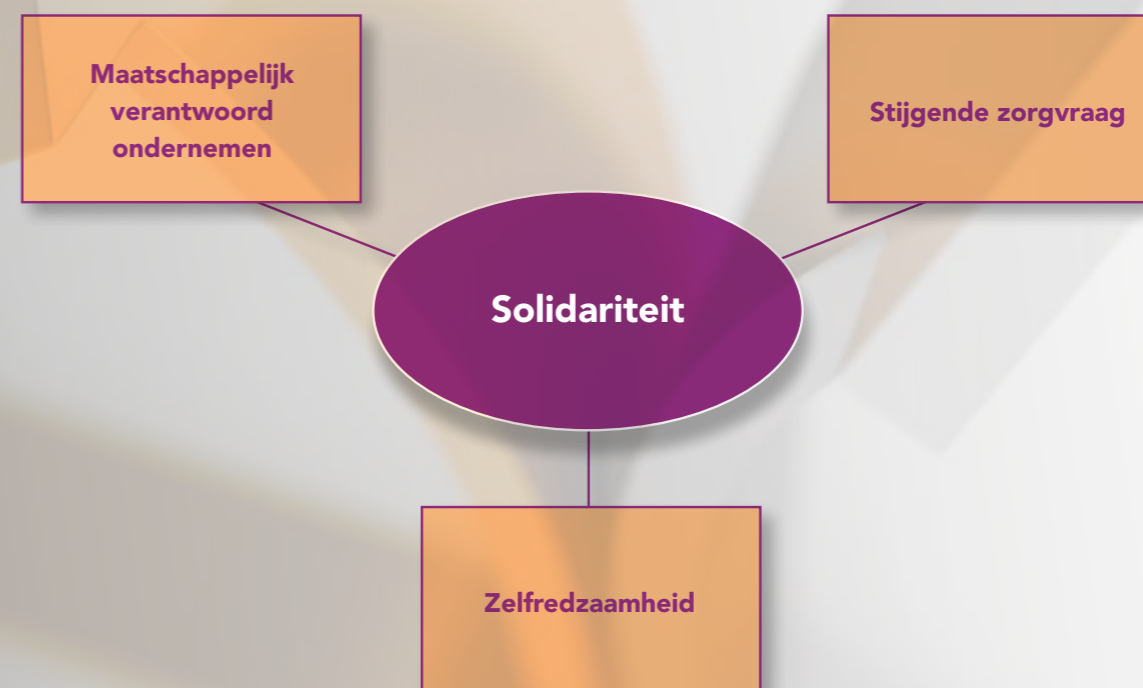
zal zich echter niet noodzakelijkerwijs doorzetten. Een mogelijk zeer ingrijpende ontwikkeling is de op handen zijnde afschaffing van de restricties op de tewerkstelling van werknemers uit Bulgarije en Roemenië: het in Europees verband verdragsrechtelijk geregelde vrije verkeer van werknemers zal niet later dan per 1 januari 2014 ook volledig van toepassing zijn op deze groep werknemers. Mede met het oog op de zwakke economische situatie in de betreffende landen valt te verwachten dat de toestroom van Bulgaarse en Roemeense arbeidskrachten in ieder geval vanaf januari 2014 sterk zal toenemen. Daarnaast voorspelt het CBS (2009) dat het aantal niet-westerse allochtonen zal blijven groeien met een verwacht aantal van 650.000 personen tussen 2010 en 2030.

Verschillen in de regio; leegloop van het platteland?

Er zijn grote regionale verschillen tussen de SW-bedrijven. Vergrijzing is bijvoorbeeld niet in alle regio's hetzelfde. Bevolkingskrimp zien we met name buiten de Randstad. De bevolking in de Randstad zal waarschijnlijk blijven groeien als gevolg van de aantrekkingskracht van de grotere werkgelegenheid in deze regio (Ministerie van VROM, 2009).

Momenteel zien we een leegloop van de bevolking van de plattelandsgebieden en bevolkingsgroei in en rondom de steden. Zoals echter is gebleken uit een scenario-studie van het CPB, The Netherlands in 2040, bestaat er echter nog veel onzekerheid rondom deze ontwikkelingen in de toekomst. In haar studie stelt het CPB dat de economische activiteit in alle gevallen naar de steden trekt, maar dat onzeker is waar de bevolking zich zal vestigen. Het CPB laat verschillende scenario's zien over waar deze steden zich vormen en hoe ze er uit zien. De onzekerheid betreft met name de omvang van de verstedelijking; van kleine stedelijke kernen van 100.000 inwoners tot megasteden van boven de 10 miljoen inwoners (Ter Weel, Van der Horst & Gelauff 2010). Deze studie geeft aan dat we niet zomaar de huidige trends door kunnen trekken. <<

2. Solidariteit in de Nederlandse maatschappij



Sociale werkplaatsen en hun voorgangers zijn opgericht vanuit een zekere solidariteit met mensen met een handicap. De maatschappij vond het belangrijk dat mensen die willen werken en niet mee konden komen in het reguliere bedrijfsleven, een beschermde werkplek kregen. Door individualisering en stijgende kosten komen velerlei sociale initiatieven en voorzieningen onder druk te staan. Aan de andere kant biedt een trend als maatschappelijk verantwoord ondernemen een zeker tegenwicht voor deze ontwikkeling: bedrijven doen in toenemende mate iets terug voor de maatschappij. Hieronder worden deze trends nader uitgewerkt.

Stijgende zorgvraag

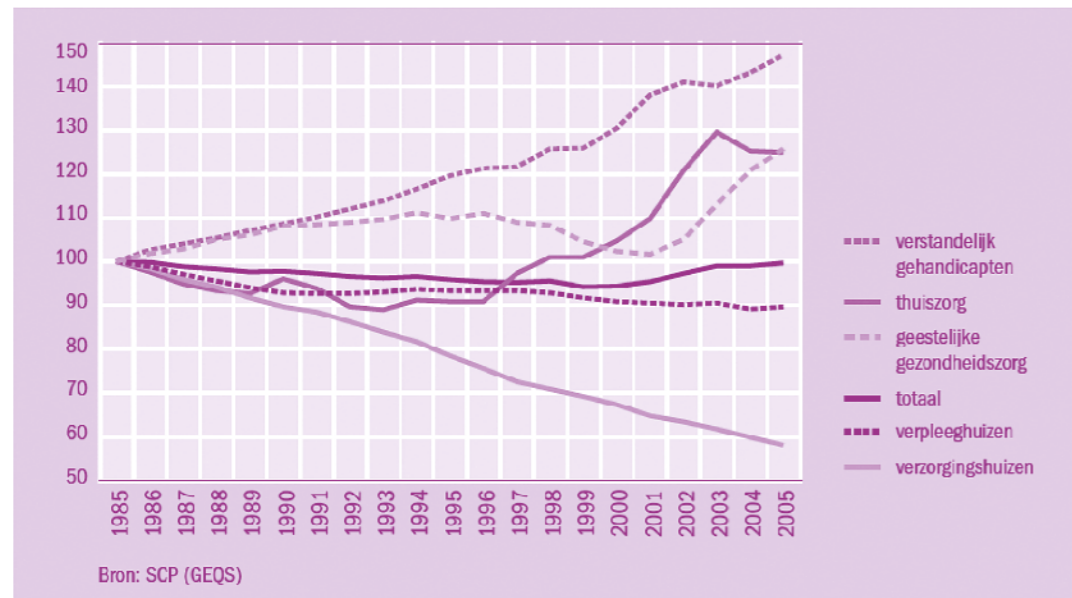
De afgelopen 30 jaar is de vraag naar zorg in Nederland toegenomen. Deze toename is niet alleen het gevolg van het ouder worden van de bevolking, maar ook van een frequenter gebruik van het zorgaanbod (Swinkels 2011). Van 1981 tot 2009 steeg het bezoek aan de huisarts, fysiotherapeut, tandarts en nam bovendien

het medicijngebruik van Nederlanders toe. Er worden bijvoorbeeld steeds vaker medicijnen tegen ADHD gebruikt (Nuijen 2010). In een trendrapportage van de GGZ uit 2010 wordt ook een toename van het zorggebruik bij de GGZ geconstateerd. Dit zou kunnen betekenen dat het aantal mensen met een psychische beperking stijgt, maar het kan ook zijn dat de hulp-

verlening toegankelijker is geworden of dat mensen beter gediagnosticeerd worden. We zien een toename onder zowel ouderen als onder jongeren. De voorspellingen zijn dat de zorgvraag de komende jaren verder zal toenemen; meer mensen zullen gebruik maken van zorgvoorzieningen. Deze toename heeft geen aanwijsbaar effect op het aantal mensen

¹ Babyboomers zijn mensen die geboren zijn tussen (grotendeels) 1945 en 1955.

² De omvang van de groep niet-westerse allochtonen werd in 2011 geraamd op 1.899.138 en zal naar verwachting in 2025 zijn gegroeid tot 2.387.875.



Figuur 2.1. Jaarlijkse autonome volume groei van AWBZ-voorzieningen 1985-2005. Bron: Eggink, Pommer & Woittiez 2008³.

in de Wsw, maar misschien wel op de werkgelegenheid in de zorgsector voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. *Figuur 2.1* geeft weer dat het aantal AWBZ-voorzieningen de afgelopen jaren is toegenomen en dat zorg in verzorgingshuizen steeds meer wordt vervangen voor thuiszorg. Daarnaast zien we dat de geestelijke gezondheidszorg en de zorg voor verstandelijk gehandicapten toeneemt. Het SCP verklaart deze toename door de verruiming van de doelgroep in de verstandelijke gezondheidszorg.

In de SW-sector blijft het aantal mensen met een verstandelijke beperking ongeveer gelijk. Over de dagbesteding in het kader van de AWBZ zijn geen recente cijfers te vinden. De meest recente cijfers komen uit 2003. Deze laten zien dat het aantal plaatsen in de dagbesteding van 2000 tot 2003 stijgt, maar dat de stijging lijkt af te vlakken. Er is sprake van een kleine stijging van capaciteit (Nationale Atlas Volksgezondheid, 2003).

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

De overheid zet sterk in op het stimuleren van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) in het bedrijfsleven, onder andere door het oprichten van

MVO Nederland en het verspreiden van kennis en ervaringen over MVO aan bedrijven. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is een integrale visie op ondernemerschap, waarbij het bedrijf waarde creëert op economisch (profit), ecologisch (planet) en sociaal (people) gebied (MVO Nederland, 2011). Uit onderzoek van PwC bij 200 grote bedrijven en uit onderzoek van EIM onder het MKB, blijkt dat er ondanks de crisis volop wordt geïnvesteerd in duurzaam ondernemen (PwC, 2010 en Gombault & Willems, 2009). De verwachting is dan ook dat deze ontwikkeling naar een toenemende belangstelling bij bedrijven voor maatschappelijk verantwoord ondernemen in de toekomst zal doorzetten. Belangstelling vanuit de maatschappij en eventuele stimulering door de overheid zullen hiertoe bijdragen.

Hoewel momenteel consumenten onder MVO met name verstaan dat bedrijven hun producten op verantwoorde wijze ontwikkelen, produceren en op de markt brengen, biedt MVO ook aanknopingspunten voor de omgang met productiemiddelen, zoals arbeid. Hierdoor biedt MVO ook kansen voor SW-bedrijven. Eén van de pijlers van MVO Nederland is namelijk 'Diversiteit en arbeidsparticipatie'. Onder deze noemer valt ook het aannemen van

mensen die willen re-integreren in het arbeidsproces (MVO Nederland, 2011). Uit de activiteiten van MVO Nederland blijkt dat hier door de koepelorganisatie ook daadwerkelijk op wordt ingezet. Op het moment van schrijven was MVO op zoek naar een groep van 50 bedrijven die werkplekken willen bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Hierbij was al eerder het voortouw genomen door een groep van 24 grote bedrijven, waaronder Apollo Vredestein, Autotaalgas, De Bijenkorf, DSM, Ikea en KPN⁴.

Groeiende zelfredzaamheid en verdergaande individualisering

De samenleving vraagt steeds meer zelfstandigheid van Nederlanders. De overheid trekt zich verder terug, waarbij kostenbesparingen en een toenemend beroep op de eigen verantwoordelijkheid sleutelwoorden zijn. Een voorbeeld is dat steeds meer processen in de Nederlandse samenleving worden gedigitaliseerd. Zo worden steeds meer zaken in de eerste plaats via het internet geregeld (Van Dijk, De Haan & Rijken 2000): het aanvragen van een paspoort, het maken van een afspraak met de tandarts, het invullen van belastingformulieren; alles is tegenwoordig in de eerste plaats digitaal

georganiseerd. Maar ook sociale contacten worden in toenemende mate online gelegd en onderhouden. Dit gaat uit van de veronderstelling dat iedereen mee kan gaan in deze digitalisering en zelf in staat is om deze zaken te regelen.

Voortschrijdende individualisering blijkt onder andere uit de teruglopende participatie in verenigingen en maatschappelijke organisaties: het aantal Nederlanders dat is aangesloten bij een organisatie neemt sinds de jaren negentig af. Deze daling geldt voor alle soorten organisaties: politieke partijen, vakbonden, onderwijsorganisaties en recreatie- of sportverenigingen. De groeiende verwachting van zelfredzaamheid en toenemende individualisering manifesteert zich verder in de waargenomen daling in de bijdragen aan goede doelen sinds 2003.

Een andere wijze waarop de toenemende verwachting van zelfredzaamheid doorwerkt, is direct gerelateerd aan de sociale zekerheid. Van personen die een uitkering ontvangen, wordt in steeds sterkere mate verwacht dat zij hiervoor een tegenprestatie leveren. In het bijzonder gaat het dan om de verwachting dat zij de bereidheid tonen om weer deel te nemen aan het arbeidsproces zodra dat ook maar even mogelijk is. De nieuw in te voeren Wet werken naar vermogen (Wwnv), waar we in het laatste hoofdstuk uitgebreid op in zullen gaan, is hier een goed voorbeeld van.

Hoewel het verwachtingspatroon met betrekking tot zelfredzaamheid stijgt, blijkt dat er een segmentatie plaatsvindt binnen de Nederlandse populatie tussen zij die wel in staat zijn om aan dit verwachtingspatroon te voldoen en zij die daar erg veel moeite mee hebben. Binnen dit tweede segment zijn laagopgeleiden oververtegenwoordigd. Veelal vallen zij in de lagere inkomensklassen. De veelal laagopgeleide populatie met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben gemiddeld minder ICT-vaardigheden dan andere groepen. Met name ouderen missen wat dit betreft belangrijke vaardigheden.

Tekortkomingen met betrekking tot zelfredzaamheid van deze groepen hebben een negatieve invloed op de kwaliteit van

leven en participatie in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Zo blijkt dat er een duidelijke relatie aanwijsbaar is tussen het ontbreken van ICT-vaardigheden en sociale uitsluiting (Jehoel-Gijsbers 2004). Deze laagopgeleide en laagverdienende groepen hebben bovendien minder vertrouwen in de medeburger, een geringere politieke belangstelling en zijn minder maatschappelijk betrokken dan gemiddeld. Werklozen en arbeidsongeschikten zijn naar verhouding nog minder betrokken bij maatschappelijke organisaties dan werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt (Bijl, SCP 2009).

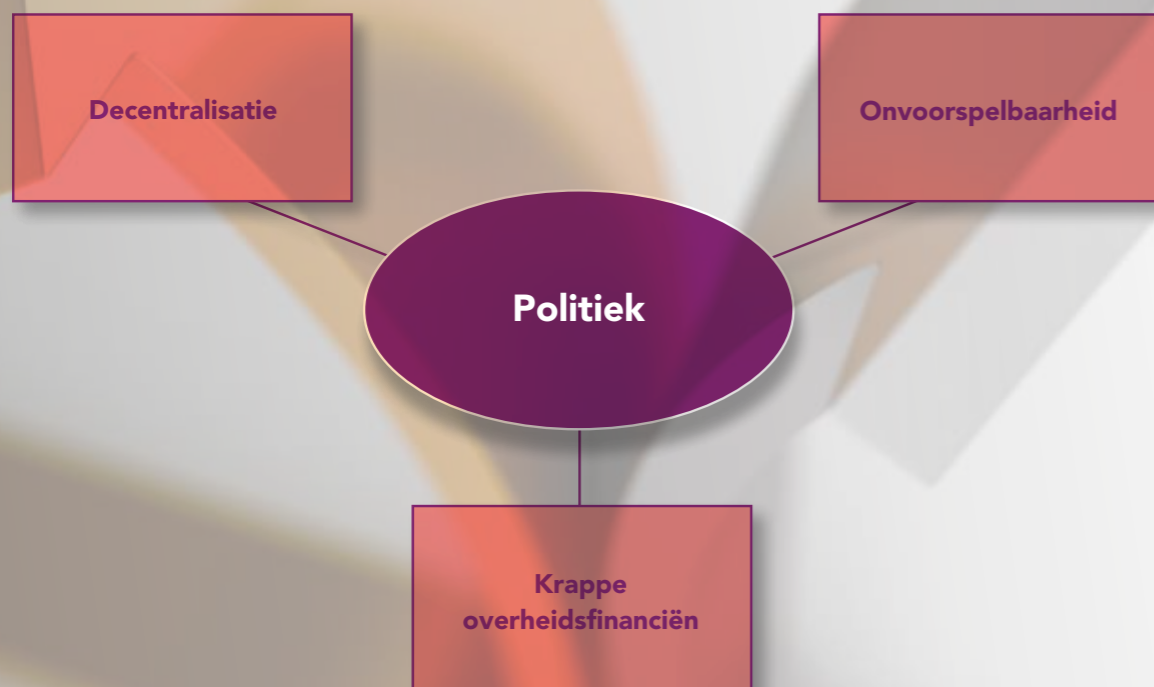
De conclusie lijkt gerechtvaardigd dat groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt het moeilijk gaan krijgen in een meer geautomatiseerde en gedigitaliseerde maatschappij. We constateren momenteel al dat veel Wsw'ers moeite hebben met bijvoorbeeld het gebruik van DigiD of de OV-chipkaart. Dit levert problemen op met vervoer, het doen van belastingaangifte, het aanvragen van officiële documenten, maar ook het aanvragen van hulp en het onderhouden van contact met hulpverleners. Bovendien heeft deze groep een minder groot netwerk van organisaties waar ze op kunnen terugvallen. Zij zijn meer aangewezen op zichzelf en hun directe omgeving of, als ze bij het SW-bedrijf werken, op het SW-bedrijf voor het oplossen van hun problemen.

Werknemers van SW-bedrijven hebben steeds meer hulp nodig met praktische zaken om zich in het dagelijks leven te kunnen redden. Het is vaak onduidelijk wie verantwoordelijk is voor deze begeleiding. In de praktijk blijkt dat medewerkers van het SW-bedrijf steeds vaker tegen dit soort problemen aanlopen en hun cliënten hierbij ondersteuning bieden. <<

³ Latere cijfers gaan uit van zorgzwaartepakketten waardoor de vergelijking niet door te trekken is.

⁴ Volledige lijst van deelnemende bedrijven: Albron, Alliander, Apollo Vredestein, Autotaalgas, De Bijenkorf, DELTA N.V., DOW Benelux B.V., DSM, Van Gansewinkel Groep, Ikea, Joulz, KPN, NS, NUON, NXP, Ordina, Philips, Randstad, Scapino, Sligro, Tata Steel, Unilever, VDL, Vebevo.

3. Veranderend overheidsbeleid en grillig politiek klimaat



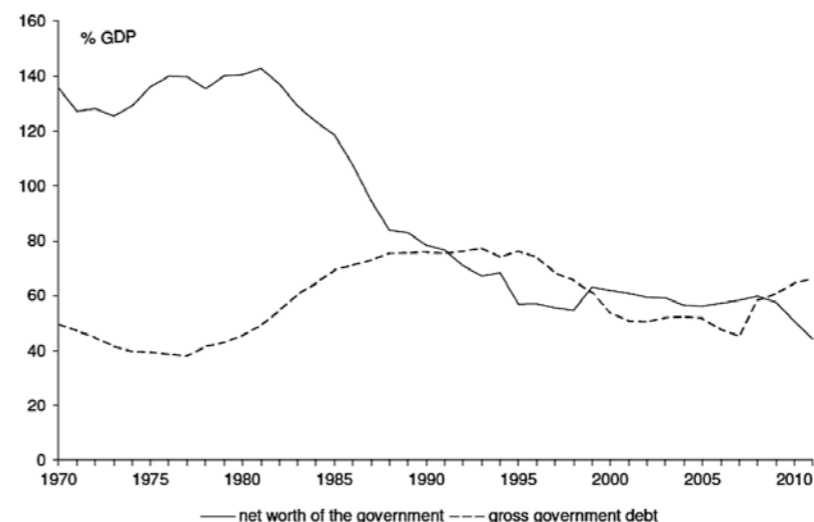
De overheid is een belangrijke speler als het gaat om re-integratie, uitkeringen en begeleiding van mensen met een beperking in werk. Zij is de belangrijkste financier, maar bepaalt ook in hoge mate het beleid. In toenemende mate is het niet alleen de landelijke overheid maar juist ook de lokale overheid die invloed uitoefent. Krimpende budgetten en een steeds weer wisselend politiek krachtenveld maakt dat het lastig is om daar als SW-bedrijf een eigen koers in te bepalen.

Onvoorspelbaarheid van de Nederlandse politiek

Waar het in de tijd van de verzuiling vrij duidelijk was welke kiezers op welke partij stemden, is het hedendaagse politieke landschap grillig. De uitkomsten van verkiezingen zijn onzeker en Nederland blijkt verdeeld. Grote gevestigde partijen verliezen veel zetels en nieuwkomers behalen enorme winst. Na de winst van

de Lijst Pim Fortuyn in 2002, werden we opnieuw verrast door de Partij voor de Vrijheid, die van 9 zetels in 2006 steeg naar 24 zetels in 2010. Ondanks het grillige verloop van de verkiezingen zijn twee mogelijke trends te onderscheiden. Ten eerste geldt dat er sinds 2002 geen enkel kabinet haar termijn van 4 jaar regeren voltooide. Ten tweede lijkt het politieke midden zich naar rechts te verplaatsen.

Grilligheid, instabiliteit en verschuiving van de politieke voorkeuren hebben gevolgen voor de totstandkoming van het beleid dat betrekking heeft op de populatie met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het wordt hierdoor lastiger voor de bedrijven in de sector om hun lange termijnplanning te baseren op het te verwachten overheidsbeleid. Toenemende politieke verdeeldheid leidt tot meer verschuivin-



Figuur 3.1. Net worth of the Government and government debt as % GDP (1970-2011). Bron: Bos & Teulings 2010, CPB.

gen en minder stabiliteit. Voor de sector leidt dit tot onzekerheid ten aanzien van regelingen en financiering.

Krappe overheidsfinanciën

Door de financiële crisis is er een gat geslagen in de begroting van het Rijk (Bos & Teulings 2010). De staatsschuld als percentage van het BNP heeft zich in de afgelopen jaren ontwikkeld zoals weergegeven in *figuur 3.1*.

Voor het aantreden van het kabinet Rutte was duidelijk dat de Nederlandse staatsschuld bij ongewijzigd beleid verder zal oplopen. De oorzaken hiervan liggen in de stijging van de collectieve uitgaven voor met name de zorg en de AOW. Deze uitgavenstijgingen zijn voor een groot deel het gevolg van de vergrijzing.

Gezien deze ontwikkelingen staat de regering voor een grote bezuinigingsopgave. Het is duidelijk dat de sector hierbij niet ontzien zal worden. Het rapport 'Toekomst arbeidsmarkt en sociale zekerheid' van het SCP geeft aan dat een aanpassing van de sociale zekerheid noodzakelijk is, omdat anders de kosten te ver oplopen. Met betrekking tot de precieze gevolgen van de bezuinigingen voor de sector is er echter sprake van onzekerheid.

Een terugblik op de geschiedenis van de sociale zekerheid leert ons dat tijdens en vooral na economische crises er flink bezuinigd wordt. Deze trend is goed zichtbaar wanneer men kijkt naar de uitgaven van de overheid aan de sociale zekerheid door de jaren heen. *Figuur 3.2* toont de uitgaven van het Ministerie van Sociale Zaken vanaf 1965.

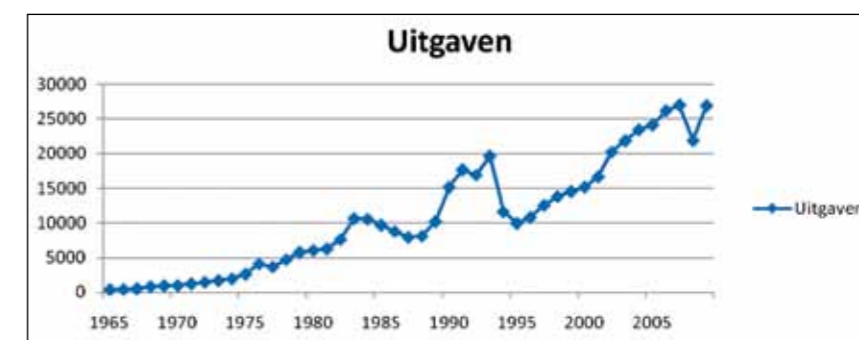
Te zien zijn de bezuinigingen in de sociale zekerheid van de jaren tachtig, toen een nieuwe Werkloosheidswet werd ingevoerd, en in de jaren negentig. Destijds vonden hervormingen van de sociale zekerheid plaats door middel van wijzigingen in de Ziektewet, Bijstandswet en WAO en door middel van maatregelen ter

terugdringing van het ziekteverzuim. In 2000 werd de WAO bovendien vervangen door de WIA. Inmiddels is bekend dat het huidige kabinet ervoor kiest om te bezuinigen op de sociale zekerheid.

Bovendien komt er één nieuwe regeling voor de gehele onderkant van de arbeidsmarkt. De zogeheten 'Wet werken naar vermogen' (Wwnv) zal vanaf 1 januari 2013 ingaan. Het kabinet stelt dat er op dit moment teveel mensen, die zouden kunnen werken, langs de kant blijven staan. Het doel van de Wwnv is te bevorderen dat zoveel mogelijk mensen via regulier werk in hun eigen onderhoud kunnen voorzien. De doelgroepen van de WWB, de WIJ, de Wsw en de Wajong zullen onder deze nieuwe wet komen te vallen. In de paragraaf 'decentralisatie van overheidstaken' zullen we uitgebreider op de Wwnv ingaan.

Wat in deze context het meest van belang is, zijn de grote bezuinigingen die onderdeel vormen van het nieuwe wetgevingspakket. Los van de bezuinigingen die gepaard gaan met het nieuwe wetgevingspakket wordt in 2011 al stevig bezuinigd op de SW-sector. De bezuinigingen in 2011 bedragen € 38 miljoen op de looncompensatie en € 120 miljoen op de subsidie. Deze bezuinigingen komen bovenop de bezuiniging op de looncompensatie van € 31 miljoen in 2010. Naar aanleiding van deze bezuinigingen hebben Cedris en een aantal gemeenten eind mei 2011 besloten om de staat voor de rechter te slepen (VNG, 2011). >>

Figuur 3.2. Uitgaven Ministerie van Sociale Zaken (1956 - 2009). Bron: CBS Statline 2010.



	2012	2013	2014	2015
Korting	400	490	620	690

Tabel 3.1. Korting Wsw en re-integratiebudget (in miljoen €). Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2011:14.

Behalve de 2011-ronde staan er echter nog meer bezuinigingen op stapel. Voor 2012 is de voorgenomen besparing op het re-integratiebudget vastgesteld op 400 miljoen (Ministerie van BZK, 2011-2015:21). De bezuinigingen worden doorgezet gedurende de rest van de kabinetsperiode.

De tabel hierboven brengt de voorgenomen kortingen op het Wsw en re-integratiebudget in beeld (Ministerie van Sociale Zaken, 2011:14).

Hoe de toekomst van het sociale zekerheidsstelsel en daarmee onze sector er op de lange termijn uit ziet is moeilijk te voorspellen. Immers, bij een volgende regering kunnen er weer andere plannen gemaakt worden en door de politieke onstabiele situatie is niet te voorspellen hoe snel een nieuwe regering aantreedt. Voor de SW-bedrijven betekent dit een onzekere toekomst.

Decentralisatie overheidstaken en schaalvergroting gemeenten

Naast onzekerheid over de politieke kleur van het volgende kabinet is het ook onzeker wat de rol van de overheid is over 15 jaar. Neemt de invloed van de overheid verder af of zal de rol van de publieke sector weer toenemen? We zien momenteel dat de overheid inzet op decentralisatie van taken naar de lagere overheden (Veldheer, 2009). Met name gemeenten hebben de laatste jaren veel meer taken gekregen. Het uitvoeren van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Wet Werk en Bijstand (WWB) zijn hier voorbeelden van. Ook het huidige kabinet wil weer meer taken overhevelen naar gemeenten.

Een voorbeeld is de decentralisatie van de functies dagbesteding en begeleiding. Voor een deel van de Wajongers is het

niet goed mogelijk om te kunnen participeren door middel van het arbeidsproces. Deze Wajongers komen dan veelal terecht in de dagbesteding. In 2008 ging het bijvoorbeeld om ongeveer 8% van de totale instroom: in totaal ging het om 1.300 van de 16.100 instromende Wajongers (GGZ, Factsheet Wajong, 2008). In het in 2010 ondertekende regeerakkoord "Vrijheid en verantwoordelijkheid" is afgesproken dat de functies dagbesteding en begeleiding worden gedecentraliseerd en worden overgeheveld van de AWBZ naar de Wmo. De gedachte hierachter is dat deze functies het beste dichtbij de cliënt geregeld kunnen worden. De gemeente kent deze mensen en hun situatie beter dan de logge zorgkantoren (Divosa, 2011a). De decentralisatie leidt daarmee wel tot grotere druk op de middelen van de toch al financieel beperkte gemeenten.

Door de invoering van één nieuwe regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt, gaan gemeenten naast het takenpakket behorend bij de WWB, de WIJ en de Wsw ook het takenpakket behorend bij de Wajong uitvoeren. In de huidige plannen van het kabinet blijft er minder geld voor gemeenten over om meer taken uit te voeren. Door het overhevelen van taken van het Rijk naar gemeenten worden gemeenten nog belangrijkere partners voor SW-bedrijven.

Tabel 3.2. Gemeenten voeren een kwart van de re-integratie zelf uit. In de tabel staat het deel van het re-integratiebudget dat gemeenten besteden aan zelf uitgevoerde re-integratie, exclusief gelieerde instellingen. Bronnen: Omnibusenquête RWI 2006 (SZW), 2007, 2008 en 2010.

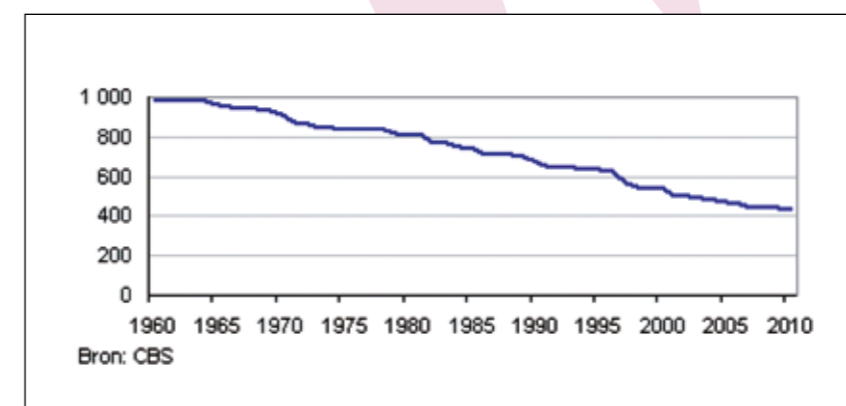
	2006	2007	2008	2010
Zelf uitvoeren	24%	25%	28%	28%

Vanaf 2002 tot en met 2005 waren gemeenten verplicht om hun re-integratietrajecten uit te besteden bij private re-integratiebedrijven. Vanaf 2006 hebben zij geen uitbestedingsplicht meer. Gemeenten mogen sindsdien ook zelf re-integratietrajecten uitvoeren. En als gemeenten toch willen uitbesteden, hoeven ze dat niet meer bij een privaat re-integratiebedrijf te doen. Gemeenten kunnen dus sindsdien de afweging maken tussen zelf doen, uitbesteden bij een aan de gemeente gelieerde organisatie, zoals het eigen SW-bedrijf, of uitbesteden aan private re-integratiebedrijven. (Kok en Houkes, 2011).

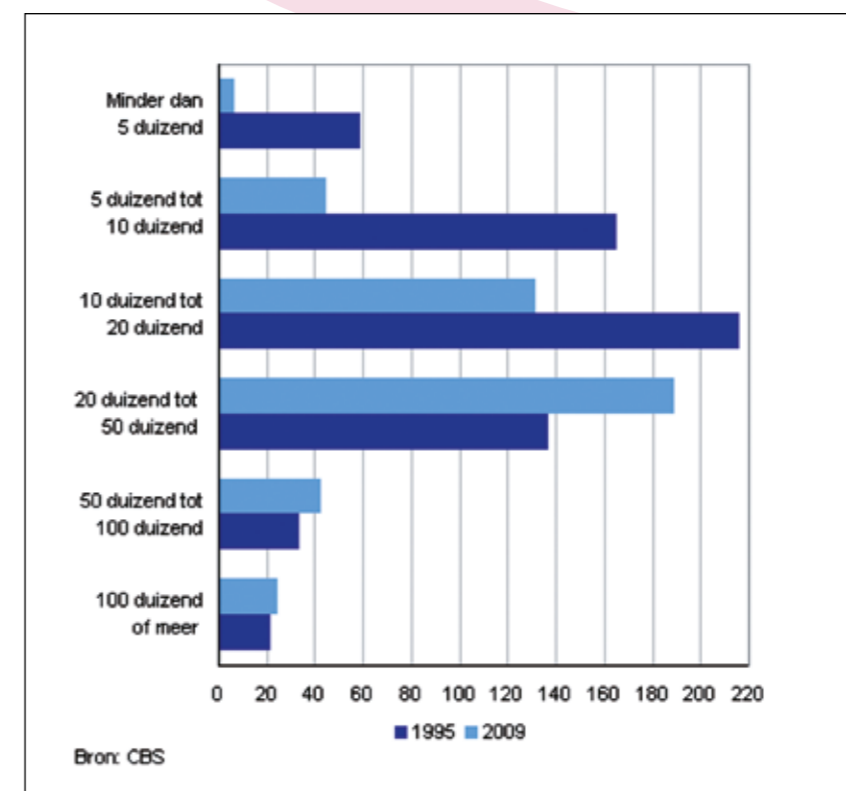
Sinds deze mogelijkheid bestaat, besteden gemeenten een kwart van het re-integratiebudget aan taken die zij zelf uitvoeren. Dit is exclusief het uitbesteden aan, aan de gemeente gelieerde organisaties (Kok en Houkes, 2011). In de praktijk betekent dit dat de gemeenten voor een kwart van het budget zelf de re-integratie uitvoeren. De onderstaande tabel brengt één en ander in beeld. >>

Verder is er sprake van een trend van schaalvergroting bij gemeenten. Gemeenten fuseren en hun verzorgingsgebied groeit. Hierdoor krimpt het aantal gemeenten. *Figuur 3.3* toont de krimp van het totaal aantal gemeenten. *Figuur 3.4* toont de stijging van het aantal grote gemeenten. <<

Figuur 3.3. Aantal gemeenten op 1 januari (1960 – 2010). Bron: CBS Webmagazine 4 januari 2010.



Figuur 3.4. Aantal gemeenten naar inwonertal in 2005 en 2009. Bron: CBS Webmagazine 4 januari 2010.



4. Veranderingen op de arbeidsmarkt



Dit hoofdstuk beschrijft een aantal ontwikkelingen die betrekking hebben op de veranderende arbeidsmarkt. De belangrijkste hiervan zijn onder meer dat de SW-bedrijven waarschijnlijk te maken krijgen met een krappe arbeidsmarkt. Ook wordt er in toenemende mate flexibiliteit gevraagd van zowel de werkzame professional als van de opdrachtgever. Verder stelt de opdrachtgever steeds hogere eisen aan het SW-personeel. Daarnaast vinden er sectorverschuivingen plaats in de Nederlandse economie: over de hele breedte verschuiven de op de Nederlandse arbeidsmarkt uitgevoerde activiteiten zich van de productie- naar de dienstverlenende sector.

Krappe arbeidsmarkt

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken schreef de Commissie Bakker in 2008 een onderzoeksrapport over de arbeidsmarkt in Nederland. De belangrijkste conclusie van dit stuk is dat Nederland in de toekomst te maken krijgt met minder mensen en meer werk. De voorspellingen van het onderzoeksrapport zijn dat het tekort op de

arbeidsmarkt oploopt tot 375.000 mensen in 2015 en 700.000 in 2040. Daarbij komt nog een geschatte vervangingsvraag van 2,6 miljoen mensen die moeten worden vervangen omdat ze met pensioen gaan. Door de toekomstige arbeidsmarkt-krapte wordt het voor werkgevers in de toekomst moeilijker om vacatures in te vullen (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008).

De toenemende krapte betekent niet automatisch dat de kansen voor de populatie met een afstand tot de arbeidsmarkt zullen toenemen. Op Europees niveau is dit bijvoorbeeld waarschijnlijk niet het geval: de verwachting van het Europese onderzoeksbureau Cedefop, dat wordt aangehaald in het onderzoeksrapport van de Commissie Bakker is dat het aantal banen voor hoogopgeleiden in de Europese Unie

stijgt, terwijl het aantal banen voor laagopgeleiden juist daalt.

Dit weinig rooskleurige beeld geldt echter in mindere mate voor Nederland. Het SCP laat in haar onderzoek 'Minder werk voor laagopgeleiden?' zien dat het aantal banen voor laagopgeleiden gelijk blijft; zo'n 2,2 miljoen. Het totaal aantal ongeschoolde banen zal volgens voorspellingen van het ROA de komende 5 jaar niet krimpen. Wel verandert de aard van het werk; minder banen in de industrie en agrarische sector, meer banen in transport en dienstverlening. Hoewel het SCP zelf aangeeft dat dit zeer onzeker blijft, is hun verwachting dat dit in de toekomst hetzelfde zal blijven (Josten 2010). De tekorten op de arbeidsmarkt verschillen per sector. Vooral in de zorg zijn veel extra mensen nodig. De verwachting is dat er tot 2020 een half miljoen extra mensen nodig is in de zorg, bovenop de vervangingsvraag (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008). In rapporten van de Kamer van Koophandel geeft onderzoeksbureau EIM aan dat de werkgelegenheidsontwikkeling sterk verschilt per sector. De groei van de werkgelegenheid wordt voor een

groot deel verzorgd door de sectoren gezondheidszorg, onderwijs en zakelijke dienstverlening.

Flexibilisering van arbeid: de werknemer

Arbeid is door de jaren heen steeds flexibeler geworden. Flexibilisering van arbeid kan vanuit twee perspectieven bekeken worden. Het flexibel indelen van de arbeid door de werknemer zelf en de vraag naar flexibiliteit van de opdrachtgever.

De roep om flexibele arbeid bij de werknemers komt voornamelijk van de hoogopgeleide professional die graag zijn werk zo flexibel mogelijk wil inrichten en wil combineren met zijn privéleven. Deze hoogopgeleide professional heeft steeds minder behoefte aan standaard werktijden van negen tot vijf en bepaalt het liefst zelf wanneer hij op kantoor is (Bakas & Van der Wouden, 2010). Daarnaast is het geen probleem om via de smartphone wat werkgerelateerde zaken te doen tijdens een familieweekendje. Werk en privé lopen in elkaar over.

Uit een onderzoek van TNS Nipo (in opdracht van Microsoft, 2010) naar Het Nieuwe Werken blijkt dat de helft van de Nederlandse beroepsbevolking wel eens thuis werkt en een kwart wel eens een volle dag. TNS Nipo constateert een stijging in 2010 van het aantal Nederlanders dat thuis werkt in vergelijking met 2009.

Verder wisselen Nederlanders in vergelijking met andere Europeanen vaak van baan; er is sprake van een hoge 'externe mobiliteit' (Gesthuizen & Dagevos, 2005). Vooral jongere werknemers wisselen vaker van baan. Om hoogopgeleide professionals aan te trekken voor begeleidingsfuncties, moeten ook SW-bedrijven op een steeds krappere arbeidsmarkt kunnen concurreren met andere werkgevers. Niet alleen gaat het dan om loon en om goede secundaire voorwaarden, maar ook om flexibiliteit in werktijden en werklocatie (Bakas & Van der Wouden, 2010).

Naast een grotere flexibiliteit wordt er ook veel in deeltijd gewerkt. Deels is dat veroorzaakt door de sterk gestegen arbeidsparticipatie van vrouwen in de afgelopen twintig jaar. De participatie in Nederland is hoog vergeleken met andere landen en aan de andere kant worden er relatief weinig uren per jaar gewerkt.

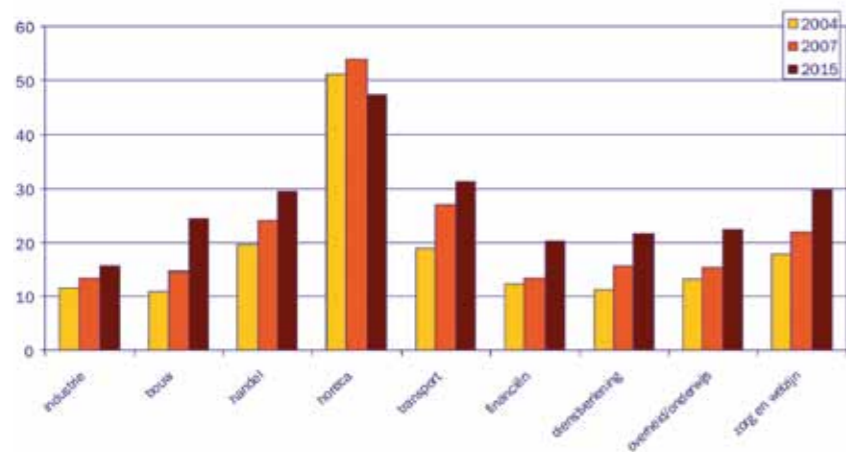
Daarnaast zijn er andere macrotrends die een rol spelen met betrekking tot de beschikbaarheid van goede professionals. Niet alleen de mensen in de Wsw vergrijzen, ontgroenen en verkleuren; ook de arbeidsmarkt voor personeel voor de leden zelf, oftewel het begeleidend kader, verandert door de effecten ervan. De sector verzamelt geen gegevens over de gemiddelde leeftijd van het begeleidend kader, dus met zekerheid kan hierover niet gesproken worden.

Flexibilisering van arbeid: de werkgever

Vanuit het tweede perspectief op flexibiliteit, dat van de werkgever, gaat het onder meer om de flexibiliteit van de arbeidsmarkt als zodanig. Dit perspectief is het meest relevant voor de populatie met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een aantal relevante trends springen in het oog. De flexibele schil op de Nederlandse arbeidsmarkt blijft constant. Uit onderzoek

Figuur 4.1. Ontwikkeling aantal banen naar sector, 2008-2020. Bron: EIM, De Arbeidsmarkt van Midden-Nederland; de ontwikkelingen aan vraag- en aanbodzijde tot 2020.

Aantal banen (x 1000)	2008	2013	2020	%-groei per jaar 2008-2020
Landbouw, bosbouw en visserij	122,0	119,3	97,1	-1,9
Delfstoffenwinning	7,6	6,6	4,4	-4,5
Industrie	847,1	739,9	683,7	-1,8
Nutsvoorzieningen	27,0	26,0	26,6	-0,1
Bouwnijverheid	379,7	340,9	340,9	-0,9
Autosector	136,0	130,5	132,3	-0,2
Groothandel	465,7	458,4	464,8	0,0
Detailhandel	698,0	678,5	683,2	-0,2
Horeca	322,4	323,4	327,9	0,1
Vervoer, opslag en communicatie	455,3	409,3	418,0	-0,7
Financiële instellingen	353,9	336,9	351,3	-0,1
Verhuur en zakelijke dienstverlening	1592,4	1640,9	1719,3	0,6
Openbaar bestuur	505,6	487,4	480,6	-0,4
Onderwijs	513,8	566,2	607,0	1,4
Gezondheids- en welzijnszorg	1204,4	1322,0	1467,2	1,7
Overige dienstverlening	336,2	329,2	333,8	-0,1
Totaal	7967,1	7915,2	8138,1	-0,1



Figuur 4.2. Omvang van de flexibele schil per sector 2004 en 2007 en de wens in 2015. Bron: ABU en TNO, 2007.

van het CPB blijkt dat het totale aantal flexibele banen stijgt, maar het gemiddelde aandeel in het totale aantal banen vanaf 1996 stabiel blijft op ongeveer 8%. Daarbij fluctueert dit percentage van jaar tot jaar, maar de trend is dat het aandeel constant blijft (Cörvers, Euwals & de Grip, 2011). Veel werkgevers zetten tijdelijke krachten in om snel een klus af te maken, om zodra er minder opdrachten zijn deze werknemers weer kwijt te kunnen. De verwachting is dat deze trend zich doorzet. Daarbij is de verwachting dat het aantal flexibele banen meegroeit met de economie en dat het aandeel ten opzichte van niet-flexibele banen gelijk blijft. In een onderzoek van de ABU en TNO (2007) werd deze verwachting van de werkgevers bevestigd. *Figuur 4.2* laat per sector de omvang van de flexibele schil in 2004 en 2007 zien en de wens van de bedrijven ten aanzien van de omvang daarvan in 2015. Het totaal aantal flexibele banen is de afgelopen jaren dus gegroeid. SW-bedrijven zijn op deze ontwikkeling ingesprongen door meer werknemers te detacheren. In 2003 werkte 14,3% van de Wsw'ers buiten het SW-bedrijf bij een andere werkgever, waarvan 1,3% begeleid, 3% in een groepsdetachering en 10% door middel van individuele detachering. In 2009 steeg het aantal Wsw'ers dat buiten het SW-bedrijf werkte tot 28,7%. Van alle Wsw-medewerkers werkte 5,2% bij een reguliere werkgever in een 'begeleid werken' omgeving, 8,4% wordt als groep gedetacheerd en 15,1% individueel. Het aandeel medewerkers dat gedetacheerd

wordt (zonder begeleid werken) is van 2003 tot 2009 met 10,5 procentpunten gestegen. Door de inzet van de beweging van binnen naar buiten door de gehele sector stijgt het aandeel van flexibele werknemers binnen de SW-bedrijven. SW-bedrijven zetten steeds meer in op het detacheren van medewerkers. De verwachting is dat deze trend zich doorzet in de toekomst.

Nieuwe soorten werk

Door globalisering en digitalisering speelt concurrentie zich meer en meer op een wereldwijde schaal af. Deze ontwikkelingen hebben ook hun weerslag op de structuur van de Nederlandse economie, waardoor de arbeidsmarkt verandert. Sommige sectoren groeien in Nederland, terwijl andere krimpen. Hierdoor verandert ook de invulling van het werk. Een goed voorbeeld van deze samenhangende ontwikkelingen is te zien in de industriële sector in Nederland. Een trendonderzoek van de Rabobank laat zien dat het aandeel van de industriële sector aan de Nederlandse economie in de afgelopen 20 jaar met 4% is afgenomen. Dit lijkt niet zo schokkend, maar in 1990 was nog 20% van de beroepsbevolking werkzaam in de industrie, terwijl dat in 2009 gedaald is naar 12%. Zoals gezegd groeien andere sectoren juist weer wel. De groei van de zorg- en dienstensector was volgens het eerder genoemde onderzoek in de afgelopen jaren groot (Stegeman 2010).

De groei van de dienstensector en de zorgsector vertaalt zich zichtbaar in de top 10 van meest voorkomende beroepen in Nederland:

Top tien beroepen bij mannen

2009	1993	
1	1	vrachtwagenchauffeur
2	8	ict-ontwerper
3	4	lader, lossen, magazijnknecht
4	7	verkoper
5	-	ict-beheerder
6	-	vertegenwoordiger
7	6	handelaar
8	-	productieplanner
9	3	detailhandelaar
10	9	timmerman, vloerenlegger

Top tien beroepen bij vrouwen

2009	1993	
1	1	verkoopster
2	3	docent
3	4	huishoudelijk werkster
4	2	verzorgende (crèche, bejaarden)
5	9	ziekenverzorgende
6	5	secretaresse
7	-	receptionist
8	6	boekhouder
9	-	maatschappelijk werk
10	7	verpleegkundige

Figuur 4.3. Meest voorkomende beroepen in Nederland. Bron: CBS, 2009.

De inhoudelijke veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen niet voor een verandering van het aantal beschikbare banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het aantal laagopgeleide banen in Nederland blijft vrij constant rond de 2,2 miljoen, waarmee eerder sprake lijkt te zijn van een relatieve achteruitgang van het aantal laagopgeleide banen. Adjiedj Bakas beschrijft in zijn boek 'De toekomst van werk' beroepen die volgens hem in de toekomst zullen verdwijnen. Hij voorspelt dat beroepen als postbode, caissière en glazenwasser verdwijnen, met name als gevolg van technologische ontwikkelingen. De beroepen van verhuizers, vrachtwagenchauffeurs en schoonmakers zullen in de toekomst anders worden ingericht, maar nog wel nodig zijn. Op de Nederlandse arbeidsmarkt is sprake van een veranderende taakverdeling. In een CPB studie naar de verdeling op de arbeidsmarkt van taken in Nederland komen een aantal trends naar voren. De gemiddelde Nederlander is zich steeds meer gaan specialiseren in bepaalde

taken en is tegelijkertijd minder taken uit gaan voeren. Werk wordt meer opgeknipt in kleine stukjes en werknemers zijn gemiddeld genomen meer gaan communiceren tijdens het werk (Semih Akçomak, Borghans & Ter Weel 2010).

Door het in toenemende mate verplaatsen van productieactiviteiten naar lage lonen landen, neemt werkgelegenheid voor laaggeschoolden in de industrie en de landbouw af. De werkgelegenheid in de industrie zal niet helemaal verdwijnen; er zijn bepaalde niches die naar alle waarschijnlijkheid in Nederland zullen blijven. Desalniettemin is er binnen de werkgelegenheid voor laaggeschoolden sprake van een verschuiving van eenvoudig productiewerk naar meer werk in de dienstensector. In de horeca, op het gebied van recreatie en cultuur en huishoudelijke diensten liggen veel mogelijkheden. Dergelijke banen vragen echter wel andere competenties van de medewerkers.

Een mogelijk obstakel bij het vinden van werk voor de doelgroep in deze nieuwe, kansrijke sectoren is de zogenaamde diploma-inflatie. Door diploma-inflatie stellen werkgevers steeds hogere opleidingseisen aan hun werknemers voor dezelfde functies. Vanaf 2008 nemen we een stijging waar van het opleidingsniveau dat gevraagd wordt in vacatures (Josten 2010). Voor banen waarvoor eigenlijk geen opleiding nodig is, vraagt de werkgever vaak toch een VMBO-diploma. Verder is het mogelijk dat werkgevers

binnen deze kansrijke sectoren beheersing van andere vaardigheden verwachten. Gezien de toename van banen in de dienstensector zouden de eisen ten aanzien van communicatieve en sociale vaardigheden kunnen veranderen. Hier is echter nog niet voldoende onderzoek naar gedaan om er definitieve uitspraken over te kunnen doen.

Nieuwe soorten werk: gevolgen van vergrijzing en ontgroening

Een belangrijk gevolg van vergrijzing en ontgroening is dat men verwacht dat de zorgvraag in Nederland de komende jaren enorm zal groeien en dus ook de vraag naar personeel in die sector enorm zal stijgen (zie *figuur 4.4*). Tevens verwachten trendwatchers dat de vrijetijdsector zal groeien door het stijgende aantal gepensioneerde babyboomers. Dit zou kansen kunnen bieden voor werkgelegenheid in de sector.

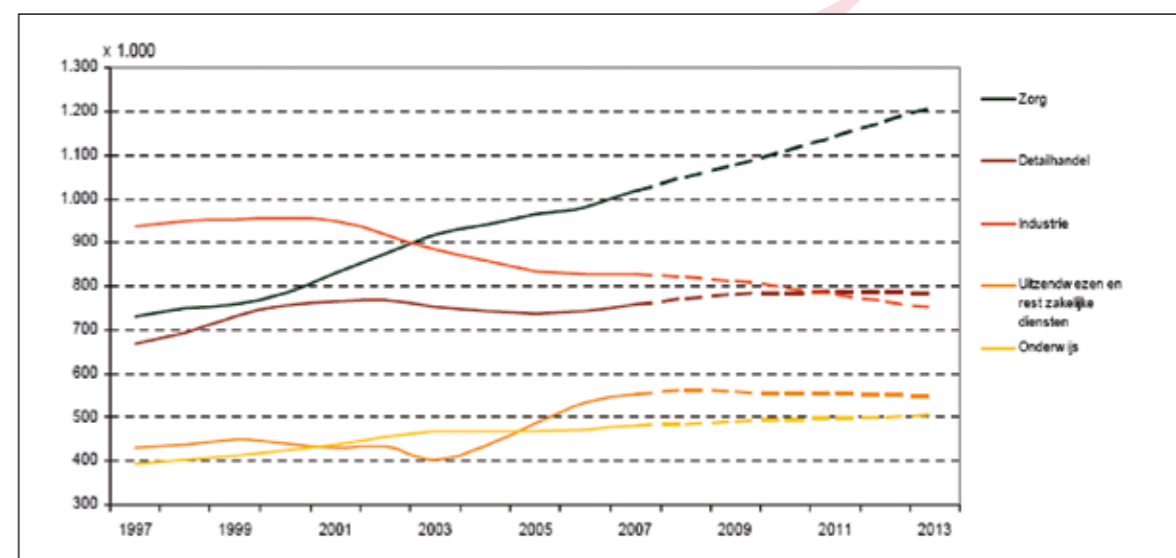
Langer doorwerken

Nederlanders worden niet alleen ouder, maar leven ook langer gezond, mede als gevolg van verbeteringen in de gezondheidszorg. De levensverwachtingen van Nederlandse mannen stijgt naar verwachting tot 2050 met 4 jaar en voor vrouwen met 2,5 jaar (Commissie Arbeidsparticipatie 2008). Mensen kunnen hierdoor vaak langer doorwerken. Dit wordt ook gestimuleerd door de

overheid met het verhogen van de AOW leeftijd. Momenteel werken Nederlanders al langer door dan tien jaar geleden. Een nieuwsbericht van het CBS toont dat de arbeidsparticipatie van ouderen tussen 2001 en 2009 steeg. In 2001 werkte ongeveer de helft van de 50 tot 65 jarigen. Dit aandeel is gestegen tot 57% in 2009. Het aandeel 65-plussers dat nog werkt, is in die tijd meer dan verdubbeld tot ongeveer 76.000.

In een vorig hoofdstuk kwam al naar voren dat de Wsw-doelgroep, net als de gemiddelde bevolking, gemiddeld genomen ouder wordt. De levensverwachting van de Wsw'ers stijgt ook, maar is minder hoog dan die van de gemiddelde Nederlander. Doorwerken na hun 65ste is goed mogelijk binnen de SW-sector, doordat het werk voor Wsw-medewerkers al is aangepast aan hun eigen kwaliteiten en belasting. De werkdruk en het aantal te werken uren kan binnen functies aangepast worden. Wat dit met de productiviteit van de gemiddelde Wsw-werknemer zal doen is niet goed te voorspellen. Mocht de AOW-leeftijd stijgen naar 67 jaar, dan hebben SW-bedrijven de vaardigheden in huis om langer doorwerken mogelijk te maken. Echter dit is op dit moment niet mogelijk in de SW-sector, aangezien bepaald is in de Wsw dat de subsidie vanaf 65 jaar vervalst. De cao schrijft voor dat de werknemer dan ontslagen wordt. <<

Figuur 4.4. Verwachte ontwikkelingen van werkgelegenheid in verschillende sectoren. Bron: CWI, 2008.



5. Samenstelling populatie met afstand tot de arbeidsmarkt



De groep mensen die ondersteuning nodig heeft om duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt bevindt zich op de zogenoemde onderkant van de arbeidsmarkt. Wat betreft de samenstelling en definitie van de onderkant van de arbeidsmarkt benoemen we zowel de personen als het type werk aan de onderkant. Tot slot wordt in dit hoofdstuk stil gestaan bij de match tussen mensen en werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

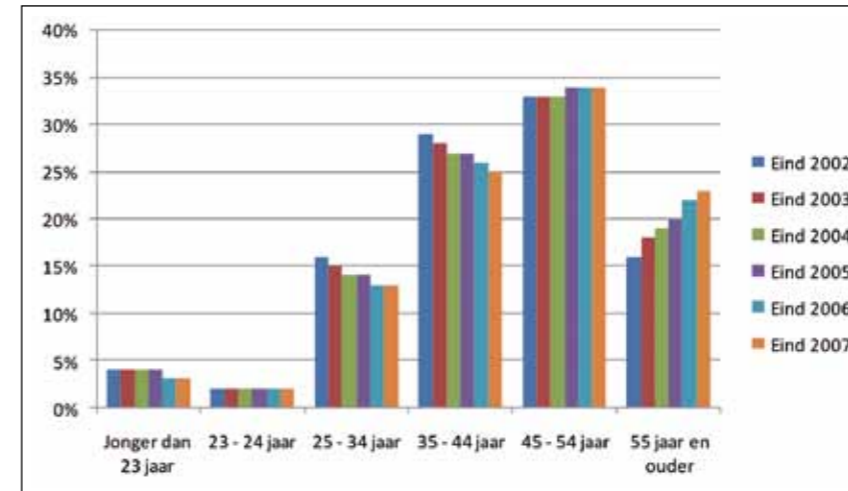
De personen aan de onderkant van de arbeidsmarkt

De Beer definieert de onderkant van de arbeidsmarkt als volgt:

“Personen aan de onderkant worden gedefinieerd als personen die op werk aan de onderkant zijn aangewezen of, meer concreet, personen die werkzaam zijn in een baan aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zonder perspectief om naar een baan in een hoger

arbeidsmarktsegment op te klimmen, en werklozen die alleen perspectief hebben om werkloos te blijven of een baan aan de onderkant te vinden. Als aanvullende voorwaarde wordt gehanteerd dat men voor ten minste twaalf uur per week betaald werk verricht of wil verrichten. Personen worden derhalve alleen tot de onderkant van de arbeidsmarkt gerekend als zij volgens de officiële CBS-definitie tot de beroepsbevolking behoren.” (De Beer, 1996)

Uitgaande van deze definitie behoort een grote groep mensen tot de onderkant van de arbeidsmarkt. Het deel daarvan dat ondersteuning nodig heeft om te participeren op de arbeidsmarkt zijn de werklozen die alleen perspectief hebben om werkloos te blijven of een baan aan de onderkant te vinden. Dit zijn onder andere langdurig werklozen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en mensen zonder startkwalificatie.



Figuur 5.1. Leeftijdsindeling Wsw-medewerkers 2002 – 2007. Bron: Research voor Beleid, 2008.

Een aantal trends dat algemeen van toepassing is op de beroepsbevolking is ook zichtbaar aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld trends als vergrijzing en verkleuring doen zich ook voor binnen dit segment van de beroepsbevolking. Uit figuur 5.1 blijkt dat de vergrijzing binnen een specifiek deel van de onderkant, namelijk mensen met een SW-indicatie, sterk is.

De verwachting is dat de samenstelling van de onderkant van de arbeidsmarkt niet sterk zal veranderen. Door de jaren heen zijn er verschillende regelingen waar mensen op terugvallen: van bijstand en WAO tot WWB en WIA en in de toekomst Wwnv. In die zin veranderen de labels en regelingen, maar de mensen veranderen niet. Er zal altijd een groep mensen zijn die vanwege opleidingsniveau, arbeidsbeperking of andere problematiek niet zelfredzaam is op de arbeidsmarkt. Deze groep zal nagenoeg in grootte gelijk blijven.

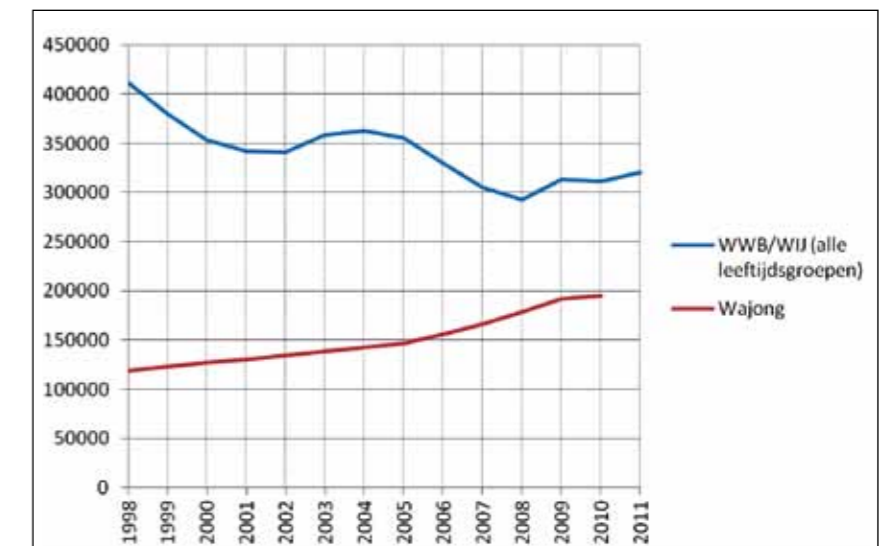
Een goed voorbeeld van hoe de labels weliswaar veranderen, maar nog altijd betrekking hebben op dezelfde mensen, is de Wajong. Sinds 2000 is de jaarlijkse instroom in de Wajong verdubbeld naar 16.000 tot 17.000 personen per jaar. In totaal zitten er daardoor nu circa 200.000 mensen in de Wajong. Bij ongewijzigd beleid zullen in 2040 naar schatting circa 400.000 mensen gebruik maken van de Wajong (Van Vuuren, Van Es en Roelofs, 2011).

Recent onderzoek heeft uitgewezen dat deze instroom goeddeels het resultaat is van uitdrijving uit de bijstand: gemeenten hebben sinds de decentralisatie van de WWB immers een financiële prikkel om de WWB-populatie zo klein mogelijk te houden doordat zij een eventueel overschot op het budget zelf mogen houden (Van Vuuren, Van Es en Roelofs, 2011). Kortom, een deel van de WWB-populatie vloeit simpelweg af naar een andere regeling, te weten de Wajong, welke wordt uitgevoerd door het UWV. De volgende grafiek vergelijkt het totaal aantal WWB'ers (voor zover zij deel uitmaken van de beroepsbevolking) met het

totaal aantal Wajong'ers over de periode 1998-2011. Meetmoment is december van ieder jaar. In 2011 lag het meetmoment voor de WWB/WIJ in juli. In 2010 lag het meetmoment voor de Wajong in november. De geleidelijke daling van het aantal WWB'ers wordt in 2008 onderbroken door de gevolgen van de economische crisis.

Per 1 januari 2010 is er een nieuwe Wajongregeling ingevoerd, met als doel meer participatie te stimuleren. Ondanks het aanvankelijke optimisme (UWV, Wajongmonitor, 2010) over de mogelijkheden om de instroom in de nieuwe Wajong te verkleinen ten opzichte van de oude regeling, is de instroom nog steeds groot. In een in 2011 verschenen rapportage van het CPB (Van Vuuren, Van Es en Roelofs, 2011), wordt nog steeds gewaarschuwd voor explosieve groei van de Wajong. Dit beeld wordt deels bevestigd in de in juni 2011 verschenen eigen rapportage van het UWV. In deze rapportage wordt een totaal aantal instromers van 17.800 genoemd (totaal van de instroom in zowel oude als nieuwe Wajong) (Wajongmonitor, tweede rapportage, 2010). Dit is hoger dan het toch al hoge gemiddelde aantal gedurende de afgelopen jaren, dat volgens het CPB tussen de 16.000 en de 17.000 lag (Van Vuuren, Van Es en Roelofs). Volgens het UWV is dit beeld echter nog niet betrouwbaar omdat de naderende invoering van de nieuwe regeling zou hebben geleid tot

Figuur 5.2. WWB'ers en Wajong'ers, periode 1998-2011. Bron: CBS, 2011.



een stijging van het aantal aanvragen in 2009.

Eind 2009 werkte bijna 25% van de Wajongers. Dat is 1 procentpunt minder dan in 2008. De beperkte afname van het percentage wijst erop dat de Wajongers vergeleken met reguliere werknemers relatief weinig last hebben gehad van de crisis. Tegelijkertijd is het ook een teken dat de werkgelegenheid van Wajongers geen reguliere werkgelegenheid is. Dit is dan ook inderdaad het geval. Een groot deel van de Wajongers werkt op een beschutte werkplek (Wsw) of begeeft zich weliswaar op de reguliere arbeidsmarkt, maar werkt onder intensieve begeleiding en/of met compensatie voor de werkgever voor het productiviteitsverlies (UWV, Wajongmonitor, eerste rapportage, 2010). De tabel hiernaast brengt de arbeidsparticipatie van Wajongers in beeld. Te zien is dat ruim de helft van de mensen in de Wajong die werk hebben, werkzaam is binnen de Wsw-bedrijven.

Met name jongeren komen vaker in de WWB/WIJ terecht. Het aantal WWB- en WIJ-uitkeringen onder jongeren is in 2010 bijna dubbel zo snel gestegen als het aantal WWB-uitkeringen onder personen ouder dan 27 jaar (Divosa, 2011). Onderstaande tabel brengt deze ontwikkeling in beeld. Kortom, recentelijk zien we tekenen van een verjonging van de bijstandpopulatie. Het is aannemelijk dat het hier gaat om nieuwe instroom die gerelateerd is aan de economische crisis. Over de huidige

	Eind 2008	Eind 2009	Mutatie
Aantal Wajongers	178.590	191.957	+7,5%
Aantal werkende Wajongers	46.113	47.614	+3,3%
Reguliere werkgever	20.657	21.961	+6,3%
Wsw	25.456	25.653	+0,8%
% werkende Wajongers	25,8%	24,8%	
% werkend bij reguliere werkgever	11,6%	11,4%	
% werkend in de Wsw	14,3%	13,4%	

Tabel 5.1: werkende Wajongers: stand van zaken eind 2008 en eind 2009. Bron: UWV, Wajongmonitor eerste rapportage, 2010.

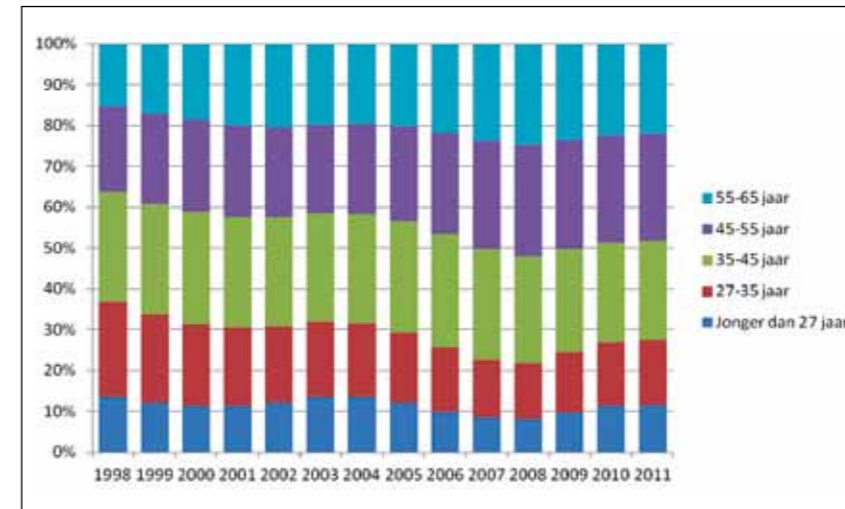
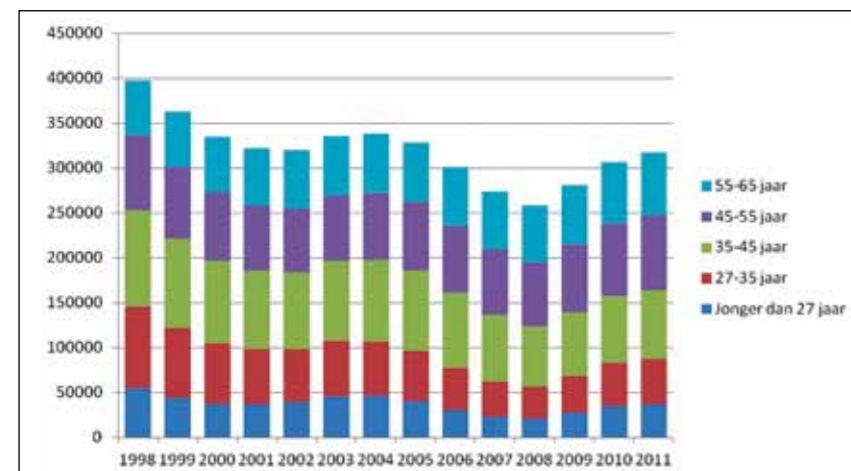
	1e kw. 2010	2e kw. 2010	3e kw. 2010	4e kw. 2010	Ontwikkeling
WWB ouder dan 27 jaar	260.700	266.230	268.150	272.270	+4,4%
WWB en WIJ jonger dan 27 jaar	31.430	33.990	33.600	34.710	+8,7%

Tabel 5.2. aantal uitkeringen WWB en WIJ onder de 65 jaar naar leeftijd. Bron: Divosa, 2011.

gemiddelde leeftijd van de bijstandpopulatie is geen exacte informatie bekend bij organisaties zoals het CBS en bij Divosa. Het laatste wat hierover bekend is dateert van begin 2000. Destijds was de gemiddelde leeftijd van mensen in de bijstand

41 jaar (Ministerie van SZW, 2000). Het CBS houdt de leeftijdsverdeling binnen de bijstand wel bij middels cohorten. Onderstaande grafiek geeft de verdeling over de cohorten voor de jaren 1998 tot en met 2011.

Figuur 5.3. Bijstand 1998-2011. Absolute aantallen naar leeftijdscohort. Bron: CBS, 2011.



Figuur 5.4. Bijstand 1998-2011. Relatieve aantallen naar leeftijdscohort. Bron: CBS, 2011.

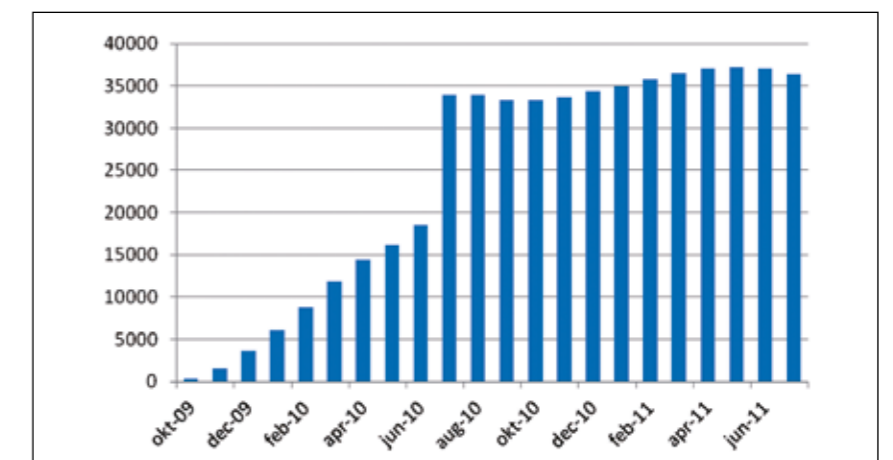
Bovenstaande grafiek geeft de leeftijdscohorten binnen de bijstand aan als percentage van het totaal aantal mensen in de bijstand over dezelfde periode. Te zien is dat gedurende de periode 1998-2011 met name sprake is van een relatieve groei van de groep 45-65 jarigen. De recentelijke stijging van het aantal jonge mensen in de WWB is zichtbaar vanaf 2008.

Hoe de maatschappij en de politiek aankijken tegen wie ondersteuning nodig heeft om werk te vinden en te behouden, is sterk veranderd. In het verleden lag bijvoorbeeld binnen de Wsw een grote nadruk op mensen met een lichamelijke beperking. Deze groep wordt tegenwoordig vaker gezien als zelfredzaam. Daar staat tegenover dat er steeds meer mensen met psychosociale of multi-problematiek gezien worden als groep die met ondersteuning dient te participeren op de arbeidsmarkt.

De mate van zelfredzaamheid is een belangrijk criterium bij de allocatie van re-integratiebudget. In verschillende landen is onderzoek gedaan naar de meerwaarde van re-integratie. Uit deze onderzoeken blijkt dat re-integratie kleine, positieve effecten te weeg brengt, maar ook dat re-integratie effectiever is voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt dan met een kleine afstand hiertoe. Daarbij dient te worden opgemerkt dat de absolute kans op het vinden

van een baan voor de eerstgenoemde groep uiteraard kleiner is (Jansen, 2011). Zoals gezegd is er recentelijk sprake geweest van een verjonging van de bijstandpopulatie. Begin 2008 was het aantal jongeren met een bijstandsuitkering opgelopen tot circa 25.500. Om het aandeel jongeren in de bijstand te verkleinen is per 1 oktober 2009 de WIJ (Wet Investeren in Jongeren) in werking getreden (Ministerie van Sociale Zaken, 2008). Net zoals de WWB wordt de WIJ uitgevoerd door de gemeenten. Onderstaande grafiek laat de omvang van de populatie met een WIJ-uitkering zien sinds zijn invoering.

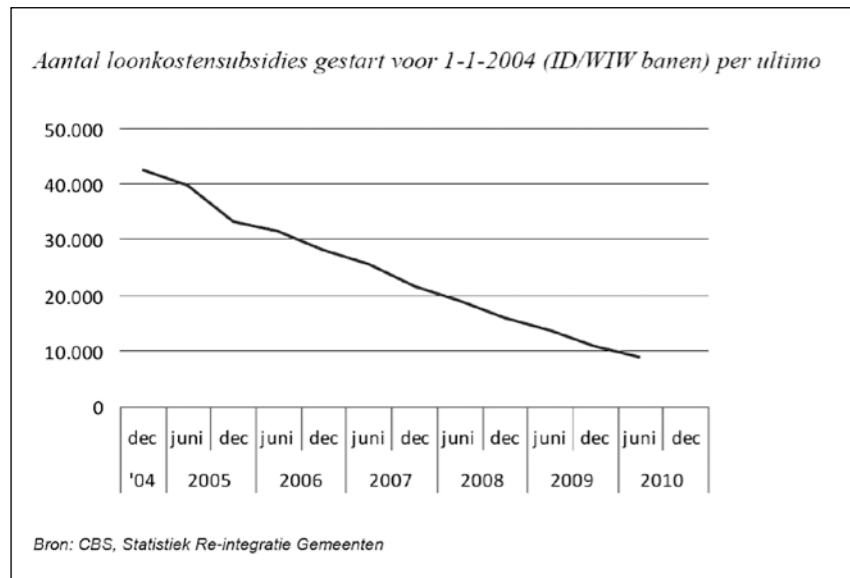
Figuur 5.5: Algemene bijstand. Uitkeringen op grond van de WIJ 2009-2011. Bron: CBS, 2011.



Met de invoering van de WIJ kwam het recht op bijstandsuitkering te vervallen. Ervoor in de plaats kwam het recht van jongeren op hulp van de gemeenten om een plek op de arbeidsmarkt te bemachtigen. De WIJ verplicht gemeenten om jongeren van 18 tot 27 jaar die een bijstandsuitkering aanvragen een aanbod te doen. Dat kan een aanbod zijn voor werk, scholing of een combinatie van beide. Jongeren die een baan accepteren krijgen salaris in plaats van een uitkering. Jongeren die een leeraanbod aanvaarden krijgen een inkomen dat even hoog is als een bijstandsuitkering. Wordt het aanbod van de gemeente niet geaccepteerd, dan ontvangt de jongere geen uitkering. Inactiviteit wordt dus bestraft. Het werkleertraject stopt wanneer de jongere een betaalde baan heeft gevonden, een opleiding is gaan volgen waarvoor hij studiefinanciering krijgt of wanneer hij 27 jaar wordt. Loopt een werkleertraject af dan moet de gemeente, zolang de jongere nog geen werk heeft en onder de 27 jaar is, een nieuw aanbod doen (over-lenen.com, Wet Investeren in Jongeren).

ID en WIW banen: ontwikkelingen sinds 2004

Tot de inwerkingtreding van de WWB in 2004 was de gesubsidieerde baan een door de rijksoverheid ontwikkeld re-integratieinstrument dat gemeenten konden inzetten ter bestrijding van de langdurige werkloosheid. Deze banen werden gefinancierd uit middelen die



Figuur 5.6. Aantal ID/WIW-banen: verloop sinds 2004. Bron: Karabulut, 2011.

beschikbaar kwamen via het Besluit In- en Doorstroombanen (ID) en de Wet Inschakeling Werklozen (WIW). In 2004 vielen er in totaal 45.870 mensen onder één van deze regelingen (CBS, 2007). Met de WWB zijn de ID- en de WIW-regelingen vervallen, maar met het flexibel re-integratiebudget (W-deel) hebben gemeenten de mogelijkheid om via het toekennen van loonkostensubsidies werklozen werkervaring te laten opdoen (CBS, 2007). Hoewel deze groepen inmiddels flink zijn gekrompen doordat veel gemeenten beide regelingen hebben afgebouwd, gebruiken sommige gemeenten het W-deel voor de continuatie van de regelingen.

Het totaal aantal resterende ID-banen en WIW-banen staat afgebeeld in de volgende grafiek. Volgens sommige schattingen neemt continuatie van deze regelingen circa 25% van het totale W-budget in beslag.

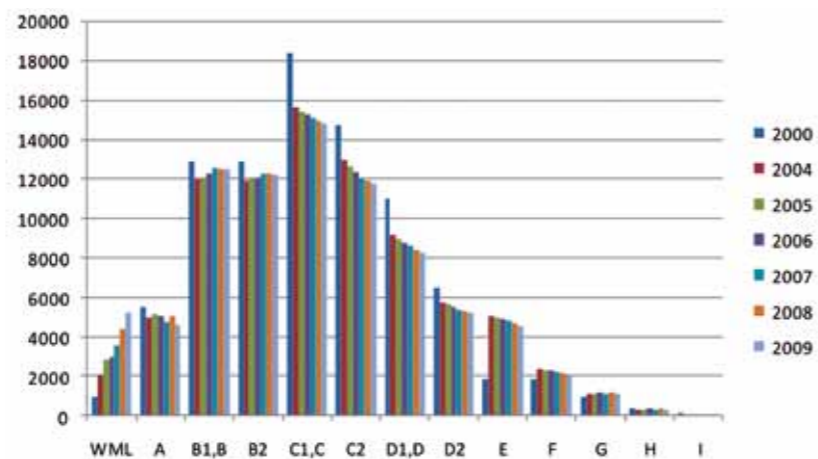
Vanwege de decentralisatie is het volgens staatssecretaris van Sociale Zaken, Paul de Krom, aan de gemeenten in hoeverre en in welk tempo zij de gesubsidieerde arbeid afbouwen. Zij leggen over hun beleid verantwoording af aan de gemeenteraad, niet aan het Rijk. Er zijn daarom geen gedetailleerde gegevens beschikbaar over functies, instellingen of aantallen. Op macroniveau was eind 2010 sprake

van 7.700 gesubsidieerde arbeidsplaatsen (Karabulut, 2011).

Arbeidsproductiviteit sector

De gemiddelde arbeidsproductiviteit in Nederland is van 2000 tot 2008 gestegen met 1,7% (Tilford & White, 2010). In de SW-sector zien we echter een andere ontwikkeling. Medewerkers van vóór 1998 zijn door de verscherpte indicatie-eisen bij de invoering van de nieuwe wet minder beperkt dan medewerkers

Figuur 5.7: Aantal fte's per schaal per jaar. Bronnen: Research voor Beleid 2001, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010; Ministerie van Financiën, 2010.



die na 1998 zijn geïndiceerd. Als gevolg hiervan hebben medewerkers van voor 1998 gemiddeld genomen een hogere arbeidsproductiviteit dan die van daarna. Het verschil in productiviteit tussen een Wsw'er en een gemiddelde Nederlander zal hierdoor naar verwachting toenemen. Dat zou kunnen betekenen dat het vanwege een groter productiviteitsverschil in de toekomst moeilijker wordt om Wsw'ers bij reguliere werkgevers te plaatsen.

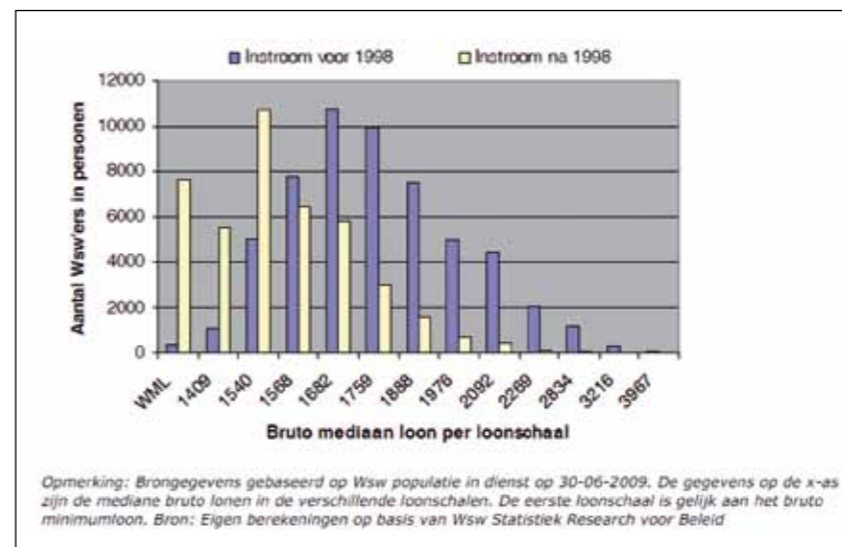
Ontwikkeling loonkosten

De gemiddelde loonkosten per Wsw-werknemer lijken op dit moment te dalen. Dit wordt onder andere veroorzaakt door de geleidelijke uitstroom van de groep die voor 1998 is geïndiceerd.

In figuur 5.7 is te zien dat de groep die het wettelijk minimumloon verdient, groeit, terwijl de groepen in de hogere loonschalen afnemen. De aantallen werknemers in de lagere schalen A tot en met B2 blijven constant of stijgen heel licht, net als de aantallen werknemers in de hoogste schalen G en H. Er is een afname in de werknemers in de schalen C tot en met E.

Een aantal indicaties: het Wettelijk Minimumloon bedraagt vanaf 1 januari 2011 € 1.424,40 per maand⁵. In schaal C2 verdient een werknemer als starter € 1.435,00 per maand (bijna 101% van het WML). Dit inkomen kan groeien, bij goed

⁵ Bruto, exclusief vakantiegeld.



Figuur 5.8: Verdeling in lonen in de Wsw vóór en na 1998. Bron: Ministerie van Financiën, 2010.

functioneren van de werknemer, na 7 jaar werken tot € 1.759,00 per maand (123% van het WML).

De doelgroep die geïndiceerd is vóór 1998 (voordat de nieuwe wet in werking ging) heeft de hoogste loonkosten. Deze groep draait vaak ook meer omzet. In 2000 bestond 95% van de totale SW-populatie (92.096 personen) uit mensen geïndiceerd vóór 1998 (87.491 personen)⁶. Deze groep zit voornamelijk in de schalen C. Op dit moment laten de cijfers van 2009 zien dat 52% van de Wsw'ers van vóór 1998 is. Dit gaat om ongeveer 54.000 personen. Zij zitten voornamelijk in de wat hogere loonschalen. Dit beeld wordt duidelijk neergezet in het rapport 'Brede heroverwegingen; op afstand van de arbeidsmarkt' (Ministerie van Financiën, 2010).

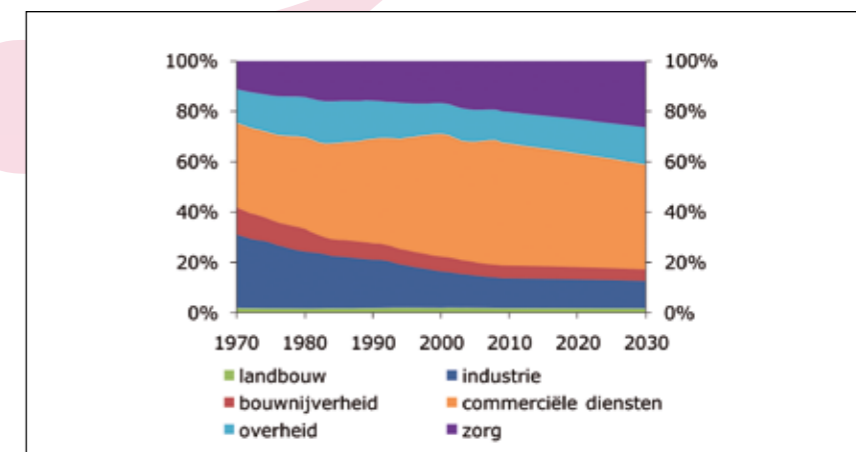
Zoals gezegd stroomt de doelgroep van vóór 1998 langzamerhand uit. De verwachting is dan ook dat de loonkosten binnen de sector de komende jaren langzaam zullen dalen. Aan de andere kant is er sprake van ontgroening van het Wsw-personeel, met een daarmee gepaard gaand opstuwend effect van de gemiddelde loonkosten.

⁶ Van vóór 2000 zijn er geen gegevens beschikbaar bij Research en Beleid.

De werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt

De banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt bestaan uit verschillende typen eenvoudig werk. De Beer definieert deze banen als volgt: "Een baan wordt tot de onderkant gerekend indien hij op één of meer aspecten van de kwaliteit van de arbeid laag scoort. Het kan daarbij gaan om de arbeidsinhoud (kwalificatieniveau), de arbeidsvoorwaarden (loon, dienstverband), de arbeidsomstandigheden (vuil werk, lawaaiig werk, zwaar werk, enz.) en de arbeidsverhoudingen (medezeggenschap, relatie tussen personeel en superieuren." (De Beer, 1996)

Figuur 5.9. Ontwikkeling van de sectorale werkgelegenheid. Bron: Rabobank, 2010.



De belangrijkste trend voor de banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt is dat er steeds minder werk is in de productie en industrie en steeds meer in de dienstverlening. <<

Hoe verder?

Hoe verder?

In deze trendrapportage zijn de belangrijkste trends en ontwikkelingen die Cedris voor de toekomst voor de branche ziet, opgeschreven. Hier komt een aantal uitdagingen uit naar voren, die betrekking hebben op de onzekere ontwikkeling van deze trends. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat mensen met een beperking en afstand tot de arbeidsmarkt ook in de toekomst goed begeleid worden in hun werkzame leven? Welke keuzes zal het huidige en zullen volgende kabinetten maken ten aanzien van deze doelgroep? Welke rol hebben mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gezien de toekomstige krapte hiervan? Wie zijn de belangrijkste partners van de SW-bedrijven in de toekomst? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat deze sector haar bijdrage levert aan de Nederlandse maatschappij?

Gezien de onvoorspelbaarheid van de toekomst en de daarmee gepaard gaande onzekerheid, is het nuttig om te denken in termen van scenario's: welke factoren zijn redelijk zeker in de toekomst en welke zijn onzeker? Op basis van de onzekere factoren worden dan verschillende scenario's beschreven. Hoe ziet de toekomstige omgeving van Cedris en haar leden eruit? Door hier samen over na te denken zijn we als sector beter in staat om te anticiperen op mogelijke ontwikkelingen.

Na het bespreken van de trendrapportage met de leden zullen scenario's worden ontwikkeld en een strategie worden bepaald die de basis zal vormen voor de agenda voor de toekomst. De belangrijkste deelnemers aan de discussie over de toekomst zijn de leden zelf. Zij zullen daarom ook nauw bij het gehele project worden betrokken. <<

Bijlage 1 • Overzicht van de geschiedenis van de sector

Basis: kerk en liefdadigheid

Al ver vóór 1900 bestonden er kleine en vaak geïmproviseerde, kleinschalige werkplaatsen voor gehandicapten, veelal ontstaan via ouders en familie van gehandicapten en via particuliere en kerkelijke initiatieven. Tot de eerste helft van de vorige eeuw hadden deze particuliere initiatieven de overhand: "Werkverschaffing voor onvolwaardigen".

Eerste Rijksregeling

De sector vindt haar oorsprong rond 1950, toen de Rijksoverheid afzonderlijke gemeenschappelijke "regelingen voor hand- en hoofdarbeid" trof. In 1969 werd de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) ingevoerd, als 'sluistuk' van de Nederlandse sociale zekerheid, uit te voeren door de gemeenten. Iedereen die geen aanspraak kon maken op een van de andere regelingen, viel onder de Wsw. De voorziening stond op voor zowel geestelijk, lichamelijk als sociaal gehandicapten en bereikte al gauw een omvang van 40.000 personen. De eerste periode, zo tot 1989, genoten gemeenten bij het uitvoeren van de Wsw volledige subsidie naar financiële onafhankelijkheid.

Wetswijzigingen

Tijdens deze eerste periode subsidieerde de overheid de volledige loonkosten van de Wsw-werknemers en betaalde zij 80% van de exploitatie van de werkplaatsen. De uitvoering was strikt gereguleerd en het functioneren van de werkplaatsen werd gecontroleerd door Rijksconsulenten. Zo werden zij bijvoorbeeld gecontroleerd op het vragen van een adequate vergoeding voor de door hen geleverde werkzaamheden.

De eerste grote wijziging van de sector betrof in de jaren '70 de modernisering van de arbeidsvoorwaarden en de invoering van het functieloon. In de jaren '80 volgde invoering van medezeggenschap voor de Wsw-medewerkers. Een volgende ingrijpende aanpassing van de Wsw volgde in 1989. De wijzigingen waren vooral bedoeld om de financiële lasten voor het Rijk binnen de perken te houden, en kenmerkten zich door decentralisatie, deregulering en budgetfinanciering. De wet- en regelgeving vanuit het Rijk werd sterk verminderd, meer beleid en besluitvorming werd bij gemeenten neergelegd, maar gemeenten moesten ook zelf de eigen exploitatieverliezen bijpassen. Intensieve inzet van Rijksconsulenten was niet langer noodzakelijk voor het Rijk, dat vooral de uitvoering nog controleerde op de doeltreffendheid en rechtmatigheid van de wetsuitvoering.

Integraal denken en groei

In de jaren negentig ontstonden er steeds meer raakvlakken met andere, eveneens door gemeenten uitgevoerde, regelingen rond gesubsidieerd werk. Gemeenten waren immers ook verantwoordelijk voor het, vaak via gesubsidieerd werk, aan de slag helpen van andere inwoners die moeilijk aan het werk konden komen. De jaren negentig kenmerkten zich ook door een forse groei van het aantal personen dat in arbeidsongeschiktheidsregelingen viel. De Wsw-populatie was gegroeid tot circa 78.000 personen en ook de wachtlijst groeide voortdurend. Vanaf eind jaren negentig is gewerkt met een nieuw financieel verdeelmodel waarbij de uitvoeringsorganisaties niet langer een rijksbijdrage in de uitvoeringskosten kregen. In plaats daarvan ontvangen zij een rijkssubsidie voor een aantal te realiseren arbeidsplaatsen.

Afremming van de groei

Om de Wsw exclusief te houden voor mensen die op andere wijze niet aan het werk konden komen, is met de derde grote wetswijziging Wsw in 1998 de doelgroepomschrijving aangescherpt. Er kwam een duidelijker afbakening met aanpalende voorzieningen, aan zowel de bovenzijde (Wet REA) als aan de onderzijde (AWBZ Dagbesteding). Een 'sociale handicap' alléén leidt niet meer tot een Wsw-indicatie. De wetswijziging 1998 voorzag in de invoering van geformaliseerde werkgevers- en werknemersverhoudingen, de cao Wsw en de instelling van onafhankelijke indicatiecommissies, die op een objectieve manier de Wsw-indicatieaanvragen afhandelden. Vanaf 1998 kwam ook de mogelijkheid voor de Wsw-doelgroep om, met ondersteuning vanuit de Wsw-subsidie, bij reguliere werkgevers in dienst te treden: het begeleid werken Wsw.

De uitvoeringsorganisaties veranderden in deze tijd ook mee. De focus verschoof van primaire productie en dienstverlening aan derden, naar een positie van breed arbeidsontwikkel- en re-integratie-

bedrijf, dat activering en ondersteuning biedt aan iedereen die niet op eigen kracht aan betaald werk kan komen.

Zo regulier mogelijk

Discussies over de doelmatigheid en doeltreffendheid van de sector werden in de tweede helft van de jaren negentig meer en meer overheerst door de politieke wens en de maatschappelijke trend om bij de plaatsing van de doelgroep zoveel mogelijk een appèl te doen op reguliere werkgevers. Daarbij werd nog nadrukkelijker een plaatsing nagestreefd die aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de werknemer. Het bieden van meer keuzemogelijkheid aan de Wsw-doelgroep en het stimuleren van de gemeentelijke regie op de Wsw jegens de eigen inwoners, vormden dan ook de grote thema's bij de tot nu toe laatste grote wetswijziging in 2008.

Wsw-geïndiceerden kregen voortaan het recht op een Persoonsgebonden Budget (PGB) om zelf hun plaats voor "begeleid werken", begeleiding en loonkostensubsidie te regelen. Bovendien werd de rijks-

subsidie voortaan niet langer verstrekt aan de uitvoerders maar aan de individuele gemeenten.

Opmaat naar nieuwe wijzigingen

Het feit dat uitvoerders én de nationale en lokale politiek zich meer en meer bewust zijn van de samenhang tussen de regelingen, het ontwikkelen van een integrale visie op het arbeidsmarktbeleid, de overlap tussen doelgroepen, en een afgestemde inzet van voorzieningen die zij kunnen bieden op het domein van Werk, Inkomen en Zorg (WIZ), vormt een belangrijke opmaat naar de komende stelselwijziging die momenteel nog volop in discussie is. Inmiddels zijn de meeste betrokken partijen het erover eens dat er één regeling voor de gehele onderkant van de arbeidsmarkt dient te komen. In 2011 heeft staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Paul de Krom, hierover het wetsvoorstel voor de zogeheten 'Wet werken naar vermogen' naar de Tweede Kamer gestuurd. <<



Literatuurlijst

Bakas, A., M. van der Woude (2010). De toekomst van werk. Amsterdam: PiCompany.

Bauman, Z. (1998) Leven met veranderlijkheid, verscheidenheid en onzekerheid. Boom, Amsterdam.

Beer, P. de (1996) Het onderste kwart. Werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt, Rijswijk/Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / VUGA.

Bijl, R., J. Boelhouwer, E. Pommer & P. Schyns (red.) (2009) De sociale staat van Nederland 2009. SCP; Den Haag.

Bos, F. & C. Teulings (2010) CPB and Dutch fiscal policy in view of the Financial crisis and ageing. CPB, Den Haag.

CBS (2002) Deelname van allochtonen aan de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) over 1e halfjaar 2001. CBS; Den Haag.

CBS (2007). Registraties gesubsidieerde arbeid en loonkostensubsidies nader bekeken. CBS; Den Haag. (<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/0D9EC7C6-AC90-4CFC-8E10-47BE406C19B8/0/200708x16pub.pdf>)

CBS (2010; 4 januari) 431 gemeenten in 2010. CBS nieuwsbericht opgevraagd op 1 maart 2010: <<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/nederland-regionaal/publicaties/artikelen/archief/2010/2010-3008-wm.htm>>

CBS (2010b; 12 mei) Meer ouderen aan het werk. CBS nieuwsbericht opgevraagd op 23 februari 2010: <<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2010/2010-3115-wm.htm>>

CBS (2010c; 17 december) Tempo vergrijzing loopt op. Bekeken op 12 januari 2011 van CBS: <<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vergrijzing/publicaties/artikelen/archief/2010/2010-083-pb.htm>>

CBS (2010d) Jaarrapport Integratie 2010. CBS; Den Haag.

CBS (2011) Bevolkingsprognose 2010-2060: Veronderstellingen over Immigratie. CBS; Den Haag. < <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/C763A775-EBE2-4516-A6F1-995A9715A1AF/0/2011Bevolkingsprognose20102060veronderstellingenoverimmigratieart.pdf>>

CBS (2011b) Bevolkingsprognose 2010-2060: Veronderstellingen over Emigratie. CBS; Den Haag. < <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/F1C46B93-B770-4FC9-B03F-972157599F85/0/2011Bevolkingsprognose201020160veronderstellingenoveremigratieart.pdf>>

Cedris (2009) Inzicht uitzicht 2008; branche-informatie sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie. Cedris, Utrecht.

Cedris (2010) Brancheinformatie 2009; branche-informatie sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie. Cedris, Utrecht.

Commissie arbeidsparticipatie. (2008) Naar een toekomst die werkt. Commissie Bakker in opdracht van SZW.

Cörvers, F., R. Euwals & A. de Grip (2011) Labour Market Flexibility in the Netherlands; The role of contracts and self-employment CPB, Den Haag.

Divosa (2011) Divosa-monitor 2011 – deel 1. Grenzen verleggen. Sociale diensten en participatiebevordering.

Divosa (2011a) Wat staat er in het regeerakkoord over werken, inkomen en zorg. <http://www.divosa.nl/actueel/nieuws/wat-staat-er-in-het-regeerakkoord-over-werken-inkomen-en-zorg>

Dossier Duurzaam (2010) Persbericht: Bedrijven moeten beter nadenken over 'duurzaamheid' als argument. Bekeken op 25 februari 2011 op de website van Dossier Duurzaam: <http://duurzaam.2r.nl/GetFile.aspx?file=4555> en <http://duurzaam.2r.nl/GetFile.aspx?file=1213>

Van Dijk, L., J. de Haan & S. Rijken (2000) Digitalisering van de leefwereld; een onderzoek naar informatie- en communicatietechnologie en sociale ongelijkheid. SCP; Utrecht.

Eggink, E., E. Pommer & I. Woittiez (2008) AWBZ-uitgaven; Een analyse van awbz-uitgaven 1985-2005 en een raming van de uitgaven voor verpleging en verzorging 2005-2030. SCP; Den Haag.

Europa Decentraal, (2008). Notitie Europees aanbesteden, staatssteun en SW-bedrijven.

Gesthuizen, M. & J. Dagevos (2005) Arbeidsmobiliteit in goede banen. SCP, Den Haag.

GGZ (2008). Factsheet Wajong. www.platformggz.nl/

Gombault, M.& M. Willems (2009) Economische tegenwind van invloed op duurzaam ondernemen in het MKB? Elm; Zoetermeer.

Goudswaard, A. (2007) De toekomst van flexibele arbeid. TNO en de ABU, Hoofddorp.

Jansen, Henk-Jan (2011). Effectiviteit van re-integratie: Lessons Learned (Raad voor Werk en Inkomen).

Jehoel-Gijsbers, G. (2004) Sociale uitsluiting in Nederland. SCP; Den Haag.

Josten, E. (2010) Minder werk voor laagopgeleiden? SCP, Den Haag.

Karabulut (2011). Kamervragen van het lid Karabulut (SP) over ID- en WIW-banen aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Paul de Krom.

Kok, Lucy en Aenneli Houkes (2011). Gemeentelijk reïntegratiebeleid vergeleken: een literatuurstudie. Raad voor werk en inkomen. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Bestuursakkoord 2011-2015. Ministerie van Financiën (2010) Op afstand van de arbeidsmark; Rapport brede heroverwegingen. Ministerie van Financiën, Den Haag.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2010) De grote uittocht: negen essays over de arbeidsmarkt van de onderwijs- en overheidssectoren. Kamerstuk.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2000. http://english.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13711&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=391837&rubriek_id=391817&set_id=134&doctype_id=5,123&link_id=9

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2008. Werken of leren voor jongeren tot 27 in plaats van bijstand. <http://www.rijks-overheid.nl/documenten-en-publicaties/persberichten/2008/09/12/werken-of-leren-voor-jongeren-tot-27-in-plaats-van-bijstand.html>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hoofdlijnennotitie werken naar vermogen (2011). Kamerstuk. MVO Nederland (2011) Wat is MVO? Bekeken op 25 februari 2011 op de website van MVO Nederland: <http://www.mvonederland.nl/content/pagina/wat-mvo>

Nationale Atlas Volksgezondheid (2003) Gehandicaptenzorg. Bekeken op 25 februari 2011 op de website van Nationale Atlas Volksgezondheid; <http://www.zorgatlas.nl/zorg/gehandicaptenzorg/>

Nicolaas, Han (2011) Ruim helpt Poolse werknemers vertrekt weer. Bekeken op 3 mei 2011 via [cbs.nl](http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/73622BD4-DFD7-447A-BC2B-82B8F1210050/0/2011k1b15p32art.pdf): <<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/73622BD4-DFD7-447A-BC2B-82B8F1210050/0/2011k1b15p32art.pdf>>

Nuijen, J. (2010) Trendrapportage GGZ 2010; Deel 2 Toegang en zorggebruik Trimbos Instituut; Utrecht.

Over-lenen.com, Wet Investeren in Jongeren (WIJ), 2011. <http://www.over-lenen.com/wet-investeren-in-jongeren/>

PWC (2010) PwC Duurzaamheidsbarometer. PWC; Amsterdam.

Rabobank Nederland, Directoraat Kennis en Economisch Onderzoek (2010) In 2030: Vier toekomstscenario's voor bedrijven. Rabobank, Utrecht.

Raad voor Werk en Inkomen/SZW (2006, 2007, 2008, 2010). Omnibusenquête RWI.

Research voor Beleid (2001) Wsw-statistiek 2003; Jaarrapport. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Research voor Beleid (2005) Wsw-statistiek 2004; Jaarrapport. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Research voor Beleid (2006) Wsw-statistiek 2005; Jaarrapport. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Research voor Beleid (2007) Wsw-statistiek 2006; Jaarrapport. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Research voor Beleid (2008) Wsw-statistiek 2007; Jaarrapport. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Research voor Beleid (2009) Wsw-statistiek 2008; Jaarrapport. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Research voor Beleid (2010) Wsw-statistiek 2009; Jaarrapport. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Royal Pingdom (2011; 12 januari). Internet 2010 in Numbers. Bekeken op 10 februari 2011 van Royal Pingdom: <http://royal.pingdom.com/2011/01/12/internet-2010-in-numbers/>

Ruis, A., M. Folkeringa, R. van der Poel en W. Verhoeven. De Arbeidsmarkt van Midden Nederland; ontwikkelingen aan de vraag- en aanbodzijde tot 2020. EIM, Zoetermeer, 2010.

SCP (2005) Toekomst arbeidsmarkt en sociale zekerheid. SCP, Den Haag.

Semih Akçomak, I., L. Borghans & B. ter Weel (2010) Measuring and interpreting trends in the division of labour in the Netherlands. CPB, Den Haag.

Stegeman, H.W. (2010) IN2030 Trendstudie: Op zoek naar de schaarse werknemer. Rabobank, Utrecht.

Swinkels, H. (2011; 24 januari) Zorggebruik laatste 30 jaar toegenomen. Bekeken op 24 februari 2011 in CBS Webmagazine; <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-3301-wm.htm>

Ter Weel, B., A. van der Horst & G. Gelauff (2010) The Netherlands of 2040. CPB 2010, Den Haag.

Tilford, S. Whyte (2010) The Lisbon scorecard X; The road to 2020. CER, Londen.

TNS Nipo (2010) Nederland werk in 2010 vaker thuis. Bekeken op 21 februari 2010 van Microsoft.nl; <https://partner.microsoft.com/netherlands/salesmarketingsection/40131665>

Trouw (2007; 1 maart) Zonder arbeidsmigrant dramatisch tekort aan werknemers in Europa. Bekeken op 4 januari 2011 van Trouw: <http://www.trouw.nl/nieuws/economie/article1464407.ece>

UWV (juni 2010) UWV Werkbedrijf Arbeidsmarktprognose 2010-2011: Met een doorkijk naar 2015.

UWV (2010). Wajongmonitor: eerste rapportage. (<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2010/11/29/eerste-wajongmonitor.html>)

UWV (2010). Wajongmonitor: tweede rapportage. (http://www.uwv.nl/Images/Wajongmonitor_tweede_rapportage_tcm26-280469.pdf).

Veldheer, V. (2009) Evaluatieonderzoek naar gedecentraliseerd sociaal en cultureel beleid. In S. Keuzenkamp (Red.), Decentralisatie en de bestuurskracht van de gemeente. SCP: Den Haag.

VNG (2011). Aantal gemeenten sommeert Staat om bezuiniging 2011 op SW-voorziening. 20 mei 2011. <<http://www.vng.nl/eCache/DEF/1/07/995.html>>

Van Vuuren, Daniel, Frank van Es en Gijs Roelofs (2011). Van bijstand naar Wajong (CPB Policy Brief 2011/09).

Colofon

Cedris, november 2011

Projectgroep

Cees Boon, directeur Paswerk
Lisette Bosch, directeur Wedeo
Frank van den Broek, directeur Novatec
Albert Bruins Slot, directeur Alescon
Henk van Eijk, directeur WNK Bedrijven
Anton van den Hoed, directeur AM-groep
Jan van Hooff, directeur Noorderkwartier
Jos Koopman, directeur WVS-Groep
Egbert Lichtenberg, directeur !GO
Jan Kees Meijers, directeur Op/maat
Evert-Jelle van de Ven, directeur Vixia
Hans Verwijlen, directeur MTB

Projectgroep Cedris

Joram de Does
Jenny den Hertog
Arend Pieterse

Externe begeleiding

Renate Kenter
Lineke Botterhuis
Jan-Jaap Gerards
De Ruijter Strategie B.V.
Molenweg 32, 1182 CL, Amstelveen
Tel. (020) 625 02 14
www.deruijter.net

Redactie

Cedris

Vormgeving

Vormix, Maarssen

Druk

Stimio Communicatie & Presentatie, Tiel



Welke kant gaat het op?

Als brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie in Nederland heeft Cedris tot doel haar 93 leden en hun klanten zo goed mogelijk van dienst te zijn en hun belangen te behartigen. Daarom wil Cedris de onzekere toekomst op lange termijn waarin de branche zal moeten opereren verkennen en strategische opties ontwikkelen, zodat men hierop kan anticiperen in plaats van slechts reageren als het zover is.