

# ***Interventies die participatie versterken van mensen met een ernstige arbeidshandicap***

## **Omschrijving van 19 interventies**

---

Deze interventies vormden de basis voor onderzoek uitgevoerd door TNO in opdracht van De Omslag en de Gemeente Amsterdam

stichting De Omslag

22 december 2016

## Inleiding

In 2015/2016 heeft TNO in opdracht van De Omslag en de gemeente Amsterdam onderzoek uitgevoerd naar de *Effectiviteit van interventies die participatie versterken van mensen met een ernstige arbeidshandicap*. Over de resultaten van dit onderzoek brengt TNO begin 2017 een eindrapport uit.

De basis voor het onderzoek vormden de mensen die deelnamen aan de verschillende interventies die Amsterdam kent om de participatie van haar inwoners met een ernstige (arbeids-) handicap, te versterken. Voor dit onderzoek zijn in eerste instantie 20 interventies benoemd. Uiteindelijk is 1 interventie afgefallen omdat deze niet meegenomen is in het onderzoek en ook niet verder verkend is welke instanties deze interventies uitvoeren. In deze aparte notitie worden nu de 19 interventies beschreven.

Doel van deze notitie is een beknopt overzicht te bieden.

Tot 2015 werd een groot deel van deze interventies gefinancierd vanuit de AWBZ. Een ander deel werd gefinancierd vanuit de gemeente in het kader van het ondersteunen van mensen naar werk. Ook had de gemeente extra betrokkenheid op het terrein de (O)GGZ. Tenslotte vielen ook enkele interventies ook binnen het welzijnsdomein. Door de decentralisaties is de gemeente nu verreweg de belangrijkste financier. Goed inzicht in de verschillende interventies en hun doelstellingen, biedt de mogelijkheid om meer verbindingen te leggen en zo geïnformeerd mogelijk te kiezen voor de meest passende ondersteuning. Deze notitie biedt hiervoor een basis. Het is nog geen compleet overzicht. Nog niet opgenomen interventies of nieuwe instrumenten zouden hieraan kunnen worden toegevoegd.

De beschrijvingen zijn zoveel mogelijk afgestemd met instellingen die deze interventies bieden. Tegelijkertijd is gekozen voor een beknopte vorm met een eenduidige indeling. Dat bevordert de onderlinge vergelijking. Meest gedetailleerde informatie is niet opgenomen. De notitie beoogt daarmee een eerste overzicht te bieden en tegelijkertijd een hulpmiddel te zijn om voor de meest passende interventie te kiezen. Bij een daadwerkelijke keuze voor een interventie zullen de betrokkene, zijn/haar begeleider en de vertegenwoordiger van de betrokken instelling/bedrijf nader moeten verkennen of het aanbod ook in de praktijk goed aansluit.

## Inhoudsopgave

A	Beschrijving interventie A: inloop.....	4
B	Beschrijving interventie B: dagbesteding in een DAC .....	7
C	Beschrijving interventie C: dagbesteding in een Bruishuis .....	10
D	Beschrijving interventie D: Participatie in een open omgeving VGZ .....	13
E	Beschrijving interventie E: Participatie in een open omgeving GGZ.....	16
F	Beschrijving interventie F: Clubhuismodel.....	19
G	Beschrijving interventie G: cliëntgestuurde projecten.....	22
H	Beschrijving interventie H: dagbesteding in een arbeidsmatige omgeving .....	25
I	Beschrijving interventie I: dagbesteding in een sociale firma .....	28
J	Beschrijving interventie J: betaald werk in een aangepaste omgeving .....	31
K	Beschrijving interventie K: Begeleiding naar werk.....	34
L	Beschrijving interventie L: Groepsdetachering dagbesteding VGZ .....	37
M	Beschrijving interventie M: Groepsdetachering dagbesteding GGZ.....	40
N	Beschrijving interventie N: Groepsdetachering betaald werk .....	42
O	Beschrijving interventie O: Individual Placement and Support (IPS).....	46
P	Beschrijving interventie P: Individueel Begeleid Werken (dagbesteding).....	49
Q	Beschrijving interventie Q: Jobcoaching.....	52
R	Beschrijving interventie R: Transitional Employment (TE) .....	54
S	Beschrijving interventie S: Maatjescontact .....	56

## **A Beschrijving interventie A: inloop**

### **Samenvatting**

Een inloopvoorziening is een laagdrempelige interventie die overdag een veilige plek biedt. Deelnemers zijn vrij om te komen, maar worden uitgenodigd om taken en verantwoordelijkheden op zich te nemen. De inloopvoorziening heeft een functie in het contact leggen met de doelgroep en ondersteuning naar meer participatie te bieden.

De inloopvoorziening wordt beschouwd als een laagdrempelige voorziening binnen het continuüm van dagbesteding tot werk. De interventie wordt beschouwd als gespecialiseerde laag intensieve dagbesteding. Daarnaast vinden bij veel inloopcentra ook activiteiten plaats die gerekend kunnen worden tot de arbeidsmatige dagbesteding.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doelstelling**

Het doel van een inloopvoorziening is om het sociale isolement van deelnemers tegen te gaan en hun zelfredzaamheid te bevorderen, door een veilige en vertrouwde omgeving met basale zorgvoorzieningen te bieden, waar zij vrijwillig en vrijblijvend gebruik van kunnen maken.

#### **Doelgroep**

Een inloopvoorziening is bedoeld voor personen met langdurige en/of chronische sociale en psychische problemen en daarmee samenhangende beperkingen, zoals een beperkte zelfredzaamheid. Binnen de doelgroep wordt vaak onderscheid gemaakt tussen drie groepen deelnemers: verslaafden, dak- en thuislozen en mensen met psychische beperkingen. Sommige inloopvoorzieningen richten zich specifiek op één van deze groepen, andere hanteren dit onderscheid niet.

Een inloopvoorziening is tegelijkertijd een instrument voor aanbieders, zorgverleners en beleidsmakers om met mensen uit deze doelgroepen in contact te komen. Veel van hen maken (nog) niet gebruik van andere voorzieningen. Door hen een veilige omgeving te bieden wordt er tegelijkertijd een basis voor een eerste contact gelegd.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit**

Deelnemers komen en gaan op het moment dat zij daaraan behoefte hebben. In de inloopvoorziening kunnen deelnemers terecht voor een kopje koffie, een gesprekje, persoonlijke verzorging (wassen en scheren), schone kleding en voor een maaltijd. Daarnaast zijn er vaak diverse voorzieningen aanwezig voor vrijetijdsbesteding, zoals computers met internet, TV, tijdschriften, kranten en boeken. In sommige voorzieningen zijn ook ruimte en faciliteiten aanwezig voor het gebruiken van drugs.

Door deze voorzieningen kunnen bezoekers zelf structuur brengen in het dagelijks leven en om, indien mogelijk, arbeidsvaardigheden op te doen. Deelnemers wordt gevraagd een functie te vervullen binnen de inloopvoorziening, waarmee zij leren taken te organiseren en uit te voeren en om verantwoordelijkheden te dragen. De stabiliteit, veiligheid en structuur biedt een basis om later verder te ontwikkelen richting arbeidsmatige dagbesteding en werk.

Sommige inloopvoorzieningen organiseren tevens speciale activiteiten voor (arbeidsmatige) dagbesteding, zoals koken, toneel, zang & dans, sport en diverse cursussen. Door deelnemers een functie te bieden binnen de organisatie en in de gelegenheid te stellen bepaalde (arbeids)vaardigheden op te doen, helpt een inloopvoorziening bij het ontwikkelen van participatie vaardigheden.

### **Type begeleiding**

De begeleiding die in een inloopvoorziening wordt gegeven is cliënt- en vraaggericht. Enkele professionele medewerkers zijn verantwoordelijk voor de organisatorische coördinatie en de begeleiding van de deelnemers.

Vaak is sprake van een onderscheid tussen de gastvrouw of –heer en de begeleider. De gastvrouw of –heer fungeert als eerste aanspreekpersoon voor de deelnemers en bewaakt de continuïteit en veiligheid van de inloopvoorziening. Zij of hij beschikt veelal over een MBO-opleiding. De begeleiders hebben de taak om deelnemers te ondersteunen en om decompensatie en sociaal isolement tegen te gaan. Bij de meeste inloopvoorzieningen voeren begeleiders regelmatig voorgangsgesprekken met deelnemers om te bepalen of de activiteiten voldoende aansluiten op de wensen, kwaliteiten en competenties en of er mogelijkheden zijn een stap verder te zetten. De begeleiders hebben werkkniveau MBO+ of HBO.

Inloopcentra hanteren professionele begeleiding volgens de methodiek van de individueel vraaggerichte benadering (IVB). De begeleiders leggen volgens deze methodiek zoveel mogelijk het initiatief bij de deelnemers en geven alleen ondersteuning als er knelpunten optreden die deelnemers niet zelfstandig kunnen oplossen. De focus van de begeleiding volgens de IVB-methodiek ligt op de ontwikkeling van de cliënt, waarbij de ontwikkelingswens, de mogelijkheden en de eigen kracht van de cliënt centraal staan. Het stabiliseren van de situatie van de cliënt is een belangrijk nevendoeel.

### **Cliëntsturing**

n.v.t.

### **Werkzame bestanddelen**

Onderscheidend aan deze interventie is de laagdrempeligheid. Omdat de voorziening laagdrempelig is, hebben ook mensen die zorg mijden een plek waar men terecht kan. Omdat men ook gebruik kan maken van douches, maaltijden, koffie, thee kan men de eigen situatie verbeteren. De omgeving is veilig: vooral van belang voor mensen die een belangrijk deel van hun tijd buiten leven.

Deelname is niet verplichtend, mensen kunnen komen en gaan. Zij kunnen zelf structuur aanbrengen in hun leven. Tegelijkertijd wordt hen ook de mogelijkheid geboden taken binnen de voorziening op zich te nemen: men ervaart dat men een bijdrage levert: waardering, groei van eigen waarde, participatie.

### **Samenhang met andere voorzieningen**

Binnen de inloopvoorziening kunnen deelnemers doorgroeien. Veelal gaat het dan om het dragen van bepaalde verantwoordelijkheden. Daarnaast is het mogelijk dat deelnemers doorstromen naar participatie bevorderende voorzieningen buiten de inloopvoorziening. Tegelijkertijd is de ervaring dat veel deelnemers langdurig betrokken blijven bij de voorziening.

### 3 Toegankelijkheid

Mensen kunnen zich aanmelden door een bezoek te brengen aan de inloopvoorziening. Sommige organisaties bieden daarnaast ook de mogelijkheid dat mensen zich aanmelden per telefoon of via een website. Aanmelding kan op eigen initiatief of met behulp van een verwijzer of behandelaar.

Tijdens een van de eerste bezoeken vindt er een intakegesprek plaats tussen de aspirant deelnemer en een begeleider van de instroomvoorziening met als doel:

- a. Inzicht krijgen in de zelfredzaamheid van de deelnemer door het afnemen van de Zelfredzaamheidsmatrix (ZRM).
- b. Inventariseren van de wensen, competenties, ervaringen en beperkingen.
- c. Informeren over de voorzieningen, activiteiten en mogelijkheden van de inloopvoorziening.
- d. Maken van afspraken over het uitoefenen van een functie binnen de inloopvoorziening en zo mogelijk over de doorstroom naar vormen van arbeidsmatige dagbesteding of werk.

### 4 Kosten

In de stukken van de aanbieders en de gemeente Amsterdam worden de kosten van de inloopvoorzieningen niet vermeld. De meeste inloopvoorzieningen ontvangen een vergoeding voor de openstelling van de voorziening. In 2015 werd in eerste instantie bij een deel van de voorzieningen een vergoeding per cliënt gegeven op basis van gespecialiseerde laag intensieve dagbesteding, maar deze is in de praktijk vervangen door een vergoeding voor de voorziening als geheel. De vergoeding voor arbeidsmatige dagbesteding wordt apart vastgesteld (zie o.a. bij G, H en I).

### 5 Overige relevante informatie

#### *cijfers*

In Amsterdam maken veel mensen met psychische belemmeringen gebruik van de inloopvoorzieningen. Alleen al de Regenbooggroep telt in 2016 zo'n 5.700 unieke personen. Daaronder zitten mensen die slechts een enkele keer komen en dan weer uit beeld geraken en mensen die meermalen per week gedurende het gehele jaar gebruik maken van de inloop functie. De capaciteit van de inloopvoorzieningen loopt sterk uiteen. Sommige centra bieden plaats voor circa 50 deelnemers per week, terwijl andere tegen de 300 deelnemers per week ontvangen. Een aantal deelnemers bezoekt twee of meer centra.

## **B Beschrijving interventie B: dagbesteding in een DAC**

### **Samenvatting**

Een DagActiviteitenCentrum (DAC) is een voorziening waar mensen met een psychiatrische beperking activiteiten kunnen ondernemen, met als doel het aangaan van sociale contacten en het opbouwen van structuur en dagritme.

Het DagActiviteitenCentrum wordt beschouwd als een laagdrempelige voorziening binnen het continuüm van dagbesteding tot werk. De interventie wordt beschouwd als gespecialiseerde laag intensieve dagbesteding. Daarnaast vinden bij veel DAC's ook activiteiten plaats die gerekend kunnen worden tot de arbeidsmatige dagbesteding.

DAC's zijn sterk in ontwikkeling. Zo zijn er DAC's die zich ontwikkelen tot Bruishuis (apart beschreven in interventie C). Vergelijkbaar is de ontwikkeling dat sommige DAC's zich ontwikkelen tot een verzamelplek van alle kennis en expertise rondom werk, scholing en activiteiten. Daarbij fungeren de centra als 'bijzondere basisvoorziening' in de buurt, waar alle kwetsbare burgers welkom zijn. Hier zijn ook elementen terug te vinden van Participatie in een open omgeving (interventies D en E). Tegelijkertijd komen ook nog meer klassieke dagactiviteitencentra voor.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doelstelling**

Het doel van een DAC is om de doelgroep te ondersteunen in het aangaan en onderhouden van sociale contacten, het opbouwen van een dagritme en het hebben van een passende dagbesteding. Een DAC onderscheidt zich van een inloopvoorziening in de mate van geboden structuur (meer) en de oorsprong (financiering voor 2015 vanuit de AWBZ).

#### **Doelgroep**

De doelgroep van een dagactiviteitencentrum is breed gedefinieerd. Deze bestaat uit mensen met een handicap of een beperking die zorg of hulp nodig hebben. Ieder DAC richt zich over het algemeen op een bepaalde doelgroep. In Amsterdam zijn het voornamelijk mensen met psychische of psychiatrische beperkingen.

Veel deelnemers aan de DAC's komen tevens in aanmerking voor sociaalpsychiatrische of verslavingsgerichte behandeling door GGZ-aanbieders. Bijna alle deelnemers hebben een psychiater of andere behandelaar.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit**

In een DAC verrichten mensen uit de doelgroep activiteiten die er doorgaans op gericht zijn structuur aan te brengen in het leven. Daarnaast heeft een DAC ook de functie van ontmoetingsplek met als doel het opbouwen en onderhouden van een (informeel) netwerk. Deelnemers krijgen op vrijwillige basis de gelegenheid hun dag op een zinvolle en aangename wijze door te brengen en deel te nemen aan activiteiten.

Typisch voor een DAC is dat deelnemers er mogen zijn zonder dat er sprake is van (werk)druk. Het DAC is een verlengstuk van thuis en deelnemers kunnen er bijvoorbeeld een hapje eten of op de bank zitten. In de regel heeft een DAC hiervoor een

ontmoetingsruimte ingericht. Daarnaast bieden de centra activiteiten aan die kunnen variëren van relatief eenvoudige of lichte werkzaamheden tot arbeidsmatige werkzaamheden. Het activiteitenaanbod bestaat vaak uit cursussen en trainingen, arbeidsmatige activiteiten, kennis overdracht, het zelf opzetten van een activiteit, bezoekers-teamoverleg en uitstapjes.

### **Type begeleiding**

De begeleiding is gericht op het terugvinden van regie over het leven en ondersteunen bij het herstel van de deelnemer. De deelnemers worden zowel individueel als in groepsverband begeleid. Op groepsniveau wordt stabiliteit en structuur geboden en per deelnemer wordt gewerkt aan individuele ontwikkeling. De begeleider gaat op zoek naar taken en verantwoordelijkheden die passen bij de ontwikkeling van de deelnemer.

Deelnemers hebben een vaste begeleider. De case-load wordt verdeeld. Teams zijn samengesteld uit werkbegeleiders met een MBO achtergrond die dagelijkse ondersteuning leveren en trajectbegeleiders met een HBO achtergrond. Trajectbegeleiders hebben als taak het begeleiden van de deelnemers die door kunnen stromen.

Er wordt gewerkt met verschillende methoden en uitgangspunten, zoals oplossingsgericht werken, 'samensturing' of de Strengths based methodiek. Deze laatste methodiek is wetenschappelijk onderbouwd en vergroot de veerkracht van de deelnemer.

### **Cliëntsturing**

In veel DAC's is cliëntenparticipatie in beleid en organisatie het streven. Dikwijls is heeft dit nog de vorm van medezeggenschapsraden, maar in sommige organisaties en specifieke DAC's zijn stappen gezet richting cliënt sturing. De medewerkers worden gestimuleerd om een ondersteunende rol te nemen bij het sturingsproces door de deelnemers zelf.

In dat geval worden ook de activiteiten waar mogelijk door (cliënt)vrijwilligers begeleid. Daarnaast bieden de centra verschillende werkplekken waar bezoekers arbeidsritme en werkervaring op kunnen doen, zoals bij de receptie, in de administratie, horeca en of bij een klusploeg. In die zin wordt iedereen gestimuleerd om medeverantwoordelijk te zijn voor het centrum.

### **Werkzame bestanddelen/succesfactoren**

- breed spectrum aan ondersteuning (individueel en groep)
- dubbele doelstelling: dagritme vinden en ontmoeting.

### **Samenhang met andere voorzieningen**

DAC's hebben van oudsher een goede verbinding met zorg en zijn vaak onderdeel van zorginstellingen. De geboden ondersteuning is veelal in afstemming met een behandelaar of ander begeleidingscontact.

De nieuwe ontwikkeling is dat DAC's verbinding met de wijk leggen door samenwerkingen met bijvoorbeeld welzijnsorganisaties. Het delen van kennis, toe leiden naar en samenwerken met buurthuizen wordt dan verder ontwikkeld.

Op het moment dat iemand toe is aan een vervolgstap is er begeleiding beschikbaar om een passende werkplek buiten het centrum te vinden, waarbij het centrum altijd als ontmoetingsplek en/of vangnet kan blijven fungeren



### 3 Toegankelijkheid

DAC's zijn toegankelijk voor iedereen met psychiatrische of psychosociale problemen. De laagdrempelige toegang uit zich in het feit dat iedereen met minimale registratie de eerste stap naar binnen kan zetten ongeacht of iemand elders al een aanbod heeft. Pas als er een vorm van vertrouwen is opgebouwd wordt samen met de bezoeker gekeken wat de vraag en mogelijkheden van de bezoeker zijn. Dan kan voor arbeidsmatige dagbesteding ook een Wmo indicatie worden aangevraagd.

Bij binnenkomst vindt meestal een laagdrempelige intake plaats in de vorm van een kennismakingsgesprek. De cliënt wordt dan gevraagd naar diens wensen en behoeften. Daarnaast wordt bekeken of er een noodzaak is voor deelname. Diagnoses worden niet gesteld of opgevraagd. Wel vindt zo nodig en met toestemming afstemming met een eventuele behandelaar plaats.

### 4 Kosten

De meeste DAC's worden gefinancierd vanuit de Wmo: gespecialiseerde laag intensieve dagbesteding. Vernieuwing wordt in 2016 mede gefinancierd vanuit de experimenteerruimte die de gemeente biedt in de Wmo inkoopcontracten.

### 5 Overige relevante informatie

De DAC's maken sinds enige jaren een veranderingsproces door. Van oorsprong bieden de centra enkel plaats voor de leden van de doelgroep. DAC's bevinden zich steeds meer in de woonomgeving van thuiswonende en ambulante patiënten. De laatste jaren hebben sommige DAC's ervoor gekozen de voorzieningen ook toegankelijk te maken voor andere bewoners in de buurt met als doel de sociale integratie van de doelgroep te bevorderen (vergelijk met C bruishuizen).

Inmiddels zijn de meeste DAC's zich in meer of mindere mate gaan openstellen voor buurtbewoners. Dat leidt er soms toe dat men het DAC ontwikkelt tot een Bruishuis, en soms tot andere vormen van samenwerking met het welzijnswerk, verdere vernieuwing en versterking van de participatie van de deelnemers en soms tot meer activiteiten in de buurt (interventies D en E). Combinaties komen ook voor.

## **C Beschrijving interventie C: dagbesteding in een Bruishuis**

### **Samenvatting**

Een Bruishuis is een bijzondere vorm van dagactiviteitencentrum. Het is een soort combinatie van deze voorziening met een buurthuis. Overgroot deel van de bezoekers is uit de doelgroep en Er worden allerhande activiteiten met en voor de buurt georganiseerd. Om zo de integratie met de wijk te stimuleren en inclusie te bevorderen.

Bruishuizen hebben activiteiten die kunnen worden benoemd als:

- laag intensieve gespecialiseerde dagbesteding
- arbeidsmatige dagbesteding.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doelstelling**

Het doel is de doelgroep te ondersteunen in het aangaan en onderhouden van sociale contacten binnen de buurt, het opbouwen van een dagritme en het hebben en vinden van een passende dagbesteding.

#### **Doelgroep**

De doelgroep van de bruishuizen omvat:

- volwassenen met psychiatrische achtergrond of psychosociale problematiek (doelgroep GGZ);
- buurtbewoners zonder beperking.

Bruishuizen onderscheiden zich van de oorspronkelijke DAC's doordat dagactiviteiten, dagopvang en dagbehandeling voor kwetsbare bewoners gesitueerd zijn in een centrum waar alle buurtbewoners welkom zijn. Hiermee bevorderen de bruishuizen de maatschappelijke integratie van de mensen met een beperking.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit**

De activiteiten van het Bruishuis zijn divers. Er worden tal van activiteiten uitgevoerd met en voor bewoners in de buurt. De activiteiten richten zich op

- a. het bieden van structuur;
- b. het bevorderen van participatie en herstel
- c. eigen initiatief met een activiteit in de wijk
- d. individuele trajecten dagbesteding.

In een bruishuis kunnen kwetsbare mensen werken, leren, elkaar ontmoeten, lotgenotencontact hebben en werken aan een gezonde leefstijl, o.a. door bewegen. Er is sterke inzet op deelnemersparticipatie (zelf doen: ontvangst, koken, beheer, activiteiten). De inzet is daarbij dat aan de activiteiten worden opgezet en uitgevoerd worden met de doelgroep en met bewoners uit de buurt. De centra hebben het karakter van een "veilige haven". In een bruishuis dienen mensen zich veilig te voelen. Ze moeten er terecht kunnen bij problemen of terugval. Het is ook een plek waar ze naar toe kunnen gaan als ze niet

gebruik kunnen maken van het reguliere sport- en welzijnsaanbod of als arbeidsmatige dagactiviteit niet haalbaar is.

Een bruishuis biedt activiteiten aan die kunnen variëren van relatief eenvoudige of lichte werkzaamheden tot arbeidsmatige werkzaamheden. Het activiteitenaanbod bestaat vaak uit cursussen en trainingen, (arbeidsmatige) activiteiten, kennis overdracht, het zelf opzetten van een activiteit voor de buurt, bezoekers-teamoverleg en uitstapjes.

### **Type begeleiding**

Binnen een bruishuis worden er kleine teams gevormd van deelnemers en vrijwilligers. De teams verdelen onderling functies en taken. Professionele begeleiders (participatiecoaches) hebben een coachende rol. De kwaliteit van dagbesteding wordt langs drie wegen geborgd: (a) met vakkundige begeleiders, (b) met vrijwilligers die scholing & training krijgen en (c) met periodieke cliëntraadplegingen. De duur van de begeleiding verschilt per deelnemer. Sommigen stromen door naar meer werkgerelateerde activiteiten. Anderen wisselen periode van aan- en afwezigheid af. Net als in de DAC's is er in de bruishuizen een grote groep deelnemers die lange tijd bezoeker en deelnemer is. De bruishuizen bieden begeleiding aan deelnemers om door te stromen naar andere vormen van arbeidsmatige dagbesteding en begeleid vrijwilligers werk.

### **Cliëntsturing**

Stimuleren van de eigen regie en zelfsturing van de deelnemer vormt een belangrijk onderdeel van de aanpak van de bruishuizen. De omgeving in de bruishuizen is zodanig ingericht dat deelnemers gestimuleerd worden zelf initiatief te nemen.

De eigen regie wordt versterkt door deelnemers te betrekken bij het beleid en bestuur van het centrum, bijvoorbeeld via deelname aan een adviescommissie of stuurgroep. Zo kent het bruishuis Kijkduinstraat een stuurgroep waar ook deelnemers lid van zijn. De stuurgroep heeft tot taak de besluitvorming voor te bereiden.

### **Werkzame bestanddelen**

Uniek aan het bruishuis is de verbinding tussen de deelnemers en de bewoners van de buurt. Daarbij zijn de deelnemers gestimuleerd om verantwoordelijkheid te nemen in de organisatie van het bruishuis zelf, met namen in het organiseren van activiteiten voor en met de buurt.

Andere kernpunten:

- Deelname aan de bruishuizen is vrijwillig: het is van belang dat het bruishuis steeds voldoende aantrekkelijk is om deel te nemen;
- Mensen worden gestimuleerd zelf actief te worden, dus als vrijwilliger mede verantwoordelijkheid te dragen voor het succes van het Bruishuis
- De professionele ondersteuning is gericht op ontwikkeling richting arbeidsmatige dagbesteding en (begeleid vrijwilligers) werk;
- Bruishuizen faciliteren het contact met de buitenwereld omdat naast de GGZ doelgroep ook buurtbewoners welkom zijn. Dit bevordert de maatschappelijke acceptatie en integratie van de GGZ- doelgroep.

### **Samenhang met andere voorzieningen**

Vanuit de laagdrempelige inloop waar deelnemers hun netwerk vinden, worden deelnemers door professionele medewerkers (participatiecoaches) gestimuleerd tot activiteit in het

centrum. Daaruit komen vervolgstappen voort zoals het opdoen van werkervaring bij een sociale firma of de sociale werkvoorziening (Pantar). Door de steunende omgeving kan een deel van de deelnemers doorstromen naar onbetaald begeleid werk. De professionele medewerkers (participatiecoaches) hebben de taak deelnemers daarbij te begeleiden.

### **3 Toegankelijkheid**

In principe staan bruishuizen open voor iedereen. Zowel deelnemers uit GGZ- doelgroep als buurtgenoten kunnen gebruik maken van de voorzieningen van de centra. Voor de deelnemers uit de GGZ- doelgroep geldt wel dat zij doorverwezen moeten worden voor dagbesteding laagintensief of arbeidsmatige dagbesteding, voor ondersteunende begeleiding en/of dagbesteding. Als een persoon uit de doelgroep nog geen verwijzing heeft, maar wel mee wil doen aan de activiteiten, werkprojecten of trajectbegeleiding, helpen de bruishuizen met het zoeken naar de financieringsmogelijkheden.

Bij binnenkomst vindt meestal een laagdrempelige intake plaats in de vorm van een kennismakingsgesprek. De cliënt wordt dan gevraagd naar diens wensen en behoeften. Diagnoses worden niet gesteld of opgevraagd.

### **4 Kosten**

De ruishuizen worden geheel uit overheidsgelden gefinancierd. Financiering vindt plaats op basis van de Wmo. In Amsterdam valt deze interventie onder gespecialiseerd laag intensieve begeleiding en onder de arbeidsmatige dagbesteding.

### **5 Overige relevante informatie**

Het aantal deelnemers aan de bruishuizen is niet bekend omdat het lastig is aan te geven welke centra als bruishuis getypeerd kunnen worden. Het Bruishuis Kijkduinstraat telt circa 90 geïndiceerde geregistreerde GGZ-cliënten en 16 VGZ-cliënten. Daarnaast zijn er 20 niet geïndiceerde buurtbewoners die participeren in het centrum. Zij nemen op regelmatige basis deel aan de activiteiten. Daarnaast zijn er mensen die incidenteel een bezoek afleggen. Jaarlijks melden zich gemiddeld 20 nieuwe cliënten uit de GGZ- en VG als deelnemer aan.

## **D Beschrijving interventie D: Participatie in een open omgeving VGZ**

### **Samenvatting**

Participatie in een open omgeving heeft tot doel om mensen in contact met de omgeving een veilige plek te bieden. Met deze interventie worden met lichte verstandelijke beperkingen gestimuleerd deel te nemen aan reguliere activiteiten in hun directe omgeving.

De participatie in een open omgeving wordt binnen het continuüm geplaatst bij de laag intensieve dagbesteding.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doelstelling**

Het doel van de voorzieningen voor de participatie in een open omgeving is het bevorderen van sociaal contact (tegengaan van vereenzaming), activering, maatschappelijke participatie, zelfontplooiing, zelfvertrouwen en zelfstandigheid.

Daartoe organiseert men activiteiten in en met de buurt en creëert men een gastvrije en veilige omgeving. Belangrijke nevendoelen van de interventie zijn het toegankelijk en bekend maken van het reguliere activiteitenaanbod in de wijk onder de doelgroep en het verminderen van de afhankelijkheid van zorg.

#### **Doelgroep**

De doelgroep bestaat uit personen met lichte of matige beperkingen. In de vorm zoals hier beschreven richt de interventie zich op mensen met een lichte verstandelijke beperking en mensen met een lichte verstandelijke beperking in combinatie met een psychiatrische beperking.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit**

Deze interventie is een samenwerkingsproject tussen welzijnsaanbieders, zorgaanbieders en een organisatie die de interventie coördineert. Het betreft geïntegreerde vrijetijdsbesteding voor mensen uit de doelgroep en het contact van de doelgroep met buurtbewoners. In de beginfase (de zogenaamde pilotfase) betreft het intensieve ondersteuning bij het opzetten en uitvoeren van activiteiten, zowel aan buurtbewoners uit de doelgroep als met zorg- en welzijnsprofessionals. Hierbij wordt systematisch te werk gegaan, waarbij de volgende stappen worden doorlopen:

1. Behoeftonderzoek door het voeren van buurtgesprekken met bewoners uit de doelgroep en met zorg- en welzijnsprofessionals om de behoeften en mogelijkheden in de buurt te verkennen voor participatie bevorderende activiteiten.
2. Oprichten van een buurtpanel of klankbordgroep bestaande uit buurtbewoners met uit de doelgroep die zelfstandig wonen (extramurale cliënten). Het buurtpanel test activiteiten en buurtinitiatieven op toegankelijkheid en betreft andere bewoners uit de doelgroep bij activiteiten. Het buurtpanel krijgt begeleiding van de projectmedewerker van de coördinerende organisatie of een participatiecoach van een zorginstelling.
3. Samenstellen van een stuurgroep. Deze draagt voorstellen aan voor activiteiten en verdeelt de taken. De stuurgroep bestaat in de regel uit vertegenwoordigers van zorg- en welzijnsaanbieders en van de gemeente.

4. Ontwikkelen van een pilotplan op basis van de buurtgesprekken, input van de stuurgroep en het buurtpanel.
5. Uitvoeren van de pilots gericht op het activeren van buurtbewoners uit de doelgroep richting regulier welzijn en het bevorderen van contact tussen buurtbewoners (doelgroep en niet-doelgroep).

Na de pilotfase worden de activiteiten geborgd doordat de betrokken welzijnsinstellingen en vrijwilligers de verantwoordelijkheid daarvoor overnemen. Op onderdelen blijft de coördinator de activiteiten structureel ondersteunen en de voortgang ervan monitoren.

De pilotprojecten duren in totaal 2,5 jaar: in de eerste 1,5 jaar vinden het behoefteonderzoek en de uitvoering van de pilots plaats, in het laatste jaar de borging en de monitoring.

### **Type begeleiding**

Bij het behoefteonderzoek (zie stappen 1 en 2 onder activiteiten) en het opzetten en het uitvoeren van de pilots (stappen 4 en 5) verzorgen projectmedewerkers, participatiecoaches en vrijwilligers begeleiding. Het werk van de projectmedewerkers en participatiecoaches is gericht op het activeren van de doelgroep in sociale netwerken in de wijk. Zij begeleiden groepen deelnemers in het organiseren van activiteiten. Daarnaast vindt er meer individuele begeleiding plaats. Projectmedewerkers of participatiecoaches bekijken welke activiteiten het beste bij individuele deelnemers passen en maatjes (vrijwilligers) geven individuele ondersteuning in dagelijks leven.

De projectmedewerkers en participatiecoaches hebben HBO niveau. Van beide wordt verwacht dat zij zich de sociale kaart van de wijk eigen maken (welke instanties, professionals en netwerken zijn er actief). Zij vertalen de behoeften en vragen van bewoners uit de doelgroep in meer algemene toepasbare termen. Een belangrijke competentie van de projectmedewerkers en participatiecoaches is het kunnen toepassen van gesprekstechnieken die passen bij de doelgroep.

Soms wordt in de pilotfase een interactieve training georganiseerd voor professionals, gericht op het leren omgaan met en het herkennen van mensen met een verstandelijke beperking. In de training krijgen professionals theoretische kennis bijgebracht en leren zij deze toe te passen in de praktijk.

Vrijwilligers nemen in de loop en na afloop van de pilot begeleidende taken van de projectmedewerkers en participatiecoaches over. Zij moeten in staat zijn om met verschillende mensen om te gaan en flexibel in te spelen op de veranderende behoeften van de doelgroep. Van de vrijwilligers wordt verwacht dat zij verantwoordelijkheden goed kunnen dragen. Zij moeten escalaties kunnen herkennen en in staat zijn problemen helder over te dragen aan professionals. Daarnaast is het van belang dat zij de doelgroep op hun gemak stellen en kunnen motiveren en activeren. In de praktijk vormen de vrijwilligers een zeer gevarieerde groep begeleiders. Naast mensen uit de doelgroep zijn vaak ouders van gehandicapte kinderen en studenten als vrijwilliger betrokken bij het opzetten en uitvoeren van participatie bevorderende activiteiten.

### **Cliëntsturing**

De deelnemers zijn nauw betrokken bij de ontwikkeling van de interventie. Niet alleen participeren ze gezamenlijk in activiteiten waardoor zij elkaar kunnen ondersteunen en motiveren. Er wordt gewerkt aan een nieuwe werkwijze voor het versterken van de eigen inbreng van de doelgroep in de organisatie en uitvoering van activiteiten.

### **Werkzame bestanddelen**

De interventie is erop gericht dat mensen uit de doelgroep zo zelfstandig mogelijk deelnemen aan activiteiten. Het bevorderen van de eigen regie gebeurt vooral via het buurtpanel. De leden van het panel kiezen zelf voor de activiteiten die zij onder begeleiding uitvoeren. Bovendien heeft het panel een belangrijke functie in het betrekken van andere buurtbewoners uit de doelgroep bij de activiteiten en dus de inclusie van de burgers met een beperking. Deelnemers worden regelmatig gebeld, ook als zij niet komen opdagen. Vrijwilligers uit de doelgroep fungeren vaak als rolmodel. Bij terugval of achteruitgang van de deelnemer bieden begeleiders en vrijwilligers ondersteuning bij het vinden van een oplossing, bijvoorbeeld door de inzet van een vrijwilligersmaatje.

De nadruk ligt op de mogelijkheden en niet op problemen of beperkingen.

Zelfstandigheid in het deelnemen aan activiteiten wordt actief bevorderd. Deelnemers krijgen een sturende rol toebedeeld in het kiezen en organiseren van activiteiten.

Belangrijk is dat men gebruik gaat maken van reguliere buurtvoorzieningen waardoor de deelnemers de wegen in de buurt leren te vinden

### **Samenhang met andere voorzieningen**

De activiteiten zijn geborgd in het aanbod van welzijns- en zorginstellingen. De interventie heeft geen expliciete uitstroomdoelstelling. Voor de meeste leden uit de doelgroep behoort uitstromen richting werk niet tot de reële mogelijkheden. Sommige leden maken overdag ook gebruik van dagbesteding.

## **3 Toegankelijkheid**

De deelnemers worden actief geworven. De coördinerende organisatie voert hiervoor verkennende buurtgesprekken met individuele burgers uit de doelgroep en met zorg- en welzijnsprofessionals (de zogenaemde 'sleutelfiguren in de wijk'). Er worden bezoeken afgelegd aan de verschillende vindplekken in de buurt, zoals eetgelegenheden, schuldhulpverleningsinstanties, zorgorganisaties, buurtcentra en scholen. Daarnaast werft men deelnemers via het eigen netwerk en via de vriendenkringen (vrijwilligers). Tot slot formeert men een buurtpanel, bestaande uit buurtbewoners uit de doelgroep, die andere buurtbewoners uit de doelgroep actief benadert voor deelname aan activiteiten.

## **4 Kosten**

Na de ontwikkelkosten zijn de kosten te baseren op de gemiddelde kosten voor laag intensieve dagbesteding.

## **5 Overige relevante informatie**

Het totaal aantal deelnemers aan de voorzieningen van participatie in een open omgeving voor de VGZ-doelgroep bedraagt circa 250 personen per stadsdeel. Er zijn interventies in drie stadsdelen.

## **E Beschrijving interventie E: Participatie in een open omgeving GGZ**

### **Samenvatting**

Mensen met GGZ problematiek worden gestimuleerd en ondersteunend om deel te nemen aan activiteiten in de buurt. De activiteiten zijn vooral gericht op sociale inclusie, contact en aan de slag met zinvolle daginvulling.

De participatie in een open omgeving voor de GGZ-doelgroep wordt binnen het continuüm geplaatst bij de laag intensieve dagbesteding.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doelstelling**

Het doel is het bevorderen van het sociale contact (tegengaan van sociaal isolement) en de maatschappelijke participatie door het voorzien in structuur van de dag en het bieden van dagbesteding in een vertrouwde omgeving.

Omdat de sociale interactie voor de GGZ doelgroep een groot knelpunt is, is de begeleiding erop gericht om de deelnemers sociaal contact te laten aangaan en behouden. Het in groepsverband deelnemen aan activiteiten door de doelgroep wordt beschouwd als een middel om het sociale contact te stimuleren c.q. sociale isolement tegen te gaan, zelfvertrouwen te (her)winnen, de regie over het eigen leven weer op te pakken en het inzicht in eigen kunnen te vergroten.

#### **Doelgroep**

De doelgroep bestaat uit een brede groep van cliënten met een psychiatrische en/of sociaalpsychologische problematiek. In de praktijk wordt er onderscheid gemaakt tussen deelnemers met chronische belemmeringen en deelnemers met problemen van tijdelijke aard. Voor de eerste groep bestaan er langdurige projecten in een vertrouwde omgeving (buurthuis, wijkcentrum); voor de tweede worden er op verschillende plaatsen kortdurende activiteiten met professionele begeleiding georganiseerd.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit**

De activiteiten worden georganiseerd in samenwerking met diverse instellingen. Ze vinden plaats bij reguliere voorzieningen in de wijk, zoals in buurt- en wijkcentra, sportzalen, fitnesscentra en zwembaden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen langdurige en kortdurende activiteiten.

De langdurige activiteiten zijn bedoeld voor deelnemers met een chronische problematiek en richten zich op ontmoeting en eenvoudige dagbesteding in een vertrouwde omgeving (meestal een buurthuis of wijkcentrum). Deelname is vrijwillig en vrijblijvend. Het streven is deelnemers door deze activiteiten uit een sociaal isolement te halen en structuur te bieden in het dagelijks leven met het aanbieden van zinvolle activiteiten.

De kortdurende activiteiten zijn bedoeld voor mensen die een grotere kans hebben op (gedeeltelijk) herstel. Dit type activiteiten kan in vorm en intensiteit wisselen (sportactiviteiten, bereiden van een gezonde maaltijd) en kent een meer verplichtend karakter om weer grip te krijgen op een goede weekstructuur met zinvolle daginvulling.



Voorbeelden van activiteiten zijn:

- a. De gezonde hap (gezamenlijk eten)
- b. Samen zwemmen
- c. Beter een goede buur
- d. Het zelf weer doen

### **Type begeleiding**

De projecten zijn zowel gericht op groepsbegeleiding als op individuele begeleiding, met een focus op verbinding met de wijk en omgeving. Medewerkers werken samen met behandelaars en met een breed scala aan maatschappelijke organisaties

In iedere locatie (buurthuis of wijkcentrum) is er een programmacoördinator aangesteld. Deze stelt in overleg met de deelnemers het activiteitenprogramma op. De programmacoördinator streeft ernaar het programma voor een zo breed mogelijke groep deelnemers aantrekkelijk te maken. De programmacoördinator ondersteunt bestaande en nieuwe initiatieven van deelnemers door praktische informatie en advies te geven. Een panel van actieve deelnemers adviseert de programmacoördinator bij het opstellen van het activiteitenprogramma en houdt de vinger aan de pols om de kwaliteit van de activiteiten te waarborgen.

Professionele begeleiders ondersteunen de deelnemers in het uitvoeren van activiteiten. Zij begeleiden de groepen en geven daarnaast individuele begeleiding in de vorm van toeleiding naar (begeleid) werk en jobcoaching. De begeleiders bevorderen het aangaan en behouden van sociaal contact tussen de deelnemers. Het uitgangspunt daarbij is dat deelnemers eerder geneigd zijn om iets te gaan doen wanneer zij anderen vertrouwen.

Een groep gaat na een activiteit vaak even koffie drinken en heeft dan gesprekken waarbij deelnemers tot inzichten komen. De begeleider faciliteert de activiteiten en gesprekken van de groep zodat de deelnemers het met elkaar door kunnen praten en op ideeën en tot inzichten komen. De begeleider kan ook actief thema's inbrengen. Het streven is om deelnemers te stimuleren zelf en met elkaar tot nieuwe inzichten te komen.

### **Cliëntsturing**

n.v.t.

### **Werkzame bestanddelen**

De behoefte van de deelnemer zijn uitgangspunt bij de keuze voor deelname aan activiteiten. Ze participeren gezamenlijk in activiteiten waardoor zij elkaar kunnen ondersteunen en motiveren.

De aanpak is zowel individueel als groepsgewijs:

- Individueel in de vorm van coaching om mee te kunnen doen met de activiteiten, of als toeleiding naar (begeleid) werk en jobcoaching als ze werk hebben. Bij problemen wordt samen met de begeleider gezocht naar een oplossing;
- Groepsgewijs: Deelnemers participeren gezamenlijk in activiteiten waardoor zij elkaar kunnen ondersteunen en motiveren.

De nadruk ligt op het deelnemen aan zoveel mogelijke reguliere voorzieningen, vaak gesitueerd in de wijk (huizen van de wijk, andere buurtvoorzieningen). Deze voorzieningen zijn toegankelijk voor iedereen dus ook voor mensen met psychiatrische of psychosociale

problemen. Uitgangspunt is dat door gebruik te maken van reguliere buurtvoorzieningen de deelnemers de wegen in de buurt beter weten te vinden.

### **Samenhang met andere voorzieningen**

De activiteiten zijn geborgd in het aanbod van welzijns- en zorginstellingen.

Doorgroeimogelijkheden worden geboden door verschillende activiteiten aan te bieden. Tijdens de individuele gesprekken wordt bekeken wat de deelnemer zelf kan gaan doen. De begeleiding kan bijvoorbeeld de suggestie doen aan een deelnemer over te stappen naar een andere, meer uitdagende, activiteit.

### **3 Toegankelijkheid**

Deelnemers kunnen inlopen wanneer zij dit willen (eigen keus). Sommige mensen worden door de afdeling Werk, Participatie en Inkomen van de gemeente gestimuleerd, of vanuit de GGZ.

Om toegelaten te worden tot de activiteiten en de begeleiding moet de deelnemer voldoen aan de criteria van de doelgroep en het moet duidelijk zijn waarom de deelnemer mee wil doen. Tijdens een intakegesprek wordt gekeken of de kandidaat geschikt is om deel te nemen. Er komen dan vragen aan de orde als: Wat wil de aanvrager? Hoe zelfredzaam is hij of zij? Welke ondersteuning is nodig?

### **4 Kosten**

De kosten van de participatievoorzieningen in een open omgeving worden grotendeels opgebracht door de stadsdelen.

De kosten verschillen per individu, sommige deelnemers hebben meer activiteiten en begeleiding nodig dan andere. De kosten wisselen ook per project (langdurig vs. kortdurend) en zijn afhankelijk van de specifieke doelgroep van de projecten. Bij Actenz activiteiten in de wijk worden sommige projecten gesubsidieerd door Stadsdeel Zuid in het kader van de Wmo. De kosten per individu variëren per project van 800 euro tot 1.450 euro.

### **5 Overige relevante informatie**

Het aantal deelnemers aan de voorzieningen van participatie in een open omgeving voor de GGZ-doelgroep bedraagt bij GGZ inGeest circa 80 personen per jaar.

## **F Beschrijving interventie F: Clubhuismodel**

### **Samenvatting**

Een clubhuis is een bijzondere vorm van een inloopvoorziening/DAC. Het is een vereniging waaraan deelnemers lid worden. Leden dragen zoveel mogelijk actief bij aan het functioneren van het clubhuis.

Het clubhuismodel wordt binnen het continuüm van dagbesteding tot werk ingedeeld bij de laag intensieve en arbeidsmatige dagbesteding. Daarnaast vinden er activiteiten plaats die passen bij het hoofdtype begeleid aan het werk. Het clubhuis fungeert als een inloopvoorziening, een plaats voor dagbestedingsactiviteiten en scholing en een opstap voor begeleid en betaald werk.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doelstelling**

Het doel van het clubhuismodel is om de maatschappelijke participatie van de doelgroep te bevorderen door in een veilige en vertrouwde omgeving te werken aan de integrale zelfredzaamheid.

Door deel uit te maken van een clubhuis krijgen mensen het gevoel dat zij ergens bij horen, nuttig zijn, gerespecteerd worden en relaties met anderen kunnen onderhouden. Daarmee biedt het clubhuis een basis voor deelnemers om te werken aan hun sociale en arbeidsmatige functioneren. Deelname aan het clubhuis is geen doel op zichzelf, maar een middel om een perspectief te ontwikkelen op betaald werk: leren hoe te werken, op tijd te komen en een baas te hebben.

#### **Doelgroep**

Om dit moment is het Clubhuismodel in gebruik als interventie voor de doelgroep mensen met psychiatrische beperkingen. Uitgangspunt is dat zij na verblijf in een instelling of ziekenhuis nog ergens bij moeten kunnen horen om te kunnen participeren in de maatschappij.

De problemen van de leden variëren van psychosociale problemen tot ernstige psychiatrische problemen. De meeste leden zijn ouder dan 25 jaar op het moment van aanmelden.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit**

Het clubhuis biedt de deelnemers een werk gestuurde dag aan. Staf en leden runnen samen het clubhuis. Communicatie vormt een belangrijk onderdeel van het werk, zowel binnen als buiten het clubhuis. Iedere dag is er een ochtend- en een middagmeeting. Tijdens de meetings worden de taken verdeeld en de dag besproken. Het werk dat gedaan wordt moet betekenisvol zijn voor het goed laten functioneren van het clubhuis. De leden voeren werkzaamheden uit in het kantoor, de keuken, de ontmoetingsruimte en de receptie of voeren meer algemene taken uit. Leden kiezen het werk uit dat bij hun past. Het clubhuis stimuleert leden om zich zoveel mogelijk te ontwikkelen. Maar tegelijkertijd wordt er rekening gehouden met het grillige verloop of het achterwege blijven van ontwikkeling. Een mogelijke terugval of crisis heeft in principe geen consequenties voor het lidmaatschap.

Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat de arbeidsmatige dagbesteding in het clubhuis het eindstation wordt van de ontwikkeling. Het clubhuis biedt leden een perspectief op het uitoefenen van een betaalde baan en op het doorgroeien naar regulier werk. Uitstroom kan plaatsvinden via Transitional employment (beschreven als aparte interventie), Supported employment (aan het werk met ondersteuning van het clubhuis, maar geen vervanging) of Independent employment: gewoon aan het werk, geen begeleiding en in principe zelfstandig. Het blijft dan mogelijk om terug te vallen op het clubhuis voor sociaal contact of het onderhouden van het netwerk. Als leden ervoor kiezen afscheid te nemen van het clubhuis, behouden zij de mogelijkheid later weer aan te kloppen voor ondersteuning als het onverhoopt weer mis is gegaan. Leden kunnen ook opleidingstrajecten volgen. Zo heeft Clubhuis de Waterheuvel de Werkleerschool opgericht (zie beschrijving werkleertrajecten).

### **Type begeleiding**

Binnen het clubhuismodel vindt er samenwerking plaats tussen leden en de professionele begeleiders op collegiale basis: er is geen hulpverlener-cliënt relatie.

Van de professionele begeleiders wordt verwacht dat zij:

- op minimaal HBO niveau geschoold zijn;
- een goede persoonlijke en werkrelatie opbouwen met de leden;
- overall in het clubhuis werkzaamheden verrichten en coördineren;
- een voorbeeldfunctie vervullen;
- groepsprocessen managen;
- trainingen volgen in het buitenland over de toepassing van het Clubhuismodel.

### **Clientsturing**

Zij aan zij (side-by-side) houden leden en begeleiders gezamenlijk het clubhuis draaiende. De professionele begeleiders zorgen voor continuïteit en coaching, maar de leden kunnen sturen in de activiteiten die zij leuk vinden. De leden voelen vaak een natuurlijke druk van de gemeenschap. Wanneer blijkt dat een lid tot meer in staat is dan hij/zij doet, dan zal een staflid diegene stimuleren om meer activiteiten te ondernemen.

### **Werkzame bestanddelen**

De eigen regie en een actieve houding zijn belangrijke elementen van het clubhuismodel. Leden worden vanaf het begin ingezet om werk te verrichten in het clubhuis. De nadruk ligt op wat men wil en kan doen. Er is individuele begeleiding door een begeleider. De nadruk wordt gelegd op de gezonde kant van mensen, het geven van ruimte voor eigen initiatief en verantwoordelijkheid.

De voorzieningen en activiteiten zijn afgestemd op de doelgroep. De deelnemers participeren gezamenlijk in activiteiten waardoor zij elkaar kunnen ondersteunen en motiveren. Men steunt elkaar als lotgenoten en helpt elkaar in het ontwikkelen van een sociaal netwerk. Het clublidmaatschap bevordert gevoel van eigenwaarde van de deelnemers.

### **Samenhang met andere voorzieningen**

Clubleden kunnen doorgroeien naar vormen van begeleid werk en scholing. Hiervoor bieden de clubhuizen zelf trajecten aan (zie onder activiteiten). Daarnaast werken zij samen met scholingsinstellingen (waaronder dus de Werkleerschool). De betaalde medewerkers bieden hierbij trajectbegeleiding en jobcoaching.

### **3 Toegankelijkheid**

Het lidmaatschap van een clubhuis is vrijwillig. Iedereen met een psychiatrische achtergrond kan lid worden, tenzij hij/zij geen duidelijke en actuele bedreiging vormt voor de algemene veiligheid van de clubhuiscgemeenschap. Nieuwe leden kunnen zelf aangeven wat voor psychiatrische achtergrond zij hebben. Voor arbeidsmatige dagbesteding is een Wmo indicatie noodzakelijk.

### **4 Kosten**

Het clubhuismodel wordt bekostigd vanuit de Wmo. Het lidmaatschap van De Waterheuvel is gratis. Het clubhuis wordt deels bekostigd als inloopvoorziening. Voor mensen die gebruik maken van arbeidsmatige dagbesteding ligt de vergoeding in de orde van hetgeen regulier wordt betaald vanuit de Wmo (ongeveer 5600 euro per persoon per jaar).

### **5 Overige relevante informatie**

Het clubhuismodel is een wereldwijde aanpak. Er zijn ongeveer 80 clubhuizen in Europa. In Amsterdam zijn er twee centra actief die werken volgens het clubhuismodel: de Waterheuvel aan de Sarphatistraat en het dagactiviteitencentrum van Cordaan aan de Wingerdweg. Gezamenlijk hebben deze centra circa 200 leden.

## **G Beschrijving interventie G: cliëntgestuurde projecten**

### **Samenvatting**

Cliëntgestuurde projecten worden door deelnemers beheerd en gestuurd. De activiteiten worden door en voor deelnemers ontwikkeld en uitgevoerd. Deze projecten zijn vaak gekoppeld aan inloopvoorzieningen of een DAC, en ontwikkelen zich soms als sociale firma.

De cliënt gestuurde projecten worden binnen het continuüm van dagbesteding tot werk ingedeeld bij de laag-intensieve gespecialiseerde dagbesteding en de arbeidsmatige dagbesteding.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doelstelling**

Het doel van cliënt gestuurde projecten is het bevorderen van de maatschappelijke participatie en zelfsturing van deelnemers.

Cliëntgestuurde projecten zijn projecten die voor een groot deel of volledig door deelnemers worden beheerd en uitgevoerd.

Minimaal 51% van de betrokkenen in alle lagen, van uitvoering tot management, heeft een cliëntachtergrond. Deelnemers geven de ondersteuning die zij nodig hebben zo veel mogelijk zelf vorm en leveren een actieve bijdrage als organisator en medebeslisser van de activiteiten (*empowerment*). Daarnaast worden deelnemers gestimuleerd om deel te nemen aan het sociale netwerk, relaties aan te gaan en te versterken, en om 'mee te doen' in de samenleving (sociale steun).

#### **Doelgroep**

De doelgroep van cliënt gestuurde projecten omvat:

- Volwassenen met psychiatrische achtergrond of psychosociale problematiek (doelgroep GGZ);
- Volwassenen die een psychiatrische klacht hebben gehad (ex-GGZ);
- Mensen die geen ervaring hebben met de psychiatrie maar zich betrokken voelen bij de projecten.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit**

Binnen de cliënt gestuurde projecten zijn er veel verschillende activiteiten/deelprojecten. De achtergrond van de deelnemers heeft ertoe geleid dat er een divers aanbod is ontstaan zoals:

- een winkel voor nieuwe en tweedehands computers en onderdelen
- een uitgeverij
- een webbureau
- juridisch bureau
- computerhulp aan huis
- toneelgroep of band
- samen eten of zwemmen
- een kringloopkleding winkel

Deelnemers krijgen de ruimte om te ontdekken wat ze kunnen, hun vaardigheden te verbeteren en maken deel uit van een sociaal netwerk.

### **Type begeleiding**

De vrijwilligers dragen het werk en de projecten. De begeleiding wordt verzorgd door deelnemers die over de mogelijkheden en capaciteiten beschikken en gemotiveerd zijn voor deelname aan een cliëntgestuurd project (cliënt ondersteunt cliënt).

De enkele betaalde begeleiders hebben een faciliterende rol. Uitgangspunt is dat deelnemers op basis van hun individuele capaciteiten verantwoordelijkheden op zich nemen. De focus van de begeleiding ligt op de ontwikkeling van de deelnemers en is voornamelijk individueel en werkinhoudelijk.

Deelnemers geven grotendeels zelfstandig hun werkzaamheden vorm. Zij kunnen dit doen binnen één project, maar ook binnen verschillende projecten. Afhankelijk van de mogelijkheden en wensen kunnen deelnemers wisselen van project en begeleiding. De duur en intensiteit van de begeleiding verschilt per deelnemer.

### **Cliëntsturing**

Zoals de naam al zegt zijn de cliëntgestuurde projecten vrijwel volledig cliënt gestuurd.

De opzet van cliënt gestuurde projecten is dat deelnemers zelf de regie voeren. Iedere deelnemer doorloopt een proces waarin hij of zij meer de regie neemt over het project. Degene die een nieuw idee heeft en een project wil gaan opzetten gaat aan de slag met praktische voorbereidingen. Hierbij krijgt hij of zij de hulp die nodig is, maar gaat het zelf uitwerken en uitvoeren.

### **Werkzame bestanddelen**

Het belangrijkste werkzame bestanddeel is de cliëntsturing zelf. De regie nemen leidt tot zelfvertrouwen en een gedeeld eigenaarschap (Movisie):

- mensen worden aangesproken en behandeld als personen en niet als cliënten, die op basis van hun individuele capaciteiten bepaalde verantwoordelijkheden op zich nemen.
- het persoonlijke proces is onderdeel van het resultaat. Mensen worden aangemoedigd en gestimuleerd hun eigen weg te volgen, zonder noodzakelijkerwijs concrete einddoelen te hebben, en gestimuleerd om mee te praten en te beslissen.
- Er is een grote diversiteit onder de deelnemers op gebieden als belastbaarheid, positie binnen het proces naar herstel, en sociale vaardigheden. De samenwerking die hierdoor ontstaat tussen mensen met lichtere en zwaardere psychiatrische problemen blijkt in de praktijk bij te dragen aan het empowermentproces van alle deelnemers.
- Iedereen werkt en denkt mee naar eigen mogelijkheden en krijgt in lijn daarmee ook verantwoordelijkheden. De taak van de betaalde krachten is om dit uitgangspunt mee te bewaken en ervoor te zorgen dat iedereen tot zijn recht komt.
- Eigen initiatief, maatwerk en oefen- en groeimogelijkheden staan centraal in de ondersteuning en begeleiding. Als professional voedt je de cliënt door interesse te tonen en hen aan te moedigen en beschikbaar te zijn om mee te denken en zo nodig te helpen.
- Deelnemers kunnen doorgroeien door meer verantwoordelijkheden te krijgen als vrijwilliger en daarna als betaalde werkbegeleider.

Deelname is vrijwillig: de inzet is de eigen regie en de eigen betrokkenheid en kracht te versterken. Het eigenaarschap ligt bij de groep van deelnemers, waaraan eigen deelnemer ook individueel een bijdrage levert.

De projecten zijn toegankelijk voor iedereen uit de doelgroep, maar bij de meer complexe projecten worden wel toelatingseisen gesteld. Men kan dan juist wel (weer) ervaring opdoen op terrein waarop men een opleiding heeft gehad of eerder werkervaring in heeft opgedaan.

Door de groepsaanpak ondersteunen deelnemers elkaar en kunnen zij ook elkaar motiveren. Ze bieden elkaar ook sociale steun en hulp en het ontwikkelen sociaal netwerk.

### **Samenhang met andere voorzieningen**

Geen specifieke informatie

### **3 Toegankelijkheid**

Personen die voldoen aan de doelgroepomschrijving kunnen zich aanmelden voor deelname aan cliënt gestuurde projecten. Men kan zich aanmelden bij de vrijwilligers coördinator, die dan bekijkt of er een project passend is. Men kan zich ook direct aan melden voor een specifiek project.

De toelatingseisen zijn verschillend:

- Betrekkelijk hoge toelatingseisen: deelnemers bij bijvoorbeeld het bureau voor rechtshulp willen werken: een afgeronde juridische opleiding op HBO of academisch niveau;
- Laagdrempelige projecten die weinig specifieke vaardigheden van deelnemers vereisen.

### **4 Kosten**

De cliënt gestuurde projecten die financiering krijgen vanuit de Wmo krijgen een vergoeding vergelijkbaar met arbeidsmatige dagbesteding: gemiddeld 5.600 euro per jaar. Er zijn ook projecten die geen financiering (meer) hebben of het een veel lager bedrag moeten doen. Dan is er veel minder budget voor betaalde begeleiding.

### **5 Overige relevante informatie**

In Amsterdam exploiteert De Regenbooggroep het werk van SCIP: cliëntgestuurde projecten. SCIP biedt verschillende projecten aan in samenwerking met diverse organisaties binnen de gemeente. Het koffiehuis en kledingwinkel van de Volksbond zijn cliëntgestuurd. Deze zijn inmiddels omgevormd tot een sociale firma. Het aantal deelnemers aan cliënt gestuurde projecten bedraagt circa 200 personen per jaar. NB: dit omvat alleen de mensen die regelmatig en frequent deelnemen aan het project.



## **H Beschrijving interventie H: dagbesteding in een arbeidsmatige omgeving**

### **Samenvatting**

Deze interventie vindt plaats in een organisatie of project met een dubbele doelstelling: een economische en een sociale. Cliënten zijn medewerkers die een bijdrage leveren aan het productieproces. De sociale doelstelling staat echter altijd voorop.

Er zijn in Amsterdam veel verschillende arbeidsmatige projecten. Deze interventie betreft projecten die met mensen werken in vormen van dagbesteding.

Er zijn in de praktijk ook mengvormen tussen interventie H en I.

Dagbesteding in arbeidsmatige omgeving wordt binnen het continuüm van dagbesteding tot werk ingedeeld bij de arbeidsmatige dagbesteding.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doel**

Arbeidsmatige projecten werken met een dubbele doelstelling: een commerciële en een sociale. Inkomsten zijn in de regel afkomstig vanuit publieke bijdragen voor de begeleiding, coaching en ondersteuning van de doelgroep. Er wordt ook een klein percentage aan inkomsten gehaald uit de markt door de verkoop van diensten of producten. In dagbesteding in een arbeidsmatige omgeving is een cliënt die dagbesteding heeft een medewerker/ werknemer.

Het gaat om het bieden van zinvolle, arbeidsmatige dagbesteding binnen in een aangepaste omgeving: een bedrijfsmatig aanpak in combinatie met een op de werknemers aangepast productieproces.

#### **doelgroep**

Deze interventie wordt nu aangeboden voor een brede doelgroep. We zien in de praktijk:

- mensen met verstandelijke beperkingen, zowel licht als zwaardere problematiek;
- mensen met GGZ of OGGZ problematiek;
- mensen met fysieke beperkingen zoals doof, blind;
- mensen met andere lichamelijke beperkingen.

Dikwijls is er een mix met mensen die via andere regelingen aan de slag zijn:

- mensen met zwaardere problematiek (WLZ)
- vrijwilligers met behoud van uitkering
- mensen die vanuit wijkzorg worden verwezen (Wmo)
- mensen met een WSW indicatie (in de regel gedetacheerd vanuit Pantar)
- mensen met een leerwerktraject
- mensen met een participatiebaan
- mensen met een regulier arbeidscontract.

## 2 Methodiek

### *Type activiteit/werk*

In dagbesteding in een arbeidsmatige omgeving zijn cliënten medewerkers. Vaste werktijden zijn geboden. Men wordt geacht “op het werk” te verschijnen en daarop aangestuurd. Werken in is daarmee verplichtend maar men wordt er niet op afgerekend.

### *Type begeleiding*

Vaak vindt begeleiding plaats door de betaalde medewerkers die zowel vakkennis hebben inzake het werk dat wordt uitgevoerd als kennis en ervaring in de begeleiding van de cliënt. De intensiteit van de begeleiding is sterk afhankelijk van de beperking en de talenten en vaardigheden.

Daarbij –passend bij de behoefte en de mogelijkheden van de werknemer- wordt begeleiding geboden. Deze kan de vorm krijgen van:

- het bieden van structuur en geregeld dagritme;
- het aanleren van basis arbeidsvaardigheden zoals het op tijd komen, persoonlijk voorkomen, het uitvoeren van opdrachten;
- het aanleren van specifieke vakvaardigheden die nodig zijn voor het leveren en maken van producten en diensten;

### *Cliëntsturing*

n.v.t.

### *Werkzame bestanddelen*

Onderscheidend aan deze interventie:

- de dagbesteding vindt plaats binnen een arbeidsmatige en aangepaste omgeving;
- cliënten worden aangesproken als een medewerker;
- men krijgt zowel sociale of vakinhoudelijke begeleiding: coaching on the job.

Arbeidsmatige projecten die werken met dagbesteding passen het werk aan op de mogelijkheden van de medewerkers. Dat vraagt soms om een andere organisatie van het werk: in tijd (regelmatig routine werk tijdens de uren overdag, ander werk met veel tijdsdruk in de vroege ochtend of 's avonds), door jobcarving (passende taken sets maken, in plaats van “reguliere” banen het uitgangspunt laten zijn), door machines te vervangen door mensen, etc.

Belangrijk voor het succes:

- omdat men (ervaart dat men) werkt wordt een bijdrage geleverd aan een hogere eigen waarde; men is vaak trots op het eigen werk en het bedrijf;
- sommige projecten bieden opleidingsmogelijkheden om basiskwalificaties te verwerven of een vak te leren
- de mogelijkheid wordt geboden om door te groeien en daardoor stappen te zetten naar minder zorg en in een enkel geval naar betaald werk.

### **3 Toegankelijkheid**

De meeste deelnemers werken op basis van dagbesteding waarvoor het arbeidsmatige project een vergoeding krijgt vanuit de Wmo of deelnemers die zorg hebben gefinancierd vanuit de WLZ. In het geval van WLZ hebben de deelnemers een indicatie van het CIZ.

Veel arbeidsmatige projecten zijn - op een of andere wijze - onderdeel van een grotere zorginstelling. Vanuit deze lijn stromen veel mensen in. Mensen kunnen ook zichzelf aanmelden of via een wijkzorgteam of WPI instromen.

### **4 Kosten**

De vergoeding voor een Wmo-dagbestedingstraject in een arbeidsmatige omgeving liggen in de orde van 5.600 euro per persoon per jaar. Soms is er sprake van dat er meer deelnemers zijn dan het afgesproken inkoopplafond. Sommige instellingen financieren dan een deel van de kosten zelf om mensen toch te laten deelnemen.

Bij de WLZ is vergoeding afhankelijk van de intensiteit van de begeleiding en het aantal dagdelen dat men bij de instelling dagbesteding heeft,

## I Beschrijving interventie I: dagbesteding in een sociale firma

### Samenvatting

De interventie vindt plaats in een bedrijf met een dubbele doelstelling: een economische en een sociale. Medewerkers met een arbeidsbeperking leveren een bijdrage aan het productieproces.

Inkomsten zijn in de regel zowel afkomstig uit de markt, door verkoop van diensten of producten als vanuit publieke bijdragen voor de begeleiding, coaching en ondersteuning van de doelgroep.

Er zijn in Amsterdam veel verschillende sociale firma's. Deze interventie betreft bedrijven die met mensen werken in vormen van dagbesteding.

Dagbesteding in een sociale firma wordt binnen het continuüm van dagbesteding tot werk ingedeeld bij de arbeidsmatige dagbesteding.

### 1 Doel en doelgroep

#### Doel

Het bieden van zinvol werk en dagbesteding binnen een sociale firma: een bedrijfsmatig aanpak in combinatie met een op de werknemers aangepast productieproces.

#### Doelgroep

Deze interventie wordt nu aangeboden voor mensen met een verschillende achtergrond. We zien in de praktijk:

- Mensen met lichte verstandelijke beperkingen;
- Mensen met GGZ of OGGZ problematiek;
- Mensen met fysieke beperkingen zoals doof, blind;
- Mensen met andere lichamelijke beperkingen.

In de praktijk is er vaak een mix met mensen die via andere regelingen aan de slag zijn:

- Mensen met zwaardere problematiek (WLZ, via dagbesteding, zie interventie H);
- Vrijwilligers met behoud van uitkering;
- Mensen die worden verwezen vanuit wijkzorg (Wmo)
- Mensen met een WSW indicatie (in de regel gedetacheerd vanuit Pantar);
- Mensen met een leerwerktraject;
- Mensen met een participatiebaan;

### 2 Methodiek

#### Type activiteit/werk

In een sociale firma zijn cliënten medewerkers. Vaste werktijden zijn geboden. Men werkt "als alle medewerkers" met eerste instantie extra begeleiding. Soms is deze begeleiding blijvend aan de orde, soms is deze tijdelijk.

Door jobcarving (het aanpassen van de functies) op basis van ieders individuele talenten (en beperkingen) wordt de werkomgeving aangepast. Waar mogelijk doen deze bedrijven een beroep op de specifieke talenten die ook gekoppeld kunnen zijn aan een beperking. Zo is

het een talent van mensen met autisme om heel geconcentreerd en langdurig problemen op te lossen en controles te kunnen uitvoeren. Het talent van mensen met een verstandelijke beperking kan zijn om geconcentreerd werk uit te voeren waarin veel herhaling aan de orde is.

### **Type begeleiding**

Vaak vindt begeleiding plaats door medewerkers die zowel vakkennis hebben inzake het werk dat wordt uitgevoerd als kennis en ervaring in de begeleiding van de mensen met een arbeidsbeperking. De intensiteit van de begeleiding is sterk afhankelijk van de beperking en de talenten en vaardigheden.

Daarbij –passend bij de behoefte en de mogelijkheden van de werknemer- wordt begeleiding geboden; deze kan de vorm krijgen van:

- het aanleren van basis arbeidsvaardigheden zoals het op tijd komen, persoonlijk voorkomen, het uitvoeren van opdrachten;
- het aanleren van specifieke vakvaardigheden die nodig zijn voor het leveren en maken van producten en diensten

### **Cliëntsturing**

n.v.t.

### **Werkzame bestanddelen**

Onderscheidend aan deze interventie is dat het dagbesteding in een sociale firma is betreft:

- de medewerker met een arbeidsbeperking heeft werk/dagbesteding in een bedrijfsmatige omgeving;
- men krijgt vooral vakinhoudelijke begeleiding: coaching on the job.

Sociale firma passen het werk aan op de mogelijkheden van de medewerkers. Dat vraagt soms om een andere organisatie van het werk: in tijd (regelmatig routine werk tijdens de uren overdag, ander werk met veel tijdsdruk in de vroege ochtend of 's avonds), door jobcarving (passende taken sets maken, in plaats van “reguliere” banen het uitgangspunt laten zijn).

Belangrijk voor het succes:

- men wordt direct gemist in geval van afwezigheid;
- sommige sociale firma's bieden opleidingsmogelijkheden om basiskwalificaties te verwerven of een vak te leren;
- de mogelijkheid wordt bij een gedeelte van sociale firma's geboden om door te groeien en stappen te zetten naar betaald werk binnen of buiten de sociale firma.

Voorwaarde voor een succesvolle sociale firma is dat men net als een vergelijkbaar bedrijf voldoende inkomsten uit de markt verwerft. Er zijn veel bedrijven die vergelijkbare producten en diensten leveren met reguliere bedrijven. Hier geldt: de vergoeding voor de begeleiding heeft men nodig om ook daadwerkelijk met deze doelgroep te kunnen werken. Dat maakt dat men in de regel ook de producten en diensten voor marktconforme prijzen levert.

### **3 Toegankelijkheid**

De sociale firma's werven hun medewerkers via eigen kanalen. De meeste medewerkers werken op basis van dagbesteding waarvoor de sociale firma een vergoeding krijgt vanuit de Wmo

### **4 Kosten**

De kosten voor een Wmo-dagbestedingstraject in een sociale firma liggen in de orde van die van arbeidsmatige dagbesteding (indicatie 5.600 euro per jaar). In 2016 zijn er ook goedkopere trajecten afgesproken voor mensen die meer kansen hebben om door te stromen of uit te stromen naar betaald werk (in het kader van MeeDoenWerkt). Deze speciale afspraak vervalt per 2017.

## **J Beschrijving interventie J: betaald werk in een aangepaste omgeving**

### **Samenvatting**

Onder deze interventie vallen die voorzieningen voor bedrijven die mensen met een beperkt arbeidsvermogen/arbeidshandicap in betaald dienstverband nemen en de voorzieningen voor de mensen zelf.

Onder deze interventie vallen zowel bedrijven die werken met mensen met lage loonwaarde als bedrijven die door het aanpassen van de werkomgeving mensen met een beperking een reguliere baan kunnen bieden.

Betaald werk voorzieningen worden binnen het continuüm van dagbesteding tot werk ingedeeld bij de categorieën 'werken met ondersteuning' en 'begeleid aan het werk'. Het is een voorziening die aansluiten op de Participatiewet.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doelstellingen**

Het doel van de 'betaald werk in een aangepaste omgeving' is om werk te organiseren in een zo regulier mogelijke werkomgeving. Waar nodig wordt de omgeving aangepast (bijvoorbeeld bij mensen met autisme).

Voor mensen met een lage loonwaarden is het uitgangspunt is dat de werknemer zijn productieve loonwaarde terugverdient in de markt door volwaardig te participeren in de werken bedrijfsprocessen, met inachtneming van hun beperkingen of achterstanden. Een bijkomend doel is dat mensen hierdoor zelfstandiger worden in hun maatschappelijk functioneren.

#### **Doelgroep**

De doelgroep is breed. Deze omvat:

- mensen die door hun handicap moeilijk in een reguliere omgeving werk vinden, maar door aanpassing van die omgeving weldegelijke een marktconforme productie leveren en daarmee een regulier dienstverband verwerven;
- alle mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie en een loonwaarde van 30% t/m 80%, die niet in staat zijn zelfstandig regulier werk te vinden en/of te behouden. De afstand tot de arbeidsmarkt is veelal het gevolg van een gebrek aan werknemersvaardigheden, sociale beperkingen, het ontbreken van vakspecifieke kennis en opleidingen, leeftijd, taalkennis, cultuur, verstandelijke beperking en een algehele toenemende krapte op en flexibilisering van, de arbeidsmarkt.

Sommige bedrijven hanteren de brede doelgroepomschrijving als criterium voor de werving en plaatsing van werknemers. Andere bedrijven versmallen de doelgroepomschrijving door zich te richten op bepaalde subgroepen, zoals mensen met psychiatrische beperkingen of een verstandelijke handicap.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit/werk**

Het betreft betaald werk. We zien heel verschillende vormen van deze aanpak:

- sommige bedrijven richten zich op een heel specifieke doelgroep: bijvoorbeeld mensen met autisme. Zij gebruiken de beperking juist als een talent;
- andere bedrijven werken met mensen met een lage loonwaarde, maar ontwikkelen producten die juist heel effectief door deze mensen kunnen worden gemaakt. Zij ontwikkelen zo nieuwe werkgelegenheid;

- sommige bedrijven maken individuele functies kleiner en operationele processen eenvoudiger zodat deze aansluiten bij de capaciteiten van de doelgroep. Door mensen in te zetten op deelfuncties kunnen andere (volwaardige) werknemers zich richten op hoger gekwalificeerd of ingewikkelder werk (jobcarving);
- andere bedrijven bieden routinematig eenvoudig werk aan (zoals de sociale werkvoorziening).

In de regel heeft een medewerker een regulier arbeidscontract. Vaak wordt dat mede mogelijk gemaakt door de regelingen die speciaal voor de doelgroep van toepassing zijn zoals loonkostensubsidie, jobcoaching, vermindering werkgeverslasten, bo-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid etc.

### **Type begeleiding**

Om mensen uit de doelgroep te kunnen plaatsen in betaald werk, kan een uitgebreid voortraject afgelegd worden. Elementen zijn hier:

- Arbeidsgewenning;
- Opleidingen en werk-leer trajecten;
- Arbeidstoeleiding binnen of buiten het eigen bedrijf;

De arbeidsgewenning houdt in dat de nieuwe medewerker de mogelijkheid krijgt om op de werkvloer onder begeleiding arbeidsritme op te doen. Hiermee probeert het bedrijf de nieuwe medewerkers werkende weg de beginselen van het werknemerschap aan te leren.

Bovendien worden in deze beginfase belangrijke persoonlijke en sociale problemen die regulier werk in de weg staan in kaart gebracht en zo goed mogelijk aangepakt. De duur van de arbeidsgewenning varieert van twee maanden (proefplaatsing) tot een halfjaar (leerstage) met de mogelijkheid om deze vanuit de klant vrijwillig met een half jaar te verlengen, afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt van de medewerker.

Na of gedurende de arbeidsgewenning kunnen medewerkers deelnemen aan een praktijkopleiding, werk-leer traject of een trainingsprogramma binnen het bedrijf (training on the job). Sommige bedrijven bieden medewerkers de mogelijkheid om bepaalde diploma's of certificaten te behalen die ook elders, buiten het bedrijf worden geaccepteerd. Andere bedrijven richten zich enkel op het aanleren van vaardigheden die relevant zijn voor het werk binnen het bedrijf. Zodra de medewerker de benodigde werknemersvaardigheden en competenties heeft opgedaan, wordt er gezocht naar passend werk binnen of buiten het bedrijf.

Binnen het bedrijf richt de begeleiding zich primair op de dagelijkse uitvoering van werkzaamheden. Mensen leren om te werken, krijgen onderricht of training, worden begeleid bij hun verdere ontwikkeling in hun baan en worden geholpen bij problemen of crisis. Meestal wordt de begeleiding verzorgd door interne begeleiders of medewerkers

Sommige bedrijven bieden of huren externe jobcoaches in om medewerkers uit de doelgroep te helpen bij het inwerken. Jobcoaches maken de mogelijkheden en de voorwaarden voor inzetbaarheid inzichtelijk voor zowel de medewerker als het bedrijf door een programma op te stellen en mee te helpen deze uit te voeren. Soms hoort daar ook een persoonlijk trainingsprogramma bij om het werk te leren.

### **Cliëntsturing**

n.v.t.

### **Werkzame bestanddelen**

Onderscheidend aan deze interventie:

- Het gaat om betaald werk;
- De begeleiding is primair gericht op het benutten van arbeidspotentieel



- Een aanzienlijk deel van de mensen werkt en zal blijven werken met een loonkostensubsidie gezien hun beperkte loonwaarde.

Succesfactoren:

- Het inzicht dat de beperkingen vaak ook gepaard gaan met specifieke talenten, maakt het mogelijk om deze talenten ook commercieel te benutten;
- Jobcarving zodat de werkprocessen passend gemaakt worden aan de doelgroep, of het specifieke individu;
- Voldoende begeleiding, leertrajecten, job coaching zodat mensen ook duurzaam aan de slag blijven;
- Vangnet: het bedrijf en haar begeleiders bieden hulp bij gezondheidsproblemen, tegenslag en crisissituaties.

### 3 Toegankelijkheid

De bedrijven kennen uiteenlopende aanmeldprocedures. Instroom via:

- UWV;
- Werkgevers Service Punt;
- Re-integratie bedrijf van de gemeente Amsterdam;
- Bedrijven die re-integratie ondersteuning bieden;
- Eigen werving.

Mensen uit de doelgroep krijgen een baan aangeboden via bemiddeling, of dienen zichzelf aan te melden door een open sollicitatiebrief te sturen of door te reageren op vacatures.

### 4 Kosten

Vanuit de Wmo zijn er geen kosten voor dit traject. Wel zijn er kosten (voor re-integratie) voor de begeleiding en training van de medewerkers. En er is een vergoeding vanuit de Participatiewet voor het loon vanwege de verminderde loonwaarde.

De kosten van de begeleiding lopen sterk uiteen per bedrijf, per individu en per periode (in de begintijd zijn de kosten veelal hoger dan na duurzame plaatsing). Bij de bedrijven die we hebben bezocht komen de kosten aan begeleiding gemiddeld uit op 6.000 à 8.000 euro per persoon in het eerste jaar. Vanaf het tweede jaar dalen de kosten aan begeleiding. Als er sprake is van vergoedingen voor begeleiding dan komen deze bijvoorbeeld van het UWV.

De bedrijven maken soms extra kosten vanwege extra begeleiding bij terugval, persoonlijke problematiek zoals schulden. Zij geven aan dat zij niet de beschikking hebben over extra middelen om de kosten hiervan te dekken

### 5 Overige relevantie informatie

Het is niet bekend hoeveel bedrijven in Amsterdam betaald werk bieden aan deze doelgroep.

Meer informatie is beschikbaar over sociale firma's die mensen met een beperking in dienst nemen. Uit de inventarisatie van stichting De Omslag komt naar voren dat naast Pantar als SW-bedrijf ook diverse sociale firma's werken met mensen met een loonwaarde van 30-80% (bijvoorbeeld Stichting Milieuwerk / Ecocollege. Daarnaast zijn er ook enkele bedrijven die bijvoorbeeld mensen die relatief hoog zijn opgeleid een aangepaste werkplek bieden (bijvoorbeeld Swink)).

Al deze bedrijven verschillen sterk van elkaar in doelgroep, omvang (aantal werknemers), bedrijfsorganisatie, type werkzaamheden en begeleiding.

## **K Beschrijving interventie K: Begeleiding naar werk**

### **Samenvatting**

De gemeente Amsterdam W&R (Werk en Re-integratie) biedt trajecten aan gericht op uitstroom naar werk of school. Hieronder wordt de interventie beschreven die wordt uitgevoerd door de uitvoeringsorganisatie van gemeente Amsterdam (afdeling Werk & Re-integratie). Centraal bij de interventie staat het Leerwerkplan. Op basis daarvan kan de deelnemer gerichte ondersteuning krijgen in de vorm van begeleiding door een consulent, een leerstage, loonkostensubsidie of jobcoaching. Omdat jobcoaching ook als aparte interventie in het kader van de Participatiewet kan worden aangeboden staat deze interventie apart beschreven als interventie Q.

Binnen het continuüm van dagbesteding tot werk vallen de trajecten onder de categorie 'begeleid aan het werk'; in latere stadia (als geplaatst is bij een werkgever) ook onder "werken met begeleiding".

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doel**

Het doel van een traject bij Werk en Re-integratie is uitstroom naar (parttime) werk of school. Samen met de deelnemer worden in een Leerwerkplan de leerdoelen geformuleerd die ondersteunend zijn aan het traject om te kunnen instromen op de arbeidsmarkt. Voor het bereiken van dit doel kunnen leerstages worden ingezet. Werkgevers kunnen loonkostensubsidies krijgen bij het in dienst nemen van een langdurig werkeloze Amsterdammer. Voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen is de loonkostensubsidie naar loonwaarde beschikbaar.

#### **Doelgroep**

Amsterdammers met een afstand tot de arbeidsmarkt met of zonder een uitkering (WWB) en zonder of met een arbeidsbeperking die ondersteuning nodig hebben om duurzaam aan het werk te zijn.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit**

Elk traject begint met een startgesprek met een consulent en een introductietraining. In deze introductietraining wordt inzichtelijk gemaakt welke stappen de deelnemer nog moet zetten richting werk of opleiding. Aan het eind van de training is dit vertaald door de deelnemer in overleg met zijn/haar consulent in het persoonlijke Leerwerkplan.

De deelnemers ontwikkelen zich door middel van een uitgebreid aanbod aan modules, instrumenten en een continu leerwerkplan. Hierbij worden (werknemers)vaardigheden verbeterd en doen de deelnemers werkervaring op. Bij een succesvol verloop van het traject vindt de deelnemer een baan (fulltime of parttime), dan wel gaat de deelnemer terug naar school binnen het reguliere scholingsaanbod. Als uitstroom naar werk of school toch niet haalbaar blijkt wordt de deelnemer begeleid naar activering/participatie in de wijk.

#### **Leerstage**

Doel: deelnemers worden op een leerstage ontwikkeld richting een reguliere baan.

Leerstages worden met name ingezet bij mensen waarbij de verwachting is dat ze moeten werken aan het verkrijgen van arbeidsritme, werknemersvaardigheden, het ontdekken van talenten en ontwikkelen van beroepsvaardigheden waarmee de deelnemer zichzelf ontwikkelt richting de reguliere arbeidsmarkt. Een leerstage kan ook ingezet worden wanneer de deelnemer nog net even wat meer praktijkervaring op moet doen bij een werkgever om daarna op een (reguliere) werkplek aan de slag te gaan.

Begeleiding: De module start met de bemiddeling naar de leerstage. Indien de deelnemer geplaatst wordt, worden voorafgaand aan de start de leerdoelen vastgesteld met deelnemer, werkbegeleider en consulent. Deze leerdoelen worden tijdens evaluatiegesprekken en rapportages besproken en in de voortgang gevolgd.

In de bemiddelingsfase voorafgaand aan de leerstage wordt de deelnemer regelmatig gesproken door de consulent van W&R. De begeleider op de werkplek zorgt voor ruimte om te leren en/of praktijkervaring op te doen. De begeleider op de werkplek en de consulent van W&R zien toe dat de vooraf vastgestelde leerdoelen zoveel als mogelijk behaald worden.

### **Loonkostensubsidie naar Loonwaarde**

Doel: het bemiddelen van deelnemers die wegens een arbeidsbeperking niet in staat zijn het Wettelijk Minimum Loon te verdienen. Deze deelnemers worden bemiddeld naar een werkgever met loonwaarde.

Deze module wordt met name ingezet bij mensen met één of meerdere beperkingen die niet binnen een jaar verholpen zijn en die tot gevolg hebben dat de deelnemer minder productief is dan collega's in dezelfde functie. In dit geval is de deelnemer niet in staat het Wettelijk Minimum Loon (WML) te verdienen. De deelnemer heeft werknemersvaardigheden en moet direct in staat zijn te werken in loondienst bij een werkgever. Is de klant nog niet klaar om bemiddeld te worden dan wordt eerst een traject hieraan vooraf gegaan. Vaak is dat een leerstage als hierboven omschreven zodat kan worden gezien wat de klant nodig heeft en waar hij/zij goed in is.

Begeleiding: Een jobcoach van W&R begeleidt de deelnemer naar en op de werkplek naar loonwaarde. Bij de module "langdurige begeleiding naar loonwaarde" kunnen er twee situaties aan de orde zijn.

1. De deelnemer volgt een traject bij een werkgever en kan daar een dienstverband krijgen, echter is niet in staat het WML te verdienen. De begeleider van W&R gaat dan in gesprek met de werkgever, legt uit dat de deelnemer met loonwaarde subsidie in dienst kan komen en maakt dit dan verder in orde.
2. De deelnemer is arbeidsfit en er is geen werkgever in beeld waar hij/zij in dienst kan komen. W&R start dan bemiddeling waarbij men op zoek gaat naar een geschikte werkplek waar de deelnemer in dienst kan komen. Deze gaat soms vooraf met een proefplaatsing van maximaal 2 maanden.

### **Werkwijze**

- Er wordt in overleg met de deelnemer een zoekprofiel opgesteld m.b.t. het zoekberoep waarop wordt bemiddeld.
- Indien er een werkplek gevonden is, wordt er vaak gestart met een proefplaatsing van maximaal 2 maanden.

- Tijdens de proefplaatsing of na 5 weken dienstverband wordt de loonwaarde (productiviteit) van de deelnemer getoetst door middel van een uitgebreid gesprek met direct leidinggevende erbij.
- De werkgever biedt een baan aan en betaalt het volledige loon, de eventueel verminderde productiviteit wordt door de gemeente aan de werkgever uitgekeerd in de vorm van een loonkostensubsidie naar loonwaarde
- Indien er geen contract tot stand komt, wordt verder gezocht.

### **Cliëntsturing**

n.v.t.

### **Werkzame bestanddelen**

De begeleiding op maat door de jobcoach.

### **Samenhang met andere voorzieningen**

Jobcoaching staat apart beschreven als interventie Q, maar is nadrukkelijk een van de modules die als onderdeel van de uitvoering van het Leerwerkplan kan worden ingezet.

## **3 Toegankelijkheid**

De interventie wordt aangeboden aan Amsterdammers met een arbeidsbeperking die ondersteuning nodig hebben in het kader van de Participatiewet.

## **4 Kosten**

Het aanbod wordt geleverd door de gemeente zelf. De gemeente voert het aanbod in het kader van de uitvoering van de Participatiewet. De kosten worden niet apart berekend. Bij de deelnemer worden geen kosten in rekening gebracht. Voor hem/haar is de interventie gratis.

## **L Beschrijving interventie L: Groepsdetachering dagbesteding VGZ**

### **Samenvatting**

Groepsdetachering is een bijzondere vorm van dagbesteding. Hier werken mensen met beperkingen onder begeleiding van een zorgaanbieder bij een regulier bedrijf.

Op het continuüm van dagbesteding tot werk wordt de groepsdetachering dagbesteding ingedeeld bij de arbeidsmatige dagbesteding.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Beschrijving in kernwoorden**

##### **Doelstellingen**

Het doel is het bevorderen van de maatschappelijke participatie, het ondersteunen van de zelfredzaamheid en het leren van basale arbeidsvaardigheden.

##### **Doelgroep**

De doelgroep die nu gebruik maakt van dit aanbod omvat mensen met (lichte) verstandelijke beperkingen. Het gaat om een gevarieerde doelgroep waarbij vaak ook sociaal psychische problematieken spelen. Het opleidingsniveau van deelnemers varieert; de loonwaarde loopt uiteen van 0 tot 30%.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit/werk**

Het aanbod omvat een groot en gevarieerd aantal werkplekken, leermogelijkheden en taken op meerdere niveaus. Deelnemers krijgen de mogelijkheid om in een reguliere werkomgeving werkzaamheden uit te voeren, zelfstandig te leren werken en cursussen te volgen. De werkzaamheden en begeleiding zijn aangepast aan de doelgroep, maar de werkomgeving is dat niet. Werken in een reguliere werkomgeving biedt deelnemers structuur en mogelijkheden om sociaal contact op te doen met klanten en collega's. De deelnemers kunnen in hun eigen tempo en naar eigen vermogen werk verrichten, met ondersteuning van deskundige begeleiding. Groepsdetacheringen vinden vaak plaats bij middelgrote en grote bedrijven van 10 of meer werknemers met relatief eenvoudig werk op LBO-niveau.

#### **Type begeleiding**

Er zijn twee vormen waarop de begeleiding is georganiseerd:

- De dagelijkse begeleiding wordt uitgevoerd door personeelsleden van het bedrijf waar de deelnemers zijn gedetacheerd (vaak werkleider, teamleider, uitvoerder of buddy geheten). De begeleidende personeelsleden worden geïnstrueerd hoe om te gaan met de deelnemers. Mocht er iets mis gaan, dan wordt er een begeleider van de zorgaanbieder ingeschakeld.
- De werkbegeleider wordt volledig verzorgd door een medewerker van de zorginstelling. Deze heeft de taak van voorman/vrouw die zorgdraagt voor passend werk en de juiste instructie. Bij deze vorm is de begeleider verantwoordelijk voor de begeleiding van ongeveer 10 deelnemers.

Er zijn vormen waarbij er gewerkt wordt met de Eigen Initiatief Model (EIM) methode. De behoefte en mogelijkheden van de deelnemer staan centraal. De eigen zelfredzaamheid

wordt gestimuleerd. Met elke deelnemer aan de groepsdetachering wordt een ontwikkelplan opgesteld. Inzet is hen zo veel mogelijk verantwoordelijkheid zelf te dragen.

Er wordt veelal gebruik gemaakt van een ondersteuningsplan, werkplan en dit ontwikkelplan. De begeleiders van het bedrijf volgen een cursus om hier mee te werken. Ze moeten een stap terugnemen in hun begeleiding en de deelnemer zelf laten bedenken en doen wat binnen hun mogelijkheden valt. De leerdoelen zijn ingebed in de wensen en mogelijkheden van de deelnemer en stimuleren het zelf oplossend vermogen en de zelfredzaamheid.

### **Cliëntsturing**

n.v.t.

### **Werkzame bestanddelen**

Onderscheidend aan deze interventie:

- Het betreft dagbesteding bij een reguliere werkgever;
- Men leert daarmee om te functioneren in regulier werk: omgaan met opdrachten, bedrijfsprocessen en verhoudingen op de werkvloer.

Succesfactoren:

- Over het algemeen wordt bij groepsdetachering vaak gewerkt met een *mixed-people* concept. Dit houdt in dat werknemers met een hoge en lage loonwaarde gezamenlijk het werk uitvoeren. Doordat deelnemers op een locatie samenwerken met personeel van het inlenende bedrijf en de bedrijfskleding van de werkgever dragen, voelen zij zich snel opgenomen in de bedrijfsorganisatie. Het mixed people concept draagt ertoe bij dat de deelnemers naar verloop van tijd beschouwd worden als reguliere medewerkers;
- Door de groepsaanpak kunnen deelnemers elkaar ondersteunen en stimuleren;
- Er is sprake van een vangnet. Men kan inspelen op de beperkte mogelijkheden, productiviteit en grilligheden in de ontwikkeling van medewerkers. De zorgaanbieder biedt hulp bij gezondheidsproblemen, tegenslag en crisissituaties

### **Samenhang met andere voorzieningen**

Deelnemers kunnen doorgroeien of overstappen naar een ander bedrijf met meer mogelijkheden als hun ontwikkeling dit mogelijk maakt. In enkele gevallen komt het voor dat deelnemers uitstromen naar betaald werk binnen het betreffende bedrijf.

## **3 Toegankelijkheid**

Schoolverlaters worden aangemeld via het Voortgezet Speciaal Onderwijs. Daarnaast meldt betreffende zorgorganisatie cliënten aan via het eigen intake Bureau.

Na de aanmelding vindt er een intake- en kennismakingsgesprek plaats om te bespreken welke activiteiten en begeleiding passend zijn. Deelnemers starten bij het bedrijf met een stage van zes maanden, waarna er geëvalueerd wordt met de werkgever, de wettelijk vertegenwoordigers (bijvoorbeeld ouders of voogd) en de deelnemer.

## **4 Kosten**

Men werkt met op basis van de gemeentelijke vergoeding van arbeidsmatige dagbesteding (indicatie 5.600 euro per jaar). De zorgaanbieder en het bedrijf maken onderling afspraken

over kosten voor vervoer, bedrijfskleding, begeleiding, e.d. daarnaast kan het bedrijf een vrijwilligersvergoeding betalen aan de deelnemers.

## **5 Overige relevante gegevens**

In Amsterdam biedt Cordaan groepsdetachering aan voor de VGZ doelgroep binnen een leerwerkbedrijf, zoals bijvoorbeeld de werk-leerbedrijven De Kweker of Ikea.

## **M Beschrijving interventie M: Groepsdetachering dagbesteding GGZ**

### **Samenvatting**

Groepsdetachering GGZ is een vorm van dagbesteding waarbij mensen met beperkingen werken onder begeleiding van een zorgaanbieder bij een reguliere werkgever.

Op het continuüm van dagbesteding tot werk wordt de groepsdetachering dagbesteding ingedeeld bij de arbeidsmatige dagbesteding.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doelstellingen**

Het doel is het bevorderen van de maatschappelijke participatie, het ondersteunen van de zelfredzaamheid en het leren van basale arbeidsvaardigheden.

#### **Doelgroep**

De doelgroep die nu gebruik maakt van dit aanbod omvat mensen met psychiatrische problematiek. Het opleidingsniveau van deelnemers varieert; de loonwaarde loopt uiteen van 0 tot 30%.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit/werk**

Het aanbod omvat een groot en gevarieerd aantal werkplekken, leermogelijkheden en taken op meerdere niveaus. Deelnemers krijgen de mogelijkheid om in een reguliere werkomgeving nuttige werkzaamheden uit te voeren, zelfstandig te leren werken en cursussen te volgen. De werkzaamheden zijn aangepast aan de doelgroep, maar de werkomgeving is dat niet. Werken in een reguliere werkomgeving biedt deelnemers structuur en mogelijkheden om sociaal contact op te doen. De deelnemers kunnen in hun eigen tempo en naar eigen vermogen werk verrichten, met ondersteuning van deskundige begeleiding. Groepsdetacheringen vinden vaak plaats bij middelgrote en grote bedrijven van 10 of meer werknemers met relatief eenvoudig werk op LBO-niveau.

#### **Type begeleiding**

Er zijn twee vormen waarop de begeleiding is georganiseerd:

- De dagelijkse begeleiding wordt uitgevoerd door personeelsleden van het bedrijf waar de deelnemers zijn gedetacheerd (vaak werkleider, teamleider, uitvoerder of buddy geheten). Vaak hebben de begeleidende personeelsleden de benodigde kennis en vaardigheden voor hun begeleidende taak verworven door het volgen van trainingen en cursussen. De begeleidende personeelsleden worden geïnstrueerd hoe om te gaan met de deelnemers. Mocht er iets misgaan, dan wordt er een begeleider van de zorgaanbieder ingeschakeld. Deze begeleider met minimaal een MBO-achtergrond heeft tot taak om het algehele welbevinden van de deelnemer in de gaten te houden;
- De werkbegeleider wordt volledig verzorgd door een medewerker van de zorginstelling. Deze heeft de taak van voorman/vrouw die zorgdraagt voor passend werk en de juiste instructie.

Voor de begeleiding maakt men gebruik van diverse, reeds ontwikkelde rehabilitatie methodiek.



Elke deelnemer krijgt een eigen ondersteuningsplan. De begeleiders van het bedrijf volgen een cursus om hier mee te werken. Ze moeten een stap terugnemen in hun begeleiding en de deelnemer zelf laten bedenken en doen wat binnen hun mogelijkheden valt. De leerdoelen zijn ingebed in de wensen en mogelijkheden van de deelnemer en stimuleren het zelf oplossend vermogen en de zelfredzaamheid.

### **Cliëntsturing**

n.v.t.

### **Werkzame bestanddelen**

Onderscheidend aan deze interventie:

- Het betreft dagbesteding bij een reguliere werkgever;
- Men leert daarmee om te functioneren in regulier werk: omgaan met opdrachten, bedrijfsprocessen en verhoudingen op de werkvloer.

Succesfactoren:

- Succesfactor is vooral dat deelnemer zich kan identificeren met een regulier bedrijf en daarmee ook het gevoel heeft daadwerkelijk een bijdrage te leveren. Gevoel van eigenwaarden, zinvolheid e.d. nemen hierdoor toe;
- Er is sprake van een vangnet. Men kan inspelen op de beperkte mogelijkheden, productiviteit en mogelijke grilligheden in de ontwikkeling van medewerkers. De zorgaanbieder biedt hulp bij gezondheidsproblemen, tegenslag en crisissituaties en/of dagelijkse begeleiding.

### **Samenhang met andere voorzieningen**

Deelnemers kunnen doorgroeien of overstappen naar een ander bedrijf met meer mogelijkheden als hun ontwikkeling dit mogelijk maakt.

Uitstroom is niet een doel op zich, voor veel cliënten is dit het hoogst haalbare. Doel is ook niet uitstroom naar regulier werk. Doel is stabilisatie en bijdrage leveren aan samenleving.

## **3 Toegankelijkheid**

Aanmelding verloopt via de normale aanmelding voor dagbesteding. Daarin kan ter sprake komen of deelname aan groepsdetachering (of op individuele basis) een optie kan zijn.

## **4 Kosten**

Men werkt met op basis van de gemeentelijke vergoeding van arbeidsmatige dagbesteding (indicatie 5.600 euro per jaar). De zorgaanbieder en het bedrijf maken onderling afspraken over kosten voor vervoer, bedrijfskleding, begeleiding, e.d. daarnaast kan het bedrijf een vrijwilligersvergoeding betalen aan de deelnemers.

## **5 Overige relevante gegevens**

Roads biedt dagbesteding in Amsterdam en omstreken bij 4 reguliere bedrijven, Op jaarbasis maken 90 mensen hier gebruik van.

## **N Beschrijving interventie N: Groepsdetachering betaald werk**

### **Samenvatting**

Groepsdetachering betaald werk betreft het groepsgewijs detacheren van mensen die in dienst zijn van een onderneming waarin vooral mensen met een arbeidsbeperking werken. In Amsterdam betreft het vooral mensen die werken in de sociale werkvoorziening.

Binnen het continuüm valt groepsdetachering betaald werk onder 'Begeleid aan het werk'.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Beschrijving in kernwoorden**

##### **Doelstellingen**

Het doel van de betaalde groepsdetachering is om de zelfredzaamheid, de maatschappelijke participatie en de arbeidsparticipatie te vergroten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door groepsgewijs werk te verrichten in een reguliere werkomgeving.

##### **Doelgroep**

Tot de doelgroep behoren mensen met een arbeidsbeperking of lage loonwaarde, die (ten dele) in staat zijn tot arbeidsprestaties op voorwaarde dat zij hierin worden begeleid.

De beperkingen waar mensen in de doelgroep mee te maken hebben zijn divers: het betreft personen met psychiatrische klachten, dak- en thuislozen, verslaafden of mensen met leer- en gedragsproblemen.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit/werk**

De doelgroep werkt groepsgewijs bij een werkgever. Soms gaat het om het opvangen van een tijdelijke arbeidsvraag waarna de deelnemers terugkeren naar het detacheringsbedrijf. Maar gezien de begeleidingsinvestering in de eerste periode gaat de voorkeur uit naar plaatsing voor onbepaalde tijd in een inlenend bedrijf.

Groepsdetacheringen vinden overwegend plaats bij middelgrote en grote bedrijven van 10 of meer werknemers. De gedetacheerde medewerkers voeren meestal relatief eenvoudig werk uit op LBO-niveau. Het gaat voornamelijk om productiewerk (industriële en handmatig), schoonmaakwerk en werk in de groenvoorziening. In de beginperiode bekijken het detacheringsbedrijf en het inlenende bedrijf gezamenlijk waar in de productielijn de deelnemer het best tot zijn recht komt.

Groepsdetacheringen worden vaak uitgevoerd volgens het *mixed-people* concept. Werknemers met een hoge en lage loonwaarde worden dan gezamenlijk geplaatst bij een bedrijf. Het doel van deze gezamenlijke plaatsing is dat er een uitgebalanceerd gemixt team ontstaat waarbinnen werknemers met een lage loonwaarde steun vinden bij werknemers met een hoge loonwaarde. Bovendien zijn gemixte teams nodig om een goede prestatie te garanderen voor de reguliere werkgever. Taken of processen kunnen zodanig worden verdeeld over de groepsleden dat er voor iedere deelnemer een passende taak gevonden wordt.

### **Begeleiding**

Bij betaalde groepsdetachering gaan de deelnemers aan de slag bij een inlenende bedrijf, maar verzorgt het detachingsbedrijf de dagelijkse begeleiding. Het detachingsbedrijf is verantwoordelijk voor het gehele proces van plaatsing tot nazorg. Bij sommige detachingsbedrijven wordt deze rol ingevuld door een consultant, bij anderen door een afdeling Matching of HR.

Er is een groot verschil in de mate van begeleiding die nodig is om deelnemers succesvol te plaatsen. Soms is er vrijwel geen begeleiding nodig en soms verlangt een reguliere werkplek continue begeleiding op de werkvloer. In het laatste geval sturen detachingsbedrijven een ploegleider, consultant of jobcoach mee om de deelnemers op de werkvloer te begeleiden. Zo mogelijk neemt een leidinggevende van het inlenende bedrijf de begeleiding na verloop van tijd over.

De ploegleider van het detachingsbedrijf heeft vaak de functienaam werkleider, teamleider of uitvoerder. Het opleidingsniveau van ploegleiders varieert van LBO tot HBO. Het aantal mensen waaraan zij leiding geven loopt uiteen van minder dan 10 tot meer dan 50. Naast de ploegleider zijn er consultants en jobcoaches. De ploegleider bewaakt de kwaliteit van het werk en stemt af met de inlenen. De jobcoach stelt de groep samen, verstrekt informatie over de beperkingen van deelnemers en informeert deelnemers over eventuele veranderingen. De ploegleider en de jobcoach zorgen gezamenlijk voor het optellen van de werkroosters, de aanpak van ziekteverzuim en voor oplossingen bij werk gerelateerde problemen.

Op de werkvloer starten deelnemers met een taak die past bij hun eigen mogelijkheden en vaardigheden. Zodra de deelnemer denkt een meer uitdagende taak of functie aan te kunnen, kan hij of zij dit aangeven bij de ploegleider of de jobcoach. Vervolgens worden de mogelijkheden met de deelnemer besproken, waarna vaak een beoordelingsgesprek volgt. Het detachingsbedrijf blijft de deelnemer volgen.

### **Cliëntsturing**

n.v.t.

### **Werkzame bestanddelen**

Een groot voordeel van groepsdetachering is dat deelnemers zich onderdeel voelen van de reguliere bedrijfsvoering. Het op locatie werken in de bedrijfskleding van het inlenend bedrijf draagt ertoe bij dat deelnemers zich geaccepteerd voelen.

Van het inlenende bedrijf wordt verwacht dat deze investeert in de samenwerking en begeleiding en naast economische ook sociale overwegingen laat meespelen bij de plaatsing van een groep. Een belangrijke succesfactor voor betaalde groepsbegeleiding is dat de leidinggevende van het inlenende bedrijf wordt begeleid in het omgaan met de groep deelnemers.

Bij groepsdetachering betaald werk is het mogelijk dat deelnemers kunnen doorgroeien naar een hogere functie of het vervullen van moeilijkere taken. Pantar maakt bijvoorbeeld gebruik van een ontwikkelkaart, om voor iedere deelnemer de vaardigheden en fysieke capaciteiten bij te houden. Vervolgens kijkt de afdeling Matching naar de wensen en mogelijkheden van de deelnemer.

Overige belangrijke factoren voor het succes:

- Over het algemeen wordt bij groepsdetachering vaak gewerkt met een *mixed-people* concept. Dit houdt in dat werknemers met een hoge en lage loonwaarde gezamenlijk het werk uitvoeren. Doordat deelnemers op een locatie samenwerken met personeel van het inlenende bedrijf en de bedrijfskleding van de werkgever dragen, voelen zij zich snel opgenomen in de bedrijfsorganisatie. Het mixed people concept draagt ertoe bij dat de deelnemers naar verloop van tijd beschouwd worden als reguliere medewerkers;
- Door de groepsaanpak kunnen deelnemers elkaar ondersteunen en stimuleren.

### Samenhang met andere voorzieningen

Deelnemers kunnen doorgroeien of overstappen naar een ander bedrijf met meer mogelijkheden als hun ontwikkeling dit mogelijk maakt.

## 3 Toegankelijkheid

Vaak voeren de detachingsbedrijven zelf een voorselectie uit. Zo is binnen Pantar de afdeling Matching verantwoordelijk voor het selecteren van deelnemers en het matchen van deze deelnemer met een passende groep en een werkplek. Om tot een goede match te komen beoordeelt de afdeling Matching de capaciteiten en wensen van de deelnemer en stelt op basis daarvan een zogeheten ontwikkelingskaart op. De ontwikkelingskaart vermeldt per deelnemer de ontwikkeling van de vaardigheden en fysieke capaciteiten.

Detachingsbedrijven proberen het succes van de groepsdetachering te waarborgen. Sommige doen dit door werkplekinspecties uit te voeren bij de bedrijven voordat mensen gedetacheerd worden. Daarnaast werken veel detachingsbedrijven met een inwerkperiode of proefplaatsing van twee tot vier weken. Anderen (zoals Pantar) geven de werkgever de garantie dat de werkzaamheden goed worden uitgevoerd. In het geval van problemen wordt de groepssamenstelling aangepast of een nieuwe groep geplaatst. Detachingsbedrijven als Pantar passen de inwerkperiode alleen toe bij de bedrijven die nog geen ervaring hebben opgegaan met groepsdetachering.

## 4 Kosten

Het inlenende bedrijf betaalt een inleenvergoeding aan het detachingsbedrijf. Deze vergoeding hangt af van de productiviteit en functieniveau van de geplaatste medewerkers in het inlenende bedrijf. De hoogte van het loon varieert van 5 tot 15 euro per uur; het gemiddelde loon komt uit op 12 euro per uur. De deelnemers zijn in dienst bij het detachingsbedrijf, voert deze ook de loon- en werknemersadministratie uit. De inleenvergoeding bevat dan ook naast de loonkosten en begeleiding ook de kosten die gemoeid zijn met de administratie.

De deelnemers zelf ontvangen loon volgens de cao van de sociale werkvoorziening (voor mensen die onder de WSW vallen) of minimumloon (Participatiewet). Het detachingsbedrijf ontvangt een bijdrage voor de uitvoering van de WSW en ontvangt loonkostensubsidie op basis van de loonwaarde van de medewerker (Participatiewet).

## 5 Overige relevante gegevens

Van alle werknemers in Amsterdam die voor 2015 onder de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) vielen, neemt iets minder dan 20% deel aan groepsdetachering betaald werk

(Gemeente Amsterdam, 2013). In de regio Amsterdam bieden Pantar, Paswerk betaalde groepsdetachering aan. Eind 2013 waren 2.784 werknemers in dienst bij Pantar, van wie 737 in groepsdetachering (26,5%).

## O Beschrijving interventie O: Individual Placement and Support (IPS)

### Samenvatting

Individual Placement and Support (IPS) is een set van verschillende vormen van ondersteuning om een cliënt met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen naar betaald werk. De cliënt is tegelijkertijd werknemer.

Binnen het continuüm wordt IPS gerekend tot 'begeleid aan het werk' of 'werken met ondersteuning'. Dit is afhankelijk van de mate waarin de deelnemer in staat is tot arbeidsprestatie en de hoeveelheid begeleiding die hij of zij nodig heeft. Beide hoofdtypen uit het continuüm vallen onder Participatiewet.

### 1 Doel en doelgroep

#### Doelstelling

Het doel van IPS is de integratie van de doelgroep in het reguliere arbeidsproces: het vinden en behouden van betaald werk dat aansluit bij persoonlijke voorkeuren en mogelijkheden. Uitgangspunten van IPS zijn:

- Iedereen die wil werken is geschikt (zero exclusion);
- Betaald werk is het centrale doel;
- De voorkeuren van de deelnemer staan centraal;
- Eerst een betaalde baan vinden, daarna gerichte training (place-then-train);
- Integratie van GGZ-hulp en arbeidsbegeleiding;
- Continue inschatten en bijstellen van de arbeidsmogelijkheden;
- Langdurige ondersteuning voor de deelnemer en de werkgever.

#### Doelgroep

De doelgroep van IPS zijn alle mensen met psychische aandoeningen of beperkingen. De enige voorwaarde die IPS stelt is dat de arbeidswens van de GGZ-cliënt centraal staat. Cliënten kunnen op basis van arbeidscompetenties, arbeidsverleden of symptomen niet buitengesloten worden of naar een ander traject worden verwezen.

### 2 Methodiek

#### type activiteit

IPS koppelt het betrekken van betaald werk aan behandeling en begeleiding.

#### Type begeleiding

Na de kennismaking en intake, vindt een assessmentfase plaats. In zo kort mogelijke tijd wordt een inschatting gemaakt van de arbeidswensen- en mogelijkheden. De voorkeuren en interesses van de deelnemer worden besproken en er wordt in kaart gebracht aan welke voorwaarden een werkplek moet voldoen. Dit kan door middel van gesprekken, maar ook door samen met de deelnemer potentiële werkgevers te bezoeken.

Tijdens de acquisitie- en plaatsingsfase wordt samen met de deelnemer gezocht naar een passende functie. Dit vindt plaats binnen een maand na het toetreden in het IPS-traject. Zowel het netwerk van de trajectbegeleider als van de deelnemer worden ingezet en de deelnemer wordt gestimuleerd om regelmatig te zoeken naar nieuwe vacatures. Ook krijgt de deelnemer ondersteuning in het schrijven van sollicitatiebrieven en het voeren van

sollicitatiegesprekken. Deelnemers worden zo snel mogelijk in de gekozen functie geplaatst en daarna gericht getraind in de benodigde werkvaardigheden ('*place-then-train*').

In deze laatste trainingsfase vindt de training en coaching plaats op grond van de concrete ervaringen en functioneren in de baan. Naast arbeidsvaardigheden in sociale en fysieke omgeving van de werkplek, krijgt de deelnemer ook coaching in het omgaan met beperkingen, zodat de baan uiteindelijk zelfstandig behouden kan worden. Er wordt regelmatig gecommuniceerd met het GGZ-team en behandelaars over het functioneren van de deelnemer. Ook wordt de werkgever geïnformeerd en ondersteund bij juridische en financiële zaken. Het gehele traject tussen zoeken, vinden en ontwikkelen op de werkplek kan tussen de 2,5 en 3 jaar duren. In Nederland duurt een traject gemiddeld 411 dagen. In Amsterdam zijn afspraken gemaakt voor een trajectduur van 2 jaar.

De IPS-trajectbegeleider of jobcoach maakt altijd deel uit van een ambulant multidisciplinair GGZ-team (bijvoorbeeld: (F)ACT, casemanagement, psychiatrische thuiszorg of een zorgcoördinatieteam).

### **Werkzame bestanddelen**

Onderscheidend aan deze interventie:

- Het is een multidisciplinaire en geïntegreerde aanpak: behandeling en begeleiding en werk worden gecombineerd;
- Door de inclusie van de IPS-begeleider in het GGZ-team onderscheidt IPS zich van de conventionele arbeidsbegeleiding. In overleg met de behandelaar en de deelnemer wordt een werkplan opgesteld. Door de integratie van arbeidsrehabilitatie en GGZ-hulp, wordt voorkomen dat er afstemmingsproblemen ontstaan en de cliënt tegenstrijdige boodschappen krijgt.
- Begeleiding vindt zoveel mogelijk ambulant 'in de samenleving' plaats: op de werkplek of bij de deelnemer thuis;
- Daarnaast ontvangt ook de werkgever begeleiding inzake juridische en financiële zaken rondom uitkeringen en tegemoetkomingen;
- Eerst werken dan leren: leren op tijd te komen en afspraken na te komen, opdoen van arbeidsritme, uitvoeren van taken, vaardigheden aanleren in de praktijk;
- Deelnemers krijgen langdurig intensieve individuele begeleiding (1 op 1): gericht zoeken naar betaald werk afgestemd op mogelijkheden, leren om te gaan met opdrachten, tijdsdruk, bedrijfsprocessen en met verhoudingen op de werkvloer;
- Kwaliteitsborging: werken volgens IPS standaarden. Uitgebreid trainingsprogramma voor trajectbegeleiders en projectbegeleiders.

### **Cliëntsturing**

De cliënt wordt nauw betrokken bij de ontwikkeling van het eigen traject.

### **Samenhang met andere voorzieningen**

IPS kenmerkt zich door de verbinding van ondersteuning op verschillende terreinen: behandeling, begeleiding, praktische ondersteuning en ook de begeleiding van de werkgever.

### **3 Toegankelijkheid**

Elke cliënt uit de GGZ die graag een betaalde baan wil, kan zich aanmelden via een behandelaar . Binnen een week vindt een intake en kennismaking plaats. Tijdens dit gesprek krijgt de cliënt uitgelegd wat IPS inhoudt en welke begeleiding hij of zij kan verwachten.

### **4 Kosten**

Een integrale vergoeding van IPS bestaat nog niet in Nederland. Dit is wel gewenst.

Nu vergoedt de zorgverzekeraar vergoedt een gedeelte van de eerste fase van kennismaking en intake. Voor de tweede fase van acquisitie en plaatsing stelt de gemeente Amsterdam een bijdrage beschikbaar van € 7.500 per cliënt voor een periode van 2 jaar.

Coaching en begeleiding en begeleiding in de laatste fase kan ook worden bekostigd vanuit de Persoonlijke Ondersteuning (PO gelden) van het UWV. De kosten zijn zeer cliëntafhankelijk. Voor coaching wordt bijvoorbeeld voor 3, 6 of 10% van het aantal werkuren per week van de deelnemer aangevraagd (dus in een 20-urige werkweek is maximaal twee uur coaching beschikbaar). Deze bekostiging door het UWV geldt alleen voor deelnemers met een UWV-uitkering (WAO, WIA, Wajong) en niet voor deelnemers met een WWB (Wet Werk en Bijstands)-uitkering van de gemeente

### **5 Overige relevantie informatie**

In Amsterdam bieden op dit moment InGeest/Actenz, Mentrum (via trajectbegeleider van Roads), en VIP (Vroegtijdige Interventie Psychose) IPS aan.



## **P Beschrijving interventie P: Individueel Begeleid Werken (dagbesteding)**

### **Samenvatting**

Individueel Begeleid werken (IBW) is onbetaald werken in de vorm van dagbesteding in een regulier bedrijf of organisatie met begeleiding van een jobcoach vanuit een zorginstelling op afstand.

Binnen het continuüm van dagbesteding tot werk valt IBW dagbesteding onder 'Arbeidsmatige dagbesteding' binnen de Wmo.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doel**

Het doel van individueel begeleid werken in de vorm van dagbesteding (IBW dagbesteding) is mensen te ondersteunen in hun participatie en zelfredzaamheid. Deze vorm van arbeidsmatige dagbesteding is gericht op ondersteuning, coaching (werknemersvaardigheden, motivatie) en het creëren van veiligheid en structuur. Voor een deelnemer heeft arbeidsmatige dagbesteding de functie van werk, zonder daarvoor loon te ontvangen. Bij IBW is er extra nadruk om via een passend aanbod de zelfredzaamheid en de maatschappelijke participatie te bevorderen en een toekomstperspectief te bieden.

#### **Doelgroep**

De doelgroep van IBW dagbesteding bestaat uit mensen van 18 jaar of ouder en als gevolg van een beperking niet beschermt of in loondienst kunnen werken. Deze mensen zijn ernstig beperkt in hun zelfredzaamheid door (een combinatie van) een lichamelijke, cognitieve, zintuiglijke of psychiatrische beperkingen. Deze beperkingen zijn chronisch waardoor de deelnemer geen of een zeer geringe loonwaarde heeft (0-20%), ondanks dat er wel arbeidsmatige handelingen verricht kunnen worden.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit**

De cliënt heeft op individuele basis arbeidsmatige dagbesteding bij een reguliere werkgever.

Met het INVRA Arbeid instrument kunnen de mogelijkheden en vaardigheden van de deelnemer worden gematcht met de taakeisen van de werkplek. Het INVRA Arbeid instrument is ontwikkeld om een competentieprofiel op te stellen om zo het zelfinzicht te vergroten.

Deelnemers kunnen op een werkplek terechtkomen in heel verschillende sectoren: horeca & catering, facilitair & logistiek, groen & dierverzorging, retail & detailhandel en techniek & nijverheid. Bij de keuze van de werkplek wordt gekeken naar de werkomgeving en de mogelijkheden om begeleiding te geven. Dit wordt vooral vastgesteld door uitspraken van de deelnemer en het observeren van de deelnemer. Als er een match mogelijk is wordt er een kennismakingsgesprek en – bezoek geregeld zodat de deelnemer vertrouwd gemaakt wordt met de nieuwe werkomgeving. De deelnemer begint met een proefperiode.

#### **Type begeleiding**

De zorginstelling levert de jobcoach die de deelnemer helpt bij het inwerken en het uitvoeren van de werkzaamheden.

De jobcoach begeleidt vaak verschillende deelnemers zodat hij/zij geruime tijd in het bedrijf aanwezig is. Waar mogelijk werken de deelnemers die men begeleidt bij elkaar in de buurt werken, zodat ze zo nodig snel ter plekke kunnen zijn. De begeleidingsbehoefte van de deelnemer wordt werkende weg verkend.

De jobcoach geeft ook instructie en ondersteuning aan de werkgever en het personeel van het bedrijf. Het gebeurt wel dat de werkbegeleider aansluit bij het reguliere werkoverleg van het bedrijf of informatie en tips geeft over de deelnemer. De jobcoach dient open te communiceren met de werkgever omdat de laatste ook risico's loopt bij de plaatsing van een deelnemer in het bedrijf. Zij moeten goed weten wat ze van een deelnemer wel en niet kunnen verwachten.

In de beginfase is de jobcoach continu aanwezig, maar na verloop van tijd verdwijnt deze geleidelijk naar de achtergrond. De deelnemers werken onder de directe verantwoordelijkheid van de zorgaanbieder bij een bedrijf. Zij zijn ook niet bij het bedrijf in dienst. Het vraagt zowel van het bedrijf als van de zorgaanbieder een investering in de begeleiding bij plaatsing. De investering betaalt zich later uit als de deelnemer zich op z'n plek voelt en waardevol werk kan leveren.

De mogelijkheden van de eigen regie worden verkend door te kijken hoe de deelnemer het werk uitvoert en reageert op veranderingen en uitdagingen. De werkbegeleiders werken volgen in veel gevallen het zogeheten Eigen Initiatief Model: zij laten het zoveel aan de deelnemers over om initiatieven te nemen. Doordat mensen zelf meer bepalen en keuzes maken, wordt hun zelfredzaamheid vergroot.

### **Cliëntsturing**

Deelnemers worden gestimuleerd zelf initiatief te nemen (zie hiervoor). Het werk sluit zoveel mogelijk aan op de individuele wensen en mogelijkheden. Zelfstandig sturing geven aan de ontwikkeling van het aanbod is echter niet aan de orde.

### **Werkzame bestanddelen**

Specifiek aan IBW is de individuele plaatsing en intensieve begeleiding (1 op 1) in de eerste fase van het traject. De inzet is daarmee dat –boven op de doelen van reguliere arbeidsmatige dagbesteding- er een extra bijdrage wordt geleverd aan de zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie van het individu. Daarnaast zijn er afspraken tussen zorginstelling en bedrijf om een vangnet te bieden:

- Inspelen op de beperkte mogelijkheden;
- productiviteit en grilligheden ondervangen in de ontwikkeling van medewerkers;
- het bedrijf consulteert de jobcoach bij gezondheidsproblemen, tegenslag en crisissituaties.

### **Samenhang met andere voorzieningen**

De dagbesteding is ontwikkelingsgericht binnen een beschutte en veilige omgeving. IBW dagbesteding wordt vaak gecombineerd met werkleertrajecten. Het is mogelijk dat deelnemers doorgroeien naar meer reguliere vormen van begeleid en beschermt werk.

Het komt soms voor dat deelnemers naar geruime tijd doorgroeien naar een reguliere betaalde baan. De ontwikkeling van de deelnemers verloopt over het algemeen langzaam. Het duurt vaak meer dan vijf jaar om een volgende stap te maken in de ontwikkeling.

### **3 Toegankelijkheid**

Deelnemers komen via het onderwijs in aanraking met IBW dagbesteding. Zij hebben vaak al een lang traject gehad op school en hebben al stage gelopen. Ze melden zichzelf aan, maar vaak met hulp van school, begeleiding of familie. Alle deelnemers moeten een indicatie/doorverwijzing hebben voor dagbesteding. Deelnemers worden ook via dagbesteding bij de zorginstelling doorverwezen naar IBW.

### **4 Kosten**

De gemiddelde trajectprijs is die voor arbeidsmatige dagbesteding (indicatie 5.600 euro per persoon per jaar)

### **5 Overige relevante informatie**

Roads en Cordaan bieden IBW dagbesteding. Bij Cordaan betreft het 50 mensen.

## **Q Beschrijving interventie Q: Jobcoaching**

### **Samenvatting**

Jobcoaching is een vorm van begeleiding (supported employment) die de gemeente Amsterdam W&R (Werk en Re-integratie) aanbiedt aan Amsterdammers met een arbeidsbeperking. De jobcoach helpt bij het vinden van een werkplek passend bij de mogelijkheden van de Amsterdammer met een arbeidsbeperking en daarna bij het behouden van het werk (naar loonwaarde).

Binnen het continuüm van dagbesteding tot werk valt de jobcoach onder 'Werken met ondersteuning'.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doel**

Doel van deze interventie: het vinden van een passende werkplek en het voorkomen van uitval van een deelnemer met een arbeidsbeperking bij een werkgever.

#### **Doelgroep**

De deelnemer heeft een arbeidsbeperking (psychisch, fysiek en/of verstandelijk) en kan (nog) niet zonder ondersteuning aan het werk. De deelnemer komt in aanmerking voor loonkostensubsidie naar loonwaarde en is niet zelfstandig in staat om het minimumloon te verdienen.

Naast de langdurige begeleiding van werknemers met verminderde loonwaarde in dienst bij externe werkgevers, betreft het ook begeleiding aan SW-medewerkers die gedetacheerd worden vanuit Werk en Re-integratie bij externe werkgevers.

Het gaat om mensen met een arbeidsbeperking die werken bij een reguliere werkgever met voldoende mogelijkheden tot loonvormende arbeidsparticipatie met een bepaalde begeleidingsbehoefte die op die werkplek kan worden geboden.

De inzet van jobcoaching kan ook ingedeeld worden bij de categorie 'begeleid aan het werk', aangezien het bevorderen van de economische zelfstandigheid een belangrijk neven doel is.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit**

De jobcoaching vindt plaats bij de werkgever waar de deelnemer is geplaatst.

#### **Type begeleiding**

De jobcoach ondersteunt de deelnemer op de werkvloer. Werkt mee indien nodig en spreekt de deelnemer regelmatig. Zaken waar de deelnemer tegen aan loopt worden met de jobcoach besproken en er wordt, al dan niet in overleg met de werkgever, naar een oplossing gezocht.

De jobcoach ondersteunt ook de werkgever en de collega's op de werkvloer door kennis en begrip van de situatie van de deelnemer te creëren. Geeft advies indien nodig hoe met de beperking(en) om te gaan.

Na de jobcoaching kan de deelnemer zelfstandig het werk uitvoeren of kan de werkgever zelf de begeleiding verder oppakken.

### **Cliëntsturing**

De basis van de coaching is de klant zoveel mogelijk in “eigen kracht” zetten.

### **Werkzame bestanddelen**

Onderscheidend aan deze interventie:

- Ondersteuning van zowel de deelnemer als de werkgever en collega's op de werkvloer.
- Doel van deze interventie: het voorkomen van uitval van een deelnemer met een arbeidsbeperking bij een werkgever.

### **Samenhang met andere voorzieningen**

Jobcoaching is een van de interventies die de gemeente Amsterdam inzet als onderdeel van het Leerwerkplan gericht op uitstroom naar school of werk en het behouden daarvan. Dit leerwerkplan wordt samen met de deelnemer opgesteld. In dit Leerwerkplan staan de leerdoelen geformuleerd die ondersteunend zijn aan het traject om te kunnen instromen op de arbeidsmarkt.

## **3 Toegankelijkheid**

Jobcoaching staat niet op zichzelf: de interventie wordt aangeboden aan Amsterdammers met een arbeidsbeperking in het kader van de Participatiewet.

## **4 Kosten**

Het aanbod wordt geleverd door de gemeente zelf. De gemeente voert het aanbod in het kader van de uitvoering van de Participatiewet. De kosten worden niet apart berekend. Bij de deelnemer worden geen kosten in rekening gebracht. Voor hem/haar is de interventie gratis.

## **R Beschrijving interventie R: Transitional Employment (TE)**

### **Samenvatting**

Transitional Employment (TE) is een interventie die mensen ondersteunt in de overgang van dagbesteding naar betaald werk. TE wordt aangeboden door organisaties die ook werken met het Fountainhouse model (Clubhuis model zie interventie F<sup>1</sup>). Mensen zonder werkervaring, scholing of training kunnen hierdoor relevante werkervaring opdoen en zich oriënteren op de arbeidsmarkt. Zij ontvangen loon dat betaald wordt door het bedrijf waarvoor zij gaan werken,

In het continuüm van dagbesteding tot werk wordt TE ingedeeld bij begeleid aan het werk en werken met ondersteuning.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doelstelling**

Het doel van TE is dat deelnemers vaardigheden opdoen en doorstromen naar betaald werk. Daarnaast helpt het hebben van betekenisvol en betaald werk om meer zelfvertrouwen en eigenwaarde te ontwikkelen. Het integrale doel komt overeen met het clubhuismodel: de maatschappelijke participatie van de doelgroep te bevorderen door in een veilige en vertrouwde omgeving te werken aan de integrale zelfredzaamheid. Het clubhuis geeft geen behandeling, maar alle aspecten worden meegenomen met de nadruk op werk.

#### **doelgroep**

De doelgroep van transitional employment (TE) is hetzelfde als die van het clubhuismodel: mensen met een psychiatrische achtergrond.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit**

TE plekken omvatten relatief eenvoudige werkzaamheden met als doel te wennen aan arbeid. Als een deelnemer op TE plek start wordt hij volwaardig medewerker van de organisatie. Het clubhuis staat garant voor vervanging van de deelnemer bij uitval. De plaatsing is beperkt tot zes tot negen maanden en aan het einde van deze periode start een ander lid van het clubhuis op die werkplek.

#### **Type begeleiding**

Alle deelnemers werken samen met een casemanager om gericht te werken aan het verhogen van de zelfredzaamheid. Aan de hand van de wensen en mogelijkheden van de deelnemer wordt een passende werkplek gezocht.

#### **Cliëntsturing**

Binnen het clubhuismodel is de sturing van cliënten essentieel. TE wordt aangeboden vanuit een clubhuis dat impliceert dat een TE traject ook met en door de betrokken cliënten wordt ontwikkeld.

---

<sup>1</sup> Vooral nog alleen bij De Waterheuvel

### **Werkzame bestanddelen**

Kenmerkend aan TE is:

- begeleiding en ondersteuning van de cliënt opdat hij/zij in de nieuwe omgeving een goede start maakt; men kan altijd terugvallen op de ondersteuning van het clubhuis;
- zekerheid voor de werkgever: het clubhuis biedt het bedrijf waar de cliënt gaat werken de zekerheid dat het werk altijd wordt uitgevoerd. Als de cliënt onverhoopt uitvalt dan wordt het werk automatisch zonder bemoeienis van de werkgever en zonder extra kosten overgenomen door een medewerker van het clubhuis.

Onderscheidend aan deze interventie:

- begeleiding vanuit het clubhuis;
- de cliënt gaat zelfstandig aan de slag
- de cliënt wordt automatisch vervangen als hij/zij onverhoopt uitvalt.

### **Samenhang met andere voorzieningen**

De begeleiding is erop gericht dat mensen na hun periode van 6 tot 9 maanden een andere, reguliere werkgever vinden. In de regel blijven mensen die deelnemen aan TE ook na afronding van hun traject actief lid van het clubhuis zodat zij steun kunnen krijgen als het even tegen zit, en ook anderen kunnen steunen en stimuleren vergelijkbare stappen te zetten

## **3 Toegankelijkheid**

TE is een vast onderdeel van het clubhuismodel. Om in aanmerking te komen voor een TE plek, moet de deelnemer lid zijn van het clubhuis. Voor aanmelding bij het clubhuis wordt verwezen naar de beschrijving van het clubhuis model.

## **4 Kosten**

De begeleiding wordt betaald uit de reguliere vergoeding van het clubhuis. De deelnemer wordt zelf betaald als werknemer door het betrokken bedrijf. Als het werk door uitval van de deelnemer moet worden overgenomen door anderen van het clubhuis komen de eventuele kosten hiervan ten laste van het clubhuis en niet van het betrokken bedrijf

## **5 Overige relevante informatie**

Het clubhuis werkt op dit moment samen met het Amstel hotel, Hogeschool van Amsterdam, de Protestantse Diaconie (Theehuis) en de Rechtbank. De Waterheuvel wil permanent 8 TE plekken in de aanbieding kunnen hebben en heeft er nu 6.

## **S Beschrijving interventie S: Maatjescontact**

### **Samenvatting**

Maatjescontact is 1 op 1 contact tussen een getrainde vrijwilliger en een deelnemer. De vrijwilliger (maatje, buddy) draagt bij aan participatie, bijvoorbeeld door het doorbreken van sociaal isolement. Er zijn ook maatjes/buddy's die –extra- aandacht geven aan speciale problematiek van de cliënt zoals verwerven/behouden van financiële stabiliteit en/of (voorkomen van) schulden.

Maatjescontact richt zich in principe op het gehele continuüm van dagbesteding naar werk.

### **1 Doel en doelgroep**

#### **Doel**

Het centrale doel is het doorbreken van het sociaal isolement, aangehaakt blijven in (of opnieuw aanhaken aan) de maatschappij en de deelnemer weer vertrouwen geven. Maatjescontact is een vorm van een georganiseerde gelijkwaardig contact waarbij het individuele doel afhangt van de behoeften van de deelnemer. Dit doel kan zijn weer buitenshuis komen, contact hebben met mensen, of specifiekere steun met betrekking tot administratie, taal, school, opvoeding of werk: steeds gericht om de zelfredzaamheid te vergroten. Een vrijwilliger is het maatje van de deelnemer. Maatjescontact dient nooit als vervanging van hulpverlening maar is aanvullend daarop. Een maatje kan voorkomen dat mensen zo ver afglijden dat ze uit het zicht van reguliere instellingen raken.

#### **Doelgroep**

De doelgroep van maatjescontact is zeer breed: vluchtelingen, verstandelijk beperkten, mantelzorgers, homo-, bi- en transseksuelen, psychiatrische cliënten, jongeren, ouderen, migranten en mensen met ernstige schulden.

Een voorwaarde voor het maatjescontact is dat de deelnemer gemotiveerd is om zich te laten ondersteunen door een maatje. Een maatje en de deelnemer gaan immers een intensief contact van een jaar aan.

### **2 Methodiek**

#### **Type activiteit**

Maatjes geven een jaar lang een dagdeel (2 – 4 uur) per week praktische en sociale ondersteuning aan deelnemers. Verschillende projecten en organisaties kennen verschillende accenten m.b.t. doel en doelgroep.

De bezoeken hebben het karakter van een ondersteunend en activerend contact. De afspraken vinden vaak plaats bij de deelnemer thuis, maar soms gaan maatjes ook mee naar instanties. Een maatje kan iemand op weg helpen als het leven moeilijker loopt, zowel praktisch als sociaal. Het contact is echter niet probleemgericht, maar juist gebaseerd op het ondernemen van ontspannende activiteiten. Er zijn ook projecten waarbij het maatjescontact een meer coachend karakter heeft. Maatjes coachen hun deelnemer bij het realiseren van de (zelfgekozen) doelen. Door het contact met een maatje, groeit de maatschappelijke participatie en zelfredzaamheid van de deelnemer.

De eerste maanden is de vrijwilliger vooral bezig vertrouwen te kweken. Na het kennismaken en het uitspreken van verwachtingen, brengen de deelnemer en het maatje de huidige en



gewenste situatie in kaart. Samen bedenken ze hoe doelen gerealiseerd kunnen worden in kleine overzichtelijke stappen en wat de prioriteiten van de deelnemer zijn. In de loop van het maatjescontact verschuift het initiatief van de vrijwilliger naar de deelnemer. De te ondernemen acties worden het liefst aan de deelnemer overgelaten en de vrijwilliger en het maatje merken op wat het resultaat van een genomen stap is.

Maatjes kunnen inzicht geven, coachen, ondersteunen, overzicht geven, motiveren en leren omgaan met conflicten en instanties. Concreet kunnen ze mee naar instanties, helpen bij het vinden van dagbesteding, ontspannende activiteiten ondernemen in de wijk, aanzetten tot afspraken of lidmaatschap van een vereniging. Tussentijds evalueren ze de genomen stappen, het leerproces en het contact. Eventueel kan er bijgestuurd worden.

De methodiek van progressiegericht werken, die gebruikt wordt bij sommige projecten, gaat uit van de vraag van de deelnemer. De deelnemer staat centraal en het is een keuze of en wat er met de hulp of het advies gedaan wordt.

Enkele maanden voor het beëindigen van het maatjescontact wordt het afscheid voorbereid. In deze eindfase houdt de vrijwilliger alleen nog een vinger aan de pols. Gezamenlijk bespreken het maatje en de deelnemer wanneer en hoe het contact wordt afgesloten en op welke wijze de deelnemer hulp kan ontvangen als dat in de toekomst nodig is.

De voorbeeldfunctie van een maatje is een inspiratie voor deelnemers om actiever te worden, zonder dat er druk achter zit. Bij maatjescontact gaat het erom dat een maatje er gewoon is voor de deelnemer, zonder dat daar bepaalde verplichtingen tegenover staan. Een maatje heeft de verplichting minimaal een jaar contact aan te gaan, maar op initiatief van de deelnemer kan het contact eerder worden afgesloten.

### **Type begeleiding**

De vrijwilliger is er voor de deelnemer, als maatje. Als een vrijwilliger zich aanmeldt als maatje, wordt bekeken of de persoon geschikt is. Maatjes moeten een bepaald denkvermogen hebben (bij voorkeur minimaal hbo), zelf-reflectief zijn (feedback kunnen ontvangen zonder defensiviteit) en een zekere afstand hebben tot hun eigen problemen (geen emoties jegens het systeem of de maatschappij hebben).

Meestal volgt het maatje voorafgaand aan het contact een training bij de organisatie van maatjescontacten. Sommige trainingen gaan algemeen over vrijwilligerswerk en informele zorg, andere zijn project specifiek (zoals bij VONK). Een organisatie kan een training laten geven door de Vrijwilligersacademie, waarin veel Amsterdamse organisatie samenwerken. Naast de trainingen verzorgen de meeste organisaties van maatjescontacten intervisiebijeenkomsten voor maatjes.

### **Cliëntsturing**

In het maatjescontact nemen de mogelijkheden en de wensen van de deelnemer een centrale plaats in. Gezamenlijk kiezen deelnemer en vrijwilliger wat men bespreekt, wat men onderneemt.

### **Werkzame bestanddelen**

Kenmerken voor het maatjes contact is het informele samen zijn. De vrijwilliger is er echt voor de deelnemer en heeft voldoende tijd. Er is geen hulpverlenings- maar een vertrouwensrelatie. Dat biedt een heel andere basis voor ondersteuning dan bij de andere

interventies. Daarom kan maatjescontact ook een belangrijke aanvulling zijn op andere interventies.

De eigen regie wordt gestimuleerd door de gelijkwaardigheid van het contact.

### **Samenhang met andere voorzieningen**

Maatjescontact kan tegelijkertijd worden aangeboden met andere vormen van ondersteuning. Van belang is dat ondersteuning door een maatje ook een partner kan zijn bij het zetten van nieuwe stappen: dus ook in het activeren naar deelname aan arbeidsmatige dagbesteding, het gaan deelnemen aan activiteiten in de buurt, begeleiding naar vormen van betaald werk. Daarnaast kunnen maatjes een belangrijke rol vervullen bij het vinden en succesvol afronden van scholing en het verkrijgen van werk.

### **3 Toegankelijkheid**

Mensen uit de doelgroep kunnen zich online opgeven op websites van veel aanbieders. Ook vrijwilligers kunnen zich via de websites melden. Tevens kunnen mensen aangemeld worden door verschillende instellingen, zoals de GGZ, Voedselbank, jeugdzorg, wijkzorg en de schuldhulpverlening. Als een deelnemer beter bij een andere doelgroep past, kunnen aanbieders ook naar elkaar doorverwijzen. Dat gebeurt bijvoorbeeld bij mensen met schulden: op basis van de zwaarte van de administratieve of financiële problemen en/of de zwaarte van de psychische problemen van de doelgroep.

Er zijn verschillende aanmeldprocedures. Bij de meeste aanbieders zijn deze aanmeldprocedures terug te voeren op drie onderdelen: intake, koppeling en kennismaking. Als een deelnemer is aangemeld, vindt er een intakegesprek plaats, gevolgd door een koppeling met een vrijwilliger als maatje goed bij de deelnemer past. Daartoe worden vooraf bekeken wat de specifieke wensen van zowel de deelnemers van de vrijwilligers zijn voor een goede match.

De instelling voor maatjescontact hebben veel ervaring in het maken van de juiste matches tussen de deelnemer en de vrijwilliger. Men kent de wensen van de deelnemers en vrijwilligers en maakt met die kennis een keuze welke match geschikt kan zijn. Men doet een voorstel aan de deelnemer en de vrijwilliger waarna een kennismakingsgesprek volgt. Tijdens het eerste half uur van het kennismakingsgesprek kan er een vrijwilligerscoördinator aanwezig zijn. Na de kennismaking kunnen de deelnemer en het maatje aangeven of ze het contact willen voortzetten. Als beide partijen instemmen, kunnen er afspraken worden gemaakt over de begeleidingsmomenten.

### **4 Kosten**

Binnen het TNO onderzoek zijn voor de Regenboog Groep 2 informele zorg projecten onderzocht, namelijk de Amsterdamse Vriendendiensten en VONK. De kosten voor een koppel bij de Amsterdamse Vriendendiensten is 1330 en bij VONK is dit 1900. Een gemiddelde koppeling bij de Regenboog Groep kost 1500 euro, inclusief de training van de vrijwilliger bij de Vrijwilligersacademie.

### **5 Overige relevante informatie**

De Regenbooggroep is de grootste aanbieder in Amsterdam. De Vrijwilligersacademie speelt een belangrijke functie in het toerusten/opleiding van de vrijwilligers. In 2015 heeft de Vrijwilligersacademie ruim 2.300 vrijwilligers getraind.

Veel organisaties in Amsterdam bieden maatjescontact voor verschillende doelgroepen. Hieronder een (niet uitputtende) opsomming:

- Rode Kruis (voor ouderen);
- Regenboog Groep (VONK voor mensen met schulden, vriendendiensten voor eenzamen; Papermates voor verstandelijk beperkten, See You voor jongeren, Rainbow Buddy Support voor homo-, bi- en transseksuelen, Talentcoach voor werklozen);
- Stichting Unie van Vrijwilligers Amsterdam (voor kwetsbare volwassenen en ouderen);
- Humanitas (voor kwetsbare volwassenen en bij administratieve problemen);
- Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan (voor vluchtelingen);
- Best Buddies (voor verstandelijk beperkten);
- Cordaan (Ami-Co, voor verstandelijk of psychisch beperkten);
- Buddyzorg Kuria (voor ex-psychiatrische cliënten, ex-dak/thuislozen en ex-drugsverslaafden);
- Roze Zon (voor homoseksuelen);
- Home-Start Amsterdam (voor gezinnen);
- Markant (voor mantelzorgers).
- Actenz (voor mensen met psychische en psychosociale klachten)