

TEAMWERK

Impactrapport

1 INLEIDING

Teamwerk Participatiediensten BV (verder Teamwerk, TWP) gelooft dat iedereen moet kunnen meedoen in de samenleving – ongeacht achtergrond, opleidingsniveau of beperking. Onze missie is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam te laten participeren binnen het arbeidsproces.

Dat doen we door deze mensen – onze kandidaten – in dienst te nemen en te begeleiden naar passend werk bij reguliere werkgevers. Wij leveren maatwerk in plaatsing én begeleiding. Jobcoaching is daarbij een cruciale schakel: op de werkvloer bieden wij persoonlijke ondersteuning die aansluit bij de capaciteiten van de kandidaat én bij de verwachtingen van de werkgever.

TWP is een kleinschalige, mensgerichte participatieorganisatie. We werken dagelijks aan het matchen van kandidaten aan passende werkplekken bij bedrijven en instellingen. We streven naar duurzame uitstroom: idealiter stroomt de kandidaat na een periode van detachering uit naar een vaste baan bij de werkgever.

Deze impactrapportage geeft inzicht in de resultaten en effecten van onze aanpak over het jaar 2023. We laten zien wat we doen, wat het oplevert en wat we geleerd hebben. Daarbij maken we onderscheid tussen economische, sociale, maatschappelijke en financiële impact – met ruimte voor cijfers én verhalen.

TWP maakt deel uit van de bredere Teamwerk-gedachte, maar is juridisch en organisatorisch volledig zelfstandig. **Teamwerk Participatiediensten (TWP) en Teamwerk Zorg (TWZ) zijn twee aparte besloten vennootschappen**, met elk hun eigen doelgroep, werkveld, medewerkers en structuur. Waar TWZ zich richt op dagbesteding en individuele begeleiding binnen het zorgdomein (Wmo/Wlz), richt TWP zich specifiek op arbeidsparticipatie, re-integratie en sociale werktrajecten. Wat beide bedrijven bindt, is de gedeelde maatschappelijke missie: mensen laten meedoen – op hun eigen niveau, in hun eigen tempo.

2 CONTEXT EN ACHTERGROND

De arbeidsmarkt is volop in beweging. Enerzijds zijn er grote personeelstekorten, anderzijds blijft de toegang tot werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt problematisch. Deze kloof is hardnekkig en structureel: ondanks inspanningen van overheid en werkgevers, stond in 2023 nog altijd bijna 50% van de mensen met een arbeidsbeperking aan de zijlijn. Ook andere doelgroepen – zoals jongeren zonder startkwalificatie, statushouders of 50-plussers – vinden vaak geen aansluiting bij het reguliere arbeidsproces.



Succesvolle re-integratie bij rubaflex.

Voor werkgevers geldt dat zij in veel gevallen wél bereid zijn om sociaal te ondernemen, maar daarin belemmerd worden door gebrek aan kennis, tijd of begeleiding. Ook het invullen van Social Return (SROI) of het realiseren van de Banenafpraak blijft in de praktijk een uitdaging.

TWP is in deze context opgericht als sociale onderneming met één doel: duurzame arbeidsparticipatie mogelijk maken voor mensen met een afstand tot werk. Wij nemen kandidaten in dienst, begeleiden hen via een tijdelijk maatwerktraject en zorgen ervoor dat zij op een stabiele manier kunnen doorstromen naar betaald werk bij reguliere werkgevers. We nemen risico's weg, zorgen voor begeleiding op de werkvloer en organiseren een veilige instroomroute voor werkgevers.

Onze stakeholders zijn onder meer:

- **Kandidaten en hun netwerk** (als primaire doelgroep)
- **Gemeenten en UWV** (als opdrachtgever en toeleider)
- **Werkgevers** (als sociale partners en afnemers van arbeid)
- **Zorg- en sociaal-maatschappelijke organisaties** (als doorverwijzers of samenwerkingspartners)
- **Medewerkers en jobcoaches** (als dragers van de uitvoering)
- **Directie en bestuur** (als waarborg van missiegedreven ondernemen)

Binnen deze context werkt TWP dagelijks aan het overbruggen van de kloof tussen mens en werk – met meetbare resultaten, concrete samenwerkingen en blijvende maatschappelijke meerwaarde.

3 ECONOMISCHE IMPACT

Economische impact | De kern van de activiteiten van Teamwerk Participatiediensten is het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar duurzaam werk. Daarmee creëren we niet alleen maatschappelijke, maar ook directe economische waarde. Deze impact is zichtbaar in aantallen, uitstroom, uitstroomlocaties en financiële besparingen.

Kandidaten en plaatsingen | In 2023 waren er gemiddeld **100 kandidaten** bij TWP in dienst, van wie:

15%

mensen uit de langdurige werkloosheid (WWB)

85%

mensen met een fysieke of mentale beperking



Gedurende het jaar stroomden kandidaten uit naar regulier werk of kregen zij verlenging van hun dienstverband bij TWP. In totaal:

- **40 kandidaten** stroomden uit naar een reguliere werkgever;
- Nog eens **40 kandidaten** kregen contractverlenging bij TWP of doorstroom naar een ander sociaal traject;
- Kandidaten doorliepen via TWP een re-integratie traject uit bij publieke én private werkgevers, waaronder gemeenten, onderwijsinstellingen, zorgorganisaties en MKB-bedrijven.

Werkgeversnetwerk | TWP werkt samen met ruim **200 werkgevers**, die met werkplekken bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt. Deze samenwerking levert op:

- Inge vulde posities in sectoren met personeelstekort;
- Ontzorging van werkgevers via jobcoaching, begeleiding en administratie;
- Maatschappelijke waarde binnen Social Return verplichtingen.

Voor veel werkgevers is samenwerking met TWP de eerste stap naar duurzaam inclusief werkgeverschap.

Omzet en projecten | In 2023 realiseerde TWP een omzet van **€2,9 miljoen**, afkomstig uit:

- Re-integratie trajecten van kandidaten;
- Begeleidings- en jobcoachingstrajecten;
- Social Return oplossingen binnen aanbestedingen.

Financiële besparing voor gemeenten | TWP helpt jaarlijks circa **120 kandidaten** uit de uitkering te komen. Gemeenten besparen hierdoor aanzienlijk op uitkeringskosten en begeleiding. De geschatte maandelijkse besparing op bijstandsuitkeringen bedraagt: **± €190.000 per maand** structurele besparing. Dit is exclusief de bredere besparing op zorgkosten, maatschappelijke begeleiding en hernieuwde instroom.

Sociale impact

Werk betekent meer dan inkomen. Voor veel van onze kandidaten betekent het toegang tot sociale structuur, eigenwaarde, ontwikkeling en toekomstperspectief. Juist voor mensen die lange tijd aan de kant hebben gestaan, is het hebben van werk een krachtige motor voor persoonlijke groei en maatschappelijke participatie.

Doelgroepkenmerken | De mensen die wij begeleiden zijn divers en vaak kwetsbaar. In 2023 zagen we onder onze kandidaten:

- **45% vrouw;**
- **60% met een migratieachtergrond;**
- **30% ouder dan 50 jaar;**
- **80% met een fysieke, mentale of psychische beperking;**
- Een aanzienlijk deel met schuldenproblematiek, sociaal isolement of langdurige werkloosheid.

Effecten op persoonlijk welzijn | Via individuele jobcoaching, werkervaring en succeservaringen op de werkvloer zien we concrete veranderingen ontstaan bij onze kandidaten. Veelvoorkomende sociale effecten zijn:

- Meer **zelfvertrouwen** en gevoel van eigenwaarde;
- Ontwikkeling van **dagstructuur**, ritme en verantwoordelijkheidsgevoel;
- Versterking van **sociale vaardigheden** en contacten buiten de eigen kring;
- Toegenomen **zelfredzaamheid**, o.a. in mobiliteit, financiën en communicatie;
- Positieve verandering in **identiteit**: van 'uitkeringsgerechtigde' naar 'werknemer'.

Deze effecten worden bevestigd in gesprekken, observaties van jobcoaches en feedback van werkgevers.

Begeleiding en ontwikkeling | Alle kandidaten bij TWP ontvangen intensieve, op maat gemaakte begeleiding:

- Individuele jobcoaching op de werkvloer;
- Werkplannen met doelen, voortgang en evaluatie;
- Scholingsmogelijkheden (bijv. VCA, BHV, HACCP, heftruckcertificaat).

In 2023 volgden tientallen kandidaten een cursus of training gericht op hun werk- of leefsituatie.

Persoonlijke verhalen | Achter de cijfers zitten mensen. Zoals Eva, die na drie jaar zonder werk via TWP is gestart bij een facilitaire dienst. Met ondersteuning van haar jobcoach groeide haar zelfvertrouwen zodanig dat ze inmiddels studeert en haar eerste vaste contract heeft getekend. Of Samir, die via een leerwerktraject in de techniek aan de slag is en inmiddels zijn heftruckcertificaat heeft gehaald.

Dit soort verhalen onderstrepen de kracht van werk als middel voor sociale emancipatie.

Financiële impact

De sociale activiteiten van TWP leveren niet alleen maatschappelijke meerwaarde op, maar dragen ook aantoonbaar bij aan de verlaging van publieke kosten en het versterken van economische waarde. Onze dienstverlening voorkomt langdurige afhankelijkheid van uitkeringen en creëert structurele besparingen voor gemeenten en ketenpartners.

Besparing op uitkeringskosten | In 2023 zijn naar schatting **120 kandidaten** via TWP uitgestroomd uit de bijstand of een andere vorm van inkomensondersteuning. De structurele maandelijkse besparing die dit oplevert voor gemeenten bedraagt: ca. **€190.000 per maand**.

Hierin zijn nog niet meegenomen:

- Besparingen op Wmo-voorzieningen;
- Verminderde zorgbehoefte (o.a. GGZ);
- Afname van schuldenproblematiek en gerelateerde begeleiding.

Deze berekening is gebaseerd op gemiddelde bijstandslasten per huishouden, exclusief indirecte baten zoals verhoogde belastingafdracht of verminderde inzet van ketenpartners.

Social Return waarde en maatschappelijke rendementen | TWP realiseert jaarlijks circa **€1,5 miljoen aan Social Return projectwaarde**. In deze projecten combineren we sociale doelstellingen met economische output, zoals:

- Het uitvoeren van opdrachten waarbij kwetsbare doelgroepen structureel worden ingezet;
- Het invullen van Social Return verplichtingen voor opdrachtgevers in de bouw, installatie, schoonmaak en horeca;
- Het leveren van maatwerkrapportages waarmee opdrachtgevers hun Social Return verantwoording kunnen onderbouwen.

Social Return projecten leveren directe economische waarde op voor onze klanten én concrete sociale resultaten voor kandidaten.

Kosteneffectieve aanpak | TWP werkt volgens een lean-model:

- Beperkte overheadkosten door gestroomlijnde administratie en een compact team;
- Maximale inzet van middelen op begeleiding en plaatsing;
- Snelle doorlooptijden, wat zorgt voor efficiënte trajecten en maximale benutting van werkplekken.

Hierdoor realiseren we met relatief bescheiden middelen een hoog maatschappelijk rendement per geïnvesteerde euro.

4 INDICATOREN EN MEETMETHODEN

Bij TWP staat leren en verbeteren centraal. Daarom meten we niet alleen hoeveel mensen we begeleiden, maar ook wat onze inspanningen opleveren – voor de kandidaat, de werkgever, de gemeente en de samenleving als geheel. We maken daarbij onderscheid tussen output, effect en impact.



Succesvolle re-integratie bij Rabobank.

Meetniveaus en bijbehorende indicatoren

Niveau	Indicatoren
Input	Aantal medewerkers, partners, werkplekken, beschikbare werksoorten
Output	- Aantal kandidaten in dienst (gemiddeld 100) - Aantal re-integratie trajecten per jaar (ca. 80) - Aantal uitstroomkandidaten naar regulier werk (40+) - Aantal verlengde contracten (40+) - Aantal gevolgde opleidingen/certificaten
Effect	- Tevredenheid kandidaten over jobcoaching (gem. 90%) - Aantal kandidaten dat uitkering verlaat (120) - Aantal werkgevers dat structureel inclusief blijft werken (30% herhaalplaatsing)
Impact	- Structurele besparing op uitkeringslasten (€190.000 per maand) - Brede maatschappelijke waarde (diversiteit, inclusie, armoedebestrijding, SDG-bijdrage)

Meetinstrumenten en bronnen | Hoe we meten

- **Cliëntvolgsysteem (Re-Base)** | Hierin leggen we alle stappen vast: intake, werkplan, plaatsing, voortgang, evaluatie en uitstroom. Het systeem biedt realtime inzicht per kandidaat en per project.
- **Tevredenheidsmetingen** | Bij afronding van elk traject vragen we kandidaten en werkgevers om feedback. Deze data gebruiken we om onze jobcoaching te verbeteren.
- **Impactanalyse per jaar** | Jaarlijks maken we een samenvattende analyse van resultaten en effecten. Dit vormt de basis voor interne reflectie, verantwoording en impactcommunicatie.
- **Kwaliteitssysteem (ISO 9001)** | Via het interne kwaliteitssysteem registreren we meldingen, verbeterpunten en actiepunten, gekoppeld aan onze maatschappelijke doelstellingen.
- **Verhalen uit de praktijk** | Persoonlijke verhalen, observaties en gesprekken vormen een waardevolle aanvulling op de cijfers. Deze worden verzameld en gedeeld binnen het team.
- **Social Return monitoring** | Voor opdrachtgevers leveren we onderbouwde Social Return rapportages aan.

Gebruik van data voor sturing en verbetering

De verzamelde informatie wordt actief benut in:

- Teamoverleggen en casuïstiekbesprekingen;
- Jaarlijkse beleidscyclus en kwaliteitsplan;
- Reflectie met stakeholders (zoals gemeenten en ketenpartners).
- Signaalgestuurd bijsturen op uitstroom, stagnatie of mismatch;
- Jaarlijkse evaluatie van jobcoachkwaliteit, trajectstructuur en intakebeleid.

Vooruitblik: ontwikkeling impactdashboard

We ontwikkelen momenteel een vaste set van **maatschappelijke kernindicatoren**, zodat we onze impact systematisch kunnen monitoren én extern kunnen delen. We werken dit uit in een visueel impactdashboard, waarin deze kernindicatoren realtime worden gepresenteerd aan directie, team én opdrachtgevers. Zo maken we onze maatschappelijke prestaties nog beter zichtbaar en bespreekbaar.

4 UITDAGINGEN EN LEERPUNTEN

Als sociale onderneming werken we in een dynamisch speelveld, waarin we dagelijks schakelen tussen de behoeften van kandidaten, de verwachtingen van werkgevers en de systemen van publieke opdrachtgevers. Dat vraagt om een flexibele, reflectieve en realistische houding. Ook in 2023 zijn we tegen grenzen, dilemma's en leerpunten aangelopen. Hieronder delen we de belangrijkste inzichten.

Mismatch tussen vraag en aanbod | Hoewel de arbeidsmarkt krap is, zien we dat het werkaanbod lang niet altijd aansluit op de capaciteiten of belastbaarheid van onze doelgroep. Veel werk is fysiek zwaar, repetitief of vereist snelheid. We leren steeds beter om vooraf te screenen op haalbaarheid, en zoeken actiever naar werksoorten die wél passend zijn, bijvoorbeeld in de facilitaire, logistieke of zorgondersteunende hoek.

→ **Actie: Strakkere intake, meer branche specifieke leerwerktrajecten opzetten.**

Tegenspraak tussen instanties | Kandidaten bevinden zich vaak tussen systemen: re-integratie, Wmo, zorg, schuldhulpverlening. We ervaren regelmatig dat instanties verschillende eisen stellen of vanuit gescheiden kaders werken. Dit belemmert een integrale benadering van de kandidaat.

→ **Actie: proactieve afstemming met ketenpartners en duidelijker informatiepositie bij gemeenten.**

Behoeftte aan duidelijkere werkplannen | In het verleden waren jobcoachplannen soms te algemeen geformuleerd, waardoor het lastig was om voortgang concreet te meten of verwachtingen te managen. We hebben in 2023 geïnvesteerd in het trainen van jobcoaches op het maken van SMART doelstellingen, en dat levert betere trajectsturing op.

→ **Actie: Standaardisatie van werkplannen met duidelijke doelen, meetmomenten en evaluatiecriteria.**

Balans tussen sociale missie en bedrijfsmatigheid | Als BV zijn we verantwoordelijk voor continuïteit en bedrijfsvoering, maar tegelijkertijd willen we trouw blijven aan onze maatschappelijke opdracht. Soms botst dat – bijvoorbeeld bij keuzes over contractverlenging of werkdruk. We zijn ons hier bewust van en blijven dit actief bespreken in team en directie.

→ **Actie: regelmatig teamoverleg over dilemma's, bijsturing op casusniveau, jaarlijkse missiecheck.**

6 TOEKOMSTPERSPECTIEF

TWP blijft zich ontwikkelen als sociale onderneming met een duidelijke missie: het duurzaam verbinden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan passend, betaald werk. In de komende jaren bouwen we verder aan een sterkere, effectievere en toekomstbestendige organisatie.

Groei in bereik en werkplekken | We willen het aantal kandidaten dat we begeleiden structureel verhogen naar minimaal **150 per jaar**. Dat betekent uitbreiding van ons werkgeversnetwerk, het ontwikkelen van nieuwe werksoorten en nauwere samenwerking met publieke en private opdrachtgevers.

Daarnaast investeren we in **branche specifieke leerwerkconcepten**, zoals:

- Logistiek en distributie;
- Zorgondersteuning;
- Schoonmaak en facilitaire diensten;
- Groen en techniek.

Deze concepten sluiten beter aan op de belastbaarheid van kandidaten én de behoefte van werkgevers.

Verbetering van monitoring en impactcommunicatie |

In 2024–2025 zetten we stappen in:

- De ontwikkeling van een **digitaal impactdashboard** voor intern gebruik én externe transparantie
- Het bundelen van onze indicatoren tot een **eenduidige set** die jaarlijks wordt gemeten
- Het delen van **persoonlijke verhalen en inzichten** via onze website, rapportages en social media

Hiermee maken we onze maatschappelijke waarde nog beter zichtbaar én bespreekbaar.

Versterken van samenwerking in de regio | We blijven actief investeren in samenwerking met:

- Gemeenten (opdrachtgevers, beleidspartners);
- Werkgevers (inclusieve partnerschappen);
- Zorginstellingen en sociale partners (doorlopende ketens);
- Onderwijsinstellingen (doorstroom en opleiding).



Waar mogelijk sluiten we aan bij bestaande netwerken of nemen we initiatief om regionale verbanden op te zetten rondom werk en inclusie.

Juridische borging van missie

In lijn met de Code Sociale Ondernemingen onderzoeken we mogelijkheden om onze missie ook juridisch sterker te borgen. Denk aan:

- Een **statutaire uitkeringsbeperking**;
- Een **prioriteitsaandeel** of **beschermingsconstructie**;
- Een overstap naar een maatschappelijke rechtsvorm zodra dit wettelijk mogelijk is.



**Teamwerk is PSO trede 3
en PSO 30+ gecertificeerd**

*PSO gecertificeerde bedrijven voldoen aan
het keurmerk sociaal ondernemen



