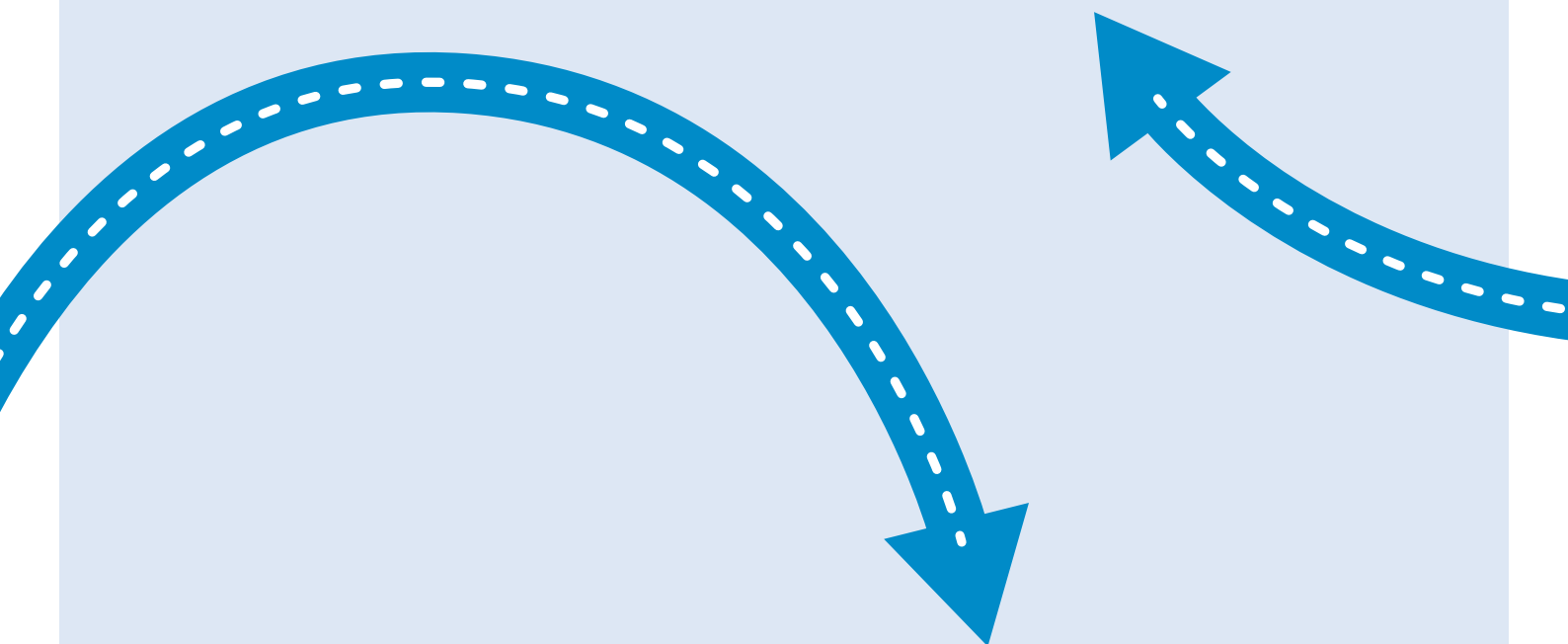




# ⇒ Simpel switchen van dagbesteding naar werk (2021)

EEN INSPIRERENDE VERKENNING AAN DE HAND VAN VIER VOORBEELDEN

**SIMPEL  
SWITCHEN**





## ➔ Inhoud

- Inleiding 3
- Almere: veel maatwerk en veel nazorg 4
- Amsterdam: continuïteit in de begeleiding bij de overstap naar werk 10
- Oss: direct screenen van arbeidsvermogen 16
- Rijk van Nijmegen: extra kansen door nadruk op ontwikkeling 22
- Ook aan de slag? Elf aandachtspunten 29
- Meer weten? 31

**Meedoen op de best passende plek. Dat is het uitgangspunt van het project Smpel Switchen in de Participatieketen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de gemeenten en de arbeidsmarktregio's willen dat mensen gemakkelijker en veiliger stappen in hun loopbaan kunnen zetten en daarmee hun talenten zo goed mogelijk kunnen benutten. In dit praktische boekje leest u hoe de gemeenten Almere, Amsterdam en Oss en de regio Rijk van Nijmegen de overgang van dagbesteding naar werk aanpakken.**

Om simpel switchen tot een succes te maken, is het van groot belang dat de gemeente een ontwikkelingsgericht aanbod en een samenhangend uitvoeringsbeleid heeft. Dat is de drie gemeenten en de regio uit deze publicatie goed gelukt, getuige hun verhalen. Zij hebben ieder op eigen manier gezorgd voor een heldere route van dagbesteding naar betaald werk en ook andersom. Hierin staat ontwikkeling centraal en zijn lokale omstandigheden meegenomen. Het biedt hun inwoners extra kansen op de regionale arbeidsmarkt.

Deze publicatie is een follow-up van de [handreiking Smpel switchen van dagbesteding naar werk](#) uit oktober 2019, waaraan Almere, Amsterdam, Oss en Rijk van Nijmegen ook hebben meegewerkt. Het is mooi te zien wat zij sindsdien met hun aanpak hebben bereikt. De grote gemene deler is dat hierdoor meer mensen doorstromen van dagbesteding naar betaald werk (inclusief beschut werk). Kortom, de nadruk op ontwikkeling werkt.

Wij zijn iedereen die aan de publicatie hebben meegewerkt, erg dankbaar. En uiteraard wensen wij u veel succes bij uw eigen aanpak van simpel switchen.

Mag dit boekje u hierbij inspireren!





# Almere

# ➔ Almere: veel maatwerk en veel nazorg

Almere kent al sinds 2015 een zeer pragmatische aanpak als het gaat om het switchen tussen dagbesteding en (beschut) werk. Een kleine afdeling Beschut Werk fungeert als spin in het web en probeert met maatwerk zoveel mogelijk talent te benutten. Terugval naar dagbesteding komt zelden voor.

## ➔ Wat is er bereikt?

Almere heeft nu 119 mensen geplaatst op een beschut werkplek bij aanbieders van dagbesteding, het sw-bedrijf, sociale ondernemers en reguliere werkgevers, met een taakstelling van 93. Dat is de uitkomst van veel maatwerk, veel nazorg en veel contact met de mensen uit de omgeving van de kandidaten. De caseload van de twee accountadviseurs Beschut Werk - die vrijwel alles zelf doen - wordt daarmee wel steeds groter.

### RESULTATEN

De doorstroom van dagbesteding naar (beschut) werk 'loopt als een tierelier'; in totaal stroomden 36 mensen door. Er zijn in Almere 210 beschut werkplekken. Medio 2021 zijn er vier mensen doorgestroomd naar regulier werk dan wel werk in het kader van de Banenafpraak, van wie er twee oorspronkelijk uit de dagbesteding komen.



## ➔ Hoe zien de trajecten eruit?

Een traject vanuit de dagbesteding start als een begeleider bij de dagbesteding de indruk heeft dat een deelnemer meer in zijn mars heeft en dit meldt bij de accountadviseur Beschut Werk van de gemeente. Voor een afgesproken periode wordt de deelnemer dan geobserveerd op de werkplek.

Almere vraagt het advies beschut werk samen met de kandidaat aan. Het samen aanvragen heeft twee voordelen: de voorkeuren van de kandidaat worden bekend en er kan sneller een passende werkplek gevonden worden.

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 er een goede match is of niet. Bij twijfel wordt de periode iets verlengd. In de zesde week doen de accountadviseurs zelf een loonwaardemeting, zodat voor de datum van indiensttreding alles in orde gemaakt is.



Jongeren die van het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs (VSO/Pro-scholen) komen, worden al ruim voordat ze van school gaan besproken met de accountadviseurs. De stages worden dan benut om te beoordelen of beschut werk haalbaar is. Tevens wordt er geïnformeerd of de aanbieder van de stageplek ervoor openstaat een beschut werkplek aan te bieden. De aanbieders van stages zijn namelijk al goed bekend met de schoolverlater en kunnen vaak goede begeleiding bieden. De accountadviseurs merken wel dat de jongeren moeten wennen aan de werksetting en het feit dat ze veel minder vakantie hebben.

#### SIMPEL SWITCHEN IN TIJDEN VAN CORONA

Ondanks alle beperkingen die de coronapandemie in 2020 en 2021 met zich meebracht, is het werk in Almere gewoon doorgegaan en zijn er mensen vanuit de dagbesteding doorgestroomd naar (beschut) werk bij aanbieders van dagbesteding, sw-bedrijven en reguliere werkgevers. Zodra het weer kon, is geprobeerd persoonlijk contact te leggen met kandidaten, bij werkgevers op locatie, bij zorginstellingen of zelfs in leegstaande schoollokalen. Het stadhuis is beperkt beschikbaar geweest voor het voeren van gesprekken.

Ook bij de aanbieders van dagbesteding en beschut werk was het door de coronamaatregelen behelpen. Zo was het contact moeilijker, bijvoorbeeld omdat de Kringloopwinkel en Almere Jungle - twee grote aanbieders van dagbestedingsplekken en beschut werk - een tijd helemaal dicht zijn geweest.

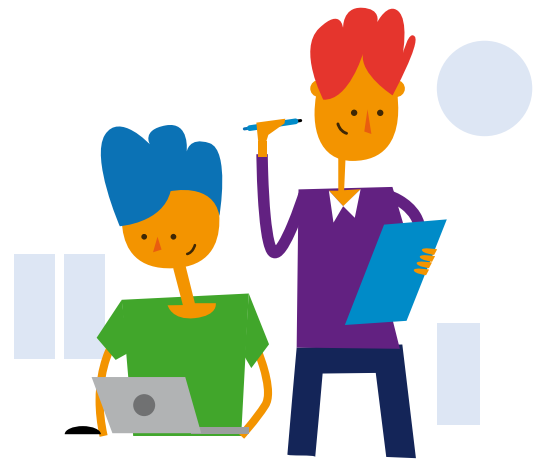
De loonwaardemetingen konden niet plaatsvinden waardoor er een achterstand is ontstaan. Maar de werkgevers zijn er begin 2021 mee akkoord gegaan voorlopig te blijven werken met de huidige beschikkingen.





### **Met wie wordt er samengewerkt?**

Het netwerk van circa dertig aanbieders van dagbesteding in Almere speelt een grote rol bij de doorstroom naar beschut werk. Van deze aanbieders wordt verlangd dat ze minimaal één beschut werkplek aanbieden. Dit is een van de voorwaarden uit de aanbesteding van de dagbesteding. Daardoor zijn er in Almere voldoende beschut werkplekken; er zijn nog steeds plekken beschikbaar. De aanbieders bereiden de deelnemers met potentie ook voor op betaald werk.



Er is een groep van ruim twintig uiteenlopende sociale ondernemingen en reguliere werkgevers die beschut werkplekken beschikbaar hebben.

Ook het sociaal werkbedrijf Tomingroep heeft verschillende beschut werkers in dienst.

Zo'n 30 procent van de beschut werkplekken bevindt zich bij reguliere werkgevers, 30 procent bij aanbieders van dagbesteding en 40 procent bij het sw-bedrijf en andere zorginstellingen. Voorbeelden van reguliere werkgevers zijn AH, Kruidvat, PLUS, Subway, LED lichtdiscounter, FEBO en Bella Paardenpensioen. Daarmee is er genoeg diversiteit in werkplekken. De keuze voor de ene route of de andere is vooral afhankelijk van de voorkeur en talenten van de klant.



### **Hoe verloopt de overstap naar betaald werk?**

De nieuwe beschut medewerkers komen onder meer uit de dagbesteding, schoolverlaters van voortgezet speciaal onderwijs of het praktijkonderwijs, netwerkpartners, collega's van de gemeente en zelfmelders. Maatwerk staat altijd voorop. De wensen en mogelijkheden van de kandidaat vormen altijd het vertrekpunt.

De trajecten staan open voor iedereen, met of zonder uitkering. Voorwaarde voor doorstromen naar werk is dat de kandidaat gemotiveerd is om te werken en 28 uur kan werken. Dat laatste criterium is gesteld omdat iemand die minimaal 28 uur werkt, uit de uitkering is.

De meeste deelnemers lukt het om het 28-uurs-criterium te halen, sommigen moeten zelfs worden afgeremd. Voor sommige deelnemers - bijvoorbeeld de groep zeer moeilijk lerende leerlingen - blijkt 28 uur werken te hoog gegrepen. Er kan dan een uitzondering gemaakt worden. Ook voor niet-uitkeringsgerechtigden wordt soms een uitzondering gemaakt op het 28-uurs criterium. Zij gaan er hoe dan ook op vooruit omdat zij immers geen uitkering hebben.

Gaat gedurende de proefperiode alles goed, dan krijgt de kandidaat een jaarcontract, direct bij de aanbieder of de reguliere werkgever. Almere werkt niet met intermediairs.

Sommige deelnemers ervaren de proefperiode als een nadeel, omdat deze onbetaald is. Het voordeel van de proefperiode is, dat beoordeeld kan worden of er een goede match is en of de deelnemer de juiste werknemersvaardigheden bezit. Is het geen match of mist de deelnemer de goede werknemersvaardigheden, dan valt de deelnemer weer terug. Uitval tijdens de proefperiode heeft minder consequenties dan uitval tijdens een dienstverband. De deelnemer ervaart geen inkomensverlies (want onbetaald) en het voorkomt ook veel papierwerk.

Voor eventuele doorstroom van beschut werk naar regulier werk moet de gemeente bij UWV een herkeuring aanvragen. Meestal gaat het om een functie in het kader van de Banenafpraak.

### → **Hoe verloopt de route bij terugval?**

Het gebeurt in Almere niet veel dat iemand uitvalt, nadat die de proefperiode beschut werk heeft doorlopen. Uitval tijdens de proefperiode komt wel voor, meestal komt dat door een mismatch tussen kandidaat en werkplek. Bij een mismatch gaan de accountadviseurs maximaal drie keer op zoek naar een nieuwe plek.

Blijkt de stap naar beschut werk toch te hoog gegrepen - als dat al gebeurt is dat vooral vanwege multiproblematiek - dan gaat de deelnemer veelal weer naar de dagbesteding.

### → **Door wie wordt de kandidaat begeleid?**

De twee accountadviseurs Beschut Werk van de gemeente Almere onderhouden de contacten met aanbieders, scholen, UWV, werkgevers en kandidaten zelf. Ze gaan in gesprek met de dagbestedingsinstellingen, vragen adviezen beschut werk aan, zijn aanwezig bij het ondertekenen van het contract en doen de loonwaardenmetingen. Het betalen van de begeleidingsvergoeding en de loonkostensubsidie aan de werkgevers is onlangs uitbesteed aan collega's van de financiële administratie om de werkdruk van de accountadviseurs te verlagen.



Ook de begeleiding van kandidaten op de werkplek is maatwerk. In een gesprek bespreken de accountadviseur, kandidaat en werkgever samen wat de begeleidingsbehoefte van de kandidaat is en wat de aandachtspunten zijn. Denk hierbij aan herhalen van de taak, taak opsplitsen in kleinere stukjes, pictogrammen gebruiken in plaats van woorden, taaklijst maken en laten afvinken en regelmatige gesprekjes.

Uitgangspunt is dat er op de werkplek de hele dag voldoende begeleiding is en dat er zo min mogelijk wisseling is tussen de begeleiders. Dat laatste lukt niet altijd. Het kan zijn dat er per dag een andere begeleider is.

De accountadviseurs Beschut Werk onderhouden contact met de bedrijven en kandidaten door te appen, mailen, bellen en op locatie langsgaan. Minimaal twee keer per jaar gaan ze ook op bezoek. Is er verzuimproblematiek, dan bellen ze het bedrijf of gaan naar de locatie toe om te achterhalen wat er bij de werknemer speelt.

De accountadviseurs zijn alert op sociale problematiek, maar gaan er niet zelf mee aan de slag. Zijn er problemen als verslaving, schulden en dergelijke, dan wordt het wijkteam of de netwerkpartners ingeschakeld. Mocht er sprake zijn van sociale problematiek, dan wil dit niet zeggen dat iemand niet kan werken. Werk verzet de zinnen en is goed voor de eigenwaarde, zo hebben de accountadviseurs geconstateerd.





### Wat zijn belangrijke elementen waardoor de aanpak goed werkt?

- Maatwerk en uitgaan van de talenten en mogelijkheden van de deelnemer.
- Van aanbieders van dagbesteding eisen dat zij in de dagbesteding minimaal één beschut werkplek bieden. Daardoor is de overstap voor mensen makkelijker en minder spannend.
- Korte lijnen door het samenbrengen van alle contacten bij een klein aantal accountadviseurs Beschut Werk.
- Observatie op een werkplek bij de arbeidsmatige dagbesteding om het potentieel te bepalen.
- Acht weken op proef na positief advies beschut werk om na te gaan of er een goede match is en of mensen het aankunnen.
- De hele dag begeleiding beschikbaar op de werkvloer, zodat de deelnemer aan het werk blijft.
- Zo min mogelijk wisselingen in de begeleiding.

#### FINANCIËN

In Almere wordt dagbesteding betaald door de afdeling Wmo, beschut werk door Werk & Inkomen.

Werkgevers krijgen 7.600 euro per jaar - 1.900 euro per kwartaal - voor de begeleiding van iemand op een beschut werkplek. Het resterende deel en de plaatsingsbonus gebruikt de gemeente voor de algemene middelen van beschut werk.



#### KENGETALLEN ALMERE

Inwoners (1 januari 2021):	214.715
Personen in de bijstand per 1.000 inwoners (1e helft 2021):	55
Idem vergelijkbare gemeenten:	52
Doorstroom vanuit dagbesteding naar werk:	36
Taakstelling beschut werk (2021)	93
Gerealiseerd (2021)	119

# Amsterdam



# ➔ Amsterdam: continuïteit in de begeleiding bij de overstap naar werk

**In Amsterdam ontstaat er steeds meer continuïteit in de begeleiding van mensen die vanuit de dagbesteding doorstromen naar werk. Dat komt mede doordat de netwerken van aanbieders van dagbesteding en sociale firma's steeds beter functioneren.**

## ➔ Wat is er bereikt?

Er is in Amsterdam veel geïnvesteerd in het netwerk van aanbieders van dagbesteding en van (beschut) werkplekken, onder meer door het organiseren van workshops voor de professionals van de verschillende organisaties. Die investering begint zich nu uit te betalen. Er is wederzijds vertrouwen tussen de gemeente en de zorgaanbieders, sw-bedrijven en sociale firma's én tussen de organisaties onderling. Hierdoor lopen de processen bijna als vanzelf.

Bij het ontwikkelen van arbeidspotentieel van deelnemers aan de dagbesteding zijn de ogen niet alleen gericht op beschut werk. Het gaat om een logische verbinding tussen dagbesteding en werk, dus ook om plekken in het kader van de Banenafpraak en regulier werk.

Het proces is in grote lijnen nog hetzelfde als twee jaar geleden. Als gevolg van de corona-maatregelen is er wel meer uitval van deelnemers. Er is veel variëteit in aanbieders van beschut werk, van grote sociale firma's tot eenmanszaken. Maar juist de kleine bedrijven zijn in tijden van crisis kwetsbaar.

Een verandering is dat de consulent Beschut Werk bij Pantar - een groot sociaal ontwikkelbedrijf in de regio Amsterdam waarmee intensief wordt samengewerkt - nu meer bevoegdheden heeft dan twee jaar geleden. Deze professional kijkt tegenwoordig ook naar problematiek zoals verslaving en schulden en probeert die te stabiliseren. Vervolgens wordt er een traject ingezet dat een beetje lijkt op Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Bij deze methode gaan mensen met ernstige psychische problematiek zo spoedig mogelijk aan het werk, terwijl er tegelijkertijd aan de sociale en geestelijke problematiek gewerkt wordt. Voor een grote gemeente als Amsterdam is het belangrijk dat iemand - zoals nu de consulent Beschut Werk bij Pantar - de regie heeft.

### RESULTATEN

Zo'n 4.200 Amsterdammers werken met een of andere vorm van ondersteuning. Eind 2021 zijn er in Amsterdam 300 mensen aan het werk op beschut werkplekken. Van hen werken er 132 bij sociaal ontwikkelbedrijf Pantar, 44 bij sociale firma Milieuwerk, 19 bij zorgaanbieder Cordaan. De helft van de beschut werkers komt direct of via een tussenstap uit de dagbesteding.





### → **Welke trajecten zijn er?**

Een traject begint in Amsterdam bij de klant. De ervaring is namelijk dat het niet werkt om vanuit vacatures trajecten te starten. De deelnemer aan arbeidsmatige dagbesteding beslist samen met de consulent Beschut Werk van de gemeente, de zorgaanbieder en de klantmanager van de afdeling Werk & Inkomen of hij een stap naar werk wil en kan maken.

Soms is er eerst een aanvullende leer-werkstage nodig. Die stages worden meestal gedaan bij Pantar of Milieuwerk. Deze organisaties hebben verschillende werksoorten beschikbaar waarin mensen het een en ander kunnen uitproberen. De stagiaires krijgen geen vergoeding.

Tijdens de arbeidsmatige dagbesteding of de leer-werkstage wordt vastgesteld welke uitstroom het meest voor de hand ligt: regulier werk, een plek in het kader van de Banenafpraak of beschut werk.

### → **Hoe is het contact met de aanbieders?**

Er is een breed veld van veertig uiteenlopende aanbieders van dagbesteding, van groot tot klein, in allerlei sectoren. Overigens werkt een deel van die aanbieders vooral voor ouderen. En er is ook verschil in tempo bij de aanbieders; een aantal loopt duidelijk voorop bij het doorleiden van deelnemers naar werk.

In de aanbesteding van de aanbieders wordt er gevraagd om expliciete aandacht voor 'werk'. Overleg over het aspect 'aandacht voor werk' tussen gemeente en aanbieders geschiedt in een open sfeer. Omdat er vertrouwen is, kunnen de organisaties ook bij elkaar in de keuken kijken.

Aanbieders kunnen zich inschrijven op Meewerken-plus (de route naar betaald werk). Aanbieders geven daarbij aan op hoeveel trajecten ze inschrijven, met andere woorden: hoeveel kandidaten zij per jaar naar betaald werk willen toeleiden. Aanbieders verschillen namelijk in doelgroep en daarmee ook in mogelijkheden om mensen door te leiden naar betaald werk. Extra middelen die met Meewerken-plus beschikbaar komen, kunnen de aanbieders inzetten voor bijvoorbeeld het aannemen van een jobcoach.

De aanbieders zelf zijn met de suggestie gekomen om een projectgroep in het leven te roepen die vaststelt hoeveel mensen zouden moeten doorstromen van dagbesteding naar werk. Individuele aanbieders moeten vervolgens zelf aangeven hoeveel mensen ze - gezien hun populatie - naar werk denken te kunnen brengen. Uitgangspunt is dat 50 procenten van de trajecten inderdaad uitmondt in doorstroom naar werk. Mocht dit percentage niet gehaald worden, dan wordt niet gelijk budget teruggevorderd maar wordt er naar de prestaties onderling gekeken. Blijft een aanbieder echt achter, dan wordt budget overgeheveld naar aanbieders die het goed doen.

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

#### WAT IS IN AMSTERDAM DE AFGELOPEN TWEE JAAR VERANDERD?

- Er is meer vertrouwen tussen aan de ene kant gemeente en aan de andere kant aanbieders van dagbesteding, sw-bedrijven en sociale firma's.
- De consultant Beschut Werk heeft een regiefunctie en heeft meer bevoegdheden, zo kijkt hij of zij nu ook naar problematiek zoals verslaving en schulden. De consultant is echt een 'lifestyle' coach.
- Organisaties kunnen bij aanbestedingen ook inschrijven op 'Meedoen werkt', bovenop de reguliere aanbesteding.
- Aanbieders hebben een projectgroep in het leven geroepen, waarin zij met elkaar onderzoeken hoeveel mensen zouden moeten doorstromen van dagbesteding naar werk.



#### → Hoe verloopt de overstap naar betaald werk?

Vaak is er niet zozeer sprake van in één keer overstappen, maar van een geleidelijke overgang. Het kan zijn dat een kandidaat nog een tijd drie dagen werkt bij zijn nieuwe werkgever, en nog twee dagen bij bijvoorbeeld Cordaan, aanbieder van dagbesteding en leerwerkbedrijf. Soms wordt een aanvullende leer-werkstage ingezet. Duurzame plaatsingen vragen om veel aandacht voor de mens en veel geduld. Vaak is het een traject van twee of drie jaar. De consultant Beschut Werk houdt wel voortdurend een vinger aan de pols.

Natuurlijk is de overgang van dagbesteding naar werk een reis die voor iedereen anders kan zijn; ook een snelle overgang komt voor. Maar voor de meesten komt een geleidelijke overgang de duurzaamheid van de overgang ten goede.

#### → Hoe verloopt de route bij terugval?

De route van werk naar arbeidsmatige dagbesteding moet nog verder worden uitgewerkt. In de praktijk blijkt het moeilijk een stap terug te doen, ook vanwege de financiële consequenties. Dat geldt ook voor mensen die nu werken bij sociaal ontwikkelbedrijf Pantar maar een heel lage arbeidsproductiviteit hebben, soms lager dan van mensen in arbeidsmatige dagbesteding. Het is niet alleen in Amsterdam maar ook elders nog niet duidelijk hoe je kunt regelen dat mensen toch een stapje terug kunnen doen.



### Door wie wordt de kandidaat begeleid?

De consulent Beschut Werk van de gemeente heeft het overzicht bij het traject van dagbesteding naar werk. De consulent voert de eerste gesprekken met de kandidaat en organiseert het traject in overleg met andere betrokken professionals, zoals jobcoaches van maatschappelijke opvang, trajectbegeleiders dagbesteding en woonbegeleiders. De klantmanager Werk & Inkomen blijft verantwoordelijk voor de uitkering.

Als dat aan de orde is, vraagt de consulent Beschut Werk samen met de kandidaat het advies beschut werk aan. Tevens wordt bij een loonwaarde-specialist een loonwaardemeting aangevraagd. Indien nodig, schakelt hij of zij weer partijen in voor psychische of sociale problematiek. Bijvoorbeeld MEE voor een weerbaarheidstraining. Doorstroom kan overigens naar allerlei soorten werk, als iemand nog oude rechten heeft zelfs naar SW.

Er bestaat een enorme variatie in de aanbieders van beschut werk (meer dan vijftig). Sommige aanbieders van dagbesteding zoals Cordaan hebben zelf mensen in dienst voor de begeleiding op de werkplek. Andere werkgevers – zoals Milieuwerk - zijn als sociale firma's opgericht. Sommige sociale firma's en bedrijven maken gebruik van trajectbegeleiders van buiten. Aanbieder Cordaan doet desgewenst ook de trajectbegeleiding voor kleinere sociale firma's. Voordeel hiervan is dat de trajectbegeleider met de werknemer mee kan als deze vanuit Cordaan doorstroomt naar regulier werk. Zo is er continuïteit in de begeleiding.



Amsterdam wil toe naar een systeem waarbij het de werkgever vrij staat de begeleiding naar eigen inzicht in te kopen. Hij kan de begeleiding zelf organiseren in zijn eigen bedrijf, maar hij kan ook de begeleider van de aanbieder inzetten. De begeleiding op de werkvloer zou eigenlijk gelijk moeten zijn aan de begeleiding bij trajecten in de beroepsbegeleidende leerweg.



## Wat zijn belangrijke elementen waardoor de aanpak goed werkt?

- 'Aandacht voor werk' als voorwaarde bij de aanbesteding van de inkoop van dagbesteding.
- Gezamenlijk overleg tussen de deelnemer, aanbieder en gemeente om te bepalen of iemand potentieel heeft om door te stromen naar werk.
- Werkfit maken van mensen uit de dagbesteding via een leer-werkroute en eventueel een leer-werkstage bij bijvoorbeeld Pantar of Milieuwerk.
- Groot aantal werkgevers en sociale firma's die sociale werkplekken aanbieden via Sociaal Werkkoepel Amsterdam.

### FINANCIËN

De financiering van de dagbesteding is verschillend; soms gaat de financiering op basis van doelgroep, soms op basis van complexiteit van de problematiek.

Amsterdam betaalt aanbieders van beschut werk voor begeleiding van werknemers bij een dienstverband van 36 uur per week. Een deel hiervan gaat naar de begeleiding van de organisatie, een hybride vorm van zorg en werk. Dat deel gaat in een paar jaar geleidelijk over naar de werkgever. Een sociale firma of een werkgever kan het eerste jaar 2.500 euro extra krijgen voor de inkoop van jobcoaching. Dit bedrag komt bovenop de begeleidingskosten. De gemeente betaalt dit bedrag zelf, aangezien Amsterdam voor deze groep (nog) geen jobcoaching biedt.

Er zijn zorgen over het feit dat het Rijk het normbedrag voor de begeleidingskosten naar beneden bijstelt. De gemeente betaalt daarnaast de loonkostensubsidie, ook voor mensen met een UWV-uitkering (met uitzondering van Wajongers).

De gemeente betaalt nu de leer-werkstages. In het ideale geval zou het Rijk de trajecten naar beschut werk financieren. Dat zou een extra instrument zijn. Nu is het allemaal een beetje houtje-touwtje gefinancierd.



### KENGETALLEN AMSTERDAM

Aantal inwoners (1 januari 2021):	873.338
Aantal mensen met een of andere vorm van ondersteuning:	4.200
Aantal mensen op beschut werkplekken:	300

Oss





## ➔ Oss: direct screenen op arbeidsvermogen

**Gewoon doen, volhouden en soms buiten de lijntjes kleuren. Dat kenmerkt de aanpak Van Zorg naar Werk van de gemeente Oss. Als iemand in aanmerking komt voor dagbesteding, is meteen de vraag: is het ontwikkelen van arbeidsvermogen mogelijk?**

### ➔ Wat is er bereikt?

Een goede focus op mensen die arbeidsvermogen hebben en een efficiënte samenwerking tussen de terreinen van Wet maatschappelijke ontwikkeling (Wmo) en Werk en Inkomen. Dat is de basis van de aanpak Van Zorg naar Werk die Oss hanteert. De gemeente kijkt bij een inwoner die voor dagbesteding in aanmerking komt, direct of er potentie is om door te stromen naar betaald werk.

Deze werkwijze is begin 2018 geïntroduceerd tijdens een twee jaar durende pilot en inmiddels standaard geworden. Door de aanpak Van Zorg naar Werk hebben inwoners extra kansen gekregen. De meeste deelnemers klimmen omhoog op de participatieladder en dat vinden de betrokken partijen de grootste winst van de aanpak. Als succes ingrediënten worden genoemd: gewoon doen, volhouden en soms buiten de lijntjes kleuren.

De ervaring in Oss is wel dat het voor mensen uit de kwetsbare doelgroep lastig is om de stap vanuit arbeidsmatige dagbesteding naar een betaalde baan te zetten. Dat vraagt om een intensief traject en flink investeren. Als het lukt, is het erg de moeite waard voor de kandidaat. Een kenmerk van succesvolle trajecten is dat alle partijen sterk betrokken zijn en nauw samenwerken. Ook sluit het werk aan bij de interesses van de kandidaat en kloppen de voorwaarden, omstandigheden en begeleiding.

Werk- en Wmo-consulenten zijn in het algemeen tevreden over wat in vier jaar tijd is bereikt. Hun samenwerking is gemakkelijker geworden en er zijn korte lijntjes met de aanbieders. Een projectteam met vaste contactpersonen vanuit Werk en Wmo zorgt voor een goede gang van zaken. Het helpt dat professionals de ruimte van de leiding krijgen om zich extra in te spannen voor kwetsbare mensen, als dat volgens hen wenselijk is.





## RESULTATEN

Tijdens de pilotfase van Van Zorg naar Werk (januari 2018 – januari 2020) zijn alle mensen met een dagbestedingsindicatie gescreend op te ontwikkelen arbeidsvermogen. Dat heeft er uiteindelijk toe geleid dat zes deelnemers zijn uitgestroomd naar (beschut) werk.

Potentiële deelnemers	Traject gestart	Geen deelname of gestopt	Stappen gezet op participatieladder	Uitstroom naar werk
88	36	52	29	6

*Resultaten voor Oss van de pilot Van Zorg naar Werk.*

De aanpak Van Zorg naar Werk is daarna structureel geworden in Oss. Volgens de gemeente stromen er vrij weinig mensen door vanuit dagbesteding naar een vorm van werk; in 2020 waren het er nog geen tien.

Hiervoor worden verschillende redenen genoemd. Zo heeft de meerderheid van de mensen die dagbesteding aanvragen, geen arbeidsvermogen. Ook gaan er door het project VSO naar Beschut Werk nu minder jongeren naar dagbesteding. Nog een andere reden: het is een uitdaging om ervoor te zorgen dat de overgang van dagbesteding naar werk onder de aandacht blijft van Wmo-consulenten. Het is daarom nodig om continu de verbinding met elkaar te zoeken en ook met de wijkteams.



### Wat houdt Van Zorg naar Werk in?

In de aanpak Van Zorg naar Werk ligt de nadruk op doorstroom en optimale ontwikkeling van inwoners. Het mooiste is als dat leidt tot parttime of fulltime betaald werk (met of zonder begeleiding dan wel ondersteuning). Maar het kan ook zijn dat onbetaald vrijwilligerswerk voorlopig het hoogst haalbare is.

Elke nieuwe aanmelding voor dagbesteding wordt gescreend aan de hand van de vraag: heeft iemand een ontwikkelbaar arbeidsvermogen? Deze screening doet een Wmo-consulent samen met een arbeidsdeskundige van de gemeente. Veel kandidaten komen meteen in beeld via bijvoorbeeld de Wajong, de school of het sociaal wijkteam. Verder worden soms mensen aangedragen, die ambulante worden begeleid of een Wlz-indicatie voor langdurige zorg hebben.

Bijna iedereen die in Oss vanuit de dagbesteding naar werk doorstroomt, komt terecht op een beschut werkplek. De gemeente werkt hierbij samen met diverse partijen: UWV, sociaal ontwikkelbedrijf IBN, reguliere werkgevers, jobcoachorganisaties en zorgaanbieders. De arbeidsdeskundigen die in dienst zijn van de gemeente, hebben de regierol bij beschut werk. De arbeidsdeskundige ondersteunt bij het aanvragen van een Advies indicatie beschut werk door UWV en blijft na een positief advies de kandidaat volgen.

### ➔ **Wat is er mogelijk bij de ondersteuning van ontwikkeling?**

Een kandidaat neemt vrijwillig deel aan een traject voor het ontwikkelen van arbeidsvermogen. Oss werkt niet met standaard arrangementen voor de doorstroom van arbeidsmatige dagbesteding naar werk, maar kijkt voor iedereen welk ontwikkeltraject passend is. Dat vraagt vaak om maatwerk en 'out of the box'-denken.

Het traject begint met het opstellen van een persoonlijk plan met doelen, waarin de ontwikkelmogelijkheden verder worden verkend. Een Wmo-consulent en een consulent van het team Werk bespreken met de inwoner wat zijn wensen en mogelijkheden zijn. Heeft de inwoner al een dagbestedingsplek of individuele begeleiding, dan schuift ook de begeleider van de zorgaanbieder aan.

Het is van belang om het contact met aanbieders warm te houden. Dat bevordert de doorstroom van mensen die al langer een dagbestedingsplek hebben. Zorgaanbieders kunnen ook zelf beschut werkplekken creëren.

### ➔ **Wat zijn de mogelijkheden voor jongeren?**

Oss investeert stevig in trajecten voor de doelgroep van jongeren tot en met 27 jaar. Om te stimuleren dat zij 'in beweging' blijven, worden er geen langdurige indicaties meer gegeven. Voor een succesvol traject is het juist belangrijk om de ontwikkeling van een kandidaat goed te volgen en tijdig te evalueren.

Er is een speciaal project voor leerlingen bij scholen in het voortgezet speciaal onderwijs (VSO): Van VSO naar Beschut Werk. De gemeente Oss, VSO-koepel Hub Noord-Brabant, IBN, UWV en begeleidingsorganisatie UniK zijn erbij betrokken. Een leerling wordt drie jaar gevolgd en tegen het eind van het laatste schooljaar getoetst op arbeidsvermogen, benodigde begeleiding en werkaanpassingen. Deze toetsing voert een arbeidsdeskundige uit.

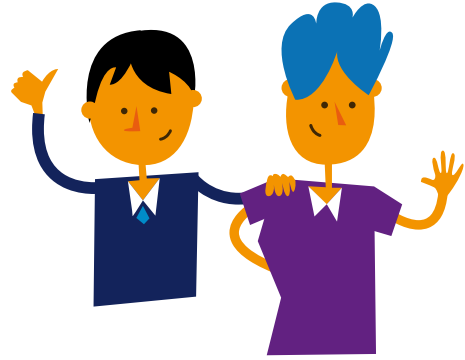
Doel van het project is om direct na school de juiste voorziening in te zetten: regulier werk, werk in het kader van de Banenafpraak, beschut werk of dagbesteding. Is meteen betaald werken te hoog gegrepen maar heeft de scholier wel ontwikkelbaar arbeidsvermogen? Dan wordt als tussenstap Van Zorg naar Werk ingezet.

Het is belangrijk dat er voor jonge en kwetsbare kandidaten op alle fronten goede ondersteuning is. De arbeidsdeskundigen van Oss hebben de ervaring dat veel ouders drempels moeten overwinnen als hun kind gaat werken, omdat zekerheden wegvallen. Daarom wordt voor de leerling en het thuisfront meestal ambulante begeleiding vanuit een zorgaanbieder ingezet. De ambulant begeleider onderhoudt nauw contact met het werk. Het doorlopen van deze ondersteuning vergroot de haalbaarheid van betaald werk.



### **Wat gebeurt er bij terugval?**

Iedereen krijgt een traject op maat en intensieve begeleiding. Toch komt het soms voor dat iemand dreigt terug- of uit te vallen, bijvoorbeeld omdat zijn routine wordt verstoord door een verandering van het takenpakket. De arbeidsdeskundige zit er dan bovenop om in samenwerking met alle betrokkenen (werkgever, jobcoach, Wmo-consulent en ambulante begeleider) terugval te voorkomen.



Wanneer betaald werk tijdelijk niet meer lukt, houdt de gemeente de verantwoordelijkheid voor de re-integratie en blijft de kandidaat ondersteunen. Samen wordt gestreefd naar een goede daginvulling van de kandidaat. Ook wordt gekeken naar wat er nodig is om de stap richting werk weer te maken.



### **Door wie wordt de kandidaat begeleid?**

Kandidaten die ouder dan 27 jaar zijn, hebben een vaste begeleider op de dagbestedingsplek. Is er sprake van een ontwikkelpotentieel? Dan voert een consulent van het team Werk de regie over het traject en is ook een Wmo-consulent erbij betrokken. De werkconsulent bewaakt de voortgang bij de doelen die zijn gesteld en de kansen op een volgende stap. In de praktijk betekent dit dat een werkconsulent regelmatig over de vloer komt bij dagbestedingslocaties en de begeleiders ter plekke goed kent.

Bij het vermoeden van arbeidsvermogen schakelt de werkconsulent de arbeidsdeskundige in, als er behoefte is aan een advies over passend werk en de bijbehorende voorwaarden en begeleiding. Heeft de kandidaat een uitkering van UWV, dan is de arbeidsdeskundige er altijd bij betrokken.

Als de stap naar betaald werk volgt, gaat het meestal om beschut werk. Daarbij heeft de arbeidsdeskundige de regie. Kan iemand op een andere manier werken, bijvoorbeeld op basis van de Banenafspraken? Dan is de werkconsulent verantwoordelijk voor de begeleiding.

Sommige werkgevers weten goed hoe ze mensen uit de doelgroep moeten begeleiden en hebben daarbij geen hulp nodig. Maar het komt regelmatig voor dat een werkgever dit lastig vindt. Dan zet de gemeente een jobcoach in. De jobcoach schakelt met de ambulante begeleider, die meestal bij een kandidaat uit de kwetsbare doelgroep betrokken is. Soms verzorgt de jobcoach ook de begeleiding in de thuissituatie van de kandidaat of doet andersom de ambulante begeleider dat juist op de werkplek. Het gaat om weloverwogen uitzonderingen, op basis van wat het beste werkt voor een kandidaat.

Bij een jongere tot en met 27 jaar die een uitkering van de gemeente krijgt, heeft een jongerenconsulent altijd de regie over het traject. Dat geldt ook als er geen arbeidsvermogen bij de kandidaat wordt vermoed. Als dat een meerwaarde heeft, trekken jongerenconsulent en Wmo-consulent samen op. Zij kijken dan onder andere naar de ontwikkeling en belastbaarheid van de kandidaat.

De jongerenconsulent van het team Werk hebben nauw contact met scholen, waardoor kwetsbare jongeren vroeg in beeld zijn. Voordat een jongere van school gaat, is er al een warme overdracht en een goed zicht op een passend vervolgtraject. Zo'n traject kan bijvoorbeeld bestaan uit dagbesteding gericht op ontwikkeling.



## Wat zijn belangrijke elementen waardoor de aanpak goed werkt?

- In de aanpak Van Zorg naar Werk ligt de focus op mensen die (ontwikkelaar) arbeidsvermogen hebben.
- De succes ingrediënten zijn: gewoon doen, volhouden en soms buiten de lijntjes kleuren.
- Bij elke nieuwe aanmelding voor dagbesteding volgt meteen een screening of de inwoner de potentie heeft om te gaan werken.
- Consulents krijgen de ruimte van de leiding om zich extra in te spannen voor kwetsbare mensen, als dat volgens hen wenselijk is.
- Werk blijkt erg de moeite waard voor kandidaten. Het is in de praktijk echter lastig om voor mensen uit de kwetsbare doelgroep geschikt werk te vinden dat aan alle voorwaarden en specifieke begeleidingseisen voldoet. Daarom is er altijd een intensief traject waarin flink wordt geïnvesteerd en zelfs dan lukt het nog niet elke keer.
- De belangrijkste succesfactoren zijn een goede samenwerking tussen alle betrokken partijen en een goede match tussen werk en wat de kandidaat nodig heeft.

### FINANCIËN

De gemeente Oss maakt voor de aanpak Van Zorg naar Werk gebruik van reguliere rijksmiddelen (Wmo en Participatiewet) en plust niet op. Bij ontwikkeltrajecten wordt de inzet van de zorgaanbieder betaald vanuit de Wmo en de inzet van de jobcoach vanuit de Participatiewet. Bij activering draait het om het best passende traject. Daarna wordt bekeken welke financiering hier logischerwijs bij hoort.

IBN krijgt voor een plaatsing in beschut werk een bedrag dat bestaat uit zowel de maximaal beschikbare loonkostensubsidie als de door het Rijk berekende begeleidingsvergoeding. Ook zorgaanbieders die beschut werkplekken hebben, komen hiervoor - in overleg met de arbeidsdeskundige - in aanmerking. Bij het project Van VSO naar Beschut Werk wordt zoveel mogelijk gebruikgemaakt van reguliere middelen.

Er is financiële ruimte voor intensieve begeleiding van kandidaten. Het is volgens Oss een kwestie van verstandig met geld omgaan. De vraag is niet waarop een werkgever of aanbieder van dagbesteding recht heeft, maar wat er nodig is voor de begeleiding. Soms valt de begeleiding mee en soms is deze zeer intensief. In de praktijk kunnen beide grofweg tegen elkaar worden weggestreept. Daarnaast wordt niet het volledige aantal beschut werkplekken uit de ministeriële regeling gehaald, waardoor er wat extra geld voor begeleiding beschikbaar is. Dat komt omdat het aantal indicaties in Oss aanzienlijk lager is dan de landelijke inschatting.

### KENGETALLEN OSS

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| • Aantal inwoners (1 januari 2021):                                  | 92.526                                |
| • Mensen in dagbesteding (totaal in 2020):                           | 420                                   |
| • Doorstroom van mensen van dagbesteding naar betaald werk per jaar: | minder dan 10                         |
| • Mensen in beschut werk (1 september 2021):                         | 65, daarnaast 41 (nog) niet geplaatst |

# Rijk van Nijmegen



## ➔ Rijk van Nijmegen: extra kansen door nadruk op ontwikkeling

**De arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen hanteert sinds 2019 de aanpak Op weg naar werk, waarbij arbeidsmatige dagbesteding op een andere manier is ingevuld. Er is een duidelijke ontwikkellijn uitgestippeld, zodat mensen met een arrangement stappen kunnen maken. Met succes. Vanuit arbeidsmatige dagbesteding stromen nu meer kandidaten door naar betaald werk, vrijwilligerswerk of een opleiding.**

### ➔ Wat is er bereikt?

De bedoeling van Op weg naar werk is dat mensen voor wie betaald werk niet vanzelfsprekend is, extra kansen op de arbeidsmarkt krijgen. Dat lukt; er is een toename van het aantal mensen dat doorstroomt vanuit arbeidsmatige dagbesteding. Dan gaat het om zowel betaald werk met begeleiding als opleidingen en vrijwilligerswerk.

De doorstroom is bevorderd door de inzet van arrangementen voor loonwaarde en zelfredzaamheid. WerkBedrijf Rijk van Nijmegen heeft de aanpak ontwikkeld samen met de aanbieders van dagbesteding. De afgelopen jaren is bij hen de focus steeds meer komen te liggen op de route naar betaald werk.

Het komt steeds vaker voor dat kandidaten die de overstap maken, een tijd lang met een been in de dagbesteding en een been in werk staan. Zo doen zij al gelijk de nodige ervaring op. Dit kan zijn met behoud van uitkering, bijvoorbeeld bij een proefplaatsing of een leerwerkplek. Het gebeurt ook dat iemand direct start met een betaald dienstverband.

#### RESULTATEN

De doorstroom vanuit de arbeidsmatige dagbesteding is sinds de introductie van Op weg naar werk toegenomen. Van de 363 mensen in arbeidsmatige dagbesteding (meetdatum 1 december 2021) zijn 47 kandidaten doorgestroomd naar betaald werk (inclusief beschut werk), vrijwilligerswerk of een opleiding.

Er doen veel jongeren mee en voor hen is een opleiding vaak de beste oplossing. Meestal gaat het om een opleiding op het niveau van mbo 1 of 2 of het behalen van losse certificaten Praktijkleren. Het Rijk van Nijmegen heeft meegedaan aan de landelijke pilot Praktijkleren met een praktijkverklaring.

WerkBedrijf heeft nog geen objectieve meting uitgevoerd naar de tevredenheid onder deelnemers aan Op weg naar werk. Alleen op casusniveau zijn er geluiden dat mensen positief zijn over hun trajecten en de groei die ze doormaken.





### ➔ Wat houdt Op weg naar werk in?

De gedachte achter de aanpak Op weg naar werk is dat mensen simpel moeten kunnen switchen. Daarom is in het Rijk van Nijmegen een ontwikkelketen neergezet die gaat van arbeidsmatige dagbesteding tot en met regulier werk zonder ondersteuning. Het uitgangspunt is: wat heeft een kandidaat nodig om maximaal te participeren op de arbeidsmarkt? De kern is dat mensen zich binnen hun mogelijkheden kunnen ontwikkelen. Is arbeidsmatige dagbesteding of vrijwilligerswerk het hoogste haalbare voor iemand, dan is dat ook prima.

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is verantwoordelijk voor het regelen van arbeidsmatige dagbesteding en de daarop aansluitende arbeidsbemiddeling van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. WerkBedrijf is een uitvoeringsorganisatie in het kader van een gemeenschappelijke regeling van zeven gemeenten (Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen), met daarbinnen ook het voormalige sociale werkbedrijf Breed.



Een dagbestedingsplek met begeleiding is het basisarrangement binnen Op weg naar werk. Een deel van de kandidaten heeft een ontwikkelpotentieel. Dan kan in aanvulling op het basisarrangement ook een ontwikkelarrangement worden ingezet. Er zijn twee varianten: het ontwikkelen van loonwaarde en het ontwikkelen van zelfredzaamheid (in de vorm van gerichte extra coaching en inzet op deze aspecten). Een arrangement gericht op ontwikkeling duurt gemiddeld een jaar.

Bij het arrangement voor het ontwikkelen van loonwaarde staan acties richting werk centraal. Hierdoor kan iemand op verschillende plekken snuffelen aan werk, zijn werknemersvaardigheden ontwikkelen en alvast aan een cv werken. Bij dit arrangement wordt een plan van aanpak opgesteld: hoe wordt ervoor gezorgd dat de kandidaat straks klaar is voor werk? De gerichte aanpak leidt tot meer doorstroom.



Wie een arrangement voor zelfredzaamheid krijgt, is nog niet toe aan werken. Toch kan zo'n arrangement dit wel dichterbij brengen. Bijvoorbeeld als iemand door de extra begeleiding leert om zelfstandig te reizen. Deze vaardigheid is later ook van belang voor een baan.

Een aanvraag voor een indicatie Op weg naar werk wordt besproken in het casusoverleg. Hieraan doen drie consultants van WerkBedrijf mee. Zij bepalen op basis van de aangeleverde informatie hoe het arrangement eruit gaat zien.

### → **Hoe is het contact met aanbieders?**

Bij de ontwikkelarrangementen werkt WerkBedrijf Rijk van Nijmegen samen met zo'n twintig aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding. Er zijn drie grote zorgaanbieders. Zij hebben zelf sociale ondernemingen waar kandidaten kunnen worden geplaatst en begeleid.

WerkBedrijf heeft elke acht weken overleg met een vaste groep van aanbieders - de drie grote en nog vier andere - over wat goed en minder goed gaat. Zo komen verbetervoorstellen op tafel, zoals eventuele pilots die kunnen helpen om de doelgroep nog beter te bedienen. Dit overleg is te zien als het samenwerkingsteam. WerkBedrijf en aanbieders praten frequent met elkaar en de aanbieders wisselen ook ervaringen uit. Aanbieders van dagbesteding die niet aan het vaste overleg deelnemen, worden via andere wegen bereikt. Zo hebben de consultants van WerkBedrijf korte lijntjes met de begeleiders van de aanbieders.



Een geleerde les in verband met simpel switchen is dat de arrangementen aanvankelijk te star waren. Dat bleek bij een tussentijdse evaluatie na een jaar. Zo kon het arrangement voor loonwaarde alleen voor de duur van één jaar en slechts één keer worden ingezet. Als bijvoorbeeld het arrangement mislukte of te vroeg werd ingezet, was er geen herkansing mogelijk. De eisen zijn daarom versoepeld. Een arrangement kan nu ook langer of korter dan een jaar duren. Verder kan indien nodig een pauze worden ingelast.

### → **Hoe verloopt de overstap naar betaald werk?**

Het uitgangspunt bij de overstap naar betaald werk is dat mensen zo regulier mogelijk werken bij bedrijven en organisaties. Daarom stromen in het Rijk van Nijmegen meer mensen uit naar werk op basis van de indicatie Banenafpraak dan naar beschermt werk. WerkBedrijf heeft een groot netwerk van meer dan 1.100 werkgevers in de regio opgebouwd waar kandidaten kunnen worden geplaatst.

Beschut werk wordt toegepast, als dat voor iemand passend en haalbaar is. WerkBedrijf zet onder meer via detachering beschermt kandidaten in bij reguliere werkgevers. Samen met werkgevers is een pakket voor ondersteuning opgesteld. Zo neemt WerkBedrijf administratief regelwerk over en wordt er een jobcoach ingezet. De bedoeling is om de detachingsmogelijkheden voor beschermt werk verder uit te bouwen. Hiervoor zal WerkBedrijf de nieuwe cao Aan de Slag benutten.



### **Hoe ziet de route er voor scholieren uit?**

Binnen het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs is er scholenoverleg over leerlingen die binnenkort het onderwijs verlaten. Heeft een scholier volgens een advies vanuit de school perspectief op werk? Dan schuift een consulent van WerkBedrijf aan voor een zo soepel mogelijke overgang naar werk of anders arbeidsmatige dagbesteding. Dat gebeurt meestal een half jaar of jaar voordat de jongere zijn diploma haalt. Er wordt nagedacht over een nog eerdere en steviger inbreng; al voordat de scholier stage gaat lopen.

Een consulent van het jongerenteam kijkt mee of een uitkering kan worden aangevraagd voor een scholier die perspectief op werk heeft. Daarnaast is er bij WerkBedrijf aandacht voor een mogelijke aanvraag in het kader van Op weg naar werk. In de praktijk zijn ouders hierbij vaak betrokken.



### **Hoe verloopt de route bij terugval?**

Betaald werk is soms nog te hoog gegrepen voor een kandidaat. Ook kan het gebeuren dat zijn situatie verandert, waardoor betaald werk op een bepaalde plek (tijdelijk) niet meer lukt. Bij zo'n terugval heeft een consulent bedrijfsdienstverlening van WerkBedrijf de regie.

De bedrijfsdienstverlener kijkt naar een andere werkplek of eventueel een andere, beter passende voorziening in de ontwikkelketen. Dit is altijd maatwerk. Er is hierbij veel mogelijk, zoals de inzet van een extra instrument, de overstap van indicatie banenafspraken naar beschut werk of het teruggaan naar dagbesteding.



### **Door wie wordt de kandidaat begeleid?**

Het werken met arrangementen pakt positief uit voor de begeleiding van kandidaten. Het zorgt voor focus. Een ontwikkeltraject begint met een gesprek tussen de kandidaat, de begeleider van de aanbieder van dagbesteding en de consulent bedrijfsdienstverlening van WerkBedrijf. De aanbieder en de kandidaat maken samen een plan van aanpak en sturen dit naar WerkBedrijf, zodat die hierover kan adviseren. In het plan staan de leerdoelen en competenties waaraan de kandidaat moet werken om de stap naar betaald werk te kunnen zetten.

De aanbieder gaat vervolgens aan de slag met het ontwikkelen van de competenties. Aan het eind van het traject wordt bekeken of de doelen zijn gehaald en wat vervolgoelen zijn. Het is een kwestie van professionele inschatting of iemand dan toe is aan een volgende stap, bijvoorbeeld regulier werk met begeleiding op basis van de indicatie Banenafpraak of beschut werk. Voor deze beoordeling is geen echt instrument.

Bij WerkBedrijf Rijk van Nijmegen houden enkele consultants zich volledig bezig met de intake en diagnose van trajecten in het kader van Op weg naar werk. Zij beoordelen bij casussen de grondslag voor dagbesteding.

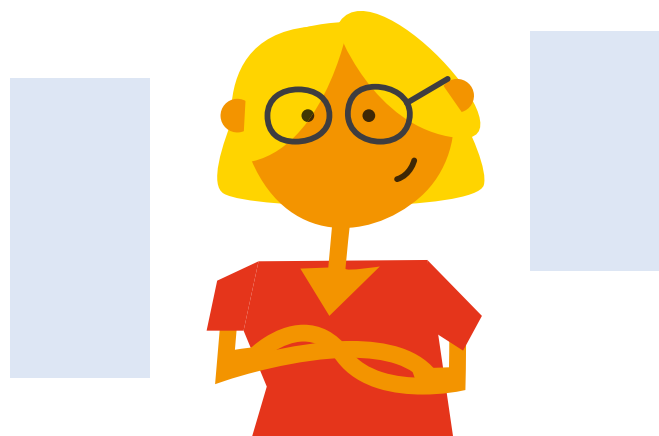
Een succesfactor is dat er ook een consultant optreedt als de verbindende schakel tussen dagbesteding en werk. Zij monitort de kandidaten die loonwaarde ontwikkelen en bespreekt de mogelijkheden met kandidaat en aanbieder. Deze consultant zorgt tevens voor het leggen van de contacten met werkgevers, zodat kandidaten duurzaam aan de slag kunnen op een passende werkplek. Waar nodig worden daarbij voorzieningen als de loonkostensubsidie en een jobcoach ingezet. De consultant heeft daarnaast contact met collega's van WerkBedrijf en UWV, om de doorstroom naar werk te realiseren.

De begeleider van de dagbesteding blijft in beeld, totdat de stap naar werk volledig wordt gezet. Dan is de rol van deze begeleider uitgespeeld en wordt een jobcoach ingezet. Er is dus sprake van een geleidelijke overgang. WerkBedrijf heeft eigen jobcoaches in dienst, waardoor zij gemakkelijk en flexibel inzetbaar zijn.



### **Wat zijn belangrijke elementen waardoor de aanpak goed werkt?**

- In Op weg naar werk ligt heel sterk de nadruk op de ontwikkeling van loonwaarde en zelfredzaamheid en de door groei naar werk.
- Mensen voor wie betaald werk niet vanzelfsprekend is, krijgen extra kansen door een ontwikkelarrangement voor loonwaarde of zelfredzaamheid.
- Bij het arrangement gericht op ontwikkeling van loonwaarde staan acties richting werk centraal.
- Het werken met arrangementen zorgt voor focus bij de begeleiding.
- Het uitgangspunt bij de overstap naar werk is dat mensen zo regulier mogelijk werken bij bedrijven en organisaties.
- WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en aanbieders werken nauw samen. Zo waren de aanbieders betrokken bij de ontwikkeling van Op weg naar werk en is er nu vast overleg over hoe het gaat.



## FINANCIËN

De aanbieder van dagbesteding krijgt een aantal financiële tegemoetkomingen (tarieven 2021):

- Een vast tarief van 8,50 euro per dagdeel voor het basisarrangement. Het gaat vaak om groepsbegeleiding van een achttal mensen.
- Een bedrag van 3.414,72 euro per jaar voor een arrangement dat gericht is op de ontwikkeling van loonwaarde of zelfredzaamheid. Hiervoor kan de aanbieder extra uren inzetten als voorbereiding op betaald werk.
- Een bedrag voor de professionele basisbegeleiding. De hoogte van het bedrag wordt bepaald aan de hand van de competenties die in het persoonlijk plan zijn vastgelegd.



## KENGETALLEN RIJK VAN NIJMEGEN

- Inwoners zeven gemeenten (1 januari 2021): 323.256  
(Nijmegen: 177.359, Wijchen: 41.261, Berg en Dal: 35.010, Beuningen: 26.157, Druten: 18.991, Heumen: 16.569 en Mook en Middelaar: 7.909)
- Mensen in arbeidsmatige dagbesteding (1 december 2021): 363
- Kandidaten doorgestroomd naar betaald werk, vrijwilligerswerk of opleiding (1 december 2021): 47
- Trajecten aangemerkt als een traject waar (mogelijk) loonwaardeontwikkeling plaatsvindt (1 december 2021): 120

# ➔ Ook aan de slag? Elf aandachtspunten

**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 Almere, Amsterdam, Oss en het Rijk van Nijmegen.**

## ➔ 1. Doel van het nieuwe beleid of project

Wanneer is het nieuwe beleid of project geslaagd? Gaat het bij het doel om het aantal mensen dat doorstroomt? Of is het vooral belangrijk dat mensen stappen maken qua zelfredzaamheid of zorgonafhankelijkheid? Geldt vrijwilligerswerk of volgen van een opleiding ook als uitstroom? In hoeverre zijn financiën bepalend?

## ➔ 2. Voordelen en investeringen

Valt er een (maatschappelijke) business case van de voor- en nadelen en de verdeling van kosten te maken? Vallen mensen zonder uitkering van de gemeente ook onder de doelgroep? Zijn de afnemende maatschappelijke zorgkosten door bijvoorbeeld minder schuldenproblematiek en minder zorgafname te becijferen? Wordt er een waarde toegekend aan het groter geluk?

## ➔ 3. Vinden en selecteren van kandidaten

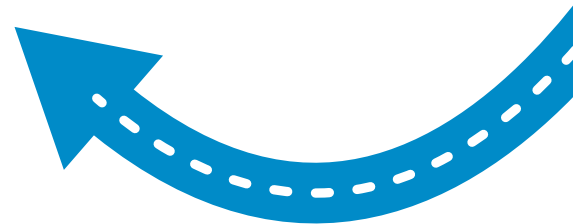
Hoe vind je de kandidaten? Wordt bij iedereen die dagbesteding krijgt aangeboden, meteen gekeken naar arbeidsvermogen? Worden alle schoolverlaters van het VSO/Pro-onderwijs gescreend op arbeidsvermogen? Hoe selecteer je kandidaten en welke criteria gebruik je daarvoor? Wie bespreken de kandidaten? Is de kandidaat daar zelf bij?

## ➔ 4. Voorbereiding op de overgang naar werk

Eerst een plek of eerst de kandidaat en dan een plek? Zoek je de werkplekken bij aanbieders dagbesteding, SW-bedrijf, sociale ondernemingen, reguliere werkgevers? In dienst of via detachering? Is er een voorbereidende fase bij de aanbieder van de dagbesteding? Komt er een proefperiode tussen dagbesteding en werk? Wat is het doel van deze proefperiode? Doorlopen schoolverlaters van het VSO/Pro-onderwijs ook een proefperiode?

## ➔ 5. Traject bij dagbesteding richting werk

Is er een op ontwikkeling gericht traject op de dagbestedingsplek? Wie is de regisseur en met wie werkt die samen? Hoe zijn begeleiders van de dagbesteding erbij betrokken? Wordt er een plan uitgestippeld en zo ja, met wie? Is er een vast arrangement en in hoeverre kan daarvan worden afgeweken? Wanneer stopt het werk van de regisseur van het traject richting werk?





## 6. Begeleiding tijdens de overgang naar werk

Welke professionals werken in welke fase samen? Wie is verantwoordelijk voor de inkomensvoorziening? Wie voor de begeleiding op de (voorbereidende) werkplek? Wie signaleert eventuele sociale problematiek en wie pakt dat vervolgens op? Wie doet de aanvraag Advies beschut werk? Wie doet de loonwaardebepaling?



## 7. Begeleiding na plaatsing

Wie begeleidt de nieuwe werknemer op de werkplek? Hoe organiseer je begeleiding op de werkplek bij kleine werkgevers? Welke rol heeft de jobcoach? Is er ook begeleiding voor de werkgever? Hoeveel vrijheid heeft de werkgever bij inkoop van begeleiding? Hoe zorg je voor een soepele samenwerking tussen de verschillende begeleiders en actoren (korte lijntjes)? Hoe zorg je voor zo min mogelijk wisselingen in de begeleiding? Komt er een financieel adviseur die de inkomensgevolgen van het wisselen voorrekent? Hoe lang lever je welke nazorg aan de werknemer en werkgever? Hoe monitor je of iemand nog op de juiste plek 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. 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? Is er een netwerk van aanbieders?



## 10. Werkgevers

Hoe zorg je voor een gevarieerd aanbod van werkplekken bij werkgevers? Is er een netwerk van (sociale) werkgevers? Hoe stimuleer je dat een werkgever een werknemer op een gegeven moment vast in dienst neemt?



## 11. Financiële regelingen

Komt er een financiële prikkel voor aanbieders van dagbesteding om deelnemers te laten doorstromen naar werk? Hoeveel krijgen werkgevers betaald voor begeleidingskosten? Minder dan de rijksvergoeding of juist meer? Is er een bonus voor het aannemen van iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt?

Ter gelegenheid van het [Simpel Switchen Festival](#) in het najaar van 2021 is [The Virtual Goodiebag](#) gemaakt. Hierin zitten diverse instrumenten, voorlichtingsvideo's en onderzoeken die van pas komen bij het vormgeven en aanscherpen van het beleid voor simpel switchen tussen dagbesteding en werk. U vindt onder meer de resultaten van een klantreis-onderzoek naar simpel switchen, een Nibud-tool voor het berekenen van de financiële consequenties van de overstap van uitkering naar werk en de toolkit [Snelle aanvraag, snel besluit](#).

## ➔ Meer weten?

Veel informatie over simpel switchen, goede voorbeelden en praktische tools zijn te vinden op de website [Samen voor de Klant](#) van de Programmaraad en op de [themapagina](#) op de website van Divosa.

Het project Smpel Switchen in de Participatieketen zelf gaat per 1 januari 2022 over van de Programmaraad naar Divosa. Neem voor meer informatie contact op met:

- Luciënne Middelhof  
Procesmanager bij Divosa  
Mobiel: 06 - 20 36 71 28  
E-mail: [lmiddelhof@divosa.nl](mailto:lmiddelhof@divosa.nl)

Wilt u meer weten over de voorbeelden in deze publicatie? Dan kunt u terecht bij een van de volgende contactpersonen:

### **Almere**

- Saskia van Brenk  
Accountadviseur Beschut Werk bij gemeente Almere  
E-mail: [swmvbrenk@almere.nl](mailto:swmvbrenk@almere.nl)

### **Amsterdam**

- Michel Pot  
Teammanager (Werk & Re-integratie) bij gemeente Amsterdam  
E-mail: [M.pot@amsterdam.nl](mailto:M.pot@amsterdam.nl)

### **Oss**

- Ellen Peters  
Arbeidsdeskundige bij gemeente Oss  
E-mail: [E.Peters@oss.nl](mailto:E.Peters@oss.nl)

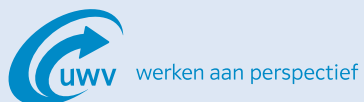
### **Rijk van Nijmegen**

- Joyce Geurts  
Projectleider bij WerkBedrijf Rijk van Nijmegen  
E-mail: [j.geurts@wbrn.nl](mailto:j.geurts@wbrn.nl)



Disclaimer:  
De medewerkers op de foto's zijn niet noodzakelijkerwijs werkzaam bij de betreffende gemeente.

 [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)  
 [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)  
 @SamenvdKlant  
 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden