

P⁺
SPECIAL
PEOPLE

Bijlage P+ | maart - april 2011



Hoezo anders?!

Werknemers met een beperking aan de slag

P+ WORDT GESCHREVEN EN GEMAAKT DOOR EEN ONAFHANKELIJKE REDACTIE. DEZE SPECIAL IS EEN INITIATIEF VAN LUKK VAN TERM EN ASTRID VAN UNEN EN IS MOGELIJK GEMAAKT DOOR: VEBEGO
START FOUNDATION
MINISTERIE VAN SZW
FNV
MVO NEDERLAND

DEZE UITGAVE MAAKT DEEL UIT VAN P+ 9 # 4, MAART + APRIL 2011

HOOFDREDACTIE:
Jan Bom

EINDREDACTIE:
Astrid van Unen

REDACTIE:
Jan Bom, Bart Speleers, Luuk van Term en Astrid van Unen

ART DIRECTION:
B5, Bolsward: Boudewijn Boer
Studio 10, Amsterdam: Tineke Kooistra

FOTOGRAFIE:
Chris de Bode, Anne Hamers en Mehmet Ülger

COVER:
Chris de Bode

UITGEVER:
Bob Wennekendonk

UITGAVE:
Atticus b.v.

VERSPREIDE OPLAGE:
25.000 exemplaren

REDACTIEADRES:
Rietsnijderslaan 3
1394 LC Nederhorst den Berg
T 00 31 (0) 294 255719
M 06 27 153 000
E info@peopleplanetprofit.be
www.peopleplanetprofit.nl
www.peopleplanetprofit.be
www.peopleplanetprofit.info
www.p-plus.nl

DRUK:
Senefelder Misset Doetinchem



P+ wordt gedrukt op 100% recycled papier van Arjowiggins Graphic. Cover: Cocoon Silk 135 gr/m². Binnenwerk: Eural Premium 80 gr/m². Informatie: www.arjowigginsgraphic.com

INHOUD

Hoezo anders?!



Talenten met power in CAP100

Tv-presentatrice Lucille Werner probeert met CAP100 werknemers met een beperking te matchen met bedrijven. Directeur Jos Verhoeven van Start Foundation zag het projectvoorstel en wist: "Het is een van die duizend bloemen die moeten bloeien." **6**



Omzet verdubbeld

Langdurig werklozen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen en daar goed aan verdienen? Dat het kan bewijst dienstverlener Vebego, dat samen met acht bedrijven in de sociale werkvoorziening al drieduizend werknemers in dienst heeft. **10**



Een fulltime baan voor Johan

De 'Wajong advies voucher' moet de aarzelende werkgever over de streep trekken. Daarmee kunnen werkgevers kosteloos een werkplek aan een Wajonger bieden door 'jobcarving'. Johan kreeg daarmee een fulltime baan. **16**



Geen stempel: apart

De FNV trekt al maanden ten strijde tegen het kabinetsbesluit te bezuinigen op Wajongers. Intern is de organisatie volop bezig het goede voorbeeld te geven. Sinds september is Wajonger Sjoerd Groot in dienst. Zijn collega's bij de vakcentrale worden getraind in het begeleiden van werknemers met een beperking. **20**



Deal met de overheid

Directeur Hans van Hoven van Blomsma Print&Sign helpt om de kosten van de gemeente te verlagen, door mensen met een arbeidsbeperking werk en salaris te bieden. En hij brengt deze ervaringen in als partner van MVO Nederland. De netwerkorganisatie zoekt mkb-bedrijven die werkplekken willen bieden aan mensen die net even anders zijn. **22**

FIRST WORD

+ DOOR ASTRID VAN UNEN

Laat u inspireren



Ze zitten niet zo in ons straatbeeld, mensen met een beperking. Sterker nog, die beperkingen zijn niet altijd zichtbaar. We hebben het niet alleen over de gebruikers van rolstoelen en krukken, maar ook over mensen die 'net even anders' zijn, door minder tastbare kenmerken als chronische ziektes, autisme en leerproblemen. Over de terminologie rondom deze werknemers bestaat veel discussie. De term 'handicap' is uit, 'beperking' is in, maar ook dat woord dekt niet altijd de lading. Een beperking kan ook een winst opleveren.

Nederland telt zo'n 1,8 miljoen mensen met een beperking. Daarvan woont het grote merendeel zelfstandig. Zo'n 200 duizend mensen ontvangen een Wajong-uitkering. De meesten willen dolgraag aan het werk, maar krijgen nauwelijks kansen om zich te bewijzen. Het kabinet wil nu de Wet sociale werkvoorziening (WSW), de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong), en de Wet werk en bijstand (WWB) omvormen tot één regeling. Dat met deze maatregel 1,8 miljard euro bespaard gaat worden, doet vrezen dat dit neerkomt op forse bezuinigingen op mensen die toch al kwetsbaar in de arbeidsmarkt staan. Doel is dat deze nieuwe regeling stimulerend gaat werken, maar dat is vooralsnog de vraag. Het zal er op neer komen dat bedrijven en instellingen extra inhoud gaan geven aan de P van People, en hun *human resources*-beleid afstemmen op de doelen van het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dat begint met een nieuw aannamebeleid op maat rondom werknemers met een beperking. In deze P+special vindt u een verzameling aan *best practises* die u kunnen inspireren. De redactie wijst u de weg naar mogelijkheden en staat ook stil bij de valkuilen. Hoe ga je daar omheen?

Lees over 'een van die duizend bloemen die moeten bloeien', de CAP100 van Lucille Werner, de bekendste landgenote die zelf ook een beperking heeft. Het is een project dat de toe- en doorstroom van werknemers zoals zichzelf wil stimuleren. Maar liefst tien grote bedrijven hebben zich hieraan geëngageerd. Maar ook andere bedrijven mogen in de databank snuffelen naar geschikt personeel. Effectief is ook de aanpak van Vebego, die joint ventures aangaat met WSW-bedrijven en zich daardoor verzekerd weet van voldoende personeel. Autoschadebedrijf Oranjedorp kon een Wajonger aannemen dankzij de Wajong adviesvoucher van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waarmee het bedrijf advies en hulp kon inkopen. De vakbeweging geeft al het goede voorbeeld sinds het personeelsbeleid is aangepast. Collega's worden getraind in het omgaan met Wajongers. Dat het aannemen van deze bijzondere werknemers ook commerciële voordelen heeft, bewijst drukkerij Blomsma Print&Sign. Dit bedrijf helpt om de kosten van de gemeente te verlagen, door mensen met een arbeidsbeperking werk en salaris te bieden. Diezelfde overheid gunt het bedrijf daardoor meer opdrachten.

Maar misschien nog inspirerender zijn de verhalen van de Wajongers en WSW'ers zelf. Vier zijn er geportretteerd, kunstzinnig in beeld gebracht door P+-fotograaf Chris de Bode. Ze vertellen over hun ervaring: de betekenis van werk, de liefde voor hun vak. Hun doorzettingsvermogen is bewonderenswaardig en je weet na lezing dat er geen gemotiveerder personeel te vinden is. Het zijn werknemers die hechten aan hun zelfstandigheid en soms zowaar excelleren. Wie had ooit gedacht dat een WSW'er het Beste Idee van Nederland zou winnen?

Astrid van Unen is eindredacteur van P+



“Drie keer zo hard knokken”

Dertig jaar was Koos de Vries (1956) toen hij letterlijk in één klap voorgoed in een rolstoel belandde. Een automobilist raakte zijn motor en De Vries had twee jaar nodig om te revalideren. ‘Uithuilen en opnieuw beginnen’, werd zijn motto. Inmiddels leidt hij een opleidingsinstituut voor autoherstel. Zijn leerlingen zijn Wajongers en ‘ratjes van de straat’.

Het leven zag er zonnig uit. De Vries was eerste monteur in elektrotechniek en bedrijfsleider en had plannen om een bedrijf over te nemen. Met zijn vrouw en twee kleine kinderen was de harmonie compleet. Tot die ene fatale dag dat een auto zonder remmen zijn motor raakte en zijn hele toekomst in gruzelementen reed. Twee jaar revalidatie volgde; De Vries ging industriële elektronica studeren. “Ik verzette daarmee mijn zinnen, kon vluchten uit de werkelijkheid.” Hij werkte hard, rondde zijn studie in twee jaar af, waar normaal zes jaar voor staat.

De Vries ging solliciteren. “Ik werd uitgenodigd, ze vonden me vaak geschikt, maar die rolstoel bleek een bezwaar. Dat vond ik gek. Als hoofd van de technische dienst in een ziekenhuis bijvoorbeeld is een rolstoel helemaal geen belemmering. Zo werd ik ook afgewezen bij het Centrum Vakopleiding, een onderdeel van Arbeidsvoorziening, als opleider.”

Het toeval bracht een oplossing. De vrouw van De Vries ontmoette binnen haar eigen werk Hannie van Leeuwen, die destijds aan het hoofd van de Arbeidsvoorziening stond. Toen Van Leeuwen over de afwijzing hoorde, nam ze contact op met het Centrum Vakopleiding. “Opeens vonden ze me wel geschikt voor het lesgeven en ontwikkelen van lesprogramma’s. Als je wat aan de buitenkant mankeert, dan moet je drie keer zo hard knokken.”

Ruim zestien jaar werkte hij er met veel plezier. In 2003 werd het hele Centrum Vakopleiding opgeknipt in stukjes en onder roc’s verdeeld. Zij mochten drie jaar met subsidie de opleidin-

gen voortzetten. “Mijn deel werd aan Leiden gegeven”, vertelt De Vries, “en bijna drie jaar later werd aangekondigd dat de opleiding zou sluiten. Toen heb ik besloten een zelfstandige doorstart te maken, met eigen spaargeld, financiering van Start Foundation en ons huis als onderpand.” Praktijk Opleiding Rijnstreek werd geboren.

De Vries zette simulatiebedrijven op, een compleet ingerichte garagewerkplaats en een schadeherstelwerkplaats. De leerlingen worden er opgeleid tot automonteur, autoschadehersteller of voorbereider spuits. “Het gaat om jongeren die niet een op een in een bedrijf aan de slag kunnen. Ze hebben begeleiding nodig en zijn vooral praktisch ingesteld. Deze jongeren gaan me aan het hart. Ik vond destijds dat het roc deze hele doelgroep de kans ontnam om op hun manier te leren. Dat heb ik kunnen voorkomen. Deze mensen hebben wat extra attentie nodig en daar haal ik voldoening uit. Als ik zo’n knul zie aankomen met een grote grijns, omdat hij zojuist een vaste baan heeft gekregen... Dat is onbetaalbaar.” ■

IK BEN ERVAREN!

START FOUNDATION **LUCILLE WERNER**

Lucille Werner van CAP100 en Jos Verhoeven van Start Foundation: "Dit project is een van die duizend bloemen die moeten bloeien."

Hoe kan **Lucille Werner** mij helpen?

"Werkgevers kunnen er hun voordeel mee doen. Ze kunnen uit onze databank van honderd talenten putten die zich aanbieden." Tv-presentatrice Lucille Werner probeert met CAP100 werknemers met een beperking te matchen met bedrijven. Directeur Jos Verhoeven van Start Foundation zag het projectvoorstel en wist: "Het is een van die duizend bloemen die moeten bloeien."

✦ TEKST ASTRID VAN UNEN
✦ FOTOGRAFIE ANNE HAMERS

Even een werklunch in het sfeervolle hotel Lapershoek in Hilversum. Tv-presentatrice Lucille Werner en directeur Jos Verhoeven van Start Foundation bespreken de voortgang van CAP100, het nieuwe project dat de Lucille Werner Foundation (LWF) met financiële steun van Start Foundation in de markt heeft gezet. "Ik ben wel een kritische financierder", stelt Verhoeven. "Vanaf het begin hebben we tegen Lucille gezegd: word geen uitzendbureau! Daarvan hebben we er al genoeg. En we gaan ook kritisch de contracten bekijken die hier uit rollen. Want als een dienstcontract meer *window dressing* betekent dan daadwerkelijk een baan, dan schieten we daar niks mee op." Het concept van CAP100 is simpel: alle werkzoekenden met een lichamelijke beperking worden uitgenodigd zich aan te melden en zich te presenteren in een databank van honderd talenten. Werner heeft tien grote bedrijven, waaronder Philips, Albert Heijn en Sligro Food Group, bereid gevonden het project te steunen. Zij verbinden zich aan de afspraak zoveel mogelijk werknemers met een handicap een baan te bieden, hetzij in hun eigen bedrijf, hetzij binnen hun netwerk. Half november 2010 werd CAP100 feestelijk in Hilversum gelanceerd. Werner had vooraf werkzoekenden geworven, via radio en tv. Het

resultaat: ruim vierhonderd aanmeldingen. Werners drive is bewustzijn te creëren en te werken aan positieve beeldvorming. "Dat doe ik al met mijn loopje naar de finale in Lingo. Ik ben de enige met een zichtbare handicap op tv. Voor veel mensen met een beperking ben ik een rolmodel. Met de televisieprogramma's *Mis(s) Verkiezing* en *CAPAwards* vestigen we de aandacht niet op beperkingen, maar juist op talent en schudden daarmee de Nederlanders wakker. Dat zie ik als mijn maatschappelijke verantwoordelijkheid."

CAP100 heeft een vernieuwende benadering, zag Verhoeven toen de LWF bij hem aanklopte voor financiële steun. "Het is een van die duizend bloemen die moeten bloeien en samen een positieve beweging veroorzaken. Wat me aanspreekt is het appelleren aan mensen dat er meer is dan op de bank te zitten. Dat ze het heft in eigen hand kunnen nemen. De meerwaarde zit 'm uiteraard ook in het *commitment* van die bedrijven, want anders landt het niet." Hoewel CAP100 nog maar enige maanden loopt, zijn de verwachtingen hoog. "Het feit dat er al vierhonderd mensen met een beperking willen meedoen, is al een flinke oogst", stelt Verhoeven. Voor de kerstvakantie waren

er vier werkzoekenden geplaatst. De verwachting is dat er wekelijks vier à vijf hun weg naar een vaste baan vinden. Zodra iemand is geplaatst, komt er een plek vrij in de databank en mag een nieuwe werkzoekende zich presenteren. En dat doen ze met verve. 'Ik heb een beperking maar geen beperkt leven', stelt Marieke Wuijster uit Groningen op de website. Ze is een voormalige leerkracht die nu voor twintig uur een baan op hbo-niveau in het bedrijfsleven zoekt. Monique Oosting uit Nieuw Vennepep schrijft: 'Mijn lastige oren leiden tot werkzame

handen en communicatieve vingers.' Ze zoekt een chauffeursbaan. Beiden hebben de trainingsdag die Lucille Werner te bieden heeft al achter de rug. "Ze worden allemaal *ge-empowered*", zegt Werner. "En dat gaat stevig hoor. Verbeter de wereld, begin bij jezelf. We pellen echt de ui af; we verwachten veel van degene die werk zoekt." CAP100 heeft de lat nog bescheiden liggen: jaarlijks moeten minstens vijftig gehandicapten een baan vinden. ■ www.cap100.nl

Jaarlijks baan voor vijftig werkzoekenden

CAP100 heeft als doel jaarlijks vijftig werkzoekenden met een beperking aan een vaste baan te helpen. Het opzetten van CAP100 heeft naast veel inspanning zo'n 175 duizend euro aan opstartgeld van Start Foundation gekost. Deelnemende bedrijven investeren in expertise, kennis, mankracht en diverse faciliteiten. Binnen een speciale taakgroep komen ze maandelijks bij elkaar om te overleggen en kennis uit te wisselen. Bedrijven maken verder beleid op het aannemen van werknemers met een beperking en stimuleren hun eigen netwerk om mee te doen. Start Foundation investeert veelal in vernieuwende projecten en ondernemingen, die ervoor zorgen dat mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk komen. www.startfoundation.nl

Soms probeer ik in de huid te kruipen van werkgevers die sollicitatiebrieven van mensen met een handicap direct aan de kant leggen. Ik zou namelijk graag willen begrijpen wat hen bezielt. Misschien ligt het aan de informatie die ze krijgen, denk ik dan. Want vaak kunnen kleine woordjes grote misverstanden veroorzaken. Het woordje 'begeleiding' bijvoorbeeld. Bij dat woordje kun je jezelf allerlei rare dingen voorstellen. Het klinkt alsof een persoon met een handicap constant bewaking nodig heeft, maar dat is natuurlijk onzin.

Laat me even uitleggen waar het om gaat: iemand met een lichamelijke handicap heeft misschien wat hulp nodig, maar dat is lang niet altijd het geval. En als er hulp nodig is, gaat het om vrij simpele handelingen. Hulp bij het aan- en uittrekken van een jas bijvoorbeeld. En misschien is er hulp nodig bij spullen uit de kast te halen of om goed plaats te nemen achter de computer. Maar als dat soort dingen eenmaal geregeld zijn, kunnen de meeste mensen met een lichamelijke handicap zonder problemen aan de slag. Misschien moet er iets geregeld worden voor iemand die naar het toilet moet, maar daarvoor kunnen er afspraken met de Thuiszorg worden gemaakt. Iemand met een verstandelijke handicap heeft natuurlijk andere hulp nodig maar ook bij hen kun je er met een gerust hart vanuit gaan dat het gewoon om werknemers gaat die hun vak verstaan. Het zou dus beter zijn als zware termen als 'begeleiding' niet meer gebruikt werden, maar dat er gewoon gesproken werd over 'hulp'. Toch lukt het me niet echt om te begrijpen wat werkgevers bezielt om zo'n groot arbeidspotentieel aan de kant te laten staan. Zullen ze zich nou echt alleen maar laten misleiden door zo'n stom woordje?

Yvette den Brok (1960) studeerde agogisch werk en heeft een schrijf- en adviesbureau op het gebied van gehandicaptenemancipatie. Den Brok is spastisch.

“Beste idee van Nederland”

Dat WSW'ers getalenteerd kunnen zijn, bewijst een heel bijzondere Limburger. Meteen na de middelbare school belandde Desmond von Dobschutz (1966) bij WSW-bedrijf Licom. Waarom? Hij stottert. Nu maakt hij schoon op het Sintermeertencollege in Heerlen. En heeft hij al zijn collega's trots gemaakt: in november 2010 won hij het Beste Idee van Nederland met een vluchtdeur die naar twee kanten toe opengaat.

“Sinds 1986 werk ik bij Licom. Na de lts zei een sociaal werker tegen me dat Licom wel iets voor mij zou zijn. Ik kon er meteen aan de slag en heb er op bijna alle afdelingen gewerkt. Ik heb ook fietsen in elkaar gezet, maar daar zat ik tussen collega's met een heel laag niveau. Daar werd ik een beetje gek van. Nu maak ik schoon op een school en dat vind ik leuker.” Von Dobschutz weet wat hij wil. En als hij de rust heeft, kan hij er prima over vertellen. Maar als er stress is, begint hij te stotteren. “Ik heb een zware jeugd gehad. Daarom heeft die sociaal werker mij Licom voorgesteld. Aan die jeugd heb ik ook het stotteren overgehouden. Ik heb nu een jobcoach. Als ik met mijn werk niet goed klaar kom, helpt hij mee. Als ik geen werk heb, zorgt hij dat ik werk krijg. Dat is wel handig en wel fijn. Of ik dit werk leuk vind? Ach, het is werk en je moet toch iets doen. De hele dag nietsdoen lijkt me vreselijk.”

Dat schoonmaken zal binnenkort meer bijbaan dan hoofdwerk worden. Want Von Dobschutz streed in het najaar van 2010 mee in het SBS-programma Beste Idee van Nederland. Hij vond de altijd openende vluchtdeur uit. Normaal gaat een vluchtdeur maar naar één kant open. Die van Desmond kan naar binnen én buiten en ook nog eens schuiven. Zijn vinding kreeg 21 procent van de stemmen van de kijkers, waarmee hij 25 duizend euro heeft gewonnen.

“Dat heb ik helemaal zelf bedacht ja”, zegt hij trots. “Want als ik er met een ander over sprak, vond die het maar gek of stom. Maar ik geloofde erin, dus ben ik ermee doorgegaan. Ik wist dat

ik hiermee verder zou komen. Nu wordt mijn vinding verder ontwikkeld in een fabriek, en daarna moet het nog door allerlei regels en wetten heen. Pas daarna komt het op de markt. En dan ga ik er echt aan verdienen.”

Zijn collega's reageerden trots; Licom zette een persbericht op zijn website, en de medewerkers van de school waar hij schoonmaakt, complimenteerden hem. “Zelfs de directeur gaf me een compliment. Ik ben maar een schoonmaker op een school waar leraren rondlopen met meer opleiding. Maar ik heb deze wedstrijd toch maar gewonnen.” ■

✦ FOTOGRAFIE CHRIS DE BODE

IK BEN ERVAREN!



Wil Bongarts van IBN Facilitair en Niel Cortenraad, directeur SW-activiteiten van Vebego: "IBN Facilitair heeft een mooi marktaandeel in dit gebied en onderhoudt een sterke relatie met klanten."

VEBEGO **HELPT SOCIALE WERKVOORZIENING**

Hoe neem ik **WSW**'ers op?

Langdurig werklozen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen en daar goed aan verdienen? Dat het kan bewijst dienstverlener Vebego, dat samen met acht bedrijven in de sociale werkvoorziening al drieduizend werknemers in dienst heeft.

✦ TEKST BART SPELEERS
✦ FOTOGRAFIE ANNE HAMERS

Arbeidskrapte was voor familiebedrijf Vebego de belangrijkste drijfveer om vijf jaar geleden contact te leggen met een bedrijf in de sociale werkvoorziening. Arbeidskrapte, in deze tijd? "In de sectoren waar wij in werken heerst personeelstekort en dat wordt in de toekomst nog veel groter", vertelt Niel Corten-

raad, bij Vebego verantwoordelijk voor de SW-activiteiten. Facilitaire dienstverlening, uitzenden en gezondheidszorg maakten Vebego tot een van de grootste familiebedrijven van Nederland. Onder het moederconcern vallen bekende merknamen als uitzendbureau Tènce en schoonmaakbedrijf Hago. Eén ding hebben de meeste bedrijfsonderdelen van Vebego gemeen: er werken veel laag opgeleide werknemers. "Om ons werk te blijven doen, moesten we nieuwe bronnen van arbeid aanboren", zegt Cortenraad. Vebego kwam uit bij een grote en geschikte groep: laagopgeleiden in de WSW, Wajong, WWB of bijstand. "Een enorm arbeidspotentieel dat perfect ons werk kan uitvoeren", aldus de directeur. Het familiebedrijf zocht een partner om dit personeel aan te trekken en vond IBN, een SW-bedrijf in Noordoost-Brabant, dat eigendom is van twaalf Brabantse gemeenten. Samen vormden zij IBN Facilitair, de eerste grote publiek-private samenwerking op dit gebied in Nederland. Om meer redenen was IBN een aantrekkelijke partner voor Vebego. Cortenraad: "Het bedrijf heeft een mooi marktaandeel in dit gebied en onderhoudt een sterke relatie met klanten." Voor IBN was Vebego ook een goede partij. Als publiek bedrijf is het de taak van IBN om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar regulier werk te begeleiden. "Het is

belangrijk dat zij weer mee kunnen doen in de samenleving, een dag- en nachtritme oppakken en bij een groep horen", vertelt Wil Bongarts van IBN Facilitair. "Werk is goed voor hen en voor de overheid, die minder geld kwijt is aan uitkeringen." Door samen met een commercieel bedrijf mensen te re-integreren, lukt het IBN om werklozen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dichterbij een reguliere baan te krijgen, zegt Bongarts.

Hoe werkt IBN Facilitair precies? Via de gemeenten of het UWV komen kandidaten bij het arbeidsintegratiebedrijf van IBN. Hier wordt bekeken waar de persoon het beste geplaatst kan worden. Een deel van de werklozen wordt geplaatst bij IBN Facilitair, dat ook weer onderzoekt in welke baan en sector hij of zij het beste past en voor hoeveel procent hij kan werken. Wat volgt is een regulier arbeidscontract en salaris aangevuld met loonkosten-subsidie van de gemeente voor het deel dat de werknemer niet kan werken. Na een vakopleiding en begeleiding op maat wordt de medewerker geplaatst op een project van IBN Facilitair bij een van de opdrachtgevers, vaak overheden, onderwijs- en zorginstellingen en lokale ondernemers. Bij plaatsing letten de begeleiders sterk op de samenstelling van de groep. "We kijken welke mensen goed bij elkaar pas-

sen en wie niet", vertelt Bongarts. "Belangrijk is uiteraard ook de setting. Er zijn steeds meer mensen met een psychische beperking, die een bepaalde omgeving nodig hebben om te functioneren. Een autist bijvoorbeeld kan niet goed tegen verandering. Die moet je structuur bieden. Maatwerk is dus heel belangrijk." En begeleiding door IBN Facilitair op de werkplek. "De leidinggevenden zijn goed opgeleid en letten op het gedrag van de werknemers. Ook zorgen zij dat het resultaat wordt gehaald dat de werkgever eist." IBN Facilitair garandeert de kwaliteit van de dienstverlening en levert voor een goede prijs, zegt Cortenraad. Ook onderscheidt de dienstverlener zich met MVO, vult Bongarts aan. "Een bedrijf huurt ons in voor een facilitair project en geeft zo invulling aan hun MVO-beleid. Zonder dat ze er iets voor hoeven te doen, want wij zorgen voor de begeleiding van de werknemers en nemen zorgen uit handen." Toch zijn potentiële opdrachtgevers in eerste instantie sceptisch. Het traditionele beeld van mensen met een beperking en SW-bedrijven speelt daarbij een grote rol. Bongarts: "Bij acquisitie van opdrachten moeten we iedere keer uitleggen wat de voordelen voor de klant zijn. Dat onder andere de kwaliteit beter is dan bij andere, omdat wij veel werk maken van opleiding en begeleiding. Het MVO-verhaal nemen we ook mee." Bongarts is ook eerlijk tegen werkgevers. "Een bedrijf moet de cultuur hebben waarbinnen onze werknemers een plaats krijgen. Zij werken bijvoorbeeld overdag, want dat bevordert de acceptatie en integratie. De werkgever moet dat willen." Er zijn zeker bedrijven en

organisaties die afwijzend reageren op de acquisitiepogingen van IBN Facilitair. "Maar de taart is groot genoeg", zegt Cortenraad. En dat blijkt. De omzet van IBN Facilitair verdubbelde in vijf jaar tijd. De joint venture heeft intussen 1.400 werknemers, van mensen met een beperking tot reguliere medewerkers. Ook vloeien medewerkers met een beperking door naar een reguliere baan bij IBN Facilitair, maar wel mondjesmaat. Bongarts: "Veel werknemers hebben dusdanige beperkingen dat ze altijd begeleiding en leiding nodig hebben om te kunnen functioneren."

Een publiekprivate samenwerking zorgt voor spanningen, weten Cortenraad en Bongarts. Commerciële en politieke belangen botsen wel eens. Maar daar komen de partijen altijd uit, zegt Cortenraad. "Het is veel beter om samen deze projecten te ontwikkelen dan ieder apart." Dat is dan ook de reden dat Vebego

sinds de samenwerking met IBN nog zeven joint ventures met SW-bedrijven vormde. Binnen vier jaar tijd verdubbelden deze bedrijven hun omzet; drieduizend mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vonden een baan bij een van de joint ventures. Het is een onderscheidend concept, in een markt waar schoonmaakbedrijven, cateraars en hoveniers door prijsgevechten in een neerwaartse spiraal terecht zijn gekomen. Komende vijf jaar wil Vebego de omzet van de joint ventures weer verdubbelen. Door nieuwe klanten te overtuigen van de meerwaarde en zelf nieuw werk voor de eigen werknemers te creëren. Bijvoorbeeld door het digitaal archiveren van oude bedrijfsarchieven, een behoefte in de markt die IBN Facilitair zelf ontdekte. Het einde van de samenwerking van Vebego en SW-bedrijven is nog lang niet in zicht, verzekert Cortenraad. Naast Nederland, zet het familiebedrijf ook in de rest van Europa het concept in de markt. ■

Acht joint ventures

Facilitair dienstverlener Vebego richtte in vijf jaar tijd acht joint ventures op met bedrijven in de sociale werkvoorziening. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt treden in dienst bij het nieuwe bedrijf, krijgen een opleiding en begeleiding en leveren facilitaire diensten, zoals schoonmaken, catering en klussendiensten, aan opdrachtgevers. Binnen vier jaar is de omzet van de joint ventures verdubbeld naar zeventig miljoen euro per jaar. Drieduizend personen zijn in dienst getreden, die (gedeeltelijk) uit de uitkering zijn en niet meer thuis zitten.
www.vebego.nl
www.ibnfacilitair.nl

Waar kan ik rustig netwerken?

De locaties zijn vaak bijzonder, de aankleding speciaal. Een paar keer per jaar organiseert het Revalidatiefonds een zogenoemd Community Breakfast. Jonge werkzoekende Wajongers maken tijdens een aangekleed ontbijt kennis met potentiële werkgevers, die op hun beurt op deze manier gemakkelijker in contact komen met werknemers met een beperking. “Langs de reguliere weg kom ik ze niet tegen”, zegt een directeur van Hogeschool Windesheim.

✦ TEKST ASTRID VAN UNEN ✦ FOTOGRAFIE MEHMET ÜLGER

En vliegwielen: hoe kunnen jongeren met een lichamelijke handicap meer meedoen aan de samenleving? Die vraag stelt directeur Mechteld van den Beld retorisch in een uitnodiging aan bedrijven. Afgelopen december vond de vijftiende Community Breakfast in Zwolle plaats, een beproefd concept dat bij elke aflevering inmiddels garant staat voor goede matches tussen werkzoekende Wajongers en werkgevers. De opstelling is informeel; deelnemers zitten aan ronde tafels, delen koffie en broodjes aan elkaar rond en discussiëren over stellingen die het Revalidatiefonds vooraf bedacht heeft. Doel van een Community Breakfast is een stimulant aan Wajongers te geven om echt mee te

doen in de samenleving. Bereidwillige instellingen en bedrijven die met MVO aan de slag zijn, krijgen hier de kans deze bijzondere doelgroep te leren kennen. “Ik heb de mogelijkheid om mensen te plaatsen en ik vind dat ik die kans moet benutten”, zo motiveert directeur Hans Valent van Hogeschool Windesheim zijn aanwezigheid. Hij noemt de bijeenkomst “een nuttige constructie. Als werkgever ben ik nooit met deze doelgroep in aanraking geweest. Als ik de reguliere weg voor werving kies, kom ik ze niet tegen. Hier krijg ik de tijd kennis te maken en na te denken over eventuele mogelijkheden.” Het Revalidatiefonds sluit bij het organiseren van een Community Breakfast regionale allian-

ties met onder meer plaatselijke overheden en een regionale afdeling van VNO-NCW. Ook het ontvangende bedrijf draagt een steentje bij. Het fonds is al te gast geweest bij Fortis, KPMG, de Koperen Hoogte en de Tweede Kamer. Deelnemende Wajongers krijgen vooraf een training. Coaches leren de Wajongers tips en trucs om het gesprek met potentiële werkgevers aan te gaan.

De negentienjarige Maaïke Poot uit Zwolle zegt veel van die training te hebben geleerd. “Je krijgt feedback over de manier waarop je overkomt en je leert hoe je jezelf moet neerzetten bij een sollicitatiegesprek.” Die noodzaak is er nog niet bij Poot; ze is tweedejaars studente journa-

listiek. “Ik ben over anderhalf jaar klaar, maar ik wil nu al wat freelance werk gaan doen. Dat wordt ook tijdens de opleiding gestimuleerd.” Poot heeft een bindweefselandoening en zit sinds twee jaar in een rolstoel. “Vier jaar geleden volleybalde ik nog. Toen bleek ik ineens dit syndroom te hebben. In het begin was dat dramatisch, maar nu ligt dat anders. Ik doe de opleiding die ik wil, ik weet beter wie ik ben, mijn ziekte hoort bij mij.” Tijdens de Community Breakfast is ze druk aan het netwerken. “Ik heb met de directeur van Biometrics gesproken en die gaf aan dat zijn bedrijf meer aan communicatie moet gaan doen, dus wie weet. Ik wil het liefst schrijven, maar ik wil me ook zo breed mogelijk oriënteren. Voor mijn oude volleybalvereniging maak ik in mijn eentje het verenigingsblad. Ik doe alles: schrijven en vormgeven. Het goede van dit soort bijeenkomsten is dat je kunt laten zien dat gehandicapten niet zielig zijn. Sterker nog: ik ben maar zelden ziek, dus misschien ben ik wel beter dan een andere werknemer, want ik ben heel enthousiast en zeker van mezelf.”

Dat lijkt iets anders te liggen bij de frêle achttienjarige Lisa Petri. Een stil meisje met een autistische stoornis, dat graag in de toekomst

een dramaopleiding wil gaan doen. Ze is mede-initiatiefnemer van Opvallend Jezelf, een zogenoemde ‘ontwikkelcirkel’ voor en door jongeren met een vorm van autisme. Ze wil autistische jongeren helpen naar werk en zet daarmee haar eerste stappen richting zzp’er. Tijdens de discussie over het benoemen van werknemers met een beperking luistert ze aandachtig. Nel Ezendam van VNO-NCW stelt dat ze het woord ‘handicap’ vreselijk vindt, omdat het een negatieve connotatie zou hebben. Petri beaamt die visie. “Maar ik vind het woord ‘beperking’ ook niet positief. Wij noemen mensen met autisme ‘eigenzinnige’ mensen.” Yvonne Kleine is vierdejaars studente verpleegkunde. Ze heeft een mobiliteitssyndroom. “Waarom doe je dan de verpleegkunde opleiding? Dat vak is toch heel zwaar”, vraagt een van de werkgevers aan de ontbijt tafel. “Ik weet pas sinds anderhalf jaar dat ik deze ziekte heb. Maar ik kan ook andere dingen doen, bijvoorbeeld in de sfeer van beleid”, pareert ze de vraag. Als er opmerkingen komen op het feit dat werkzoekenden met een beperking zo’n moeizame reis richting arbeid moeten maken, zegt ze: “Ik begrijp de andere kant ook wel. Ik ben nu aan het revalideren en in dat centrum werkt een manager met een beperking. Ze loopt met een rollator en praat langzaam. Soms versta ik

haar niet goed. Dat geeft een dubbel gevoel.”

Voor directeur Henk van den Heuvel van Biometrics, een bedrijf dat zich bezighoudt met revalidatietechniek, zijn al deze verhalen en kennismakingen niet nieuw. In zijn bedrijf krijgt hij vaak stagiairs met een beperking en ook in zijn aannamebeleid houdt hij ruimte voor deze bijzondere werknemers. “We zitten in de innovatietechnologie”, vertelt Van den Heuvel. “We hebben bijvoorbeeld de looprobot Lokomat ontwikkeld, voor mensen met een dwarslaesie of spastische kinderen. We leveren hoogwaardige technologie aan ziekenhuizen en universiteiten.” Bij Biometrics staan nu twee vacatures open die volgens Van den Heuvel geschikt zijn voor werknemers met een beperking. “Maar dan moeten ze wel de hele dag aan de slag kunnen”, voegt hij eraan toe. “Mindervalide mensen zijn bij uitstek geschikt voor mijn bedrijf. Zij kennen het proces van revalideren.” Hij vindt het dan ook vanzelfsprekend om Wajongers een kans te geven binnen zijn bedrijf. “Dit is mijn werk. Alles wat wij doen heeft te maken met het verbeteren van de kwaliteit van het leven. Daardoor is niks eng meer. Wij zijn niet bang van een rolstoel of amputaties, daar zijn we allang mee vertrouwd.” ■

Directeur van het Revalidatiefonds Mechteld van den Beld

Reini de Boer, Mis(s) Nederland 2007, praatte het ontbijt aan elkaar

Maaïke Poot aan tafel met directeur Henk van den Heuvel van Biometrics



GRATIS DEELNAME

Het Revalidatiefonds organiseert de Community Breakfasts in samenwerking met ABN Amro Foundation, FunctieMediair (die de jongeren vooraf een training aanbiedt) en Taakgroep Handicap en Lokale Samenleving. Per ontbijt zoekt het fonds in de regio contact met diverse organisaties, die zich met het thema Wajongers en werk bezighouden, waaronder VNO-NCW, hogescholen en gemeentes. De resultaten hiervan zijn niet gemeten. Werkgevers kunnen gratis deelnemen aan dit ontbijt. Het staat bedrijven vrij een donatie te geven of zich aan te melden als gastheer bij een volgende Community Breakfast.

www.revalidatiefonds.nl



IK BEN ERVAREN!

“Werken biedt me zelfstandigheid”

Valentijn Wijenberg (1987) heeft moeite met leren. Hij belandde op zijn achtste op een mlk-school en werd daar in zijn tienerjaren opgeleid voor de detailhandel. Zijn eerste echte baan vond hij zes jaar geleden bij de Gamma in Zeist. Onlangs haalde hij zijn reachtruckdiploma. Nu rijdt hij als een volleerd truckbestuurder door het magazijn. “Werken betekent voor mij heel veel. Het is leuk en gezellig en biedt me zelfstandigheid.”

“Ja, ik heb moeite met leren”, zegt Valentijn Wijenberg nadat hij heeft uitgelegd dat hij uit het mlk-onderwijs komt. “Vroeger was ik wat bozer en ik werd ook gepest. De mlk-school was meer een praktijkschool, daar voelde ik me beter thuis.” Wijenberg woont zelfstandig in een begeleid wonenproject. Hij ontvangt gedeeltelijk een Wajonguitkering en werkt nu twintig uur per week bij de Gamma. “Vroeger had ik last van paniek-aanvallen als de druk te groot werd. Daarom is twintig uur het maximum. De pauzes en op tijd naar huis gaan zijn voor mij belangrijk om op te laden. Dan functioneer ik beter.” Hij kwam zes jaar geleden een weekje op proef bij de Gamma werken. Dat beviel zo goed, dat hij een contract kreeg. Op de coach, die hij kreeg toegewezen, kon hij een beroep doen als het werk wat lastig werd. Zijn huidige coach Peter van IJzendoorn is alweer bijna vijf jaar zijn maat. “Peter helpt mij als ik vastloop in het magazijn. Op sommige dagen is het drukker en dan heb ik extra hulp nodig.”

Wijenberg begon zijn Gamma-loopbaan met het inscannen van materialen en het klaarzetten van spullen voor bezorging. “Dat vind ik nog steeds leuk werk. Tegenwoordig ben ik multi-inzetbaar. Ik bel ook met leveranciers en als het nodig is, help ik mee in de winkel.” Onlangs moest hij op voor het ‘reachtruck-diploma’. “Dat was wel lastig”, zegt hij, “want zo’n truck heeft ook vorken aan de zijkant die kunnen uitschuiven. Veiligheid is

dus heel belangrijk.” De cursus bestond uit een dag theorie met aan het eind een examen en een dag praktijkleren. “Ik moest leren waar je op moet letten, gevaartekens, hoe je de truck moet neerzetten en hoe je moet uitstappen. Dat lukte allemaal.” Zijn coach Van IJzendoorn is assistent bouwmarktmanager. Hij is trots op zijn pupil: “Ik zie Valentijn groeien; hij trekt nu op tijd aan de bel. En ja, die coaching vind ik leuk. We kunnen het goed met elkaar vinden, houden allebei van voetbal, computerspelletjes en internet.”

Voor Wijenberg is die coaching een voorwaarde voor werk. En werken betekent voor hem heel veel. “Het is leuk en gezellig en biedt me zelfstandigheid. Het is een vertrouwde omgeving waar ik grapjes kan maken en goed kan opschieten met collega’s. Dat is genoeg. Over de toekomst heb ik geen dromen. Ik zie wel wat er op me afkomt.” ■

✦ FOTOGRAFIE CHRIS DE BODE



Bij het aannemen van Wajonger Johan Entjes gaf idealisme niet de doorslag. Eigenaar van autoschadebedrijf Oranjedorp Petra Habing: "Het is fijn dat nu een medewerker verantwoordelijk is voor taken die bleven liggen of voor druk zorgden."

MINISTERIE VAN SZW **WAJONG ADVIESVOUCHER**

Hoe krijg ik een **Wajonger op proef?**

Wajongers komen moeilijk aan de bak, vooral als ze laagopgeleid zijn. Bedrijven en organisaties zijn terughoudend. De 'Wajong adviesvoucher' moet de aarzelende werkgever over de streep trekken.

+ TEKST BART SPELEERS
+ FOTOGRAFIE ANNE HAMERS

Drie maanden zat Johan Entjes (1990) met een Wajonguitkering werkloos thuis. "Ik vond het maar niks. Werk kon ik niet vinden, ook niet via uitzendbureaus." Zijn jobcoach zei tegen hem dat hij dan wel werk voor hem zou regelen. "Doe dat maar", had Johan gereageerd. Veel liever aan het werk dan de hele dag op de bank hangen. Nu werkt hij sinds vier maanden 38 uur per week bij autoschadebe-

drijf Oranjedorp in Emmen, waar hij allerlei klusjes verricht. Auto's wassen, klanten naar huis brengen, auto-onderdelen ophalen. De baan bevalt hem 'super'. "Leuke collega's en afwisselend werk. Continu hetzelfde doen, zie ik niet zitten." In de garage laat Johan de straat zien. Een zwarte Renault Twingo staat klaar voor een wasbeurt. "Ik rij 'm straks door de straat en lever hem af bij de monteurs", vertelt de 'algemeen medewerker werkplaats'. Waarom Johan in de Wajong zit, is niet zichtbaar. Een fysieke beperking heeft hij niet. "Ik leer slecht en onthoud niet zo goed", verklaart hij. In zijn nieuwe baan heeft hij daar wel eens last van. "De werkplaatschef wijst me op werk dat ik vergeten ben. Ik pak het op en onthoud het voor een volgende keer. Dat gaat steeds beter." Johan is bij het autoschadebedrijf terecht gekomen met een zogenoemde Wajong adviesvoucher, een bon die in het kader van een pilot-project is uitgegeven door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Met de voucher, die een waarde vertegenwoordigt van 2500 euro, kunnen werkgevers kosteloos laten onderzoeken of er mogelijkheden zijn in hun bedrijf om een werkplek aan een Wajonger te bieden. Dit onderzoek gebeurt door middel van 'jobcar-

ving' en wordt uitgevoerd door een re-integratiebedrijf. Bij *jobcarving* worden taken binnen een bepaalde baan, of binnen meerdere banen, gecombineerd tot een passende functie voor een Wajonger.

Dat deed ook Petra Habing, mede-eigenaar van autoschadebedrijf Oranjedorp. Zij werd op de voucher geattendeerd door een adviseur van een landelijk adviesbureau. Gezamenlijk keken zij naar de mogelijkheden van *jobcarving* binnen het bedrijf. Die waren er. Habing: "Een aantal eenvoudigere klussen deden onze medewerkers er onder tijdsdruk bij, zoals auto's 's avonds binnen zetten, klanten wegbrengen en onderdelen halen. Toen we deze taken bij elkaar voegden, ontstond er een nieuwe functie, die nu door Johan wordt vervuld." Habing had er nog nooit aan gedacht een Wajonger in dienst te nemen. "Toen ik er bij stilstond, vond ik het mooi om iemand de kans te geven. Niet iedereen is gezegend met een goede gezondheid of vlotte babbel." Maar het is niet idealisme dat de doorslag gaf. "Het is fijn dat nu een medewerker verantwoordelijk is voor taken die bleven liggen of voor druk zorgden." En financieel is het aantrekkelijk. "Het UWV betaalt 65 procent van Johan's salaris, het bedrijf de rest. Had ik alles moeten

betalen, dan had ik het niet gedaan." In het Wajong-profiel stelde Habing een paar voorwaarden waaraan een nieuwe medewerker moest voldoen. "Hij moest een beetje sociaal zijn en representatief. Een fotomodel hoeft hij niet te zijn, maar als je klanten naar huis rijdt, is een net voorkomen wel belangrijk." Johan voldeed aan het profiel. Met zijn beperkingen kunnen de Habing's wel uit de voeten. "Johan heeft moeite met het onthouden van opdrachten en informatie. Dat vraagt geduld van ons. We moeten hem klus voor klus aansturen en veel herhalen, maar hij gaat vooruit." Dat was de reden om Johan na de proefmaand een halfjaarcontract te geven. Wat er daarna in het verschiet ligt, is nog koffiedik kijken, zegt Habing. "Ik wil vooruitgang blijven zien. En als het straks soepeltjes loopt, kan Johan een van de vaste medewerkers worden."

Sinds de start van de proef met de Wajong adviesvoucher zijn er bijna vijfhonderd vouchers aan ondernemers toegekend. Onder de aanvragers zijn onder meer een kwekerij, textielabrikant en een assurantiëkantoor. In het begin van de proef liep het niet storm met de aanvragen. Beleidsmedewerker Corinne Pijnenburg-de Vries van het ministerie van SZW: "Het project was in eerste instantie gericht op

mkb'ers. Maar ook bij grote bedrijven was er vraag naar de voucher. Door de doelgroep te verbreden naar alle werkgevers en radiospotjes uit te zenden, trok de vraag naar de voucher aan." Werkgevers blijken in het algemeen wat terughoudend te zijn bij het aannemen van een Wajonger. "Ze staan soms aarzelend tegenover deze doelgroep", vertelt de beleidsmedewerker. "Het gaat om mensen met een beperking en daar kan een werkgever nadelen van ondervinden. Maar wil je deze doelgroep ondersteunen of ren je hard weg? Het is ook de verantwoordelijkheid van werkgevers om zich voor hen in te zetten." De werkgevers die

Advies op maat

De perspectieven voor laaggeschoolden op de arbeidsmarkt zijn niet rooskleurig. Dit geldt ook voor laagopgeleide Wajongers. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid startte daarom met de pilot rondom de Wajong adviesvoucher. Met de voucher ter waarde van 2500 euro kunnen werkgevers een advies aanvragen over de mogelijkheden binnen hun bedrijf om Wajongers een werkplek te bieden door het aanpassen van functies (*jobcarving*). Van de duizend beschikbare vouchers zijn er intussen bijna vijfhonderd aan werkgevers toegekend. Deze zomer wordt de pilot geëvalueerd en neemt de staatssecretaris een besluit over het vervolg van de Wajong adviesvoucher. www.agentschapnl.nl/wajongvouchers

gebruik maken van een adviesvoucher zijn volgens Pijnenburg-de Vries enthousiast. "De ervaringen zijn positief, blijkt uit een tussenrapportage." Volgens de beleidsmedewerker kan de Wajong adviesvoucher een instrument zijn om bedrijven de mogelijkheden te laten zien om een Wajonger in dienst te nemen. Ze benadrukt dat de voucher niet alleen een gratis advies inhoudt. "Zodra een Wajonger is geplaatst, staan de werkgever en werknemer er niet alleen voor. Ze kunnen begeleiding op de werkvloer krijgen, bijvoorbeeld door een jobcoach." ■

“Je gaat toch niet tussen die gekskes werken?”

“Voor ik kwam werken bij het SW-bedrijf heb ik me een ongeluk gesolliciteerd”, vertelt Ingrid Filemon (1959) uit Vlijmen. “Zodra ze me zagen, was het mis. Ik zat eens te wachten voor het sollicitatiegesprek. Toen ik werd binnengeroepen, keek de betreffende personeelsfunctionaris gewoon over me heen! Toen ik opstond zag ik hem zichtbaar schrikken. Ik had thuis nog niet de sleutel in het slot gestoken of de telefoon ging al: ‘Nee, de keuze is helaas niet op u gevallen.’”

Op haar tweede kreeg Filemon polio, net als haar broertje. Samen zaten ze op de mytyschool in Paramaribo. Als klein meisje moest ze opnieuw leren lopen met een beugel, later kreeg ze krukken. Inmiddels zit ze in een rolstoel; haar schouders hebben te veel te lijden gehad, haar nekwerfels zijn versleten en kniebanden van haar linkerbeen zijn kapot. Nadat ze met haar moeder en broertjes en zusjes vanuit Suriname naar Nederland was gekomen, deed ze de mavo, Schoevers en de meao. Ze vond banen op tijdelijke basis, maar bleef solliciteren naar een vaste baan. Haar gezondheid ging achteruit en ze dreigde afgekeurd te worden. “Thuiszitten was niets voor mij, ik wilde gewoon blijven werken maar niet met de onzekerheid dat het altijd maar tijdelijk was.” Uiteindelijk nam Filemon zelf contact op met de Weener Groep, het SW-bedrijf waar ze nu bijna 25 jaar werkt. “Een collega zei: ‘Ingrid, je gaat toch niet tussen die gekskes werken?’ Ik heb hem gezegd dat bij mij op de mytyschool lichamelijke en verstandelijk gehandicapten bij elkaar zaten en dat we er samen veel plezier hadden.”

Via het GAK kreeg ze kort daarna een SW-indicatie en kon ze beginnen als administratief medewerkster op de afdeling personeelszaken van de Weener Groep. Na wat omzwervingen werkt ze nu op de afdeling Financieel Management. Filemon is al heel lang actief in de ondernemingsraad en in de vakbond Abvakabo FNV. Wanneer ze over de toekomst van de WSW

praat, raakt ze geëmotioneerd. “Veel mensen hebben geen idee wat hen allemaal boven het hoofd hangt. Volgens de regeringsplannen moeten de SW-werknemers naar buiten. Denk je dat ze daar op ons zitten te wachten? Nu worden de mensen nog begeleid door hun coach en hoeven ze de werkgever niet lastig te vallen. Maar aan die begeleiding is een termijn verbonden dus wat gebeurt er als deze wegvalt? Een werkgever heeft echt niet genoeg kennis om dit op te vangen.” Filemon heeft het financieel niet breed. “We slaan ons er wel doorheen hoor, dat hebben we altijd al gedaan! Je wilt niet weten hoeveel tranen het me heeft gekost om in die rolstoel te gaan zitten. Ik ben lopend bij de Weener Groep gekomen en ik ga er rollend de deur uit. Ik zal steeds afhankelijker worden, maar ik heb gelukkig mijn gezin.” ■

Dit portret is een samenvatting uit het FNV-boek ‘Bijzondere werknemers’.

✦ FOTOGRAFIE CHRIS DE BODE

IK BEN ERVAREN!



Sjoerd Groot met het syndroom van Asperger: "Ik herken wel de basisemoties, maar niet alle nuances. Voor mij is het binnen het werk belangrijk te weten bij wie ik met vragen terecht kan."

FNV'ERS GETRAIND VOOR **BEGELEIDING WAJONGERS**

Hoe pak ik **begeleiding** aan?

'Geniepige bezuinigingen over de rug van jonge gehandicapte werknemers.' Met dat statement trok de FNV ten strijde tegen het kabinetsbesluit te bezuinigen op Wajongers. Intern is de organisatie bezig het goede voorbeeld te geven. Sinds 2010 is Wajonger Sjoerd Groot in dienst. Zijn collega's worden getraind in het begeleiden van werknemers met een beperking.

"Het leuke van de FNV vind ik de maatschappelijke betrokkenheid", zegt Wajonger Sjoerd Groot (1982). "Er wordt hier heel open naar mensen gekeken en iedereen wordt gelijkwaardig behandeld." Zijn begeleidster Katinka van den Akker (1961) vult aan dat ze hem geen stempel wil geven: "Je krijgt hier geen plakkertje: 'jij bent apart'." Sjoerd Groot rondde in 2008 zijn hbo-studie bedrijfseconomie af. "Ik heb voor deze richting gekozen, omdat de studie een hele brede basis is voor het bedrijfsleven. En ik hou van cijfers. Eerst heb ik gewerkt bij een administratiekantoor, ongeveer een half jaar. We hadden veel kleine ondernemingen als klant en het kwam vooral neer op uurtje-factuur. Elk uur moesten we verantwoorden. Daarna ben ik kort werkloos geweest. Een paar maanden heb ik als postbezorger bij TNT gewerkt, ik moest toch wat. Ik had wel WW, maar ik wilde niet niks doen. Toen was net bekend dat ik een Wajong-uitkering zou krijgen. Ik heb het syndroom van Asperger, een lichte vorm van autisme."

Groot begon in september 2010 bij de cao-databank van de FNV, waarin alle contracten van alle bonden digitaal worden opgeslagen en

afspraken met elkaar kunnen worden vergeleken. Hij is voor twintig uur aangenomen, en wil graag in de toekomst fulltime werken. "Ik lees hier alle cao's die zijn afgesloten en die sorteer ik op thema's", licht Groot toe. "Het bevalt heel goed, het is leuk werk en ik heb leuke collega's. Ik kan hier gewoon lezen en ik krijg de tijd en rust om mijn werk te doen."

De cao-databank is een succesvol project dat al enige jaren draait. "Drie jaar geleden kreeg ik een collega voor twintig uur erbij, die meer de administratieve kant doet", vertelt Van den Akker. "Sjoerd zit meer op inhoud. Ik kon het in mijn eentje niet meer behappen en hoe meer we met de cao-databank kunnen doen, hoe beter. Het gebruik ervan is gegroeid sinds we zijn gaan samenwerken met Reed Elsevier. Zij doen het commerciële deel. Struinen door de databank kan nu alleen nog met een betaald abonnement."

In de loop van 2010 werd duidelijk dat Van den Akker het niet meer alleen aankon, maar extra menskracht was niet in de begroting opgenomen. "Op het aannemen van een Wajonger zit een beetje subsidie. Door Sjoerd aan te nemen, konden we een extra arbeidskracht beter financieren. We hebben contact opgenomen met Refrisk, een begeleidingsbureau voor

arbeidsgehandicapten en re-integratie, waarmee de FNV al goede ervaringen had." Aan Refrisk werd gevraagd of zij geschikte kandidaten hadden voor deze functie. Ze leverden drie cv's. "Sjoerd sprong eruit", zegt Van den Akker. "Het sollicitatiegesprek verliep goed, maar mede doordat hij Asperger heeft vond ik het moeilijk in te schatten of hij het hier en het werk leuk zou vinden. Dus heb ik hem eerst een dagje laten meelopen. Dat ging heel goed. Cao's lezen vindt niet iedereen leuk, dat is ook best moeilijk, maar bij Sjoerd ging het als een trein."

Uit eerdere ervaringen was bekend dat een re-integratietraject nogal eens kan mislukken. Daarom ontwikkelde FNV-beleidsmedewerker Adri den Bakker samen met FNV Formaat een cursus sociale begeleiding. Van den Akker: "Die cursus leek me wel wat; ik denk dat het heel nuttig is te weten waar mensen die re-integreren tegenaan kunnen lopen. En als ik niet goed reageer of handel, heeft iedereen er last van. Vanuit Refrisk is er eveneens begeleiding. Sjoerd heeft een eigen jobcoach met wie ik ook regelmatig gesprekken voer." De sociale begeleidingstraining duurt in totaal drie dagen. "Ik heb nu één dag achter de rug. De tweede dag zal meer op de praktijk gericht zijn: waar loop je tegenaan. Mijn valkuil is dat ik te zorgzaam ben en niet kan voorkomen dat dingen weleens mislopen. Ik probeerde in het begin alles zo goed te regelen dat er geen verassing zou komen. In oktober bijvoorbeeld wilde ik een week met herfstvakantie. Ik

dacht: dan ga ik elke dag Sjoerd bellen om te kijken of het lukt en of hij nog vragen heeft. Refrisk zei: kijk uit dat je mensen niet te afhankelijk maakt. Dus dat bellen heb ik maar gelaten en achteraf bleek dat die week prima was verlopen." Bij het administratiekantoor waar Groot eerst werkte, kreeg hij weinig ruimte. "Alleen mijn chef wist dat ik Asperger had, maar verder niemand. Als ik een foutje maakte, kreeg ik het hele bedrijf over me heen. Mijn chef dacht dat Asperger te genezen was, dus dat was moeilijk communiceren. Hij gaf altijd snelle instructies en daarna was hij weg. Het verloop binnen dat kantoor was overigens gigantisch. De helft van het personeel was binnen een half jaar weer weg. Het belangrijkste dat ik daar heb geleerd, is dat ik nu weet wat ik niet wil."

Training sociale begeleiding

Intern maakt de FNV Vakcentrale al enige jaren beleid op het aannemen van Wajongers. Inmiddels zijn er twee in vaste dienst en loopt er een jongere in een leer/werk-traject mee. De Wajongers worden met zorg geplaatst: niet in elke functie en niet op elke afdeling. Iedereen moet zich er goed bij voelen, ook op de langere termijn, is het devies van personeelszaken. Daarbij helpt de training sociale begeleiding, die achthonderd euro per deelnemer kost. Doel is de training voor elk bedrijf open te stellen. De FNV-bonden nemen nu afspraken over het aannemen van werkzoekenden met een beperking mee in de cao-onderhandelingen. www.fnvformaat.nl

Hoe maak ik een deal met de overheid?

Zoetermeer is een stad met bijzonder oog voor sociaal beleid. Dat begint bij aanbestedingen interessante deals op te leveren, merkt directeur Hans van Hoven van Blomsma Print&Sign. Hij vindt het terecht. Hij helpt om de kosten van de gemeente te verlagen, door mensen met een arbeidsbeperking werk en salaris te bieden. Dan mag je toch ook verwachten dat diezelfde overheid je opdrachten gunt? Blomsma brengt deze ervaringen in als partner van MVO Nederland. De netwerkorganisatie zoekt mkb-bedrijven die werkplekken willen bieden aan mensen die net even anders zijn.

✦ TEKST EN FOTOGRAFIE JAN BOM

Voetgangers die in Zoetermeer de snelweg A12 oversteken via de Mandelabrug gaan door een zonnige gang van geel. Het is een beschermende kleurlaag, die over de hoge bogen van glas is geplakt. “Dat was nu een opdracht die we kregen omdat onze contacten met de gemeente steeds beter zijn geworden. Door het aanbrengen van vinyl hoefden de lelijk geworden glaspanelen niet vervangen te worden”, zegt Hans van Hoven (1963) over deze renovatie. Blomsma Print&Sign is een specialist in het bedrukken van bijzondere materialen als folie, kunststof en papier, in alle diktes en soorten. “Wij pakken hele gebouwen in”, zegt Van Hoven. “We hebben met groot formaat print het gebouw van Nationale

Nederlanden in Rotterdam van zelfklevende folie voorzien. Dat was het hoogste gebouw van de hele stad.” Op het eigen gebouw draait een windmolen, uiteraard voorzien van een print met bedrijfslogo.

Over aanbestedingen en het gunnen van opdrachten door overheidspartijen is hij redelijk. “De prijs moet natuurlijk kloppen”, zegt Van Hoven. Hij vindt zelf ook: het kan niet zo zijn dat Zoetermeer zijn bedrijf een opdracht gunt, terwijl concurrenten goedkoper zijn. “Maar er is ook een tijd geweest dat de inkopers ons niet eens uitnodigden. Dan gingen opdrachten die wij konden doen bijna automatisch naar collega’s die niet hielpen, waardoor

onnodig veel mensen hun leven thuis op de bank doorbrachten. Die tijd is nu voorbij.” Nog redelijker: op deze interessante ontwikkeling was het bedrijf niet eens uit, toen het begon mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Van Hoven: “In dit bedrijf hanteren wij christelijke waarden. Wij zitten bijvoorbeeld niet in de markt van tentoonstellingsbouw. Dat is altijd last minute-werk, vaak op zondag en dat willen wij niet. Dat is voor ons een dag van rust.” Vanuit diezelfde waarden besloot Van Hoven alweer twaalf jaar geleden een doofstomme jongen aan te nemen. “Wees goed voor je medemens, dat is voor ons een normale zaak. Ook voor mensen die net even anders zijn. Wat is nou een handicap? Ik praat

te veel, dat is ook een handicap. Deze doofstomme jongen hebben wij een baan aangeboden in de nabewerking, heel veel klein en repetitief werk. Hij vond het erg leuk, werd niet als gehandicapte beschouwd door de andere collega’s. Zij wilden hem een kans geven en hij had er ook veel voor over om te slagen en reisde elke dag vanuit Utrecht naar Zoetermeer. Op eigen kracht heeft hij daar een nieuwe baan gevonden, na vele jaren bij ons te hebben gewerkt. Ik was daar trots op.”

Er kwamen er meer. Inmiddels tien mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, op een totaal personeelsbestand van honderd mensen, verspreid over verschillende vestigingen. Van Hoven: “Een jongen met epilepsie, die niemand wilde. Hij heeft bij ons nog nooit een aanval gehad. Maar ook iemand met obesitas. Officieel niet ingedeeld als Wajonger, maar zo breed dat iedereen die hem zag zitten wachten voor een sollicitatiegesprek, meteen dacht: ‘Die gaat het dus niet worden’. Ik heb met hem gepraat en ik vraag alles, ook hoe het thuis is. Bleek hij op hele jonge leeftijd beide ouders bijna tegelijkertijd te hebben verloren. Niemand die nog op hem lette. Je hart breekt. We hebben er een fantastische collega aan.”

Martine Breedveld (1983) van MVO Nederland luistert mee. Voor haar zijn ervaringen als

deze belangrijk om door te geven. Breedveld is projectmanager arbeidsparticipatie bij de netwerkorganisatie van inmiddels 1350 partners: individuele bedrijven maar ook brancheorganisaties. Dat is zo’n grote achterban, dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vroeg een al bestaand pilot-programma over te nemen. Breedveld werkt nu verder met een groep van 24 grote toonaangevende bedrijven, die ‘belooftevolle’ Wajongers en mensen uit de sociale werkvoorziening een kans willen geven. Haar doel: kennis en ervaring opdoen. Wat hebben werkgevers nodig om iemand met een beperking in dienst te nemen? En in dienst te houden? Breedveld reflecteert: “Deze pilot breiden we uit naar het mkb. Daarom verspreiden we best practices als die van Blomsma Print&Sign in ons eigen netwerk, om te laten zien wat er allemaal mogelijk is. Hier werkt Brian, die veertien jaar geleden alleen steigers kon bouwen en inmiddels seniorprojectmanager is. Uit het verhaal van Blomsma blijkt ook hoe divers het bestand is van mensen die nu vallen in reguleringen als WSW en Wajong. Er is bij ondernemingen vaak nog weinig bekend over gunstige reguleringen die bestaan om iemand met een beperking aan werk te helpen. Er zijn ook bijzondere voorwaarden zoals het niet hoeven doorbetalen van ziektegeld. Die informatie hebben wij wel. Dat zijn de dingen die wij

graag naar voren brengen. De mogelijkheden die mensen met een beperking hebben en de wettelijke hulpmiddelen die geboden worden om drempels te slechten. Het zou net zo makkelijk moeten zijn iemand met een beperking in dienst te nemen en te houden als een gewone werknemer. Daarom geven we natuurlijk ook aandacht aan het beperken van administratieve rompslomp.”

Van Hoven: “Dat valt reuze mee. Het is niet meer werk dan het invullen van een formulier zwangerschapsverlof. Je kunt echt je aandacht geven aan het vinden van de best mogelijke werkplek voor diegene die je een kans wilt geven. Wij kregen een autistische jongen aangeboden om bij ons creatief werk te doen. Dat leek mij geen goed idee: elke dag weer iets anders. Dat geeft verwarring, onzekerheid. Wij hebben hem aan de zeedruk gezet, om juist seriematig te werken. Dat heeft hij zo goed opgepakt, dat hij de kwaliteit verder verbeterd heeft.” ■

www.blomsma.nl
www.mvonderland.nl/meerwerkplekkenbijwerkgevers



Hans van Hoven van Blomsma Print&Sign en Martine Breedveld van MVO Nederland: “Als je helpt om de kosten van de overheid omlaag te brengen, mag je ook verwachten dat diezelfde overheid je opdrachten gunt.”



OPROEP MVO NEDERLAND

MVO Nederland zoekt mkb-bedrijven die mee willen doen aan het project ‘Meer Werkplekken bij Werkgevers’. Martine Breedveld vertelt geïnteresseerden graag alles over deelname aan het project en de kansen en mogelijkheden die dit met zich meebrengt.

www.mvonderland.nl

Wajongwijzer vol informatie

‘De Wajonger is bij ons goed door het team opgenomen. Er is een soort gezamenlijk gevoel van zorg en betrokkenheid voor haar.’ Dit is een van de uitspraken die te lezen is op de website Wajong Wijzer die eind vorig jaar door de Raad voor Werk en Inkomen (RWI), in samenwerking met CrossOver en UWV is gelanceerd. De website dient als handleiding voor werkgevers die van plan zijn een Wajonger in dienst te nemen. Hieronder een samenvatting met alle valkuilen en winstpunten op een rij.

Het aantal Wajongers in Nederland is inmiddels opgelopen tot 200 duizend, waarvan een kwart in 2009 aan het werk was. Met de invoering van de nieuwe Wet Wajong sinds 1 januari 2010 ligt de nadruk nog meer op werk. Jonggehandicapten worden nadrukkelijk aangesproken op hun mogelijkheden en gestimuleerd zichzelf verder te ontwikkelen door opleiding en werkervaring. Maar dan moeten bedrijven hen ook een kans geven. En dat is nog niet altijd gemakkelijk, want met het aannemen van een werknemer met een beperking, lijkt de werkgever terecht te komen in een woud aan regels. Het RWI heeft vooraf onderzoek gedaan naar de stand van zaken binnen de regelgeving rondom Wajongers. Daarvoor heeft het RWI met 31 ondernemingen gesproken om in kaart te krijgen wat er allemaal nodig is om een Wajonger in dienst te nemen. Directies en HR-managers lopen vaak met vragen: past zo iemand binnen het bedrijf? Zijn de collega's hiertoe bereid? Waar vind ik die Wajongers? En welke ondersteuning is beschikbaar? De Wajong Wijzer moet hierin uitkomst bieden.

ALGEMENE INFORMATIE

De website biedt algemene uitleg over wat een Wajonger nu eigenlijk is, uitgesplitst in lichamelijke, psychische en verstandelijke beperkingen. Ook geeft het argumenten om een Wajonger aan te nemen: de werkgever wil maatschappelijk verantwoord ondernemen, zoekt naar meer diversiteit onder het personeel en kan hulp gebruiken voor eenvoudig werk dat nu vaak blijft liggen. De overheid biedt verschillende financiële tegemoetkomingen wanneer een bedrijf een Wajonger aanneemt. De website geeft een rekenvoorbeeld: als een bedrijf een Wajonger in dienst heeft die beduidend minder productief is dan een reguliere werknemer en niet in staat het minimumloon te verdienen, dan kan het in aanmerking komen voor loondispensatie. De werkgever mag hem minder betalen dan het minimumloon. Daarnaast komt de werkgever het eerste jaar dat de Wajonger in dienst is in aanmerking voor een loonkostensubsidie van 50 procent van het minimumloon. Ook krijgt een bedrijf de eerste drie jaar een premiekorting op de WAO/WIA- en de werkloosheidspremie, die kan oplopen tot maximaal 3402 euro.

MATCHINGSVOORWAARDEN

Via de checklist ‘Een Wajonger in ons bedrijf?’ kan een werkgever ontdekken wat het bedrijf een Wajonger te bieden heeft. Vragen als ‘Laten productie en klantprocessen het werken met mensen met beperkingen toe?’, ‘Kunnen we Wajongers een goede werkplek bieden?’ en ‘Is onze bedrijfscultuur geschikt?’ zetten aan tot denken en eventuele aanpassingen. Deskundigen van het UWV en jobcoachorganisaties staan bedrijven bij in dit proces. Hoe beter de functie aansluit op de mogelijkheden van de Wajonger, des te groter zijn productiviteit, zo stelt de Wajong

Wijzer. En des te groter de kans op een duurzame verbintenis. De beperking van de Wajonger bepaalt welke aanpassingen en begeleiding nodig zijn, dat is dus bij mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking verschillend. Soms zijn aanpassingen op de werkvloer nodig, die vergoed kunnen worden door het UWV.

Draagvlak onder collega's is een belangrijke voorwaarde, want een breed draagvlak zorgt ervoor dat de Wajonger een eerlijke kans krijgt. De website geeft daarvoor een serie tips, waaronder: bespreek wat uw werknemers verwachten van het werken met Wajongers en loop niet weg voor weerstand, maar bespreek bezwaren in alle openheid. Maak goede werkafspraken met elkaar. Ook belangrijk: vergeet niet de noodzakelijke begeleiding te regelen.

WERVING EN SELECTIE

Om in contact te komen met een Wajonger zijn er verschillende mogelijkheden. De Wajong Wijzer zet er zes op een rijtje. Onder meer via het werkgeversservicepunt bij het UWV-werkplein. Adressen zijn te vinden op www.samenvoordekant.nl. Op www.Wajongwerkt.nl zijn verschillende cv's te vinden van werkzoekende Wajongers. Verder kan een werkgever putten uit het aanbod via vso-scholen of het praktijkonderwijs. Van daaruit kunnen ook stagiairs worden aangeleverd. Bij een reguliere sollicitatieprocedure concurreert de Wajonger met sollicitanten zonder arbeidsbeperkingen. Dat hoeft geen oneerlijke strijd te zijn. Als een werkgever bereid is om de functie of de werkplek aan te passen aan de mogelijkheden van de Wajonger, ligt zijn productiviteit niet per definitie lager. Iemand met autisme kan bijvoorbeeld heel productief zijn bij routinematig werk. Daarnaast zijn veel Wajongers vaak zeer gemotiveerd om van hun baan een succes te maken.

INTRODUCTIE EN INWERKPERIODE

Het is belangrijk dat collega's wennen aan een collega met beperkingen. Werken met een Wajonger geeft veel voldoening, maar vraagt soms ook enige aanpassing van collega's. Om een Wajonger binnen een bedrijf op te nemen, moeten collega's hem of haar accepteren. Een werkgever kan daarin een rol vervullen. Dit door bereidheid te tonen om te investeren in de benodigde begeleiding van de Wajonger en open te staan voor alle vragen en opmerkingen die verband houden met de inpassing van de Wajonger.

Het is voor de Wajonger belangrijk dat de introductie goed verloopt. Maar ook de eerste werkweken zijn cruciaal. Daarom:

zorg voor een passende introductie. Net als voor elke nieuwe werknemer, is het ook voor de Wajonger belangrijk om voorgesteld te worden aan het bedrijf en aan de directe collega's. Sluit zo veel mogelijk aan bij de normale procedures. Verder is het belangrijk vooraf te bepalen wie de Wajonger introduceert en aan wie de nieuwe werknemer wordt voorgesteld.

ZIEKMELDING EN UITVAL

Een van de grote belemmeringen die werkgevers vooraf ervaren, is het idee dat een Wajonger vaker ziek is. Dit is zeker niet altijd het geval. Vaak hebben deze extra gemotiveerde werknemers een sterk doorzettingsvermogen. Mocht er toch sprake zijn van ziekteverzuim, dan is er de zogenoemde no-riskpolis: een tegemoetkoming voor loondoorbetaling. Deze polis is onbeperkt van toepassing en geldt ook voor een werknemer die ooit een Wajong-status heeft gehad.

Het kan ook gebeuren dat een Wajonger een te grote belasting voor de werkvloer betekent. Dan is het belangrijk dat de werkgever met het team bespreekt wat de concrete knelpunten zijn en eventuele oplossingen. Mogelijke voorzieningen kunnen worden aangedragen door een jobcoach of bedrijfsarts. Maar blijf ook reëel, waarschuwt de Wajong Wijzer. Als het echt niet gaat is het ook voor de Wajonger beter om dit tijdig te onderkennen. Misschien zijn er elders in het bedrijf wel betere mogelijkheden.

SCHOLING EN LOOPBAANONTWIKKELING

Een Wajonger begint vrijwel altijd via een proefplaatsing of een leerwerkperiode in een organisatie. Deze periode kan een werkgever gebruiken om te zien of hij op zijn plek zit en of de begeleiding adequaat is. Soms wordt pas op de werkplek zelf duidelijk welke gevolgen de beperkingen van een Wajonger hebben voor zijn functie en of het mogelijk is hem de juiste begeleiding te bieden. Daarvoor is dan een proefplaatsing of leerwerkperiode handig, ook om eventuele knelpunten op te lossen. Loopbaanperspectief is belangrijk voor alle werknemers, dus ook voor Wajongers. In eerste instantie gaat het er vooral om dat de Wajonger kan groeien in het werk wat hij doet. Na verloop van tijd kan een werkgever kijken of verdere ontwikkeling mogelijk is. Dat voorkomt dat de Wajonger op een gegeven moment uitgekeken raakt op wat al te simpel werk, en minder gemotiveerd raakt. ■

Uitgebreide informatie en weblinks zijn te vinden op www.wajongwijzer.nl.

GIPS maakt mensen bewust van beperking

Kun je zelf ondergaan hoe het is om met een beperking te leven? Ja. Zelfs hele management-teams ondergaan het, inclusief CEO's. Het Limburgse bureau GIPS Training & Advies plaatst ze een uurtje in een rolstoel, gebloedt met afgedekte oren en vraagt ze een aantal opdrachten uitvoeren. Het resultaat: een veel groter begrip voor de medemens die misschien wat minder hard kan lopen. "De kern van onze training is bewustwording", zegt trainer Roger Dacier. "En daarnaast willen we de integratie van mensen met een beperking bevorderen." Dacier zit zelf in een rolstoel en kan als geen ander overbrengen hoe het werkende leven eruit ziet voor iemand met een beperking. "We trainen mensen met uiteenlopende functies, bijvoorbeeld ziekenhuispersoneel. We hebben een groep gehad van verpleegkundigen en balie-medewerkers, die dus dagelijks met beperkingen te maken hebben. Na afloop zeiden ze: 'Pas nu zie ik hen anders, nu pas begrijp ik hen en kan ik me beter verplaatsen in hun positie.' Daar gaat het bij ons om." Een bedrijf dat GIPS wil inhuren, krijgt vooraf

een gesprek. "We leveren training op maat en op locatie. We willen weten welke doelen de organisatie heeft en zetten altijd een zeer gevarieerd programma op, waaronder dat zogeheten ervaringsparcours. We zetten de deelnemers een zwarte bril op, geven ze een blindenstok en zeggen: 'Ga maar eens naar die wc.' Maar we gaan ook in gesprek: wat is nu eigenlijk een handicap? Iemand die niet kan samenwerken of iemand die zich niet kan uiten, heeft ook een beperking." Een professional hoeft niet alles te weten van deze doelgroep, stelt Dacier nadrukkelijk. "Maar het is belangrijk dat hij in elk geval durft te vragen wat iemand kan en niet kan. Als ik bij de dokter kom voor onderzoek, en hij durft mij niet te vragen of ik zelfstandig op de onderzoekstafel kan gaan liggen, dan hebben we allebei een probleem. Op het moment dat hij dat wel durft en doet, komt dat de behandeling ten goede." **Meer informatie is te vinden op www.gips-ta.nl**



Emma at Work

Chronisch zieke jongeren zijn misschien kwetsbaarder dan gewone jongeren, maar er is waarschijnlijk geen gemotiveerder personeel te vinden: ze zullen er alles aan doen om zich te bewijzen. Als ze de kans maar krijgen. Emma at Work wil voor iedere jongere met een chronische ziekte een passende baan vinden, afgestemd op zijn of haar ziekte en rekening houdend met hun eventuele behandeling. Het bureau biedt de nodige begeleiding en zorgt ervoor dat de werkgever weet wat hij van de uitzendkracht kan verwachten. Sinds de oprichting in 2006 werden meer dan driehonderd jongeren aan een werkplek geholpen. Bedrijven als Albert Heijn, Rabobank, G-Star, Haven Amsterdam boden jongeren een kans. Ook andere bedrijven zijn van harte welkom om voor deze jongeren een passende werkplek te realiseren.

www.emma-at-work.nl

Bijzonder Welkom

Op de website Bijzonder Welkom staan meer dan zeshonderd bijzondere adressen op het gebied van horeca, kunst, winkels, (kinder)boerderijen, vrije tijd en dienstverlening. Op al deze adressen vinden mensen met een beperking een betekenisvolle dagbesteding. Bij de kleinschalige ondernemingen werken voornamelijk cliënten van instellingen in gehandicaptenzorg. Sommige van die ondernemingen leveren ook diensten aan bedrijven, zoals kopieerwerk, tuinonderhoud, productie en levering van relatiegeschenken, postverzending et cetera. De adressen van de verschillende bijzondere bedrijven zijn praktisch gerangschikt op provincie en plaatsnaam. www.bijzonderwelkom.nl

 **Open voor mensen met een lastig lichaam**

Bedrijvenconvenant

Om meer gelijkwaardigheid te creëren op de arbeidsmarkt, ontwikkelde Nicolette Mak van Valid People het convenant 'Meer arbeidsparticipatie mensen met een lastig lichaam (fysieke handicap of chronische ziekte)'. Bedrijven die dit convenant ondertekenen, geven hiermee aan dat ze serieus de wens en de wil hebben om chronisch zieken en (fysiek) gehandicapten een gelijke kans te geven op de arbeidsmarkt. In het convenant staan zeven regels waaraan ondertekenaars zich dienen te houden wanneer zij het convenant ondertekenen. Bedrijven die meedoen, mogen in al hun vacatures dit icoontje plaatsen waarmee ze duidelijk maken dat mensen met een beperking bij hen welkom zijn. Inmiddels participeren al ruim honderd bedrijven in dit initiatief. www.validfoundation.nl (convenant) www.validpeople.nl (vacaturebank)

FNV-boek 'Bijzondere werknemers'

Ze werken in WSW-voorzieningen, omdat ze dat zo graag willen. Die boodschap springt uit het FNV-boek 'Bijzondere werknemers, verhalen uit de sociale werkvoorziening'. Ruim twintig WSW'ers zijn geportretteerd door FNV-beleidsmedewerker Ans Pelzer en schrijfster Marie Kiebert. P+-fotograaf Chris de Bode maakte indringende beelden van mensen die 'net even anders zijn' en breidde zijn serie in deze Special uit. "Ik ben een ontielgijke doorzetter", zegt de 27-jarige schoonmaakster Linda Edel Horden. "Als iemand zegt: dat kun je niet, dan ga ik keihard vechten om het toch te kunnen." Ze werkt bij een WSW-bedrijf. "Een prettige werkgever. Ze weten het daar als het niet goed met me gaat. Als ik wat afwezig ben en niet meer weet wat ik moet doen. Dan helpen ze me ook. Binnen de WSW onderschatten ze hoeveel zwaarder het is om buiten te werken. Het bedrijf waar ik werk, helpt me mee. Het bedrijf moet toch een beetje rekening houden met je WSW-afkomst. Als dat niet zo is, dan lukt het vaak niet." De pijlen in dit boek zijn vooral gericht op het nieuwe kabinetsbeleid met bezuinigingsplannen op de loondispensatie die werkgevers ontvangen voor het aannemen van een Wajonger. De FNV neemt het op voor deze mensen, die toch al kwetsbaar in het leven staan. 'Bijzondere werknemers' is te koop of te bestellen bij de erkende boekhandel. ISBN 978-90-74736-41-1. www.fnv.nl

Specialisterren

Met een team van testconsultants test Specialisterren software. Dat gebeurt op afstand vanuit een professioneel testcentrum in Utrecht. Het bijzondere is dat Specialisterren werkt met mensen met autistische kenmerken. Het bovengemiddelde concentratievermogen, oog voor detail en logisch denken zijn zeer nuttige vaardigheden waardoor iemand met autisme beter en sneller is in het testen van software. In Nederland hebben ongeveer vijftigduizend mensen een vorm van autisme. In reguliere organisaties zijn zij door hun specifieke karakteristieken minder op hun plaats. Voor de werkzaamheden van Specialisterren zijn zij – met goede begeleiding – van grote waarde. Specialisterren werkt voor Ditzo, RTL, Tie kinetics en Wegener. www.specialisterren.nl



Opdrachtenbank

Werknemers met een fysieke en/of psychische beperking vinden werk bij de opdrachtenbank. Deze levert webmanagementdiensten, zoals web content management, zoekmachine-optimalisatie, webredactie en social media management. Dankzij de innovatieve combinatie van slimme samenwerkingsverbanden en moderne (internet)technologie biedt het werknemers met een beperking de kans aan het werk te blijven. Met alle faciliteiten en mogelijkheden om hun kennis en kunde in te zetten. Op afstand, op kantoor of in hun eigen (aangepaste) woonomgeving via een beveiligde infrastructuur. www.opdrachtenbank.nl

Brains4U

In de regio Haaglanden werken vier organisaties samen om jongvolwassenen, van achttien tot dertig jaar, met een niet-aangeboren hersenletsel (NAH) aan een baan te helpen. Leads On Demand, Sophia Revalidatie, het lectoraat Revalidatie en de Haagse Hogeschool hebben daarvoor het project Brains4U opgezet. Het streven is om jongvolwassenen met NAH maximaal zes maanden te koppelen aan een ervaren manager. Samen proberen ze werk of een stageplaats voor de jongere te realiseren. Het mes snijdt dan aan twee kanten: de jongere leert veel van de manager en de manager krijgt meer begrip voor de problematiek van de jongere. Werkgevers en managers uit Den Haag en omstreken kunnen zich bij Brains4U aanmelden om 'maatje' te worden. www.brains4u.nl

Onbegrensd Talent

Een bemiddelings- en adviesbureau dat maatschappelijk verantwoordelijke werkgevers en gemotiveerde talenten met een afstand tot de arbeidsmarkt bij elkaar brengt. Dat is Onbegrensd Talent. Het bureau verzorgt detachering, werving & selectie, opleiding en begeleiding. Uitgangspunt is de vraag van de werkgever. Medewerkers van Onbegrensd Talent helpen en adviseren werkgevers bij het invullen van deze vraag, en ook bij het onderzoeken en vormgeven ervan. Met behulp van de Onbegrensd Talent Scan kan in kaart gebracht worden op welke afdelingen en welke functies welke doelgroepen geplaatst kunnen worden. Dankzij intensieve begeleiding van de kandidaten en leidinggevendend staat Onbegrensd Talent voor duurzame plaatsingen. www.onbegrensdalent.nl

PARTNERS



www.vebego.com



www.startfoundation.nl



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw



www.fnv.nl



www.mvonderland.nl



IK BEN ERVAREN!