

# WAARDEVOL WERKEN

## EEN AANTAL INITIATIEVEN

Hoe zorgen we ervoor dat meer mensen uit de bijstand komen? Hoe maken we de buurten weer leefbaar en plekken voor ontmoeting? Is de 'basisbaan' een oplossing voor mensen die langdurig werkloos zijn?

Eind vorig jaar verscheen een kritisch rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau. De invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 heeft niet gezorgd voor meer participatie. Integendeel, ondanks economische voorspoed staan er twee miljoen mensen aan de kant. Het verwerven van een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt is niet voor iedereen haalbaar. Er is behoefte aan alternatieven voor regulier werk. Alternatieven waarin niet alleen arbeidsparticipatie, maar ook sociale en maatschappelijke participatie nadrukkelijk in beeld komen. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid en de commissie-Borstlap stelden: 'De overheid moet radicaal anders naar werk gaan kijken'. Zij adviseren om de 'basisbaan' te introduceren.

Vorig jaar hebben we vanuit landelijk kennisinstituut Movisie en Divosa het initiatief genomen om een aantal praktijken bijeen te brengen in de ontwikkelgroep 'Waardevol werken'. Hier worden ervaringen, kennis en expertise gedeeld van initiatieven die zich richten op Waardevol werken. Een korte beschrijving van zeven van deze praktijken en aanpakken vindt u hieronder. Wilt u meer lezen over het idee van Waardevol werken? Naast de hier bijgevoegde infographic, zijn er verschillende webartikelen op de Movisie website gepubliceerd, bijvoorbeeld ['Zet in op begeleiding en basisbanen'](#) en ['Tijd voor een alternatief voor de huidige arbeidsmarkt'](#).

## DE PRAKTIJKEN EN AANPAKKEN

Zeven gestarte praktijken zijn door ons geïnterviewd. Hieronder leest u in het kort welke activiteiten zij ontplooiën en voor wie, waarin zij succesvol zijn en waar zij tegen aanlopen. Bij elkaar geven zij een mooi beeld van de diverse manieren waarop aan 'Waardevol werken' wordt gewerkt.

Wilt u meer weten over een specifieke aanpak? Contactgegevens kunt u opvragen bij Movisie, bij Mirjam Andries ([m.andries@movisie.nl](mailto:m.andries@movisie.nl)) of Marjet van Houten ([m.vanhouten@movisie.nl](mailto:m.vanhouten@movisie.nl)).

## Allekanten, Den Haag

[Allekanten](#) is actief in de vier grootste probleemwijken in Den Haag. Allekanten biedt een plek en is opgezet voor ontmoeting, taal leren, talenten ontwikkelen en activeren. De doelstelling is om duizend mensen te leren kennen en hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Allekanten is voor iedereen die zegt: ik kan en ik wil leren. Mensen worden naar werk toe geleid en startups worden gefaciliteerd. Bewonersinitiatieven en stichtingen kunnen om gratis gebruikmaken van de ruimtes. Allekanten biedt momenteel vier mensen een betaalde baan en is in gesprek met de gemeente om drie plekken SROI in te mogen vullen.

Op 1 juli 2020 start Allekanten samen met de gemeente Den Haag de pilot instapeconomie Werk van Waarde. Mensen in de bijstand verrichten allerlei vormen van waardevol werk, zoals kookhulp en bijles geven of zijn buurtconciërges en wijkmannen/-vrouwen. De stichting gaat in drie pilots onderzoeken hoe dit waardevolle werk betaald kan gaan worden.

### Succesfactoren

- Mensen uitnodigen, vragen wat ze willen leren én wat ze terug willen doen.
- Een pand, gemotiveerde mensen en een klein beetje geld.
- Diverse mensen (jong of oud, autochtoon of allochtoon) ontmoeten elkaar.
- Bezoekers leren van elkaar. Zo is de voertaal Nederlands, zodat anderstaligen gefaciliteerd worden bij het leren van Nederlands.

## LaNSCO, Landelijk Netwerk Sociaal Coöperatief Ondernemen

[LaNSCO](#) behartigt de belangen van ondernemers in sociale coöperaties: hun kartrekkers en alle mensen en organisaties die hiermee te maken hebben of willen hebben in Nederland. Ondernemers in een sociale coöperatie zijn mensen met een talent en/of vaardigheid, een uitkering in het kader van de Participatiewet (P-Wet, Bijstand) en vaak met een (onzichtbare) lichamelijke en/of psychische beperking. Vaak zijn zij hoger opgeleid, hebben veel ervaring in hun rugzakje en zijn creatief ingesteld. Zij krijgen in Nederland de mogelijkheid om onder de vlag van een coöperatie (een deel van) hun uitkering zelf te verdienen door te ondernemen naar vermogen. Er zijn nu meer dan twintig coöperaties met 194 ondernemers.

De leden mogen vanwege hun uitkering het geld wat ze verdienen niet zelf houden. Met de winst die een ondernemer maakt kan hij of zij investeringen doen in zijn/haar bedrijf en/of persoonlijke ontwikkeling. Ook gaat een percentage van de winst naar de algemene kosten van de coöperatie. Er wordt met de gemeente waar de coöperatie gevestigd is afgesproken of er een percentage van de winst aan de gemeente wordt afgedragen.

### Succesfactoren

- De sociale coöperatie heeft een grote impact op het welzijn, gezondheid en financiën van de deelnemers. Zij merken dat zij iets kunnen, succes hebben en ergens bij horen.

- Er vindt enige doorstroom plaats. Zo is in Amersfoort 25% in 3,5 jaar uitgestroomd naar betaald werk of zelfstandig ondernemerschap en twee deelnemers zijn vrijwilligerswerk gaan doen.
- De kwaliteit van de begeleiding. Deze moet zich richten op ontwikkeling en ondernemerschap en niet zozeer op de uitvoering van het werk zelf.

Een gemeente moet de sociale coöperatie willen faciliteren. Gemeenten blijken vaak lastig te overtuigen. Er blijken nogal wat misverstanden over sociale coöperaties bij gemeenten te leven over het risico van verdringing, te weinig uitstroom of het ontbreken van de behoefte aan sociale coöperaties. Gemeentelijke acceptatie is vaak sterk afhankelijk van individuen zoals een bevoegde wethouder of een gepassioneerde ambtenaar.

### **Buurtconciërges Lelystad**

[De Buurtconciërges van het Buurteam](#) zijn hét aanspreekpunt voor de buurt en toegankelijk voor ondernemers, bewoners en jongeren. Buurtconciërges zijn betaalde banen voor werkzoekende Lelystedelingen die niet passen in een reguliere baan, maar wel werk kunnen verrichten. Ze hebben geen indicatie voor beschut werk of voor de banenafpraak. Ze doen nu vaak vrijwilligerswerk of zijn mantelzorgers. Naast het bieden van duurzaam, waardevol, betaald werk voor de betrokkenen zelf, worden de conciërges ingezet om de leefbaarheid in de wijk te vergroten. Daarnaast is het de bedoeling om ook te gaan besparen op de uitkeringskosten bij de gemeente.

De tien buurtconciërges zijn in dienst en worden ondersteund door Werkbedrijf Lelystad. Het project wordt in 2020 gefinancierd uit het participatiebudget van de gemeente. Om bestending na 2020 mogelijk te maken wordt samen met de betrokkenen onderzocht hoe deze maatschappelijke banen in de toekomst gefinancierd kunnen worden. Het opstellen van een business case (met een kostenbatenanalyse) is daar onderdeel van.

### **Succesfactoren**

- Het creëren van maatschappelijke banen vraagt ruimte, extra middelen en een meerjarige samenwerking met alle relevante partijen.
- Deskundigheid en contacten, zowel voor het begeleiden van mensen met een beperking als van de wensen van potentiële werkgevers.

# 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



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

Aanbodgestuurd

# De INCLUSIEVE arbeidsmarkt

straks



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

**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.

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

**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, banenafpraak 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

## Werkdag BV, Zuid-Kennemerland en Haarlemmermeer

[Werkdag BV](#) is een zorgorganisatie en biedt participatietrajecten aan werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt. Ze biedt arbeidsmatige dagbesteding, werkervaringsplekken, job coaching naar betaald werk, scholing en talentontwikkeling. Werkdag helpt mensen die (multi-)problematiek hebben, onafhankelijk of zij wel of geen uitkering van gemeente of UWV hebben. Uitgangspunt is dat er al werkend tegelijkertijd integraal aan het oplossen van de problemen van deze mensen gewerkt wordt. Werk geeft energie en leidt ook van de problemen af.

Werkdag BV is niet gericht op financiering of regeling, maar op de mogelijkheden van de burger/kandidaat die ondersteund wil worden naar of bij werk. Deze medewerker volgt in de toeleiding naar betaald werk een ontwikkelingstraject begeleid door een jobcoach. Wanneer een medewerker eenmaal toe is aan regulier werk, gaat Werkdag actief op zoek naar een geschikte werkgever. Na plaatsing biedt Werkdag nog tot drie jaar lang begeleiding en/of coaching op de werkplek. Medewerkers kunnen maximaal één jaar via werkervaringsplaatsen bij werkgevers werken. Daarna dienen zij bij deze werkgevers in dienst genomen te worden. Van een totaal bestand van ongeveer 325 medewerkers heeft Werkdag in 2018 haar 25 mensen naar betaald werk begeleid. In 2019 waren dit 18 mensen. Werkdag BV wordt gefinancierd vanuit de Wet Langdurige Zorg (10%) en WMO (62%) en de Participatiewet (22%).

### Succesfactoren

- Mogelijkheden en wensen kandidaat zijn het uitgangspunt.
- Geen moeite hebben met mislukkingen: het maakt niet uit als het niet blijkt te lukken, dan probeer je iets anders.
- Kleinschalig werken, waardoor meer aandacht voor individuele behoeften mogelijk blijft.

Hokjes tussen regulier betaald werk, beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding zowel als de scheiding tussen W&I en de WMO werken nog steeds belemmerend. Een zorgorganisatie zoals Werkdag BV wordt niet geacht te werken als participatiebedrijf. Ook het doelgroepenregister werkt belemmerd, bijvoorbeeld door de beperking van de begeleiding in de duur. Ook mensen met een hoog IQ vallen buiten dit register en kunnen daarom niet gebruikmaken van de erbij horende faciliteiten.

## WERKSE! BHAG, Delft

[BHAG](#) staat voor Big Hairy Audacious Goal. BHAG is een intensieve samenwerking tussen acht sociale partners en werkgevers met een groot doel voor ogen: om in 2023 zoveel mensen aan werk te helpen dat het aantal bijstandsuitkeringen gehalveerd is. Werkgevers zorgen voor de banen. De acht sociale partners zorgen voor de – desgewenst langdurige – begeleiding die nodig is voor een duurzame match.

Werkse! kijkt naar talenten en het Werkgeversservicepunt Delft -onderdeel van Werkse!- zoekt de juiste werkgever bij ieders talenten. Gaat een kandidaat via een zogenaamde BHAG Deal ergens aan de slag gaat, dan krijgt hij/zij een vast aantal uren en direct een betaald contract, tenzij iemand eerst via het traject talentontwikkeling een opleiding naar een betaalde baan volgt. Zo ontwikkelen medewerkers zich al werkend en hebben ze tegelijkertijd een eigen inkomen. Naast de BHAG Deal ontwikkelt Werkse! ook zelf betaalde banen (ontwikkelbanen, tijdelijk voor twee jaar). Het gaat veelal om lager geschoold werk. De ontwikkelbanen zijn in de groenvoorziening, schoonmaak en bij Post NL. De eerste BHAG-deals zullen zijn in de zorg, fietsenmakerij, personen- of goederenvervoer, catering, productiewerk en magazijnwerk. Al deze banen zijn bedoeld voor mensen met een bijstandsuitkering, die op korte termijn aan de slag willen en kunnen en het niet op eigen kracht lukt om een baan te vinden. Deze banen zijn in principe niet bedoeld voor de direct bemiddelbare kandidaten (de nieuwe instroom vanuit de WW). Het gaat daarbij om extra werk en niet om verdringing van bestaand werk.

### Succesfactoren

- Carte blanche: BHAG Delft heeft de vrijheid gekregen om uit te zoeken wat werkt door middel van trial-and-error en kan snel reageren op feedback uit de doelgroep.
- Voldoende financiële middelen en de vrijheid om die zelf in te zetten. Project wordt nu gefinancierd vanuit het verdienvermogen van de SW, het gemeentelijk re-integratiebudget en een gemeentelijk “gemarkeerd” extra budget.
- Commitment vanuit de bestuurders van alle samenwerkende partijen.

Het succes van het project staat of valt met het vinden van werk. Ondanks de vanwege corona te verwachten grote werkloosheid blijft Werkse! zich inzetten voor deze doelgroep. Werkgevers lijken tot nu toe ook nog bereid om BHAG Deals af te sluiten.

### Athos Maastricht

[Athos](#) zet in op het vergroten van de mogelijkheden van hun deelnemers om duurzaam aan onze samenleving deel te nemen op een manier die bij hen past. Athos richt zich op de brede doelgroep voor mensen die niet participeren. Het is een diverse groep: anderstaligen, mensen met een ggz-achtergrond, jongeren en ouderen. Athos is een open voorziening voor iedereen die vrijwillig arbeid kan en wil verrichten. Het heeft zowel deelnemers met een indicatie WLZ/WMO als deelnemers zonder indicatie.

Athos heeft een holistische benadering, waarin ze de mens als geheel zien. Dit vraagt om een integrale aanpak waarbij oog is voor wat iemand nodig heeft om een volgende stap te zetten. Deelnemers worden ingezet naar kunnen en kennen en wie wil, kan en mag steeds doorleren en -groeien. Athos probeert de deelnemers daarbij een vertrouwde en veilige setting te bieden en ze te laten werken aan mooie producten en diensten waar de deelnemers ook trots op kunnen zijn. Athos heeft een eetcafé met terras en cateringfaciliteiten en een houtwerk/spuitwerkplaats en stoffeerderij. Iedereen werkt er naar vermogen, velen werken parttime. Momenteel zijn er 150 unieke mensen op jaarbasis en gemiddeld zijn er 40 à 45 deelnemers per dag in de leeftijd van 16 tot 96 jaar.

De begeleiding van deelnemers wordt betaald uit de WLZ, WMO, Participatiewet en Jeugdwet. Daarnaast zijn er inkomsten uit de verkoop van producten en verhuur van ruimten. Athos heeft alleen de financiële ruimte om de deelnemers een reiskostenvergoeding te betalen.

### Succesfactoren

- Aandacht voor de mens, zowel voor deelnemers als begeleiders.
- Geen onnodige drempels, Athos werkt daarom zonder indicatie.
- Perspectief bieden aan de deelnemers door het goed inrichten van de keten. Dat betekent veel netwerken en samenwerken met stakeholders waarmee een gezamenlijke visie wordt gedeeld.
- Mensen die een reguliere werkplek hebben gevonden blijven begeleiden.
- Lange adem. Resultaten worden pas na langere tijd zichtbaar. Je moet veel tijd investeren bij partijen als de gemeente, de lokale politiek en werkgevers.

### Campus Woudhuis, Apeldoorn

[Campus Woudhuis](#) is een stadslandgoed en groen werkleerbedrijf. De campus biedt mensen met een arbeidsbeperking een werkplek, arbeidsmatige dagbesteding of vrijwilligerswerk en leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs een stageplek. Het werk betreft onderhoudswerkzaamheden in de natuur, het maken van producten van hout, huishoudelijke taken op de boerderij en assistentie bij natuureducatie. Ook zijn er plannen voor horeca en werken in de bouw. Campus Woudhuis is een samenwerking van IVN, Natuurmonumenten, 's Heeren Loo, De Onderwijsspecialisten en de gemeente Apeldoorn.

Op dit moment zijn er naast de vrijwilligers tien mensen die dagbesteding doen bij campus Woudhuis. Verder zijn er twee groepen van drie à vier leerlingen uit het VSO die stagelopen. Al deze medewerkers leren het vak in de praktijk en kunnen certificaten en/of een vakdiploma halen. Na drie jaar verlaten zij de campus en kunnen ze met wat zij hebben geleerd ergens anders aan de slag. Een aantal van hen (de helft van de mensen met een arbeidsbeperking heeft arbeidsvermogen) kan in principe doorstromen naar de arbeidsmarkt. Werkgevers staan niet te trappelen om deze mensen aan te nemen. Om de doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt te bevorderen, investeert de campus veel in een netwerk van werkgevers die inclusief werken of dat van plan zijn. De kennis die de campus opdoet over inclusief werken en sociaal ondernemen, wordt gedeeld via een kennisplatform en living lab.

### Succesfactoren

- Talenten en ambitie medewerkers vormen uitgangspunt.
- De werkwijze. Niet alles van tevoren helemaal uitzoeken en regelen, maar aan de slag gaan, uitproberen en gaandeweg ervaren en ontdekken hoe het werkt.
- Samenwerkingspartners (oftewel werkgevers) zoeken vanuit een stevige visie en vervolgens flexibel omgaan met de wijze waarop een werkgever het experiment/de samenwerking aan wil gaan.



- Een projectleider met grote en langdurige betrokkenheid. Dit zijn noodzakelijke eigenschappen, aangezien resultaten pas na langere tijd zichtbaar worden.

Veel van de werkzaamheden zijn economisch niet rendabel te maken. De campus heeft nu niet de mogelijkheden om (onkosten)vergoedingen te betalen, maar streeft er op termijn wel naar om in elk geval een vrijwilligersvergoeding te kunnen bieden. Voor de uitstroom naar de arbeidsmarkt zou het helpen als mensen makkelijker relevante werkervaring bij reguliere werkgevers kunnen opdoen.