

Praktijkmannen pleiten voor
pragmatische aanpak

Denken met je handen

Of het nu de Wet werken naar vermogen gaat heten of niet, nieuwe wetgeving is in aantocht, gericht op een betere arbeidsparticipatie van mensen met een handicap. Een jaar voor de start heeft de nieuwe wet echter vooral een verplaatsing van 'poppetjes' tot gevolg – van zorg naar gemeente, van gemeente naar sociale werkvoorziening en andere varianten. Er wordt veel politiek voorgesorteerd en maar weinig geïnspireerd vooruitgekeken.

Tekst: Maarten de Haan, consultant re-integratie, mobiliteit en verzuim bij Matchpartner
Foto's: Ivonne Zijp

Ook de mensen waar het over gaat lijken strategisch gedrag te vertonen. In de nadagen van de oude regeling is er een grote toestroom in de Wajong, de uitkering voor jonggehandicapten. Die lijkt door materiële motieven te zijn ingegeven. Liever kiest men voor de uitkering dan voor een nieuwe regeling die erop gericht is om mensen actief aan het werk te helpen. Een tendens die wordt uitvergroot in actualiteitenrubrieken, waarin de Wajong-aanvra-

ger zelfs wordt neergezet als een slecht gescreende profiteur. Onderzoeker Nico Blok, fabrieksdirecteur Henk Maas en jobcoach Jeroen Gijsberts zijn volop betrokken bij de re-integratie van mensen met een handicap. Blok is projectleider bij kennis- en innovatiecentrum CrossOver. Maas van Maas Leerfabrieken bouwt productiebedrijven waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk worden gezet. En Gijsberts, IPS-trajectbegeleider bij WNK

Re-integratie/GGZ-NHN plaatst mensen met zware psychiatrische klachten bij werkgevers, om ze vervolgens intensief te begeleiden. De mannen uit de praktijk pleiten voor een pragmatische aanpak.

Wajongere 'niet te vinden'

Over mensen met een beperking kun je moeilijk in algemene termen spreken. Ongeveer 30 procent van de Wajongpopulatie heeft een lichamelijke handicap, 35 procent een verstandelijke beper-





Van links naar rechts: Maarten de Haan, Nico Blok, Jeroen Gijsberts en Henk Maas.

king en nog eens 35 procent psychische klachten, blijkt uit onderzoek van Cross-Over in 2011. Beperkingen kunnen ook door elkaar lopen. Maar niet elke beperking is ook werkelijk een onoverkomelijke drempel om te werken.

Blok is zelf Wajongere, hij is geboren met een zeldzame spierziekte. Het UWV beoordeelde hem consequent als duurzaam arbeidsongeschikt. Maar Blok heeft wel een academische graad in de economie; hij studeerde af op de Wajong. Als

tafeltennisser won hij brons op de Paralympische Spelen in 2008. Hij zat aan tafel bij *Pauw & Witteman*, stond op het podium met Louis van Gaal, speelde een vriendschappelijk partijtje met Bettine Vriesekoop én heeft werk. 'Onbekend maakt onbemind', zegt hij. 'Een paar jaar geleden onderzocht ik hoe Wajongeren bij reguliere werkgevers in dienst komen. Een aantal werkgevers gaf aan dolgraag (nog) een Wajongere aan te nemen maar deze niet te kunnen vinden. Ze hadden

contact met het UWV gezocht maar ook deze instantie kon geen mensen met de juiste competenties vinden. Daarnaast hadden zij diverse re-integratiebureaus benaderd – met hetzelfde resultaat.'

Voor altijd assistent

Blok krijgt bijval van ondernemer Maas: 'Daar ben ik als werkgever ook tegenaan gelopen. Het UWV hoefde tot 2010 geen competenties van mensen vast te leggen. Het ging vooral om de mate van

arbeidsongeschiktheid, om welke soort uitkering het best past, en niet om de talenten van individuele mensen.' Blok: 'We moeten ons realiseren dat die "U" van UWV staat voor "uitvoerder". Uitvoerder van een systeem dat door politici bedacht is. Laten we vooral trots zijn dat we überhaupt een uitvoeringsorgaan hebben dat zich bezighoudt met mensen met een handicap. Vanuit CrossOver richt ik mij tot politici en beleidsmakers. De norm is vaak een blanke man, hoogopgeleid, van rond de veertig jaar. Snel, flexibel en met een mooi cv. Op de arbeidsmarkt moet iedereen zich voortdurend voorbereiden op de stap naar de volgende werkgever. Maar stel, ik heb een verstandelijke beperking en kan alleen speciaal onderwijs volgen. Dat gaat allemaal nog goed. Ik word twintig, mijn opleiding is afgerond en ik word assistent-bloemist. Zes jaar later praat ik met een vriend die assistent-banketbakker is. Leuk, denk ik, waar kan ik mij omscholen om dat ook te gaan doen? Antwoord: nergens, want alle omscholingstrajecten voor twintigplussers gaan uit van een startkwalificatie op minimaal mbo-niveau. Kortom, ik zal altijd assistent-bloemist moeten blijven.'

Porsche boven cliënt

Gijsberts is van huis uit antropoloog. Hij begon tien jaar geleden als trajectbegeleider bij een commercieel re-integratiebureau. Destijds was dat booming business. 'Entrepreneurs zonder opvallende belangstelling voor werkloosheidsvraagstukken stortten zich op die markt. Een aantal had meer interesse in de prestaties van hun Porsche Cayenne dan in het welzijn van de cliënt. Mijn werk bestond uit het snel uitplaatsen van langdurig werklozen, door cv's op te poetsen, gesprekstechnieken te trainen en te doen alsof die mensen net zonder werk waren en er eigenlijk niets met ze aan de hand was. Wat ik nu doe lijkt lastiger maar is veel bevredigender. Ik werk intensief samen met professionals uit de geestelijke gezondheidszorg (ggz) om mensen met ernstige psychische problemen aan

werk te helpen en daarna zo te begeleiden dat ze hun baan ook behouden. Bij ons worden de minpunten van mensen niet verdoezeld maar zijn ze juist het uitgangspunt voor herstel.'

'Je moet deze mensen niet wegmoffelen,' vervolgt Gijsberts, 'ze moeten juist midden in de maatschappij staan. Het hebben van werk is meer een middel dan een doel. Werk geeft structuur aan het leven en dat is vaak broodnodig bij deze doelgroep. Als je werkt moet je vroeg je bed uit en dankzij je werk ben je 's avonds moe. Je hebt collega's en je hebt loon. Je krijgt een kerstpakket. Kortom, veel dingen die goed zijn voor deze mensen zitten vast aan werk. De zorgvraag neemt bovendien sterk af dankzij het hebben van werk.'

Belang van beeldvorming

Blok: 'Maar hoe verkoop je mensen met zulke ernstige problemen aan werkgevers?'

Gijsberts: 'Om te beginnen moet je volledig achter degene staan die je bemiddelt. Je vertelt de werkgever eerlijk wat er speelt. Daarna kijk je hoe de eventueel beperkende omstandigheden beheersbaar kunnen worden. Werkgevers denken daar graag over mee, ze voelen opvallend vaak een persoonlijke betrokkenheid bij deze doelgroep. Of anders kunnen ze er mooi over vertellen op de golfbaan. Tevens kun je werkgevers aanspreken in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ook de gebouwen van de ggz moeten worden schoon gehouden. Je kunt schoonmaakbedrijven over elkaar laten buitelen met offertes, maar je kunt het ook doen met de mensen die daar toch al wonen of in behandeling zijn en best willen schoonmaken. Op ons terrein in Heiloo komt iedere dag een autootje van een installatiebedrijf langs. Eigenlijk vind ik dat de eigenaar van zo'n bedrijf uit zichzelf moet zeggen: "Het zal toch niet zo zijn dat er in dit hele complex geen enkele persoon is die met me mee kan lopen om het vak te leren?"' Blok: 'Het begint en eindigt met beeldvorming. Als mensen met een beperking

niet als potentiële werknemers worden gezien, worden ze ook nooit aangenomen. Uit mijn onderzoek blijkt dat voor werkgevers subsidies niet doorslaggevend zijn, maar de kwaliteit van het werk, de wil om te slagen, een positief zelfbeeld en goed contact met de collega's. Alle 26 werkgevers die ik bevraagd heb hadden bovendien voordat zij een Wajongere aannamen al eerder positief over dit vraagstuk gedacht. Vaak kenden ze al iemand met een handicap; een buurman of een familielid.'

Meester-gezelrelatie

Maas was in 1985 oprichter van opleidingsbedrijf EMC, gericht op training op de werkvloer. 'Veel bedrijven sturen mensen naar een cursus om in een dag of drie van alles bij te leren en dan denken ze dat die medewerkers meteen alles anders gaan doen. Daar geloof ik helemaal niet in. Ik geloof erin dat mensen hun werkgedrag veranderen in heel kleine stapjes. Daarom moet je leren en werken heel dicht bij elkaar houden. Inmiddels ben ik uit dat bedrijf gestapt en leg ik me toe op de kwetsbare doelgroepen in de samenleving: mensen die met een beperking of in de verkeerde wijk geboren zijn. Ik denk dat je die groep met de handen aan het werk moet zetten. Thuis is onze oudste een Wajongere, hij is licht verstandelijk gehandicapt. Eigenlijk is het jammer dat zo'n jongen zo lang in de schoolbanken moet zitten. Iedere dag op school heeft hij gevoeld: god, wat ben ik toch stom.' Veel kinderen leren beter in een meester-gezelrelatie, weet Maas. 'Zet ze gewoon aan het werk. Ik bouw fabrieken voor jonge mensen. Op de werkvloer probeer ik ze rekenen, taal en wat men noemt burgerschapsvaardigheden bij te brengen. Doel is om ze in een werkomgeving een niveau 1-diploma te laten halen. Zo heb ik een sapfabriek in Ede opgezet, met vakmensen uit de regio. Daar worden echte sapjes gemaakt door mensen uit de kaartenbak van de gemeente en uitvalers van vmbo en mbo. Ze moeten elke dag 5000 flesjes sap maken die ze echt moeten verkopen. In Utrecht heb ik vol-



gens hetzelfde idee een fietsfabriek en in Rotterdam een elektrischescooterfabriek. Aan het begin mogen de jongens en meisjes een maand over een fiets doen, vervolgens probeer ik ze langzaam op tempo te krijgen. Die kinderen hebben lang inactief op school gezeten en thuis hoefden ze doorgaans ook weinig te doen. Ik zie dat die leerlingen erg blij zijn dat ze mogen werken, dat we ze aanspreken via de handen, niet via het hoofd. Ze moeten leren op tijd te komen, onder een leidinggevende te werken. De werkmeester moet iemand zijn waar ze tegen opkijken, een rolmodel. Daarnaast denk ik dat het pedagogisch werkt om mensen in een ritme te krijgen. De cadans van iede-

re dag hetzelfde geeft ze zo veel rust, reinheid en regelmaat dat daarbovenop ruimte is voor moeilijker dingen.'

Initiatieven

Goede ideeën krijgen niet altijd weerklank. De succesvolle rehabilitatiemethode waar Gijsberts mee werkt heet Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Het is een in New Hampshire, USA, ontwikkelde aanpak waarbij arbeidsintegratie een integraal onderdeel is van de geestelijke gezondheidszorg. Deze wordt alomstijf ontvangen maar is financieel kwetsbaar. Wel is er op 16 april jongstleden een convenant tussen UWV en GGZ Nederland ondertekend, gericht op kennisdeling

en 'het behouden van werk of het aanbieden van een effectieve re-integratie'. Blok: 'Men weet maatwerk vaak niet op waarde te schatten. Dat komt omdat er in hokjes wordt gedacht: Wajong, bijstand, gehandicapt of niet gehandicapt, leeftijd. Neem het initiatief van de Werkschool. Dat begon concreet: werkgevers die jonge mensen met een leerprobleem in dienst wilden nemen en scholen, leerlingen en hun ouders die dat ook een goed plan vonden. Deze werkgevers boden een stage of leer-werkplek gevolgd door indiensttreding, maar verlangden wel bijvoorbeeld loondispensatie voor die jongeren die niet het reguliere productieniveau konden halen. Omdat die jongeren echter (nog) geen Wajongers waren, kon dat niet. De initiatiefnemers van dit concept, ondersteund door SER-kroonlid Hans Kamps, konden het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid niet overtuigen om geld vrij te maken. Men zei: "Goed initiatief, maar het zijn nog geen Wajongers, dus probeer het eens bij VWS." Daar zeiden ze: "Mooi plan, maar het gaat over werk en de Wajong en daar zijn wij niet van. Weet je wat jullie moeten doen? Ga naar het ministerie van OCW!" En ook die verwezen weer door naar een ander ministerie.' 'Kortom, werkgevers en jongeren met een beperking komen zelf met een initiatief', besluit Blok. 'Helemaal van deze tijd, maar toch krijgt men de handen niet op elkaar. Het plan voor de Werkschool is vervolgens een tijd stil komen te liggen door de val van het kabinet. Uiteindelijk is men over de brug gekomen, maar het heeft wel een paar jaar gekost.' ■

Meer informatie:

www.kcco.nl
www.maasleerfabrieken.nl
www.wnkbedrijven.nl/magazines/wisselwerking-ggz-wnk-bedrijven
www.werkscholen.nl
 Reacties op dit artikel? Mail naar denkenmetjehanden@aie.nl.