



**Simpel
Switchen**

Landelijke Kennis- en Inspiratiedag

Naar een divers en inclusief aanbod aan beschut werk

Over Simpel Switchen

Iedereen moet makkelijk en veilig kunnen switchen naar een betaalde baan of andere passende werkplek. Tussen uitkering en werk of tussen dagbesteding, beschut werk, de banenafpraak en regulier werk.

Regels, processen en onduidelijkheid maken het soms lastig om stappen te zetten.

In het programma Simpel Switchen werken we – als ministeries van SZW en VWS, samen met landelijke partners – aan het wegnemen van drempels zodat mensen stappen durven én kunnen zetten.

Veel mensen hebben al stappen gezet.
Doen jij en jouw organisatie ook mee?

divosa

VNG

ieder(in)

landelijke
cliëntenraad.



Rijksoverheid

MOVISIE

MIND

UWV

sam,

optimalistic

Cedris

vgn
vereniging
gehandicaptenzorg
nederland

De ministeries van **Sociale Zaken en Werkgelegenheid** en **Volksgezondheid, Welzijn en Sport** werken samen met partners aan Simpel Switchen.

The illustration depicts a journey from day employment to paid work. It begins with a compass on the left, indicating direction. A yellow ball labeled 'dagbesteding' (day employment) is the starting point. A green path leads from this ball to a blue diamond labeled 'betaald werk' (paid work). Below the path, there are three icons: a person with a backpack, a person with a magnifying glass, and a person with a flag, representing different stages or challenges. The path ends with a person holding a briefcase, symbolizing the goal of paid work. The background is a light blue gradient.

fijnder

NAAR EEN DIVERS EN
INCLUSIEF AANBOD
AAN BESCHUT WERK

Leon ten Have
Teamleider Fijnder

WORKSHOP

- Bij de stap naar duurzaam (betaald) werk is het belangrijk dat werk echt aansluit bij de mogelijkheden en interesses van kandidaten
- Belangrijk dus om een breed aanbod aan werk te kunnen bieden.
- Met daarin de mogelijkheid om simpel te kunnen switchen
- Hoe doen we dit bij Fijnder?
 - Hoe zijn we georganiseerd?
 - Hoe realiseren we successen?
 - Enkele praktijkvoorbeelden
 - Wat is daarvoor nodig?
 - Waar lopen we tegenaan?

INFRASTRUCTUUR VAN FIJNDER



Gecombineerd Werk-Leerbedrijf



Inkomen en Re-integratie onder één dak



Wij werken op basis van een "sluitende aanpak"



Stages vanuit (Pro- en VSO scholen)



Transitieroute (job)coaching voortgezet onderwijs bij vastlopers en daardoor (dreigende) uitval



Dagbesteding in huis en i.s.m. diverse commerciële dagbesteders



Detachering



Tot regulier werk



En voor alles en iedereen geldt:



We doen wat nodig is en zetten ons hele instrumentarium in

INFRASTRUCTUUR VAN FIJNDER

- Er wordt ingezoomd op de interesses, ambities en ontwikkelmogelijkheden van de individuele kandidaat
- Het uitgangspunt van Fijnder is om mensen zo lokaal en zo regulier mogelijk te plaatsen
- Wij kijken niet wat niet kan; wij kijken wat wel kan en hoe we dat zo optimaal mogelijk kunnen doorontwikkelen
- Dit wordt ondersteund door:
 - Een 'toekomstbestendige werkplaats', waar clients kunnen starten (of op terugvallen) en "werk fit" worden gemaakt; klaar voor een volgende stap.
 - Voorbereidingstrajecten (leren werken/werknemersvaardigheden; een sollicitatietraining, e.d.), beroeporiëntatietrajecten of snuffelstages in verschillende sectoren (zoals magazijn, techniek, facilitair, restaurant of werkplaats/productie) ontdekken waar hun talenten liggen.
 - Maatwerk leveren; Er wordt gebruikgemaakt van de techniek van "Inclusive Jobredesign" (lijkt op jobcarving), waarbij takenpakketten worden aangepast aan wat een kandidaat kan.

Brede dienstverlening door Fijnder. Fijnder helpt cliënten zo snel mogelijk richting betaald werk en biedt, wanneer dat nog niet haalbaar is, eerst werkervaringsplekken bij reguliere werkgevers. Als ook dat te vroeg komt en er een ontwikkelvraag ligt, kunnen cliënten in een veilige omgeving starten in de entreegroepen om verder te groeien.

Entreegroep

Een plek om goed te landen en een veilig haven om terug te keren.

Entreegroep Jongeren

Werkt aan werknemers- en sollicitatievaardigheden, taal, beweging en oriëntatie op sectoren. Inclusief bedrijfsbezoeken en Melba-toetsing van competenties.

Entreegroep Anderstaligen

Focus op taal-, werknemers- en sollicitatievaardigheden, beweging en bedrijfsbezoeken, aangevuld met Melba-toetsing en oriëntatie op sectorgerichte arbeidscompetenties.

Entreegroep Participatiewet

Richt zich op taal-, werknemers- en sollicitatievaardigheden, beweging en bedrijfsbezoeken, met Melba-toetsing en sectorgerichte arbeidscompetenties.

Uitstroom naar:

Werk

Onderwijs

Werkleer-baan

Groepsdetachering

Ontwikkelergericht werken in “De Werkplaats”

Werk gericht op ontwikkeling van de Melba competenties die nodig zijn om de stap naar onderwijs of arbeidsmarkt te kunnen maken.

Werk- en ontwikkelroute voor jongeren, P-wet en anderstaligen samen

Werk gericht op duurzame inzetbaarheid

Werk- & ontwikkelruimte voor huidige SW & nieuw beschut

fijnder

**Uitstroom
naar werk**

Werk

Onderwijs

Werkleer-baan

Groepsdetachering

Onze visie

SIMPEL SWITCHEN

- We creëren een doorlopende lijn waarbij de persoon centraal staat en schakelen daarin net zo veel en net zo snel als we zelf willen.
- Dat wil zeggen: we doen wat bij de persoon en diens omstandigheden nodig is.
- Zo schuiven we voor leerlingen uit het praktijk- en VSO onderwijs in het laatste schooljaar al aan tafel en bieden direct (al tijdens de schoolperiode) een ontwikkelpad naar werk, in plaats van alleen school en/of een (langdurige) zorgvoorziening.

MIKE



➤ Hier liep ik tegenaan

- Uitgevallen op school en stage
- Dagbesteding sloot niet aan
- Dagbesteding sloot niet aan

➤ Ik kwam bij Fijnder via WMO

- Intakegesprek met consulent
- 2 ontwikkeldoelen opgesteld;
 - Ontdekken welk werk bij mij past
 - Sociale contacten opbouwen
- Inzet van het Ontwikkellab

➤ Wat gebeurde er bij Fijnder

- Meewerken op verschillende afdelingen
- Ervaren wat mij energie geeft
- Regelmatige gesprekken over mijn groei

Mijn groei

- Ik werk nu in het bedrijfsrestaurant en schoonmaak
- Ik neem meer initiatief
- Ik maak makkelijker contact
- Mijn zelfvertrouwen is gegroeid

“Bij Fijnder kreeg ik de ruimte om te ontdekken wat bij mij past.”



INSTRUMENTEN

Om te komen tot resultaat zetten we al het mogelijke in
Denk daarbij aan:



Jobcoaching



Al onze reïntegratieconsulenten (werk) zijn tevens Noloc opgeleid Jobcoach



Een tijdelijke werkervaringsplaats of een proefplaatsing



Werken met behoud van uitkering



Financiële ondersteuning aan werkgevers om drempels weg te nemen



Begeleidingsvergoedingen



Loonkostensubsidie (LKS)



Financiering of cofinanciering bij trainingen



HARRIE-trainingen voor werkgevers

WE KOMEN TOT SUCCESS DOOR;

- **Forse inzet op begeleiding;** al onze consultants zijn tevens jobcoach
- **Kandidaatgerichte benadering;** kijken naar ambities, interesses en mogelijkheden van de kandidaat
- **Een breed oriëntatietraject** (zoals bij Mike) helpt om te ontdekken welk type werk echt passend is
- **Vroegtijdige signalering;** door al in het laatste jaar van het VSO- en praktijkonderwijs aan tafel te zitten, kan met een zorgprofiel direct een **ontwikkelpad** naar werk worden opgezet in plaats van een standaard route naar de zorg
- **Het “Vangnet” (Interne Werkplaats);** een cruciale succesfactor is de mogelijkheid voor kandidaten bij een mislukte externe plaatsing terug te vallen op de interne werkplaats of Entreegroep om opnieuw ritme en vaardigheden op te bouwen
- **Inzet van instrumenten bij werkgevers;** om externe plaatsing bij reguliere werkgevers mogelijk te maken, zet Fijnder effectief jobcoaches, begeleidingsvergoedingen en loonkostensubsidie(LKS) in

WE KOMEN TOT SUCCESS DOOR;

- **Acceptatie op de werkvloer bij externe werkgevers;** het trainen van collega's bij de werkgever (bijvoorbeeld via **Harrie-training**) zorgt ervoor dat zij weten hoe met onze cliënten om te gaan
- **Job redesign/ jobcraving;** het op maat snijden van takenpakketten zodat het werk precies aansluit bij wat een kandidaat kan, is essentieel voor een duurzame plaatsing
- **Nauwe samenwerking met de regio**
- **Voor het zoeken van de juiste plekken en het vinden van de baanopening werken we samen met- en in het WSPA**
- ***Wij leveren zelf inkind accountmanagers aan bet WSPA***
- ***Samenwerking met Gemeenten, WMO, Wijkteams en zorginstellingen (verbinding tussen werk en persoonlijke zorg)***

WE KOMEN TOT SUCCESS DOOR;

- Een essentieel deel van ons succes “werkplaats” (Fijnder in z’n geheel eigenlijk) fungeert als opstap en als veilig vangnet
- Als externe plaatsing (zoals bij “nieuw beschut werk”) door omstandigheden niet goed gaat, kan de kandidaat altijd terugkeren naar de interne werkplaats
- Als externe plaatsing (zoals bij “nieuw beschut werk”) door omstandigheden niet goed gaat, kan de kandidaat altijd terugkeren naar de interne werkplaats
- Hier kan de persoon opnieuw ritme opbouwen en begeleiding krijgen voordat een volgende stap wordt gezet



KNELPUNTEN EN UITDAGINGEN

Onze knelpunten zitten vooral in de uitdagingen rondom het landelijke "verdeelmodel" en de focus op lokaal en zo regulier mogelijke plaatsingen

- **Het landelijke verdeelmodel;** Een groot struikelblok is het historisch bepaalde verdeelmodel, dat voor Fijnder ongunstig uitpakt. Hierdoor mag er soms maar één extra persoon per jaar geplaatst worden, terwijl de aanwas van kandidaten veel groter is
- **Financiële beperkingen van gemeenten;** Gemeenteraden kiezen er soms voor om niet extra te investeren in beschut werk omdat het een dure voorziening is. Dit leidt tot wachtlijsten, zelfs wanneer er middelen in andere gemeenten onbenut blijven
- **Problematiek bij het UWV;** Het indicatieproces bij het UWV wordt als zwaar ervaren. Daarnaast is het erg moeilijk om mensen van de wachtlijst af te krijgen die een indicatie hebben maar (na jaren) niet blijken te kunnen werken; het UWV toetst namelijk niet altijd op daadwerkelijk arbeidsvermogen
- **Scheve gezichten op de werkvloer;** Er ontstaat soms irritatie wanneer mensen met een beschut werk-indicatie hetzelfde werk doen als mensen op een werkervaringsplek, maar de één wel betaald krijgt en de ander (nog) niet door een gebrek aan beschikbare uren in de taakstelling of simpelweg een andere fase in de ontwikkeling naar werk
- **Complexiteit van loonwaardemeting;** Omdat veel functies in beschut werk gecreëerde banen zijn (job carving), is het lastig om een goede loonwaardemeting uit te voeren bij gebrek aan een regulier referentiekader



Zijn er vragen?

Waarover wilt u graag in gesprek?

fijnder

Werkleerbedrijf
Oost-Achterhoek



Verbeteragenda beschut werk

5 maart 2026

Beschut werk stimuleren: Maatregelen afgelopen tijd.

- › Budget per 2024 verhoogd met € 2.157 per plaats. Struct. € 65 mln.
- › Vanaf 2025 jaar extra geld erbij: € 34 mln in 2025, struct. € 90 mln. Komt neer op € 2.971 per plaats
- › Invoering forfaitaire LKS: Geen loonwaardemetingen meer voor beschut werk.
- › Verbeteragenda beschut werk (o.a.: andere verdeling plaatsen en middelen, verbetering inrichting onderzoek, beschut werk bij reguliere werkgevers)





Verbeteragenda

- Nieuwe verdeling van het aantal plaatsen en middelen.
- Forfaitaire LKS.
- Beter onderscheid van mensen met en zonder arbeidsvermogen.
- Vereenvoudiging aanvraagproces beschut werk.
- Effectieve lokale ketens.
- Beschut werk bij reguliere werkgevers stimuleren.
- Diversiteit aan werk bevorderen (traject so infrastructuur).
- Versterking sociale infrastructuur, o.a:
 - A. Impulsbudget
 - B. Rijksbijdrage sociale infrastructuur
 - C. Ondersteuningsstructuur:
 - Handreikingen
 - Ondersteuningsteam
 - Lerend netwerk
- Simpel Switchen versterken: wijzigingsbesluit beschut werk.
- Imago verbeteren sociaal ontwikkelbedrijven
- Kennis en deskundigheid consultants gemeenten.





Nieuw verdeelmodel beschut werk

- We werken aan een nieuw verdeelmodel per 1-1-2027
- Die beter aansluit bij behoefte en realisatie, weg van het historisch bepaalde verdeelmodel
- Verdeling op basis van aantal positieve adviezen en gerealiseerde werkplekken
- Balans zoeken tussen belonen van inzet enerzijds en ruimte voor inlopen achterstanden anderzijds
- In afstemming met de VNG, Cedris, Divosa en UWV
- Budgetten bekend in de meicirculaire 2026 met een ingroeipad naar de nieuwe verdeling



Forfaitaire Loonkostensubsidie

Doel: eenvoudigere en beter passende loonkostensteun voor werkgevers

Wat verandert: vaste vergoeding (forfait) van 68%

Voor werknemers: geen loonwaardemeting meer → minder belasting/stress

Voor uitvoering: minder administratieve lasten en sneller duidelijkheid voor gemeenten en werkgevers

Planning & middelen: beoogde inwerkingtreding 1-1-2028; middelen vrijgemaakt bij Voorjaarsnota 2025



Versimpeling processen beschut werk

- In het indicatieproces beter onderscheid tussen mensen met en zonder arbeidsvermogen.
- Doorlopen aanvraagprocedure en bezien waar het simpeler kan.
- Praktijkroute overwegen.
- In de regio goede afspraken over hoe mensen met een behoefte aan beschut werk worden bereikt en ondersteund.

