

Een initiatief van

**NVAD**  
SAMEN VOOR SCHONE EN  
AFVALVrije GEMEENTEN

# INCLUSIEF ONDERNEMERSCHAP HOE DOEN WE DAT?

Een wegwijzer voor arbeidsparticipatie  
in het fysieke domein

START

# Voorwoord

In onze branche zijn iedere dag tienduizenden mensen aan het werk om ons land schoon, leefbaar en afvalvrij te maken. Daarnaast zetten we ons in voor een duurzame en circulaire samenleving. Dit waarmaken brengt een divers takenpakket met zich mee. En juist die diversiteit biedt kansen voor iedereen die een bijdrage kan en wil leveren.

De lokaal gewortelde publieke inzamelbedrijven en gemeentelijke uitvoeringsorganisaties lenen zich goed voor het bieden van werk- en ontwikkelplekken in een bedrijfsmatige omgeving voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ondanks dat hier in ons werkveld al diverse mooie voorbeelden van te vinden zijn, stimuleren we onze leden graag om te (blijven) onderzoeken welke doelgroepen, activiteiten of werkplekken voor hen kansrijk zijn.

Met deze wegwijzer ondersteunen we jou als lid bij het verankeren van inclusiviteit in de organisatie en het beleid. We zetten uiteen welke strategische keuzes je kan maken, brengen structuur aan in de participatiemogelijkheden en delen succesvolle voorbeelden uit de branche.

*“Er zijn honderdduizenden mensen die graag willen en kunnen werken, maar hierbij ondersteuning nodig hebben. Tegelijkertijd zien we een structurele en door de vergrijzing oplopende vraag naar werknemers in sectoren zoals de techniek, de zorg, het groen, de afvalinzameling etc. Het aanbieden van beschikbaar werk aan mensen met een ondersteuningsbehoefte geeft hen de kans hun talenten in te zetten wat bijdraagt aan eigenwaarde, gezondheid en geluk. En werkgevers krijgen er gemotiveerde krachten bij!”*

-  
Job Cohen,  
voormalig voorzitter Cedris

# Onze visie op inclusief ondernemen

Wij werken vanuit een publiek perspectief. Dit betekent naast werken aan duurzaamheid en leefbaarheid ook het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid voor onze medewerkers. Goed werkgeverschap betekent aandacht en waardering voor onze huidige medewerkers, maar ook kansen bieden aan toekomstige medewerkers en aan medewerkers met een ondersteuningsbehoefte. Door de uitvoering van gemeentelijke beheertaken in het fysieke domein en de circulaire economie te koppelen aan participatiedoelen, draagt onze branche aantoonbaar bij aan een vitale duurzame samenleving waarin alle burgers actief participeren.

## Mooi werk

Wij verrichten waardevol werk waar de samenleving profijt van heeft. Een breed scala aan medewerkers voert dit samen met trots uit.

## Banen met perspectief

Wij bieden banen met een opleiding, salaris of zorg waarmee een basis wordt gelegd voor een beter arbeidsmarktperspectief.

## Samenwerken

Wij werken samen met de belangrijkste actoren en stakeholders en versterken zo de landelijke en regionale arbeidsmarkten.

Verder

## Leeswijzer

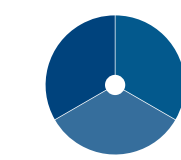
De wegwijzer bestaat uit drie delen. Een inhoudelijk deel waarin de borging van sociale arbeidsparticipatie in strategie, beleid en bedrijfsprocessen wordt uiteengezet (blauw). Een tweetal stappenplannen voor wie aan de slag wil met sociale arbeidsparticipatie (oranje). En tot slot een deel met inspirerende voorbeelden inclusief een overzicht van de zes hoofdsporen van arbeidsparticipatie met hun kenmerken (groen).

Het document heeft een flexibele indeling. Je bepaalt zelf het startpunt. Gebruik de verschillende knoppen om door het document te springen.



Bekijk alle cases

Voorbeelden uit de praktijk



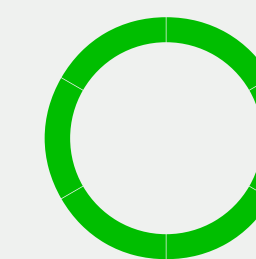
### Strategie bepalen

Met dit deel helpen we je sociale arbeidsparticipatie te verankeren in de strategie en bedrijfsvoering, om het zo succesvol en duurzaam in te zetten.



### Zelf aan de slag

Ga je zelf aan de slag? Dan kun je vanaf twee startpunten beginnen: het uit te voeren werk of de ambitie om met een bepaalde doelgroep te gaan werken. In dit deel vind je voor beide startpunten een stappenplan.



### Voorbeelden uit de praktijk

Hier vind je inspirerende voorbeelden van initiatieven uit de branche waarbij sociale arbeidsparticipatie succesvol is ingezet.

## Leeswijzer

De wegwijzer bestaat uit drie delen. Een inhoudelijk deel waarin de borging van sociale arbeidsparticipatie in strategie, beleid en bedrijfsprocessen wordt uiteengezet (blauw). Een tweetal stappenplannen voor wie aan de slag wil met sociale arbeidsparticipatie (oranje). En tot slot een deel met inspirerende voorbeelden inclusief een overzicht van de zes hoofdsporen van arbeidsparticipatie met hun kenmerken (groen).

Het document heeft een flexibele indeling. Je bepaalt zelf het startpunt. Gebruik de verschillende knoppen om door het document te springen.



Bekijk alle cases

Voorbeelden uit de praktijk



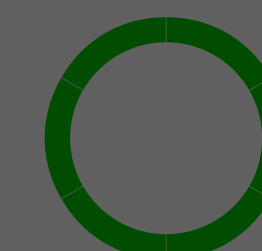
### Strategie bepalen

Met dit deel helpen we je sociale arbeidsparticipatie te verankeren in de strategie en bedrijfsvoering, om het zo succesvol en duurzaam in te zetten.



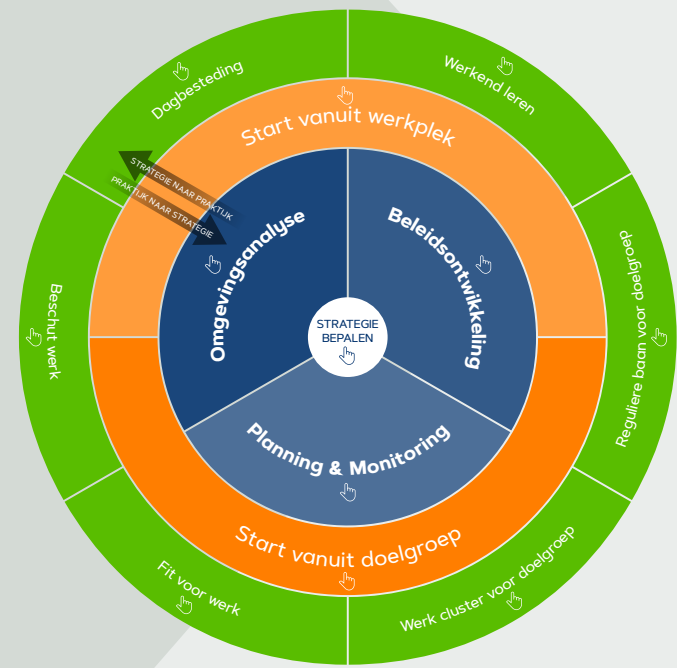
### Zelf aan de slag

Ga je zelf aan de slag? Dan kun je vanaf twee startpunten beginnen: het uit te voeren werk of de ambitie om met een bepaalde doelgroep te gaan werken. In dit deel vind je voor beide startpunten een stappenplan.



### Voorbeelden uit de praktijk

Hier vind je inspirerende voorbeelden van initiatieven uit de branche waarbij sociale arbeidsparticipatie succesvol is ingezet.



TERUG NAAR MENU

# Omgevingsanalyse toegelicht

Een integrale analyse helpt om de organisatie te zien in de juiste context. Zo maak je onderbouwde keuzes om toekomstige doelen te realiseren. Het moet passen binnen de visie van de organisatie, moet van meerwaarde zijn voor de omgeving en moet de professionaliteit van de kernactiviteiten positief ondersteunen.

Dit proces bestaat uit drie stappen:

1. Naar buiten kijken
2. Naar binnen kijken
3. De buiten- en binnenwereld met elkaar verbinden en concretiseren

De eerste stap is gericht op de omgeving waarin een organisatie werkzaam is. Dit kan op verschillende niveaus, van maatschappelijke tendensen tot ontwikkelingen in de regio. Vervolgens richt je de blik naar binnen. Je kijkt in de eigen organisatie naar de waarden en normen, het leiderschap, de processen en naar andere gegevens, informatie en afspraken die nodig zijn om goed te kunnen anticiperen en sturen op de trends/ontwikkelingen buiten de eigen organisatie.

Het verbinden van kernactiviteiten aan participatiedoelen kan veel opleveren.. In deze zoektocht is het belangrijk dat je continu kijkt naar het grotere geheel. Dat je gevoel hebt hoe je als organisatie in overeenstemming blijft met de huidige tijd. Zodat je steeds vanuit een brede blik op wat er buiten en binnen de organisatie gebeurt, in staat bent om goede keuzes te maken.

Een eerste concrete methode om de strategievorming te starten, is om met elkaar stil te staan bij de onderstaande vragen:

**Tijdsgeest:** Waarom is het juist nu tijd voor arbeidsparticipatie en leer-werkbanen? Waar draagt het allemaal aan bij waardoor het van waarde is? En, tot slot, wat betekent dit voor onze organisatiestrategie?

**Bestuur en samenwerkingsvormen:** Hoe ziet het speelveld eruit? Met welke partijen moeten we samenwerken en met welke bestuurlijke partijen hebben we te maken? Hoe wordt naar ons gekeken? Hoe positioneren wij ons in dit speelveld en wat zijn de succesfactoren?

**Samenleving en cultuur:** Hoe wordt er in de samenleving over gedacht? Hoe wordt dit beïnvloed? Waarom zou de samenleving, bewoners en ondernemers in onze gemeenten, blij worden van arbeidsparticipatie bij onze organisatie en brengen wij dit in beeld?

**Welvaart en kapitaal:** Wat zijn de economische omstandigheden en hoe zit het met de beschikbaarheid van kapitaal en middelen. Wat is de businesscase voor de samenleving? Hoe kunnen wij arbeidsparticipatie en/of werkpleerbanen financieren?

**Werk en welzijn:** Wat speelt er op de arbeidsmarkt? Hoe staat het met de beschikbaarheid en inzetbaarheid van de mensen waar het over gaat? Welke baan kunnen wij bieden en is dit ook een geschikt aanbod? Wat zijn de gevolgen voor onze mensen? Welke afspraken maken wij hierover met elkaar?

**Kennis en technologie:** Welke kennis en/of technologie is er nodig? Welke informatie/data zijn belangrijk en verkrijgen we die? Wat is de invloed hiervan op onze organisatie en zijn er stappen nodig om bij de tijd te blijven?

**Levenshouding en talent:** Hoe kijken onze mensen aan tegen arbeidsparticipatie? Wordt het als zingevend en inspirerend ervaren? Hoe kijkt de jongere generatie hiernaar? Hoe betrekken wij deze jongere generatie bij ons bedrijf en onze strategie?

**Leefomgeving:** Hoe draagt onze inzet bij aan duurzaamheid/circulariteit/exclusiviteit? In welke mate versterkt het onze positieve impact op mens, dier en aarde? Hoe maken wij dit meetbaar en wat doen we met deze informatie?

Met behulp van de omgevingsanalyse wordt inzicht verkregen in de opgaven en kunnen keuzes worden gemaakt over de te ondernemen stappen en investeringen. Dit moet zijn beslag krijgen in de beleidsontwikkeling van de organisatie.

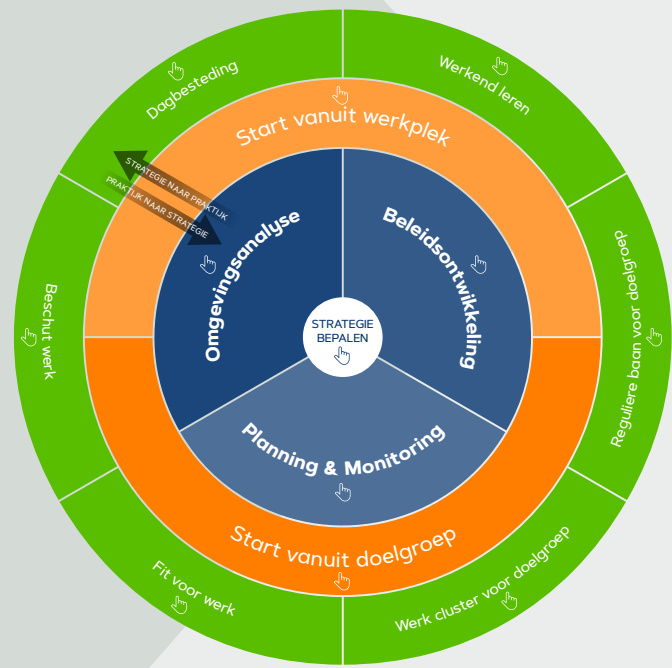
Externe analyse

Omgevingsanalyse

Interne analyse

Beleidsontwikkeling

Planning & Monitoring



TERUG NAAR MENU

# Beleidsontwikkeling toegelicht

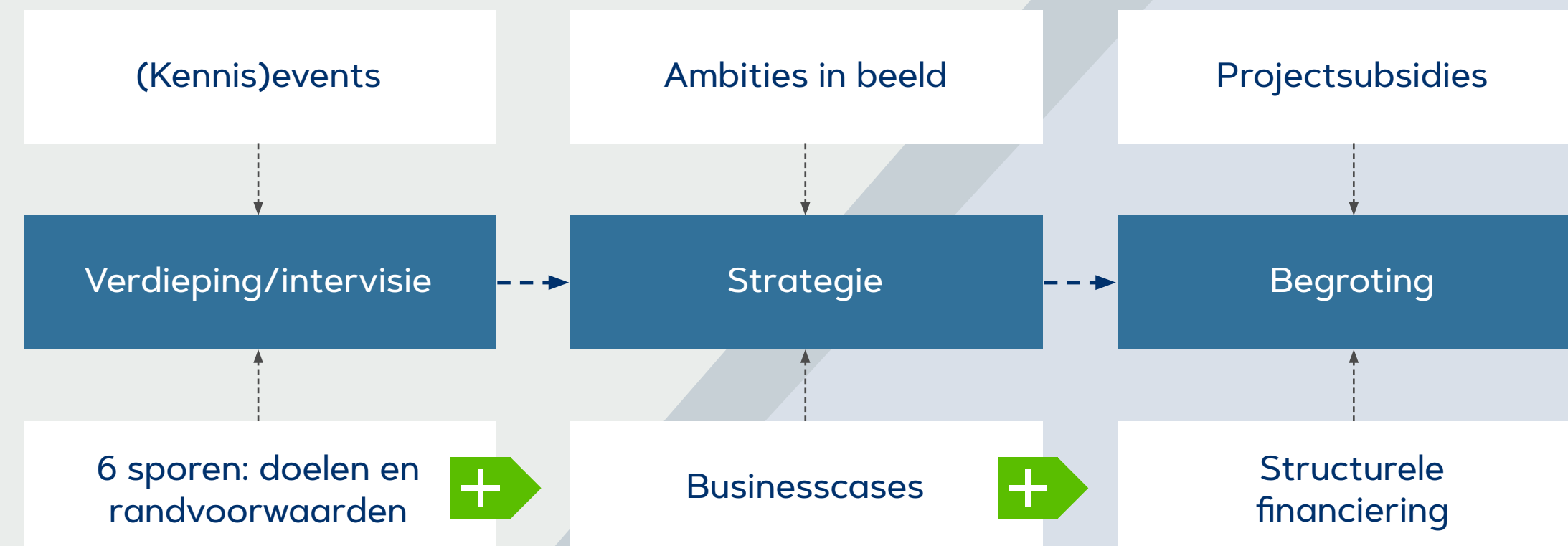
Het doel van de beleidsontwikkeling is een concreter inzicht te krijgen in de ambities, doelen en strategie van de organisatie. Hierdoor ontstaat een duidelijk beeld over waar de organisatie voor staat en zich naar toe ontwikkelt. Hiertoe kan het noodzakelijk zijn de kennis op het gebied van arbeidsparticipatie te verbreden en te verdiepen. In de wegwijzer is een stappenplan opgenomen dat hierbij kan helpen. Ook bevat de Wegwijzer een uitgebreid overzicht met een gedetailleerde uitwerking van 6 mogelijke sporen of hoofdvormen van arbeidsparticipatie.

De praktijkvoorbeelden, en de businesscases die daaronder liggen, maken de financieringsbehoefte op de korte (opstarten) en op de lange termijn (borgen) inzichtelijk. Om op de korte termijn initiatieven en projecten goed op te kunnen starten, kan projectfinanciering nodig zijn, mogelijk in de vorm van subsidie.

De financiering van de langetermijnstrategie moet passen binnen de eigen beschikbare middelen. Hiervoor is wellicht extra structurele financiering nodig die verkregen kan worden uit de juiste samenwerkingsverbanden en een duurzame businesscase.

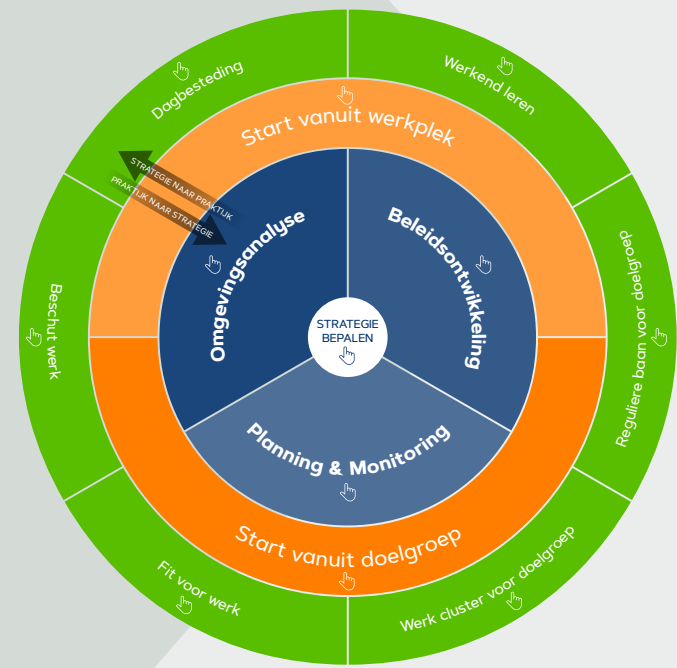
*“Om toekomstige vacatures in de branche te vullen is het werven en opleiden van nieuwe medewerkers en de mogelijkheid van werkend leren van groot belang. Het bieden van werk- en ontwikkelplekken maakt onze branche aantrekkelijk, maar het potentieel is nog lang niet benut.”*

-  
Angeline Kierkels,  
directeur Meerlanden



Omgevingsanalyse

Planning & Monitoring



TERUG NAAR MENU

# Monitoren en evalueren toegelicht

**Wanneer je begint met een arbeidsparticipatietraject, is het van belang direct na te denken over het borgen van het initiatief in de organisatie. Zo verzeker je de duurzaamheid van het traject. Blijf het initiatief monitoren: sluit het ook na een jaar nog aan op de ambities van de organisatie? En zijn de belangrijkste stakeholders nog altijd betrokken? Op welke vragen je antwoord geeft in je evaluatie, ligt aan de kritische succesfactoren die je bepaalt.**

Hieronder staat een aantal thema's en suggesties die kunnen helpen:

## IMPACT OP DE PRESTATIES

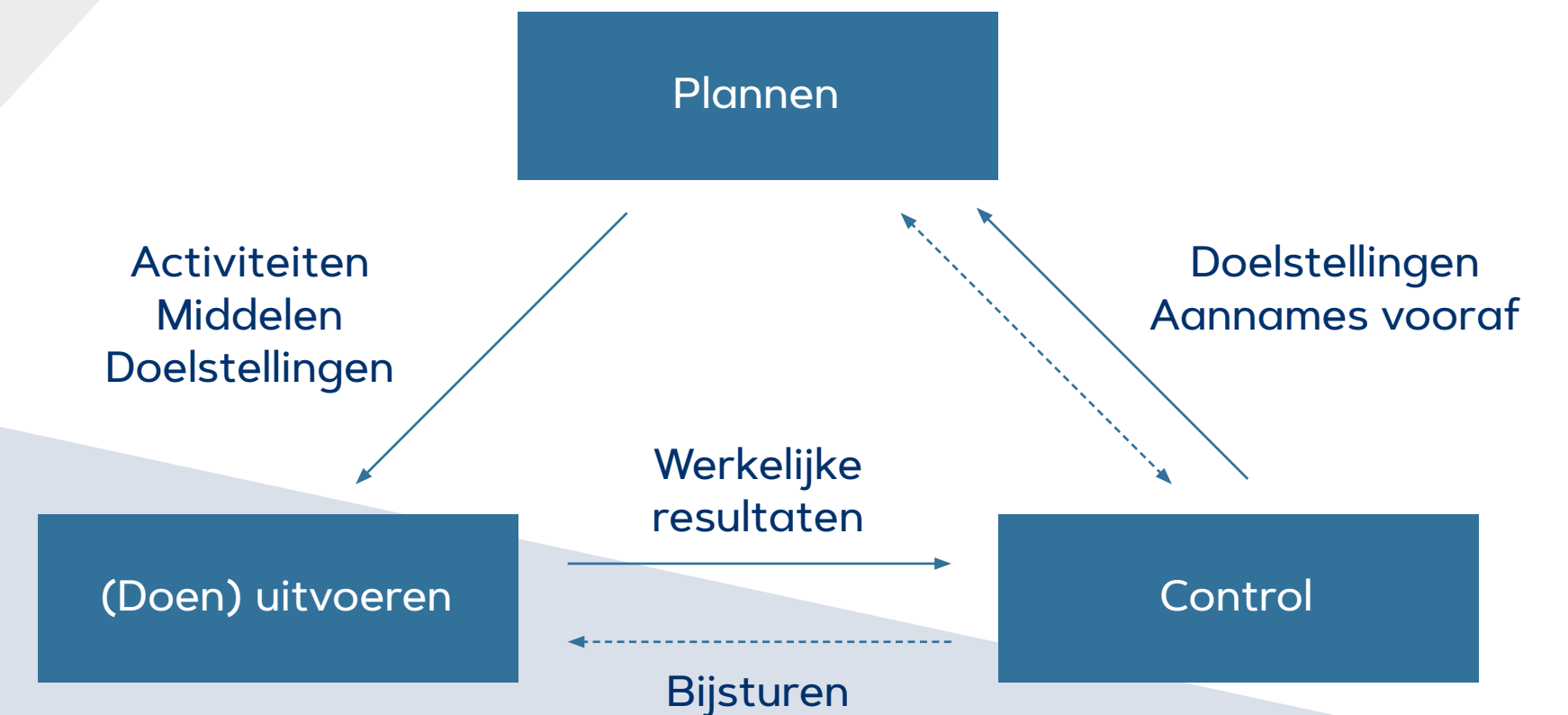
De impact op de organisatie staat centraal. Denk bijvoorbeeld aan:

1. Kwaliteit dienstverlening: is de met de opdrachtgever afgesproken kwaliteit geleverd?
2. Financiën: wat is de invloed van arbeidsparticipatie op de reguliere- en projectbegroting?
3. Tevredenheid: wat is de invloed van arbeidsparticipatie op de tevredenheid van de werknemers?

## IMPACT OP DE OMGEVING

Op dit niveau staat de omgeving centraal. Door dit te evalueren en te monitoren, kun je inspelen op veranderingen en je strategie aanpassen. Je kunt bijvoorbeeld kijken naar de meerwaarde van en voor:

1. Het netwerk, alle stakeholders, de besluitvorming en de positie van de organisatie in dit netwerk.
  - Is, door arbeidsparticipatie, de relevantie van de organisatie toegenomen? Hoe bewoners en ondernemers van de gemeenten naar de organisatie kijken. Of medewerkers en partners geïnspireerd raken en energie krijgen om zich in te zetten voor de doelen van de organisatie.
  - Is, door arbeidsparticipatie het imago verbeterd?
2. De innovatiekracht van de organisatie. Is er nieuwe kennis of technologie opgedaan waardoor de organisatie als geheel beter kan functioneren? Welk effect heeft dit op het werkgeverschap?
  - Is de aantrekkelijkheid van de organisatie als werkgever verbeterd?
3. De continuïteit van het initiatief, de financiële positie staat hierin centraal. Is er voldoende kapitaal beschikbaar geweest? Hoe zijn de investeringen uitgepakt? Is er winstgevendheid en is er ruimte voor nieuwe investeringen?
4. De inzet van mensen. Beschikken we over voldoende en goed toegeruste medewerkers? Worden er mensen opgeleid en leren zij wat relevant is? Zijn ze gemotiveerd, vitaal, en productief?



Omgevingsanalyse

Beleidsontwikkeling



TERUG NAAR MENU

# Stappenplan vanuit het soort (uitbesteed) werk



## STAP 1 ZIJN DIT GESCHIKTE WERKPLEKKEN OF WERKZAAMHEDEN VOOR SOCIALE PARTICIPATIE?

- Zijn het eenvoudige of complexe taken?
  - Eenvoudig > fit voor werk, reguliere baan, werkcluster voor doelgroep
  - Complex > werkend leren, jobcarving
- Worden de werkzaamheden/zijn de werkplekken in groepsverband of individueel?
  - Groepsverband > fit voor werk, beschut werk, dagbesteding
  - Individueel > werkend leren, jobcarving
- Zijn de werkzaamheden geschikt om vakvaardigheden te leren?
  - werkend leren
- Hoe is de mate van verantwoordelijkheid?
  - Hoog > werkend leren
  - Laag > fit voor werk, beschut werk, werkcluster voor doelgroep
- Hoe is de mate van productiedruk?
  - Relevant > reguliere baan (met verminderde loonwaarde)
  - Minder relevant > beschut werk, werkervaringsplaats



## STAP 2 WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE WERKOMSTANDIG- HEDEN?

- Wordt er gewerkt met collega's?
- Is er (dagelijkse) begeleiding/aansturing op de werkvloer aanwezig?
- Zijn er veel of weinig prikkels zoals contact met bewoner/bezoekers?



## STAP 3 SPOOR

Bepaal het geschikte spoor aan de hand van de kenmerken van de doelgroep en het doel.



## STAP 4 INSTROOM & MATCHEN

- Welke sociale partners zijn nodig om instroom te genereren? Zie schema voor doelgroepen en sociale partners.
- Werven van medewerkers (welke selectiecriteria?)
- Matchen persoon <-> werkzaamheden/omgeving en aannemen van de medewerker



## STAP 5 ZORG VOOR COACHING (als aanvulling op de dagelijkse (bege)leiding) en opleiding

- Jobcoach, coach leefgebieden/hulpverlening
  - Intern organiseren (eventueel m.b.v. subsidie vanuit de gemeente/uwv)
  - Extern organiseren vanuit de sociale partner
- Bepaal mogelijke opleiding, vakcertificering, etc



## STAP 6 REGEL DE FINANCIËN EN FORMALITEITEN (afhankelijk van doelgroep en spoor) > zie schema doelgroep en instrumenten

- Bepaling loonwaarde, aanvraag (loonkosten) subsidie etc
- Opleidingskosten
- Afspraken vastleggen contract, detachings-overeenkomst, oid

*“Gemeenten zijn in veel gevallen regievoerder als het gaat om het beheer van de buitenruimte, of het nu inzameling, reiniging of beheer openbare ruimte betreft. Als opdrachtgever biedt dat veel kansen om ook (sociale) arbeidsparticipatie een goede plek te geven in aanbestedingen of andere vormen van uitbesteed werk.”*

-  
Gerben Wigmans,  
concerndirecteur Stadsbeheer gemeente Rotterdam

[Beschrijving sporen >](#)

Stappenplan vanuit doelgroep





TERUG NAAR MENU

# Stappenplan vanuit de doelgroep



## STAP 1 SPOOR

Bepaal het geschikte spoor aan de hand van de kenmerken van de doelgroep en het doel.



## STAP 2 ZIJN DIT GESCHIKTE WERKPLEKKEN OF WERKZAAMHEDEN VOOR SOCIALE PARTICIPATIE?

- Zijn het eenvoudige of complexe taken?
  - Eenvoudig > fit voor werk, reguliere baan, werkcluster voor doelgroep
  - Complex > werkend leren, jobcarving
- Worden de werkzaamheden/zijn de werkplekken in groepsverband of individueel?
  - Groepsverband > fit voor werk, beschut werk, dagbesteding
  - Individueel > werkend leren, jobcarving
- Zijn de werkzaamheden geschikt om vakvaardigheden te leren?
  - werkend leren
- Hoe is de mate van verantwoordelijkheid?
  - Hoog > werkend leren
  - Laag > fit voor werk, beschut werk, werkcluster voor doelgroep
- Hoe is de mate van productiedruk?
  - Relevant > reguliere baan (met verminderde loonwaarde)
  - Minder relevant > beschut werk, werkervaringsplaats



## STAP 3 WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE WERKOMSTANDIG- HEDEN?

- Wordt er gewerkt met collega's?
- Is er (dagelijkse) begeleiding/aansturing op de werkvloer aanwezig?
- Zijn er veel of weinig prikkels zoals contact met bewoner/bezoekers?



## STAP 4 INSTROOM & MATCHEN

- Welke sociale partners zijn nodig om instroom te genereren? Zie schema voor doelgroepen en sociale partners.
- Werven van medewerkers (welke selectiecriteria?)
- Matchen persoon <-> werkzaamheden/omgeving en aannemen van de medewerker



## STAP 5 ZORG VOOR COACHING (als aanvulling op de dagelijkse (bege)leiding) en opleiding

- Jobcoach, coach leefgebieden/hulpverlening
  - Intern organiseren (eventueel m.b.v. subsidie vanuit de gemeente/uwv)
  - Extern organiseren vanuit de sociale partner
- Bepaal mogelijke opleiding, vakcertificering, etc



## STAP 6 REGEL DE FINANCIËN EN FORMALITEITEN (afhankelijk van doelgroep en spoor) > zie schema doelgroep en instrumenten

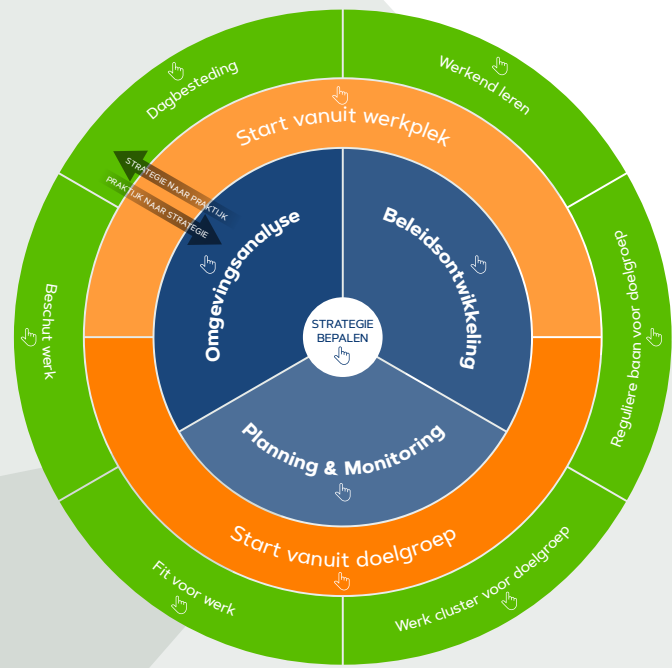
- Bepaling loonwaarde, aanvraag (loonkosten) subsidie etc
- Opleidingskosten
- Afspraken vastleggen contract, detachings-overeenkomst, oid

*"Juist onze branche is bij uitstek geschikt om mensen een kans te bieden op de arbeidsmarkt. Wij hebben zó veel verschillende werkzaamheden op verschillende niveaus. Met de juiste ondersteuning kunnen mensen snel aan de slag, en zich vervolgens verder ontwikkelen. Zo leveren we een mooie bijdrage aan een inclusieve maatschappij waarin iedereen naar vermogen mee kan doen!"*

-  
Lisette Bosch, algemeen directeur Circulus.

[Beschrijving sporen >](#)

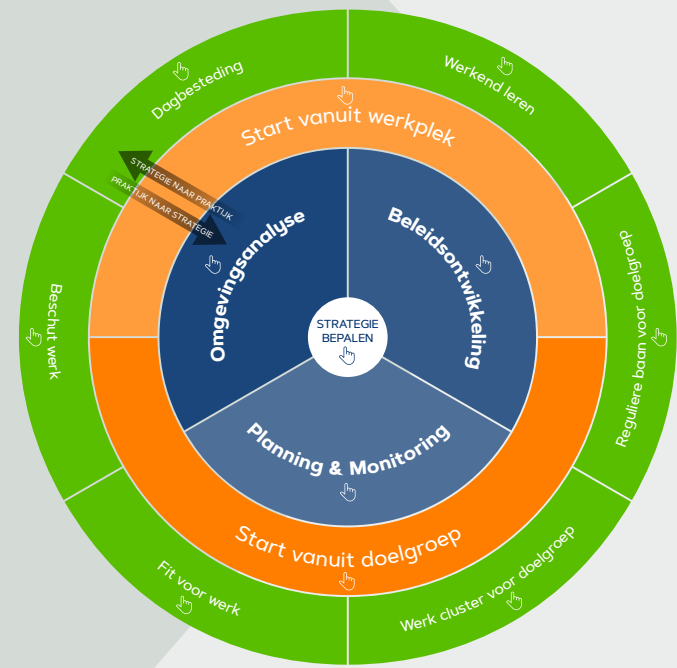
Stappenplan vanuit werkplek



TERUG NAAR MENU

## Sporen

	DOEL:	TYPE ACTIVITEIT OF WERKPLEK	SOORT DIENSTVERBAND:	KENMERKEN DOELGROEP	VOORBEELDEN VAN WERK	BEGELEIDING EN COACHING; INTERN/ EXTERN EN MATE VAN INTENSIVITEIT
<b>FIT VOOR WERK</b> Denk ook aan bijzondere groepen zoals veelplegers	<b>Leren werken</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aanleren werknemersvaardigheden evt. l.c.m. certificaat</li> <li>Stabiliteit leefgebieden</li> <li>Uitstroom naar regulier werk (intern of extern)</li> <li>Uitstroom naar spoor Werkend leren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eenvoudige werkzaamheden, laag instroom niveau</li> <li>Eenvoudig te leren, diversiteit in activiteiten</li> <li>Weinig verantwoordelijkheid</li> <li>Geschikt om in groepsverband te doen</li> <li>Altijd onder begeleiding</li> <li>Veilige (sociale) omgeving</li> <li>Ook geschikt voor kortdurende inzet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Werkervaringsplaats</li> <li>Geen loon</li> <li>Tijdelijk karakter (max 6-12 maanden?)</li> </ul>	<p>Laag, zonder start kwalificatie</p> <p>Afstand tot de arbeidsmarkt sterk variërend</p> <p><b>Soorten instroom:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- WW</li> <li>- WAO</li> <li>- WIA</li> <li>- WAJONG</li> <li>- Bijstand</li> <li>- ZW</li> <li>- WsW?</li> </ul>	<p>Beheer openbare ruimte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Handmatig werk in groen, onkruid, zwerfafval</li> <li>- Inzameling, aanvullend op reguliere inzameling</li> <li>- Communicatie en bewonersparticipatie</li> <li>- Milieustraat, sorteercentra, kringloopbedrijven</li> <li>- Facilitair</li> </ul> <p>Uitbested: bv sorteren textiel Reshare, of E-waste Groenbeheer, onkruid e.d. Plantsoenendienst</p>	<p>Intensief &amp; Jobcoaching</p> <p>Activeringscoach (gericht op sociale probleem gebieden) en werkbegeleiding (voorman) (gericht op werk)</p>
<b>WERKEND LEREN</b>	<b>Werken</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vakgericht werkend leren</li> <li>Aanleren vak of vaardigheden (bijv. MBO 1, MBO 2, belader tot chauffeur)</li> <li>Uitstroom naar regulier werk (kan ook intern)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eenvoudige werkzaamheden als start</li> <li>Diversiteit werkzaamheden, geschikt voor het leren van diverse vakvaardigheden, afgestemd op het leertraject</li> <li>Begeleiding bij uitvoering werkzaamheden, bv leerling-leermeester</li> <li>Werktempo/productiviteit op te bouwen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tijdelijk dienstverband</li> </ul>	<p>Afhankelijk van de startkwalificatie maar motivatie medewerker is van belang</p> <p><b>Mogelijke instroom vanuit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- WW</li> <li>- WAO</li> <li>- WIA</li> <li>- WAJONG</li> <li>- Bijstand</li> <li>- ZW</li> <li>- WsW?</li> </ul>	<p>Groen, hovenier</p> <p>Belader tot chauffeur</p> <p>Administratief, ICT ed</p>	<p>Coaching on the job/ Mentorschap</p>
<b>WERK CLUSTER VOOR DOELGROEP</b> SW-groep?	<b>Werken</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Structureel, passend werk bieden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt</li> <li>Aanbod werk in groepsverband</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geschikt om in groepsverband uit te voeren, onder dagelijkse begeleiding/aansturing</li> <li>Eenvoudig werk, laaggeschoold</li> <li>Aandacht voor arbeidsbelasting (geldt ook voor regulier natuurlijk)</li> </ul> <p>Passend bij de groep</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vast</li> <li>Detachering (zoals nu)</li> <li>Vanuit nieuwe entiteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Laag</li> </ul> <p><b>Soorten instroom:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- WW</li> <li>- WAO</li> <li>- WIA</li> <li>- WAJONG</li> <li>- Bijstand</li> <li>- ZW</li> <li>- WsW?</li> </ul>	<p>Beheer openbare ruimte en inzameling (zie uitwerking)</p> <p>Maar ook bv:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reguliere inzameling huis aan huis</li> <li>- Inzameling specifieke stromen (brood, koffiedik horeca, etc)</li> <li>- Facilitair werk binnen</li> <li>- Assemblage (bv containers) e.d. meer in productie</li> </ul>	<p>Toezicht en begeleiding met kennis van de doelgroep en kennis van het werk, intensief</p>
<b>REGULIERE BAAN (JOB CARVING) VOOR DOELGROEP</b>	<b>Werken</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aanbieden van werk dat zich leent zich voor job-carving of een aanpassing in de standaard (bijv. werktempo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Werk dat zich leent voor jobcarving of een aanpassing in de standaard</li> <li>Begeleiding jobcoach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vast</li> <li>Vanuit nieuwe werkgever</li> <li>Voorafgaand door proefplaatsing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Divers</li> </ul> <p><b>Soorten instroom:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- WW</li> <li>- WAO</li> <li>- WIA</li> <li>- WAJONG</li> <li>- Bijstand</li> <li>- ZW</li> <li>- WsW?</li> </ul>	<p>Door de hele organisatie heen bv takken weghalen bij snoeiwerkzaamheden, eenvoudig administratief werk, verkeersregelaar, KCC, administratie 'Wegwijzer' mileustraat</p>	<p>Toezicht en begeleiding met kennis van de doelgroep en kennis van het werk.</p> <p>Jobcoaching (zelf met steun vanuit de gemeentelijke instanties of door gemeentelijke instanties)</p>
<b>BESCHUT WERK</b>	<b>Werken</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aanbieden van werk binnen mogelijkheden van de medewerker</li> <li>Gemeente beschut werk bieden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschermde, stabiele werkplek in stabiele omgeving</li> <li>Beperkte druk op werktempo en productiviteit</li> <li>Passend bij medewerker</li> <li>Intensieve begeleiding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dienstverband (lange termijn)</li> </ul>	<p><b>Soorten instroom:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- WAJONG</li> <li>- Bijstand</li> <li>- ZW</li> <li>- WsW</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderhoud begraafplaatsen</li> <li>Kringloopbedrijf (werkplaats)</li> <li>Facilitair</li> <li>Beschut werk indicatie</li> </ul>	<p>intensief</p>
<b>DAGBESTEDING</b>	<b>Zorg</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dagbesteding</li> <li>Zinvolle activiteiten bieden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aantrekkelijke, zinvolle activiteiten</li> <li>Beperkte druk op produktiviteit</li> </ul> <p>Beschermde werkplek</p>	<p>Geen</p>	<p>Laag</p> <p><b>Soorten instroom:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- WW</li> <li>- WAO</li> <li>- WIA</li> <li>- WAJONG</li> <li>- Bijstand</li> <li>- ZW</li> <li>- WsW?</li> </ul>	<p>Kringloopbedrijf (sorteren, repareren, maken, etc)</p>	<p>Intensief</p>
<b>ONDERWIJS PARTICIPATIE</b>			<p>Stage overeenkomst</p>	<p>n.v.t.</p>		



TERUG NAAR MENU

# Fit voor werk

PRAKTIJKVOORBEELD

## TRAJECTEN BIJ CIRCULUS FIETSENWERKPLAATS

### BESCHRIJVING

Onder begeleiding van twee ervaren fietsmakers en een werkbegeleider werken dagelijks ruim twintig monteurs – met een afstand tot de arbeidsmarkt – in de fietsenwerkplaats van Cambio. De werkzaamheden variëren van demontagewerk, eenvoudige reparaties tot het compleet opbouwen van een fiets. Cambio beheert ook het Fietsdepot Deventer. In opdracht van de gemeente Deventer halen medewerkers van Cambio weesfietsen en fout gestalde fietsen op.

### DOEL

Aanleren werknemersvaardigheden (op tijd komen, samenwerking, communicatie, etc). Leren technische (vak)vaardigheden als basis voor opleiding techniek of fietsenmaker. Klantencontact. Tegelijkertijd bijdrage aan milieudoelstelling door reparatie, hergebruik onderdelen en materialen, voorkomen van afval en verspilling.

### WAARDECREATIE

Deze trajecten creëren waarde voor medewerker (welzijn en perspectief op werk), milieu (hergebruik), en financieel voordeel voor gemeente als deelnemer een baan vindt en uit de uitkering gaat.

[Meer over deze case](#)



*Theo Tuinenga (Circulus-Berkel):  
"Sleutelen zit me gewoon in de vingers. Dus toen ik bij de Fietsenwerkplaats terecht kwam, zat ik meteen op mijn plek. Hier leer ik wat het is om gewoon een baan te hebben. Ja, ik ben heel blij met deze kans!"*

[Beschrijving sporen >](#)

Cases per spoor:

Werkend leren

Reguliere baan voor doelgroep

Werk cluster voor doelgroep

Beschut werk

Dagbesteding

circulus

# Fit voor werk

PRAKTIJKVOORBEELD

## TRAJECTEN BIJ CIRCULUS FIETSENWERKPLAATS

<b>Hoofdcategorie</b>	Spoor 1: Activering/fit voor werk
<b>Strategie (deel A)</b>	Arbeidsontwikkeltrajecten passen in het strategische speerpunt "partner in sociaal domein" en zijn onderdeel van beleid en uitvoering binnen Circulus.
<b>Doelgroep (deel B)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (trede 2, 3)</li><li>• Aangemeld door gemeente cq werkbedrijf</li></ul>
<b>Type werk (deel B)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eenvoudig – complexe werkzaamheden</li><li>• Demontage, reparatie en opknappen van fietsen, polijsten onderdelen, van gebruikte onderdelen nieuwe fietsen maken.</li></ul>
<b>Beschrijving casus / voorbeeld</b>	Aanleren werknemersvaardigheden (op tijd komen, samenwerking, communicatie, etc). Leren technische (vak)vaardigheden als basis voor opleiding techniek of fietsenmaker. Klantencontact. Tegelijkertijd bijdrage aan milieudoelstelling door reparatie, hergebruik onderdelen en materialen, voorkomen van afval en verspilling.

Deze kort en concreet maken:  

- Doel

<ul style="list-style-type: none"><li>• Aantal mensen</li><li>• Samenwerkingspartners</li><li>• Rollen</li></ul>	16 Gemeenten, gemeentelijke werkbedrijven, UWV, (opdrachtgevers) hulpverleners Circulus doet werkbegeleiding en coaching. Coaching schakelt met hulpverlening indien nodig. Opdrachtgevers zorgen voor aanmelding/instroom kandidaten en na afronding traject vervolgplek/baan.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Wanneer gestart etc,</li><li>• Nog lopend /Wanneer beëindigd?</li><li>• Succesfactoren</li></ul>	n.b. Lopend, dit is een vast onderdeel van de organisatie. Kleinschalig en veilige plek, professioneel ingericht, deskundige werkbegeleiding (zowel mens als vak), coaching, maatwerk, aansluiting op vervolgplek.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Aandachtspunten</li></ul>	Instroom is wisselend, balans productie en leeromgeving

Waardecreatie	Deze trajecten creëren waarde voor medewerker (welzijn en perspectief op werk), milieu (hergebruik), en financieel voordeel voor gemeente als deelnemer een baan vindt en uit de uitkering gaat. Fietswerkplaats wordt onderdeel van CAC in Deventer Financiering: vergoeding van opdrachtgever (meestal gemeenten) en omzet.
---------------	--

Contactgegevens	<b>Henk Damen</b> Email: <a href="mailto:henk.damen@circulus.nl">henk.damen@circulus.nl</a> Website: <a href="http://www.circulus.nl">www.circulus.nl</a>
-----------------	---

[Beschrijving sporen >](#)

Cases per spoor:

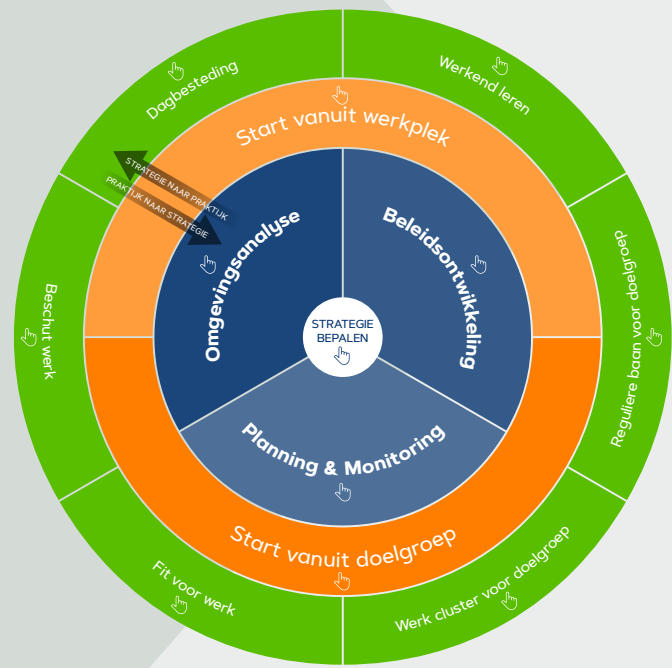
Werkend leren

Reguliere baan voor doelgroep

Werk cluster voor doelgroep

Beschut werk

Dagbesteding



[TERUG NAAR MENU](#)

# Werkend leren

PRAKTIJKVOORBEELD

## PRODUCTIE AFVALBAKKEN DOOR METALIS (IN OPDRACHT VAN GEMEENTE ROTTERDAM)

### BESCHRIJVING

Gemeente Rotterdam heeft de productie van afvalbakken aanbesteed. In deze aanbesteding is een social return verplichting opgelegd om de kansen op (duurzaam) werk van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten.

### DOEL

Metalis heeft deze aanbesteding gewonnen en voor de social return verplichting en heeft aangetoond mensen uit verschillende doelgroepen aan het werk te helpen. Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van mensen uit deze doelgroepen door scholing / opleiding aan te bieden.

### WAARDECREATIE

Met de productie van afvalbakken voor de Gemeente Rotterdam creëert Metalis meerwaarde voor medewerkers en maatschappij. Financiering is meegenomen in opdrachtverstrekking voor productie van afvalbakken

[Meer over deze case](#)



[Beschrijving sporen >](#)

Cases per spoor:

[Fit voor werk](#)

[Reguliere baan voor doelgroep](#)

[Werk cluster voor doelgroep](#)

[Beschut werk](#)

[Dagbesteding](#)

## Werkend leren

PRAKTIJKVOORBEELD

### PRODUCTIE AFVALBAKKEN DOOR METALIS (IN OPDRACHT VAN GEMEENTE ROTTERDAM)

<b>Hoofdcategorie</b>	Spoor 2: Werkend leren
<b>Strategie (deel A)</b>	Context sociale arbeidsparticipatie is geborgd bij Metalis in bedrijfsstrategie en wordt toegepast in opdracht van gemeente Rotterdam.
<b>Doelgroep (deel B)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mensen vanuit verschillende doelgroepen (WW, WSW, participatiewet) die scholing/opleiding hebben gekregen bij Metalis voor verschillende technische werksoorten in metaalbewerking.</li></ul>
<b>Type werk (deel B)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Productiewerk metaalbewerking voor productie afvalbakken</li></ul>
<b>Beschrijving casus / voorbeeld</b>	<p>Gemeente Rotterdam heeft de productie van afvalbakken aanbesteed. In deze aanbesteding is een social return verplichting opgelegd om de kansen op (duurzaam) werk van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten.</p> <p>Metalis heeft deze aanbesteding gewonnen en voor de social return verplichting en heeft aangetoond mensen uit verschillende doelgroepen aan werk te helpen. Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van mensen uit deze doelgroepen door scholing / opleiding aan te bieden.</p>

Deze kort en concreet maken:

- Doel

<ul style="list-style-type: none"><li>Aantal mensen</li><li>Samenwerkingspartners</li></ul>	30 Verschillende gemeentes, eigen netwerk, SW-bedrijf, Reïntegratiebedrijven, scholen (ook praktijkscholen)
<ul style="list-style-type: none"><li>Rollen</li><li>Wanneer gestart etc,</li><li>Nog lopend /Wanneer beëindigd?</li><li>Succesfactoren</li></ul>	Werken, doorontwikkeling Sinds 2020 Lopend Verankert in strategie van Metalis en aanbestedingsbeleid Gemeente Rotterdam, meervoudige waardecreatie (producten voor Rotterdam, opleiding en werk voor doelgroep)

Waardecreatie	Met productie van afvalbakken voor de Gemeente Rotterdam creëert Metalis op deze manier meerwaarde voor medewerkers en maatschappij. Financiering is meegenomen in opdrachtverstrekking voor productie van afvalbakken
---------------	---

Contactgegevens	<b>Geale Tadema</b> Email: <a href="mailto:g.tadema@metalis.nl">g.tadema@metalis.nl</a> Website: <a href="http://www.metalis.nl">www.metalis.nl</a>
-----------------	---

[Beschrijving sporen >](#)

Cases per spoor:

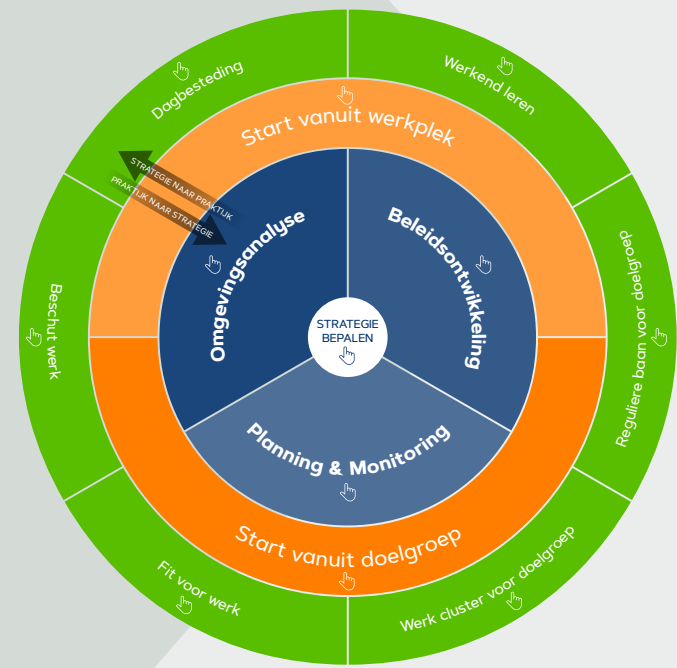
Fit voor werk

Reguliere baan voor doelgroep

Werk cluster voor doelgroep

Beschut werk

Dagbesteding



[TERUG NAAR MENU](#)

# Werk cluster voor doelgroep

PRAKTIJKVOORBEELD

## WERK CLUSTER VOOR DOELGROEP BIJ DAR

### BESCHRIJVING

Onder begeleiding van voormannen werken 60-70 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de groenploegen van Dar. Zij onderhouden plantsoenen, schoffelen, harken en planten. Dit doen ze in kleine groepjes in een vaste wijk.

Nog eens 8 mensen werken bij het nieuw opgezette sorteercentrum voor AEEA (elektr(on)isch afval), onder begeleiding van een werkleider. Zij demonteren apparaten en scheiden dat wat nog bruikbaar is.

### DOEL

Het bieden van een veilige werkplek voor mensen uit de participatiewet, waarmee tegelijkertijd het onderhoud van het groen geborgd is. Met dit traject voldoet Dar bovendien aan de SROI-verplichting die de organisatie zichzelf opgelegd heeft.

### WAARDECREATIE

Voor medewerker: welzijn, arbeidsritme, erbij horen.

Voor Dar: groen in regio wordt onderhouden/hergebruik grondstoffen AEEA

[Meer over deze case](#)



[Beschrijving sporen >](#)

Cases per spoor:

[Fit voor werk](#)

[Werkend leren](#)

[Reguliere baan voor doelgroep](#)

[Beschut werk](#)

[Dagbesteding](#)

## Werk cluster voor doelgroep

PRAKTIJKVOORBEELD

### WERK CLUSTER VOOR DOELGROEP BIJ DAR

<b>Hoofdcategorie</b>	Spoor 3: Werk cluster voor doelgroep
<b>Strategie (deel A)</b>	Sociaal is een belangrijke element in de bedrijfsvoering van Dar. Zij is onderdeel van Inclusief Ondernemen Nijmegen en voldoet aan een zelfopgelegde SROI-verplichting. Beschut werk bieden past dan ook naadloos in de strategie van Dar.
<b>Doelgroep (deel B)</b>	Gestart met mensen uit WSW-populatie + voormannen in dienst van Dar. Nu de toestroom naar WSW gesloten is, richt Dar zich op mensen die onder de Participatiewetgeving vallen. Hiermee vullen zij de bestaande ploegen aan wanneer nodig, bijvoorbeeld als mensen met een WSW-indicatie met pensioen gaan. Deze nieuwe aanwas bestaat veelal uit mensen met een indicatie die lang thuis hebben gezeten.
<b>Type werk (deel B)</b>	Groenonderhoud: plantsoendienst in kleine clubjes van zes man met voorman. In een vaste wijk schoffelen, harken, planten en onderhouden van het openbare groen. Sorteercentrum: Road2Work. Sorteren elektrische apparaten. Demonteren en alles wat nog bruikbaar is hergebruiken.
<b>Beschrijving casus / voorbeeld</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Aantal mensen</li></ul> Groenonderhoud: 60-70, +/- 12 voormannen. Sorteercentrum: 6-8 + werkleider

- Samenwerkingspartners
- Rollen
- Wanneer gestart etc,
- Nog lopend /Wanneer beëindigd?
- Succesfactoren

Groenvoorziening:

- Werkbedrijf Rijk van Nijmegen
- Sorteercentrum AEEA:
- Werkbedrijf Rijk van Nijmegen
- Road2Work Nederland

Werkbedrijf Rijk van Nijmegen zorgt voor mensen en begeleiding. Dar voor een werkplek en begeleiding.

Vanaf 2013

Lopend, deze plekken zijn een vast onderdeel van de bedrijfsvoering van Dar.

Vakkraft met begeleiding en toezicht

- Veilige plek met weinig druk en verandering
- Goede begeleiding: voormannen met juiste vakkennis krijgen een cursus om op de juiste manier om te kunnen gaan met de betreffende doelgroep.

Aandachtspunten

- Contract met werkbedrijf moet goed zijn en degelijk geëvalueerd worden (verlenging, voorwaarden, inrichting begeleiding).
- Hou er rekening mee dat dit geen doorsnee doelgroep is. Er is extra aandacht en geduld nodig, ook buiten het uitvoeren van het werk om (bijv. het omgaan met geld, het begrijpen van diverse termen etc).

Waardecreatie

Voor medewerker: welzijn, arbeidsritme, erbij horen.

Voor Dar: groen in regio wordt onderhouden/hergebruik grondstoffen AEEA

Contactgegevens

**Gera van Berlo**

Email: [gvanberlo@dar.nl](mailto:gvanberlo@dar.nl)

Tel: 06 -52 39 63 18

Website: [www.dar.nl](http://www.dar.nl)

[Beschrijving sporen >](#)

Cases per spoor:

Fit voor werk

Werkend leren

Reguliere baan voor doelgroep

Beschut werk

Dagbesteding





TERUG NAAR MENU

# Reguliere baan

PRAKTIJKVOORBEELD

## REGULIERE BAAN BIJ MEERLANDEN (ONDERDEEL MILIEUSTRATEN EN ONDERDEEL KRINGLOOPWINKEL)

### BESCHRIJVING

Medewerkers, veelal eerst bekend vanuit bijvoorbeeld een “fit voor werk” traject, blijken te passen binnen de organisatie. Met deze medewerkers is een dienstverband aangegaan. Door samen met de jobcoach en de arbeidsdeskundige het werk te onderzoeken blijkt of het werk passend is en welke instrumenten ingezet kunnen worden. In het geval van Meerlanden is er in beide gevallen sprake van jobcarving en een verminderde loonwaarde. In het ene geval resulteert dit in een loonkosten subsidie, in het andere geval in een loonkosten suppletie. In beide gevallen is het werk passend en wordt de medewerker betaald naar zijn prestatie. Ook is er voldoende begeleiding geregeld.

### DOEL

Ook op langere termijn een plaats bieden voor mensen uit de participatie doelgroep. Voor de één voor onbepaalde tijd, voor de ander voor bepaalde tijd om meer stabiliteit te geven en ervaring op te doen en zo met meer bagage de arbeidsmarkt te kunnen verkennen.

### WAARDECREATIE

De businesscase creëert waarde voor medewerker, maatschappij en gemeente (sociale arbeidsparticipatie - Meerlanden)

[Meer over deze case](#)



[Beschrijving sporen >](#)

Cases per spoor:

Fit voor werk

Werkend leren

Werk cluster voor doelgroep

Beschut werk

Dagbesteding

# Reguliere baan

PRAKTIJKVOORBEELD

## REGULIERE BAAN BIJ MEERLANDEN (ONDERDEEL MILIEUSTRATEN EN ONDERDEEL KRINGLOOPWINKEL)

<b>Hoofdcategorie</b>	Spoor 4: Reguliere baan (evt. Jobcarving) voor de doelgroep
<b>Strategie (deel A)</b>	Context sociale arbeidsparticipatie is geborgd middels verankering in strategie, beleid en begroting.
<b>Doelgroep (deel B)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mensen die structuur nodig hebben in hun leven om stabiel te blijven en/of zich verder te ontwikkelen.</li><li>• Langdurig buiten arbeidsproces (kan verschillende oorzaken hebben)</li><li>• Statushouders</li></ul>
<b>Type werk (deel B)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eenvoudig – complex werk; werk wat past bij de doelgroep, beperkt tot een specifieke taak (jobcarving) zoals aanspreekpunt zijn bij een milieustraat, of (eenvoudig) werk onder begeleiding zoals medewerker kringloop winkel</li></ul>

### Beschrijving casus / voorbeeld

Deze kort en concreet maken:

- Doel

Medewerkers, veelal eerst bekend vanuit bijvoorbeeld een “fit voor werk” traject blijken te passen binnen de organisatie. Met deze medewerkers is een dienstverband aangegaan.

Door samen met de jobcoach en de arbeidsdeskundige het werk te onderzoeken blijkt of het werk passend is en welke instrumenten ingezet kunnen worden. In het geval van Meerlanden is er in beide gevallen sprake van jobcarving en een verminderde loonwaarde. In het ene geval resulteert dit in een loonkosten subsidie, in het andere geval in een loonkosten suppletie. In beide gevallen is het werk passen en wordt de medewerker betaald naar zijn prestatie. Ook is er voldoende begeleiding geregeld.

Ook op langere termijn een plaats bieden voor mensen uit de participatie doelgroep. Voor de één voor onbepaalde tijd, voor de ander voor bepaalde tijd om meer stabiliteit te geven en ervaring op te doen en zo met meer bagage de arbeidsmarkt te kunnen verkennen.

• Aantal mensen	2
• Samenwerkingspartners	AM Match (sociale werkvoorziening), UWV
• Rollen	Werken, ervaring opdoen, ontwikkeling
• Wanneer gestart etc,	Sinds 2010
• Nog lopend /Wanneer beëindigd?	Lopend, geen einde
• Succesfactoren	Passend werk en omgeving en voldoende begeleiding. Maatwerk
• Aandachtspunten	Looninstrumenten moeten jaarlijks opnieuw bepaald worden, kennis van instrumenten en hoe toe te passen wel nodig.

Waardecreatie	De businesscase creëert waarde voor medewerker, maatschappij en gemeente (sociale arbeidsparticipatie - Meerlanden) Er is een vorm van financiering en de contractvorm is geborgd middels begroting.
---------------	---

Contactgegevens	<b>Petra Hensen</b> Email: <a href="mailto:phensen@meerlanden.nl">phensen@meerlanden.nl</a> Website: <a href="http://www.meerlanden.nl">www.meerlanden.nl</a>
-----------------	---

Cases per spoor:

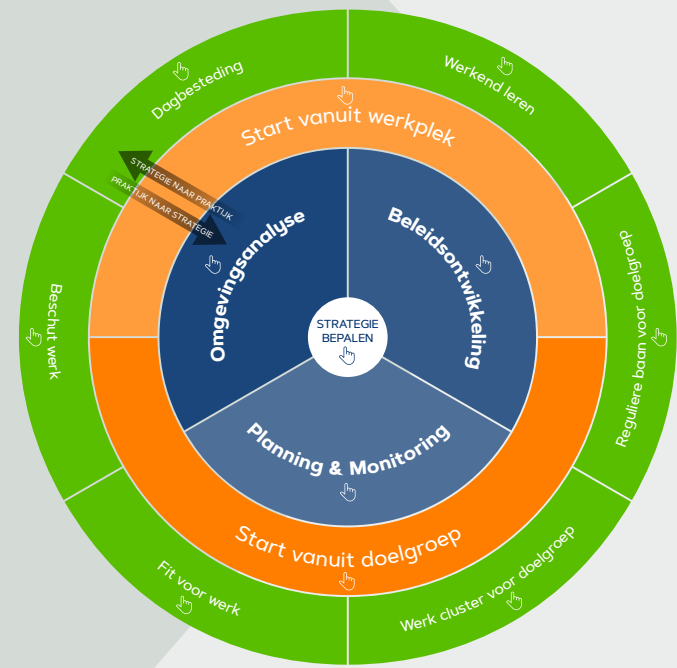
Fit voor werk

Werkend leren

Werk cluster voor doelgroep

Beschut werk

Dagbesteding



[TERUG NAAR MENU](#)

# Beschut werk

PRAKTIJKVOORBEELD

## BEHEER OPENBARE RUIMTE GEMEENTE ARNHEM I.S.M SCALABOR

### BESCHRIJVING

Gemeente Arnhem heeft al decennia een samenwerking met sociaal ontwikkelbedrijf Scalabor. In opdracht van de gemeente verzorgt Scalabor het onderhoud van de openbare ruimte. Zij bieden werk- en leerplekken voor herintreders. In een beschutte omgeving onderhouden zij parken en begraafplaatsen.

### DOEL

Mensen die een afstand ervaren tot de reguliere arbeidsmarkt een veilige en beschutte leer-/werkplek bieden waarin zij zinvol bijdragen aan de maatschappij en door kunnen groeien naar regulier werk.

[Meer over deze case](#)



## Beschut werk

PRAKTIJKVOORBEELD

### BEHEER OPENBARE RUIMTE I.S.M. SCALABOR

<b>Hoofdcategorie</b>	Spoor 5: Beschut Werk
<b>Strategie (deel A)</b>	Sociale arbeidsparticipatie is de spil van sociaal ontwikkelingsbedrijf Scalabor: zij staan voor het verbinden van talent en werk. Gemeente Arnhem is opdrachtverstrekker en 100% aandeelhouder van Scalabor. Met het uitbesteden van het beheer van de openbare ruimte creëert gemeente Arnhem kansen voor herintreders.
<b>Doelgroep (deel B)</b>	Herintreders in de breedste zin van het woord.
<b>Type werk (deel B)</b>	Laagdrempelig onderhoud parken en begraafplaatsen: prullenbakken legen, onkruid wieden, graffiti verwijderen etc.
<b>Doel</b>	Gemeente Arnhem heeft het groenonderhoud aanbesteed. In de aanbesteding is een Social return verplichting van 45% opgelegd. Sociaal ontwikkelingsbedrijf Scalabor voert dit uit in het traject 'werken en leren in het groen'. In dit traject leren mensen weer in het werkritme te komen, krijgen zij een veilige werkplek en leren zij in een jaar tijd het vak. Bevalt het werk van beide kanten (medewerker en organisatie), dan is er de optie tot doorstroom naar regulier werk.
<ul style="list-style-type: none"><li>Aantal mensen</li><li>Samenwerkingspartners</li><li>Rollen</li></ul>	30 Scalabor Scalabor werft en leidt op. Gemeente Arnhem subsidieert en werft kandidaten via de afdeling Werk en Inkomen.

<ul style="list-style-type: none"><li>Wanneer gestart etc,</li><li>Nog lopend /Wanneer beëindigd?</li><li>Succesfactoren</li></ul>	Decennia geleden Lopend. Sterke samenwerking tussen gemeente Arnhem en Scalabor: open communicatie en een realistische instelling. Goede werkbegeleiding en kans op doorstroom naar regulier werk.
<ul style="list-style-type: none"><li>Aandachtspunten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Maak een duidelijke afweging tussen kwaliteit, tijd en kosten. Hoe intensiever de begeleiding, hoe hoger de kosten en hoe meer tijd het kost.</li><li>Goede begeleiding is cruciaal. Kleine groepjes met professionele begeleiding. Inhoud, kwaliteit en herintreding moeten de kern zijn van het traject.</li><li>Ook bij hoveniers is er personeelskrapte. Steeds meer professionele hoveniers gaan met pensioen. Het is dus belangrijk een aantrekkelijke werkgever te zijn en blijven. Gemeente Arnhem doet dit onder meer door hele goede arbeidsvoorwaarden te bieden.</li></ul>

Waardecreatie	In deze samenwerking is er sprake van meervoudige waardecreatie: werk/opleiding en zingeving voor de doelgroep, een schone leefomgeving voor Arnhem en instromers voor Scalabor. Financiering: gemeente Arnhem subsidieert
---------------	---

Contactgegevens	<b>Jan Floor (gemeente Arnhem) &amp; Koen Beelen (Scalabor)</b> Email: <a href="mailto:Jan.floor@arnhem.nl">Jan.floor@arnhem.nl</a>
-----------------	--

[Beschrijving sporen >](#)

Cases per spoor:

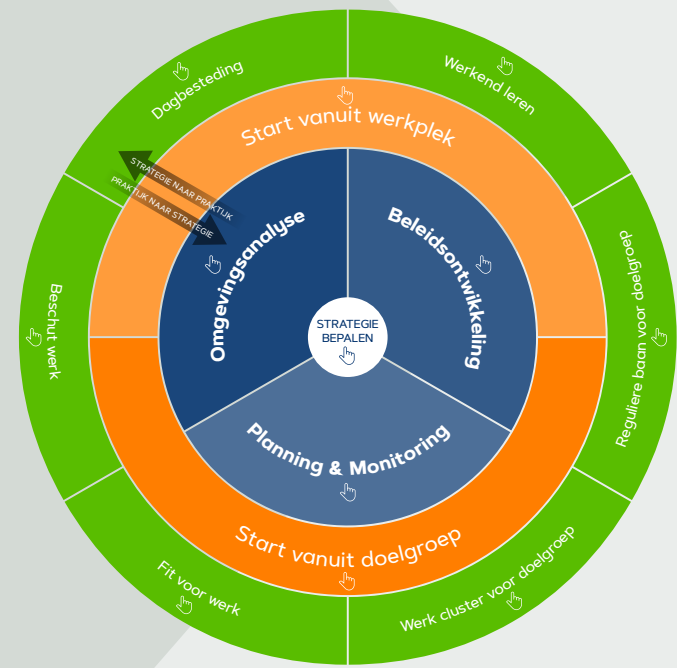
Werkend leren

Fit voor werk

Reguliere baan voor doelgroep

Werk cluster voor doelgroep

Dagbesteding



[TERUG NAAR MENU](#)

# Arbeidsmatige dagbesteding

PRAKTIJKVOORBEELD

## ARBEIDSMATIGE DAGBESTEDING BIJ KRINGLOOPCENTRUM STILEMA, ONDERDEEL VAN CIRCULUS

### BESCHRIJVING

Stilema is het kringloopbedrijf van Circulus. Stilema is een tweedehands warenhuis inclusief een werkplaats waar goederen worden gecontroleerd, schoongemaakt en eventueel gerepareerd. Ook verzorgt Stilema huis- en boedelopruiming. Bij Kringloopcentrum Stilema werken vaste krachten en vrijwilligers. Daarnaast biedt Stilema activering en (arbeidsmatige) dagbesteding aan.

### DOEL

Medewerkers die aangewezen zijn op arbeidsmatige dagbesteding zinvolle activiteiten bieden naar vermogen. Zij leveren hiermee een bijdrage aan materiaalhergebruik en recycling.

### WAARDECREATIE

Arbeidsmatige dagbesteding creëert waarde voor medewerker (welzijn), milieu (hergebruik), en voor het kringloopbedrijf.

[Meer over deze case](#)



**circulus**

[Beschrijving sporen >](#)

Cases per spoor:

[Werkend leren](#)

[Fit voor werk](#)

[Reguliere baan voor doelgroep](#)

[Werk cluster voor doelgroep](#)

[Beschut werk](#)

# Arbeidsmatige dagbesteding



## Arbeidsmatige dagbesteding

PRAKTIJKVOORBEELD

### ARBEIDSMATIGE DAGBESTEDING BIJ KRINGLOOPCENTRUM STILEMA, ONDERDEEL VAN CIRCULUS

<b>Hoofdcategorie</b>	Spoor 6 : arbeidsmatige dagbesteding
<b>Strategie (deel A)</b>	Arbeidsmatige dagbesteding past in het strategische speerpunt "partner in sociaal domein" en is onderdeel van beleid en uitvoering binnen het kringloopbedrijf Stilema.
<b>Doelgroep (deel B)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mensen die niet in staat zijn om betaald werk te verrichten maar wel kunnen meedoen in de organisatie.</li><li>• Vanuit WMO (Maatschappelijke ondersteuning) en WLZ (Langdurige Zorg)</li></ul>
<b>Type werk (deel B)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eenvoudig werk, routinematig</li><li>• Demontage apparaten, sorteren, scheiden en schoonmaken van materialen, kabels knippen, etc.</li><li>• Medewerkers melden zich aan samen met begeleider van de betreffende instelling.</li></ul>
<b>Beschrijving casus / voorbeeld</b>	Medewerkers die aangewezen zijn op arbeidsmatige dagbesteding zinnvolle activiteiten bieden naar vermogen. Zij leveren hiermee een bijdrage aan materiaalhergebruik en recycling.
Deze kort en concreet maken:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Doel</li></ul>	

<ul style="list-style-type: none"><li>• Aantal mensen</li><li>• Samenwerkingspartners</li><li>• Rollen</li></ul>	10 Zorginstellingen, gemeente Stilema begeleidt de medewerkers op de werkvloer en zorgt voor een beschermde werkplek. Zorginstellingen betalen vergoeding voor geleverde dagbesteding.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Wanneer gestart etc,</li><li>• Nog lopend /Wanneer beëindigd?</li></ul>	n.b. Lopend, deze dagbestedingsplekken zijn een vast onderdeel van de (kringloop)organisatie.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Succesfactoren</li></ul>	Goede werkbegeleiding, eigen (beschermde) werkplek, zinvol werk wat gevoel geeft belangrijk te zijn, maatwerk, ze horen erbij net als andere collega's
<ul style="list-style-type: none"><li>• Aandachtspunten</li></ul>	Goede (contract)afspraken met instellingen nodig
Waardecreatie	Arbeidsmatige dagbesteding creëert waarde voor medewerker (welzijn), milieu (hergebruik), en voor het kringloopbedrijf. Financiering: vergoeding van instellingen (en omzet kringloopcentrum).
Contactgegevens	<b>Eppo Gutteling</b> Email: <a href="mailto:eppo.gutteling@circulus.nl">eppo.gutteling@circulus.nl</a> Website: <a href="http://www.circulus.nl">www.circulus.nl</a>

[Beschrijving sporen >](#)

Cases per spoor:

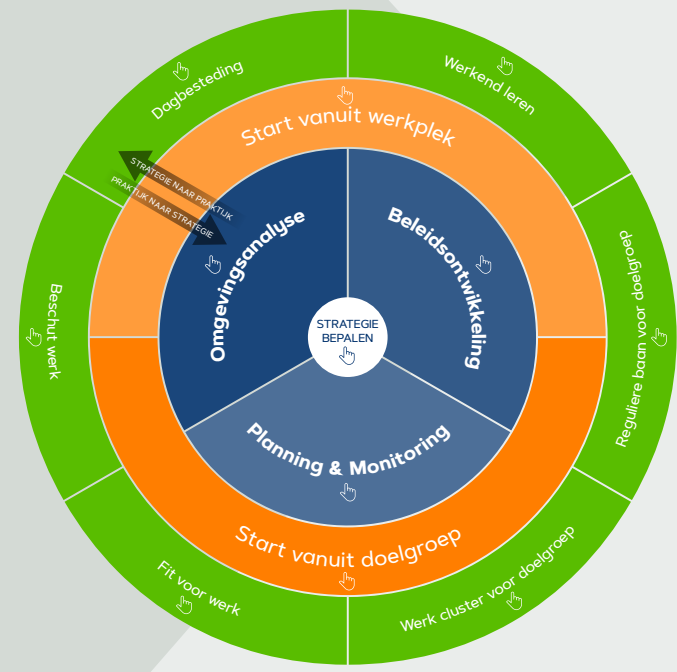
Werkend leren

Fit voor werk

Reguliere baan voor doelgroep

Werk cluster voor doelgroep

Beschut werk



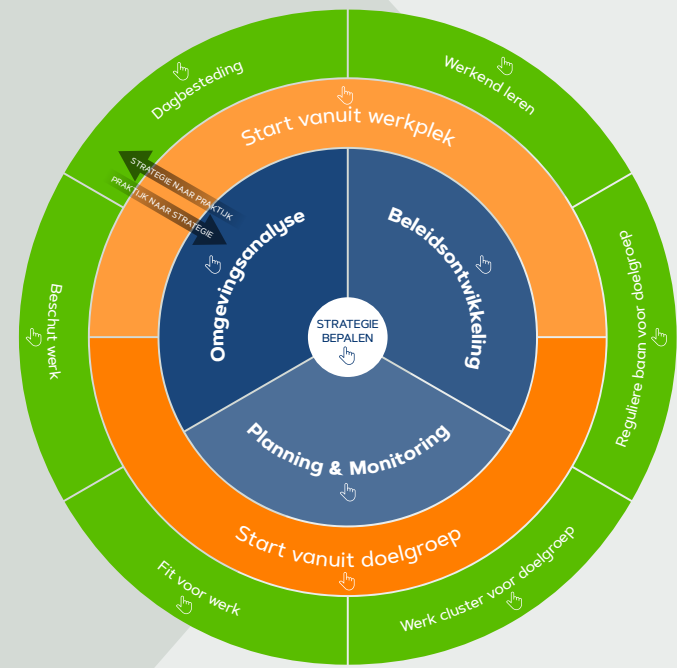
[TERUG NAAR MENU](#)

# Sociale partners

1	Fit voor werk	WSP (regionaal) (Gemeente)	Statushouders (Gemeente)	Sociale werkvoorziening	Reclasering	GGZ	UWV
2	Werkend leren	MBO scholen (instroom/ onderwijs)	Praktijk scholen (instroom)	Particulier onderwijs zoals SPA groep (onderwijs)	WSP (instroom)		
3	Werkcluster voor doelgroep	Sociale werkvoorziening	WSP	Reclasering			
4	Reguliere baan (met evt. subsidie/ jobcarving)	WSP	Sociale werkvoorziening	Praktijkscholen	Reguliere wervingskanalen	UWV	
5	Beschut werk	Gemeente	Sociale werkvoorziening	GGZ			
6	Dagbesteding	Gemeente	Sociale werkvoorziening				

## PARTNERS NODIG VOOR

- Instroom /werving, en begeleiding bij uitstroom naar vervolg (bv bij groep fit voor werk)
- Ondersteuning P-wet instrumenten (jobcoach, lks, opleiding, aanpassingen werkplek)
- Opleidingsinstuteren, taal/inburgering, etc
- Specialistische begeleiding/zorg (GGZ, schuldhulpverlening, etc)



[TERUG NAAR MENU](#)

# Hoe verder?

Met deze wegwijzer ondersteunt de NVRD haar leden bij het vergroten van de maatschappelijke impact door het versterken van de synergie tussen de uitvoering van beheertaken en sociale arbeidsparticipatie. De wegwijzer helpt de leden bij het maken van strategische keuzes passend bij hun eigen lokale situatie en omgeving. We bieden praktische informatie en voorbeelden voor het invullen van jouw traject.

De routeplanner is niet het einde maar de start van een traject. We blijven onze leden ondersteunen en delen kennis, ervaringen en succesvolle practices. Om dit nog makkelijker te maken, richten we een community op waarin dit thema centraal staat.

Daarnaast zal de NVRD op landelijk niveau strategische samenwerkingen aangaan met relevante stakeholders en verenigingen.

Op deze wijze zetten we zowel de branche als de individuele bedrijven lokaal en regionaal op de kaart als belangrijke speler en betrouwbare partner bij de uitdagingen op het gebied van sociale arbeidsparticipatie.

## Colofon

Deze routekaart sociale arbeidsparticipatie is een gezamenlijke inspanning van:

<b>Bas Peeters</b>	NVRD
<b>Maritta Haantjes</b>	Circulus
<b>Daan van den Elzen</b>	Gemeente Rotterdam
<b>Petra Hensen</b>	Meerlanden
<b>Diederik Notenboom</b>	Meerlanden (momenteel HVC)
<b>Wouter Jansen</b>	Animo groep

Contact: [post@nvr.nl](mailto:post@nvr.nl)