Bijlage

In deze bijlage staat een toelichting op de activiteiten die we[1] de afgelopen periode hebben uitgevoerd of de komende periode gaan uitvoeren in het Programma Simpel Switchen in de Participatieketen.

Activiteiten die de afgelopen anderhalf jaar zijn uitgevoerd:

Ondersteunen professionals

1. **Het Simpel Het Kompas[2]**
   Het Kompas helpt (professionals van) gemeenten, zorgorganisaties, sociaal ontwikkelbedrijven en UWV om praktisch en concreet met Simpel Switchen aan de slag te gaan. Het Kompas beschrijft het volgende bij elke overgang:
   - Waarom moet je hiermee aan de slag: welke drempels ervaren mensen die willen switchen als ze een stap zetten.
   - Wat is er nodig: het Kompas beschrijft de ambities om na te streven en de doelen om naartoe te werken om het switchen makkelijker te maken.
   - Hoe kan je dat doen: het Kompas bevat handreikingen, tools en goede voorbeelden om de ambities te verwezenlijken en mensen te helpen switchen.

2. **Handreiking over ervaringskennis**
   Deze handreiking is door Ieder(In) en MIND ontwikkeld.[3] Hiermee krijgen professionals concrete handvatten en een praktisch stappenplan, dat helpt bij het ophalen en inzetten van ervaringskennis.

3. **Switch Scan**
   Divosa heeft deze Switch Scan ontwikkeld en in acht verschillende gemeenten getest. Deze scan combineert landelijke CBS-data en gemeentelijke data. Individuele gemeenten krijgen inzicht in de bewegingen van mensen tussen verschillende vormen van participatie, uitkering en werk en de omvang van deze verschillende groepen. De Switch Scan maakt zichtbaar waar switches plaatsvinden, waar geen beweging is en waar mogelijk belemmeringen in de uitvoering bestaan.

4. **Informatiepunt zetikdestap.nl**
   Dit informatiepunt is opgezet door Ieder(in) en MIND. Mensen kunnen hier vragen stellen, informatie vinden en hun ervaringen delen. Ook staan hierop ervaringsverhalen en video's in begrijpelijke taal. Door deze vragen en ervaringen op te halen, blijven we met het programma in contact met de mensen om wie het gaat en kunnen we zoveel mogelijk bij hun behoeften aansluiten.

5. **Uitkeringnaarwerk-berekenaar**
   Het Nibud heeft deze rekentool in 2020 ontwikkeld. Hiermee kunnen mensen, veelal samen met een professional, uitrekenen hoeveel zij er financieel op vooruit gaan als zij vanuit een uitkering (meer) willen gaan werken. Mensen kunnen zien wat zij gaan verdienen en voor welke toeslagen zij eventueel in aanmerking komen. Het Nibud heeft deze tool het afgelopen jaar vernieuwd. De vernieuwde tool geeft mensen nog beter inzicht in de financiële gevolgen van de stap naar werk. De vragen zijn verduidelijkt, de berekeningen zijn verbeterd en er zijn nieuwe invulmogelijkheden toegevoegd. Hierdoor is de tool gebruiksvriendelijker geworden en biedt de tool betrouwbaardere inschattingen over de gevolgen van aan het werk gaan.

6. **Lerende praktijken: switchen tussen dagbesteding en betaald werk**
   Aan de hand van twintig switches van mensen hebben Movisie, de VGN en Cedris gezamenlijk in kaart gebracht hoe verschillende Simpel Switchen aanpakken in de praktijk werken. Dit hebben zij gedaan in vier lerende praktijken in Eindhoven, Rotterdam, Veenendaal en Weert.

[1] Ministeries van SZW en VWS, Divosa, VGN, Cedris, SAM, Optimalistic, VNG, Movisie, MIND, Ieder(IN), LCR en UWV
[2] www.simpel-switchen.nl
[3] Handreiking ervaringskennis | Simpel Switchen.

Gemeenten, zorgorganisaties, sociaal ontwikkelbedrijven, UWV en werkgevers werken hier samen om het switchen mogelijk te maken. De geleerde lessen, ervaringen en voorbeelden uit deze vier regio's zijn opgenomen in een magazine.[4] Hiermee inspireren, ondersteunen en stimuleren we professionals in de zorg, sociaal ontwikkelbedrijven en gemeenten.

De vier lerende praktijken bevestigen dat er geen blauwdruk voor Simpel Switchen is. Elke lerende praktijk heeft Simpel Switchen op een eigen manier vormgegeven, passend bij de context waarin zij opereert. Zo zijn er een switchafdeling en een trainingsteam ontwikkeld, structurele integrale casusoverleggen opgezet, budgetten ontschot en domeinoverstijgende netwerken ingericht. Allemaal met het doel het switchen voor mensen naar betaald werk of juist naar een andere passende plek te vergemakkelijken. Er is wel een aantal gedeelde aandachtspunten die wij onderschrijven om simpel switchen succesvol in organisaties door te voeren:

- Het belang dat organisaties samen verantwoordelijkheid nemen voor de mensen die zich bewegen tussen zorg, werk en ondersteuning. De motieven, wensen en talenten van mensen zijn hierbij het uitgangspunt.
- Ontwikkeling vraagt tijd. Voor mensen is het zetten van stappen vaak spannend en onzeker. Geen enkele route die de twintig gevolgde mensen hebben afgelegd, was voorspelbaar. Het beleid en de interne procedures moeten daarom voldoende flexibel zijn.
- Mensen willen (en moeten) erop kunnen vertrouwen dat zij kunnen terugvallen op de ondersteuning en regelingen die zij al kennen.
- De rol van professionals en begeleiders is cruciaal. Zij hebben vaak meerdere rollen tegelijk; vraagbaak, coördinator, aanvrager van indicaties, verbinder en ondersteuner.
- De rol van werkgevers is belangrijk. Zij kunnen een praktijkomgeving bieden waarin mensen ruimte en tijd krijgen om te wennen en groeien. Dat vraagt vaak om flexibiliteit in taken en werktijden.

<u>Aanpassingen van landelijke wet- en regelgeving</u>

1. Het Besluit advisering beschut werk is aangepast.

Om te stimuleren dat mensen die dat kunnen de stap van beschut werk naar de banenafspraak ook daadwerkelijk zetten, is er voor hen een veiligere weg terug naar beschut werk geregeld. Deze aanpassing treedt op 1 juli 2028 in werking.[5] Voor veel mensen is beschut werk een passende plek, maar niet voor iedereen. Mensen, vooral jongeren, kunnen zich op een beschut werkplek dusdanig ontwikkelen dat een baan in het kader van de banenafspraak beter bij hen past. Deze stap zetten ze vaak niet omdat zij onvoldoende zekerheid hebben over de terugweg naar beschut werk mocht dat nodig zijn. Met de aanpassing van het Besluit regelen we dat UWV voor deze groep, in de route van de banenafspraak weer terug naar beschut werk, zonder nieuw onderzoek het college van B&W adviseert dat iemand aan de criteria voor beschut werk voldoet. Hiermee krijgt de betreffende persoon die de stap van beschut werk naar een baan in het kader van de banenafspraak zet en toch terugstroomt in beschut werk altijd een positief advies van UWV. Met deze veilige terugweg stimuleren we mensen om daadwerkelijk stappen te zetten.

2. Inwerkingtreding wetswijzigingen 'Participatiewet in balans'.

Begin dit jaar zijn de eerste wetswijzigingen van de 'Participatiewet in Balans' in werking getreden. Het tweede deel volgt per 1 januari 2027. Een aantal wetsaanpassingen draagt bij aan: het versoepelen van de overgang tussen uitkering en betaald werk en het creëren van een veilige weg terug:

a. Versoepelen van de aanvraagprocedure;
b. Verlenen van bijstand met terugwerkende kracht;
c. (Automatisch) verrekenen op basis van gegevens uit de Polisadministratie;
d. Vereenvoudiging van het verrekenen vakantiebijslag, keuzebudget en eindejaarsuitkering;
e. Bufferbudget.

[4] https://digitalepublicaties.movisie.nl/nl/simpel-switchen/switchen-echt-simpel-maken
[5] Staatsblad 2026, 210

Om professionals en gemeente te ondersteunen bij het implementeren en uitvoeren van de wijzigingen, hebben Divosa en Optimalistic de toolkit Snelle Aanvraag Snel Besluit geactualiseerd en twee nieuwe werkwijzers gemaakt: de Werkwijzer Bufferbudget en de Werkwijzer verrekenen volgens Participatiewet in Balans.

Activiteiten die we de komende periode gaan uitvoeren

1. **Inrichting van een landelijk lerend netwerk Simpel Switchen.**
Movisie, Cedris en de VGN richten een netwerk in waar meerdere regio's zich bij kunnen aansluiten. Doel van het netwerk is om regio's te ondersteunen bij het realiseren en borgen van Simpel Switchen in de praktijk. In het netwerk kunnen regio's (succesvolle) aanpakken en concrete werkwijzen delen. Zo ontstaat een continu leerproces, waarin kennis niet alleen wordt opgehaald, maar ook wordt doorontwikkeld zodat simpel switchen stap voor stap in de eigen regio verder kan worden ingebed.

2. **Uitbreiden Simpel Switchen Kompas en uitrollen doorbraakmethode**
Het ontwikkelde Kompas wordt voortdurend aangevuld met informatie voor managers, strategisch medewerkers en uitvoerend professionals. Het geeft hen handvatten hoe uitvoeringsprocessen te verbeteren en welke handelingsruimte zij hebben om het switchen mogelijk te maken. Ook de door het Instituut voor publieke waarden en Optimalistic ontwikkelde Doorbraakmethode 'Doorbraken in de Participatieketen' helpt hierbij. Hiermee kunnen organisaties, op basis van beproefde aanpakken, stap voor stap aan de slag om de gewenste procesverandering te implementeren en zo switches voor mensen te versoepelen. In het komende jaar ondersteunen we tientallen organisaties met deze methode om in hun uitvoering met Simpel Switchen aan de slag te gaan.

3. **Ondersteunen professionals**
SAM organiseert in drie arbeidsmarktregio's meerdere sessies over hoe professionals hun professionele ruimte beter kunnen benutten en zo te komen tot (regionale) werkafspraken die ook door andere regio's kunnen worden gebruikt. Ook organiseert SAM weer een leergang Simpel Switchen.

4. **Switch Scan uitrollen**
Divosa gaat de Switch Scan op basis van de resultaten van de acht pilotgemeenten verder doorontwikkelen. Ook wordt deze uitgezet bij tien nieuwe gemeenten. De uitkomsten worden benut om beleid en uitvoering rond Simpel Switchen gericht te verbeteren.

5. **Uitbreiden aanpak gebiedsgericht werken**
In deze aanpak werken zorgorganisaties, sociaal ontwikkelbedrijven, gemeenten en werkgevers samen binnen een afgebakend gebied zoals een bedrijventerrein of winkelcentrum. Vanuit één centrale locatie begeleidt een participatiecoach mensen naar werk- en ontwikkelplekken bij verschillende werkgevers in dat gebied. Zo creëren we een win-win-situatie. Werkgevers krijgen het vertrouwen dat zij goed en tijdig worden ondersteund waardoor zij wél bereid zijn om die ontwikkel- of werkplekken te creëren. Participatiecoaches zien, door hun dagelijkse aanwezigheid, nieuwe kansen voor werk of jobcarving. Deelnemers krijgen meer mogelijkheden om mee te doen en door te stromen naar de voor hen best passende werkplek. In deze aanpak leggen we ook de verbinding met de regionale werkcentra.