



⇒ Simpel switchen van dagbesteding naar werk

EEN INSPIRERENDE VERKENNING AAN DE HAND VAN 6 VOORBEELDEN



→ Inhoudsopgave

• Inleiding	3
• Amsterdam: verwacht van aanbieders dagbesteding meer aandacht voor werk	4
• Almere: ook dagbestedings-instellingen bieden betaald werk	8
• Oss: doorlopende ontwikkellijn uitgestippeld	12
• Rijk van Nijmegen: nog sterker accent op doorgroei naar werk	16
• Ede: prominente plaats van werk en participatie in aanbod van arbeidsmatige dagbesteding	20
• Arnhem: passend werk, zo lokaal en regulier mogelijk en gericht op ontwikkeling	24
• Uitleiding: wat valt op?	29
• Ook aan de slag? Let dan hier op!	31
• Meer weten?	33



➔ Inleiding

Deze publicatie wordt uitgebracht in het kader van het project Smpel Switchen in de Participatieketen. Het doel van dit project is het voor mensen gemakkelijker en veiliger maken dat zij stappen die ze in hun loopbaan kunnen zetten ook daadwerkelijk gaan zetten. Daarom is het belangrijk de drempels voor mensen om werk te aanvaarden weg te nemen. En om de overgangen tussen aan de ene kant dagbesteding en aan de andere kant beschermt werk, werk in het kader van de banenafspraken en regulier werk te versoepelen. Dat geldt ook voor de weg terug mocht het nodig zijn.

Dat persoonlijke ontwikkeling en betaald werk bijzonder waardevol zijn voor mensen die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, behoeft eigenlijk geen toelichting. Er zijn legio verhalen van mensen die trots zijn op wat zij hebben bereikt en een enorme persoonlijke groei hebben doorgemaakt. En ook de maatschappij en in het bijzonder werkgevers varen wel bij het aanboren van hun talenten.

Maar hoe leggen zij de weg af van dagbesteding naar werk - en soms terug, - en op welke manier ondersteunen gemeenten, werkgevers, zorgaanbieders en andere partijen hierbij? Daarover leest u hier meer. Deze publicatie heeft niet de pretentie om wetenschappelijk te zijn, maar wil u met informatie uit de praktijk inspireren bij het uitstippelen van de route van dagbesteding naar werk.

De hoofdmoot bestaat uit de cases van vijf gemeenten en een regio: Almere, Amsterdam, Arnhem, Ede, Oss en het Rijk van Nijmegen. Zij hebben ieder op hun eigen manier ervoor gezorgd dat dagbesteding en werk goed op elkaar aansluiten. Dat geeft een mooi beeld van verschillende mogelijkheden die er zijn om mensen te laten doorstromen van dagbesteding naar (beschermt) werk, maar ook weer een weg terug te bieden als dat nodig blijkt. Het beschrijvende deel wordt afgesloten met een overzicht van zaken die opvallen in de zes cases.

Voor gemeenten of regio's die ook willen investeren in de doorstroming van dagbesteding naar betaald werk is aan het eind van deze publicatie een overzicht opgenomen van zaken waarover in ieder geval moet worden nagedacht.

Wij bedanken alle mensen die aan deze publicatie hebben meegewerkt, vooral van de gemeenten en zorgaanbieders. En natuurlijk hopen we dat u met dit praktische boekje nog meer geïnspireerd zult worden om mooie oplossingen voor mensen te bedenken!



Amsterdam: verwacht van aanbieders dagbesteding meer aandacht voor werk

Mensen moeten het gevoel hebben dat zij ertoe doen, vinden ze in Amsterdam. Daarom is de stad nu bezig om arbeidsmatige dagbesteding duidelijker te positioneren als een opstap naar werk.

Wat zijn de uitgangspunten?

Mensen vinden het belangrijk dat ze kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt, dat ze collega's hebben. Dat geldt ook voor mensen in de dagbesteding en de leerlingen van VSO- en Pro-scholen. Zij zijn niet altijd zorgenvrij maar wel supertrots als ze werk hebben, zo is de ervaring in Amsterdam. Voor de mensen die meer kunnen wordt daarom stevig ingezet op doorstroom van arbeidsmatige dagbesteding naar betaald werk. Maatwerk is een must.

Hoe bepaalt Amsterdam wie potentie heeft om door te stromen?

Consulenten Beschut Werk van de gemeente hebben regelmatig overleg met de aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding om te bekijken welke cliënten de stap naar werk willen en kunnen maken. De beslissing wordt uiteindelijk genomen in overleg tussen deelnemer, zorgaanbieder en klantmanager. De mensen zelf hebben een belangrijke stem bij de vervolgstappen.

Het blijft lastig te bepalen of iemand vanuit de dagbesteding naar betaald werk kan en wanneer die knop dan om moet. Overleg over cliënten tussen professionals uit de zorg en werk & inkomen draagt wel bij aan meer inzicht en kennisontwikkeling. Bijvoorbeeld dat bij sommige jongeren met een intensieve begeleidingsbehoefte het bij achttien jaar nog te vroeg is om te kiezen voor dagbesteding of beschut werk.

Hoe verloopt de doorstroom naar betaald werk?

Heeft iemand in de dagbesteding arbeidspotentieel, dan gaat de consulent Beschut Werk van de gemeente op zoek naar een geschikte werkplek. Vaak is de arbeidsmatige dagbesteding al een leer-werkroute. Maar soms is er een aanvullende leer-werkstage nodig om de deelnemer werkfit te maken.

Deze stage is meestal bij werkbedrijf Pantar of sociale firma Milieuwerk. Pantar heeft verschillende werksoorten beschikbaar waarin mensen het een en ander kunnen uitproberen. Gedurende drie tot zes maanden wennen mensen volgens een leerwerkplan aan de werkplek, het arbeidsritme en de begeleiders. Er kunnen dan uren worden opgebouwd.

In de beginfase van beide trajecten ligt het accent op het regelen van andere zaken dan werk, zoals schulden en goede contacten met ouders. Daarna is er meer aandacht voor activering en uiteindelijk begeleiding naar werk. Gedurende dit traject kan ook de loonwaarde worden bepaald.

Tijdens arbeidsmatige dagbesteding of de leer-werkstage wordt duidelijk welke uitstroom het meest voor de hand ligt. Uitstroom naar regulier werk is het uitgangspunt, maar vaak wordt het beschut werk of werk in het kader van de Banenafpraak. Wat het wordt, is afhankelijk van de wensen van de cliënt én van de behoefte aan begeleiding en de productiviteit (tempo, kwaliteit en inzetbaarheid). Is beschut werk de aangewezen route, dan wordt het benodigde advies bij UWV samen met de medewerker aangevraagd. De Sociaal Werkkoepel Amsterdam kan vervolgens helpen bij het vinden van een goede plek.



Voor mensen in de route naar werk (re-integratie) fungeert dagbesteding vaak als een voortraject. Dit traject is bedoeld om de kandidaat te stabiliseren, te activeren en te begeleiden naar de arbeidsmarkt.

Hoe loopt de route bij terugval vanuit werk?

Amsterdam probeert zoveel mogelijk te voorkomen dat een match tussen werknemer en werkplek niet goed uitpakt. Gebeurt het toch, dan wordt eerst gezocht naar een andere werkplek. Blijkt dat iemand niet werkfit is, en extra ondersteuning nodig heeft, dan kan hij of zij weer dagbesteding of vrijwilligerswerk doen. Hetzelfde geldt voor mensen die een terugval krijgen die langer dan drie maanden duurt.

De consulent beschut werk neemt zelf contact op met de zorgaanbieder over het (opnieuw) toelaten tot de dagbesteding. De gemeente Amsterdam is ruimhartig bij het toekennen van de indicatie dagbesteding. Maar het is niet zo dat iemand die niet werkfit is, automatisch in de dagbesteding terecht kan.

Wie werken er samen?

Circa de helft van de tachtig gecontracteerde Wmo-partners bieden dagbesteding aan. Van hen wordt verwacht dat ze ook aandacht hebben voor 'werk'. Er moet structureel een doorstroom op gang komen vanuit de dagbesteding naar betaald werk. Het staat aanbieders vrij om deelnemers binnen de eigen organisatie via beschut werk in dienst te nemen of dat te doen via partners.

Werkbedrijf Pantar heeft twee rollen in de route van dagbesteding naar werk. Pantar verzorgt samen met de gemeente een traject om mensen uit de dagbesteding werkfit te maken. En Pantar neemt een derde van alle plaatsingen beschut werk voor zijn rekening.

Voor het vinden van werkplekken werkt de gemeente samen met de Sociaal Werkkoepel. Dit is een netwerkorganisatie met meer dan honderd bedrijven, sociale firma's en maatschappelijke organisaties die zich inzetten voor sociaal werk.

Wat is de stand van zaken en hoe nu verder?

Halverwege 2019 is duidelijk dat zorgaanbieders in Amsterdam veel meer oog hebben voor 'werk' dan voorheen en nemen vooroordelen tussen professionals onderling af. Woonbegeleiders waren soms geneigd cliënten af te schermen. Maar inmiddels hebben ook zij meer aandacht voor werk en het aanleren van werknemersvaardigheden, het verbeteren van de arbeidsfitheid en het verhogen van de productiviteit. Dit leidt tot een andere manier van werken, waarbij de inzet op participatie en werk eerder in beeld komt. Het is de bedoeling deze contacten te intensiveren.

De gemeente ziet werk bieden aan de meest kwetsbare Amsterdammers als een gezamenlijke opgave. Het aantal mensen bepaalt hoeveel werk er georganiseerd en eventueel gecreëerd moet worden. Tot 2022 wil de gemeente 1.000 Amsterdammers met een arbeidsbeperking helpen om aan de slag te gaan in 'sociaal werk'. Momenteel wordt er gekeken hoe 'aandacht voor werk' een plaats kan krijgen in de aanbestedingsvoorwaarden voor aanbieders van dagbesteding. Amsterdam wil graag dat aanbieders gaan zeggen hoeveel mensen zij van dagbesteding doorgeleiden naar betaald werk.

FINANCIËN EN RESULTATEN

In Amsterdam maken 5.800 mensen gebruik van dagbesteding; 1.500 van hen doet mee aan arbeidsmatige dagbesteding bij een van de veertig Wmo-partners. Zo'n 4.500 Amsterdammers zijn aan het werk met een of andere vorm van ondersteuning, een klein deel van hen in beschermt werk. Ongeveer een derde van de mensen in een beschermt werk-traject komt van de dagbesteding. In de eerste helft van 2019 zijn zeven klanten na plaatsing uitgevallen. Vijf zijn er doorgestroomd naar regulier werk.

Tijdens de eventuele leer-werkstage krijgen mensen uit de dagbesteding geen trajectvergoeding of stagepremie. De stage zelf wordt gefinancierd door afdeling Werk van de gemeente.

De gemeente betaalt aanbieders van beschermt werk 8.500 euro voor begeleiding bij een omvang van een dienstverband van 36 uur. Een sociale firma of een werkgever met een erkende interne jobcoach kan het eerste jaar 2.500 euro extra krijgen voor jobcoaching. Daarnaast betaalt de gemeente loonkostensubsidie, ook voor mensen met UWV-uitkering. Dit geldt niet voor Wajong'ers omdat die loondispensatie krijgen.

Wat zijn werkzame elementen?

- 'Aandacht voor werk' wordt vanaf de volgende contractperiode opgenomen als voorwaarde bij de inkoop van dagbesteding.
- In gezamenlijk overleg bepalen deelnemer, aanbieder en gemeente of iemand potentie heeft om door te stromen naar werk.
- Via een leer-werkroute en eventueel leer-werkstage worden mensen uit de dagbesteding werkfit gemaakt.
- Dankzij de Sociaal Werkkoepel is er een groot netwerk van sociale firma's en voldoende aanbod van sociale werkplekken.
- Na plaatsing fungeren consultants beschermt werk niet als jobcoach maar als begeleider van werkgever en cliënt.



Almere: ook dagbestedingsinstellingen bieden betaald werk

Almere is al in 2015 begonnen met het uitstippelen van een route van dagbesteding naar werk en heeft daardoor een voorsprong op veel andere gemeenten. Vooral de eenvoud van het model trekt de aandacht.

Wat zijn de uitgangspunten?

Iedereen heeft talenten en die moet je zoveel mogelijk benutten, het liefst in regulier werk. Of als er bovengemiddelde begeleiding op de werkvloer nodig is, beschut werk. Plaatsen gebeurt niet alleen bij het SW-bedrijf, maar ook bij dagbestedingsinstellingen en reguliere werkgevers. Terugvallen op dagbesteding gebeurt alleen als er niets anders mogelijk is. Dat is in een notendop de visie van de gemeente Almere als het gaat om mensen met een kwetsbaarheid.

Almere maakt in de route dagbesteding-werk geen onderscheid tussen mensen met een Bijstandsuitkering, Wajong'ers of nuggers. De wensen en mogelijkheden van de deelnemer vormen altijd het vertrekpunt. Maar als je eenmaal betaald aan het werk bent, ben je werknemer, krijg je salaris en moet je dus ook voldoen aan de verplichtingen die bij het werknemersschap horen.

Hoe bepaalt Almere wie potentie heeft om door te stromen?

Ziet een aanbieder van de dagbesteding potentie in een deelnemer, dan bespreekt hij dit met de accountadviseurs Beschut Werk van de gemeente. De deelnemer wordt dan voor een afgesproken periode geobserveerd op zijn werkplek.

Uitgangspunt voor doorstromen naar werk is dat iemand minimaal 28 uur per week kan werken, zodat hij niet langer afhankelijk is van een uitkering. Het aantal uren arbeidsmatige dagbesteding wordt daarom geleidelijk uitgebreid naar 28. Bovendien wordt 'werknemersschap' verlangd; op tijd komen, verlof aanvragen als je naar de tandarts wil, kortere pauzes...

Schoolverlaters van VSO/Pro-scholen met uitstroomprofiel beschut werk zijn al in beeld bij de accountadviseurs. Meerdere keren per jaar zitten zij rond de tafel om de voortgang van deze leerlingen te bespreken. De stage wordt benut om te kijken of betaald werk mogelijk is en het aantal uren uit te breiden naar 28. Steeds vaker kan de schoolverlater een beschutte werkplek bij zijn stageplaats krijgen.

Hoe verloopt de doorstroom naar betaald werk?

Heeft iemand in de dagbesteding potentie zich naar betaald werk te ontwikkelen, dan wordt hij of zij begeleid naar werk aan de hand van een niet al te complex plan van aanpak. Vaak staat het vizier op beschut werk, bij een reguliere werkgever of bij een aanbieder van dagbesteding. Iemand kan ook doorgroeien van beschut naar regulier werk. Maatwerk staat altijd voorop. Of iemand wil doorgroeien naar betaald werk is een keuze van de persoon zelf, geen opgelegde keuze.



Almere vraagt het advies beschut werk samen met de cliënt aan. Dat leidt tot goed gedocumenteerde adviesaanvragen die vrijwel altijd door UWV worden gehonoreerd. Bij twijfel gaat UWV soms naar de werklocatie om een beter inzicht te krijgen in de cliënt. Samen aanvragen leidt er ook toe dat de voorkeuren van de cliënt bekend zijn, waardoor een passende werkplek sneller gevonden wordt.

Na een positief advies beschut werk volgt er een proefperiode van acht weken waarin de werknemer nog geen loon krijgt. De gemeente kan wel de reiskosten vergoeden. In die acht weken wordt meestal wel duidelijk of het gaat lukken of niet. Bij twijfel wordt de periode iets verlengd. In de zesde week doen de accountadviseurs zelf een loonwaardemeting. Zij zijn daarvoor gecertificeerd.

Voordeel van de onbetaalde proefperiode is dat als het niet lukt, er voor de cliënt geen financiële terugval is.

Mensen komen direct in dienst bij de aanbieder of reguliere werkgever, niet via een intermediair. Eenmaal aan het werk, houden de accountadviseurs van Almere contact met werknemer en werkgever. De werkgever organiseert de begeleiding zelf, maar rapporteert wel jaarlijks aan de gemeente.

Hoe loopt de route bij terugval vanuit werk?

Soms blijkt tijdens de proefperiode dat een werkplek niet passend is. Als de motivatie wel goed is, gaat de gemeente op zoek naar een andere werkplek. Maximaal drie keer wordt een andere baan uitgetoet. Als het dan nog niet lukt, lijkt een dagbestedingsplek toch het best passend. Soms is iemand door omstandigheden een tijd niet in staat om te werken. Dan kan hij tijdelijk terug naar de dagbesteding. Almere biedt in beide gevallen ondersteuning bij de aanvraag van een bijstandsuitkering. Terugval na de proefperiode komt eigenlijk niet voor.

Het aanvragen van een nieuwe indicatie dagbesteding gebeurt in samenspraak met de afdeling Wmo en de zorgaanbieder/werkgever en loopt meestal soepel.

Wie werken er samen?

Twee accountadviseurs Beschut Werk van Werk & Inkomen van de gemeente Almere zijn de spin in het web. Ze onderhouden de contacten met de scholen, UWV, de aanbieders van beschut werk, dagbestedingsinstellingen, reguliere werkgevers en uiteraard de deelnemers. Ze spotten kandidaten bij dagbesteding, vragen adviezen beschut werk aan, zijn aanwezig bij het ondertekenen van het contract en betalen de begeleidingsvergoeding en loonkostensubsidie aan de werkgevers. Hierdoor beschikken ze over een enorm netwerk. Ook kennen ze elkaars klanten, zodat ze elkaar kunnen vervangen.

Almere heeft circa dertig aanbieders van dagbesteding gecontracteerd. Deze hebben een belangrijke rol bij de doorstroming van dagbesteding naar werk. Ze bereiden cliënten voor op betaald werk. De observatie op de werkplek om het potentieel te bepalen vindt bij hen plaats (ook van sommige schoolverlaters). Verder eist men in de aanbesteding van de aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding dat deze tenminste één beschutte werkplek levert. Soms vraagt de gemeente een aanbieder of de deelnemer van arbeidsmatige dagbesteding een beschutte werkplek binnen de organisatie kan krijgen.

Voor de werkplekken kiest Almere er bewust voor niet met één groot bedrijf samen te werken maar met 26 uiteenlopende sociale ondernemers en reguliere werkgevers en het Sociale Werkbedrijf Tomingroep. Zij hebben één of meer beschut medewerkers in dienst. Daardoor kan Almere beter aansluiten bij de wensen van de deelnemers en is er een voldoende gevarieerd aanbod in werksoorten.

Wat is de stand van zaken en hoe nu verder?

Almere is in grote lijnen tevreden en wil op dezelfde voet verder. Met personele uitbreiding zouden er wel meer werkbezoeken kunnen worden afgelegd. Naar verwachting zal het streefgetal voor het aantal plaatsingen het komend jaar wel hoger liggen.

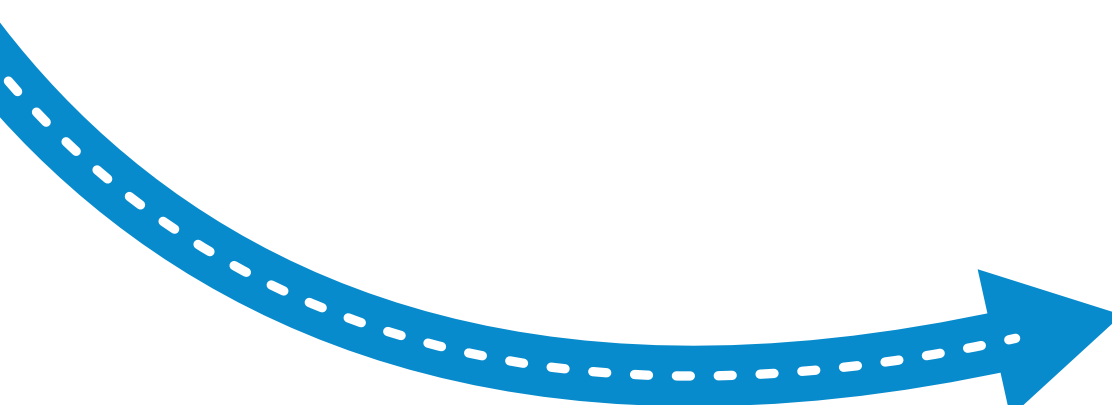
FINANCIËN EN RESULTATEN

Almere werkt met twee budgetten: dagbesteding wordt betaald door de afdeling Wmo, beschut werk door Werk en Inkomen.

Werkgevers hebben aanspraak op de no risk-polis en loonkostensubsidie. Vanuit het Rijk wordt er 8.500 euro per jaar aan begeleidingskosten beschikbaar gesteld. De gemeente Almere betaalt 7.600 euro voor begeleidingskosten aan de werkgevers. Het verschil en de plaatsingsbonus worden benut voor de algemene middelen van beschut werk. Daarvoor probeert het team de werkgevers wel zoveel mogelijk te ontzorgen.

Wat zijn werkzame elementen?

- Maatwerk en uitgaan van de talenten en mogelijkheden van de deelnemer
- In de aanbesteding wordt van aanbieders dagbesteding gevraagd minimaal één beschut-werkplek te bieden. Hierdoor ontstaat een grote variëteit aan werksoorten.
- Er ontstaat op deze manier contact tussen de aanbieders van dagbesteding en de accountadviseurs van Werk & Inkomen en je leert de verschillende organisaties zo ook goed kennen.
- De accountadviseurs Beschut Werk zijn een spin in het web waardoor de lijnen heel kort zijn.
- Observatie op de werkplek om arbeidspotentieel te bepalen (indien nodig ook voor schoolverlaters)
- Na positief advies beschut werk werken mensen eerst acht weken onbetaald op proef om te zien of ze het ook werkelijk aankunnen. Hierdoor is er weinig uitval.





Oss: doorlopende ontwikkellijn uitgestippeld

De gemeente Oss organiseert voor de overgang van dagbesteding naar werk de pilot Van Zorg naar Werk. Hierin staat de ontwikkeling van mensen centraal. De ervaringen zijn positief.

Wat zijn de uitgangspunten?

Focus op doorstroom en optimale ontwikkeling van inwoners, zo hoog mogelijk op de participatieladder. Met betaald werk als hoogste doel, indien haalbaar. Dat is de kern van de visie van de gemeente Oss op de route vanuit dagbesteding naar werk. Mensen worden op een laagdrempelige en integrale manier ondersteund. Een belangrijk uitgangspunt is dat professionals maatwerk bieden en inwoners en werkgevers faciliteren.

Begin 2018 is de pilot Van Zorg naar Werk gestart, die tot eind 2019 duurt. Gemikt wordt op in totaal honderd deelnemers. Er is een doorlopende ontwikkellijn gecreëerd waarin instrumenten van de Wmo en de Participatiewet zijn gecombineerd. Tevens zet Oss stevig in op beschut werk. Daarvoor is een duidelijke route uitgestippeld vanuit onder meer dagbesteding.

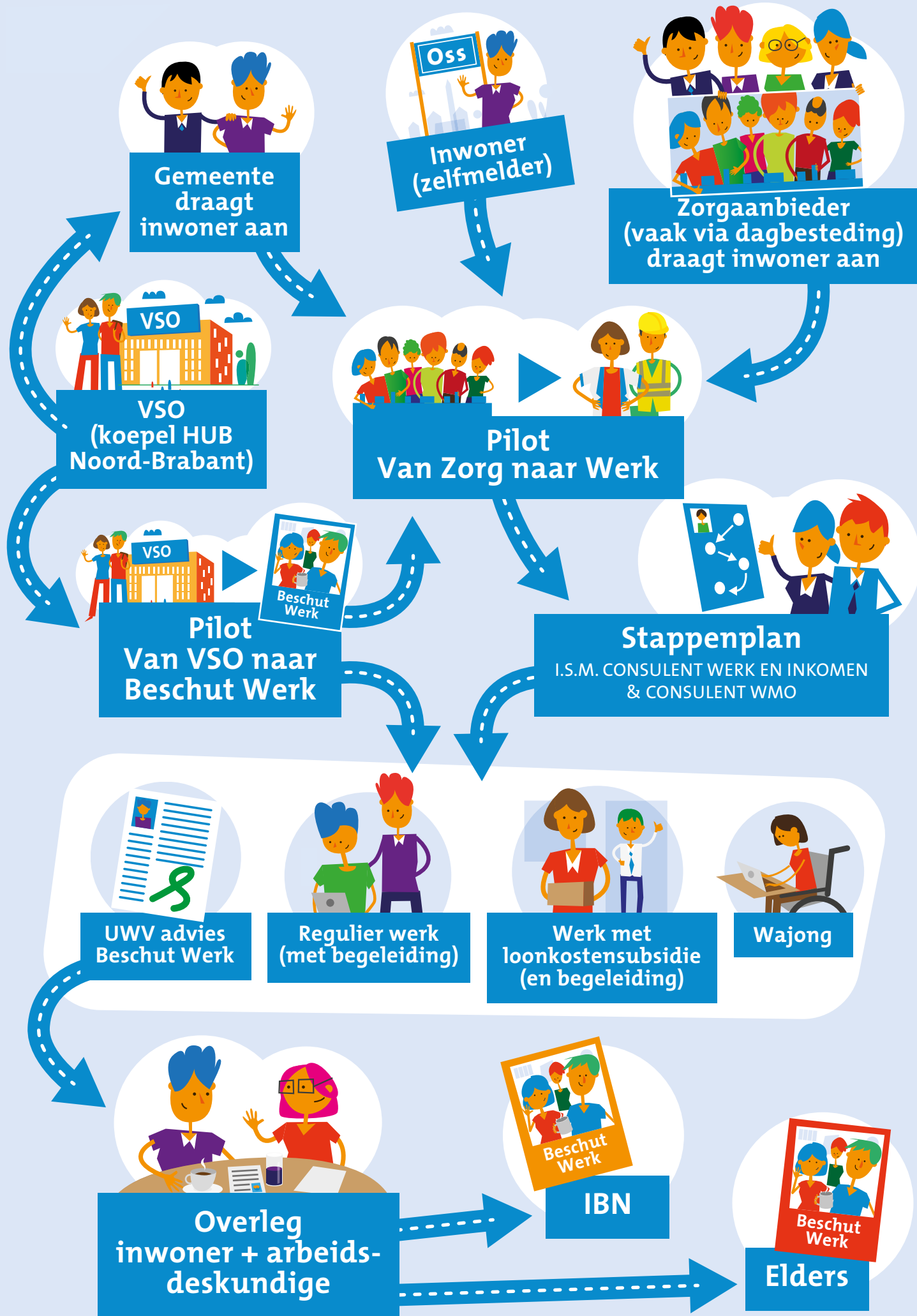
Hoe bepaalt Oss wie potentie heeft om door te stromen?

De pilot Van Zorg naar Werk richt zich op inwoners met ondersteuning vanuit de Wmo bij wie een ontwikkelbaar arbeidsvermogen wordt vermoed. Inwoners kunnen zichzelf aanmelden voor de pilot of worden aangedragen door de gemeente of een zorgaanbieder. Vervolgens wordt met een verkenning bepaald of een inwoner kan en wil meedoen.

De consulent Wmo heeft samen met de arbeidsdeskundige van de gemeente bij aanvang al het Wmo-bestand gescreend. Inwoners en zorgaanbieders zijn actief benaderd om de mogelijkheden te bespreken. De inwoner beslist zelf over zijn deelname. Dan wordt er een plan van aanpak met concrete doelen gemaakt waarin de ontwikkelmogelijkheden verder worden verkend. De criteria voor arbeidsvermogen van UWV vormen de leidraad. De ervaring leert dat de professional die de inwoner begeleidt, vaak al een reële inschatting kan maken. Desgewenst kan arbeidsdeskundige expertise worden ingezet.

De inwoner bespreekt zijn mogelijkheden met de consulent Wmo en de consulent Werk (en Inkomen). Heeft de inwoner een dagbestedingsplek of individuele begeleiding, dan schuift ook de begeleider van de zorgaanbieder aan.

Een belangrijke route voor mensen die vanuit de dagbesteding doorstromen is die naar beschut werk. De arbeidsdeskundigen in dienst van de gemeente Oss spelen een belangrijke rol in het vaststellen of mensen daarvoor in aanmerking komen. De arbeidsdeskundige ondersteunt bij het aanvragen van een Advies indicatie beschut werk door UWV. Na een positief advies blijft de arbeidsdeskundige de klant volgen.



Hoe verloopt de doorstroom naar betaald werk?

Bij de pilot Van Zorg naar Werk stellen een consultant van de gemeente, een professional van de zorgaanbieder en de inwoner samen een persoonlijk plan op. Hierin staan de interesses van de deelnemer centraal. Via de punten 'ik wil, ik kan, ik heb nodig' wordt een geschikte richting voor het traject aangegeven en ook bepaald welke partijen daarvoor worden ingeschakeld. Consulenten Wmo en Participatiewet van de gemeente en medewerkers van de zorgaanbieders nemen de begeleiding van de deelnemers voor hun rekening. De deelnemer krijgt een vaste contactpersoon die de regie voert. De zorgaanbieder heeft meestal een belangrijke rol in de uitvoering.

De beoogde uitkomst van het traject is in principe parttime of fulltime betaald werk (met of zonder begeleiding dan wel ondersteuning). Het kan ook zijn dat vrijwilligerswerk voorlopig het hoogst haalbare is. De trajecten vragen vaak om maatwerk en 'out of the box'-denken. De ontwikkeling van een klant wordt proefondervindelijk vastgesteld. Bij een tussentijdse evaluatie kunnen doelen worden bijgesteld.

Bij beschut werk wordt meestal de sociale onderneming IBN ingeschakeld, maar ook een andere aanbieder is mogelijk zoals een reguliere werkgever of dagbestedingsorganisatie.

Voor leerlingen bij scholen in het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) van koepel HUB Noord-Brabant is er de pilot 'Van VSO naar Beschut Werk'. Een leerling wordt drie jaar gevolgd en tegen het eind van het laatste schooljaar getoetst op arbeidsvermogen, benodigde begeleiding en werkplekaanpassingen. Deze toetsing voert een arbeidsdeskundige van de gemeente uit. Het doel van deze pilot is om direct de juiste voorziening voor de leerling te kunnen inzetten: regulier werk, werkplek in het kader van de Banenafspraken, beschut werk of dagbesteding.

Hoe loopt de route bij terugval vanuit werk?

Wie vanuit de Wmo instroomt bij de pilot Van Zorg naar Werk, behoudt zijn rechten. De Wmo-indicatie blijft gelden. Zo kan zonder problemen worden geschakeld tussen bemiddeling naar werk en dagbesteding of een tijdelijk rusttraject.

Als de deelnemer vanuit betaald werk terugvalt naar dagbesteding, heeft die – net als elke andere werknemer – recht op een uitkering (Ziektewet, WW, WIA dan wel IVA). Hierdoor gaat de inwoner er vaak in inkomen op achteruit. De gemeente houdt de verantwoordelijkheid voor de re-integratie en blijft de kandidaat ondersteunen.

Bij de pilot in het VSO is het de bedoeling dat leerlingen direct van school naar werk gaan. Lukt dat niet maar heeft de scholier wel ontwikkelbaar arbeidsvermogen, dan wordt als tussenstap het traject Van Zorg naar Werk ingezet.

Wie werken er samen?

Aan de pilot Van Zorg en Werk doen behalve Oss de gemeenten Bernheze, Boekel en Uden mee. Ook zijn IBN en ongeveer tien zorgaanbieders betrokken.

Om beschut werkplekken te realiseren werkt Oss samen met diverse partijen: UWV, IBN, reguliere werkgevers, jobcoachorganisaties en zorgaanbieders vanuit de Wmo. Bij de route van VSO naar beschut werk zijn de gemeenten Oss en Meijerijstad, VSO-koepel Hub Noord-Brabant, IBN, UWV en begeleidingsorganisatie UniK betrokken.

Wat is de stand van zaken en hoe nu verder?

De pilot Van Zorg naar Werk is niet alleen bedoeld om mensen optimaal te laten participeren, maar ook om een goede ketenaanpak te ontwikkelen: een doorlopende lijn van dagbesteding of individuele ondersteuning naar werk, het liefst betaald, en vice versa. Tijdens de pilot worden knelpunten gesignaleerd: hoe kunnen deze worden omgebogen naar kansen? De professionals proberen op kleine schaal werkbare oplossingen uit om te ontdekken wat nodig is om de doorlopende lijn beter te organiseren. Meestal kunnen zij bestaande mogelijkheden slim combineren.

De professionals zijn tevreden over wat tot nu toe in de pilot is bereikt. De interne samenwerking is gemakkelijker geworden. Ook zijn er kortere lijnen met zorgaanbieders.

FINANCIËN EN RESULTATEN

Binnen de pilot Van Zorg naar Werk wordt in principe gebruikgemaakt van reguliere middelen (Wmo en Participatiewet) en ingekochte producten en diensten. Inzake ontwikkeling wordt de inzet van de zorgaanbieder betaald vanuit de Wmo en de inzet van de jobcoach vanuit de Participatiewet. Stroomt iemand door, dan wordt daarvoor niet betaald. Wel wordt nagedacht over hoe doorstroom aantrekkelijk kan worden gemaakt voor zorgaanbieders.

IBN krijgt voor een plaatsing in beschut werk een bedrag dat bestaat uit enerzijds de maximaal beschikbare loonkostensubsidie en anderzijds de door het Rijk berekende begeleidingsvergoeding. In de pilot Van VSO naar Beschut Werk wordt zoveel mogelijk gebruikgemaakt van reguliere middelen.

De vooruitgang bij de trajecten Van Zorg naar Werk kan sterk variëren. Enkele mensen stroomden al snel uit naar beschut werk. Een deel van de deelnemers heeft een traject richting vrijwilligerswerk, omdat betaald werk voor hen voorlopig een brug te ver is.

De deelnemers waren bij de eerste evaluatiebijeenkomst vrijwel allemaal positief. De trajecten zorgen in hun ogen onder andere voor een nieuw perspectief, een positiever zelfbeeld en persoonlijke groei. Een paar mensen noemen negatieve effecten, zoals angst voor of stress door verandering.

Wat zijn werkzame elementen?

- In de pilot Van Zorg naar Werk is een duidelijke doorlopende lijn van dagbesteding of individuele ondersteuning naar werk uitgestippeld, gericht op ontwikkeling.
- Tijdens de pilot proberen professionals op kleine schaal werkbare oplossingen uit, vaak door het slim combineren van bestaande mogelijkheden.
- Een consulent van de gemeente, een professional van de zorgaanbieder en de inwoner stellen samen een persoonlijk plan op.
- Oss heeft een stevige route richting beschut werk vanuit onder meer dagbesteding neergezet,
- Een leerling in het voortgezet speciaal onderwijs wordt gedurende een aantal jaren gevolgd om de juiste voorziening na school te bepalen.



Rijk van Nijmegen: nog sterker accent op doorgroei naar werk

De arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen heeft een nieuwe benadering van arbeidsmatige dagbesteding. Hierin ligt het accent nog meer dan voorheen op het ontwikkelen van zelfredzaamheid en loonwaarde en de doorgroei naar werk.

Wat zijn de uitgangspunten?

Wat heeft iemand nodig om maximaal te participeren op de arbeidsmarkt? Dat is het uitgangspunt bij de aanpak *Op weg naar werk* die het Rijk van Nijmegen sinds 1 januari 2019 hanteert. Deze aanpak is gericht op het verbeteren van de doorstroom van arbeidsmatige dagbesteding naar regulier werk, beschut werk, vrijwilligerswerk of een opleiding. Eén partij is verantwoordelijk voor het regelen van arbeidsmatige dagbesteding en de daarop aansluitende arbeidsbemiddeling: Werkbedrijf Rijk van Nijmegen.

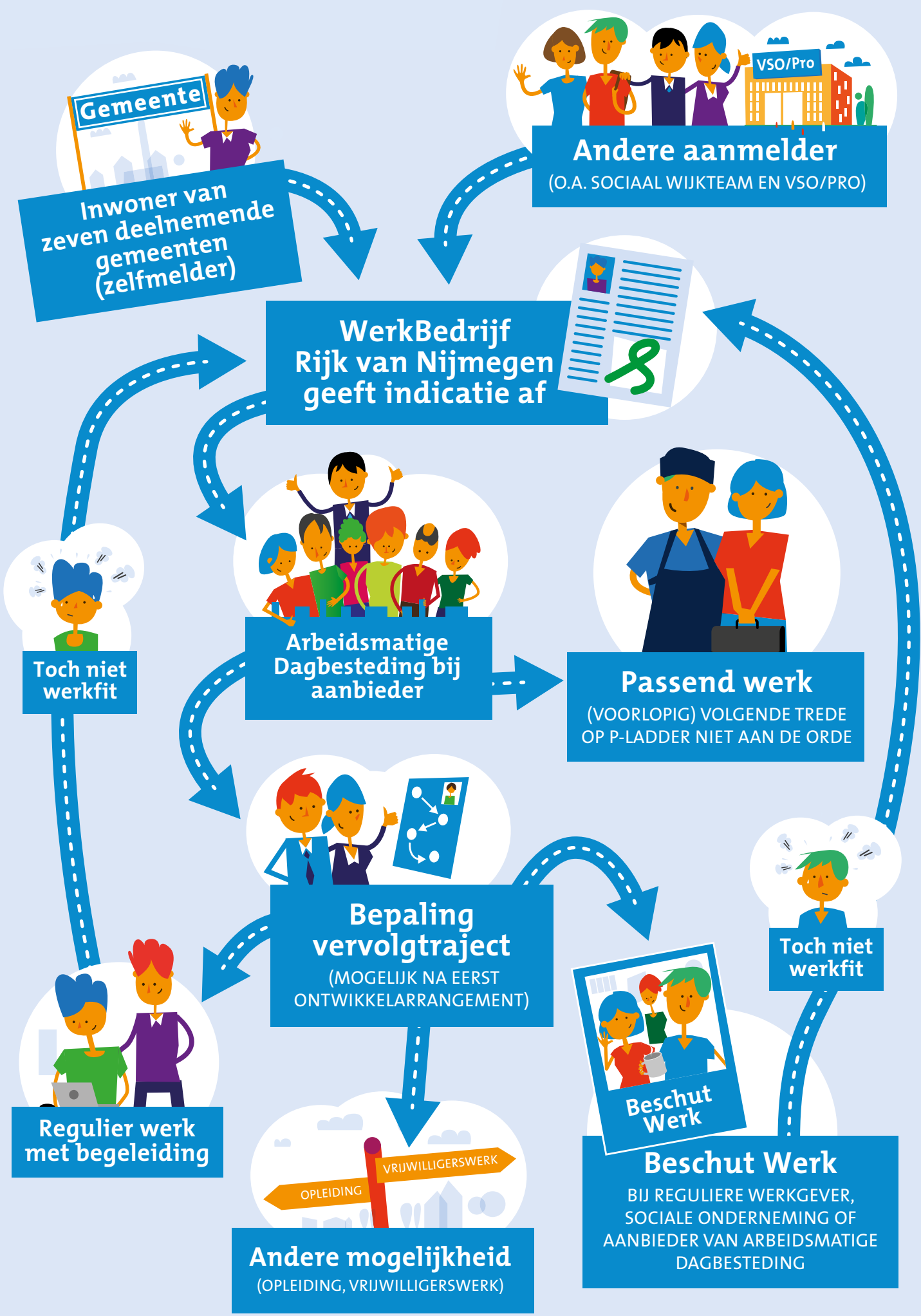
In de voorgaande jaren stroomde jaarlijks ongeveer 10 procent van de kandidaten door van arbeidsmatige dagbesteding naar werk. De nieuwe aanpak is bedoeld om dat percentage te verhogen door de focus nog meer te leggen op de ontwikkeling van zelfredzaamheid en loonwaarde. Het idee achter *Op weg naar werk* is dat mensen simpel moeten kunnen switchen. Er is een ontwikkelketen neergezet die gaat van arbeidsmatige dagbesteding naar regulier werk zonder ondersteuning. Zo krijgen mensen voor wie betaald werk niet vanzelfsprekend is, extra kansen.

Hoe bepaalt het Rijk van Nijmegen wie potentie heeft om door te stromen?

Werkbedrijf Rijk van Nijmegen is verantwoordelijk voor het bemiddelen, ontwikkelen en begeleiden van werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Binnen *Op weg naar werk* is de dagbestedingsplek met begeleiding het basisarrangement. Daar kan een ontwikkelarrangement bijkomen voor het ontwikkelen van loonwaarde of zelfredzaamheid (in de vorm van gerichte extra coaching en inzet op deze aspecten). Het ontwikkelarrangement kent een gemiddelde doorlooptijd van een jaar.

De begeleider van de zorgaanbieder maakt aan de voorkant samen met de kandidaat een concreet persoonlijk plan. Hierin staat aan welke competenties de kandidaat moet werken om de stap naar betaald werk te kunnen zetten: wat is de beste plek in de ontwikkelketen en welke ondersteuning is nodig om dat te bereiken?

Er worden daarbij leerdoelen vastgesteld. Aan het eind van het traject bekijken begeleider en kandidaat of de doelen zijn gehaald en wat vervolgoelen zijn. Dat kan bijvoorbeeld de stap naar regulier werk met begeleiding op basis van de indicatie Banenafpraak of naar beschut werk zijn. Ook vrijwilligerswerk en een opleiding behoren tot de mogelijkheden.



Hoe verloopt de doorstroom naar betaald werk?

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is een uitvoeringsorganisatie in het kader van een gemeenschappelijke regeling van zeven gemeenten (Nijmegen, Beuningen, Wijchen, Berg en Dal, Mook en Middelaar, Heumen en Druten), met daarbinnen ook het voormalige sociale werkbedrijf Breed. WerkBedrijf koopt bij aanbieders plekken in voor arbeidsmatige dagbesteding en begeleiding en zorgt voor het plaatsen van mensen op regulier en beschermt werk.

WerkBedrijf hanteert als uitgangspunt dat mensen zo regulier mogelijk werken bij bedrijven en organisaties. Voor beschermt werk geldt dit ook. Beschermt werk wordt ingezet, als dat voor iemand passend en haalbaar is. Het lukt hierbij steeds beter om kandidaten bij ondernemers te plaatsen. De werkzame elementen zijn trajectbegeleiding en de voortdurende uitbreiding van het netwerk van (inclusieve) werkgevers. Trajectbegeleiding houdt twee dingen in: professionele begeleiding van de kandidaat gericht op ontwikkeling van zelfredzaamheid en loonwaarde en ondersteuning van de ondernemer bij de begeleiding van de kandidaat.

Er is scholenoverleg in het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs over leerlingen die binnenkort het onderwijs verlaten. Als er bij een scholier perspectief op werk is, schuift een medewerker van WerkBedrijf aan voor een zo soepel mogelijke overgang naar werk of anderszins arbeidsmatige dagbesteding.

Hoe loopt de route bij terugval vanuit werk?

Soms blijkt betaald werk nog te hoog gegrepen. Of de situatie of omstandigheden van de kandidaat veranderen, waardoor betaald werk op die plek (tijdelijk) niet meer lukt. Op dat moment wordt iemand niet losgelaten door de begeleidende consulent van WerkBedrijf. Dan wordt gekeken naar de mogelijkheden voor een andere werkplek of eventueel een andere, beter passende voorziening in de ontwikkelketen. Dit is individueel maatwerk.

Wie werken er samen?

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen werkt samen met zo'n twintig aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding. Daarbij zijn grote partijen als Driestroom, Pluryn en RIBW (en de sociale ondernemingen hierbinnen) en kleinere partijen als welzijnsorganisatie Bindkracht10. Nieuwe aanbieders kunnen zich tussentijds melden.

WerkBedrijf werkt samen met meer dan 1.800 werkgevers in het Rijk van Nijmegen. Voor beschermt werk wordt samengewerkt met sociale ondernemingen, maar ook met reguliere werkgevers als de Sint Maartenskliniek in Nijmegen.

Wat is de stand van zaken en hoe nu verder?

De betrokken partijen zijn tevreden over het eerste halfjaar van de nieuwe aanpak, die gekenmerkt wordt door een zeer sterke focus op de ontwikkeling van zelfredzaamheid en loonwaarde en een ontwikkelketen van arbeidsmatige dagbesteding naar regulier werk. De korte lijnen tussen WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en de aanbieders van dagbesteding worden gezien als een sterk punt. Een casus wordt meestal binnen een week behandeld. Het zou mooi zijn om daarbij steeds de kandidaat te betrekken, want dan wordt het meer zijn proces. Dat is de volgende stap.

FINANCIËN EN RESULTATEN

Werkbedrijf ontvangt voor de arbeidsbemiddelingstaken het volledige Participatiebudget van de gemeenten en het deel van hun Wmo-budget voor de arbeidsmatige dagbesteding.

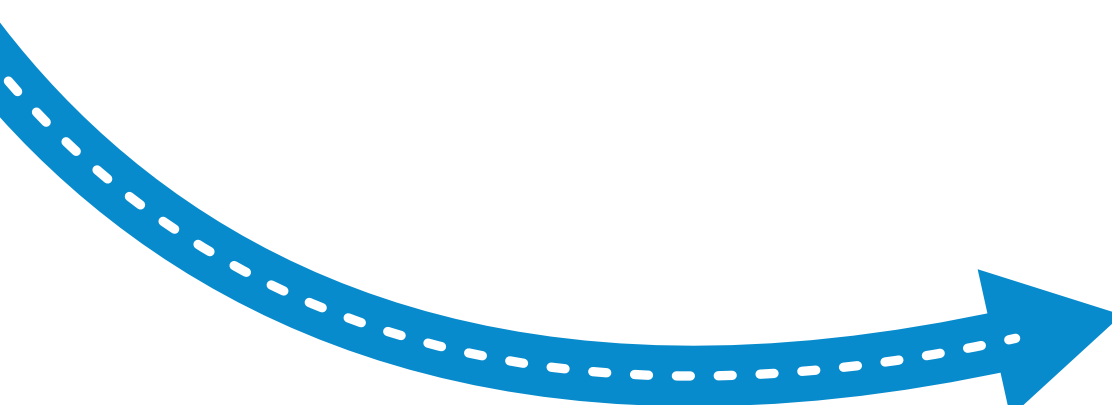
De aanbieder van dagbesteding ontvangt:

- een vast tarief per dagdeel voor het basisarrangement. De hoogte hangt ervan af of de kandidaat zich bevindt op trede 3 (deelname aan georganiseerde activiteiten) of 4 (onbetaald werk) van de participatieladder (meetinstrument met zes treden om de mate van participatie van burgers vast te stellen).
- 3.200 euro per jaar voor het ontwikkelarrangement voor loonwaarde of zelfredzaamheid.

De aanpak *Op weg naar werk* bevindt zich nog in de beginfase, waardoor het te vroeg is voor echte resultaten. De eerste geluiden van deelnemers zijn overwegend positief.

Wat zijn werkzame elementen?

- In de nieuwe aanpak *Op weg naar werk* ligt de focus nog meer op de ontwikkeling van zelfredzaamheid en loonwaarde en de doorgroei naar werk.
- De ontwikkelketen gaat van arbeidsmatige dagbesteding naar regulier werk zonder ondersteuning.
- Voor het ontwikkelen van mensen is er een apart arrangement naast het basisarrangement van de dagbestedingsplek.
- Het uitgangspunt is dat mensen zo regulier mogelijk werken.
- Ook mensen met de indicatie beschut werk worden zoveel mogelijk geplaatst bij reguliere ondernemers.
- Er zijn korte lijnen tussen WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en de aanbieders van dagbesteding.



➔ Ede: prominente plaats van werk en participatie in aanbod van arbeidsmatige dagbesteding

In Ede krijgen werk en participatie een prominente plaats in het aanbod van arbeidsmatige dagbesteding. De gemeente heeft daarbij de ambitie om beschut werk in verbinding met arbeidsmatige dagbesteding zo veel mogelijk in de Edese samenleving te organiseren.

Wat zijn de uitgangspunten?

Ede gelooft in de kracht van werk en participatie: meedoen in de Edese samenleving. De inwoner zegt zelf dat werk en meedoen bijdraagt aan zijn of haar zelfredzaamheid. Daarom maakt toeleiding naar betaald werk en participatie zoveel mogelijk onderdeel uit van de aan te bieden ondersteuningstrajecten. Ondersteuning is gericht op zelfstandig functioneren. Om passende ondersteuning te kunnen bieden gaat Ede alleen partnerschappen aan met aanbieders die de Edese visie onderschrijven. Iedereen heeft talenten die van waarde zijn in de maatschappij.

Hoe bepaalt Ede wie potentie heeft om door te stromen?

In Ede is kleinschalig ervaring opgedaan met een aantal zorgaanbieders om dagbesteding om te vormen tot een ontwikkeltraject naar betaald werk. Al bij de indicatiestelling staat de participatievraag van de kandidaat centraal en wordt het ontwikkeltraject uitgetekend. In stappen wordt toegewerkt naar het vergroten van zelfstandigheid en afname van zorgafhankelijkheid. Werken op onbetaalde basis en ontwikkelen gaan samen op. De kandidaat doet zo mogelijk al ervaring op in een werkomgeving. Wordt het punt bereikt dat doorstroom naar betaald werk in zicht komt, dan vindt overdracht plaats aan een trajectbegeleider van Werkracht BV voor de verdere begeleiding. Werkracht BV voert in Ede de Participatiewet uit als het gaat om toeleiding naar werk en participatie.

Hoe verloopt de doorstroom naar betaald werk?

De trajectbegeleider van Werkracht bekijkt wat nodig is om ervoor te zorgen dat de toeleiding naar werk slaagt. Uitgangspunt is dat de kandidaat aan het werk gaat bij een reguliere werkgever. De inzet van het totale traject is daarop gericht. Onder werk bij een reguliere werkgever wordt ook verstaan beschut werk of het werken met loonkostensubsidie. Niet iedereen kan immers de volledige loonwaarde verdienen. Werk, onder welke 'vlag' dan ook georganiseerd is gewoon... werk. Werkgevers maken op de werkvloer ook geen onderscheid tussen de werknemers. Iedereen hoort erbij.



Werkkracht heeft een ontwikkelcentrum waar kandidaten worden getraind op vaardigheden die een match met een werkgever bevorderen. Werkstages en proefplaatsingen bij reguliere werkgevers behoren ook tot de mogelijkheden. Als begeleiding op de werkvloer nodig is, zet Werkkracht een jobcoach in. Dit bevordert de duurzaamheid van de plaatsing. Er is ook aandacht voor de werkgevers. De training Mentorwijs geeft werkgevers handvatten voor dagelijkse begeleiding en coaching van kwetsbare medewerkers op de werkvloer. Het WerkgeversServicepunt regio Foodvalley, waar Werkkracht in participeert, biedt de training aan.

Een deel van de kandidaten komt in aanmerking voor een beschutte werkplek op basis van een positief advies beschut werk van UWV. Zij gaan in principe aan de slag bij reguliere werkgevers die bereid en in staat zijn om beschutte werkplekken in te richten. Lukt het niet om dit binnen zes maanden voor elkaar te krijgen, dan krijgt de kandidaat een arbeidsovereenkomst bij een voorziening ingericht door Werkkracht. Ook hier wordt uitgegaan van tijdelijkheid en blijft de inspanning erop gericht de werknemer alsnog te laten doorstromen naar een werkplek bij een reguliere werkgever.

Hoe verloopt de route bij terugval vanuit werk?

Werkkracht zet zich maximaal in voor behoud van werk bij de werkgever. Als dit niet lukt worden alternatieve werkplekken gezocht. Het ontwikkelcentrum van Werkkracht kan hierbij een rol spelen, evenals de beschut werkvoorziening. Blijkt dat (beschut) werk niet meer passend is, dan vindt doorgeleiding plaats naar arbeidsmatige dagbesteding. Dit kan ook een tijdelijke stap zijn. Ede, Werkkracht en zorgaanbieders gaan voor het hoogst haalbare binnen de mogelijkheden van de kandidaat.

Wie werken er samen?

Binnen de aanpak, waarbij kandidaten vanaf de indicatiestelling dagbesteding een ontwikkeltraject doorlopen naar meer zelfstandigheid, werken tien zorgaanbieders samen onder regie van de gemeente. Deze zorgaanbieders kunnen binnen de financiële kaders gebruikmaken van werkgevers met stageplekken of van vrijwilligersorganisaties die in Ede actief zijn. Daarnaast vindt een warme, zorgvuldige overdracht plaats naar Werkkracht als perspectief op werk in zicht komt. Hier zit dus nog een 'knip'. Op dit punt wil Ede innoveren door werk en participatie zoveel mogelijk onderdeel te laten gaan uitmaken bij het aanbieden van ondersteuningstrajecten.

Wat is de stand van zaken en hoe nu verder?

Dat in Ede werk en participatie een prominente plaats krijgen in de uitvoering van dagbesteding, zal duidelijk zijn. Daarnaast hebben de samenwerkende partijen de ambitie om beschut werk in verbinding met arbeidsmatige dagbesteding zoveel mogelijk in de Edese samenleving te organiseren. De eerste stappen zijn gezet, maar het gebeurt nog onvoldoende.

Zo leidt de kleinschalige aanpak van de ontwikkeling van dagbestedingskandidaten tot te weinig resultaat op het gebied van toeleiding naar betaald werk. Hoewel er sprake is van onderlinge samenwerking tussen de zorgaanbieders, blijkt de aanpak te veel in het 'zorgcircuit' te blijven hangen waardoor de aandacht voor werk onvoldoende nadruk kreeg in een ketenaanpak.

Beide ambities vragen om een veranderslag; een andere benadering en een andere mindset. Toeleiding naar betaald werk en participatie moet zoveel mogelijk onderdeel uitmaken van de aan te bieden ondersteuningstrajecten. In de inkoop van dagbesteding krijgt toeleiding naar werk een vaste plaats, als normaal en vanzelfsprekend onderdeel van de aanpak. Werkkracht krijgt aan de voorkant van het proces de rol om de aandacht voor werk en participatie bij een ondersteuningsvraag te helpen invullen. Hoe de arbeidsmatige dagbesteding in de Edese samenleving te organiseren is een ambitie maar ook nog een zoektocht.

FINANCIËN EN RESULTATEN

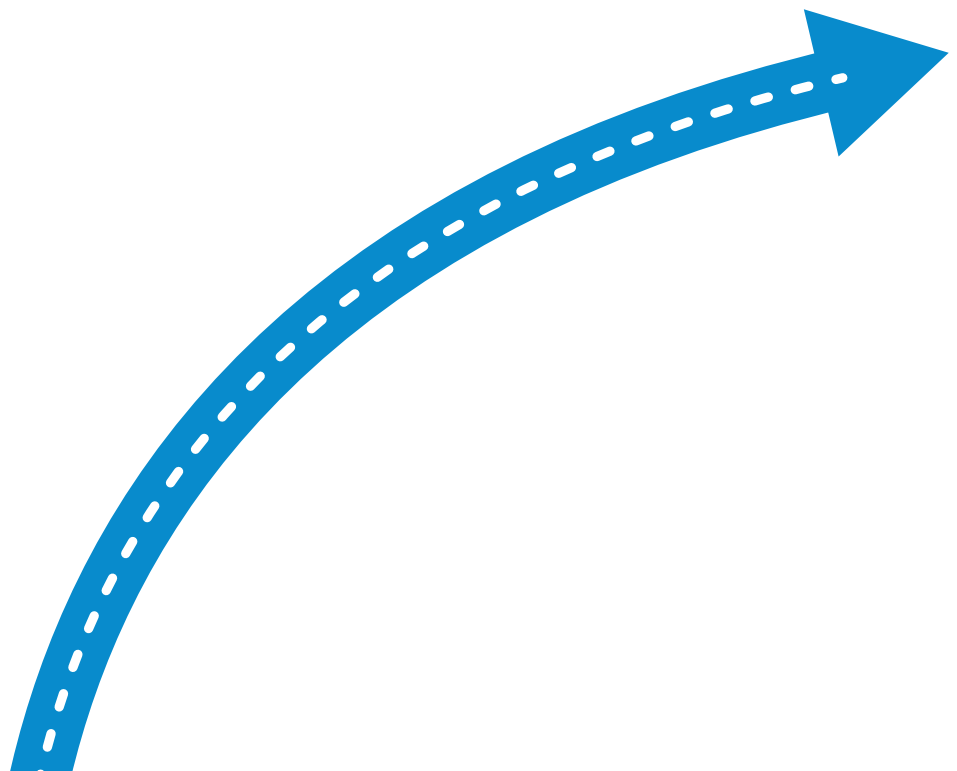
Boven de AOW-gerechtigde leeftijd ontvangen 345 inwoners dagbesteding. Zo'n 139 Edenaren zijn aan het werk met een loonkostensubsidie als ondersteuningsinstrument.

De participatietrajecten worden bekostigd uit het deel van de participatiemiddelen die Werkkracht als budget van de gemeente Ede heeft ontvangen voor de toeleiding naar werk.

Begeleiding vanuit Werkkracht en door werkgevers brengt kosten met zich mee. Dit is afhankelijk van de persoon en daarmee maatwerk. Daarnaast werkt de gemeente waar nodig met het instrument loonkostensubsidie.

Wat zijn werkzame elementen?

- De mindset waarbinnen toeleiding naar betaald werk en participatie zoveel mogelijk onderdeel uitmaken van de aan te bieden ondersteuningstrajecten die vanuit de Wmo opgepakt worden.
- Domeinoverstijgend denken binnen de gemeentelijke organisatie, zowel bij beleid als bij uitvoering, en een goede ketensamenwerking in de keten van zorg en werk (zorgaanbieders, Werkkracht en WerkgeversServicepunt regio Foodvalley).
- Toeleiding naar werk wordt een normaal en vanzelfsprekend onderdeel van de inkoopvoorwaarden dagbesteding Wmo.
- Werkkracht heeft de instrumenten in huis om, in samenspraak met de zorgaanbieders, de toeleiding naar (en behoud van) werk te ondersteunen.
- De training Mentorwijs die via het WerkgeversServicepunt regio Foodvalley door medewerkers van Werkkracht aan werkgevers wordt gegeven, draagt bij aan duurzaam behoud van (aangepast) werk.



➔ Arnhem: passend werk, zo lokaal en regulier mogelijk en gericht op ontwikkeling

Arnhem hanteert de benadering van Activerend Werk, vanuit de gedachte dat iedere inwoner naar vermogen zijn bijdrage wil leveren - waar mogelijk via betaald werk. Centraal in de aanpak staat passend werk, zo lokaal en regulier mogelijk en gericht op ontwikkeling. Er is een ruim aanbod aan passende werkplekken.

Wat zijn de uitgangspunten?

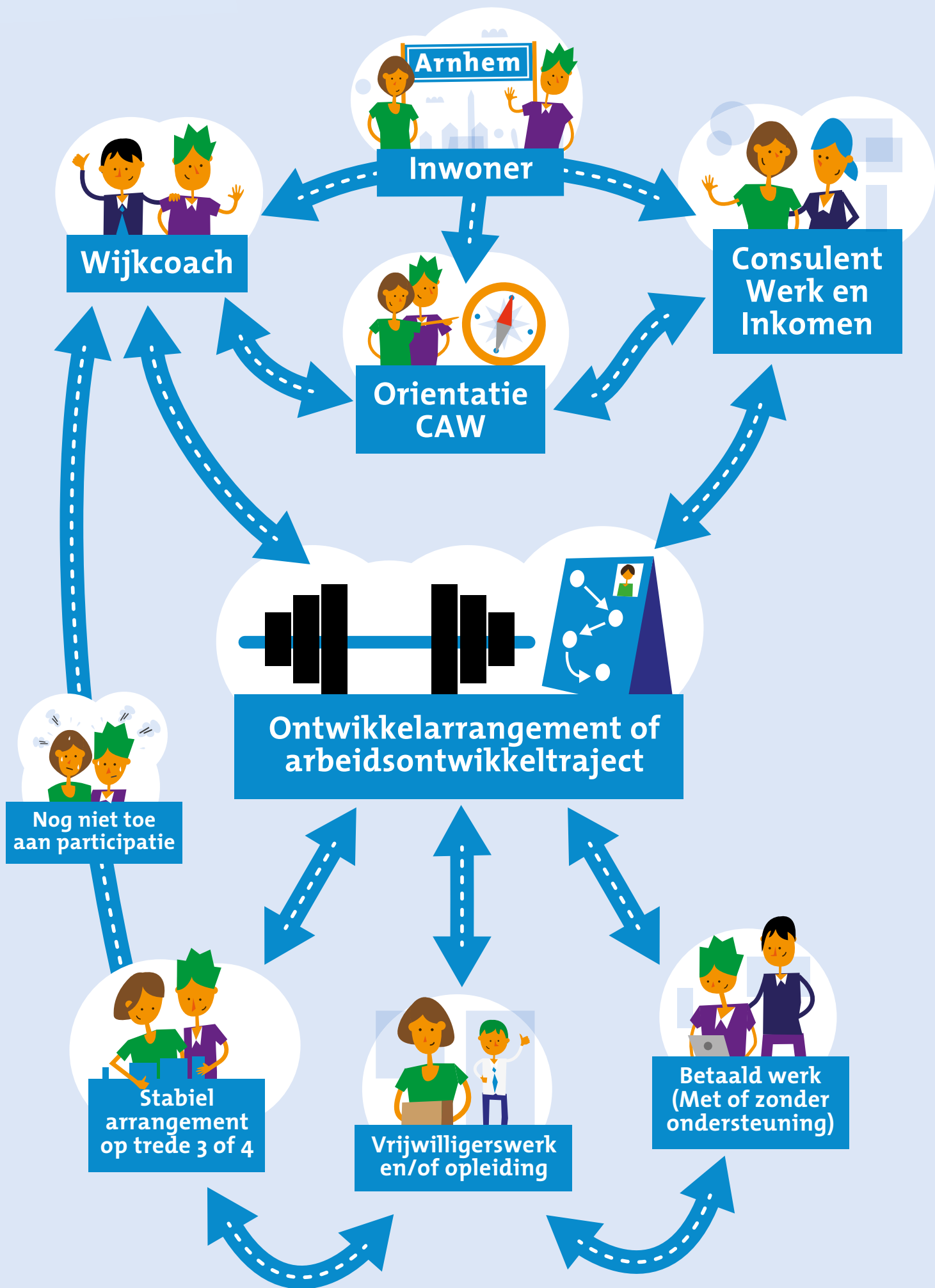
Arnhem is in 2017 begonnen met de benadering Activerend Werk. Aanvankelijk met het doel een samenwerking tussen het werkbedrijf en zorgorganisaties op te zetten om te komen tot een integrale aanpak van arbeidsmatige dagbesteding en beschermt werk. Inmiddels is Activerend Werk verbreed en komen alle inwoners van Arnhem in aanmerking. Arnhem is ervan overtuigd dat veel meer mensen in een reguliere setting kunnen werken als de kwaliteiten en de ontwikkeling van de mensen centraal staan.

Activerend Werk is te omschrijven als een integrale benadering voor het werkfit maken van mensen: naar vermogen een bijdrage leveren; het liefst in een betaalde baan. Het draait om ontwikkeling en opdoen van werknemers- en vakvaardigheden in een zo regulier mogelijke werkomgeving. De definitie van werk is breed: op het moment dat iemand een bijdrage levert, is er sprake van werk. Daarom wordt er ook niet meer gesproken van dagbesteding of arbeidsmatige dagbesteding.

Vanaf de start hebben alle ketenpartijen bijgedragen aan het vormgeven van Activerend Werk: gemeente, werkbedrijf, zorgpartijen en onderwijs. Ook inwoners en werkgevers hebben meegedacht. Arnhem heeft ervoor gekozen om Activerend Werk 'blanco' te ontwikkelen, vanuit het perspectief van de inwoner. Wat hebben inwoners aan (tijdelijke) ondersteuning nodig om naar vermogen hun bijdrage te kunnen leveren? Om dit te realiseren zijn geen nieuwe regelingen of partijen nodig; er moet (beter) worden samengewerkt. Partijen moeten van elkaar weten wat ze doen en erop vertrouwen dat alle deelnemende organisaties de ontwikkeling van de inwoner centraal stellen. Een gedeelde visie en gemeenschappelijke taal vormen daarvoor de basis. Alle organisaties in de keten kennen elkaar nu goed en weten waar ze elkaar aanvullen en nodig hebben.

Hoe bepaalt Arnhem wie potentie heeft om door te stromen?

Startpunt van Activerend Werk was de vraag hoe de talenten aan te boren van inwoners met grote afstand tot de arbeidsmarkt, die willen bijdragen aan de samenleving en daarbij ondersteuning nodig hebben. Inwoners die voorheen terecht kwamen in de dagbesteding werden niet of nauwelijks gestimuleerd om te ontwikkelen naar een reguliere arbeidsplek. Nu staat die ontwikkeling centraal en wordt er ingezet op doorstroming, uiteraard waar mogelijk.



Belangrijk uitgangspunt is verder dat er periodiek gekeken wordt of inwoners nog op de juiste plek zitten en of ze nog stappen kunnen maken. Daarom hebben toewijzingen een looptijd van maximaal één jaar. Als onduidelijk is wat de inwoner wil en kan, wordt de inwoner voor oriëntatie doorverwezen naar het Centrum voor Activerend Werk (CAW); een samenwerkingsverband van de ketenpartijen. Doel van de oriëntatie is om een goed inzicht te krijgen in iemands wensen, mogelijkheden en perspectief. Dat leidt tot een advies over passend werk, opleidingsmogelijkheden en vervolgstappen. Inwoners reageren positief, nu ze gevraagd worden naar hun wensen en talenten.

De oriëntatiefase is een algemene voorziening die kosteloos voor alle inwoners beschikbaar wordt gesteld. Er zijn per jaar 500 tot 600 aanvragen voor een oriëntatie.

Hoe verloopt de doorstroom naar betaald werk?

Na de oriëntatiefase wordt, afhankelijk van de ondersteuningsvraag, een maatwerkarrangement ingezet. Er wordt onderscheid gemaakt tussen arrangementen gericht op ontwikkeling en arrangementen gericht op het behouden en versterken van stabiliteit. Er zijn drie ontwikkelarrangementen:

- Op weg naar een bijdrage leveren op een werkplek (naar trede 3 op de participatieladder)
- Op weg naar onbetaald werk (naar trede 4)
- Op weg naar betaald werk met ondersteuning (naar trede 5)

Een ontwikkelarrangement duurt maximaal een half jaar en kan eenmaal worden verlengd.

Is betaald werk aan de orde, dan gaan de inwoners naar het arbeidsontwikkelbedrijf voor de volgende stap. Is betaald werk geen optie, dan kunnen ze op een Activerend Werk-plek blijven, bijvoorbeeld met een stabiel arrangement. Er zijn twee stabiele arrangementen: een bijdrage leveren (trede 3) en onbetaald werk (trede 4).

Hoe verloopt de route bij terugval vanuit werk?

Als een inwoner om wat voor reden dan ook terugvalt of niet meer kan werken, gaat hij of zij weer in gesprek met de wijkcoach of wordt verwezen naar het CAW voor een nieuwe oriëntatiefase. Opnieuw wordt gekeken wat de beste plek is voor de inwoner. De inwoner blijft in beeld.

Wie werken er samen?

Bij de start van Activerend Werk is ervoor gekozen de toelatingseisen voor aanbieders laag te houden. Dit heeft geleid tot een ruim aanbod: zo'n honderdvijftig bedrijven en organisaties bieden nu een of meer werkplekken aan. Op de website van Activerend Werk kan de bezoeker via de kaart van Arnhem in een oogopslag alle aanbieders zien. Ook is selectie op sectoren of ontwikkelingsmogelijkheden mogelijk.

De kwaliteit wordt op basis van de resultaten getoetst. Wanneer een werkplek niet voldoet, volgen er gesprekken met de aanbieder. Dat kan leiden tot een verbeterplan door aanbieder of een advies aan de wijkteams om geen beroep meer te doen op deze aanbieder. Bij de nieuwe aanbestedingsronde per 2020 worden de kwaliteitseisen enigszins aangescherpt om beter te kunnen selecteren op het gewenste aanbod (sector, locatie en ontwikkelingsmogelijkheden) en de kwaliteit van de ondersteuning.

De bedoeling is dat iedere partij doet waar die goed in is. Een mooie ontwikkeling is dat de zorgorganisaties zich steeds meer gaan richten op de trajectondersteuning en voor inwoners op zoek gaan naar reguliere werkplekken.

Wat is de stand van zaken en hoe nu verder?

De eerste twee jaar lag de nadruk van Activerend Werk op de samenwerking met de wijkteams en het opbouwen van een netwerk van aanbieders. Inmiddels wordt er gewerkt aan de doorontwikkeling. Het belangrijkste punt is de verbinding in de participatieketen (van ontmoeten tot en met betaald werk). De schotten tussen Wmo en Participatiewet zijn nog niet helemaal doorbroken, maar er is een duidelijke beweging naar meer samenwerking en afstemming te zien. Consulente van CAW bespraken al periodiek casuïstiek met sociale wijkteams enaanbieders en gaan dit nu ook doen met consulente van het arbeidsontwikkelbedrijf en van Werk en Inkomen.

Hoog op de ontwikkelagenda staat ook het beter betrekken en uiteindelijk integreren van het onderwijs. Dit is nog onvoldoende gelukt, maar samen met ROC, arbeidsontwikkelbedrijf en gemeente worden nu leerwerkroutes ontwikkeld. Voor duurzame plaatsing van inwoners is investeren in opleiding onontbeerlijk.

FINANCIËN EN RESULTATEN

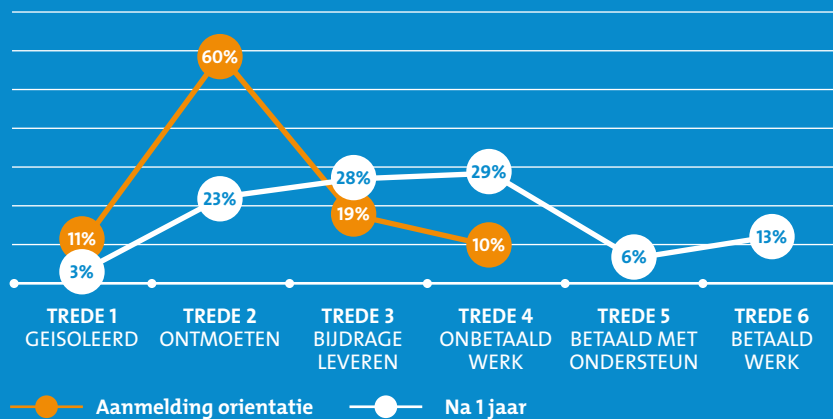
De tarieven voor de aanbieders van werkplekken zijn gebaseerd op de extra ondersteuning die inwoners nodig hebben, waarbij de hoogte van een bedrag gekoppeld is aan de trede op de participatieladder. Dat wordt aangevuld met een basisvergoeding en een vrij (in overleg) te besteden vergoeding. Denk aan vervoer, opleiding, kleding of aan te passen werkplek. Bij een ontwikkelarrangement komt hier nog een bedrag voor trajectbegeleiding bij. De inwoner betaalt geen eigen bijdrage voor een toewijzing Activerend Werk.

Inzicht geven in de resultaten is een essentieel onderdeel van de aanpak. Dit heeft zich tot nu toe beperkt tot de resultaten van CAW. In 2,5 jaar tijd zijn er 1.300 aanmeldingen voor oriëntaties geweest.

UITGEBRACHTE ADVIEZEN 2019	
(Begeleiding naar) betaald werk	11%
Ontwikkelarrangement Activerend Werk	45%
Stabiel arrangement Activerend Werk	7%
Vrijwilligerswerk	13%
Focus op persoonlijke omstandigheden	18%
Voldoet niet aan criteria	6%
TOTAAL	100%

Een volgende stap is de monitoring van de inwoner gedurende een langere periode: wat is het uiteindelijke perspectief en in hoeverre is er sprake van een duurzame situatie? Daartoe is het monitoringsysteem ook toegankelijk gemaakt voor de aanbieders en het arbeidsontwikkelfbedrijf. De grote aanbieders hebben al aangegeven hiermee te gaan werken. Zo ontstaat er ook inzicht in de besparingen (zowel Wmo als Participatiewet). Voor een randomgroep van tachtig inwoners is al gekeken waar deze staan één jaar na aanmelding voor de oriëntatie.

PARTICIPATIELADDER



Wat zijn werkzame elementen?

- Samenwerking en vertrouwen tussen de organisaties staan centraal op basis van een gemeenschappelijke visie en taal.
- Ontwikkeling van de aanpak vanuit het perspectief van de inwoner en niet vanuit de bestaande systemen.
- Een oriëntatiefase, die voor inwoners kosteloos beschikbaar is.
- Werk als integraal onderdeel van de ondersteuning aan inwoners op weg naar zelfredzaamheid.
- Het laten zien van resultaten is cruciaal bij projecten die grensoverschrijdend zijn. Het is belangrijk om dit vanaf het begin goed te regelen zodat resultaten snel inzichtelijk worden.

➔ Uitleiding: wat valt op?

Deze publicatie is een verkenning van hoe vijf uiteenlopende gemeenten en een regio investeren in de ontwikkeling van mensen en het uitstippelen van een route van dagbesteding naar werk en welke hobbels ze daarbij tegenkomen. Wat valt op als je de cases nog eens doorleest?

Algemeen

De vijf gemeenten en de regio uit deze publicatie bevinden zich in verschillende ontwikkelingsfasen. Zij hebben doorlopende ontwikkelijnen ontwikkeld voor mensen in de dagbesteding of zijn daarmee bezig.

Samenwerkingspartners zijn vooral de aanbieders van dagbesteding. In Almere hebben die een grote rol in het klaarstomen van de mensen voor de arbeidsmarkt en het aanbieden van één of meer beschermt werkplekken.

Het sociale werkbedrijf heeft in een aantal gemeenten een belangrijke rol in de toeleiding naar werk of in het regisseren van andere partijen. Ook sociale wijkteams leveren een bijdrage. In de aanpak van Arnhem is hun positie het meest prominent.

Aanbieders van dagbesteding hebben 'werk' nog niet altijd goed op het netvlies en associëren werk vooral met beschermt werk in de eigen organisatie of bij het sociale werkbedrijf. Soms zijn zorgaanbieders in de ogen van gemeenten té beschermend en té behoudend. Meer kennis van de doorgroeimogelijkheden, betere contacten met wijkteams en Werk & Inkomen en heldere verwachtingen over en weer kunnen hierin verandering brengen.

De doorstroom vanuit dagbesteding stukt soms omdat de zorgaanbieder met een lege plek komt te zitten. In ieder geval Almere, Amsterdam, Oss, Ede en Rijk van Nijmegen zoeken naar mogelijkheden om doorstroom vanuit de dagbesteding verder te stimuleren.

Visie en uitgangspunten

In alle cases ligt de focus op ontwikkeling van mensen. Dat hoeft niet per se te resulteren in betaald werk voor alle deelnemers in het traject, maar betaald werk blijft waar mogelijk wel het streven.

Gemeenten kijken goed naar het individu, nauwelijks naar de regelingen. Beschermt werk lijkt in een aantal gemeenten de meest voorkomende uitstroomroute uit de dagbesteding te zijn.

De dienstverlening van dagbesteding naar werk is er voor alle inwoners; voor mensen met een bijstandsuitkering, een UWV-uitkering en voor mensen zonder uitkering.

Klantroute naar betaald werk

Als het gaat om de route van dagbesteding naar betaald werk kijken gemeenten ook naar de VSO/Pro-scholen. Om te beginnen willen ze door vroeg contact met de scholen ervoor zorgen dat de leerlingen op de goede plek terechtkomen en niet uit voorzichtigheid in de dagbesteding worden geplaatst. Daarnaast gebruiken ze dagbesteding om te zien wat schoolverlaters kunnen en hoe ze zich zouden kunnen ontwikkelen.

Uitstroom en werkgevers

In de doelgroep van mensen die uit de dagbesteding komen zijn de kandidaten het uitgangspunt, niet de vacatures. Gemeenten proberen wel verschillende werkplekken als optie achter de hand te hebben. Meestal is er een overleg waar een individuele route wordt uitgestippeld.

‘Betaald werk’ is het uitgangspunt. Dat kan zijn met loonkostensubsidie. In de praktijk is het vaak beschut werk, omdat de behoefte aan begeleiding van mensen die uit de dagbesteding komen vaak hoog is.

Beschut werk wordt ook gezocht bij reguliere werkgevers, niet alleen bij (voormalige) sw-bedrijven. In het Rijk van Nijmegen plaatst WerkBedrijf mensen met de indicatie beschut werk zoveel mogelijk bij reguliere ondernemers. Dat lukt steeds beter door de inzet van trajectbegeleiding naast jobcoaching.

De meeste werkgevers die plekken aanbieden hebben al ervaring met het werken met mensen met een kwetsbaarheid of noemen zichzelf ‘sociale ondernemingen’. Ook gebeurt het dat een werkgever uit het eigen netwerk een plek inricht. Veel gemeenten werken met netwerken van betrokken werkgevers.

Financiering van de route dagbesteding-werk

Financiering kan sterk op ontwikkeling gericht zijn. In het Rijk van Nijmegen bijvoorbeeld krijgen aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding naast een bedrag voor het basisarrangement (dagbestedingsplek) ook nog een bedrag voor het ontwikkelarrangement, als iemand een traject volgt gericht op loonwaarde of zelfredzaamheid. In Arnhem ontvangen aanbieders van passende werkplekken geld voor een stabiel traject (inwoner blijft op dezelfde trede van de participatieladder) of voor een ontwikkeltraject (inwoner gaat op weg naar een hogere trede).

De redenering ‘Op de korte termijn kost het geld, maar op de lange termijn zijn de baten groter’ wordt wel gehoord. Toch lijkt de maatschappelijke verantwoordelijkheid leidend: gemeenten zetten ontwikkeltrajecten op omdat ze dat belangrijk vinden, zonder een ‘break-even point’ te berekenen.

Begeleiding

Jobcoaching alleen is niet genoeg. Bijvoorbeeld het Rijk van Nijmegen, Ede en Almere benadrukken dat de begeleiding veel verder gaat. Daarom is er ook trajectbegeleiding. In principe tot het pensioen, zegt Amsterdam. De trajectbegeleiding betreft zowel werknemer als werkgever.

Doorstromen en terugvalopties

Gemeenten proberen terugval te voorkomen door een intensieve selectie van kandidaten. Zo hanteert Almere een onbetaalde proefplaatsing van twee maanden, die bij twijfel ook verlengd kan worden.

Pakt een match niet goed uit, dan probeert men nog een paar keer ander werk of een andere werkgever te vinden. Lukt het toch niet, dan kan de conclusie zijn dat dagbesteding de best passende plek voor deze persoon is. De meeste gemeenten bouwen daarvoor garanties in.

Terug naar dagbesteding is lastig vanwege verlies van inkomen en werknemerschap, benadrukken alle gemeenten, maar kan voor mensen soms toch de beste oplossing zijn. Gemeenten proberen de route naar de dagbesteding zo goed mogelijk te begeleiden en waar mogelijk te ‘verzachten’, met bijvoorbeeld een versnelde intake bij Werk & Inkomen.

➔ Ook aan de slag? Let dan hier op!

Wat zou een gemeente die ook een route wil uitstippelen van dagbesteding naar werk in ieder geval moeten bedenken en regelen? Hieronder een niet uitputtend overzicht van aandachtspunten op basis van de bevindingen uit de zes cases.

1. Wanneer is het project of het nieuwe beleid geslaagd?

Bepaal een duidelijke doelstelling van het project of beleid. Gaat het over het aantal mensen wat is doorgestroomd? Of gaat het erom dat mensen stappen maken qua zelfredzaamheid of zorgonafhankelijkheid? In hoeverre zijn financiën bepalend?

2. De business case

Valt er een (maatschappelijke) business case te maken? Als het over een periode van zeg drie jaar geld kost, is daar dan draagvlak voor? Is de dienstverlening er ook voor mensen die geen door de gemeente betaalde uitkering hebben? Zijn de afnemende maatschappelijke zorgkosten door bijvoorbeeld minder schuldenproblematiek en minder zorgafname te becijferen? Wordt er een waarde toegekend aan het groter geluk?

3. Doorstroom van dagbesteding naar (beschut) werk

Hoe selecteer je kandidaten? Op welke criteria? Wie bespreken de kandidaten? Is de kandidaat daar zelf bij? Hoe zorg je dat er zo min mogelijk terugval is?

4. Samenwerking met scholen

Hoe leg je contact met de scholen en de leerlingen en wanneer? Hoe kun je als gemeente betrokken zijn bij de routes waarin een leerling door de school wordt voorgesorteerd? Hoe regel je een warme overdracht vanuit de scholen? Kun je stages benutten om een beeld te krijgen van de leerling en contacten te leggen met werkgevers?

5. Aanbieders van dagbesteding

Worden aanbieders van dagbesteding geprikkeld om mensen te laten uitstromen? Zo ja, met geld of anderszins? Worden aanbieders gestimuleerd om zelf ook (beschut) werkplekken te bieden? In zee met één aanbieder of juist met meer? Krijgen de aanbieders een rol in het werkfit maken van mensen? Is er een ontwikkelarrangement voor mensen in de dagbesteding?

6. Voorbereiden op de overgang naar 'echt werk'

Organiseer je dat? Zo ja, hoe en door wie? Varianten: gemeente, werkbedrijf, aanbieders dagbesteding, nog een ander bedrijf? Eerst een plek of eerst de kandidaat en dan een plek? Zoek je de werkplekken bij aanbieders dagbesteding, bij SW-bedrijf, sociale ondernemingen, reguliere werkgevers? In dienst of via detachering? Arbeidsdeskundige inzetten voor een goede match kandidaat-baan? Eerst een (onbetaalde) proefperiode om terugval zoveel mogelijk te voorkomen?

7. Hoe creëer je rust en zekerheid?

Komt er een financieel adviseur die de inkomensgevolgen van het wisselen voorrekent? Wie doet de begeleiding op de werkplek? Welk contact is er nog met de gemeente na plaatsing? Krijgt iemand een vaste begeleider, los van de plek waar hij zit?

8. Terugvalopties

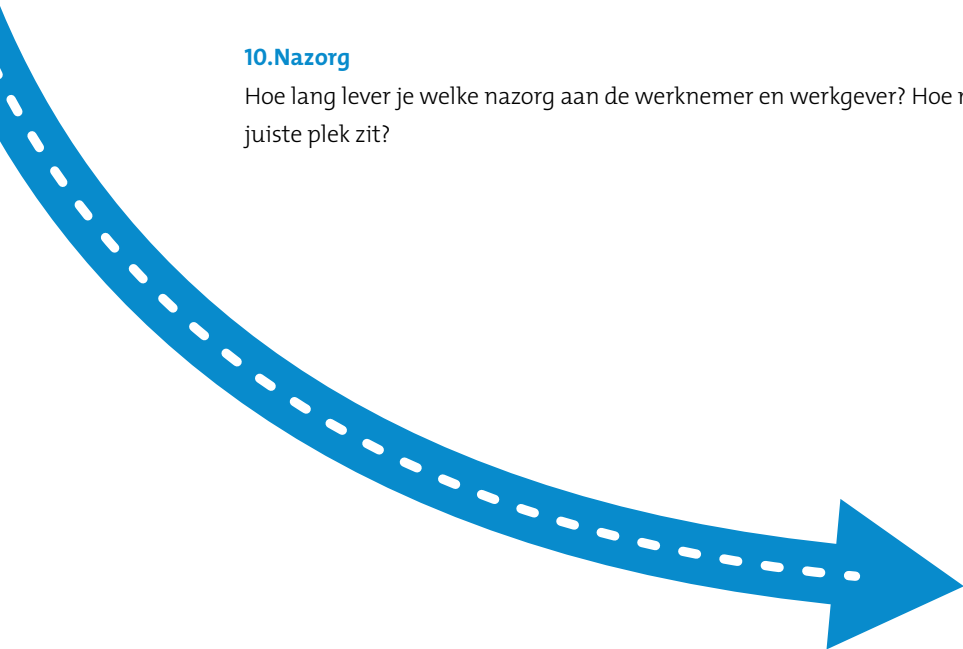
Wat als het toch niet lukt? Wanneer besluit je dat (arbeidsmatige) dagbesteding beter past? Hoe vaak probeer je een andere match te maken? Wat als het tijdelijk even minder gaat? Komt er een versnelde intake bij Werk & Inkomen voor mensen die terugvallen? Moet de indicatie dagbesteding opnieuw worden aangevraagd, of heeft een werknemer die behouden?

9. Wie trekt de kar?

Welke partijen zijn betrokken? Wie doet wat? Wie heeft de regie? Hoe is de afstemming geregeld? Wie maakt de plannen? Wie onderhoudt de contacten met wie? Hoe is de vervanging geregeld bij vakanties?

10. Nazorg

Hoe lang lever je welke nazorg aan de werknemer en werkgever? Hoe monitor je of een persoon nog op de juiste plek zit?





Meer weten?

Wilt u meer weten over allerlei vormen van betaald werk, neem dan een kijkje op de website van de Programmaraad, www.samenvoordeklant.nl. Op deze website is niet alleen veel informatie te vinden over wet- en regelgeving, maar ook praktische tools en goede voorbeelden. Projectleider Werkzoekendendienstverlening Hiske Andriessen houdt bij de Programmaraad zich bezig met dit onderwerp. Zij is te bereiken op handriessen@samenvoordeklant.nl of 06 - 829 10 139.

Wilt u meer weten over de voorbeelden die in deze publicatie aan de orde zijn gekomen, neem dan contact op met één van de volgende contactpersonen.

Almere

- Saskia van Brenk, accountadviseur Beschut Werk gemeente Almere
E-mail: swmvbrenk@almere.nl
- Annemarie Faber, accountadviseur Beschut Werk gemeente Almere
E-mail: jmfaber@almere.nl

Amsterdam

- Michel Pot, teammanager (W&R) van de gemeente Amsterdam, Werk & Re-integratie, EB5, TPW, Beschut werk, Woonwerkproject
E-mail: M.pot@amsterdam.nl
- Martijn de Wit, RvE Onderwijs, Jeugd en Zorg van de gemeente Amsterdam
E-mail: M.de.Wit@amsterdam.nl

Arnhem

- Imka Broekhuijsen, bestuursadviseur bij de gemeente Arnhem en coördinator van het CAW
E-mail: imka.broekhuijsen@arnhem.nl
- Rob Wieten, zelfstandig adviseur en vanaf het begin betrokken bij de ontwikkeling van Activerend Werk in Arnhem
E-mail: Rob.Wieten@WerknaarWaarde.nl

Ede

- Michiel de Wind, beleidsregisseur werk, participatie en inkomen gemeente Ede
E-mail: michiel.de.wind@ede.nl

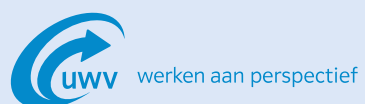
Nijmegen

- Eric Tonn, manager arbeidsparticipatie bij Pluryn
E-mail: etonn@pluryn.nl
- Ivo de Wilde, projectleider bij WerkBedrijf Rijk van Nijmegen
E-mail: i.de.wilde@wbrn.nl

Oss

- Ronald Berens, arbeidsdeskundige bij de gemeente Oss
E-mail: R.Berens@oss.nl
- Ellen Peters, arbeidsdeskundige bij de gemeente Oss
E-mail: E.Peters@oss.nl

 www.samenvoordeklant.nl
 info@samenvoordeklant.nl
 @SamenvdKlant
 De Programmaraad



Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden