



Arbeidstoeleiding en Waardevol werken voor iedereen

Adviesraden Sociaal Domein

Webinar 7 mei 2026

19.15 – 20.30

- Jessica de Ruijter
- Gery Lammersen
- Yvonne Visser

- Welkom
- Waardevol werken
- Ontwikkelingen rondom wet- en regelgeving
- Een inclusie tekort; welke verandering is nodig
- Bruisnest, een plek voor waardevol werken
- Je rol en bijdrage vanuit de adviesraden sociaal domein



Welkom

Waardevol werken



Elementen die bijdragen:

- iets doet dat overeenkomt met je eigen normen, waarden, overtuigingen en interesses
- Geloofd dat je over de kracht en mogelijkheden bezit om bepaalde resultaten te behalen
- Het gevoel hebt iets te bereiken in je werk en ook bevestigd krijgt dat je je werk goed doet
- Het gevoel hebt met je werk ergens aan bij te dragen
- De band met collega's als positief ervaart, je met elkaar verbonden voelt, het gevoel hebt dat je jezelf kan zijn



Begrip werk vaak automatisch gesproken over betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt

Zinvolle daginvulling (dagbesteding)

- Activiteiten /werkzaamheden – Wmo/ Wlz
- Zorgaanbieders, welzijnsorganisaties, sociale ondernemers, initiatieven

Beschutwerk

- Meer werkaanpassingen – intensieve begeleiding
- Gemeenten, werkontwikkelbedrijven, reguliere werkgevers, sociale ondernemers

Vrijwilligerswerk

- Talrijk aantal activiteiten/werkzaamheden

Ontwikkelingen in Wet en regelgeving

- Herziening Participatiewet
- VN Handicap Verdrag
- Wet doorstroom school naar werk
- Werkcentra

Probleemanalyse 2024

- Van wantrouwen naar vertrouwen
- Menselijk maat
- Versimpeling

PARTICIPATIEWET IN BALANS: 3 SPOREN

Spoor 1

In 2025 starten we met de implementatie van spoor 1. Dit spoor bevat 23 wijzigingen om de wet op korte termijn beter te laten aansluiten op de omstandigheden van inwoners.

Spoor 2

Naast de korte termijn wordt in spoor 2 gewerkt aan een fundamentele herziening van de Participatiewet op de lange termijn. Dit moet bijdragen aan vertrouwen, eenvoud en de menselijke maat.

Spoor 3

Naast spoor 1 en spoor 2 werken we in spoor 3 aan de cultuuromslag die nodig is om bij de uitvoering van de Participatiewet meer uit te gaan van vertrouwen en de menselijke maat.

Spoor 1 wijzigingen per 1 jan 2026



FASE 1 WIJZIGINGEN TREDEN IN WERKING PER 1 JAN 2026

FASE 2 GEDOOGJAAR IN 2026

FASE 3 WIJZIGINGEN TREDEN IN WERKING PER 1 JAN 2027

VERSIE 20251008

	AANVRAAG- PROCEDURE	VASTSTELLEN RECHT OP BIJSTAND	STABIEL & VOLDOENDE INKOMEN	BEGELEIDING, PARTICIPATIE & RE-INTEGRATIE	OVERIG
FASE 1	<ul style="list-style-type: none"> 4 WEKEN ZOEKTERMIJN JONGEREN < 27 JR IDENTIFICATIEPLICHT DIGID & EU-RIJBEWIJS VEREENVOUDIGING AANVRAAGPROCEDURE <ul style="list-style-type: none"> MELDING = AANVRAAG 10W/10AZ/B&Z = BIJSTAND AANPASSEN TOEGANGSEIS 10AZ <12 MND = VERKORTE AANVRAAG 	<ul style="list-style-type: none"> ONTVANGSTEN UIT GIFTEN HARMONISATIE JONGERENNORM TERUGWERKENDE KRACHT (TWK) BIJ AANVRAGEN VERMOGENSTOETS 		<ul style="list-style-type: none"> RUIMTE VOOR MANTELZORG 	<ul style="list-style-type: none"> VERBREDING EXPERIMENTEER-ARTIKEL BEVOORSCHOTTINGS-% IN LIJN MET BESLAGVRIJE VOET KLEINE AANPASSING ONWEERLEGBAAR RECHTSVERMOEDEN
FASE 2			<ul style="list-style-type: none"> UNIFORM VERREKENEN INKOMSTEN UIT ARBEID (EXCL. 7^e & 7^f) VERRUIMING BIJVERDIENINGEN < 27 JR & PREMIE ARBEIDS-INSCHAKELING < 27 JR 	<ul style="list-style-type: none"> RECHT OP EIGEN-STANDIG VORM-GEVEN PARTICIPATIE MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE ONDERSTEUNEN BIJ MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE 	
FASE 3		<ul style="list-style-type: none"> ALO-KOP NIET-RECHTHEBBENDE PARTNER EVENREDIGHEIDS-TOETS BIJ DRINGENDE REDENEN 	<ul style="list-style-type: none"> BUFFERBUDGET AMBTSHALVE INDIVIDUELE INKOMENSTOESLAG UNIFORM VER-REKENEN INKOMSTEN UIT ARBEID VERRUIMING BIJVERDIENINGEN & PREMIE ARBEIDS-INSCHAKELING < 27 JR 	<ul style="list-style-type: none"> RECHT OP EIGEN-STANDIG VORM-GEVEN PARTICIPATIE MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE ONDERSTEUNEN BIJ MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE RUIMTE VOOR AFSTEMMING VAN DE MAATREGELEN TOESPITSEN VERPLICHTINGEN OP INDIVIDU 	<ul style="list-style-type: none"> TRANSITIE- JAAR IN 2027

Gemeenten hebben de plicht om barrières weg te nemen, zodat mensen met een arbeidsbeperking **volwaardig kunnen deelnemen aan werk en samenleving.**

- **Artikel 27 werk:** overheden moeten actief zorgen voor toegang tot de arbeidsmarkt
 - niet alleen inwoners begeleiden,
 - ook werkgevers ondersteunen en stimuleren
- **Relatie met de Participatiewet:**
 - het VN-verdrag vormt het kader;
 - de Participatiewet geeft invulling -> ondersteuning bij werk (door UWV of gemeenten) moet zorgen voor toegang tot de arbeidsmarkt.

Wet van school naar duurzaam werk (1 jan 2026)



- Verbeteren overgang onderwijs naar arbeidsmarkt
- Gericht op jongeren praktijk-, speciaal onderwijs, schoolverlaters en MBO 1 en 2
- Samenwerking tussen scholen, gemeenten en doorstroompunten die jongeren begeleiden tot 27 jaar zonder startkwalificatie.



Handreiking implementatie wet- en regelgeving van school naar duurzaam werk

De taken en rollen van
(centrum)gemeenten



- In alle 35 arbeidsmarktregio's een werkcentrum
- Bieden laagdrempelig centraal aanspreekpunt voor hulp en advies
- Vraag en aanbod beter te verbinden en mensen sneller te helpen aan duurzaam werk
- Doelgroepen:
 - Werkzoekenden
 - Werkgevers
 - Werkenden



Het Werkcentrum

Samen beter georganiseerd



Op weg naar een Werkcentrum in elke regio

Landelijke kaders

- Financiering
- Merkidentieit
- Handreikingen
- Modelconvenant

Per 1-1-2025

- Start gidsfunctie Werkcentrum
- Start impulsbudget
- Stop Leerwerkloketten
- Stop Regionale mobiliteitsteams

Inrichten samenwerking

- Opzetten Werkcentra
- Landelijk beraad
- Regionale beraden
- Meerjarenagenda's
- WSP's gaan op in Werkcentra

Nieuwe infrastructuur

- Gewijzigde Wet SUWI van kracht
- Werkcentra in alle arbeidsmarktregio's
- Eén adres voor dienstverlening werk, scholing en loopbaan

2024

Leren en oefenen

2025

Leren en implementeren

2026

Samenwerken en integreren

2027

Wat betekent de vernieuwde infrastructuur ter ondersteuning van de arbeidsmarkt?



Toegangspoort tot dienstverlening:

Eén toegangspoort tot publieke en private dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers met vragen over werk, scholing en loopbaan.



Verbeterde samenwerking:

Samenwerking tussen dienstverleners, meer vrijheid om gezamenlijk nieuwe dienstverlening op te zetten, en kortere communicatielijnen.



Behoud van zelfstandigheid:

Publieke en private organisaties behouden hun zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en maatwerk terwijl directe doorverwijzing mogelijk is via één herkenbaar centraal punt: het Werkcentrum.

De dienstverlening gaat door vanuit de Werkcentra, de namen houden op te bestaan.



Website: www.werkcentrum.nl

Wat betekent dit voor gemeenten?



Gemeenten wettelijk verplicht om inwoners te ondersteunen bij vinden van werk, door.

- Begeleiding
- Bieden van werkplekken
- Ondersteunen van werkgevers
- Inkoop (Social Return On Investment –SROI-, sociaal inkopen)

- Gemeenten geven zelf invulling aan re-integratie beleid-> kan per gemeente verschillen

Een inclusie tekort

Welke verandering is nodig

De EXCLUSIEVE arbeidsmarkt



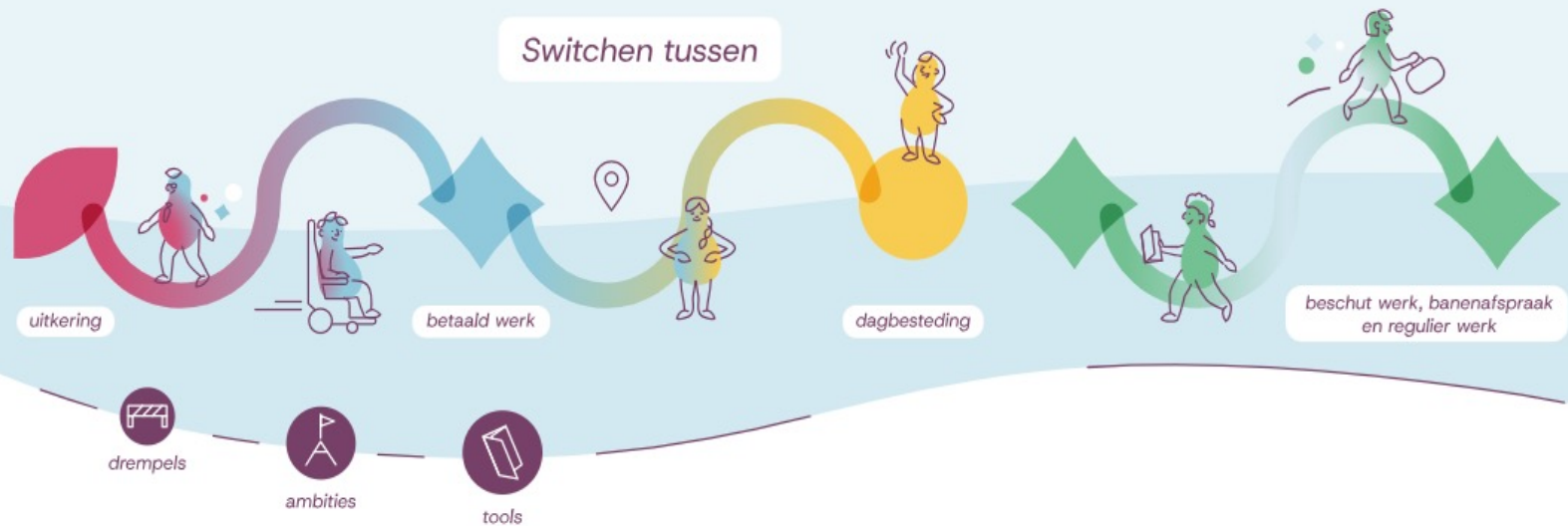
- Omarmen ideaal van inclusieve arbeidsmarkt
- De werkelijkheid is een stuk weerbarstiger
- Velen van hen willen en kunnen wel werken, maar niet onder de huidige condities.
- NL naast personeelstekort ook een inclusietekort

De INCLUSIEVE arbeidsmarkt



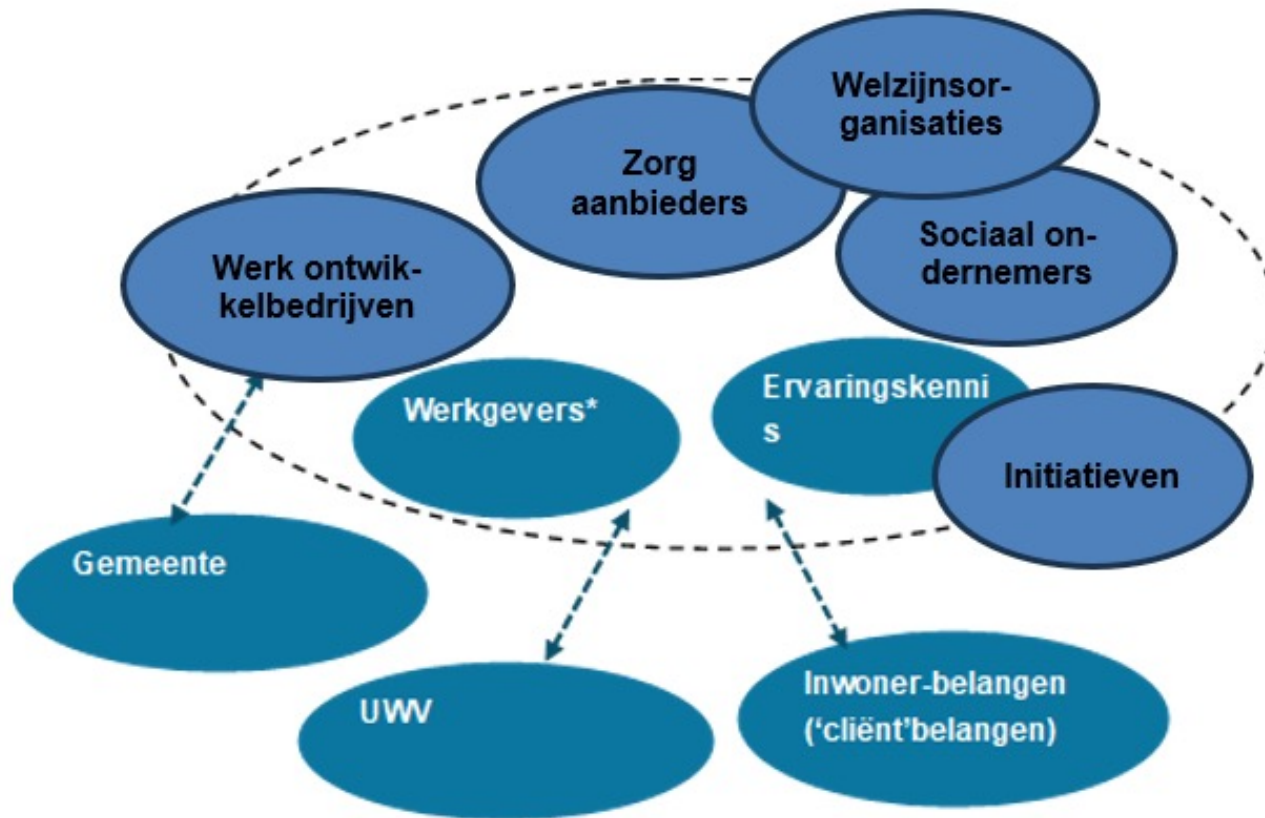
- Brede spectrum van (arbeids)participatie
 - De overstap naar andere vormen van werk makkelijker wordt
 - Blijf focussen op wat mensen zelf willen en kunnen
 - Investeer in blijvende ontwikkeling, autonomie, begeleiding van mensen en betere matching
- Anders kijken en anders doen!

Switchen naar een betaalde baan of andere passende werkplek



Dagbesteding, beschut werk, de banenafpraak en regulier werk

Partners die een rol spelen

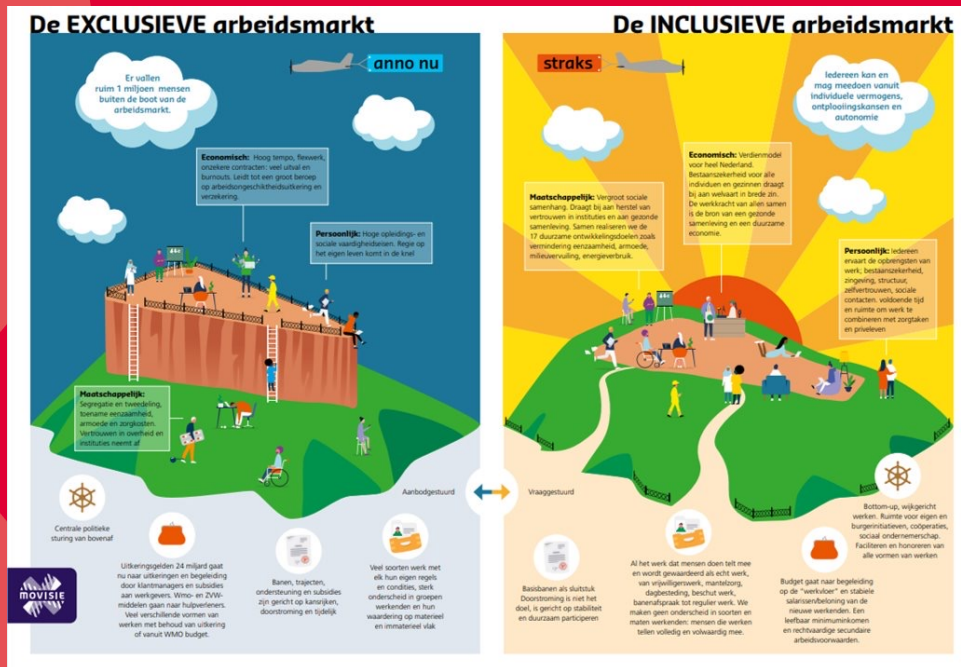


PROJECT HET BRUISNEST



Verbinden | Vertrouwen | Vakkundig

HOE WERKEN WIJ AAN HET LANDSCHAP?



Verbinden | Vertrouwen | Vakkundig

**Het
Bruisnest**

WAAR KWALITEITEN ZICH VERBINDEN

kwintes
sterk in de samenleving

WERKinclusief
Midden - Holland
werk voor iedereen

VERWEY
JONKER

Instituut

GOLDSCHMEDING
FOUNDATION
MENS • WERK • ECONOMIE

MOVISIE

**Participatie
ontmoetingscentrum**

HET BRUISNEST
Waar kwaliteiten
zich verbinden

Thema:

Werken aan een inclusieve arbeidsmarkt voor de GGZ doelgroep!



PROBLEEMVELD

- 1) Arbeidsparticipatie voor mensen met een psychische kwetsbaarheid in Nederland te laag!
- 2) Op de arbeidsmarkt ligt een enorme urgentie, dus inzet mensen in een kwetsbare positie met een afstand tot de arbeidsmarkt is nodig!
- 3) 68% van de Nederlandse werkgevers nemen geen mensen aan met een psychische kwetsbaarheid.
- 4) Er zijn werkbare elementen om mensen met psychische uitdagingen te begeleiden naar Werk en behoud van Werk!



HET BEKENDE: WERKONTWIKKELBEDRIJF

ER IS MEER!

O.A. HET PROJECT HET BRUISNEST:

**LAAGDREMPELIG EN ZONDER INDICATIE
ONTWIKKELEN OP EIGEN TEMPO
TEGENGAAN VAN (ZELF)STIGMA**



INZET IPS

PRINCIPES IPS

Voorkeur cliënt staat centraal

Betaald werken of reguliere opleiding is het centrale doel

Snel zoeken naar een echte baan ('Place-then-train')

Langdurige ondersteuning aan cliënt en werkgever

Doorlopende, systematische inschatting van arbeid mogelijkheden

Trajectbegeleider maakt deel uit van GGZ team

Trajectbegeleider is in staat tot het opbouwen van een groot (werkgevers) netwerk

Cliënt en werkgever krijgen advies bij administratieve en financiële

MET WIE HEBBEN WIJ TE MAKEN:

Werkcentrum:

Het Werkcentrum is er voor iedereen met vragen over werk. Of je nu werk zoekt, jezelf wilt ontwikkelen of medewerkers nodig hebt, wij denken met je mee. En brengen je in contact met de juiste mensen, zodat jij niet hoeft te zoeken.

UWV:

Inzet re-integratietrajecten: Modulair/Werk-Fit/Naar Werk/IPS. Er is veel contact met de arbeidsdeskundigen.

Gemeente: Werktrajecten

Inzet re-integratiedienst: Werktrajecten bij Het Bruisnest/
Inzet IPS

Inzet IPS: Phrenos/Divosa

Divosa en Phrenos biedt kennis, netwerk en belangenbehartiging voor medewerkers in het sociaal domein. Divosa is landelijk coördinator van het landelijke programma IPS.



WAT IS BELANRIJK VOOR DE WERKGEVER?



Wat heeft de werkgever nodig?

- 1) Inzet ervaringsdeskundigheid rondom informatie Psychische kwetsbaarheid
- 2) Hoe overtuig ik het team; Hoe positioneer ik iemand met een kwetsbaarheid?
- 3) Bewustwording
- 4) Niet vragen maar doen -> Vertrouwen op interne collega's die iemand geschikt vinden. Het gaat hierover om het samen eens te worden.
- 5) Vraag vanuit de werkgever: Wat levert het individu mij op?
- 6) Wat heeft de kandidaat nodig en past dit in het bedrijf?
- 7) Hetzelfde behandelen als anderen
- 8) Informatie geven
- 9) De leidinggevende van het bedrijf moet wel iets weten. Dan kan er maatwerk geleverd worden.
- 10) Veiligheid/risicoanalyse
- 11) Jobcoaching achter de voordeur
- 12) Mensen de tijd gunnen
- 13) Via netwerk (iemand kennen en dan uit gunfactor iemand inzetten)
- 14) Informatie van de regelingen die er bestaan bij het aannemen van iemand met een kwetsbaarheid (denk aan loonwaardemeting, doelgroepregistratie en andere subsidiemogelijkheden)

INZET ERVARINGSDESKUNDIGHEID

- Inzet eigen ervaring
- Brugfunctie naar de werkgever
- Uitwisseling met werkgevers



Werkgeversborrel

Dinsdag 24 maart 2026

**IPS JOBCOACH VANUIT HET
VOORLIGGENDE VELD IN
VERBINDING MET
DEELNEMER EN WERKGEVER**

Agenda:

- Website in samenwerking met partijen Midden Holland
- ADHD op de werkvloer: Chaos of hyperfocus. Waar is het brein naar op zoek?
Paul Bremmer, vitaliteitsdeskundige, kijkt naar ADHD gedrag vanuit motivatiewetenschap. Hij laat een helder en praktisch model zien. Zeer interessant voor leidinggevenden op de werkvloer
- Ervaringen uitwisselen jobcoaches met werkgevers

Wanneer
Dinsdag 24 maart 2026 15.30u-17.00u

Waar:
Het Bruisnest, Lekkenburg 2-01,
2804XC Gouda

Laat even weten met hoeveel personen je komt!
inclusiefwerkgeverschap-middenholland@kwintes.nl

Wij regelen de hapjes, kom je ook?



WAT LEVERT HET OP!

- ❖ Werkzoekende binnen Bruisnest hebben hun werknemersvaardigheden (her)ontdekt en ontwikkeld. Ook worden de vaardigheden beheerst.
- ❖ Werkzoekende hebben hun netwerk verruimd met nieuwe werkgevers
- ❖ Werkgevers zijn bewust van mogelijkheden van werknemers en zijn ontvankelijker voor meer mensen aan te nemen
- ❖ Stakeholders (gemeente Gouda, UWV) zijn bewust van potentieel van werknemers en zijn ontvankelijker om passende werkplekken te creëren

www.werkinclusief.nl



Rol Adviesraden

- Hoe wordt lokaal invulling gegeven aan beleid rondom werk en inkomen?
- Wordt er breed gekeken naar werk in je gemeente?
- Hoe functioneert het werkcentrum?
- Hoe zit het SROI en inkoop beleid in elkaar?
- Spreek met mensen, ga langs bij initiatieven, vergaderen op locatie.

Wat zijn jullie ervaringen:

- Suggesties, tips en adviezen?

- [Probleemanalyse Participatiewet](#)
- [Programmaplan Participatiewet in Balans](#)
- [Participatiewet in Balans en de rol en verantwoordelijkheden van de gemeenten | Movisie](#)
- [Participatiewet \(in Balans\) | VNG](#)
- [Wet Van school naar duurzaam werk | Samen voor de klant](#)
- [Handreiking implementatie van school naar duurzaam werk](#)
- [Wat is het VN-verdrag Handicap? – Iederin](#)
- [Wat betekent het VN-verdrag handicap voor gemeenten? | Movisie](#)
- [Het Werkcentrum | Samen voor de klant](#)
- [Kennissynthese-Waardevol-werken-voor-iedereen.pdf](#)
- www.simpelswitchen.nl
- www.zetikdestap.nl