

➔ Vraag en antwoord webinar Simpel Switchen, 10 december 2020

Eind 2020 presenteerden Movisie en Stimulansz een verkennend onderzoek naar de belemmerende en bevorderende factoren bij het switchen tussen dagbesteding en werk. In een webinar gingen de onderzoekers Harry Michon (Movisie) en Frans Kuiper (Stimulansz) in op de resultaten. Rinske Wegener vertelde hoe de gemeenten Haarlem en Zandvoort proberen het switchen zo eenvoudig mogelijk te maken. Tijdens het webinar zijn er in de chat veel vragen gesteld. Deze worden hieronder beantwoord.

➔ Zou arbeidsmatige dagbesteding een voorziening moeten zijn vanuit de Wmo of vanuit Werk & Inkomen?

Onderzoekers: Hoe een gemeente de arbeidsmatige dagbesteding organiseert is goeddeels aan de gemeente. Gezien onze bevindingen zou ik zeggen: zet een integrale organisatie op waarbij het niet langer de vraag centraal staat of Wmo of Werk & Inkomen dat doet, maar hoe zij samen een goed aanbod kunnen formuleren.

➔ Als iemand zonder uitkering wel behoefte heeft aan werk of dagbesteding, steek je hem dan in vanuit de re-integratiedachte of vanuit arbeidsmatige dagbesteding? En wat maakt dat je voor de een of de ander kiest?

Onderzoekers: Dat zou ik dus af laten hangen van de vraag. En ik zou de samenwerking tussen organisaties zodanig proberen in te richten dat expertise gebundeld wordt.

➔ Is er aandacht voor de financiële consequentie bij een stap terug?

Onderzoekers: Een stap terug kan financiële gevolgen hebben voor zowel de klant als de organisatie. Het is belangrijk de gevolgen van zo'n stap goed in beeld te brengen. Gemeenten kunnen nadelige financiële gevolgen via maatwerk opvangen, bijvoorbeeld met inzet van premies, bijzondere bijstand of met toepassing van art 18 lid 1 van de Participatiewet. Zo kun je de bijstand afstemmen op de persoonlijke omstandigheden van de klant. SZW: Daarnaast heeft het Nibud vanuit het project Simpel Switchen in de Participatieketen onlangs de Rekentool 'van uitkering naar werk' beschikbaar gesteld, zie: <https://www.nibud.nl/beroepsmatig/van-uitkering-naar-werk/>.

➔ U zegt dat de indicatiestelling statisch is. Hoe kan deze dynamischer worden gemaakt?

Onderzoekers: Tijdens het webinar ben ik ook op deze vraag ingegaan. Eén deelaspect hiervan is dat het assessmentproces van wat de best passende plek is voor iemand, niet van eenmalige inschatting afhankelijk is, maar van terugkerende beoordelings- en gespreksmomenten. Dit is een vraag die veel meer uitwerking behoeft. In het stimuleringsprogramma dat we aanbevelen, zou deze vraag meegenomen moeten worden.

➔ In hoeverre bestaan de knelpunten echt en in hoeverre worden ze 'ervaren' door onvoldoende kennis?

Onderzoekers: De knelpunten die geïnventariseerd, zijn gebaseerd zowel op wet- en regelgeving, als literatuur, als raadpleging van ter zake kundige mensen in de (gemeentelijke) praktijk. Dus de beschreven knelpunten zijn gebaseerd op een mix van concrete ervaringen - van een grote groep respondenten -, analyse van beleid en 'educated guesses' van experts. Maar het gaat zeker niet over knelpunten die worden 'ervaren door onvoldoende kennis'.

- ⇒ Professionals weten vaak niet wat de beste interventie is of ze beschikken er niet over. Is dat niet het grootste probleem? Ze denken dat betaald werk niet haalbaar is of ze weten niet dat IPS effectief...

Onderzoekers: Of dat gebrek aan overzicht het grootste probleem is, weet ik niet. Het lijkt wel een factor. In het geval van IPS gaat het om mensen die onder andere 'regulier betaald' werk willen vinden, dat is een subgroep. Voor andere mensen is deels andere methodiek nodig. Voor IPS zelf geldt overigens dat ook in die trajecten de knelpunten die in het rapport benoemd zijn een rol kunnen spelen.

- ⇒ Methodisch is er al veel voor handen om klanten te diagnosticeren en te monitoren zoals de Invra- en Melba-methode. Dat zie ik niet terug in het rapport? De professionaliteit/deskundigheid dient in de oplossingsrichting centraler te staan.

Onderzoekers: Het rapport focust inderdaad niet op specifieke begeleidings- of inschattingsmethodieken. Deskundige begeleiding is volgens mij ook een heel belangrijk element. Mee eens dus wat dat betreft. Voor dit rapport voerde het te ver om in te gaan op de diverse methodieken voor diverse doelgroepen en subgroepen. We verwijzen wel naar de generieke module (kwaliteitsstandaard) Daginvulling en Participatie ("een waardevolle dag"). Zie referentielijst opgenomen in onderzoek op <https://www.samenvoordeklant.nl/nieuws/simpel-switchen-op-de-kaart>.

- ⇒ Is in het onderzoek ook gekeken naar begeleidingsmethodieken en instrumenten? Moet er niet meer uniformiteit komen in de manier hoe wij naar mensen kijken?

Onderzoekers: Zie het antwoord op de vraag hierboven.

- ⇒ Het gaat eigenlijk alleen over 'de trap op', is er ook ervaring met 'de trap af'? En kan dat ook een tijdelijk stapje terug zijn?

Onderzoekers: In het rapport gaat het nadrukkelijk over overgangen heen en weer. En zeker kunnen tijdelijke stapjes terug - hoe je dat ook definieert - goed zijn. Tijdelijke stapjes terug kunnen juist het proces dat iemand doorloopt vloeiend maken. Precies wat simpel switchen beoogt.

- ⇒ En de rol van werkgevers?

Onderzoekers: Het is heel belangrijk het perspectief van de werkgever te betrekken bij arbeidsvraagstukken in het algemeen, dus ook bij switchen. In dit rapport was het niet de hoofdfocus, maar het komt wel aan bod, zoals bij onze aanbeveling om samen plekken te creëren.

- ⇒ Hoe wordt UWV in het proces meegenomen?

Onderzoekers: Dit rapport zoomt in op de gemeenten. Maar ook de samenwerking tussen gemeenten en UWV komt aan bod. De aanbevelingen zijn mede aan het adres van UWV. Bij vervolgstappen moet UWV zeker op een of andere manier betrokken worden.

② Wat valt er te zeggen over het verbeteren van de relatie tussen UWV en gemeente?

Onderzoekers: Veel. Als zij de aanbevelingen in het slothoofdstuk gezamenlijk oppakken, zou dat al veel kunnen betekenen. En als ze zich laten inspireren door goede voorbeelden.

② Hoe zit het met de ontschotting tussen gemeenten en UWV?

Onderzoekers: Gemeenten en UWV zijn verschillende organisaties met eigen budgetten en verantwoordelijkheden voor de eigen doelgroepen. Van ontschotting tussen deze organisaties is geen sprake. Op grond van artikel 7 lid 7 van de Participatiewet kunnen gemeenten en UWV wel afspreken dat de gemeente de ondersteuning naar arbeidsparticipatie van mensen met een UWV-uitkering op zich neemt.

② Is ook het switchen tussen de indicatie Beschut Werk en de Banenafspraken onderzocht? Is daar iets over te zeggen?

Onderzoekers: Niet alle specifieke switch trajecten zijn apart geanalyseerd, de focus van het onderzoek lag op de overgang van dagbesteding naar (vormen van) werk en weer terug. Wel zijn de bevindingen en zeker de aanbevelingen volgens mij ook op deze switch van toepassing.

② Is er gekeken naar hindernissen die ontstaan als de cliënt werkt bij een aanbieder in een andere gemeente dan zijn woonplaats?

Onderzoekers: Goede vraag, maar hierop is de verkenning niet specifiek ingegaan.

② Hoe kun je dagbesteding financieren voor iemand die daarnaast nog een baan heeft?

Onderzoekers: De Wmo kent geen inkomsttoets. Wel een eigen bijdrage van maximaal 19 euro per maand. Is er een participatievraag/noodzaak die het beste kan worden ingevuld door de inzet van dagbesteding, dan kan dit onder toepassing van eventueel het opleggen van de eigen bijdrage.

② Als opleider (onderwijs) hoor ik van de dagbestedingsinstelling altijd dat zij geen ontwikkelingsbudget hebben voor hun deelnemers. Klopt dat?

Onderzoekers: Vermoedelijk krijgt de instelling die de dagbesteding aanbiedt van de gemeente alleen een vergoeding voor de begeleiding, niet voor de ontwikkeling. In de Wmo is het ontwikkelingsperspectief vaak geen onderdeel van de opdracht. Maar gemeenten kunnen wél inzetten op het ontwikkelingsperspectief. In sommige gemeenten is dit onderdeel van de beschikking. Door integraal beleid te voeren heeft de gemeente ook de mogelijkheid om ook in zaken als scholing te investeren. Ontvangt de klant een uitkering van UWV, dan kan UWV als eerste re-integratieverantwoordelijke en mogelijk een voorziening toekennen.

② Wordt er ook gekeken naar het vervoer bij de oplossingsrichtingen?

Onderzoekers: Een cliënt met indicatie Dagbesteding heeft vaak ook een vervoersindicatie. Op basis van het onderzoek kunnen we stellen dat als de doelgroep die het aankan zelfstandig zou kunnen reizen met bijvoorbeeld openbaar of eigen vervoer, er geen vergoeding is. Deze cliënten - vaak met een licht verstandelijke beperking - willen niet in 'het busje'. Maar als ze hun Ov-kaart of de benzine voor hun brommer moeten betalen, komen ze niet.

- ② Vervoersvergoedingen voor 'zelfstandig reizen' vergroten de motivatie van cliënten en uiteindelijk is het goedkoper dan het inzetten van een vervoerder...

Onderzoekers: Uit de enquête blijkt dat gemeenten eerst kijken wat de burger of diens netwerk zelf kan. Negen van de tien gemeenten zeggen dat ze 'indien nodig' de reiskosten volledig vergoeden. Vervolg vraag is dan hoe het antwoord op de 'indien nodig'-vraag in de praktijk tot stand komt.

- ② Ons valt op dat juist een zeer 'carved job' zorgt voor een hogere loonwaarde terwijl deze loonwaarde niet is terug te verdienen met de werkopbrengst dat deze 'carved' baan oplevert. Hebben jullie dit ook ervaren?

Onderzoekers: Dat klopt. Als de baan helemaal op de persoon wordt toegesneden, stijgt de loonwaarde en daalt de loonkostensubsidie. In de praktijk blijkt dan dat het inderdaad moeilijk wordt de loonkosten volledig terug te verdienen door de arbeidsproductiviteit. Daarom wordt ook geadviseerd bij job carving ten minste 60 procent van de normfunctie in stand te houden.

- ② 'Laat de klant zelf kiezen' klinkt leuk maar er bestaat toch ook een arbeidsplicht, zeker als medisch advies uitwijst dat er arbeidsmogelijkheden zijn? Waar blijft het verantwoordelijkheidsbesef om zoveel mogelijk in eigen onderhoud te voorzien?

Onderzoekers: Als we nauwer aansluiten bij wat klanten willen, maken we naar mijn overtuiging meer voor hen mogelijk en vergroten we juist het aantal mensen dat werkt. Er zijn nog altijd meer mensen die willen werken dan dat er banen zijn. Het aansluiten bij wat mensen willen is een serieuze zaak.

- ② Welke ontwikkelingskansen kunnen we bieden aan 'mensen die op hun plek zijn' zodat ze op termijn toch kunnen switchen?

Onderzoekers: Mooie vraag! Ik denk wel eens: iemand kan alleen op zijn of haar plek zijn als zijn of haar ontwikkelings(mogelijkheden) regelmatig aan de orde komen. Als we aansluiten bij wat iemand wil leren bijvoorbeeld, los van de vraag of dat een verder liggend 'loopbaandoel' heeft, dan kan er 'toch' ontwikkeling ontstaan. Eventueel richting ander werk, wat het woord 'toch' een beetje suggereert.

- ② Kunnen we experimenteren met het laten terugvallen van mensen op hun oude regeling en rechten als het even niet lukt? Of moet daarvoor eerst de landelijke wet - en regelgeving worden aangepast?

SZW: Binnen de bestaande regelgeving is al veel mogelijk. Zo zijn er gemeenten die ervoor kiezen om de Wmo-indicatie enige tijd door te laten lopen als iemand de stap zet van dagbesteding naar (Beschut) Werk (zie ook aanbeveling 4 op pagina 100). Bovendien blijkt uit het onderzoek (pagina 25) dat de Wlz-indicatie ook door kan lopen. Ook is in het rapport te lezen (pagina 27) dat de indicatie Beschut Werk niet automatisch vervalt als mensen met een Beschut Werk-plek stoppen om (eventueel tijdelijk) in de dagbesteding verder te gaan. Tot slot treedt 1 januari 2021 de gewijzigde wet Wajong in werking. Deze wet regelt dat mensen met een Wajong-uitkering die aan het werk gaan, tot de pensioenleeftijd kunnen terugvallen op de Wajong als werken niet lukt.

➔ **Hebben jullie banden met het programma Volwaardig Leven van het ministerie VWS over de doelgroep?**

VWS: In de verkenning 'Simpel Switchen op de kaart' is altijd nauw samengewerkt met het programma Volwaardig Leven als het gaat om doelgroepen die in staat zijn te leren en te ontwikkelen richting (waardevol) werk. Daarnaast werkt men in het programma Volwaardig Leven aan het realiseren van meer aanbod, de zogenaamde (100) 'maatwerkplekken'. In dat project ligt de nadruk op het realiseren van dat aanbod en het creëren van een stabiele leefomgeving voor cliënten met een hele complexe zorgvraag. In deze fase van hun leven is een plek binnen de arbeidsmarkt (nog) niet mogelijk.

➔ **Hoe wordt de loonwaarde van Beschut Werk vastgesteld? Gebeurt dat methodisch en transparant?**

SZW: Niet de loonwaarde, maar mate van begeleiding is het bepalende criterium voor beschut werk. Het kan dus gebeuren dat iemand beschut werkt, maar toch 100 procent van het minimumloon verdient. Hoe de loonwaarde wordt bepaald, staat in de kennisdocumenten Beschut Werk (vraag 15) en Participatiewet: instrumenten en financiering (vanaf vraag 23).

➔ **Kijkt men in de toekomst voor de indicatiestelling meer naar de vraag van de cliënt of meer naar het geld wat er per persoon te besteden is?**

VWS: Bedoeling van de Wmo is dat iedere cliënt maatwerk wordt geboden, zodat hij of zij de ondersteuning en begeleiding krijgt die nodig is. Het is aan elke individuele gemeente om hierin beleidsmatige keuzes en afwegingen te maken.

➔ **Kunnen we het nog bekijken?**

Ja, het webinar en de sheets zijn terug te vinden via:

<https://www.samenvoordeklant.nl/webinar-simpel-switchen>

➔ **Waar is het rapport 'Simpel switchen op de kaart' te vinden?**

Het rapport staat onder meer op de website van de Programmaraad:

<https://www.samenvoordeklant.nl/webinar-simpel-switchen>

Is er een overzicht van wet- en regelgeving en financieringsstromen beschikbaar?

Dit overzicht is te vinden als bijlage in het rapport 'Simpel switchen op de kaart';

<https://www.samenvoordeklant.nl/webinar-simpel-switchen>.

➔ Simpel Switchen in Haarlem en Zandvoort

Rinske Wegener vertelde tijdens het webinar over de bijzondere aanpak in de gemeenten Haarlem en Zandvoort. Die gemeenten zien arbeidsmatige dagbesteding als een algemene voorziening, waarvoor geen verwijzing nodig is. De afdelingen Wmo en Werk en Inkomen werken nauw samen in de uitvoering van het project Simpel Switchen. Ook over haar bijdragen waren er veel vragen die ze hieronder beantwoordt.

➔ Zijn er al resultaten te melden van de aanpak in de gemeenten Haarlem en Zandvoort?

We beginnen nu pas net met in de praktijk brengen van het project Simpel Switchen. De enige resultaten omtrent stappen naar betaald werk zijn de zes deelnemers bij een dagbestedingsorganisatie, die uit zijn gestroomd naar betaald werk. Maar we zijn goed bekend met het aanbod van onze dagbestedingsorganisaties en we hebben sterk het vermoeden dat we meer uitstroom naar betaald werk gaan realiseren. We informeren de klantmanagers van de gemeente en de arbeidsdeskundigen van UWV over het aanbod aan dagbesteding, zodat zij mensen kunnen verwijzen naar dagbesteding als betaald werk een stap te ver is. Daarvan kunnen we niet direct het resultaat meten, omdat dagbesteding een algemene voorziening is, zonder indicatie. Wat betreft het onafhankelijk financieel advies: we gaan af op de feedback die we krijgen van hulpverleners en die zijn ronduit enthousiast. Afgelopen jaar hebben [ze?] ongeveer zestig personen geadviseerd, en dat aantal neemt toe.

➔ Waar zijn de zes 'dagbesteders' geplaatst? In een reguliere werksetting? En met een reguliere arbeidsovereenkomst?

Twee hebben een reguliere baan en één een baan via de Banenafpraak. Een ander heeft eerst nog een certificaat behaald bij het re-integratiebedrijf voor eerder verworven competenties en wordt momenteel bemiddeld naar (regulier) werk. Eén doet momenteel een stage, en één heeft een proefplaatsing bij een werkgever. Allen dus voor een reguliere werksetting, maar als het nodig is, wordt er wel jobcoaching ingezet.

➔ Hoe wordt de financiering geregeld als dagbesteding niet geïndiceerd hoeft te worden?

De arbeidsmatige dagbesteding is een algemene voorziening. Dat houdt in dat het dagbestedingsorganisaties elke vier jaar een subsidieaanvraag doen bij de gemeente. Maar de toegang tot die voorziening is vrij voor iedereen, dus is er geen indicatie nodig.

Zie verder <https://bit.ly/3qWdKJc>

➔ Heeft het voormalige SW-bedrijf ook een rol binnen jullie gemeente in dit proces?

Jazeker. Ons SW-bedrijf is ook ons re-integratiebedrijf. Zij zijn betrokken bij het informeren van de dagbestedingsorganisaties en bij het aanbieden van sollicitatietrainingen (samen met de dagbestedingsorganisaties). Bovendien zijn zij vraagbaak voor die organisaties. Mochten er deelnemers zijn die gebaat zijn bij Beschut Werk, dan kunnen zij daarvoor een indicatie krijgen en aan de slag in het SW-bedrijf of hopelijk op korte termijn ook bij een aantal plekken bij dagbestedingsorganisaties op een Beschut Werk-plek.

➔ Je zegt dat 50 procent van de deelnemers betaald werk wil doen, maar dit niet durft. Heb je het dan over 50 procent van de deelnemersgroep die nu Wmo dagbesteding doet, of over de groep Wmo arbeidsmatige dagbesteding? En kunnen zij dat vervolgens ook?

Ik bedoelde 50 procent van de deelnemers aan arbeidsmatige dagbesteding. Recreatieve dagbesteding is daarin niet meegerekend. Het is belangrijk dat mensen op de plek komen waar zij het meest tot hun recht komen. Voor sommigen is dat (arbeidsmatige) dagbesteding, en sommigen kunnen stappen zetten naar betaald werk. Met het project Smpel Switchen halen we zoveel mogelijk obstakels weg die mensen tegenhouden om zich te ontwikkelen. Ons uitgangspunt is dat iedereen die betaald werk wil doen, dat ook kan doen.

➔ Is onderwijs bij het project Smpel Switchen betrokken en zo ja, hoe?

Deelnemers aan arbeidsmatige dagbesteding hebben soms eerst onderwijs nodig voordat zij een stap naar werk kunnen doen. Als deze persoon een Participatiewet-uitkering heeft, kan de gemeente een financiële oplossing bieden. Ook is het mogelijk om via het re-integratiebedrijf een certificaat te krijgen voor Eerder Verworven Competenties (EVC) of diploma's te halen om specifieke beroepen uit te oefenen (zoals heftruckchauffeur). Wat betreft vroegtijdig schoolverlaters: voor hen hebben we een specifiek programma, maar dat valt niet onder Smpel Switchen.

➔ Komt het ook voor dat de dagbesteding plaatsvindt bij een bedrijf waar de kandidaat aansluitend betaald aan het werk kan?

We zijn momenteel in gesprek met een aantal dagbestedingsorganisaties om te onderzoeken of zij Beschut Werk-plekken kunnen creëren. Ook is het mogelijk om bij reguliere werkgevers met behoud van uitkering stage of proefplaatsing te doen. En dat kan mogelijk ook uitlopen op een contract.

➔ Een heel mooi een project! Wat zouden voor gemeenten redenen zijn om hier niet voor te kiezen?

Ik wil in elk geval alle gemeentes aanraden om Wmo en Werk & Inkomen veel meer samen te laten werken en een gemeenschappelijk uitgangspunt te laten formuleren. En om de samenwerking tussen re-integratiebureau en dagbestedingsorganisaties tot stand te brengen. Ik zou niet weten welke redenen er zijn om het niet te doen. Dat het veel werk is misschien? Je doet het niet even, het is een proces van jaren.

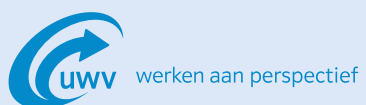
➔ Is de klanttevredenheid van de burgers met jullie manier van werken onderzocht?

De gemeente houdt jaarlijks klanttevredenheidsonderzoeken. Ik ken daar niet de precieze inhoud van, want dat wordt door een andere afdeling gedaan. Maar het is niet toegespitst op Smpel Switchen, maar op het contact met klantmanagers en balie. Wat betreft Smpel Switchen: mensen zijn nooit verplicht hieraan deel te nemen. Als het een stap te ver is om naar werk te kijken, hoeven ze niet mee te doen. Het is geheel vrijwillig en vrijblijvend. Het gaat uiteindelijk om eigen regie, vertrouwen en veiligheid.

➔ Fijn te horen dat jullie als gemeente korte lijntjes hebben gelegd. In verschillende gemeenten zien we dat mensen hun dertiende maand missen en dat het lang duurt voordat job coaching opstart. Hoe zit het bij jullie?

Ik snap niet zo goed waarom mensen hun dertiende maand zouden moeten missen. Het aanvragen van jobcoaching heeft ook in onze gemeente een aantal keer (te) lang geduurd. We hebben dat geëvalueerd en we hebben onderzocht hoe het sneller kan. In principe is het proces zo ingericht dat het binnen een paar weken geregeld kan zijn. En we hebben een contactpersoon voor de aanvragers. Mocht het te lang duren, dan kunnen de aanvragers contact opnemen.

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



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden