

# Samenwerken aan werk

Werkbedrijf: Schakel tussen mens & werk



STERK  
MENS &  
WERK

*Gerard Ruis*  
24/4/2014

- Branche-organisatie sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie
- Vereniging met 90 leden: uitvoerders gesubsidieerde arbeid, activerings-, reïntegratie- en werktrajecten
- Voor korte of langere duur, ondersteuning van brede doelgroep met afstand tot arbeidsmarkt om aan de slag te komen en te blijven
- Opdrachtgevers: gemeenten (Wsw, WWB/WIJ, inburgering), UWV e.a.
- Variatie in rechtsvorm: gemeentelijke diensten, werkvoorzieningschappen, private uitvoerders (NV's, BV's), stichtingen/vzw's
- Variatie in omvang: bijv. Wsw-populatie 160 – 4.800 pers.
- [www.cedris.nl](http://www.cedris.nl)



# Korte introductie SW-bedrijven

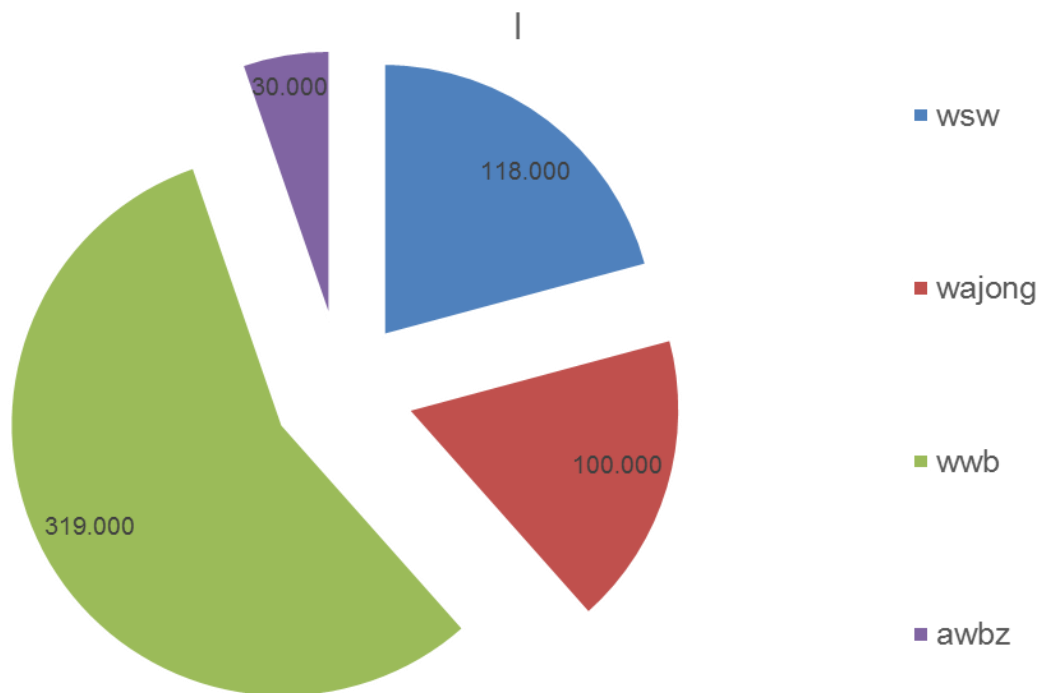
SW-bedrijven hebben van oudsher expertise en ervaring als matchmaker en kunnen voortbouwen op wat er al ligt: 35.000 banen. SW-bedrijven zijn een belangrijke partner in het Werkbedrijf en bij de uitvoering van de Participatiewet.



- Ruim 100.000 mensen dagelijks aan de slag
- 34.500 mensen bij gewone werkgevers
- Ontlasten van gewone werkgevers: detachering, begeleiding en aanpassen en geschikt maken van werkprocessen
- Partner bij uitvoering Wsw, maar ook WWB (work first), Wajong



# Wat komt er op de gemeentes af?



Totaal: +/- 570.000

# Participatiewet en Sociaal Akkoord

- Meer mensen aan de slag bij gewone werkgevers
- 125.000 banen extra
- 30.000 plaatsen beschut werk
- Wettelijk minimumloon....
- 35 werkbedrijven



*Medewerker*

*SW-bedrijf*

*Werkgever*

*Ambtenaar*

# 35 regionale Werkbedrijven

**Per 1 januari 2015: 35 regionale Werkbedrijven.  
Hoe en in welke vorm?**



Samenwerking nodig tussen:

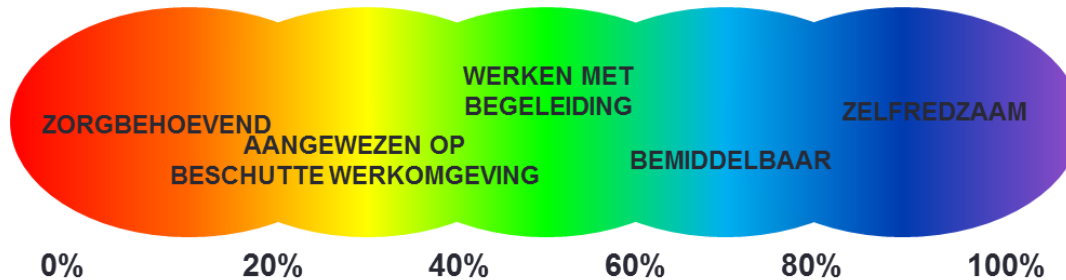
- Werkgevers
- Gemeenten
- Zorgsector
- Onderwijs
- SW-bedrijven



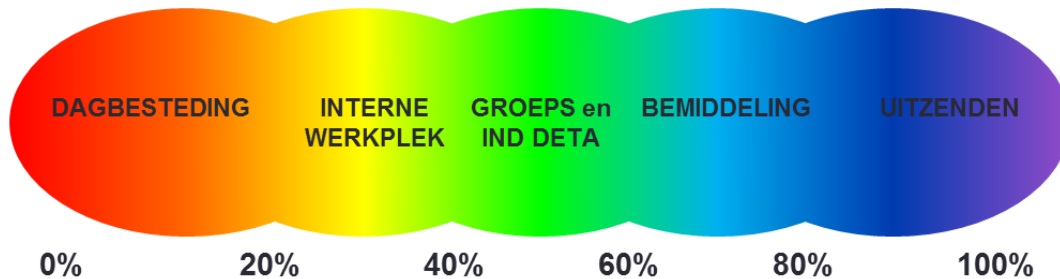
# De maatschappelijke opgave



Een spectrum aan doelgroepen van zorgbehoevend tot zelfredzaam in % loonwaarde



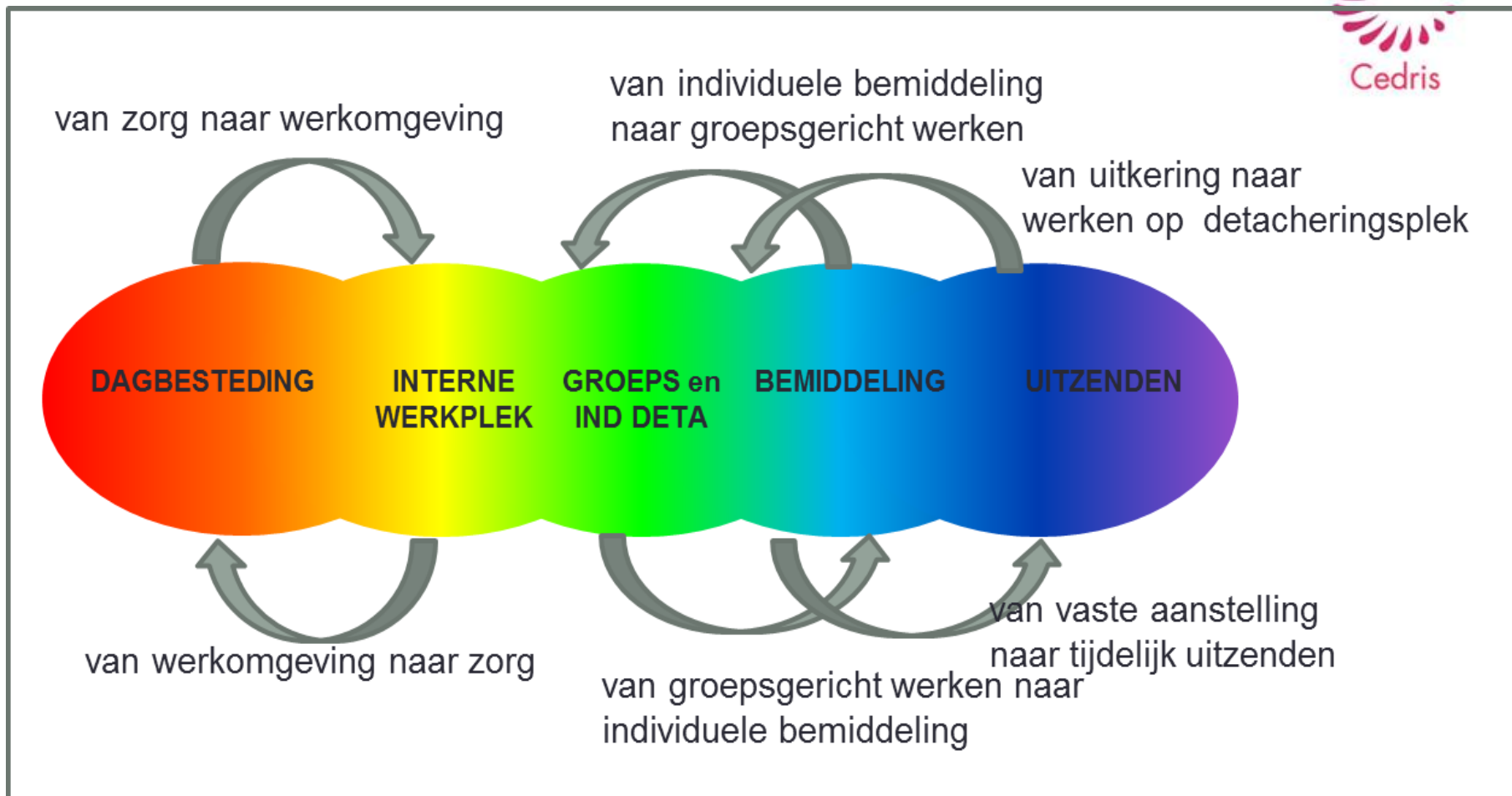
Een spectrum aan vormen van dienstverlening en begeleiding in % loonwaarde



Eigen en overlappende dienstverlening bij de uitvoeringsorganisaties



# Optimalisatievraag: ontwikkeling verdienvermogen







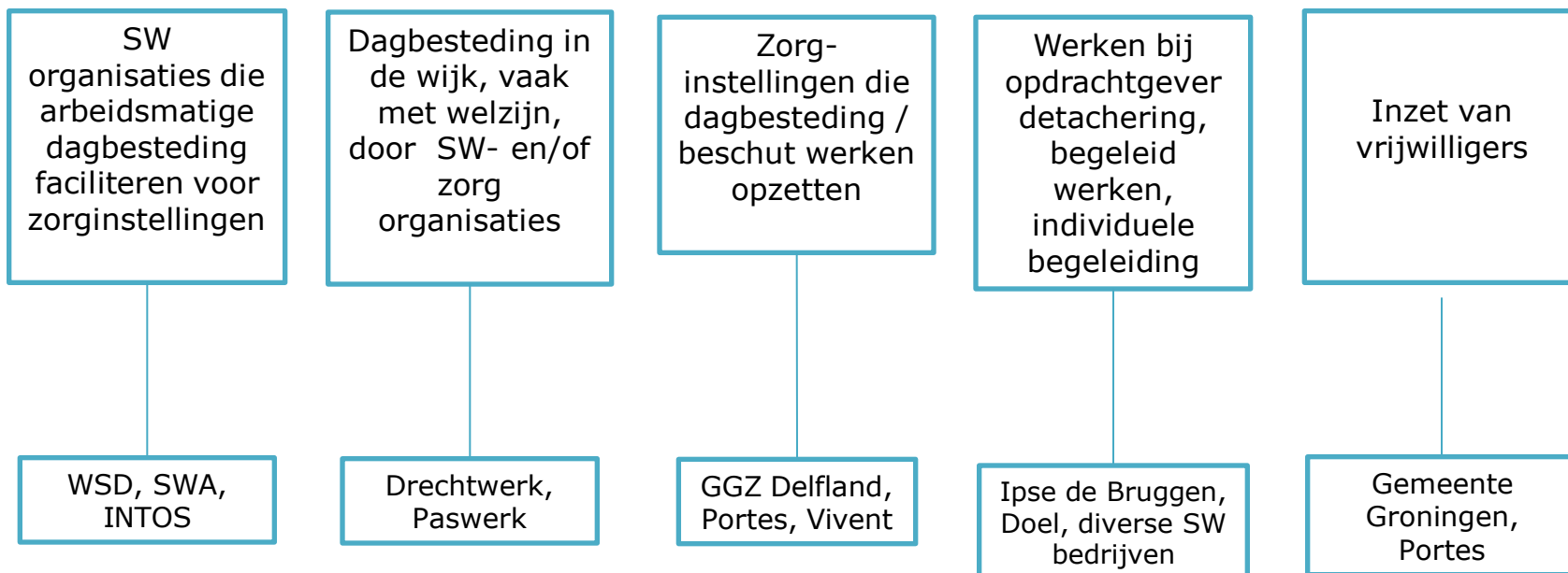
In theorie zijn verschillende organisatievormen mogelijk:

1. Overeenkomst SW-bedrijf - AWBZ-instelling (vergoeding voor gebruik maken van gemeenschappelijke infrastructuur: onderaannemer). AWBZ-instelling onderhoudt de financiële relatie met het zorgkantoor.
2. Samenwerkingsverband SW-bedrijf - AWBZ-instelling (gemeenschappelijke afspraken over kosten, omzet, winstdeling). AWBZ-instelling onderhoudt de financiële relatie met het zorgkantoor.
3. Gemeenschappelijke stichting SW-bedrijf – AWBZ-instelling.
4. SW-bedrijf heeft AWBZ-erkenning: is één van de aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding in de regio (*soms in concurrentie* met andere AWBZ-instellingen)
5. SW-bedrijf heeft AWBZ-erkenning: is de enige aanbieder van arbeidsmatige dagbesteding in de regio (*monopolist*).

# Aansluiting SW en arbeidsmatige dagbesteding



## Aangetroffen vormen van aansluiting tussen dagbesteding en beschut



# De processen tussen AWBZ en SW



AWBZ

Van SW naar AWBZ: bijna eenrichtingsverkeer



- Financieel nadelig (van loon naar uitkering)
- Formeel traject: Indicatie ClZ en ontslag
- Diverse praktijkvoorbeelden waarmee overgang versoepeld wordt: voorportaal, op tijdelijke basis, PGB in SW-bedrijf
- Daadwerkelijke overdracht gunstig voor SW-exploitatie
- Ligt gevoelig bij familie/ omgeving: politiek draagvlak gewenst bij actief beleid

Van AWBZ naar SW: komt zelden voor



- Formeel traject: indicatie UWV en wachtlijst
  - Daadwerkelijke overdracht ongunstig voor exploitatie AWBZ-instelling
- Hier speelt hetzelfde dilemma als aan de bovenkant van de SW-populatie. Uitstroom van de beste mensen is ongunstig voor de eigen exploitatie

SW

AWBZ

## Verschillen AWBZ-SW in begeleiding:

- Hogere intensiteit bij Zorg (1: 8/10) dan bij SW (1: 20)
- Ervaring: evident *meer en ander soort* begeleiding nodig
- Ervaring: mooie individuele voorbeelden van gerichte zorg waardoor individuen beter tot hun recht komen dan in werkomgeving en vice versa waarin individuen met werk tot meer in staat blijken te zijn.

## Verschillen AWBZ-SW in kwaliteitseisen

- Strengere kwaliteitseisen vanuit Zorgkantoor
- Omvangrijke hoeveelheid regels en protocollen (HKZ)
- AWBZ-certificering vereist. Mede daarom SW-bedrijf vaak in rol onderaannemer

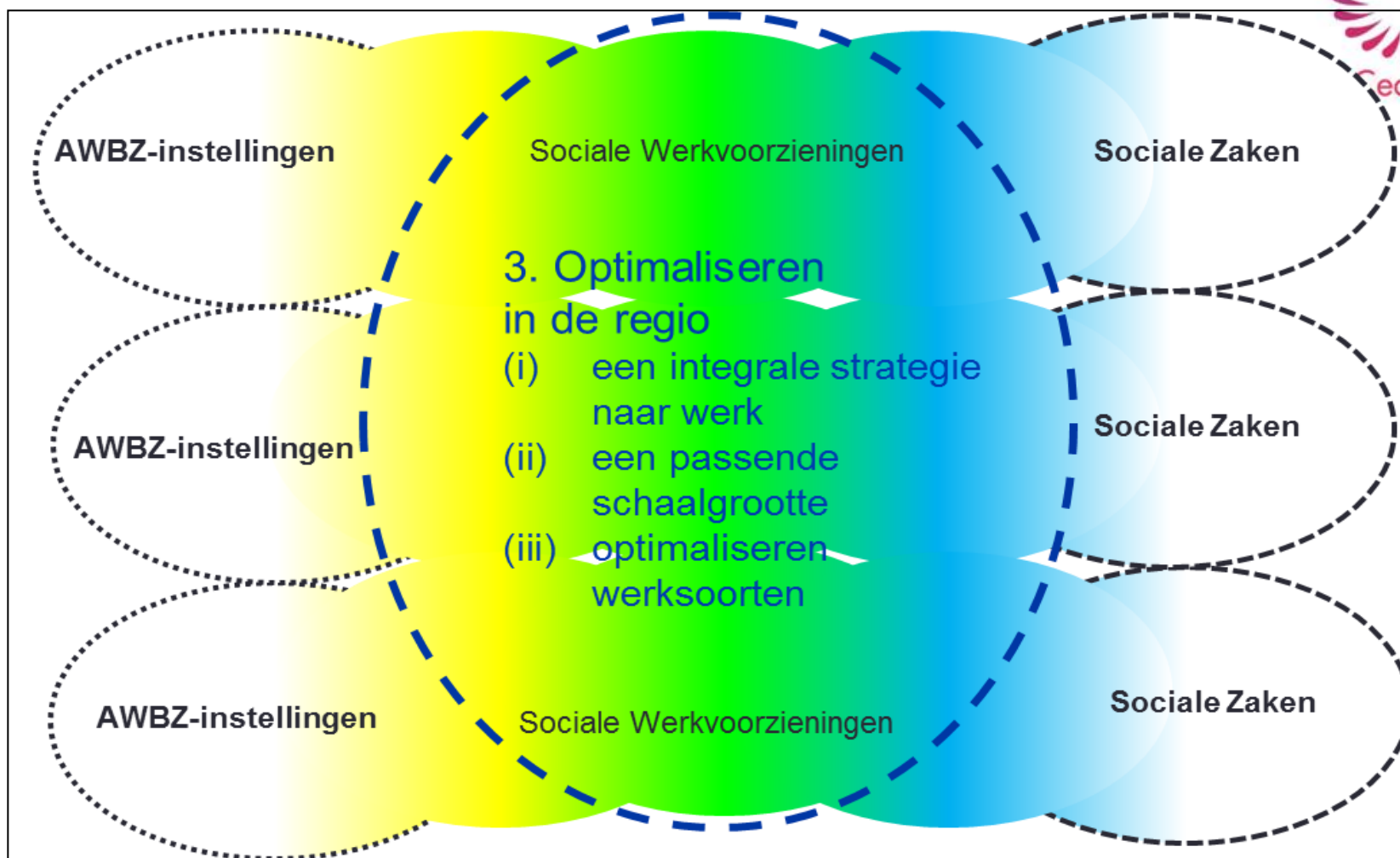
## Ervaringen SW-bedrijven met AWBZ-dienstverlening

- Verstandelijk gehandicapten vereisen andere dienstverlening dan Psychiatrische patiënten
- Op de werkvloer soms geïntegreerde dienstverlening SW-ers en AWBZ-ers
- Ook voorbeelden van strict gescheiden dienstverlening
- Keuze pragmatisch af laten hangen van verschillen/overeenkomsten van de doelgroepen

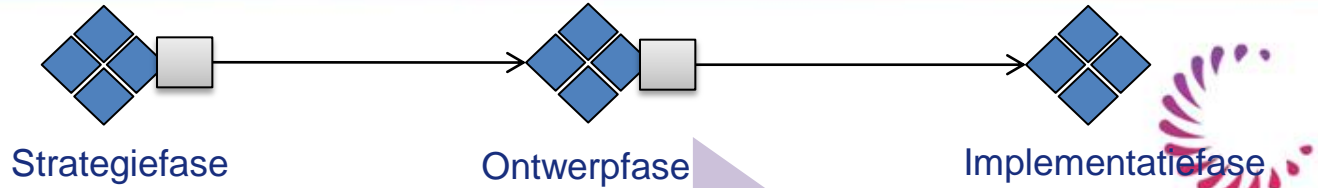


SW

# Optimalisatievraag: optimaliseren samen met de collega's



# Fasering zorg: waar zitten we en wat moeten we doen?



Gemeenten

- Beïnvloeden Wmo in wording
- Bepalen van uitgangspunten van beleid
- Prognosticeren van relevante aantallen en budgetten op gemeenteniveau

Zorgaanbieders

- Oriëntatie op gemeenten
- Vaststellen van dienstenaanbod
- Huis op orde brengen (bedrijfsvoering)

- Inventariseren van voorkeuren voor uitvoeringsarrangementen
- (Financiële) gevolgen van voorkeursarrangementen m.b.v. scenario-analyse doorrekenen
- Alliantievorming met andere gemeenten
- Keuze voor arrangement en bepaling welke doelgroepen gaan we ondersteunen met welke instrumenten?

- Keuze voor portfolio en aanbod
- Keuze regio
- Vormgeven van dienstenaanbod
- Samenwerking met andere (zorg)aanbieders (bijv. bij dagbesteding en kortdurend verblijf)

- Bepalen juridische en organisatorische vormgeving van uitvoeringsarrangement
- Capaciteit en competenties sociale dienst in lijn brengen met nieuwe taken
- Inkopen (aanbesteden)
- Aansturing en toezicht
- Evaluatie en bijsturing

- Capaciteit en competenties medewerkers in lijn brengen met nieuwe taken
- Verantwoording vormgeven
- Evaluatie en bijsturing
- Huis op orde houden (bedrijfsvoering)

Algemeen

P-wet

Wmo

Jeugdwet

De 4<sup>e</sup> D

Benchmark

# Te beantwoorden vragen (selectie)

	Strategie	Inhoud	Arrangementen	Proces	Organisatie	
Gemeenten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voor welke doelgroepen doe ik wat?</li> <li>Wat vinden we eigen kracht en wat moet de gemeente regelen?</li> <li>Gaan we wijkgericht werken?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe organiseer ik de toegang?</li> <li>Welk diensten bied ik aan en hoe regel ik dit efficiënt?</li> <li>Hoe combineer ik diensten aan ouderen en gehandicapten?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Met wie ga ik samenwerken?</li> <li>Wie gaat wat doen?</li> <li>Wat doen we zelf, wat besteden we uit?</li> <li>Wat voor uitvoeringsarrangement past bij mijn strategie?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe bereiden we de raad voor op gevoelige thema's?</li> <li>Hoe gaan we om met (democratische) risico's?</li> <li>Hoe krijg ik burgers mee en in hun eigen kracht?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe haal ik voldoende kennis in huis over zorg?</li> <li>Welke processen kunnen efficiënter?</li> <li>Welke competenties hebben mijn medewerkers nodig?</li> </ul>	Algemeen
						P-wet
						Wmo
						Jeugdwet
						De 4 <sup>e</sup> D
Aanbieders	<ul style="list-style-type: none"> <li>Waar zijn wij goed en onderscheidend in?</li> <li>Welke portfolio aan diensten ga ik aanbieden, welk?</li> <li>Voor welke cliënten?</li> <li>In welke regio's?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wat is onze visie op zorg?</li> <li>Welke zorgvraag is er in de regio en zal er in de toekomst zijn?</li> <li>Hoe zoek ik verbinding met andere aanbieders?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Met wie ga ik samenwerken?</li> <li>Moeten we een gezamenlijk aanbod naar gemeenten doen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe kom ik in beeld bij gemeenten?</li> <li>Hoe werk ik samen met andere aanbieders en gemeenten?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Welke processen kunnen efficiënter?</li> <li>Welke competenties moeten medewerkers hebben?</li> <li>Tegen welke kostprijzen / tarieven kan ik werken?</li> </ul>	Benchmark

# Thema's die besluitvorming beïnvloeden

## 1. Inventariseren

Wat speelt er?

Trends

- Meer met minder
- Dichter bij huis
- Eigen kracht

Wet- en regelgeving

- Participatiewet
- Wmo
- Jeugdwet

Aantallen

- Clënten in de begeleiding
- Aantallen in SW beschut
- Aantallen in de WWB

Budgetten: sociaal deelbudget

- Beschut: Participatiewet
- Wmo: Dagbesteding

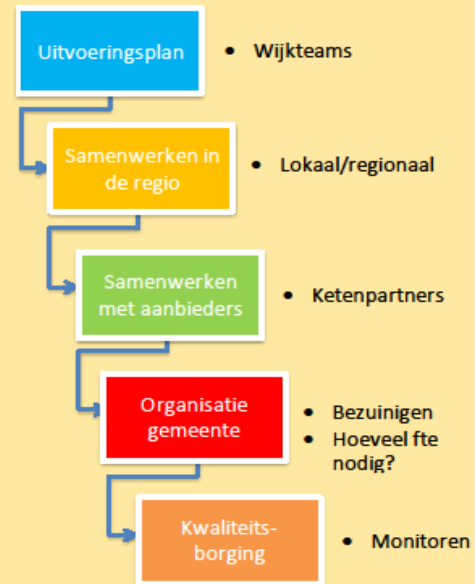
## Besluitvormingsproces gemeenten

### 2. Kaderstellen:

Waar moet men rekening mee houden:



### 3. Inrichten/uitvoeren





# Wat betekent dit voor samenwerking zorg – SW-nieuw in de toekomst?

## Wat zijn USP's van de GHZ en de SW?

### Hoe kunnen we die kennis/ervaring slim inzetten bij:

- De organisatie van nieuw beschut?
- Het vinden / creëren van banen of werk
- De begeleiding van de doelgroep
- Het verzilveren loonwaarde van meest kwetsbare groep? (Schadelastbeperking...)
- ...



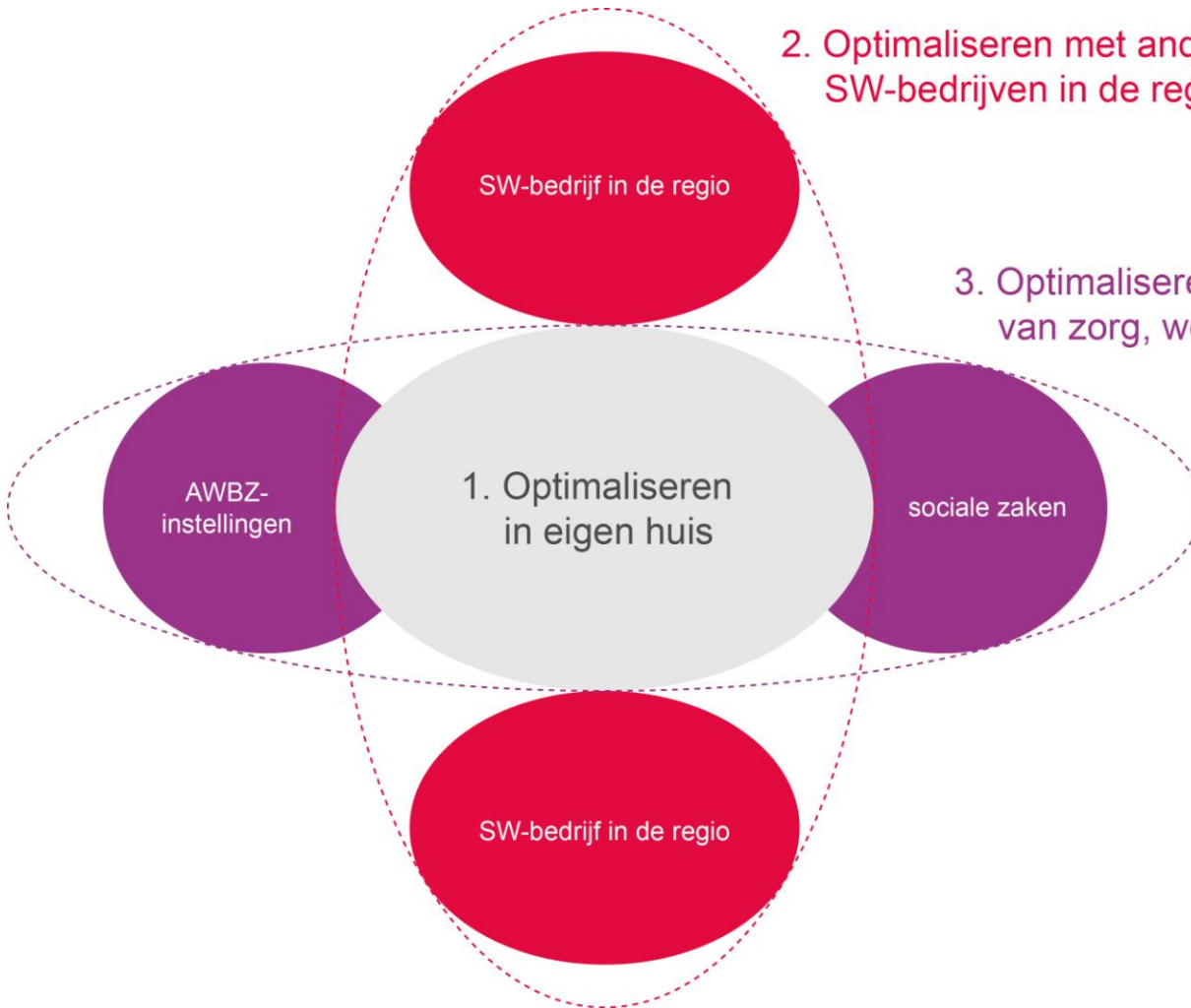
# Optimalisering bedrijfsvoering



2. Optimaliseren met andere SW-bedrijven in de regio

SW-bedrijf in de regio

3. Optimaliseren in de keten van zorg, werk en inkomen



# Vijf vormen van samenwerking met het bedrijfsleven

- Ondernemersnetwerk
- Duurzame partnerschappen
- Groepsdetacheringen vormgeven
- Matchen en begeleiden
- Zelf werkgever zijn



# Acht belangrijke kenmerken?

van organisaties die succesvol schakelen tussen mens en werk

STERK  
MENS &  
WERK

- 1. Kennen en ontwikkelen mensen op de werkvloer**
- 2. Schakelen met werkgevers op lokale, regionale en landelijke schaal**
- 3. Denken in werk in plaats van vaste dienstverbanden en bieden (groeps)detacheringen aan**
- 4. Hebben de expertise om de beste match te maken en bieden uitstekende begeleiding**
- 5. Bouwen aan strategische relaties met marktpartijen (Joint Ventures, sociale onderneming en groepsdeta)**
- 6. Hebben een ondernemende houding met hart voor de publieke zaak**
- 7. Organiseren fatsoenlijk, écht werk voor mensen die op beschut werk zijn aangewezen**
- 8. Zien uitkeringen en handhaving als ondersteunend (op weg) naar werk**

