

De ontwikkeling van dagbesteding binnen Landzijde

Een onderzoek in opdracht van de Taskforce Multifunctionele Landbouw naar nieuwe kansen en mogelijkheden voor zorgboeren.



Purmerend, 6 juni 2010

Inhoud

1.Een aanbeveling/voorwoord	3
2. Landzijde	4
3. De opdracht	4
4. De visie op dagbesteding binnen Landzijde	5
5. Een onderzoek naar de vernieuwde Wet sociale werkvoorziening	6
6. Het delen en verspreiden van deze kennis	9
7. Het zoeken van samenwerkingsverbanden met een aantal WSW bedrijven	9
8. Het ontwikkelen van een opleidingstraject voor cliënten en zorgboeren	11
9. Het keurmerk Blik op werk	14
10. Nawoord	16

1. Een aanbeveling/voorwoord

Nederland kent een breed aanbod aan zorgboerderijen. Veel mensen die ondersteuning nodig hebben bij hun dagbesteding kunnen op allerlei manieren de zorgboerderij van hun keuze vinden. Dit is een belangrijk resultaat voor de sector.

Uit onderzoek is gebleken dat veel cliënten het heel goed doen op de zorgboerderij. Dit blijkt ook uit de evaluaties bij Landzijde. Veel cliënten ontwikkelen zich geweldig.

Empowerment en ervaringsdeskundigheid zijn hierbij kernbegrippen.

Het erkennen en herkennen van deze ervaringsdeskundigheid (het is echt aanwezig bij heel veel cliënten) is de basis voor vervolgstappen en blijkt in de praktijk bij Landzijde zeer goed te werken. Daarom wordt dit meer en meer onderdeel van onze (informele) methodiek en leidt aanwijsbaar tot positieve ontwikkeling bij cliënten. Volgens mij werken er in Nederland al veel zorgboerderijen op deze wijze zonder dat zij er overigens altijd bij stil staan. Lees tegen deze achtergrond dit stuk.

Dit betekent op enig moment dat de cliënt er aan toe is om een volgende stap te maken.

Het zou m.i. heel goed voor de sector zijn om deze mensen niet bij je te houden als cliënt (hulpboer vanuit de AWBZ financiering), maar met hen nieuwe wegen in te slaan. Tegelijkertijd zien wij een maatschappelijke ontwikkeling waarbij het recht op zorg en/of een uitkering meer en meer verschuift richting een recht op participatie en/of een recht op werk.

Naar mijn mening moeten wij als zorgboeren hier iets mee. Zeker wanneer zorgboeren willen meedoen in komende aanbestedingen van gemeenten.

Natuurlijk zal er altijd een groep cliënten zijn waar dagbesteding het maximaal haalbare of een langdurige 'station' is.

Voor cliënten waar wel vervolgstappen mogelijk zijn behoort het aanvragen van een SW status tot de mogelijkheden. Voor de cliënt en voor de zorgboer of voor samenwerking- verbanden van zorgboerderijen is dit best een ingewikkelde materie en zitten er risico's (dienstverbanden) aan. Daarom adviseert Landzijde de sector om dit als ketenpartij op te pakken. Dan kan de kernkwaliteit en expertise van de zogboer(in) behouden blijven, zijn er geen risico's m.b.t. arbeidsverhoudingen en ontstaat er mogelijk een nieuwe instroom van trajecten voor zorgboerderijen.

De sector groeit zo in omvang en in de breedte waardoor de sector een bredere en stevigere betekenis krijgt voor toekomstige partijen zoals bijvoorbeeld gemeenten en re-integratiebedrijven.

Een opdracht vanuit de Taskforce Multifunctionele Landbouw heeft het voor Landzijde mogelijk gemaakt om mogelijkheden in de WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) te onderzoeken en hierin een positie in te nemen.

Voor u ligt het resultaat van dit onderzoek. Ik hoop dat veel collega- zorgboeren hun voordeel kunnen doen met dit onderzoek.

Jaap Hoek Spaans
directeur Landzijde

2. Landzijde

Landzijde is in 2000 opgericht door de huidige bestuurder/directeur.

Het idee achter Landzijde is het samenbrengen van zorgboerderijen, zodat mensen die ondersteuning zoeken bij hun dagbesteding in Noord-Holland makkelijker een zorgboerderij kunnen vinden en er voor iedereen een plek op een zorgboerderij is in zijn of haar directe woonomgeving. Daarnaast draagt Landzijde bij tot sterk sociaal en economisch platteland, waarbij ook kleinschalige zorgboerderijen tot hun recht komen. Landzijde ondersteunt de mensen die gebruik maken van de zorgboerderijen en ontlast de zorgboerderijen van een hoop administratie. De samenwerking van inmiddels 100 zorgboerderijen, allen in Noord Holland, maakt Landzijde tot een volwaardige organisatie en een sterke partner met een duidelijke missie.



Sinds 2003 heeft Landzijde een AWBZ erkenning voor ondersteunende begeleiding en daarmee behoort Landzijde tot één van de AWBZ erkende zorginstellingen in Nederland.

Gemeenten maken in het kader van de WMO voor hun inwoners steeds vaker gebruik van Landzijde. Landzijde werkt als partner samen met de Dienst Werk en Inkomen Amsterdam. Voor deze organisatie worden trajecten in dagbesteding en sociale activering uitgevoerd. Veel Amsterdammers in achterstandsituaties maken op deze manier kennis met het platteland en het werken op de boerderij of in de tuinbouw.

3. De opdracht

In opdracht van de Taskforce Multifunctionele Landbouw voert Landzijde een onderzoek uit naar nieuwe wegen binnen de dagbesteding bij zorgboeren.

Op dit moment wordt er door veel zorgboeren gewerkt met cliënten die, in een vorm van dagbesteding, activiteiten en werkzaamheden verrichten in hun bedrijf.

Een aantal cliënten ontwikkelt zich zodanig dat de vraag zich voordoet of er vervolgstappen te maken zijn in de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers richting de arbeidsmarkt/ betaalde arbeid. Deze vraag komt zowel van de deelnemers als ook van de zorgboeren. Een verdere ontwikkeling van de visie is gewenst. In onderstaand document worden de ontwikkelingen binnen Landzijde geschetst. De volgende ontwikkelingen komen in dit document aan de orde.

- Het ontwikkelen van opleidingstrajecten bij de zorgboer
- Vormen van samenwerking met SW bedrijven
- Het verzamelen en verspreiden van kennis op het terrein van de vernieuwde WSW wetgeving

4. De visie op dagbesteding binnen Landzijde

Voor hierop in te gaan volgt er eerst een korte karakteristiek van de cliënten die een dagbestedingstraject volgen bij een zorgboeren die is aangesloten bij Landzijde.

4.1 De cliënten

De doelgroep die deelneemt aan het dagbestedingstraject is zeer divers. De volgende variabelen komen voor.

- *Leeftijd.* De leeftijd varieert tussen 20 en 60 jaar
- *Problematiek.* De problemen van onze cliënten variëren van verslavingen (drugs en alcohol) tot psychiatrische ziektebeelden (schizofrenie/manisch depressief)
- *Opleidingniveau.* Van mensen met een laag opleidingniveau tot mensen met een academische vorming.
- *Leefsituatie.* Van dakloos tot begeleid wonen.
- *Achtergrond.* Veel deelnemers hebben een grote taalachterstand.

Dit betekent dat er een groot verschil is in belastbaarheid van de deelnemers, zowel fysiek als psychisch. Voor de begeleiding van de cliënten betekent dit dat er geïnvesteerd wordt in opleidingen en dat nieuwe kennis en inzichten gedeeld kunnen worden met de aangesloten zorgboeren. Ook hier speelt Landzijde een belangrijke rol.

4.2 Doel van dagbesteding

In eerste instantie is dagbesteding gericht op de ontwikkeling van sociale activering van mensen, m.a.w. aanwezig zijn en plezier beleven aan het aanwezig zijn en vooral genieten van het aanwezig zijn. In het vervolgtraject komt de maatschappelijke activering meer aan bod. Je zou kunnen zeggen dat het de ontwikkeling is van koffiedrinken naar koffiezetten.

Mensen weer in contact brengen met de dagelijkse werkelijkheid en de daar heersende cultuur is een proces dat tijd kost en zorgvuldig moet gebeuren. Vele zorgboeren bij Landzijde hebben hier grote expertise in gekregen en vaak ook eigen methodieken ontwikkeld voor deze cliënten.

Daarnaast ontwikkelt de dagbesteding zich de laatste jaren echter steeds meer als een activiteit die voorbereid op terugkeer naar de arbeidsmarkt. Met als belangrijkste pijlers: het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, beroepsgerichte competenties en het geven van structuur, zelfstandigheid en zelfvertrouwen aan de cliënten.

4.3 De visie van Landzijde

Binnen Landzijde is er een grote diversiteit aan land – en tuinbouwbedrijven aangesloten die aan diverse doelgroepen vormen van dagbesteding aanbieden. Landzijde vervult hierbij diverse rollen.

- **Makelaar:** Landzijde brengt de zorgvrager bij de zorgaanbieder.
- **Procesbegeleider:** Landzijde begeleidt cliënten en zorgboeren bij het vinden van de goede match, zowel tussen boer en cliënt, als ook bij het vinden van de juiste locatie en soort activiteit.
- **Productvernieuwer** Landzijde volgt de maatschappelijke ontwikkelingen en speelt hierop in door nieuwe initiatieven en producten te ontwikkelen die aansluiten bij de vraag van de samenleving.

De visie van Landzijde in relatie tot haar opdracht is om deze drie functies met elkaar te verenigen om zo een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de dagbesteding, zoals hierboven

beschreven is (van sociale activering via maatschappelijke activering tot voorbereiding op de arbeidsmarkt.

In het kader van de opdracht van de Taskforce Multifunctionele Landbouw heeft Landzijde de volgende pilots ontwikkeld.

- Een onderzoek naar van de vernieuwde Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de mogelijkheden die deze wet biedt voor cliënten en zorgboeren.
- Het delen en verspreiden van deze kennis tijdens een drietal landelijke workshops
- Het zoeken van samenwerkingsverbanden met een aantal SW bedrijven. De pilot die met Pantar Amsterdam is gestart zal hier nader worden uitgewerkt.
- Het ontwikkelen van een opleidingstraject voor cliënten en zorgboeren in samenwerking met het Wellant College en het Clusius College. Beiden zijn AOC's.

5. Een onderzoek naar van de vernieuwde Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de mogelijkheden die deze wet biedt voor cliënten en zorgboeren

Aan de hand van een aantal concrete vragen is onderzocht wat deze wet concreet kan opleveren voor zorgboeren.

5.1 Wie komt ervoor een Wsw - indicatie in aanmerking en hoe verloopt de procedure?

Om voor een Wsw – indicatie in aanmerking te komen dient de cliënt een vaste procedure te volgen, waarin het UWV Werkbedrijf een belangrijke rol speelt. De procedure verloopt kort samengevat als volgt

- Speciale indicatieteams van UWV Werkbedrijf zijn verantwoordelijk voor de SW indicatie. 27 vestigingen van het Werkbedrijf hebben een dergelijk een Wsw- indicatieteam.
- Na een aanmeldingsgesprek met een adviseur van het Werkbedrijf volgt een aanvraag voor de indicatie door de zorgcliënt. Vervolgens wordt onderzocht of de aanvrager in aanmerking komt voor de Wsw.
- Op grond van medische, psychologische of arbeidskundige gegevens wordt de zwaarte van de beperking vastgesteld. Ook wordt bekeken of er aanpassingen nodig zijn, bijvoorbeeld aanpassingen van de werkplek of van werktijden, en welke begeleiding er nodig is.
- De voorwaarden waaraan een Wsw – geïndiceerde moet voldoen zijn:
 1. zelfstandig genoeg kunnen functioneren en niet meer dan 15% van de werktijd begeleiding nodig hebben;
 2. meer dan één functie kunnen vervullen;
 3. minimaal één uur aaneengesloten kunnen werken;
 4. ten minste 15% van de gemiddelde werkprestatie kunnen leveren.

5.2 Wat houdt de nieuwe Wsw in?

Vanaf 1 januari 2008 geldt de nieuwe Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Deze wet zorgt ervoor dat meer mensen met een Wsw- indicatie terecht komen op een plek die bij hen past. De Wsw maakt het mogelijk dat mensen die begeleid willen werken, dat ook daadwerkelijk kunnen doen in een reële arbeidsomgeving. Per jaar is een budget van 2,3 miljard euro beschikbaar voor 90.000 voltijds Wsw-

plaatsen. Gemiddeld is dat 25.000 euro per plaats. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de wet.

5.3 Waarom moderniseren van de Wsw?

Tot 2008 vond slechts een klein aantal Wsw'ers een begeleide werkplek bij een reguliere werkgever, terwijl volgens waarneming van o.a. het UWV Werkbedrijf een veel groter aantal Wsw'ers hiertoe in staat is. Vaak bepaalt het aanbod van vacatures in het Sw- bedrijf waar iemand aan het werk gaat. Dit in tegenstelling tot de capaciteiten van de Wsw'er zelf.

Dankzij de wetswijziging kunnen gemeenten nu meer sturen op de beleidsdoelen van de Wsw. Ook kunnen Wsw- geïndiceerden zelf invloed uitoefenen op het gemeentelijke Wsw- beleid. Bovendien hebben zij meer keuzevrijheid als zij bij een reguliere werkgever aan de slag willen.

5.4 Wat zijn de belangrijkste veranderingen?

1. Voor gemeenten

Vanaf 2008 krijgt iedere gemeente zelf een deel van het landelijke Wsw- budget ter beschikking. Zij krijgen zo meer verantwoordelijkheid over de uitvoering van de Wsw. De verdeling van het totale budget gebeurt op basis van het aantal inwoners per gemeente met een Wsw- indicatie. De gemeente krijgt een budget voor het realiseren van een bepaald aantal arbeidsplaatsen. Per arbeidsplaats krijgt een gemeente 25.000 euro. Zijn er onvoldoende werkplekken gerealiseerd, dan moet de gemeente het geld voor die plekken weer terugbetalen. Tevens moeten gemeenten hun wachtlijstbeheer inzichtelijk maken voor hun Wsw' ers.

2. Voor werknemers

Mensen met een Wsw- indicatie, die begeleid willen werken, kunnen kiezen voor een persoonsgebonden budget (PGB). Dat geldt voor drie categorieën

- zij die al aan de slag zijn in een sw-bedrijf,
- zij die reeds door het sw-bedrijf zijn gedetacheerd
- zij die op de wachtlijst staan en aan de beurt zijn voor plaatsing.

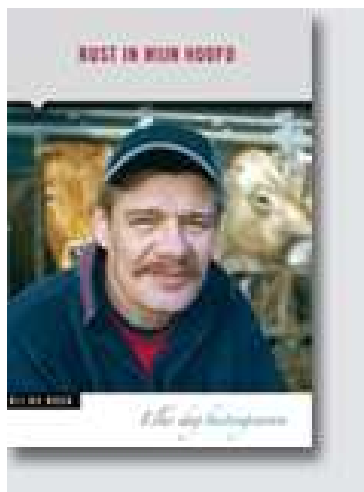
3. Voor werkgevers

Een werkgever, die een werknemer met een Wsw- indicatie in dienst neemt, kan daarvoor een Loonkostensubsidie (Lks) krijgen. Ook kan de Wsw- subsidie worden gebruikt voor aanpassingen en begeleiding op de werkplek. De no- riskpolis voor werkgevers geldt permanent. Zo lopen zij geen financieel risico als de werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt.

5.5 Wat is het PGB?

Met het PGB kunnen Wsw'ers zelf een begeleide werkplek regelen. Dit kunnen ze doen door zelf een reguliere werkgever voor te stellen bij de gemeente, of door de gemeente te vragen of zij een zelf gekozen begeleidingsorganisatie kunnen laten zoeken naar een werkplek bij een reguliere werkgever. Als de begeleide werkplek, de begeleiding op de werkvloer en de daarmee gemoeide kosten voldoen aan de voorwaarden van de wet en de gemeentelijke verordening moet de gemeente de begeleide werkplek bekostigen en kan de Wsw'er aan de slag bij de reguliere werkgever.

Het PGB is dus **geen** rugzakje met geld dat de Wsw'er zelf in handen krijgt, maar een budget dat de Wsw'er volgt. Het PGB wordt daarom ook wel **persoonsvolgend budget** genoemd.



5.6 Wat regelt een gemeente nader in een verordening PGB?

De gemeenteraad stelt bij verordening nadere regels over de manier waarop de gemeente vorm geeft aan het persoonsgebonden budget. Die regels moeten in ieder geval betrekking hebben op:

- de wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld;
- de hoogte van de voor het college rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis;
- de voorwaarden waaronder het college aan de werkgever een vergoeding verstrekt voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht;
- de voorwaarden waaronder het college een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw- geïndiceerde zelf is aangewezen.

5.7 Wat doet de rijksoverheid extra om werkgevers te interesseren voor werknemers met een Wsw-indicatie?

De mate waarin begeleid werkenplaatsen worden gerealiseerd, hangt mede af van de bereidheid van werkgevers om dergelijk plaatsen met behulp van de Wsw- subsidie te realiseren.

Een belemmering voor werkgevers bij het in dienst nemen van Wsw'ers blijkt in de praktijk niet primair te liggen in de hoogte van de Wsw- loonkostensubsidie die beschikbaar kan worden gesteld, maar vooral in het feit dat werkgevers nog teveel financiële risico's ervaren bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken een Wsw- geïndiceerde in dienst te nemen, is daarom voorzien in een permanente no- riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast krijgt de werkgever de loonkostensubsidie doorbetaald op het moment dat een werknemer op een begeleide werkplek zijn indicatie verliest. Een werkgever loopt daardoor niet het risico dat hij een Wsw- geïndiceerde met een loonkostensubsidie in dienst neemt waarna vervolgens - na herindicatie- de loonkostensubsidie volledig wordt ingetrokken.

5.8 Samenvatting

1. Iedereen met een WSW indicatie en ingeschreven in zijn/haar woonplaats kan een PGB aanvragen (begeleid werken en niet begeleid werken) bij deze gemeente.
2. De gemeente stelt een gemeentelijke verordening op voor het PGB.
3. Het PGB bestaat uit de volgende elementen: Loonkostensubsidie (LKS), begeleiding op de werkplek/jobcoaching en (eventuele) aanpassing van de werkplek.
4. Het totale budget varieert van € 25.000 tot € 31.000 per jaar per deelnemer.
5. De werknemer dient minimaal 6 maanden in dienst te worden genomen.
6. De arbeidsovereenkomst mag drie keer worden verlengd met een maximum tot drie jaar.

6. Het delen en verspreiden van deze kennis tijdens een drietal landelijke workshops

Op 11 en 25 maart heeft Landzijde twee goed bezochte workshops (ongeveer 40 deelnemers per workshop) gegeven in Wageningen. Een groot deel van de deelnemers aan deze workshops was zorgboer. De hierboven geschreven tekst is als onderdeel van deze workshop uitgereikt aan de deelnemers.

Op 25 mei is er eveneens door Landzijde een gelijksoortige workshop gehouden tijdens de Dag van de Zorglandbouw. Ook hier waren meer dan 40 deelnemers aanwezig.

Verder biedt Landzijde zorgboeren of zorgboerenorganisaties aan informatie te verstrekken en vragen te beantwoorden over dit onderwerp.

7. Het zoeken van samenwerkingsverbanden met een aantal WSW bedrijven. De pilot die met Pantar Amsterdam is gestart zal hier nader worden uitgewerkt.

Landzijde is in gesprek met een aantal WSW bedrijven in het verzorgingsgebied van Landzijde. Met Pantar Amsterdam is een pilot gestart om tot een nauwe samenwerking te komen. Hiervoor is een samenwerkingsovereenkomst gesloten De Kwekerij Osdorp. Dit is een project van Landzijde In onderstaande document wordt deze samenwerking verder uitgewerkt.

Samenwerking Pantar Amsterdam/ De Kwekerij Osdorp

Inleiding

De Kwekerij heeft nu een jaar ervaring met cliënten die door DWI (Dienst Werk en Inkomen) Amsterdam worden aangemeld. Wekelijks krijgen wij deelnemers van DWI aangeboden voor onze trajecten. Kenmerkend voor deze deelnemers is dat zij een vorm van dagbesteding zoeken. Onder hen bevinden zich een aantal deelnemers die op termijn voor een SW indicatie in aanmerking komen. Met Pantar onderzoeken wij de mogelijkheid om deze mensen voor De Kwekerij te behouden, omdat wij vrezen dat de overstap naar Pantar voor hen te groot is.

Werkplek

De kwekerij is een bedrijf waar groenten worden gekweekt. Het bedrijf beslaat ongeveer 4 hectaren en bestaat uit een aantal kassen, twee schuren en een tuin waar vruchtbomen gaan groeien.

De werkzaamheden die wij kunnen aanbieden zijn.

- Werkzaamheden in de kas variërend van planten tot oogsten
- Het verwerken van de groenten: snijden, wassen, wegen en verpakken.
- Het onderhouden van de boomgaard en de omgeving van het bedrijf: snoeien, grasmaaien, onkruid wieden etc.
- Het verzorgen van de catering: het dagelijks maken van maaltijden voor de deelnemers en het bereiden van producten als sauzen, soepen en andere producten die voor consumenten interessant kunnen zijn.
- Het facilitair gedeelte: schoonhouden van diverse ruimtes, magazijnbeheer, klein onderhoud.
- Chauffeurswerk, variërend van het halen en brengen van (individuele) cliënten en bezoekers tot het wegbrengen van bestellingen.

Dagbesteding

De deelnemers aan ons traject volgen een traject dagbesteding. Kenmerk van een dergelijk traject is

- Groot verschil in belastbaarheid van de deelnemers, zowel fysiek als psychisch.
- Dagelijkse instroom
- Variërend aantal werkdagen per week
- Variabele uitstroom, variërend van 1 week tot een jaar

Doel van dagbesteding

In eerste instantie is dagbesteding bij ons gericht op een vorm van maatschappelijke activering in een bedrijfsmatige setting. Mensen weer in contact brengen met de werkvloer en met de daar heersende cultuur. Daarnaast zien wij dagbesteding als een voorbereiding op terugkeer naar de arbeidsmarkt. Met als belangrijkste pijlers: het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, beroepsgerichte competenties en het geven van structuur, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid aan de deelnemer.

Het trajectmodel

Ons trajectmodel bestaat uit drie stappen.

1. Instroomfase: hierin wordt een profielschets van de deelnemer gemaakt
2. Doorstroomfase: hierin wordt gewerkt aan de competenties van de deelnemer
3. Uitstroomfase: in deze fase wordt het uitstroomprofiel bepaald van de deelnemer, waarbij er drie uitstroommogelijkheden zijn: richting sociale werkvoorziening, richting de reguliere arbeidsmarkt, richting vrijwilligerswerk/zorgtrajecten/maatschappelijke activering(sporten, zwemmen, creatief werk etc.

De samenwerking met Pantar Amsterdam

1. Er zijn 5 cliënten geselecteerd waarmee een SW indicatie zal worden aangevraagd. Deze deelnemers hebben een uitgebreide voorlichting gekregen over de aanvraagprocedure voor de SW indicatie. Inmiddels zijn voor een aantal van hen de aanvraag ingediend.
2. Als deze mensen zijn geïndiceerd voor een indicatie zullen zij in dienst komen bij Pantar Amsterdam. De begeleiding van de deelnemers zal plaatsvinden op De Kwekerij Osdorp. Pantar zal hiervoor begeleidingskosten betalen aan De Kwekerij. Hiervoor verzorgt De Kwekerij een AKA opleiding niveau 1 tot assistent-medewerker kwekerij. De opleiding is breed opgezet en biedt deelnemers de mogelijkheid om in diverse vakrichtingen door te stromen. Daarnaast

neemt De Kwekerij de rol van werkgever op zich (ziek en betermeldingen, begeleiding op de werkvloer, ontwikkeling van de werknemersvaardigheden.

3. Omgekeerd wil Pantar een aantal werkplekken inkopen op de Kwekerij voor werknemers die niet goed functioneren op hun huidige werkplek binnen Pantar. Te denken valt aan werknemers die moeite hebben met de bedrijfscultuur, conflicten hebben met hun leidinggevende, motivatieproblemen hebben of moeite hebben met de grootte van de organisatie.
4. Daarnaast wil Pantar voor langdurig zieke werknemers een locatie hebben waar zij weer langzaam kunnen wennen aan arbeidsritme en tempo.
5. Tenslotte wil Pantar de Kwekerij ook gebruiken voor werknemers die in aanmerking komen voor begeleid werken. De Kwekerij kan hier als tussenstap fungeren richting de arbeidsmarkt.

Het samenwerkingsmodel

- Pantar neemt de deelnemers in dienst en plaatst ze om niet bij de Kwekerij.
- Pantar betaalt aan De kwekerij begeleidingskosten waarvoor De kwekerij begeleiding op de werkvloer geeft, opleiding verzorgt en de cliënt verder ontwikkelt.
- Voor de werknemers van Pantar die onder 3 , 4 en 5 van de Pilot vallen, fungeert de Kwekerij als werkcoach/begeleider om de werknemers een stapje verder te brengen.

8. Het ontwikkelen van een opleidingstraject voor cliënten en zorgboeren in samenwerking met het Welland College en het Clusius College. Beiden zijn AOC's.

In september 2010 start Landzijde op drie locaties een opleiding op MBO 1 niveau. De deelnemers aan de opleiding worden aangemeld als leerling van het betreffende AOC. Landzijde betaalt de leerling-bijdrage.

De opleiding wordt op locatie gegeven door een bevoegd docent van het AOC. De praktijklessen worden op de locatie door de zorgboer verzorgd. De opleiding duurt 1 schooljaar. Landzijde heeft in overleg met het AOC gekozen voor een AKA opleiding. Deze opleiding moet gezien worden als belangrijke stap en voorwaarde om erkenning als SW partner te verkrijgen. Mensen opleiden is in de SW een hoger doel dan in de AWBZ. De opleiding heeft de volgende kenmerken:

Kenmerk 1: de AKA-opleiding richt zich op het opleiden voor uitstroom naar de arbeidsmarkt

Toelichting: De AKA-opleiding is een beroepsopleiding op niveau 1. De opleiding is hiermee geplaatst in het geheel van de beroepsopleidingen in de beroepskolom. Hierdoor zijn ook de wettelijke doorstroommogelijkheden aangegeven. In principe geldt voor de AKA-opleiding dat het behalen van het diploma AKA 'recht geeft' op doorstroom naar een verwante niveau 2 opleiding.

Kenmerk 2: de AKA-opleiding kent een vraaggestuurde opzet

Toelichting: De AKA-opleiding is bedoeld voor deelnemers, die een minder succesvol schoolcarrière achter de rug hebben. Deze deelnemers zijn moeilijker te motiveren voor schoolse activiteiten. Door het leren van eigen keuzes maken, krijgt de deelnemer de kans om die dingen aan te pakken die hem motiveren. Waar sprake is van eigen gekozen leerwerkzaamheden spreken we van prestaties, daar waar de opleiding bepaalde leerwerkzaamheden voorschrijft, spreken we van opdrachten.

Kenmerk 3: de AkA-opleiding is een praktijkopleiding, waarbij alleen noodzakelijke theorie aandacht krijgt

Toelichting: De kern van de AkA-opleiding is opleiden tot het kunnen uitvoeren van eenvoudige werkzaamheden onder directe aansturing. De opleiding richt zich naast vakmanschap op de juiste instelling en houding van de deelnemer. De technische vaardigheden en kennis zijn daarbij van minder belang. Met praktijkopleiding wordt hier dan ook bedoeld: aan de slag gaan als assistent in de gekozen sector/uitstroomrichting.

Kenmerk 4: de AkA-opleiding ondersteunt het maken van de beroepskeuze

Toelichting: Het is vaak nodig om voorafgaand aan een beroepsgericht programma, eerst aandacht te besteden aan de keuze voor een beroep of sector. De AkA wordt daarom wel een brede opleiding genoemd. Je kunt instromen zonder een vaststaande keuze voor een bepaalde uitstroomrichting. De opleiding biedt de mogelijkheid om te oriënteren op de verschillende mogelijkheden. Later in het traject wordt dan de keuze gemaakt voor het volgen van een specifiek traject in een bepaalde sector en uitstroomdifferentiatie. Dit traject zal per deelnemer verschillen in duur.

Kenmerk 5: Het AKA-instrument als begeleiding- en beoordelingsportfolio:

Toelichting: De deelnemer werkt aan opdrachten op de werkplek; een afdruk van de opdracht kan in het portfolio worden opgenomen. Iedere opdracht wordt beoordeeld door de deelnemer zelf (reflectie) en door de docent. Na overleg stelt de docent de beoordeling vast. Opdrachten op de werkplek worden ook beoordeeld door de praktijkbegeleider. Ook hier stelt uiteindelijk de docent de beoordeling vast. Alle beoordelingen worden vastgelegd in het instrument Eigenwaarde. Afdrukken van deze beoordelingen komen in het portfolio. Bovendien wordt gewerkt aan een taalportfolio gericht op het Europese raamwerk.

Kenmerk 6: Valide kwalificeren zonder examineren:

Toelichting: Opdrachten op de werkvloer nemen geleidelijk toe in complexiteit; bij een zelfde opdracht worden gaandeweg meerdere competenties beoordeeld. De opdrachten classificeren we in A, B en C opdrachten. Bij een A opdracht wordt een gering aantal competenties beoordeeld en bij de C opdracht alle relevante.

De eindbeoordeling voor iedere competentie wordt gebaseerd op 8 C opdrachten, waarin de competentie minimaal 6 keer beoordeeld is.

Het beoordelen in welke fase de deelnemer zit gebeurt afgaande op het beschreven eindniveau (AKA-proof) in combinatie met een viertal steekwoorden: checkers.

Deze checkers zijn:

- Mate van zelfstandigheid
- Mate van zelfreflectie
- Mate van initiatief
- Mate van aanpassingsvermogen

Deze checkers worden ook gebruikt om inzicht te krijgen in de mogelijkheden van deelnemers om door te stromen naar een niveau 2 opleiding.

Bijlage: folder voor de deelnemers die gaan starten met de AKA opleiding

Werken aan je toekomst

Het behalen van het AKA diploma

Inleiding

De Kwekerij is een stadslandbouwbedrijf. Wij kweken groente op een duurzame wijze en verkopen onze producten aan restaurants en supermarkten. Ook zijn we een dagbestedingcentrum voor mensen die bezig willen zijn.

Wat willen wij?

Wij willen onze deelnemer weer leren functioneren in een *werkomgeving*, waarbij het er vooral omgaat dat de je leert om een goede werknemer te zijn. Daarnaast besteden we aandacht aan beroepsgerichte vaardigheden.

Praktijkleren

Alles wat we doen gedurende de tijd dat je bij ons bent, is praktijkleren. Geen boeken of lessen, maar gewoon doen. In de praktijk bezig zijn en al doende wat opsteken. Het gaat er vooral om dat je laat zien dat je wilt en dat je er voor openstaat om iets te leren. Maar het belangrijkste is dat je geniet van je werk en er plezier in hebt!

Waar besteden we aandacht aan?

1. Ben ik een goede werknemer?

Kan ik.....

- Omgaan met anderen
- Samenwerken met anderen
- Zelfstandig werken
- Verantwoordelijkheid dragen
- Betrouwbaar zijn

2. Kan ik een aantal praktijk zaken leren

- Groente snijden
- Groente schoonmaken
- Groente planten
- Groente oogsten
- Een maaltijd voorbereiden en maken

3. Weet ik hoe ik mij op de werkvloer moet gedragen?

- Hoe ga ik om met veiligheid op het werk
- Welke hygiënemaatregelen moet ik nemen op mijn werk
- Wat moet ik doen in geval van een ongeval op de werkvloer?

Al deze vragen komen de komende maanden aan bod. Als je een positieve ontwikkeling doormaakt en je kunt dat ook in de praktijk laten zien, sluiten we het af met een officieel erkend certificaat voor **Arbeidsmarkt gekwalificeerd Assistent**. Dit AKA certificaat biedt mogelijkheden om weer een stapje verder te komen op de maatschappelijke ladder.

Tot slot

De deelnemers gaan een traject volgen waar veel te leren valt. Het belangrijkste is vooral plezier te krijgen/houden in je werk. Het is werkend leren.

9. Het keurmerk Blik op Werk

Als laatste ontwikkeling binnen Landzijde noemen wij nog onze aanvraag om in aanmerking te komen voor het Keurmerk Blik op werk. Wij zien dit als een belangrijke ontwikkeling in de verdere professionalisering van onze organisatie. Het keurmerk biedt voor cliënten, zorgboeren en opdrachtgevers een houvast om kwaliteit te borgen en verdere innovatie binnen de branche te bevorderen. Landzijde wil voor alle deelnemende partijen een sterke en betrouwbare partner zijn in de verdere ontwikkeling van dagbesteding.

De volgende partijen zijn betrokken bij dit keurmerk

1. Vragers, aanbieders en werknemers/cliënten op de markt voor arbo-, interventie-, en re-integratiediensten werken met elkaar samen in de Stichting Blik op Werk. De stichting beoogt de transparantie op deze markten te verhogen en de kwaliteit van de geboden dienstverlening te vergroten.
2. Deelnemers aan Blik op Werk zijn werkgevers- en werknemersorganisaties, VNG, LCR, UWV, Boaborea en de MBO Raad. De voorzitter van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI), is onafhankelijk.
3. Doelgroepen van Blik op Werk zijn vragers, aanbieders en werknemers/cliënten. Blik op Werk beheert en ontwikkelt instrumenten om deze groepen inzicht te geven in werking, kwaliteit en resultaten van de dienstverlening op de markt voor arbo-, interventie- en re-integratie. .

Doel van het keurmerk is

1. Een daadwerkelijke basisgarantie bieden voor de kwaliteit van de dienstverlening.
2. Een essentieel selectie/gunningcriterium te zijn voor de opdrachtgevers en werknemers/cliënten bij de keuze voor een dienstverlener. Dit geldt bijvoorbeeld voor werkgevers, werknemers, cliënten, gemeenten, UWV, verzekeraars, brancheorganisaties, casemanagers en HRM manager.
3. Waarborgen dat een groot deel van de dienstverleners op de markt voor arbo, interventie, loopbaan en re-integratie het keurmerk als zodanig erkent en in staat is aan de eisen van het keurmerk te voldoen.

De uitgangspunten van het keurmerk zijn

1. De cliënt/werknemer staat centraal.
Het keurmerk is zodanig ingericht dat het perspectief van de werknemer/cliënt een integraal onderdeel uit maakt van de gehele meetsystematiek. Naast het vaststellen van de tevredenheid onder werknemers/cliënten en opdrachtgevers wordt in het keurmerk aandacht besteed aan de beleving en ervaring van werknemers/cliënten.
2. Transparant over de geleverde dienstverlening
Deelnemende organisaties moeten gegevens aanleveren over de prestaties die in de verschillende contracten zijn geleverd. Dit vereist dat de deelnemende organisatie een

volgsysteem heeft, waarmee een actueel en betrouwbaar inzicht wordt verkregen in de status van alle contracten en daarmee in haar dienstverlening.

3. Toetsing op basis van bewezen prestatie

Het keurmerk toetst in hoeverre een organisatie in een meetperiode overeengekomen prestaties heeft geleverd. Deze meting wordt zoveel mogelijk verricht op basis van resultaatgerichte prestatie-indicatoren. Auditoren van certificerende instellingen beoordelen op onafhankelijke wijze de kwaliteit van dienstverlening.

4. Meten en verbeteren

Om het keurmerk te verkrijgen wordt gemeten wat de huidige prestaties zijn. Voldoen prestaties niet dan stelt het Blik op Werk Keurmerk eisen aan het verbeteren van de prestaties van de organisatie.

Het Blik op Werk Keurmerk hanteert een cyclus van vier jaar, waarbij er jaarlijks een of meer metingen plaats vinden. In het eerste jaar wordt beoordeeld of het keurmerk wordt toegekend. De jaren erop zijn de metingen gericht om te bepalen of het keurmerk verlengd kan worden.

10. Nawoord

Landzijde kiest ervoor om als ketenpartner binnen de Sociale Werkvoorziening opgenomen te worden. Dit is de uitdaging voor de komende jaren.

De kernactiviteit van Landzijde is en blijft : begeleiding van cliënten gebeurt door zorgboeren op de zorgboerderijen.

Wij willen niet een zorgbedrijf worden die alle competenties van bijvoorbeeld jobcoaches, trainers, etc, zelf in huis heeft. Dit zou immers leiden tot een te grote overhead.

Onze kracht ligt in de samenwerking met bestaande partijen. Landzijde voelt er dan ook niets voor om een zelfstandig SW bedrijf te worden.

Wij menen te weten dat Landzijde en de daarbij aangesloten zorgboerderijen de SW bedrijfstak en de daarbij behorende doelgroep veel te bieden heeft.