

# RECHT OP WERK



**INSTROOM SOCIALE ONTWIKKELBEDRIJVEN  
MEER MENSEN MET EEN BEPERKING AAN HET WERK**

# VOORWOORD

De FNV staat voor een werkelijk sociaal Nederland waarin iedereen op een gelijkwaardige manier naar vermogen meedoet. Alle mooie woorden van de politiek over de participatiesamenleving ten spijt staan 100 duizend mensen met een arbeidsbeperking langs de kant. De overheid heeft te veel bezuinigd en is veel te rigoreus geweest in het afsluiten van de Wet op de Sociale Werkvoorziening en de versoering van de Wajong. Als gevolg daarvan zitten mensen onnodig thuis met een uitkering. Zonder werk en zonder kans op ontwikkeling. Dat moet en kan anders.

Mensen met een arbeidsbeperking moeten recht krijgen op duurzaam, passend werk met begeleiding en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. Dat is meer dan wensdenken, Nederland heeft daarin ook verplichtingen, voortvloeiend uit het VN-verdrag Handicap. Om dat te bereiken, pleiten wij voor een recht op ondersteuning naar en tijdens werk voor mensen met een arbeidsbeperking.

Dat recht zou in de visie van de FNV moeten worden gerealiseerd via sociale ontwikkelbedrijven; bedrijven die de juiste kennis, kunde, infrastructuur, werkgeverscontacten, maar ook de banen hebben. Ze kunnen voor werknemers met een beperking de springplank zijn naar regulier werk, maar ook het vangnet vormen wanneer dat (even) nodig is. De overheid moet dit in de wet regelen en het financieel mogelijk maken. Dus investeren in plaats van bezuinigen. Zo kunnen mensen met een arbeidsbeperking een zelfstandig en volwaardig bestaan opbouwen, net als iedereen.

In dit boek nemen wij u mee in de praktijk, waar het misgaat. Ook laten wij zien wat werk voor mensen betekent en wat het betekent als je geen steun krijgt bij ontwikkeling en werk. Vervolgens gaan wij in op hoe het wel zou kunnen en wat daarvoor nodig is. Ik nodig u van harte uit dit boek te lezen en met ons mee te werken aan een perspectiefrijke toekomst voor mensen met een arbeidsbeperking.

Kitty Jong, vicevoorzitter FNV



# INHOUD

## PORTRET

<b>Tristan Vleut</b>	<b>4</b>
Op zoek naar zingeving	

## PROBLEMSCHETS

<b>Ontmanteling SW-bedrijf WAA-groep</b>	<b>6</b>
Drama's in Venlo	
<b>SW-bedrijven in gevaar</b>	<b>8</b>
Aan het kortste eind	
<b>Banen voor mensen met een arbeidsbeperking</b>	<b>10</b>
Kwetsbaren in de kou	
<b>Overgang van school naar werk</b>	<b>13</b>
Vaker tussen wal en schip	
<b>Evaluatie Participatiewet</b>	<b>16</b>
Minder kans op werk	

## PORTRET

<b>Tessa Keus</b>	<b>18</b>
In de steek gelaten	

## GOEDE VOORBEELDEN

<b>Goed begin is het halve werk</b>	<b>20</b>
Groepsdetachering	
<b>Kennis en expertise vereist</b>	<b>22</b>
Rol voor sociale ontwikkelbedrijven	
<b>Stroomopwaarts</b>	<b>24</b>
Investeren loont	
<b>Aan de slag met innovatieve hulpmiddelen</b>	<b>27</b>
Meer kans op werk	

## PORTRET

<b>Christina Foederer</b>	<b>30</b>
Dromen van techniek	

## OPLOSSING

<b>Recht op werk</b>	<b>32</b>
Springplank en vangnet	
<b>Het sociaal ontwikkelbedrijf</b>	<b>34</b>
Naar een landelijk netwerk	
<b>Financiële onderbouwing</b>	<b>36</b>
Hoge maatschappelijke baten	

# OP ZOEK NAAR ZINGEVING

Tristan Vleut (40) woont zelfstandig in een aangepast appartement in Arnhem, met zijn hondje Bowie. 'David Bowie is mijn muzikale held en muziek heeft me in moeilijke tijden enorm geholpen. Bowie doet dat ook', zegt hij. Aan moeilijke tijden heeft hij geen gebrek gehad.

Tristan is een doorzetter. Hij heeft vanaf zijn geboorte spastische diplegie, wat betekent dat hij in een rolstoel zit en veel aandacht moet besteden aan zijn fysieke conditie. Hij krijgt hulp bij het aan- en uitkleden en schoonmaken. De rest doet hij zelf, ook al kost alles hem ongeveer twee keer zoveel tijd als iemand zonder beperking. Maar vanaf zijn jeugd heeft hij gezocht naar zelfstandigheid, ontwikkeling en werk. Tristan wil iets betekenen, het verschil maken, maatschappelijk participeren. Hij heeft deskundigheid ontwikkeld op het gebied van ICT en het liefst zou hij een baan vinden als systeembeheerder of helpdesk-medewerker. Graag in een betaalde baan, want dat geeft voldoening, erkenning, waardering en financiële zelfstandigheid. 'Een beloning voor je inzet, ondanks alles wat je hebt meegemaakt.'

## SCHOOL EN JEUGD

Tristan heeft een goed verstand. Vanwege zijn handicap heeft hij altijd op mytylscholen gezeten, scholen voor lichamelijk gehandicapte leerlingen. In Eindhoven ging hij naar de mavo en haalde daar altijd negens en tiens. Omdat hij zelfstandiger wilde worden, is hij op zijn zestiende overstapt naar de mavo in Arnhem, waar hij in een internaat ook kon leren meer voor zichzelf te zorgen. Daar waren medebewoners die Tristan pestten. Zijn cijfers kelderden. Deze jaren hebben hem een flinke knauw gegeven, waar hij nog steeds last van heeft. Maar hij heeft er ook meer zelfstandigheid gevonden en vrienden voor het leven opgedaan.

## OPLEIDING

Na de middelbare school ging hij met een jobcoach zoeken naar een mbo, maar geen enkele school had plek voor een jongen met een handicap. Tristan zette door en vond cursussen en deelopleidingen rond computerwerk. Het IT-bedrijf Centric zag hem wel zitten en beloofde een opleiding en daarna een baan als systeembeheerder of helpdeskmedewerker, waarbij hij gedeeltelijk thuis zou kunnen werken. De handtekening was gezet, maar het UWV wilde het vervoer niet betalen. Het UWV gaf hem 5.000 euro mee om zelf een opleiding te zoeken met een jobcoach, die hij van dat bedrag ook moest betalen. Na lang zoeken vond hij een opleidingsinstituut in Arnhem, maar dit werd door slechte begeleiding geen succes. Tristan bleef solliciteren. Hij meldde zich ook bij Permar, het SW-bedrijf in Ede. Daar kwam hij niet door de test, want hij was te slim en detacheren bij een bedrijf gebeurde daar toen nog niet. Door alle tegenslag was Tristan uitgeput en raakte hij in een depressie. Herinneringen aan de pestperiode kwamen terug. Dankzij muziek en door volhouden, therapie en vrienden kwam hij erdoorheen. Hij begon weer met klusjes doen voor mensen met computerproblemen.

## WERK ZOEKEN

Samen met een nieuwe jobcoach vond hij een stageplek op de Christelijke Hogeschool Ede. Daar merkte hij hoe werk je uit een dal kan trekken en hij bloeide weer op. Maar de stage werd geen baan. Tristan zocht door. Na jaren vond

hij een dreambaan: webbouwer en -beheerder bij een klein, nieuw bedrijf in Arnhem. Hij ging met behoud van uitkering aan de slag. Er werkten nog meer mensen met een beperking en het was een fantastische sfeer, vlak bij zijn woning en hij kon ook gedeeltelijk thuis werken. Na drie maanden zou er zeker een baan volgen, maar ook na negen maanden was dat nog niet geregeld. Inmiddels was het bedrijf verhuisd naar de andere kant van de stad. Het UWV wilde de vervoerskosten deze keer wel betalen, maar alleen als de werkgever aangaf hoeveel uren Tristan ging werken. De werkgever weigerde en Tristan begreep dat hij niet in dienst zou worden genomen.

## ZINGEVING

Kortgeleden werd een goede vriend ziek en dreigde te overlijden. Na die ervaring besloot hij om niet meer na te jagen wat de maatschappij hem niet gunt en zich te concentreren op de dingen waarmee hij iets kan betekenen. Hij is nu een soort student-aan-huis voor vrienden en kennissen en is actief in de Cliëntenraad van het UWV, hij volgt trainingen bij de FNV om het beleid te beïnvloeden. Zo kan hij iets betekenen voor lotgenoten. Maar de droom blijft een baan. Als er een sociaal ontwikkelbedrijf komt dat hem kan opleiden en detacheren, staat hij vooraan om zich aan te melden. ●



# ONTMANTELING SW-BEDRIJF WAA-GROEP DRAMA'S IN VENLO

Tot 2015 hadden de gemeenten Venlo, Beesel en Bergen in Noord-Limburg het SW-bedrijf WAA-groep, wat staat voor Werk Aangepaste Arbeid. Thomas Sanders, coördinator van de jobcoaches, die er al 27 jaar werkt, schetst hoe de ontmanteling van de werkvoorziening voor mensen met een arbeidsbeperking in z'n werk is gegaan. Vooral in Venlo is de situatie bar en boos.

Terugkijkend stelt Sanders dat de deelnemende gemeenten het SW-bedrijf ook voor de invoering van de Participatiewet al te duur vonden. Er was jaarlijks immers een tekort van 1 à 2 miljoen euro. 'Rond de eeuwwisseling werkten er nog 1.500 mensen. Daarna kwamen er allerlei reorganisaties, waarbij het management en de overhead grotendeels buiten schot bleven, maar wel het aantal werknemers met een beperking afnam. De invoering van de Participatiewet in 2015 was de doodsklap voor de WAA-groep', vertelt Sanders. 'Gemeenten zagen hun kans schoon en hevelde de medewerkers met een lage opbrengst over naar hun eigen organisaties. Werknemers met een hogere productiecapaciteit werden gedetacheerd. De fabriek werd gesloten, groen en schoonmaak werden afgestoten en het aantal begeleiders en administratieve krachten kromp van 150 naar ongeveer 40 mensen, die alles moeten doen voor zo'n 770 mensen.'

## GEBREK AAN EXPERTISE

De werknemers werden niet ontslagen en behielden hun arbeidsvoorwaarden uit de SW-cao. 'Maar alle zekerheid rond hun werk verdween. De mensen werden ingedeeld in kleuren: geel voor een zwaardere beperking en dus beschut werk; blauw voor een

lichtere beperking en dus detachering. Beesel ging voor de gele groep in zee met het particuliere bedrijf Jalema, Bergen met het SW-bedrijf Inthos in Gennep. Mensen uit de blauwe groep werden gedetacheerd bij lokale bedrijven', vertelt Sanders. Daarbij merkt hij op dat deze bedrijven vooral het aanstellen van goedkope arbeidskrachten als drijfveer hebben. 'Bergen en Beesel nemen hun verantwoordelijkheid ten aanzien van de meer kwetsbare mensen nog redelijk serieus, in Venlo is de situatie hopeloos', stelt hij. Bij de start in 2015 heeft Venlo een aantal mensen van verschillende organisaties ingehuurd om de mensen met een arbeidsbeperking te begeleiden. Vervolgens kwam er voor een deel van de begeleiders een openbare aanbesteding, waarbij een bedrijf uit Noord-Nederland de goedkoopste aanbieder bleek. Volgens Sanders ontbreekt het dit nieuwe team vooral aan kennis en legt men het oordeel van het UWV over de aard van het gewenste werk en de begeleiding naast zich neer. 'Dat leidt tot een zeer hoog verzuim, ontslag en het afhaken van mensen omdat ze er niet meer tegen konden. Bij de beoordeling geel of blauw wordt geen rekening gehouden met de keuring en aanwijzingen van het UWV. Mensen met zware beperkingen, die veel begeleiding nodig hebben, worden soms toch gedetacheerd bij reguliere



bedrijven. Zo nu en dan komt er een jobcoach langs. Als de detachering als gevolg van deze verkeerde match mislukt, krijgt de persoon de schuld. Soms wordt die ziek, soms worden de werknemers ontslagen, of de indicatie wordt zo verlaagd, dat ze niet meer voor de WSW in aanmerking komen.' De blauwe groep betreft ongeveer 700 mensen, waarvan een deel dat stempel onterecht heeft gekregen. Een schrijnend voorbeeld is een jongen met een zware verstandelijke beperking. 'Het UWV had een ernstige beperking als indicatie gegeven, met intensieve begeleiding, maar van de gemeente Venlo moest deze jongen gedetacheerd worden. Van alle stress omdat hij het werk niet aankon, werd hij ziek en kwam langdurig thuis te zitten. Hij is ziekgemaakt door het verkeerde werk.'

## BESCHUT WERK IN VENLO

En ook met de 240 mensen uit de gele groep gaat het niet goed, stelt Sanders. 'Ze moeten de wijken in, zoals dat heet. Via buurtcentra Huis van de Wijk of de organisatie KanDoen worden ze soms ingezet om voor een habbekrats diensten te verlenen: huis schilderen, mensen vervoeren, of zelfs productiewerk in een schoolgebouw voor 5 euro per persoon per dag. Dat is gewoon valse concurrentie.' Op een paar locaties worden mensen beziggehouden met activiteiten als breien, met papier werken, kortom: een soort dagbesteding, met minimale begeleiding. Sanders: 'De gemeente Venlo heeft de afgelopen

vijf jaar nauwelijks nieuwe beschutte werkplekken gerealiseerd. Er worden geen indicaties aangevraagd bij het UWV en met de mensen die op de WSW-wachlijst stonden is niets gebeurd. De jonggehandicapten die van school komen, wordt niet gewezen op de mogelijkheid om zelf een keuring voor beschut werk aan te vragen bij het UWV. En dat je in Venlo met beschut werk alleen dom werk kunt krijgen, zingt inmiddels rond en is voor de doelgroep ook al geen stimulans om die keuring aan te vragen.'

## PERSOONLIJKE DRAMA'S

Het rigide beleid leidt soms tot ongelukken, die er bij Sanders diep inhakken. Door een van de reorganisaties heeft een jongen heeft zelfmoord gepleegd, nadat hij op een verkeerde plaats is gezet. 'Zijn begeleider had gewaarschuwd: het was een psychiatrisch patiënt, die na detentie voorzichtig aan het resocialiseren was.' Een man en een vrouw moesten de wijk in, vertelt Sanders. 'Maar door een verkeerde indicatie en een ongeschikte werkplek flipten ze. Ze zitten nu al jaren thuis, zakken steeds verder weg en veroorzaken nu ook problemen in de buurt. We zien meer drugverslaving, er wordt veel gevloekt en gescholden en steeds meer mensen komen de bank niet meer af.' ●

# SW-BEDRIJVEN IN GEVAAR

## AAN HET KORTSTE EIND

Het voorgaande verhaal van de WAA groep en de gemeente Venlo staat helaas niet op zichzelf. Al vanaf het moment dat de eerste contouren van de Participatiewet zich aftekenden, is er onrust ontstaan bij gemeenten met betrekking tot de sociale werkvoorziening (SW).

Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is de mogelijkheid om in te stromen in de Wet sociale werkvoorziening (WSW) stopgezet. Dit terwijl de SW-bedrijven (gestimuleerd door de overheid) juist volop bezig waren zich om te vormen naar moderne werkbedrijven, waarin de focus steeds meer kwam te liggen op doorstroom en regulier werken. De Participatiewet is een decentralisatie die gepaard ging met een bezuiniging van 1,7 miljard euro. Een deel daarvan werd bezuinigd op de sociale werkvoorziening, boven op de al eerder ingezette bezuinigingen. Ondertussen kregen de gemeenten er een doelgroep bij die ze nog niet zo goed kenden, de mensen die voorheen in de Wajong instroomden. De opzet was dat deze mensen bij reguliere werkgevers gingen werken. In dat licht ontstond bij sommige gemeenten de reflex om alles in eigen hand te willen hebben. Waar ze tot voor kort nog succesvol samenwerkten met andere gemeenten om samen de WSW uit te voeren, besloot men om uit die samenwerking te stappen en het zelf te gaan doen. Dat betekende het einde van diverse SW-bedrijven en het einde van een belangrijk deel van de sociale infrastructuur die nodig is om mensen met een arbeidsbeperking naar werk te begeleiden. Er zijn ook gemeenten die besloten tot een sterfhuisconstructie voor hun SW-bedrijf. Ook dat is heel erg zonde voor een voorziening die is opgebouwd met publiek geld en nog zoveel potentie heeft.

### VERSLECHTERING

Bovenstaande ontwikkelingen zijn slecht voor alle werknemers met een arbeidsbeperking. Voor de SW-werknemers die weliswaar hun dienstverband behouden, betekent dit het verlies van passend werk en de vertrouwde werkomgeving. Voor mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen, of voor Wajongers van wie na keuring is gebleken dat ze arbeidsvermogen hebben, betekent dit een verslechtering van hun baankansen. Zij worden geacht bij reguliere werkgevers te gaan werken en zijn daarbij afhankelijk van gemeenten. Uit diverse onderzoeken blijkt namelijk hoe cruciaal

de kennis, kunde en infrastructuur van de sociale werkvoorziening is voor het naar en tijdens werk begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking.

### SOWECO

Het meest recente voorbeeld is Soweco. Dat is een SW-bedrijf van zes gemeenten rondom Almelo, die samen optrekken via een gemeenschappelijke regeling. Ondanks dat het bedrijf al vijftig jaar bestaat, zowel de opdrachtgevers als werknemers er dik tevreden over zijn en er sprake is van goede financiële resultaten, willen de gemeenten het bedrijf ontmantelen. Dat voornemen heeft geleid tot een breed maatschappelijk verzet, tot in de Tweede Kamer aan toe. Hoofddreden

van het verzet is dat er geen sprake is van een gegarandeerd werkend alternatief voor mensen met een arbeidsbeperking en dat gemeenten vooral lijken te weten wat ze niet meer willen. Dit is een duidelijk voorbeeld van het risico dat is ontstaan door bij de invoering van de Participatiewet een te krappe financiering te compenseren met vergaande beleidsvrijheid voor gemeenten.

Aan de andere kant zien we gelukkig ook gemeenten die het belang en de potentie van het SW-bedrijf op waarde schatten en het SW-bedrijf inzetten voor het naar en tijdens werk begeleiden van de nieuwe arbeidsbeperkte werkzoekenden onder de Participatiewet. Daarbij zijn diverse varianten mogelijk, bijvoorbeeld: een fusie van sociale dienst en SW-bedrijf tot een breed Participatiebedrijf of een intensieve samenwerking met het SW-bedrijf. Maar ook die ontwikkeling is kwetsbaar: ook SW-bedrijven die nu nog goed draaien, kennen als gevolg van een te krappe financiering een onzekere toekomst. Al met al een zorgelijk geheel, met onder de streep kwetsbare werkzoekenden die aan het kortste eind trekken. Het gevoel van urgentie hierover, in 2016 al uitgesproken door de Sociaal Economische Raad, ontbreekt in politiek Den Haag helaas nog altijd. ●



# BANEN VOOR MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING

## KWETSBAREN IN DE KOU

Hoe hard sociale ontwikkelbedrijven nodig zijn, blijkt uit de cijfers over banen voor mensen met een beperking. Er zijn wel garantiebanen gerealiseerd, maar met de meest kwetsbare groepen gaat het slecht. Onderzoeken van onder meer het SCP en de Inspectie SZW tonen dit aan.

Met het sluiten van de WSW in 2015 is het aantal jonggehandicapten dat van school komt niet ineens afgenomen. De jaarlijkse instroom in de Wajong was 17 duizend, dus inmiddels zijn dat er 85 duizend. Onder hen zijn ook de extra kwetsbaren, die een forse beperking hebben en vroeger een WSW-indicatie kregen. Waar blijven deze mensen? Niemand weet het precies.

De jonggehandicapten die voor 2015 een WSW-indicatie kregen, konden via leer-werkplekken naar een arbeidsplaats groeien: beschut werk, intern of extern gedetacheerd of via begeleid werken bij een bedrijf. Vroeger schommelde het aantal nieuw afgegeven WSW-indicaties rond de 10 duizend per jaar (bron: WSW-statistiek jaarrapport 2013). Sinds 2015 zijn er dus waarschijnlijk zo'n 50 duizend mensen bij gekomen. Zij zouden grotendeels aan de slag moeten in een garantiebaan. Voor degenen die dat niet kunnen, is er beschut werk.

Een indicatie over hoe dat verloopt geven de onderzoeken Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet van het SCP (2018); de Evaluatie beschut werk van de Inspectie SZW (2019); het rapport Aan het werk, voor hoe lang? van de Inspectie SZW (2018); en de Thermometer Beschut werk van de Landelijke Cliëntenraad (2019).

### WAT GEBEURDE ER MET DE MENSEN OP DE WACHTLIJST WSW OP 1-1-2015?

Van de 11 duizend mensen die op 1 januari 2015 op de WSW-wachlijst stonden, heeft 70 procent twee jaar na de sluiting van de SW-bedrijven nog steeds geen werk, aldus het SCP-rapport Van Sociale Werkvoorziening naar Participatiewet, van september 2018. En van de 30 procent die wel werk heeft gekregen, werkt slechts de helft langer dan een jaar. Vier jaar na de invoering van de Participatiewet is dit percentage opgelopen tot slechts 39 procent, zo blijkt uit de Eindevaluatie van de Participatiewet van het SCP van 2019. Bovendien gaat het deels om werken met een uitkering. Cedris noemt deze mensen 'zwakker dan gedacht', maar de belangrijkste oorzaak is dat deze mensen niet meer in kunnen instromen in de WSW. Klaarblijkelijk hebben gemeenten en UWV zelfs voor die kleine groep mensen op de WSW-wachlijst geen beschutte werkplekken of garantiebanen gerealiseerd, terwijl ze volgens het afgesproken beleid wel voorrang hadden.

### HOEVEEL MENSEN KREGEN BESCHUT WERK?

Beschutte werkplekken zouden de meest kwetsbare mensen met een arbeidshandicap uitkomst moeten bieden. In juli 2019 waren er 3.300 beschutte plekken gerealiseerd, zo blijkt uit de Kamerbrief van november 2019 over de Evaluatie beschut werk. De taakstelling in

2019 is 6000 plekken, dus medio 2019 was slechts iets meer dan de helft gerealiseerd. Het aantal indicaties was begin 2019 5.630 en zoals de Thermometer Beschut werk van de LCR al in maart 2019 aantoonde: bijna de helft van de mensen met een indicatie beschut werk wacht nog op een baan. Slechts 17 procent van de gemeenten haalt de taakstelling. En duurzaam zijn de beschutte werkplekken ook niet. De Evaluatie beschut werk van de Inspectie SZW zegt hierover: 'Over de duurzaamheid van de beschutte werkplekken kunnen nog geen stellige conclusies worden getrokken, omdat de meeste bw'ers nog in de fase zitten van tijdelijke contracten. Wel bieden de data van UWV inzicht in de verdeling van vaste en tijdelijke contracten op verschillende momenten in de tijd. Volgens de meest recente data heeft 24 procent een vast contract.'

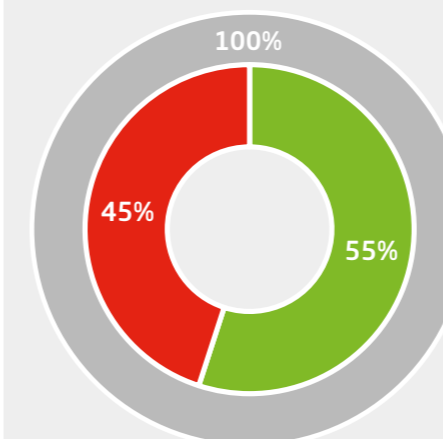
### WAT ZEGT DE INSPECTIE SZW OVER MATCHING EN DUURZAAMHEID VAN JONGEREN MET EEN ARBEIDSBEPERKING?

In het onthullende rapport Aan het werk, maar voor hoe lang? van de Inspectie SZW van september 2018 komen de oorzaken van het gebrek aan duurzame werkplekken voor jongeren met een arbeidsbeperking goed naar voren.

Na 3,5 jaar Participatiewet moest worden geconstateerd:

- Veel gemeenten hebben nog niet voldoende arbeidskundige en medische expertise opgebouwd om tot een succesvolle aanpak te komen. Sommige gemeenten kwamen pas onlangs tot de conclusie dat een speciale aanpak vereist is.
- Er is vaak geen extra menskracht ingezet voor de nieuwe taak om jongeren met een arbeidsbeperking naar werk te begeleiden, terwijl deze mensen intensievere begeleiding nodig hebben.
- Bij het inzetten van instrumenten is de financiële sturing vaak het belangrijkste. Gemeenten zijn terughoudend bij de inzet van loonkostensubsidie en jobcoaching. Mensen met een lage loonwaarde worden soms zelfs uitgesloten van loonkostensubsidie.
- Snelle plaatsing is vaak belangrijker dan duurzaamheid van de uitstroom.
- Er is geen aandacht voor nazorg; beëindiging contract of uitval van de jongeren is bij veel gemeenten niet in beeld.
- Er is geen aandacht voor arbeidsontwikkeling van de jongeren om duurzaam aan de slag te blijven.

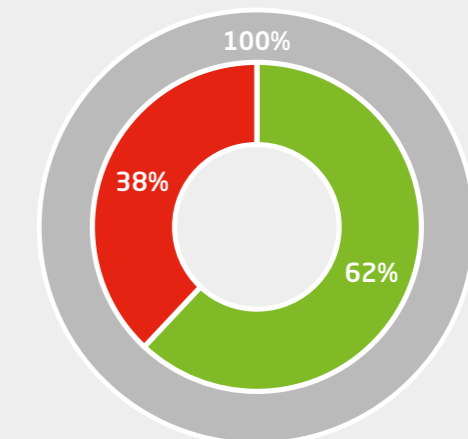
### REALISATIE TAAKSTELLING BESCHUT WERK:



- Taakstelling 2019 beschut werk: 6.000 mensen = 100%
- Beschut aan het werk per 30-6-2019: 3.277 mensen = 55%
- Nog te realiseren taakstelling beschut 2019: 2.723 mensen = 45%

Bron: UWV rapportages beschut werk

### WACHTLIJST BESCHUT WERK:



- Indicaties beschut werk t/m juni 2019: 5.289 mensen = 100%
- Beschut aan het werk t/m juni 2019: 3.277 mensen = 62%
- Wachlijst beschut werk t/m juni 2019: 2.012 mensen = 38%



De situatie bij het UWV, dat verantwoordelijk is voor de Wajongers, is op al deze onderdelen beter dan die bij de gemeenten. Het resultaat is dat binnen de doelgroep van de Participatiewet 82 procent van de garantiebannen tijdelijk was, terwijl dit bij de Wajongers 48 procent het geval is. Duurzame banen in gemeenteland zijn dus uiterst schaars. Eind 2017 was van de totale doelgroep ruim 70 procent zonder baan. Het rapport in de Inspectie SZW constateert dat SW-bedrijven onderdeel van de oplossing in de toekomst kunnen zijn: 'Sociale Werkplaats (SW-) bedrijven hebben veel expertise op de doelgroep en faciliteiten om de doelgroep aan het werk te helpen. Daar maken gemeenten op verschillende manieren gebruik van.' (pagina 9).

### CONCLUSIE

De cijfers over de meest kwetsbare groepen bieden een somber beeld. Het donkerbruine vermoeden rijst dat de nieuw gerealiseerde garantiebannen van de banenafpraak - midden 2019 waren dat 55 duizend, zie registratie UWV - vooral voor mensen met lichtere handicaps zijn en de hoger opgeleide Wajongers. Voor werkgevers de relatief makkelijk inpasbare gevallen. Het aantal mensen op de WSW-wachlijst, de moeizame start van het beschermt werk en het voortdurend niet halen van de jaarlijkse taakstelling, laten zien dat gemeenten onvoldoende banen creëren voor mensen met een forse beperking. De groep die vroeger door een SW-bedrijf werd opgevangen staat weer achteraan in de rij. ●

### INSPECTIE SZW EN OMBUDSMAN:



'Gemeenten geven aan dat er groepen zijn die moeilijk aan het werk komen: personen met een positief advies beschermt werk die zij niet kunnen plaatsen binnen beschermt werk en personen die (nét) te goed zijn voor beschermt werk, maar niet (of moeilijk) plaatsbaar zijn bij reguliere werkgevers. Het onderzoek geeft geen uitsluitsel hoe vaak dit voorkomt.' Evaluatie beschermt werk Inspectie SZW.



'Er zijn gemeenten die geen beschutte werkplekken aanbieden omdat zij de regeling te ingewikkeld en te omslachtig vinden. Zij helpen mensen met een arbeidsbeperking liever op hun eigen manier aan het werk. Dat vinden ze goedkoper en efficiënter. Ook uit de Evaluatie beschermt werk van de Inspectie SZW kwam naar voren dat gemeenten de regeling beschermt werk complex vinden. Maar als de regeling voor gemeenten al ingewikkeld is, hoe moeilijk is het dan wel niet voor een beschermt werker?' Rapport Ombudsman Klachten uit beeld, mensen uit zicht? over beschermt werk, pagina 16

# OVERGANG VAN SCHOOL NAAR WERK

## VAKER TUSSEN WAL EN SCHIP

Het speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs spelen voor jonggehandicapten een belangrijke rol bij de overgang van school naar werk. We spreken met Mieke Termeulen, stagecoördinator van het Orion College in Amsterdam, voor voortgezet speciaal onderwijs. De afgelopen dertig jaar heeft ze heel wat zien veranderen.



Belangrijke veranderingen waren de aanpassing van de WSW, het uitsluiten van de meeste van haar leerlingen voor de Wajong en de invoering van de Participatiewet. Het UWV was voor jonggehandicapten niet langer de instantie voor uitkering en re-integratie (begeleid werken) en het SW-bedrijf nam geen jongeren meer aan. De meeste gemeenten moesten maar zien hoe ze de jonggehandicapten financieel zouden ondersteunen en naar werk begeleiden. Expertise was er niet overal in het begin. Gelukkig is Amsterdam een van de uitzonderingen. In 2014 had Amsterdam een progressief college met een gedreven wethouder, die verantwoordelijk was voor de Participatiewet en voor

jonggehandicapten. In samenwerking met de scholen en jobcoaches heeft de gemeente de leerlingen kunnen blijven begeleiden naar werk. Het was een enorme operatie, maar door de samenwerking met alle partijen heeft het geresulteerd in de best mogelijke oplossing voor de jongeren.

Landelijk beleid geeft gemeenten veel beleidsvrijheid, waardoor je wat betreft re-integratie in de ene gemeente beter af bent dan in de andere. 'Ik vind het vreemd dat deze doelgroep afhankelijk wordt gemaakt van gemeentelijke keuzes voor een adequate ondersteuning. Zij hebben zekerheid van werk en inkomen nodig', stelt Mieke Termeulen.

**STAGES**

De route naar werk bij het Orion College is als volgt: een leerling begint met een interne stage om werknemersvaardigheden te leren, zoals op tijd komen en opdrachten uitvoeren. Daarna volgt een snuffelstage bij verschillende werksoorten om te kijken wat de leerlingen interessant vinden, gevolgd door een groepsstage bij één bedrijf. Daarna volgt een individuele leer-werkplek bij een bedrijf, gericht op het vinden van een baan. Orion werkt onder meer met Pantar, een SW-bedrijf voor alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, op welke manier dan ook. 'Er is een goede samenwerking met Pantar, maar voordat de Participatiewet van kracht werd, was stagelopen bij Pantar vanzelfsprekender. Er waren stageplekken voor onze leerlingen. Zowel snuffelstages, groepsstages, als individuele leer-werkplekken. Uit de laatste groep nam Pantar vaak de mensen met een WSW-indicatie in dienst. Daarmee was voor een deel van onze leerlingen een soepele overgang van school naar werk gewaarborgd', schetst Termeulen.

Vanaf 2015 was dat afgelopen. Elke stageplek moest worden betaald, want Pantar moest meer eigen inkomsten genereren. Dat resulteerde in een forse verhoging in het bedrag per stagedag. Dat konden en wilden de scholen niet opbrengen en een tijd lang zijn er nauwelijks stages bij het SW-bedrijf geweest. Inmiddels heeft de gemeente Amsterdam de geldstromen anders ingericht, waardoor Pantar de stagekosten weer omlaag kon brengen.

**BESCHUT WERK**

De gemeente Amsterdam heeft een coördinerende functie bij het organiseren van beschut werk, voor mensen uit de kwetsbare groep die heel veel begeleiding op de werkplek nodig hebben. De gemeente meldt op voordracht van de scholen de mensen aan voor een beschut-werkindicatie bij het UWV. Termeulen: 'Het aanvragen van een indicatie is behoorlijk ingewikkeld, met veel papierwerk en documenten die je moet overleggen. Daarbij is het onzeker wat er gebeurt met jongeren die uitvallen bij beschut werk. De gemeente begeleidt hen weer naar een andere baan, maar dat gaat meestal langzaam.

Zij hebben dan geen zekerheid van een vangnet in dagbesteding of Wajong en dreigen met een bijstandsuitkering op de bank te eindigen, mochten ze al recht hebben op een uitkering.'

Sommige leerlingen vallen ook tussen wal en schip, omdat ze te veel begeleiding nodig hebben om beschut werk te kunnen doen, maar dagbesteding ook niet passend is. 'Deze mensen zouden eigenlijk in aanmerking moeten komen voor een Wajong-uitkering, zodat ze nog wel een inkomen hebben. Voor hen is een langjarig stage-ontwikkelingstraject nodig, zodat ze uiteindelijk kunnen werken. Want dat willen ze natuurlijk graag: meedoen in de maatschappij net als ieder ander. Je zou dan rondom hun 27ste verjaardag nog een keer moeten toetsen of ze dan wel een betaalde baan aankunnen.' Van deze meest kwetsbare jongeren wordt nu het meest gevraagd, stelt Termeulen. 'Zij moeten de grootste moeite doen om aan een uitkering en een baan te komen.'

**HET VINDEN VAN BANEN**

Met een paar grote bedrijven in de regio heeft de school afspraken over carouselstages: een groep leerlingen die vier keer een dagje snuffelstage doet bij supermarkten, Schiphol, bouwmarkten of de groensector. 'Ook hebben we met bedrijven afspraken over groepsstages, die leiden tot een certificaat in de sector, bijvoorbeeld techniek, logistiek, schoonmaak, detailhandel, zorg en welzijn of horeca. En we hebben afspraken over individuele leer-werkplekken, die moeten leiden tot banen bij die bedrijven. Op deze manier vinden we voor veel leerlingen een werkplek. Maar wij kunnen geen mensen detacheren of weer terugnemen als het mislukt. Dat deed het SW-bedrijf in het verleden wel, zeker voor de meer kwetsbare leerlingen. Nu biedt de gemeente Amsterdam via de jobcoaches deze achtervang.'

**JONGGEHANDICAPTEN IN DE BIJSTAND**

'Ik hoor schrijnende verhalen van leerlingen die na hun 21ste in de bijstand terechtkomen in plaats van in de Wajong. Ze horen volgens mij niet in de bijstand: een jonggehandicapte heeft ondersteuning en begeleiding nodig, geen sancties, verplichtingen en kortingen. De kostendelersnorm leidt ertoe dat de ouders met

een uitkering hier fors op worden gekort als hun nog thuiswonende zoon of dochter 21 wordt. Als een jongere geen werk heeft en niet naar school kan, zakt zo'n gezin nog dieper in de armoede. Een aantal van onze leerlingen heeft een veel langer ontwikkeltraject nodig om aan het werk te kunnen. Die groep zou baat hebben bij een Wajonguitkering. Deze mensen mag je op hun 20ste nog niet afschrijven als volledig arbeidsongeschikt', zegt Termeulen. Aan die regelgeving

kan de gemeente echter niks doen. 'Dat moet echt met wetgeving worden veranderd.' Termeulen pleit daarom ook voor herinvoering van de Wajong oude stijl, maar dan alleen voor deze groep jongeren met een beperking. Zij hebben niet om hun beperking gevraagd en willen dolgraag gewoon meedoen in de maatschappij, maar daarvoor hebben ze meer tijd nodig. ●

**REGIE EN VERBINDING**

Wim Ludeke, voorzitter van het Landelijk Expertise Centrum Speciaal Onderwijs: 'Bij de begeleiding van leerlingen uit het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs naar werk zien we veel initiatieven en veel partners die van goede wil zijn. Maar wat ontbreekt is regie en verbinding tussen alle betrokken partijen. Als de leerlingen aan een baan zijn geholpen, dan is het heel belangrijk dat de ontwikkeling van de nieuwe medewerker blijvend wordt gestimuleerd. Sociale ontwikkelbedrijven kunnen hierbij een belangrijke rol spelen.'



# EVALUATIE PARTICIPATIEWET

## MINDER KANS OP WERK

In het najaar van 2019 publiceerde het Sociaal en Cultureel planbureau (CPB) de evaluatie van de Participatiewet. Hieruit bleek wat de FNV al eerder had geconstateerd: de Participatiewet is voor mensen met een arbeidsbeperking een verslechtering in plaats van een verbetering.

### WAT GAAT ER MIS VOLGENS HET SCP?

- Voor mensen die op de wachtlijst van de WSW stonden en nu onder de Participatiewet vallen, is de kans op werk sinds de invoering van de Participatiewet en de afsluiting van de Wet sociale werkvoorziening gedaald. Hun uitkeringsafhankelijkheid is groter geworden.
- Voor 18-jarige jonggehandicapten met arbeidsvermogen is de kans op werk sinds de invoering van de Participatiewet toegenomen. We zien een stijging in baankans van 9 procentpunt. Hun inkomenspositie is echter verslechterd. Dat zij vaker aan het werk zijn, weegt niet op tegen het feit dat ze vaak geen recht meer hebben op een uitkering.
- Wat we ook zien is dat de groep werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft, niet groeit.
- Jonggehandicapten en de doelgroep WSW zijn tamelijk kritisch over de meerwaarde van de ondersteuning die zij ontvangen van gemeenten bij het zoeken naar werk. Een minderheid vindt dat de geboden hulp hen motiveerde om werk te zoeken, de kans op werk heeft vergroot en in het algemeen zinvol was.
- De mensen binnen de doelgroep van de Participatiewet voor wie ondersteuning het duurst is, blijven eerder buiten beeld bij gemeenten en werkgevers. Dit ondanks de verplichting voor werkgevers om banen specifiek voor de doelgroep te

creëren en de verplichting voor gemeenten om beschutte werkplekken te realiseren.

- Dit lijkt erop te wijzen dat de mensen met een lage loonwaarde (en dus grote afstand tot de arbeidsmarkt) die voorheen in aanmerking kwamen voor de WSW, geen alternatief instrument uit de Participatiewet aangeboden krijgen. Dat wil zeggen: ze zijn buiten beeld en worden niet geholpen. Dit hangt samen met de problemen die de financieringsstructuur veroorzaakt.
- Hierdoor rijst de vraag of het huidige stelsel voldoende handvatten, prikkels en garanties biedt om ook de meest kwetsbare groepen (mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt, ouderen binnen de doelgroep) de kansen te bieden die beoogd worden.

De FNV heeft in een eerder stadium zelf een evaluatie uitgevoerd op basis van eigen ervaringen en bevindingen van de achterban. De eindconclusie is dat mensen met een arbeidsbeperking door de Participatiewet afhankelijk zijn geworden van gemeenten voor het aan het werk komen en blijven. De helft van hen wacht tevergeefs op werk, blijkt uit de cijfers van het UWV. Speciale zorgen gaan uit naar de groep mensen die niet in aanmerking komt voor beschut werk, maar binnen de doelgroep banenafpraak tot de duurdere groep behoort: met een lage loonwaarde of een hoge

### PARTICIPATIEWET

Bezuiniging €1,7 miljard



Decentralisatie /  
ruime beleidsvrijheid gemeenten



**GROTE GROEP MENSEN  
MET ARBEIDSBEPERKING  
ZONDER WERK**

begeleidingsbehoefte of een combinatie daarvan. Degenen die aan het werk zijn, hebben vaak tijdelijke en kleine contracten.

Het beeld dat uit beide evaluaties naar voren komt is, dat dit alles wordt ingegeven door een te krappe financiering, perverse prikkels, een te grote beleidsvrijheid bij gemeenten en het ontbreken van de benodigde kennis en expertise om mensen

duurzaam naar en tijdens werk te begeleiden. Het goede nieuws is dat dit alles oplosbaar is. Het SCP doet daartoe aanbevelingen en ook de FNV heeft een oplossingsrichting die kan leiden tot betere baankansen voor mensen met een arbeidsbeperking. In de volgende twee hoofdstukken komt dit uitgebreid aan de orde. ●



'Deze operatie begon met een bezuiniging van 1,7 miljard euro. Dan moet je niet verbaasd zijn dat je de moeilijkste gevallen niet kunt helpen.'  
Kim Putters, SCP.

# IN DE STEEK GELATEN



Tessa Keus is 18 jaar, een enthousiaste meid uit Doetinchem, die zich wil ontwikkelen en aan het werk wil. Maar de overgang van haar praktijkschool Prakticon naar een baan is vol hobbels en Tessa krijgt niet de begeleiding en steun die ze nodig heeft om een goed plekje te vinden. Ze wil graag niveau 1 halen op het Graafschap College en dan door naar niveau 2, het kappersvak. Als dat niet lukt, wil ze graag in een winkel werken.

Scholing volgen en werk vinden gaat bij Tessa niet vanzelf. Ze heeft namelijk ADHD en BCD, een bewegingsstoornis. Daarom is extra begeleiding noodzakelijk, maar die heeft ze tot nu toe nauwelijks gekregen. Ze heeft de praktijkschool in Doetinchem gedaan en vanaf haar zestiende in verschillende winkels stage gelopen, met wisselend succes. Een winkel in huishoudelijke artikelen was nogal saai, vooral als ze alleen stond. Voor een schoenenwinkel moest ze op mbo-niveau kunnen werken en dat had ze niet. In een dierenwinkel moest ze dode vissen uit het water halen en vogels voeren, die in haar handen pikten. Van het vegen van de vloer werd ze ziek van het stof.

De laatste stage was bij Elver, de organisatie die dagbesteding verzorgt voor mensen met een verstandelijke beperking. Daar deed ze mee met het maken en gieten van kaarsen en fakkels en mocht ze cliënten begeleiden. Voor een poosje vond ze dat wel leuk, maar het was voor Tessa niet het eindstation. De schoolbegeleider dacht daar anders over. Ze kreeg geen enkele aanmoediging tot scholing of beschut werk of een andere passende baan. Het advies was dagbesteding bij Elver, meer

zat er volgens de school niet in de komende vijf jaar. Ze wil zich ontwikkelen, aan het werk en een eigen inkomen verdienen.

## UITKERING AANVRAGEN

Toen Tessa 18 werd, verviel de kinderbijslag en vroeg ze een uitkering aan. Het bleek een schijntje van 35 euro in de maand, omdat de alimentatie van haar vader op de uitkering in mindering wordt gebracht. En toen ze twee weken met vakantie ging, werd dat ook gekort. De kinderbijslag was meer dan ze nu heeft. De gemeente vindt dat ze zelf werk moet zoeken. De buurtcoach van Buurtplein was na een gesprek van een halfuur al van mening dat Tessa gewoon kon werken. Over beschut werk is niet gesproken en de buurtcoach hielp ook niet met zoeken. De eerste jobcoach verdween na een maand en de volgende liet weer een paar maanden op zich wachten. De organisatie Laborijn, die mensen begeleidt bij het zoeken naar passend werk, beloofde een werkervaringsplaats, maar er kwam geen aanbod.

Tessa heeft die maanden bij elf bedrijven gesolliciteerd. Teleurgesteld over de soms botte afwijzingen zocht ze contact met de FNV, waar een bestuurder samen

met Tessa en haar moeder in de Gelderlander de publiciteit zocht. Op het artikel over de eindeloze zoektocht van Tessa reageerden wel een paar bedrijven in de regio.

## DRIE MAANDEN WERKERVARING

Bij de kringloopwinkel Aktief wist ze een werkervaringsplaats voor maximaal drie maanden te regelen. Leuk werk, maar het was onbetaald en zonder uitzicht op een baan. Dat proefplaatsingen bedoeld zijn om te kijken of een baan mogelijk is, is bij de gemeente blijkbaar onbekend. Begeleiding bij het vinden van een betaalde baan die bij Tessa past, krijgt ze tot nu toe niet en er wordt ook niet gekeken of een beschutte werkplek een optie is. Haar inkomen is verwaarloosbaar, waar moet ze van leven? Ze wordt nu eigenlijk door haar stiefvader onderhouden en kan zich niets permitteren: geen kleren, geen avondje bios of dansen, ze kan geen bijdrage aan de huishoudpot leveren, laat staan zelfstandig gaan wonen. Ze voelt zich als jongere met een arbeidsbeperking ongelofelijk in de steek gelaten. ●



# GOED BEGIN IS HET HALVE WERK

## GROEPSDETACHERING

**Wat komt erbij kijken om mensen met een beperking succesvol aan werk te helpen in een bedrijf? Consulent Heleen Biesta van het SW-bedrijf Werkse! schetst dit aan de hand van een ruim vier jaar lopende detachering van inmiddels twaalf mensen bij een groot warehouse. Ze is sinds 2015 als consulent betrokken, toen de plaatsing van start ging.**

Voor de start heeft Werkse! een gedegen vooronderzoek gedaan. Samen met het warehouse is geanalyseerd welke werkzaamheden geschikt zijn voor de mensen van Werkse!. 'Conclusie was al snel dat er geen bestaande functies pasten bij hun mogelijkheden, maar er konden wel een aantal ondersteunende taken uit worden gelicht: het spiegelen van producten, het opruimen van verpakkingen, het doorverwijzen van klanten en hulp bij de catering', vertelt Biesta. De bestaande functies zijn niet veranderd. 'Goed voor het draagvlak binnen het bedrijf.'

Om alles goed te laten verlopen is gekozen voor een buddiesysteem. In het begin heeft Biesta buddy's en leidinggevendenden geïnformeerd over de beperkingen en hoe ze daarmee kunnen omgaan en ze was vraagbaak voor iedereen. In het begin was ze dagelijks aanwezig. Voorbeeld: een leidinggevende, die in wanhoop vroeg waarom zijn protegé Vincent kwam vertellen dat er karren in de kelder stonden, nadat ze had gevraagd om karren te halen. 'Wat heb je dan precies gevraagd?', vroeg Biesta. 'Eh, ik vroeg: ga even kijken of er nog karren in de kelder staan.' Het betrof iemand met autisme, die alle vragen letterlijk neemt. Biesta adviseerde voortaan te zeggen: 'Haal een paar karren uit de kelder'. Groot voordeel is dat heldere opdrachten tot in de puntjes worden uitgevoerd. Vincent is inmiddels een zeer gewaardeerd medewerker. Dankzij die intensieve investering is er in al die jaren maar één medewerker afgehaakt en werken alle

anderen er nog steeds. Biesta is nu nog maar eens per drie weken aanwezig. 'Iedereen kan altijd bellen met vragen, maar inmiddels gebeurt dat nauwelijks meer.'

### ONTWIKKELING VAN DE ARBEIDSINPASSING

Inmiddels werken er twaalf mensen van Werkse! bij dit bedrijf. De buddy's vinden het leuk en de werknemers van Werkse! voelen zich onderdeel van de bedrijfsafdeling. Ze nemen ook deel aan teambesprekingen, zijn welkom op feestjes en krijgen een kerstpakket. Deze details worden scherp in de gaten gehouden.

De beperkingen van de medewerkers van Werkse! zijn zeer verschillend. Een werknemer is afhankelijk van een rolstoel, er zijn mensen met psychische aandoeningen en verstandelijk beperkten. 'De mensen zijn op een passende plek terechtgekomen, al was dat soms een hele zoektocht.' vertelt Biesta. Bijvoorbeeld Margreet, die op de lampenafdeling werkte, een heel drukke afdeling met veel klantcontacten. Ze vond die contacten leuk, maar raakte toch overprikkeld. Ze heeft het bij de keukens geprobeerd en uiteindelijk is ze op haar eigen verzoek in de bedrijfskantine geplaatst, waar ze helemaal is opgeleefd.

Het bedrijf heeft Marcel in zijn rolstoel gevraagd om in de nieuwe fietsenstalling te werken, samen met een collega zonder arbeidsbeperking. Hij doet dit met veel plezier en adviseert bovendien bij de verbetering van de toegankelijkheid.

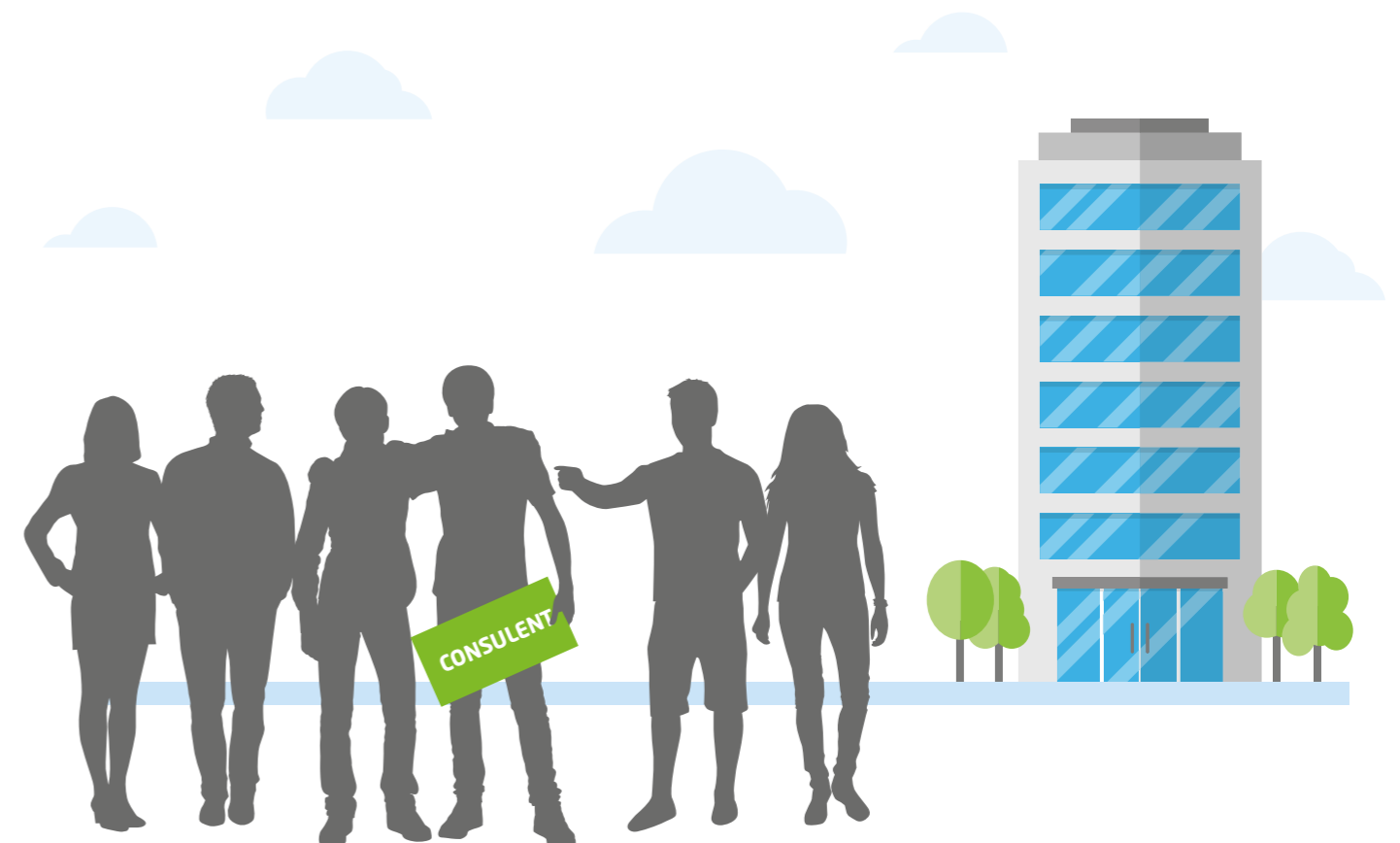
### ARBEIDSVERHOUDINGEN EN FINANCIËN

De eerste groep medewerkers in dit project is in vaste dienst bij Werkse! en wordt gedetacheerd bij het bedrijf. Deze mensen vallen nog onder de WSW. De opbouw van het bestaande personeelsbestand verandert niet en de financiering gaat via een aparte pot van het bedrijf. Hierdoor is geen sprake van verdringing. Het werk van de mensen van Werkse! verlicht het werk van het bestaande personeel, dat daarom graag bereid is om aandacht en tijd te steken in hun collega met een beperking. Marcel, Vincent en Margreet willen graag hun vaste contract houden bij Werkse!, omdat dat zekerheid geeft. Immers, mocht er een kink in de kabel komen, dan kunnen de medewerkers weer terugvallen op Werkse!. Sinds de instroom van de WSW is gestopt, is deze constructie niet meer mogelijk, omdat deze doelgroep nu onder de Participatiewet valt. Daarom heeft Werkse! een nieuwe detachingsconstructie in het leven geroepen. Jonge mensen met een arbeidsbeperking

komen voor zeven maanden in dienst bij Werkse! en worden gedetacheerd, ook bij dit warehouse. Als dat goed gaat, geeft het bedrijf de mensen een tijdelijk contract en krijgt het loonkostensubsidie, afhankelijk van de hoogte van de loonwaarde. De detachingsconstructie is voor het bedrijf veel simpeler. In vaste dienst nemen gebeurt alleen als de werknemer alle taken kan uitvoeren die bij de functie horen, zo luidt het uitgangspunt bij het bedrijf.

### EXPERTISE EN SUCCES

Dit project, dat inmiddels een blijvende constructie is, is mogelijk door de forse investering in de beginfase: takenpakketten maken die toegesneden zijn op de mensen, een buddiesysteem op basis van vrijwilligheid met advisering door Biesta, een simpele financiële constructie die goed met het bedrijf is afgestemd en blijvend advies door Biesta. Een adviesfunctie die dankzij de investering in de beginfase inmiddels weinig tijd kost. ●





# KENNIS EN EXPERTISE VEREIST

## ROL VOOR SOCIALE ONTWIKKELBEDRIJVEN

Geen twee mensen met een arbeidsbeperking zijn gelijk, dus er is veel expertise nodig om hen succesvol naar werk te begeleiden. Het SER-rapport Verkenning sociale infrastructuur kwetsbare groepen binnen de Participatiewet benadrukt het belang van behoud van de bestaande expertise. Maar ook uitbouw van de kennis is belangrijk voor de sociale ontwikkelbedrijven.

Zeker sinds de golf van externe plaatsing via detacheringen, hebben veel SW-bedrijven kennis opgebouwd over het analyseren van werkprocessen in reguliere bedrijven. Dit ten behoeve van de doelgroep. Met behulp van jobcarving en functiecreatie worden takenpakketten ontwikkeld, die de mensen uit de doelgroep kunnen uitvoeren. Dat betreft meestal eenvoudige arbeid, het is vaak werk dat in groepsverband kan gebeuren en is vooral geschikt voor mensen met een verstandelijke beperking. De Universiteit Maastricht heeft praktisch onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om de kennis op dit terrein uit te breiden. Voor mensen met een fysieke beperking is aanpassing van de werkplek, toegankelijkheid, het creëren van pauzemogelijkheden en hulp bij sommige handelingen van belang. Het is vaak niet succesvol als fulltimefuncties ongewijzigd worden opengesteld voor mensen met een beperking. Het hebben van een beperking vraagt immers veel tijd en energie voor het huishouden en de persoonlijke verzorging. Aanpassing van inhoud en omvang van de functie is dan nodig. Voor een goede match is contact van een ontwikkelbedrijf met de HR-afdelingen van bedrijven belangrijk. Zij kennen de bestaande functies en de cultuur van het bedrijf, consulenten van een ontwikkelbedrijf kennen de

mogelijkheden van de persoon. Het voorbeeld van het warenhuis in voorgaande tekst laat zien dat een goede voorbereiding en sterke begeleiding in de beginfase de duurzaamheid van een goeie match bevorderen.

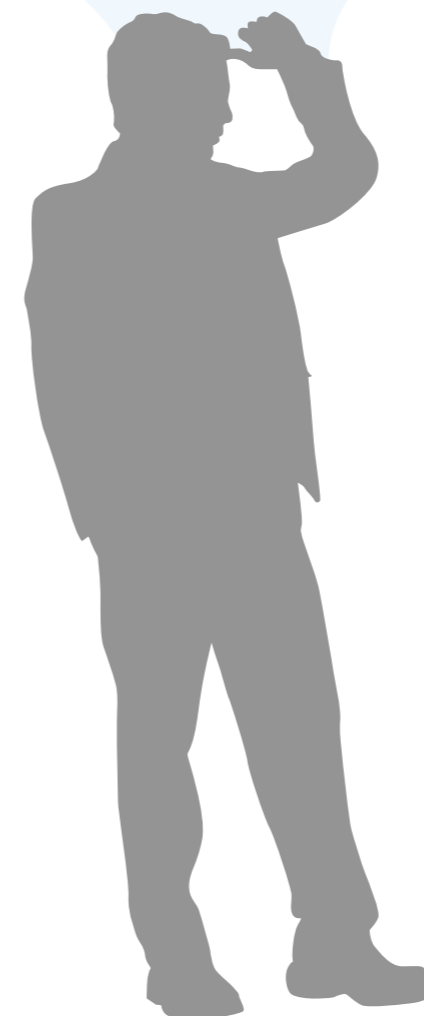
### PSYCHISCHE AANDOENINGEN EN WERK

Het vinden van een passende werkplek voor mensen met een psychische aandoening vereist meer kennisontwikkeling. Maar juist deze kennis is in de arbeidsmarkt zeer beperkt aanwezig, zowel bij werkgevers als helaas ook bij gemeenten, die sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 verantwoordelijk zijn.

Mensen met een psychische aandoening zijn heel kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Dat heeft de toenmalig staatssecretaris ook erkend met de start van het IPS-project, dat voor vijf jaar is gefinancierd. IPS staat voor individuele plaatsing en steun en is een succesvolle methode uit de Verenigde Staten, gericht op het vinden van betaald werk. Deze methode investeert in het achterhalen van de talenten en ambities van de persoon en het zoeken van werk en een omgeving die bij hem of haar past.

Veel mensen met een psychische aandoening zijn gevoelig voor prikkels en andere stressfactoren en

PASSEND WERK  
AANPASSING WERKPLEK  
BEGELEIDING  
COLLEGA'S INFORMEREN



met de inrichting van het werk en de werkomgeving is daar rekening mee te houden, bijvoorbeeld door stiltezones of afgeschermd werkplekken te creëren. Voor deze groep, die vaak wel geschoold is, kan het een bruikbare aanpak zijn om assistent-functies te creëren, dus wel interessante taken, maar niet de eindverantwoordelijkheid.

Veiligheid is voor deze mensen een basiseis. Om die veiligheid te kunnen bieden, is kennis en inzicht nodig bij leidinggevenden en collega's over de aandoening van hun collega. Hierdoor ontstaat begrip en kunnen ze makkelijker omgaan met bijzonder gedrag van bijvoorbeeld mensen met autisme of angststoornissen. Een buddysysteem kan dit versterken.

Kortom: het is mogelijk om ook mensen met een psychische aandoening aan passend werk te helpen. Maar dat vergt wel veel specifieke kennis en expertise, meer dan je kunt verwachten van een individuele werkgever of gemeente. Sociale ontwikkelbedrijven kunnen hierin dan ook een cruciale rol vervullen. Ook daar zal dan wel geïnvesteerd moeten kunnen worden om de al bestaande kennis te vergroten. ●

# STROOMOPWAARTS

## INVESTEREN LOONT

In de aanloop naar het sluiten van de toegang tot de sociale werkvoorziening in 2015 en de komst van de Participatiewet, vond in de regio Rijnmond een unieke fusie plaats: drie gemeentelijke sociale diensten en drie SW-bedrijven gingen op de organisatie Stroomopwaarts MVS. Directeur Desiree Curfs en projectleider Eric van der Westerlaken vertellen bevlogen over hun praktische en resultaatgerichte aanpak.

De gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam besloten participatiebedrijf Stroomopwaarts MVS op te richten, om samen het hoofd te bieden aan de complexe opgave waar ze voor kwamen te staan. Vanaf de start heeft de nieuwe organisatie intensief contact gehad met de colleges en gemeenteraden over de meest kwetsbare doelgroep op de arbeidsmarkt: de inwoners met een arbeidsbeperking. 'Er was unaniem draagvlak om ook nieuwe lichtingen jonggehandicapten die van school komen perspectief te bieden op betaald werk. Eerst via stages en leer-werkplekken maar uiteindelijk die baan', zegt Curfs. 'De wetgeving en daarmee de directe juridische zorgplicht is misschien veranderd, maar de doelgroep is er nog steeds.' De bestaande contacten met speciaal onderwijs werden geïntensiveerd om afspraken te maken over de samenwerking. Via open dagen kregen ouders informatie over de toekomstmogelijkheden. De angst bij gemeenten voor tekorten werd weggenomen door voor te rekenen dat er ook inkomsten ontstaan: door het vragen van marktconforme prijzen voor diensten en producten van het bedrijf; door loonkostensubsidie en begeleidingskosten in te zetten ook bij de SW-bedrijven; door vermindering van uitkeringslasten; en door inkomsten uit detacheringen bij werkgevers. De gemeenteraden kregen bovendien het advies om bij hun afweging ook de kosten en baten van het hele sociale domein te betrekken. Immers: als mensen met een beperking niet worden opgenomen in de maatschappij, hebben ze later veel meer zorg nodig. Ze kunnen de weg kwijtraken, dakloos worden of gebruikt worden door criminelen. Dat leidt voor

gemeenten ook tot kosten. 'De gemeenteraden voelden zich direct verantwoordelijk voor deze doelgroep: de noodzaak iets te doen voor kwetsbare inwoners werd breed gedragen', vertelt Curfs.

### DETACHERING

Vanuit de Participatiewet biedt Stroomopwaarts jonggehandicapten in hun laatste schooljaar of als ze van school komen een interne leer-werkplek aan. 'We gaan dan de werkvaardigheden ontwikkelen, om vervolgens te kijken of ze geschikt zijn voor een externe garantiebaan, of beter op hun plek zijn in beschermt werk. Plaatsing bij een reguliere werkgever



gaat vaak op detachingsbasis. Dat houdt de drempel voor werkgevers laag, er is geen bureaucratie en gedoe met arbeidsvoorwaarden en als de plaatsing niet goed uitpakt, kunnen we voor betrokkene een nieuwe plek zoeken of een pauze inlassen. De gedachte van springplank en vangnet brengen we zoveel mogelijk in praktijk en het leuke is: iedereen doet mee!

### INTEGRALE AANPAK

'Stroomopwaarts hecht veel waarde aan de mogelijkheid tot ontwikkeling van mensen met een beperking. Daarom betrekken we ook dagbesteding bij de aanpak: mensen in de dagbesteding kunnen misschien wel doorgroeien

naar een beschutte plek, of zelfs naar detachering. Andersom kunnen mensen bij terugval misschien baat hebben bij een pauze bij dagbesteding. Mensen van de praktijkschool bieden we het liefst zo snel mogelijk een garantiebaan. Mensen die van het speciaal onderwijs komen, hebben meestal al een meerjarig dossier, waaraan goed valt af te lezen of ze beter kunnen beginnen op een beschutte werkplek.' Als mensen goed functioneren, kan de werkgever ze mogelijk overnemen. 'Maar ook dan blijven we achtervanger. Om uitval te beperken, bieden we werkgever en werknemer duurzame begeleiding. Zorgplicht betekent voor ons dat mensen in zicht blijven', vertelt Curfs.



**OPLEIDING**

De aandacht voor ontwikkeling komt ook tot uiting in het Opleidingshuis van Stroomopwaarts, waar deelnemers via het zogenoemde mbo-praktijkleren vak- en werknemersvaardigheden opdoen. 'Bij toetsing door de werkgever levert dit een mbo-praktijkverklaring op. Zo is er een opleiding horeca, waarbij deelnemers tijdens de stage worden getoetst op een aantal vooraf vastgelegde elementen. Halen ze de toets, dan kunnen ze met werkgevers deelnemen aan matchingsessies voor functie in de horeca', zegt Van der Westerlaken. Wel blijft de invalshoek lokaal: gemeenten blijven eindverantwoordelijk voor hun eigen inwoners en kennen de bedrijven die mensen willen opnemen goed. 'We zien dat korte afstand belangrijk is: grote, bovenregionale netwerken spreken minder tot de verbeelding.'

**NIEUWE ONTWIKKELINGEN**

De schaalgrootte van Stroomopwaarts heeft als voordeel dat er meer innovatieve investeringen mogelijk zijn. Curfs: 'We kunnen bijzondere deskundigheid aantrekken of ontwikkelen. De expertise die vroeger vooral gericht was op mensen met een verstandelijke en een fysieke beperking, kunnen we nu verbreden naar mensen met psychische aandoeningen. Dat is een moeilijke, groeiende groep, waarbij de handicap minder zichtbaar is. De gunfactor voor mensen met een verstandelijke en fysieke beperking is groter en bedrijven weten minder over psychische aandoeningen. We zoeken daarom ook naar een grote variatie van werksoorten, zodat de kans op een match van iemand met een bijzonder profiel toeneemt. Daarvoor moeten we steeds meer kennis over de bedrijfsprocessen opdoen en arbeidsdeskundigen inzetten voor adviezen en training van leidinggevenden.'

**ASSESSMENT**

In het Opleidingshuis biedt Stroomopwaarts voor een bredere groep werknemers-assessments. Van der Westerlaken: 'Dit gebruiken we vooral bij mensen die al langere tijd een uitkering hebben, bijvoorbeeld de Wajongers, of mensen die een uitkering komen aanvragen. Hiermee krijgen we in beeld wat er nodig is en kunnen we een concreet beroepstraject opzetten.'

Bijvoorbeeld bij ons huidige metaalproject: mensen kunnen intern of extern een opleiding volgen van drie tot zes maanden voor de basisvaardigheden en -technieken. Maximaal één maand proefplaatsing, daarna koppeling van betaald werk en opleiding, na drie of uiterlijk zes maanden volgt een toetsing.' Gezien de tekorten in de techniek is de kans op werk binnen dit project heel groot. De twee hopen dat dit idee landelijk navolging krijgt, met een langetermijnstrategie en een investering. Met alle tekorten op de arbeidsmarkt moet dat een succes kunnen worden.

**BETAALD WERK**

Curfs: 'Doel van Stroomopwaarts is dat mensen die aan de kant staan, al dat niet met een beperking, passend werk krijgen op de juiste plek. Werk en opleiding combineren we, maar waar gewerkt wordt, wordt betaald. Alleen een proefplaatsing van een maand is mogelijk. Ook als we mensen uit de bijstand een paar maanden de gelegenheid geven bij ons te werken, bijvoorbeeld in de zomer, dan krijgen ze gewoon een loon uitbetaald. Voor onze eigen medewerkers gaan we nu uit van de ABU-cao, omdat er voor de werknemers met een beperking vanaf 2015 nog geen landelijke cao is. Maar het zou goed zijn als die er wel kwam. Nu zijn alle gemeenten het wiel aan het uitvinden en uiteindelijk willen we het gewoon geregeld hebben.'

'Ik begrijp wel waarom gemeenten huiverig zijn na de bezuinigingsslag van 2015. Maar ik geloof dat investeren in mensen altijd economisch verstandiger is, want dan kunnen ze meedoen en een eigen inkomen terugverdienen. Daarbij is wel een goede publieke infrastructuur nodig. Dat hebben de colleges en gemeenteraden in onze gemeenten destijds al goed gezien. Dat voorbeeld verdient navolging', besluit Curfs. ●

# AAN DE SLAG MET INNOVATIEVE HULPMIDDELEN

## MEER KANS OP WERK

**Bij mensen met een arbeidsbeperking kunnen technische hulpmiddelen een belangrijke rol spelen bij de mogelijkheden om met passend werk aan de slag te gaan. Als projectleider bij Cedris, de vereniging voor de inclusieve arbeidsmarkt, waar de SW-bedrijven lid van zijn, is Leendert Bos sinds 2017 op zoek naar dergelijke innovatieve hulpmiddelen. Ze staan vaak nog in de kinderschoenen, maar beloven veel voor de toekomst, luidt zijn boodschap.**

Volgens Leendert Bos zijn innovatieve hulpmiddelen inzetbaar voor mensen met verstandelijke, maar zeker ook met fysieke en psychische beperkingen. Op deze drie terreinen gebeurt er heel veel. 'Cedris werkt met TNO en SBCM samen in KIT, de Kennisalliantie Inclusie en Technologie en heeft meerdere pilots lopen. Als ze succesvol zijn, kunnen ook andere bedrijven hiermee aan de slag.' De nieuwe technologie biedt mensen met een beperking nieuwe kansen, stelt Bos. 'Voorbeeld: een computergestuurde bionische arm, die zware of juist supernauwkeurige handelingen kan overnemen, stelt mensen met weinig kracht of een beperkte fijne motoriek in staat om een heel product te maken.' Voor SW-bedrijven gericht op mensen met een arbeidsbeperking, is het volgens Bos belangrijk om kennis te hebben van dit soort ontwikkelingen, ook bij plaatsingen bij reguliere bedrijven.

Er bestaat natuurlijk huiver voor robots, virtuele technieken, computergestuurde apparatuur. Waar blijft de menselijke maat, de aandacht, de empathie? Bos kent de bezwaren. 'Maar iedereen die op onderzoek uitgaat wordt enthousiast, zeker ook de mensen waar het om gaat.'

**PSYCHISCHE BEPERKINGEN**

TNO verkent een apparaat dat op het lichaam de stresslevels kan meten, gekoppeld aan de activiteiten van de persoon, zodat hij of zij kan aflezen welke onderdelen van het werk de meeste stress geven. Bos: 'Bij autisme, maar ook bij borderline of andere psychische kwetsbaarheden kan dit inzicht geven in wat er aan het werk moet veranderen om die stress te verminderen.'

Een andere tak van sport vormen de verschillende vormen van virtual reality. Mensen met een angststoornis kunnen bijvoorbeeld virtueel, in stapjes en in een veilige omgeving oefenen met de dingen waar ze bang voor zijn: angst om de straat op te gaan, contact met mensen te maken, om te vragen om hulp bij het werk. Smart e-coaching heet dit. TNO brengt deze kennis hierover in bij de Kennisalliantie.

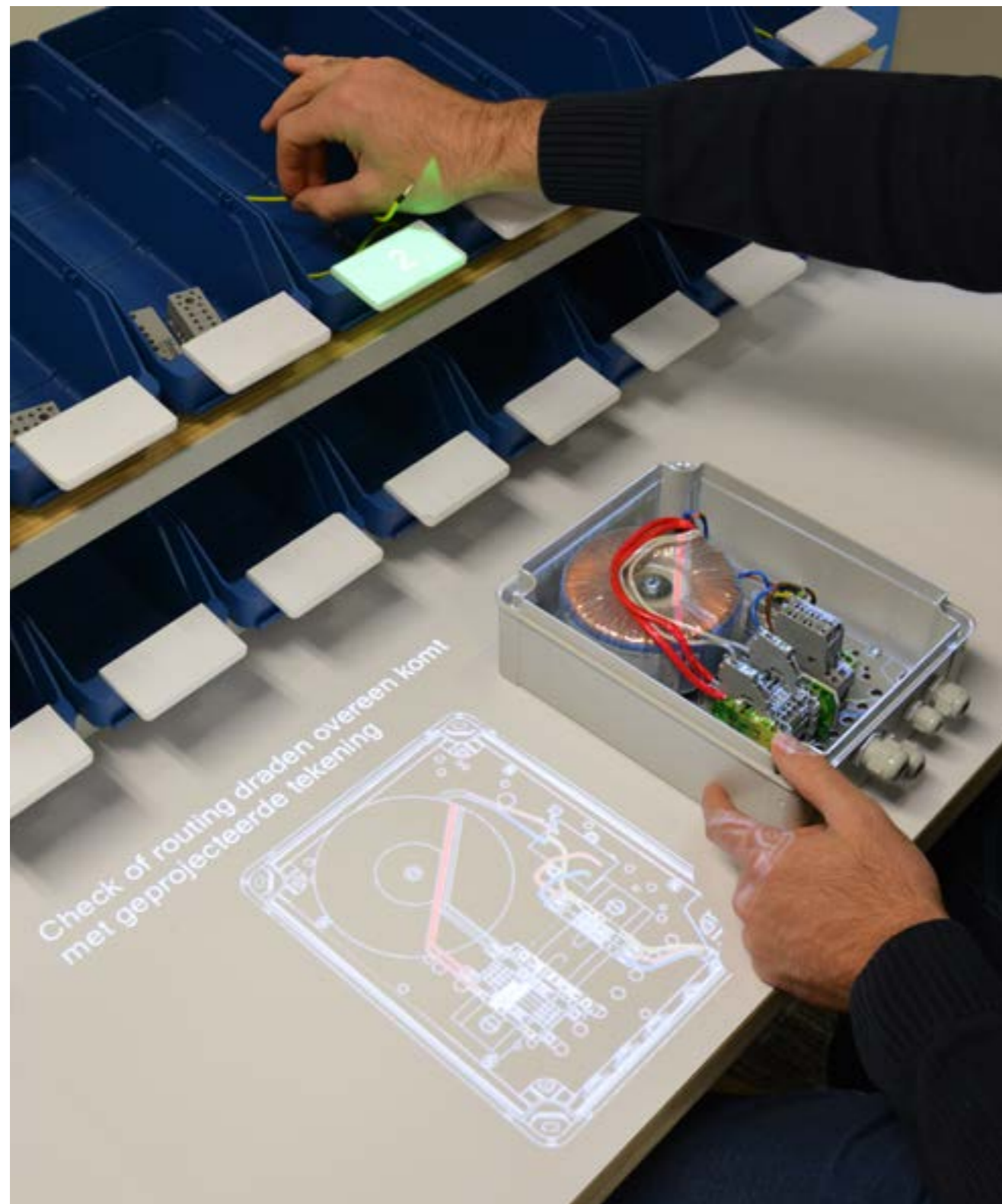
**VERSTANDELIJKE BEPERKINGEN**

Een van de technieken om mensen met een verstandelijke beperking te ondersteunen, is het gebruik van een beamer, die instructies op het werkblad van de werknemer projecteert. Bos: 'Doordat mensen de opeenvolgende stappen van een productieproces zien, kunnen ze een heel



product maken, waar ze eerder alleen een paar schroefjes konden indraaien. De werknemers vinden deze techniek heel leuk en het maken van bijvoorbeeld een hele Maxi-Cosi geeft meer bevrediging dan het toevoegen van slechts een onderdeel.'

Verassend is dat door de herhaling mensen steeds vaker delen van de productie zonder instructie kunnen uitvoeren. Soms konden mensen na een periode het hele product zelfstandig in elkaar zetten. Een andere techniek is serious gaming: een manier om



vaardigheden aan te leren via een spel, met punten en belonen, zoals dat gaat bij een spel. 'Het stimuleert het leren enorm.' Een heel interessante ontwikkeling is ook de instructiebril, de hololens. Deze is vooral bedoeld voor mensen die niet kunnen onthouden welke werkzaamheden en handelingen ze in welke volgorde moeten doen. 'Doordat de bril overal mee naartoe kan, is deze ook geschikt voor bijvoorbeeld in de zorg of de horeca. Met zo'n bril kunnen mensen aanwijzingen krijgen wat de situatie aan handelingen vraagt.' Deze techniek is nog wel in de beginfase.

### FYSIEKE BEPERKINGEN

Voor mensen met een fysieke beperking is de ontwikkeling van exoskeletten belangrijk, die een zwakke rug, been, arm of gewricht kunnen ondersteunen. 'Maar ook verstandelijk beperkte mensen hebben vaak last van vroegtijdige slijtage bij zwaar buitenwerk of repeterende handelingen', aldus Bos. Ook cobots zijn interessant: bijvoorbeeld de eerdergenoemde bionische arm, die een stapje van het productieproces kan overnemen. Op het gebied van gezichts- en gehoorbeperkingen gaan de ontwikkelingen stug door. De combinatie van computers en braille maakt de wereld van mail en internet voor blinden steeds meer bereikbaar. Evenals de vertalingen van spraak naar teksten voor slechthorenden.

### SOCIALE ONTWIKKELBEDRIJVEN

'Het is maar een kijkje in de keuken en er gebeurt nog veel meer', vat Bos samen. 'Belangrijker is te beseffen dat technische ontwikkelingen gewoon doorgaan, vooral in de wereld van valide arbeid. De kunst is om techbedrijven te stimuleren deze aan te passen aan mensen met een beperking en ook voor hen in te zetten. Meer leervermogen, interessanter werk, ondersteuning en verlichting van het werk, betere productie en meer werkplezier. Voor moderne sociale ontwikkelbedrijven, die passend en renderend werk willen organiseren voor de mensen, hoort dit er echt bij.'

### BELANGRIJKE PARTIJEN

Inmiddels wordt ook gewerkt aan een netwerk van organisaties, die kennis kunnen bundelen en delen, om zo meer mogelijkheden te creëren voor mensen met een beperking. En op zoek te gaan naar investeringsmogelijkheden: er is nu geld voor pilots, maar daadwerkelijke implementatie van de technieken op de werkvloer kan een serieuze startinvestering vergen. Een eerste instructiebeamer kost al gauw zo'n 20.000 euro, al lopen de kosten daarna waarschijnlijk wel terug. Bos: 'Maar uiteindelijk zijn de opbrengsten ook hoog. Wie wat betaalt, is nog wel een zoektocht. Het investeringsfonds van Wiebes?' ●



# DROMEN VAN TECHNIEK

Christina Foederer is een blijmoedige jonge vrouw, 22 lentes jong. Ze heeft sprekende ogen en een vrolijke lach. We spreken met haar over haar geschiedenis, haar werk en haar dromen en wensen voor de toekomst. Ze heeft het geluk dat haar SW-bedrijf haar helpt bij werk en scholing.

Christina woont nog bij haar ouders en heeft een zus en een broer. De laatste is al getrouwd, maar ze is nog geen tante. Christina heeft tot haar zeventiende op de praktijkschool Atrium in Zoetermeer gezeten. Daar blonk ze uit in de technische vakken: ze vond bijvoorbeeld solderen leuk en gereedschapskunde. Ze herinnert zich nog een werkstuk bij houtbewerking, een brug die helemaal beweegbaar was. Toch wilde ze na school eerst iets met dieren gaan doen. Toen ze dat een keer aan een FNV-bestuurder vertelde, regelde zij een werkbezoek bij Avifauna. Dat was hartstikke leuk, maar daar werd het haar duidelijk dat je voor werken met dieren al gauw een hbo-diploma nodig hebt. Dat was wel wat te hoog gegrepen.

## WERK EN ONTWIKKELING

Op haar zeventiende kwam ze te werken bij een supermarkt. Dat ging heel goed, tot er een nieuwe manager kwam, die geen rekening wilde houden met haar beperking. Het afscheid van haar collega's was hartverwarmend: iedereen vond het

heel jammer dat ze moest gaan. Vlak voor haar achttiende meldde ze zich bij het SW-bedrijf DSW in Zoetermeer, waar ze een beschutte werkplek kreeg en inpakwerk ging doen. Ze had fijne collega's en de sfeer was goed. Toen het inpakwerk deels werd overgenomen door een machine, bloeide Christina vooral op als deze vastliep, want dan kon ze de storing verhelpen. Dat mocht zij als enige, omdat ze de werking ervan snapte. Zo ontdekte ze dat ze techniek nog steeds leuk vond. Omdat ze er meer mee wilde, vroeg ze haar leidinggevende om iets in deze richting voor haar te zoeken. Toen dat na twee jaar nog niets had opgeleverd, stapte Christina naar de directeur. Die was hierdoor verrast en wees haar op het initiatief van de Atlas Academy, een leer-werkplek voor toekomstig fietsmakers. Zodra de opleiding van start ging, zou ze mogen beginnen.

## OPLEIDING

Sinds juni 2019 volgt ze een éénjarige mbo-opleiding bij mboRijnland, met een dag in de

week stage bij de Atlas Academy, waar ze tweedehands fietsen repareert voor de verkoop. Ze blijft in dienst van DSW voor 24 uur in de week, waarvan één dag scholing. Van de groep van vijftien leerlingen is zij de enige vrouw en dat vindt ze eigenlijk best stoer. De begeleiding maakt haar complimenten, omdat ze rustig en gefocust is en niet zo opschept als de jongens. Het praktische deel van het examen op de Atlas Academy bestaat uit het in één uur in elkaar zetten van een fiets. Christina vertrouwt erop dat ze het gaat halen. Na het diploma mbo-1 voor assistent-fietsenmaker ze wil door voor het diploma mbo-2, fietsenmaker. En als dat lukt ook mbo-3 voor bedrijfsleider. Ze wil zich zoveel mogelijk ontwikkelen.

## DROMEN VOOR DE TOEKOMST

Het liefst zou ze zelf een fietsen-reparatiewerkplaats beginnen. 'Stapje voor stapje, Christina, eerst je diploma halen', waarschuwt haar moeder. Werken als fietsenmaker, voor en met mensen werken, dat

lijkt haar helemaal te gek. Niet in een fietsenstalling. 'Veel te saai', zegt ze. In de supermarkt vond ze het contact met de klanten het leukst. Techniek en het werken met mensen, dat is belangrijk voor haar. 'En waardering natuurlijk', zegt ze over de complimenten over haar technisch inzicht. Ze kan altijd goed opschieten met collega's. Sinds twee jaar heeft Christina een vriend, ontmoet bij DSW: liefde op de werkvloer. Ze zag hem buiten staan, maakte een praatje en de vonk sloeg direct over. Christina vertelt het lachend. Ze is in het weekend veel bij hem, maar zijn appartement is te klein voor twee personen. Dit jaar gaan ze voor het eerst samen op vakantie. Ze denken wel aan samenwonen. Het liefst kopen ze een huis, maar dat is in het westen veel te duur. In haar dromen

begint ze in Brabant een bedrijfje en koopt ze een huis. Maar DSW geeft haar zekerheid. Sinds duidelijk is geworden dat 32 uur in de week voor haar fysiek te zwaar is, heeft ze een vast contract voor 24 uur op een beschutte werkplek. Met de schooldag erbij gaat dat net. Het SW-bedrijf heeft beloofd dat ze haar vaste contract houdt. Dat is haar veel waard en ze vertrouwt erop dat het bedrijf zijn belofte nakomt. ●



# RECHT OP WERK

## SPRINGPLANK EN VANGNET

**Nu duidelijk is wat er mis is, maar ook wat er mogelijk is, is het tijd om te komen tot een oplossing. Nu vallen veel te veel mensen met een arbeidsbeperking tussen wal en schip. De vraag is hoe dat te voorkomen is.**

De oplossing is volgens de FNV een recht op ondersteuning en begeleiding naar en tijdens werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat recht moet ervoor zorgen dat er meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Om dat recht te kunnen verzilveren, zouden mensen toegang moeten krijgen tot sociale ontwikkelbedrijven. Deze bedrijven hebben als enige opdracht het aan het werk helpen en houden van mensen met een arbeidsbeperking. Ze zijn een middel om het doel van duurzame inclusieve werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren.

### INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT ALS UITGANGSPUNT: SPRINGPLANK

Het sociaal ontwikkelbedrijf begeleidt mensen met een arbeidsbeperking naar en tijdens betaald werk. Uitgangspunt is daarbij regulier werk, dus bij een gewone werkgever. Het gros van de mensen dat via het sociaal ontwikkelbedrijf werkt, doet dit bij een dergelijke werkgever. Dat wil zeggen dat zij dankzij bemiddeling van het sociaal ontwikkelbedrijf een dienstverband hebben met een reguliere werkgever of dat zij via het sociaal ontwikkelbedrijf bij zo'n werkgever zijn gedetacheerd. Dat kan zowel individueel als in een groep. Voor wie werken bij een reguliere werkgever niet passend is, is in of via het sociaal ontwikkelbedrijf betaald werk onder beschutte omstandigheden en met permanente begeleiding beschikbaar.

### PASSEND EN DUS DUURZAAM

Uitgangspunt is een baan die past bij de mogelijkheden en onmogelijkheden van de werknemer. Om te kunnen vaststellen welke baan passend kan zijn, heeft het

sociaal ontwikkelbedrijf experts in dienst met kennis van zowel de doelgroep als de arbeidsmarkt. Ook is er een uitgebreid werkgeversnetwerk en expertise op het gebied van het vinden of creëren van de juiste banen. Er is sprake van maatwerk, zowel voor de werknemer als voor de werkgever.

Een ander belangrijk onderdeel is de begeleiding tijdens werk. Deze wordt gedaan door jobcoaches van het sociaal ontwikkelbedrijf. Dat is in het begin intensief en gaandeweg minder, afhankelijk van wat er nodig is. Doel van de begeleiding is het zorgen dat de werknemer niet uitvalt. De jobcoach houdt het lijntje met de werknemer en de werkgever en kan dus ook tijdig ingrijpen om bij te sturen.

### VANGNET

Als een baan bij een reguliere werkgever ophoudt of ondanks de zorgvuldige match toch niet (meer) passend blijkt, fungeert het sociaal ontwikkelbedrijf als vangnet. De werknemer keert tijdelijk terug in het sociaal ontwikkelbedrijf, totdat er een nieuwe passende baan is gevonden bij een reguliere werkgever. Ook tijdens de vangnetperiode is er sprake van werk dat past bij de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer. Tegelijkertijd blijft de blik naar buiten gericht om een insluitingseffect te voorkomen.

### ONTWIKKELING

Een belangrijk onderdeel van het sociaal ontwikkelbedrijf is ontwikkeling. Er zijn voldoende middelen en werksoorten beschikbaar om te groeien, intern en extern. De begeleiding, het vangnet en de focus op een goede match zorgen ervoor dat werkzoekenden en werknemers op een veilige manier stappen kunnen zetten. Zij kunnen zich naar eigen wens en in hun eigen tempo ontwikkelen.

### VAN SCHOOL NAAR WERK, ALS EEN DOORLOPENDE LIJN

Leerlingen van VSO/PRO, maar ook jongeren die via passend onderwijs van school komen, of die in de studietijd een arbeidsbeperking hebben opgelopen, verdienen een goede overgang naar passend werk. Dat betekent dat zij via het sociaal ontwikkelbedrijf de nodige scholing en training kunnen krijgen, zoveel mogelijk door de inzet van leer-werkplekken, dus een combinatie van school en werk.

Tegenover de beleidsvrijheid van gemeenten wordt een recht voor de werkzoekende gezet. Dat vergt, behalve sociale infrastructuur en expertise, voldoende middelen. Over de financiering daarvan verderop in dit boek meer. ●





# HET SOCIAAL ONTWIKKELBEDRIJF NAAR EEN LANDELIJK NETWERK

Hoewel de FNV-term sociaal ontwikkelbedrijf inmiddels door velen is overgenomen, bestaan deze nog niet in de vorm zoals de FNV voor ogen heeft. Het gaat om een ambitie. Om die te realiseren, is het van belang dat de bestaande kennis en infrastructuur van de sociale werkvoorziening behouden blijft en wordt ingezet voor de brede doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking onder de Participatiewet.

Er moet een landelijk dekkend netwerk komen van brede sociale ontwikkelbedrijven, die gebruikmaken van de kennis en expertise van de bestaande sociale werkvoorziening. Om de grote diversiteit van werknemers en werkzoekenden te voorzien van passend werk en ontwikkeling, zijn verschillende werkvormen nodig: begeleiding naar extern in dienst; extern individueel gedetacheerd; extern in een groep gedetacheerd; intern individueel; of intern in een groep. Die verschillende vormen zijn overigens niet alleen van belang voor het realiseren van passend werk, maar ook voor het ontzorgen van werkgevers die zich wel openstellen voor werkzoekenden met een beperking, maar deze mensen niet of nog niet zelf in dienst willen nemen. Daarnaast zijn ook verschillende werksoorten nodig. Zij moeten variëteit bieden in onder andere moeilijkheidsgraad, kennisniveau, behendigheidsniveau, tempo, repeterend of afwisselend werk, mate van zelfstandigheid, frequentie en niveau van contact met anderen en fysieke belasting. Die werksoorten kunnen zowel in het sociaal ontwikkelbedrijf worden gerealiseerd als bij andere bedrijven.

## GEEN WERKEN ZONDER LOON

Mensen die werken in of via een sociaal ontwikkelbedrijf, hebben een dienstverband met bijbehorende fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. In het sociaal ontwikkelbedrijf zoals FNV dat voor ogen

heeft, is geen plaats voor werken zonder loon, oftewel werken met behoud van uitkering. Helaas gebeurt dat nog wel, zowel buiten als binnen de huidige SW-bedrijven. En bovendien is er ondanks vele acties van de FNV nog altijd geen cao geregeld voor mensen in het nieuwe beschutte werk en werknemers die gedetacheerd zijn naar externe werkgevers. 'Veel gemeenten laten bijstandsgerechtigden tijdelijk in hun SW-bedrijf werken zonder loon', constateert Maaïke Zorgman, FNV-bestuurder uitkeringsgerechtigden. 'Werknemers van SW-bedrijven vertellen dat hun werk is overgenomen door mensen die sneller konden werken. Zij werden opzij geschoven en voelden zich vernederd, terecht. Zo zie je dat werken zonder loon niet alleen onrechtvaardig is voor mensen in de bijstand, maar dat het ook voor werknemers met een arbeidsbeperking heel negatief uitpakt. Zo moet het dus niet.'

## BEDRIJFSVORM

De FNV is ervan overtuigd dat de functionaliteiten die nodig zijn voor het duurzaam naar en tijdens werk begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking elkaar in samenhang versterken. Om die reden is de bedrijfsvorm het beste geschikt: het sociaal ontwikkelbedrijf. Dat is de plek waar alles samenkomt: kennis van de doelgroep, kennis van de diverse soorten beperkingen, kennis van werksoorten, het creëren van werk op maat, de matching, de begeleiding, het werkgeversnetwerk, het werkgeverschap, de



detacheringsfaciliteit, de infrastructuur voor leren en werken en het vangnet. De FNV gaat daarbij uit van een bedrijf dat doelmatig (werkgelegenheid) opereert en slim samenwerkt met andere bedrijven. De interne werksoorten beperken zich tot het aantal dat nodig is voor passend beschut werk, ontwikkeling en het vangnet. Alle andere werksoorten bevinden zich bij reguliere werkgevers. Dat vergt ondernemerschap, bij uitstek aanwezig in de bedrijfsvorm.

## INSTROOM, DOORSTROOM EN UITSTROOM

Een van de kritiekpunten op de sociale werkvoorziening van voor 2015 was het onbedoelde insluitingseffect. Werknemers werden uit commerciële overwegingen soms te lang in het bedrijf gehouden, wat hun ontwikkeling belemmerde. In het sociaal ontwikkelbedrijf is het juist van belang dat iedereen op de juiste plek zit: in opleiding, intern of extern aan de slag. De doorlopende nieuwe instroom vanuit de gemeenten is een positieve prikkel voor doorstroom in de werksoorten en dus ontwikkeling. De instroom bestaat uit mensen met een indicatie beschut werk en mensen met een indicatie banenafpraak, die hulp nodig hebben bij het vinden en houden van een baan. Dat kunnen zowel jongeren zijn die net van het

praktijkonderwijs of speciaal onderwijs komen, maar ook mensen die op latere leeftijd tot de doelgroep zijn gaan behoren. De doorstroom kan zowel binnen als tussen de werksoorten plaatsvinden. Uitgangspunt is ook doorstroom en uitstroom in de werkvormen: van beschut naar werken in een groep bij een externe opdrachtgever en van werken in een groep bij een externe opdrachtgever naar individueel aan de slag bij een reguliere werkgever, daar in dienst of via een detachering. Als het sociaal ontwikkelbedrijf op deze manier wordt gerealiseerd, kan het onderscheid tussen de indicatie beschut en de indicatie banenafpraak mogelijk vervallen, zodat er meer maatwerk mogelijk is.

## GEMEENTEN

Gemeenten kunnen zowel eigenaar als opdrachtgever zijn van een sociaal ontwikkelbedrijf, individueel of samen met andere gemeenten. Dat is afhankelijk van de lokale situatie en voorkeuren. Belangrijk is dat de keus valt op een vorm die continuïteit biedt. Onnodig veel van de waardevolle en met publiek geld opgebouwde sociale infrastructuur is al afgebroken door kortetermijndenken van lokale overheden. De oplossing is juist investeren, samenwerken en doorontwikkelen. ●

# FINANCIËLE ONDERBOUWING

## HOGE MAATSCHAPPELIJKE BATEN

Recht op ondersteuning en begeleiding via sociale ontwikkelbedrijven is nodig om veel meer mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan passend werk te helpen. Om hen een springplank naar zo regulier mogelijk werk te bieden, maar ook een vangnet voor als dat even nodig is. De FNV is ervan overtuigd dat alleen op deze manier duurzame, inclusieve werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking kan worden gerealiseerd.

De vraag is of een recht op ondersteuning en begeleiding via sociale ontwikkelbedrijven financieel haalbaar is. Kijkend naar de huidige budgetten waarmee gemeenten zowel de Participatiewet als de Wet Sociale Werkvoorziening moeten uitvoeren, is het antwoord eenvoudig: nee, dat gaat niet lukken. Zoals voorspeld heeft de bezuiniging van 1,7 miljard op de sociale werkvoorziening en Wajong door het kabinet Rutte II diepe gaten geslagen. Gemeenten hebben simpelweg niet genoeg geld om iedereen die kan en wil werken te begeleiden naar een baan. Bovendien hebben de te krappe budgetten geleid tot enorme bezuinigingen op de sociale werkvoorziening, waar juist de infrastructuur, kennis en ervaring aanwezig is om mensen met een beperking te begeleiden naar en tijdens werk. En de gedachte dat het bedrijfsleven dit wel even zou opvangen, door mensen die voorheen toegang hadden tot de sociale werkvoorziening allemaal zelf in dienst te nemen, is naïef gebleken.

Maar wat is er financieel dan wel nodig om recht op ondersteuning via sociale ontwikkelbedrijven mogelijk te maken? Die vraag heeft de FNV voorgelegd aan adviseur Robert Capel, erkend autoriteit op het gebied van financiën van de WSW en de Participatiewet.

### VIJF WERKVORMEN

Om de vraag wat het gaat kosten te kunnen beantwoorden, heeft Robert Capel eerst op een rij gezet welke typen werkvormen, of vormen van dienstverlening er nodig zijn binnen een sociaal ontwikkelbedrijf. Dat zijn:

- Directe plaatsingen bij reguliere werkgevers
- Individuele detacheringen bij reguliere werkgevers
- Extern groepsgewijs werken bij private opdrachtgevers
- Extern groepsgewijs werken bij publieke opdrachtgevers
- Intern werk

Het vergt natuurlijk het een en ander om deze vijf vormen goed te kunnen regelen, de organisatorische randvoorwaarden. Het voert hier te ver alles te noemen, maar denk aan een goede intake, observatie en begeleiding, een goed regionaal werkgeversnetwerk, het organiseren van leren en ontwikkelen, of aan het direct werk beschikbaar hebben als vangnet.

### WAT IS ER NU BESCHIKBAAR?

Vervolgens is Robert Capel nagegaan wat er nu aan geld beschikbaar is. De gedachte bij de start van de Participatiewet was dat mensen óf aan de slag kunnen in dienst van een reguliere werkgever, of dat er voor

hen nieuw beschut werk moet worden georganiseerd. De begeleidingskosten ingeval van plaatsing bij reguliere werkgevers heeft de Rijksoverheid vastgesteld op € 4.000 per jaar per werknemer en voor beschut werk op € 8.500. Met een inschatting dat er twee keer zoveel mensen regulier zouden gaan werken dan beschut, leidde dat tot een gemiddeld budget voor begeleiding van € 5.500.

### HOEVEEL IS ER NODIG?

Nu kan gekeken worden wat er per werksoort in een sociaal ontwikkelbedrijf nodig is. Dan blijkt dat de huidige € 5.500 alleen toereikend is in de situatie van directe plaatsing bij een werkgever. In alle andere gevallen komen gemeenten fors tekort. Voor detacheringen en groepsgewijs tewerkstellen bij een externe werkgever is per werknemer per jaar € 8.000 nodig, voor intern (beschut) werk € 11.000. Aan de hand

van een inschatting met drie scenario's van de verdeling van mensen over die vijf verschillende werkvormen, komt Robert Capel aan een begeleidingsbudget dat wél toereikend is van gemiddeld € 7500. Daarnaast is net als nu natuurlijk ook compensatie voor het verstrekken van loonkostensubsidie nodig.

Recht op ondersteuning en werk voor mensen met een arbeidsbeperking via toegang tot sociale ontwikkelbedrijven is dus haalbaar, als we als samenleving bereid zijn om per werkzoekende € 2.000 meer te betalen (€ 7.500 minus € 5.500). Natuurlijk moet je dit vermenigvuldigen met het aantal mensen dat dit recht krijgt. En dat aantal zal door het geven van een individueel recht behoorlijk toenemen. Maar dat is nu juist de bedoeling, er moeten immers veel meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk geholpen en gehouden worden.



**ARBEIDSVORWAARDEN**

Bij deze berekening is tot nu toe nog geen rekening gehouden met kosten voor arbeidsvoorwaarden. En ook dat is voor de FNV uiteraard heel belangrijk: zoals eerder gezegd horen bij een sociaal ontwikkelbedrijf fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. Werknemers onder de Participatiewet die in dienst zijn bij een reguliere werkgever ontvangen het loon, pensioen en andere arbeidsvoorwaarden, zoals geregeld in de cao van die werkgever. Maar voor werknemers in het nieuwe beschutte werk en voor mensen die via de SW-infrastructuur zijn gedetacheerd naar externe werkgevers, is er nog steeds niets geregeld. Zij verdienen meestal niet meer dan het minimumloon, bouwen geen pensioen op en moeten soms zelf hun reiskosten betalen.

Een lichtpuntje is dat er na vele FNV-acties eind 2019 ruimte is gekomen bij de VNG om afspraken te gaan maken over de arbeidsvoorwaarden van deze groep. Dat betekent dat er nu eindelijk een landelijke cao kan komen. Ook dat kost uiteraard geld, ten opzichte van de uiterst karige arbeidsvoorwaarden van nu. Overigens heeft de Wet Arbeidsmarkt in Balans hier vanaf 1 januari 2020 voor een deel van de werknemers ook al verandering in gebracht, omdat in situaties van payroll de cao van de inlenende werkgever geldt. Desondanks zal een cao voor deze werknemers meerkosten met zich meebrengen. Robert Capel zit natuurlijk niet aan de onderhandelingstafel, maar komt op basis van een paar scenario's tot een ruwe schatting van € 1.000 tot € 3.000 aan meerkosten, boven op de extra € 2.000 voor het begeleidingsbudget.

**EEN TOEKOMSTBESTENDIGE FINANCIERING**

Het komen tot een meer inclusieve arbeidsmarkt is overigens nog verder te stimuleren door het huidige financiële systeem waarmee gemeenten te maken hebben op de schop te nemen. In de huidige complexe structuur van de verschillende budgetten zit onvoldoende stimulans voor gemeenten om volop in te zetten op werk in plaats van bijstand. Robert Capel doet in zijn advies aan de FNV verschillende aanbevelingen voor een toekomstbestendige manier van financieren.

*Het hele rapport van Robert Capel is te vinden op onze website: [www.fnv.nl/rechtopwerk](http://www.fnv.nl/rechtopwerk)*

**MAATSCHAPPELIJKE BATEN**

Door de vraag naar de financiële haalbaarheid ligt in deze paragraaf de nadruk op de kosten. Maar het is natuurlijk van belang om niet alleen in termen van extra kosten te denken, maar ook aan de baten en vooral ook de maatschappelijke baten. Werk is nu eenmaal heel belangrijk voor mensen. Maar ook voor de samenleving als geheel. Mensen leveren met betaald werk toegevoegde waarde en zijn in een krappe arbeidsmarkt ook gewoon keihard nodig. Want laten we niet vergeten: het gaat weliswaar over werknemers met een arbeidsbeperking, maar dit zijn allemaal mensen met talenten en die als geen ander gemotiveerd zijn om hun werk doen.

Bovendien blijkt uit diverse onderzoeken dat werk:

- een positieve invloed heeft op de eigenwaarde, gezondheid en welzijn van mensen;
- daarmee leidt tot lagere zorgkosten;
- de kans op schulden verkleint, vanwege een betere koopkracht in vergelijking met een uitkering;
- leidt tot een daling van overlast en criminaliteit.

**HET KAN, MAAR VERGT EEN POLITIEKE KEUZE**

Conclusie van Robert Capel: ja, het kost uiteraard extra middelen in het Participatiebudget. Maar macro-economisch levert dit de samenleving financieel meer op, vergeleken met de situatie waarin mensen met een arbeidsbeperking thuis zouden zitten met een uitkering. Oftewel: ja, het is zeker haalbaar. Dit vergt wel een duidelijke politieke keus. Een keus die te maken heeft met de vraag in wat voor soort land we willen leven. Een keus tussen een overheid die wil investeren in kwetsbare mensen of een overheid die de nadruk legt op deze mensen thuis laten zitten en uitkeringen betalen, voor zover ze daar recht op hebben.

De FNV gaat voor een socialer Nederland. Het mag dus duidelijk zijn welke keus de FNV maakt. Daarom maakt de FNV zich sterk voor een recht op ondersteuning naar werk voor mensen met een arbeidsbeperking via sociale ontwikkelbedrijven. Hopelijk samen met vele andere organisaties die opkomen voor de belangen van mensen met een beperking. ●

**RECHT OP WERK**

Is mede mogelijk gemaakt door de mensen achter de interviews. De FNV dankt hen voor de openhartigheid.

Uitgave: FNV

Foto's: Eigendom FNV, portretfoto's: Liesbeth Dinnissen

Teksten: Titia Beukema, Peter Wiechmann, Patricia van der Heijden

Vormgeving: De Kade

FNV © 2020



*Beter ten halve gekeerd  
dan ten hele gedwaald.*

