



Vilans



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Vernieuwing in arbeidsmatige
dagbesteding



Dag- besteding

Voorbereid op de transitie AWBZ-Wmo

Voorwoord

Wat gebeurt er met arbeidsmatige dagbesteding als gemeenten straks verantwoordelijk worden? Waar liggen de kansen en wat zijn bedreigingen? Wat kunnen zorgorganisaties doen? Wat verwachten ze van gemeenten? En hoe kunnen ze elkaar versterken? Daar gaat dit informatieblad over.

Sascha Stoffelen van zorgorganisatie Pluryn benadrukt de samenhang tussen inclusie en zorg & welzijn. Een integrale benadering kan veel winst opleveren, zegt ze. Vervolgens komen trends en vernieuwingen aan bod: samenwerken met het bedrijfsleven, beter benutten van allerlei vormen van buurtwerk en investeren in 'de nieuwe professional'. We sluiten af met een aantal lessen voor nieuw beleid en arrangementen voor arbeidsmatige dagbesteding.

Verder in dit blad:

- goede voorbeelden van toekomstbestendige arbeidsmatige dagbesteding;
- belangrijke lokale opgaven voor een effectieve transitie;
- mogelijke win-winsituaties waarin de transitie inverdieneffecten oplevert.

Inhoud

- 2 Voorwoord
- 3 Inhoud
- 4 Wmo: investeren in inclusie loont!
- 7 Arbeidsmatige dagbesteding:
het ontwikkelen van een nieuw 'speelveld'
- 11 Maatschappelijk betrokken werkgevers
- 15 Werken in buurt of wijk
- 19 De nieuwe professional
- 22 Lessen voor nieuw beleid
- 25 Colofon



Wmo: Investeren in inclusie loont!

Interview met Sascha Stoffelen, projectmanager innovatie Pluryn

Wat betekent de transitie van de extramurale begeleiding naar de Wmo?

De Wmo legt het accent op zelfredzaamheid en meedoen in de samenleving. Eigenlijk gaat het om het werken aan inclusie. Inclusie betekent: competenties van kwetsbare burgers ofwel mensen met een beperking centraal stellen en samen met hen de randvoorwaarden creëren om een bijdrage te leveren aan de samenleving. Maar vaak zijn gemeenten en zorgaanbieders erg aanbodgericht en wordt er onvoldoende rekening gehouden met hoe iemand zo zelfstandig mogelijk kan wonen, werken en zijn vrije tijd kan invullen. Ik vind dat het belang van inclusie in het kader van de Wmo nog onvoldoende wordt benadrukt.

Zitten er risico's aan?

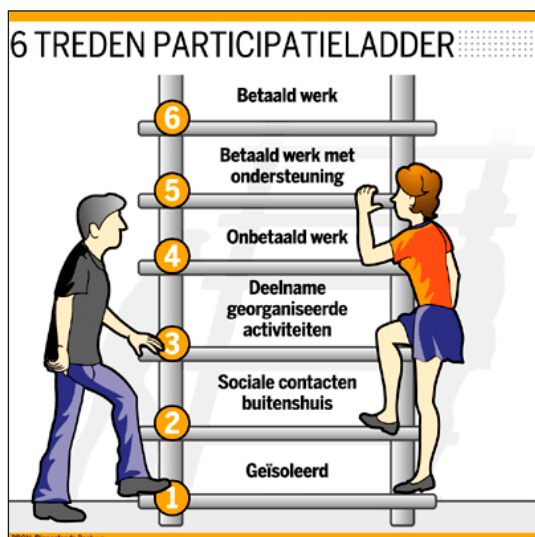
Het risico is dan dat gemeenten bijvoorbeeld twintig cliënten in een ruimte bij elkaar brengen en zorgen dat zij daar een activiteit kunnen doen. Dan zouden wij terug zijn bij de traditionele activiteitencentra. De vrees van zorgorganisaties is dat nieuwe partijen, zoals gemeenten, werkgevers en andere betrokkenen, snel onbetaalde arbeidsplaatsen creëren voor gehandicapten zonder dat zorgvuldig wordt getoetst of het om zinvol en passend werk gaat. Werk dat bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling en stijging op de 'participatieladder' van de cliënt op langere termijn. Belangrijk is ook oog te hebben voor de (werk)cultuur waarin mensen met beperkingen gedijen.

Meedoen en zorg gaan dus hand in hand?

Het devies is inderdaad: welzijn voorkomt zorg. Door mensen vroegtijdig een passende werkplek te bieden, behouden zij hun eigenwaarde en zelfstandigheid. Belangrijk is om de samenhang met zorg en welzijn te benadrukken. Wanneer mensen hun onbetaalde werk verliezen, vallen zij terug naar de onderste trede van de participatieladder. Die terugval gaat meestal gepaard met een groter beroep op zorg en welzijn. Omgekeerd, wanneer we erin slaagen om mensen te laten 'stijgen' op de ladder naar onbetaald werk, dan neemt het welbevinden toe en het beroep op zorg en welzijn in sterke mate af. De wetgeving en financiering van de Wmo, passend onderwijs, de wet Werken naar vermogen (straks Participatiewet) en jeugdzorg moet daarom integraal bekeken worden.

Wat is er nodig?

We hebben behoefte aan enkele goede maatschappelijke kosten/batenanalyses voor arbeidsmatige dagbesteding. De opbrengsten van het onbetaalde werk liggen niet alleen in de sfeer van zorg en welzijn. Arbeidsmatige dagbesteding vindt ook steeds meer in wijken en buurten en in reguliere bedrijven plaats, met opbrengsten in de sfeer van leefbaarheid, sociale cohesie en (besparingen op) onderhoud. Maar met zorgondersteuning kan er ook in veel gevallen beperkte loonwaarde worden gecreëerd. Daar zouden we meer onderzoek naar moeten doen. Wellicht met een aantal pilots om de diverse effecten en opbrengsten te duiden en in kaart te brengen waar de opbrengsten terecht komen. Een dergelijk inzicht is nodig om goed te kunnen bepalen welke investeringen in meedoen lonend zijn.



Bron: Binnenlands Bestuur

Wat verwacht je van de begeleiding van cliënten?

Jaren is de zorg geprikkeld om mensen met een handicap structuur en veiligheid te bieden en werd de 'aanwezigheid in een groep' van cliënten gefinancierd. Inclusie vraagt een intensief traject naar het laten groeien van relaties, persoonlijke competenties, autonomie, aanwezigheid in de samenleving en het bouwen aan diverse gezonde sociale rollen voor mensen. Het spreekt voor zich dat een goede levensloopbegeleiding van de personen met een handicap hierin van groot belang is. Als deze ervaringen toe gaan

nemen in het leven van mensen met een beperking, zie je de zorgvraag afnemen. Dat vraagt binnen de arbeidsmatige dagbesteding en de zorg in het algemeen dat je gaat denken in trajecten en trajectdoelen en niet in termen van 'aanwezigheid in een groep'. Dit is een hele grote transitie: inhoudelijk én organisatorisch.

Wat vraagt dit van de jobcoach?

Het gaat qua begeleiding niet alleen om het bieden van professionele begeleiding door zorgprofessionals, maar ook om begeleiding door de directe collega's op de werkvloer en ouders. Op de website www.ikbenharrie.nl is te lezen hoe je de taakverdeling tussen de jobcoach, vaak een zorgprofessional, en de begeleidende collega's op het werk goed kunt regelen.

De jobcoach of zorgprofessional ondersteunt in het individuele traject dan niet alleen de persoon met de beperking. Hij draagt zijn kennis of kunde juist ook over naar de mensen om de persoon heen. Zodat er gebouwd kan worden aan relaties.

Wie betaalt dit?

De kosten van de jobcoach of zorgprofessional komen bovenop de uitkering. Mede ingegeven door de bezuinigingen zal er naar verwachting worden bezuinigd op de jobcoach of zorgprofessional. En zal deze mogelijk bij de nieuwe wet Werken naar vermogen (Participatiewet) ook niet ter beschikking worden gesteld aan mensen met zeer beperkte loonwaarde.

Op het moment dat de werk- en leefsituatie van deze persoon verslechtert, kan men op termijn weer zijn aangewezen op intramurale zorg of behandeling. Het is de vraag of we dan met z'n allen per saldo goedkoper uit zijn. Voor zorg- en begeleidingsorganisaties is het zaak met voorbeelden te laten zien wat bijvoorbeeld de jobcoach (werk) aan toegevoegde waarde oplevert voor de AWBZ (zorg).

Gaat de transitie slagen?

Wel als we de aanzienlijke kanteling van aanbodgericht naar persoon-centraal-werken weten te realiseren. Dat en de innovaties naar het ondersteunen bij 'een inclusieve samenleving' vragen in zorgorganisaties en bij de (gemeentelijke) overheid om inspirerend en sterk leiderschap. Wat je nu veel ziet, is management op beheer en efficiëntie en effectiviteit. Hierbij heeft de korte termijn de overhand, terwijl de beoogde vernieuwingen vooral vragen om een langetermijnperspectief. Om durven te experimenteren en te investeren in een kansrijke, maar onzekere ontwikkeling. Je moet er echt 100% voor gaan!



Arbeidsmatige dagbesteding: het ontwikkelen van een nieuw 'speelveld'

Arbeidsmatige dagbesteding ontwikkelt zich de laatste jaren 'van instelling naar samenleving'. Niet cliënten bezighouden in het activiteitencentrum maar uitdagen om het maximale uit zichzelf te halen midden in de maatschappij.

Deze 'kanteling' betekent voor zorginstellingen een worsteling tussen zorg en ondernemen. Tegelijkertijd biedt dit kansen om nieuwe goedkopere plekken voor arbeidsmatige dagbesteding te zoeken binnen reguliere bedrijven, instellingen en buurtvoorzieningen.

Mensen met een beperking willen graag meedoen in de maatschappij. Op alle vlakken, dus ook met werk. Betaald werken is niet altijd mogelijk door de aard van de beperking. Onbetaald (of beperkt betaald) werken in een aangepaste omgeving kan vaak wel: arbeidsmatige dagbesteding.

Arbeidsmatige dagbesteding in Nederland:

- bestaat uit veel verschillende werkzaamheden, trajecten en voorzieningen. biedt werk aan 30.000 à 40.000 mensen met een verstandelijke, lichamelijke of psychiatrische beperking.
- voldoet aan waarden die werk oplevert en draagt bij aan persoonlijke ontwikkeling.
- heeft een toegevoegde waarde door de diensten en producten die het oplevert.
- verandert de laatste jaren sterk door het onderkennen van het belang van meedoen en erbij horen.

Weet je nog?

Arbeidsmatige dagbesteding is sterk in ontwikkeling van 'instelling naar samenleving'. Twee decennia geleden stond werken nog nauwelijks centraal. Zorginstellingen hadden zogenoemde Dag Activiteiten Centra (DAC's) op hun eigen terrein. Daar deden mensen spelletjes of handvaardigheid, vooral bedoeld om hen bezig te houden. De laatste jaren krijgt dagbesteding een

veel arbeidsmatiger karakter, vaak midden in de samenleving. Mensen met een beperking werken in voorzieningen in de wijk (winkel of restaurant) of bij andere organisaties (bouwmarkt, ziekenhuis of verpleeghuis). Veel zorginstellingen onderschrijven dat werken buiten de instelling van wezenlijk belang is voor (arbeids)integratie van mensen met een beperking. Zorginstellingen zijn daarbij steeds meer vraaggericht gaan werken; kijken naar wat de cliënt oftewel de medewerker wil zodat deze het maximale uit zichzelf kan halen. De achterliggende gedachte is dat een normale werkomgeving met begeleiding op maat bij iedereen, inclusief mensen met een beperking, normale gedragspatronen teweegbrengt.



Worstelen tussen zorg en ondernemen

De door zorginstellingen ontwikkelde werkvoorzieningen zijn primair een middel om goede zorg te bieden. Het aanbod van werkvoorzieningen is echter lang niet altijd op basis van de vraag tot stand gekomen. Er is bovendien een financiële noodzaak om de eigen werkvoorzieningen goed bezet te houden. Volledig vraaggericht werken zou kunnen leiden tot onderbezetting (te weinig cliënten) op bepaalde werkvoorzieningen. Tevens vraagt de levensvatbaarheid van de voorzieningen vaak om een andere, meer op de markt gerichte bedrijfscultuur (o.a. meer focus op omzet). Alleen op die manier kunnen voldoende inkomsten worden gegenereerd.

Een dergelijke bedrijfscultuur staat echter op gespannen voet met de kwaliteit van zorg die instellingen willen leveren. Dit maakt de praktijk tot een worsteling tussen zorg en ondernemen. Veel van de werkvoorzieningen slagen er

ook na jaren niet in om kostendekkend te werken. Het afgelopen decennium heeft laten zien dat er op dit punt weinig vooruitgang wordt geboekt. Bovendien maakt de cliëntgebonden financiering het steeds moeilijker om te investeren in nieuwe werkvoorzieningen en langlopende (huur)contracten. De overheveling van cliënten van AWBZ naar Wmo maakt dat zorginstellingen nog meer financiële risico's gaan lopen voor hun werkvoorzieningen.

Dus?

Een en ander noopt zorginstellingen tot het zoeken van werkplekken bij reguliere bedrijven, instellingen, buurtwerk enz. Dit zijn voor hen goedkopere oplossingen die vanuit de inclusiegedachte ook nog eens meer kwaliteit opleveren. Dit laat echter onverlet dat steeds vaker vragen over betaalbaarheid en het in stand houden van voorzieningen nadrukkelijk aan de orde komen. Zorginstellingen ontkomen er niet aan om hun eigen voorzieningen door te lichten en waar nodig af te bouwen. Zij zullen veel transparanter in beeld moeten gaan brengen welke diensten gemeenten bij hen kunnen inkopen. Welke prijs daarvoor nodig is en welke opbrengsten de gemeenten én cliënten daarvoor kunnen verwachten.

Een nieuw speelveld

De transitie AWBZ - Wmo gaat waarschijnlijk inhouden dat er lokaal een nieuw 'speelveld' wordt gecreëerd, dat er gebouwd gaat worden aan nieuwe initiatieven en dat (een deel van) bestaande voorzieningen geleidelijk zullen 'afsterven'. Er is sprake van een omslag van ontwikkelingsdenken naar 'exploitatiedenken'. Bij dit 'exploitatiedenken' hoort de zoektocht naar 'lean en mean' vormgegeven maatschappelijke ondernemingen met een flexibele werkwijze en een lage overhead. Dit laatste maakt de rol van zorginstellingen onzeker, omdat dit over het algemeen organisaties met een relatief grote overhead zijn. Onduidelijk zijn nog de gevolgen van de transitie AWBZ-Wmo voor de dagbesteding van de intramurale klanten die bij de instellingen verblijven. Wanneer zorginstellingen delen van hun dagbestedingsactiviteiten kwijt raken, kan het niet anders dan dat dit een aanzienlijke impact heeft op de diversiteit, omvang en betaalbaarheid van de resterende voorzieningen voor intramurale klanten. Deze ontwikkelingen zullen mede het 'lokale speelveld' gaan bepalen. Gemeenten worden ongetwijfeld geconfronteerd met vragen van zorginstellingen over het (mee) helpen overeind houden van werkvoorzieningen. Dit kan voor gemeenten interessant zijn in het kader van de Wmo, de wet Werken naar vermogen (straks Participatiewet) of anderszins. Van belang hierbij is of het mogelijk is om verschillende groepen deelnemers te combineren op een werkvoorziening.

De toegevoegde waarde van arbeidsmatige dagbesteding



Pluryn werkt in Nijmegen met meerdere grote zorgorganisaties samen, zoals UMc Radboud en ZZG. Diverse cliënten werken in reguliere teams mee op zeer veel verschillende afdelingen. Medewerkers van het Radboud en ZZG bieden buddyassistentie. Een ondersteuner van Pluryn is binnen de organisatie aanwezig voor de planbare en onplanbare zorgvraag van de persoon.

‘Ik ben rustig en zorgzaam’, vertelt Suzette Loermans over zichzelf. Goede eigenschappen voor werken in de zorg. Suzette doet al jaren dagbesteding bij dagactiviteitencentrum (DAC) Het Trefpunt in Groesbeek. Maar ze wilde meer. Nu werkt ze drie dagen per week in een verpleeghuis. ‘Ik werk bij verpleeghuis Irene als Huiskamer-assistent voor oudere bewoners met dementie’, vertelt ze. ‘Ik help hen bij het ontbijt, de lunch en de koffie. ‘s Middags maak ik vaak een praatje met de bewoners. Andere medewerkers hebben daar niet altijd tijd voor. Ik heb ook praktische taken, zoals de keuken en huiskamer netjes houden.’ Het verschil met het DAC is groot. ‘Hier in het verpleeghuis is het elke dag anders. Ik houd van de afwisseling. Hier vragen de mensen mij om hulp. En ik leer leuke collega’s kennen in het verpleeghuis.’ Suzette heeft minder begeleiding nodig door haar werk in het verpleeghuis. Bron: Pluryn



Maatschappelijk betrokken werkgevers

Hoe stimuleer je werkgevers om mensen met een arbeids-handicap in te zetten? Van welke goede voorbeelden kan het bedrijfsleven leren? Wat is contract compliance? Hoe kan de gemeente de zo noodzakelijke begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking overeind houden?

De aandacht voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) neemt toe. Inclusief ondernemen hoort daarbij. Een voorbeeld hiervan is de recente start van De Normaalste Zaak. Een netwerk van MKB-ondernemers en grote werkgevers die het 'de normaalste zaak' vinden dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Het nieuwe regeer-akkoord VVD-PvdA vormt een extra stimulans: een quotum voor bedrijven om mensen met een arbeidshandicap aan te nemen.



Gemak dient de werkgever!



Pameijer en Crawford & Company werken nu ruim vijf jaren samen. Pameijer is een zorgorganisatie voor mensen met een verstandelijke beperking of psychiatrische problematiek. Crawford is een internationaal onafhankelijk schade-expertisebureau in de verzekeringsindustrie. Pameijer levert 'gemakdiensten', zoals kopiëren, oud papier ophalen en versnipperen, scannen van documenten en het schoonmaken van de keuken. De cliënten van Pameijer verrichten deze diensten als arbeidsmatige dagbesteding. De begeleiders van Pameijer zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk. Een win-winsituatie voor alle betrokkenen. 'We wisten dat we wel 100 dingen konden doen waar iedereen baat bij heeft', aldus Dorcas Mekke, initiatiefnemer en locatiehoofd bij Pameijer. In het begin was het nogal duwen en trekken om intern de neuzen dezelfde kant op te krijgen. 'Ook wij hadden koudwatervrees', vertelt Jacqueline Neumann, officemanager bij Crawford & Company. 'Je moet zorgen dat je in het begin meteen succesjes boekt zodat eventuele tegenstand snel vermindert. Begin met taken die weinig afbreukrisico hebben. En spreek af dat je na een bepaalde tijd evalueert. Zorg ervoor dat het management de positieve resultaten ziet.' Inmiddels is er een samenwerkingsovereenkomst en betaalt Crawford & Company een maandelijks bedrag voor de werkzaamheden. Voor Pameijer betekent dit continuïteit van werkplekken en meer bestaanszekerheid van de werkvoorziening. 'Dit is misschien nog wel belangrijker dan de financiële vergoeding.' Bron: website Vilans

De Atlant Groep is een voorbeeld van een SW-bedrijf met een succesvolle benadering van werkgevers. Liefst 96 procent van de medewerkers ofwel mensen met een arbeidsbeperking heeft een reguliere werkplek buiten de Atlant Groep. Tachtig procent werkt via detachering of zelfs in een gewoon dienstverband. En dit alles met een positief financieel resultaat. (Bron: website Atlantgroep).

Hoe stimuleer je werkgevers?

Het is van belang om de lokale 'MVO-markt' verder aan te boren. Een actieve benadering van werkgevers en het verspreiden van goede voorbeelden (zie kaders) kunnen hierbij helpen. De vormgeving is sterk afhankelijk van de lokale context. Een mogelijkheid is om lokale goede voorbeelden ook als 'ambassadeurs' in te zetten om andere werkgevers 'warm' te maken. De ervaring leert dat facilitair managers belangrijke sleutelfiguren zijn. Zij kunnen

bekijken waar in hun facilitaire dienstverlening mensen met een beperking een steentje kunnen bijdragen: postkamer, kantine, huishoudelijke dienst etc. Ook in het onderhoud van bedrijventerreinen liggen goede kansen.

Cleanteam van Connexxion



Wat een succes, de Cleanteams van vervoersbedrijf Connexxion! In ploegjes van drie gaan de medewerkers van deze teams, mensen met een verstandelijke functiebeperking, 's ochtends aan de slag met het schoonmaken van bussen. De ene medewerker lapt de ramen, de ander ruimt het zwerfvuil in de bus op, de derde schrobt de vloer. Zij worden ter plekke begeleid door een professional vanuit een zorgorganisatie. 's Middags zijn ze aan het werk op het busstation en kennen daardoor veel chauffeurs maar ook reizigers, die het zeer waarderen dat de bussen extra schoon zijn. Initiatiefneemster Angela Snijders vindt de Cleanteams heel goed passen binnen het maatschappelijk verantwoord ondernemen dat Connexxion voorstaat. Echt een visitekaartje! De laatste jaren is veel kennis en ervaring opgedaan in het goed inkaderen van het werk, waarbij veel aandacht gegeven is aan het bevorderen van de veiligheid. Het is mooi om te zien dat de medewerkers van de cleanteams bussen geweldig vinden, zich echt ontwikkelen door het werk dat zij doen. Hún werk.

Inmiddels wordt de formule landelijk uitgerold en zijn Cleanteams op een groot aantal plaatsen actief, steeds in samenwerking met lokale zorgaanbieders. Bron: Connexxion

'Niet praten maar doen!'

De WERKTOP in Zoetermeer is een andere, innovatieve aanpak. In een coalitie werken publieke en private partijen aan een duurzame arbeidsmarkt. Samen helpen ze mensen die nu aan de zijlijn staan weer aan de slag. De samenwerking onder de WERKTOP startte begin 2012 en gaat nog meer ondernemers en werkzoekenden bij elkaar brengen! Tweehonderd ondernemers sloten zich al in de eerste periode in 2012 aan en bijna tweehonderd mensen zijn aan de slag! De breed gedeelde conclusie van de deelnemers aan de WERKTOP is 'Niet te veel over prátén, gewoon doen!' (Bron: website gemeente Zoetermeer). Een dergelijke coalitie is ook een optie voor uitvoering van de Wmo en de wet Werken naar vermogen.

Contract compliance: het overwegen waard!

Verder kunnen gemeenten (en ook zorginstellingen) met leveranciers afspraken maken over hun beleid op het terrein van maatschappelijk verantwoord ondernemen, in het bijzonder over het beschikbaar stellen van werkplekken bijvoorbeeld voor arbeidsmatige dagbesteding. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van contract compliance. Contract compliance houdt in dat de overheid positieve actie in bedrijven en instellingen bevordert door het stellen van contractuele voorwaarden of aanvullende eisen. Dergelijke voorwaarden zijn te stellen bij overheidsopdrachten, bij het verlenen van subsidies en bij de aanvraag van vergunningen. In de Verenigde Staten is contract compliance succesvol geweest. Contract compliance bleek daar een belangrijk uitstralings-effect en een preventieve werking te hebben.

Hoe houden we de begeleiding in stand?



In de praktijk is er behoefte aan nieuwe 'modellen', werkwijzen rond de loonwaarde van de cliënten/medewerkers. Zij werken vaak met behoud van uitkering en een vrijwilligersvergoeding. Met hun prestaties genereren zij voor werkgevers vaak een bepaalde kostenbesparing of omzet die moeilijk individueel (structureel) is toe te rekenen maar voor een groep binnen een organisatie wel is in te schatten. Uit de opbrengsten van de werkzaamheden zouden gemeenten (een deel van) de begeleiding kunnen financieren. Hiervoor is overleg met het UWV nodig. In regio Nijmegen experimenteren het UWV en Pluryn hiermee.

Advies: Zoek daarbij voor cliënten naar creatieve betalingen voor diensten. Laat een werkgever bijvoorbeeld een vervoerspas betalen voor cliënten/medewerkers, zodat zij gratis naar de dagbesteding kunnen komen, ook als ze buiten de gemeente wonen waar ze werken.



Werken in de buurt of wijk

Mensen met een beperking integreren in de wijk. De leefbaarheid voor buurtbewoners bevorderen. Eenzaamheid tegengaan. Het schrijnend tekort aan vrijwilligers bij sportverenigingen verminderen. Het kan. Door verbinding tussen zorg, welzijn en gemeente.

Buurtbeheer

Mensen met een beperking integreren in de wijk waar ze wonen! Een buurt een beetje leefbaar houden voor iedereen! Ouders die geen tijd hebben om alweer een klus te doen op de basisschool van hun kinderen! Met buurtteams vang je vele vliegen in één klap. Mensen met een beperking die boodschappen doen voor ouderen, onkruid en zwerfvuil verwijderen, sneeuw ruimen. Dit past uitstekend bij de Wmo-prestatievelden leefbaarheid en burgerparticipatie. In Venlo bijvoorbeeld is zo'n buurtteam opgezet door partijen uit de GGZ, ouderenzorg, welzijnswerk en zorgorganisatie Dichterbij. Een coach van het BuurtWerkBedrijf KanDoen begeleidt en bemiddelt mensen met een beperking of langdurig werklozen naar onbetaald werk in de eigen buurt. De deelnemers worden hierdoor ook meer zichtbaar in de wijk. Behalve werkervaring levert het werk meer contacten op met burens en andere wijkbewoners. KanDoen wil mensen bij elkaar brengen die samen willen werken aan een betere buurt. Geleidelijk ontstaat hierdoor een groeiende vraag naar werkzaamheden/opdrachten en dragen de deelnemers ook hun eigen steentje bij aan hun eigen participatie. Bovendien zijn zij een welkome aanvulling voor allerlei verschillende buurtprojecten. Voor gemeenten levert buurtwerk ook mogelijkheden voor financiële inverdieneffecten door besparingen op andere uitgaven, zoals het groenonderhoud.

Ook op diverse andere plaatsen oriënteert men zich op de mogelijkheden van buurtwerk. In Emmen bijvoorbeeld is samenwerking op gang gekomen tussen alle zorgorganisaties, de gemeente en het Buurtbeheerbedrijf Buurt-support.

Mogelijkheden in kleine kernen

De afgelopen jaren zijn er diverse initiatieven geweest om nieuwe mogelijkheden voor arbeidsmatige dagbesteding te creëren in de sfeer van buurt-

werk. Een voorbeeld hiervan zijn de buurtsupers die in kleine dorpen en oude wijken gedwongen zijn om hun deuren te sluiten. Inmiddels zijn diverse van deze buurtsupers overgenomen door zorginstellingen, soms mede op initiatief van de gemeente, zoals de in 2011 geopende buurtsuper in Ammerstol.



In diverse andere gemeenten is de buurtsuper onderdeel van multifunctionele dorpshuizen, vaak ontwikkeld volgens de Kulturhus-gedachte. In Okkebroek bijvoorbeeld hebben zich in het dorpshuis een buurtsupermarkt, een servicepunt van de gemeente, de bibliotheek, een ontmoetingsruimte, een kapper en een servicewinkel gevestigd. Bovendien zijn er tien zorgwoningen en vier appartementen voor mensen met een verstandelijke beperking aan toegevoegd (bron: www.kulturhus.nl). Dergelijke multifunctionele accommodaties (MFA's) bieden goede mogelijkheden voor dagbesteding.

Sport en arbeidsmatige dagbesteding



Het vraagstuk om sportverenigingen maatschappelijk beter te benutten, speelt in veel gemeenten. Er wordt gezocht naar nieuwe formules waarin onderwijs, welzijn, sport en buurtvoorzieningen aan elkaar worden gekoppeld; sportvoorzieningen inzetten voor kinderopvang, buitenschoolse opvang, welzijnsactiviteiten, huiswerkbegeleiding enz. Hierbij wordt de maatschappelijke rol van sportclubs in de wijk gestimuleerd en verder ontwikkeld. Tevens lukt het op die manier beter om de kosten van de sport-accommodaties te dekken.

In Enschede is een project Vitale Sportvereniging (VSV) gestart dat van sportclubs levendige en multifunctionele maatschappelijke ondernemingen moet maken. De filosofie daarachter is 'dat een sportpark niet alleen interessant is voor de wethouder van sport, maar voor alle wethouders van de gemeente', aldus één van de initiatiefnemers.

'Een vitale sportvereniging is een club die zich niet alleen inzet voor eigen leden, maar ook voor de samenleving. Vitale sportverenigingen hebben een herkenbaar gezicht in de wijk en werken samen met relevante organisaties. Dit project laat zien op welke wijze een sportvereniging overdag participatiemogelijkheden kan bieden voor mensen met een arbeidsbeperking en andere groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (o.a. arbeidsmatig werk in de kantine, opruimen zwerfvuil, onderhoud). Werk, meedoen in de buurt en op de vereniging gaan dan hand en hand. Het verbinden van sport en participatie kan veel winst opleveren.'

Bron, meer informatie: www.sportknowhowxl.nl

En bewonerscollectieven?

Bewonerscollectieven nemen steeds vaker het initiatief om samen een wijkonderneming te beginnen. Ze nemen bijvoorbeeld het beheer van een buurthuis over of starten een buurtzorgcoöperatie. Ook deze initiatieven bieden mogelijkheden voor geschikte werkplekken. Mensen met een beperking zijn vaak een welkome aanvulling voor allerlei verschillende buurtprojecten. De ervaringen van onder meer zorgorganisatie Dichterbij met buurtteams laten dit zien.

Verbindingen zoeken met wijk economie

De afgelopen jaren is in het verlengde van de ontwikkeling 'van probleemwijk naar prachtwijk' ook meer aandacht ontstaan voor de wijk economie. Hoe kan de wijk economie een bijdrage leveren aan de wijkontwikkeling? Hoe komt

een actieplan wijkeconomie tot stand waaraan ondernemers, eigenaren, woningcorporaties en andere belanghebbenden een actieve bijdrage leveren? Opvallend is dat zorg- en welzijnsorganisaties daarbij nog weinig participeren, terwijl hun deelname in een vroegtijdig stadium de aandacht voor wonen en arbeidsmatige dagbesteding voor kwetsbare groepen sterk kan verbeteren.



De nieuwe professional

Er is een nieuw type professional nodig. Ondernemend, ontwikkelingsgericht en resultaatgericht. Credo: 'minder zorgen voor maar zorgen dat'.

Een professional 'nieuwe stijl' is een bruggenbouwer. Deze professionals richten hun werkzaamheden niet alleen op de persoon met een beperking, maar ook op het creëren van voorwaarden in de omgeving. De uitwerking hiervan zal voor elke persoon en in elke situatie anders zijn. Een begeleider



nieuwe stijl ondersteunt in alle vaardigheden die horen bij het leren een goede werknemer en fijne collega te zijn. Dat kan gaan van 'schone kleren aan naar je werk' tot 'leren wanneer en hoe je een collegiaal gesprekje moet beëindigen'. Door de nieuwe manier van werken verschuift het werken ook: minder zorgen vóór, meer zorgen dat.

In de publicatie 'Professionaliteit verankerd' zijn de vijf algemene kwaliteitsstandaarden voor professioneel handelen in de Wmo beschreven: Respectvol bejegenen, eigen regie versterken, integraal benaderen, ontwikkelingsgericht ondersteunen, resultaatgericht ondersteunen (Bron: [MOVISIE](#)).

Wat leren ervaringen van Pameijer bij onder andere Crawford & Company (zie eerder tekstkader pagina 12)

- Begeleiders dienen ondernemingsgeest te hebben, altijd alert te zijn op bezigheden of taken die cliënten kunnen overnemen.
- Denken in mogelijkheden. Blijven zoeken naar nieuwe ontplooiingskansen van cliënten.
- Servicegerichtheid. Je moet mee kunnen in het bedrijfsleven en niet vast klampen aan de zorg. 'Als het bedrijf vandaag ad hoc heel graag een klus wil laten klaren dan kun je niet zeggen, vandaag komt het niet zo goed uit. Je moet het bedrijf laten zien dat je snel kunt leveren.'

- Als begeleider moet je de cultuur van het bedrijf aanvoelen, dat kan betekenen: geen muziek aan, een langere pauze mag wel eens, maar bovenaan staat: het werk moet af!

Buurtwerk en rol professional



Zorgorganisatie Dichterbij participeert in een drietal Buurtwerkinitiatieven. In Venray is in 2012 een project Moj Venroj gestart samen met diverse zorg- en welzijnsorganisaties. 26 wijkbewoners met een beperking (psychisch, psychiatrisch, verstandelijk of fysiek) werken in hun wijk Veltum aan het onderhoud van groen in de wijk. Zij doen dit naar behoefte van en in samenspraak met de wijkbewoners. De deelnemers worden begeleid door een team met vertegenwoordigers van alle deelnemende zorg – en welzijnsorganisaties. De rol van de professionals is deels ondersteunend, coachend en deels organiserend.

Opvallend is dat Dichterbij in hun ervaringen met Buurtwerk (min of meer) dezelfde factoren tegenkomt als Pameijer. Het gaat dan om ondernemend actief zijn in de wijk, verbindingen leggen met organisaties en bewoners, maar zeker ook rondlopen en zien waar kansen liggen. Begeleiders dienen de wijk te kennen en weten wat er leeft. De begeleider heeft de rol van 'kartrekker' en wijkmakelaar. Tevens gaat het om durf en mogelijkheden om over de schutting van je eigen organisatie heen te kijken en je buiten je vertrouwde werkgebied te wagen.

De samenwerking van verschillende organisaties, zoals de GGZ, VG en de ouderenzorg maakt dat begeleiders tijdens hun buurtwerk met verschillende groepen cliënten te maken kunnen krijgen. Ook hierdoor verandert de functie van de begeleider. De ervaringen van Dichterbij wijzen uit dat het bundelen en uitwisselen van diverse expertises meerwaarde heeft. Met als belangrijke voorwaarde: de bereidheid tot het leren van, met en door elkaar.

- Begeleiders moeten flexibel zijn, kunnen inspelen op snelle veranderingen. Bijvoorbeeld zorgen bij ziekte van cliënt of collega dat de dienst toch wordt geleverd.
- En ze moeten cliënten de goede dingen aanleren: bijvoorbeeld vragen of je de koffiekopjes mag ophalen, niet in een keer in de vergaderruimte staan.

- Werken op basis van de 'presentiemethode'. Rondlopen, er zijn, zien wat er nodig is en op kansen inspelen.
- Begeleiders moeten gericht zijn op het aanleren van (sociale) vaardigheden. Het opleiden en onderwijzen van cliënten staat hier op de voorgrond.
- De begeleider moet kunnen schakelen tussen het leren van vaardigheden van de cliënt passend bij zijn persoonlijke ontwikkeling en als werknemer van het bedrijf. De begeleider moet na blijven denken hoe de cliënt de geleerde vaardigheden toe kan passen in andere situaties, omdat die transfer meestal niet vanzelf gaat.

Er is geen vast aanbod maar een persoonsgerichte ondersteuning. Dat betekent dat medewerkers flexibel moeten kunnen inspelen op de grote diversiteit aan ondersteuningsvragen. Het is belangrijk dat professionals in een organisatie die gericht is op kwaliteit van bestaan en inclusie voldoende 'regelruimte' hebben om flexibel in te spelen op de grote diversiteit aan levens.

De diversiteit aan omgevingen en rollen waarin begeleiders moeten kunnen functioneren, maakt dat begeleiders 'generalistisch' moeten kunnen werken.



Lessen voor nieuw beleid

Het transformatieproces AWBZ-Wmo is gericht op de inhoudelijke vernieuwing en cultuur, ander gedrag van professionals en burgers, andere cultuur bij instellingen en professionals, andere werkwijzen en vooral ook het anders met elkaar omgaan tussen burgers, cliënten, professionals, instellingen en gemeenten. Het Transitiebureau Begeleiding van VWS en VNG geeft aan dat een effectieve transformatie zich in ieder geval richt op vier lokale opgaven:

- De visievorming in de gemeente: wat willen we bereiken?
- De vormgeving van een nieuw lokaal samenspel: met welke partijen en in welke vormen?
- Het samen stellen van een nieuw aanbod (wat).
- De implementatie van een nieuwe werkwijze (hoe).

Welke lessen kunnen we trekken?

1 Visievorming

- Meedoen leidt tot een geringer beroep op zorg en welzijn.
- Werken vanuit het gedachtegoed van 'inclusie' is een effectieve strategie.
- Stem vernieuwingen rond Wmo, passend onderwijs en werken naar vermogen op elkaar af. Werk integraal. Zorg voor ontschotting.
- Zoek naar de koppeling van begeleiding (arbeidsmatige dagbesteding) met prestatiegebieden Wmo, zoals leefbaarheid en participatie.
- Hanteer een langetermijnperspectief.
- Ga na of maatschappelijke investeringen lonend zijn. Maak een analyse van maatschappelijke kosten en baten.
- Onderzoek samen met zorginstellingen de mogelijkheden van hun werkvoorzieningen. Maak op basis daarvan afspraken over samenwerking en de exploitatie van deze voorzieningen.
- Verken de mogelijkheden van het persoonsvolgend budget. Die leveren vermoedelijk meer mogelijkheden voor maatwerk dan het contract gefinancierde subsidiebeleid.

Specifiek over de cliënt

- Richt je op de vraag achter de vraag.
- Stel inclusie centraal.
- Benut het sociale netwerk.
- Werk aan empowerment van de cliënt.
- Kijk naar de kwaliteit van bestaan (o.b.v. 8 levensdomeinen van Schalock).

- Zorg voor zinvolle activiteiten.
- Besteed aandacht aan persoonlijke ontwikkeling. Streef naar maximale ontwikkeling van de cliënt.

2 Vormgeving lokale samenspel

- Ontwikkel een voedingsbodem voor nieuwe maatschappelijke investeerders. De kans is groot dat de vernieuwingen uiteindelijk van buitenaf, van buiten de bestaande structuren en organisaties moeten komen, vanuit het maatschappelijk middenveld.
- Inventariseer in een streek of regio welke behoeften er zijn aan arbeidsmatige dagbesteding en welke voorzieningen (faciliteiten in sfeer van leren en werken) daarvoor nodig zijn. Het is efficiënter om dit niet per gemeente te doen.
- Bouw werkvoorzieningen voor specifieke doelgroepen zoveel mogelijk af.
- Nieuwe mogelijkheden kunnen worden gecreëerd door het combineren van doelgroepen, bijvoorbeeld van gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg. Door de zorginstellingen worden zij nog niet op grote schaal gemengd op de werkvoorzieningen.
- Onderzoek samen met zorginstellingen de mogelijkheden om hun werkvoorzieningen ook voor andere participatiedoelinden aan te wenden. Doe dit integraal, dus met aandacht voor zowel intramurale als extramurale deelnemers, met coalities met het lokale bedrijfsleven. Overweeg Contract Compliance. Verspreid goede voorbeelden actief bij werkgevers. Goed voorbeeld doet immers goed volgen.

3 Samenstellen van een nieuw aanbod

- Maak gebruik van diverse mogelijkheden in het buurtwerk, binnen multifunctionele accommodaties en bij sportverenigingen. Daar liggen goede voorbeelden voor win-win situaties.
- Stimuleer samenwerking met buurtbeheerbedrijven.
- Stimuleer mogelijkheden op het terrein van facilitaire dienstverlening zoals bij Crawford & Company en Connexion.
- Onderzoek de mogelijkheden van ondersteunende werkzaamheden in de zorg. Het voorbeeld van de huiskamer-assistent in verpleeghuis Irene doet vermoeden dat er in die sfeer ook veel mogelijkheden voor arbeidsmatige dagbesteding zijn.
- Stimuleer de inzet van natuurlijke ondersteuning. Zorg voor een Harrie maatje (Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk), een collega in het bedrijf die de werknemer ondersteunt met praktische zaken en wegwijs kan maken.

- Houd voldoende professionele begeleiding in stand.
Rode draad: het gaat om werkplekken die relatief goedkoop te realiseren zijn en (op termijn) de nodige opbrengsten kunnen realiseren, zowel betere leefbaarheid en minder druk op zorg en welzijn.

4 Implementatie

- Durf te experimenteren. De transitie is complex, veelomvattend. Experimenteer om te achterhalen wat werkt in de lokale context, om daar vervolgens ook je verdere strategie op te baseren.
- Ontwikkel pilots rond arbeidsmatige dagbesteding en analyseer daarbij maatschappelijke kosten en baten.
- Zorg bij zowel de professional als de deelnemers dat zij zich voldoende 'veilig' voelen wanneer zij aan de slag gaan met de vernieuwingen.
- Maak goede werkafspraken met het UWV. De werkzaamheden genereren diverse opbrengsten, waaronder omzet in bedrijven. De consequenties hiervan voor de loonwaarde van de deelnemers en hun uitkering moeten helder zijn voor alle betrokkenen.
- Investeer in nieuwe professionals.
- Maak werk van de cliënt. Niet gedogen maar serieus begeleiden en inwerken.



Colofon

Vernieuwing in arbeidsmatige dagbesteding - voorbereid op de transitie AWBZ-Wmo is een uitgave van Vilans en MOVISIE

Tekst: Leon Bosch en Wilma Ritzen (Vilans), Hilde van Xanten (MOVISIE)

Foto's: Crawford, Albert Dijkman, Eveline Renaud

Ontwerp: www.taluut.nl

Deze publicatie is het resultaat van de Kenniskring Arbeidsmatige Dagbesteding 2012, informatiemateriaal van de deelnemers, eerdere publicaties en projecten van Vilans.

In de eerste bijeenkomst van de Kenniskring hebben de vraagstukken en vernieuwingen op het terrein van arbeidsmatige dagbesteding centraal gestaan. In de tweede bijeenkomst is gesproken over: inclusie als 'kapstok' om vernieuwingen binnen de Wmo gestalte te geven, inspirerende voorbeelden, maatschappelijke kostenbatenanalyses en werkgeversbenaderingen.

Aan de bijeenkomsten van de kenniskring hebben deelgenomen:

Connexion: Angela Snijders

Dichterbij: Werner Rutjes

Pameijer: Ingeborg Wegter

Pluryn: Sascha Stoffelen

Gemeente Culemborg: Liesbeth Geluk

Onderdelen van deze uitgave mogen alleen worden overgenomen of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie of op andere wijze met bronvermelding.

© Vilans en MOVISIE, januari 2013