

# Inspiratiedocument Bruggen naar Werk

In 6 stappen naar een betere  
samenwerking tussen  
verschillende domeinen



simpel switchen



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

# Voor de begeleiding richting (betaald) werk moeten partijen uit verschillende domeinen samenwerken

## **Domeinoverstijgende samenwerking begint vaak niet vanzelf....**

Dit document is voor iedereen die met mensen werkt die graag een stap zouden zetten richting (betaald) werk maar voor wie dat op de gangbare manier nog niet lukt. Bijvoorbeeld omdat zij (nog) niet belastbaar genoeg zijn voor beschut werk of niet voldoen aan de voorwaarden voor een leerwerkplek. Of omdat iemand vastloopt in de complexiteit van regelingen.

Dus of je nu mensen begeleidt bij een dagbestedingslocatie, als beleidsmedewerker bij een gemeente werkt, een eigen bedrijf hebt, of leerlingen aan stages helpt, iedereen kan bijdragen aan een betere switch van dagbesteding naar (betaald) werk.

Soms vraagt dit alleen net wat anders: andere partijen met andere expertises, andere werkplekken en misschien ook andere regels. Dat voor elkaar krijgen, vraagt om domeinoverstijgende samenwerking. Dit gaat vaak niet vanzelf. Je moet de juiste mensen kennen, elkaar goed begrijpen en duidelijke afspraken maken. Dus hoe en waar begin je?

## **....daarom biedt dit inspiratiedocument handvatten!**

Natuurlijk zijn er drempels; in wet- en regelgeving, in systemen of in financiële risico's. In het programma Simpel Switchen werken allerlei partijen samen om dergelijke drempels weg te nemen. Het aanpassen van wetten, systemen en regels kost echter tijd. In het hier en nu zien we gelukkig ook dat het op verschillende plekken in het land lukt om toch goede kansen te bieden voor inwoners met een (arbeids)beperking.

Vaak speelt samenwerking een sleutelrol in dit succes. Zoals de samenwerking tussen gemeenten, (sociaal ontwikkel)bedrijven, het UWV en zorgaanbieders. Al deze partijen werken echter uit verschillende kaders en met verschillende kernopdrachten. Samenwerken gaat daardoor niet vanzelf.

Dit is een inspiratiedocument. Het biedt tips en ideeën bij domeinoverstijgend samenwerken. Dit aan de hand van voorbeelden, checklists, achtergrondinformatie en gespreksvragen.

# Dit inspiratiedocument biedt handvatten voor het opzetten van domeinoverstijgende samenwerking

## Doel van dit kader

Het versterken van de communicatie en samenwerking tussen betrokken partijen zoals gemeenten, (sociaal ontwikkel)bedrijven, UWV en zorgaanbieders waardoor meer mensen stappen kunnen zetten van dagbesteding richting betaald werk.

## Verantwoording

Dit document is tot stand gekomen in opdracht van de VGN en in samenspraak met partijen die betrokken zijn bij Simpel Switchen. Hiervoor zijn meerdere gesprekken gevoerd met o.a. gehandicaptenzorgaanbieders, (sociaal ontwikkel)bedrijven en gemeenten.

## Leeswijzer

We werken met een stappenplan naar een effectieve samenwerking. Dit plan vind je op de volgende pagina en bevat 6 stappen. Misschien ben je al ergens halverwege of sla je een stap over. Dat is geen probleem.

# 6 Stappen naar domeinoverstijgende samenwerking

1 Elkaar leren kennen

2 Begrip voor elkaars visie en definities

3 Verkennen van behoeften en opties

4 Maatwerk en pilots starten

5 Inkoop en gezamenlijke visie

6 Borgen van de samenwerking

Klik op een blok om naar het juiste onderdeel te gaan

# Stap 1: Elkaar leren kennen

## Hoe de samenwerking begint..

Een inwoner die in de knel komt of juist een groep inwoners die nu de stap naar werk nog niet kan zetten. Soms komen er problemen voorbij die je niet alleen of binnen je organisatie op kunt lossen.

Er zijn verschillende redenen om een samenwerking aan te gaan: specialistische kennis aanhaken om een complexe situatie op te lossen, professionals met expertise inzetten om een groep inwoners zo passend mogelijk te begeleiden of het aanboren van nieuwe kansen voor de stappen naar werk.

Mogelijk weet je al precies wie je nodig hebt. Of misschien is dat helemaal nog niet zo duidelijk en weet je vooral dat het je in je eentje niet lukt om mensen passend te ondersteunen. De eerste stap is in ieder geval hetzelfde: samenwerken begint bij elkaar leren kennen.

In deze stap vinden jullie gespreksvragen, een inspirerend voorbeeld en kernopdrachten van verschillende organisaties!

### Direct naar....

-  [Gespreksvragen](#)
-  [Inspiratie](#)
-  [Lijst van betrokken partijen](#)

Klik op een blok om naar het juiste onderdeel te gaan

# Gespreksvragen om elkaar te leren kennen

## Waarom?

- Tegen welke problemen loopt deze inwoner of groep inwoners aan? Wat is de aanleiding voor een samenwerking?
- Wat zouden we graag willen bereiken? Waarom willen we dit?
- Wat is er al geprobeerd om de inwoner te helpen en waarom lukte dat niet?
- Zijn er nog meer inwoners die tegen hetzelfde aanlopen?
- Zijn we het eens over de reden om bij elkaar te komen? Zien we hetzelfde probleem of dezelfde behoefte?



## Wie?

- Welke partijen zijn er allemaal betrokken bij deze vraag of situatie?
- Hebben we de inwoner zelf, diens omgeving en/of de vertegenwoordiging van deze groep inwoners voldoende betrokken?
- Zijn er nog andere partijen nodig om deze vraag of situatie op te lossen? Wie moeten we (nog meer) benaderen?
- Wie heeft welke expertise of bevoegdheid?



## Hoe?

- Hoe komen we met elkaar om tafel?
- Wie pakt wat op?
- Hoe houden we elkaar op de hoogte? Op welke momenten is afstemming nodig?
- Wat is er verder nodig om met elkaar samen te kunnen werken?



# Inspiratie: hoe zorgaanbieder Cordaan en de gemeente Amsterdam met elkaar om tafel gingen

## Wat doen ze hier?

De afgelopen jaren hebben Cordaan en de afdelingen W&I en Wmo van de gemeente Amsterdam een samenwerking opgebouwd rondom IPS-trajecten\* voor mensen die willen switchen tussen dagbesteding en (beschut) werk. De samenwerking verloopt nu goed, maar moest wel ergens beginnen.

\* IPS staat voor Individuele Plaatsing en Steun. Dit is een arbeidsbegeleidingsaanpak, vaak vanuit de GGZ. De aanpak kan ook ingezet worden voor mensen met LVB. Meer over IPS lees je in dit [rapport van Movisie](#).



## Wie zijn er betrokken?

- Mensen die willen switchen tussen dagbesteding en werk
- Jobcoaches van de afdeling W&I en beleidsmedewerkers Wmo van de gemeente Amsterdam
- Professionals van zorgaanbieder Cordaan voor IPS-begeleiding.



## Hoe?

Cordaan ging eerst in gesprek met de afdeling W&I van de gemeente Amsterdam. Er werden veel gesprekken gevoerd, ook met beleidsmedewerkers van Wmo. Het ging bijvoorbeeld over het doel van beide organisaties, over welke mensen baat hebben bij de specialistische begeleiding van Cordaan en over wat er dan nodig is van de gemeente.

Cordaan en de gemeente Amsterdam maakten afspraken over wanneer en voor wie Cordaan IPS inzet én wanneer de IPS-coach weer afschaaft.



# Inspiratie: hoe zorgaanbieder Cordaan en de gemeente Amsterdam met elkaar om tafel gingen

## Wat kunnen we hiervan leren?

Zo een samenwerking tussen een gemeente en zorgaanbieder creëert nieuwe kansen voor mensen bij het zetten van stappen naar werk (en terug). Renata Wieringa van Cordaan deelt de succesfactoren voor goed contact:

### 1. Ga in gesprek over gemeenschappelijke behoeften en doelen.

Vanuit Cordaan zagen we mensen die stappen wilden zetten richting werk en de meerwaarde die IPS hier kan bieden. We hebben toen zelf de stap naar de gemeente gezet. Zij bleken die behoefte te delen! Maar over welke inwoners we het nu precies hadden, hebben we wel meerdere gesprekken gevoerd.

### 2. Leg (en onderhoud!) contact op directie-, management- en uitvoeringsniveau

Op alle niveaus is goed contact nodig. Het is niet genoeg om alleen goed contact te hebben met de consultants want soms zijn er net andere afspraken of regels nodig. Daar heb je management, directie en soms zelfs bestuurders voor nodig.

### 3. Betrek cliënten(vertegenwoordigers) bij het gesprek

Het gaat om de behoeften van de cliënt en inwoners van de stad. Die behoefte is het gezamenlijke belang van alle betrokken partijen. Het betrekken van cliënten is nodig om het doel van je samenwerking scherp te krijgen én helpt in het gesprek.





# Overzicht: betrokken organisaties en personen

## Er kunnen veel verschillende partijen betrokken zijn!

Soms weten partijen elkaar al makkelijk te vinden, bijvoorbeeld omdat een gemeente al ondersteuning inkoop bij deze zorgaanbieder of doordat het UWV en het Sociaal Werkbedrijf al contact hebben over werkplekken. Andere partijen weten elkaar minder makkelijk te vinden of het lukt niet de juiste personen binnen de organisatie te vinden.

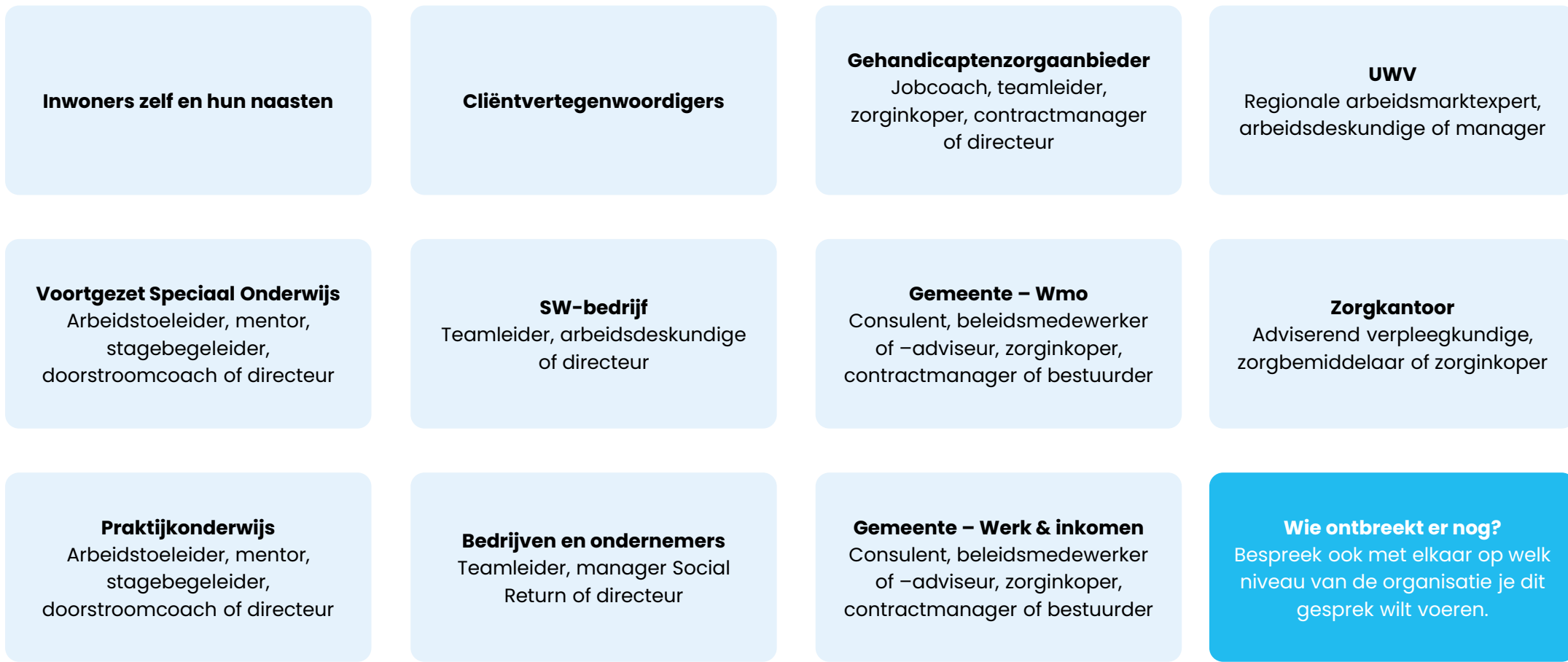
Bij het opstarten van een samenwerking hoort dan ook de vraag wie er eigenlijk allemaal betrokken zijn of zouden moeten worden: wie zijn er nodig om inwoners verder te helpen? Daarbij maakt niet alleen de organisatie uit, maar ook wie binnen de organisatie over de juiste kennis beschikt en besluiten kan nemen.

Om een stap naar samenwerking te zetten, helpt het om in kaart te brengen welke partijen en personen nodig zijn. Op de volgende pagina staat daarom een eerste overzicht van partijen. Per partij staan voorbeelden van functietitel van medewerkers die mogelijk een rol spelen bij het organiseren van passend werk.

Dit blad kunnen jullie gebruiken om te onderzoeken welke partijen bij jullie samenwerking al betrokken zijn. En mogelijk wie er nog ontbreekt.



# Overzicht: betrokken organisaties en personen



# Stap 2: Begrip voor elkaars visie & definities

## En als je elkaar dan kent...

Iedereen kent elkaar nu. Het is bekend wie er allemaal betrokken zijn, wie wat kan bijdragen en wat het doel is van de samenwerking. Maar heb je het ook echt over dezelfde dingen? Bedoelen jullie hetzelfde wanneer het gaat over een 'passende plek' of over het inzetten van 'dagbesteding' als stap naar werk? Dat gaat nog wel eens mis!

Om met elkaar samen te kunnen werken, is de volgende stap elkaar ook echt te gaan begrijpen en begrip te krijgen voor elkaars visies en definities. Dit kost tijd en aandacht, maar loont zeker!

Hier vinden jullie gespreksvragen, een uitwerking van het begrip 'dagbesteding' en een kader voor een eigen gesprek over begrippen.

Klik op een blok om naar het juiste onderdeel te gaan

### Direct naar...

-  [Gespreksvragen](#)
-  [Kernopdrachten](#)
-  [Het begrip dagbesteding](#)
-  [Ruimte voor meer begrippen](#)

# Gespreksvragen om elkaar beter te begrijpen

## Context?

- Binnen welke wettelijke stelsels werken we? Hoe verschillen die stelsels van elkaar?
- Zijn er zaken die bepaalde partijen niet kunnen doen, bijvoorbeeld vanuit regelgeving?
- Wat betekenen eventuele verschillen hierin voor hoe we (samen)werken?



## Begrip van definities?

- Bedoelen we hetzelfde als we het hebben over werken op een 'passende plek'?
- Wat betekent 'dagbesteding' voor ons? En 'beschut werk'?
- Bedoelen we allemaal hetzelfde als we het hebben over 'werk'? Is dat altijd betaald?
- Hoe kijken we naar het begrip 'arbeidsvermogen'?



## Verschillen in visies?

- Welke visie hebben wij zelf en gezamenlijk op dit vraagstuk?
- Waar botsen onze visies mogelijk en waar versterken ze elkaar juist?
- Wat betekent onze gezamenlijke visie op het vraagstuk voor hoe we (samen)werken?



# Overzicht: kernopdrachten

## De opdracht van waaruit een organisatie werkt, bepaalt ook hoe zij naar oplossingen kijken!

Het doel van de betrokken organisaties is veelal het zelfde: de inwoner zo goed mogelijk helpen richting (betaald) werk. Maar... de opdrachten en de kaders van deze organisaties zijn verschillend: een zorgaanbieder ondersteunt, begeleidt en behandelt mensen. Het UWV verstrekt, beoordeelt en adviseert rondom regelingen. En bij een gemeente verschilt de opdracht vaak zelfs per directie.

De opdracht van een organisatie waarvoor een professional werkt, bepaalt welke oplossingen en ruimte iemand ziet. Een medewerker van UWV zal sneller geneigd zijn te kijken naar een mogelijke regeling. Terwijl de Wmo-consulent eerder binnen het Wmo-aanbod van de gemeente zoekt.

Dat verschil hoort bij het werken binnen en tussen verschillende domeinen en is niet erg. Maar het kan wel tot onbegrip leiden. Elkaar leren kennen betekent dus ook leren begrijpen wat iemands opdracht is.

Op de volgende pagina staan van een aantal organisaties de belangrijkste opdracht(en). Welke verschillende opdrachten zien jullie binnen de samenwerking?



# Overzicht: kernopdrachten

### **Inwoner**

Ik wil meedoen in de samenleving, mede door op een passende plek te werken en mezelf te ontwikkelen.

### **SW-bedrijf**

Wij bieden werk aan mensen een afstand hebben tot de arbeidsmarkt en daardoor (nog) niet terechtkunnen bij een reguliere baan.

### **UWV**

Wij verstrekken uitkeringen voor werknemers, beoordelen het recht op uitkeringen en voorzieningen. Daarnaast adviseren we over beschermt werk en indiceren we voor de banenafpraak.

### **Gemeente – Wmo**

Wij zorgen ervoor dat mensen zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen. Dit doen we door mensen te ondersteunen die niet op eigen kracht zelfredzaam zijn, onder andere met begeleiding en dagbesteding.

### **(Gehandicapten)zorgaanbieder**

Wij begeleiden en ondersteunen mensen met een beperking. Leren, werken en vrijetijdsbesteding zijn daar onderdeel van.

### **Zorgkantoor**

Wij regelen de langdurige zorg van mensen in onze regio met een Wlz-indicatie door afspraken te maken met zorgaanbieders.

### **Gemeente – Werk & Inkomen**

Wij zorgen dat mensen die – tijdelijk – niet voldoende inkomen hebben een uitkering krijgen. We houden toezicht op de handhaving van regels rondom deze uitkeringen.

### **Wettelijke kaders**

Naast de opdracht, bepaalt ook het wettelijk kader waarbinnen een organisatie valt, wat een organisatie doet en hoe die werkt. In de [Keuzehulp Sijmpel Switchen](#) lees je meer over deze wettelijke kaders.

### **PRO/VSO-scholen**

Wij bereiden onze leerlingen zo goed mogelijk voor op de maatschappij. Sommige van hen bereiden we voor op uitstromen naar dagbesteding of beschermt werk.

### **MBO**

Wij leiden onze studenten op voor de arbeidsmarkt. Sommige van hen stromen uit naar dagbesteding of beschermt werk.



# Begrippen: mensen denken verschillend over wat arbeidsmatige dagbesteding is en bij wie het past

## Arbeidsmatige dagbesteding ...

### Wat valt op?

- Dagbesteding wordt heel **wisselend** ingevuld; zowel het doel van dagbesteding als de doelgroep. Er bestaat dus niet één perspectief op dagbesteding.
- Ook binnen één partij zijn er **verschillende visies**. Niet alle deelnemers vinden hetzelfde en er zijn grote verschillen tussen gemeenten aan wie zij indicaties afgeven.
- Deze **verschillen zijn logisch**; dagbesteding is nu eenmaal niet scherp afgebakend, kent ontzettend veel vormen en is constant in ontwikkeling.
- Bij een **samenwerking** is het dan ook de **uitdaging** om van elkaar te weten hoe jullie dagbesteding in zouden willen en kunnen zetten om mensen te ondersteunen.

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>... biedt zingeving, structuur en een plek om andere mensen te ontmoeten zonder verplichtingen aan een werkgever.</p> | <p>... is een plek om werknemersvaardigheden te oefenen in een veilige omgeving zonder druk op productie.</p> | <p>... kan een opstapje zijn naar beschut of regulier werk.</p>  |
| <p>... is een plek voor mensen met langdurig zeer weinig arbeidsvermogen.</p>  | <p>... is er uitsluitend voor mensen die geen perspectief hebben op een reguliere baan.</p>                   | <p>... kan een plek zijn voor mensen om op terug te vallen als het bij betaald werd even niet meer gaat.</p> |

# Begrippen: ook begrippen als 'arbeidsvermogen' en 'passend werk' kennen vaak verschillende invullingen

## Hoe kijken jullie naar verschillende begrippen?

- Bij het creëren van passende werkplekken en het begeleiden van mensen van en naar werk, komen **verschillende stelsels** bij elkaar. Daar horen ook verschillen in de begrippen en definities bij.
- Denk hierbij aan **begrippen als** 'werk', 'passend werk', 'regulier werk', 'participatie' en 'arbeidsvermogen'. Waar de een dagbesteding mogelijk als werk telt, zal een ander pas over werk spreken als er sprake is van een arbeidscontract en loon.
- Het is waardevol eens een casus helemaal door te lopen. Welke spraakverwarring kom je tegen? Het is **niet erg** dat daar verschillen in zijn, maar het is wel belangrijk om van elkaar te weten. Neem hierbij niet te snel aan dat het 'wel ongeveer overeenkomt'!
- Een **conclusie** kan ook zijn dat jullie visies en definities niet bij elkaar aansluiten. Dan is samenwerken lastig. Mogelijk zijn er andere partijen met wie het wel past.

Hoe kijkt een inwoner zelf naar dit begrip?

Wat betekent de kernopdracht van een partij hoe zij naar dit begrip kijken?

Kunnen we tot een gezamenlijke kijk op dit begrip komen?

Komt het begrip voort uit een wettelijk kader?

Wat zijn de belangrijkste verschillen en gevolgen daarvan in hoe we naar dit begrip kijken?

Hoe zorgen we ervoor dat we het in de toekomst over hetzelfde blijven hebben?





# Stap 3: Verkennen van behoeften en opties om mensen te begeleiden van en naar werk

## Wanneer je elkaar goed begrijpt...

Jullie hebben nu verschillende partijen bij elkaar gebracht (stap 1) en begrijpen elkaars visie en definities rondom passende werkplekken (stap 2). Nu kunnen jullie nader in kaart brengen wat er nodig is en wat jullie kunnen doen om dit te realiseren.

Om behoeften van inwoners in kaart te brengen, is contact nodig met deze inwoners. Benut hiervoor de ervaringen van inwoners zelf en/of betrek de Adviesraad Sociaal Domein, cliëntverenigingen of gehandicaptenraden. Zij horen vaak weer andere perspectieven: behoeften rondom communicatie, het type werk of financiën.

Vervolgens kunnen jullie op zoek naar passende (werk)plekken. Welke werkplekken zijn al beschikbaar? En sluiten die voldoende aan bij de behoeften van inwoners?

Op de volgende pagina's vinden jullie gespreksvragen, inspiratie en informatie over het betrekken van cliënten(vertegenwoordigers).

Klik op een blok om naar het juiste onderdeel te gaan

### Direct naar....

-  [Gespreksvragen](#)
-  [Inspiratie](#)
-  [Achtergrondinformatie](#)

# Gespreksvragen om in kaart te brengen wat er nodig is

## Behoeften van inwoners?

- Hoe worden cliënten en/of vertegenwoordigers betrokken om de behoeften in switchen tussen dagbesteding en (beschut) werk in kaart te brengen en houden?
- Welke behoeften hebben de inwoners waar we ons nu op richten met deze samenwerking?



## Eerdere ervaringen?

- Van welke regelingen maakt de inwoner eventueel al gebruik en vanuit welk kader (Wlz, Wmo, Participatie)?
- Wat is er eerder geprobeerd of gedaan om deze inwoner(s) te ondersteunen?
- Waarom lukte dat wel of niet? In hoeverre is het gelukt om deze werkwijze te borgen?



## Koppeling naar (werk)plekken?

- Wat voor (werk)plekken zijn er nodig om aan de behoeften van inwoners te voldoen? Is het handig om UWV hierbij te betrekken?\*
- Welke plekken zijn er al? Welke plekken moeten nog beschikbaar worden gemaakt?
- Wie beschikt over de expertise om inwoners bij hun behoeften en op deze werkplekken te ondersteunen of begeleiden?



# Inspiratie: hoe in Maasgouw het project 'Ontmoeten en Ontwikkelen' in kaart brengt wat er nodig is

## Wat doen ze hier?

Het project Ontmoeten en Ontwikkelen is een samenwerking gericht op het activeren en verbinden van inwoners die een extra stapje nodig hebben om (weer) deel te nemen aan de maatschappij. Deelnemers treffen elkaar wekelijks om activiteiten te ondernemen om zo te groeien binnen hun eigen interesses en talenten.



## Wie zijn er betrokken?

- Deelnemers zijn o.a. mensen die een beperkt netwerk hebben, statushouders, iedereen die het netwerk wil uitbreiden. Het merendeel van de deelnemers wordt vanuit de gemeente aangedragen.
- Gemeente Maasgouw
- Stichting Wel.Kom, PSW Werk en andere aanbieders, zoals MEE, DOEN, PSW Thuis, Vincent van Gogh, Zorggroep, Vluchtelingenwerk
- Lokale Partners, zoals de fietsenmaker, vrijwilligerswerk, Naaiatelier en ondernemers in de buurt



## Hoe?

Zorgaanbieder PSW en de gemeente Maasgouw zagen dat er een hoop mensen zonder (of met een heel beperkt) netwerk thuis zaten. De groep had op een laagdrempelige manier een plek nodig waar ze mensen kunnen ontmoeten. Hier kunnen ze met behulp van een jobcoach onderzoeken waar hun interesse en kwaliteiten liggen.

Om deze groep inwoners goed te ondersteunen werd eerst in kaart gebracht wat zij nodig hebben en wie er nodig zijn om hen te ondersteunen: afdelingen Werk & Inkomen en Wmo van de gemeente, UWV, jobcoaches van PSW en werkgevers.



# Inspiratie: hoe het project 'Ontmoeten en Ontwikkelen' ontdekt wat er nodig is voor stappen naar werk

## Wat kunnen we hiervan leren?

Zo een samenwerking tussen een gemeente en zorgaanbieder creëert nieuwe kansen voor mensen bij het zetten van stappen naar werk (en terug). Ruud Vogelzang van PSW Werk vertelt hoe dit project tot stand is gekomen en wat ze er zien gebeuren:

### 1. Sommige mensen hebben baat bij heel kleine stapjes

Ontmoeten en ontwikkelen gaat uit van kleine stappen. Het begint bij eens koffiedrinken; weer onder de mensen zijn. Daarna kijken we met iedereen wat voor een activiteit past. Aan dit project zijn meerdere doelen gekoppeld. Niet elke deelnemer komt uiteindelijk bij betaald werk uit en dat is prima. Het gaat erom dat iedereen op een zo passend mogelijke plek mee kan doen. Daar werken we in kleine stapjes naartoe. Elke stap op de 'participatieladder' telt!

### 2. We gaan uit van iemands kwaliteiten en creëren wat nodig is om daarbij aan te sluiten

Vanuit de kwaliteiten die iemand heeft, zoeken we naar passende activiteiten. We kijken welke talenten iemand heeft en waar diens passie ligt. Is er in de buurt geen organisatie waarbij iemand aan kan sluiten, dan maakt PSW Werk er zelf een activiteit van! Zo hebben we nu een kookclub en een tuinclub, en zijn we bezig met een fietsenwerkplaats.

### 3. We benutten ons netwerk

Dit project is een samenwerking tussen verschillende partijen met een eigen expertise. Daardoor kunnen we veel verschillende mensen begeleiden. Als we dan nog iets extra's nodig hebben, zoals een plek in de houtbewerking of om oude fietsen om te repareren, dan doen we een beroep op ons grote netwerk. Daardoor krijgen we veel voor elkaar!



# Achtergrondinformatie: betrekken van de mensen om wie het gaat en cliëntvertegenwoordiging

## Wie waarom betrekken?

De reden van jullie samenwerking komt voort uit een probleem waar mensen tegenaan lopen of een behoefte die mensen hebben tijdens hun stappen van en naar passend werk. De ervaringen en ideeën van mensen zelf zijn nodig om de behoeften en knelpunten in kaart te brengen. Hierbij is contact met de mensen om wie het gaat onmisbaar.

Hierbij kunnen verschillende mensen betrokken worden:

- **De mensen zelf:** voor hun eigen ervaringen met eerdere werkplekken of beleid van de gemeente, en over de behoeften die zij hebben;
- **Adviesraad Sociaal Domein:** voor een verzameling van ervaringen met het beleid van een gemeente en eventuele knelpunten hierin;
- **Cliëntvertegenwoordigers:** voor meer zicht op de dilemma's waar mensen voor staan bij hun stappen van en naar werk en de mogelijke financiële gevolgen van deze stappen;
- **Gehandicaptenraad of andere belangenbehartiger:** voor meer ervaringen, behoeften en mogelijke knelpunten of om mee te denken.

## Wanneer en hoe betrekken?

Jullie kunnen op verschillende momenten met inwoners en cliënten om tafel. Het liefst begint dit zo vroeg mogelijk! Bijvoorbeeld wanneer een inwoner zelf met een hulpvraag bij de gemeente komt, of wanneer een zorgaanbieder een knelpunt ziet waar ze graag een oplossing voor zoeken. Inwoners zelf en/of hun vertegenwoordigers kunnen aan de voorkant aangeven welke behoefte ze hebben, meedenken over wat hen zou helpen en kritisch meekijken of hun belang nog wel centraal staat.

Later in het proces, zijn inwoners en cliënten nodig om de bedachte oplossingen te toetsen: helpt dit hen ook echt? Of levert dit nieuwe vragen of onzekerheden op? Bijvoorbeeld omdat ze niet weten of ze na deelname aan een pilot of werkplek nog wel terug kunnen naar een dagbestedingsindicatie.

Richting implementatie kunnen inwoners erop wijzen wat er nog nodig is voordat dit plan van de grond kan komen: wat hebben zij nodig om hierin te stappen? Is aan alle randvoorwaarden voldaan? Bijvoorbeeld dat inwoners geen financiële risico's lopen als ze meedoen aan een pilot. Of dat ze goed weten welke rechten zij hebben na afloop van een traject.



# Stap 4: Maatwerk & pilots starten rondom de switch tussen dagbesteding en werk

## Door naar kansen pakken en plekken creëren...

Nu de basis voor samenwerking is gelegd, kunnen jullie actie gaan ondernemen. Een concrete volgende stap in de samenwerking is het samen organiseren van een maatwerkoplossing voor een individu. Of het starten van een pilot als er een grotere groep inwoners met dezelfde behoefte is.

Hoewel er genoeg drempels zullen zijn, is er vaak wel veel mogelijk om toch inwoners verder te helpen in hun stappen van en naar (betaald) werk. In deze stap worden er vaak afspraken gemaakt voor bepaalde tijd en voor een goed afgebakende groep inwoners. Zo begint de samenwerking laagdrempelig en is er ruimte om te leren.

Hier vinden jullie gespreksvragen en inspiratie!

### Direct naar....

-  [Gespreksvragen](#)
-  [Inspiratie](#)
-  [Betrekken van UWV](#)
-  [Het begrip maatwerk](#)

Klik op een blok om naar het juiste onderdeel te gaan

# Gespreksvragen om samen aan de slag te gaan

## Wat gaan we doen?

- Zoeken we naar een maatwerkoplossing voor één inwoner of is er een groep inwoners met dezelfde behoefte?
- Kunnen we de oplossing direct regelen in onze werkwijzen of regelgeving? Of is het nodig dit eerst met een pilot te testen?

Wil je meer lezen over het inzetten van **IPS** voor mensen met LVB? [Klik dan hier!](#)



## Bij een pilot

- Zijn er voorbeelden in het land waar ze deze pilot al hebben ingericht? Kunnen wij leren van hun plan van aanpak, beleid of afspraken?
- Welke kennis of expertise hebben we nog nodig? Hebben we daar nog iemand anders voor nodig?
- Hoe lang zal onze pilot duren? Hoe evalueren we tijdens de pilot hoe het gaat en hoe leren we achteraf van deze ervaringen?
- Zijn er ook andere partijen die kunnen en willen leren van onze pilot?



## Bij maatwerk

- Weten we zeker dat het reguliere aanbod niet voldoet aan de behoeften van de inwoner?
- Hoe monitoren we welk maatwerk er allemaal wordt ingezet? Hoe trekken we lessen uit het maatwerk dat we leveren?
- Wanneer kunnen we maatwerk-oplossingen omvormen tot regulier aanbod of beleid?



# Inspiratie: werkbedrijf Pantar en zorgaanbieder Cordaan oefenden met drempelloos doorstromen

## Wat doen ze hier?

Pantar en Cordaan zochten samen naar manieren om mensen te helpen naar maximale participatie en een werkomgeving die past bij iemands talenten. Van 2018 tot 2020 liep het project 'Drempelloos doorstromen' waarbij een selectie van medewerkers en cliënten makkelijker kon switchen tussen zorg en werk. Zo leerden ze meer over de juridische en financiële gevolgen van zo een switch en wat dit voor deelnemers betekent.



## Wie zijn er betrokken?

- Mensen die willen switchen tussen dagbesteding en werk
- Sociaal ontwikkelbedrijf Pantar
- Zorgaanbieder Cordaan



## Hoe?

De organisaties zagen dat sommige deelnemers (al dan niet tijdelijk) beter passen bij dagbesteding of juist bij beschut werk. Onder het motto 'gewoon doen' gingen ze samen aan de slag met een pilot van 2 jaar. Ze kozen voor een pilot met gesloten beurs, met afspraken over het aantal deelnemers en de personele inzet. Expliciet onderdeel van de pilot was het leren van de ervaringen uit deze pilot om de toekomstige overstap makkelijker te maken.





# Inspiratie: werkbedrijf Pantar en zorgaanbieder Cordaan oefenden met drempelloos doorstromen

## Wat kunnen we hiervan leren?

Hoewel het werk bij sociaal ontwikkelbedrijven en vanuit arbeidsmatige dagbesteding elkaar regelmatig raakt, is er vaak een grote kloof. Hoe kom je van die kloof naar een pilot? Renata Wieringa van Cordaan blikt terug op de pilot:

### 1. Ons motto was 'Gewoon doen!'

Het was duidelijk dat er een behoefte was bij medewerkers en cliënten om naar een passendere plek te gaan. Maar er waren en zijn ook veel drempels. Niet alle drempels kunnen we oplossen. Toch is er wel al veel mogelijk. Dat zijn we 'gewoon' uit gaan zoeken.

### 2. Een pilot hielp ons te leren van ervaringen

Door te kiezen voor een pilot met een gesloten beurs konden we snel van start, hoefden we nog niet alle antwoorden te hebben en bleven de financiële risico's voor de organisaties beperkt.

### 3. Deze ervaringen helpen de deelnemers, onszelf en de gemeente

We weten nu beter wat de gevolgen van een switch zijn en waar mensen tegenaan lopen. De resultaten en leerpunten uit dit project zijn ook meegenomen in het Amsterdamse beleid. Zo levert een pilot blijvende impact op en is het een fijne basis voor verdere samenwerking.

Meer lessen deelden Pantar en Cordaan op [Samen voor de Klant](#).



# Achtergrondinformatie: het betrekken van UWV bij maatwerk en pilots

## Waarom UWV betrekken?

Het switchen tussen dagbesteding en betaald werk (beschut/banenafpraak/regulier) kan gevolgen hebben voor de financiële positie van inwoners. Zij kunnen gekort worden op hun uitkering of maken zich zorgen om hun Wajong-indicatie. Onduidelijkheid over de gevolgen van een switch kan mensen ervan weerhouden een stap te zetten. Het is daarom belangrijk om snel in beeld te hebben wat een nieuwe plek zou betekenen op het gebied van financiën en indicaties.

Hiervoor is het nodig te weten wat voor een inkomen de inwoner heeft: bijvoorbeeld betaald werk, een bijstandsuitkering van de gemeente of een UWV-regeling (WIA, WAO, WAZ, Wajong, WW).

De complexiteit van wetten en regelingen zorgt ervoor dat inwoners en professionals de (financiële) gevolgen van een switch niet altijd kunnen overzien. Zeker niet wanneer het gaat om de verschillende regelingen en de mogelijkheden van UWV. De regionaal arbeidsdeskundigen hebben dit overzicht wel! Zij kunnen informatie en advies verstrekken over de (financiële) gevolgen van een stap en mogelijke regelingen.

## Wanneer te betrekken?

Vroegtijdig! Het loont om de kennis van UWV snel in te schakelen wanneer jullie aan de slag gaan met het opzetten van een pilot of het maken van maatwerkafspraken. Soms is er meer mogelijk dan we op voorhand denken.

Bijvoorbeeld: het is niet bij iedereen bekend dat mensen met een Wajong-uitkering die de stap naar werk zetten sinds 2021 onder voorwaarden terug kunnen vallen op de Wajong. Daarnaast zijn er vanaf 2023 meer mogelijkheden voor ondersteuning bij participatie voor inwoners met een Wajong-uitkering met duurzaam geen arbeidsvermogen en WIA IVA.

Medewerkers van UWV hebben zicht op de actuele wet- en regelgeving en kennis van belasting en belastbaarheid. Met die kennis komen weer nieuwe kansen in beeld! Ook bij pilots is het handig wanneer UWV vroegtijdig mee kan denken over eventuele gevolgen en oplossingen. Hiervoor is het handig als UWV al in de ontwerpfase van de pilot wordt betrokken.

Zorgaanbieders mogen voor individuele casussen ook contact opnemen met het UWV om te kijken wat er mogelijk is.



# Achtergrondinformatie: het betrekken van UWV bij maatwerk en pilots

## Hoe te betrekken?

Elke arbeidsmarktregio heeft een eigen Regionaal Arbeidsdeskundige (R-AD). Hij of zij ondersteunt UWV in de samenwerking met gemeenten en andere partners in de arbeidsmarktregio. De R-AD opereert op het snijvlak van het sociaal domein van gemeenten en UWV. Daardoor hebben zij zicht op veel van de wetten, regelingen en uitvoeringsprocessen die raken aan Simpel Switchen.

Zij kunnen dan ook goed meedenken over de mogelijkheden binnen een pilot of bij maatwerk. Hiervoor is het goed om scherp te hebben:

- Welke inkomensrelatie hebben/heeft deze inwoner(s)?
- Wie is de verstrekker van het inkomen?
- Welke indicatiestellingen zijn op deze inwoners van toepassing en met welk doel?



# Begrippen: er zijn verschillende visies op wat maatwerk is en wanneer het dient te worden ingezet

## Leren van maatwerk

- Op **korte termijn** is maatwerk vaak een snelle manier om te voldoen in de specifieke behoeften van inwoners die anders klem komen tussen wetten of onvoldoende geholpen worden in huidige regelingen.
- Op **langere termijn** is het mogelijk nodig het bestaande beleid aan te passen als blijkt dat vaak hetzelfde soort maatwerk wordt ingezet. Het kan een teken zijn dat het huidige beleid of aanbod niet aan de behoeften van inwoners voldoet.
- Gemeenten doen er daarom goed aan om te **monitoren** hoeveel Wmo-maatwerkovereenkomsten zij sluiten en met welke redenen.
- Aanbieders kunnen bij de gemeente **wijzen op** welk aanbod er in de inkoop ontbreekt waardoor nu vaak maatwerkvoorzieningen nodig zijn.

## Maatwerk ...

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>... is een handige manier om in te kunnen spelen op de specifieke behoeften van inwoners.</p> | <p>... is een teken dat het huidige beleid of aanbod onvoldoende aansluit bij de behoeften van inwoners.</p> | <p>... is een instrument om snelle samenwerking op te kunnen zetten zonder dat beleid hoeft te worden aangepast</p> |
| <p>... is een lastige constructie die zorgt voor meer administratieve lasten bij aanbieders</p>  | <p>... is een manier van denken waarbij de behoefte van de inwoner centraal staat</p>                        | <p><b>Hoe gaan jullie om met maatwerk?</b></p>  |

# Stap 5: hoe inkoop en een gezamenlijke visie kunnen helpen bij het samenwerken naar passend werk

## Hoe je met inkoop samenwerking kunt organiseren...

Gemeenten kopen dagbesteding en de begeleiding van inwoners in bij (gehandicaptenzorg)aanbieders en sociaal ontwikkelbedrijven. Dit kunnen zij op verschillende manieren doen. Onder alle inkoopvarianten is het mogelijk samen te werken. Maar hoe gemeenten inkopen en vanuit welke visie zij dit doen, heeft wel invloed op hoe (makkelijk) er wordt samengewerkt.

Ook een visie vanuit de zorgaanbieders en sociaal ontwikkelbedrijven kan helpen om de samenwerking te verbeteren. Hierin wordt omschreven hoe er naar het switchen tussen dagbesteding en werk wordt gekeken, wie welke rol voor zichzelf ziet en welke ambities er zijn. Een gezamenlijke visie uit het veld kan het gesprek met de inkopende gemeenten en regio's aanscherpen en verder brengen.

Genoeg reden dus om de inkoop en de visie die aan de inkoop ten grondslag ligt eens onder de loep te nemen. Hier vinden jullie gespreksvragen, inspiratie en informatie!

Klik op een blok om naar het juiste onderdeel te gaan

### Direct naar....

-  [Gespreksvragen](#)
-  [Achtergrondinformatie](#)
-  [Inspiratie](#)

# Gespreksvragen om te kijken naar de visie en inkoop

## Visie

- Hoe zou de gemeente willen dat (zorg-) aanbieders, sociaal ontwikkelbedrijven, onderwijsinstellingen en andere partijen in het veld met elkaar samenwerken?
- In hoeverre besteedt de gemeente hier aandacht aan in de inkoop van Wmo- en Participatievoorzieningen?
- Hebben (zorg)aanbieders, sociaal ontwikkelbedrijven, onderwijsinstellingen en andere partijen in het veld een visie op hoe zij kunnen werken aan de switch tussen dagbesteding en betaald werk?



## Inkoop

- Hoe worden in deze gemeente de Wmo- en Participatievoorzieningen ingekocht?
- Zijn dit losse inkoopprocedures of worden deze twee domeinen juist gecombineerd in één inkoop?
- Is het een aanbesteding, inbesteding, open house, subsidie of een combinatie hiervan? En wat betekent dit voor het aantal aanbieders dat hier actief is?
- In hoeverre bieden de ingekochte producten de ruimte aan aanbieders om passende ondersteuning in te zetten?



## Samenwerken

- Welke prikkels zijn er in de manier van inkopen en bekostigen om samen te werken? Of om dat juist niet te doen?
- Wie mag bepalen welke ondersteuning er precies wordt ingezet? Gaat dit via de consultants en/of toegang van de gemeente of is hier juist ruimte voor de zorgaanbieders?
- Wat zou op het gebied van inkoop en bekostiging helpen om meer samen te werken tussen domeinen?



# Achtergrondinformatie: hoe is de inkoop van Wmo geregeld?

## Waarom praten over inkoop?

De gemeente is verantwoordelijk voor het organiseren van ondersteuning voor inwoners die niet op eigen kracht zelfredzaam zijn. De gemeente krijgt hiervoor geld vanuit het Rijk maar kan niet zelf (alle) hulp leveren. De gemeente koopt daarom de meeste ondersteuning in bij zorgaanbieders. Ook organiseert de gemeente een manier voor inwoners om toegang te krijgen tot de hulp.

Bij het organiseren van Wmo-ondersteuning voor inwoners die de stap willen zetten richting (beschut) werk, helpt het om te weten hoe de gemeente deze hulp financiert. Dat zegt namelijk veel over welke hulp kan worden ingezet en wie daarover mag beslissen. Let daarom bij het zoeken naar oplossingen goed op hoe de Wmo in jullie gemeente is georganiseerd.

## Het verschil tussen Zorg in Natura en een Persoonsgebonden budget:

Bij Zorg in Natura (ZiN) maakt de gemeente afspraken met zorgaanbieders en regelt de administratie. Hiervoor zijn verschillende manieren van bekostigen en toetreden van aanbieders. Dit heeft invloed op hoe en wanneer aanbieders hulp kunnen leveren.

Bij een persoonsgebonden budget (pgb) krijgt een inwoner een bedrag van de gemeente om ondersteuning in te kopen. Inwoners sluiten dan zelf een contract af met een zorgverlener. Daardoor leent pgb zich vaak beter voor maatwerkoplossingen dan ZiN met vaste contracten tussen gemeenten en aanbieders.

Niet iedere inwoner lukt het om zelf een pgb goed te beheren. Inwoners krijgen daarom alleen een pgb als zij aan voorwaarden voldoen. De gemeente beoordeelt dit.

## Dekkend zorglandschap en niet-gecontracteerd aanbod?

Gemeenten moeten zorgen voor een dekkend zorglandschap. Zij sluiten daarvoor contracten met aanbieders. Soms heeft een inwoner echter hulp nodig die geen van de gecontracteerde aanbieders biedt. Dan heeft de gemeente verschillende opties:

- Er kan een maatwerkovereenkomst worden gesloten met een aanbieder. Bijvoorbeeld voor specifiek aanbod dat niet is aanbesteed of met niet-gecontracteerde aanbieders.
- Bij een open house kan de gemeente nieuwe aanbieders toelaten. Zij moeten wel aan de eerder gestelde eisen voldoen.

Soms kan het werken met een onder-aannemer al uitkomst bieden, bijvoorbeeld bij output- of taakgerichte bekostiging.



# Achtergrondinformatie: hoe is de inkoop van Wmo geregeld?

## Drie bekostigingsvarianten:

Gemeenten kiezen zelf hoe zij aanbieders betalen voor het leveren van ondersteuning. Er zijn drie verschillende manieren van bekostigen:

- **Inspanningsgericht:** aanbieder ontvangt een vast bedrag voor elke keer dat een product is geleverd aan een cliënt. Er zijn vaak duidelijke productdefinities.
- **Outputgericht:** aanbieder ontvangt een vast bedrag voor het behalen van een vooraf afgesproken resultaat per cliënt. De aanbieder kiest welke hulp er precies wordt ingezet om dit resultaat te behalen.
- **Taakgericht:** aanbieder ontvangt een budget voor het uitvoeren van een taak. De aanbieder kiest zelf hoe zij die taak precies uitvoert. Soms wordt er gewerkt met onderaannemers.

## Bekostiging & samenwerking:

In elke variant is samenwerking mogelijk. Het is dus niet per sé nodig om de manier van inkopen te veranderen. Maar het is wel belangrijk om stil te staan bij wat er nog mogelijk is om samenwerking te stimuleren. Taakgerichte bekostiging is het meest gericht op samenwerking. En ook bij outputgericht kunnen aanbieders samenwerken om zo efficiënt mogelijk het resultaat te behalen.

Bij inspanningsgerichte bekostiging is er vanuit de bekostiging geen prikkel voor aanbieders om samen te werken. Het stimuleren van samenwerking moet dan op andere manieren gebeuren. Bijvoorbeeld door middel van een subsidie voor innovatie.

**Let op:** bekostiging die sterk afhangt van het aantal deelnemers in dagbesteding, zorgt voor een prikkel om mensen in dagbesteding te houden. Er zijn dan extra afspraken nodig om mensen door te laten stromen.

## Meer lezen?

Op deze pagina kun je meer lezen over de verschillende inkoopmethodieken, wat dit betekent voor sturing vanuit gemeenten en welke voorwaarden er gelden: [Aanbesteden, inbesteden, subsidie of Open House | PIANOo - Expertisecentrum Aanbesteden](#)

Meer lezen over financiële knelpunten en prikkels bij de switch dagbesteding en werk kan in het volgende onderzoek: [Doorgroeien van dagbesteding naar werk: oplossingen voor financiële knelpunten](#)

Ontschotte financiering is een veelbesproken thema bij samenwerking over domeinen heen. Hier kun je er meer over lezen: [Onderzoek naar 'ontschotte' financiering in het sociaal domein](#)





# Inspiratie: hoe de integrale inkoop van de regio Hart van Brabant helpt bij Simpel Switchen

## Wat doen ze hier?

De regio Hart van Brabant heeft gekozen voor een integrale inkoopstrategie voor het sociaal domein: jeugdhulp, Wmo en participatie. Hiermee streven ze naar meer samenwerking en een passend aanbod op zorg, ondersteuning, onderwijs en werk.



## Wie zijn er betrokken?

- Inwoners die willen switchen tussen dagbesteding en werk
- Verschillende gemeenten in de regio Hart van Brabant
- Aanbieders Wmo, Jeugd en Participatie



## Hoe?

De gemeenten in de regio hadden de ambitie om in de nieuwe inkoop meer samenwerking met en tussen aanbieders te organiseren en passende ondersteuning te bieden aan inwoners. Ze kozen voor een integrale inkoopstrategie en (waar mogelijk) voor een taakgerichte bekostiging. Voor participatie gaan ze uit van het principe van Simpel Switchen. Binnen deze strategie zetten ze in op meer samenwerking door minder aanbieders te contracteren, gebiedsgericht te werken en anders te bekostigen.



# Inspiratie: hoe de integrale inkoop van de regio Hart van Brabant helpt bij Simpel Switchen

## Wat kunnen we hiervan leren?

Stefanie Boland van de gemeente Tilburg vertelt over de integrale inkoop en wat dit in de praktijk betekent:

### 1. Een integrale inkoop helpt ons bij meer samenwerking

We wilden naar een samenhangend zorgaanbod, waarin mensen geen last ondervinden van verschillende loketten of schotten in de regelgeving. En we wilden dat zorgaanbieders, sociale werkbedrijven, en onderwijs intensief en op een dusdanige manier met elkaar gaan samenwerken dat inwoners werk, opleiding, ondersteuning en de zorg krijgen die ze nodig hebben. Een integrale inkoopstrategie met meer samenwerking over de domeinen helpt ons daarbij!

### 2. We hebben het aantal aanbieders verlaagd

In de afgelopen jaren waren er een paar honderd aanbieders actief in Regio Hart van Brabant. Dat maakte de samenwerking tussen aanbieders lastig. Veel inwoners kregen hulp van meerdere aanbieders. In de nieuwe inkoop zijn we intensiever en meer als partners gaan samenwerken met een overzichtelijk werkveld. Zo kunnen we beter sturen en meer samenwerken.

### 3. Inwoners hoeven niet meer langs allerlei loketten

We zijn gebiedsgericht gaan werken en kozen voor een taakgerichte bekostiging. Daardoor hoeven inwoners niet meer langs allerlei loketten en diverse gesprekken te voeren alvorens duidelijk wordt wat men echt nodig heeft. Aanbieders kunnen nu makkelijker inzetten wat nodig is.

Hier lees je meer over de uitgangspunten van de integrale inkoopstrategie: [Integrale inkoop - Regio Hart van Brabant](#)



# Stap 6: het borgen van dat wat is opgebouwd

## Als de samenwerking eenmaal loopt...

De samenwerking loopt hier al goed. Jullie weten elkaar te vinden, kennen elkaars visie, maken (maatwerk)afspraken en starten pilots. Maar wat gebeurt er op het moment dat iemand vertrekt?

Regelmatig raakt een samenwerking in het slop wanneer de betrokken personen van baan wisselen of met pensioen gaan. Zonde van alle stappen die al zijn gezet; zeker omdat het voorkomen kan worden! De laatste stap in dit inspiratiedocument is dan ook het borgen van de samenwerking. Hoe zorgen jullie ervoor dat de samenwerking voort blijft bestaan?

Hier vinden jullie gespreksvragen en een inspirerend voorbeeld.

### Direct naar....



Gespreksvragen



Inspiratie

Klik op een blok om naar het juiste onderdeel te gaan

# Gespreksvragen om de samenwerking te behouden

## Vastleggen en voortzetten

- Is dat wat we willen behouden al vastgelegd in werkwijzen of beleid? Kunnen we onze afspraken op papier zetten?
- Wat kunnen we in beleid, regelingen of (nieuwe) contracten vastleggen om dat wat we ontwikkeld hebben te borgen?
- Zijn wij op de langere termijn ook de meest logische partijen om deze werkwijze voort te zetten? Zo niet, kunnen wij ons werk dan overdragen zodat het behouden blijft?



## Contact houden

- Welke mensen moeten elkaar (leren) kennen om de lijntjes kort te houden? Kunnen we daar een overdracht of kennismaking voor organiseren?
- Is het aannemelijk dat we in de toekomst verschillende visies krijgen op dit thema? Hoe zorgen we dat we hierover met elkaar in gesprek blijven?
- Zijn cliënten (vertegenwoordigers) voldoende betrokken bij deze samenwerking om ook in de toekomst de behoeften voldoende in kaart te hebben?



## Randvoorwaarden

- Is de financiering structureel of (nog) incidenteel? Hoe zorgen we er bij incidenteel geld voor dat ons werk doorgaat wanneer de huidige afspraken aflopen?
- Hebben we structurele knelpunten in bv. de financiering of wetgeving bij het programma Sijmpel Switchen, het ministerie en de gemeente aangekaart?



# Inspiratie: hoe het centrum voor Praktijkleren Almere het opgebouwde netwerk actief doorgeeft

## Wat doen ze hier?

Het Centrum voor Praktijkleren Almere biedt onderwijs en praktijkverklaringen aan volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij volgen hier cursussen die hen klaarstomen voor beschut werk: van heftruckchauffeur tot keuken assistent.

Met de tijd heeft het centrum een groot netwerk opgebouwd met zorgaanbieders, werkgevers en de gemeente Almere. Het centrum is aangesloten op het PrO Almere (praktijkonderwijs) waarmee ze kennis, ervaringen en faciliteiten delen.



## Wie zijn er betrokken?

- Docenten en begeleiders van het Centrum voor Praktijkleren Almere bieden onderwijs
- Jobcoaches van PrO Almere begeleiden de deelnemer en schakelen tussen CPA, de werkplek en de gemeente
- De gemeente Almere, het werkbedrijf Flevoland (RWF) en het Regionaal Mobiliteitsteam bieden of boden financiële ondersteuning
- Werkgevers bieden beschut werkplekken voor deelnemers van CPA



## Hoe?

Met de tijd heeft het centrum een groot netwerk opgebouwd met zorgaanbieders, werkgevers en de gemeente Almere. Het centrum is aangesloten op het PrO Almere (praktijkonderwijs) waarmee ze kennis, ervaringen en faciliteiten delen.

Projectleider Coos de Smalen deelt actief het netwerk met (nieuwe) gezichten in de samenwerking en mogelijke opvolgers. Onder andere door driehoeksgesprekken te plannen om mensen aan elkaar voor te stellen. Zo blijft het netwerk actueel en actief.



# Inspiratie: hoe het centrum voor Praktijkleren Almere het opgebouwde netwerk actief doorgeeft

## Wat kunnen we hiervan leren?

Coos van Smalen vertelde tijdens een [Inspiratielab On Tour \(IOT\)](#) over zijn ervaringen met het bouwen en borgen van netwerken:

### 1. Er is vaak (al) veel mogelijk, ook als het eerst ingewikkeld lijkt

Vanuit PrO Almere (praktijkonderwijs) hoorden we over een grote behoefte bij sommige mensen in arbeidsmatige dagbesteding om een stap richting betaald werk te zetten. Bijvoorbeeld in de horeca. Een entreeopleiding was voor deze groep echter te intens. Maar we zijn op zoek gegaan naar wat we wel voor hen konden betekenen! Dat werden horecatrainingen met praktijkbegeleiding. Door goed aan te sluiten bij de behoeften van de deelnemers, is een traject ontstaan waarbij deelnemers doorstromen naar beschut werk.

### 2. 'Gewoon gaan doen', werkt!

Om de het praktijkleren van de grond te krijgen waren veel verschillende partijen nodig. Zorgaanbieders van de dagbesteding met zicht op wie de stap kon zetten, het praktijkonderwijs voor de expertise, jobcoaches voor de begeleiding en het werkbedrijf en de gemeente voor financiering. Ook moesten er bedrijven worden benaderd voor (beschutte) werkplekken. We zijn de mensen gaan benaderen; dat werk dus echt! Via internet, bellen, bij bedrijven langsgaan, met de gemeente praten. Beetje bij beetje hebben we het netwerk opgebouwd en steeds meer samenwerking gezocht.

### 3. Nu ligt de focus op het borgen

De aanpak werkt en de trajecten lopen hier nu goed. Het is echter een gegeven dat mensen komen en gaan, zelfs een projectleider als Coos. Dat is een risico bij een traject waarbij de samenwerking zo belangrijk is. Daarom besteden we veel aandacht aan het borgen van het netwerk. Nieuwe mensen actief voorstellen aan je netwerk zorgt ervoor dat iedereen elkaar blijft vinden.



# Tot slot...

## **Samenwerking biedt mooie kansen ...**

Er ontstaan nieuwe werkplekken, andere vormen van begeleiding en meer zekerheid over de financiële gevolgen van een switch. Het is daarom heel waardevol dat jullie hiermee aan de slag gaan of zijn gegaan!

We weten dat samenwerking niet vanzelf gaat. Soms zijn er juridische drempels, soms begrijpen partijen elkaar minder goed en zijn niet de juiste mensen op het juiste moment betrokken. Het is daarom extra fijn om te zien dat ondanks deze drempels er toch vele inspirerende samenwerkingen ontstaan!

Om nog meer samenwerking te stimuleren, biedt dit document handvatten en inspiratie. Om samen mee aan de slag te gaan en om elkaar nog beter te vinden. Zodat uiteindelijk iedereen mee kan doen op een zo passend mogelijke plek!

## **Hoe nu verder?**

Heb jij een inspirerend voorbeeld hoe jullie in de regio samenwerken? Heeft jouw gemeente beleid dat switchen tussen dagbesteding en (beschut) werk stimuleert?

Deel dan jouw ervaringen met de VGN en het programma Smpel Switchen via: [info@smpel-switchen.nl](mailto:info@smpel-switchen.nl)

Om meer te lezen over waar het programma Smpel Switchen aan werkt en wat er allemaal gebeurt om de switch tussen dagbesteding, uitwerking en werk te versimpelen, kun je terecht op de website: [Smpel Switchen in de participatieketen](#)

## **Colofon**

Dit inspiratiekader is tot stand gekomen in opdracht van de VGN en in afstemming met het ministerie van SZW, UWV, Ieder(in), Divosa en een ervaringsdeskundige van LFB.