

# Voorbeeldroutes voor Simpel Switchen

Van de ene vorm van werken naar de andere:  
de geleerde lessen



## Colofon

Auteurs: Helen Fitzpatrick, Roos van Schaijk, Harry Michon

M.m.v.: Ramon, Jan, Johnny, Maikel en Sherona & Cordaan, De Keertwending,  
Werkdag BV, onderdeel van Werkdag BV (onderdeel van Buurts), Workmate Company

Eindredactie: Rachel Stoffelsen

Vormgeving: Suggestie & Illusie

Fotografie: © MacSiers Imaging

In gedachten bij onze collega Yannick Burink, die overleed in juni 2022. Deze publicatie is niet los te zien van haar bijdrage in de voorbereiding en de ontwikkeling van de conceptroutes waarop deze publicatie is gebaseerd.

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van bronvermelding:

© Movisie, september 2023

De inhoud van deze publicatie is met grote zorg samengesteld.

Desondanks is Movisie niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.

Mogelijk gemaakt door: Ministerie van VWS



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

# Inhoudsopgave

<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2 Vijf verhalen – vijf voorbeeldroutes</b>	<b>7</b>
2.1 Ramon: van dagbesteding naar betaald werk	7
2.2 Jan: van dagbesteding naar beschermt werk	10
2.3 Johnny: van dagbesteding naar betaald werk met behoud van dagbesteding	13
2.4 Maikel: van betaald werk naar vrijwilligerswerk	17
2.5 Sherona: van dagbesteding naar beschermt werk	21
<b>3 Geleerde lessen</b>	<b>25</b>
3.1 Mensen maken zelf het verschil	25
3.1.1 Doorzetters met een eigen wil	25
3.1.2 Weten wat je wilt en kunt verwachten op inkomensgebied	26
3.1.3 Vertrouwen in de waarde van vrijwilligerswerk en ander onbetaald werk	26
3.2 Wat werkt in de ondersteuning m.b.t. switchen tussen vormen van werk	27
3.2.1 Ruimte om op adem te komen en te wennen aan verandering	27
3.2.2 Werken vanuit vertrouwen	28
3.2.3 Een plek zoeken die echt aansluit bij de interesses en behoeftes	28
3.2.4 Overgangen creëren met ondersteuning door ‘vertrouwde gezichten’	29
3.2.5 Balans vinden tussen belastbaarheid en belasting	31
3.2.6 Aandacht voor meerdere levensgebieden en het sociaal netwerk	31
3.2.7 De weg weten naar - en slim omgaan met regelingen en voorzieningen	33
3.2.8 Korte lijntjes met re-integratie vanuit beleidsuitvoerende instanties	34
3.3 Belemmerende systeem- en context factoren	35
3.3.1 Gemeentes verschillen in procedures en uitwerking van beleid	35
3.3.2 Financiering van werkplekken in de arbeidsmatige dagbesteding	35
3.3.3 Voortdurende strijd voor (financieel) bestaansrecht	36
3.3.4 Toegang tot voorzieningen op diverse terreinen	37
3.3.5 Een passende woning vinden	37
<b>4 Tot slot</b>	<b>38</b>
<b>Referenties</b>	<b>41</b>



# Hoofdstuk 1

## Inleiding

'Hier gaat het goed omdat ik hier pas om wie ik ben en om hoe ik het doe. Het is niet de standaard route.' (Johnny)

In deze publicatie staan de ontwikkelingen van Sherona, Maikel, Jan, Johnny en Ramon centraal. Het zijn vijf persoonlijke verhalen die getuigen van het zetten van stappen van de ene naar de andere vorm van werk, zoals de stap van dagbesteding naar betaald werk of van dagbesteding naar beschut werk. Met ups en downs, waaruit hun eigen doorzettingsvermogen spreekt én dat van anderen die hen hebben ondersteund bij het zetten van de stappen. Individuele verhalen die hopelijk ook herkenbaar zijn voor anderen die deze stappen willen zetten en voor wie hen daarbij ondersteunt.

### Waarom moeten we aandacht hebben voor hun verhalen?

Participeren in werk is een mensenrecht. Toch staan veel mensen aan de kant of doen ze niet mee in de vorm van werk die voor hen het best passend is. Ondanks de goede bedoelingen van onder andere re-integratievoorzieningen en wet- en regelgeving zoals de Participatiewet staan zeker 1 miljoen mensen met een arbeidsbeperking op afstand van de arbeidsmarkt. Wat vertellen zij ons over de routes naar werk of het switchen tussen verschillende vormen van werk zodat ze op de best passende plek terechtkomen? Wat werkt voor hen goed en wat is belemmerend? En welke geleerde lessen nemen we daaruit mee, zodat andere mensen in een soortgelijke positie beter kunnen worden ondersteund in hun weg naar werk? Onder het credo 'niets over ons, zonder ons' is het belangrijk dat we hun stem als uitgangspunt nemen.

### Simpel Switchen

Er zijn in de afgelopen jaren de nodige maatschappelijke bewegingen op gang gekomen om de afstand tussen de arbeidsmarkt en mensen met een arbeidsbeperking te verkleinen. Een daarvan is het landelijke actieprogramma *Simpel Switchen*. Dit programma is opgezet om obstakels en belemmeringen die arbeidsdeelname voor bovengenoemde mensen in de weg staan, in beeld te krijgen en aan te pakken of op te heffen.

Het landelijke onderzoek 'Simpel Switchen op de kaart' bracht voor het actieprogramma de verschillende factoren in beeld die belemmerend of juist bevorderend zijn voor het switchen van de ene vorm van werk naar de andere (en terug), zoals de overgang van dagbesteding naar beschut werk of naar betaald werk (Michon e.a. 2020). Uit dat onderzoek bleek dat er in principe veel mogelijkheden zijn geboden door wet- en regelgeving. Tegelijkertijd zijn er veel obstakels. De obstakels variëren van de complexiteit van wet- en regelgeving waardoor mogelijkheden niet gemunt of benut worden, tot

perverse prikkels in de financieringssystemen en belemmeringen voortvloeiend uit lokaal uitvoeringsbeleid van uitvoerende instanties (gemeenten, UWV).

Het onderzoek heeft aangetoond dat meer mensen die werken in arbeidsmatige dagbesteding de kans zouden moeten krijgen om zich verder te ontwikkelen en over te stappen naar andere vormen van werk, zoals een baan waarvoor ze worden betaald. Uit de enquêtes onder contactpersonen van organisaties die proberen een brug te slaan naar werk en de reguliere arbeidsmarkt, bleek dat bijna 25 procent van de mensen die deelnemen aan arbeidsmatige dagbesteding deze overstap zouden kunnen maken. Ze worden echter tegengehouden door genoemde belemmeringen.

Een van de aanbevelingen uit het Simpel Switchen rapport om die situatie te doorbreken was het in beeld brengen van 'voorbeeldroutes' van de ene vorm van werk naar de andere. In dit rapport laten we een aantal voorbeeldroutes zien. Hierbij kijken we naar wat mensen zelf willen en nodig hebben, wat goed werkt en wat belemmert. We geven ook tips en overwegingen voor mensen die anderen begeleiden naar verschillende soorten werk. We baseren dit meestal op wat professionals en werknemers ons hebben verteld in de interviews.

### Vijf routes

Wij volgden de routes van vijf werknemers die switchten van de ene naar de andere vorm van werk en bekeken hoe professionals hen daarbij ondersteunden. Ramon, Jan, Johnny, Maikel en Sherona vertellen welke route van de ene vorm van werk naar de andere ze afgelegd hebben om een voor hen passende werkplek te vinden. Het gaat daarbij om verschillende soorten routes, bijvoorbeeld van betaald werk naar vrijwilligerswerk of van dagbesteding naar beschermt werk. Ieder verhaal laat zien dat elke vorm van werk betekenisvol is. Elke stap binnen de verschillende vormen van werk zorgt voor ontwikkeling en is een zinvolle manier om bij te dragen aan de maatschappij.

De vijf verhalen zijn gebaseerd op werkelijk bestaande personen. In eerste instantie beloofden we ieder anonimiteit, maar in de loop van het proces vonden alle deelnemers dit niet meer nodig. Ze waren juist trots op hun verhaal en wilden hun naam eraan verbinden in deze publicatie.

### Opzet

We interviewden de persoon zelf, degene die een ondersteunende rol had in het proces van de ene naar de andere vorm van werk en – in de meeste gevallen – ook een derde betrokkene, zoals een trajectbegeleider van de gemeente of een jobcoach. Bij alle vijf de verhalen is de inhoud meermaals gecheckt met de geïnterviewden. De verhalen zijn samen met hen tot stand gekomen.



## Leeswijzer

In hoofdstuk 2 staan vijf portretten van de hoofdpersonen van deze publicatie. Het gaat om (met een link naar de afzonderlijke publicaties in verkorte vorm):

Route van Ramon: [Van dagbesteding naar betaald werk](#)

Route van Jan: [Van dagbesteding naar beschut werk](#)

Route van Johnny: [Van dagbesteding naar \(deels\) betaald werk](#)

Route van Maikel: [Van betaald werk naar vrijwilligerswerk](#)

Route van Sherona: [Van dagbesteding naar beschut werk](#)

In [hoofdstuk 3](#) beschrijven we de lessen die we meenemen uit dit project. Het is een bundeling van lessen die we ook aan de betrokkenen voorlegden. Deze lessen zijn ingedeeld in 3 blokken: Wat mensen zelf doen (3.1); de werkzame aspecten in de ondersteuning zij kregen (3.2) en de systeemfactoren die een rol spelen (3.3).

We sluiten af met een aantal overkoepelende opmerkingen over de actuele ontwikkelingen met betrekking tot simpel switchen en gaan kort in op het vervolg.

## Hoofdstuk 2

# Vijf verhalen – vijf voorbeeldroutes

### 2.1 Ramon: van dagbesteding naar betaald werk

Nadat het meerdere keren niet lukt om zijn opleiding af te maken krijgt Ramon (24) de diagnose ADD. Hij wordt in het doelgroepregister opgenomen en naar participatiebedrijf Pasmatch (nu Spaarne Werkt) doorverwezen.

#### Nieuw perspectief bij Werkdag

Ramon ontdekte dat hij graag iets wilde doen met techniek en technologie, omdat dit het beste aansluit bij zijn interesses. Via Pasmatch kreeg hij de mogelijkheid om bij Werkdag BV werkervaring op te doen met 3D printers.

**Ramon:** 'Het leek mij heel gaaf om te leren. Ik heb ook wel een beetje aanleg voor technologie en ik kan mezelf best snel iets aanleren. Op een gegeven moment ging ik ook printers repareren en onderhouden. Ik ging zelf op zoek naar oplossingen voor problemen, ook bij het 3D tekenen. Ik vond het leuk om het goed te kunnen. Misschien niet zozeer qua creativiteit maar qua techniek en vaardigheid. Als andere mensen een vraag hebben over iets wat niet werkt in het programma, dan kan ik dat uitleggen'.

#### Een eerste switch naar betaald werk...

Na een tijd bij Werkdag ging Ramon op zoek naar betaald werk. Toen is hij via Pasmatch bemiddeld naar en geplaatst bij een IT-bedrijf dat onder meer aan recycling van IT-apparatuur doet. Hij had daar een betaalde baan maar het werk dat hij in eerste instantie kon gaan doen was inpakwerk. Dat stond nog erg ver af van 'werken met IT en techniek'. Bovendien werkte hij lange dagen. Hij raakte daardoor snel overprikkeld.

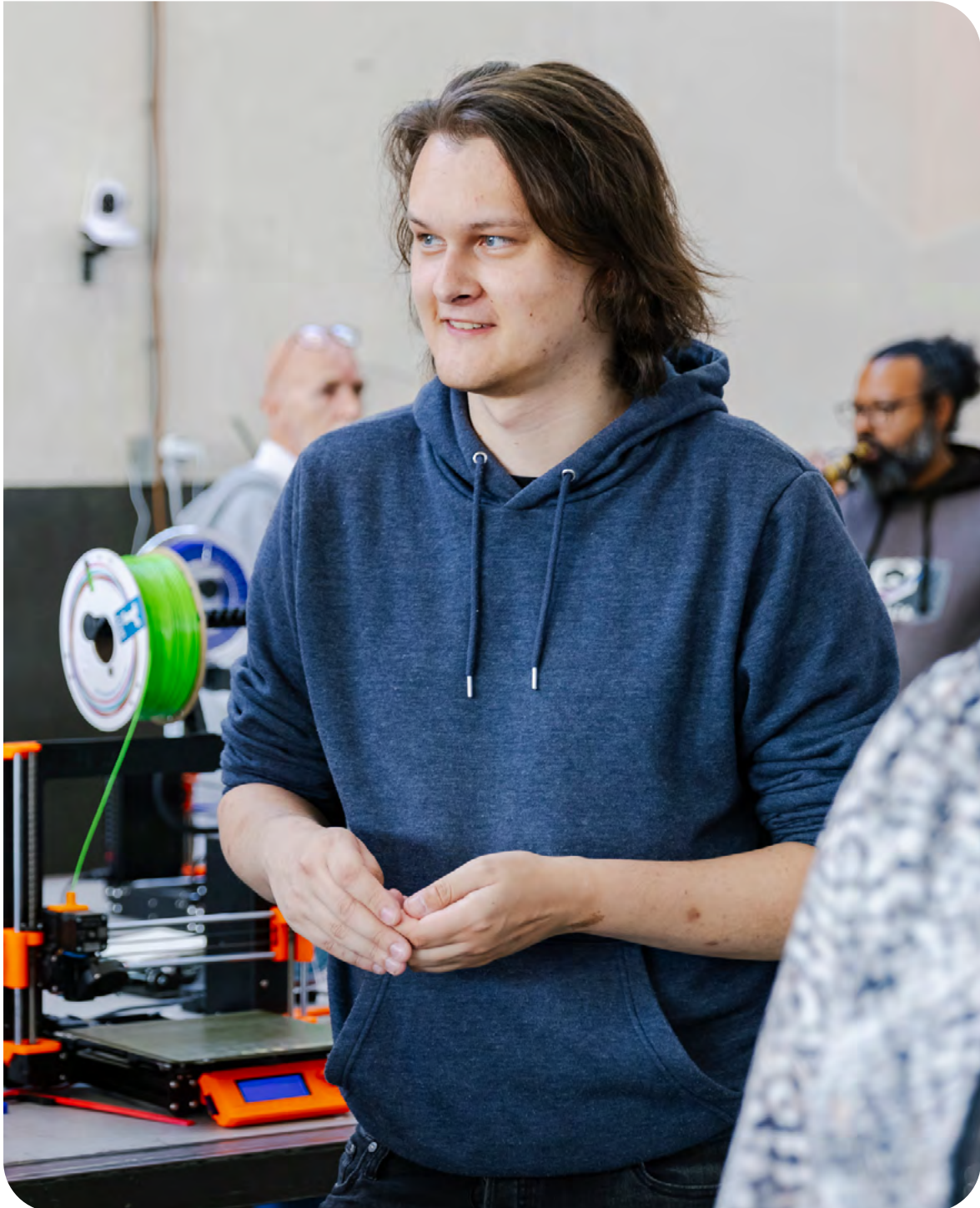
#### WERKDAG BV

Werkdag BV is een bedrijf voor Waardevol Werk en arbeidsparticipatietrajecten in de regio's Zuid-Kennemerland en Haarlemmermeer. 'Wij werken vanuit de WMO, Wlz, PGB, Afdeling Werk & inkomen van de Gemeente Haarlem/Zandvoort én in opdracht van diverse regionale zorgorganisaties. Onze visie is dat elk mens uniek is en kan leren en werken. Daarom creëren wij unieke kansen, zodat de medewerkers zich zowel persoonlijk als op werkgebied kunnen ontwikkelen.' Werkdag is o.a. onderdeel van Buurts, een coöperatie van organisaties die voor de gemeente Haarlem het programma Gewoon in de wijk uitvoert.



### **... en een plek waar je terecht kunt**

Ramon spreekt erover met de jobcoach van Pasmatch. Zij bedenken dat een nieuwe vergelijkbare werkervaring op dat moment niet zoveel zin heeft. Ramon heeft het gevoel nog 'niet echt klaar te zijn voor betaald werk'. Dan kan hij terug naar Werkdag. Het valt Ramon tegen om met 'hangende pootjes' een stap terug te doen dus dat is geen gemakkelijke periode. Toch houdt hij vol, want er is een plek waar hij verwacht wordt.





## Betaalde baan via werkstage

Uiteindelijk brengt de unitmanager van Werkdag BV Ramon in contact met een potentiële werkgever op het terrein van innovatie van techniek. Daar gaat hij weer 3D printers repareren, maar krijgt ook de ruimte om online workshops te gaan organiseren. Dat vindt hij wel spannend. Is hij wel goed genoeg? Maar Werkdag voelt vertrouwd. In februari 2020 begint hij met een werkstage en in het najaar van 2020 krijgt hij een betaalde baan. Eerst is het contract voor 28 uur per week, maar later wordt dat aantal uren naar beneden bijgesteld omdat Roel toch weer overbelast raakt. Daarom heeft hij nu een contract van 16 uur per week.

## Wordt vervolgd

Het verhaal van Ramon gaat verder. Hij is trots op wat hij bereikt heeft, maar er is nog veel te verbeteren. Hoewel het voor hem geen halszaak is, is het vervelend dat hij, nu hij 16 uur werkt, een stuk minder verdient dan toen hij 28 uur werkte. Dit wordt ook niet aangevuld of gecompenseerd door een uitkering. Ook vindt hij dat dat zijn huidige werkgever niet goed begrijpt wat hij nodig heeft om goed te werken. Er wordt regelmatig te veel van hem gevraagd, in te sterk wisselende mate. Soms wordt hem in de ene week gevraagd om in de volgende 30 uur te komen werken, dus 12 uur meer dan zijn lopende contract.

**'Het is meer dat mijn werk niet altijd goed met mij omgaat wat meer beschadigend is. (..) Ik kan in principe meer werken, alleen als ik dat ga doen bij het werk wat ik nu doe dan gaan ze me ontzettend overvragen en komt het buiten de perken die ik zelf comfortabel vind. Dat is gewoon niet handig. Als ik daar [elke week] 24 uur zou kunnen werken, elke week kan vullen met dingen waar ik standaard mee bezig ben, dat zou fijn zijn. Maar dat is niet het geval bij deze werkgever. Als ik elke week dezelfde taken heb, zou dat beter voor mij zijn.'**

Ramon denkt er door deze strubbelingen over om ander werk te gaan zoeken en zijn jobcoach te vragen hem daarbij te ondersteunen. Samen met zijn jobcoach wil hij bij toekomstig werk meer rekening houden met zijn belastbaarheid en de energie die het werk van hem vraagt. Tot hij werk vindt waarin hij beter in balans is wil hij niet stoppen met zijn huidige baan, helemaal niks doen is geen goed alternatief.

Bij het bespreken van Ramons verhaal en in de aanloop naar deze publicatie bleek dat hij nadien nog kort een andere baan vond, die toch niet beviel. Een volgende betaalde baan is alweer in het vizier.

Wil je meer lezen over factoren die van invloed geweest zijn op dit switchverhaal? In [hoofdstuk 3](#) lees je wat voor Ramon en (sommige van) de anderen de route bevorderde of belemmerde.



## 2.2 Jan: van dagbesteding naar beschut werk

### Eerst een stapje terug

Toen Jan (24) nog op school zat is de indicatie beschut werk voor hem aangevraagd. Van daaruit is hij gaan werken in de horeca. Het was de bedoeling dat zijn functie daar omgezet zou worden in een betaalde baan, maar het werken bij dat bedrijf beviel Jan niet en er werd niet goed met hem omgegaan. Toen zijn proeftijd daar was afgelopen besloot hij daarom te stoppen bij het horecabedrijf en Jan vond ook dat een betaalde baan, in ieder geval op dat moment, niet passend was voor hem.

### Nieuwe kansen: van dagbesteding naar beschut werk

Vervolgens kwam hij terecht bij de dagbesteding van Cordaan. Hoewel hij daar als hovenier begon, merkte hij dat zijn echte passie bij de horeca lag. Via Cordaan volgde hij daarom een kokopleiding, waarna hij aan de slag kon in de dagbesteding bij 'De Buren', een leerwerkbedrijf van Cordaan. Van daaruit is Jan ook aangemeld bij een IPS-traject. Met zijn IPS-jobcoach kreeg hij een goede band. Zij begreep dat Jan hulp erg kan waarderen, maar dat hij wel graag zelf wil weten wat er allemaal gebeurt in zijn traject en echt wil begrijpen wat bepaalde formulieren of regelingen inhouden. Zij wees hem tijdens het traject op een horecavacature in het beschut werk bij Pantar, een sociaal ontwikkelbedrijf dat tevens nauwe banden heeft met Cordaan. De keuze om een overstap te maken vond hij lastig.

**Jan: 'Ik kreeg een telefoontje van mijn IPS coach dat hier [Pantar] een vacature vrij was. Het was heel moeilijk om te kiezen want ik wilde liever bij de dagbesteding blijven. Ik had de vriendschappen daar en ik kende het werk, ik wist wat ik moest doen. Maar ik had alles al geleerd daar, dus ik moest weg. Ik had niet verwacht dat alles zo snel zou gaan. In het begin zag ik er tegenop om weg te gaan. Mijn oude begeleider van de dagbesteding heeft me wel gestimuleerd om dit te gaan doen. Dit is wel een mooie kans voor mij. En ze hebben uiteindelijk gelijk gekregen'.**

### Erop vooruitgegaan

Jan werkt inmiddels 4 dagen bij het sociaal ontwikkelbedrijf en heeft de woensdagen en weekenden vrij, zoals hij graag wilde. Hij ervaart de ruimte om te laten zien wat hij zelf kan en om zijn zelfvertrouwen op te bouwen door stapje voor stapje nieuwe dingen te leren. Het werk is veel afwisselender dan dat bij de dagbesteding, er is bijvoorbeeld meer variatie in de maaltijden die ze bereiden en daardoor valt er meer te leren.

Ook vindt hij het fijn en belangrijk dat hij nu meer geld verdient. Bij de dagbesteding verdiende hij niet veel, maar hij had er wel een jongerenuitkering naast. Die heeft hij nu niet meer. Zijn inkomen gaat naar een bewindvoerder die al zijn zaken regelt. Aanvankelijk vond hij dat lastig omdat hij het liefst zijn zaken zelf wil regelen. Maar hij ervaart er inmiddels wel meer rust door omdat hij zich niet meer druk hoeft te maken om alle



administratie. Met zijn bewindvoerder heeft hij een fijne verstandhouding. Hij kan bellen als er iets nodig is en dan staat het geld snel op zijn rekening. Hij hoopt wel dat hij in de toekomst zijn financiën zelf kan gaan beheren.

Ook kan hij nu op zichzelf wonen bij een beschermd wonen appartement via Cordaan. Wat voor Jan ook heel belangrijk is, is dat zijn werk vlakbij zijn huis is in de buurt waar hij zich vertrouwd voelt. Dit alles maakt dat Jan zelf ook het gevoel heeft dat hij nu op de juiste plek zit.

## CORDAAN

Cordaan is een instelling "voor iedereen die die zorg, ondersteuning of begeleiding nodig heeft". In de praktijk richt Cordaan zich vooral op degenen die langer durende zorg nodig hebben. Bij de ondersteuning van Jan, en Sherona (verderop) was vooral het team IPS (Individuele Plaatsing en Steun) betrokken, onderdeel van de afdeling Werk & Dagbesteding.

IPS is een aanpak om mensen te ondersteunen bij het vinden en behouden van betaald werk. Kenmerkend is o.a. 1) het zo snel mogelijk starten met betaald werk en daarna met elkaar uitzoeken wat nodig is aan training en-of werkaanpassing; en 2) het geïntegreerd aanbieden van arbeidsbegeleiding en ggz-hulp. De aanpak is bewezen effectief voor mensen die voor langere tijd client zijn van een GGZ-instelling. De aanpak wordt steeds meer ook buiten de GGZ uitgetoetst en toegepast.



### Ruimte voor het eigen proces

Het was een mooie kans voor Jan om de overstap van dagbesteding naar beschut werk te maken. Inmiddels ervaart hij dat ook echt zo. Wat voor hem goed heeft gewerkt is dat zijn IPS jobcoach hem de ruimte heeft geboden om de stappen op zijn eigen tempo te zetten. De jobcoach nam hem in het hele proces mee, waardoor hij het gevoel had zelf de regie te hebben over zijn pad. Bovendien hebben de diverse werkbegeleiders van zowel de dagbesteding als het beschut werk een belangrijke rol gespeeld. Zij zagen zijn talenten en durfden hem dat duwtje in de rug te geven om een spannende stap te zetten, omdat zij erop vertrouwden dat hij het werk aankon. Ook bij zijn huidige baan voelt hij zich door de leidinggevende gewaardeerd en mag hij steeds nieuwe dingen leren. Zo had hij twee weken eerder tijdens een evaluatie aangegeven dat hij graag zelfstandig bestellingen wilde leren doen, en binnen korte tijd heeft hij dat ook mogen doen. Als Jan de vraag krijgt waarom hij zijn huidige werk leuk vindt zegt hij:

**Jan: 'Collega's, de sfeer, gezelligheid, hard werken. Het is gewoon gezellig. Iedereen begroet je gewoon. Ik krijg ook genoeg opdrachten en heel veel uitdagingen hier. Ik heb van de week zelf de boodschappen besteld die we binnenkrijgen, samen met de leidinggevende'.**

Jan begon met een proeftijd van twee maanden en kreeg vervolgens een contract voor nog eens negen maanden. Inmiddels heeft hij zijn tweede contract getekend en hoopt hij op een vast contract in de toekomst.

Wil je direct meer lezen over factoren die van invloed geweest zijn op dit switchverhaal? In [hoofdstuk 3](#) lees je wat voor Jan en (sommige van) de anderen de route bevorderde of belemmerde.

## 2.3 Johnny: van dagbesteding naar betaald werk met behoud van dagbesteding

### Hard gewerkt in de horeca tot het niet meer ging

Johnny (42) begon op zijn 15<sup>e</sup> met werken in de horeca. Tot zijn 36<sup>e</sup> heeft hij met veel plezier als zelfstandig kok bij diverse restaurants gewerkt. Echter zorgde het werk ook voor veel druk op Johnny; hij had weinig tijd voor zijn gezin en moest veel momenten met hen missen door zijn werk. Zijn moeder overleed, en later ging hij drugs gebruiken om zijn werk vol te kunnen houden. Hierdoor ontwikkelde hij een drugsverslaving. Zijn relatie kwam in de problemen en later ging het ook niet meer goed op zijn werk. Uiteindelijk hebben deze factoren eraan bijgedragen dat hij is gestopt met werken. Zijn relatie ging uit en Johnny werd dak- en thuisloos.

### Herstellen van verslaving

Hij kwam uiteindelijk bij de dak- en thuislozenopvang terecht en daar heeft hij twee jaar gewoond. Hij gebruikte in die tijd nog altijd drugs. Begin 2020 kon hij gaan wonen in een tehuis in een natuurgebied. Daar vond hij de rust om te stoppen met zijn verslaving, samen met een goede vriend die daar ook woonde. Zijn vriend volgde een traject bij Workmate Company; een organisatie waar mensen terecht kunnen voor ambulante begeleiding, arbeidsmatige dagbesteding en beschermd wonen. Hij motiveerde Johnny om daar ook heen te gaan.

#### WORKMATE COMPANY

Workmate Company is een zorgorganisatie in de Achterhoek waar mensen terecht kunnen voor ambulante hulpverlening, arbeidsmatige dagbesteding, leerwerktrajecten, sportief ontwikkelen en begeleid wonen. Op verschillende locaties in de Achterhoek heeft Workmate Company een aanbod van arbeidsmatige dagbesteding.

### Een nieuw leven opbouwen

Johnny ging bij Workmate Company aan de slag met houtbewerking. Daarnaast kreeg hij een indicatie beschermd wonen, waardoor hij dicht bij het werk kwam te wonen en begeleid werd vanuit Workmate Company. Na een leven lang gewerkt te hebben in de horeca vond hij het heel leuk om iets nieuws te leren. Ook de structuur en het ritme die het werken in de dagbesteding bij Workmate Company hem bood deden hem goed. Collega's zagen ook dat het goed met hem ging en hij kreeg het gevoel echt gewaardeerd te worden.

Zijn trajectbegeleider Denise van Workmate Company heeft hem ook veel geholpen. Zij motiveerde hem in zijn traject, maar durfde ook met hem te botsen of hem uit te dagen om bepaalde stappen te zetten, zoals het herstellen van het contact met zijn kinderen.



Hij vond dat zelf heel moeilijk om te doen, dus ze zat naast hem om er voor hem te zijn wanneer hij zijn kinderen ging bellen. Bovendien hielp ze hem ook om over zijn gevoelens te praten wanneer hem iets dwars zit. Hij kan nu makkelijker het gesprek aangaan en toegeven wanneer hij zelf bijvoorbeeld fout zat tijdens een confrontatie.

### **Dagbesteding (deels) omgezet in betaalde baan**

Uiteindelijk ging het werken in de dagbesteding zo goed dat Johnny een betaalde baan kreeg aangeboden bij Workmate Company. Eerst heeft Workmate Company goed onderzocht onder welke voorwaarden dat kon, zodat Johnny bij terugval een beroep op zijn participatie-uitkering kon (blijven) doen zonder alles opnieuw te moeten regelen. Nu werkt hij daar twee dagen per week betaald, en twee dagen per week in de dagbesteding. Op die manier krijgt hij de tijd en ruimte om het werk in zijn eigen tempo op te bouwen en meer vertrouwen in eigen kunnen te krijgen. Bovendien krijgt hij ook via Workmate Company de kans om te sporten. Dat is voor hem een goede uitlaatklep. Hij is echt een van de werknemers nu, en doet overal aan mee, of het nu het personeelsfeestje of het werkoverleg is. De betaalde baan komt ook met meer verantwoordelijkheden, waaronder op tijd komen. Johnny biedt nu ook ondersteuning aan de andere deelnemers van de dagbesteding. Dat vond hij, zeker in het begin, nog best spannend, o.a. omdat hij zelf ook die hulp nodig heeft gehad.

**Johnny:** 'Je moet stabiel blijven en dat is de drijfveer. Als ik te laat ben terwijl ik betaald krijg en iemand anders moet het nog leren, dat kan niet. Want je bent een voorbeeld en inspiratie voor een ander. Om daarmee om te gaan is ook een proces. Je kan na Workmate ook bij een andere werkgever aan de slag gaan. Maar hier gaat het goed omdat ik hier pas om wie ik ben en om hoe ik het doe. Het is niet de standaard route.'

### **Nieuwe perspectieven**

Op dit moment zit Johnny nog in de schuldsanering. Zijn bewindvoerder gaat over zijn geld. Dat vindt hij fijn zodat hij zich volledig kan concentreren op zijn werk. Hij hoopt in de toekomst meer dagen betaald te kunnen werken bij Workmate Company.

Naar de horeca wil hij niet meer terug. Maar dankzij Workmate Company heeft hij weer werk dat hij leuk vindt en hem een belangrijke basis biedt voor de volgende stappen in zijn leven. Met zijn begeleiders van Workmate Company is hij daarover in gesprek. Met zijn leidinggevende bij Workmate Company heeft hij al de afspraak dat hij op een afgesproken datum een dag erbij krijgt in zijn contract als hij zo doorgaat. En inmiddels heeft hij ook een eigen woning gevonden via de woningbouwstichting.

Wil je meer lezen over factoren die van invloed geweest zijn op dit switchverhaal? In hoofdstuk 3 lees je wat voor Johnny en (sommige van) de anderen de route bevorderde of belemmerde.

### **TIPS VANUIT DE GEMEENTE DOETINCHEM-AALTEN**

Aansluitend op en tijdens het gesprek met Johnny spraken we ook re-integratieconsulent en jobcoach Krista van der Stelt van Laborijn, met wie Workmate Company veel samenwerkt. Laborijn is de uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet en de Wsw voor de gemeenten Doetinchem en Aalten. Voor Aalten is Krista coördinator Smpel Switchen.

Om te beginnen stelt zij dat het verhaal van Johnny niet op zichzelf staat. Wat bij hem bevorderend heeft gewerkt kan bij veel mensen ook goed werken. Tegelijkertijd lukte bij hem wat bij andere mensen die in een vergelijkbare positie verkeren lang niet altijd goed gaat. Oftewel, wat voor Johnny geregeld kon worden zijn bij anderen belemmerende factoren. In de gemeenten Doetinchem en Aalten zijn projecten Smpel Switchen gestart om meer structureel bevorderende factoren in te bouwen en overgangen van de ene naar de andere vorm van werk mogelijk te maken.



Het gaat daarbij om de de volgende punten:

- Het samenbrengen van de functies re-integratieconsulent en jobcoach in één persoon is een van de elementen in de pilot Simpel Switchen in hun regio. Korte lijntjes tussen Workmate Company en de jobcoaches zijn daarbij van belang. Het project dat zij coördineert heeft als doel een inwoner zo min mogelijk verschillende gezichten vanuit de gemeente te laten zien en één medewerker te bieden die alles regelt zodat iemand slaagt op de juiste plek. Er is altijd een vangnet.
- Vernieuwend is ook dat jobcoaches als Krista mensen eerder opzoeken dan gebruikelijk. Met mensen als Johnny legt Krista al contact als deze nog bij een organisatie meer arbeidsmatige dagbesteding volgen, in plaats van eerst te wachten tot de betrokken deelnemer concreet toe is aan het direct zoeken van betaald werk. Een vergelijkbare werkwijze past zij toe bij leerlingen van VSO PRO onderwijs. Zij zoekt leerlingen al op als zij nog niet klaar zijn met de opleiding. Zo kan er efficiënter en gericht gezocht worden naar werk en eventuele begeleiding als de opleiding afgerond is.
- Als systeemfactor kunnen we hier noemen dat de gemeente werkt aan een simpele switchknop voor de indicatiestelling voor dagbesteding. Lukt een stap naar betaald werk niet, dan zou het systeem erop ingericht moeten zijn om vlot en direct de indicatie weer passend te maken. Dan hoeven mensen ook niet bang te zijn dat zij alles kwijt zijn als de stap naar andere vormen van werk tegenvalt.
- In de vorige paragraaf wezen we op de vele potentiële belemmeringen die kunnen liggen in de regelingen rond praktisch-financiële zaken (reiskosten, kinderopvang). In de pilot Simpel Switchen vanuit Aalten waaraan Krista meewerkt(e) mochten de consulenten een soort maatwerkbudget hanteren om op individueel niveau dergelijke belemmeringen op te heffen. Ook stond de gemeente garant voor eventuele armoedeval.
- Tot slot, een inclusieve werkgever (vinden) is van het grootste belang. Als een werkgever niet openstaat voor urenopbouw en/of een combinatie met dagbesteding, lukt het niet. Ook zoiets blijkt wel uit het verhaal van Johnny, waar Workmate Company zelf zijn werkgever werd. Meer algemeen onderstreept dit volgens Krista dat een goed en gevarieerd netwerk van werkgevers in de regio dus van belang is. Jobcoaches kunnen zo'n netwerk opbouwen. Dit sluit aan bij de aanbeveling van het landelijk onderzoek naar Simpel Switchen om meer werkplekken te creëren.



## 2.4 Maikel: van betaald werk naar vrijwilligerswerk

Maikel (52) is breed geïnteresseerd, maar heeft ook moeite met concentreren. Werken hield hij altijd maar net vol, totdat hij in 2020 erg overprikkeld raakte en het niet meer lukte. Toen kwam hij er pas achter dat hij Niet Aangeboren Hersenletsel (NAH) heeft opgelopen door een zwaar ongeluk in 1977, waardoor hij destijds 6 weken in coma heeft gelegen.

### Werk werd te veel

Hij vertelt: 'simpele, routinematige werkzaamheden waren geen probleem. Als ik verantwoordelijkheden kreeg, werd het moeilijker om te werken. Nu weet ik dat dit komt door mijn hersenletsel.' Begin 2020 raakte Maikel enorm overprikkeld, hij zag het niet meer zitten. Vanaf 1 november 2020 is hij in de ziektewet gegaan.

**Maikel: 'Ik kon altijd heel veel, maar wel altijd op mijn tenen. Achteraf gezien had ik misschien eerder aan de bel moeten trekken'.**

### Nieuw perspectief bij de Keertwending

Maikel zit inmiddels anderhalf jaar thuis, als het NK paardrijden in Deurne plaatsvindt. Daar kwam hij de eigenaresse van de locatie tegen. Ze wijst hem op Stichting De Keertwending, een mensgerichte ontwikkelomgeving die werk, zorg en andere belangrijke levensdomeinen met elkaar verbindt. Na contact met Ivonne en Mariëlle – respectievelijk initiatiefnemer en ontwikkelondersteuner – van De Keertwending kreeg hij er vertrouwen in en kon hij direct aan de slag.

#### DE KEERTWENDING

De Keertwending is een intermediaire organisatie gevestigd in Deurne met als werkgebied de vijf Peelgemeenten en Helmond. Een organisatie zonder etiket of stempel om ergens in te passen; geen zorgaanbieder, sociaalwerkbedrijf, dagbestedings- of onderwijsinstelling. Door het missen van een etiket, kun je als intermediaire organisatie aansluiten bij het tempo van deelnemers, vraaggericht en integraal werken. Het zorgt er ook voor dat sociale partners en werkgevers de samenwerking (sneller) omarmen en gebruiken om hun eigen doelen nog beter en vaker te halen. Bovendien word je als etiketloze organisatie niet gestuurd op 'het zetten van vinkjes van in het systeem' en kun je maatwerk bieden de standaard maken.

Via De Keertwending werkt Maikel nu als vrijwilliger bij Green Valley Estate, een evenementenlocatie in een groene omgeving. Daar onderhoudt hij het groen en verplaatst hij van alles met de heftruck. Doordat hij iedereen kent en gewaardeerd wordt in wat hij doet, voelt het vertrouwd en veilig. Het vrijwilligerswerk maakt voor Maikel duidelijk wat



zijn belastbaarheid is. Voorheen ging hij vaak over zijn eigen grenzen heen, nu leert hij steeds beter om die grenzen aan te voelen en aan te geven.

**Maikel: 'Gisteren wilde [bij Green Valley Estate] de begeleider van drie jongens, die nu op vakantie gaat voor zes weken, mij op pad sturen met die drie jongens. Maar dat betekent wel dat ik dan druk voel om die jongens aan te sturen, en dat is gewoon niet goed. Nu geef ik eigenlijk voor het eerst aan dat het teveel is. Dat heb ik nooit gedaan. Hier voel ik die veiligheid wel.'**

### **Ieders verantwoordelijkheid**

De Keertwending functioneert als intermediair tussen Maikel, andere sociaal professionals en werkgevers. Voor Maikel betekent dit dat hij zich ondersteund voelt om zijn eigen route in de verbinding van werk en zorg te bewandelen. Vanuit de behoefte van Maikel is eerst een omgeving gecreëerd waar hij zich kan ontwikkelen, als vrijwilliger bij Green Valley Estate, met werk dat bij zijn talenten past. Stapje voor stapje, op het tempo van Maikel, kwamen daar gesprekken met UWV, GGZ-behandelaar en binnenkort een Wmo consulent en NAH-specialist bij. De Keertwending helpt hierin het complete verhaal van Maikel op tafel te krijgen en verbindt alle betrokken partijen.

Voor sociaal professionals en werkgevers betekent de nabijheid van De Keertwending dat sociale partners zich voor een deel ontlast voelen en dat de gezamenlijke verantwoordelijkheid blijft bestaan. De Keertwending kan overzicht en nabijheid bieden: iets wat sociale partners niet altijd kunnen vanuit hun opdracht en caseload. Ook faciliteren ze werkgevers door het wegnemen van 'zaken die komen kijken bij het aannemen van bijvoorbeeld Maikel, zoals het regelen van formulieren. De Keertwending biedt een vernieuwend aanbod, waardoor sociale partners hun eigen doelen beter en vaker halen. En werkgevers worden ontzorgd. Hierdoor neemt het aantal inclusieve werkgevers in de Peelregio verder toe.

Dit betekent ook dat de ondersteuners van De Keertwending geen werk of verantwoordelijkheden overnemen van bijvoorbeeld arbeidsdeskundigen van het UWV of van participatiecoaches van het sociaal werkbedrijf; de professionaliteit en verantwoordelijkheid van ieders functie wordt aangesproken. Zo zorgt De Keertwending dat ze kennis en overzicht hebben, en Maikel is reëel en laat zien wat hij kan en al ondernomen heeft op het gebied van werk. De arbeidsdeskundige van het UWV vertrouwt daarnaast op het proces van Maikel, waar hij het vrijwilligerswerk van Maikel als een beweging op zichzelf ziet en biedt hem de tijd om zichzelf te ontwikkelen naar betaald werk. De afspraak is daarom ook dat het re-integratietraject tot 2024 loopt: dat geeft Maikel tijd om te ontdekken wat mogelijk is.

**Maikel: 'Het gesprek met UWV-adviseur werk was niet veroordelend. En dat maakt ook dat ik dan makkelijk praat en vertel wat ik al heb gedaan bij De Keertwending. Hij vertrouwde het al, er was al beweging. Dat was duidelijk voor hem.'**



### **Toekomst**

Maikel wil heel graag betaald werk verrichten in de toekomst. Het vrijwilligerswerk is voor Maikel de manier om zijn belastbaarheid te ervaren; welk werk en hoeveel uur per dag is mogelijk, hoe omgaan met halve dagen moeten werken, hoe omgaan met slechtere dagen? Maikel wil in de toekomst graag bij deze onderneming blijven werken, maar dan als betaalde kracht. Dit omdat er veel verschillende klusjes te doen zijn en omdat hij de mensen nu al kent. Dat voelt heel vertrouwd en hij voelt zich onder de collega's gewaardeerd. In het vrijwilligerswerk wat Maikel nu doet is hij ook bezig met de druk die komt kijken bij betaald werk en hoe hij dat zal ervaren.

**Ontwikkeldersteuner Mariëlle, De Keertwending: 'Het zit in de kleine dingen. De afspraak is dat Maikel om 8.00 uur begint, op de dagen dat hij vrijwilligerswerk doet. Nu had hij afgelopen dinsdag een afspraak bij de kapper gepland om 8.30 uur. Dat kan nu als vrijwilliger. Maar als Maikel bij een werkgever werkt zal hij zulke afspraken naast zijn werktijd moeten plannen. Maikel ontwikkelt zich doordat zijn huidige werkgever teruggeeft dat hij daar in de toekomst rekening mee zou moeten houden. Niet op een verwijtende manier, maar als reflectie: "hoe zou je het kunnen plannen als je betaald werk hebt?"**

Maikel ontvangt een WIA-uitkering (WGA). Hierdoor en op basis van de uitkomsten van de meting van zijn beperkte arbeidsvermogen, worden arbeidsmarktinstrumenten als proefplaatsing, de inzet van een jobcoach, LKS (loonkostensubsidie), premiekorting en no-riskpolis voor werkgevers van kracht. Dit zorgt voor rust bij Maikel. Doordat De Keertwending als intermediaire organisatie de tijd heeft om in relevante netwerken te zitten en proactief contacten te onderhouden, zijn ze op tijd op de hoogte van nieuwe ontwik-



kelingen en kunnen zij Maikel tijdig informeren over de beschikbare instrumenten.

In de toekomst kan het zijn dat Maikel tijdens zijn betaalde baan merkt dat hij tijdelijk weer vrijwilligerswerk moet doen. Bijvoorbeeld door te grote ervaren druk of privéomstandigheden. Maikel houdt tot aan zijn AOW-leeftijd het recht op zijn WGA-gedeelte. Als hij langere tijd gewerkt heeft bouwt Maikel WW rechten op. Mocht het vrijwilligerswerk dan weer opgepakt worden, dan kan hij voor het aantal uren dat hij gewerkt heeft WW aanvragen. Dat geeft Maikel rust en vertrouwen. Zo kan Maikel in de toekomst op zijn vertrouwde werkplek en met de best passende ondersteuning simpel switchen tussen zijn vrijwilligerswerk en betaald werk.

Wil je meer lezen over factoren die van invloed geweest zijn op dit switchverhaal? In [hoofdstuk 3](#) lees je wat voor Maikel en (sommige van) de anderen de route bevorderde of belemmerde.

## 2.5 Sherona: van dagbesteding naar beschut werk

### Van school naar dagbesteding

Na het voortgezet speciaal onderwijs wilde Sherona (22) graag naar een mbo-opleiding. Vanwege haar leerachterstand bleek dit geen optie en begon ze aan een leerwerktraject in een verzorgingsthuis van Cordaan. Dit deed ze een halfjaar als dagbesteding, waarna haar werkbegeleider vond dat ze klaar was om door te stromen naar betaald beschut werk. Samen met een IPS-jobcoach kon ze gaan onderzoeken welke ondersteuning ze daarbij nodig had.

### Mogelijke doorstroom naar betaald werk

In die periode was het werken met collega's een uitdaging. Sherona had een negatief zelfbeeld en vond het moeilijk zich te uiten als ze iets op haar werk niet fijn vond. Er werd vervolgens een beschut werk indicatie bij UWV aangevraagd en toegekend, en er werd een loonwaardemeting uitgevoerd. Eigenlijk was alles toen 'klaar' om de stap te zetten naar beschut werk. Dat zou in Sherona's geval betekenen dat ze hetzelfde werk kon blijven doen, voor 21 uur per week, maar dan betaald volgens de beschut werken indicatie.

### Stapje terug

In eerste instantie ging dat goed, maar na een tijdje had Sherona het er niet meer naar haar zin. Er vonden veranderingen op haar werk plaats waardoor zij zich niet meer veilig en vertrouwd voelde. Andere medewerkers, om te beginnen, gingen haar kortaf aansturen, waardoor ze het gevoel had niet meer zelfstandig te kunnen werken. En ze namen werk over, te snel naar haar zin, waardoor Sherona ook niet meer de ruimte kreeg om zelf te ontdekken wat ze wel of niet kon doen. Daarnaast ging haar IPS coach met zwangerschapsverlof en ook haar 'Harrie' buddy ging weg. Ook thuis had ze het wat moeilijker. Haar ouders dachten verschillend over wat goed zou zijn voor Sherona en dat gaf spanningen. En dus besloot Sherona om een stapje terug te doen uit het verzorgingstehuis en over te stappen naar een dagbestedingsplaats van Cordaan.

#### 'HARRIE'

'HARRIE' is een collega die een soort mentor is voor een werknemer. De letters staan voor Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk. Zie: [Ik ben Harrie](#)

**Sherona:** 'Ik ben gestopt omdat ik het werk niet meer leuk vond. Als ik mijn werk deed gingen mijn collega's zich met dingen bemoeien. Ik maakte ontbijtjes, deelde thee uit en maakte bedden op. Als ik dat dan deed namen collega's mijn werk over.'



### **Rust en meer ruimte**

Haar werk in het verzorgingstehuis opzeggen gaf rust en ruimte. Sherona kreeg begeleiding van een gedragsdeskundige van Cordaan om wat assertiever te worden en haar zelfvertrouwen te vergroten. Daar leerde ze handvatten om dingen positief te bekijken en durfde ze makkelijker over haar gevoel te praten.

Hoewel de rust van de nieuwe dagbesteding goed was voor Sherona verveelde ze zich snel. Ze besloot terug te keren naar de zorg en begon in een kleinschalige zorginstelling voor ouderen als leerstagiaire in de dagbesteding. Daar merkte ze dat de ouderenzorg niet bij haar paste. Samen met haar IPS coach onderzocht ze andere werkplekken, zoals een groot meubelbedrijf waar ze extra begeleiding kon krijgen. Ze behield haar baan in de zorginstelling vanwege de waardering van haar collega's en de structuur die het werk bood. Sherona wilde graag betaald werk vinden om in de toekomst begeleid te kunnen wonen en haar vaste lasten te kunnen betalen en om uit haar moeilijke thuissituatie te kunnen vertrekken.

#### **CORDAAN**

Cordaan is een instelling "voor iedereen die die zorg, ondersteuning of begeleiding nodig heeft". In de praktijk richt Cordaan zich vooral op degenen die langer durende zorg nodig hebben. Bij de ondersteuning van Jan en Sherona was vooral het team IPS (Individuele Plaatsing en Steun) betrokken, onderdeel van de afdeling Werk & Dagbesteding. IPS is een methodiek om mensen te helpen bij het vinden en behouden van betaald werk.

### **Een positieve omslag**

Sherona ontdekte vervolgens een vacature voor facilitaire dienstverlening op een school tijdens een open dag van Pantar, een sociaal ontwikkelbedrijf. Ze gaat met haar IPS coach op gesprek en wordt aangenomen als pantrymedewerker in een leerstage traject. Na een nieuwe loonwaardebepaling wordt haar leerstage in maart '23 omgezet in een betaald contract van 21 uur per week (een beschermt werken-plek, gedetacheerd vanuit Pantar). Haar jongerenuitkering stopt, maar haar inkomen stijgt. Sherona is zeer tevreden met haar werk: ze heeft goede collega's en voelt zich veilig en prettig. Ze is ook aangemeld voor begeleid wonen, waarbij haar IPS coach betrokken blijft om haar te ondersteunen.

**Sherona: 'Ik voelde bij de dagbesteding dat ik geen motivatie had om naar werk te gaan. Maar waar ik nu werk heb ik een nieuwe start kunnen maken, met nieuwe mensen om me heen.'**



Daarnaast staat Sherona aangemeld voor begeleid wonen. Ondanks dat dit buiten haar werkzaamheden valt, blijft de IPS coach betrokken bij de aanvraag voor begeleid wonen, zodat dit voor Sherona vertrouwd voelt.

*Enkele maanden na de interviews heeft Sherona een begeleid wonen plek gevonden.*

Wil je meer lezen over factoren die van invloed geweest zijn op dit switchverhaal?  
In hoofdstuk 3 lees je wat voor Sherona en (sommige van) de anderen de route bevorderde of belemmerde.



## Hoofdstuk 3

# Geleerde lessen

Wat werkt bij 'simpel' switchen? In dit hoofdstuk beschrijven we enkele geleerde lessen. Welke factoren bevorderden het zetten van stappen van de ene naar de andere vorm van werk en wat belemmerde daarbij? We blijven dicht bij de ervaringen die de geïnterviewden met ons deelden. De factoren die volgen zijn informatief voor professionals (re-integratieprofessionals, gemeentelijke professionals W&I en WMO, beleidsmedewerkers) en anderen die geïnteresseerd zijn in Simpel Switchen en wat daarbij komt kijken.

Ramon, Jan, Johnny, Maikel, en Sherona hebben allen een andere route doorlopen en tussen verschillende vormen van werk geswitcht. Hun verhalen maken duidelijk dat ieder mens uniek is en dat de context en mate van persoonlijke aansluiting van de ondersteuning op zichzelf staat. Tegelijkertijd komen de verhalen sterk overeen in wat goed en belemmerend heeft gewerkt. Wat bij deze vijf mensen bevorderend of belemmerend heeft gewerkt kan bij velen op een vergelijkbare manier werken. En tegelijkertijd lukt het bij anderen in een vergelijkbare positie lang niet altijd om het zo op te lossen en te regelen als in de geschetste verhalen.

De verhalen maken duidelijk dat het versimpelen en vergroten van maatwerk-mogelijkheden in regelgeving en uitvoering daarvan behulpzaam zijn, maar niet volstaan voor switchen op de arbeidsmarkt. Er is onder andere moed, persoonlijke ondersteuning en een lange adem voor nodig.

### 3.1 Mensen maken zelf het verschil

Wat opvalt is dat het de mensen 'zelf zijn die het doen'. Zij gaan ervoor, ondanks allerlei tegenslagen en obstakels bij eerdere periodes in hun leven die nog steeds doorwerken en ook bij het switchen van de ene naar de andere vorm van werk.

#### 3.1.1 Doorzetters met een eigen wil

De vijf mensen die hier in beeld komen hebben een enorm doorzettingsvermogen getoond. Wij zijn sterk onder de indruk van hun verhalen. Neem Ramon: de belangrijkste succesfactoren zijn eigenlijk Ramon zelf en de plek die hij vond bij Werkdag waarbij hij zich kon herpakken. Dat is niet helemaal in stukjes op te knippen. Ramon heeft veel tegenslag overwonnen. Hij is ziek geweest, viel uit op school, heeft meer werk verzet dan waarvoor hij aangenomen werd binnen de werkstage en ging minder verdienen maar maakte dat ondergeschikt aan de kans die het werk bood. Ondanks allerlei hindernissen hield hij vol. En Werkdag bleef voor hem klaar staan.



### **3.1.2 Weten wat je wilt en kunt verwachten op inkomensgebied**

Het kan per persoon verschillen of de volgende stap financieel loont. Een belangrijke bevorderende factor in het verhaal van Jan is dat hij door de stap te zetten van dagbesteding naar beschut werk er ook financieel op is vooruit gegaan. Dat is voor hem, Sherona en Johnny een factor geweest die heeft meegespeeld in hun keuze om over te stappen naar beschut werk.

Bij Ramon loont de stap naar betaald werken niet (direct). Ramon woont in een woonvoorziening vallend onder de Wet Langdurige Zorg en krijgt een ziekteuitkering. Die uitkering is hoger dan het loon dat hij nu verdient, waardoor hij er financieel op achteruit gaat. Hij besluit toch het werk te gaan doen. Als Ramon weer stappen zet, kan het UWV oordelen dat de ziekteuitkering niet langer van toepassing is.

### **3.1.3 Vertrouwen in de waarde van vrijwilligerswerk en ander onbetaald werk**

Het zetten van een stap terug vanuit betaald werk naar vrijwilligerswerk of een andere vorm van onbetaald werk, zoals arbeidsmatige dagbesteding, is voor veel mensen moeilijk. Het kan voelen alsof je 'gefaald' hebt in je eigen pad, terwijl vrijwilligerswerk juist een heel belangrijke rol kan vervullen. Ook voor Maikel is dit een leerproces geweest. Het inzicht dat het vrijwilligerswerk geen stilstand is, maar juist een beweging in iemands ontwikkeling, wordt mede bepaald door participatieprofessionals rondom Maikel. In het geval van Maikel betekent dit dat De Keertwending laat zien dat het werken daar inzicht oplevert in wat iemand kan. Daarbij biedt De Keertwending ontwikkelingsmogelijkheden met deskundige begeleiding. En Johnny kan, door de mix van betaalde en onbetaalde arbeid, op zijn tempo en dat van het bedrijf verder groeien: sneller als het goed gaat en rustiger als het nodig is.

Een tweede voorbeeld is Jan. Hij heeft zijn onzekerheid om een stap uit de bekende, veilige omgeving van de dagbesteding te zetten, overwonnen. Hij heeft laten zien wat hij in huis heeft. Jan durft te vragen om uitdagingen, maar kan ook zijn eigen grenzen aangeven. Daarbij speelt ook nog dat hij zelfregie over zijn traject erg belangrijk vindt, en die ruimte heeft hij ook gekregen.

En neem bijvoorbeeld Johnny. Hij heeft zelfstandig zijn drugsverslaving overwonnen en is zelf op Workmate Company afgestapt zodat hij weer kon werken aan herstel op verschillende fronten. Zijn intrinsieke motivatie om zijn leven weer op te bouwen is dan ook van een niet te onderschatten waarde geweest in dit traject.

## 3.2 Wat werkt in de ondersteuning bij switchen tussen vormen van werk

Vanuit de vijf verhalen komen acht factoren in beeld die vanuit de ondersteuning een belangrijke invloed hebben gehad bij het zetten van stappen van de ene naar de andere vorm van werk. Vaak kwamen deze factoren (terugkijkend) direct als bevorderend naar voren ('het heeft geholpen dat..') en vaak is tegelijkertijd sprake van belemmeringen die aangepakt of overwonnen zijn ('het was lastig of het vergde veel aandacht dat...'). Per factor geven we ook enkele tips voor professionals werkzaam in re-integratie en participatie.

### 3.2.1 Ruimte om op adem te komen en te wennen aan verandering

Op een veilige plek terug kunnen vallen waar participatie centraal staat nadat een bepaalde vorm van werk (even) niet lukt is waardevol op zichzelf. Een switch tussen vormen van werk wordt in eerste instantie door mensen zelf, maar ook vaak door professionals, gezien als een stap terug. Ramon ervaart bijvoorbeeld de stap terug naar Werkdag eerst als een nederlaag. Mede hierdoor heeft hij moeite om zich opnieuw te motiveren en zich aan afspraken te houden. Ook Maikel ziet zijn vrijwilligerswerk in eerste instantie als een stap terug.

Het doen van (een tijd lang) passend vrijwilligerswerk of dagbesteding maakt dat mensen zich op hun eigen manier en tempo kunnen ontwikkelen, zonder de druk dat dit werk moet leiden tot een andere vorm van werk. Het vrijwilligerswerk van Maikel was bijvoorbeeld van grote waarde voor hem. Het had niet alleen een functie in het verminderen van zelfstigma, maar ook in het ontdekken van de eigen gebruiksaanwijzing en type werkzaamheden. Dit geldt ook voor Ramon: zijn tijd bij Werkdag had niet alleen een functie in het verwerken van ervaringen, maar ook in het ontwikkelen van nieuwe motivatie en kracht. En ook Johnny heeft door zijn werk bij Workmate weer structuur en zelfvertrouwen.

#### TIPS VOOR PROFESSIONALS

- Maak een afweging: is het participatietraject te combineren met ergens aan de slag gaan in een laagdrempelige omgeving die activiteiten met een arbeidsmatig karakter biedt? Denk daaraan en ga daarnaar op zoek. Zie wat mensen leren in hun vrijwilligerswerk of andere vormen van onbetaald werk. Zie dit als een waardevolle beweging op zich, niet alleen als een tussenmoment of als falen. Geef dit ook terug aan diegenen die je begeleidt.



### 3.2.2 Werken vanuit vertrouwen

Een belangrijke bevorderende factor in de beschreven routes is dat iedereen die om hen heen heeft meegewerkt aan ondersteuning dat heeft gedaan vanuit dezelfde invalshoek: de wensen en het tempo van de werknemers staan voorop. In het geval van Maikel gaven zowel de ondersteuners van De Keertwending als de trajectbegeleider van het UWV hem het vertrouwen in zijn eigen capaciteiten. Ze boden hem de kans om door te ontwikkelen en luisterden daarin in de eerste plaats naar zijn eigen wensen. De trajectbegeleider van UWV vertrouwde op het proces van ontwikkeling van Maikel tijdens zijn vrijwilligerswerk en de ondersteuning vanuit De Keertwending. Hierdoor kreeg Maikel de tijd om te re-integreren. Vertrouwen op het proces, als ondersteuner bijna onzichtbaar zijn, maar vooral meebewegen met de mensen is daarin belangrijk. De regie ligt in de handen van de kandidaat.

### Dealen met vragen wat betreft bestaanszekerheid

De verhalen getuigen er ook van dat mensen willen weten waar ze aan toe zijn als ze stappen zetten. Ze zijn onzeker over de gevolgen van een overgang van de ene naar de andere vorm van werk, en willen niet kwijtraken wat ze hebben opgebouwd. Daarbij gaat het zowel over de gevolgen voor het inkomen (ga ik erop vooruit, of in elk geval niet op achteruit?) en aard van de werkzaamheden, als over gevolgen voor de eigen identiteit en welzijn. Bestaanszekerheid ervaren gaat verder dan zekerheid hebben over je inkomen.

#### TIPS VOOR PROFESSIONALS

- Maak de afweging: (hoe) kunnen we het re-integratieproces zo inrichten dat de stappen passen bij diens persoonlijke voorkeuren en waarden? En zorgen we ervoor dat de regie bij de persoon zelf ligt en dat de stappen goed voelen voor de betrokkene?
- Informeer de werknemer (in spe) goed over de financiële consequenties van een stap op werkgebied. Help bij het vinden van antwoorden op dit soort vragen en zoek naar mogelijkheden voor financiële ondersteuning.

### 3.2.3 Een plek zoeken die echt aansluit bij de interesses en behoeftes

Het kunnen uitproberen van verschillende interesses en werkzaamheden is ook een belangrijke succesfactor. In alle verhalen geldt dat de personen de ruimte en mogelijkheden hebben om te ontdekken wat hij of zij wil doen. Zo vond Jan bij de dagbesteding het werk in het groen leuk, maar merkte hij dat de horeca hem ook nog trok. De IPS-coach is vervolgens op zoek gegaan naar een passende horeca-plek in het beschut werk. Ook is er bij het zoeken van een passende plek rekening gehouden met de behoeften van Jan, zoals het niet willen werken op bepaalde dagen en de voorwaarde dat het werk dichtbij huis is.

In het aansluiten op persoonlijke behoeften speelt de jobcoach of IPS-coach een cruciale rol. Ook naar de werkgever toe. Bijvoorbeeld in het afstemmen over aanpassingen in het werk. Zo is het voor Jan gemakkelijker om een recept uit te voeren als er afbeeldingen zijn en de onderdelen worden uitgebeeld met pictogrammen en met een aftekenlijstje. Zo slaat hij geen onderdelen over. Hij komt mede daardoor nu zelf op ideeën, en neemt initiatief om nieuwe recepten te maken.

Ook in het verhaal van Sherona komt terug dat ze de ruimte heeft gekregen om bij verschillende bedrijven te ontdekken wat nou écht bij haar interesses paste. Ze dacht bijvoorbeeld dat zorg voor haar de beste sector was, maar bleek later toch meer aansluiting te vinden bij schoonmaken. Ze moest dit in haar eigen tempo ontdekken. Meerdere keren heeft ze een baan in de zorg geprobeerd voordat ze erachter kwam dat ze daar geen plezier uit kon halen. De betrokken IPS coach heeft haar blijvend ondersteund in het vinden van een plek waarvan Sherona op dat moment dacht dat deze passend was. Ook voor haar geldt het belang van aansluiting bij haar behoeften. Zo moet zij voor haar gevoel het werk op haar eigen manier kunnen invullen zonder dat iemand constant over haar schouders meekijkt. Ze kan heel zelfstandig werken, maar kreeg die ruimte niet altijd. Bij haar huidige werkgever ervaart ze dit wel en dat draagt eraan bij dat ze met veel meer plezier haar werk kan doen.

#### TIPS VOOR PROFESSIONALS

- Maak de afweging: zijn er verschillende werkzaamheden op verschillende terreinen mogelijk, om zo interesses te laten (her)ontdekken? Hoe kunnen we een vorm van werk vinden die goed aansluit bij wat iemand zelf wil en wat past? Welke werk-aanpassingen zijn nodig en haalbaar om de gewenste werkplek te realiseren?
- Werk samen met de betrokkene en bijvoorbeeld een werkbegeleider uit hoe het werk zowel uitdagend genoeg als uitvoerbaar kan blijven.

#### 3.2.4 Overgangen creëren met ondersteuning door ‘vertrouwde gezichten’

In het realiseren van simpele overgangen tussen vormen van werk, spelen ‘vertrouwde gezichten’ een cruciale factor. Een overgang van de ene vorm van werk naar de andere, levert vaak stress en onzekerheid op. Een jobcoach, maar ook een werkgever of collega kan dat vertrouwde gezicht zijn. Dit blijkt uit alle verhalen.

Zo is een vertrouwd gezicht voor Sherona van groot belang. Doordat ze een vertrouwensband had opgebouwd met haar IPS coach kon ze het snel weer oppikken met haar nadat ze een tijdje was gestopt. Dat extra steuntje in de rug van iemand die ze goed kent draagt er aan bij dat ze gemotiveerd blijft in haar traject. De IPS coach is ook altijd meegegaan op bezoek bij nieuwe werkgevers om Sherona bij te staan.



Maikel zegt over zijn vrijwilligersplek: 'Ik ken bijna de hele familie hier. Dat doet mij goed. Als ik ergens moet werken waar ik niemand ken, dan stap ik bijna niet naar binnen.' Tevens heeft de Keertwending besloten werkfit-trajecten voor het UWV uit te voeren, om te voorkomen dat er weer een externe professional betrokken wordt bij Maikel, en andere deelnemers van de Keertwending.

Ramon gaat ook eerst op een laagdrempelige manier werken in de vorm van een "werkstage". Tegelijkertijd blijft het contact met Werkdag en met de jobcoach doorlopen. Als je weet dat er werkzaamheden zijn die je kunt en leuk vindt en wanneer je de werkcontext kent waarin je gaat werken, bouw je weer meer zelfvertrouwen op. Op deze manier komt de wereld van bijvoorbeeld beschut of betaald werk meer naar jou toe in plaats van dat je ineens naar een totaal onbekende wereld moet overstappen.

Een formeel instrument hierbij is de proefplaatsing (UWV) waarbij nieuwe werknemers eerst op proef werkervaring kunnen opdoen. De proef kan 2 maanden duren en nog eens 2 maanden verlengd worden.

In het traject van Sherona komt sterk naar voren dat de continuïteit in de ondersteuning van met name haar IPS coach een belangrijke rol speelt. Haar afwezigheid tijdens zwangerschapsverlof was één van de factoren die meespeelde toen Sherona besloot te stoppen bij de dagbesteding in de zorginstelling en stopte met IPS.

In principe duurt een IPS-traject in dit geval maximaal twee jaar. Toen Sherona stopte met haar zoektocht naar betaald werk, stopte ook haar IPS-traject. Toen ze er weer klaar voor was om dat traject opnieuw in te gaan, kon ook haar IPS opnieuw worden aangevraagd. Daarmee krijgt ze opnieuw een traject van twee jaar aangeboden. Zodoende werkt ze eigenlijk al veel langer met haar IPS coach en heeft ze een goede band met haar kunnen opbouwen.

### TIPS VOOR PROFESSIONALS

- Maak de afweging: wat is er mogelijk om iemand continue, doorlopende ondersteuning te bieden op een manier die bij diegene past? Regel bijvoorbeeld dat bij een onderbreking van een traject dezelfde coach het vervolg oppakt en bespreek onderling wat daarvoor nodig is.
- Creëer voor de kandidaat tijdens het integratieproces 'warme overgangen' en zorg voor een vangnet. Las een overgangperiode in die als een dakpan werkt, dat wil zeggen dat de werknemer gaat werken op werkplek B, maar voorlopig ook werkplek A behoudt, of duidelijk zicht heeft op terugkeren naar die werkplek. Welke mogelijkheden hebben mensen om in bedrijven in de buurt te participeren als vrijwilliger of stagiair? Heb je (of heeft je netwerk) daarvoor voldoende contacten met diverse werkgevers in de buurt?

### 3.2.5 Balans vinden tussen belastbaarheid en belasting

Bij alle vijf de verhalen blijkt hoe belangrijk het is om samen goed uit te zoeken wat van iemand gevraagd kan worden in werk. Het is zoeken naar balans tussen de belastbaarheid van de persoon en belasting die gevraagd wordt.

Bij Ramon is dit tegelijkertijd als een terugkerende belemmerende factor naar voren gekomen. De werkgever lijkt te veel van hem te vragen. De hoeveelheid werk wisselt vaak, soms van week tot week. Eerder is al in dat verband zijn contract in uren bijgesteld. Dat vergt acceptatie van Ramon. Ramon vindt zijn werk leuk en uitdagend, maar voelt zich soms alleen verantwoordelijk om het op tijd af te krijgen. Zijn werk is te afwisselend, waardoor hij moeite heeft met moeilijke taken.

In Ramons geval blijkt het ook lastig om heldere afspraken met de werkgever te maken over diens inzet in relatie tot arbeidsbeperkingen. Ramon vindt het belemmerend dat de werkgever, naar Ramons oordeel, hem voor 100% laat werken in de uren dat hij er is, terwijl vanuit het doelgroepregister geregeld is dat de werkgever voor 50% loonkosten-subsidie krijgt.

#### TIPS VOOR PROFESSIONALS

- Maak de afweging: ga als jobcoach of andere ondersteunende participatieprofessional in gesprek met werknemer én werkgever. Bespreek de concrete werkzaamheden en bedenk samen een werkbaar pakket aan taken. Bespreek ook de manier waarop collega's hierbij berokken kunnen zijn en maak daar heldere afspraken over. Het is goed om dit een tijdje te volgen om te kijken hoe dit gaat.

### 3.2.6 Aandacht voor meerdere levensgebieden en het sociaal netwerk

De betrokken intermediaire organisaties die besproken zijn (Werkdag, Cordaan, De Keertwending en Workmate Company) kijken met een omvattende, integrale blik naar de mensen. De ondersteuning die zij bieden gaat verder dan alleen hulp bij vormen van werk. Alle levensdomeinen spelen een rol in het pad dat iemand bewandelt. Zo speelt er bij Johnny mee dat het contact met zijn kinderen is verwaterd. En dus helpen zij hem om ook die band weer te herstellen.

De IPS coach van Sherona stemt af met zorgprofessionals in het netwerk van Sherona, vanuit het IPS-principe om samen te werken met de zorg. Deze coach zet zo nu en dan nog een stapje verder, bijvoorbeeld door mee te gaan op gesprekken voor de aanvraag voor de begeleid wonen indicatie, terwijl dit eigenlijk niet bij het takenpakket hoort.



## Rol van familie

Zowel in Jans als in Sherona's geval hebben de IPS jobcoaches veel tijd gestoken in het contact met de ouders. Het kostte de nodige gesprekken – in Jans geval – voordat de ouders begrepen dat dit traject om Jan draaide. En het duurde tegelijkertijd ook even voordat Jan zelf zijn eigen keuze durfde te maken.

## Oog voor hulp op andere leefgebieden

Bij alle werknemers spelen problemen op andere levensgebieden, zoals lichamelijke of psychische klachten of inkomensproblematiek (schulden). Dat wil niet zeggen dat de ondersteuning daarop gericht moet zijn, maar de betrokken begeleiders of coaches hebben er wel oog voor. En zij hebben aandacht voor de vraag of genoemde problemen het werken in de weg staan of niet.

Sherona had behoefte aan ondersteuning bij haar emoties en gevoelens. Op het werk wist zij daar moeilijk raad mee. Via Cordaan kon de IPS coach een gedragsdeskundige inschakelen. Daarvoor betaalt Sherona alleen haar eigen risico, en de rest krijgt ze vergoed. Het enige wat ze hiervoor nodig had was een verwijfsbrief van de huisarts. Die gedragsdeskundige helpt Sherona om beter om te leren gaan met haar gevoelens, maar ook om eerder aan te geven wat ze nodig heeft in haar werk. Hierdoor zit ze beter in haar vel, en kan ze ook haar werk beter doen.

Johnny kon mede dankzij Workmate sporten. Dat biedt voor hem een uitlaatklep waar hij zijn emoties in kwijt kan. Hij voelt zich hierdoor fitter en zit beter in zijn vel, waardoor hij ook op zijn werk beter functioneert.

### TIPS VOOR PROFESSIONALS

- Overweeg: heb je een duidelijk beeld op welke leefgebieden problemen spelen die van invloed zijn op participatiestappen? Of speelt er juist iets op andere leefgebieden dat participatie ten goede kan komen?
- Maak de afweging: (hoe) kunnen we het re-integratieproces van iemand zo inrichten dat we aandacht hebben voor wat speelt op de verschillende levensdomeinen en de factoren die iemands werkvermogen kunnen beïnvloeden? Welke samenwerkingspartners hebben we hiervoor nodig?
- Zijn er zorgprofessionals die een rol vervullen al en met wie afgestemd moet worden of professionals die ingeschakeld zouden kunnen worden? Zijn hierover onderling duidelijke afspraken gemaakt in overleg met betrokkene?



### 3.2.7 De weg weten naar - en slim omgaan met regelingen en voorzieningen

In alle vijf de verhalen merkten we hoe belangrijk het is dat de professionals van de intermediaire organisaties goed de weg kennen naar en kunnen gidsen in de wereld van voorzieningen en regelingen. Voor Maikel is bij de Keertwending de weg vrijgemaakt naar een Workfit-traject voor UWV, voor Jan en Sherona is financiering voor een IPS-traject aangevraagd. Ramon kon een beroep doen op een jobcoach nadat hij zich in het doelgroepregister had laten inschrijven.

Voor Ramon was het belangrijk om te beslissen of hij zich moest laten registreren in het doelgroepregister en deelnemen aan een re-integratietraject voordat hij van dagbesteding naar betaald werk overging. De diagnose ADD was daarbij reden voor het UWV om te oordelen dat opname in het register van toepassing was. Voor Ramon betekende dit dat hij toegang kreeg tot gewenste re-integratievoorzieningen, zoals een jobcoach. Echter, veel mensen ervaren ook stigmatisering als ze gezien worden als iemand in het doelgroepregister. Dus niet voor iedereen werkt dit goed, zoals bij Ramon.

In Johnny's situatie was het belangrijk om een briefadres te hebben toen hij dak- en thuisloos was. Alleen dan kon hij post ontvangen en een uitkering aanvragen. Vanuit de daklozenopvang werd dat snel geregeld. Zodoende kon hij ook zijn uitkering ontvangen en kon van daaruit de bewindvoerder hem ook helpen met zijn schulden. Dat is bereikt door de goede en directe samenwerking tussen Workmate Company, de daklozenopvang, de consulent beschermd wonen, de participatieconsulent van de sociale dienst en de bewindvoerder. Johnny's inkomen is nu voor een deel salaris vanuit zijn werk en een deel vanuit de Participatiewet.

Opname in het doelgroepregister is gekoppeld aan de 'Banenafspraken', een akkoord dat in participatie-bevorderende regelingen voorziet om baankansen te vergroten voor mensen die een arbeidsbeperking hebben. Dat is onder andere de no-risk polis voor werkgevers, en aanbod van jobcoaching.

Zowel Jan als Sherona deden een re-integratietraject dat twee jaar mocht duren. Als ze niet actief naar een baan zochten, werd het traject tijdelijk gestopt. Zo bleef er geld beschikbaar voor momenten waarop extra begeleiding nodig was. In Jans geval waren er door de coronapandemie niet veel mogelijkheden. Het is voor hem bepalend geweest dat zijn IPS coach daar heel zorgvuldig mee omgegaan is. In goed overleg hebben Jan en zijn coach besloten om het traject tijdelijk stop te zetten. Beide vonden het van belang dat de coach betrokken bleef wanneer Jan de stap weer durfde te zetten van dagbesteding naar beschut werk. Als ze het traject niet had gepauzeerd dan had ze Jan alleen nog kunnen begeleiden naar de overgang, maar niet betrokken kunnen blijven toen hij eenmaal op zijn nieuwe werkplek zat.



## TIPS VOOR PROFESSIONALS

- Ga tijdig na welke mogelijkheden er zijn om iemand op de langere termijn beter te kunnen onstersteunen. Hoe zit het met de toegang tot middelen en instrumenten die participatie bevorderen? Welke stappen zijn daarin al gezet en welke kunnen nog gezet worden? Kan ik daarbij in overleg met de uitvoerende instanties afspraken maken over de concrete toepassing zodat deze zo gunstig mogelijk uitpakt voor de betrokkene?

### 3.2.8 Korte lijntjes met re-integratie vanuit beleidsuitvoerende instanties

De betrokken intermediaire organisaties die steun boden bij de overgangen onderhouden in alle gevallen goed contact met gemeenten, UWV en relevante re-integratietrajecten die geboden worden vanuit die instanties. Er wordt bewust tijd gestoken in het opbouwen van relevante professionele netwerken en het proactief onderhouden van die contacten. Zo houden de organisaties nieuwe ontwikkelingen bij en kunnen ze mensen als Maikel en de anderen tijdig informeren over de beschikbare re-integratie-instrumenten en (nieuwe) regelingen.

Door korte lijntjes en goed contact tussen Workmate, gemeente en UWV verliep de route van Johnny voorspoedig, bijvoorbeeld in het verlengen van zijn beschermd wonenplek door de gemeente. Maar ook omdat tijdig afgestemd wordt met de gemeente om te voorkomen dat er iets hapert op het gebied van zijn uitkering.

De verschillende intermediaire organisaties hanteren verschillende strategieën om een sterk netwerk op te bouwen. Bij de Keertwending bijvoorbeeld is er zowel op bestuurlijk niveau als op stafniveau het nodige contact tussen de organisaties, zoals het contact met een 'vaste' arbeidsdeskundige. Bij andere organisaties zien we varianten daarvan en bij alle organisaties is het wel zo dat goed gebruikt gemaakt wordt van ieders specialisme en netwerken: de een weet bijvoorbeeld veel van uitvoering van regelingen – de ander heeft ontwikkelingen snel in het vizier.

Er wordt vertrouwen opgebouwd, ook door ontmoeting en werkbezoeken. De arbeidsdeskundige van het UWV vertrouwt er bijvoorbeeld op dat De Keertwending Werkfittrajecten op een passende manier kan bieden. Bij Werkdag is er de hechte samenwerking met participatiebedrijf Spaarne Werkt. Zij delen hun locatie ook met elkaar. Alle betrokken organisaties gaan samen met de netwerkpartners op zoek naar de breedte die wetten en regelgeving bieden om te doen wat voor deelnemers nodig is.

## TIPS VOOR PROFESSIONALS

- Heb je met elkaar in de organisatie het netwerk scherp dat direct relevant is voor het uitvoeren van participatie-ondersteuning? Wie heb je nodig en hoe kan je goed in beeld komen? Denk aan het bieden van een werkbezoek, zodat anderen je organisatie goed leren kennen.
- Probeer het contact op stafniveau met vaste contactpersonen in stand te houden zodat je vaste routes krijgt en minder tijd kwijt bent met het formele proces (papierwerk).

### 3.3 Belemmerende systeem- en context factoren

In de interviews komen ook contextuele factoren naar voren die een simpele en stabiele overgang van werkvormen belemmeren of vertragen. De 'systeemwereld' werkt, naast of ondanks het aanbieden van voorzieningen en regelingen, vaak ook belemmerend. De werknemers en betrokken ondersteuners noemden in dit kader de volgende aspecten.

#### 3.3.1 Gemeentes verschillen in procedures en uitwerking van beleid

Het is vaak lastig voor werknemers en ondersteuners dat gemeentes verschillende procedures en regels hanteren om de Participatiewet uit te voeren en vorm te geven. De organisaties die wij spraken, bieden vormen van werk en coaching aan mensen uit verschillende omringende gemeentes. Het is veel werk en tijdrovend om goed op de hoogte te zijn en blijven van die verschillende regelingen en de verschillende processen uit elkaar te houden.

#### 3.3.2 Financiering van werkplekken in de arbeidsmatige dagbesteding

Drie van de vier betrokken intermediaire organisaties wezen erop dat het een heel gepuzzel kan zijn welke regelingen voor wie van de betrokken werknemers in de arbeidsmatige dagbesteding of andere vormen van waardevol werk van toepassing zijn en aangewend kunnen worden. En als een financiering geregeld is, dan kunnen de voorwaarden en de wijze waarop de financiële afspraken afgewikkeld worden, belemmerend werken. Twee organisaties wezen erop dat die financieringssystemen in de hand kunnen werken dat zij deelnemende werknemers langer binnen hun organisatie houden dan nodig. Door de strakke afspraken leggen de organisaties erop toe als mensen sneller naar een andere werksituatie overstappen dan het traject gepland is.

Workmate Company loopt tegen belemmeringen aan rondom de financiering van trajecten. Zij krijgen zij nu een lump sum financiering per persoon, waarbij ze voor één traject één maximaal jaarlijks bedrag toegewezen krijgen. Als een traject korter dan een jaar duurt, dan wordt een lager bedrag uitbetaald naar rato van het aantal dagen dat het traject duurde. Maar om goed op te kunnen starten met een traject moet in de eerste



fase vaak veel geregeld worden. Daarom kost de start naar verhouding vaak meer tijd en daarmee verhoudingsgewijs meer geld dan in latere fasen. De huidige manier van financieren ondersteunt dat variëren in intensiteit van begeleiden niet. Dit kan ervoor zorgen dat als een traject na een intensief begin stopt, je te weinig middelen tot je beschikking had.

Een organisatie krijgt op deze wijze omgekeerd ook geen prikkel om mensen op een korte, maar intensievere manier te begeleiden waarbij ze sneller uitstromen naar werk, terwijl dat misschien wel zou kunnen. De aanvechting kan dan zijn om iemand bijvoorbeeld een jaar te ondersteunen, omdat de financiering dan in ieder geval aan het einde van de streep wel binnen is.

### **3.3.3 Voortdurende strijd voor (financieel) bestaansrecht**

In alle gesprekken kwam het bestaansrecht van de intermediaire organisaties ter sprake, direct of indirect. Een gebrek aan bestaanszekerheid op organisatieniveau komt op verschillende manieren naar voren. Meerdere organisaties wijzen erop dat (een deel van de omringende) gemeenten en het UWV onvoldoende beseffen dat de mensen aan wie zij ondersteuning bieden, zich kunnen en willen ontwikkelen. De gemeentelijke uitvoering is er meer op gericht om mensen ofwel in een 'Wmo-doelgroep' in te delen, ofwel in een 'participatiewet-doelgroep'. Het impliciete of expliciete beeld hierbij is dat mensen voor altijd in hun groep blijven, en niet van de ene naar de andere gaan. Terwijl we hier zien dat bijvoorbeeld idealiter trajecten naar ander werk starten:

- Vanuit de dagbesteding of vrijwilligerswerk, als betaald werk nog lang niet in zicht is, en ruim de tijd krijgen om kleine stappen maken en toch perspectief te hebben op ander werk na verloop van tijd (zoals bij Maikel),
- Waarbij dagbesteding een tijdje wordt aangehouden terwijl een route naar betaald werk wordt ingezet (zoals bij Johnny),
- Met eventueel een volledige overstap naar ander werk, maar waarbij de betrokkene gebaat is bij continuering van de steun van de jobcoach die diegene van eerdere stappen kent (zoals bij Jan, Sherona en Ramon).

Vaak wordt genoemd dat gemeenten en UWV en daarmee de uitvoering van regelingen, onvoldoende of helemaal niet erkennen dat die brede kijk op werk nodig is en daarmee niet erkennen dat de geïnterviewde intermediaire organisaties juist een belangrijke rol kunnen vervullen op het gebied van participatie en simpel switchen.

Daardoor zijn de hier betrokken organisaties voortdurend bezig - vaak jaarlijks opnieuw - om inhoudelijke en financiële erkenning te krijgen, zoals in de vorm van financiering van trajecten. En dat geldt voor vele vergelijkbare initiatieven en organisaties (Michon e.a., 2020).

### **3.3.4 Toegang tot voorzieningen op diverse terreinen**

Onze aanpak omvat vijf verhalen waarin we telkens oplossingen hebben vastgelegd. Hierdoor konden voorzieningen worden ingezet om de weg te vervolgen, zelfs als er onderweg obstakels werden tegengekomen. Voor veel anderen gaat het echter om hindernissen die niet of niet op tijd genomen konden worden en dan worden de hindernissen als belemmerende factoren zichtbaar.

In Johnny's geval kwam dat expliciet aan de orde. In zijn geval zijn veel zaken zo geregeld, dat factoren die voor anderen belemmerend werken zijn opgeheven. Daarbij gaat het onder meer om praktische zaken, zoals vervoer of het regelen van kinderopvang. In zijn geval hebben diverse organisaties eraan meegewerkt dat hij in de buurt van Workmate Company kon gaan wonen. Zo konden de reiskosten beperkt blijven. Er zijn sociale diensten van gemeenten die de reiskosten van deelnemers vergoeden of daaraan bijdragen, maar dat geldt lang niet voor alle gemeenten. En het gaat, zij het niet in Johnny's geval, om meerdere uiteenlopende zaken, zoals het regelen van kinderopvang: daarvoor gelden wachtlijsten op bepaalde dagen, en er zijn regelzaken voor wat betreft Kinderopvangtoeslag en Eigen bijdrage kinderopvang. Als de gemeente of andere partij niet bijdraagt in die kosten, is een organisatie als Workmate Company niet of veel minder toegankelijk voor aspirant-deelnemers.

### **3.3.5 Een passende woning vinden**

Het kwam enkele keren terug dat de woonsituatie belemmerend kan zijn voor het zetten van stappen op het gebied van werk. In het algemeen is de doorstroom op de huizenmarkt een groot landelijk overstijgend probleem. Daardoor blijven bijvoorbeeld mensen die woonbegeleiding krijgen vaak onnodig lang in een begeleid wonen setting terwijl ze wel door kunnen stromen. In deze publicatie komt dat vooral bij Johnny in beeld. Hij woont langere tijd niet op een passende plek. Dat gaat gepaard met onnodige maatschappelijke kosten.

#### **Indicatie begeleid wonen**

Sherona wil graag begeleid gaan wonen. Haar thuissituatie is moeilijk, en dat beïnvloedt ook hoe ze zich voelt en hoe ze haar werk kan doen. Op zichzelf wonen is dus een belangrijk onderdeel in het traject richting betaald werk. Echter heeft Sherona ten tijde van de interviews een indicatie begeleid wonen voor één jaar via de gemeente. Ze is op dat moment aangemeld voor een woning, maar ze wordt niet overal aangenomen omdat ze haar indicatie na een jaar alweer zou moeten verlengen. De hoop is dat het verlengd kan worden of dat er een Wlz-indicatie kan worden aangevraagd. Bij Sherona is er sprake van een beschermd wonen LVB indicatie. Voor de IPS coach is het nog niet meteen duidelijk of dit invloed heeft op het kunnen krijgen van een Wlz indicatie.



## Hoofdstuk 4

# Tot slot

Ramon, Johnny, Jan, Maikel en Sherona: we hopen dat hun verhalen, de routes die zij volgden en de lessen die we optekenden, inspirerend zijn voor anderen. In het bijzonder voor uitvoerende professionals en beleidsmedewerkers die een rol vervullen in waardevol werk en het begeleiden van mensen bij hun ontwikkeling op werkgebied en participatie.

### Zeggingskracht

De verhalen zijn persoonlijke verhalen, maar tegelijkertijd overstijgen ze het individu ook. Want:

- De betrokkenen vertelden ons dat nagenoeg alle verhaalelementen in de routes op hoofdlijnen overeenkwamen met routes die andere deelnemers doorlopen.
- De factoren die van invloed zijn op switchen van werkvorm of -plek die we hier tegenkwamen, zijn dezelfde als de factoren die we in het genoemd landelijke onderzoek ophaalden (Michon e.a., 2020) en die zeer onlangs bevestigd werden in een nieuw onderzoek naar financiële belemmeringen bij simpel switchen (Talman, 2023).

Wat ons omgekeerd opviel is dat bij de verschillende overgangen vergelijkbare succesfactoren en belemmeringen spelen. Die gedeelde lessen in de verhalen hier lijken ook informatief en van betekenis voor andere varianten van routes en overgangen die niet in deze publicatie aan bod kwamen.

### Belang van levenslopperspectief en integrale blik

De verhalen laten zien dat overgangen van de ene naar de andere vorm van werken zich niet simpelweg voordoen van de ene op de andere dag. Switchen is niet een kwestie van een aantal zaken in korte tijd goed regelen en er al snel geen omkijken meer naar hebben. Het is ook niet alleen een kwestie van een simpele(r) en toegankelijker voorzieningenaanbod. Naast die belangrijke zaken zijn goede, continuerende persoonlijke begeleiding en het creëren van overgangen en werkvormen op menselijke maat noodzakelijk. En het samen zoeken naar goede aanpassingen en goede invulling van de (werk) omgeving. Ondersteuning bij het maken van een overstap naar een andere werkvorm lijkt veel effectiever als die vanuit een levenslopperspectief ('de weg ernaartoe') gebeurt. In deze vijf verhalen is niet alleen de persoon aangesproken, maar is ook een beroep gedaan op de omgeving. Werknemer en werkgever hebben samen de weg gebaad (zie voor meer informatie over de veronderstelde kracht van zo'n 'relationele' benadering o.a. Stavenuiter e.a. 2020).

De verhalen lieten daarnaast zien hoe belangrijk een integrale blik vanuit de ondersteuning is. Mensen bestaan nu eenmaal niet alleen uit losse deelterreinen. Wat er speelt op andere leefgebieden zoals de woonsituatie, hangt direct samen met werkmogelijkheden. Onmiskenbaar komt dat in de verhalen op allerlei manieren terug. Samen met ondersteuning lukt het mensen om verder te reizen als degenen die ondersteunen en gidsen daar rekening mee houden. Als die ondersteuning om de mens heen wordt georganiseerd in plaats van dat mensen zich moeten voegen naar het aanbod is er veel mogelijk om mensen op de best passende plek te laten werken (Franken e.a. 2016).

In het verlengde hiervan viel op dat de geïnterviewde hoofdpersonen én hun ondersteuners buiten de vaste kaders durven te denken en handelen. Dat lijkt in verband te staan met een integrale aanpak. De betrokken ondersteuners doen soms meer of werken soms op andere tijden dan strikt genomen 'in de boeken' staat. Ze begeleiden al bij een oriëntatie op werk waar alleen de coaching gefinancierd is nadat een baan gevonden is; bellen een keer 's avonds of een keer extra als een spannend moment dichtbij komt; ze gaan mee naar een werkgever ook al kost het extra, niet te declareren tijd; of ze gaan nog een keer met de ouders praten ook al moeten de uren nog ergens vandaan gehaald worden. Als dergelijke acties en contact vanuit beleid gefaciliteerd en erkend zouden worden als *binnen* de werkinhoud vallend in plaats van *erbuiten*, zou er makkelijker en simpeler gewicht kunnen worden.

### Hoe verder?

We schrijven dat de verhalen in deze publicatie het individuele overstijgen. Desalniettemin zijn er nog vele andere routes te beschrijven, met andere hoofdovergangen van de ene naar de andere vorm van werk en andere hoofdrolspelers. Het lijkt nuttig om daarbij samen met de hoofdrolspelers nog meer voorbeeldverhalen te maken, zoals klantreizen en persona's die mede door mensen met ervaringskennis en praktijkkennis worden uitgewerkt. Een bundeling en nader analyse van kennis (synthese) zijn vervolgens nuttig, als het materiaal en de inzichten toe beginnen te nemen (inclusief recent onderzoek zoals het kwalitatief onderzoek van Talman e.a. (2022) naar overgangen van beschut werk naar betaald werk). Een onderdeel daarvan is idealiter het verder in praktijk brengen van inzichten en gezamenlijk reflecteren op casusbeschrijvingen die zo zijn gemaakt zijn dat zij reflectie en verdieping faciliteren.

Of switchen tussen vormen van werk daadwerkelijk makkelijker wordt is nog een vraag. Ondertussen wordt daar wel aan gewerkt. Het actieprogramma *Simpel Switchen* loopt voorlopig door. Onlangs is het al genoemde onderzoek naar financiële belemmeringen afgerond (Talman e.a., 2023). Ook is recent een keuzehulp *simpel switchen* ontwikkeld door Divosa en de Argumentenfabriek (2023). Hoewel deze keuzehulp de nadruk legt op de stap naar beschut werk en nog niet op implementatiekracht onderzocht is, is het een stap in de richting van het versimpelen en toegankelijker maken van de verschillende wetten en regelingen waartoe in 'Simpel Switchen op de kaart' gepleit werd (Michon e.a., 2020).



Het ministerie van SZW werkt gestaag aan het verbeteren van de Participatiewet, met onder andere een onlangs openbaar gemaakt voorstel tot wetswijziging (Participatiewet in balans) gekoppeld aan een internetconsultatie daarover. Er worden concrete wetsvoorstellen gedaan om switchen simpeler te maken zoals een bufferbudget voor mensen die tijdelijk geen inkomen hebben als zij vanuit een uitkering een baan vinden of vice versa.

Een recent voorbeeld van een veranderende visie op participatie is ook een experimenteerregeling IVA / Wajong (regelingen voor arbeidsongeschiktheid) die inging in april 2023. Die regelt grof geschetst dat mensen met een IVA en Wajong die duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn verklaard gedurende 5 jaar niet opnieuw beoordeeld hoeven te worden als ze toch betaald werk – al dan niet met ondersteuning – verrichten.

Mensen ervaren zo meer zekerheid en rust omdat het UWV hun uitkering niet beëindigt zodra zij gaan werken. Daarmee wordt erkend dat mensen niet samenvallen met hun beperking, dat zij zich kunnen ontwikkelen en groeien en dat het goed is dat er overgangperiodes zijn om dat mogelijk te maken.

De systeembelemmering die hier aangepakt wordt is exemplarisch voor vele vergelijkbare belemmeringen die simpel switchen verhinderen. Het systeem van wet- en regelgeving kent een te strikte en in de tijd gescheiden toepassing van toekenningen en indicaties. Daardoor loop je kans je Wmo-dagbestedingindicatie kwijt te raken als je een stap naar betaald werk zet (Michon 2020; Michon 2023) en daar jobcoaching bij krijgt, terwijl je gebaat bent bij beide, al is het maar tijdelijk. Of niet in het doelgroepregister voor de banenafpraak kunt als je 'al' beschut werk hebt. Deze publicatie laat opnieuw zien dat deze systeembelemmeringen bestaan, al lukt het bij de vijf geportretteerde mensen om die te omzeilen.

Tot slot. Het is zeker nodig dat op landelijk niveau wet- en regelgeving simpeler gemaakt wordt en meer op mensontwikkeling gericht is. En dat lokaal en regionaal de beleidsuitvoering meer op het integraal mogelijk maken van participeren gericht kan zijn. En dat aspecten van goede ondersteuning zoals hier beschreven worden toegepast en doorontwikkeld. Maar echte impact en een land waarin simpel geswitcht kan worden, bereiken we pas als we concrete integrale verbeteracties gaan starten en daar met elkaar van leren. Mensen als Ramon, Jan, Johnny, Maikel en Sherona staan erom te springen!



# Referenties

Binkhorst, J. (2021). Lokaal en integraal werken aan participatie. Eindrapport, Utrecht: Hogeschool Utrecht. Geciteerd 10 juli 2023. Beschikbaar op: [www.hu.nl/onderzoek/publicaties/eindrapport-lokaal--integraal-werken-aan-participatie](http://www.hu.nl/onderzoek/publicaties/eindrapport-lokaal--integraal-werken-aan-participatie)

Divosa & Argumentenfabriek. (2023). Keuzehulp-Simpel Switchen. Geciteerd 12 juli 2023. Beschikbaar op: <https://keuzehulp.simpel-switchen.nl/>

Franken, M., Houten, M. van, Lammersen, G., Mateman, H., & Verweij, S. (2016). Werk en inkomen: kennis en interventies geordend Kennissynthese over methodisch werken, integraal werken en armoede en schulden. Utrecht: Movisie.

Michon, H., Oudejans, A., Gerritsen, P., Kuiper, F., & Houten, M. van. (2020). Simpel Switchen op de kaart; Verkenning van belemmerende en bevorderende factoren bij het switchen tussen dagbesteding en werk. Utrecht: Movisie & Stimulansz.

Michon, H., & Programma Bestaanszekerheid & Waardevol werken. (2023). Reactie op internet-consultatie Participatiewet in balans. Utrecht, Movisie. Overheid.nl | Consultatie Wijziging van de Participatiewet in verband met het op onderdelen in balans brengen van de wet tussen bestaanszekerheid, re-integratie en handhaving, reactie (internetconsultatie.nl)

Stavenuiter, M., Out, M., & Reches, L. (2021). Wat werkt bij participeren in werk? Literatuurstudie naar werkzame bestanddelen van de verandertheorie van het Platform Werk Inclusief Beperking. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Talman, J., Hippert, N., & Engelen, M. (2022). Nieuw beschut werk bij reguliere werkgevers; Kwalitatief onderzoek naar succesvolle plaatsingen. De beleidsonderzoekers.

Talman, J., Schenderling, P., & Ruig, L. de. (2023). Doorgroeien van dagbesteding naar werk; Oplossingen voor financiële knelpunten. De beleidsonderzoekers / Berenschot.

