

De waarde van werk

Samenwerking sociale
werkvoorziening en zorg

Essay

Monique Stavenuiter
Diane Bulsink
Marian van der Klein

De waarde van werk

*Samenwerking sociale werkvoorziening
en zorg*

Monique Stavenuiter
Diane Bulsink
Marian van der Klein

April 2014

Inhoud

1	Inleiding	5
2	Nieuwe kansen voor samenwerking	11
3	Casus Noord-Brabant: werken is van waarde	19
4	Casus Noord-Holland: werken in de zorg	27
5	Casus Drechtsteden: maatschappelijk verantwoord ondernemen	37
6	De rol van de gemeente	45
7	Conclusies	53
	Bijlage 1 Topiclijsten samenwerking SW en zorgorganisaties	61

1 *Inleiding*

Gemeenten zijn met ingang van 1 januari 2015 verantwoordelijk voor zowel de Participatiewet als voor delen van de AWBZ. Met de invoering van de Participatiewet zullen gemeenten meer mensen naar reguliere arbeid gaan begeleiden. De SW-bedrijven raken een deel van hun doelgroep kwijt en zullen minder vaak zelf mensen op een interne werkplek in dienst kunnen nemen. Tegelijkertijd komt met de overgang AWBZ naar Wmo de (arbeidsmatige) dagbesteding naar de gemeenten. De mensen uit de dagbesteding zouden voor een SW-bedrijf kunnen gaan werken in een beschutte werkomgeving. De vraag is of en hoe dat straks kan, nu ook de SW-bedrijven in hun voortbestaan worden bedreigd. Maar voor we ons daarop richten, stellen we eerst de vraag: wat is er precies aan de hand met de decentralisaties?

Participatiewet en Wsw

Vanaf 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. De gemeente wordt vanaf die datum verantwoordelijk voor mensen met een verminderd arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben bij zowel het vinden als het uitvoeren van werk. Deze mensen zitten nu in de Wwb (de wet Werk en Bijstand), de Wsw (de Wet sociale werkvoorziening) en deels in de Wajong. Wat betekent de Participatiewet voor de Wsw? Vanaf 2015 wordt de Wet op de sociale werkvoorziening afgesloten voor nieuwe instroom (in feite dus opgeheven). De

huidige Wsw-ers houden wel hun wettelijke rechten en plichten, maar de mensen die nu nog op de wachtlijst staan voor de sociale werkvoorziening hebben na 1 januari 2015 geen recht meer op een Wsw-plek. Deze mensen zullen voortaan in een reguliere baan aan de slag moeten. De sociale partners hebben toegezegd hiervoor banen te creëren (oplopend tot 125.000 in 2025). Voor het perspectief: op dit moment werken 34.000 van de 104.000 mensen met een SW-indicatie bij een reguliere werkgever (ongeveer een derde). Alle werknemers met een SW-indicatie worden door SW-bedrijven begeleid. De werkgevers krijgen compensatie in de vorm van loonkostensubsidie. Als iemand niet in staat is het minimumloon te verdienen, vult de gemeente het loon tot het minimum aan.

(Arbeidsmatige) dagbesteding naar de Wmo

Als onderdeel van de transitie AWBZ naar de Wmo gaat in 2015 de AWBZ-functie begeleiding (waar de arbeidsmatige dagbesteding deel van uitmaakt) naar de gemeenten. Dit betekent dat gemeenten verantwoordelijk worden voor de dagbesteding aan zieken of mensen met een beperking die niet in een instelling verblijven (extramurale zorg). Nu wordt de arbeidsmatige dagbesteding nog gefinancierd vanuit de AWBZ. Cliënten hebben - na een indicatie door het CIZ - recht op dagbesteding. De arbeidsmatige dagbesteding biedt op dit moment werk aan 30.000 à 40.000 mensen met een verstandelijke, lichamelijke of psychiatrische beperking. In 2015 verandert dit verzekerde recht in een (individuele) maatwerkvoorziening, aanvullend op wat iemand zelf kan (met hulp van de omgeving). Binnen het hele sociale domein (zorg, ondersteuning, werk en inkomen) kunnen gemeenten - aldus het Kabinet - een meer samenhangend (en daardoor efficiënter) beleid gaan

voeren met als doel zo te voorzien in de participatie en zorgvragen van de burgers. De vraag is wat dit betekent voor de arbeidsmatige dagbesteding voor thuiswonende (extramurale) cliënten. De gemeenten kunnen de bestaande dagbesteding geleverd door zorgorganisaties gaan inhuren, maar ze kunnen de arbeidsmatige dagbesteding ook op een hele andere leest gaan schoeien. Voor gemeenten kan het interessant zijn om de mensen die de arbeidsmatige dagbesteding kwijtraken onder te brengen bij een sociale werkvoorziening (samen met de mensen die daar beschut werk doen).¹

Gevolgen voor de SW-bedrijven

De SW-bedrijven blijven ook na 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de begeleiding van de zittende Wsw-ers. Deze behouden immers hun rechten. Het zal, demografisch gezien, nog tot 2050 kunnen duren, voordat alle zittende Wsw-ers zijn uitgestroomd (Mallee 2013). Verder begeleiden de SW-bedrijven op dit moment werknemers met een beperking naar reguliere arbeid. Ze zullen dit - afhankelijk van de wensen van de betrokken gemeenten - waarschijnlijk ook in de nieuwe situatie blijven doen. Daarnaast blijft er binnen de Participatiewet ruimte voor ongeveer 30.000 beschutte werkplekken. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij/zij deze mensen in dienst neemt. De beschutte werkplek kan bij een SW-bedrijf zelf zijn ('in huis'), maar ook op een locatie elders.

1 Dit essay is de derde in een reeks. Eerder onderzochten we het kruispunt Wmo en Wwb (Stavenuiter & Van der Klein 2012; Stavenuiter, Dekker & Van der Klein 2010).

Het werk van de SW-bedrijven zal grondig veranderen als gevolg van de Participatiewet. De verwachting van branchevereniging Cedris is dat er een verschuiving plaats zal vinden van zelf mensen te werk stellen in het SW-bedrijf (met eigen productielijnen) naar mensen elders onderbrengen (met begeleiding). Dit betekent dat de SW-bedrijven die overblijven (het aantal zal naar verwachting teruggaan van ruim 90 nu, naar 35 in de toekomst) veel kleiner worden. Ook zullen ze vaker een soort re-integratiebedrijf worden voor kwetsbaren op de arbeidsmarkt, in plaats van werkgevers van gesubsidiëerde arbeid. Als er in de Participatiewet ruimte blijft voor beschut werken, zal een deel van deze mensen dit werk in de toekomst bij een reguliere werkgever moeten gaan doen (want er zijn dan niet meer genoeg sociale werkvoorzieningen).²

De SW-bedrijven zijn zich aan het voorbereiden op deze veranderingen, maar maken zich wel zorgen over twee onderdelen:

1. Zijn er straks genoeg banen voor de doelgroep? Volgens de branchevereniging Cedris zijn de banen die geschikt zijn voor WSW-ers inmiddels wel vervuld (Cedris 2013). Het eerder voorgestelde quotum is weer van de baan.
2. Met de transitie bezuinigt het kabinet 1,3 miljard op het totale Participatiebudget (dus inclusief Wwb). Er zal hoe dan ook minder geld zijn voor het begeleiden van mensen met een verminderd arbeidsvermogen.

Gemeenten kunnen de SW-bedrijven in de toekomst ondersteunen door een deel van de huidige re-integratietaken die nu onder de Wwb vallen door een SW-bedrijf te laten uitvoeren. Er zullen fusies komen van sociale diensten / diensten werk en inkomen en SW-bedrijven. Ook kunnen gemeenten de

2 Bij beschut werk is altijd - anders dan bij dagbesteding - sprake van loonvormende arbeid.

dagbesteding (die overgaat van AWBZ naar Wmo) deels door SW-bedrijven laten uitvoeren. Er bestaat overlap tussen de nu nog AWBZ gefinancierde arbeidsmatige dagbesteding aan de ene kant en beschut werken (Participatiewet) aan de andere (zowel qua werkzaamheden als qua doelgroep). SW-bedrijven spelen in op deze ontwikkeling door de samenwerking te zoeken met zorgorganisaties. Over de verschillende vormen van samenwerking tussen SW-bedrijven en zorgorganisaties gaat dit essay.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 gaan we in op mogelijke vormen van samenwerking op het kruispunt van sociale werkvoorziening en zorg met het oog op de transitie in 2015. In de hoofdstukken 2, 3, en 4 beschrijven we drie casussen van SW-bedrijven die al samenwerken met een zorginstelling.³ Zij vertellen uit eigen ervaring over de kansen en mogelijkheden van deze samenwerking. Daarna gaan we in op de rol van de gemeenten als zij straks verantwoordelijk zijn voor een groep mensen die binnen de huidige wetgeving onder de Wsw zou vallen, maar straks bij de gemeente aankloppen. Gemeenten zijn - als verantwoordelijke voor zowel de Wmo als de Participatiewet - een sleutelspeler in het veld en zullen de integrale aanpak van de groep mensen die het betreft vorm moeten geven. Bovendien zijn gemeenten aan zet als opdrachtgever om mensen met een beperking in dienst te nemen. In hoofdstuk 5 komen we hierop terug. We sluiten dit essay af met een korte conclusie.

3 Wij willen graag Maarten Adelmeijer van Berenschot en Gerard Ruis van Cedris bedanken, omdat zij ons op het spoor van deze casussen hebben gezet.

2 *Nieuwe kansen voor samenwerking*

Met het oog op de invoering van de Participatiewet in 2015, zullen SW-bedrijven meer gaan samenwerken met andere partijen in de keten. Voor mensen die met begeleiding zijn te bemiddelen naar reguliere arbeid ligt samenwerking met de sociale dienst of de afdeling sociale zaken van een gemeente voor de hand. Aan de andere kant van het spectrum zal intensievere samenwerking met nu nog AWBZ-gefinancierde organisaties worden verkend. In dit hoofdstuk richten we ons op het grensvlak tussen arbeidsmatige dagbesteding (nu nog onder de AWBZ vallend; straks Wmo) en beschut/begeleid werken voor mensen met een verminderde loonwaarde (nu nog Wsw; straks Participatiewet).

Eén continuüm voor dagbesteding en werk

Er bestaat een grensvlak tussen mensen die binnen de zorg arbeidsmatige dagbesteding uitoefenen en mensen die binnen de Wsw een sterk verminderd arbeidsvermogen hebben. Er is zowel een overlap wat betreft het soort werkzaamheden dat mensen (kunnen) verrichten, maar ook in de achtergrond van de groepen cliënten. Zowel de Wsw-ers als mensen die arbeidsmatige dagbesteding doen, kunnen bijvoorbeeld een ggz-achtergrond of een verstandelijke beperking hebben. In het verleden waren Wsw-ers vaker mensen met een lichamelijke beperking, maar deze groep is de laatste jaren in de Wsw afgenomen. De groep met een ggz-achtergrond of

verstandelijke beperking is juist toegenomen. Ondanks deze overlap in werkzaamheden en achtergrond zijn de sociale werkvoorziening en de arbeidsmatige dagbesteding twee verschillende en verkokerde domeinen. Dit geldt zowel voor de indicatie van dagbesteding en sociale werkvoorziening (respectievelijk uitgevoerd door CIZ en UWV); de financiering (AWBZ en Wsw) en de uitvoering (zorgorganisaties en SW-bedrijven). Het onderstaande schema geeft de huidige stand van zaken weer. Voor de volledigheid hebben we in het schema ook de Wwb opgenomen.

Tabel 1 Huidige situatie

Wet	AWBZ	Wsw	Wwb
Indicatie / toeleiding	CIZ	UWV	Gemeente
Organisatie	Zorgorganisaties	Sociale werkvoor- ziening	Sociale dienst / dienst werk en inkomen
Werkvormen	Arbeidsmatige dagbesteding	Interne werkplek (gesubsidieerd) Werken op locatie (gesubsidieerd) Gedetacheerd bij reguliere werk- gevers (met loon- kosten subsidie)	Reguliere werk- gever
Loonwaarde	Marginale loon- waarde (0 - 20%)	Oplopende loonwaarde (van minimaal 20% t/m 80 %)	Loonwaarde van 100% (= wet- telijk minimum- loon)
Cliënt	Cliënt is zorgbe- hoevend	Cliënt krijgt bege- leiding (zwaarte afhankelijk van de verminderde loonwaarde)	Cliënt is zelf- redzaam

Met ingang van 1 januari 2015 is de gemeente verantwoordelijk voor het sociaal domein. Daarmee verdwijnen de schotten tussen de toegang tot hulpverlening / gesubsidieerde arbeid en de financiering ervan. Gemeenten kunnen een veel integraler beleid gaan voeren en het ligt dan ook erg voor de hand dat er ook in de uitvoering van de arbeidsmatige dagbesteding en het beschut werken nieuwe samenwerkingsvormen ontstaan die meer het beeld geven van een continuüm.

Schema 1 Toekomstig continuüm

Wmo/Participatiewet bij de gemeente			
Arbeidsmatige dagbesteding	Beschut werken	Gedetacheerd bij reguliere werkgevers (met loonkosten subsidie)	Reguliere arbeid

De integrale benadering moet natuurlijk ten goede komen aan de mensen met een verminderd arbeidsvermogen. Het verdwijnen van de schotten tussen arbeidsmatige dagbesteding en beschut werken, maakt een flexibelere inzet van mensen mogelijk. Het komt regelmatig voor dat Wsw-medewerkers, bijvoorbeeld door verergering van de aandoening / arbeidshandicap, tijdelijk meer begeleiding nodig hebben of minder kunnen presteren. Dit betekent in de huidige situatie dat - als de prestaties heel laag worden - deze medewerkers uit de Wsw vallen en opnieuw geïndiceerd moet worden voor arbeidsmatige dagbesteding (door het CIZ). Bij herstel zouden ze dan weer terug in de Wsw moeten, maar dan komen ze opnieuw op de wachtlijst voor een SW-plaats (die ze inmiddels kwijt zijn). In het huidige systeem is dit dus eigenlijk onmogelijk of heel moeilijk. In de nieuwe situatie kan veel makkelijker rekening gehouden worden met mogelijke terugval en herstel. Hetzelfde geldt voor de doorstroom van de zorgcliënten. In theorie zouden

zorgcliënten die iets meer in hun mars hebben naar een Wsw-plaats moeten kunnen doorstromen. Dat gebeurt nu nog te weinig, maar met de samenwerking tussen zorg en werkvoorziening zal dat makkelijker moeten worden.

Werk is de beste zorg

Enkele concrete voorbeelden van samenwerking tussen SW-bedrijven en zorg- of welzijnsorganisaties vinden we terug in het door Berenschot gestarte project 'Werk is de beste zorg'. Berenschot voert dit project uit samen met een aantal SW-organisaties. In dit project kijken ze naar de aansluiting tussen arbeidsmatige dagbesteding en beschut werken aan de hand van werkbezoeken, werksessies, simulaties en kennisdeling. De kennis wordt gedeeld via bijeenkomsten en nieuwsbrieven.

Uit het project zijn verschillende samenwerkingsvormen tussen SW-bedrijven en zorg- en welzijnsorganisaties naar voren gekomen. Zo werken het SW-bedrijf MTB in Maastricht en de zorgorganisatie Radar bijvoorbeeld samen, doordat cliënten van de zorgorganisatie de arbeidsmatige dagbesteding uitvoeren bij het SW-bedrijf in huis. Ze worden bovendien bijgestaan door de daar werkende SW-ers. Dit past in het beleid van de zorgorganisatie die eigenlijk af wil van hun eigen (te dure) activiteitencentrum en meer toe wil naar zinvolle dagbesteding in de vorm van werk. Ze doen dit om de zelfredzaam van hun zorgcliënten te vergroten. Zeker voor de zelfredzaamheid van extramurale cliënten van zorgorganisatie Radar is het van belang dat ze op individuele basis aan arbeidsmatige dagbesteding kunnen deelnemen en niet aan groepsactiviteiten in een activiteitencentrum (Berenschot 2013).

MTB Maastricht en zorgorganisatie Radar hebben daarnaast een tweede manier van samenwerken ontwikkeld. In bovenstaand voorbeeld werken de cliënten van de zorgorganisatie bij het SW-bedrijf in huis. Veel SW-bedrijven laten hun Wsw-medewerkers echter veel liever op locatie bij een extern bedrijf werken. Dit geldt ook voor MTB Maastricht. Voor de zorgcliënten is dit vaak nog een grote stap, daarom wil MTB Maastricht deze cliënten zogenoemde werknemersvaardigheden gaan bijbrengen. Ze willen dit gaan doen door gemengd samengestelde groepen op locatie bij werkgevers te laten werken. Met gemengd samengestelde groepen bedoelen ze groepen van zowel Wsw-ers als zorgcliënten (Berenschot 2013). Het mes snijdt hier aan twee kanten: de zorgcliënten kunnen zich 'optrekken' aan de Wsw-ers en de Wsw-ers krijgen een extra verantwoordelijkheid als begeleiders van de zorgcliënten. Het zal duidelijk zijn dat er daarnaast natuurlijk ook professionele begeleiding aanwezig is.

Bovenstaand voorbeeld laat al duidelijk zien waar de voordelen liggen van de samenwerking tussen SW-bedrijven en organisaties voor zorg en welzijn. De (dure) dagbesteding (een fulltime dagbestedingsplek kost op jaarbasis circa 15.000 euro p.p.; beschut werken kost 6.000 euro p.p.) komt met de transitie van de AWBZ onder druk te staan en de zorgorganisaties willen met name de extramurale zorg elders onderbrengen. De SW-bedrijven raken klanten kwijt, maar zouden een deel van hun capaciteit kunnen behouden door samen te werken met de zorgorganisaties. Een SW-bedrijf uit het project van Berenschot verwoordt het als volgt: *“De houtbewerking en de drukkerij zijn al uit ons SW-bedrijf verdwenen, maar kunnen wel plaatsvinden binnen de AWBZ.”*

Samenwerking op het snijvlak Wsw en zorg

We hebben gezien dat zowel de zorgorganisaties als de SW-bedrijven verschillende redenen hebben om de onderlinge samenwerking te zoeken. Op basis van de literatuur en het project 'Werk is de beste zorg' zetten we deze redenen nog even op een rij. Voor de zorgorganisaties geldt:

- De zorgorganisaties willen af van (dure) activiteitencentra voor hun extramurale cliënten.
- Zorgcliënten zijn gebaat bij zinvolle dagbesteding in de vorm van werk. Dit bevordert de zelfredzaamheid en de eigenwaarde van de cliënten.
- De arbeidsmatige dagbesteding bij een SW-bedrijf in huis of op locatie bij een werkgever sluit aan bij individuele aanpak op maat. Aan individuele cliënten kan door deze aanpak op maat meer geboden worden wat bij ze past (in plaats van het standaardaanbod in een activiteitencentrum van een zorgorganisatie).

De SW-bedrijven hebben ook verschillende redenen om de samenwerking met de zorgorganisaties te zoeken. Voor de SW-bedrijven geldt:

- Ze zoeken naar nieuwe doelgroepen in de krimpende markt van begeleiding en ondersteuning aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt.
- Ze kunnen op die manier hun bestaande infrastructuur blijven benutten (dit is ook van belang voor de zittende groep Wsw-ers, want als een vestiging moet sluiten kunnen die na 2015 niet zomaar elders worden ondergebracht).
- Met de nieuwe groep zorgcliënten kunnen de SW-bedrijven een nieuwe financieringsstroom aanboren (nu nog AWBZ, straks Wmo 2015).

- Samenloop. De groepen die veelal intern bij het SW-bedrijf worden geplaatst (beschut werken en zorgcliënten) lijken sterk op elkaar qua achtergrond en mogelijkheden.
- Samenwerking vergroot de flexibiliteit. De SW-medewerkers die mogelijk ‘terugvallen’ kunnen op dezelfde plek blijven werken in de arbeidsmatige dagbesteding en bij herstel kunnen ze de omgekeerde route volgen.

De motivatie om te willen samenwerken zegt nog niets over de mogelijke samenwerkingsvormen die nu al voorkomen in de praktijk. We kunnen op basis van de literatuur en het project ‘Werk is de beste zorg’ verschillende samenwerkingsvormen benoemen. We maken daarbij onderscheid tussen samenwerkingsvormen op cliëntniveau en samenwerkingsvormen op organisatieniveau. Verschillende samenwerkingsvormen op cliëntniveau zijn mogelijk:

1. De zorgorganisatie laat de arbeidsmatige dagbesteding uitvoeren bij het SW-bedrijf (intern geplaatst).
2. Dagbesteding op locatie bij de werkgever: de zorgcliënten werken niet bij het SW-bedrijf in huis maar op locatie in de wijk. Eventueel kan dit in de vorm van gemengd samengestelde teams van Wsw-ers en zorgcliënten.
3. De zorgorganisatie huurt Wsw-ers in om werkzaamheden binnen de zorgorganisatie uit te voeren. Het kan bijvoorbeeld gaan om schoonmaakwerkzaamheden of lichte begeleidingstaken in de zorginstelling.
4. Dit laatste kan een SW-bedrijf ook aanbieden ‘in ruil’ met een van de andere samenwerkingsvormen: de zorgorganisatie laat dagbesteding bij het SW-bedrijf uitvoeren en neemt in ruil enkele Wsw-ers in dienst.

Samenwerkingsvormen op organisatieniveau:

1. Het SW-bedrijf en de zorgorganisatie kunnen fysieke ruimtes en voorzieningen delen.
2. Delen van de kosten van de infrastructuur voor beschut werken (gebouwen, installaties, begeleiding).
3. Gezamenlijk vervoer kan goedkoper worden georganiseerd.
4. Delen van expertise (bijvoorbeeld vaardigheidstraining zorg en arbeidstrainingen, gecombineerde zorg- en arbeidsbegeleiding).

We willen in dit rapport drie samenwerkingsverbanden tussen SW-bedrijven en zorgorganisaties onder de loep nemen. We zullen zien of de genoemde redenen voor samenwerking en de mogelijke samenwerkingsvormen ook in deze casussen terugkomen. Het gaat in de drie casussen om drie verschillende vormen van samenwerking op het snijvlak van zorg en sociale werkvoorziening. In de eerste casus in Noord-Brabant is de arbeidsmatige dagbesteding in pilotvorm ondergebracht bij de een SW-bedrijf. Bij de tweede casus in Noord-Holland werken Wsw-ers op locatie bij de betrokken zorginstelling. In de derde en laatste casus in de Drechtsteden werken zowel Wsw-ers als ggz-cliënten op locatie bij een bedrijf met een sociale doelstelling.

We hebben de locaties bezocht en interviews gedaan met zowel de zorginstelling als het SW-bedrijf. We hebben de geïnterviewden ook gevraagd naar de rol van de gemeenten en in twee gevallen ook de betrokken gemeenteambtenaren gesproken. De rol van de gemeenten komt in het laatste hoofdstuk nog uitgebreid naar voren, nu gaan we eerst in op de drie casussen.

3 *Casus Noord-Brabant: werken is van waarde*

Er zijn verschillende manieren waarop kan worden samengewerkt op het ‘kruispunt’ tussen de sociale werkvoorziening en de zorg. Met de komst van nieuwe doelgroepen naar de Wmo (onder andere ggz-cliënten en gehandicapten) in 2015 wordt deze samenwerking alleen maar urgenter. Het SW-bedrijf uit deze casus - WSD⁴ - werkt in pilotvorm nauw samen met de Reinier van Arkel-groep, een gespecialiseerde aanbieder van psychische hulpverlening en psychiatrische behandeling. We gaan eerst in op wat WSD doet, vervolgens beschrijven we de pilot met de Reinier van Arkel-groep en tot slot komt de betekenis van de samenwerking voor de samenhang Wmo en Wsw aan de orde.

Taken, visie en opdrachtgever

WSD ontwikkelt en bemiddelt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar zo regulier mogelijk werk. Ze doen dit op dit moment voor ruim 2000 mensen in diverse functies en branches en voor meer dan 700 relaties. De werkplekken van WSD bevinden zich binnen de driehoek Den Bosch, Tilburg en Eindhoven, zowel bij WSD zelf als bij externe opdrachtgevers. WSD biedt gevarieerd werk in verschillende werkvormen aan. Het grootste gedeelte van de werknemers werkt bij de klant, maar ook een groot deel doet montagewerk of inpakwerkzaamheden in de productielijn van WSD op het industrieterrein in Boxtel.

4 Voorheen: WerkvoorzieningSchap de Dommel

WSD helpt haar werknemers om ‘het beste uit zichzelf te halen’. Ze doen dit onder het motto: professionals in mensenwerk. Ook met een beperking kunnen mensen volwaardig werk verrichten. Bij WSD wordt veel aandacht besteed aan begeleiding, en telkens opnieuw beoordelen waar iemand staat en wat een goede volgende stap in de arbeidscarrière kan zijn. Vanaf het moment dat een potentiële werknemer binnenkomt, krijgt hij of zij een eigen trajectconsulent toegewezen die hem / haar ondersteunt. De consulenten ondersteunen zowel de deelnemers als werkgevers, leidinggevend en collega’s.

WSD werkt in opdracht van elf Brabantse gemeenten. Dit zijn: Best, Boxtel, Haaren, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Schijndel, Sint-Michielsgestel, Sint-Oedenrode, Son & Breugel en Vught. WSD voert voor hen de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uit en verzorgt arbeidstrajecten in het kader van de Wet werk en bijstand (Wwb). De bedrijven waarvoor WSD werk uitvoert, bevinden zich zowel in de profit als de non-profit sector: van groothandel tot scholengemeenschap en van gemeente tot winkelketen. De bedrijven hebben met elkaar gemeen dat ze allen bereid zijn om kwetsbare mensen een kans te geven, vanuit het perspectief van maatschappelijk ondernemen.

De pilot

De samenwerking tussen de Reinier van Arkel-groep (RvA) en WSD is ontstaan, omdat de Reinier van Arkelgroep een arbeidsmatige omgeving zocht voor de cliënten. *“Bij een participerend burgerschap hoort arbeid, ook van kwetsbare burgers. Dat past binnen het herstel-gedachtegoed dat we al een aantal jaar koesteren binnen de ggz”* aldus Annemarie Eeftink manager bij RvA. Na contact tussen beide partijen is een pilot ontstaan vanuit: *“een gemeenschappelijke doelgroep en uit enthousiasme voor de cliënten”*, zo geven Theo Keijzers

en Kees Brugmans van WSD aan. Er is een overlap in doelgroep, want bij het SW-bedrijf werken mensen met een ggz achtergrond en in de ggz staan cliënten op de wachtlijst om bij WSD te gaan werken. Ggz-cliënten bij WSD vallen soms weer terug in psychische problemen. Ze komen dan niet of te laat op het werk en dan zouden ze eigenlijk uit de werksituatie moeten worden ontslagen en weer bij de ggz opgenomen worden. Keijzers - directeur innovatie en projecten van WSD: *“Dat kost allemaal handelingen waar niemand blij van wordt. De pilot houdt in dat we ze nu in dienst houden, eventueel op een andere werkplek. Met lichte vroegtijdige interventie houden we ze aan het werk.”* Eeftink van RvA vult aan: *“We doen dit voor de pilot met gesloten beurs. Het even tijdelijk ontschotten van geldstromen en loslaten van de gebruikelijk regels en procedures. De cliënt hoeft voor de pilot bijvoorbeeld bij aanvang werk geen SW-indicatie te hebben en als de behandeling eindigt word je niet direct uit de pilot gezet.”*

De cliënt, de consulent en de begeleider (jobcoach) van Reinier van Arkel bepalen samen of de pilot wat voor de cliënt is. In de pilot zitten nu vijftien mensen: vijf via WSD en tien via Reinier van Arkel. Er gaat een hele andere dynamiek uit van dit systeem. *“Geen reprimandes op het werk, geen disciplinaire maatregelen etc. Iedereen stelt gewoon zijn verwachtingen bij en er wordt een oplossing op maat gezocht die zowel de cliënt als de begeleiding in de lucht houdt.”* De pilot creëert rust voor de werknemers/cliënten en vanuit die rust kunnen ze weer verder met opbouwen. *“Het systeem beweegt meer mee met het ritme van een psychische ziekte. Bij ggz-cliënten wisselt de maximale mogelijke arbeidsbelasting sterk.”*

De pilot loopt van 1 okt 2013 tot juli 2014. Daarna wordt de pilot geëvalueerd en uiterlijk oktober 2014 willen RvA en WSD het concept uitgewerkt hebben, zodat ze het vanaf december 2014 kunnen aanbieden aan gemeenten en zorgverzekeraars.

Het is de verwachting dat het model maatschappelijk economisch en sociaal voordeel op gaat leveren. De cliënten verhogen hun loonwaarde doordat ze aan het werk blijven (en niet uitvallen). Eeftink: *“Het is trouwens niet alles of niks waar we op koersen bij cliënten: 10 à 20% van je loon verdienen, en beter worden, kan al heel wat zijn”*. Ook de zorgkosten worden lager doordat ze minder aanspraak maken op zorg en meer voldoening in werk en leven hebben.

Samenwerking Zorg-Wsw

WSD en de Reinier van Arkel-groep zien volop kansen om de pilot te verbreden; er liggen ook met andere partijen mogelijkheden voor samenwerking. De pilotpartners zijn bijvoorbeeld ook in gesprek met Cello - dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking - en de Weener groep in Den Bosch. Inhoudelijk ligt de grootste uitdaging aan de zorgkant op dit moment. Keijzers en Brugmans: *“De zorg moet in hele korte tijd een omslag maken waar de SW-kant 15 jaar over heeft mogen doen. Denken in arbeidsmatige mogelijkheden vraagt een andere benadering.”* Kwalitatief goede begeleiding blijft belangrijk voor zorgcliënten, benadrukt Eeftink -*“ook als ze aan het werk zijn, maar de locatie van het werk hoeft niet altijd zo hip of soft te zijn”*. Eeftink: *“Het is niet meer vanzelfsprekend dat zorgcliënten alleen in ateliers, winkeltjes en lunchrooms kunnen werken. Productiestraten voor bedrijven met een bekende naam zijn bij cliënten ook populair.”* De manager: *“Ik krijg vaak schamperend te horen: ‘ja, jij denkt dat iedereen kan werken’, maar ik ben er trots op dat wij als ggz een stapje terug durven te doen, met behoud van expertise in het traject.”*

“We willen graag verder met de samenwerking in het belang van de cliënt, maar we merken dat het niet vanzelf

verder gaat”, zeggen WSD en de Reinier van Arkel-groep allebei. Er zijn belangen buiten de cliënt om en hiermee bedoelen ze vooral financiële belangen. In de toekomst moet het allemaal met minder geld. Beide partijen houden rekening met tussen de 20 en 40% korting op hun budget. *“Het gaat pijn doen, hoe dan ook: de hervorming van de Wajong, de Wsw, delen van AWBZ naar de Wmo, de toekomstige Participatiewet, het heeft allemaal consequenties voor het budget van ons soort instellingen.”* Aan beide kanten - zorg en Wsw - vormt bovendien een (komend) overschot aan vastgoed een probleem. *“Niemand wil dat z’n eigen locaties leeg gaan staan en je bent ook niet zo één, twee, drie van leegstaande locaties af in deze tijd. Dus hoe met concurrerende belangen om te gaan in een beginnende samenwerking?”*

Rol gemeenten

Zes van de gemeenten waar WSD voor werkt, zijn sinds 2012 samen met de gemeente Den Bosch intensief bezig met de transitie AWBZ-Wmo. Hugo ter Steege van de gemeente: *“We hebben alle partijen uit de regio voor een aantal netwerkbijeenkomsten uitgenodigd en opgeroepen om met innovatieve ideeën voor 2015 te komen. Zo’n initiatief van RvA en WSD hoort daarbij.”* Keijzers van WSD: *“We weten dat de transitie er aan zit te komen. Dan kan WSD in concurrentie een nieuw aanbod formuleren of zoeken naar mogelijkheden om gezamenlijk een nieuw aanbod te doen. Dat laatste is het geworden.”* Ter Steege van de gemeente: *“Al vanaf 2011 is onze boodschap heel helder: we nodigen jullie uit om gebiedsgericht samen te werken. Wij willen binnen de transitie AWBZ-Wmo uiteindelijk circa tien grotere en circa tien kleinere aanbieders in de regio overhouden waarmee we rechtstreeks een contract sluiten. Daarnaast houden we een ‘Pgb-lijn’*

open.” De gemeente ervaart ook dat het veld regie nodig heeft: *“Vanwege concurrentie komen ze er soms zelf niet uit. Het is ook een heel moeilijke materie. Daarom blijven we erbij. Binnen de gemeente zelf moet er ook heel wat ontkoerd worden. De achilleshiel van de transitie is dat die thematiek en expertise slechts bij een klein aantal mensen belegd is.”*

De Reinier van Arkel-groep en WSD vinden de boodschap van de gemeenten over samenwerking en zorg op het gebied van Wsw en Wmo helder, maar de pilotpartners benadrukken dat helderheid over de bezuinigingen nodig is en dat de praktijk van de transitie tijd zal kosten. *“Je belandt niet zomaar in een nieuwe situatie”*, aldus Eeftink, *“Er is een cultuuromslag nodig bij alle partijen, een heel maatschappelijk systeem moet op de schop.”* Volgens WSD-directeur innovatie, Keijzers, moeten gemeenten en veld 2014 echt gebruiken om te leren van experimenten en kwartier te maken. *“We moeten niet te lang meer wachten. In 2014 gaan de gemeenten al producten inkopen voor 2015, laten we er snel bij zijn.”* Ter Steege van de gemeente is het daarmee eens: *“2014 is het jaar waarin we de transitiezaken concreet moeten regelen, Wmo-Wsw is er daar één van.”*

Toekomst

De gemeenten willen het liefst dat bewoners en het maatschappelijk veld de transitie samen maken. *“Wij als gemeente willen het liefst kunnen bestellen wat we aan zorg, dagbesteding en (beschut) werk in de gemeente nodig hebben. En dat zo flexibel en zo goedkoop mogelijk. We koersen op samenwerking die alle treden van de participatieladder bedienen, zodat een continuüm in zicht komt.”* De krimpmarkt in zorg en beschut werk is voor niemand leuk: *“dan benadrukken we dat*

de pijn onderling verdeeld moet worden. Samenwerking is onvermijdelijk. Het Rijk en de lokale overheden dwingen zorginstellingen en SW-bedrijven daar nu toe.”

De Participatiewet zal een nieuw zetje vormen in de richting van samenwerking tussen zorg en SW-bedrijven. Wie nu al niet aan het samenwerken is rond arbeidsmatige dagbesteding dichtbij huis, dreigt - in de ogen van de gemeenten in de regio rond Den Bosch - de transitieboot te missen.

Annemarie Eeftink van de Reinier van Arkelgroep denkt dat in het huidige tijdsgewricht de arbeidsmatige kant wel aan bod zal komen. Zij maakt zich zorgen over de zorg die daarbij nodig blijft. *“gemeenten willen maar al te graag spreken over basiszorg, tussen de nulde en de eerste lijn, maar 60% van het zorgbudget voor ggz-cliënten wordt nu in de gespecialiseerde tweede lijnzorg besteed. Daar betalen we nu ook de begeleiding van in de pilot. Daar moet wel een oplossing voor komen.”*

4 *Casus Noord-Holland: werken in de zorg*

MagentaZorg is een grote zorginstelling in Alkmaar die diensten levert op het gebied van wonen, welzijn en zorg. Dat kan aan huis, dicht bij huis of op een locatie van MagentaZorg. WNK is een re-integratiebedrijf dat er op gericht is zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (weer) aan het werk te krijgen. Dit doet WNK via haar bedrijven en samen met partners. Beide organisaties hebben besloten om samen te gaan werken door de inzet van WNK-medewerkers op een aantal locaties van MagentaZorg.

Er zijn momenteel ongeveer dertien medewerkers van WNK, in uiteenlopende functies, werkzaam bij MagentaZorg. Zij werken voornamelijk als ‘huishoudelijk medewerker plus’ bij een aantal kleinschalige woonvormen. Naast verschillende huishoudelijke werkzaamheden, verrichten de medewerkers eenvoudige werkzaamheden uit het takenpakket van de zorgverleners. Bijvoorbeeld een wandelingetje maken met een bewoner, een boekje lezen of een spelletje doen. Door ‘jobcarving’ zijn veel taken gecreëerd, die de professionele zorgverlener ontlasten en werkgelegenheid bieden aan mensen met een arbeidsbeperking.

We gaan in dit hoofdstuk eerst in op de samenwerking tussen MagentaZorg en WNK binnen dit project. Vervolgens hebben we het over andere vormen van samenwerking, de rol van de gemeente en de toekomst.

Taken, visie en doelgroep

Door functiecreatie of 'jobcarving' zijn SW-medewerkers vanuit WNK aan de slag gegaan bij MagentaZorg. Een aantal medewerkers is in dienst van MagentaZorg onder een begeleid werken constructie, en een groter deel is gedetacheerd bij MagentaZorg. De SW-medewerkers van WNK werken op de buitenlocaties van MagentaZorg, waar mensen wonen die dementerend zijn of dusdanig ernstige lichamelijke problemen hebben dat ze verzorgd worden in de woonwijken. In de appartementen wonen zes bewoners met behulp van een verzorgende (medewerker van MagentaZorg) en een medewerker van WNK. Deze appartementen zijn weer aan elkaar gekoppeld, zodat er drie á vier blokken van zes bewoners zijn, die zelfstandig met de verzorgende en medewerker van WNK een huishouding voeren. Bij elk appartement werkt één WNK-medewerker.

MagentaZorg heeft de schoonmaakdienst opgezegd, waardoor de nieuwe functie bestaat uit schoonmaaktaken, aangevuld met eenvoudige taken uit het pakket van de verzorgende, zoals een wandelingetje maken met een bewoner of een boekje lezen. Bovendien zijn er hierdoor meer ogen, oren en handen aanwezig op de afdeling. Voor de bewoners betekent dit dat er meer toezicht, meer aanspreekpunten en meer gezelligheid is gekomen. De WNK-medewerkers doen naast schoonmaken van alles; ontbijt klaar zetten, woonkamer opruimen, tafel dekken, ontbijten met bewoners, lunch klaar zetten en mee-eten. Maar ook samen muziek luisteren, wandelen, fotoboeken bekijken, etc. Volgens de geïnterviewde consulent van WNK bestaat ongeveer zeventig procent van het werk uit schoonmaken en dertig procent uit activiteiten met en voor bewoners. De WNK-medewerker doet niets aan het lichaam, dus geen echte zorgtaken.

Het doel van de samenwerking tussen MagentaZorg en WNK is drieledig volgens de consultant van WNK:

- Voor de zorginstelling: deze heeft zo een medewerker die schoonmaakwerk doet en meer ogen, oren en handen op de afdeling.
- Voor de WNK-medewerker: deze heeft een leuke werkplek, waarin hij niet alleen schoonmaakt, maar ook een bijdrage levert aan het welzijn van de bewoners.
- Voor WNK: mensen hebben hierdoor buiten WNK werk. Veel SW-medewerkers willen graag in de zorg werken, die kunnen ze nu bedienen.

Volgens de consultant van WNK zijn er op het moment van het interview (december 2013) dertien mensen aan het werk op de buitenlocaties (tussen de 24 en 36 uur per week). De SW-ers die bij MagentaZorg werken zijn mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking, verminderd leervermogen of psychische kwetsbaarheid. Ook werken er mensen die uit de bijstand komen. *“Bij Magenta zijn we een soort voorloper op de participatiewet, want beide doelgroepen werken daar”*, vertelt de consultant van WNK. Verder vertelt de consultant dat hij erg trots is op de WNK-medewerkers en wat zij voor de bewoners doen. Hij geeft aan dat zij met een moeilijke doelgroep werken (dementerende mensen) en veel respect heeft voor wat ze doen.

Volgens de consultant van WNK zijn er nog geen mensen doorgestroomd naar regulier werk in de zorg. *“Om niveau 3 (dit wordt gevraagd in de zorg) te halen heb je een bepaald opleidingsniveau nodig. Dit niveau komt niet vaak voor bij onze medewerkers.”* Volgens de directeur van WNK zit er wel een re-integratie gedachte achter. WNK-medewerkers worden door deze ervaring aantrekkelijker voor de arbeidsmarkt, wel is het vaak nog lastig voor de WNK-medewerkers om een reguliere baan te vinden. *“De medewerkers zijn onzeker en*

weten waar hun beperking ligt. Ze willen graag zekerheid. Wanneer ze een reguliere baan zouden hebben, bijvoorbeeld bij Magenta, dan kunnen ze niet zo gemakkelijk naar een begeleider toe als het even wat minder gaat. Werkgevers zijn er vaak niet op ingericht om die begeleiding te geven.” De manager van Magenta zegt dat re-integratie niet direct de insteek is. Doorstromen naar een baan bij Magenta kan niet: “Dit is een kwestie van geld. Wanneer hier subsidie voor was, dan zou dit anders zijn”, zegt hij.

We hebben ook een medewerker gesproken die sinds twee jaar vanuit WNK op een van de locaties van MagentaZorg werkt. Ze werkt hier nu vier volledige werkdagen en vertelt dat ze het verschrikkelijk naar haar zin heeft. Ze kan goed met mensen die dementie hebben opschieten. Ze zegt: “Ik vind het werk onwijs leuk. Ik voel me hier thuis en ben in het team opgenomen”. Toen ze bij Magenta kwam werken, is ze in eerste instantie zelf een aantal taken gaan doen, zoals ramen lappen. Hierna is er een schema gemaakt van haar taken. Ze maakt het appartement schoon, ruimt tafels af, houdt de kamers bij, etc. “Wat voor werk je gaat doen is afhankelijk van de persoon (van Magenta) met wie je samenwerkt. Flexibiliteit is nodig.” Bij het huishoudelijk werk heeft ze veel contact met de bewoners. Op de vraag wat ze er van vindt dat Magenta en WNK samenwerken, antwoordt ze dat ze het slim vindt. Op deze manier krijgt Magenta anders duurbetaald werk voor weinig geld. Wel geeft ze aan dat het belangrijk is dat je mensen hebt die met deze doelgroep om kunnen gaan. “De mensen die hier wonen wisselen soms sterk in hun gedrag, hier moet je mee om kunnen gaan.” Ze zou andere organisaties zeker aanraden om vergelijkbare samenwerkingsconstructies aan te gaan, bijvoorbeeld de kinderopvang.

Financiering en rolverdeling

De SW-medewerkers zijn bij WNK in dienst en gedetacheerd bij MagentaZorg tegen een bepaald tarief. Medewerkers worden gevonden doordat WNK een vacature uitzet. De consulent van WNK kijkt of mensen het schoonmaakwerk kunnen verrichten en probeert duidelijk te krijgen of ze om kunnen gaan met oudere mensen. Er is een korte gewenperiode of stage. Er zijn mensen die uitvallen, omdat ze het moeilijk vinden om hun medemensen (de bewoners van de appartementen die dementerend zijn) zo te zien. *“Deze bewoners zijn soms behoorlijk de weg kwijt. Daar kan niet iedereen mee omgaan. Dit moet je soms eerst ervaren voor je weet of je er mee om kunt gaan.”* WNK is aanwezig bij de start van de plaatsing van een medewerker. Daarna neemt MagentaZorg de begeleiding over. Op verzoek van een kandidaat of het verpleeghuis kan jobcoaching worden geboden. Medewerkers van Magenta zorgen op locatie voor de dagelijkse begeleiding van de SW-medewerkers. Kortom, begeleiding op de werkvloer gebeurt door Magenta. WNK fungeert als jobcoach op afstand. In het begin besteedt WNK er veel tijd aan. Daarna meestal minder, tenzij er belangrijke gebeurtenissen in het leven van de SW-medewerker zijn waardoor deze minder goed presteert.

Samenwerking binnen dit project

De samenwerking tussen MagentaZorg en WNK bestaat al zo'n drie jaar, aldus de WNK consulent. Daarvoor was er ook al contact. *“Vroeger had je in- en doorstroombanen etc. toen waren er ook al contacten met de zorginstellingen (die later MagentaZorg werden). Er was altijd al contact.”* Het initiatief

voor deze samenwerking kwam vanuit MagentaZorg. De consulent van WNK vertelt:

“Zij huurden toen een schoonmaakbedrijf en dachten wellicht kan dit ook door WNK worden gedaan waarbij er dan ook extra toezicht is. Nu wordt het schoonmaakwerk gedaan door SW-ers, maar ze zijn ook extra oren en ogen en kunnen extra aandacht aan de bewoners geven. In de zorg moeten ze erg op de centen letten. Een zorgmanager van MagentaZorg kwam bij ons op gesprek: Kunnen jullie meedenken? Dit sloot aan bij de opleiding die ik aan het volgen was over functie-creatie (jobcarving om nieuwe functies te krijgen).”

De manager van MagentaZorg vertelt dat een schoonmaakbedrijf dat elke dag twee uur schoonmaakt, alleen dit standaardwerk doet en niet met de bewoners communiceert, geen goede optie was. De eigen medewerkers van MagentaZorg deze taken geven, zou te duur zijn. Ze hebben dus nagedacht hoe ze dit handiger zouden kunnen doen. De meerwaarde zit er, volgens de manager vanuit MagentaZorg, vooral in dat er meer ogen en oren op de locaties zijn. Het is een win-win-win situatie. Voor WNK biedt het werkplaatsen, voor MagentaZorg levert het extra medewerkers op de locaties op voor relatief weinig geld en voor de bewoners is het erg fijn dat de WNK-medewerker er is.

De sterke kanten van de samenwerking zijn volgens de consulent van WNK dat beide organisaties belang hebben bij deze samenwerking en ze een hoger doel hebben, namelijk iets extra's doen voor de mens die zorg nodig heeft.

De samenwerking tussen Magenta-medewerkers en WNK-medewerkers is over het algemeen goed, aldus de consulent van WNK. *“De WNK-medewerker ziet per week drie of vier verzorgenden. Eén van hen is tot contactpersoon gemaakt. Met de ene verzorgende kan een medewerker beter*

uit de voeten dan de andere, hierin zit de kwetsbaarheid. Belangrijk is dat de verzorgende aanstuurt indien nodig. Niet iedere verzorgende wil of kan dit. Richtlijnen hoe de verzorgende dit moet doen zijn niet vastgelegd.” Ook de manager vanuit Magenta vertelt dat de medewerkers van Magenta op de locaties over het algemeen erg tevreden zijn over de samenwerking met de WNK-medewerkers. Er zijn echter wel eens kleine fricties over taken; bij de WNK medewerkers duurt het soms even voor ze door hebben wat hun taken wel en niet zijn.

Belangrijke randvoorwaarden voor een goede samenwerking zijn volgens de WNK consulent dat er open en eerlijk contact is gericht op de dienst die gedaan moet worden en een zakelijke benadering is ook belangrijk. *“Je moet zorgen dat het economisch voor beide partijen haalbaar is, dan kan de samenwerking duurzaam zijn.”*

Andere vormen van samenwerking

De manager vanuit Magenta vertelt dat WNK ook het tuinonderhoud doet bij de verpleeghuizen van Magenta en de postverzorging. Bij dit laatste gaat het om interne post tussen drieëntwintig locaties en het wegbrengen van externe post. Ook werken ze met de tak van WNK-schoonmaak samen. Zij doen het vloeronderhoud en de eindschoonmaak in nieuwe panden.

WNK werkt ook met andere partijen samen. Zo werken ze samen met Evian (een thuiszorgorganisatie) in de wijk. De WNK mensen zorgen voor het groen en maken de buurt schoon (Alkmaar Noord). Verder maken de medewerkers van de thuiszorgorganisatie een logboek. WNK brengt deze zorgmappen naar de mensen thuis. Ook werkt WNK samen met 's Heeren Loo, een AWBZ-instelling die o.a. dagbesteding doet.

Hier doet WNK de schoonmaak. De mensen die bij 's Heeren Loo in de dagbesteding zitten, helpen mee met het schoonmaken. Zij kunnen dan later eventueel WNK-medewerkers worden. Ook werkt WNK samen met de GGZ.

Rol gemeente

Bij WNK maken ze de beweging van binnen naar buiten, dus van beschut naar detacheren en begeleid werken. WNK heeft dit ontwikkeld als taakopdracht. Bij deze samenwerking is de gemeente niet betrokken, aldus de directeur van WNK. De directeur van WNK zegt dat het voordeel voor de gemeente is dat mensen gedetacheerd werken bij Magenta. Het bespaart de gemeente aan WSW middelen. Bovendien levert de samenwerking de gemeente werk op voor bijstandcliënten, aldus de consultant van WNK.

De directeur van WNK vertelt verder: *“Gemeenten denken tegenwoordig meer integraal. In aanbestedingen werken ze bijvoorbeeld met Social Return. Dan geeft de gemeente aan dat ze een aantal werkplekken voor mensen vanuit de WSW, Wajong of bijstand willen.”* In de nabije toekomst zouden we gezamenlijk moeten optreden, aldus de directeur. *“Bij bijvoorbeeld de aanbesteding van de dagbesteding zou de gemeente erbij kunnen zeggen ‘dit moet in samenwerking met de SW’.”* Gemeenten zouden veel meer moeten nadenken over hoe mensen een kans te geven op werk. Bijvoorbeeld in het groen, bij sportzaken en in de bibliotheek. Kortom, bij organisaties waarmee de gemeente een subsidierelatie heeft. Daar zouden ook mensen van WNK kunnen werken.

Toekomst

De consulent van WNK ziet verschillende ontwikkelingen op zich afkomen: *“In verband met de participatiewet, komen er wellicht meerdere doelgroepen beschikbaar”*. Dit kan het aanbod van cliënten/medewerkers groter maken (SW, bijstand, Wajong). De consulent van WNK vertelt verder: *“We krijgen van de overheid minder geld per SW-medewerker, dus moeten we meer geld uit de detachering halen. De precieze uitvoering van de Participatiewet is nog niet bekend. Dan kan ik bepalen hoeveel Magenta moet betalen voor een medewerker uit de SW, bijstand of Wajong.”* Hiernaast ziet hij nog een andere ontwikkeling, namelijk dat er in de zorg gesneden gaat worden en dat alleen mensen met hogere indicaties nog zorg zullen krijgen. *“Dus in die zin kunnen we misschien met elkaar innoveren en nieuwe manieren van samenwerken vinden”*, zegt hij.

Nieuwe ontwikkelingen die de directeur van WNK ziet, zijn de Participatiewet en het ontschotten van budgetten. Hierdoor kunnen middelen tegen elkaar worden weggestreept, bijvoorbeeld SW middelen (loonkosten) t.o.v. uitkeringen. Hij ziet hierin veel voordelen. Verder zegt hij: *“WNK is een leerwerkbedrijf en dit kan de gemeente gebruiken. MagentaZorg kan gebruikt worden als werkplek om mensen mee te laten doen in de samenleving. WNK is een organisatie die de stap naar werk kan zetten en mensen kan begeleiden als ze aan het werk zijn. Werkgevers willen hier vaak niet mee belast worden.”*

In Nederland werken op dit moment nog niet zoveel SW-bedrijven en zorgorganisaties samen. De consulent denkt dat dit te maken heeft met dat je in de zorg vaak alleen kan toetreden vanaf niveau twee of drie en dat ze de eenvoudigere werkzaamheden uitbesteed hebben. Binnen deze

samenwerking is er volgens hem sprake van een ommekeer in de zin van dat je die eenvoudige taken ook kunt laten verrichten door SW-ers met extra taken voor de bewoners. Hij verwacht dan ook dat zorgorganisaties en SW-bedrijven in de toekomst meer zullen gaan samenwerken en hij zou hen dit ook willen aanraden. *“Omdat er iets heel moois kan groeien uit samenwerking waarvan meerdere partijen profijt hebben, waaronder ook de bewoners. Veel bewoners zijn echt gehecht aan de WNK-medewerker.”*

De directeur van WNK geeft aan dat je in de AWBZ ziet dat alle instellingen kijken naar hun positie. *“Ze willen allemaal samenwerken. Maar als het puntje bij paaltje komt, trekken ze zich toch vaak terug op hun eigen paddestoel. Uiteindelijk blijkt het toch lastig. AWBZ-instellingen hebben geen ervaring in de samenwerking met gemeenten. Deze twee partijen moeten elkaar nog echt gaan vinden. Men is allemaal wel van goede wil.”* De directeur geeft aan dat naar zijn idee nog niet zoveel zorginstellingen en SW-bedrijven samenwerken, omdat ze elkaar nog niet kennen. Wel ziet hij dat er meer samenwerking ontstaat rondom beschut werken.

Op de vraag naar waarom er op dit moment nog niet zoveel zorgorganisaties en SW-organisaties samenwerken, antwoordt de manager van Magenta: *“Onbekendheid is de grootste boosdoener. Organisaties weten niet goed wat ze in huis halen en zijn soms huiverig; ‘Hoeveel tijd kost de begeleiding?’ ‘Wie betaalt bij ziekte?’ Etc.”* Verder zegt hij: *“Als zorgorganisatie moet je de bereidheid hebben om er energie in te stoppen. Anders moet je er niet aan beginnen.”* Op de vraag of hij verwacht dat zorgorganisaties en SW-bedrijven in de toekomst meer zullen gaan samenwerken, antwoordt de manager: *“Dit hangt af van de politiek.”* Wanneer de geldkraan verder dicht wordt gedraaid, gaan mensen zoeken naar goedkopere manieren waarbij de kwaliteit van de zorg wel blijft behouden. Op het gebied van welzijn en op huishoudelijk gebied ziet hij kansen voor toekomstige samenwerking met de SW.

5 *Casus Drechtsteden: maatschappelijk verantwoord ondernemen*

Opnieuw & Co is een kringloopbedrijf met vijf vestigingen in de Drechtsteden, namelijk in Dordrecht, Zwijndrecht, Papendrecht, Ridderkerk en Barendrecht. Het bedrijf is een B.V. met als aandeelhouders Het DaVinci College en Bouman GGZ. Opnieuw & Co is een not for profit organisatie, ze hebben geen winstdoelstelling. De missie van het bedrijf is om een innovierend, professioneel, klantvriendelijk en financieel rendabel kringloopbedrijf te zijn. Drie doelstellingen staan hierbij centraal: het stimuleren en realiseren van hergebruik waardoor de afvalberg afneemt, het leveren van een bijdrage aan armoedebestrijding en het creëren van (sociale) werkgelegenheid.

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op wat Opnieuw & Co doet en focussen hierbij vooral op het creëren van (sociale) werkgelegenheid. Vervolgens besteden we aandacht aan de samenwerking tussen de verschillende partners waaronder Bouman GGZ. Daarna bespreken we de rol van de gemeente en gaan we in op de toekomst.

Taken, visie en opdrachtgever

Het stimuleren en realiseren van hergebruik doet Opnieuw & Co in samenwerking met een inzamel- en reinigingsbedrijf en de diverse gemeenten waarin ze werken. Op jaarbasis verwerkt het bedrijf ruim 2400 ton goederen, waarvan ruim 91%

wordt hergebruikt. Met de spullen die in de kringloopwinkels te koop worden aangeboden, biedt Opnieuw & Co een betaalbaar alternatief voor duurdere nieuwe spullen. Op jaarbasis hebben ze 225.000 betalende klanten in de kringloopwarenhuizen. Verder creëert Opnieuw & Co tijdelijke of blijvende werkplekken voor mensen die moeilijk aan een baan kunnen komen. Ook biedt het bedrijf plekken aan studenten om te leren en ontwikkelen. Dit gebeurt in samenwerking met Drechtwerk, re-integratiebedrijven, reclassering, Sociale Dienst Drechtsteden, Bouman GGZ, het DaVinci College en diverse andere relaties.

Opnieuw & Co wil werkgelegenheid creëren voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Doel hierbij is dat mensen een baan hebben, zij productie leveren op hun eigen niveau en dat het financieel rendabel is. Er werken meer dan 200 mensen bij de vijf vestigingen. Op 1 december 2012 is er een kern van 119 vaste mensen en daar omheen een schil van ruim 120 mensen in trajecten (Jaarverslag Opnieuw & Co 2012). Er zijn verschillende functies: telefoniste / receptioniste, chauffeurs en rijders, magazijnmedewerkers, medewerkers die textiel / kleding, huisraad/speelgoed of boeken sorteren, medewerkers die meubelen, fietsen of elektrische apparaten repareren, verkopers, administratief medewerkers en leidinggevendenden.

Het bedrijf zorgt niet voor een grote uitstroom richting regulier werk. *“De meeste mensen die hier komen, willen de rest van hun leven hier werken”*, vertelt de directeur van Opnieuw & Co. *“Mensen gaan hier zelden vrijwillig weg. En wanneer mensen uitstromen dan is dit vaak geen succes en komen ze weer terug.”* Er zijn geen cijfers over de uitstroom naar regulier werk. Opnieuw & Co heeft zelf veel mensen aangenomen. *“Wij zijn geen re-integratiebedrijf, maar stellen onze infrastructuur ter beschikking”*, aldus de directeur.

Via het SW-bedrijf Drechtwerk, re-integratiebedrijven en de gemeenten kunnen mensen bij Opnieuw & Co komen te werken. Het bedrijf mag kleding en producten inzamelen en

als tegenprestatie werken er vier of vijf langdurig werklozen vanuit de Sociale Dienst bij hen. Ook zijn er bij Opnieuw & Co trajectplaatsen van 3 tot 6 maanden voor mensen vanuit de bijstand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De fietsenwerkplaats en meubelwerkplaats wordt gerund door medewerkers en leiding van Bouman GGZ. Ook werken er vrijwilligers en zijn er studenten die stage lopen. Kortom, bij het bedrijf werken veel verschillende mensen vanuit regelingen en constructies.

Een grote groep mensen komt vanuit de WSW. Deze groep is qua achtergrond heel gemêleerd, hierbij zitten mensen met autisme, ADHD, een Borderline persoonlijkheidsstoornis, een verstandelijke beperking, et cetera. De SW-ers zijn in te delen in drie groepen: mensen die stage lopen, gedetacheerd zijn of begeleid werken. In eerste instantie lopen mensen stage om te kijken of ze het werk aankunnen. Zij krijgen een indicatie vanuit Drechtwerk. Ze werken in eerste instantie dan een maand bij Opnieuw & Co en soms wordt dit uitgebreid tot een half jaar (indien nog niet duidelijk is of degene het werk aankan). Een andere groep is gedetacheerd vanuit Drechtwerk. Deze mensen worden per uur betaald. Soms is dit 0 euro wanneer iemand niets kan doen, tot maximaal 9 euro per uur wanneer iemand veel kan. Er zit subsidie op vanuit Drechtwerk. Verder gaat het om begeleid werken. Deze mensen hebben een regulier arbeidscontract bij Opnieuw & Co, maar komen vanuit Drechtwerk. Ze krijgen drie keer een jaarcontract en dan een vast contract. Een deel van de subsidie die Drechtwerk hiervoor krijgt, gaat naar Opnieuw & Co. Indien het fout gaat met een medewerker, dan blijft Drechtwerk het vangnet bieden.

Bouman GGZ

Er is een inloop voor dak- en thuislozen van Bouman GGZ binnen het pand van Opnieuw & Co. Bouman GGZ richt zich op verslaafden en dak- en thuislozen. Deze mensen komen voor dagbesteding. Ze kunnen gewoon binnenlopen. In eerste instantie werken zij mee in bijvoorbeeld de groenvoorziening, omdat niet iedereen direct plaatsbaar is binnen het kringloopbedrijf. Gaat dat goed, dan kunnen ze aan de slag bij het kringloopbedrijf. Ze krijgen een vergoeding voor elk gewerkt uur in de vorm van een stempel. Hiermee kunnen ze koffie of thee in het restaurant van de kringloopwinkel kopen of spullen in de kringloopwinkel. De marktwaarde van de stempel is rond de 35 cent. De fietsenwerkplaats en meubelwerkplaats wordt gerund door medewerkers en leiding van Bouman GGZ.

We hebben een medewerker gesproken die vanuit Bouman GGZ bij Opnieuw & Co is komen werken. Hij heeft het erg naar zijn zin: *“Het is gezellig en ze zijn er altijd als er wat is, dat is wel prettig.”* Hij geeft aan dat er leuke mensen werken waar hij goed mee kan opschieten. Het werk zelf vindt hij leuk en hij geeft aan dat het ook een goede voorbereiding is op de toekomst, omdat je verschillende werkzaamheden doet en zo overal een beetje van leert.

Financiering

Wat betreft de financiering functioneert het als volgt. Bouman GGZ huurt de ruimte voor de inloop voor dak- en thuislozen van Opnieuw & Co. Ook de werkplekken worden gefaciliteerd door Opnieuw & Co. Bouman GGZ zorgt voor de begeleiding op de werkplek. De gemeenten Ridderkerk en Barendrecht sturen mensen vanuit de bijstand naar het kringloopbedrijf toe voor een traject van drie maanden. Deze mensen zijn nog niet klaar

voor de arbeidsmarkt en het traject wordt ingezet om te voorkomen dat de afstand tot de arbeidsmarkt nog groter wordt. Opnieuw & Co wordt hiervoor per traject gefinancierd.

Vanuit de WSW zijn er, zoals we eerder beschreven, drie soorten trajecten: een stagetraject; detachering (deze mensen blijven in dienst van Drechtwerk en Opnieuw & Co betaalt hiervoor een vergoeding); en begeleid werken bij Opnieuw & Co (de bovenste trede). Voor een deel wordt deze arbeid gesubsidieerd vanuit de WSW, de hoogte van de subsidie is afhankelijk van de output van de werknemer (de loonwaarde) en de begeleiding die nodig is. Tot slot zijn er vrijwilligers. Zij krijgen van het kringloopbedrijf een vrijwilligersvergoeding van 50 cent per uur.

Samenwerking

Bouman GGZ, het DaVinci College (MBO) en de professionals die zijn ingehuurd, werken samen sinds de oprichting van Opnieuw & Co. Hiervoor waren er niet of nauwelijks contacten. Bouman had een werkproject in Dordrecht dat stopte. Werken is een belangrijke pijler voor het herstel van cliënten en deze werd node gemist, vandaar dat het kringloopbedrijf deze functie kreeg. Het DaVinci College gebruikt het kringloopbedrijf voor werkstages.

Volgens de medewerker van Bouman GGZ is een belangrijk deel van het succes te danken aan het feit dat ze geen stempel zetten op de verschillende soorten mensen die er werken. Verder komen mensen om te werken in een team. De samenwerking met Bouman GGZ verloopt heel goed aldus de directeur van Opnieuw & Co. *“De cliënten van Bouman voelen zich hier thuis, we bieden een veilige werkplek. We hebben een bedrijfsmatige cultuur neergezet. De productielat leggen we voor de Bouman cliënten wat lager en we houden rekening*

met de gelijkwaardigheid.” Dat de samenwerking zo goed verloopt, heeft volgens de directeur en de medewerker van Bouman te maken met dat ze van elkaar weten dat ze andere prioriteiten hebben en hier eerlijk over zijn.

Belangrijke randvoorwaarden om de samenwerking te kunnen realiseren zijn het continueren van goede afstemming en samenwerking met de verschillende onderdelen van het bedrijf, Bouman, Opnieuw & Co en Het DaVinci College. *“Samenwerking en afstemming zijn essentieel”*, aldus de directeur. Wat beter kan is dat er meer mensen vanuit Bouman GGZ zouden kunnen deelnemen. De gemeentelijke financiering zorgt voor begrenzing. Wellicht dat er in de toekomst door de Wmo meer mensen van Bouman bij Opnieuw & Co kunnen werken.

Rol gemeente

Bij de oprichting van Opnieuw & Co heeft de gemeente een belangrijke rol gespeeld. Een bestaand kringloopbedrijf zat in de problemen en faillissement dreigde. De gemeente heeft toen het initiatief genomen en de verschillende partijen gevraagd of zij het kringloopbedrijf wilden overnemen. Bouman GGZ, Het DaVinci College (MBO) wilden dit doen en daarnaast zijn er professionals ingehuurd om het kringloopbedrijf bedrijfsmatig op te zetten. Er is een aparte B.V. opgezet. De gemeente heeft in het begin van Opnieuw & Co direct en indirect subsidie verstrekt en op deze manier ondersteuning geboden.

De gemeente levert ook nu indirect ondersteuning. Zo zijn er met de gemeente Ridderkerk en Barendrecht contracten rondom de inzameling van textiel en huisraad. Opnieuw & Co mag dit inzamelen en krijgt hiervoor een vergoeding. Het bespaart de gemeenten geld dat ze anders kwijt zouden zijn

aan logistiek en verbranding. Volgens de directeur van Opnieuw & Co levert het bedrijf de gemeente een aantal zaken op, namelijk afvalscheiding (duurzaam), het speelt een rol voor mensen in armoede door het aanbieden van goedkope spullen en zorgt voor werkgelegenheid. Ook de medewerker van Bouman GGZ denkt dat het kringloopbedrijf de gemeente veel oplevert. *“We bieden werkplekken voor verschillende doelgroepen, het doet Dordrecht goed, we runnen het bedrijf en zorgen voor de mensen”*.

Voor de toekomst zou de directeur graag zien dat de gemeenten Opnieuw & Co als een belangrijkere speler gaan zien op het gebied van participatie en dat het plaatsen van mensen gestructureerd gaat aan de hand van een plan. *“Zij moeten ons gaan zien als een instrument om mensen uit de bijstand te krijgen. Nu gebeurt dit kleinschalig en incidenteel.”* De medewerker vanuit Bouman GGZ vertelt dat ze vanuit Opnieuw & Co graag zouden willen dat meer gemeentelijke onderhoudstaken (groenvoorziening, het schoonhouden van de straten) bij hen komen te liggen. Nu doen ze in twee wijken (Wielwijk en De Staart) het schoonhouden van de straten (vegen en zwerfvuil opruimen), samen met gemeentewerkers en groenonderhoud in de Biesbosch. Hierin zouden ze nog veel meer kunnen doen dan nu het geval is.

Toekomst

De directeur van Opnieuw & Co denkt dat de kringloopsector verder kan groeien. Hij ziet hergebruikfabrieken voor zich die een rol spelen bij het van cradle-to-cradle principe.

Doelgroepen kunnen hierin een diversiteit aan werkzaamheden uitvoeren. De medewerker van Bouman GGZ denkt dat zorgorganisaties en SW-bedrijven in Nederland in de toekomst onder druk van de Wmo meer zullen gaan samenwerken. Hij

verwacht dat de vereiste partijen dit wel willen. De zorgpartijen zien dat ze zo kunnen bezuinigen en besparen (op de relatief dure dagbesteding).

In verband met de Wmo en de Participatiewet, wil de gemeente in kaart brengen wat er loopt en in welke mate zorgpartijen en sociale werkvoorziening gebruik maken van elkaars aanbod. In de toekomst wil de gemeente dat partijen meer gebruik maken van elkaars aanbod in dagbesteding en werktrajecten. De participatiewet en de Wmo 2015 zorgen er immers voor dat veel zaken bij elkaar komen onder de verantwoordelijkheid van de gemeente.

Tot slot geeft de directeur van Opnieuw & Co nog mee dat kringloopbedrijven gemeenten veel kunnen opleveren. Ze dragen bij aan de circulaire economie en bieden werkplekken voor mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Het is daarom van belang dat gemeenten de kringloopbedrijven de kringloop van textiel gunnen in plaats van dit aan commerciële partijen over te laten, aldus de directeur.

6 *De rol van de gemeente*

Gemeenten krijgen met ingang van 2015 een belangrijke rol in de aansturing van zowel de arbeidsmatige dagbesteding als het beschut werken. Dit betekent ook een rol in de samenwerking tussen de verschillende partijen, het afstemmen van de financiering en de bestendigheid van de projecten. Toch is nog onduidelijk wat de gemeenten in 2015 precies gaan doen en op welke manier ze dat gaan doen. Blijven zij voor arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk met de bestaande zorgorganisaties en SW-bedrijven in zee gaan, of gaan de gemeenten op zoek naar nieuwe partners? Het staat gemeenten vrij op zoek te gaan naar nieuwe partners, maar aan de andere kant zullen ze ook gebruik willen maken van de bestaande infrastructuur, kennis en expertise. De nieuwe situatie gaat hoe dan ook met grote bezuinigingen gepaard. Op het totale Participatiebudget wordt 1,3 miljard bezuinigd, de overgang van de dagbesteding van AWBZ naar Wmo gaat samen met een korting van 25% op het budget. Dit vereist ook van de bestaande partners een bezinning op hun werkveld, doelgroepen en activiteiten. Bovendien hebben gemeenten straks meerdere taken te vervullen als aanstuurder in het sociale domein.

Op basis van de vorige hoofdtukken zetten we - vanuit de samenwerking zorg en sociale werkvoorziening - de verschillende rollen van de gemeenten op een rij.

We onderscheiden daarbij de volgende zeven niveaus:

1. Aansturing van de decentralisaties.
2. Regie op de keten van zorg naar werk.
3. De gemeente als uitvoerder.
4. De gemeente is werkgever en opdrachtgever.
5. De gemeente is ambassadeur voor Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).
6. De gemeente is toegangspoort.
7. Ondersteuning van belangenbehartiging.

Aansturing van de drie D's

Verskillende mensen benadrukken dat de transitie van de Wsw naar de Participatiewet en de arbeidsmatige dagbesteding naar de Wmo eigenlijk geen transitie is maar een transformatie. Het gaat alleen werken als gemeenten dit dossier oppakken vanuit een integrale aanpak van de cliënt (*wat is nodig*) en vanuit het idee van sociale inclusie (*iedereen doet mee*). Bovendien zal het ook echt radicaal anders moeten, want deze decentralisaties gaan gepaard met een forse bezuinigingsdoelstelling op zowel de dagbesteding als de gesubsidieerde arbeid. Anders gezegd, het blijven doen zoals SW-bedrijven en zorgorganisaties het tot nu toe deden, is eenvoudigweg niet mogelijk. Tot slot wordt er vanuit het veld ook gewaarschuwd voor nieuwe schotten tussen straks de Wmo 2015 en de Participatiewet. Er zal dus gewerkt moeten worden aan een integrale benadering op maat. De gemeente heeft hierbij in belangrijke mate de lead. Het doel van de gemeente zal zijn: participatie en zelfredzaamheid van de burgers, ook voor mensen met een beperking. De gemeente kan verbindingen leggen met andere sociale beleidsvelden en de Wmo, de Participatiewet, en het domein werk en inkomen met elkaar verknopen. Gemeenten kunnen straks één keukentafelgesprek

voeren vanuit één levensbrede benadering. Zorgvragers kunnen dan in één keer worden geholpen met thuissituatie, werk, zorg/ondersteuning en het verbinden van de omgeving.

Regie in de keten zorg - arbeid

Vorig jaar is in het sociaal akkoord afgesproken dat de sociale partners en de gemeenten 35 werkbedrijven gaan vormen om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij reguliere werkgevers of via beschermt werk. De 90 bestaande SW-bedrijven gaan zich omvormen tot nieuwe werkbedrijven. De gemeenten hebben de regie bij de vorming van deze werkbedrijven en kunnen daarin verschillende keuzes maken.

Ze kunnen - zoals gezegd - de nieuwe plekken voor beschermt werken buiten het SW-bedrijf organiseren, maar ze kunnen juist ook de bestaande infrastructuur van de SW-bedrijven hiervoor gebruiken. De gemeente heeft in elk geval vanaf 2015 de beschikking over het ontschot re-integratiebudget van de Participatiewet en kan zelf beslissen hoe en waar ze dat inzetten. Bovendien kan de gemeente bepalen op welke doelgroepen ze het meest gaan inzetten. De kennis over welke kwaliteit en begeleiding nodig is, zit nu vooral bij SW-bedrijven en zorgorganisaties. Het ligt dan ook voor de hand dat zij samen met gemeenten bedenken op welke wijze gemeenten dit het beste kunnen organiseren en arrangeren (Berenschot 2013). De gemeenten kunnen dit niet alleen en zullen dit vooral in samenwerking met de verschillende ketenpartners organiseren.

Gemeente als uitvoerder

Zes gemeenten uit het project ‘Werk is de beste zorg’ van Berenschot hebben besloten een nieuwe uitvoeringsorganisatie te vormen, waarin zowel beschermde werkplekken als re-integratietaken voor mensen in de bijstand worden samengebracht. Deze gemeenten vinden dat in één gemengde (Wsw en Wwb) regionale uitvoeringsorganisatie efficiënt en effectief kan worden gewerkt aan de re-integratie van alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Brancheorganisaties als Divosa en Cedris verwachten dat met de Participatiewet veel meer sociale diensten / diensten werk en inkomen nauwer gaan samenwerken met SW-bedrijven, al zal dat niet altijd in de vorm van een fusie gebeuren. De directeur van het SW-bedrijf in Deventer vindt dat het SW-bedrijf vooral de rol als matchmaker goed vervult: *“Voor werkgevers zijn onze consulenten een selectiebureau, waardoor ze dat werk zelf niet meer hoeven te doen. Werkgevers vinden het fijn om zaken met ons te doen en hebben het volste vertrouwen in onze kandidaten. We werken voor mensen die zichzelf niet goed verkopen, maar wel goed werk leveren. De smeerolie van onze consulenten is goud waard”* (geciteerd bij Divosa 2012, p 10).

Gemeente is werkgever en opdrachtgever

De gemeente is zelf natuurlijk ook een belangrijke werkgever voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Gemeenten hebben hierin ook een voorbeeldfunctie. Als gemeenten mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen, heeft dat hopelijk een uitstraling naar andere werkgevers die dan mogelijk hetzelfde gaan doen vanuit een visie op maatschappelijk verantwoord ondernemen. Bovendien hebben de

sociale partners afgesproken om de komende jaren 125.000 banen te scheppen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De overheid (dus ook de gemeenten) heeft toegezegd in totaal 25.000 van deze 125.000 banen te zullen leveren. Daarnaast kunnen gemeenten ook op een indirecte manier banen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt creëren. Ze kunnen dit bijvoorbeeld doen via het principe van *social return on investment* (SROI). SROI houdt in dat gemeenten bij aanbestedingen de voorkeur geven aan leveranciers die bereid zijn met mensen met een arbeidsbeperking te werken. Dit gebeurt nu ook al met bedrijven die bijstandsgerechtigden inhuren. In Rotterdam heeft bijvoorbeeld een schoonmaakbedrijf de aanbesteding gewonnen, omdat ze bereid waren veel te investeren in het inzetten van bijstandsgerechtigden.

Gemeente als ambassadeur

Een belangrijke voorwaarde voor de uitvoering van beschut werken / arbeidsmatige dagbesteding voor mensen met een beperking, is het vinden van werkplekken bij gemotiveerde werkgevers. Er zijn zeker werkgevers te vinden die plaats willen bieden aan deze groep mensen, maar het is wel de vraag of er voldoende plekken zijn om iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt een passende werkplek bij een reguliere werkgever te kunnen bieden. Gemeenten krijgen daarom ook de belangrijke taak om werkgevers te ondersteunen bij het aannemen van mensen met een verminderd arbeidsvermogen. Het gaat dan niet alleen om informeren en aanbieden van instrumenten (zoals loonkostensubsidie), maar ook om actief op zoek te gaan naar gemotiveerde werkgevers. Het is in dit verband goed om te weten dat werkgevers zich bij het aannemen van mensen met een verminderd

arbeidsvermogen niet alleen laten leiden door economische motieven. In ons eerdere onderzoek naar de motieven van werkgevers om Wajongeren aan te nemen, kwam naar voren dat werkgevers dat doen vanuit de behoefte iets terug te doen voor de gemeenschap (vaak vanuit levensbeschouwelijke motieven), maatschappelijke verantwoord ondernemen (het is goed voor het image van het bedrijf) of economische motieven (lagere loonkosten) (Lammerts & Stavenuiter 2010). Ook een combinatie van deze motieven komt voor.

De gemeente regelt de toegang

Met de afschaffing van de Wsw in 2015 wordt de gemeente de toegangspoort (we kunnen niet meer spreken van indicatiestelling, want het gaat niet langer om een verzekerd recht, maar om een maatwerkvoorziening). Voor de groep die voorheen naar de Wsw ging zijn er dan drie mogelijkheden:

1. Geen extra begeleiding, maar de standaardbemiddeling naar regulier werk (zoals ook voor de Wwb-ers geldt).
2. Extra aandacht in de zin van extra begeleiding (door een werkbedrijf of een andere partij) en het inzetten van loonkostensubsidie (in feite de oude Wsw route).
3. Beschut werken. Gemeenten zullen dit laatste willen beperken want het is duurder dan begeleiding en loonkostensubsidie. Om te bepalen wat er voor de cliënt nodig is, zullen gemeenten waarschijnlijk gaan werken met de participatieladder of varianten daarop.

Het voordeel van de toegang bij de gemeente is dat alles in één hand is: gemeenten gaan (met uitzondering van een deel van de Wajong) over het hele participatiebudget en kunnen dus overzien wat voor wie waar het meeste nodig is.

Bovendien kunnen gemeenten schakelen tussen de Wmo en de

Participatiewet: is iemand in staat met ondersteuning een arbeidsrelatie aan te gaan, of is arbeidsmatige dagbesteding toch beter voor de cliënt. Mogelijke nadelen zijn er ook: wie betaalt, bepaalt. In dit geval de gemeente. De gemeente gaat over het participatiebudget en dat zal (met de voortgaande kosten voor het zittende bestand Wsw-ers en andere groepen (bijstand en voorheen Wajong) snel op kunnen raken.

Arbeidsmatige dagbesteding is duurder dan beschut werken of begeleiding en loonkostensubsidie. Gemeenten zullen dus het laatst op arbeidsmatige dagbesteding willen inzetten, maar moeten ook oppassen voor het creëren van nieuwe schotten tussen de Participatiewet en de Wmo 2015.

Ondersteuning belangenbehartiging

De gemeenten zullen keuzes moeten gaan maken, want de decentralisaties gaan gepaard met bezuinigingen op zowel het Participatiebudget als de dagbesteding. Beschut werken is relatief duur, het is goedkoper om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij een reguliere werkgever aan het werk te krijgen (met loonkostensubsidie). Aan de andere kant is arbeidsmatige dagbesteding weer veel duurder dan beschut werken. Dus als mensen die nu nog in de dagbesteding zitten straks in beschut werk aan de slag kunnen, levert dat de gemeente juist financiële voordelen op. Voor welke groepen en welke werkvormen de gemeenten gaan kiezen, hangt af van verschillende factoren: lokale tradities, financiële mogelijkheden, politieke kleur et cetera. Dit betekent dat de gemeenteraad en de vertegenwoordigers van de verschillende cliënten goed in beeld moeten zijn en goed geïnformeerd moeten worden over de keuzes die de gemeente gaat maken. Het is belangrijk dat cliënten mee kunnen denken bij het vinden van oplossingen en betrokken worden bij de beleidskeuzes.

7 *Conclusies*

De drie casussen op het snijvlak van Wsw en zorg laten verschillende samenwerkingsvormen zien. In het eerste voorbeeld heeft de zorgorganisatie de arbeidsmatige dagbesteding in pilotvorm ondergebracht bij het SW-bedrijf. Het voordeel hiervan is dat de zorgorganisatie niet zelf (dure) dagbesteding voor extramurale ggz-cliënten hoeft op te tuigen. Voor het SW-bedrijf heeft het ook voordelen. De Wsw-ers die een terugval krijgen, kunnen in hetzelfde project meedraaien en hoeven niet weg bij de werkvoorziening. Ze kunnen dan op een rustigere manier in het werkproces blijven meedraaien met mogelijk de maximale kansen op herstel. In het tweede voorbeeld huurt de zorgorganisatie Wsw-ers in om een deel van het werk bij de zorgorganisatie te verrichten. Het gaat vooral om lichte schoonmaakactiviteiten, aangevuld met eenvoudige taken uit het pakket van zorgverlener. Voor de Wsw-medewerker betekent het dat ze zinvol werk kunnen doen, voor de professionele zorgverleners meer ondersteuning en voor de bewoners van de zorginstelling meer aandacht en gezelligheid. Zo is er voor alle partijen een win-win-win situatie. Het derde voorbeeld betreft een BV gericht op maatschappelijk ondernemen: Opnieuw en Co, een recycling bedrijf. Ze werken met Wsw-ers, zorgcliënten, bijstandgerechtigden, maar ook met leerwerkplaatsen voor jongeren, om al deze groepen kansen te bieden op een baan. Ze scheppen tijdelijke en blijvende werkplekken voor mensen die moeilijk aan werk kunnen komen. Ze doen dit vanuit het principe dat werk belangrijk is voor iedereen: erbij horen, contacten

leggen, waardering en ontwikkeling zijn de sleutelwoorden. De drie casussen leren ons dat de gemeenten in ieder geval rond drie onderwerpen tot actieve beleidsvorming moeten komen.

Maak werk van maatwerk

De Wmo 2015 en de Participatiewet willen toekomstige zorgvragers en cliënten individueel maatwerk leveren. Geen standaardtraject, maar wat past bij deze cliënt onder deze omstandigheden. Gemeenten krijgen de opdracht niet naar één aspect van het leven van de cliënt te kijken (óf werk en inkomen, óf zorg en ondersteuning), maar om breed te kijken vanuit de vraag wat is nodig. Voor de cliënt / zorgvrager is het voordeel dat er geen standaardaanbod is, maar maatwerk wat bij de persoon past. De ontschotting tussen arbeidsmatige dagbesteding en beschut werken heeft ook andere voordelen. Cliënten / zorgvragers met wie het beter gaat, kunnen makkelijker een stapje vooruit op de participatieladder, zonder dat ze in een bureaucratische warboel belanden.

Hetzelfde geldt - als het goed is - voor de cliënten / zorgvragers die (tijdelijk) een stapje terug moeten doen. De nieuwe initiatieven op het snijvlak van zorg en arbeid maken het ook mogelijk dat mensen in de arbeidsmatige dagbesteding (al dan niet in gemengd samengestelde groepen) meer naar 'buiten' gaan. Nu verblijven ze vaak nog in activiteitencentra van zorginstellingen. Eerder onderzoek onder werk- en activeringsprojecten van dak- en thuislozen heeft uitgewezen dat werk voor iedereen van waarde is, ook voor mensen in de rafelrand (Davelaar e.a. 2005; Davelaar & Verwijs 2012). Werk biedt mensen een herwonnen eigenwaarde en het gevoel erbij te horen en mee te doen. Overigens zijn de initiatieven wel afhankelijk van werkgevers die bereid zijn om met mensen

met een arbeidsbeperking te werken en van gemeenten die ze willen ondersteunen.

Benut de nog beschikbare SW-infrastructuur

Zowel de arbeidsmatige dagbesteding als de SW-bedrijven verkeren financieel en organisatorisch in zwaar weer. De overgang van de dagbesteding van AWBZ naar Wmo gaat gepaard met een korting van 25%. De Wsw wordt afgeschaft (voor nieuwe gevallen) en op het totale Participatiebudget voor iedereen met een arbeidsbeperking komt een korting van 1,3 miljard. Bovendien zijn gemeenten vrij om met nieuwe spelers in het veld in zee te gaan. Ze hoeven de arbeidsmatige dagbesteding en vormen van beschut werken niet bij de bestaande partners in de keten te beleggen. Dit betekent voor zowel zorgorganisaties als SW-bedrijven nieuwe uitdagingen en nieuwe manieren van werken. De zorgorganisaties zullen de activiteitencentra voor extramurale cliënten afstoten (dit kan overigens ook gevolgen hebben voor de intramurale cliënten, want blijft er dan nog genoeg capaciteit over...). Ter vergelijking: dagbesteding kost op jaarbasis bij fulltime bezetting bijna 15.000 euro p.p., een plek voor beschut werken kost 6.000 euro. Het ligt dus voor de hand dat zorgorganisaties de dagbesteding afstoten en dat gemeenten die liever onderbrengen bij locaties voor beschut werken. Maar door de toekomstige invoering van de Participatiewet staan ook de plekken waar beschut werkers in huis bij een SW-bedrijf kunnen werken onder druk. De SW-bedrijven gaan meer en meer hun cliënten onderbrengen op locatie bij een werkgever (volledig gesubsidieerd) of detacheren bij een werkgever (met loonkostensubsidie). Dit betekent dat er behoefte is aan nieuwe bedrijven waar dagbesteding, beschut werken, begeleid werken (en mogelijk ook leerwerkplaatsen) samenkomen,

zoals de casus Opnieuw en Co liet zien. Ook is er behoefte aan gemengd samengestelde teams die groepsgewijs bij een werkgever aan de slag kunnen. Naar 'buiten' gaan om te werken is voor veel mensen met een loonwaarde van minder dan 20% een grote stap. Soms zal dat kunnen, maar vaak ook niet. Voor deze groepen zullen ook vormen van arbeidsmatige dagbesteding / beschut werken in huis bij de SW-bedrijven mogelijk moeten blijven. De infrastructuur ligt er nog (al wordt een deel afgestoten of samengevoegd). Het is aan de gemeenten daar gebruik van de te maken.

Ga als gemeente proactief te werk

Gemeenten zijn per 1 januari 2015 verantwoordelijk voor arbeidsmatige dagbesteding, beschut werken en de begeleiding van mensen die nu geïndiceerd zouden worden voor de Wsw (een verminderde loonwaarde), maar die niet in aanmerking komen voor beschut werken. Voor deze laatste groep is het belangrijk dat er voldoende werkgevers in de regio te vinden zijn die met deze mensen willen werken. Globaal hebben gemeenten drie manieren om mensen met verminderde loonwaarde aan het werk te helpen. Ze kunnen gebruik maken van innovatieve samenwerkingsverbanden op het snijvlak van zorg en arbeid om zowel arbeidsmatige dagbesteding als beschut werk in onder te brengen (dit kan zowel 'in huis', als in beperkte mate op locatie). Sociale diensten / diensten werk en inkomen kunnen nauw samenwerken met SW-bedrijven om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen en op de werkplek te begeleiden (dit is vooral van belang voor mensen die voorheen voor de Wsw geïndiceerd zouden worden, maar niet in aanmerking komen voor beschut werk omdat ze een te hoge loonwaarde hebben. Er kunnen nieuwe bedrijven ontstaan waar met subsidie gewerkt

wordt door verschillende groepen met een verminderde loonwaarde. Eventueel kunnen daar ook Wajongers en jongeren voor een leerwerkplek terecht. De gemeente is tenminste verantwoordelijk voor de brede integrale aanpak van mensen met een zorgvraag, de keten zorg - arbeid, de organisatie van de re-integratie, en het stimuleren van werkgevers bij maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarnaast is de gemeente verantwoordelijk voor de toegang tot zorg / arbeid en voor het zelf in dienst nemen van mensen met een verminderde loonwaarde. Tot slot speelt de gemeente een rol bij het informeren en het betrekken van cliënten bij beleidskeuzes. Een aantal gemeenten is met al deze taken al voortvarend aan de slag. Zij kopen nieuwe vormen van begeleiding en ondersteuning in en zijn zoals ze zelf zeggen 'aan het kwartier maken'. Bij andere gemeenten lijkt het nog opvallend stil. Maar ook bij gemeenten die zich al goed voorbereiden, gaat het uiteindelijk om meer dan economisch voordelig inkopen. Het gaat ook om beleidskeuzes en een cultuuromslag naar een nieuw maatschappelijk systeem. En de tijd dringt.

Literatuur en relevante documentatie

Berenschot (z.j.). *Participatiewet. Casusboekje*. Utrecht: Berenschot Groep BV.

Berenschot, *Nieuwsbrief Werk is de beste zorg II*, nr. 3, 29-8-2013.

Berenschot, Verslag rondetafelbijeenkomst dagbesteding - beschut werken. Berenschot, Den Haag, 26 april 2013.

Capel, R. (2013). *Optimaliseren van het verdienenvermogen. Een analyse van de mogelijkheden tot beïnvloeding en verbetering van het verdienenvermogen op basis van ervaringen bij een aantal sw-bedrijven*. Deventer: Capeladvies.

Cedris (2013). *Branche-informatie 2012. Branche-informatie sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie*. Utrecht: Cedris.

Davelaar, M. e.a. (2005). *Aan de slag in de rafelrand. Werk en activering voor daklozen en verslaafden*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Davelaar, M., & Verwijs, R. (2012). Participatie en werk in de opvang. *Sociaal Bestek*, 74 (6-7), 10-12.

Divosa (2012). *Handreiking Effectieve en efficiënte sw-sector. Regionale ondersteuningsstructuur effectiviteit sociale diensten*. Utrecht: Divosa.

Lammerts, R. & Stavenuiter, M. (2010). *Wajongers op de werkvloer. Inpassing en acceptatie van jonggehandicapten in bedrijven*. Den Haag: RWI.

Mallee, L. (2013). *Gevolgen Participatiewet voor burgers. Notitie*. Amsterdam: Regioplan.

Stavenuiter, M. & Klein, M. van der (2010). *Op het kruispunt van twee wetten. Gemeentelijk samenhing van Wmo en Wwb*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. Wmo essay 5.

Stavenuiter, M., Dekker, F. & Klein, M. van der (2012). *Werkt participatie naar vermogen. Drukke op het kruispunt Wmo en Wwb*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. Wmo essay 10.

Websites

www.verwey-jonker.nl

www.wmotogo.nl

www.divosa.nl

www.cedris.nl

www.opnieuwenco.nl

Bijlage 1 Topiclijsten samenwerking SW en zorgorganisaties

Vragenlijst voor SW-bedrijven en zorgorganisaties

Algemeen

1. Zou u kort iets kunnen vertellen op welke wijze... uw SW bedrijf binnen het initiatief samenwerkt met de zorgorganisatie / zorgorganisatie samenwerkt met het SW bedrijf? (Wat doen ze concreet).
2. Om welke vorm van samenwerking gaat het?
() SW organisatie die arbeidsmatige dagbesteding faciliteert voor de zorgorganisatie.
() Dagbesteding in de wijk, vaak met welzijn, door SW- en/of zorg organisatie.
() Zorg instelling die dagbesteding/beschut werken opzet.
() Werken bij opdrachtgever detachering, begeleid . werken, individuele begeleiding.
() Anders, namelijk.
3. Gaat het om begeleid werken, beschut werken en/of arbeidsmatige dagbesteding?
4. Wat is het doel van deze samenwerking?
5. Om welke soorten cliënten gaat het? (SW-cliënten/Wmo-cliënten/AWBZ-cliënten: ZP? Verstandelijk beperkt, lichamelijk beperkt, psychische problemen?).
6. En hoeveel?
7. Hoe is dit financieel geregeld?

8. Speelt de gemeente een rol bij deze samenwerking? Zo ja, welke? Zijn jullie hier tevreden over?
9. Spelen vrijwilligers een rol bij deze samenwerking?
10. Zijn er naast dit initiatief nog andere vormen van samenwerking met deze zorgorganisatie? En met andere zorgorganisaties?
11. Werken jullie ook met andere partijen samen rondom werk/dagbesteding? Zo ja, met welke?

Start van samenwerking

1. Hoe lang bestaat deze samenwerking al? Was er hiervoor ook al contact?
2. Wat was de aanleiding om te gaan samenwerken?
3. Zijn de cliënten hierbij betrokken of geraadpleegd?
4. Wie nam het initiatief? (SW bedrijf, zorgorganisatie, gemeente).
5. Speelde de gemeente hierbij een rol? Zo ja, wat was die rol?
6. Indien de gemeente het initiatief nam: Waarom nam de gemeente initiatief?
7. Zou je meer ondersteuning van de gemeente wensen? Zo ja, welke?

Verloop samenwerking

1. Hoe verloopt de samenwerking? Prettig? Efficiënt?
2. Sterke kanten?
3. Verbeterpunten/belemmeringen?
4. Welke randvoorwaarden zijn er nodig om deze samenwerking te kunnen realiseren? (Vanuit de gemeente?)
5. Wat levert de samenwerking op voor beide partijen? (o.a. vragen naar financieel)
6. Wat levert de samenwerking op voor de cliënt?
7. Wat levert de samenwerking op voor de gemeente?

Toekomst

1. Welke nieuwe ontwikkelingen zien jullie op je af komen? (Participatiewet, verschuiving doelgroepen).
2. Wat verwacht je hiervan?
3. Hebben deze invloed op de samenwerking? Zo ja, hoe?
4. Wat verwacht je van de participatiewet?
5. Heeft deze invloed op de samenwerking? Zo ja, hoe?
6. Hebben jullie plannen om in de toekomst op dit gebied nog intensiever te gaan samenwerken? Of met andere partijen?
7. In Nederland werken op dit moment nog niet zo veel SW bedrijven en zorgorganisaties samen, waarom denk je?
8. Verwacht je dat zorgorganisaties en SW-bedrijven in Nederland de toekomst meer zullen gaan samenwerken?
9. Op welke gebieden liggen er kansen voor toekomstige samenwerking?

Vragenlijst voor de gemeenten

Rol van de gemeente

1. Wat was de rol van de gemeente bij de samenwerking tussen de zorgorganisatie en het SW bedrijf? (Opdrachtgever, regievoerder, uitvoerder) Wat doet of deed de gemeente concreet?
2. Waarom besloot de gemeente hiertoe?
3. Vind je dit de ideale rol voor de gemeente?
4. Wat vind je een sterke punt in de benadering van de gemeente?
5. Zijn er verbeterpunten?
6. Wie nam het initiatief bij de samenwerking tussen de zorgorganisatie en het SW bedrijf?
7. Indien de gemeente het initiatief nam: Waarom nam de gemeente initiatief? En met welk doel?
8. Welke randvoorwaarden zijn vanuit de gemeente nodig om deze samenwerking te kunnen realiseren?

De samenwerking

1. Is de gemeente tevreden over de samenwerking tussen de zorgorganisatie en het SW bedrijf?
2. Sterke kanten?
3. Verbeterpunten?
4. Wat levert de samenwerking op voor zorgorganisatie en SW bedrijf?
5. Wat levert de samenwerking op voor de cliënt?
6. Wat levert de samenwerking op voor de gemeente?

De toekomst

1. Welke nieuwe ontwikkelingen zien jullie op je af komen? (Participatiewet, verschuiving doelgroepen).
2. Wat verwacht je hiervan?
3. Hebben deze invloed op de samenwerking? Zo ja, hoe?
4. Hebben deze invloed op de rol van de gemeente in dit veld?
5. Wat verwacht je van de participatiewet?
6. Heeft deze invloed op de samenwerking? Zo ja, hoe?
7. Hebben deze invloed op de rol van de gemeente in dit veld?
8. Hoe ziet de gemeente haar rol in de toekomst bij deze samenwerking?
9. Hebben jullie plannen om in de toekomst samenwerking op dit gebied nog intensiever te gaan bevorderen? Zo ja, hoe?
10. In Nederland werken op dit moment nog niet zo veel SW bedrijven en zorgorganisaties samen, waarom denk je?
11. Verwacht je dat zorgorganisaties en SW-bedrijven in Nederland de toekomst meer zullen gaan samenwerken?
12. Op welke gebieden liggen er kansen voor toekomstige samenwerking?
13. Zouden gemeenten de samenwerking tussen SW-bedrijven en zorgorganisaties moeten bevorderen? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Vragenlijst voor cliënten van zorgorganisatie en/of SW-bedrijf

1. Hoe lang werk je hier al?
2. Hoe ben je hier terecht gekomen?
3. Wie is er vanuit de zorgorganisatie? Wie vanuit het SW bedrijf?
4. Hoe werken de zorgorganisatie en het SW bedrijf hier samen?
5. Wat zijn jullie taken?
6. Hoe bevalt het om hier te werken?
7. Verwacht je dat je hier over een paar jaren ook werkt?
8. Wat vinden jullie ervan dat de zorgorganisatie en het SW bedrijf samenwerken?
9. Worden jullie hier als cliënten bij betrokken? Zo ja, hoe? (Inspraak)
10. Welke voordelen zien jullie?
11. Zijn er ook nadelen?
12. Wat levert deze samenwerking voor jullie op?
13. Hoe is de omgang met de cliënten van de zorgorganisatie (aan SW-cliënten)?
14. Hoe is de omgang met de cliënten van het SW bedrijf (aan zorg-cliënten)?

Colofon

Deze publicatie komt uit binnen het VWS programma De sociale gemeente, gericht op het versterken van de bestuurskracht van gemeenten op het sociale domein. Onderdeel van dit programma zijn de kennisdatabank en de vraaggestuurde kennis op maat. Zie hiervoor onze website www.wmotogo.nl.

Opdrachtgever	Ministerie van VWS Programma De sociale gemeente/Wmo to go
Auteurs	Dr. M.M.J. Stavenuiter Drs. D. Bulsink Dr. M. van der Klein
Redactie	Prof. dr. J.C.J. Boutellier Drs. T. Nederland
Omslag Uitgave	Ontwerppartners, Breda Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.wmotogo.nl

De publicatie kan gedownload en/of besteld worden via de website www.wmotogo.nl.

ISBN 978-90-5830-638-8

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2014. Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld. The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



Essay

Gemeenten zijn met ingang van 1 januari 2015 verantwoordelijk voor zowel de Participatiewet als voor delen van de AWBZ. Met de invoering van de Participatiewet raken SW-bedrijven een deel van hun doelgroep kwijt en zullen ze minder vaak mensen op een interne werkplek in dienst kunnen nemen. Tegelijkertijd komt met de overgang AWBZ naar de Wmo de (arbeidsmatige) dagbesteding naar de gemeenten. De mensen uit de dagbesteding zouden juist voor een SW-bedrijf kunnen werken in een beschutte werkomgeving. Met de nieuwe wetgeving is meer samenwerking tussen SW-bedrijven en zorgorganisaties mogelijk. Aan de hand van drie casussen laten we zien welke vormen van samenwerking nu al voorkomen. Ook gaan we in dit essay in op de vraag hoe gemeenten actief bij kunnen dragen aan het aan werk helpen van mensen die niet het minimumloon kunnen verdienen.

www.wmotogo.nl

www.verwey-jonker.nl

