November 2021

In Verbinding

VORMGEVEN AAN BESCHUT WERK

Regulier aan het werk. Het kan!

Beschut werk en geld

Gedragswetenschappers helpen weerstanden overwinnen

STAATSSECRETARIS DENNIS WIERSMA (SZW):

‘Werk op een beschut werkplek geeft meer zelfvertrouwen’

Programmaraad

samenvoordeklant.nl

Colofon
In Verbinding is een (vooralsnog) eenmalige uitgave voor beslissers en beleidsmakers in het sociaal domein. In Verbinding wordt uitgegeven door de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt.

Projectleiding:
Marjolein van der Sterren en Elly Hekman

Hoofdredactie
Peter Boorsma en Jessica Maas

Eindredactie
Ilse Lemmers

Teksten
Peter Boorsma, Hans Klip, Jessica Maas en Gijs Wanders

Fotografie en beeld
Peter-Arno Broer, Elske Hazenberg, I-Stock, Marcel J. de Jong, gemeente Leeuwarden.

Vormgeving
Meine Steenbakkers

Druk
Senefelder Misset, Doetinchem
Oplage: 750

November 2021
samenvoordeklant.nl

4 **DE FRIESE STIP OP DE HORIZON**

6 **NIEUWS**

8 **BESCHUT WERK BIJ EEN REGULIERE WERKGEVER? EEN INTERESSANT ALTERNATIEF...**

11 **DE BENEFITS VAN INTERVISIE**

12 **OP LOCATIE**
Tof Thissen

14 **HET GEHEIM VAN EMMEN**

18 **OP LOCATIE**
Dennis Wiersma

20 **BIJ ALMERE JUNGLE GEBEURT HET**

22 **WEERSTANDEN OVERWINNEN**

25 **GASTCOLUMN**
Gijs Wanders

26 **OP LOCATIE**
Kholoud Al Mobayed

28 **EEN KWESTIE VAN GELD**

30 **OP LOCATIE**
Elfriede Boer

In Verbinding

Voor u ligt *In Verbinding, vormgeven aan beschut werk*, een inspiratiemagazine van de Programmaraad. De term 'beschut werk' bestaat sinds 2015 en wordt gebruikt voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, die zoveel extra begeleiding of aanpassingen op de werkplek nodig hebben, dat die niet aan een reguliere werkgever gevraagd kunnen worden.

Om eerlijk te zijn, het uitvoeren van de regeling blijkt nog een uitdaging. Gemeenten, SW-bedrijven en werkgevers zijn eigenlijk nog steeds zoekende naar de beste manier om beschut werk vorm te geven.

Vooralsnog halen de meeste gemeenten hun taakstelling niet. Om verschillende redenen. Zo lukt het niet altijd om het financiële plaatje rond te krijgen. In sommige gemeenten zijn er gewoon niet genoeg mensen met een advies 'beschut werk'. Maar ook het beeld bij bestuurders, managers en professionals van beschut werk als dure en ingewikkelde regeling, zit ontwikkeling soms in de weg. 'Beschut werk' lijkt niet altijd een geliefd instrument.

Daar willen we met dit magazine wat aan doen. Door beslissers en beleidsmakers in de regio te inspireren voor beschut werk en door handvatten te bieden voor de uitvoering van de regeling. Want uiteindelijk is beschut werk voor sommige mensen de oplossing om te kunnen werken. Werk zorgt tenslotte niet alleen voor inkomen maar ook voor zingeving, erbij horen en voor meedoen in de samenleving. Laten we daar samen aan werken.

We wensen u veel leesplezier. En dat het magazine inspireert om beschut werk verder vorm te geven, zodat meer mensen duurzaam aan de slag komen. Kijkt u snel hoe de staatssecretaris van SZW Dennis Wiersma, wethouder Kholoud Al Mobayed, Elfriede Boer van Rivierenland en directeur Werkbedrijf UWV Tof Thissen het er vanaf brengen als schoonmaker, productiemedewerker, vakkenvuller en cateraar.

De Programmaraad

INTERVIEW

De Friese stip op de horizon

TEKST: JESSICA MAAS - BEELD: GEMEENTE LEEUWARDEN

Wat betekent een inclusieve arbeidsmarkt in de praktijk? Wat is meedoen in Leeuwarden? Concreet: hoe zorgen we dat 75 procent van mensen in de bijstand iets met werk kan? 'We moeten veel meer verhalen vertellen in het sociaal domein. Waarom en voor wie doen we dit?'

Margriet Adema
Sectorhoofd uitvoering soclaal domein bij de gemeente Leeuwarden.

Het gaat over impact maken, over langetermijnvisies, over de lessen van de *blue zones* - de gebieden in de wereld waar relatief veel mensen in goede gezondheid 100 jaar en ouder worden. Belangrijke thema's voor Margriet Adema, sectorhoofd uitvoering sociaal domein in de gemeente Leeuwarden. Een stevige toekomstvisie is belangrijk, zegt ze. "Door dat grote verhaal krijg je mensen mee. En dat is belangrijk." Adema - opgeleid als maatschappelijk werker en ooit begonnen als bijstandsconsulent bij de gemeente - stuurt inmiddels 250 mensen aan.

Opgave

Pas nog zaten ze hier in het stadhuis bijeen. Op tafel de belangrijkste opgaven voor de toekomst van het sociaal domein. Adema somt op: "We hebben de bestaanszekerheid te regelen: niemand leeft in armoede, iedereen heeft een dak boven z'n hoofd en voelt zich veilig. Als je dat kunt afvinken dan is een mens in staat om zich te ontwikkelen, om mee te doen in de maatschappij en om wendbaar te zijn."

Natuurlijk, benadrukt ze, heeft niet elk mens dezelfde capaciteiten meegekregen. "Daar moet de overheid oog voor hebben. Maar op het terrein van 'een leven lang leren' hebben gemeenten nog veel te doen. Dit gaat niet alleen over jongeren; we moeten veel meer kijken naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, samenwerking in de regio zoeken."

"En dan is er de derde pijler: Iedereen doet mee. 'Ik doe mee, ik doe ertoe', is een wezenlijke behoefte van ieder mens. Werk speelt daar een fundamentele rol in. En als we met deze blik nu eens naar onze mensen in de bijstand kijken - in Leeuwarden zijn dat er 5.500 - dan moet 75 procent toch iets met werken kunnen? Of bij een sociaal werkbedrijf of bij een reguliere werkgever met een mooi stuk subsidie en een jobcoach?"

Niet om de Participatiewet met alle macht op te leggen, verduidelijkt Adema. "Maar uit de overtuiging dat we mensen een werkgever gunnen. Zodat ze ook weekend kunnen vieren, collega's hebben, zodat ze vakantie kunnen opnemen. Door te zorgen dat mensen kunnen meedoen, voorkom je zoveel ellende." Adema wijst op de blue zones, waar mensen gezonder en langer leven. "Wat is daar zo anders? Grootouders passen op de kleinkinderen, iedereen doet mee en dat kan op allerlei verschillende manieren. Dát intrigeert me enorm."

Het zijn dit soort verhalen die belangrijk zijn in het sociaal domein, benadrukt Adema. Juist om bij alle professionals weer te laten voelen waarom en voor wie ze dit werk doen. Het systeem met alle regels en wetgeving staat vaak in de weg.

Systeem

Hoe deze mooie visie te vertalen naar de praktijk? "We hebben het eigenlijk over een ware transitie van curatief naar preventie. En de winkel is ondertussen gewoon open. Die 75 procent halen we niet met de huidige manier van financieren, ook de samenwerking met onze partners blokkeert vaak op juridische zaken, op hoe we gefinancierd zijn, op afspraken in de aanbestedingscontracten. Het huidige systeem is funest."

Adema zou de miljoenen voor de uitkeringen graag anders willen inzetten. Dat zou bijvoorbeeld het SW-bedrijf meer armslag geven, dan kunnen werkgevers in kansrijke branches ondersteuning krijgen zodat ze mensen met een arbeidsbeperking een plek kunnen geven. "Dan hoeven we niet een sociale dienst van hier tot Tokyo neer te zetten en allerlei integratieprojecten in te kopen. Ik snap dat het nog veel complexer is maar het kan echt goedkoper en beter. Daar ben ik van overtuigd."

De bevlogen manager is optimistisch. Verandering hangt in de lucht. Op het stadhuis in Leeuwarden, bij andere gemeenten, in Den Haag. De uitgangspunten van het 'Breed Offensief' geven hoop. Evenals de ontwikkelingen rondom de basisbanen. "Hoopvolle signalen, maar ondertussen is de sociale dienst toch een soort olietanker die je moet laten keren. Daar moeten we met speedbootjes langs en gaan experimenteren."

Ze wijst op Vizier op Werk, bedoeld om het gat tussen openstaande vacatures en werkzoekenden te dichten. Leeuwarden biedt daarom bijstandsgerechtigden trainingen en probeert hen zo klaar te stomen voor werk in een kansrijke sector, zoals de horeca, buitendienst, metaal en bouw. "Het is volgens ons niet zinvol om mensen hier te ontvangen en te spreken in de spreekkamer. We willen ze veel liever aan het werk zien. En dat doen we nu. Lang niet alles gaat goed, maar we zijn op de juiste weg. We hopen echt dit programma in de toekomst veel breder en flexibeler - dus ook voor mensen met een arbeidsbeperking - te kunnen inzetten.' ■

Samenwerken in vertrouwen

Een inclusieve arbeidsmarkt vraagt vooral om veel samenwerking, om allianties met allerlei partners in de stad. Een belangrijke partner in Leeuwarden is de sociale werkvoorziening Caparis, waar veel mensen met een arbeidshandicap een beschut werkplek vinden. "Het werk en deze mensen zijn niet complex, de regels aan de achterkant zijn dat wel", zegt manager Pytsje van der Meer.

Ze weet als geen ander hoe belangrijk meedoen is, hoe belangrijk werk is. "Ik leid ambtenaren en werkgevers graag rond bij het werkbedrijf. Dan zien ze meteen over wie we het hebben, dat wordt nog wel eens vergeten. Onze mensen maken straks jouw herinneringen, zeg ik altijd. Natuurlijk zal er, wanneer je iemand met een arbeidshandicap aanneemt, wel eens iets helemaal fout gaan, maar daar staat wat anders tegenover."

Van der Meer en sectormanager Adema spreken dezelfde taal. "We delen dezelfde visie, we kijken graag voorbij allerlei labels en etiketjes. Ik hoop echt dat we in de toekomst meer ruimte krijgen om te switchen tussen bijvoorbeeld dagbesteding en beschut werk. Nu is dat nog heel complex door de verschillende indicaties en financieringen. Maar mensen ontwikkelen zich nu eenmaal."

Natuurlijk schuurt het soms in de samenwerking. "Vaak gaat dat over juridische zaken, over regels en financiën. Maar dat leggen we dan open op tafel. Dát vertrouwen is essentieel."

Nieuws

Onderzoek naar inzet beschut werk bij reguliere werkgevers

Het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid (www.inclusiefwerkt.nl) - een samen-werking tussen Cedris en SBCM - laat een kwalitatief onderzoek uitvoeren naar de inzet van het instrument (nieuw) beschut werk in de Participatie-wet. Doel is te achterhalen wat er valt te leren van gemeenten die naast beschut werkplekken bij SW-bedrijven ook plekken organiseren bij reguliere werkgevers.

Hoe doen zij dat? Wat voor soort werkgevers zijn dat? Hoe regelen ze de noodzakelijke werkaanpassingen, begeleiding en werkcontinuïteit? Dat zijn enkele vragen die beantwoord moeten worden. Daarnaast kijken de onderzoekers ook of beschut werk bij reguliere werkgevers leidt tot doorstroom naar reguliere functies en een meer divers aanbod aan werksoorten.

Meer informatie?
info@inclusiefwerkt.nl

Door werk minder beroep op hulpverlening

Mensen met een arbeidsbeperking doen minder vaak een beroep op geestelijke gezondheidszorg en Wmo-ondersteuning als zij werk hebben. Ook neemt het risico op crimineel gedrag af. Dit blijkt uit het onderzoek 'De brede baten van werk' van het Centraal Planbureau (CPB) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

De gevonden effecten zijn fors, aldus de onderzoekers. Het hebben van een baan vermindert de kans op het gebruik van geestelijke gezondheidszorg met 7 procentpunt, de kans op het gebruik van Wmo-ondersteuning met 8 procentpunt en de kans op crimineel gedrag met 3 procentpunt. Voor zover de baten wel in geld zijn uit te drukken vertalen deze effecten zich naar maatschappelijke besparingen van ongeveer 5.000 euro per werkende per jaar, los van de besparingen op uitkeringen.

Volgens de onderzoekers zijn er los van de geldelijke baten ook nog immateriële voordelen van werk voor mensen zelf, zoals zelfrespect en algeheel welbevinden.

Brancheopleidingen zijn nieuwe route naar werk

In een landelijk project zijn drie 'brancheopleidingen' ontwikkeld voor mensen met een indicatie dagbesteding voor wie leren niet vanzelfsprekend is. Daarmee is een nieuwe route richting werk gecreëerd. De branche-opleidingen zijn uitermate geschikt voor bijvoorbeeld leerlingen uit het VSO/Pro-onderwijs voor wie meteen werken een brug te ver is.

De drie brancheopleidingen leiden op tot assistent op de terreinen facilitair, logistiek of groen. Buiten het project is nog een brancheopleiding woonhulp ontwikkeld. Vier vso-scholen zijn inmiddels bezig de brancheopleidingen te integreren in hun lespakket.

Het project is een samenwerking van het ministerie van VWS met de belangenorganisatie voor mensen met een verstandelijke beperking LFB en de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN). Door nauw samen te werken met de branches worden de opleidingen straks erkend door de betreffende sector. Daarnaast sluit de opleiding aan op een MBO-entree opleiding.

Het ministerie van VWS subsidieert het opleiden van vijfhonderd studenten. Inmiddels zijn 180 studenten van twintig zorgaanbieders gestart.

Noord-Hollandse SW-bedrijven trekken samen op

Donderdag 7 oktober - de Internationale dag voor fatsoenlijk werk - ondertekenden de directeuren van de Noord-Hollandse SW-bedrijven de intentie-verklaring 'Eerlijke prijzen, eerlijk werk'. Met deze samenwerking versterken zij de samenwerking en positie van de regionale SW-bedrijven.

De aangesloten werkbedrijven spreken de intentie uit om op strategisch niveau in de regio te gaan samen-werken, zodat mensen met een arbeidsbeperking meer kans op werk krijgen. De werkbedrijven gaan elkaars kracht benutten, waardoor ze de dienstverlening aan private partijen in de regio versterken met als gevolg dat ze gezamenlijk zichtbaarder zijn in de regio.

Concreet wordt er gewerkt aan een eenduidige tarief-systematiek, gebaseerd op de loonwaarde van de medewerker, zodat er voor een eerlijk tarief gewerkt wordt en niet onder de marktprijs. Er komt een gezamenlijke presentatie van portfolio's, en samen willen ze de naamsbekendheid vergroten en daarmee de marktvraag.

Divosa-voorzitter Dannenberg op Simpel Switchen Festival: 'Zorg voor één vast contactpersoon voor iedereen'

Iedereen aan de basis van de arbeidsmarkt zou één vast contactpersoon moeten hebben. Dat bepleitte Divosa-voorzitter Erik Dannenberg tijdens het Simpel Switchen Festival dat onlangs plaatsvond in Ede.

Regelingen zouden meer rond de mensen in kwestie georganiseerd moeten worden, vonden ook andere sprekers tijdens het Festival, dat werd georganiseerd door de Programmaraad, de ministeries van SZW en VWS, VGN, Divosa, UWV, VNG en Cedris. "Het draait om de menselijke maat", aldus de staatssecretaris van SZW Dennis Wiersma in een videoboodschap.

Het project Simpel Switchen in de participatieketen is in 2019 van start gegaan met als doel versoepeling van overgangen tussen de verschillende vormen van meedoen, zodat mensen gemakkelijker en veiliger stappen richting werk kunnen zetten.

SW-cao en Cao 'Aan de slag' vastgesteld

In september is de Cao Sociale Werkvoorziening (SW) definitief vastgesteld. De cao loopt van 1 januari 2021 tot eind 2025. De cao voorziet in een regeling vervroegd uittreden die inhoudt dat werknemers die dat willen, twee jaar voor hun AOW-leeftijd kunnen stoppen met werken. Dankzij een aanvullende seniorenregeling kunnen medewerkers van 64 jaar en ouder twee vijfde minder gaan werken tegen 92,5 procent van hun salaris. Tot slot komt er een mogelijkheid om extra verlof te kopen. Als de verschillende regelingen verder zijn uitgewerkt, wordt de tekst vande cao herschreven in duidelijker taalgebruik.

Eerder dit jaar hebben FNV, CNV, VNG en Cedris voor het eerst een cao afgesloten voor mensen met een arbeidsbeperking die via sociaal ontwikkelbedrijven een baan hebben. Deze cao - die loopt van 1 juli 2021 tot eind 2023 - gaat uit van een volledige werkweek van 37 uur en kent ook een pensioenvoorziening. Wie onder deze cao valt, kan vanuit het sociaal ontwikkelbedrijf opleiding, begeleiding en stimulering krijgen om meer kans te maken op vast werk bij een reguliere werkgever.

Meer informatie?
cedris.nl

Subsidie voor ontwikkeladviezen, scholing en EVC

Het A&O fonds Gemeenten heeft de subsidieregeling 'NL leert door' uitgewerkt in een project-update. Daarmee is de subsidieregeling is te gebruiken voor werknemers die vallen onder de cao's Wsw, SGO en Gemeenten. Het geld is bedoeld voor de ondersteuning van medewerkers met maximaal mbo-niveau als de inhoud van hun werk verandert, door middel van ontwikkeladviezen, begeleiding, scholing en EVC.

Het aanbod is volgens het A&O fonds gemeenten interessant voor organisaties. Deze moeten wel samen met het A&O fonds kijken hoe de ondersteuning via maatwerk kan worden vormgegeven. De subsidieregelingis met name interessant voor de doorontwikkeling van werkbegeleiders.

Beschut werk bij een reguliere werkgever? Een interessant alternatief...

TEKST EN BEELD: HANS KLIP

Het stimuleren van matches bij reguliere werkgevers biedt extra kansen voor beschut werkers. De gemeente moet de werkgever dan wel maatwerk en een goede ondersteuning bieden.

De meeste mensen met een indicatie voor beschut werk voelen zich op hun plaats bij een SW-bedrijf of een sociale onderneming. Maar er kunnen ook kandidaten zijn voor wie hier geen echt passend werk is. Een bekend voorbeeld zijn slimme jongeren met stoornissen in het autismespectrum, die graag ICT-werkzaamheden willen doen. Anderen kunnen juist weer blij worden van fysieke activiteiten, zoals het verhaal van Mitchel laat zien.

Een deel van de gemeenten plaatst beschut werkers bij reguliere werkgevers (zie kader Feiten en onderzoek). Zij kunnen dat als uitgangspunt in hun beleid hebben opgenomen, aldus het Cedris-rapport 'Beschut werk in de praktijk'.

Bevordering van inclusie

Uit verschillende Praktijkvoorbeelden op de website SamenvoordeKlant blijkt dat reguliere werkgevers die hiertoe bereid zijn, niet zozeer kijken naar het etiket 'beschut'. Voor hen is vooral belangrijk: wat heeft iemand in zijn mars en kan hij of zij iets betekenen voor mijn bedrijf? Het past ook bij hun streven om diversiteit en inclusie binnen de eigen organisatie te bevorderen. De tegemoetkomingen die met beschut werk samenhangen, zijn meestal geen reden om eraan te beginnen, maar wel belangrijk om de financiële kant rond te krijgen.

Het inrichten van een passende werkplek bij een reguliere werkgever is maatwerk. De gemeentelijke consulent, de werkgever en een jobcoach zullen samen met de kandidaat nagaan: sluiten werkzaamheden aan op diens interesses en kwaliteiten en kunnen de juiste voorwaarden voor medewerker en werkgever worden gecreëerd? Het gaat er onder meer om dat er aanpassingen op de werkplek mogelijk zijn en de werkgever voldoende ondersteuning krijgt.

Passende begeleiding

Een passende begeleiding is essentieel voor de beschut werker, valt op te maken uit het eindrapport Evaluatie beschut werk van de Inspectie SZW uit 2019. Dat geldt ook voor werken bij een reguliere werkgever. Hoe de begeleiding het beste kan worden ingevuld, is aan gemeente, werkgever en kandidaat.

Het is belangrijk om goede afspraken te maken over wie de vaste begeleider op de werkvloer is, hoe de professionele ondersteuning door een jobcoach eruitziet en wat er gebeurt als de beschut werker onverhoopt uitvalt. Is er sprake van een problematische privésituatie? Dan kan worden geregeld dat de jobcoach contact onderhoudt met een partner, ouders of andere familieleden en betrokken zorgpartijen.

Feiten en onderzoek

Het eindrapport *Evaluatie beschut werk* (november 2019) van de Inspectie SZW bevat informatie over hoe het gaat met plaatsingen bij reguliere werkgevers. Bij ongeveer 90 procent van de grote gemeenten en 20 procent van de kleine gemeenten zijn beschut werkers bij reguliere werkgevers aan het werk. Gemeenten die aangeven een of meer werkplekken bij reguliere werkgevers te hebben (46 procent), doen dat voor gemiddeld 30 procent van de beschut werkers. Het gaat meestal om reguliere dienstverbanden en een enkele keer om een individuele detachering.

Meer dan de helft van de gemeenten geeft als een belemmering voor het vinden van werk aan dat zij geen reguliere werkgevers kunnen vinden om beschut werkers te plaatsen. Ze willen dat wel, maar het komt nauwelijks van de grond. Volgens enkele gemeenten is het soms een belemmering dat beschut werkers niet meetellen voor het quotum voor de banenafspraak. Dit speelt vooral bij grote werkgevers, die vaker een beleid hebben dat gericht is op het realiseren van hun quotum.

Interessant is dat het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid (www.inclusiefwerkt.nl), een samenwerking tussen Cedris en SBCM, een kwalitatief onderzoek laat uitvoeren naar wat er valt te leren van gemeenten die naast beschut werkplekken bij SW-bedrijven ook werkplekken organiseren bij reguliere werkgevers. Zie het bericht op pagina 6 voor meer informatie.

Mitchel had een grote wens: het besturen van rijdend materiaal. Het is hem gelukt - met ondersteuning van de jobcoach - om hiervoor de papieren te behalen.

Iedereen verdient een kans...

Theo van de Camp vindt beperkingen maar een vervelend woord. Iemands kwaliteiten staan voorop. Daarom kende hij geen aarzeling bij het aannemen van Mitchel.

"Zulk leuk werk vind ik niet meer, dus ik zou gek zijn om hier weg te gaan. Ik ben de hele dag lekker bezig. Ik ben erg leergierig; dat is mijn voordeel." Mitchel straalt een en al enthousiasme uit, nadat hij zojuist met een shovel grind heeft geladen in een vrachtwagen.

Directeur Theo van de Camp hoort het met genoegen aan. "Superleuk dat we dit met zijn allen hebben bereikt. Het belangrijkste is dat Mitchel een kans heeft gekregen en dat hij die greep. Hij kan bij ons zijn ei kwijt. De kwaliteit van het werk kan nog beter, maar hij heeft zich wel geprofileerd als een goede kracht."

Kwaliteiten

De 21-jarige Mitchel werkt nu bijna twee jaar bij het familiebedrijf v.d.Camp Oss, dat onder meer gespecialiseerd is in transport, bestratings-werkzaamheden en grond- en sloopwerk. Hij heeft een vast contract voor vijf dagen per week.
Met de indicatie beschut die Mitchel heeft, kan Van de Camp persoonlijk eigenlijk niets. "Het gaat me om iemands kwaliteiten en niet om wat hij niet kan."

De inzet van financiële instrumenten speelt een rol, maar is niet maatgevend. "Wij hebben uitgerekend wat tegenover onze kosten staat, want we zijn een commercieel bedrijf. Maar we accepteren dat het niet helemaal uitkomt. Ik vind het niet erg dat iemand geen volledige productiviteit haalt, zo lang hij andere medewerkers maar niet naar beneden trekt. Dit is bij Mitchel gelukkig niet het geval."

Warme connectie

Van de Camp is indertijd benaderd door arbeidsdeskundige Ellen Peters van de gemeente Oss en Birgitte van de Koevering, jobcoach en re-integratiecoach bij Peijnenburg Re-integratie, ›

of hij Mitchel een kans wilde geven. “We kenden Theo al, omdat we eerder kandidaten bij zijn bedrijf hadden geplaatst. Dan is het een warme connectie”, zegt Van de Koevering.

Het ging op dat moment niet goed met Mitchel: school niet afgemaakt, eerste baan geen succes en diverse problemen in de privésfeer. Van de Camp: “Ik had een goed gesprek met hem, maar hij zat echt aan de grond.” De wereld ziet er voor de jongeman inmiddels heel wat rooskleuriger uit en daaraan heeft het werk een grote bijdrage geleverd.

Al ging het zeker in het begin niet van een leien dakje, vertelt Van de Camp. “Het kostte aanvankelijk erg veel moeite om uit te leggen hoe het bij ons werkt. Het belangrijkste is dat hij zich aan de regels voor veiligheid houdt.” Hij heeft geleerd om rustiger en netter te werken, zegt Mitchel er zelf over. “Ik doe mijn werk veel minder ruw dan vroeger. Het hoeft niet altijd snel, snel, snel.”

Betrokken collega’s

Van de Camp stuurt Mitchel aan. Verder treedt een ervaren medewerker op als vaste begeleider op de werkvloer. Maar ook de andere medewerkers - ruim dertig - zijn betrokken bij Mitchel. “Theo en mijn collega’s helpen eigenlijk overal mee. Als ik een vraag heb, krijg ik altijd antwoord.”

Een van die collega’s is Annette de Munnik. “Iedereen verdient een kans en hoort erbij. Dat vinden we binnen het bedrijf echt belangrijk. We werken hier hard maar maken wel tijd voor Mitchel vrij, als dat nodig is.” De Munnik ziet een duidelijke persoonlijke groei bij Mitchel. “In het begin was hij vaak kortaf, maar nu is hij socialer en houdt hij meer rekening met anderen. Mitchel brengt sfeer. Hij is gewoon gezellig.”

Zijn werkzaamheden zijn in de loop van de tijd flink uitgebreid. Mitchel had als grote wens om rijdend materiaal te mogen besturen - “Ik heb machines altijd leuk gevonden” - en daarvoor waren een VCA-certificaat (in verband met veiligheid, gezondheid en milieu) en een tractorrijbewijs nodig. Dat is met de nodige ondersteuning bij het leren, door jobcoach Birgitte van de Koevering, gelukt.

De gemeente Oss heeft behoorlijk geïnvesteerd om deze plaatsing haalbaar te maken en houden, vertelt Peters. “Het gaat om tijd, begeleidingsvergoeding en faciliteren van het VCA-certificaat en tractorrijbewijs. Ik heb zelf nu een actieve rol op de achtergrond en stem nog regelmatig af met Birgitte.”

Er zijn nog genoeg momenten dat het minder gaat. “Het is fijn dat Mitchel dan weer een nieuwe kans wordt geboden”, zegt Peters. “Het was en is nog altijd een intensief traject.” Dat wordt beaamd door Van de Koevering, die elke week langskomt. “De plaatsing is wel een succes, maar Mitchel is er echt nog niet. Daarom blijft het belangrijk dat er een heel netwerk om hem heen is.”

Totaalplaatje

Theo van de Camp benadrukt het belang van het totaalplaatje, dus inclusief de privésituatie. “Ik heb regelmatig contact met zijn ouders, ook als er iets mis is gegaan.” Een paar keer per week vraagt hij Mitchel hoe het gaat. “Anders zit zijn hoofd op een gegeven moment vol en daarvoor willen we hem behoeden.”

Nog tips voor werkgevers die overwegen om met een kandidaat met de indicatie beschut in zee te gaan? Volgens Peters draait het om een goede match. “De kernvraag is: kunnen de juiste voorwaarden en begeleiding op de werkvloer worden gecreëerd? Deze plaatsing is geslaagd door de klik tussen werkgever en de kandidaat, de betrokkenheid van collega’s en het enthousiasme van Mitchel voor het werk zelf.” De Munnik - en in haar kielzog de anderen - raadt aan om het gewoon te doen. “Het verrijkt je op persoonlijk vlak.” ■

Meer intervisie graag!

TEKST: PETER BOORSMA

In 2021 organiseert de Programmaraad voor twee groepen drie intervisie-sessies over beschut werk. Als het aan sommige deelnemers ligt, gaan ze daar na afloop op eigen initiatief mee door.

Hoe zorg je ervoor dat mensen in beschut werk aan het werk blijven? En hoe kunnen we nog meer matches krijgen bij externe werkgevers? Dat waren de twee vragen die Wilna Hooijer als casus inbracht bij een van de intervisiebijeenkomsten over beschut werk die de Programmaraad organiseert.

De casus leverde veel interessante oplossingsrichtingen op, merkte Hooijer, personeels- en beleidsadviseur van Lucrato, de organisatie die de Participatiewet uitvoert voor Apeldoorn, Epe en Heerde. “De meeste tips gingen over het betrekken van meer werkgevers bij beschut werk. Suggesties van andere deelnemers waren onder meer om meer met de jobcoach en Harrie-trainingen te doen. Anderen stelden voor het WSP nauwer te betrekken en te kijken naar de mogelijkheden van praktijkleren.”

Goede spoor

Het is volgens Hooijer niet zo dat de aanbevelingen reden zijn om vanaf morgen alles anders te doen. Maar dat had ze ook niet verwacht. “Het is wel goed om eens buiten je eigen koker te kijken en te polsen of je op het goede spoor zit. Daarnaast geeft het herkenning dat mensen in andere regio’s ook worstelen met de regelingen in het sociaal domein. Iedereen ervaart hindernissen; het ligt dus blijkbaar niet aan jou.”

2 x 3 sessies

Dit voor- en najaar zijn er in totaal zes intervisiebijeenkomsten over beschut werk; twee series van drie sessies voor twee groepen van steeds dezelfde samenstelling. Deelnemers dragen casussen aan die in groepjes – break out rooms – worden besproken en dan plenair worden teruggekoppeld.

Beide intervisiegroepen zijn zeer divers qua samenstelling, vertelt Marjolein van der Sterren, die de bijeenkomsten namens de Programmaraad organiseert. “Het loopt uiteen van professionals van ontwikkelbedrijven tot klantmanagers en beleidsmedewerkers van gemeenten. Dat maakt dat ook de voorgestelde oplossingen en verbeteringen heel gevarieerd zijn.”

Het valt Van der Sterren verder op dat het tijdens de intervisie niet alleen gaat om casussen van individuen, maar ook over het aan het werk helpen van bepaalde groepen mensen.

Vervolg

Voor Hooijer voldoet de intervisie duidelijk in een behoefte. Een aantal deelnemers uit haar intervisiegroep overweegt om na de derde sessie in de regio zelf een netwerk op te zetten. “Je leert ervan, je merkt dat je er niet alleen voor staat en je houdt kennis vast. Door personeelswisselingen verdwijnt veel kennis, vooral bij kleine gemeenten. Dan is het heel prettig dat je kunt terugvallen op je intervisienetwerk en je een collega kunt bellen voor advies.” ■

Op locatie

Wie: Tof Thissen, directeur UWV WERKbedrijf
Waar: UWV, Amsterdam

”In de catering en horeca draait het om kwaliteit en gastvrijheid. Het werk is gericht op het van harte welkom heten van mensen. Als gast voel je dat meteen. Zoals in elke baan, horen ook binnen beschut werk werknemers zich welkom te voelen en gezien en ontvangen te worden met welwillendheid. Daarom: ga kijken wie deze mensen zijn, en ontdek de talenten en mogelijkheden van mensen.”

Beeld: Peter-Arno Broer

De 20-jarige Sharona in gesprek met Margreet Lutter, coördinator personeelszaken bij werkleerbedrijf EMCO en werk- en scholingscoach Angelique Twickler (rechts) van Menso.

Onder: Sharona heeft plezier in haar werk.

REPORTAGE

Het geheim van Emmen gaat over verbinding en vertrouwen

TEKST: JESSICA MAAS - BEELD: MARCEL J. DE JONG

De gemeente Emmen haalt al sinds 2017 de streefcijfers voor beschut werk. Het geheim zit 'm vooral in korte lijntjes, onderling vertrouwen én een helder gedeelde visie. 'We hebben mensen in beeld en laten echt niet zomaar los.'

De 20-jarige Sharona zit - met haar collega's van de inpakafdeling - aan een lange tafel. Deze weken pakken ze goudkleurige adventskalenders in. Twee jaar werkt ze hier nu. Hier is de EMCO-groep, het leerwerkbedrijf in Emmen.

In het begin was het wennen. Werkbegeleider Trijntje Hendriks (64) glimlacht. "Ik weet het nog goed, ze moest om 08.45 uur beginnen, de eerste dag kwam ze om 9.05 uur binnen. Ze had nog even een broodje bij de Jumbo gehaald." Na de pauzes moest ze Sharona ook nog wel eens gaan zoeken in de kantine. "Dan zaten ze te kletsen of op de telefoon en waren ze de tijd vergeten."

Hendriks weet als geen ander hoe belangrijk deze veilige werkplek is voor haar 59 werknemers. Het is een gemêleerd gezelschap - van de oud SW'ers die hier al jaren werken tot statushouders en de jongeren op een beschut werkplek zoals Sharona.

Zin

Hendriks kent hun verhalen, hun zorgen. De één gaat het werk makkelijk af, de ander moet ze soms na de pauze weer even uitleggen wat ook alweer de bedoeling was. Maar deze plek, de collega's, de structuur geeft zin. "Met kerst komen ze allemaal in de meest mooie outfits en dan eten we ook samen. Voor een aantal medewerkers is dat de enige kerst die ze vieren." Ze bedoelt maar. Werk is vaak zoveel meer.

Sharona volgde nog het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) op de Thriantaschool in Emmen, toen ze samen met haar moeder en mentor met werk- en scholingscoach Angelique Twickler van Menso, de zelfstandige afdeling Werken en Leren van de gemeente Emmen sprak. Het gesprek ging toen over haar toekomst. Over haar uitstroomprofiel werk en hoe ze mogelijk in aanmerking voor een beschut werkplek zou komen.

> 'MET KERST KOMEN ZE ALLEMAAL IN DE MEEST MOOIE OUTFITS EN DAN ETEN WE SAMEN'

Na een stage van Sharona bij EMCO concludeerde Margreet Lutter, coördinator personeelszaken, dat een beschut werkplek inderdaad goed bij Sharona zou passen. Ze heeft toch meer begeleiding nodig dan een reguliere werkgever kan bieden. De indicatie van het UWV werd - nog voor de schoolafsluiting - aangevraagd en goedgekeurd.

Het is de werkwijze van EMCO en Menso in een notendop. Het zijn de nauwe contacten met het VSO en Praktijkonderwijs, de korte lijntjes onder één dak, het onderlinge vertrouwen tussen de verschillende partijen die ervoor zorgen dat de gemeente Emmen al sinds 2017 de taakstelling van het rijk haalt. Sterker nog: er is zelfs een wachtlijst voor beschut werk. ›

Dit betekent overigens niet dat de mensen op de wachtlijst thuis op de bank zitten te verpieteren, verduidelijkt Twickler meteen. Ook voor deze groep wordt binnen EMCO een oplossing gevonden in de vorm van een leer- en werkervaringstraject.

Inclusieve arbeidsmarkt

Wat is het geheim van Emmen? Waarom lukt het deze Drentse gemeente met iets meer dan 100.000 inwoners wel?

Uit de evaluatie Beschut Werk (2019), uitgevoerd door de Inspectie SZW, blijkt dat slechts 13 procent van de gemeenten de taakstelling haalt. Cedris concludeerde eerder dit jaar nog dat - ondanks de aantrekkende economie en de krappe arbeidsmarkt - de arbeidsmarkt toch niet inclusiever wordt. Integendeel. Het totaal aantal mensen dat binnen de WSW, banenafspraak en beschut werk werkzaam is, daalde in 2020 met 4.418.

'WE ZIJN HIER VANGNET ÉN SPRINGPLANK'

En wat betreft beschut? Het aantal werkplekken blijft ook aan het eind van het eerste kwartaal van 2021 achter bij de doelstelling van 7.750. Maar uit cijfers van Cedris blijkt dat de behoefte aan de werkplekken groter is dan verwacht. Het aantal positieve adviezen van het UWV ligt namelijk met 8.900 wel veel hoger.

Terug naar Emmen. In de vorig jaar vernieuwde kantine vertellen Twickler, Lutter en Jantje Kamps, ook werkcoach bij Menso, hoe die samenwerking er in de praktijk uit ziet. Samen onder één dak zitten heeft zoveel voordelen, klinkt het.

Deze ochtend voerden Twickler en Lutter nog samen een evaluatiegesprek met een jongere en zijn ouders. "Ook zijn werkbegeleider sloot aan, dat gaat allemaal zo eenvoudig. De meerwaarde van één pand is enorm", zegt Twickler.

Binnenlopen

De medewerkers van EMCO, van Menso - en voor corona zat ook UVW hier twee dagen per week - komen elkaar tegen in deze kantine, lopen makkelijk even bij elkaar binnen. "Ook een van de scholen waar we nauw mee samenwerken heeft hier een theorielokaal."

Samen Werkt prijkt er niet voor niets op de gevel en om de samenwerking nog meer te benadrukken wapperen de vlaggen van de verschillende organisaties naast de voordeur.

Maar nog veel meer dan onder hetzelfde dak zit het geheim van het succes toch ook in de gedeelde visie. Kamps verwoordt het mooi: "Kijk, we hebben de mensen gewoon goed in beeld. Niet alleen de jongeren, maar ook de 27-plussers, de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Iedereen doet mee, 'niemand zit thuis' betekent hier echt iets."

Ook de nauwe contacten met VSO- en PRO-scholen zijn daarbij cruciaal, vult Twickler aan. Ze is regelmatig op scholen te vinden, bespreekt alle leerlingen met een werkprofiel. Ook het functioneren van leerlingen tijdens hun stage wordt daarbij meegenomen. "We willen gewoon niet dat jongeren thuis komen te zitten. Er moet na school sprake zijn van een passend vervolg. Als beschut toch te hoog gegrepen is, kijken we naar vormen van dagbesteding. Ik laat een jongere niet zomaar los."

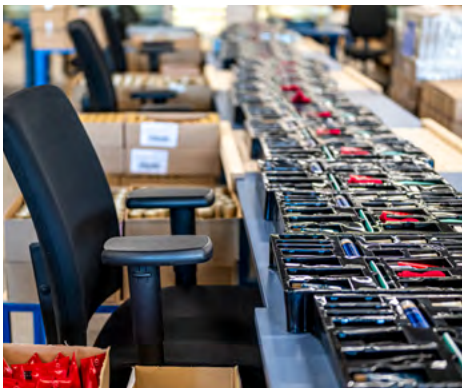
Leerplichtambtenaren

Twickler houdt jongeren niet alleen in beeld, ze werkt ook nauw samen met de leerplicht-ambtenaren - ook ondergebracht bij Menso. Regelmatig hebben ze overleg wanneer een jongere veel lessen verzuimt.

Veel van 'haar jongeren' kampen namelijk met allerlei problemen en hebben vaak al heel wat mee-gemaakt. "Een groot aantal woont in een beschermd woonvorm. Maar juist voor deze jongeren is structuur en dagritme zo belangrijk." Het is helder, de betrokkenheid bij de doelgroep is groot. Lutter: "Deze mensen, deze jongeren wonen natuurlijk ook in andere gemeenten en deze aantallen zijn écht niet typisch voor Emmen." Ze benadrukt dat de gemeente Emmen gelukkig overtuigd is van het belang van het leerwerkbedrijf. "Heel veel gemeenten zijn met de invoering van de Participatiewet het SW-bedrijf gaan afbouwen, maar die visie is hier nooit omarmt." Ze glimlacht. "De instroom naar de WSW mag dan wel gestopt zijn, deze doelgroep blijft bestaan."

'HET FEIT DAT DE GEMEENTE HET GROENONDERHOUD BIJ EMCO HEEFT ONDERGEBRACHT, ZEGT VEEL'

Een paar deuren verderop zitten de twee directeuren. Heidy Postma, directeur van Menso en Jan Edzes van EMCO. Ze vertellen graag over de samenwerking, rondom beschut. En ja, ze hebben elkaar de afgelopen vijf jaar goed leren kennen en misschien nog belangrijker, leren vertrouwen. Gelukkig werken ze samen met een gemeente met oog voor deze doelgroep.



Door korte lijntjes met het speciaal voortgezet onderwijs en praktijkscholen komen jongeren zoals Sharona niet thuis te zitten. Na een stage bij leerwerkbedrijf EMCO bleek twee jaar terug al dat een beschut werkplek goed bij Sharona zou passen.

Edzes: “Het feit is nu eenmaal dat beschut werk financieel niet uit kan, deze groep vraagt veel begeleiding en daarbij komt ook nog dat het geld niet geoormerkt is. Gemeenten kunnen er ook lantaarnpalen van kopen.” Niet in Emmen. Het feit dat de gemeente het groenonderhoud bij EMCO heeft ondergebracht, zegt veel.

Postma knikt. Alleen naar de centen kijken is te smal gedacht, vindt ze. “De maatschappelijke kosten zijn zó groot wanneer deze doelgroep thuis blijft zitten. Denk alleen maar aan de zorgkosten, aan mensen die afglijden naar criminaliteit.” Maar dat zijn weer andere potjes, andere geldstromen.

Edzes en Postma zijn trots op wat ze hier hebben neergezet. Maar zorgen zijn er ook. Over de groeiende groep mensen die in Nederland langs de zijlijn staat. Over de veranderende arbeidsmarkt die steeds hogere eisen aan werknemers stelt. “Een havodiploma om vakken te mogen vullen?”, zegt Postma verbaasd.

‘MET EEN ANDER ETIKETJE VERANDER JE DE WERKELIJKHEID NIET’

Het vinden van geschikt werk voor de doelgroep - voor mensen met een beperking - wordt alleen maar moeilijker. Ook voor werkbedrijven als EMCO. Edzes geeft het voorbeeld van een bedrijf dat liever zelf een fabriek bouwt en mensen uit Oost-Europa haalt dan het werk uitbesteedt aan een leerwerkbedrijf.

Edzes: “Dit zijn puur financiële afwegingen. Bedrijven hebben de mond vol over maatschappelijk ondernemen.” Hij wijst erop dat het percentage werkgevers dat mensen met een beperking in dienst neemt, de laatste vijf jaar niet echt is gegroeid en nog altijd minder dan 15 procent is.

Postma: “We zijn hier vangnet én springplank. Ongeacht wat voor stempel mensen hebben. Iedereen moet zich kunnen ontwikkelen, kunnen groeien.”

Hoopvol

Maar ze zijn hoopvol. “Het besef dat veel mensen in de samenleving niet zo zelfredzaam zijn en echt niet bij een reguliere werkgever passen, groeit zeker. Alsof de werkelijkheid verandert, als we er een ander etiketje op plakken. Dat was echt een illusie.’

Op weg naar buiten tref ik een jong meisje dat de gang schoonmaakt. Ze groet vrolijk. Een tijdje terug ging het helemaal niet goed met haar, vertelt ze. Ze spijbelde veel en dreigde zonder diploma van school te gaan. Met inzet van Menso, EMCO en de leerplichtambtenaar werkt ze hier en gaat ze twee dagen per week naar school. ■

Op locatie

Wie: Dennis Wiersma, staatssecretaris van Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid

Waar: Ministerie van Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid, Den Haag

”Werk op een beschut werkplek zorgt voor meer zelfvertrouwen. Ik zie dat te veel mensen die graag willen werken, nog langs de kant staan. Dat is jammer, want iedereen is nodig. Fantastisch dat organisaties zoals de Rijksschoonmaak-organisatie zich inzetten voor meer van dit soort werkplekken. Samen helpen we meer mensen op weg naar werk.”

Beeld: Peter-Arno Broer

Rijksschoonmaakorgan

Almere Jungle biedt dagbesteding én beschut werk

TEKST: PETER BOORSMA - BEELD: ELSKE HAZENBERG

Maatschappelijk commitment, een goed werkend loket bij de gemeente Almere, proefplaatsingen en inkomsten uit toegangskaartjes. Zie hier de ingrediënten die Dierenpark Almere Jungle maken tot de grootste werkgever van beschut werk in Flevoland.

Dierenpark Almere Jungle wordt voor een fors deel gerund door mensen uit de dagbesteding en beschut werk. Ook Jeugdhulp maakt deel uit van het park. Meer dan tweehonderd mensen verzorgen met ondersteuning van professionele begeleiders de kleine zoogdieren, reptielen, vissen, vogels en insecten, werken in de horeca, de techniek, de winkel of de groenverzorging. Achttien mensen werken op een beschut werkplek én een iemand op proef. Daarmee is Almere Jungle de grootste particuliere 'beschut-werkgever' van de stad én van Flevoland.

"Daar worden we niet rijk van", zegt directeur Robert Loose. "Een aanbieder van dagbesteding zoals wij heeft niet echt voordelen bij het in dienstnemen van iemand op een beschut werkplek. Maar de gemeente verlangt het van ons en het past bij onze sociaalmaatschappelijke uitstraling. We willen de stad onze sociale functie laten zien. Op een groot bord bij de ingang vertellen we daarom dat we niet alleen een dierenpark en botanische tuin zijn, maar ook een centrum voor dagbesteding, beschut werk én een jeugdhulpinstelling."

Tweede geldstroom

Almere Jungle kan beschutwerkplekken aanbieden omdat er ook een tweede geldstroom is, legt Loose uit. De werknemers worden betaald uit de loonkostensubsidie én de inkomsten uit de toegangskaartjes. Met de begeleidingsvergoeding van 7.600 euro per persoon die hij van de gemeente Almere krijgt, komt hij net uit.

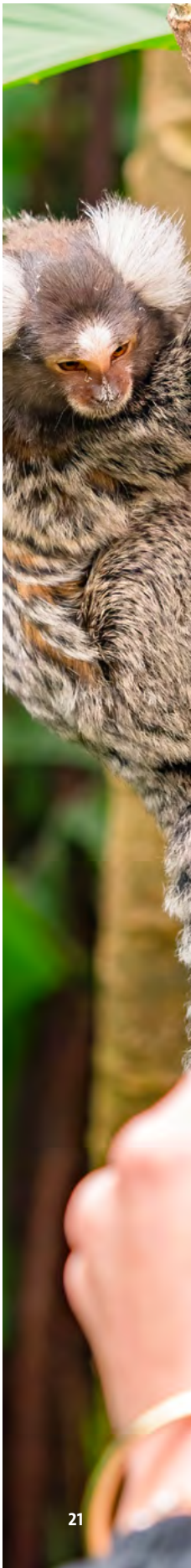
"Maar het moet niet minder worden, dan is het financiële plaatje niet meer rond te krijgen", waarschuwt Loose. De inkomsten staan sowieso al onder druk omdat het gemiddelde loonwaardeniveau van de nieuwe mensen daalt. "Nu er hard wordt getrokken aan beschut werk, lijkt het erop dat de vijver opdroogt. Er wordt ook gekeken wordt naar mensen met grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Datzelfde zie je bij mensen uit het Doelgroepregister."

Strikt onderscheid

Dat is niet alleen een financieel probleem, maar ook een hrm-probleem, benadrukt Loose. "Op de werkvloer maken wij strikt onderscheid tussen de mensen uit de dagbesteding en die van beschut werk. Dat is belangrijk, want beschut werkers zijn werknemers die salaris ontvangen. Dat moeten ze wel echt verdienen. Zijn ze niet productiever dan mensen in de dagbesteding, dan krijg je scheve ogen."

Dunne marges

Almere Jungle wilde een aparte stichting oprichten voor de beschut werkers die na twee jaar vast in dienst komen. De marges zijn immers smal en met een stichting zou je kunnen voorkomen dat heel het dierenpark omvalt doordat er een paar medewerkers uitvallen. Maar zo'n stichting zou worden gezien als een uitzendbureau waardoor de werkgeverslasten gelijk zo'n 20 procent hoger liggen en het financiële plaatje niet rondkomt. "Dat geeft ook maar weer eens aan hoe dun de marge is. We hoeven er



natuurlijk niet aan te verdienen, maar het maakt ons wel kwetsbaar."

ROBERT LOOSE (ALMERE JUNGLE): 'OP DE WERKVLOER MAKEN WIJ STRIKT ONDERSCHEID TUSSEN DE MENSEN UIT DE DAGBESTEDING EN DIE VAN BESCHUT WERK'

Succesfactoren

Waar moeten aanbieders van dagbesteding nu op letten als ze beschut werk willen aanbieden? Er moet in ieder geval een tweede geldstroom zijn uit de verkoop van producten of zoals bij het dierenpark, uit toegangskaartjes, aldus Loose.

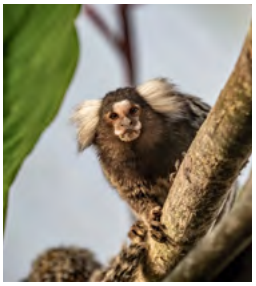
Ook de proefplaatsing is een succesfactor. In Almere werkt iemand die in aanmerking komt voor beschut werk eerst acht weken op proef, zonder salaris. Voordeel daarvan is dat er geen terugval in inkomen is als het onverhoopt niet uitpakt als verwacht. Terugval ná de proefperiode komt in Almere eigenlijk niet voor.

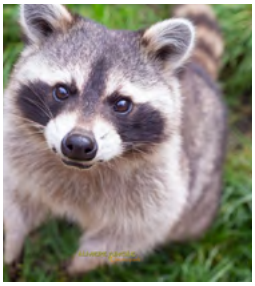
Spinnen in het web

Tot slot noemt Loose de samenwerking met de gemeente. De gemeente Almere heeft een klein team van twee accountadviseurs Beschut Werk die als spinnen in het web alle contacten onderhouden; met de aanbieders van dagbesteding, met de werkgevers, de scholen en natuurlijk de werknemers zelf. Ook na de start van het contract houden ze contact. "Je weet precies bij wie je moet zijn en zo'n één-loketfunctie is cruciaal", benadrukt Loose. "Veel werkgevers hebben anders geen idee waar ze moeten zijn in de gemeente." ■

Minimaal één beschutwerkplek

In Almere werken eind 2021 ruim honderd mensen op beschut werkplekken, fors boven de doelstelling. Dat er zoveel mensen geplaatst worden, is mede te danken aan het feit dat de gemeente Almere van de aanbieders van dagbesteding eist dat ze ook beschut werk organiseren, minimaal één plek. Zo komen meer plekken beschikbaar en wordt de overgang van dagbesteding naar beschut werk eenvoudiger. Dankzij dit beleid staat 'werk' ook goed op het netvlies bij de aanbieders, aldus Loose. "Het waren toch altijd twee werelden. Die komen zo bij elkaar."





Almere Jungle is ooit begonnen als opvang voor dieren. Inmiddels zijn er ook steeds meer exotische dieren te zien. Er leven nu vogels, zoogdieren, vissen, reptielen, insecten en ongewervelde dieren. Daarnaast is er een botanische tuin en natuurlijk een café en een winkel. Er komen meer dan 100.000 bezoekers per jaar. Het dierenpark telt - los van 19 beschut-werkers - 63 medewerkers, die 180 volwassen en 40 jeugdhulp-cliënten begeleiden. Almere Jungle is alle dagen open. De toegang is 5,95 euro.

Weerstanden overwinnen

TEKST: JESSICA MAAS/ BEELD: I.STOCK

Iedereen doet mee, niemand meer langs de zijlijn. Mooie woorden, maar een daadwerkelijk inclusieve arbeidsmarkt vraagt veel. Van bestuurders, van gemeentelijke organisaties en van heel veel partners. Hoe krijg je alle neuzen dezelfde kant op? Hoe ga je met weerstand om? We vroegen het aan drie experts.

‘Veranderen is tegen ons instinct’

Ayca Szapora is neurowetenschapper, cognitief psycholoog, zelf-realisatiecoach en bedrijfskundige met een Black Belt in Lean & Six Sigma. Samen met filosoof Paul Smit schreef ze het boek ‘Veranderen voor luie mensen’ (Spectrum, 2020).

Ayca Szapora is een bevlogen spreker - en met mooie praktische voorbeelden legt ze de werking van het brein uit. Het is belangrijk om te weten hoe wij mensen aangestuurd worden, zegt ze. Oók voor leidinggevenden in het sociaal domein.

“Te vaak vergeten we namelijk nog dat ons bewustzijn erg beperkt is, ons bewuste brein kan misschien 60 bits per seconde verwerken. Ons onbewuste brein daarentegen verwerkt misschien wel 11 miljoen bits per seconde.”

Szapora: “Vaak - ook wanneer we iemand proberen te overtuigen - wordt hij of zij overladen met informatie, met argumenten en daarmee gaan we voorbij aan ons onbewuste brein, ofwel aan het reptielen- en zoogdierenbrein. We overschatten ons brein voortdurend, de ruimte voor strategische en weloverwogen besluiten is maar heel klein.”
Ze licht toe: “Ons reptielenbrein - het oudste deel - heeft maar één doel: overleven. Kan ik me voortplanten? Ben ik veilig? Daarmee bedoel ik veiligheid in de breedste zin van het woord.”
Ook als iemand bang is om zijn of haar baan te verliezen is dit deel van het brein voortdurend aan het werk. De ruimte voor creativiteit is beperkt.
Dan is er nog het zoogdierenbrein ofwel het limbisch systeem. “Dit deel is echt liever lui dan moe. Maakt voortdurend afwegingen tussen pijn en plezier. Dus: maak het ons zo makkelijk mogelijk, anders komen we echt niet in beweging.” Ook dit is een belangrijk inzicht, vervolgt Szapora. “Verandering moet ons dus niet te veel moeite kosten, dus laat me niet allerlei formulieren invullen, ik doe eigenlijk het liefst wat ik altijd al deed.”

‘WE OVERSCHATTEN ONS BREIN VOORTDUREND’

Natuurlijk is er ook de neocortex - met dit deel kunnen we strategisch denken, doelen stellen, reflecteren, geplande aandacht geven. “Maar vergeet niet, dit deel is voortdurend in strijd met het reptielen- en zoogdierenbrein. En daarom is het zo ingewikkeld om ons gedrag te veranderen. Daarom voelen we vaak zoveel weerstand om het anders te doen, het is eigenlijk tegen ons instinct.”

Hoe krijgen we mensen dan wel in beweging? “Hou het simpel en concreet, spreek het gevoel van mensen aan, vertel een verhaal met aansprekende beelden. Dát maakt impact en zorgt dat mensen zich veilig voelen. Dat zorgt voor vertrouwen.” ›

‘Met alleen mooie verhalen ben je er niet’

Dr Bert Pol is emeritus lector Overheids-communicatie aan de Faculteit Communicatie en Journalistiek van de Hogeschool Utrecht. Hij publiceerde een aantal boeken en artikelen, waaronder Overheidscommunicatie, een gedragswetenschappelijke aanpak. Pol is medeoprichter van bureau Tabula Rasa in Den Haag.

“Alles moet kloppen”, zegt Bert Pol droogjes. En dat is een hoop. Je kunt mensen met een mooie visie, met mooie verhalen zeker in beweging krijgen, maar kennis, de uitvoerbaarheid in de praktijk en de waardering in de omgeving zijn nét zo belangrijk.

“Het gaat in eerste instantie om de attitude. Hoe staan mensen - of dat nu ambtenaren of werkgevers zijn - tegenover het verhaal. Is de bron geloofwaardig, sympathiek? Heeft hij kennis van zaken of kletst ‘ie uit z’n nek?”

‘HEEFT HIJ KENNIS VAN ZAKEN OF KLETST ‘IE UIT Z’N NEK?’

Als een werkgever vervolgens gemotiveerd is om iemand met een arbeidsbeperking een werkplek te bieden, moet dit in de praktijk wel makkelijk te regelen zijn. “We weten uit onderzoek dat mkb’ers vaak helemaal geen tijd hebben voor allerlei subsidieaanvragen en ingewikkelde bureaucratie. En dat geldt natuurlijk net zo voor het ambtenaren-apparaat. Gemeentelijke organisaties krijgen zoveel op hun bordje - ze moeten ook nog eens óveral verstand van hebben en dan ga je toch prioriteren. Wat is urgent?”

Een ander belangrijk punt dat volgens Pol nog wel eens vergeten wordt, is de waardering van de omgeving ofwel de groepsdruk. Mensen zijn nu eenmaal groepsdieren. “Dan kan de reactie van directe collega’s of management zwaarwegend zijn. Hoe kijken zij tegen het onderwerp aan? Vinden zij het van belang? Het is daarom essentieel dat de top - dus bijvoorbeeld bestuurders of directeuren - uitdraagt een inclusieve arbeidsmarkt waardevol te vinden.” Ook de waardering van de sociale omgeving in de privésfeer speelt mee. “Ken je iemand met een arbeidsbeperking, ben je lid van een kerkgemeenschap en hecht je veel waarde aan naastenliefde? Dat alles speelt een rol.”

Dan is er nog de ‘self efficacy’, vervolgt Pol. “De mate waarin mensen in staat zijn of zichzelf in staat achten gewenst gedrag uit te voeren. Dat leidt dan tot de zogenoemde intention-behavior gap. Je kunt wel iemand met een arbeidsbeperking willen aannemen, maar bijvoorbeeld helemaal niet in staat zijn om die formulieren goed in te vullen. En het daardoor uiteindelijk toch niet doen.”Pol kan het niet mooier maken. “Verhalen zijn zeker belangrijk, maar alleen daarmee ben je er niet. Gedragsverandering hangt van veel factoren af en echt alles moet kloppen.”

‘Kennis over gedrag is geen hobby, maar cruciaal bij het maken van beleid’

Rick van Baaren is hoogleraar Gedrags-verandering & Maatschappij, spreker en ondernemer van meerdere bedrijven. Hij is deskundig op het gebied van gedrags-beïnvloeding en communicatie. De nadruk in zijn onderzoek ligt op onbewuste processen en technieken om menselijk gedrag (subtiel) te veranderen.

“Mensen houden eigenlijk helemaal niet van verandering”, stelt Van Baaren. “Volkomen natuurlijk dat verandering - ook binnen een organisatie of bedrijf - vaak op weerstand stuit. Het is daarom belangrijk om hier oog voor te hebben, ook voor de verschillende vormen van weerstand.” Van Baaren legt uit. Er kan sprake zijn van opstandigheid - mensen voelen zich dan bedreigd in hun autonomie. “Je wilt helemaal niet dat iemand bepaalt wat je gaat doen.”

Een andere bekende vorm is scepsis. “Zij zien het nut van al die veranderingen niet in en vrezen de gevolgen.”De derde is een lastige vorm van

weerstand, die met de mooie term 'inertia' wordt genoemd. En dat staat voor 'niet bewegen', dit zijn de mensen die ja zeggen maar niets doen. Tsja, wie kent ze niet? "Deze mensen zijn niet per definitie tégen, maar voelen de urgentie niet om in actie te komen." De vierde vorm van weerstand is inhoudelijke correcte weerstand ofwel een rationeel meningsverschil.

'KENNIS OVER GEDRAG IS GEEN HOBBY, MAAR CRUCIAAL WANNEER JE BELEID MAAKT'

Organisaties die voor een flinke verandering of transitie staan, doen er volgens Van Baaren goed aan om de weerstand stevig onder de loep te nemen. Waar zit de pijn precies? Wat wil je uiteindelijk bereiken? Wat verwacht je van een team? Wat zou werkgevers bijvoorbeeld triggeren om meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen? Door op deze manier naar beleid en de uitvoering van beleid te kijken, kan volgens de hoogleraar veel weerstand voorkomen worden. "Kennis over gedrag is geen hobby, maar cruciaal wanneer je beleid maakt en mensen probeert te bewegen hun gedrag te veranderen. Wij denken dat met regels en wetten te bereiken."

En daarmee slaan we volgens de hoogleraar de plank volledig mis en gaan we voorbij aan bekende inzichten uit de psychologie. "Gedrag is toch vooral het resultaat van motivatie en weerstand. Ik zie gelukkig dat bij sommige organisaties en gemeenten de kennis over gedrag groeit, maar hoe hoger in de boom, hoe meer financieel-economische belangen een hoofdrol spelen. Daar lopen bevlogen ambtenaren soms weer tegen aan. Ik hoor die frustratie regelmatig terug." ■

COLUMN

Levensgeluk

Werk is belangrijk voor ons allemaal. Het hoort bij je identiteit. Het zegt iets over wie je bent. Je telt mee in de samenleving. Je levert een bijdrage. En hopelijk krijg je af en toe een compliment, goed voor je zelfvertrouwen.

Dit geldt ook voor mensen met een beperking. Ook zij willen erbij horen, dromen van een toekomst, hun mogelijkheden en talenten ontdekken en het beste in zichzelf naar boven halen.

Onze dochter Vera heeft een licht verstandelijke beperking. Op haar 18e hield het ZMLK-onderwijs voor haar op. Ze wilde zich verder ontwikkelen, maar geschikt vervolgonderwijs was er niet. Gelukkig kreeg ze via de sociale werkvoorziening een kans op de arbeidsmarkt.

Ze werd rondgeleid door de directeur. Die informeerde na afloop of Vera nog vragen had. Vera wees naar het 'aanwezig en afwezig'-bord bij de receptie. 'Kom ik daar óók op te staan?' vroeg ze. 'Jazeker,' zei de directeur, waarop Vera zei dat ze er dan graag wilde komen werken.

Onze dochter was trots. Ze had een baan met collega's. Ze kreeg respect, vertrouwen én een salaris plus vakantiedagen. Bijna van de ene op de andere dag veranderde haar gedrag. Ze werd rustiger en aardiger. Ze maakte sprongen in haar ontwikkeling.

Investeren in talentontwikkeling werkt overigens naar twee kanten. Vera is een completer mens geworden, maar ze verrijkt op haar beurt ook de organisatie waar ze in dienst is. Ze is zinvol bezig, zeer gemotiveerd en nooit ziek. Ze is puur, eerlijk en het zonnetje in huis, een inspiratiebron voor anderen.

Wat ik wil zeggen is dit: werk voedt de eigenwaarde. Beschut, aangepast, betaald..., maakt niet uit. Wat het teweegbrengt is trots, brandstof voor verdere ontplooiing, bepalend voor het levensgeluk van iemand met een beperking, een zegen ook voor de familie. ■

Gijs Wanders
Oud-nieuwslezer NOS Journaal, wereldreiziger, schrijver, filmer en wandelcoach van zijn dochter Vera

Op locatie

Wie: Kholoud Al Mobayed, wethouder Sociale Zaken, Arbeidsmarktbeleid en Welzijn, gemeente Hoorn
Waar: WerkSaam, Hoorn

"Beschut werk is eigenlijk een bijzondere term. In mijn ogen is beschut werk altijd een werkplek met een bijzonder verhaal. Het vraagt van de werkgever, de gemeente en de professionals heel gerichte aandacht om medewerkers met een beperking op het juiste werk op het juiste niveau in te zetten en te begeleiden. Dit kan alleen in samenspraak en samenwerking met elkaar. Geen werkplek is daardoor hetzelfde, iedere plek is uniek. Daar ligt in mijn beleving ook het belang. In onze maatschappij willen we niemand buitensluiten en tegen niemand meer hoeven te zeggen dat het niet past of niet kan. We zijn inclusief en voor deelname van allen. Als dit iets extra's vraagt, dan hebben wij gelukkig de mogelijkheden om dit te bieden. Dat is de kracht en het belang van beschut werk; dat niemand meer langs de zijlijn blijft staan."

Beeld: Peter-Arno Broer

Wonder of Nature
Wonder of Nature
Wonder of Nature

Een kwestie van geld

TEKST: PETER BOORSMA

Een van de verklaringen voor het feit dat het aantal gerealiseerde beschutwerkplekken achterblijft bij de doelstelling is dat het een 'dure' regeling is. Klopt dat ook?

"Eigenlijk is het een lastig moment om nu te praten over financiën, want we staan net op een soort kantelpunt, omdat er vanaf januari wordt betaald naar realisatie van de loonkostensubsidie", zegt Sjoerd van het Erve, directeur van het Bossche Weener XL en bestuurslid van Cedris. Maar na deze disclaimer wil hij best wel wat zeggen over beschut werk en geld.

We vallen maar gelijk met de deur in huis: kan het uit met beschut werk of legt een gemeente er geld op toe?

Van het Erve neemt een aanloopje om deze vraag te beantwoorden. Hij legt uit dat er bij de financiën van beschut werk drie dingen belangrijk zijn, namelijk wie er toegang heeft tot het 'advies beschut werk', de compensatie uit de loonkostensubsidie en de uitvoerings- en begeleidingskosten.

Toegang

De toegang is een serieus probleem, aldus Van het Erve. UWV - de instantie die het advies beschut werk afgeeft - let vooral op de permanente begeleiding die iemand nodig heeft, bijvoorbeeld dat een leidinggevende veel instructie moet geven. "Maar kijken we in ons bestand, dan zien we ook veel mensen met een laag werktempo, een lage taalvaardigheid en mensen die niet altijd representatief zijn. Vaak in cumulerende zin. Daarnaast functioneren sommige mensen de hele week goed, maar gaan ze op donderdagmiddag ineens helemaal door het lint. Dat zijn serieuze beperkingen die echter niet of onvoldoende door UWV worden meegewogen. Het systeem sluit dus vaak niet aan", aldus Van het Erve, die liever een wat ruimer en eenduidiger criterium zou hebben voor mensen die het bij een reguliere werkgever niet gaan redden.

Dan is er het probleem van de loonkostensubsidie. De vergoeding daarvoor komt uit het 'BUIG-budget', dat ook bedoeld is als vergoeding voor het betalen van de bijstandsuitkeringen. Het idee is dat een gemeente die iemand aan het werk helpt met loonkostensubsidie zo'n 15.000 euro bespaart op uitkeringskosten. Maar voor mensen zonder uitkering - de 'nuggers' - zit die besparing er niet in. Ook bij lage loonwaardes van onder de 30 procent, valt de som niet rond te maken.

Toch is er op dit gebied goed nieuws, aldus Van het Erve. Want vanaf 1 januari 2022 komt er een vergoeding voor loonkostensubsidie op basis van realisatie (zie kader). Daardoor komt de vergoeding dichter bij de werkelijke kosten te liggen en vervalt de perverse prikkel om niets te doen voor mensen zonder uitkering. Een bijkomend voordeel van de nieuwe systematiek is volgens Van het Erve dat de noodzaak voor een vinkje 'beschut werk' om loonkostensubsidie vergoed te krijgen, iets minder groot wordt. "Iemand kan dan ook met loonkostensubsidie naar de Banenafspraak."

SJOERD VAN HET ERVE (WEENER XL): 'GEMEENTEN MOETEN GAAN DENKEN IN TOTALE BUSINESS CASES'

Mensen in beschut werk vragen om veel begeleiding, daarom hebben ze tenslotte het advies 'beschut' gekregen. De vergoeding voor die begeleiding bedraagt iets meer dan 8.500 euro per jaar. Effectief is het zelfs nog minder, zo'n 7.200 euro. "Dat komt omdat vorig jaar de no risk-polis uit de regeling is gehaald. Die 7.200 euro is echt veel te laag! Want uit onderzoek van Robert Capel uit 2020 blijkt dat de werkelijke kosten rond de 11.000 euro per jaar liggen."

Berenschot-adviseur Martin Heekelaar denkt dat de gemiddelde begeleidingskosten zelfs nog hoger liggen dan die 11.000 euro.

Van het Erve zou dan ook graag zien dat het Rijk gemeenten vergoedt naar realisatie én realiteit. Zo zouden ook de pensioenbijdragen moeten worden meegenomen in de loonkostensubsidie.

Aan de slag

Dat ontslaat gemeenten niet van de plicht met beschut werk aan de slag te gaan, vindt Van het Erve. Ze moeten gaan denken in totale business cases. "In Den Bosch zijn de sociale dienst en het SW-bedrijf in elkaar geschoven in Weener XL. Regio's waar dat niet is gebeurd, hebben het probleem dat bij plaatsing de gemeenten misschien wel 15.000 euro besparen op uitkeringskosten terwijl de SW-bedrijven zitten met de uitvoeringskosten. Je moet leren dat te zien als één business case. Je zou zelfs besparing op zorg- en justitiële kosten moeten meewegen."

Heekelaar: "Hoe je het ook wendt of keert, er is een groep mensen die veel begeleiding nodig heeft. Daar moet je wat voor doen. Dat is je wettelijke en maatschappelijke plicht." ■

Loonkostensubsidie op basis van realisatie

Vanaf januari 2022 verandert er wat in de vergoedingensystematiek en worden de middelen voor loonkostensubsidie verdeeld op basis van realisatie. Het geld voor loonkosten-subsidie komt nu nog uit hetzelfde budget waaruit ook de uitkeringen worden betaald, het BUIG-budget, vertelt directeur Leo Aarts van onderzoeksbureau Significant APE. "Dat leidt tot perverse prikkels om geen loonkostensubsidie in te zetten. Bijvoorbeeld bij mensen zonder uitkering valt er ook geen besparing te halen."

Om die perverse prikkels weg te nemen wordt het geld voor loonkostensubsidie voortaan binnen BUIG apart gezet en verdeeld op basis van realisatie. Dat wil zeggen dat er een verdeelsleutel komt op basis van wat gemeenten in het voorgaande jaar - voor het budget 2022 zijn dit de uitgaven in 2021 - hebben uitgegeven aan loonkostensubsidie. Dat wil overigens niet zeggen dat gemeenten de volledige uitgaven vergoed krijgen, maar het komt waarschijnlijk wel dicht in de buurt.

Daarnaast wordt er nog nagedacht om de middelen van beschut werk zelf te verdelen op basis van realisatie, aldus Aarts. "Maar nu met de kabinetsformatie is dat plan even op de stapel gelegd."

Op locatie

Wie: Elfriede Boer, directeur Werkzaak Rivierenland

Waar: Coop-supermarkt in Culemborg

”De arbeidsmarkt is pas echt inclusief als werkgevers kijken naar de mens en niet alleen naar het label wat op een mens is geplakt. Dan ontstaan de beste matches tussen werkzoekenden en werkgevers. Zoals bij de Coop, die hun personeelsprobleem oploste door een functie te creëren voor Nick waardoor hij zijn droombaan heeft én zich kan blijven ontwikkelen. Werkzaak zoekt deze kansen en oplossingen die met de juiste begeleiding mogelijk zijn.”

Beeld: Peter-Arno Broer

BLIK
SOEP IN ZAK
unox
KLASSIEKE TOMATEN
EXTRA
CHINESE TOMATEN
HELDERE GROENTE
HELDERE KIPPEN
ROMIGE CHAMPIGNON
ROMIGE MOSTERD
Bio

HOME

Gegrepen door beschut werk?

Kijk voor meer informatie over wet- en regelgeving, handreikingen, bijeenkomsten en praktijkvoorbeelden op de website van de Programmaraad: samenvoordeklant.nl

Waar bent u naar op zoek...?

Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden
De Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt ondersteunt arbeidsmarktregio's bij hun opgave meer mensen aan het werk te helpen door kennisdeling en de ontwikkeling van instrumenten op een breed scala van onderwerpen zoals Praktijkleren, Banenafspraak en Gegevensuitwisseling. De Programmaraad is een samenwerking van Divosa, VNG, UWV en Cedris.

Programmaraad

samenvoordeklant.nl