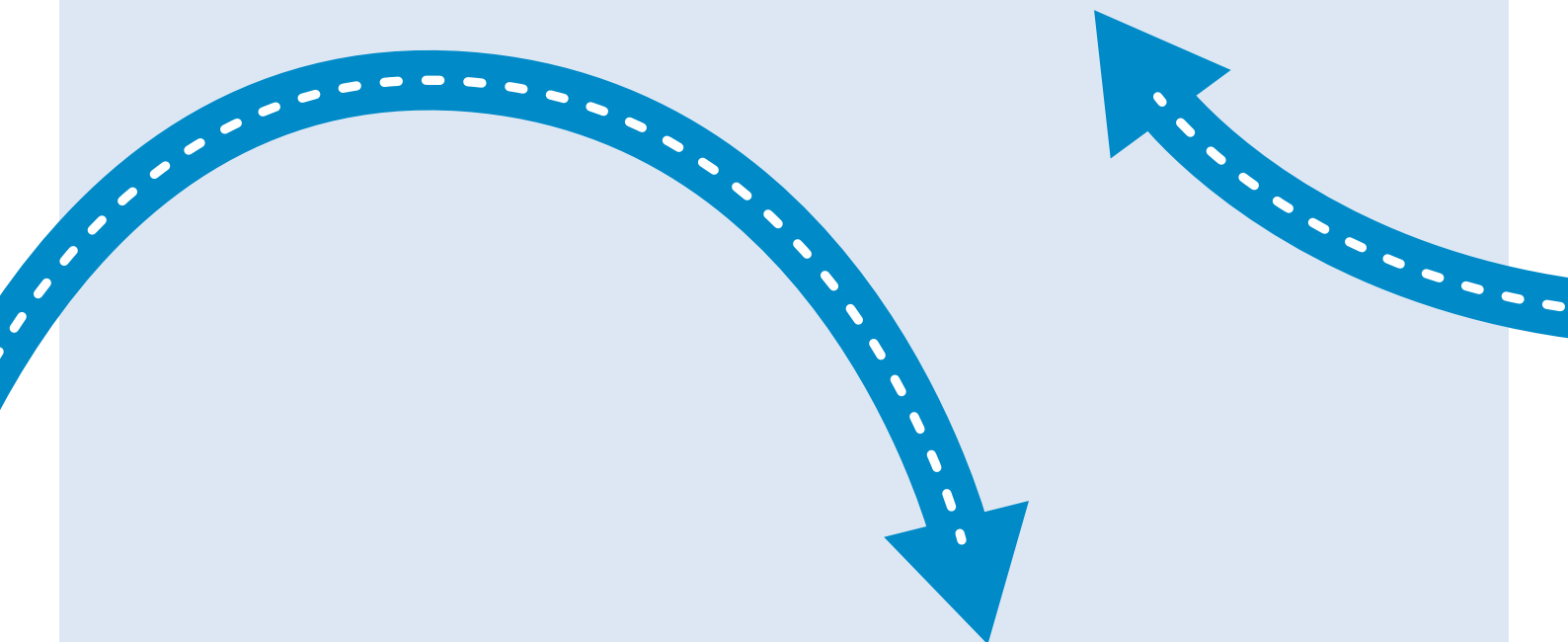




⇒ Simpel switchen van dagbesteding naar werk (2021)

EEN INSPIRERENDE VERKENNING AAN DE HAND VAN VIER VOORBEELDEN

**SIMPEL
SWITCHEN**



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 daarin 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 detacheringmogelijkheden 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 vervolgdooelen 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):

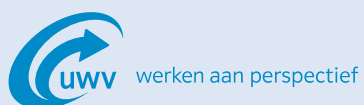
- Een vast tarief van 8,50 euro per dagdeel voor het basisarrangement. Het gaat vaak om groepsbegeleiding van een achttal mensen.
- Een bedrag van 3.414,72 euro per jaar voor een arrangement dat gericht is op de ontwikkeling van loonwaarde of zelfredzaamheid. Hiervoor kan de aanbieder extra uren inzetten 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

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



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden