



## Impact rapportage: Bakkerscafé Brood op de plank



Mede mogelijk gemaakt door:



en



Anton Jurgens Fonds  
*Act social, think business*

---

Datum: 19-01-2015

---



## Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Aanleiding &amp; doel impact onderzoek .</b> | <b>4</b>  |
| <b>2. Brood op de plank.....</b>                   | <b>4</b>  |
| <b>3. Verschuivingen in de zorg .....</b>          | <b>5</b>  |
| <b>4. Werkwijze impact traject .....</b>           | <b>6</b>  |
| <b>5. Trajecten en profiel medewerkers .....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>6. Baseline .....</b>                           | <b>10</b> |
| 6.1 <i>Achtergrond huidige medewerkers ....</i>    | <i>10</i> |
| 6.2 <i>Arbeidsvaardigheden .....</i>               | <i>10</i> |
| 6.3 <i>Zelfredzaamheid .....</i>                   | <i>11</i> |
| 6.4 <i>Zelfvertrouwen.....</i>                     | <i>13</i> |
| 6.5 <i>Deelname aan de maatschappij.....</i>       | <i>13</i> |
| 6.6 <i>Participatie matrix.....</i>                | <i>14</i> |
| <b>7. Veranderingen in situatie</b>                |           |
| <b>Trajectmedewerkers.....</b>                     | <b>17</b> |
| <b>8. Effecten op buurtbewoners.....</b>           | <b>19</b> |
| <b>9. Effecten op opdrachtgevers .....</b>         | <b>20</b> |
| <b>10. Effecten voor de overheid .....</b>         | <b>21</b> |
| <b>11. Conclusies t.a.v. impact .....</b>          | <b>22</b> |

## 1. Aanleiding & doel impact onderzoek

De eerste impact rapportage van Bakkerscafé Brood op de plank is een feit!

Brood op de plank streeft er als sociale onderneming naar om een positief effect te hebben op mens, milieu en maatschappij. Inzicht hebben in de daadwerkelijke impact is daarvoor belangrijk en daarom is Brood op de plank een onderzoek gestart.

De data die voor deze rapportage verzameld is geeft een zo goed mogelijk beeld van de huidige impact. Een deel van de data zal worden gebruikt als baseline om toekomstige impact aan te tonen. Daarnaast zullen de ontwikkelde instrumenten gebruikt worden voor het management van het bedrijf en coaching van medewerkers.

De rapportage is opgesteld door Brood op de plank, in samenwerking met Avance. Avance heeft de onderliggende data en analyses gevalideerd. Social Enterprise.NL en het Anton Jurgens Fonds hebben het onderzoek mogelijk gemaakt.

In deze impact rapportage komen de volgende zaken aan bod.

In hoofdstuk 2 vindt u een korte beschrijving van Brood op de plank, haar ontstaansgeschiedenis, missie en visie. Ontwikkelingen op het gebied van ondersteuning voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt staan beschreven in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 staat de manier waarop het onderzoek naar de impact van Brood op de plank is uitgevoerd. Hoofdstuk 5 introduceert de ontwikkeltrajecten en de medewerkers die daaraan deelnemen. De gegevens die verzameld zijn als baseline voor toekomstig onderzoek zijn in hoofdstuk 6 beschreven.

Hoofdstuk 7 tm 10 beschrijft vervolgens de effecten op trajectmedewerkers, buurtbewoners, opdrachtgevers en overheid. In hoofdstuk 11 tenslotte vindt u overall conclusies ten aanzien van de impact van Brood op de plank.

## 2. Brood op de plank

### **Ontstaansgeschiedenis**

In de Nijmeegse wijk Bottendaal stond de zeepfabriek van 'Dobbelman'. In 2008 werd het fabrieksterrein platgegooid en bouwde de gemeente Nijmegen dit op met als doel conservatieve scheidingen van type woning en maatschappelijke doelgroepen op te heffen en nieuwe verbindingen tot stand te laten komen. Op het terrein werd een verpleegtehuis gebouwd, woningen van sociale woningbouw,

koopwoningen in midden segment, atelierruimtes voor diverse kunstenaars en bovenop luxe appartementen en penthouses. Het terrein bood tevens plaats voor een organisatie voor kinderopvang en ouderendagopvang. Er was behoefte aan 1 centrale plek waar al deze buurtbewoners met elkaar in contact konden komen.

Drie zorginstellingen uit Nijmegen (RIBW-Rivierenland, Driestroom en Pluryn) bundelden hun krachten in een samenwerkingsovereenkomst. Ook vanuit hun werkveld was er nieuwsgierigheid naar een nieuwe aanpak en opheffen van een scheiding: namelijk de scheiding van doelgroepen vanuit hulpverlening gezien (verstandelijk beperkten, lichamelijk beperkten, psychiatrische patiënten, enz.).

Vanuit dit samenwerkingsverband en de vraag van de gemeente is de stichting Bakkerscafé opgericht. Vanaf het eerste uur is voor ogen gehouden dat de onderneming zelf voorziend moest worden en een plek moest zijn voor ontmoeting, kansen en ontwikkeling, bestaande kaders ontstijgend.

Gedreven ondernemers uit het bedrijfsleven van Nijmegen namen plaats in het bestuur en de dagelijkse leiding van Brood op de plank.

Inmiddels is het Bakkerscafé een begrip in Nijmegen. De lunchroom zit 7 dagen per week van ontbijt tot lunch en high-tea gevuld met tevreden gasten uit de regio. De bakkerswinkel heeft dagelijks vers, heerlijk, biologisch Brood op de plank en de fietskoeriers bezorgen dagelijks brood en banket aan zo'n 40 (horeca)bedrijven in de binnenstad

### **Missie**

Bakkerscafé *Brood op de plank* heeft de volgende missie en visie geformuleerd:

*Brood op de plank* is een kleinschalige, biologische bakkerij met ontbijt-lunch café met producten van hoogstaande kwaliteit die afgenomen worden door horeca gelegenheden in Nijmegen en consumenten in een prettige en informele sfeer.

*Brood op de plank* laat zien en draagt uit dat een kwalitatief hoogstaand product professioneel en goed is te realiseren in een succesvol bedrijf dat wordt gerund door een grote verscheidenheid aan mensen met (nog) grote afstand tot de samenleving en/of arbeidsmarkt. In deze omgeving biedt *Brood op de plank* trajecten op het gebied van welzijn én op het gebied van werk.

*Brood op de plank* biedt aan mensen met afstand tot de samenleving en/of arbeidsmarkt de mogelijkheid om zich op hun eigen niveau maximaal te ontwikkelen op het gebied van sociale activering, zelfredzaamheid, persoonlijke vaardigheden en specifieke arbeidsvaardigheden.

Het doel is de voorwaarden te scheppen voor de meest optimale vorm van maatschappelijke participatie.

*Brood op de plank* is een ontmoetingsplek op een aantrekkelijke plaats in een levendige wijk, voor buurtbewoners en andere geïnteresseerden, voor mensen mét en zonder beperkingen.

#### **Visie**

*Brood op de plank* streeft er naar het beste biologische brood van Nijmegen te bakken, voor buurtbewoners en voor horecaondernemers verspreid door Nijmegen. De producten in de lunchroom zijn zoveel mogelijk biologisch, duurzaam en huisgemaakt, en worden professioneel vervaardigd en geserveerd.

*Brood op de plank* biedt ontwikkeltrajecten op maat voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en/of samenleving waardoor participatie in het maatschappelijk verkeer wordt bevorderd en mogelijkheid wordt geboden arbeids- en vakvaardigheden te ontwikkelen.

*Brood op de plank* is voor zorginstellingen, gemeenten, werkbedrijven en scholen een partner die met ontwikkeltrajecten op maat een plek biedt voor observatie, training, re-integratie, dagbesteding en scholing.

*Brood op de plank* heeft een netwerk van partner bedrijven om zich heen waar medewerkers ervaring op kunnen doen en arbeids- en vakvaardigheden verder kunnen ontwikkelen.

#### **Kernwaarden**

De kernwaarden van Brood op de Plank zijn:  
*Kwaliteit, Ontwikkeling en Samen Succesvol.*

### **3. Verschuivingen in de zorg**

De transities van AWBZ-Wmo en de Participatiewet zetten het speelveld van de arbeidsmatige dagbesteding behoorlijk in beweging. Per 1 januari 2015 krijgen de wettelijke veranderingen hun beslag. Met zowel de nieuwe Wmo en de Participatiewet wil het kabinet bereiken dat zoveel mogelijk mensen participeren in de samenleving. Momenteel werken naar schatting tussen de 40.000 en 50.000 mensen op een plek die geduid wordt met de term 'arbeidsmatige dagbesteding'. De financiering van deze vorm van dagbesteding valt vaak onder de functie begeleiding in de AWBZ. Deze wordt overgeheveld naar de gemeente. Naast de huidige AWBZ-dagbesteding, krijgen gemeenten vanaf 2015 ook de verantwoordelijkheid over de uitvoering van de Participatiewet. Binnen de participatiewet valt ook de doelgroep van de Wet sociale werkvoorziening

(Wsw) die in aanmerking komen voor beschut werk, het gaat hier om 30.000 plaatsen.

Beide doelgroepen zijn vertegenwoordigd in het team trajectmedewerkers van Brood op de plank. Het vraagstuk dat opgelost moet worden, is hoe de daginvulling van deze 70.000-100.000 mensen er over pakweg twee jaar uitziet. Dat is momenteel nog lang niet duidelijk. De overgang naar gemeenten betekent een andere manier van werken. Daarvoor is het nodig te experimenteren, werelden bij elkaar te brengen en goed uit te zoeken wat de wettelijke wijzigingen voor gevolgen hebben. Organisaties en gemeenten, maar ook cliënten zijn op zoek naar wat de mogelijkheden zijn.

#### **Gemeenten als nieuwe financiers/opdrachtgevers**

De gemeenten, in hun rol als nieuwe financiers, geven aan nog weinig (in)zicht te hebben op het complexe en versnipperde veld en de warrige wereld van de arbeidsmatige dagbesteding. Zorginstellingen, sociale firma's en andere vormen van arbeidsmatige dagbesteding geven aan moeite te hebben bij gemeenten in beeld te komen. Daarmee bestaat het risico dat juist de meest vooruitstrevende en vernieuwende vormen weer zullen verdwijnen.

Duidelijk is dat het in de nieuwe situatie broodnodig is om tot een vereenvoudigd model te komen dat meer aansluit bij de behoeften en het vermogen van de doelgroepen: eenvoudiger, inclusiever en meer in de samenleving.

Brood op de plank geeft invulling aan de doelstellingen van het nieuwe beleid.

Het bedrijf biedt namelijk werk en begeleiding aan voor een mix van doelgroepen in een mix van functies en midden in de samenleving. Brood op de plank heeft al aantal jaren ervaring met de mogelijkheid tot (aansluiten bij)opleiden, doorstromen naar (on)betaald werk en begeleiding volgens individuele trajectdoelen. Het bedrijf kan hiermee een voorbeeld zijn voor succesvol uitvoeren van gevraagde begeleidings- en integratie eisen die de nieuwe wetgevingen vragen.

Het is ook voor Brood op de plank zaak om zichtbaar te blijven bij opdrachtgevers met dit, in de huidige ontwikkelingen, vernieuwende aanbod. Daarnaast vragen deze transitie op administratief en communicatie gebied (IT) aanpassingen en inspanningen van Brood op de plank.

Trajectmedewerkers zitten in onzekerheid over het of en hoe verlengen van hun begeleiding. Het is daarom noodzakelijk om samen met trajectmedewerkers duidelijkheid en stabiliteit te creëren.

Een bedreiging hierin zijn de grote bezuinigingen die de overheden doorvoeren. Voor de huidige

manier van begeleiding vult Brood op de plank tegemoetkomingen in de begeleidingskosten al aan uit de reguliere inkomsten. Dit zal in de nabije toekomst alleen maar meer nodig zijn.

De reguliere inkomsten zijn tot een bepaalde mate toereikend om hier verder in aan te vullen en tegelijker tijd bedrijfsmatig gezond te blijven. De versoering van tegemoetkoming in begeleidingskosten vanuit de overheid doet een nog sterker beroep op Brood op de plank om uit te blinken in kwaliteit en innovatief om te gaan met het verdienmodel.

#### 4. Werkwijze impact traject

In het proces om de impact van Bakkerscafé Brood op de plank vast te stellen zijn verschillende stappen genomen. Deze stappen staan hieronder kort beschreven, waarna dieper op de data verzameling en beperkingen van het onderzoek wordt ingegaan.

Voor het impact traject bij Brood op de plank zijn de volgende drie doelen vastgesteld:

- Een baseline meting doen bij de huidige trajectmedewerkers om de effecten van Brood op de plank op een aantal aspecten van hun leven in de toekomst zo scherp mogelijk te kunnen vaststellen.
- Het zo betrouwbaar mogelijk in kaart brengen van de al gerealiseerde impact tot nog toe.
- Het integreren van het meten en sturen op deze impact in de bedrijfsprocessen.

In deze rapportage beschrijven we het baseline onderzoek dat er op gericht is om in kaart te brengen op welke gebieden de geboden ontwikkeltrajecten impact kunnen hebben. De vragenlijsten die gemaakt zijn voor de trajectmedewerkers zullen in toekomst gebruikt worden om de voortgang te meten en om daarmee medewerkers beter te kunnen coachen.

Daarnaast is de gevraagde impact informatie eenvoudig te vertalen in bestaande tools die door opdrachtgevers en financiers gebruikt worden om afstand tot de arbeidsmarkt te meten (namelijk de participatie ladder en de zelfredzaamheid matrix). Hiermee heeft de impact meting tools opgeleverd die gebruikt kunnen worden voor sturen en 't maximaliseren van de impact.

##### De scope van het traject

Brood op de plank streeft er naar een effect te hebben op economisch, milieu en sociaal vlak. De impact op het milieu die Brood op de plank bereikt, door alleen gebruik te maken van biologische producten en fietsvervoer, valt niet binnen de scope van dit onderzoek.

Binnen deze scope zijn stakeholders geïdentificeerd op wie de verwachte impact het grootst is. Dit zijn:

- Trajectmedewerkers die bij Brood op de plank werk en zorg krijgen
- Buurtbewoners die brood kopen, de lunchroom bezoeken en deelnemen aan georganiseerde activiteiten
- Opdrachtgevers die bemiddelen tussen de plekken bij Brood op de plank en mensen met een zorgvraag
- Overheid (lokaal / nationaal) die mogelijk een besparing merken op zorgkosten of anderszins effecten ervaren van de verleende zorg / arbeidsbegeleiding.

##### Mapping van effecten

Per stakeholder zijn de verwachte effecten vastgesteld. Alleen materiële positieve en negatieve effecten zijn meegenomen. Deze zijn gerelateerd aan het werk van Brood op de plank door ook de activiteiten en verwachte outputs in een theory of change in kaart te brengen. Er zijn in de eerste fase van het onderzoek gesprekken gevoerd met trajectmedewerkers en andere stakeholders (opdrachtgevers) om er zeker van te zijn dat alle materiële effecten in beeld zijn.

Voor alle verwachte effecten, outputs en activiteiten zijn indicatoren opgesteld.

##### Dataverzameling

Voor iedere indicator is vervolgens een passend meetinstrument geselecteerd.

Bij de drie belangrijkste stakeholders van Brood op de plank; de trajectmedewerkers, buurtbewoners en opdrachtgevers is data verzameld door middel van vragenlijsten. De vragenlijsten zijn in samenwerking met Avance ontwikkeld. Bij de vragenlijsten van de trajectmedewerkers is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande meetinstrumenten waaronder de Rosenberg Selfesteem Scale (zie tekstvak 1) en zijn bestaande tools als de participatie ladder en zelfredzaamheidsmatrix geïntegreerd.

In tabel 1 vind je een samenvatting van de respons op de verschillende surveys.

Tabel 1: Respons

| Stakeholder                           | Benaderd | Respons | Respons rate |
|---------------------------------------|----------|---------|--------------|
| Trajectmedewerkers Baseline           | 37       | 37      | 100%         |
| Buurtbewoners                         | 57       | 30      | 52%          |
| Opdrachtgevers                        | 10       | 5       | 50%          |
| Trajectmedewerkers perceptie effecten | 10       | 6       | 60%          |

De respondenten zijn op verschillende manieren benaderd.

Trajectmedewerkers hebben zoveel mogelijk zelfstandig de vragenlijst ingevuld, waar nodig is uitleg gegeven over de vraag en antwoorden om de tekst te verduidelijken. 15 trajectmedewerkers hebben de lijst zelfstandig ingevuld. 12 trajectmedewerkers hebben tijdens het invullen bij

sommige vragen ondersteuning gevraagd en bij 10 trajectmedewerkers is tijdens het invullen van de vragenlijst bij elke vraag uitleg gegeven.

Op basis van voorselectie met begeleiders is een inschatting gemaakt welke trajectmedewerker deze extra uitleg nodig zouden hebben. 2 personen (assistent begeleider en stagiaire) zijn voorbereid op het geven van dezelfde uitleg bij de vragen en geïnstrueerd in het geven van objectieve uitleg over de tekst.

De buurtbewoners zijn in het Bakkerscafé zelf benaderd. Gedurende twee dagen zijn alle klanten van de bakkerswinkel van Bakkerscafé Brood op de plank gevraagd of zij in Bottendaal woonden. Zo ja, dan werd hen gevraagd om de survey in te vullen. Van de 60 klanten die benaderd zijn woonde 95% in Bottendaal. De overige 5% werkt in Bottendaal.

Tenslotte zijn alle 10 de opdrachtgevers benaderd waarmee in de onderzoeksperiode is samengewerkt. Zij zijn per mail gevraagd om een gestandaardiseerde vragenlijst in te vullen.

10 (ex)trajectmedewerkers zijn gevraagd om hun visie te geven op de effecten die het werken bij Brood op de plank op hun heeft gehad. 6 van deze medewerkers heeft de survey ingevuld. De overige 4 hebben niet gereageerd of gaven aan geen tijd te hebben.

#### **Vaststellen impact**

Met de verzamelde gegevens is vervolgens de impact van Brood op de plank vastgesteld. Hiervoor is geanalyseerd welke effecten toe te wijzen zijn aan het bedrijf, en daarmee tot de impact van Brood op de plank behoren.

Er zijn aannames gemaakt over een mogelijke vermindering van de impact door de 'deadweight' (wat zou er sowieso zijn gebeurd), drop off rate (afname van de effecten in de tijd) en displacement (negatieve neven effecten voor anderen) mee te nemen.

#### **Beperkingen**

In het kader van dit onderzoek is voor de groep van 37 trajectmedewerkers een baseline vastgesteld voor wat betreft hun persoonlijke situatie en afstand tot de arbeidsmarkt. De inschatting is dat vragen naar hun situatie in het verleden en de doorgemaakte verandering voor een aanzienlijk deel van deze groep geen betrouwbare uitkomsten zou geven.

De uitkomsten van de survey geven een goed beeld van de huidige situatie van de medewerkers, maar bieden pas na een herhaalde meting een inzicht in de impact van Brood op de plank op de trajectmedewerkers.

Om toch nu al een beeld te krijgen van het effect dat Brood op de plank heeft op de trajectmedewerkers is gekozen om een beperkte

groep ex en langdurig participerende trajectmedewerkers te interviewen over de veranderingen in hun leven sinds zij begonnen met werken bij Brood op de plank. De resultaten hiervan zijn niet representatief en kunnen dus alleen beschouwd worden als een indicatie van het effect dat Brood op de plank heeft.

Bovendien bleek tijdens de interviews dat de inschatting van de bijdrage aan de verandering van Brood op de plank moeilijk was voor de geïnterviewden ('ik heb het toch zelf gedaan, niet Brood op de plank').

Bij de selectie van de buurtbewoners heeft mogelijk een respons bias plaats gevonden. Er is voor gekozen om buurtbewoners te interviewen die klant zijn bij het Bakkerscafé. Het is goed mogelijk dat als klant van Brood op de plank zij een positiever beeld hebben van het Bakkerscafé en de invloed die het heeft op de wijk, dan een buurtbewoner die geen klant is. Daarnaast kan het natuurlijk zo zijn dat de groep die meegedaan heeft aan de enquête ook positiever is dan de groep klanten die de enquête niet ingevuld heeft (response bias).

## **5. Trajecten en profiel medewerkers**

Brood op de plank biedt ontwikkeltrajecten voor mensen met een verstandelijke, psychiatrische, cognitieve en/of lichamelijke beperking en een (grote)afstand tot de arbeidsmarkt of samenleving. Zij werkt met een vaste groepsgrootte van ongeveer 45 mensen.

De trajecten variëren van sociale activering, dagbesteding, SW-banen, gespecialiseerde praktijkstages, vrijwilligersbanen en re-integratie trajecten. Soort en mate van begeleiding en trajectduur is afhankelijk van persoonlijke ontwikkeldoelen.

Er is een gezonde balans gevonden tussen 'blijftrajecten' (bijvoorbeeld langdurige dagbesteding) en 'doorstroomtrajecten' (bijvoorbeeld sociale activering). Hierdoor wordt kwaliteit van werkprocessen en producten gewaarborgd en ontwikkeling van mensen en bedrijf gestimuleerd.

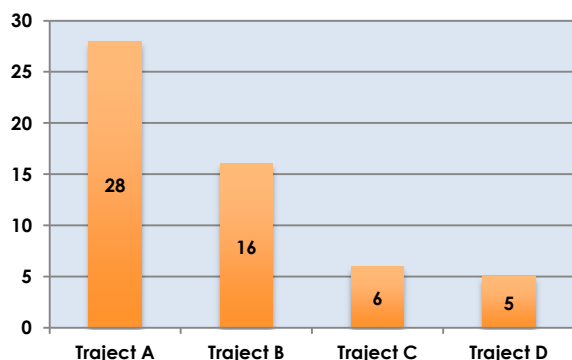
Het aanbod is samen te vatten in vier type ontwikkeltrajecten, A t/m D genoemd. In tabel 2 vind je basis informatie per traject.

**Tabel 2 - Ontwikkeltrajecten**

| Traject  | Beschrijving   | Aanbod  |
|----------|--|---|
| <b>A</b> | Medewerkers waarvoor Brood op de plank een langdurige begeleidde werkplek biedt zolang er ruimte is voor verdere persoonlijke ontwikkeling en/of behoefte aan preventie/stabilisatie.<br><br>Training is gericht op persoonlijke ontwikkeling en vergroten van zelfredzaamheid in de maatschappij. | Ontwikkelingsgerichte en arbeidsmatige dagbesteding   |
| <b>B</b> | Medewerkers waarvoor Brood op de plank een kortdurende begeleidde werkplek biedt.<br><br>Training is gericht op arbeids- en sociale vaardigheden en op uitstroom naar (on)betaald werk of opleiding.   | Arbeidsmatige dagbesteding, re-integratie trajecten, participatietrajecten, sociale activering, traject groeibaan, IRO. |
| <b>C</b> | Medewerkers waarvoor Brood op de plank extra begeleiding biedt bij (het praktijkgedeelte van) opleiding en/of cursussen.<br><br>Training gericht op behalen diploma/afmaken school.  | Stages, opleidingen, cursussen, mogelijk ism arbeidsmatige dagbesteding   |
| <b>D</b> | Medewerkers waarvoor Brood op de plank een stabiele (on)betaalde werkplek biedt met ondersteunende begeleiding   | Vrijwilligers werk, beschut werk, groeibaan, Wajong regelingen,   |

Van januari tot en met september 2014 volg(d)en **55 mensen** een ontwikkeltraject bij Bakkerscafé Brood op de plank, samen hadden zij voor 6391 dagdelen een individueel begeleidingscontract met vastgelegde ontwikkeldoelstellingen (in totaal 15,75 FTE). Voor een verdeling van het type trajecten dat zij volgden zie Figuur 1.

**Figuur 1 – personen per traject jan – sept 2014**



Begeleiding vindt plaats door coaches die met trajectmedewerkers samenwerken binnen de reguliere activiteiten van Brood op de plank. In de bakkerij en horeca bieden de coaches trainingen op het gebied van vakvaardigheden, arbeidsvaardigheden en sociale vaardigheden.

Bij de huidige verdeling van soort trajecten wordt op 15 FTE trajectmedewerkers per week, 5 FTE begeleiding ingezet.

Dit komt neer op gemiddeld 1 begeleider voor 3 Trajectmedewerkers.

Per dag werken gemiddeld in zowel de bakkerij als in de lunchroom 2 teams van 6 trajectmedewerkers en 2 coaches en/of assistent begeleiders.

Ter vergelijking; voor 'klassieke' dagbesteding gaat men vaak uit van 1 begeleider voor 6 cliënten. Intensieve job coaching is 1 op 1 begeleiding. Trajectmedewerkers die die begeleiding krijgen binnen een dagbestedingstraject bij Brood op de plank zijn geïndiceerd in verschillende zorg zwaartes. Deze zorg zwaartes worden (door de Nederlandse Zorg Autoriteit) onder andere gedefinieerd door de groepsomvang van groepsbegeleiding en varieert van minder dan 5 tot meer dan 6 personen.

**Tabel 3 - Uitsroom gedurende januari – september 2014**

| Traject Categorie       | Reden uitstroom   |
|-------------------------|---|
| <b>A<br/>5 personen</b> | 2 personen naar opleiding<br>1 persoon andere dagbesteding<br>1 naar een onbetaalde baan elders<br>1 persoon door terugval/uitval |
| <b>B<br/>5 personen</b> | 3 personen naar onbetaalde baan elders<br>2 personen door terugval/uitval   |
| <b>C<br/>2 personen</b> | 1 persoon door afronden opleiding (diploma)<br>1 persoon naar andere dagbesteding   |

### Diverse groep medewerkers

Bij Bakkerscafé Brood op de plank werken trajectmedewerkers met diverse achtergronden. Het zijn mensen met een verstandelijke, psychiatrische, cognitieve en/of lichamelijke beperking. Zij doen mee aan deze ontwikkeltrajecten vanwege hun kwetsbare positie ten opzichte van de arbeidsmarkt en/of in de maatschappij met als doel hun kansen binnen deze twee gebieden te vergroten.

Ter illustratie hieronder een beschrijving van de achtergrond van een aantal medewerkers. De namen zijn gefingeerd.

### Desiree

Stroomde binnen in Trajectcategorie A, volgt nu trajectcategorie B.

Desiree is een vrouw van 31 jaar en leeft met de diagnose autisme en een verstandelijke beperking. Ze heeft regelmatig moeilijk te controleren uitbarsting van energie

Toen zij begon met haar ontwikkeltraject op basis van dagbesteding bij Brood op de plank had zij veel moeite met het maken van contact en onderhouden van relaties. Ook het focussen op (dagelijkse) taken en omgaan met onverwachte situaties was een moeilijke opgave voor haar, waardoor ze niet zelfstandig kon wonen, zichzelf verzorgen en werken niet mogelijk was.

Door Desiree een traject te bieden met vaste dagen, tijden en opbouw van taken heeft zij zich



kunnen ontwikkelen. Ze heeft het sociale verkeer beter leren begrijpen door te oefenen in sociale situaties met gasten en collega's.

Daarnaast heeft ze geleerd om te gaan met situaties die ze niet verwachtte en waar ze dit niet meer weet, kan ze dit herkennen en ondersteuning inroepen.

Door deze ontwikkeling heeft Desiree meer ruimte gecreëerd om zich verder te ontwikkelen in vakvaardigheden. Gecombineerd met haar onuitputtelijke energie en liefde voor sport is Desiree gestart in een combi functie als assistent koerier/horecamedewerker.

Doordat Desiree in haar koerierswerk steeds verder ontwikkelde, en meer taken zelfstandigen volledig kon uitvoeren had zij hier steeds minder begeleiding voor nodig. Daarom is haar dagbesteding omgezet naar een vrijwilligersfunctie. Haar ambities reiken echter verder en in de zomer van 2014 is zij tevens gestart met een 'groeibaantraject'.

De verwachting is dat zij in de zomer van 2015 aangenomen wordt in de functie horecamedewerker/koerier, op basis van een arbeidsovereenkomst met looncompensatie vanuit UWV voor de verwachtte blijvende ondersteuning die zij nodig heeft.

### **Marinus**

Volgt trajectcategorie A.

Marinus is een man van 28 jaar en leeft met een bipolaire stoornis. Marinus kent in zijn leven periodes van goed functioneren op alle leefgebieden naast periodes van extreem gedrag en zware depressies.

*Brood op de plank* is voor Marinus in al deze periodes een geschikte plek. De ene periode biedt *Brood op de plank* een stimulerende werkplek waarin Marinus uitgedaagd wordt zijn vakvaardigheden in bakkerij en horeca verder uit te breiden.

De andere periode biedt *Brood op de plank* een werkplek waar begeleiders hem kennen en een noodzakelijke signaalfunctie hebben voor Marinus en zijn omgeving om verandering naar extreem gedrag tijdig op te merken en zodat waar nodig ingegrepen kan worden met (medische) ondersteuning.

*Brood op de plank* biedt een veilige plek waarvan Marinus weet dat hij altijd mag komen op het moment dat hij dit aankan en eenvoudiger, niet stresserende taken kan uitvoeren en weer kan wennen aan contact met andere mensen.

### **Diane**

Volgt trajectcategorie A.

Diane is een vrouw van 52 jaar met een verstandelijke beperking (IQ 55). Ze woont in een

woongroep van een zorginstelling en heeft jarenlang gewerkt in een fabriek waar ze repeterende elektronische reparaties uitvoerde en dagelijks uitleg nodig had, omdat ze niet begreep wat de taak inhield.

*Brood op de plank* biedt haar een werkplek met werkzaamheden die aansluiten bij haar begripsniveau (zoals servetten vouwen, kleding wassen, wegbrengen en ophalen van bestelbriefjes bij gasten). Desiree heeft hiermee een dagelijkse besteding van haar tijd, wordt aangesproken op haar kwaliteiten en niveau en heeft contact met verschillende mensen.

### **Bas**

Stroomde binnen in trajectcategorie A, volgde later trajectcategorie B en zit nu in trajectcategorie D.

Bas is een man van 24 jaar met een licht verstandelijke beperking en ernstige communicatieve beperking vanwege extreem stotteren. Na afronding van niveau 1 opleiding brood en banket kreeg hij te horen dat verder leren voor hem niet haalbaar was. Maar Bas wilde werken in een bakkerij en startte een ontwikkeltraject op basis van dagbesteding bij *Brood op de plank*. Hij ontwikkelde zich gestaag en groeide meer en meer mee met het productieproces in de bakkerij.

In samenwerking met SW bedrijf Presikhaaf is een (SW) baan op maat aan Bas aangeboden en heeft hij in 2014 een contract voor onbetaalde tijd getekend bij Bakkerscafé *Brood op de plank*. Na overleg met de leverancier van grondstoffen is een manier gevonden waarop Bas wekelijks zelfstandig de bakkerijbestelling door kan bellen.

### **Ankie**

Volgde trajectcategorie B en stroomde uit in categorie D.

Ankie is een vrouw van 23 jaar. Na een intensieve opname periode in een psychiatrisch ziekenhuis startte zij met een dagbestedingstraject bij *Brood op de plank*.

Haar kwaliteiten in de horeca kwamen al snel naar voren (serveren, gastvrijheid, gespecialiseerde koffietechnieken). Op het gebied van arbeidsvaardigheden had zij nog veel training nog (stabiliteit in aanwezigheid, samenwerking met collega's en afstemmen sociaal verkeer).

Na anderhalf jaar liet zij stabiliteit zien in arbeidsvaardigheden en zat zij aan het plafond wat betreft aan te leren horecavaardigheden bij *Brood op de plank*. Er is samenwerking gezocht met een toprestaurant in Nijmegen. Na een proefperiode en warme overdracht heeft zij daar een vrijwilligersfunctie

aangeboden gekregen. In dit traject heeft Brood op de plank zowel Ankie als de restauranteigenaar ondersteund en evaluatiemomenten begeleid.

## 6. Baseline

In dit hoofdstuk presenteren we de uitkomsten van het baseline onderzoek bij trajectmedewerkers.

Binnen het baseline onderzoek is gekeken naar de huidige situatie ten opzichte van de verschillende doelen waar Brood op de plank aan wil bijdragen; de ontwikkeling van arbeidsvaardigheden, zelfredzaamheid, zelfvertrouwen en de deelname aan de maatschappij. De uitkomsten van het onderzoek staan in de paragrafen 6.2 tot en met 6.6 per thema beschreven.

In 6.1 staat allereerst de achtergrond van de geïnterviewde medewerkers beschreven. De gepresenteerde gegevens geven een overzicht van alle trajectmedewerkers, ongeacht het traject waaraan zij deelnemen. Waar de verschillen zeer opvallend zijn worden deze benoemd.

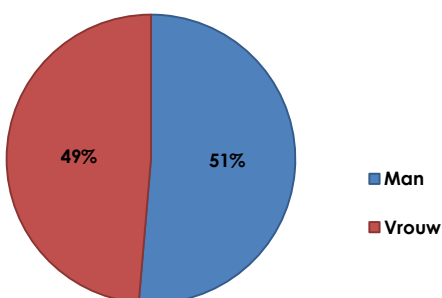
Kennis van de doelgroep is essentieel bij het interpreteren van de uitkomsten van de baseline. Wanneer iemand niet meer dan 2 vingers kan bewegen, zal hij altijd een zekere mate van onzelfstandig hebben in het werk. Wanneer iemand door ernstige suikerziekte meer dan 60% van de tijd afwezig is of eerder naar huis moet, zullen de werkzaamheden structureel een lage mate van verantwoordelijkheid naar anderen kennen. Zo zijn er tal van voorbeelden te noemen.

Brood op de plank biedt trajecten aan die ontwikkeling van mensen als doel hebben. Het uiteindelijke doel is niet regulier werk, maar maximale ontwikkeling.

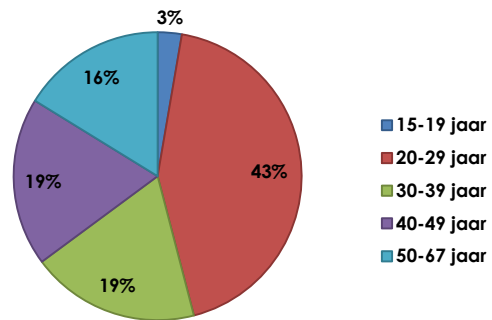
### 6.1 Achtergrond huidige medewerkers

De trajectmedewerkers bij Bakkerscafé Brood op de plank zijn divers in achtergrond, leeftijd, inkomenssituatie en ontwikkelingsbehoefte (zie Figuur 2,3 en 4).

**Figuur 2: Geslacht trajectmedewerkers**

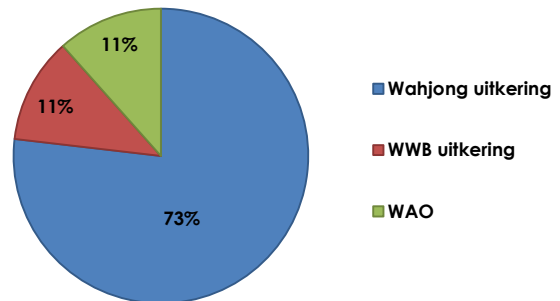


**Figuur 3: Leeftijdscategorie Trajectmedewerkers**



De leeftijd van de trajectmedewerkers is tussen de 15 en de 65 jaar. Het merendeel van de trajectmedewerkers is jong, tussen 20-29 jaar. Opvallend is wel dat het merendeel van de medewerkers die deelnemen aan traject B (kortdurende begeleidde werkplek, 60%) en C (begeleiding bij praktijkgedeelte opleiding / cursus, 80%) jonger dan 30 zijn.

**Figuur 4: inkomenssituatie Trajectmedewerkers**

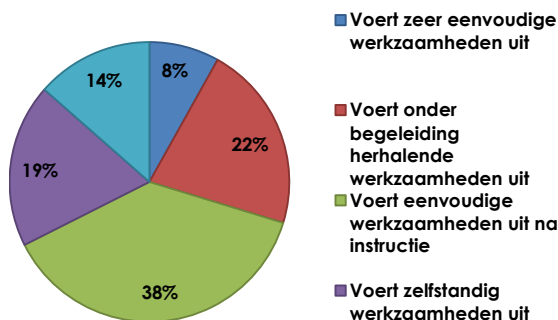


Zoals je kunt zien ontvangt het merendeel van de trajectmedewerkers een Wajong uitkering. Dit is een uitkering die wordt verstrekt aan mensen die langdurig arbeidsongeschikt zijn vanwege een beperking. Overige medewerkers zitten in de ziektewet (WAO) of ontvangen een bijstandsuitkering (WWB).

### 6.2 Arbeidsvaardigheden

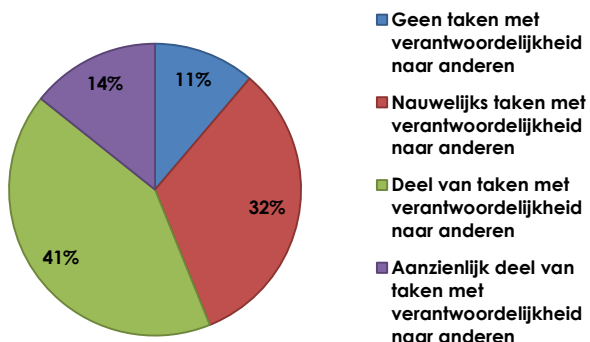
Het type werkzaamheden dat trajectmedewerkers uitvoeren is divers. In de figuren 5 en 6 staat de complexiteit van de werkzaamheden en de mate van verantwoordelijkheid die de medewerkers hebben gepresenteerd.

**Figuur 5: Complexiteit van werkzaamheden**



Brood op de plank biedt dus werkzaamheden aan op elk niveau van complexiteit. Het merendeel van de medewerkers heeft begeleiding of op z'n minst instructie nodig. 33% van de medewerkers (12) voert zelfstandig werkzaamheden uit.

**Figuur 6: Verantwoordelijkheden naar anderen**



Uit Figuur 6 blijkt dat, een klein deel van de trajectmedewerkers (14%) veel verantwoordelijkheden heeft richting anderen. 43% van de trajectmedewerkers heeft helemaal geen of nauwelijks. taken met verantwoordelijken.

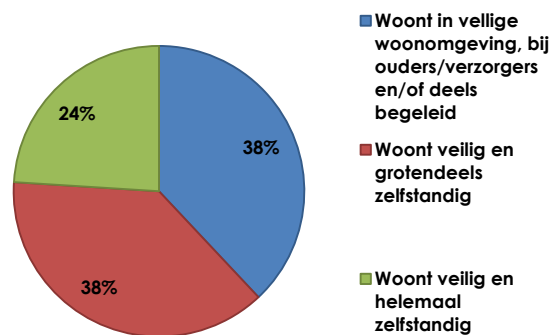
Het merendeel van de medewerkers met beperkte verantwoordelijkheid doet mee met traject A (langdurig begeleide werkplek). Voor hen is het traject bij Brood op de plank niet zo zeer gericht op groei op de werkvloer, maar op het vergroten van hun zelfredzaamheid in de maatschappij.

**6.3 Zelfredzaamheid**

Binnen de baseline is onderzoek gedaan naar verschillende componenten van zelfredzaamheid namelijk de huisvestingssituatie, de zelfstandigheid in het dagelijks leven en de reis zelfstandigheid. Daarnaast is gekeken naar de hulpbehoeftes van de trajectmedewerkers. Hieronder staan de uitkomsten beschreven.

**Huisvesting**

**Figuur 7: Huisvestingssituatie.**



Uit Figuur 7 blijkt dat het merendeel van de trajectmedewerkers onder (beperkte) begeleiding woont. 24% woont van de medewerkers woont volledig zelfstandig. Geen van de trajectmedewerkers woont op dit moment onveilig.

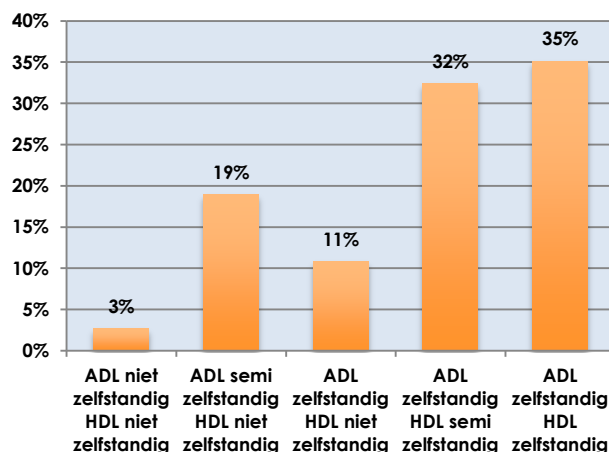
**Dagelijkse zelfstandigheid**

Om de mate van zelfstandigheid in het dagelijks leven te bepalen is naar twee type activiteiten gekeken;

- Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen (ADL) o.a. eten, wassen en aankleden.
- Huishoudelijke Dagelijkse Levensverrichtingen (HDL) o.a. boodschappen doen, de eigen leefruimte schoonhouden en post afhandelen.

In Figuur 8 staat de zelfstandigheid van de geïnterviewde trajectmedewerkers met betrekking tot deze activiteiten weergegeven.

**Figuur 8: Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen**



Zoals je kunt zien kunnen de meeste trajectmedewerkers (78%) zelfstandig ADL activiteiten uitvoeren. Dit betekent dat zij zichzelf zelfstandig aankleden, wassen en andere activiteiten m.b.t. tot persoonlijke verzorging

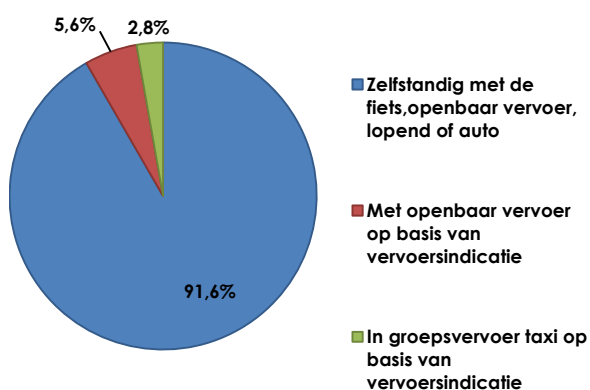
kunnen uitvoeren. Een beperktere groep medewerkers kan zelf het huishouden doen.

De groep medewerkers die aan traject B meedoet heeft de minste begeleiding nodig bij deze taken. Hun traject is dan ook vooral gericht op het ontwikkelen op de doorstroom naar een (on)betaalde baan of opleiding.

### Zelfstandigheid in reizen

Er is aan medewerkers gevraagd in welke mate ze zelfstandig kunnen reizen. De uitkomsten zijn weergegeven in Figuur 9.

Figuur 9: manier van reizen naar Brood op de plank

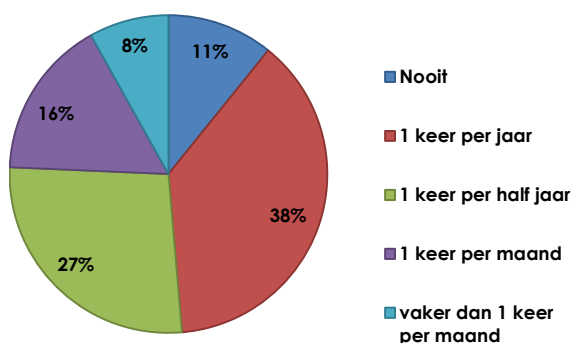


Het overgrote deel van de trajectmedewerkers komt al zelfstandig naar Brood op de plank. Dat betekent dat hier dus minder ontwikkelpunten liggen voor begeleiding van medewerkers.

### Hulpbehoeftes

In de volgende figuren (10, 11 en 12) staat weergegeven in welke mate de trajectmedewerkers medische hulp nodig hebben.

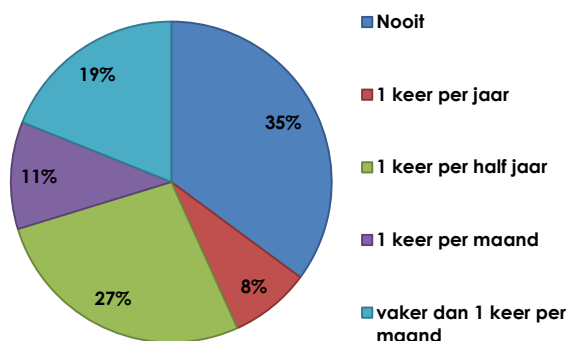
Figuur 10: regelmatig bezoek huisarts



Zoals je ziet gaat bijna een kwart van de trajectmedewerkers 1 keer per maand of meer naar de huisarts. De overige 75% geeft aan maximaal één keer per half jaar naar de huisarts te gaan.

Ter vergelijking, het totaal aantal huisarts bezoeken per inwoner per jaar lag in Nederland in 2013 op 4,1 keer (CBS, 2014)<sup>1</sup>. Hier op afgaand gaat maar een klein deel van de trajectmedewerkers (24%) meer dan de gemiddelde Nederlander naar de huisarts.

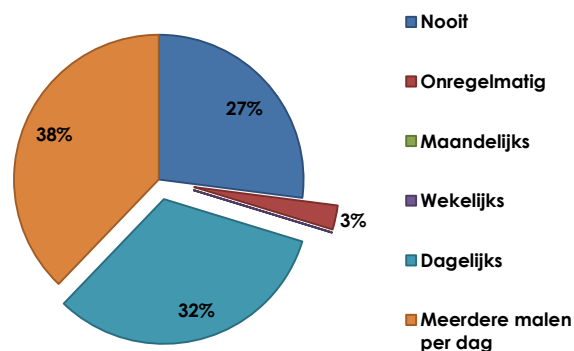
Figuur 11: regelmatig bezoek specialist



Wel gaat een groter deel van de trajectmedewerkers met regelmatig naar een specialist. 65% van de trajectmedewerkers bezoekt minimaal jaarlijks een specialist, dit zijn bijvoorbeeld bezoeken aan psychiater, diabetesarts, longarts, fysiotherapeut, psycholoog.

Dit is meer dan de gemiddelde Nederlander. In 2013 bezocht bijna 38% van de Nederlanders een specialist (CBS, 2014<sup>2</sup>).

Figuur 12: Medicijngebruik



Tweederde van de trajectmedewerkers gebruikt dagelijks of meerdere malen per dag medicijnen. Het gaat hierbij om zeer uiteenlopende typen medicatie, waaronder anti depressiva, anti psychotica, insuline, ritalin, pijnmedicatie, bloeddrukverlagers, etc.

<sup>1</sup> Medische contacten, ziekenhuisopname, medicijnen; persoonskenmerken CBS, 30 juni 2014

<sup>2</sup> Medische contacten, ziekenhuisopname, medicijnen; persoonskenmerken CBS, 30 juni 2014

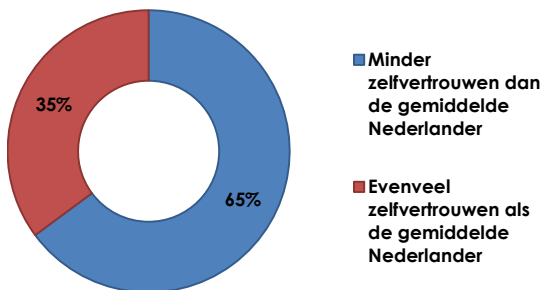
## 6.4 Zelfvertrouwen

Als onderdeel van het baseline onderzoek is het zelfvertrouwen van de trajectmedewerkers gemeten. Hiervoor is de Rosenberg Selfesteem Scale gebruikt. (zie tekstvak 1) Figuur 13 laat het resultaat van deze opdracht zien.

### Tekstvak 1: Rosenberg Selfesteem Scale

De Rosenberg Selfesteem scale is een onderzoeksinstrument dat op grote schaal gebruikt wordt binnen sociologisch onderzoek om het zelfvertrouwen van individuen te meten. Respondenten worden gevraagd om te beoordelen in hoeverre zij het eens zijn met een tiental uitspraken over zelfwaardering, zelfvertrouwen en zelfbeeld. Op de basis van hun antwoorden wordt een score berekend die iemand in een van de volgende drie categorieën plaatst; lager dan gemiddeld zelfvertrouwen (>35), hoger dan gemiddeld zelfvertrouwen (44<) en gemiddeld zelfvertrouwen (36-43).

Figuur 13: Uitkomsten Rosenberg Selfesteem Scale



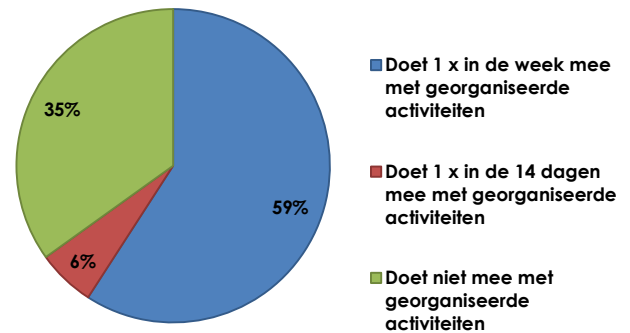
Uit Figuur 13 valt af te lezen dat 65% van de trajectmedewerkers minder zelfvertrouwen heeft dan de gemiddelde Nederlander. Het is belangrijk om hierbij te beseffen dat de scores (zoals beschreven in tekstvak 1) onderverdeeld zijn in drie categorieën: laag, gemiddeld en hoog zelfvertrouwen en dat er binnen deze categorieën grote verschillen zijn in antwoorden. Een van de trajectmedewerkers kreeg bijvoorbeeld een score van 14, terwijl een andere een score heeft van 35. Beiden zijn ingedeeld bij de groep die minder zelfvertrouwen heeft dan de gemiddelde Nederlander.

## 6.5 Deelname aan de maatschappij

Er is bij de mate van deelname aan de maatschappij naar twee componenten gekeken: deelname aan georganiseerde activiteiten en het contact met mensen buiten huis en werk.

De Trajectmedewerkers is allereerst gevraagd in welke mate zij deelnemen aan georganiseerde activiteiten, zoals sport, club of school, zie Figuur 14.

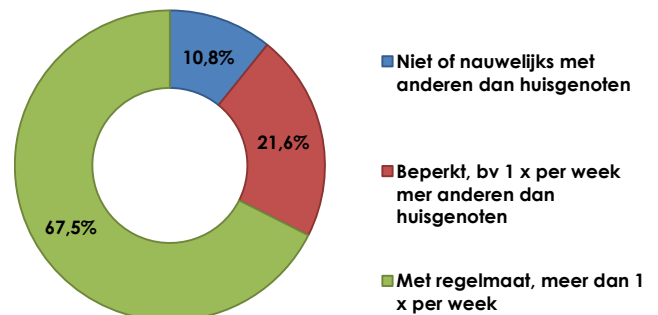
Figuur 14: Participatie in georganiseerde activiteiten



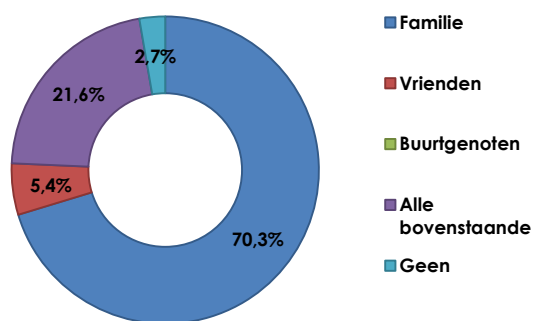
Uit de figuur 14 valt af te lezen dat een grote groep trajectmedewerkers met regelmaat deelneemt aan georganiseerde activiteiten. Daar staat tegenover dat een aanzienlijke groep (35%) aan geen enkele vorm van georganiseerde activiteiten meedoet.

Voor wat betreft de hoeveelheid en het type contacten dat de trajectmedewerkers buiten huis en werk onderhouden zijn de volgende resultaten gevonden.

Figuur 15: Hoeveelheid contact buiten werk en huis



**Figuur 16: Contactpersonen buitenshuis**



Zoals af te lezen valt uit figuur 15 heeft het grootste deel van de trajectmedewerkers vaker dan één keer per week contact met mensen buiten werk en huis. Veelal met familieleden. Een groep van 10,8 % heeft niet of nauwelijks of beperkt contact met anderen.

### **6.6 Participatie matrix**

De participatie matrix zoals door Brood op de plank gehanteerd is gebaseerd op de participatiematrix die is ontwikkeld door Enspiratie<sup>3</sup>. Brood op de plank heeft deze matrix uitgebreid op zowel stappen de mate van complexiteit van taken / opleidingsniveau als wel de mate van zelfstandigheid.

Brood op de plank gaat de participatie matrix inzetten als tool om de individuele ontwikkeling van Trajectmedewerkers te registreren en begeleiding te optimaliseren. De matrix biedt daarnaast een overzicht van de ontwikkeling van alle medewerkers binnen het bedrijf en kan gebruikt worden voor rapportages naar derden. Op de volgende pagina geeft tabel 3 de positie van de trajectmedewerkers van Brood op de plank die deel hebben genomen aan het baseline onderzoek.

Ter aanvulling is in tabel 3b weergegeven met hoeveel mensen in de afgelopen 3.5 jaar (helft 2011-2012-2013-2014) met welke reden zijn uitgestroomd na hun traject bij Brood op de plank.

<sup>3</sup> De matrix van Enspiratie (2014) is op haar beurt gebaseerd op de participatieladder die door lokale overheden wordt gebruikt om zicht te krijgen in de participatie van doelgroepen met betrekking tot re-integratie, inburgering en educatie. (<http://www.enspiratie.nl/participatiematrix.html>)

Tabel 3: Participatie matrix 2014.

| <b>Participatie matrix – september 2014</b>  | <b>Geïsoleerd</b> | <b>Sociale contacten</b> | <b>Georganiseerde contacten</b> | <b>Onbetaald werk</b> | <b>Betaald werk+ondersteuning</b> | <b>Regulier werk</b> |
|--|-------------------|--------------------------|---------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|----------------------|
| <b>Complexiteit van taken / opleidingsniveau</b>   |                   |                          |                                 |                       |                                   |                      |
| Uitvoeren van complexe taken. Training gericht op aanleren aansturen afdeling/bedrijf en/of ontwikkeling beleid, doen van onderzoek.   |                   |                          |                                 |                       |                                   |                      |
| Uitvoeren van complexe taken en aanleren van werkzaamheden aan collega's. Training gericht op leren aansturen (onderdeel) afdeling   |                   |                          |                                 |                       |                                   |                      |
| Zelfstandig uitvoeren van gespecialiseerde werkzaamheden. Training gericht op uitbreiden vakvaardigheden en kwalitatief ontwikkelen uitvoering van werkzaamheden. Bv: baristaplek  | 1                 | 1                        | 1                               | 2                     |                                   |                      |
| Zelfstandig uitvoeren van werkzaamheden. Training gericht op uitbreiden vakvaardigheden, ontwikkelen arbeidsvaardigheden, mn initiatief en zelfstandig werken  |                   | 3                        | 3                               | 1                     |                                   |                      |
| Uitvoeren van eenvoudige werkzaamheden na instructie. Training gericht op ontwikkelen zelfstandig werken, uitbreiden vakvaardigheden en ontwikkelen arbeidsvaardigheden  | 1                 | 3                        | 10                              |                       |                                   |                      |
| Uitvoeren van eenvoudige, herhalende werkzaamheden onder begeleiding. Training gericht op aanleren vakvaardigheden, sociale vaardigheden en arbeidsvaardigheden  |                   | 1                        | 7                               |                       |                                   |                      |
| Uitvoeren van zeer eenvoudige werkzaamheden onder begeleiding (servetten vouwen, bakplaten schoonmaken) Training hoofdzakelijk gericht op ontwikkeling sociale vaardigheden, opdoen van sociale contacten en zelfstandigheid |                   | 2                        | 1                               |                       |                                   |                      |
| Uitvoeren van zeer eenvoudige werkzaamheden onder begeleiding. Training gericht op voorkomen uitval en/of oriëntatie op werkveld   |                   |                          |                                 |                       |                                   |                      |
| Tijdelijke uitval/non-actief   |                   |                          |                                 |                       |                                   |                      |

Vervolg onderzoek in 2015 gaat inzicht bieden in verdere ontwikkelingen en dus stappen van de medewerkers binnen de participatie matrix. Elke stap omhoog (hoger opleiding niveau, vakkennis), of naar rechts (grotere mate van zelfstandigheid, meer kans op loonwaarde) in de matrix noemt men een PBE (Participatie Beweging Eenheid). Hoe meer PBE's, hoe meer ontwikkeling. Vervolgonderzoek geeft zicht op het totaal aantal PBE's dat werknemers bij Brood op de plank bereikt.

Tabel 3: Uitstroom overzicht

| Uitstroom overzicht<br>Periode juli 2011 tot en<br>met december 2014 | Vrijwilligerswerk | Opleiding<br>afgerond | Start opleiding | Andere plek<br>dagbesteding | Betaald werk | Uitval   | Overig<br>(verhuizing,<br>overlijden, niet<br>gestart) |
|--|-------------------|-----------------------|-----------------|-----------------------------|--------------|----------|--|
| 2011   |                   | 2                     |                 | 1                           |              |          | 1  |
| 2012   | 1                 | 2                     | 2               | 5                           | 3            |          | 2  |
| 2013   | 3                 |                       |                 | 4                           | 2            | 1        | 2  |
| 2014   | 3                 | 1                     | 2               | 4                           | 1            | 3        | 1  |
| <b>Totaal</b>  | <b>7</b>          | <b>5</b>              | <b>4</b>        | <b>14</b>                   | <b>6</b>     | <b>4</b> | <b>6</b>   |



## 7. Veranderingen in situatie Trajectmedewerkers

Om toch al enigszins een beeld te krijgen van veranderingen in de situatie van trajectmedewerkers na (langdurig) werken bij Brood op de plank is aan een zestal trajectmedewerkers gevraagd om terug te blikken op hun tijd bij Brood op de plank en deze te vergelijken met hun huidige situatie.

De zes trajectmedewerkers vertegenwoordigen de verschillende ontwikkeltrajecten. Twee van hen hebben hun traject bij Brood op de plank volledig afgesloten. De andere vier zijn ten tijde van het interview nog aan het werk bij Brood op de plank maar al geruime tijd aan het werk. Het type traject en hun trajectduur is weergegeven in tabel 4. De antwoorden op de vragen zijn niet representatief voor de volledige groep medewerkers, maar bieden wel een inzicht in het effect dat het werken bij Brood op de plank op deze groep heeft gehad.

Tabel 4: Geïnterviewde medewerkers perceptie effecten

|    | Traject categorie | Traject duur        |
|----|-------------------|---------------------|
| 1. | A                 | 76 weken            |
| 2. | A                 | 262 weken           |
| 3. | A/C               | 193 weken           |
| 4. | B                 | 23 weken - afgerond |
| 5. | B/D               | 252 weken           |
| 6. | C                 | 43 weken - afgerond |

De medewerkers zijn gevraagd om te reflecteren op verschillende thema's en daarbij aan te geven of er in de periode bij Brood op de plank veranderingen hebben plaats gevonden. Vervolgens is hen gevraagd in hoeverre zij ervaren dat Brood op de plank invloed heeft gehad op deze veranderingen.

### Arbeidsvaardigheden uitgebreid

Vijf van de zes geïnterviewde medewerkers geven aan dat zij in vergelijking met toen zij begonnen met werken complexere taken aan kunnen. Een geïnterviewde medewerker geeft aan dat er in de tijd bij Brood op de plank hierin geen verandering heeft plaats gevonden.

Alle geïnterviewde medewerkers die een verandering hebben ervaren geven aan dat Brood op de plank daar positief aan heeft bijgedragen

De medewerker die aangaf dat Brood op de plank veel invloed heeft gehad op zijn capaciteiten vertelt dat hij "veel kansen heeft gekregen bij het Bakkerscafé". Twee andere medewerkers geven aan waar hun capaciteiten gegroeid zijn. Een van

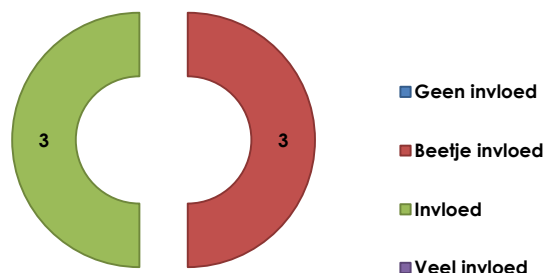
hen "kan bijvoorbeeld nu meerdere borden tegelijk dragen". Terwijl een ander aangeeft met de kassa te kunnen werken.

### Groei in verantwoordelijkheden

Alle geïnterviewde medewerkers geven aan dat zij in hun periode bij Brood op de plank gegroeid zijn in de verantwoordelijkheden die zij aan kunnen.

Daarnaast geven ze allemaal aan dat het ontwikkeltraject van Brood op de plank hier een positieve invloed op had. Zie Figuur 17

Figuur 17: Invloed Brood op de plank op groei in zelfstandigheid op werk

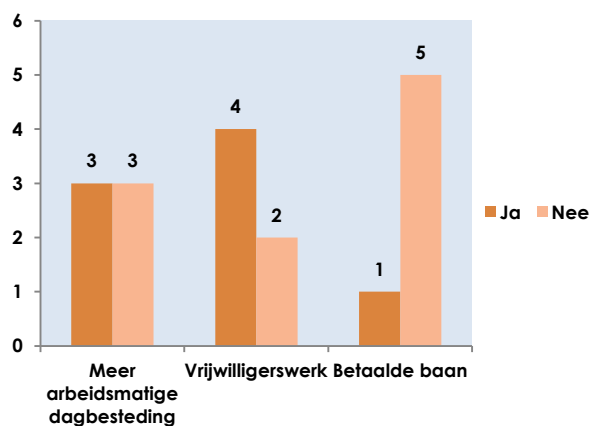


Bakkerscafé Brood op de plank heeft dus voor al deze medewerkers een positieve invloed gehad op de zelfstandigheid waarmee zij hun taken uitvoeren.

### Stappen richting de arbeidsmarkt

De geïnterviewde trajectmedewerkers zijn gevraagd naar veranderingen in hun positie ten opzichte van de arbeidsmarkt. Hier over gaven zij het volgende aan:

Figuur 18: stappen op de arbeidsmarkt



Vijf van de zes geïnterviewde medewerkers geven aan dat hun positie ten opzichte van de arbeidsmarkt verbeterd is. Zij zijn vrijwilliger geworden of meer arbeidsmatige dagbesteding gaan doen en één van hen heeft zelfs een betaalde baan gevonden.

De mate van invloed van Brood op de plank op deze veranderingen schatten de geïnterviewden in als laag. De meest opgegeven reden hiervoor is: 'ik heb het toch zelf gedaan, Brood op de plank heeft dit niet gedaan'.

### Vergroot zelfvertrouwen

Vier van de zes geïnterviewden geven aan dat hun zelfvertrouwen gegroeid is vergeleken met voor hun werk bij Brood op de plank. Medewerkers die aangaven dat hun zelfvertrouwen groeide bij Brood op de plank schrijven dit toe aan het ontwikkeltraject bij Brood op de plank. Quote van een medewerker; "Brood op de plank liet me zien dat ik wel wat waard ben, dat ik wel wat kan!"

Andere medewerkers geven aan de kans te hebben gekregen om wat te leren en zich te ontwikkelen. "dit is de eerste keer in mijn leven dat ik echt iets kan".

### Zelfstandiger wonen

Twee van de zes geïnterviewden geven aan dat zij zelfstandiger zijn gaan wonen ten opzichte van toen zij begonnen te werken bij Brood op de plank.

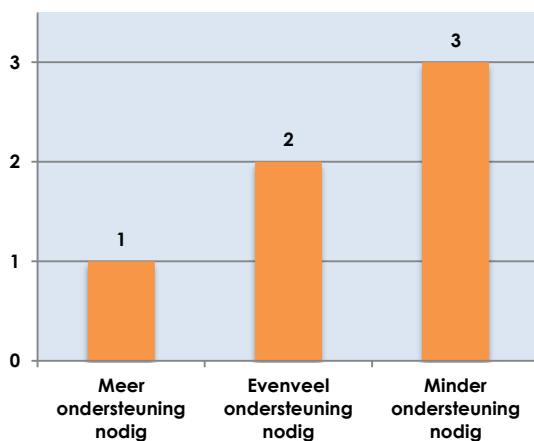
Volgens hen heeft Brood op de plank hier 'enige invloed' op gehad. Voor de overige geïnterviewden is er in hun woonsituatie niks veranderd.

### Betere zelfverzorging

De geïnterviewde medewerkers zijn gevraagd of er in vergelijking met toen zij begonnen bij Brood op de plank iets is veranderd in de mate waarin zij zichzelf verzorgen.

Hierbij is gevraagd naar zowel ADL (zichzelf en eigen kleding wassen etc.), als HDL (boodschappen doen en het verwerken van post). In figuur 19 zijn de antwoorden verwerkt.

Figuur 19: verandering in zelfverzorging



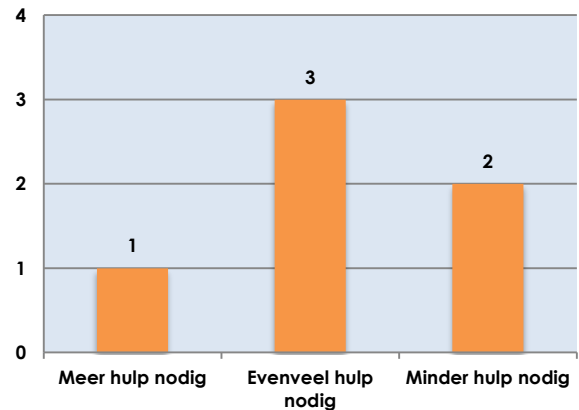
De helft van de ondervraagde (ex) medewerkers geeft aan minder ondersteuning nodig te hebben.

De medewerker die meer ondersteuning nodig heeft verklaart dat dit door zijn progressieve lichamelijke beperking komt.

### Vermindering hulpbehoefte

Een belangrijk indicator van zelfredzaamheid is de hulpbehoefte van de trajectmedewerkers. In figuur 20 staat weergegeven of en hoe deze veranderd is in vergelijking met toen zij bij Brood op de plank begonnen met werken.

Figuur 20: verandering in hulpbehoefte



Het beeld is divers. Twee personen geven aan dat zij minder hulp nodig hebben. Voor de helft van de geïnterviewde trajectmedewerkers is er weinig veranderd.

Eén persoon geeft aan dat zij/hij meer hulp nodig heeft. Zij/hij geeft aan op dit moment bezig te zijn met een dagbehandeling om zelfstandiger te kunnen wonen. Zijn/haar hulpbehoefte is dus (tijdelijk) vergroot omdat hij/zij een stap voorwaart richting zelfredzaamheid maakt.

### Meer deelname aan de maatschappij

Vier van de zes geïnterviewde trajectmedewerkers geven aan meer deel te nemen aan de maatschappij in vergelijking met de tijd voordat ze bij Brood op de plank aan de slag gingen.

Met deelname aan de maatschappij wordt bedoeld dat zij zijn gaan deelnemen aan georganiseerde activiteiten zoals bijvoorbeeld sportclubs en/of meer contacten hebben met vrienden en familie. De medewerkers die hier veranderingen in hebben meegemaakt geven bijvoorbeeld lid worden van een hardloopteam of gastlessen te geven op een school.

### De bijdrage van Brood op de plank

De trajectmedewerkers hebben bij de veranderingen aangegeven wat zij dachten dat de invloed van Brood op de plank hier op was. Hoewel dit moeilijke vragen zijn om naderhand te beantwoorden, zeker voor sommige personen binnen de doelgroep van Brood op de plank, zijn er wel indicaties van trends te signaleren.

Trajectmedewerkers die langer bij Brood op de plank gewerkt hebben gaven vaker aan dat veranderingen positief beïnvloed zijn door Brood op de plank. Tijdens de interviews bleek dat wel dat de inschatting van effect van het traject bij Brood op de plank op mogelijke veranderingen voor sommige medewerkers erg moeilijk was.

Daarnaast is het opvallend dat de twee medewerkers die deelnemen aan een categorie B traject (gericht op uitstroom naar (on) betaald werk of opleiding) veranderingen vaker toeschrijven aan Brood op de plank, dan medewerkers die voor een +/- gelijke tijdsperiode deelnemen aan een ander traject.

## 8. Effecten op buurtbewoners

Brood op de plank ligt in de populaire Nijmeegse wijk Bottendaal. Het bedrijf wil midden in de wijk staan. De volgende paragrafen gaan in op de rol die Brood op de plank speelt in de wijk en de effecten die het Bakkerscafé heeft op de buurtbewoners.

### Mede-initiator groot aantal buurtactiviteiten

Bakkerscafé Brood op de plank is mede-initiator van en betrokken bij verschillende wijkactiviteiten. In tabel 5 staan een aantal van de activiteiten van Brood op de plank in de wijk weergegeven.

Tabel 5: activiteiten in de wijk

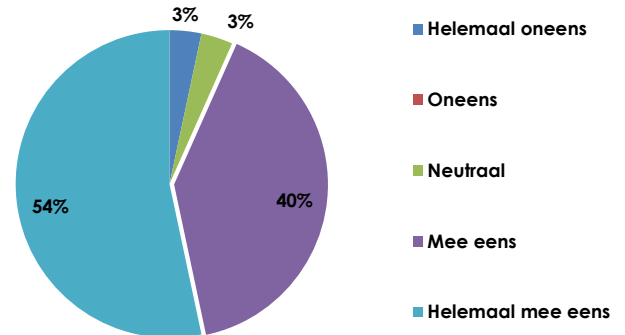
| Activiteiten in de wijk   |
|---|
| <p><b>Big Draw</b><br/>Brood op de plank was deelnemer en medeorganisator van the Big Draw, een tekenfestival waarbij gezamenlijk met de buurt getekend en geschilderd werd.</p>  |
| <p><b>Locatie voor festivals en buurt evenementen</b><br/>Brood op de plank is deelnemende en faciliterende locatie bij verschillende evenementen, zoals het festival der kunsten en de jaarlijkse pinkstermarkt.</p>           |
| <p><b>Sponsor</b><br/>Brood op de plank heeft verschillende evenementen en ontwikkelingen in de wijk gesponsord. Zo zorgden zij bij de burendag voor broodjes en sponsorde zij de ecologische bouw van woningen (Strowijk).</p> |
| <p><b>Samenwerking met lokale bedrijven</b><br/>Brood op de plank werkt samen met andere bedrijven in de wijk. Zij leveren brood/catering aan diverse lokale bedrijven en horeca.</p>   |

Binnen dit onderzoek is het effect van Brood op de plank op de buurtbewoners onderzocht. Gedurende twee dagen is een enquête op de toonbank gelegd en is aan klanten gevraagd of ze die wilden invullen als ze in Bottendaal woonden. Van de 60 ondervraagde klanten kwamen er 57 uit Bottendaal en heeft uiteindelijk een groep van 30 de vragenlijst ingevuld. De response onder de ondervraagde groep was dus 48%.

### Meerderheid buurtbewoners verbonden met de buurt

Meer dan 90% van de geïnterviewde buurtbewoners voelt zich sterk verbonden met de wijk (zie figuur 21).

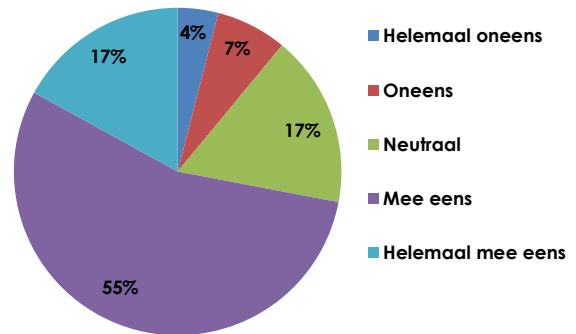
Figuur 21 – Ik voel me verbonden met de wijk



### Bevordert verbondenheid met de wijk

Het merendeel van de respondenten (70%) geeft aan het eens te zijn met het statement dat Brood op de plank bij draagt aan hun verbondenheid met de wijk. Zie hiervoor ook figuur 22.

Figuur 22 verbondenheid met de wijk

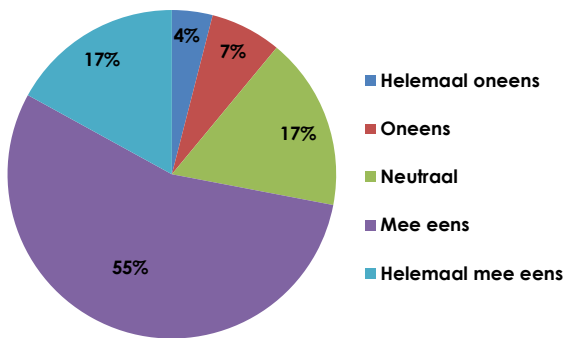


### Bevordert onderling contact

Buurtbewoners (70%) geven aan dat zij vinden dat Brood op de plank het contact tussen buurtbewoners bevordert. Het Bakkerscafé zorgt volgens hen voor gezelligheid in de wijk.

Een deel van hen gaf aan dat zij Brood op de plank gebruiken om hun sociale contacten te onderhouden. Ook werd aangegeven dat het Bakkerscafé de inclusie en diversiteit van de wijk nog verder bevordert.

**Figuur 23 - Brood op de plank bevordert contact tussen buurtgenoten**



**Positieve invloed op sociale cohesie van Boffendaal**

Sociale cohesie is een meerduidelijk en meerdimensionaal begrip. Er bestaan verschillende definities. We maken hier gebruik van de definitie van het Sociaal Cultureel Planbureau (2002)<sup>4</sup>. Zij geven aan dat interactie / onderlinge betrokkenheid één van de vier belangrijke indicatoren is voor sociale cohesie. De andere indicatoren zijn 2. sociale/economische, integratie, 3, vrijwilligerswerk, informele zorg & 4. verenigingsleven en betrokkenheid bij buurt en samenleving.

Bakkerscafé Brood op de plank heeft volgens deze definitie en bovenstaande resultaten een positieve invloed op de sociale cohesie in de wijk. Het Bakkerscafé bevordert contact tussen buurtbewoners, biedt ruimte voor en stimuleert het verenigingsleven in de wijk. Daarnaast, afgaande op de antwoorden van de bezoekers, draagt het Bakkerscafé bij aan de verbondenheid met de buurt.

**9. Effecten op opdrachtgevers**

Brood op de plank heeft haar opdrachtgevers gevraagd om een questionnaire in te vullen over de geboden diensten en service. De opdrachtgevers die meededen aan het onderzoek zijn: Zozijn, RIBW, ProPersona, Plurijn en de gemeente Nijmegen (zie tabel 6).

4 van de 5 opdrachtgevers geeft opdracht tot begeleiding via langdurige en kortdurende arbeidsmatige dagbesteding en begeleiding via het leer/werktraject (traject A, B en C). De gemeente Nijmegen geeft specifiek opdrachten voor het participatie traject (D). In de volgende paragrafen staat beschreven waar Brood op de plank een toegevoegde waarde heeft volgens haar opdrachtgevers.

<sup>4</sup> Zekere banden; Sociale cohesie, leefbaarheid en veiligheid  
Joep de Hart, Frans Knol, Cora Maas-de Waal Theo Roes, SCP, 2002

**Tabel 6: Profiel opdrachtgevers**

|                          | Toelichting organisatie   | Aantal bemiddelingen in 2014 | Type bemiddelingen |
|--------------------------|---|------------------------------|--------------------|
| <b>Zozijn</b>            | Ondersteuning van mensen met ontwikkelingsachterstand of verstandelijke beperking | 1                            | AB                 |
| <b>RIBW</b>              | Geestelijke gezondheidszorg   | 19                           | ABC                |
| <b>ProPersona</b>        | Geestelijke gezondheidszorg   | 3                            | ABC                |
| <b>Plurijn</b>           | Ondersteuning van mensen met ontwikkelingsachterstand of verstandelijke beperking | 24                           | ABC                |
| <b>Gemeente Nijmegen</b> | Gemeente  | 2                            | D                  |

**Een unieke plek**

5 van de geïnterviewde opdrachtgevers vindt het ontwikkelaanbod van Brood op de plank uniek. Ze roemen het aanbod voor sterk verschillende doelgroepen en de verschillende soorten opleidingstrajecten.

*“Brood op de plank bied] de kans aan cliënten om in een veilige en uitdagende omgeving een leerwerktraject aan te gaan. (Pro Persona)”*

Daarnaast geven meerdere opdrachtgevers aan dat het uniek is dat kandidaten zich in een bedrijfsmatige professionele omgeving kunnen ontwikkelen.

Plurijn schrijft dat hun kandidaten bij Brood op de plank werken in een reguliere omgeving aan een erg mooi product. Het bedrijf staat volgens hen midden in de samenleving.

**Hoge kwaliteit begeleiding**

Naast dat ze uniek zijn waarderen opdrachtgevers de kwaliteit van trajecten. Opdrachtgevers geven met een gemiddeld cijfer van 8,2 aan dat de begeleiding van een zeer hoge kwaliteit is. *“de vraag/wens van de cliënt staat centraal”* .

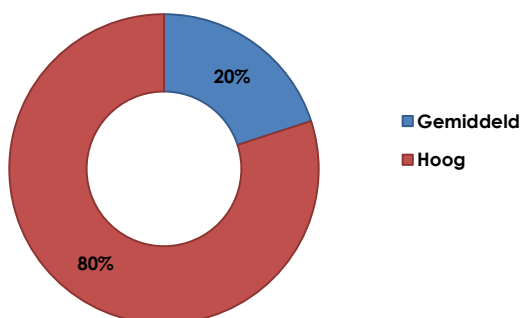
De kandidaten van de opdrachtgevers zijn volgens hen dan ook tevreden tot zeer tevreden over de ontwikkeltrajecten van Brood op de plank.

**Een efficiënte organisatie**

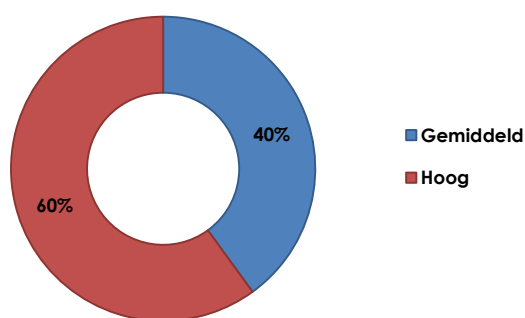
Brood op de plank krijgt van de opdrachtgevers gemiddeld een 8,5 voor efficiëntie. De tijdswinst voor de zorgaanbieders zit hem met name in de snelheid van de afhandeling van regelzaken en het afstemmen van zorginhoudelijk overleg.

Het tempo waarin deze zaken afgehandeld worden bij Brood op de plank is hoog in vergelijking met andere zorgaanbieders. Dit staat weergegeven in Figuur 24 en 25

**Figuur 24: Snelheid afstemmen zorginhoudelijk ivm andere zorgaanbieders**



**Figuur 25: Snelheid afhandeling regelzaken ivm andere zorgaanbieders**



De efficiënte samenwerking met Brood op de plank lijkt voort te komen uit de geringe omvang en overzichtelijke organisatie van het bedrijf.

Alle bevroegde opdrachtgevers geven aan dat het (zeer) duidelijk is bij wie zij terecht kunnen met vragen bij Brood op de plank. Opdrachtgevers bevestigen daarnaast dat ze snel en volledig antwoord krijgen op hun vragen bij Brood op de plank.

De snelheid in het verwerken van aanvragen voor ontwikkeltrajecten door Brood op de plank is volgens deze opdrachtgevers vergelijkbaar met andere aanbieders. Alleen de gemeente Nijmegen geeft aan dat de aanvragen bij Brood op de plank sneller verwerkt worden.

#### Significante tijds winst

De efficiëntie van Brood op de plank levert een deel van de opdrachtgevers significante tijds winst op. Twee opdrachtgevers geven aan dat het werken met Brood op de plank hen een tijds winst oplevert van 30-40%. De overige opdrachtgevers geven aan geen tijds winst te ervaren of het lastig te vinden hier een goede inschatting van te maken.

#### Kwaliteit van administratie en regelzaken

De kwaliteit die Brood op de plank administratief levert voldoet volgens de opdrachtgevers aan de kwaliteitseisen die hier door de overheid aan worden gesteld. Opdrachtgevers geven aan dat de zorgadministratie van Brood op de plank compleet is.

### 10. Effecten voor de overheid

De begeleiding van mensen in een ontwikkeltraject bij Bakkerscafé Brood op de Plank wordt gefinancierd vanuit gelden van de overheid (AWBZ, looncompensatie, re-integratiebudgetten).

De verdeling van de tegemoetkomingen in zorgkosten over de verschillende traject categorieën is als volgt:

|                    |            |
|--------------------|------------|
| <b>Categorie A</b> | <b>56%</b> |
| <b>Categorie B</b> | <b>24%</b> |
| <b>Categorie C</b> | <b>14%</b> |
| <b>Categorie D</b> | <b>6 %</b> |

Voor de exploitatie van de reguliere bedrijfsactiviteiten (runnen van bakkerij en lunchroom) is Bakkerscafé Brood op de plank zelfvoorzienend.

#### Loonafdrachten van medewerkers

Door loonafdrachten van kandidaten uit categorie D is gedurende 2014 0,5% van de tegemoetkomingen zorgkosten teruggevloeid naar de overheid. Het ging hierbij om medewerkers gedurende de periode waarvoor loonbelasting en premie werknemersverzekeringen zijn betaald. Deze medewerkers hadden voor hun start bij Brood op de plank een uitkering.

#### Uitstroom en daling tegemoetkoming zorgkosten

Van januari tot en met september 2014 stroomden 4 kandidaten vanuit een dagbestedingtraject uit naar een vrijwilligersbaan. Dat bespaart de overheid jaarlijks hun tegemoetkomingen van de zorgkosten voor het dagbestedingtraject. De hoogte van deze tegemoetkomingen zijn verschillend per individu.

Door de uitstroom van kandidaten uit zorgtrajecten naar (vrijwilligers)werkplekken, na een ontwikkeltraject bij Brood op de plank, is er door de overheid bespaard op tegemoetkomingen in zorgkosten. In de gemeten periode zou de tegemoetkoming zonder deze uitstroom 11% hoger zijn geweest.

#### Eigen aanvulling tegemoetkomingen begeleidingskosten

De kosten voor begeleiding van de kandidaten kunnen niet volledig worden gefinancierd vanuit de tegemoetkoming vanuit de overheid. 8% van de totale kosten voor begeleiding van kandidaten in ontwikkeltrajecten is in de gemeten periode vanuit

de omzet van reguliere bedrijfsactiviteiten van Brood op de plank.

## 11. Conclusies t.a.v. impact

Bakkerscafé Brood op de plank streeft naar een sociale en een economische impact als wel een zo positief mogelijke impact op het milieu. In de volgende paragrafen staan de conclusies die op basis van dit onderzoek getrokken kunnen worden ten aanzien van de verschillende soorten impact.

### Impact 1: Kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Bij Brood op de plank werkt een diverse groep mensen. Het zijn mensen met een verstandelijke, psychiatrische, cognitieve en/of lichamelijke beperking en een (grote)afstand tot de arbeidsmarkt of samenleving. Over het algemeen komen zij uit een uitkerings situatie, meestal met een Wajong uitkering. Het hoofddoel van deze trajecten is niet noodzakelijk het doorstromen naar een betaalde arbeidsplek, maar met name het faciliteren van persoonlijk ontwikkeling, sociale ontwikkeling en/of de ontwikkeling van arbeidsvaardigheden.

Van januari tot en met september 2014 volgden 55 mensen een ontwikkeltraject bij Brood op de plank. In deze periode zijn 12 personen uitgestroomd. 2 personen zijn doorgegroeid naar een opleiding. 2 personen zijn andere dagbesteding gaan doen. 4 personen zijn doorgestroomd naar een (vrijwilligers) arbeidslocatie. En 1 persoon heeft zijn opleiding afgerond. In de periode zijn daarnaast 3 mensen uitgestroomd door terugval/uitval.

Om de ontwikkelingen in kaart te brengen is een uitgebreide baseline survey afgenomen bij alle 37 trajectmedewerkers. De survey wordt herhaald in 2015 waarmee de effecten van het werken bij Brood op de Plank op de trajectmedewerkers precies bepaald kunnen worden.

Op basis van de baseline studie, de trajectgegevens en een aantal diepte interviews zijn al wel indicaties te geven ten aanzien van de verschillende soorten impact die Brood op de plank heeft op de werk- en privé levens van haar medewerkers.

#### *Vergrote arbeidsvaardigheden*

Een groep mensen met een aanzienlijke afstand tot de arbeidsmarkt en/of maatschappij leert bij Brood op de plank vaardigheden die noodzakelijk zijn voor een verdere toegang tot de arbeidsmarkt en/of maatschappelijke deelname. Het werken in een bedrijf dat midden in de samenleving staat biedt hen de unieke kans om zich zowel op het gebied van arbeidsvaardigheden als op sociaal gebied te ontwikkelen.

De interviews met medewerkers die al lange tijd bij Brood op de plank werken of gewerkt hebben geven een indicatie dat deelname aan de ontwikkeltrajecten van Brood op de plank leidt tot het aankunnen van meer complexe taken en meer verantwoordelijkheden.

#### *Meer zelfvertrouwen*

Daarnaast is het aannemelijk dat Brood op de plank een positieve invloed heeft op het zelfvertrouwen van de trajectmedewerkers. Een meerderheid van de geïnterviewde (ex) medewerkers gaf namelijk aan dat hun zelfvertrouwen gegroeid was en dat het Bakkerscafé daar aan heeft bijgedragen.

*“BROOD OP DE PLANK liet me zien dat ik wel wat waard ben, dat ik wel wat kan!”*

*Veranderingen op andere leefgebieden*  
De (ex)medewerkers die in het kader van dit onderzoek zijn geïnterviewd geven aan dat er verschillende veranderingen plaats hebben gevonden in hun leven terwijl zij bij Brood op de plank werkten. Zij zijn bijvoorbeeld zelfstandig gaan wonen, andere werkzaamheden gaan doen, en/of zijn actief geworden bij een vereniging.

Op basis van het huidige beperkte onderzoek onder medewerkers kan nog niet worden aangetoond in welke mate Brood op de plank invloed heeft op deze veranderingen.

### Impact 2. Bijdrage aan contact & sociale cohesie in de buurt

Brood op de plank functioneert als ontmoetingsplek voor buurtbewoners en organiseert / draagt bij aan buurtinitiatieven van derden. Een grote meerderheid (73%) van de ondervraagde buurtbewoners vindt dat Brood op de plank hierdoor het contact tussen buurtbewoners en de verbondenheid met de wijk vergroot.

Sociale interactie en betrokkenheid bij de wijk worden door het SPB gezien als belangrijke indicatoren<sup>5</sup> voor sociale cohesie, maar ook het verenigingsleven en betrokkenheid bij de buurt zijn hiervoor indicatoren.

Op basis van dit onderzoek kan gesteld worden dat Brood op de plank daar dus een bijdrage aan levert.

### Impact 3. Een uniek aanbod voor een hoge kwaliteit

Brood op de plank biedt volgens haar opdrachtgevers een hoge kwaliteit begeleiding aan

---

<sup>5</sup> Het Sociaal Cultureel Planbureau (2002) geeft aan dat zij interactie en onderlinge betrokkenheid als een van de vier belangrijke indicatoren ziet voor sociale cohesie. Andere indicatoren zijn sociale/economische integratie, vrijwilligers werk, informele zorg, vereniging- leven en betrokkenheid bij buurt en samenleving. Met name op de eerste indicator van sociale cohesie heeft Brood op de Plank een directe invloed.

een diverse groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Vijf van de zes geïnterviewde opdrachtgevers vindt het ontwikkelaanbod van Brood op de plank uniek. Ze noemen allereerst het aanbod voor sterk verschillende doelgroepen, waaronder een groep die niet zo makkelijk elders te plaatsen is. Het gaat hierbij vooral om mensen met WWB uitkering en gedragsproblematiek.

Daarnaast geven opdrachtgevers aan dat het uniek is dat de verschillende soorten ontwikkeltrajecten in een bedrijfsmatige setting plaatsvinden, zodat kandidaten midden in de samenleving staan en vaardigheden in de praktijk versterkt kunnen worden. Opdrachtgevers geven aan geen vergelijkbaar alternatief te hebben om aan te bieden aan hun cliënten.

#### **Impact 4. Besparingen voor opdrachtgevers en overheid**

##### *Efficiëntie leidt tot tijdswinst*

Brood op de plank krijgt van de opdrachtgevers gemiddeld een 8,5 voor efficiëntie. De tijdswinst voor de zorgaanbieders zit hem met name in de snelheid van de afhandeling van regelzaken en het afstemmen van zorginhoudelijk overleg.

Het tempo waarin deze zaken afgehandeld worden bij Brood op de plank is hoog in vergelijking met andere zorgaanbieders. Twee van de zes opdrachtgevers geven aan dat het werken met Brood op de plank hen een tijdsbesparing van maar liefst 30-40% oplevert.

##### *Loonafdrachten van medewerkers*

Door loonafdrachten van medewerkers (categorie D) die bij Brood op de plank een beschermde werkplek hebben met begeleiding is van januari tot en met september 2014 0,5% van de tegemoetkomingen van de zorgkosten van deze medewerkers teruggevloeid naar de overheid.

Brood op de plank investeert veel tijd en bedenkt creatieve oplossingen om haar medewerkers passende taken te kunnen laten uitvoeren. Het aantal bedrijven in de regio dat deze mogelijkheden biedt is erg beperkt en het is daarom niet aannemelijk dat deze medewerkers elders binnen afzienbare tijd een baan hadden gevonden.

##### *Uitstroom en daling tegemoetkoming zorgkosten*

Van januari tot en met september 2014 stroomden 4 kandidaten vanuit een dagbestedingtraject uit naar een (vrijwilligers)baan. Daarmee bespaart de overheid kosten voor het dagbestedingtraject. Zonder deze uitstroom zou de tegemoetkomingen in zorgkosten voor de overheid in de gemeten periode 11% hoger zijn.

##### *Bijdrage aan zorg uit bedrijfsopbrengsten*

8% van de totale kosten voor begeleiding van kandidaten in ontwikkeltrajecten is in de gemeten periode vanuit de omzet van reguliere bedrijfsactiviteiten van Brood op de plank.

(kijk op [www.bakkerscafe.nl/anbi](http://www.bakkerscafe.nl/anbi))

voor de publicatiecijfers van Bakkerscafé Brood op de plank en een uitgebreide toelichting op de verhouding regulier inkomsten, tegemoetkomingen zorgkosten en bekostiging begeleiding)