Waardevol werken

de stand van zaken

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren.

Colofon

Auteurs: Annemiek Onstenk, Marjet van Houten en Mark Franken.
Voorwoord: Ton Wilthagen.
Foto's: MacSiers Imaging.
Eindredactie: Annemiek Onstenk, Paul van Yperen/Communicatie Movisie.
Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & illusie.

Deze publicatie kwam mede tot stand door de Ontwikkelgroep Waardevol werken. In dit initiatief van Divosa en Movisie werken maatschappelijke organisaties, sociale ondernemingen en gemeenten met elkaar aan het ontwikkelen van nieuwe wegen naar waardevol werken.

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van de bronvermelding: © Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken.

De inhoud van deze publicaties is met grote zorg samengesteld. Desondanks is Movisie niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.
Utrecht, mei 2022.

© Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken

kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van het ministerie van VWS.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Inhoudsopgave

Naar een arbeidsmarkt die werkt voor iedereen **2**

De waarde van werk **6**
Waarom is de inclusieve arbeidsmarkt belangrijk? 6
Zoeken naar nieuwe wegen 7
Leren in de praktijk 8
Financiën 8
Routes naar en werken op een passende plek 9

Waardevol werken in de lokale praktijk **10**
Allekanten (Stichting Werk van Waarde), Den Haag 11
Athos, Maastricht 13
Basisbaan, Groningen 15
Buurtconciërges, Lelystad 17
Campus Woudhuis, Apeldoorn 19
Instapeconomie, Den Haag 22
Landelijk Netwerk Sociaal Coöperatief Ondernemen (LaNSCO) 24
Jij bent in Beeld, Molenlanden 26
Waardevol bestaan, Oude IJsselstreek 28
't Broek Omhoog, Arnhem 30
Werkdag, Zuid-Kennemerland en Haarlemmermeer 32
Werkzaak, Rivierenland 36
Zorghub, Delft 38
Netwerkorganisatie, Zutphen 41

Gemeenten maken stappen richting inclusief **43**
Een verschuiving in het denken over werk 44
Nog geen fundamenteel ander perspectief op werk 44
Waardevol werken is een publieke verantwoordelijkheid 44
Onbetaalbaar voor gemeenten 45
Lichtpunten 45
Juridische en financiële schotten 45
Wíj produceren de samenleving 46

Waardevolle lessen **47**
Vijf publicaties 48
Begrippen 49
Publicaties in vogelvlucht 49
Conclusie 51
Literatuur 51

Naar een arbeidsmarkt die werkt voor iedereen

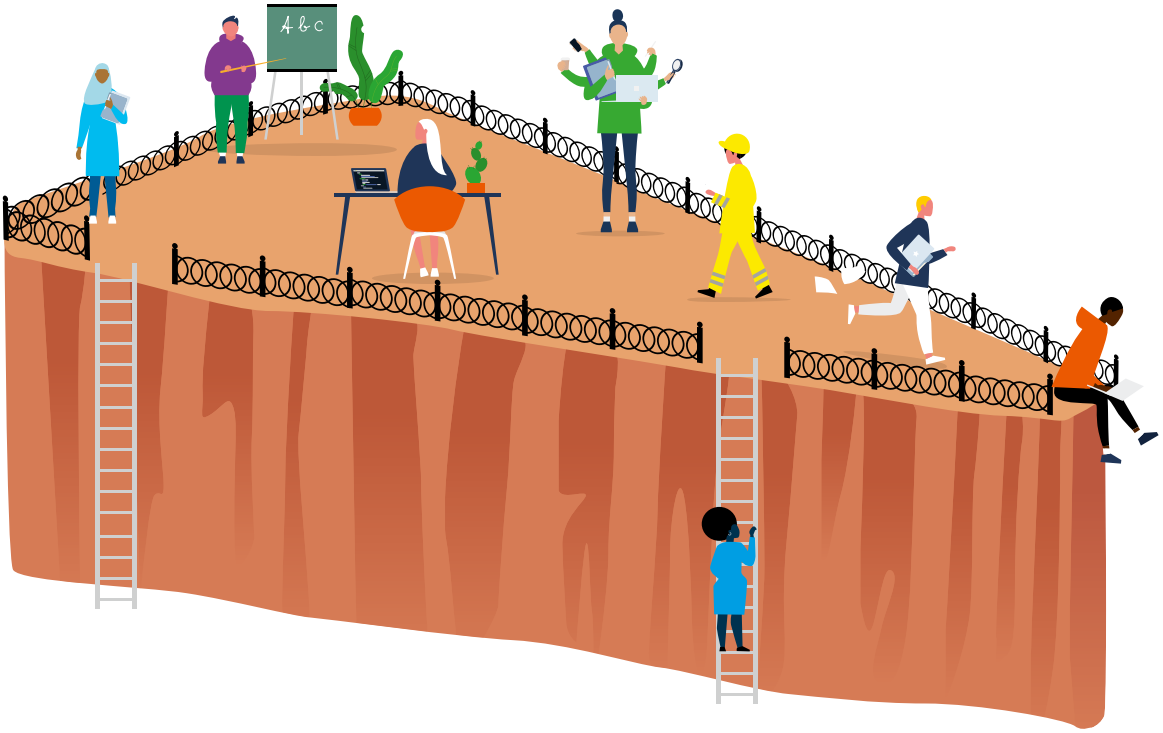
Op de arbeidsmarkt is sprake van een noodtoestand. In nagenoeg alle sectoren en functies komen we mensen tekort. De spanning op de arbeidsmarkt is enorm: er zijn intussen veel meer vacatures dan werkzoekenden. Dat heeft niet alleen gevolgen voor de individuele werkgever die zich suf zoekt naar personeel en zijn producten en diensten onvoldoende kan leveren. Door de krapte op de arbeidsmarkt raakt de samenleving ontwricht en staat onze welvaart op het spel. Het nieuwe kabinet heeft bij zijn aantreden grote maatschappelijke opgaven geformuleerd op het gebied van de woningnood, de energietransitie, het onderwijs, de zorg et cetera. De arbeidsmarkt blijkt echter de achilleshiel bij het aanpakken van deze doelen.

Paradoxaal genoeg hebben we In Nederland naast een personeelstekort ook nog steeds een inclusietekort, zoals de OESO dat noemt. Dat is onbestaanbaar, zou je zeggen: hoe kunnen we zo om mensen verlegen zitten en ons tegelijkertijd nog steeds druk moeten maken om de inclusieve arbeidsmarkt? Het werk ligt immers op straat, letterlijk en figuurlijk in de wijken, maar de arbeidsmarkt werkt nog steeds niet voor iedereen. Niet voor de ongeveer 1,4 miljoen mensen die ook via waardevol werk een bijdrage aan de samenleving zouden kunnen en willen leveren, maar daartoe niet in staat worden gesteld.

Deze publicatie verwondert zich over de hierboven genoemde inclusie-paradox. De insteek daarbij is heel concreet: hoe kan het wél werken? Er worden diverse veelbelovende initiatieven belicht die laten zien dat mensen wel degelijk via arbeidsparticipatie een voor hen zelf en voor de samenleving uiterst zinvolle bijdrage kunnen leveren. Deze initiatieven kennen nog een beperkte schaal. Dat ligt niet aan de initiatiefnemers of aan de mensen zelf.

De boosdoener is de maatschappij, dat zijn wijzelf, door de manier waarop we werk definiëren, invullen, organiseren en financieren. Ook dat komt in deze publicatie aan de orde. We weten maar al te goed dat de baten van zinvol werk veel groter zijn dan de kosten om dat werk te organiseren. Werk is niet slechts een middel, werken is een doel op zich. Maar we hebben nog steeds geen ‘allcountancy’ boekhoudsysteem dat kosten en baten integraal in beeld brengt. En degenen die kosten maken, zoals gemeenten, zijn niet steeds degenen die de baten toevallen. Andersom komt ook voor: organisaties die wel de baten ontvangen, maar nog weinig bijdragen in de kosten. Daardoor hebben we een ‘financieringsprobleem’ dat feitelijk niet bestaat, maar waar het veld wel veel last van heeft. Werk is voor iedereen lonend te maken, als we dat echt willen.

Ook weten we dat het belangrijk is dat het werk aan mensen wordt aangepast en dat we niet alleen mensen proberen aan te passen aan het werk. Als we dat doen, kunnen veel meer mensen een werkende bijdrage leveren. Denk aan mensen met chronische aandoeningen of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid – een groep die in Nederland met al zijn complexe arbeidsmarkt- en sociale zekerheidsregels onderparticipeert. Het is de arbeidsmarkt die afstand van mensen heeft genomen



en niet andersom. Nieuwe technologie kan mensen faciliteren om aan het werk te komen en te blijven. Ook daar liggen ongekende mogelijkheden.

En ten slotte kunnen we mensen veel beter ondersteunen en beschermen bij het organiseren van werk. We moeten weer arbeidsgemeenschappen gaan creëren, in plaats van laagwaardige, autonomie-arme flexschillen waar het adagium 'if you can't stand the heat, get out of the kitchen' overheerst. Die arbeidsgemeenschap kunnen we herstellen. Dat kan via 'oude' organisatievormen die zich al hebben bewezen en relevanter zijn dan ooit. Denk aan coöperaties, waarin zowel bedrijven als maatschappelijk organisaties werken, evenals een diversiteit aan mensen. Dan hoeven we niet meer te spreken over arbeidsbeperkingen en kunnen we stigma's laten varen. Geheel in de lijn van het Verenigde Naties Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. We ontwikkelen juist een heleboel nieuwe vaarwegen naar werk, voor iedereen.

Deze publicatie stelt de juiste vragen, bevat relevante analyses en laat goede, behartenswaardige voorbeelden zien. Nu is het een kwestie van werkdadige stappen zetten in een nieuwe kabinets- en gemeenteraadsperiode om beperkingen van de huidige beleidsvisie af te schudden. Dat vereist grootscheepse sociale innovatie, in nauwe samenwerking en direct contact met de mensen om wie het gaat. We moeten niet minder dan een arbeidsmarkttransitie maken, die ook een voorwaarde is voor alle andere cruciale maatschappelijke transities. Het gaat om vernieuwing langs lange lijnen, die meer dan één regeerperiode zullen moeten doorlopen. Aan het werk dus!

Ton Wilthagen,
hoogleraar Institutioneel-juridische aspecten van de arbeidsmarkt in nationaal en internationaal perspectief aan de Universiteit van Tilburg.

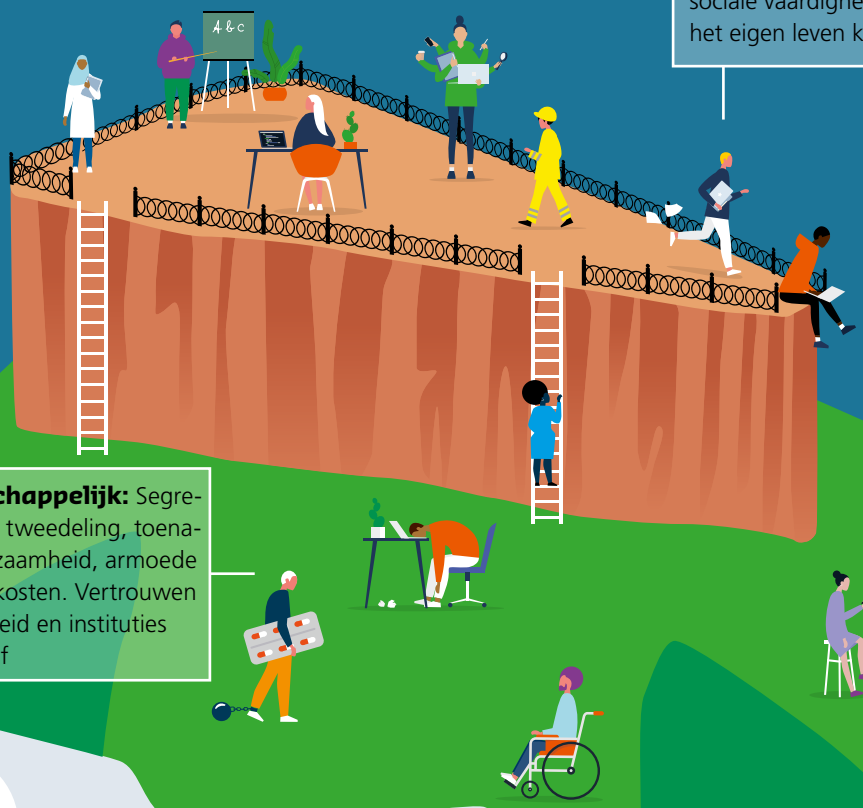
De EXCLUSIEVE arbeidsmarkt

anno nu

Er vallen ruim 1 miljoen mensen buiten de boot van de arbeidsmarkt.

Economisch: Hoog tempo, flexwerk, onzekere contracten: veel uitval en burnouts. Leidt tot een groot beroep op arbeidsongeschiktheidsuitkering en verzekering.

Persoonlijk: Hoge opleidings- en sociale vaardigheidseisen. Regie op het eigen leven komt in de knel



Maatschappelijk: Segregatie en tweedeling, toename eenzaamheid, armoede en zorgkosten. Vertrouwen in overheid en instituties neemt af

Aanbodgestuurd

Centrale politieke sturing van bovenaf

Uitkeringsgelden 24 miljard gaat nu naar uitkeringen en begeleiding door klantmanagers en subsidies aan werkgevers. Wmo- en ZVW-middelen gaan naar hulpverleners. Veel verschillende vormen van werken met behoud van uitkering of vanuit WMO budget

Banen, trajecten, ondersteuning en subsidies zijn gericht op kansrijken, doorstroming en tijdelijk

Veel soorten werk met elk hun eigen regels en condities, sterk onderscheid in groepen werkenden en hun waardering op materieel en immaterieel vlak

De INCLUSIEVE arbeidsmarkt

straks

Iedereen kan en mag meedoen vanuit individuele vermogens, ontplooiingskansen en autonomie

Economisch: Verdienmodel voor heel Nederland. Bestaanszekerheid voor alle individuen en gezinnen draagt bij aan welvaart in brede zin. De werkkracht van allen samen is de bron van een gezonde samenleving en een duurzame economie.

Maatschappelijk: Vergroot sociale samenhang. Draagt bij aan herstel van vertrouwen in instituties en aan gezonde samenleving. Samen realiseren we de 17 duurzame ontwikkelingsdoelen zoals vermindering eenzaamheid, armoede, milieuvervuiling, energieverbruik.

Persoonlijk: Iedereen ervaart de opbrengsten van werk; bestaanszekerheid, zingeving, structuur, zelfvertrouwen, sociale contacten. voldoende tijd en ruimte om werk te combineren met zorgtaken en priveleven

Vraaggestuurd

Basisbanen als sluitstuk Doorstroming is niet het doel, is gericht op stabiliteit en duurzaam participeren

Al het werk dat mensen doen telt mee en wordt gewaardeerd als echt werk, van vrijwilligerswerk, mantelzorg, dagbesteding, beschut werk, banenafspraak tot regulier werk. We maken geen onderscheid in soorten en maten werkenden: mensen die werken tellen volledig en volwaardig mee

Budget gaat naar begeleiding op de “werkvloer” en stabiele salarissen/beloning van de nieuwe werkenden. Een leefbaar minimuminkomen en rechtvaardige secundaire arbeidsvoorwaarden

Bottom-up, wijkgericht werken. Ruimte voor eigen en burgerinitiatieven, coöperaties, sociaal ondernemerschap. Faciliteren en honoreren van alle vormen van werken

De waarde van werk

Al decennia omarmen we het ideaal van de inclusieve arbeidsmarkt. Iedereen die kan en wil werken, moet kunnen deelnemen. De werkelijkheid is weerbarstig, ook al tientallen jaren. Zeker een miljoen mensen doen (en tellen) niet mee op de arbeidsmarkt. De manier waarop de reguliere arbeidsmarkt is ingericht past hen niet. Het gaat om mensen met een beperking of kwetsbaarheid, fysiek, verstandelijk, psychisch of sociaal. Sommigen begonnen al met een beperking, anderen kregen die door zo lang aan de zijlijn van samenleving te staan. Het gaat om migranten, om ouderen, om langdurig werklozen. Hen treft een langdurige uitsluiting van arbeidsparticipatie.

Velen van hen willen en kunnen wel werken, maar niet onder de huidige condities. Voor hen bedoelde wet- en regelgeving als de Participatiewet en Banenafspraak sluiten onvoldoende aan bij hun situatie of mogelijkheden. Gemeenten en UWV bereiken ook niet alle mensen die langs de kant staan. Niet via de Participatiewet en andere werk- en inkomensvoorzieningen, noch via de Wmo. Of bereiken hen wel, maar kunnen hen niets bieden. Een deel van deze mensen haakt af in de overtuiging dat werken voor hen niet is weggelegd. Velen verrichten maatschappelijk waardevolle werkzaamheden, maar dat wordt vaak niet en soms zelfs negatief gewaardeerd. Participatie voor iedereen, doel van overheidsbeleid, wordt met de huidige wetgeving en uitvoering bij lange na niet gehaald.

Nederland heeft een *exclusieve arbeidsmarkt*. De arbeidsmarkt is een onneembare rots voor te veel mensen. Dat heeft een enorme maatschappelijke en economische impact. Het besef dat het anders moet, dringt de laatste jaren steeds beter door. Niet in de laatste plaats onder invloed van een aantal kritische evaluaties van Participatiewet en arbeidsmarkt door het SCP en de commissie Borstlap. De rots moet omlaag en de paden naar de inclusieve arbeidsmarkt moeten begaanbaar worden.

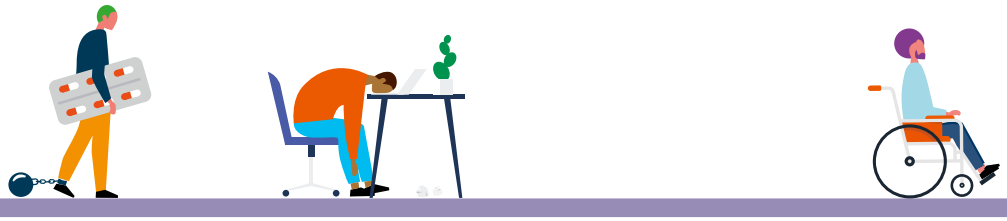
Verandering begint op de flanken en van onderop. Vele initiatieven, experimenten en projecten ontwikkelen nieuwe vormen om meer mensen mee te laten doen. Het is pionierswerk waarvoor de bestaande kaders veelal te knellend zijn. Toch kan er meer dan men dacht. Aan de basis gebeurt het, zie Waardevol werken in de lokale praktijk.

Waarom is de inclusieve arbeidsmarkt belangrijk?

Tegenwoordig kijken we bij arbeid en in bredere zin participatie, niet alleen naar de economische waarde. We kijken ook naar de maatschappelijke waarde en zingeving die werken kan geven. Het hebben van een baan of een zinvolle dagbesteding heeft een positieve invloed op het welbevinden. Meedoen vertaalt zich in meer zelfvertrouwen en zelfkennis. Werken leidt tot een versterking van het sociaal netwerk. Niet-werkenden moeten die ‘bijvangst’ van (betaald) werk missen: betekenisvolle activiteiten, een collectief doel, status of persoonlijke identiteit.

Het hebben van al dan niet betaald werk is ook van grote invloed op de bestaanszekerheid. Niet alleen is er een directe link tussen arbeid en inkomen. Er is ook een wisselwerking tussen werk, gezondheid en sociaal functioneren. Een goede gezondheid en welbevinden vergroten de kansen op de arbeidsmarkt. Net als een sterker sociaal netwerk. En vice versa.

De inclusieve arbeidsmarkt gaat, kortom, om veel meer dan economische waarde. Die heeft ook vergaande maatschappelijke, psychologische en gezondheidseffecten.



Haast onneembare horde

Groepen die structureel moeilijker toegang krijgen tot de reguliere arbeidsmarkt zijn mensen met een beperking, langdurig werklozen, migranten en ouderen.

* **Mensen met een beperking.** De arbeidsparticipatie van mensen met een chronische ziekte of beperking komt al lange tijd niet boven de 30% uit, dat is ongeveer 40 procentpunten lager dan de arbeidsparticipatie onder de algemene beroepsbevolking (Putter e.a., 2015). Terwijl velen van hen wel wíllen werken. Voor mensen met langdurige psychische kwetsbaarheid en mensen met een verstandelijke beperking gelden nog lagere percentages arbeidsdeelname dan anderen met een beperking. De arbeidsparticipatie van psychisch kwetsbare mensen schommelt al jaren rond 20% (Lange, A. de e.a. 2019).

* **Langdurig werklozen.** Ondanks hoogconjunctuur en krappe arbeidsmarkt is nog altijd een grote groep mensen langdurig werkloos. Langdurig werklozen zijn volgens het CBS personen die twaalf maanden of langer werkloos zijn, recent naar werk zochten en daarvoor direct beschikbaar zijn. Eind 2019 ging het om 95.000 personen. Hoe langer de werkloosheid duurt, hoe kleiner de kans op het vinden van een baan. Voor veel bijstandsgerechtigden is de uitkering een permanente voorziening/situatie geworden. Ook zij komen ondanks de hoogconjunctuur niet aan het werk. September 2020 ontvingen 423.000 personen een algemene bijstandsuitkering (Denktank Coronacrisis 2020, pp. 46-47).

* **Migranten.** Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn meer dan twee keer zo vaak werkloos als werkzoekenden zonder migratieachtergrond. Dit verschil bleef tussen 2006 en 2020 ongeveer gelijk. Hebben migranten wel een baan, dan verliezen zij die ook weer eerder. Zij zijn oververtegenwoordigd bij uitkeringen als WW, arbeidsongeschiktheid en bijstand. Ook hebben zij, als werken, vaker flexibel werk. 57,8% van deze groep heeft een vast contract, tegenover 75,1% van werknemers zonder migratieachtergrond. Ook werken zij steeds vaker als zzp'er, een ontwikkeling die zich sterker doorzet dan onder andere groepen (Gielen e.a. (2021, pp. 7-8).

* **Ouderen.** Ouderen zijn niet vaker werkloos dan jongere leeftijdsgroepen. Wel komen zij moeilijker weer aan een baan als zij werkloos zijn geworden. 56% van de werkzoekenden ervaart tijdens hun zoektocht discriminatie op grond van leeftijd (Andriessen e.a., 2020, p. 94). Zelfs van de werkende 50+'ers heeft 18% te maken met leeftijdsdiscriminatie bij sollicitaties. Eenmaal binnen een bedrijf of organisatie, wordt minder leeftijdsdiscriminatie ervaren. Zoals bij promotie, toegang tot scholing op het werk, ontslag of reorganisatie (Oude Mulders, 2020).

Zoeken naar nieuwe wegen

In een inclusieve samenleving en op de inclusieve arbeidsmarkt vervangen we alle ontkenningen en negatieve woorden door positieve. Wat kunnen mensen wél, wat kan binnen of buiten het systeem wel. Een inclusieve benadering vraagt anders kijken, denken en doen. Een paradigma- en waardenverandering.

Kunnen we de kloof tussen kwetsbare mensen en de arbeidsmarkt, tussen zorg en arbeid dichten? Is een andere visie op arbeid en meedoen nodig of een transitie naar een geheel ander stelsel? Wat is nodig om iedereen de kans te geven zich te ontwikkelen?

Vele burgerinitiatieven, coöperaties en sociale ondernemingen richten momenteel in het hele land werk- en participatieplekken) in. Daar kunnen mensen die langdurig zijn uitgesloten naar vermogen meedoen en een fatsoenlijk inkomen krijgen. Bij voorkeur in een reguliere setting en dichtbij huis. Zij verrichten maatschappelijk waardevolle taken in een context waarin ze zich op hun gemak, welkom en gewaardeerd voelen. Waar leren en zich ontwikkelen centraal staat. Veel gemeenten volgen en experimenteren met werken met behoud van uitkering, meedoen zonder druk of afbouw van de uitkering, met maatschappelijke of basisbanen. Omdat werken en participeren meer is dan geld verdienen. Omdat iets doen waar je goed in bent of voor gemotiveerd bent, je gezondheid en welbevinden bevordert.

Leren in de praktijk

In 2020 verenigden een aantal koplopers zich samen met Movisie en Divosa in de Ontwikkelgroep Waardevol werken. In deze online publicatie vindt u hun projecten en ervaringen. Waar lopen koplopers van initiatieven Waardevol werken in de praktijk tegenaan? Zijn oplossingen mogelijk binnen de huidige wettelijke kaders? Of is meer ruimte (en andere wet- en regelgeving) nodig om nieuwe wegen te bewandelen en meer mensen de kans te geven zich te ontwikkelen, mee te doen en te werken? Wat is nodig om mensen die langdurig in de bijstand zitten te stimuleren in beweging te komen? Hoe kunnen we mensen met een beperking een passende ontwikkel- en werkplek bieden?

Wat leren we van praktijkvoorbeelden in het land?

* Dat het onmogelijke vaak mogelijk is. Veel mensen zijn al heel lang ‘afgeschreven’. Men dacht altijd dat zij geen arbeidsvermogen hadden. Zij blijken ambitie te hebben en graag hun steentje bij te dragen. Vanuit de dagbesteding, in de wijk, in de zorg of de natuur en in nog vele andere sectoren.
* Dat enthousiasmeren en activeren lukt als mensen in eigen tempo mee kunnen doen en werk doen dat aansluit bij wat zij willen en kunnen.
* Dat het belemmerend of zelfs onzinnig is wanneer voor ieder probleem of iedere vraag een andere regeling, afdeling of hulpverlener nodig is. Mensen zijn één geheel en integrale dienstverlening is en werkt veel beter.
* Dat duwen en trekken aan mensen om de uitkering te kunnen beëindigen averechts werkt. Ook zich ontwikkelen bij onbetaald werk en werken/ondernemen naar vermogen is meedoen.
* Dat meer ruimte en financiële middelen nodig zijn om waardevol werk vorm te geven.
* Dat gemeenten zoeken naar meer ruimte voor experimenten. Zij willen structureel ruimte voor participatievormen tussen uitkering en baan in.
* Dat er door mensen centraal stellen in plaats van het systeem, regels en wetten, zicht ontstaat op een zee van participatiemogelijkheden.

Financiën

Belemmeringen en hindernissen zijn er ook.

* Door perverse financiële prikkels in wet- en regelgeving re-integreren gemeenten eerst ‘kansrijke’ uitkeringsgerechtigden. Voor de meest kwetsbare mensen is er dan doorgaans geen budget meer.
* Ook ontwikkelen en meedoen naar vermogen zou moeten lonen en dus betaald moeten worden of vergoed (vrijwilligersvergoeding).
* De kosten van het bevorderen van arbeidsparticipatie van mensen voor wie een reguliere baan niet haalbaar is, komen doorgaans terecht bij de gemeente. De baten daarentegen op andere plekken, zoals bij Rijk of zorgverzekeraars.
* Als inverdieneffecten met gemeenten worden verrekend, wordt mensen in bijvoorbeeld basisbanen betalen goedkoper dan een uitkering.
* Gewerkte uren verrekenen met de uitkering is te ingewikkeld. Kwetsbare mensen lopen grote kans verdacht te worden van fraude wanneer verrekeningen telkens anders uitvallen.

Routes naar en werken op een passende plek

Aandachtspunten om mensen toe te leiden naar een duurzame arbeids- of participatieplek.

* Sommige mensen hebben langdurig of blijvend begeleiding nodig. Vergoeding van maximaal drie jaar begeleiding of een jobcoach is niet altijd voldoende.
* NUG’ers staan niet in het doelgroepenregister en werkgevers hebben daardoor voor hen geen recht op een no riskpolis.
* Mensen moeten soepel kunnen switchen van dagbesteding of beschut werk naar een betaalde of onbetaalde baan en weer terug.
* (VSO) schoolverlaters onder 18 jaar hebben nergens recht op en blijven daardoor van hulp verstoken.

Waardevol werken in de lokale praktijk

In het hele land experimenteren maatschappelijk ondernemers, gemeenten en organisaties met anders werken. Een echt inclusieve arbeidsmarkt vraagt om anders kijken, denken en doen. Er staan immers nog altijd teveel mensen aan de kant, ondanks de Participatiewet en Banenafspraak. Zij willen meedoen en hebben vaak arbeidsvermogen. Veertien initiatieven, praktijkvoorbeelden en projecten Waardevol werken presenteren zich hier.

Allekanten - Den Haag

'Mensen die lang in de bijstand zitten, hebben ambitie en arbeidspotentieel'

Allekanten is een wijkbedrijf in Den Haag, waar bewoners elkaar kunnen ontmoeten, hun talenten ontwikkelen, de taal leren en/of actief worden. Buurtbewoners kunnen er ook ondersteuning krijgen bij het vinden van werk, het opzetten van een eigen bedrijf of het aanpakken van sociale problematiek. Het door Rijk en gemeente gesubsidieerde Allekanten is te vinden in de vier Haagse wijken waar veel werkloosheid en ggz-problematiek is en veel mensen de Nederlandse taal niet (goed) beheersen. Begin 2022 ging Allekanten op in stichting Werk van Waarde.

Het wijkbedrijf begon in 2019 in een pand in de wijk Bouwlust, die toen 2000 bijstandsgerechtigden telde. Al snel kwamen er 200 à 300 mensen per week in het pand. Er waren vrijwilligers en stagiairs actief, er waren teamleiders, een jobcoach, een managementassistent en een maatschappelijk ondernemer. De laatste, Luc Manders, is ook initiatiefnemer van Allekanten en doet z'n verhaal.

'Ik liep mee met klantmanagers en trof totaal gehospitaliseerde mensen aan, die langdurig in de bijstand zaten en geen Nederlands spraken. Ik zag re-integratiebedrijven die veel aan hen verdienden terwijl de mensen er zelf niets mee opschoten. Datzelfde gold voor frauderende taalscholen.' Luc Manders wilde deze bijstandsgerechtigden een stem geven en minder afhankelijk van de overheid maken. 'De gemeente dacht dat zij nooit meer aan het werk zouden komen. Maar in de praktijk blijken mensen ambitie en potentieel te hebben. Hospitaliseren is niet altijd nodig.'

Integraal werken

Het eerste dat opvalt aan Allekanten is de integrale manier van werken. 'Je merkt dat gemeentelijke diensten niet gewend zijn wijken sámen te verbeteren. Niet alleen wetgeving zit hen in de weg, ook vaak onwil of niet kunnen samenwerken. Ons vertrekpunt is "Wat hebben mensen nodig, wat is de problematiek?" Iemand met schulden of iemand die de Nederlandse taal niet spreekt, vindt moeilijker werk. Bij Allekanten doen we wat nodig is, of dat nu is op het gebied van taal, gezondheid, financiën, (vrijwilligers)werk, sociaal netwerk of afval scheiden.' Werken is een van de mogelijkheden bij Allekanten, een 'instapeconomie' de manier om dat vorm te geven. Luc Manders: 'De woordkeuze is belangrijk: instap betekent maatschappelijk waardevolle activiteiten doen, waardoor bewoners zich ontwikkelen. Zij doen vrijwillig mee. Wij bedanken hen steeds voor wat ze doen of brengen een bloemetje. Bewoners die dat willen en kunnen, ondersteun ik direct richting betaald werk.'

Voorbeelden genoeg. Een Syrische vrouw, die zelf nog Nederlands leert, geeft Syrische statushouders taalles. De les zit steeds vol. Een Syrische man knapt de tuin van het pand van Allekanten op en een 80-jarige Hagenaar organiseert snuffelmarkten en verbindt daarmee verschillende bevolkingsgroepen. Een vrouw geeft naailes, stagiaires organiseren dansochtenden. Vrijdags wordt er gekookt, de maaltijden worden gecombineerd met voorlichting over voeding en gezondheid. 'Mensen leren de taal beter en ze willen méér: zich verder scholen, meer verdienen. Het werk dat ze doen maakt hen blij. Ze willen misschien een eigen bedrijf beginnen.'

Allekanten vraagt van de gemeente ruimte tussen subsidie ontvangen en zich daarvoor moeten verantwoorden. ‘Die ruimte moeten we op ambtenaren en bestuurders bevechten. Maar werkplekken inrichten waar mensen zich ontwikkelen en iets toevoegen aan de maatschappij, kost tijd. Integraal werken kan niet in een jaar, dat is een langdurig proces. Je moet investeren in mensen.’

Werk van waarde in de wijk

Midden 2020 richten Allekanten en gemeente Den Haag de stichting Werk van Waarde op. Die start drie pilots om te onderzoeken hoe waardevol werk kan worden beloond. Het werk van kookhulp, buurtconciërges en wijkbuddy’s heeft waarde maar er staat meestal geen vergoeding tegenover. Alleen de woningcorporatie betaalt in 2020 mee: aan de buurtconciërge. In een van de pilots krijgen 35 mensen een functie aangeboden, om taken rond schoon, heel en veilig uit te voeren, elkaar te helpen in de wijk of informele zorg te verlenen. De gemeente draagt een aantal kandidaten uit de bijstand aan. Zij volgen met behoud van uitkering plus een vrijwilligersvergoeding een training (taal, sociale hygiëne, afvalscheiding, e.d.) en gaan vervolgens onder begeleiding in de wijk aan de slag. In overleg met de gemeente wordt gezorgd dat het werk geen betaalde banen verdringt, bijvoorbeeld van mensen van het sociaal werkbedrijf.

Omdat het een pilot is, krijgen de deelnemers een vrijwilligersovereenkomst voor een jaar, met de mogelijkheid van een jaar verlenging. In 2021 ontwikkelt het werk zich verder. Naast het gescheiden afval ophalen worden er in de wijk steeds vaker kleine klusjes gedaan voor en bij elkaar. ‘We willen eigenlijk naar een constructie waarbij mensen in de wijk kunnen blijven werken. Bijvoorbeeld een buurtcoöperatie, die mensen in dienst kan nemen. Het is een illusie te denken dat iedereen het minimumloon kan verdienen met 40 uur werken in de week.’

Meedoen is gezond

De opbrengsten van Allekanten zijn moeilijk te kwantificeren maar overduidelijk aanwezig. Luc Manders: ‘Meedoen in startups als een nagelstudio en huiswerkbegeleiding of door bij een aannemer klussen uit te voeren, levert (financiële) gezondheid op. Buurtbewoners die de taal niet spraken leren Nederlands. Allekanten bevordert de cohesie in de wijk. De overheid vraagt ons een kosten/baten overzicht, maar dat is lastig te maken. Dat mensen die werken of onbetaald meedoen gezonder zijn, is echter al bewezen. Laat mensen niet ledig thuis zitten. Een tegenprestatie vragen is op zich goed, als die maar aansluit op wat mensen kunnen en willen. De meesten willen altijd wat doen. Het succes van Allekanten is bewoners uitnodigen mee te doen, vragen wat ze willen leren én wat ze terug willen doen voor de wijk. Een pand, gemotiveerde mensen en een klein beetje geld is alles wat je nodig hebt.’

Luc Manders stelde zichzelf in het begin als doel 1000 mensen in de Haagse wijk Bouwlust te ontmoeten en bij Allekanten te betrekken. Het werden er 1200. Allekanten stopte eind 2021, net als maatschappelijk ondernemer Luc Manders. Het opbouwwerk gaat echter door. ‘Stichting Werk van Waarde neemt alle activiteiten over.’

allekanten.com

Athos - Maastricht

'Als mensen meedoen, zie je wat hun mogelijkheden zijn'

Sociale onderneming Athos in Maastricht runt samen met zorgorganisatie Radar een buurtcentrum. Daar kunnen mensen uit verschillende doelgroepen zich ontwikkelen en werken. De voorziening staat open voor iedereen die mee wil doen en/of afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Athos gelooft dat het bij elkaar brengen van mensen met verschillende achtergronden een positief effect heeft op hun maatschappelijke participatie en onderlinge ondersteuning. Deelnemers kunnen er aan de slag in het restaurant, bij de catering, bij Athos Denim, een eigen jeansmerk, of kunnen mooie producten maken van hout en leer.

Geen label

Athos koos voor de maakindustrie omdat het maken van een product deelnemers trots maakt. 'Doel is dat mensen elkaar ontmoeten en samenwerken, zich gezien en gewaardeerd voelen, maatschappelijk participeren en waar mogelijk hun kansen op betaald werk vergroten,' zegt medeoprichter Aukje Jacobs. Een indicatie is niet nodig. 'We kijken niet naar een label maar naar mensen. Zij zijn niet hun beperking, het gaat ons om hun talenten en veerkracht. Mede met onze prachtige producten willen we mensen verleiden iets te doen wat bij hen past. Als je mensen laat meedoen, zie je wat hun mogelijkheden zijn.'

De begeleiding van de deelnemers is in handen van zorgmedewerkers van Radar en de drie oprichters zelf. De enige eis die Athos aan de deelnemers stelt is dat zij er willen zijn. 'We luisteren naar mensen, vragen waar ze blij van worden en willen dat ze hier graag komen. Gedwongen aanwezigheid werkt negatief op het geheel, dat willen we niet.' Over instroom heeft Athos niet te klagen. 'Er wachten meer mensen op een plek dan we kunnen plaatsen.' Athos wil laten zien dat een inclusieve samenleving rond werk mogelijk is. Aukje Jacobs: 'Werk is een krachtig en mooi middel. Door een vertrouwde en veilige setting te bieden, zetten mensen mogelijk een volgende stap op de participatieladder.'

De meeste deelnemers hebben een uitkering van de gemeente of het UWV. Om ongelijkheid tussen deelnemers te voorkomen, besloot Athos in het begin dat niemand een financiële vergoeding krijgt voor het werk dat men daar doet, alleen een reisvergoeding en soms een presentje. Toch vindt Athos principieel dat iedereen normaal betaald zou moeten worden en dan niet op basis van economische maar van toegevoegde waarde.

Ketensamenwerking

Athos werkt nauw samen met het onderwijs en het bedrijfsleven. Aukje Jacobs: 'We netwerken veel en dragen onze visie uit. Ketensamenwerking is belangrijk om onze deelnemers een perspectief te kunnen bieden. Ook richten we ons op andere facetten van het leven, bijvoorbeeld de aanpak van schulden, zodat mensen daar geen stress van hebben. Als we een probleem niet zelf kunnen oplossen, zoeken we contact met anderen, zoals schuldhulp.' Ook met de buurt is er een wisselwerking. Een koor huurt er een ruimte, buurtbewoners vieren bij Athos een feestje, etc.

Athos wordt vooral gefinancierd door de overheid. 'De gemeente subsidieert elk jaar 40 plekken, zonder voorwaarden vooraf. Omdat de meeste mensen niet fulltime komen, maken 2,5 persoon gebruik van elke plek. In 2020 hadden we op jaarbasis 150 unieke deelnemers, in 2021 hetzelfde

aantal. Naast de ‘plekfinanciering’ door de gemeente, hebben we plekken met financiering uit de Wet langdurige zorg (Wlz). Deelnemers kunnen blijven zolang dat ‘passend’ is. Athos voert hiervoor regelmatig evaluaties uit. Voor UWV biedt Athos af en toe werkfittrajecten van maximaal zes maanden (met gelden voor sociale activering). ‘UWV is vooral gericht op betaald werk en is daarom voor ons soms een lastige partner. Ik wilde scholing voor een Wajonger aanvragen om in de toekomst de stap naar arbeid te kunnen zetten. UWV zei dat hij kan schoonmaken en zelf snel geld verdienen. Toen lieten we hem scholing volgen op onze kosten. Geef mensen de kans zich te ontwikkelen i.p.v. hen te snel door te laten stromen naar een betaald baantje, dat ze misschien niet lang volhouden.’

In 2019 stroomden achttien deelnemers door naar een reguliere baan. Anderen wonnen aan zelfstandigheid en welbevinden. In 2021 stroomden, ondanks corona, rond de 20 deelnemers uit, onder andere naar de horeca en een thuiszorgorganisatie. ‘Iemand die deelnemer was bij Athos, kwam laatst een ander introduceren. Zij ondersteunt nu zelf mensen die dat even nodig hebben!’ Oud-deelnemers met een baan kunnen overigens altijd terugvallen op Athos als dat nodig is. ‘Wij blijven een vangnet. Als het minder goed gaat, lopen mensen hier weer binnen en krijgen ze opnieuw zorg en aandacht. Dat gaat met gesloten beurzen.’

Bureaucratie

Hoewel de samenwerking met de gemeente goed is (‘We hebben hetzelfde doel voor ogen.’) past een centrum als Athos niet goed in door gemeenten uitgevoerde landelijke wet- en regelgeving. ‘Er zijn veel verschillende regels en er is veel bureaucratie. Niet alleen bij de uitvoering van de Participatiewet en de Wmo, ook rond bijvoorbeeld parkeervergunningen en zorg. Als bij een van onze deelnemers veel partijen zijn betrokken, stellen wij aan de kaak hoe onzinnig het is dat voor ieder probleem een andere hulpverlener nodig is.’ Ook moet Athos elk jaar opnieuw subsidie aanvragen. ‘Als ondernemer is dat lastig, wij huren het pand van de gemeente maar weten in januari nog niet of we dit jaar weer geld voor de plekfinanciering krijgen. We willen structureel worden gefinancierd.’

Inmiddels is een tweede locatie geopend, Porthos, met gemeente Maastricht en het Rijk als partners. Bij Porthos kunnen deelnemers, naast leren, werken en support ontvangen, ook wonen. Jongeren gaan het pand van Porthos renoveren, samen met leermeesters en het bedrijfsleven. ‘Het streven is dat zij hiervoor worden betaald.’

Hoewel het met de gemeente nog altijd kan schuren als het om regels, vergunningen of financiering gaat, komen ambtenaren en bestuurders uit Maastricht en andere gemeenten tegenwoordig langs met bezoekers om met Athos te pronken. ‘Zo trots zijn ze.’

www.athos-maastricht.nl

Basisbaan Groningen

'Werken voor je geld voelt enorm goed'

Groningen stad experimenteert met de basisbaan, voor een periode van vier jaar (2020-2023). Basisbanen zijn voor mensen die langdurig werkloos zijn, in de bijstand zitten, begeleiding nodig hebben voor de uitvoering van taken en voor wie een reguliere betaalde baan niet haalbaar is. Een van de uitgangspunten is dat basisbanen geen regulier werk verdringen. 'Kandidaten met een basisbaan doen additionele werkzaamheden die we hebben opgehaald bij bewoners, organisaties en bedrijven in wijken en dorpen in de regio,' zegt Gilda van Dijk, projectleider en ambtenaar bij Werk & Participatie. 'Denk aan onderhoud van wijkgebouwen, klussen bij sportverenigingen of als gastvrouw een praatje maken in de ouderenzorg.' Omdat het gaat om aangedragen taken aan die anders niet worden uitgevoerd, levert hun werk een positieve bijdrage aan de leefbaarheid van de wijk of het dorp.

Activering en participatie hoogst haalbare

De gemeente nodigt mensen uit om mee te doen in het experiment. Deelname is vrijwillig. Kandidaten voor de basisbaan worden vervolgens geselecteerd en gematcht door coaches van Werk & Participatie van de gemeente. Zij werken zo rond de 32 uur per week, krijgen een jaarcontract tot eind 2023 en verdienen het minimumloon. Medewerkers van organisaties begeleiden hen op de plek waar ze gaan werken. De organisaties ontvangen hiervoor subsidie. De basisbaan lijkt op de Melkertbaan van weleer, maar is niet gericht op uitstroom. Mensen hoeven niet te solliciteren. Hanzehogeschool Groningen monitort welzijn en inkomen tijdens het experiment.

In 2020 begonnen 25 mensen in een basisbaan. De meesten zaten toen langer dan vijf jaar in de bijstand, zijn ouder dan 50 jaar, alleenstaand en man. Het experiment met de basisbaan past binnen de bestaande wet- en regelgeving, aldus Gilda van Dijk. 'We willen bij het matchen van mensen in de bijstand ook geen banen verdringen van kandidaten voor de Banenafspraak. Het was een zoektocht - de basisbaan moet immers passen en kandidaten hebben inspraak - maar we kwamen er uit.' Er zijn zelfs meer potentiële kandidaten voor de basisbanen dan Groningen kan plaatsen. 'Het beschikbare budget biedt ruimte voor 50 kandidaten.'

Eind 2021 werkten 47 Groningers in een basisbaan. Zij kregen eerder alle mogelijke begeleiding en coaching maar kwamen toch niet aan de slag. 'Het gaat om een kwetsbare groep die door persoonlijke omstandigheden of de niet-passende arbeidsmarkt wel kan werken, alleen niet regulier. Wij gaan er vanuit dat iedereen in de bijstand stappen in ontwikkeling kan zetten. Het hoogst haalbare bij deze groep is sociale activering en participatie.'

Betaald volgens cao

Landelijk zijn er verschillende varianten van de basisbaan: re-integratie, participatie of andere invulling van het recht op werk. Groningen kiest voor de participatievariant, onder de voorwaarde dat andere vormen van betaalde arbeid niet haalbaar zijn. Gilda van Dijk: 'Onze mensen zijn uit de bijstand en hebben geen last meer van de Participatiewet. Ze zijn in dienst van BV Thermiek, dat onder het sociaal werkbedrijf hangt. De gemeente vervult de rol van werkgever en betaalt volgens de cao Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Wij maken hogere kosten dan die voor de bijstandsuitkering. Die lonen doordat mensen er wat welzijn en inkomen betreft op vooruit gaan, net als de leefbaarheid in wijken en dorpen.'

Groningen verstrekt een uitstroompremie van €1200. ‘Als je langer dan drie jaar een uitkering had, dan geven we direct na uitstroom 25% van die €1200. Ben je duurzaam aan het werk, dan krijg je de rest.’

Armoedeval

Een belemmering die voortkomt uit landelijke wet- en regelgeving is de armoedeval, vooral bij stellen. ‘Bij echtparen van wie een van de partners het minimumloon gaat verdienen, moet je alert zijn dat ze er financieel niet op achteruit gaan. Bij een eenoudergezin idem dito. Wij brengen de financiële gevolgen van werken in een basisbaan vooraf in kaart. Bij een mogelijke armoedeval heb je als gemeente geen knop om aan te draaien. Dat is al jaren bekend maar het Rijk doet er niets aan.’ Daarom lost de gemeente het zelf op, bijvoorbeeld door te zorgen dat beide echtelieden een basisbaan krijgen.

Extra geld nodig

Een andere belemmering is dat gemeenten de BUIG-middelen (middelen voor het bekostigen van de uitkeringen in het kader van de Participatiewet, IOAW, IOAZ, Bbz 2004, levensonderhoud startende ondernemers, en voor de inzet van loonkostensubsidie) niet anders mogen inzetten, bijvoorbeeld als loon voor de basisbaan. Gilda van Dijk: ‘Onze kosten zijn hoog maar het uitkeringsdeel verrekenen mag niet. De maatschappelijke opbrengst van de basisbaan, de baten, gaan bovendien naar het Rijk, naar zorgverzekeraars, zorg- en onderwijsinstellingen en woningcorporaties. Daarom vragen wij om extra financiële middelen. We zouden de kosten voor een experiment als de basisbaan gezamenlijk moeten dragen. De gesprekken daarover met de baat hebbende partijen gaan goed, maar concreet hebben we nog geen geld ontvangen.’

Een basisbaan is niet alleen in de publieke sector mogelijk, ook in de private sector. ‘Als die maar geen werk van anderen verdringt. Als mensen in een basisbaan werkzaamheden uitvoeren voor een private partij, moeten afnemers ons betalen. Als het eigenlijk regulier werk is, moeten werkgevers de uitvoerders in dienst nemen. Handhaving vanwege overlast van jongeren bijvoorbeeld valt buiten de additionele taken van een basisbaan.’

Succes

De basisbaan lijkt na een jaar al succesvol. De medewerkers zijn ‘erg blij met hun werk’, schrijft de burgemeester van Groningen in 2021 in een brief aan de gemeenteraad. ‘Niet alleen vanwege de sociale contacten, waardering en het feit dat zij deel zijn van een team, maar ook omdat zij weer zelfstandig een inkomen kunnen verdienen.’ In een eerste voortgangsrapportage van de Hanzehogeschool doen medewerkers uitspraken als ‘Werken voor je geld voelt enorm goed’ en ‘Ik heb minder stress.’ Dat het goed met hen gaat blijkt ook uit het lage ziekteverzuim van rond 2% en de toename van hun besteedbaar inkomen.

De deelnemers aan het experiment met de basisbaan doen waardevol werk, stelt Gilda van Dijk. ‘Om als samenleving en arbeidsmarkt inclusief te zijn, moet er daarom echt iets veranderen in wetgeving en beleid. Ondanks de lobby van gemeenten en VNG richting het nieuwe kabinet komt de basisbaan helaas niet voor in het coalitieakkoord. We moeten eigenlijk helemaal af van de Participatiewet in deze vorm.’

gemeente.groningen.nl

Buurtconciërges Lelystad

'De baten van maatschappelijke banen moeten naar gemeenten terugvloeien'

Met de Participatiewet in 2015 stopte de instroom van mensen met een arbeidsbeperking in de sociale werkvoorziening. Gemeente Lelystad en regio zochten naar nieuwe manieren om een inclusieve arbeidsmarkt vorm te geven. Zo ontstond Social Firm, een open organisatie voor mensen met én zonder beperking, met de infrastructuur van het voormalige SW-bedrijf Concern voor Werk en voorzieningen om nieuwe werkzoekenden met een beperking arbeidsfit te maken.

Anders kijken

Bij inclusief werken hoorde een andere manier van kijken, vond de gemeente. 'Een arbeidshandicap is geen zwart/wit verhaal,' zegt Fred Nilsen, strategisch beleidsadviseur onderwijs en arbeidsmarkt van de gemeente. 'Het gaat om mensen in de bijstand, om mensen met ggz-problematiek en anderen. Wet- en regelgeving creëren hokjes voor verschillende categorieën met drempels ertussen, terwijl wij vanuit mogelijkheden denken. De scheidslijn tussen uitkering óf werk willen we doorbreken. Dan stuit je in de uitvoering al snel op problemen, want het onderscheid tussen uitkering en een arbeidsrelatie is juridisch levensgroot.' Ook levenslang ontwikkelen, een ander belangrijk doel in Lelystad, past niet in de huidige wet- en regelgeving.

Social Firm, de doorstart (op nieuwe leest) van SW-bedrijf Concern voor Werk, opereert op de reguliere arbeidsmarkt, met banen voor reguliere werknemers, beschut werk en medewerkers in het kader van de Banenafspraak. Mensen voor wie de reguliere arbeidsmarkt op te grote afstand is, kunnen sinds 2020 in proefprojecten terecht.

Een van die proefprojecten is Buurtconciërges, dat in 2022 z'n derde jaar ingaat. Hierin werken het Werkbedrijf (het re-integratiebedrijf van gemeente Lelystad), de woningcorporatie en de gemeente samen. Doelen van Buurtconciërges zijn het bieden van duurzaam, waardevol en betaald werk, het vergroten van de leefbaarheid in de wijken en besparing op de uitkeringskosten voor de gemeente.

Maatschappelijke baan

Eind 2021 zijn er in Lelystad tien buurtconciërges aan het werk. Fred Nilsen: 'We probeerden eerder al veel om hen aan werk te helpen, tevergeefs. Mensen kunnen werk van waarde doen maar geen loonwaarde hebben.' Daarom hebben de tien buurtconciërges een maatschappelijke baan. Zij zijn geplaatst bij en worden begeleid door het Werkbedrijf. Financiering van hun werk is vanaf het begin een probleem. 'Alleen de woningcorporatie betaalt mee, die heeft oog voor hoe buurtconciërges bijdragen aan leefbaarheid.'

'Maatschappelijke banen snijden aan twee kanten,' zegt Tammo Donker, beleidsadviseur Werk & Inkomen. 'Een baan geeft mensen eigenwaarde en trots, door het werk heb je minder tijd om schulden te maken, je bent een goed voorbeeld voor je kinderen, etc. Je ziet mensen groeien. De buurtconciërges hebben ook direct toegevoegde waarde voor de wijken, in de vorm van diensten die zij verlenen op het gebied van leefbaarheid en het signaleren van problemen. Tijdens de lockdown brachten zij bijvoorbeeld voedselpakketten van de Voedselbank rond. Ook kunnen zij voor woningcorporaties en supermarkten als toezichthouders optreden. Onze conciërges willen niet als

BOA's (buitengewoon opsporingsambtenaren) worden gezien, daar stelt men tegenwoordig ook hoge eisen aan. Wel willen ze verbindend zijn en een brugfunctie vervullen, bijvoorbeeld in het kader van de energietransitie.'

Inverdienen?!

Indirecte meerwaarde van het project is er ook. 'Er is minder armoede, minder schuld, minder beroep op de zorg en minder criminaliteit. De besparingen die dat oplevert slaan helaas elders neer, niet bij de gemeente.' Dat raakt aan een algemener probleem: 'Met de Participatiewet werden gemeenten verantwoordelijk voor uitkeringen van (voormalige) Wajongers en Wsw-ers. Voor hun re-integratie en participatie, waar gemeenten ook verantwoordelijk voor zijn, kwam geen extra geld. Door de te krappe budgetten voor arbeidstoeleiding, krijgen gemeenten de perverse prikkel dat geld vooral in te zetten voor kansrijke uitkeringsgerechtigden. Voor mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt is dan geen budget meer.'

De buurtconciërges hebben bij het Werkbedrijf een contract voor bepaalde tijd en verdienen het minimumloon. Tammo Donker: 'We spelen met de gedachte een Buurthub op te richten, een samenwerkingsverband waar de conciërges onder worden gehangen. De uitdaging is hoe om te gaan met het financiële verschil tussen mensen laten werken met behoud van uitkering en een 'echte' baan met een salaris. Wij kiezen voor de laatste optie, hoewel werken met behoud van uitkering goedkoper is voor de gemeente. Als de diensten van de buurtconciërges ook door anderen dan de woningcorporaties worden betaald, zijn echte banen even duur als werken met behoud van uitkering. Als we de indirecte opbrengsten meerekenen - geen beroep op schuldhulp, grotere veiligheid in de wijken, e.d. - dan leveren buurtconciërges zelfs geld op. Zolang het financieringsprobleem niet is opgelost, blijft Buurtconciërges echter een pilot.'

De gemeente probeert de pilot financieel rendabeler te maken door een prijskaartje te hangen aan verleende diensten en baat hebbende ketenpartners mee te laten betalen.

Structureel financieren

De volgende stap is structureler. Via Divosa lobbyen gemeenten Lelystad, Groningen en Rotterdam in Den Haag voor herstructurering van de Participatiewet. Divosa bereidt ook een publicatie hierover voor. Tammo Donker: 'Wij pleiten voor experimenteerruimte en landelijke financiering van waardevol werk. Nu is het 't één of het ander, een baan of een uitkering. Er moet structureel ruimte komen daar tussenin. De G4-propositiepaper Naar een basisbaan verwoordt dat al.' In januari 2022 gaat gemeente Lelystad in gesprek met partners uit de provincie en de wijken en met vertegenwoordigers van werkgevers en welzijnsorganisaties. 'We nodigen verschillende betrokken partijen uit mee te denken over de bijdrage die buurtconciërges kunnen leveren en welke vergoeding zij daar tegenover willen stellen. Met een groter draagvlak en medefinanciering door andere partijen ontstaat meer ruimte voor maatschappelijke banen als de buurtconciërges. Voorwaarde is dat er behoefte is aan hun diensten en dat belanghebbenden meebetalen.'

De gemeente hoopt dat er, ook voor anderen dan de buurtconciërges, ruimte komt voor structurele financiering van werk door mensen voor wie een reguliere baan niet passend is. Fred Nilsen: 'Ik hoop dat we met de buurtconciërges grootschaliger kunnen werken en dat we kunnen aantonen wat de opbrengsten zijn. Dat zou mooi zijn. Het huidige verdienmodel moet op de schop. Opbrengsten voor het Rijk als besparingen op zorgkosten, verbetering van de leefbaarheid, veiligheid, hogere huizenprijzen en meer belastingen moeten naar de gemeente terugvloeien. Nu verdienen anderen het meest aan onze buurtconciërges, bijvoorbeeld verzekeraars.'

www.werkbedrijflelystad.nl

Campus Woudhuis Apeldoorn

'Systemen zien mensen met een beperking anders dan hoe zij in werkelijkheid zijn'

Volgens hun zorgzwaartepakket kunnen mensen met een verstandelijke beperking niet werken. De praktijk wijst anders uit. 'Ik houd me absoluut aan de regels,' zegt organisatieadviseur Jaap Berends. 'Maar ik ben ervan overtuigd dat zij wél mee kunnen doen.' Jaap Berends is inclusief werkgever van Campus Woudhuis, een in 2019 opgerichte coöperatie op het gelijknamige landgoed in Apeldoorn. Mensen met een beperking en leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs kunnen er als medewerker of stagiair werkervaring opdoen in onder andere groenonderhoud. 'Pas als we in de praktijk belemmeringen tegenkomen kaart ik die aan, niet op voorhand. Er zijn werkgevers genoeg die mensen met een beperking in dienst willen nemen. Een werksituatie en contact met anderen, is een belangrijke context voor ontwikkeling.' Het gaat Campus Woudhuis om werk, niet om hulp op andere levensgebieden van de medewerkers. 'Het is mooi als mensen hier een andere rol kunnen hebben dan thuis. Ze 'normaliseren'. Als er iets speelt, bespreken we wie dat verder kan oppakken.'

Jaap Berends wil in tien jaar minimaal honderd mensen met een beperking een leerwerkplaats bieden. Tot eind 2021 zijn 25 mensen ingestroomd op de campus. 'De helft blijkt arbeidsvermogen te hebben, dat ook op een gewone werkplek kan worden ingezet.'

Living lab

Campus Woudhuis begon in 2019 als startup, met subsidie van de provincie Gelderland en inkomsten uit vergoedingen voor dagbesteding uit de Wet langdurige zorg. Campus Woudhuis is nu een landbouwcoöperatie waarin IVN (natuureducatie), Natuurmonumenten (beheerder van het landgoed), zorginstelling 's Heeren Loo en De Onderwijsspecialisten samenwerken. Het wil een Living Lab voor inclusief ondernemen zijn en leren en werken combineren met de inrichting van een levendig stadslandgoed. Bezoekers leren er over de natuur en duurzaam leven. Iedereen die kan en wil werken kan er terecht voor arbeidsmatige dagbesteding, re-integratie, heroriëntatie, vrijwilligerswerk, een stage of een passende baan. Doel is mensen de kans bieden zich te ontwikkelen, een vak te leren en mogelijk door te laten stromen naar een betaalde baan. Na een ontwikkel- en leer/werkplek van maximaal drie jaar stromen mensen door naar een andere werkplek. Campus Woudhuis investeert in het netwerken met werkgevers in Apeldoorn. Jaap Berends: 'Als werkgevers onze mensen in hun bedrijf bezig zien, bijvoorbeeld in een snuffelstage, ervaart men wat zij toevoegen en ontdekken zo wat het betekent om aan diversiteit te werken. Er zijn voor hen ondersteuningsmogelijkheden als de Harry-training.'

Eind 2021 werkt Campus Woudhuis als 'een geoliede machine,' vertelt Jaap Berends. 'De campus heeft meer opdrachten gekregen. Medewerkers onderhouden het bos, maken houten tuinbanken, doen huishoudelijke taken op de boerderij, plegen klein facilitair onderhoud, werken in de bouw en assisteren bij natuureducatie. Vakmensen en werkbegeleiders uit de zorg begeleiden hen.'

Gemeenschappelijke werkvloeren

Betaalde werkplekken in houtbewerking, groen en landschapsonderhoud zijn er (nog) niet op de campus. Alleen de twee stafleden krijgen betaald, als zzp'er. 'Met geld van de Goldschmeding Foundation hebben we echter gemeenschappelijke werkvloeren (common grounds) kunnen inrichten bij bedrijven uit de omgeving: een aannemer en een bos- en natuurbedrijf met ingewikkelder

werk. Andere bedrijven hebben interesse, zoals een logistiek, een schilders- en een bouwbedrijf. Onze mensen kunnen er onder goede begeleiding laten zien dat zij arbeidsvermogen hebben.' Jaap Berends begint bij werkgevers niet te vroeg over regelingen voor het in dienst nemen van de medewerkers. 'Dan haken zij misschien af. We proberen het werk eerst uit. Als arbeidsvermogen zichtbaar wordt, vragen wij werkgevers vervolgens medewerkers in dienst te nemen en hen, afhankelijk van de overeenkomst en het niveau, te betalen. De werkgevers met wie wij samenwerken hebben zich daaraan gecommitteerd.'

Arbeidsmatige dagbesteding

Op de campus krijgen medewerkers, afhankelijk van hun arbeidsvermogen, een arbeidsmatige dagbestedingsplek met een vrijwilligersvergoeding of een passende werkplek met loonkostensubsidie. 'Het streven is loon naar arbeidsvermogen. Na een half jaar kijken we of mensen door kunnen stromen.' Mensen die niet regulier (zullen) kunnen werken, krijgen een andere plek, meestal zonder beloning. 'Als werken op het landgoed de ideale werkplek is, streven we naar een permanente dagbestedingsplek. We hebben ruimte voor een beperkte groep. Voor de dagbesteding en begeleiding vragen we een bijdrage van daarvoor bestemde gelden uit de zorg. Overigens zijn ook twee begeleiders uit de zorg voor begeleiding bij ons gedetacheerd.'

Nieuwe medewerkers komen binnen via het VSO, het praktijkonderwijs en persoonlijk begeleiders uit de zorg. 'We vragen geld voor begeleiding als zij hier beginnen. Op verzoek van de gemeente Apeldoorn bieden we ook activerend werken, bekostigd uit de Wmo. We hebben raamcontracten

Activerend werk in het kader van Apeldoorn werkt mee klaarliggen, maar kregen nog geen mensen uit de bijstand. Wel onderzoeken we de belastbaarheid van collega's met een Wia-uitkering, bijvoorbeeld in het kader van re-integratie.'

Instapmodellen

Campus Woudhuis wil als coöperatie klein blijven en heeft een voorkeur voor begeleiding in natura door samenwerkingspartners. 'Jobcoaches van een zorginstelling zijn echter nog wel eens angstig of hun bewoners het werk hier aankunnen. En ook van werkgevers komen soms negatieve reacties als 'Ik ben geen sociale werkplaats.' Systemen zien mensen met een beperking of ggz-achtergrond anders dan hoe zij in werkelijkheid kunnen zijn.' Het ideaal van Jaap Berends is dat er voldoende lage instapmodellen zijn, waar mensen bij wijze van spreken voor een euro per uur werkervaring kunnen opdoen en door kunnen groeien. Werkgevers hoeven hen niet meteen in dienst te nemen. Leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) zouden direct bij formele werkgevers stage moeten kunnen lopen en niet eerst de dagbesteding in. 'We hebben mensen met een beperking teveel weggeorganiseerd. Zij hebben arbeidspotentieel dat we niet links kunnen laten liggen. Hoe je dat eerlijk beloont, moeten we samen uitvinden. Zeker is dat de huidige sociale zekerheid en zorgsystemen het einde van hun levensduur naderen.'

campuswoudhuis.nl

Instapeconomie Den Haag

'Een vorm van arbeid tussen een uitkering en het minimumloon in'

Den Haag experimenteert met andere vormen van participeren dan een baan. 'Een groeiende groep mensen die al lang een uitkering heeft, kan niet meedoen op de reguliere arbeidsmarkt. Hoe langer mensen niet werken hoe moeilijker participatie wordt, onder andere door afnemende eigenwaarde,' zegt Wesley Kasten, projectmanager Instapeconomie bij de gemeente. 'Zij hebben vertrouwen en veiligheid nodig. Maar tussen uitkering en fulltime baan zitten nu onvoldoende mogelijkheden.' Daarom begon Den Haag met de pilot Instapeconomie in de wijk. Doel is langdurig uitkeringsgerechtigden te activeren en mee te laten doen zonder regulier werk te verdringen. 'Iedereen kan iets. Er zijn in wijken genoeg werkzaamheden die nodig zijn maar nu blijven liggen. Zoals eenzaamheid en verspilling tegengaan of afvalscheiding bevorderen. En er zijn genoeg mensen die dit werk van waarde kunnen uitvoeren. Wij erkennen en waarderen hen.' Deelname aan de instapeconomie is vrijwillig.

Werken in de buurt

In de pilot zijn tot nu toe 35 mensen ingestapt. Zij voeren een van de twee beschikbare taakpakketten uit. Er zijn wijkbuddy's, die verse soep koken en langsbrengen bij oudere eenzame mensen die in beeld zijn. En buurtconciërges, die bijvoorbeeld bewoners informeren over het scheiden van afval. Het mes snijdt aan meerdere kanten. Wesley Kasten: 'De deelnemers ontwikkelen zich onder goede begeleiding en aan de wijk wordt waarde toegevoegd. Beiden worden er beter van. De inzet van de wijkbuddy's en conciërges is goed ontvangen in de wijk.'

Stichting Werk van Waarde, deel van Allekanten (zie www.allekanten.com) voert de pilot uit. De deelnemers participeren met behoud van uitkering en krijgen van de stichting een vrijwilligersvergoeding. 'Die is door de Participatiewet helaas aan een maximum gebonden. Betalen naar werken is niet mogelijk.' De begeleiders zijn in dienst bij de stichting Werk van Waarde of worden ingehuurd als zzp'er.

Sociaal-maatschappelijk adviesbureau Purpose volgde de deelnemers een half jaar in 2021 om te zien welk effect de instapeconomie heeft voor taal, gezondheid, vertrouwen in de overheid, financiële situatie e.d. Je ziet op alle leefgebieden vooruitgang. 'Deelname heeft een positief effect op de gezondheid, mensen gaan er door de vrijwilligersvergoeding iets op vooruit e.d. Een deelneemster met straatangst was jarenlang niet naar buiten geweest. Nu is ze al naar een voetbalwedstrijd van haar dochter gaan kijken.' Hoewel de pilot geen uitstroomdoelstelling heeft, kunnen drie deelnemers doorstromen richting werk. 'Dat is 10%.'

Eigenwaarde

Wesley Kasten noemt 'sfeer, cultuur en aanpak' de belangrijkste succesfactoren van de instapeconomie. 'Begin bij de werving van kandidaten met de wens van mensen. Laat hen meedoen in hun eigen tempo en biedt ruimte om opdoemende problemen op te lossen. Het is belangrijk dat mensen zich gehoord en gezien voelen. Dat zorgt voor eigenwaarde. Een wijkbedrijf is daarvoor een goede vorm.' Ook samenwerking met wijkorganisaties en bewoners is een succesfactor. 'Samen kijken wat nodig is in de wijk. Dat moet niet de gemeente van bovenaf bepalen, maar de wijk zelf.'

Wijkbedrijf

De pilot Instapeconomie is één van de initiatieven binnen een groter Werkoffensief om mensen uit te laten stromen naar werk. De gemeente sprak de afgelopen jaren met 18.000 mensen die een lange periode een Participatiewet uitkering ontvangen. 10% van hen kunnen op korte termijn naar werk worden toe geleid, 90% (nog) niet. Een deel van hen kan mogelijk nooit regulier aan het werk, vanwege hun thuissituatie of chronische ziekte. Misschien kunnen zij wel meedoen in een wijkbedrijf. Den Haag voert de pilot Instapeconomie nu uit in één wijk, in Zuidwest. De gemeente onderzoekt de mogelijkheid om op te schalen tot 100 deelnemers op één of meerdere locaties. 'De gemeente wil dat zoveel mogelijk mensen in de bijstand perspectief krijgen én bestaanszekerheid houden. Of we een stap verder kunnen zetten, bijvoorbeeld met betaald instapwerk, hangt van de landelijke politiek af.'

Instapwerk kan goed georganiseerd worden vanuit wijkbedrijven, omdat zij taken van maatschappelijke waarde uitvoeren. Wesley Kasten: 'Wijkbedrijven en de instapeconomie sluiten goed op elkaar aan. Voor een goede samenwerking met de wijkbedrijven is wel een integrale samenwerking tussen verschillende onderdelen van de gemeente nodig. Dan hebben wijkbedrijven maar met één afdeling van de gemeente te maken.' De gemeente moet zich volgens hem beperken tot een faciliterende rol. 'Bijvoorbeeld door initiatieven uit de wijk die gericht zijn op re-integratie te versterken, door kennis, middelen of samenwerking. Wijkbedrijven voeren uit en organiseren participatie en trajecten zelf.' Deze ontwikkeling krijgt de komende tijd gestalte in Den Haag Zuidwest. 'De transitie is in de *mindset* nog niet door iedereen gemaakt,' besluit Wesley Kasten. 'Het ideale model zou een vorm van arbeid zijn tussen een uitkering en het minimumloon in. Wijkbedrijven en samenwerkingspartners in de wijk vullen die in, terwijl gemeente, 'afnemers' van diensten en sponsoren financieren.'

sim.denhaag.nl

Landelijk Netwerk Sociaal Coöperatief Ondernemen (LaNSCO)

Ondernemen naar vermogen

In 2013 startte in Breda de eerste sociale coöperatie, waar mensen met behoud van uitkering aan de slag gaan als ondernemer. Nu zijn er 21 coöperaties, met 220 ondernemers. Het Landelijk Netwerk Sociaal Coöperatief Ondernemen (LaNSCO), opgericht in 2018, behartigt hun belangen. 'Meedoen is belangrijk voor het welbevinden van mensen,' zegt Jessica de Ruijter van LaNSCO. 'Wij willen de mogelijkheden voor ondernemen met behoud van (een deel van) de uitkering vergemakkelijken. Onze ambitie is dat elke gemeente, als er behoefte aan is, een sociale coöperatie heeft. De gedachte dat ondernemen vanuit een uitkeringssituatie "niks" kan zijn, is een vooroordeel. Beleidsmakers moeten anders gaan kijken naar mensen in de bijstand.'

Participeren en ontwikkelen

Het eerste doel van sociale coöperaties is dat mensen participeren en zich ontwikkelen. 'Dat draagt bij aan hun welzijn en welbevinden. Uitstromen naar een betaalde baan of zelfstandig ondernemerschap kan, maar hoeft niet. Het gebeurt overigens wel. Bij de meeste sociale coöperaties zijn een of meerdere ondernemers uit de uitkering.' Er zijn twee soorten sociale coöperaties. Coöperaties waarin een groep ondernemers één product aanbiedt, zoals catering en coöperaties waarbij ondernemers zelf bepalen welk product ze aanbieden. De coöperatie begeleidt hen. 'Onze ondernemers hebben verschillende achtergronden. Zij ontwerpen onder andere logo's, fotograferen, verzorgen, bieden yoga of massage.'

Win-win-win

Een klein deel van de kosten van de coöperaties en LaNSCO wordt gedekt door inkomsten van de ondernemers, die marktconforme prijzen voor hun diensten vragen. De meeste financiële middelen komen uit fondsen en subsidies. Inverdieneffecten zijn lastig in cijfers uit te drukken. Dat ondernemen in een sociale coöperatie welzijns- en gezondheidswinst oplevert, staat voor LaNSCO echter vast. 'Mensen gaan gezonder leven, drinken minder en ze sporten. "Ik moet fit zijn voor m'n werk," zeggen deelnemende ondernemers. Gemeenten moeten zich realiseren dat uitkeringsgerechtigden die als ondernemer werken niet thuis zitten en minder zorg nodig hebben.'

Sociale coöperaties zitten op het snijvlak van welzijn en werk en inkomen en dat levert bureaucratische hindernissen op. Zo duurt het vaak lang voordat sociale coöperaties in gemeenten groen licht krijgen. Hoewel de Participatiewet ondernemen met behoud van de uitkering mogelijk maakt. Jessica de Ruijter: 'Vooral als extra budget nodig is, zoals opstartsubsidie voor de coöperatie of voor begeleiding van de ondernemers, duurt het lang. De aanvraag moet dan eerst worden goedgekeurd door de gemeenteraad. Als coöperaties extra middelen aanvragen, lijkt het langer te duren voor ze kunnen beginnen.'

Hinderlijke regels

LaNSCO had een gesprek met de VNG om de bekendheid van het concept sociale coöperaties te vergroten. Sneller groen licht voor de coöperaties is nog niet gerealiseerd. Een andere hindernis is dat de periode waarin ondernemers mogen deelnemen in een sociale coöperatie, beperkt kan zijn. Jessica de Ruijter: 'Een aantal gemeenten eist dat zij na twee of drie jaar iets anders gaan doen als zij zichzelf dan nog niet kunnen bedruipen. Een klantenkring opbouwen kan echter moeilijk zijn als je, bijvoorbeeld, psychisch of fysiek minder belastbaar bent of thuis problemen hebt. De coöperatie

blijkt een vangnet te zijn. Terugval bij bijvoorbeeld een depressie is minder groot door de beschutting van de coöperatie, waar ervaringsdeskundigen elkaar steunen.' LaNSCO wil dat mensen voor wie een betaalde baan of eigen bedrijf te hoog gegrepen is in de sociale coöperatie kunnen blijven deelnemen, met behoud van (een deel van) de uitkering. 'In Breda vielen de ondernemers eerst onder Werk & Inkomen, nu onder de Wmo, dat is rustiger.' Breda, zelf aandeelhouder van de sociale coöperatie, accepteert dat die niet voor iedereen een springplank is of kan zijn naar betaald werk of zelfstandig ondernemerschap.

Het duwen en trekken aan mensen om de stap naar betaald werk te zetten, kan zelfs averechts werken. Jessica de Ruijter: 'Het kan coöperaties aanzetten vooral kandidaten te selecteren die kans hebben uit te stromen. Ons gaat het in de eerste plaats om meedoen, om de inclusieve samenleving dichterbij brengen. Ergens zijn en ergens bij horen is zo belangrijk om tot rust te komen. Dat moet kunnen voor mensen die al naar vermogen bijdragen, zonder de druk van je eigen broek ophouden.' De coöperatie doet de financiële administratie. Die houdt de inkomsten en kosten per ondernemer bij. Een deel van de winst gaat naar de coöperatie en, afhankelijk van afspraken met de gemeente, naar die gemeente. Ondernemers mogen de verdiensten uit de coöperatie vanwege hun uitkering niet zelf houden. Wel kan een ondernemer met de eventuele winst investeringen doen in zijn/haar bedrijf en/of persoonlijke ontwikkeling. Voor vrijwilligers die de stap nemen ondernemer in een sociale coöperatie te worden, vervalt de vrijwilligersvergoeding. LaNSCO zet daarom een pilot op over bijverdienen als ondernemer met een uitkering. Jessica de Ruijter: 'We willen de ruimte bevechten om naar vermogen mee te doen én bestaanszekerheid te houden. De coöperatie is een vehikel voor mensen met een uitkering omdat die bescherming biedt en zij niet zelf hun inkomsten hoeven te verrekenen.' Als het nieuwe kabinet de Participatiewet aanpast of vervangt, moet die wat LaNSCO betreft meer mogelijkheden vastleggen om bij te verdienen naast de uitkering.

Samenwerking

LaNSCO kijkt of zij ook sociale coöperaties op kunnen richten met voormalige SW-bedrijven, met het sociaal werkbedrijf in Eindhoven als eerste samenwerkingspartner. Ook onderzoekt het netwerk hybride vormen zoals een sociale coöperatie combineren met een kringloopwinkel. Die zijn er al in verschillende gemeenten. 'Door samenwerking sta je als coöperatie steviger, bijvoorbeeld door een gezamenlijke jobcoach voor de begeleiding van de medewerkers van beiden,' aldus Jessica de Ruijter. Ten slotte zet LaNSCO een project op waarbij ervaringsdeskundigen uit coöperaties ambtenaren en loketmedewerkers trainingen in bejegening geven, onder andere over de woorden die zij bij klantcontacten gebruiken. 'Er zijn nog altijd veel vooroordelen bij gemeenten en sociale diensten, bijvoorbeeld dat ondernemen vanuit een uitkering niks kan zijn. Daar hebben onze mensen last van.'

lansco.nl/

Jij bent in Beeld Molenlanden

'We proberen de systeemwereld te veranderen'

Jij bent in Beeld is een participatietraject voor inwoners met grote afstand tot de (reguliere) arbeidsmarkt die op meerdere leefgebieden zorg nodig hebben. 'De systeemwereld schrijft hen af of labelt hen als "ongeschikt", wij pakken hen op,' zegt Jan-Peter van Zoelen, beleidsadviseur bij de gemeente Molenlanden. 'Mensen zonder veel zelfvertrouwen of eigenwaarde, met moeilijke persoonlijke omstandigheden en veel teleurstellingen. Zij ervaren veel belemmeringen om zich te ontwikkelen en hun plek in de samenleving in te nemen. Jij bent in Beeld gaat het gesprek met hen aan. Wat zijn je mogelijkheden en talenten? Wat wil je leren, wat zou je het liefste doen? Ontwikkeling staat centraal en de persoon is uitgangspunt.' Het project biedt intensievere begeleiding en training dan bijvoorbeeld het regionale SW-bedrijf en de sociale dienst dat kunnen. Dan lukt het om veel mensen toch mee te laten doen. Jij bent in Beeld is een participatietraject voor inwoners met een grote afstand tot de (reguliere) arbeidsmarkt die op meerdere leefgebieden zorg nodig hebben. 'De systeemwereld schrijft hen af of labelt hen als "ongeschikt", wij pakken hen op,' zegt Jan-Peter van Zoelen. 'Mensen zonder veel zelfvertrouwen of eigenwaarde, met moeilijke persoonlijke omstandigheden en veel teleurstellingen. Zij ervaren veel belemmeringen om zich te ontwikkelen en hun plek in de samenleving in te nemen. Jij bent in Beeld gaat het gesprek met hen aan. Wat zijn je mogelijkheden en talenten? Wat wil je leren, wat zou je het liefste doen? Ontwikkeling staat centraal en de persoon is uitgangspunt.' Het project biedt intensievere begeleiding en training dan bijvoorbeeld het regionale SW-bedrijf en de sociale dienst dat kunnen. Dan lukt het om veel mensen toch mee te laten doen.

Labelloos

Het participatietraject startte in 2017 als pilot en loopt tot tenminste eind 2022. Jan-Peter van Zoelen: 'Er waren na de invoering van de Wmo, met nieuwe taken voor gemeenten, al verschillende initiatieven voor arbeidsmatige dagbesteding, zoals zorgboerderijen. Ook reden er busjes met cliënten naar aanbieders buiten de gemeente. Ik noemde het een dans om de cliënt, omdat er veel aanbieders waren. Sommigen stopten weer snel, terwijl er nog veel mensen thuis op de bank zaten.' Ze boden allemaal hetzelfde aan en namen alleen 'de beste cliënten' af, vult Martin Balfoort aan. Hij is projectleider van bureau ZO-Nproject voor projecten, zorg, welzijn en ontwikkeling en aanjager van Jij bent in Beeld. Het participatietraject pakt iedereen op die iets wil doen. Het project startte 'labelloos', zegt Jan-Peter van Zoelen. 'Iedereen kan een stap in ontwikkeling zetten, iedereen is van waarde en kan iets doen. Hoe jong of oud mensen ook zijn, met of zonder uitkering.'

Netwerkorganisatie

Jij bent in Beeld vormt een netwerk van publieke en private partners, vrijwilligers en professionals. Samen kijkt men of en hoe inwoners verder kunnen komen. Om hen uit te nodigen voor een gesprek, maakt Jij bent in Beeld gebruik van meldingen door Avres (SW-bedrijf en regionale sociale dienst) en het sociaal team of van geanonimiseerde klantenlijsten van UWV.

Portfolio

Een participatietraject van een deelnemer duurt in principe tien weken en vindt plaats in Pand 83, een multifunctioneel gebouw in Nieuw-Lekkerland. Behalve Jij bent in Beeld zitten een lunchroom met arbeidsmatige dagbesteding, een kringloopwinkel, een sociaal team, Vluchtelingenwerk en ontmoetingsplaats Huis van de Waard in het pand. Eventueel volgt een vervolgtraject. Zorgaanbie-

der Philadelphia voert de participatietrajecten uit voor de gemeente. Onderdeel is een training sociale en werknemersvaardigheden, gezondheid en bewegen. Na het traject kijkt men waar de deelnemers staan en hoe ze verder gaan. Bijvoorbeeld met een vakopleiding, stage, vrijwilligersplek, proefplaatsing of een zogeheten leun- en steuncontract waarbij begeleiders een vinger aan de pols houden. De participatie- en vervolgtrajecten leiden altijd tot het opstellen van een portfolio van de deelnemers. De (externe) ambassadeur Bedrijven legt vervolgens contacten tussen deelnemers en (lokale) bedrijven voor mogelijk werk. De gemeente betaalt zowel het participatietraject als deze bemiddeling. De coaching en plaatsing van de deelnemers tijdens en na het traject financiert de gemeente voor. Het is de bedoeling dat samenwerkingspartners als Avres en UWV meebetalen uit eigen middelen. Jan-Peter van Zoelen: 'We proberen de systeemwereld te veranderen.'

Maatschappelijk rendement

216 mensen meldden zich aan of werden door anderen aangemeld. De meesten hebben een bijstandsuitkering, maar ook mensen met een uitkering van UWV of WIA doen mee. Het gaat om een diverse groep, van schoolverlaters en mensen met een verstandelijke beperking tot vluchtelingen. Van de 216 aanmeldingen namen tot eind 2021 171 mensen deel aan een participatietraject. Een van de mogelijkheden voor uitstroom is het Kringloopplein dat onlangs startte. Martin Balfoort: 'Daar nemen onze mensen afgedankte herbruikbare spullen in ontvangst, die anderen in het Repair Café repareren. De spullen worden verkocht in de kringloopwinkel in Pand 83.' Ook aan Huis van de Waard nemen mensen deel die via Jij bent in Beeld een traject volgden. Als inwoners een stap richting arbeidsparticipatie zetten, zorgen Jij bent in Beeld en betrokken instanties dat zij er financieel niet op achteruit gaan. Martin Balfoort: 'Na het doorlopen van een traject kunnen zij door naar werk of terug naar de beginsituatie. Hun inkomen is geborgd. Ook een time-out bij terugval is mogelijk.'

Tot eind 2021 vonden 63 deelnemers (37%) betaald werk, 29% van de deelnemers zit op een participatieplaats of loopt stage. Een aantal mensen stopte, vooral wegens ziekte. Inwoners doen zelfinzicht en zelfvertrouwen op tijdens het traject, aldus Martin Balfoort. 'Ze weten wat ze kunnen. "Er is voor de eerste keer in m'n volwassen leven naar me geluisterd!" zegt een deelnemer in het klanttevredenheidsonderzoek dat we uitvoeren na traject en/of training.' Positief vinden deelnemers ook de steun en het begrip dat ze krijgen, de sociale contacten die ze opdoen en de dag-invulling. Ze vinden de moed om een stap naar (vrijwilligers)werk te zetten of een baan te zoeken. Ze zien weer toekomstperspectief. Gehoord en gewaardeerd worden heeft ook maatschappelijk rendement. Jan-Peter van Zoelen: 'Als mensen zich goed voelen, doen zij minder beroep op zorg.'

Duurzaam

Hoe duurzaam de participatie van de deelnemers wordt, hangt van de borging af. Duurzame passende plaatsing is het doel maar de meldende instantie blijft verantwoordelijk voor het vervolg op het participatie- en eventueel vervolgtraject. Succesfactor is in ieder geval dat de gemeenschap in Molenlanden het project draagt, van lokale middenstanders en welzijnsinstellingen tot bewoners. 'Dat is ook duurzaamheid,' zegt Jan-Peter van Zoelen. Natuurlijk lopen de twee drijvende krachten achter Jij bent in Beeld ook tegen problemen aan. Door eigen belang kan een organisatie mensen of financiële middelen liever vasthouden dan laten gaan of delen. Jan-Peter van Zoelen: 'Wij vinden b.v. dat eerst moet worden gekeken naar participatiemogelijkheden, voordat iemand met een beperking een indicatie voor dagbesteding krijgt. En dat de uitvoerders sociale zekerheid die ons kandidaten sturen de financiële middelen die zij voor deze klanten ontvangen, mee moeten sturen.' Het liefst echter zou hij helemaal van begrippen als indicatiestelling en dagbesteding af willen. 'Gewoon mensen verder helpen.'

Waardevol bestaan Oude IJsselstreek

'Er is geen bak "onbemiddelbaar". Werk is fundamenteel'

Gemeente Oude IJsselstreek is er kort en duidelijk over: werkloosheid en bijstand worden wat haar betreft afgeschaft. 'Er is geen bak onbemiddelbaar en werk is fundamenteel,' stelt burgemeester Otwin van Dijk. 'Iedereen verdient een arbeidsovereenkomst, met loon in plaats van een uitkering. Dat geeft ook aan dat we mensen met een uitkering en/of hulpvraag niet opgeven. Werk is vaak het sluitstuk van de sociale dienst, terwijl het de kernopdracht moet zijn.' Mensen zijn bovendien één geheel. 'Je kunt ze niet opknippen in stukjes omdat oplossingen in aparte wetten zijn geregeld. Werk, inkomen, schuldhulp en zorg moet je in samenhang bieden. Alleen dan komen mensen echt vooruit.'

De gemeente kende, net als andere gemeenten, in 2018 financiële tekorten. Toch werd niet hard bezuinigd. Oude IJsselstreek koos voor anders werken en met succes: de tekorten zijn grotendeels weggewerkt, terwijl de dienstverlening is verbeterd. 'We luisteren goed naar mensen. Wat hebben zij nodig? Behandel inwoners zoals je zelf behandeld wilt worden. We hebben intensief klantcontact, bieden een beschermde omgeving, mensen houden aanvankelijk hun uitkering en werken bij aanvang soms in een lager tempo. We communiceren 'positief' en kijken naar wat echt helpt. Misschien kunnen ze daarna uit de uitkering.' Voor een integrale benadering werkt de gemeente samen met de gehandicaptenzorg, met scholen, Vluchtelingenwerk en anderen. Oude IJsselstreek gooide het roer dus om, in beleid en bejegening. Inwoners heten er inwoners, geen klanten, cliënten, re-integratiekandidaten of deelnemers. Sinds begin 2021 heeft de gemeente participatiebedrijf STOER, waar inwoners terechtkunnen voor inkomen, arbeidsre-integratie, loopbaanbegeleiding en schuldhulp. En begin 2022 ook voor een tegemoetkoming in verband met de gestegen gasprijs. Eén loket, omdat mensen, zoals gezegd, één geheel zijn en niet zijn opgesplitst in delen. STOER ondersteunt inwoners én werkgevers bij het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt. Daarnaast biedt het participatiebedrijf ondersteuning aan ondernemers en zzp'ers die als gevolg van de coronamaatregelen in de problemen komen.

STOER richt zich primair op de rond 600 mensen in de bijstand, maar bijvoorbeeld ook op jongeren die nog geen recht op een uitkering hebben. Hans Schirmbeck, directeur van STOER: 'Eerst moeten we hen op het spoor komen en met hen in contact zien te komen. Dat doen we via onze netwerken en ROC's. Ons doel is vervolgens hen te ondersteunen bij het zich ontwikkelen en het vinden van werk.' Anders dan vroeger hoeven werkzoekenden zich niet altijd eerst te scholen, hij of zij kan direct in contact treden met een werkgever. Als er een tussenstap nodig is, is een proeftijd mogelijk maar liever niet. Loopbaanbegeleiders vervullen een sleutelrol in de nieuwe manier van werken. Zij nodigen werkzoekende inwoners met een uitkering uit voor een gesprek. 'Loopbaanbegeleiders hebben een lagere caseload dan voorheen, dus leren mensen beter kennen. Niet om hen achter de broek te zitten of als controlerende overheid, maar als bondgenoot. We maken inwoners niet klein. Mensen zijn blij dat ze iemand van de gemeente zien met aandacht. We maken duidelijk wat wij van hen willen: meedoen.' Om te voorkomen dat mensen de hakken in het zand zetten, valt het woord plicht niet en er is geen druk. Wel moet er sprake van wederkerigheid zijn. 'De meeste mensen deugen maar we zijn als gemeente niet gek.'

Hoe meedoen wordt bereikt is minder belangrijk, voor het gemeentebestuur telt het resultaat. De gemeente kijkt meer naar de motivatie van mensen in de bijstand dan naar hun cv. Hans Schirmbe-

ck: ‘Velen denken dat ze niet kunnen werken. Wij komen dan met de metafoor van het krukje met drie pootjes: de werkgever heeft behoefte aan een werknemer, de werkzoekende aan een baan en de gemeente steunt het geheel. Alle pootjes moeten stevig staan, anders valt zo’n krukje om.’

Als dat nodig is, kunnen mensen switchen tussen (arbeidsmatige) dagbesteding, beschut, vrijwilligers- of regulier werk én terug. Een traploze arbeidsmarkt noemt Oude IJsselstreek dat. Bij een match geeft STOER bij werkgevers aan wanneer inwoners die bijvoorbeeld al heel lang uit het arbeidsproces zijn, niet direct volledig inzetbaar zijn. ‘De loopbaanbegeleiders maken met inwoner en werkgever afspraken over de begeleiding als iemand begint in de nieuwe baan. Daardoor zien zij eventueel terugvallen gebeuren, zij kijken wat nodig is om het dienstverband te behouden. Ons systeem is flexibel. Een instrument als de no-riskpolis zouden we ook graag inzetten voor werkzoekende inwoners zonder beperking.’

De mensen die tot nu toe een baan vonden, werken overal: bij scholen, MKB-bedrijven en in de zorg. STOER gaat uit van vertrouwen in inwoners, in plaats van controle. Iedereen verdient een kans om mee te doen. Het participatiebedrijf zoekt daarbij bewust de grenzen van de wet op. Gaat STOER daar overheen, dan geeft B & W rugdekking, aldus burgemeester Otwin van Dijk. ‘De huidige Participatiewet deugt immers niet. Alleen al de manier van handhaving en het verhaal naar inwoners in de wet staan haaks op onze visie en de werkwijze van STOER. Het bestuur biedt ruimte voor anders werken. Een lerende cultuur met goede resultaten voor de inwoners vinden we belangrijker dan regels handhaven. Zolang er geen basisinkomen is, geven we onze inwoners met een uitkering liever een salaris dan een uitkering.’

Anders werken

De gemeente en STOER proberen werkgevers mee te nemen in anders werken. Kijk naar mogelijkheden in plaats van beperkingen, laat mensen meedoen naar vermogen, biedt kansen en zorg voor maatwerk. ‘Als werkgevers aangeven onze mensen alleen in dienst te willen nemen met loonkostensubsidie, houden wij afstand. Gelukkig is de mentaliteit in de Achterhoek positief en willen veel werkgevers werken met onze inwoners. De Achterhoek kent veel MKB-bedrijven met een grote sociale en maatschappelijke betrokkenheid. Dat helpt natuurlijk.’ Wat ook helpt is dat de arbeidsmarkt krap is. ‘Werkgevers zoeken eigenlijk een schaap met vijf poten maar gaan in zee met mensen die in het begin nog ondersteuning nodig kunnen hebben.’ Voor de duurzaamheid van de match houdt STOER tot zes maanden na de start de vinger aan de pols en biedt, zo nodig, ondersteuning.

De gemeente gaat ook aan de slag met 45 maatschappelijke banen, bovenop de banen bij reguliere werkgevers. Zo is er een eerste project in een wijk met buurtversterkers, mede gefinancierd uit de besparing op de uitkering. Otwin van Dijk: ‘De klassieke baan is niet voor iedereen haalbaar. Toch kunnen mensen van grote maatschappelijke waarde zijn.’ Om te voorkomen dat een baan leidt tot verlaging van het inkomen, zitten inkomensbegeleiders van de gemeente bij STOER op kantoor. ‘Zien we dat aan de voorkant al gebeuren, dan proberen we inkomensteruggang van tevoren te repareren. Zodat mensen niet voor verrassingen komen te staan.’ Stelselherziening zou een armoedeval door aan het werk te gaan, moeten voorkomen. ‘Het is niet goed als mensen er financieel op achteruit gaan wanneer ze werken. Daar is veel winst te boeken.’ 10% van de mensen in de bijstand ging in 2021, met ondersteuning van STOER, aan de slag in een betaalde baan. Daarnaast begonnen mensen in vrijwilligerswerk, een stage of een werkervaringsplek. In de tweede fase van de nieuwe manier van werken, zoeken gemeente en STOER antwoord op de vraag Hoe gaan we om met loonkosten? ‘We willen af van de bijstandsuitkering. Onze droom is dat iedereen loon en/of een baan heeft en dat we armoedeval voorkomen door regelingen eenvoudiger te maken.’

www.stoerversterkt.nl/

’t Broek Omhoog Arnhem

‘Mensen hebben veel talenten en zetten die ook graag in’

‘t Broek Omhoog is een sociale wijkonderneming in de Arnhemse wijk Het Broek. Mensen kunnen er werken, wonen, elkaar ontmoeten of er gewoon zijn. Het project, dat initiatiefnemer Winny van Bakel vijf jaar geleden startte omdat er weinig was in de wijk, is gericht op meedoen. Het pand waar ze introk was van Volkshuisvesting en moest worden opgeknapt. Dat werd de basis van ’t Broek Omhoog.

Bruisende woon-, werk- en leefgemeenschap

Winny van Bakel was voorheen werkzaam als clustermanager Participatie in de zorg. In 2015 werden in Het Broek de behoeften van burgers en het Wijkplatform gepeild rond het verminderen van achterstanden. Het onderzoeksrapport bleef in de la liggen, dus ging ze zelf met de resultaten aan de slag. ‘Dingen ontstonden,’ zegt ze nu. ‘We gingen werken aan de integratie van verschillende bevolkingsgroepen in de wijk. Aan meedoen en sociale cohesie, aan gelijkwaardigheid en begrip voor ieders afkomst, of men nu allochtoon of autochtoon is, een verstandelijke beperking heeft of autisme. Mensen hadden nauwelijks contact met elkaar.’ Aanvankelijk waren er negatieve reacties. ‘Ze haalt iedereen maar naar binnen’. Die verdwenen. ‘Verschillen vallen weg,’ zegt Winny van Bakel. ’t Broek Omhoog bereikte mensen met wie de gemeente niet of moeilijk in contact kwam.

Na een aanbestedingsprocedure kreeg ’t Broek Omhoog in 2017 een contract voor Activerend werk. Het vertrouwen winnen van de wijk, gemeente, wijkcoaches en wijkteams vergde tijd, net als het vinden van financiering. Inmiddels heeft ’t Broek Omhoog zich echter kunnen ontwikkelen tot een bruisende woon-, werk- en leefgemeenschap. Het pand staat open voor iedereen die mee wil doen of iets wil vragen. Per week zijn rond de 70 mensen actief. Ook komen er stagiaires van ROC Rijn/IJssel en vrijwilligers uit de buurt die graag iets willen bijdragen en geen begeleiding nodig hebben. ’t Broek Omhoog doet mee aan klimaatmaatregelen tegen hittestress in de wijk, zoals versteende plekken vergroenen, tegels wippen en geveltuinen aanleggen. Stagiaires van de opleiding Zorg en Welzijn helpen mensen in de wijk, in coronatijd met boodschappenservices en voedselpakketten.

Onderzoek sociale wijkonderneming

Zin in de Wijk onderzoekt wat een sociale wijkonderneming als ’t Broek Omhoog teweegbrengt. Uit hun onderzoek blijkt dat mensen er graag komen omdat het laagdrempelig is. Om zich te ontwikkelen, nieuwe dingen te leren, contacten te leggen met mensen, Nederlands te leren of klusjes in de wijk te doen. Bij ’t Broek Omhoog werken biedt hen ‘nieuwe kansen’, zeggen bewoners tegen Zin in de Wijk. En: ‘deelname geeft energie’, ‘zorgt voor motivatie’ en maakt me ‘vrolijker en positiever’. Er is een gevoel van saamhorigheid gekomen, omdat iedereen er ‘gelijk’ is. Deelnemers nemen ‘goed gedrag’ mee naar huis en anderstaligen voelen geen angst meer om met Nederlanders te praten. Ook zeggen deelnemers het positief te vinden dat zij in hun eigen tempo dingen kunnen leren en werken. Er is geen druk op presteren. Zij krijgen hulp en ondersteuning bij grote en kleine problemen. ’t Broek Omhoog voelt ‘als een familie’ zeggen mensen, ook al spreken ze niet allemaal dezelfde taal. De verdiensten van ’t Broek Omhoog laten zich echter niet samenvatten als lekker jezelf komen zijn. Winny van Bakel: ‘Onze intentie is dat iedereen aan het werk is. Werk staat voorop en iedereen is dan ook de hele dag bezig. Wel mogen deelnemers hun grenzen aangeven, zij doen wat zij kunnen. Ontwikkeling first en arbeid naar vermogen. Dat versterkt hun

eigenwaarde.' Daarom zijn er verschillen. De een leert op tijd komen, de dag te structureren of Nederlands spreken, de ander komt vooral om contacten te hebben of voor ondersteuning op andere leefgebieden. Zijn mensen ingewerkt, dan neemt de begeleidingsvraag af.

Doorontwikkeling

Werk & Inkomen van de gemeente werkt tegenwoordig wijkgericht. De samenwerking met consulenten Activerend werk en de teams leefomgeving is goed en 't Broek Omhoog zit op één lijn met het Centrum voor Activerend Werk. De financiering blijft echter lastig. 'Het standaardverhaal,' zegt Winny van Bakel. 'We stuiten vaak op te veel verschillende regelingen en hokjes, een te weinig integrale benadering.' Maar 't Broek Omhoog gaat door. Er zijn contacten gelegd met bedrijven, ook buiten de wijk, waar deelnemers aan het werk kunnen. Zij verrichtten vóór corona al werkzaamheden in de evenementensector, o.a. voor de Beeldenroute in park Sonsbeek. Ook verzorgden deelnemers lunches of zijn gastvrouw bij huisartsen. Omdat veel mensen graag in de horeca werken, worden in het pand of de tuin van 't Broek Omhoog lunches, maaltijden en catering aangeboden. Tegen betaling uiteraard. De inkomsten uit de werkzaamheden worden gebundeld en geïnvesteerd. In nieuwe activiteiten en in toeleiding naar betaald werk voor deelnemers die daar aan toe zijn.

Behalve een team horeca, heeft 't Broek Omhoog een klusteam, een groen team, een fietsenmaker en een naaiatelier. Daar is een coupeuse voor 10 u p/w in loondienst. 'Uiteindelijk moeten mensen aan hun werk verdienen, als zelfstandige of in loondienst.' Dankzij 't Broek Omhoog zijn er ook drie banen voor wijkconciërges, betaald door de gemeente. 'Zij stroomden via ons door en wij ondersteunen hen nog steeds. Daarvoor krijgen we het eerste jaar van het team leefomgeving een vergoeding voor begeleiding.'

Die conciërges zijn een verhaal apart. Winny van Bakel: 'De gemeente wilde kandidaat-conciërges selecteren uit hun bestand of dat van het UWV. Doel was mensen die door corona werkloos werden die functie te geven. De gemeente stelde daarvoor een budget beschikbaar. Wij wilden echter geen mensen van buitenaf maar juist mensen uit de wijk zelf. Een Eritrese en twee Syrische mannen zouden dat werk, met Nederlandse taalles, goed kunnen. Het takenpakket van de conciërges verbreedden we van een schone, hele en veilige wijk met een groene en sociale wijk. De gemeente accepteerde ons voorstel en de buurtconciërges zijn nu een pilot, met tijdelijke functies.' Winny van Bakel is in gesprek om er een structurele functie van te maken, bijvoorbeeld in de vorm van een basisbaan, waarbij mensen nog twee jaar door de gemeente worden betaald en daarna bij 't Broek Omhoog in dienst komen, met loonkostensubsidie en begeleidingsgeld. 'We krijgen al opdrachten vanuit corporaties en doen groenonderhoud voor de gemeente.'

Betaald werk

't Broek Omhoog kijkt naar waar mensen blij van worden en gemotiveerd voor zijn. 'Mensen blijken veel talenten te hebben en zetten die ook graag in. De meeste deelnemers zijn laagopgeleid en zullen niet of moeilijk een reguliere plek op de arbeidsmarkt vinden, maar doen wel werk van waarde. Mijn droom is dat we als wijkbedrijf voldoende betaalde opdrachten krijgen, waardoor we meer mensen in dienst kunnen nemen. Of als wijkklusbedrijf zzp'ers opdrachten kunnen laten uitvoeren in groen, zorg & welzijn, horeca, onderhoud, het naaiatelier, etc. 't Broek Omhoog wil zoveel mogelijk mensen die geen regulier werk aankunnen laten doorstromen naar een betaalde baan.'

hetbroekomhoog.nl

Werkdag - Zuid-Kennemerland en Haarlemmermeer

'Ik heb weer een bestaan'

Zorgorganisatie Werkdag BV is ruim tien jaar geleden opgericht vanuit SW-bedrijf Paswerk. Doel was om medewerkers te begeleiden die vastliepen in de sociale werkvoorziening. Ook eind 2021 biedt Werkdag kwetsbare mensen de kans zich persoonlijk en op werkgebied te ontwikkelen. Het aanbod is inmiddels uitgebreid. Eerst met arbeidsmatige dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking, later met de begeleiding van cliënten uit de ggz richting arbeidsparticipatie. Ten slotte ging Werkdag voor de gemeenten Haarlem en Zandvoort ook mensen met multiproblematiek begeleiden die lange tijd in de bijstand zitten. 'Er ontstond een hele gemengde doelgroep,' zegt manager Hubert-Jan With.

De gedachte achter Werkdag BV is de week van mensen 'te vullen' met werk en tegelijkertijd problemen op te lossen. Hubert-Jan With: 'Door te werken ben je niet 100% van de tijd met je problemen bezig. Veel mensen willen én kunnen werken, maar ervaren belemmeringen op verschillende vlakken om dat ook daadwerkelijk te doen. Ieder mens kan leren en werken. Bij Werkdag kunnen mensen zich ontwikkelen.'

Zorgorganisatie

Formeel is Werkdag BV een zorgorganisatie, gefinancierd met Wmo-gelden (49%), de Wlz (18%), Participatiewet (22%) en door onderaanneming (11%). Feitelijk biedt de organisatie zowel Wmo-zorg als ontwikkel- en arbeidsparticipatietrajecten, in 2021 was dat aan 234 mensen. Doelgroep: werkzoekenden in de regio's Zuid Kennemerland en Haarlemmermeer met afstand tot de arbeidsmarkt, een beperking of persoonlijke problematiek, met of zonder een uitkering. Zij melden zichzelf aan bij Werkdag of komen er via ouders, zorgorganisaties, sociaal wijkteams, klantmanagers, Speciaal Onderwijs, Paswerk, Pasmatch, politie, het UWV of re-integratiebedrijven. Werkdag biedt Waardevol Werk, arbeidsmatige dagbesteding, scholing, talentontwikkeling en jobcoaching naar betaald werk en heeft werkervaringsplekken. Tijdens het ontwikkeltraject werken kandidaten 20 uur per week en ze hebben vier uur les. Een match met een werkgever moet passend zijn, dat wil zeggen dat het werk voor beide partijen 'winst' oplevert. Er zijn zeven locaties: Werkdag in Cruquius, De Verbeelding op twee locaties in Zandvoort, de Snuffelmug op twee locaties en Buurtbedrijf in Haarlem Noord en de Waardevol 3D Werkplaats in de Waarderpolder.

Wensen mensen centraal

Begeleiders bespreken met kandidaten hun ambities en mogelijkheden en gaan daarna direct aan de slag. Daarbij staan de wensen van de aspirant-medewerkers centraal, niet de regelingen, financieringsmogelijkheden of 'het systeem'. Wanneer problemen opduiken, pakt Werkdag die gaandeweg aan. Hubert-Jan With: 'Het is niet erg als je even terugvalt, we geven niemand op. Ook mensen uit de dagbesteding zijn hier medewerkers.' Is iemand toe aan regulier werk, dan zoekt Werkdag een geschikte werkgever/passende match en biedt vervolgens jobcoaching. Er zijn voldoende werkgevers die bereid zijn Werkdag-kandidaten in dienst te nemen. 'Ons netwerk van werkgevers is de laatste jaren steeds groter geworden.'

Belemmeringen

Aan plaatsing zitten echter nog altijd haken en ogen. Hubert-Jan With: 'Bijstandsgerechtigden kunnen bijvoorbeeld vijf jaar in het doelgroepenregister zitten maar hebben slechts drie jaar recht

op bekostiging van een jobcoach. NUG'gers zitten niet in het doelgroepenregister en kunnen geen gebruik maken van instrumenten als jobcoach of de no riskpolis. Als iemand regulier geplaatst is, houdt de begeleidingsvraag niet altijd op. Kwetsbaarheden blijven meestal bestaan. Zo nodig moeten er langer dan drie jaar middelen beschikbaar zijn voor een begeleider en/of jobcoach.' Een kandidaat op een werkervaringsplek krijgt €1 per uur naast de bijstandsuitkering. Hij/zij mag maximaal €145 per maand bijverdienen. De werkgever betaalt in deze periode €2 per uur, voor reiskosten van de kandidaat. Na uiterlijk een jaar moet de werkgever de medewerker in dienst nemen of stoppen. 'Werkgevers laten mensen geen jaar werken als ze niets aan hen hebben.'

Een match is voor reguliere werkgevers passend als zij niet meer dan de loonwaarde hoeven betalen en een no riskpolis kunnen afsluiten. 'Dat betekent constant rekenen na plaatsing. Als iemand 8 uur bij de HEMA werkt, ontvangt hij/zij voor dat deel salaris, aangevuld met een uitkering. Dat moet worden verrekend met de uitkering. Als de situatie fluctueert wordt het administratief hopeloos ingewikkeld. Onze mensen kunnen dat zelf niet overzien en worden al snel verdacht van fraude als iets niet lijkt te kloppen.' Een oplossing zou zijn mensen te vertrouwen en, als daar aanleiding voor is, de bewijslast voor mogelijke fraude bij de gemeente te leggen. Jongeren uit het VSO hebben bij het verlaten van de opleiding geen recht op een participatie-uitkering. Gaan zij van school af voordat zij 18 zijn, is er geen financieringsmogelijkheid voor ondersteuning. 'Juist de jongeren met de grootste problemen blijven verstoken van hulp.'

Met een betaalde (deeltijd)baan kan een medewerker uitkomen op minder dan de uitkering met toeslagen en €145 bijverdiensten. 'Een jongen met een uitkering van UWV verloor door bijver-

dienen zijn huurtoeslag. Dat was funest voor zijn motivatie. Omdat hij netto minder te besteden had, bouwde hij schulden op. Betaald werk moet lonen. Laat beleidsmakers een flexibele oplossing vinden voor de armoedeval. Ook moeten mensen kunnen switchen tussen werk en dagbesteding. Bouw een time-out in als die nodig is en zorg voor doorlopende bestaanszekerheid.'

Wil (62) is sinds drie jaar ervaringsdeskundig medewerker bij Werkdag. 'Ik deed vóór 2004 productiewerk en schoonmaak maar werd ziek. Terwijl ik voor m'n kinderen moest zorgen. Na m'n scheiding kwam ik met een enorme berg schulden te zitten. Ik was zeven jaar dakloos zonder uitkering en had geen ID-kaart. Ik kon niet bij m'n dochter wonen anders verloor zij haar kinderkorting. Niemand hielp me, ik wilde niks en zag het leven niet meer zitten. Ik had geen vertrouwen meer in de overheid. Tot ik met Hubert-Jan in contact kwam: dankzij hem heb ik weer een bestaan. Werkdag raapte me op. In augustus 2020 kreeg ik een woning. Werkdag hielp me bij persoonlijke problemen en bood me werk via Snuffelmug in Haarlem. Nu doe ik vijf dagen per week administratief werk bij Werkdag in Cruquius. Ik maak de vervoersroosters, doe de automatisering, etc. Ik werk zelfstandig, Hubert-Jan begeleidt me. Het is arbeidsmatige dagbesteding, met een bijstandsuitkering van de gemeente. Ik hoef vanwege m'n leeftijd niet meer te solliciteren. Bovenop m'n uitkering krijg ik een vrijwilligersvergoeding van €1 per uur. De gemeente laat me gelukkig met rust. Als ik naar een andere baas zou moeten, zou ik niet gaan. Ik heb het hier naar m'n zin.

Ook mijn twee dochters werken hier nu. Een van hen werd in 2004 ontslagen bij het SW-bedrijf omdat ze niet aan de eisen voldeed. Werkdag BV bestond toen nog niet. Zij kreeg een kind en zat zestien jaar thuis.'

(Ont)schotten

Tussen zorg en (arbeids)participatie zitten nog altijd schotten. Hubert-Jan With: 'Gemeente Haarlem en Zandvoort knippen mensen en geldstromen op waardoor integraal zicht op het geheel ontbreekt. Wij als zorgorganisatie zouden klanten niet naar een baan toe kunnen leiden. Werkdag begeleidde in 2021 echter 23 mensen naar betaald werk, in 2018 waren dat 25 mensen, in 2019 18 mensen en in coronajaar 2020 4. Moeten mensen in hun hok blijven omdat Werkdag geen participatiebedrijf is en de gemeente geen eigenaar kan zijn van een zorgorganisatie (de Wlz wordt uitgevoerd door zorgverzekeraars)? Door die schotten mag Hubert-Jan Wil niet helpen bij het oplossen van haar problemen. 'Omdat ondersteuning niet hoort bij dagbesteding wordt een ambulant hulpverlener van MEE ingevlogen, terwijl het goedkoper is als ik het doe. Een andere medewerker van ons moest worden opgenomen in de ggz, maar kon deels doorwerken. Niemand zorgde echter voor vervoer naar het werk, dus deed ik dat zelf. Zonder financiering, want er was geen indicatie voor vervoer…' Schotten maken de uitvoering van de ontwikkel- en participatietrajecten lastig. 'We krijgen Wmo-gelden als lumpsum, maar als we meer mensen begeleiden, hebben we meer middelen nodig. In 2019 en 2020 begeleidden we 10% meer mensen met hetzelfde bedrag uit de Wmo. De gemeente geeft niet thuis, omdat de rugzakfinanciering van maatwerkvoorzieningen is losgelaten. Iemand als Wil was niet gekomen waar ze nu is zonder intensieve begeleiding.'

www.werkdagbv.nl

Werkzaak Rivierenland

'Iedereen doet mee'

Werkzaak verzorgt werk en inkomensondersteuning voor acht gemeenten in regio Rivierenland. Het voert de (oude) Wsw en Participatiewet uit. Voor de mensen die het moeilijkst aan werk komen, is extra inspanning nodig. 'Zij hebben om uiteenlopende redenen een grote afstand tot de arbeidsmarkt,' zegt Elfriede Boer, directeur van Werkzaak. 'Je kunt denken aan mensen met een licht verstandelijke beperking, een persoonlijkheidsstoornis, autisme, schulden, 50+'ers die minder gewild zijn bij werkgevers of statushouders met taalachterstand.' Werkzaak Rivierenland heeft als uitgangspunt dat ieder mens van waarde is, een talent heeft en waardevol werk kan doen. Elfriede Boer: 'Iedereen kan iets. Ook mensen die vrijwilligerswerk of mantelzorg doen, bewijzen feitelijk dat zij kunnen bijdragen aan de maatschappij. Werk is meedoen in de maatschappij en geeft mensen zelfvertrouwen, waardering en hoop voor de toekomst, dat ook uitstraalt naar hun kinderen. Op die manier werkt een baan preventief voor allerlei problemen. Een baan is veel meer dan je eigen geld verdienen.'

Ontwikkelen first

Werkzaak richt zich op het ontwikkelen van werkzoekenden, op samenwerking met werkgevers en anticipeert op toekomstige arbeidsmogelijkheden. 'We zijn in de regio van 4400 naar 2400 uitkeringsgerechtigden gegaan. Door onze inzet op ontwikkelen, verbinden en meedoen, komen inwoners met een beperking soms zelfs helemaal niet in de uitkering. Iedereen doet mee naar vermogen, met loon of inkomensondersteuning.' Kloppen mensen bij Werkzaak aan voor werk en/of inkomen dan is de inwoner het uitgangspunt, niet zijn of haar indicatie of de potjes geld die men meebrengt. 'Het Rijk onderscheidt verschillende doelgroepen, regelingen en geldstromen. Dat lijkt heel behapbaar maar feitelijk zet je mensen vast in een hokje en bemoeilijk je de doorstroming. Iemand die eerst een loonwaarde van 20-40% heeft, kan zich ontwikkelen en waarde toevoegen. Werkzaak begeleidt mensen soms ook zonder vergoeding. Al is het lastig diensten te verlenen waar we geen geld voor krijgen. Die kunnen we alleen betalen dankzij onze grote uitstroom. Onze aanpak loont. Ook mensen met een indicatie Beschut stromen uit naar reguliere werkgevers.' Werkzaak combineert de werkwijzen van het voormalige SW-bedrijf met instrumentarium voor alle groepen werkzoekenden. 'Ook de meest kwetsbare groepen ontwikkelen zich bij ons. Dat zit in ons dna als werkbedrijf.'

Circulaire economie

Werkzaak zoekt actief naar nieuw werk of creëert dat, onder andere in de circulaire economie. 'Dat is een belangrijk thema voor de toekomst. De circulaire economie genereert werk waar onze werkzoekenden goed bij passen of voor kunnen worden omgeschoold. Zo zette Werkzaak met het bedrijf Gispen het *refurbishen* van kantoormeubilair op voor mensen met de indicaties Beschut en Wsw. Een ander vernieuwend project is Puur Betuws, dat samen met lokale bedrijven voedsel distribueert. Wij willen daar in 2022 vijf mensen aan het werk hebben.' Levenslang leren is een ander thema. 'We leren mensen leren zodat zij kunnen blijven meebewegen met de snelle veranderingen van de maatschappij.' Beginnen werkzoekenden met een lichamelijke of andere beperking en een loonwaarde onder 80% via Werkzaak bij een werkgever, ontvangen zij in principe het minimumloon. 'Vanaf dag 1 is dat onze prijslijst als we iemand plaatsen. Of het nu via detacheren is of mensen in dienst komen bij Werkzaak: op hun salarisstrook komt minimaal het minimumloon te staan.' Werkgevers gaan daar in mee. Zijn loon en loonwaarde lager dan het minimumloon, dan is inkomensondersteuning mogelijk.

Aandacht

Het sleutelwoord in de aanpak van Werkzaak is aandacht. Elfriede Boer: 'Voor kwetsbare mensen met een uitkering moet je altijd een coach of buddy organiseren om hen een extra zetje te geven. Is langdurig begeleiding nodig, dan bieden we die. We noemen mensen met een laag IQ die bijvoorbeeld makkelijk schulden maken tegenwoordig geen Wajonger meer, maar ze zijn er nog wel. De populatie is min of meer dezelfde, alleen wetten veranderen. Sommige mensen hebben levenslang begeleiding en een vangnet nodig.'

Daar heeft Werkzaak geld voor nodig maar aandacht bespaart ook geld, is de redenering. Elfriede Boer: 'Een uitkering kost jaarlijks €15.000 maar als iemand voor 50% aan het werk is, kun je de helft van die uitkering investeren in deze persoon. Ook werkgevers moeten meebetalen aan de ontwikkeling tot medewerker. Er is veel mogelijk, ook binnen de kaders van de huidige Participatiewet. Als je maar samen met werkgevers en werkzoekenden optrekt en de gemeente ontwikkeling en arbeidstoeleiding faciliteert.'

Werkzaak spreekt werkgevers aan: 'Stel dat het om je dochter gaat?! Iedereen heeft recht op een waardig leven, ook 60+'ers of mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt.' Zelfs zorg is niet per se een taak van de gemeente, vindt Elfriede Boer. 'Wij hebben de Arbodienst en een arts in huis en werken samen met de ggz.' Ook werkgevers kunnen hun kwetsbare medewerkers zelf ondersteuning bieden. 'Honderden leidinggevenden uit het bedrijfsleven volgden bij ons de training Mentorwijs. Bedrijven leren over omgaan met mensen met verschillende beperkingen, zodat zij prettig werken en de werkgever er een goede medewerker aan heeft.'

Knelpunten

Knelpunten zijn er ook. Zo zou Werkzaak meer samenwerking willen met Wmo-afdelingen, met bijzondere bijstand (witgoed, schoolpakket) en schuldhulp. 'De acht gemeenten voor wie wij werken hanteren niet overal dezelfde regels en percentages, waardoor er verschillen zijn tussen collega's die hetzelfde werk doen in ons bedrijf.'

Om de armoedeval te voorkomen, moet Werkzaak veel medewerkers adviseren en regelingen voor hen treffen. 'Voor mensen met een beperking die graag mee willen doen, zouden we werk en inkomen makkelijker moeten maken. Het sociale zekerheidstelsel is nu te ingewikkeld. Schaf de toeslagen af en geef hen een hoger salaris.'

Publiek én privaat

Werkgevers zijn bij Werkzaak dé ingang voor een inclusieve samenleving. 'In een inclusieve samenleving biedt niet alleen de overheid banen aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, ook werkgevers. In deze regio lukt dat, met beschut én regulier werk.'

Werkzaak ontzorgt werkgevers en kan daardoor meer mensen plaatsen. 'Het maakt hen niet uit of ze een beschut iemand hebben of niet, als het werk maar wordt gedaan. We detacheren mensen zoals een uitzendbureau dat doet. Uitzendbureaus willen winst maken met weinig investeringen, ons doel is met zo min mogelijk kosten zoveel mogelijk mensen aan werk helpen.'

www.werkzaakrivierenland.nl

Zorghub Delft

'Meedoen maakt medewerkers trots'

Zorghub BV is een re-integratieproject van werkbedrijf Werkse! in Delft. Het is opgericht in 2021 na het winnen van de Werkinnovatieprijs van Start Foundation en Cedris. Met de gewonnen 1 miljoen euro leidt Zorghub mensen met een bijstandsuitkering op voor werk in de zorg. Het gaat om werkzoekende uitkeringsgerechtigden voor wie de reguliere arbeidsmarkt niet past en die niet in aanmerking komen voor beschut werk. Kandidaten krijgen een korte, praktijkgerichte opleiding om ondersteunende zorgtaken uit te leren voeren, zoals ouderen helpen de deur uit te gaan. 'Zorgprofessionals hebben vaak geen tijd voor dergelijke taken, terwijl ze in de zorg van grote maatschappelijke waarde zijn,' zegt Jiske Kiers, projectleider van Zorghub en in dienst bij Werkse!.

ZorgHub is een samenwerkingsverband van Werkse!, Delft Support, Delft voor Elkaar, DSW Zorgverzekeraar, Firma van Buiten, GGZ Delfland, Ipse de Bruggen, Perspektief, Pieter van Foreest en Stichting Stunt.

Parallelle arbeidsmarkt

Zorghub creëert banen op een parallelle arbeidsmarkt, voor mensen die anders niet aan een baan komen. Jiske Kiers: 'Twee derde van hen zijn vrouwen van boven de 45 jaar die al lang in de bijstand zitten, een derde is man. Veel vrouwen deden al vrijwilligerswerk als tegenprestatie voor de uitkering, vooral als gastvrouw. Bij BHAG (Big Hairy Audacious Goal, een ander re-integratieproject van Werkse!) zagen we dat de ouderenzorg, ggz en dak- en thuislozenzorg extra handen kunnen gebruiken. Vooral voor werk in zogenoemde aandachtbanen.'

Zorghub begon in april 2021 met een eerste klasje, waarbij vijf kandidaten bij beschermd wonen voor dak- en thuislozen aan de slag gingen. 'Werkend naast de zorgprofessionals geven zij de bewoners persoonlijke aandacht. Zorghub stelde met de maatschappelijke opvang een prestatieovereenkomst op. De begeleiders daar komen uit de zorg, onze medewerkers zijn bij ons in dienst. Ook de jobcoach is in dienst van Zorghub.'

De medewerkers zijn vanaf het begin betaald in dienst van Zorghub en verdienen het minimumloon. Jiske Kiers: 'Zij starten met een aantal uren per week en worden intensief begeleid. Er is één jobcoach per vijftien medewerkers. Wij betalen het salaris aan de medewerkers. Zolang zij nog niet volledig uit de uitkering zijn, krijgen ze een aanvullende uitkering van de gemeente.'

De gemeente draagt, behalve met aanvullende uitkeringen, aan Zorghub bij met loonkostensubsidies en jobcoachcheques. 'Het verschil tussen loonkosten en de ontvangen loonkostensubsidie en inleenvergoeding betalen we op dit moment nog uit de miljoen die we wonnen. Er lopen gesprekken met de gemeente om dat gat na 2023 structureel te dichten, bijvoorbeeld uit de besparing op de uitkeringsgelden.'

Ouderenzorg

In augustus 2021 startte Zorghub met tien mensen in de ouderenzorg. Jiske Kiers: 'Na vier weken opleiding krijgen zij salaris. De zorginstelling betaalt ons een inleenvergoeding. Wij betalen de medewerkers en maken gebruik van loonkostensubsidie en een no-riskpolis. Als hun loonwaarde omhoog gaat, kan de inleenvergoeding mee stijgen.

Mensen kunnen maximaal drie jaar in dienst blijven, daarna moeten zij een vast contract krijgen. Zorgaanbieders betalen niet de volledige prijs. Wij betalen ook hier een deel van de loonkosten uit de miljoen die we wonnen. Als die op is, is ook hier de ontvangen loonkostensubsidie onvoldoende en betaalt de gemeente in de toekomst het verschil.'

De (deel)uitkering van de medewerkers loopt door tot zij voldoende verdienen. 'Tot dat moment kunnen mensen wanneer zij uitvallen nog terug in de uitkering. Hebben zij een terugval als ze uit de bijstand zijn, dan komen ze in de WW. Waar nodig wordt die in dat geval met bijstand aangevuld tot het sociaal minimum. De armoedeval komen we voornamelijk tegen bij alleenstaande ouders met kinderopvang. Daarover hebben we met de gemeente Delft maatwerkafspraken gemaakt.'

Eind 2021 zijn de eerste Zorghub-medewerkers volledig uit de uitkering. Jiske Kiers: 'Ze begonnen met 16 uur p/w, nu werken ze meer uren (18 of 32) en zijn uit de bijstand. We kijken of medewerkers op termijn door kunnen stromen naar reguliere banen in de ouderenzorg.'

Knellende kaders

De kaders van bestaande wet- en regelgeving knellen nauwelijks bij Zorghub, zegt Jiske Kiers. 'Er kan meer dan je denkt, zoals onze wijze van werven van kandidaten. Gemotiveerde (kandidaat-) medewerkers beginnen via een soort open hiring (aangenomen worden zonder sollicitatiegesprek), wij zorgen voor het papierwerk eromheen. Het ziekteverzuim van medewerkers is hoog (11%) maar onze klanten lopen geen risico, dat is voor rekening van Zorghub.' Wat wel problemen oplevert is, zoals gezegd, het toeslagenstelsel in Nederland en de armoedeval. 'De kinderopvangtoeslag hield bijvoorbeeld op toen een van onze medewerkers ging werken. Daar moesten we een mouw aan passen en om die reden boden we haar aanvankelijk geen contract aan. De gemeente financierde het verschil uiteindelijk.'

Werkse! en Zorghub BV willen meer mensen de kans geven mee te doen. In 2022 hoopt Zorghub 50 medewerkers in te zetten, voor vier of vijf zorgorganisaties in de ouderenzorg en maatschappelijke opvang. De projectleider, en tot begin 2022 is dat Jiske Kiers, doet de acquisitie.

Succesfactoren

Gevraagd naar succesfactoren noemt Jiske als eerste 'Zoek partners om mee samen te werken en verder gewoon DOEN! Niet te lang praten.' Verder benadrukt zij het belang van mensen centraal stellen, in plaats van het systeem/de bestaande wet- en regelgeving. De intensieve begeleiding door jobcoaches zorgt voor duurzaamheid. 'Na drie jaar loopt de bekostiging van jobcoaches weliswaar af maar hebben de meeste mensen ook minder begeleiding nodig. Als er toch problemen zijn, hebben we korte lijnen naar bijvoorbeeld schuldhulp of de ggz.'

Misschien wel het grootste succes is de gezondheidswinst voor de medewerkers. Als gastvrouw in de zorg aan de slag gaan doet mensen goed. 'Meedoen maakt de medewerkers trots. Zij voelen zich meer onderdeel van de maatschappij en hebben inkomenszekerheid. Hun arbeid werkt als medicijn. De bewoners ervaren onze medewerkers bovendien als beter toegankelijk dan professionals. Kun je een mooier compliment krijgen?'

www.werkse.nl

Netwerkorganisatie, Zutphen

'Het is tijd anders tegen werk en een beperking aan te kijken'

Zutphen heeft sinds januari 2021 een nieuw sociaal ontwikkelbedrijf. Gemeente, werkgevers, ROC, praktijkonderwijs, zorgaanbieders en anderen realiseren daar samen een participatieketen. Van (arbeidsmatige) dagbesteding en beschutte werkplekken tot leer-, werkervarings- en reguliere werkplekken. Wat kunnen we anders doen, vroeg de gemeente zich af, dan mensen apart zetten in Wsw en beschut werk? Hoe krijgen zoveel mogelijk mensen de kans zich te ontwikkelen en passend aan het werk te gaan? 'We wilden van zorgen voor naar zorgen dat….,' zegt wethouder Laura Werger. 'Waar gaan hun ogen van glinsteren? Kijk naar mensen in plaats van naar regelingen. Aan de onderkant van de Participatiewet zitten mensen dicht aan tegen dagbesteding uit de Wmo. Daar hoeft geen schot tussen te zitten. We voegen regelingen en financiering samen.'

Zo wil Zutphen bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt én integrale dienstverlening in het sociaal domein. Doel is dat inwoners in een keten van voorzieningen eenvoudig kunnen in, door en uitstromen. Zodat ieder naar vermogen kan participeren en waardevol werk verrichten.

Niemand 'afschrijven'

Het gaat de gemeente om verschillende kwetsbare groepen. Laura Werger: 'Niet alleen de (oude) Wsw-populatie, ook mensen in de bijstand. In Zutphen zijn dat er ongeveer 1600. Inwoners met een ggz-achtergrond of detentieverleden en mensen die van generatie op generatie in de bijstand terechtkomen. 'Veel bijstandsgerechtigden schrijven zichzelf af. Dat doen wij níet. Daarom zetten we een beweging in gang. Op de arbeidsmarkt is veel vraag naar medewerkers. Uitvoering van de Participatiewet beperkt zich vaak tot *quick wins*. En ook werkgevers doen aan *cherry picking*. De arbeidsmarkt mag dan op te grote afstand van hen staan, maar langdurig uitkeringsgerechtigden hebben wél capaciteiten. En ze hebben een beetje ondersteuning nodig. Werkgevers begrijpen nu dat zij moeten investeren om banen passend te maken. Mensen met een vlekje kunnen goede medewerkers zijn.'

Ontwikkelbedrijf nieuwe stijl

Het sociaal ontwikkelbedrijf nieuwe stijl startte op 1 januari 2022. Het is een netwerkorganisatie, waarbij uiteenlopende partners samen de keten vormen. Op de ene plek krijgt iemand training, op de andere een stageplek of baan. Voor commitment tekenden Matz CarWash (van de wasstraat op tv), IJsselzorg (aanbieder dagbesteding), de Werkmakers, ROC, praktijkonderwijs, GGNet en Trajectum een samenwerkingsovereenkomst. Het netwerk vormt een schil rond het eigen pand van het nieuwe bedrijf, OpMars, dat de gemeente huurt van zorgaanbieder IJsselzorg. Cliënten van IJsselzorg met complexe problematiek die veel ondersteuning nodig hebben, komen samen met werkzoekenden met een beperking of kwetsbaarheid. Laura Werger: 'Zij leren van elkaar. Waar nodig biedt de zorg uit ons netwerk hen ondersteuning.' De wethouder noemt het pand 'een start- en terugvalplek'. Voor als mensen na het zetten van een volgende stap een time out nodig hebben of terug willen naar bijvoorbeeld beschut werken. 'Doel is dat zij realistisch opbouwen.'

Medewerkers uit de 'oude' Wsw en beschut werkenden zijn in dienst bij de gemeente en gedetacheerd bij werkleerbedrijf Larcom. Ook zij krijgen kansen een volgende stap te zetten. 'Werkzaamheden bij Larcom sluiten goed aan bij productiebedrijven, hetgeen uitstromen makkelijker maakt.'

Inkomenssituatie verbeteren

Afhankelijk van waar ze zitten en wat zij doen, ontvangen mensen loon naar werken of een (deel) uitkering op hun (leer)werkplek of gesubsidieerde passende baan. Bijverdienen naast de uitkering is slechts mogelijk tot wettelijke grenzen. ‘Als gemeente kun je niet experimenteren met bijverdienen naast de uitkering. Mensen kunnen door de belastingdienst worden beboet. Zij lopen risico, niet de gemeente. Ik ken vrijwilligers die plaats willen nemen in het stembureau, maar daarmee volgens de regels te veel zouden verdienen als ze een uitkering hebben. De belastingdienst beperkt ons. Daar moet de wetgever meer ruimte bieden. Nu voorkomt de armoedeval dat mensen gaan werken.’

Om te voorkomen dat uitkeringsgerechtigden die beginnen op een (leer)werkplek er in inkomen op achteruit gaan, creëerde de gemeente een buffer voor crisessituaties. ‘Een noodverband,’ aldus Laura Werger. ‘Het Rijk moet zich realiseren dat bescherming tegen de armoedeval hapert. Ik broed nog op een mogelijkheid voor de gemeente de inkomenssituatie van deze starters op de arbeidsmarkt te verbeteren.’

Werkgevers

Voor begeleiding bij re-integratie zijn er jobcoaches voor maximaal drie jaar. In Zutphen zorgen sommige werkgevers zelf voor goede begeleiding. ‘In een bouwbedrijf is de baas als een vader voor z’n kwetsbare medewerker. Hij helpt hem bijvoorbeeld als er schulden ontstaan. Deze werkgever motiveert anderen hoe je kunt werken met deze doelgroep. “Investeer in mensen” houd ik werkgevers voor. We kijken overigens mee om het in dienst nemen van kwetsbare mensen voor werkgevers interessant en mogelijk te maken.’ Werken zij of verlenen zij diensten waar afnemers baat bij hebben, dan moeten die een inleenvergoeding betalen, vindt de wethouder. ‘Als er gewerkt wordt, moet er worden betaald.’

Voor de nieuwe aanpak van Zutphen moet niet alleen het beleid maar vooral ook de *mindset* veranderen. Laura Werger: ‘Het is tijd anders tegen werk en een beperking aan te kijken. Werkgevers moeten een steentje bijdragen en kwetsbare werknemers goede arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden bieden. Goede contracten en duurzaam werk.’

Gemeenten maken stappen richting inclusief

Leiden de vele initiatieven Waardevol werken van onderop tot een fundamenteel andere kijk op werk? Welke stappen zijn nodig zodat ook mensen aan de rand van de arbeidsmarkt zich kunnen ontplooien en mee kunnen doen? Marjet van Houten (Movisie), Chris Wallis (Divosa) en Marcel van Druenen (Divosa en SAM, beroepsvereniging uitvoerders sociaal domein) gaan met elkaar in gesprek over écht inclusief.

Een verschuiving in het denken over werk

Alle drie markeren zij maatschappelijk een verschuiving in het denken over werk, ook in het eigen denken. De waarde van werken is niet alleen economisch, stelt Marcel van Druenen. 'Het is zingeving, een gelegenheid om nieuwe dingen te leren en je te ontwikkelen.' Werkzaamheden moeten dan wel aan bepaalde eisen voldoen om ontwikkeling mogelijk te maken. Chris Wallis ziet daarvan goede voorbeelden bij (voormalige) sociaal werkbedrijven als Werksaam en Lucrato. 'Zij leggen de nadruk nu meer op ontwikkeling. De bedrijven pakken een maatschappelijke rol, waar leren en ontwikkelen centraal staan. Zodat mensen eventueel later een stap naar regulier werk kunnen zetten. Als zij maar voldoende ondersteuning krijgen van bijvoorbeeld een jobcoach.' Marjet van Houten wijst in dit verband op sociale coöperaties. 'Zij realiseren omgevingen waar meedoen mogelijk wordt. Bij sociale coöperaties realiseren mensen iets samen dat zij individueel niet kunnen.'

Mensen die langdurig aan de kant staan hebben kansen nodig en werkzaamheden of activiteiten die bij hen passen. Chris Wallis: 'Geen gestandaardiseerd maar een gedifferentieerd aanbod is nodig.' Passend is bijvoorbeeld een aantal participatie/arbeidsuren naar vermogen in plaats van een full time dienstverband. Werk met meer eigen regie en zelfstandigheid voor medewerkers en minder of geen gezagsverhouding. Nederland heeft de mond vol van levenslang leren maar de uitgaven zijn daar niet naar. 'Investeer in ontwikkeling zodat mensen die zich zonder startkwalificatie op de arbeidsmarkt melden, structurele kansen krijgen.'

Om die kansen in te schatten, moeten gemeenten en uitvoerende organisaties de ontwikkelmogelijkheden van hun nu buitengesloten inwoners leren kennen. Om vervolgens omgevingen te creëren waarin zij hun capaciteiten kunnen ontplooien. Chris Wallis: 'Het begint met aandacht.'

Nog geen fundamenteel ander perspectief op werk

In de landelijke politiek lijkt nog geen fundamenteel ander perspectief op werk in zicht. Achtereenvolgende kabinetten-Rutte bezuinigden op budgetten voor arbeidsre-integratie van mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt. Van het gemeentelijk participatiebudget ging ruim twee derde af! Het huidige kabinet van VVD, D66, CDA en CU reserveert 500 miljoen extra. Van deze investeringen komt waarschijnlijk slechts een beperkt deel terecht bij inwoners die al langer aan de kant staan. Wel zal het enkele 'hardheden' als de kostendelersnorm uit de Participatiewet halen. In 2019 concludeerde het SCP in de eindevaluatie van de Participatiewet dat werkzoekenden met een arbeidsbeperking sinds de inwerkingtreding mínder kans op arbeid hebben. Voor langdurig bijstandsgerechtigden maakt de wet weinig verschil. Deze negatieve bevindingen zijn voor het huidige kabinet aanleiding bijverdienen en werken in combinatie met de uitkering makkelijker te maken.

Waardevol werken is een publieke verantwoordelijkheid

In een systeemverandering of grote aanpassing van de Participatiewet voorziet dit kabinet niet. Een reguliere baan en je eigen broek ophouden blijven de norm. Anders naar werk kijken, b.v. werken in termen van meedoen en meetellen in plaats van uitsluitend ter meerdere productie en consumptie, valt buiten het blikveld. In dat kader blijft ook het stigmatiseren van bijstandsgerechtigden als klaplopers de kop opsteken. Recent nog op de lokale VVD-verkiezingsposter met de tekst *Een uitkering is een lekkere hangmat.*

De harde realiteit is echter dat rond 1 miljoen mensen eenvoudigweg geen toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Door een mismatch tussen vraag en aanbod of door discriminatie en uitsluiting. Ook arbeidsbemiddelaars lukt het vaak niet passend werk voor hen te vinden. Als twee puzzelstukjes

niet passen, is het niet de schuld van één stukje, vindt Marjet van Houten van Movisie. Meedoen en arbeidsparticipatie *takes two*. 'En wentel arbeidsre-integratie en waardevol werken niet af op private bedrijven. Het is een publieke verantwoordelijkheid.'

Onbetaalbaar voor gemeenten

Gemeenten en andere koplopers in waardevol werken worden steeds slimmer in het zélf re-integreren van inwoners voor wie een reguliere baan buiten bereik is. Zij experimenteren met onder andere de basisbaan, activering met behoud van uitkering of de instapeconomie. In deze online publicatie vindt u veel inspirerende praktijkvoorbeelden van waardevol werken.

Gemeenten en anderen kunnen succesvol experimenteren, maar zonder systeemverandering is een fundamenteel ander perspectief op werk moeilijk. De basisbaan bijvoorbeeld is te duur als het rijk die niet bekostigt, zegt Chris Wallis. 'Om mensen met een basisbaan het minimumloon te betalen, is €24.000 per jaar nodig, plus organisatie- en begeleidingskosten. Dat is twee keer de bijstandsuitkering en, indien op grote schaal uitgevoerd, onbetaalbaar voor gemeenten.' Als alternatief is activering met behoud van uitkering een optie, dan ontstaan ook geen inkomensschommelingen. In het huidige stelsel kun je meedoen stimuleren door een toeslag op de bijstandsuitkering. Hierdoor houden mensen inkomenszekerheid en worden ze beloond. Dit moet echter niet doorschieten naar langdurig werken met behoud van uitkering, dat is niet wenselijk.

'In ieder geval moet het regiem van de uitkeringsinstantie vriendelijker,' vult Marcel van Druenen aan. 'Mensen moeten zich gewaardeerd weten, niet gesanctioneerd als een reguliere baan niet lukt.' Een gemeente als Groningen werkt met basisbanen nu 'belangrijk achterstallig onderhoud weg,' zegt hij, 'zonder dat er opbrengst aan hangt. Het inverdieneffect van de basisbaan is niet aan te tonen. Overheden bezuinigden op leefbaarheid, parken werden afgesloten en zwembaden verwaarloosd. Dat is waardeverlies, terwijl je met het in stand houden van deze voorzieningen juist waarden creëert!'

Lichtpunten

Movisie ziet lichtpunten. Ondanks budgettaire beperkingen vinden gemeenten, maar ook maatschappelijk ondernemers en aanbieders van dagbesteding, mogelijkheden om (arbeids)participatie van 'hun' mensen vorm te geven. Marjet van Houten: 'Gemeenten zijn in beweging, ook op ambtelijk niveau. Verschillende gemeenten, Groningen, Den Haag, Lelystad, Zutphen ontwikkelen projecten die zich ergens in het onontgonnen gebied van waardevol werken bevinden. Zij weten dat zinvolle rollen nodig zijn om mensen te activeren.' Ook als het gaat om werk op de 'parallelle arbeidsmarkt', een door Ton Wilthagen gemunt begrip. 'Als de afstand tussen werken en niet werken te groot is, moeten activiteiten daar tussenin worden gecreëerd. Zodat mensen weer leren werken en vertrouwen opdoen. Daar is aandacht voor nodig. Meedoen en ergens bij horen zijn belangrijke aspecten van waardevol werken.' Een voorbeeld van werkzaamheden tussen (betaald) werken en niet werken in biedt participatiebedrijf Orionis in Walcheren. Medewerkers werken er samen met woningcorporaties aan onderhoud van tuinen en huizen.

Juridische en financiële schotten

Een van de grootste knelpunten in de experimenten Waardevol werken is de beloning. Hier zijn de gesprekpartners het niet helemaal eens. Inwoners die richting arbeidsmarkt kunnen, moeten het minimumloon verdienen, loon naar werken krijgen of mogen bijverdienen naast de uitkering. Mensen zonder arbeidsvermogen niet, vindt Chris Wallis. 'Laat hen gewoon in de uitkering blijven. Vul die bij participatie aan met toeslagen als een vrijwilligersvergoeding. En zorg dat het sociaal minimum toereikend is. Instrumenten als loonkostensubsidie werken voor hen niet. Voor minimumloon is in het huidige stelsel, zoals gezegd, financieel geen ruimte.'

Het huidige stelsel is versnipperd, stelt Chris Wallis. ‘Zo bestaan er nog juridische en financiële schotten tussen (arbeidsmatige) dagbesteding en beschut werk. Dat is voor inwoners noch gemeenten handig. Het zou mooi zijn als de hele participatieketen meer ontwikkelgericht en vanuit inwonersperspectief wordt opgebouwd.’

Marjet van Houten wil de wens ‘loon naar werken’ van deelnemers aan activering en participatieprojecten respecteren. ‘Dat moet opgelost.’ Zoals bij basisbaan Groningen blijkt, kan loonwaarde nu niet altijd worden bepaald. ‘Zorg voor andere vormen van beloning en waardering. Er is al winst te behalen door erkenning van hun inzet. Waardoor hun zelfvertrouwen groeit en zij door kunnen groeien. Kijk naar waar inwoners die meedoen zijn en accepteer als gemeente dat je hen niet uit de bijstand kunt duwen. Er is nu nog te weinig mogelijk tussen een uitkering en een regulier betaalde baan.’

Wíj produceren de samenleving

Er zijn stappen gezet richting een inclusievere samenleving. Gemeenten en anderen zijn in beweging. Moet er een herziening van de Participatiewet komen, zodat iedereen de kans krijgt naar vermogen mee te doen? ‘Er moet een ándere wet komen, zegt Chris Wallis van Divosa. ‘De huidige Participatiewet is een inkomenswet. Een echte Participatiewet bevat invulling van het begrip ‘participatie’, leidt tot meer investeringen in ontwikkeling van inwoners en garandeert hun bestaanszekerheid. Wat mensen kunnen en willen moet de basis zijn. Een enkeling moet je streng benaderen. Bij de grote meerderheid van mensen in de bijstand werken aandacht en een passend aanbod beter.’

Onze voorouders vonden het normaal om op zaterdag te werken. Of je leeft om te werken of andersom, verschilt per cultuur. ‘Wíj produceren de samenleving,’ zegt Marcel van Druenen. ‘Waarden kunnen veranderen.’

Waardevolle lessen

Welke alternatieven zijn er ontwikkeld voor de reguliere arbeidsmarkt en welke lessen voor waardevol werken kunnen we daaruit trekken. Aan welke criteria en randvoorwaarden moeten alternatieven voldoen? Voor welke mensen zouden ze een uitkomst kunnen bieden? En hoe kan een en ander worden gefinancierd?

Vijf publicaties

We bekijken vijf publicaties, ieder met een eigen invalshoek. *Melkertbanen, lessen voor de baangarantie* bevat een evaluatie van initiatieven uit het verleden, vooral de Melkertbaan. ***Indicatieve MKBA basisbanen en buurtconciërges. Het maatschappelijk rendement van een parallelle arbeidsmarkt*** geeft een maatschappelijke kosten-batenanalyse van twee huidige initiatieven: de basisbanen in Groningen en de buurtconciërges in Lelystad. *De arbeidsmarkttransitie. Naar meer waarde en meer werk* kan het beste worden omschreven als een agendasetting. Het voorstel van de vier grote steden, de G4 propositie *Naar een basisbaan,* is een onderbouwd pleidooi voor meer experimenteerruimte om handen en voeten te geven aan de basisbaan. Het *Bouwplan naar een inclusieve arbeidsmarkt* ten slotte is een plan om de drempels van de reguliere arbeidsmarkt te slechten.

De titels in dit overzicht illustreren al dat in de discussie over alternatieven voor de bestaande arbeidsmarkt meerdere begrippen en concepten in omloop zijn.

De basisbaan

In haar Vooronderzoek basisbaan constateert Marieke Stolp dat er nog geen officiële en algemeen geaccepteerde definitie van de basisbaan is. Zij laat zien hoe opvattingen over de basisbaan uiteen kunnen lopen.

Volgens Alfred Kleinknecht, Jos Kok, Ben Ligteringen, Joop Schippers en Annelies van Egmond zijn basisbanen nieuwe (extra) ondersteunende banen in bijvoorbeeld zorg, welzijn, natuur, cultuur, onderwijs of openbaar vervoer, gefinancierd door de overheid. Ze zijn bedoeld voor mensen die niet op eigen kracht een plek op de arbeidsmarkt kunnen bemachtigen en zo tegen het minimumloon hun bijdrage kunnen leveren.

Monique Kremer, Jelle van der Meer en Marcel Ham zien het liefst een gedemocratiseerde basisbaan. Niet de overheid creëert basisbanen, van bovenaf, zij komen van onderop. In de wijken zijn veel activiteiten waar behoefte aan is en die maatschappelijke waarde hebben. Die moeten worden omgezet in betaalde banen, waardoor de uitkering salaris kan worden. Ook moeten burgers de mogelijkheid krijgen mee te beslissen over de inhoud en invulling van de basisbanen.

De vier grote steden (G4) werken twee vormen van de basisbaan uit. Een basisbaan tegen het wettelijk minimumloon en/of een basisbaan waarbij gemeenten de uitkering aanvullen met een participatie-inkomen.

De titels in dit overzicht illustreren al dat in de discussie over alternatieven voor de bestaande arbeidsmarkt meerdere begrippen en concepten in omloop zijn.

Begrippen

Om spraak- en begripsverwarring te voorkomen, zetten we de meest gangbare concepten summier op een rijtje.

Arbeidsmarkttransitie: brede herwaardering van arbeid, waarbij we niet alleen kijken naar de economische waarde van arbeid, maar ook naar de maatschappelijke waarde ervan en naar de zingeving van arbeid. Deze herwaardering impliceert het anders organiseren van werk en het erkennen en waarderen van de talenten van mensen.

Baangarantie: de overheid garandeert het wettelijk recht op arbeid door werk te organiseren voor iedereen die bereid is tegen het minimumloon bij de overheid een baan te aanvaarden.

Basisbaan: maatschappelijk waardevolle en duurzame baan, bedoeld voor mensen voor wie de reguliere arbeidsmarkt geen werk biedt. Mensen met een basisbaan gaan er in vergelijking met de uitkering in inkomen op vooruit. Basisbanen zijn maatwerk.

Instapeconomie: Haagse variant van het participatie-inkomen. De gemeente vult de bijstandsuitkering aan met een toelage, betaald door partners in de wijk die baat hebben bij de toegevoegde waarde die de participanten leveren.

Parallelle arbeidsmarkt: richt zich op producten en diensten die nu niet worden gemaakt en geleverd, maar waaraan wel behoefte is. De parallelle arbeidsmarkt biedt mensen die nu langdurig aan de kant staan routes naar werk en vormt zo een buffer voor mensen voor wie de reguliere arbeidsmarkt geen werkplek biedt. Werkloosheid en afhankelijkheid van de bijstand worden hierdoor voorkomen.

Participatie-inkomen: koppelt het recht op inkomen (uitkering) aan het recht op zinvol werk. Het is voor iedereen toegankelijk, wordt uitgekeerd op individuele basis en heeft wederkerigheid als uitgangspunt.

Inclusieve arbeidsmarkt: een arbeidsmarkt die openstaat voor iedereen. Iedereen kan meedoen, ongeacht leeftijd, afkomst, geslacht, seksuele voorkeur, beperking of afstand tot de arbeidsmarkt.

Publicaties in vogelvlucht

In ***Melkertbanen, lessen voor de baangarantie*** evalueren Kees Mosselman en John Muysken de Melkertbanen en ID-banen uit de jaren 90. Hun belangrijkste conclusie is dat de Melkertbanen niet zozeer mislukt zijn, maar dat de uitvoering is vastgelopen op politieke onwil. Tijdens de looptijd veranderde de aard van de Melkertbanen van banen met een duurzaam en permanent karakter, naar banen met een tijdelijk karakter. Het doel verschoof naar doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt. Door bovendien de financiering te beperken 'mislukte' de Melkertbanen uiteindelijk.

Mosselman en Muysken formuleren de volgende aanbevelingen voor waardevol werken en andere alternatieven voor de reguliere arbeidsmarkt:

* Stel duidelijke doelen, ook voor de langere termijn
* Bied ruimte voor experimenten en evalueer goed
* Het werk moet een permanent karakter kunnen hebben
* Houd vast aan tenminste het minimumloon: werken moet lonen, doorstroom moet lonen
* Waardevol werk verdringt geen regulier werk
* Veronachtzaam uitvoeringsproblemen niet
* Waardevol werk is een zaak voor de publieke sector.

Het laatste punt behoeft enige toelichting. Een van de belangrijkste argumenten van Mosselman en Muysken om waardevol werken en andere alternatieven tot de publieke sector te beperken, is de vrees dat de private sector alleen het zogenoemde laaghangend fruit zal plukken. De mensen die langdurig langs de kant staan vissen dan wederom achter het net.

Annejet Kerckhaert en Tom Geijsen brengen in ***Indicatieve MKBA basisbanen en buurtconciërges*** voor gemeenten Groningen en Lelystad de te verwachten maatschappelijke meerwaarde van deze initiatieven in kaart, welke partijen investeren en welke profiteren. Hun belangrijkste conclusie is dat de gemeente hoofdverantwoordelijk is voor de financiering van deze projecten en van private en publieke partijen die er baat bij hebben maar een beperkte bijdrage te verwachten valt.

Zij komen tot de volgende conclusies en aanbevelingen:

* De kosten liggen hoofdzakelijk bij de gemeente, de baten bij verschillende partijen
* Zowel basisbaners als buurtbewoners profiteren van de initiatieven
* Ook Rijk (meer belastinginkomsten) en stakeholders in de wijk, zoals lokale ondernemers woningcorporaties en buurtvoorzieningen (hogere inkomsten, minder criminaliteit) hebben er voordeel van. Mogelijk kunnen zij bijdragen in de kosten
* Door werkzaamheden voor private partijen in de buurt uit te voeren, kan ook hen een bijdrage in de kosten worden gevraagd
* Voor een permanent karakter van de initiatieven is een structurele bijdrage van de gemeente noodzakelijk
* Om meerwaarde zichtbaar te maken, is goede monitoring en effectmeting nodig.

Ton Withagen en Marieke Stolp formuleren de volgende uitgangspunten en randvoorwaarden voor de arbeidsmarkttransitie:

* Zinvol en waardevol werk moet een aantrekkelijke uitstraling hebben en wordt samen met inwoners/deelnemers uitgedacht en ingevuld
* Het werk aanpassen aan de mensen, in plaats van de mensen aan het werk
* Werken moet lonen, liefst minimumloon
* Ook andere arbeidsvoorwaarden voldoen aan de eisen die horen bij het recht op werk: pensioen, vrije keuze, waardigheid, ontwikkeling en erkenning
* Geen verdringing van bestaand werk, maar nieuw en maatschappelijk nuttig werk
* Geen tijdelijk project of programma, maar duurzaam werk
* Niet alleen overheid, maar ook andere en private organisaties en partijen worden betrokken.

De G4 propositie ***Naar een basisbaan*** is een onderbouwd pleidooi van de vier grote steden voor meer experimenteerruimte en herijking van de financiering om lokaal invulling te geven aan de basisbaan. Men formuleert de volgende criteria voor de basisbaan: het werk moet lonen, het moet bij mensen passen, er mag geen verdringing van bestaand werk plaatsvinden en het moet gaan om duurzaam werk, met structurele financiering. Deze criteria zijn vergelijkbaar met de aanbevelingen in de andere publicaties. Alleen qua beloning lopen de vier grote steden enigszins uit de pas. Zij presenteren twéé mogelijke scenario's: een basisbaan tegen het wettelijk minimumloon en/of een basisbaan waarbij de gemeente de uitkering aanvult met een participatie-inkomen.

Wat vooral opvalt is dat de G4 de ruimte voor experimenten zoekt binnen de bestaande wetgeving. De vier grote steden zijn op zoek naar mogelijkheden om een basisbaan te bieden binnen de kaders van de Participatiewet, met passende rechten en plichten.

De gedachten over financiering zijn interessant. De financiering van basisbanen en andere alternatieven zien gemeenten vaak als de belangrijkste bottleneck. De G4 willen de financiering als volgt herijken:

* Landelijke financiering van basisbanen, bekostigd uit de besparingen op uitkeringen, extra inkomsten uit premies en belastingen en lagere zorg- en welzijnskosten
* Publiek-private financiering
* Ontwikkelen van een duurzame macro-economische businesscase.

Ten slotte is er het ***Bouwplan naar een inclusieve arbeidsmarkt*** van Cedris. Dat richt zich niet op een alternatief voor de reguliere arbeidsmarkt, maar op het slechten van drempels om zo de reguliere arbeidsmarkt toegankelijker en daardoor inclusiever te maken. Toch bieden de geformuleerde uitgangspunten en bouwstenen ook interessante aanknopingspunten voor waardevol werken. Zo stelt Cedris dat de toegang tot betaald werk zo makkelijk mogelijk hoort te zijn, de kans op behoud van werk zo groot mogelijk en het ontwikkelperspectief zo reëel mogelijk. Ontwikkeling, bescherming en ondersteuning van werknemers moeten voorop staan. Werkgevers moeten zoveel mogelijk worden ondersteund en ontzorgd.

Conclusie

De hier besproken publicaties hebben de volgende punten gemeen:

* Waardevol werk moet lonen, bij voorkeur het minimumloon
* Maatwerk: werk moet bij mensen passen en door hen als zinvol worden ervaren
* Geen verdringing van bestaand werk
* Geen tijdelijke projecten, maar duurzaam werk met structurele financiering.

Verschil tussen de auteurs is de rol die zij toekennen aan de publieke en private sector. Mosselman en Muysken en Kerckhaert en Geijsen zien bij de uitvoering en de financiering van projecten geen of een zeer beperkte rol voor de private sector weggelegd. Terwijl Withagen en Stolp en ook de G4 juist kansen zien in publiek-private samenwerking.

Literatuur

Cedris (2020) ***Bouwplan naar een inclusieve arbeidsmarkt***

Kerckhaert, A., en Geijsen, T. (2020) ***Indicatieve MKBA basisbanen en buurtconciërges. Het maatschappelijk rendement van een parallelle arbeidsmarkt,*** Ecorys, Rotterdam

Mosselman, K., en Muysken, J. (2020), ***Melkertbanen, lessen voor de baangarantie,*** Hanzehogeschool Groningen

Stolp, M. (2019) ***Vooronderzoek basisbaan***, in opdracht van de NSvP

Withagen, T. en Stolp, M. (2021) ***De arbeidsmarkttransitie. Naar meer waarde en meer werk,*** NSvP

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren.

Colofon

Auteurs: Annemiek Onstenk, Marjet van Houten en Mark Franken.
Voorwoord: Ton Wilthagen.
Foto's: MacSiers Imaging.
Eindredactie: Annemiek Onstenk, Paul van Yperen/Communicatie Movisie.
Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & illusie.

Deze publicatie kwam mede tot stand door de Ontwikkelgroep Waardevol werken. In dit initiatief van Divosa en Movisie werken maatschappelijke organisaties, sociale ondernemingen en gemeenten met elkaar aan het ontwikkelen van nieuwe wegen naar waardevol werken.

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van de bronvermelding: © Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken.

De inhoud van deze publicaties is met grote zorg samengesteld. Desondanks is Movisie niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.
Utrecht, mei 2022.

© Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken

kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van het ministerie van VWS.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

kennis en aanpak van
sociale vraagstukken