

M Meer wegen *naar werk*

Magazine voor werkgevers,
ondernemers en HR-professionals

die ruimte willen maken
voor mensen met een
arbeidsbeperking

"Ik neem de tijd om
mensen écht te zien"

En verder nog:

6

"Structuur en
duidelijkheid
blijken belangrijk"

8

"De winkel blijft
professioneel"

17

"Wij waren als
afdeling wel een
beetje verrast"

26

"Talenten die
een meerwaarde
hebben"

Colofon

Meer wegen naar werk is een eenmalige uitgave van Ieder(in), MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid en Patiëntenfederatie Nederland. Deze koepel- en netwerkorganisaties werken in een meerjarenprogramma nauw samen om mensen met een beperking een krachtige stem te geven. De samenwerking wordt mogelijk gemaakt door financiering van het ministerie van VWS.

Redactie:

Joke van Galen, Jaap Gönning, Carien Haffmans, Alexander Hendriks, Limke Schopman.

Projectleiding:

Margriet Paalvast (MIND) en Danique ten Pas. (Ieder(in))

Projectmedewerker:

Dorien Nieuwenhuis.
(Patiëntenfederatie)

Vormgeving en drukwerk:

MEO.

2018

Redactioneel

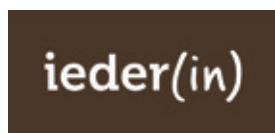
De regering wil dat meer mensen met een beperking integreren in onze maatschappij en deelnemen aan de arbeidsmarkt. Binnen het bedrijfsleven en bij kleinere organisaties bestaan al veel projecten en initiatieven die mensen met een beperking met succes aan werk helpen. In dit magazine kunt u verhalen lezen over deze succesvolle projecten en initiatieven. Iedereen bezit talenten, capaciteiten en vaardigheden, ook mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking, chronische ziekte of psychische beperking zoals een depressie of burn-out.

Voor de meeste mensen is de 'gebruikelijke' weg naar werk een opleiding volgen en daarna solliciteren. Maar voor mensen met een beperking is die weg vaak onbegaanbaar. Ze stuiten er op onoverkomelijke drempels. Zij zoeken en vinden vaak via andere wegen hun weg naar werk. Over deze andere wegen gaat dit magazine.

De verhalen in dit magazine laten zien dat werknemers met een beperking waardevolle werknemers zijn. De interviews laten ook zien dat ruimte maken voor werknemers met een beperking een bewuste keuze is. De werkgevers die in dit magazine aan het woord komen, hebben stuk voor stuk weloverwogen binnen hun bedrijf of organisatie ruimte gemaakt voor mensen met een beperking. En bovenal laten de verhalen in dit magazine zien dat werknemers met een beperking gemotiveerde en getalenteerde werknemers zijn. Zoals Janneke, de enthousiaste gastvrouw bij Brasserie so Nice. Of Marc, de gemotiveerde chauffeur bij de Groene Taxi. En Connor en Eveline, verkoopmedewerkers bij kinderboekhandel De Vrolijke boekenwurm.

De redactie hoopt met deze verhalen werkgevers die om wat voor reden dan ook nog aarzelen om mensen met een beperking in dienst te nemen, over de streep trekken. De verhalen in Meer wegen naar werk zijn geschreven door ervaringsdeskundigen, mensen die uit eigen ervaring weten hoe het is om te moeten knokken voor een plek op de arbeidsmarkt.

De redactie





Inhoud

2

Redactioneel

4

Mensen verder brengen

7

Ditjes en datjes

8

Cliënten zijn nu serieuze collega's

10

Via werkervaring de weg terug vinden

12

Van jongste bediende naar senior re-integratiemanager

14

Mes snijdt aan twee kanten

15

Permanent mensen met een arbeidsbeperking in dienst

16

Kijk niet naar hoe ik erbij zit
kijk naar wat ik kan

18

Goed voor werknemer én werkgever

20

Duidelijke afspraken
voorkomt teleurstelling

22

Krachtig concept dat werkt

24

Werken, jezelf ontwikkelen en
doorstromen

25

Ervaringsdeskundigheid op de
werkvloer

26

Autisme geen beperking
maar aanbeveling

28

Training Selecteren
zonder beperking



De groene taxi

Mensen verder brengen

Toen Bert Kroeze zes jaar geleden om gezondheidsredenen thuis kwam te zitten zonder werk, startte hij een taxibedrijf. Niet een gewoon taxibedrijf, maar een milieubewust taxibedrijf. En een taxibedrijf dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt opleidt tot erkend taxichauffeur. Bert Kroeze: "Ik geloofde dat het anders kon."

De Groene Taxi is inmiddels een PSO-gecertificeerd taxibedrijf met ruim vijftig mensen in dienst die eerder zonder werk thuis zaten. PSO staat voor Prestatieladder Socialer Ondernemen en is een landelijk keurmerk dat de mate van socialer ondernemen zichtbaar maakt. De Groene Taxi scoort maximaal op deze ladder.





De Groene Taxi werkt samen met onder andere Sociale Werkvoorziening en Sociale WerkBedrijven. Zij leveren mensen die affiniteit met het beroep taxichauffeur hebben. Zo'n 98 procent van het werknemersbestand bij De Groene Taxi bestaat uit mensen die vooral plezier hebben in hun werk, en daardoor (kunnen) leven met hun arbeidsbeperking.

Bert – voorheen docent: “Ik zag dat het voor onze mensen lastig was om op de gebruikelijke wijze een taxidiploma te halen. Zij verloren hun aandacht, hun hoofd was vol of zij konden niet alles in één keer onthouden. Ik geloofde dat het anders kon.”

Bij De Groene Taxi leren en werken de chauffeurs in eigen tempo. Dat werkt, concludeert Bert. Dat vertelt ook Marc, die vooral rolstoelvervoer doet bij De Groene Taxi. “Door langer de tijd te nemen leer je het beter. Ik kon het makkelijker terughalen. Doordat ik geen druk voelde, wist ik dat ik het kon halen.”

Voorheen was Marc conciërge, maar in die baan liep hij vast. Inmiddels werkt hij twee jaar voor de Groene Taxi. “De Groene Taxi betaalde voor mij de kosten voor de cursus en in ruil daarvoor mocht ik taxi gaan rijden. Het is mijn werk, maar het is ook hobby. Waarom zou je die twee niet combineren?”

Bert: “Het gaat erom dat mijn medewerkers plezier hebben in wat ze doen. Ik vind de sfeer heel belangrijk en neem regelmatig de tijd om de verhalen van medewerkers te horen. Iedere medewerker laat zich ten minste één keer per week op kantoor zien. Die momenten pakken wij om een praatje met ze te maken.”

“Ik neem de tijd om mensen écht te zien en voel haarfijn aan of iemand nog lekker in zijn vel zit”, licht Ernst toe. Hij zorgt voor de planning van de taxiriten voor zijn werknemers en neemt in zijn directe communicatie geen blad voor de mond. “Mensen hebben er het meest aan wanneer ze weten waar ze aan toe zijn. Ik zeg wat ik voel of zie en blijf eerlijk.”

“Chauffeurs leren en werken in eigen tempo”

“Anders dan in andere banen word ik hier voor vol aangezien,” vertelt Dennis. Zijn vorige bazen zeiden dat hij té traag was. Hij ging steeds meer aan zichzelf twijfelen en verloor zijn motivatie waardoor hij keer op keer zijn baan verloor.



redactielid
Carien Haffmans

"Ik hoop dat door dit magazine veel andere bedrijven mensen met een beperking aannemen en ze kansen geven. En ik hoop dat werkgevers mensen met een beperking langer dan één jaar in loondienst nemen, voor een eerlijk en normaal salaris."

Dennis: "Bazen kijken naar uiterlijk, niet naar het innerlijke. Ze weten niet hoe je je voelt vanbinnen. Het is moeilijk om te zien wat er in iemand leeft. Hier doen ze moeite om dat te begrijpen."

Bert: "Iemand die hier komt heeft veel teleurstellingen gehad die hij of zij meestal niet heeft kunnen of mogen verwerken. Wij geven hen hier de vrijheid om hun eigen verantwoordelijkheid terug te krijgen. Dat gevoel alleen al, doet hen groeien in hun eigenwaarde. Dat groeit alleen maar wanneer zij zelf de verantwoordelijkheid voelen voor hun mensen in de taxi(bus)."

Net als voor ieder mens blijken structuur en duidelijkheid belangrijk te zijn voor de mensen die bij de Groene Taxi werken.

De ritten die worden gepland herhalen zich vaak wekelijks. Maar er zijn ook medewerkers die juist de ad hoc ritten leuk vinden. Bert: "Per persoon kijken we wat kan en past."

Dayenne die voordat ze werkloos werd al taxichauffeur was, vertelt: "Vroeger reed ik altijd ad hoc. Hier is dat minder. Komt er wel een spontane rit tussendoor, dan vind ik dat ontzettend leuk. Ik word blij van de mensen en maak het hen graag helemaal naar hun zin."

Bert vindt dat er vaak onterecht met een schuin oog naar SW-werkbedrijven wordt gekeken, alsof de mensen die daar werken minderwaardig zijn. Dat vindt hij spijtig. De manier waarop de Groene Taxi werkt blijkt namelijk succesvol en kent goede uitgangspunten. "Ik kan ondernemers aanraden eens een kijkje te komen nemen en het zelf te ervaren. De kennis is er al. Maak er gebruik van."

"Structuur en duidelijkheid blijken belangrijk"

Iedereen heeft behoefte aan begrip en vertrouwen. En aan aanmoediging. Bert: "Bij onze mensen liggen die behoeften meer op de voorgrond. Zij hebben zich namelijk keer op keer niet begrepen gevoeld omdat de werkomgeving niet bij hen bleek te passen. Dat is niet erg. Bij De Groene Taxi begint iedereen gewoon opnieuw, maar dan vanuit het geloof dat het wél kan!

Marc: "Bert staat achter mij. Hij moedigt me aan om te groeien. Ik wil zoveel mogelijk uit mezelf halen. Af en toe val je op je neus. Dat mag en kan hier. Ik ben graag aan het werk; het houdt me niet van, maar op de straat."

door Limke Schopman

"Ik neem de tijd om mensen écht te zien"



Ditjes en datjes

Wist je dat ...

De Nederlandse beroepsbevolking bestaat uit 9 miljoen mensen. 8.5 miljoen hebben een baan. (bron: CBS)

Wist je dat ...

1,8 miljoen Nederlanders hebben een arbeidsbeperking. Een groot deel van hen is niet actief op de arbeidsmarkt. 666.000 van hen vallen onder de beroepsbevolking en 603.000 hebben een baan. (bron: CBS)

Wist je dat ...

Het werkloosheidspercentage van mensen zonder beperking is 4.5%. Het werkloosheidspercentage van mensen met een beperking is 9.6%.

Wist je dat ...

32,2% van de mensen met een beperking heeft een baan. Voor mensen zonder beperking ligt dit percentage veel hoger, namelijk 72,5%.



De Vrolijke Boekenwurm

Cliënten zijn nu serieuze collega's

Petra van Stigt werkte tot vorig jaar als woonbegeleider van verstandelijke gehandicapten. Zij heeft haar liefde voor dat vak gecombineerd met een andere grote passie: kinderboeken. Nu runt ze in het centrum van Alkmaar een kinderboekenwinkel met bijzondere mensen.

“De winkel blijft professioneel”

Connor en Evelien zijn haar betrouwbare krachten in het gedroomde succes. Alleen, wat je niet meteen merkt, is dat Connor en Evelien een lichte verstandelijke beperking hebben. Evelien werkt één dag per week in de winkel, terwijl Connor vier dagen aanwezig is. Daarnaast werken er in de De Vrolijke Boekenwurm ook nog gemiddeld twee stagiaires van het Voortgezet Speciaal Onderwijs.

Serieuze collega's

Petra heeft altijd met hart en ziel als woonbegeleider, later teamleider bij de Hartenkamp Groep gewerkt. Door tijdsgebrek bij haar voormalige werkgever lukte het steeds minder goed om cliënten te begeleiden op zelfstandigheid en sociale vaardigheden. Met het openen van de kinderboekenwinkel creëerde zij een kans die meer zou bijdragen aan de ontwikkeling van cliënten. Cliënten zijn nu serieuze collega's. Afhankelijk van hun mogelijkheden werkzaamheden zelfstandig of met ondersteuning van Petra uitvoeren.

Meer zelfvertrouwen

Evelien werkte al behoorlijk zelfstandig door haar eerdere werkervaring bij Brownies & Downies. Zij vindt het geweldig in de winkel. Evelien: "Ik had thuis gezeten zonder dit werk. Klanten aanspreken vond ik in het begin best wel spannend," glimlacht ze. "Ik ben door dit werk zelfstandiger geworden en straal meer zelfvertrouwen uit", weet ze. Als Petra er niet is, kan zij de winkel redelijk zelfstandig draaien.

Netjes en rustig

Connor is een rustige en stille kracht. Hij is erg goed in het netjes en rustig uitvoeren van de werkzaamheden. Waar nodig, springt hij bij in de winkel. De betrouwbaarheid van beiden is erg hoog. Zeer gemotiveerd staan ze altijd als eerste klaar voor de klant en zijn behulpzaam waar nodig, begrijpen we uit de woorden van Petra.

Extra activiteiten

"We stimuleren het voorlezen bij kinderen. Niet alleen omdat (voor)lezen gewoon gezellig is om te doen, maar ook omdat het zeer belangrijk is voor de spraak en taalontwikkeling van het kind. Op de Nationale Voorleesdag organiseren we allerlei activiteiten waar Evelien en Connor bij worden betrokken. Soms zijn er leuke themadagen waar veel mensen op af komen.

Conclusie

"De persoonlijke ontwikkeling van cliënten groeit door ons unieke concept. We leren Connor en Evelien zich aanpassen en klantgericht te werken; sociale vaardigheden die ook in andere situaties van pas komen. Ze kunnen hier voor een lange periode terecht. Zij leren zichzelf waarderen en accepteren", besluit Petra.

door Alexander Hendriks

"We leren Conner en Evelien klantgericht te werken"

Klanten

"De winkel blijft professioneel, zo leer ik dat aan Evelien en Connor. Hier zit een uitdaging in die ik met liefde aanga", vertelt Petra. Werken met verantwoordelijkheden, dat zijn Evelien en Connor inmiddels wel gewend. Petra legt het werk duidelijk uit. Naast de keurige winkel blijft de omgang met klanten heel erg belangrijk.

Stelen

"Stelen mag niet. Connor nam dit nogal erg serieus", vertelt Petra. "Tijdens Sinterklaas zette hij de achtervolging in bij kinderen die pepernoten uit de etalage van de winkel pakten. Ik leg dan gewoon nog eens rustig en nadrukkelijk aan hem uit wat écht stelen is, de volgende keer kunnen de kinderen uiteraard een pepernootje krijgen", vertelt ze.



"Betrouwbare krachten in het gedroomde succes"

Stichting Surplus

Via werkervaring de weg terug vinden

Iedereen die daartoe in staat is, moet mee kunnen doen aan het arbeidsproces. Op deze visie drijven de werkprojecten van Stichting Surplus. Een van die projecten is De Forelderij in Usselo in het buitengebied van Enschede. Trajectcoördinator Judith Rouwenhorst: "Wij selecteren niet op problematiek."

Het project de Forelderij bestaat al ruim twaalf jaar en geeft mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een passende werkplek in bijvoorbeeld de horeca, moestuin en houtwerkplaats. Op de Forelderij wordt recreatie en toerisme gecombineerd met werkprojecten voor mensen met vooral psychische en verslavingsproblemen, de doelgroep van Surplus.

Judith Rouwenhorst, trajectcoördinator bij De Forelderij: "Deelnemers worden door verschillende instanties, zoals verslavingszorg Tactus, Humanitas en de gemeente Enschede, naar ons doorverwezen. We hebben mensen die een drank- of drugsprobleem hebben of door omstandigheden in de bijstand terecht zijn gekomen. Onder professionele begeleiding doen ze bij ons werkervaring op en vinden zo weer hun weg terug in de maatschappij. Voor de één is het een kort traject, voor de ander is het een zaak van lange adem."

"We selecteren niet op problematiek"

"Wij selecteren niet op problematiek. Iedereen uit de gemeente Enschede die een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, is in principe welkom. Veel is mogelijk. Wel moet goed in kaart gebracht zijn wat voor iemand geschikt en passend is. Deelnemers werken in dagdelen (ochtend, middag of hele dag) en wij kijken wat het best past bij welke persoon. Vaak zien we dat mensen met bijvoorbeeld een alcoholprobleem in de ochtend het best tot hun recht komen. En dat mensen met bijvoorbeeld een angststoornis liever in de middag werken."

Mensen met een verstoord dag-nachtritme beginnen over het algemeen ook in de middag en doel kan dan zijn om ritme aan te brengen zodat ze na verloop van tijd ook in de ochtend kunnen komen werken. Er zit geen vaste termijn aan een traject, dit kan variëren van een half jaar tot meerdere jaren, afhankelijk van de problematiek van de deelnemer" aldus Judith.

"Deelnemers die worden aangemeld door de gemeente Enschede vanuit de Participatiewet zijn verplicht om mee te werken aan het traject. In principe zou dit kunnen betekenen dat als ze zich niet houden aan de afspraken, ze gekort kunnen worden op hun uitkering."



Over Surplus

Stichting Surplus is een vernieuwende, oplossingsgerichte en regionaal werkende werkontwikkelingsorganisatie. Surplus brengt vraag en aanbod bijeen door inzet van mensen met een (grote) afstand tot onze maatschappij. Visie: iedereen is inzetbaar en/of kan een bijdrage leveren aan de samenleving.

Stichting Surplus is geen traditioneel re-integratiebureau, want zij ontwikkelen eigen werkprojecten, zorg-gerelateerde projecten en werk-gerelateerde projecten. Bij zorg-gerelateerde projecten draait het om

doorgroeien van zorg naar werk. De

Forelderij is zo'n zorg-gerelateerd project. Een voorbeeld van

een werk-gerelateerd project is Mikken op Werk.

Aan dit project nemen vooral mensen deel die langdurig werkloos zijn. Daarnaast is er nog het project SOM+, een leerbedrijf waar mensen de mogelijkheid krijgen zich verder te ontwikkelen. Hier ligt de focus is op een reguliere baan.

Meer op www.st-surplus.nl



"Gelukkig hebben wij de vrijheid om zelf in te schatten of de nalatigheid van de deelnemer voortkomt uit de problematiek. Iemand met een verstoord dag- nachtritme zal zich wel eens verslapen en iemand met een verslaving zal vast een keer een terugval hebben waardoor hij/zij niet op komt dagen, dat is inherent aan onze doelgroep. Als het gedrag voortkomt uit de problematiek, dan proberen we hier een oplossing voor te vinden. Komt het door gebrek aan motivatie, dan stoppen we met het traject en koppelen we dit terug naar de opdrachtgever."

door: Jaap Gönning

Ditjes en datjes

Wist je dat ...

Begin 2026 moeten er in totaal 125.000 banen zijn bijgekomen voor mensen met een arbeidsbeperking. 100.000 banen in het bedrijfsleven en 25.000 banen bij de overheid. Dit is afgesproken in het sociaal akkoord (2013) en is de banenafpraak.

Wist je dat ...

Het bedrijfsleven komt de banenafpraak tot nu toe wel na. In de marktsector zijn er sinds de eerste meting eind 2012 in totaal 30.432 banen voor mensen met een arbeidsbeperking bijgekomen. (bron staatssecretaris Van Ark / Ministerie SZW).

Wist je dat ...

De overheid loopt achter bij de uitvoering van de banenafpraak. In 2017 hebben overheidswerkgevers slechts 6.471 van de 10.000 beloofde banen voor mensen met een arbeidsbeperking gerealiseerd. (bron staatssecretaris Van Ark / ministerie SZW).

Belastingdienst

Van jongste bediende naar senior re-integratiemanager

Marcel Bobeldijk (54) is vanaf zijn geboorte slechthorend. Op het speciaal onderwijs behaalt hij zijn Mavo-diploma. Daarna gaat hij als jongste bediende werken bij de Belastingdienst. Hij heeft het echter ver weten te schoppen. Nog steeds werkt hij bij de Belastingdienst, maar inmiddels als re-integratiemanager. Marcel over zijn loopbaan: "Je krijgt het niet in de schoot geworpen, dat is zeker."

**"Net zoveel
verantwoordelijkheid
dragen"**

Na de basisschool moet Marcel Bobeldijk naar het speciaal onderwijs. Niet omdat hij het regulier middelbaar onderwijs niet aan zou kunnen, maar puur vanwege zijn beperkte gehoor. "In Boskoop, waar ik destijds woonde, waren de klassen te groot en toen had je nog geen ambulante begeleiding voor het reguliere onderwijs zoals we wat dat nu kennen", memoreert Marcel. Hij behaalde het diploma Mavo 4. Hij studeerde niet direct door. In die tijd was het vrij gebruikelijk om te gaan werken.

Start

Marcel koos voor een baan bij de Belastingdienst. Hij kreeg een interne opleiding tot jongste bediende/administratief medewerker. Dit was hij vervolgens tien jaar lang. Men deed nooit moeilijk over zijn gehoorbeperking. Dat was mooi. Maar aan de andere kant is hij in die periode nooit gestimuleerd om zijn talenten te benutten. De doorbraak om meer van zijn dromen en ambities waar te maken, kwam uit een andere hoek.

SH-Jong

In zijn jonge jaren is Marcel als vrijwilliger actief voor de organisatie Slechthorende Jongeren (SH-Jong).

SH-Jong springt in de bres voor jongeren van 12 tot 30 jaar met een gehoorbeperking. Zij organiseren evenementen, doen aan belangenbehartiging en positieve beeldvorming. Marcel was penningmeester van SH-Jong en kwam zodoende in aanraking met personeelswerk.

Bij SH-Jong werden zijn kwaliteiten opgemerkt en erkend. Marcel: "De beroepskrachten van SH-Jong stimuleerden mij om de HBO opleiding personeelswerk te gaan doen." Na een vooropleidingstraject en vervolgens vier jaar studeren, rondde Bobeldijk de opleiding succesvol af. Hij volgde de opleiding buiten werktijd, zonder studiefaciliteiten van de Belastingdienst. Via SH-Jong liep hij stage voor zijn opleiding.

Carrière

Na zijn studie Personeelswerk maakt Marcel de overstap naar een ander onderdeel van de Belastingdienst. Hij wordt personeelsfunctionaris en groeit uiteindelijk door naar teamleider. Hij krijgt de regierol over de onderdelen Arbo, Opleidingen en Werving en Selectie. In 2008 maakt hij zijn laatste overstap binnen de Belastingdienst. Hij wordt re-integratiemanager en is momenteel als senior verantwoordelijk voor de kantoren Den Haag, Rotterdam en Amsterdam.

Geen uitzondering

Ook al heeft Marcel het goed voor elkaar, hij heeft het zeker niet in de schoot geworpen gekregen. Dat hoeft overigens ook niet, vindt hij. Hij vindt dat mensen met een beperking net zoveel verantwoordelijkheid dragen voor hun loopbaan als mensen zonder beperking. Een uitzonderingspositie claimen is wat hem betreft niet zo aan de orde als de werkgever ook zijn verantwoordelijk oppakt.

**"Dan kan ik niemand meer
goed verstaan"**



Schrijftolk

Marcel moest zelf zijn toegankelijkheid regelen. Op de kantoren van de Belastingdienst is helaas geen ringleiding aanwezig (een ringleiding zorgt ervoor dat slechthorenden met een gehoor toestel geluid kunnen horen zonder omgevingsruis). Tijdens vergaderingen maakt Bobeldijk daarom gebruik een schrijftolk. De schrijftolk schrijft alles wat tijdens een vergadering gezegd wordt, letterlijk uit. Marcel kan dat direct meelezen op een scherm. Voor het telefoneren maakt hij gebruik van een nekringleiding.

“Wees eerlijk over je handicap”

Hinder

Af en toe stuit Marcel op voordelen die mensen hebben over zijn beperking. Vanwege zijn manier van praten, denken mensen soms dat hij nog andere beperkingen heeft. En niet alledaagse situaties kunnen ervoor zorgen dat zijn beperking onverwacht opspeelt. "Vanochtend nog!", vertelt Marcel. "Omdat het vandaag een extreem warme dag is, zette een collega een raam open. Buiten was iemand in de weer met een bladblazer. Dat leverde voor mij enorme hinder op, want harde geluiden overstemmen alles en dat veroorzaakt voor mij ruist. Dan kan ik me moeilijker concentreren en vooral niemand meer goed verstaan."

Ik heb toen aan de collega gevraagd of hij het raam toch weer dicht wilde doen."

Eerlijk

Voor iedereen die serieus werk wil maken van zijn loopbaan heeft Marcel wel een aantal tips. "Wees vanaf het begin, al direct bij je sollicitatie, eerlijk over je handicap. Daarmee geef je het signaal af dat je je beperking hebt geaccepteerd en ermee om kunt gaan. Maak duidelijk wat je nodig hebt en benut maximaal de voorzieningen van het UWV."

Focus

"Je krijgt het niet in je schoot geworpen, dat is een zekerheid. Verlaat af en toe je comfortzone en weet dat niet iedere dag goed zal verlopen, het zal best wel eens tegen zitten. Houd daarom je focus vast en weet wat je vooral wel kan. Laat je niet ontmoedigen als het eens niet lukt en heb vooral geen angst om fouten te maken. Blijf altijd en overal in jezelf geloven."

door Alexander Hendriks

Radboud Universiteit zet participatieteams in

Mes snijdt aan twee kanten

De Radboud Universiteit in Nijmegen staat bekend als een hechte academische gemeenschap waar medewerkers het maximale uit zichzelf weten te halen. En dat geldt ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Martin Hop, manager Campus Detachering: "We willen niet dat mensen aan de kant blijven staan."

Martin Hop: "Juist deze kwetsbare groep vanaf MBO-4 willen wij binnen onze Universiteit de gelegenheid geven te laten zien wat ze kunnen. We werken natuurlijk wel met functieprofielen, maar soms passen we de werkzaamheden ook op de persoon aan. Je moet deze groep niet het etiket opplakken van wat ze niet kunnen maar wat ze wel kunnen".

De groep waar Hop het over heeft is zeer divers. "Allereerst willen we als Universiteit voldoen aan de eisen die de wetgever ons heeft opgedragen om mensen met een beperking in dienst te nemen. Met die wettelijk doelstelling zijn wij sinds de invoering van de Participatiewet actief. Dan kom je al snel bij het UWV en Werkbedrijf Rijk van Nijmegen uit. Samen met hen hebben we gekeken waar de problemen liggen en gezocht naar mogelijkheden binnen de Universiteit. Zo kom je binnen onze Universiteit mensen tegen met autisme, maar ook mensen met een chronische beperking of mensen in een rolstoel".

Om werkplekken mogelijk te maken maakt de Universiteit dankbaar gebruik van loonkostensubsidie en andere wettelijke regelingen en middelen. "We hebben participatieteams ingesteld. Daarmee verminderen we in de organisatie de werkdruk. Maar het mes snijdt aan twee kanten: vanuit tijdelijke banen kunnen de medewerkers zich bekwalen en verder ontwikkelen en zo de kans vergroten door te stromen in een reguliere baan, al of niet binnen de Universiteit."

"We werken op deze manier ook drempel verlagend voor de werknemer. Je moet mensen in hun waarde laten. Bij ons werkt bijvoorbeeld een Wajong jongere als assistent programmeur. Maar ook hebben we op ons secretariaat iemand met een beperkt gezichtsvermogen en een jurist met een chronische aandoening. Wij willen niet dat mensen aan de kant blijven staan."

Is de Radboud Universiteit dan uniek met het project participatiewet? Martin: "Dat kan ik zo niet zeggen. Waar wij wel uniek in zijn, is dat we alles decentraal doen en niet centraal. We leggen de verantwoordelijkheid, ook op personeelsgebied, zo laag mogelijk in de organisatie. Van bovenaf wordt niets dwingend voorgeschreven. En waar wij misschien ook wel uniek in zijn, is dat we de Participatiewet koppelen aan werkdruk. Wij zetten niet in op opleidingen, die kan iedere medewerker volgen, maar op werk dat waarde toevoegt voor het primaire proces. En misschien zijn we ook uniek in het feit dat we studenten met een functiebeperking begeleiden naar passende startersbanen. Daarmee voorkomen we dat studenten, eenmaal afgestudeerd, vastlopen op de arbeidsmarkt en hebben we instroom van hoger geschoolde medewerkers voor de Participatiewet".

"Medewerkers nemen hun verantwoordelijkheid en de Universiteit neemt haar verantwoording als werkgever. De Universiteit bevordert duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers in alle fasen van hun loopbaan zonder te kijken naar de beperking. Misschien zijn wij daar wel uniek in, maar dat willen we zeker niet blijven. We willen dit uitdragen en laten zien hoe je als verantwoordelijk werkgever mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunt opnemen in je organisatie."

"Teveel werkgevers zijn nog huiverig om mensen met een beperking in dienst te nemen. Teveel werkgevers weten ook niet wat de financiële mogelijkheden zijn. Radboud Universiteit hoopt dan ook dat nu velen zullen volgen. We hebben allemaal onze maatschappelijke verplichtingen en als Radboud Universiteit hopen wij op deze manier ons steentje bij te dragen."

door Jaap Gönning

Familiebedrijf Koskamp maakt er werk van

Permanent mensen met een arbeidsbeperking in dienst

Veel bedrijven zijn nog huiverig om mensen met een beperking aan te nemen. Dat geldt niet voor familiebedrijf Koskamp uit Den Ham. Koskamp biedt mensen met een beperking voor minimaal twee jaar een baan aan. Na die twee jaar stromen ze gemakkelijk door binnen Koskamp of naar een andere passende functie bij een ander bedrijf.

Familiebedrijf Koskamp is een groothandel in automaterialen en banden. Brigitte Nijland, HRM-adviseur: "Het begon allemaal een aantal jaar geleden. Toen meldde zich bij ons een Wajongere met een jobcoach. Dat werd een succes: de jongere voelde zich bij zijn jobcoach veilig en wij als bedrijf waren ook enthousiast."

Bij die ene Wajongere is het niet gebleven. "Nu hebben we vrijwel permanent ongeveer vijftig medewerkers met een beperking in dienst. Zij zijn vooral actief in de bezorgdienst, magazijn of op de ICT afdeling. We willen dit graag uitbreiden naar de overige afdelingen (administratie, inkoop, commercie en marketing) en ook een ambassadeursrol vullen richting andere bedrijven.

"We willen een opleidingsbedrijf zijn voor kwetsbare doelgroepen en medewerkers behouden voor de arbeidsmarkt. Voor diverse medewerkers passen we de functies aan. Over het algemeen is extra begeleiding en ondersteuning nodig of moeten er praktische aanpassingen gedaan worden. Binnen Koskamp hebben we zowel subsidiabele functies als functies met volledige loonwaarde voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Onze missie is om de medewerkers op te leiden naar een volwaardige baan binnen of buiten Koskamp.

Uit eigen onderzoek van Koskamp blijkt dat de medewerkers zich prettig in hun werk voelen. "Ze merken dat de werkgever hen vertrouwt en zijn dankbaar dat ze weer meedoen in het arbeidsproces"

Onze bezorgers hebben een verantwoordelijke functie: ze zijn alleen onderweg en het visitekaartje van Koskamp. In sommige gevallen vragen wij begrip van onze klanten (bijvoorbeeld als een bezorger slechthorend is en dus niet direct kan

reageren als er iets gevraagd wordt). Het is prachtig om te zien dat door de juiste aandacht, begeleiding en communicatie de medewerkers opbloeien.

Een werknemer doet bij Koskamp niet alleen werkervaring op, maar kan zich ook verder ontwikkelen. "We willen onze medewerkers behouden voor de arbeidsmarkt. Daarom krijgen ze bij ons de mogelijkheid de BBL opleiding mbo-2 logistiek af te ronden. Als er binnen ons bedrijf geen perspectief is, doen we er alles aan om hen te begeleiden naar een passende baan bij een ander bedrijf."



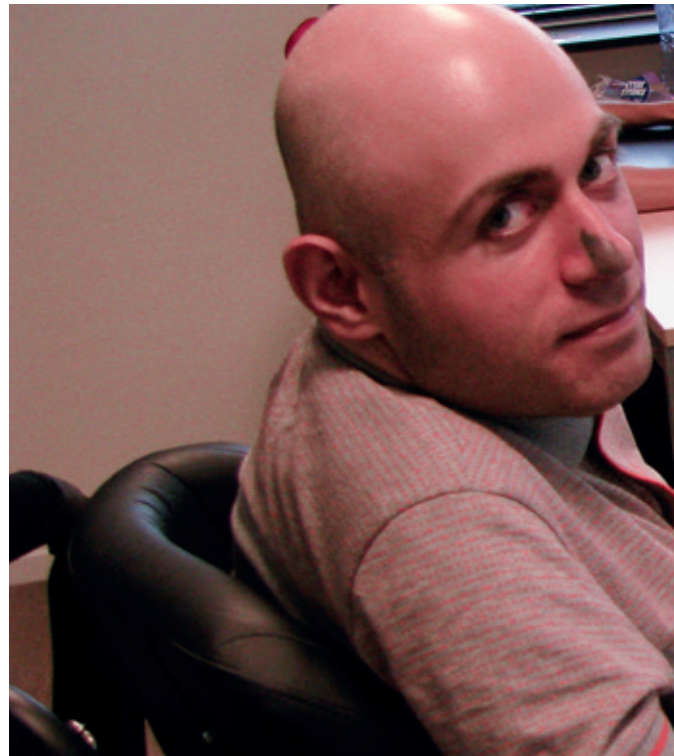
redactielid
Jaap Gönning

"Ik heb met hart en ziel meegewerkt aan dit magazine, omdat ik van mening ben dat mensen met een beperking nog veel te ver van de arbeidsmarkt staan. Door het beschrijven van bedrijven die wel oog hebben voor mensen met een beperking hoop ik dat ook andere bedrijven over de drempel en door de onzichtbare barrière zullen stappen, waardoor onze doelgroep steeds meer in het normale arbeidsproces wordt opgenomen."

Daarnaast schenkt Koskamp speciale aandacht aan de begeleiding. "De leidinggevendenden en begeleiders krijgen allemaal een training waarin ze leren hoe ze op een prettige manier om moeten gaan met mensen die al vanaf jonge leeftijd fysieke of psychische problemen hebben, de zogenaamde Harrie-training. Harrie staat voor hulpvaardig, alert, rustig, realistisch, instruerend en eerlijk."

Koskamp heeft in het gehele land goede contacten met gemeenten, het UWV, jobcoaches, de ARBO diensten en met een Sociale Werkvoorzieningsschap in de buurt. "Wij willen voorkomen dat mensen met een beperking tussen de wal en het schip raken. Daarom doen we onder andere ook actief mee aan de actie van Start Foundation Maakerwerkvan.nu, een actie om mensen met een chronische ziekte of beperking te matchen met bedrijven die openstaan voor hun wensen. Het doel is om de medewerkers te laten instromen in een reguliere passende baan."

Nijland heeft nog wel enkele praktische tips voor bedrijven die ook graag sociaal ondernemer willen zijn: "Het voornaamste vind ik dat je moet denken in kansen en niet in beperkingen."



Kijk niet naar hoe ik erbij zit

Zorg voor voldoende aandacht, tijd en begeleiding. Doe het alleen als je het werkelijk meent. Werk samen met externe jobcoaches. Reken je niet rijk maar ook niet arm, want er zijn voorzieningen bij het UWV en de gemeente waar je als bedrijf gebruik van kunt maken. Veel bedrijven weten dat niet".

Ramy Talal, ict-er bij Koskamp

Vijftientwintig jaar geleden kwam Ramy Talal met zijn familie uit Irak naar Nederland. Toen hij vijf jaar was, sprong hij van een tafel. Een sprong met grote gevolgen: hij liep een dwarslaesie op en zit sindsdien in een rolstoel. Maar hij is nooit bij de pakken neer gaan zitten en ging vanaf het begin voor zijn eigen mening. Ramy: "Ik ben altijd blijven geloven in mijn eigen kunnen."

"Ik wilde niet naar het speciaal lager onderwijs, want mijn verstand is prima. Ik heb doorgezet en ben naar een gewone school gegaan." Ook toen hij naar het voorgezet onderwijs ging, hield hij voet bij stuk. Hij ging naar het regulier voortgezet onderwijs in Zwolle. Probleemloos

behaalde hij de MBO-4 diploma's op ICT-gebied.

"Ik wilde graag een eigen ICT bedrijf beginnen, ik voelde gewoon dat ik bedrijven kon helpen met het ontwikkelen van websites." Maar toch wilde Ramy uiteindelijk iets anders. "Ik werkte tussen vier muren en dat kon ik niet meer aan. Ik miste de mensen om mij heen." Bij het UWV liet hij al duidelijk blijken welke kant hij op wilde. "Via een jobcoach kwam ik bij familiebedrijf Koskamp in Den Ham op de ICT-afdeling terecht".

"Dat klopt", vertelt Erik Bouwhuis, hoofd van de ICT-afdeling. "We waren als afdeling aanvankelijk wel een beetje verrast. Onze grote vraag was natuurlijk: hoe ga je als manager en collega's om met iemand in een elektrische rolstoel? Het antwoord gaf Ramy al snel: "Kijk niet hoe ik erbij zit, maar kijk wat ik kan". Het ijs was toen snel gebroken en eigenlijk vanaf de eerste minuut draait hij volop mee in ons proces. Hij ontwerpt, zorgt dat de website up-to-date is en vertaalt wensen van de werkvloer. Hij is één van ons."

Vergde de werkplek veel aanpassingen? "Eigenlijk niet", zegt Ramy. "Een afstandsbediening om de deuren te openen en een toetsenbord waar



kijk naar wat ik kan

de toetsen wat hoger liggen, dat was voldoende voor mij", vertelt hij met een glimlach op zijn gezicht.

"We waren als afdeling aanvankelijk wel een beetje verrast"

Ramy kwam in april 2014 twee maanden op proef en daarna kreeg hij een contract van een half jaar. Nu heeft hij een contract van 20 uur (met volledige loonwaarde) en wil graag meer uren maken. "Waarschijnlijk ga ik binnenkort uitbreiden naar 32 uur per week. Dit is mogelijk omdat Koskamp zich in alle opzichten flexibel opstelt en ik bijvoorbeeld ook gedeeltelijk vanuit huis kan werken. Mijn doel is om volledig onafhankelijk te zijn van een uitkeringssituatie."

Ramy wil zich ook nog verder ontwikkelen op ICT gebied. "Momenteel ben ik bezig met het behalen van verschillende certificaten, maar ik wil ook graag verder in het HBO. Samen met Koskamp gaan we kijken hoe we dit goed kunnen combineren met mijn werk.

"Ik ben altijd blijven geloven in mijn eigen kunnen en heb over dingen altijd een eigen mening gehad. Ik denk dat het juist die instelling is geweest waardoor ik nu op deze plek zit. Maar ik ben ook heel erg blij dat Koskamp mij die gelegenheid heeft geboden; ook zij geloofden direct in mijn kunnen. En de positieve opstelling van mijn collega's is heel belangrijk voor mij: alleen dan kun je slagen."

door: Jaap Gönning



Drukkerij kiest voor een jobcoach

Goed voor werknemer

Wat voegt een jobcoach toe in het laten floreren van iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt? Kees van Doorn, meewerkend leidinggevende bij een drukkerij in het oosten van het land, kan dat mooi verwoorden: "De jobcoach houdt voor ons de communicatielijnen zuiver."

Goede communicatie tussen leidinggevende en medewerker is heel belangrijk, maar soms ook veelomvattend en complex. Wat doet een jobcoach daarin? Kees: "De jobcoach is er voor de medewerker én voor mij. Signaleer ik iets dat mijn medewerker aangaat maar wat geen betrekking heeft op het werk, bijvoorbeeld problemen in de privésfeer die doorwerken in het doen van het werk, dan kan ik dat aan de jobcoach doorspelen. Een goede jobcoach pakt dat signaal op en spreekt de persoon daar op aan, zo nodig op een confronterende manier. De jobcoach houdt voor ons de communicatielijnen zuiver. Het werk van een jobcoach houdt dus niet op bij een succesvolle plaatsing op het werk, maar betreft ook persoonlijke problemen."

Lui en lastig

Eénderde van de medewerkers die op dit moment bij de drukkerij werken, heeft een WIA of Wajong-uitkering. De meeste 'jongens' daarvan komen van het Praktijkonderwijs. Zo ook Max. Hij heeft dyslexie, een laag zelfbeeld, weinig zelfvertrouwen en kan moeilijk omgaan met druk en andere collega's. Op school en thuis werd hij bestempeld als 'lui en lastig'.

Bij de drukkerij ontwikkelt Max zich als een expert op het gebied van zeefdruk. Kees: "Toen die jongen hier kwam dacht hij dat hij niets kon. Door hem spreekwoordelijk aan de hand mee te nemen en te benadrukken wat hij goed doet en toevoegt, pakte hij stap voor stap taken en verantwoordelijkheden op. Max is zichtbaar aan het opbloeien en zegt zelf met meer plezier en sterker in het leven te staan."

Bij het begeleiden van Max kreeg Kees hulp van de jobcoach. "De jobcoach leerde mij hoe ik de begeleiding van Max het beste kon aanpakken. Hij gaf de tip om vooral in het begin simpele taken uit te leggen en Max voldoende tijd te geven om die taken zich eigen te maken."

Afgeschreven

Kees nam ook een man in dienst die twee jaar geleden nog werd afgeschreven door de gemeente. Hij stond daar te boek als 'niet geschikt voor werk'. Kees: "Toen ik dat hoorde, ben ik daar in gesprek gegaan en heb ik gevraagd om mij en hem een kans te geven. Wel onder de voorwaarde dat ik mijn eigen jobcoach kreeg en dat de gemeente faciliteerde met behulp van subsidie."

De subsidie die de drukkerij ontvangt, ziet Kees als ruimte om te investeren in de persoonlijke ontwikkeling, ofwel de potentiële groei van een mens. Dat vindt hij belangrijk. "Als mensen-mens vind ik het normaal dat je mensen die door wat voor redenen dan ook in moeilijkheden zijn gekomen in alle redelijkheid helpt!"

"Eénderde van de medewerkers heeft een WIA of Wajong-uitkering"

Leven vormgeven

Kees is zich ervan bewust dat het aannemen van jongens die sociaal maatschappelijke problemen hebben, risico's met zich meebrengt. Toch wil hij deze jongens een tweede kans geven. Hij bouwt weloverwogen aan een veilige bedrijfscultuur waarin hij jongens leert aanpakken op een constructieve manier. Ook dat doet hij samen met de jobcoach. In het begin is er altijd een driegesprek (met de jobcoach, de werknemer en Kees). In dat gesprek wordt de situatie waarin iemand zit goed doorgesproken.

én werkgever



"Onder voorwaarde dat ik mijn eigen jobcoach kreeg"

"Sommige jongens hier hebben schulden. Als ik dat weet, dan wijs ik de jongens op hun lange termijn doelen en verplichtingen en leg ik hun uit wat de mogelijke consequenties voor hun leven zijn. Jongens hier zijn voor mij niet 'slechts' aan het werk. Ik wil ze leren hun eigen leven vormgeven op een zinvolle en redelijke manier. Ook op de langere termijn."

Hard tegen hard

Als leidinggevende stuurt Kees zijn medewerkers aan op taken en verantwoordelijkheden die het werk aangaan. Hij is daarin oprecht en eerlijk.

En hij houdt voet bij stuk. Dat is volgens hem nodig voor een stevig fundament voor zowel medewerker als organisatie. Af en toe gaat de communicatie hard tegen hard. Kees: "De jobcoach zorgt voor de menselijke aan- en bijsturing buiten het werk om; dat is niet aan mij". Door de bemiddeling van de jobcoach kunnen leidinggevende en medewerker op zowel persoonlijk als werkgerelateerd vlak groeien. Kees: "Dat is voor werknemers én werkgevers de meerwaarde van een jobcoach."

door Limke Schopman

Om privacy-redenen gebruiken we in dit artikel gefingeerde namen. De man op de foto heeft geen relatie met het artikel.



Jobcoach Roy Jansen

Duidelijke afspraken voorkomt teleurstelling

Roy Jansen (50) is freelance jobcoach en loopbaanbegeleider bij Jobcoaching Nederland. In opdracht van gemeenten en UWV begeleidt hij mensen met een psychische aandoening naar werk. Roy: "Ik luister, stel heel veel vragen en laat mensen vertellen. Wat zij nodig hebben weten zij zelf het best. Ik kan enkel helpen organiseren en steunen."

Het is belangrijk om mensen te horen, daarbij maakt het niet uit of iemand een psychische aandoening heeft of niet. "Ik heb geen standaard manier van werken, maar begin gewoon. Vanuit Jobcoaching Nederland begeleiden we mensen op basis van het principe 5-P: Plezier, Persoonlijke aandacht, Praktische begeleiding, Prestatiebereik en Participatie."

Verwachtingen

Re-integratie is geen lineair proces, een terugslag blijft mogelijk omdat de ziekte blijft. Maar dat wil niet altijd zeggen dat iemand daar ook last van hoeft te hebben. Een psychische aandoening is geen diskwalificatie voor werk en anders dan vaak wordt gedacht zijn mensen die ervaren dat de arbeidsmarkt ver van hen af staat, zeker wel te motiveren. Dat kost tijd, en er is inspanning nodig om de capaciteiten van herstellende medewerkers te benutten. Roy: "Daarom bespreek ik met werkgevers ook altijd wat zij kunnen en mogen verwachten. Maar ik vraag ook wat zij willen en zoeken – of juist niet. Directe, open en eerlijke communicatie werkt. Duidelijke afspraken zijn erg belangrijk. Vooral om teleurstellingen te voorkomen."

Klik

Roy bemiddelt iemand niet alleen op basis van een CV. "Ik kijk vooral of de omgeving waarin ik iemand mogelijk kan plaatsen vóór die persoon gaat werken. Zoeken naar 'de klik' is de basis

voor een gezonde werkrelatie." Hoe Roy dat doet, kan hij niet specifiek uitleggen. "Dat weet ik gewoon, op basis van mijn ervaringen en gevoel."

"Zoeken naar 'de klik' is de basis voor een gezonde werkrelatie"

Er zijn

Dat coaching 'on the job' net zo belangrijk is als de juiste match, beaamt Roy. "Door te doen, gaan mensen ervaren waar het wringt. Op die momenten ben ik er om te praten en door te vragen over wat er in de situatie is gebeurd." Ik wil volledige tijd aan de mensen kunnen besteden. Zij hechten er waarde aan dat ik er voor hen ben, daarom ga ik ook vaak op bezoek bij organisaties waar zij werken. Het is mijn taak om bereikbaar en betrouwbaar te zijn en iemand niet te laten wachten."

Handvaten

Arbeidspotentieel van mensen met een psychische aandoening moet worden benut. Zowel werknemers als werkgevers hoeven

Wist je dat ...

In 2016 haalde de overheid de banenafpraak ook niet (er wordt elk jaar gemeten). Hierop is de Quotumwet geactiveerd. De overheid kreeg nog een jaar respijt, maar per 1 januari 2018 is deze geactiveerd.

Wist je dat ...

Het quotum geldt voor overheidswerkgevers die 25 of meer werknemers in dienst hebben. Overigens worden boetes pas opgelegd over het jaar 2019 en bedragen €5.000 per niet ingevulde arbeidsplaats. De eerste boetes gaan pas in 2020 de deur uit (over 2019).

"Een psychische aandoening is geen diskwalificatie voor werk"

dat niet alleen te doen. "Uiteindelijk is het de bedoeling dat ik als coach me terugtrek en de werkgever de coaching overneemt. Dan hebben zowel de werkgever als de werknemer de praktische handvaten die ze zelf of die wij samen hebben aangedragen en georganiseerd."

Van niets naar iets

Roy houdt het graag luchtig, praktisch en overzichtelijk. Wat hem drijft in zijn werk is dat hij plezier wil maken en vrolijk wil zijn. Dat geeft hij ook aan potentiële kandidaten mee. "Ik vertel hen van ieder moment te genieten. Dat geeft vaak ruimte en neemt de druk weg van iemand die voelt dat hij zou moeten presteren. De uitdaging is om van niets iets te maken. Zien dat mensen die van heel ver komen weer aan de slag gaan en hun leven weer oppakken, is van een onbeschrijfelijke waarde."

door Limke Schopman



redactielid
Limke Schopman

"Ik ben altijd nieuwsgierig naar de mens en zijn verhaal. In mijn verhalen benadruk ik de mens en zijn of haar gevoel. Integriteit en nieuwsgierigheid zijn voor mij twee belangrijke waarden. Ik wens het eenieder om de echtheid van mensen te zien, onbevooroordeeld in het leven te staan en minder snel te oordelen. Mensen zijn in essentie namelijk mooi en hebben veel talent."

Brasserie So Nice

Krachtig concept dat werkt



Bij Brasserie So Nice geloven ze dat ze bij iedere medewerker potentie naar boven kunnen halen en daarmee een goede arbeidskracht aan het team toevoegen. In de brasserie werken mensen met een verstandelijke beperking. De medewerkers ontwikkelen zich continu en voor wat ze in de praktijk leren, ontvangen ze een certificaat.

Theoretisch gezien zouden ze met het certificaat en de opgedane ervaring bij iedere horecagelegenheid aan het werk kunnen. Ware het niet dat het in de praktijk anders werkt. "De arbeidsmarkt is er niet klaar voor", zegt Diana Meijer, locatiecoördinator bij JP van den Bent Stichting, een stichting die mensen ondersteunt bij hun leven. "Iemand met een beperking kan best in het reguliere werk functioneren, maar de juiste begeleiding en *know how* hoe hiermee om te gaan ontbreken."

Brasserie So Nice

Bij Brasserie So Nice zijn ze er wel klaar voor. Daar kijken ze niet naar de beperking, maar naar wat wel werkt. In de brasserie werken mensen met een verstandelijke beperking. Volgens Diana Meijer en Ingrid Rensink (mede-

**"Leren in kleine stappen,
dat maakt het veilig"**

eigenaresse) is het belangrijk om medewerkers allereerst te laten ervaren hoe het is om bij Brasserie So Nice te zijn, zonder van te voren al te veel verwachtingen op te leggen.

"Wij hebben ieder moment dat we open zijn een vast aanspreekpunt. In een team van zeven tot negen medewerkers werken twee begeleiders met een zorgopleiding. Zij creëren een vertrouwde omgeving voor het team. Medewerkers leren in kleine stapjes, dat maakt het veilig voor ze. We maken duidelijke werkafspraken, nemen de tijd om iets uit te leggen en geven de medewerker de tijd om iets te doen. Iedereen bezit talent. Wij leggen daar de nadruk op."

Deze aanpak werkt. Diana: "Iedereen kletst met iedereen. Mensen krijgen hier

verantwoordelijkheden en draaien mee. Het is machtig prachtig om te zien wat er hier gebeurt en hoe het reilt en zeilt. Het concept is krachtig en werkt!"

Hoe het begon

Ingrid Rensink en Robin Bartelink zijn de oprichters van Brasserie So Nice. Zij wilden hun horecapand dat onderdeel is van de Schouwburg in Hengelo een sociaal maatschappelijke bestemming te geven. Daarom zochten zij drieënhalf jaar geleden contact met de JP van den Bent Stichting. De horecagelegenheid van de Schouwburg was alleen open als de schouwburg open was, gedurende de dag zelf werd de ruimte niet gebruikt. Samen met de JP van den Bent Stichting is besloten er overdag een leerwerk/ervaringsplek van te maken. Daarvoor werden de openingstijden verruimd van 9.00 tot 16.00 uur.

Rijker

De meeste medewerkers van Brasserie So Nice ontvangen een Wajong uitkering. Zij hebben een indicatie voor dagbesteding. De hoogte daarvan varieert. Iemand kan maximaal negen dagdelen per week werken en zo een dag zinvol besteden.

Deze indicatie zorgt ervoor dat het personeel dat de medewerkers leidt en begeleidt, kan worden betaald. Daarmee draait de Brasserie niet of nauwelijks winst, maar daar is het Ingrid ook niet om te doen. "Iedereen die aan dit concept meewerkt, wil ook graag! Dat maakt het succesvol. Het is niet makkelijk, onder andere door complexe wetgeving, maar wel te doen!"

"Dat ik hier niets aan verdienen, maakt me niet uit. Ik ga blij naar huis. De beloning is dat ik 's avonds kan gaan slapen met de gedachte 'dat hebben we weer mooi gedaan!'. Het is zo intens mooi om wat te kunnen betekenen voor anderen. Iemand van een onzekere bediende zien ontpoppen tot een warme, enthousiaste gastheer of gastvrouw, dan weet ik waarvoor ik dit doe. Daar word ik blij en rijker van!"

Remmen

Cliënten zijn medewerkers en worden collega's genoemd. Zij maken deel uit van een team waarin wordt samengewerkt. Iedereen draagt passende horecakleding en is gelijk. "Wij vinden het belangrijk dat iedere medewerker het op zijn of haar eigen manier kan doen.

We geven ruimte, maar grijpen ook soms in", vertelt Diana. "Janneke bijvoorbeeld remmen we af als we zien dat ze vanuit haar enthousiasme

haar eigen grens overgaat. We laten haar dan even wat anders doen of tot rust komen. Iemand bij wie de werkdruk te snel toeneemt, nemen we even mee een blokje om. Dat is in het horecaleven niet 'normaal', maar dat kan hier wel, gewoon omdat we dat aanvoelen. We kennen de mensen en we weten wat wel en niet werkt."

"We geven ruimte, maar grijpen ook soms in"

Gastvrouw Janneke

Janneke beaamt dat ze die ruimte voelt en beweegt zich vrijelijk in haar rol als gastvrouw. "Ik hoor er gewoon bij en ik doe werk dat ik leuk vind: het contact met mensen. Ook al heb ik een beperking, ik weet echt wel wat ik wel en niet kan. Ik werk op maandag en woensdag van 09.00 tot 14.00 uur, anders is het te veel. In samenspraak met mijn begeleider (wat zeg ik dat mooi hè, grapt Janneke) zijn we tot deze afspraak gekomen."

Naast werken bij de brasserie in Hengelo, doet Janneke soortgelijk werk bij De Ster in Borne. "De afwisseling vind ik leuk. Bij mijn vorige baan, waar ik dag in dag uit papieren in mapjes moest stoppen, dachten ze dat ik dat niet kon. Maar ik ben toch geen simpele dul. Ik ben gewoon mens en wil respect."

Janneke weet goed wat een werkplek voor haar tot een succes maakt: "Nou, gewoon: liefde, aandacht, iemand die ik vertrouw en die mij ook vertrouwt, iemand die mijn verhaal wil (aan) horen en écht luistert. Als ik kan zien waarvoor ik iets doe, dan voel ik me van waarde. Dat geeft voldoening. Dan weet ik gewoon dat ik goed bezig ben geweest, met anderen: sámen. Van alleen thuis zitten piekeren wordt niemand beter toch? Je moet je eigen slingers ophangen, anders is het leven saai en niks aan!"

Tevreden

De brasserie loopt goed, er komen steeds meer klanten. Wat volgens Ingrid ook bijdraagt aan het succes is het feit dat de klanten weten dat de brasserie door mensen met een beperking wordt gerund. "De wederzijdse verwachtingen zijn helder. Klanten weten waarvoor ze kiezen. Onze tevreden medewerkers zorgen zo voor tevreden klanten."

door Alexander Hendriks

Driekant BV: bakkerij en ambachtscentrum met leerplekken

Werken, jezelf ontwikkelen en doorstromen

Henk Smit is al 42 jaar biologische bakker. In 1996 richtte hij in Zutphen met durf, tijd en aandacht Driekant BV op. Driekant is een bloeiend bedrijf met bakkerij, lunchcafé, winkel, ontmoetingsruimtes en workshops. Ook is er een ambachtscentrum met leerplekken waar velen een vakopleiding kunnen volgen en zich gelijkwaardig en authentiek kunnen ontwikkelen.

Henk was ooit min of meer zelf ervaringsdeskundige. Hij koos ervoor om aan zijn eigen ontwikkeling te werken. Zijn persoonlijke drijfveer: het realiseren van een samenleving waaraan iedereen naar eigen vermogen kan deelnemen aan het economisch proces. Driekant heeft inmiddels twee locaties waar zo'n 400 producten gebakken worden, ook voor andere bedrijven, door het hele land.

Momenteel wordt hard gewerkt aan de Driekant Academie voor nascholing van leerlingen van het speciaal onderwijs, zodat medewerkers ook breder inzetbaar zijn bij andere bedrijven. De NSGK (Nederlandse Stichting voor het Gehandicapte Kind) heeft zich voor een paar jaar verbonden. Er zijn al overeenkomsten gesloten met de gemeenten Deventer, Zutphen en hopelijk sluiten meerdere gemeenten zich aan.

Sociaal ondernemen

Bij Driekant gaat de commerciële doelstelling dus hand in hand met de sociale doelstelling. Henk: "Wij proberen zoveel mogelijk mensen mee te laten werken in de productie en verkoop. Naast onze vakkrachten bieden we leerwerkplekken aan aan mensen die niet vanzelfsprekend een baan vinden". Het streven is om mensen voor zover mogelijk, te laten doorstromen naar het reguliere bedrijfsleven.

In de winkel

Anouck werkt al 17 jaar bij Driekant in de winkel, waar ze wordt begeleid door de vaste medewerkers die precies weten wanneer ze ondersteuning nodig heeft. Driekant biedt haar via een pgb arbeidsmatige dagbesteding. Anouck woonde tot voor kort op een zorgboerderij. Ze zou daar ook kunnen werken, maar gaat liever naar Driekant, ook voor de afwisseling. Anouck: "Anders zit ik de hele dag tussen dezelfde mensen en hier heb ik andere collega's."

Een andere medewerkster vertelt met een stralend gezicht dat ze al twee jaar bij Driekant werkt, een paar

dagen per week en een paar dagen op de zorgboerderij. Binnenkort gaat ze volledig bij Driekant werken. Ze werkt in de schoonmaak, want dat is ook heel belangrijk in een bakkerij.

Bouwstenen

Het leer- werktraject bij De Driekant bestaat uit drie bouwstenen die de economische en sociale waarde versterken. De bouwsteen Productie of 'Ik doe mee' biedt structuur en gelegenheid tot leren werken. Je moet bereid zijn om je in te zetten. De Bouwsteen Vorming of 'Vorm geven aan je werk' richt zich op samenwerken, van elkaar leren, ontmoeten. Hier hoort lichaamswerk bij, zoals yoga en massage. En Bouwsteen Kunst of 'Inspiratie opdoen' versterkt het zelfvertrouwen door in beweging te komen en doen waar je blij van wordt.

Voor wie

In principe zijn mensen uit alle 'doelgroepen' welkom: WWB, langdurig werklozen (zonder indicatie), mensen met een verstandelijke beperking, met een psychische kwetsbaarheid, leerlingen van het speciaal onderwijs, stagiaires van de bakkersopleiding, mensen die nergens anders hun plek kunnen vinden. Ook enkele mensen met een pgb die komen voor een arbeidsmatige dagbesteding. Bij elkaar zijn er circa 100 medewerkers, waarvan de helft in vaste dienst.

"Wij zorgen voor de juiste geestelijke voeding", vertelt Henk. "We stimuleren medewerkers om zelf iets te doen om gezond te zijn en blijven, om je lichaam goed te gebruiken, waardoor je duurzaam inzetbaar bent en zo meerwaarde levert". Schoolverlaters werken doorgaans twee jaar bij Driekant. Mensen met een pgb blijven langer en werken in de functie van assistent. Verder is er begeleid werk, waarin mensen naar loonwaarde kunnen werken. Via de gemeente worden medewerkers een half jaar geplaatst.

Bekostiging

Driekant wil minder afhankelijk worden van de geldstromen (zeg maar stroompjes, want ze drogen langzaam op) uit de overheid. De wet- en regelgeving verandert (te) vaak, waardoor je geen stabiliteit krijgt. Nieuwe pgb's worden niet meer afgegeven. Henk: "We gaan over tot andere financiering, zoals particuliere giften. We kijken ook naar de ouders, want waarom zouden zij niet investeren in de toekomst van hun kind? Voor studerende kinderen wordt van ouders ook een bijdrage verwacht, waarom zou de overheid alle opleidingskosten voor een kind met een beperking moeten dragen? En verder kun je denken aan allerlei fondsen, zoals de al eerder genoemde NSGK."

door Joke van Galen

UWV Regio Nijmegen

Ervaringsdeskundigheid op de werkvloer

Het UWV begeleidt arbeidsgehandicapten met een WIA- of een Wajonguitkering naar werk. Daarnaast is het UWV een gewone werkgever waar werknemers met een psychische kwetsbaarheid of lichamelijke handicap werken.

Marieke van Keeken (45) is 'Adviseur Werk met ervaringsdeskundige expertise'. Het UWV heeft haar aangetrokken om de dienstverlening aan klanten met een psychische kwetsbaarheid te verbeteren. Tijdens haar carrière kreeg Marieke zelf te maken met psychoses. Na een periode van zoeken, is ze hierover openheid gaan geven; op haar werk en daarbuiten.

Marieke werd ambassadeur van Samen Sterk Zonder Stigma (SSZS). Zij gaf workshops, presentaties en gastcolleges. Door het delen van haar verhaal groeide haar zelfvertrouwen, contacten met haar (werk)omgeving verbeterden. Haar openheid veranderde haarzelf maar uiteindelijk ook haar omgeving. In 2017 benaderden Boudewijn Borghuis en Evert Spitz van UWV Regio Nijmegen Marieke via SSZS met de vraag of ze een presentatie wilde geven voor collega's van UWV. Ze vertelde haar herstelverhaal aan de medewerkers en het MT. Evert en Boudewijn zijn inmiddels haar collega's.

Ervaringsdeskundig perspectief

De essentie van mijn functie is de 'Adviseur Werk' en de ervaringsdeskundigen ondersteunen vanuit ervaringsdeskundig perspectief. Zij schakelen vaak mijn hulp in bij klantgesprekken waarbij psychische problemen een belemmering lijken te vormen bij het vinden en behouden van (vrijwilligers) werk", vertelt Marieke. Ook collega Joep Versters is ervaringsdeskundige. Marieke werkt nauw en naar volle tevredenheid met hem samen. "Ik vind dat we elkaar op vele vlakken perfect aanvullen. Wij zijn er voor het klantperspectief; naar de klant zelf, naar de collega's en naar de organisatie toe."

Klantperspectief

"Erkenning voor het perspectief van de klant vind ik heel belangrijk," vervolgt Marieke. "Ik weet hoe het voelt om die aarzeling in gesprekken te hebben. Alleen al omdat je het antwoord niet paraat hebt op de vraag: Wat vertel ik aan wie? Schaamte speelt zo vaak een grote rol. Pas achteraf beseft ik dat schaamte onterecht is. In de gesprekken probeer ik

te achterhalen wat er echt leeft bij iemand. De erkenning dat psychisch lijden zwaar en geen aanstellerij is, zorgt soms voor zichtbare opluchting."

Collega's

Collega's vragen Marieke hoe zij beter kunnen communiceren met klanten. Marieke vertaalt wat het betekent voor iemand om vanuit een kwetsbare situatie te solliciteren. Ze legt uit wat er kan veranderen in je manier van communiceren tijdens of na een psychose of een depressie. Natuurlijk komen psychische problemen ook voor bij collega's. Door de aanwezigheid van ervaringsdeskundigen is de drempel lager om hier open over te zijn. Marieke gelooft sterk dat op deze manier jezelf kunnen zijn een positief effect heeft op het welbevinden van collega's en op de dienstverlening van het UWV.

Betekenis

"Werk maakt een belangrijk deel uit van een betekenisvol bestaan. Dat heb ik zelf ondervonden toen ik uitviel vanwege mijn eigen psychische aandoening." Marieke en Joep spelen een belangrijke rol. Zij zorgen voor succesvol maatwerk dat kansen biedt voor de klanten van UWV.

door Alexander Hendriks



redactielid
Joke van Galen

"Bijzondere mensen verdienen een bijzondere werkgever en andersom. Een sociale ondernemer maakt even zo goed winst met zijn bedrijf; de meerwaarde merk je op de werkvloer: hier wil niemand meer weg. Daar wil ik graag over schrijven."



Internetbureau Swink

Autisme geen beperking maar aanbeveling



Bij het Amsterdamse internetbureau Swink komt het beste uit twee werelden samen: Swink is een commercieel bedrijf én sociale onderneming. Een van de missies is om zoveel mogelijk mensen met autisme aan het werk te krijgen. Samen met zijn initiatiefnemer Paul Malschaert runt Niels van Buren het bureau. Niels: "In de statuten hebben we opgenomen dat minimaal 70% van de werknemers autisme moet hebben."

Wie met Swink zaken doet, draagt ertoe bij dat er meer mensen met autisme betaald aan het werk kunnen. Niels: "Op dit moment hebben we elf mensen met autisme in dienst. Over vijf jaar zijn dat er honderd. Dat is onze BHAG, ons Big Hairly Audacious Goal". In het Nederlands: ons hoger doel. Swink wil groeien om meer sociaal-maatschappelijke impact te creëren. Niels: "Ik doe dit werk omdat ik erin geloof dat er meer is in de wereld dan enkel geld verdienen. Ik streef ernaar impact op de levens van anderen te hebben en vind het inhoudelijk uitdagend om te kijken hoe we als bedrijf kunnen uitbouwen."

Autisme als aanbeveling

Bij Swink is autisme is geen beperking, maar een aanbeveling. Niels: "We nemen mensen aan vanwege hun unieke talent. Zoals bijvoorbeeld Vincent Wiering (31), sinds 2011 contentbeheerder bij Swink. Vincent: Ik heb veel meer zelfvertrouwen." De tweede versie van Vincent durft verre reizen naar Canada te maken, rent marathons en durft zonder schaamte te zeggen dat hij het syndroom van Asperger heeft; een lichte variant binnen het autismespectrum.

"Alsof ik een tweede versie van mezelf heb uitgevonden"

Beter dan anderen

Medewerkers van Swink hebben unieke talenten. Ze zijn bijvoorbeeld opvallend sterk in analyseren of in taal. Daarin blinken ze uit. Daar maken ze bij Swink gebruik van. Niels: "Wij hebben een bijzondere groep mensen met buitengewone talenten die een enorme meerwaarde hebben. De mensen die heel talig zijn werken aan taken zoals content-creatie, content-migratie en content-management. Analisten houden zich het liefst bezig met allerlei data en werken bijvoorbeeld met Google Analytics of doen opdrachten voor klanten rondom online adverteren (SEA)."

"Talenten die een enorme meerwaarde hebben"

Rust op de werkvloer

Omgaan met stress of geluidsoverlast behoren niet tot de sterke kanten van iemand met autisme. Het kantoorpand is daarom prikkelarm ingericht. Er zijn geluidsdichte ruimten voor een telefoongesprek en er liggen geluidswerende koptelefoons. "De meesten vinden het hier prettig als het rustig op de werkvloer is, het werk gestructureerd is en er geen onverwachte dingen gebeuren. Dat kan. Teamleiders zorgen voor deze kaders en structuren."

Grenzen

Medewerkers die bij Swink werken waren voorheen werkloos of zaten thuis na een burn-out. Mensen met autisme vinden het soms moeilijk om hun grenzen aan te geven. Ze hebben een werkomgeving nodig die daar rekening mee houdt. "Hier wordt veel meer op mijn grenzen gelet. Daardoor houd ik energie

over," vertellen Vincent en Peter (werkzaam als helpdeskmedewerker) onafhankelijk van elkaar. Vincent: "Doordat anderen mij afremmen, heb ik mijn potentie ontdekt."

Coachen

Op de werkvloer wordt veel gecoacht. Vincent heeft daar niet alleen op het werk profijt van: "Door de vragen die mij gesteld werden, ging ik herkennen wat er in mijn leven speelde en waarom ik me bijvoorbeeld onrustig voelde. Daardoor ging ik er over praten. En daardoor kan ik me nu veel beter focussen op iets, ook op mijn werk."

Niels: "We praten inderdaad veel met onze mensen. We houden de werkdruk laag en zorgen voor een ontspannen sfeer. Huishond Pip draagt daar ook aan bij."

Het nieuwe normaal

Niels is ervan overtuigd dat ook andere organisaties de methode van Swink kunnen leren. Hij hoopt dan ook dat organisaties zullen volgen. Niels: "Sociaal ondernemerschap heeft toekomst. Het draait om aandacht hebben voor je mensen. Probeer echt te begrijpen wat zij nodig hebben om succesvol te zijn. Durf te investeren. We kunnen allemaal impact maken als we ons meer bewust zijn. Ieder mens heeft talent en wil zich ontplooien, mét of zonder autisme, dat maakt geen verschil. Wanneer we durven om het onderscheidende in ieder mens te zien, wordt het vanzelf normaal."

door Limke Schopman

"Daardoor kan ik beter focussen"

Training Selecteren zonder beperking

Meer diversiteit op de werkvloer, voldoen aan de banenafspraken of simpelweg de beste kandidaat vinden voor de functie. Als werkgever kunt u verschillende redenen hebben om open te staan voor werknemers met een beperking. Heeft u ondanks uw welwillendheid moeite om mensen met een beperking te werven? Onbewuste vooroordelen en onduidelijkheid over wetgeving kunnen daarvan de oorzaak zijn.

De training Selecteren zonder beperking helpt u om deze obstakels te overwinnen voor het vinden van de juiste match.

Inhoud van de training

- Bewustwording over vooroordelen over werknemers met een beperking en de effecten daarvan.
- Voorlichting over relevante wet- en regelgeving, zoals de banenafspraken, de Quotumwet en het VN-verdrag Handicap.
- Praktische handvatten voor een inclusief werving- en selectiebeleid.

Aanmelden of meer informatie

Neem contact op met het College voor de Rechten van de Mens, via training@mensenrechten.nl of kijk op www.mensenrechten.nl/selecterenzonderbeperking.

De training is een samenwerking van het College voor de Rechten van de Mens en Ieder(in). De training wordt gegeven door een trainer van het College voor de Rechten van de Mens en een ervaringsdeskundige trainer van Ieder(in).



Meer wegen naar werk

Het magazine Meer wegen naar werk is een eenmalige uitgave van Ieder(in), Patiëntenfederatie Nederland en MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid.