

# ➔ Beschut werk bij reguliere werkgevers

Noortje Hippert, Jildou Talman en Mirjam Engelen



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



## ➔ Beschut werk bij reguliere werkgevers

- Hoe kan dit?
- Wat zijn ervaringen?
- Wat zijn succesfactoren?

# → Vertel: hebben jullie hier ervaringen mee?

- Als uitvoerder bij gemeente?
- Als begeleider van werknemers?
- Wat gaat goed, wat kan beter?

## → Ons onder

- 13 werkpl  
bezocht (1  
klantmar  
(werkge
- Bij 10 v
- Rappo  
slager  
plaatsen bij



debeleidsonderzoekers

### Nieuw beschut werk bij reguliere werkgevers

Kwalitatief onderzoek naar succesvolle plaatsingen

gevers  
edewerker,  
sider  
ten erin  
chut te  
ars.

# → Wat doen gemeenten?

- Beschut werk alleen bij sociaal ontwikkelbedrijf.
- Beschut werk regulier wanneer passend.
- Alleen reguliere plaatsingen mogelijk.
- Geen specifiek beleid, incidentele plaatsingen bij reguliere werkgevers.
- Herkenbaar? Waar zitten jullie?

# → Hoe kom je aan plekken?

- Van stage naar werkplek.
- Specifieke plek zoeken voor specifieke kandidaat.
- Werkgever zoekt kandidaat (SROI verplichting bijvoorbeeld).
- Werknemer heeft werkgever gevonden.
- Vacatures omzetten naar beschut.

# → Het kán werken! - start -

- Een 'klik' is het belangrijkste: werkgever en werknemer willen iets voor elkaar betekenen.
- Kennismaking en proefplaatsing zijn belangrijk.
- In die eerste fase is er veel steun vanuit de gemeente.

# → Het kán werken - een arbeidsovereenkomst -

- Rol gemeente wordt kleiner en die van werkgever/leidinggevende/begeleider groter.
- De begeleidingsbehoefte is groot en blijft groot.
- Werkgevers vinden soms dat de gemeente te veel naar de achtergrond verdwijnt.



# → Meer werkplekken bij reguliere werkgevers?

- Wat denken jullie?

# → Meer werkplekken bij reguliere werkgevers?

- Wij denken dat het kan, maar niet eenvoudig is.
- Cruciaal voor gemeenten is opbouw en onderhoud van groot netwerk van werkgevers.
- Cruciaal voor werkgevers/leidinggevende is blijvend tijd maken voor begeleiding van de werknemer.

# → Meer werkplekken bij reguliere werkgevers?

- Wij denken dat het kan, maar niet eenvoudig is.
- Cruciaal voor gemeenten is opbouw en onderhoud van groot netwerk van werkgevers.
- Cruciaal voor werkgevers/leidinggevende is blijvend tijd maken voor begeleiding van de werknemer.

## → Slotconclusie

- Plaatsingen bij reguliere werkgevers zorgen voor grotere diversiteit aan werksoorten.
- Daardoor is er meer kans op een passende werkplek.
- Maar... het is niet eenvoudig!
- Het kan nodig zijn werknemer tijdelijk op te vangen in de beschutte omgeving van het sociaal ontwikkelbedrijf.

# Succesfactoren bij beschut werk bij reguliere werkgevers

## Succesfactoren aan gemeentekant:

- Eén of meerdere specialistische bemiddelaars voor de doelgroep beschut werk
- Elke werkgever heeft bij de gemeente/het sociaal ontwikkelbedrijf een vast aanspreekpunt
- Er blijven beschutte werkplekken beschikbaar bij het sociaal ontwikkelbedrijf
- Een kwantitatief en kwalitatief breed netwerk van werkgevers
- Detacheringsconstructie is mogelijk
- Bemiddelaars zijn toegestaan om in de uitvoering creatieve oplossingen/constructies te vinden voor kandidaten
- Aanvraagproces voor de begeleidingssubsidie wordt vereenvoudigd

Gemeenten reiken bemiddelaars benodigde kennis en tools aan

Werkgevers zijn lastig te vinden, maar met het oog op de kandidaat moeten werkplekken wel aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen

Beleid gericht op kwaliteitsborging en duurzaamheid is belangrijk

## Landelijke aanbevelingen:

- Hoogte begeleidingssubsidie ligt voor langere periode vast
- Werknemers met een indicatie beschut werk tellen mee voor de banenafsprake

## Succesfactoren aan bemiddelaarskant:

### Voor de match tussen kandidaat en werkgever

- Duidelijk maken dat (familie van) kandidaten ook zelf werkgevers kunnen aandragen
- Voorafgaand aan de plaatsing realistische verwachtingen over de kandidaat scheppen bij de werkgever
- Volledig en concrete voorlichting kunnen geven over beschikbare subsidies, inclusief de begeleidingsvergoeding

### Voor de kennismaking op de werkplek:

- Kennismakingstraject aanbieden en benutten, zoals een proefplaatsing of detachering
- Korte lijntjes met zowel werkgever/begeleider als met werknemer
- Werkgever/begeleider wijzen op mogelijkheid van jobcarving
- In overleg met begeleider dagindeling zo opstellen dat deze begeleiding van de werknemer toestaat
- Voor andere collega's een overdraagbaar portfolio opstellen over werknemer
- Mogelijkheden zien voor professionalisering van begeleider, bijvoorbeeld door aanbieden trainingen/cursussen
- Administratieve ontzorging van werkgever

Bemiddelaars stomen begeleiders klaar voor ná het kennismakingstraject

### Na het tekenen van het contract:

- Blijvende ondersteuning van werkgevers en regelmatige preventieve werkbezoeken, ook na kennismakingstraject

Na het kennismakingstraject is het werk nog niet afgelopen: de kans op uitval blijft

## Succesfactoren aan werknemerskant:

- Basiswerknemersvaardigheden, zoals punctualiteit en communicatie
- Motivatie op de werkplek
- Transparantie over wensen en voorkeuren, dan wel tegenover begeleider, dan wel tegenover bemiddelaar

Goede begeleiding op de werkvloer blijft belangrijk!

## Succesfactoren aan werkgevers- en begeleiderskant:

- Als je als werkgever niet zelf begeleidt: vindt een leidinggevende met de juiste begeleidingsvaardigheden
- Blijvend voldoende tijd om de werknemer te begeleiden: zorg ook voor continuïteit in de begeleiding van de werknemer
- Realistische verwachtingen van werknemer met een indicatie beschut werk
- Jobcarving tijdens kennismakingstraject, blijven aanpassen van takenpakket na indienstneming
- Voorbereiding van de rest van het team op samenwerking met werknemer met indicatie beschut werk
- Focus op krachten van werknemer, in plaats van verlies van productiviteit

Een passende, duurzame beschutte werkplek

## → Tot slot

- Het rapport [Nieuw beschut werk bij reguliere werkgevers](#)
- Nieuwsbericht [Nieuw onderzoek: beschut werk bij reguliere werkgevers, \(hoe\) kan dat?](#)

 [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