

'AAN HET WERK'

Mogelijkheden voor arbeidsintegratie van mensen met een verstandelijke handicap

Trudy Dankers
Jean Pierre Wilken

Hogeschool
van Utrecht

COLOFON

Deze publicatie maakt deel uit van het deelprogramma "arbeidsreïntegratie" binnen het programma "maatschappelijke participatie van kwetsbare burgers" van het lectoraat Maatschappelijke Reïntegratie & Community Support.

In dit project is samengewerkt met de Vereniging Gehandicaptenzorg Utrecht en haar lidinstellingen.

Auteurs

Trudy Dankers
Jean Pierre Wilken

Lay-out

Annemieke Wielinga

Begeleidingscommissie

De heer J. Wesseling (voorzitter tot medio 2004); namens de VGU
Mw. L. de Pooter (voorzitter sinds medio 2004); namens de VGU
Mw. J. Passchier; namens de VGU
Mw. H. Hoeijmakers; namens MEE Utrecht
Mw. M. Sluijs; namens de Provincie Utrecht
Dhr. J. Fousert; namens de Federatie van Ouderverenigingen, het
Provinciaal Patiënten/Consumenten Platform Utrecht en het Provinciaal
Gehandicaptenplatform Utrecht)
Dhr. P. van Vliet; namens het Platform Managers van de VGU

Expertisecentrum Maatschappelijke Zorg en Sociaal Beleid,
Hogeschool van Utrecht
Postbus 85397
3508 AJ Utrecht
Heidelberglaan 7
3584 CS Utrecht
Tel. 030-2529600
www.expertisecentrum.mzsb.hvu.nl

ISBN 90-77868-03-8

© 2005 Expertisecentrum Maatschappelijke Zorg en Sociaal Beleid
Hogeschool van Utrecht

VOORWOORD

Een van de speerpunten van het onderzoeksprogramma van het lectoraat maatschappelijke reïntegratie & community support is arbeidsintegratie. Een van de projecten in dit programma is arbeidsintegratie voor mensen met verstandelijke beperkingen. Het lectoraat, onderdeel van het expertisecentrum Maatschappelijke Reïntegratie en Sociaal Beleid van de Hogeschool van Utrecht, beoogt kennis te verzamelen, te ontwikkelen en te verspreiden ten behoeve van onderwijs en praktijk. Zij werkt daartoe nauw samen met praktijkinstellingen, kenniscentra en koepelorganisaties. Op het terrein van de verstandelijk gehandicaptenzorg is er een convenant met de Vereniging Gehandicaptenzorg Utrecht (VGU). Samen met de VGU is het programma 'Vermaatschappelijking van de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking in de Provincie Utrecht' ontwikkeld, waar het project Arbeidsintegratie een onderdeel van is. Hierbij zijn ook de Provincie Utrecht, de Federatie van Ouderverenigingen, het Provinciaal Patiënten/Consumenten Platform Utrecht en het Provinciaal Gehandicaptenplatform Utrecht betrokken.

Het project Arbeidsintegratie bestaat uit drie deelprojecten:

- een bronnenonderzoek naar de huidige stand van zaken op het gebied van gehanteerde methodieken en werkwijzen in Nederland op het gebied van arbeidsintegratie van mensen met een verstandelijke handicap.
- een veldonderzoek naar de voorzieningen, benaderingen en methodieken binnen de instellingen van de VGU in de provincie Utrecht.
- een veldonderzoek naar methoden van arbeidstoeleiding vanuit het voortgezet speciaal onderwijs.

Deze publicatie bevat de resultaten van het eerste deelproject.

Na een inleiding over de stand van zaken rond arbeidsintegratie (1) gaan we in op de betekenis van arbeid, en de begrippen integratie en emancipatie (2 en 3). We pleiten voor een breed arbeidsbegrip, zowel betaald als onbetaald, waarbij niet alleen economische aspecten maar vooral ook sociale aspecten tellen (4). Het grootste deel van deze publicatie is gewijd aan de methodieken die beschikbaar zijn om mensen te helpen passende arbeid te verwerven (5-10). Achtereenvolgens passeren de revue: begeleid/gesteund werken (ook wel bekend onder de internationale term *Supported Employment*), het Eigen Initiatief Model, Individuele Trajectbegeleiding, en het bieden van begeleiding op de werkplek. We voegen hier nog een beschrijving aan toe van de mogelijkheden die belevingsgerichte zorg biedt voor arbeidsparticipatie ten behoeve van de meest gehandicapte cliënten.

Na dit overzicht gaan we in op de verschillende vormen en mogelijkheden die er zijn om arbeid en arbeidsmatige dagbesteding te verrichten. Het gaat dan om voorzieningen die vanuit zorginstellingen opgezet zijn, zowel op als buiten het terrein. Daarnaast betreft het de mogelijkheden die de Sociale Werkvoorziening biedt (11). Ten slotte staan we stil bij de resultaten van methodieken en voorzieningen (12). We sluiten af met een beschouwing, waarin ook aan de orde komt wat belangrijke factoren zijn voor een succesvolle arbeidsintegratie (13).

In de bijlage treft u een handzaam overzicht aan van de wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsintegratie en gesubsidieerde arbeid.

Mei 2005

J.P. Wilken, lector maatschappelijke integratie.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	5
1. Inleiding	7
2. Betekenis van arbeid.....	9
3. Arbeidsintegratie en emancipatie	10
4. Een breed arbeidsbegrip: betaald en onbetaald werk.....	12
5. Methodieken voor arbeidsintegratie	13
6. Begeleid werken	14
6.1. Assessment	15
6.2. Bemiddeling en baananalyse (arbeidstoeleiding).....	17
6.3. Begeleiding/coaching op de werkplek	19
6.4. Verdere loopbaanbegeleiding	20
7. Het Eigen Initiatief Model (EIM)	21
7.1. Algemene vaardigheden (denkvaardigheden)	22
7.2. Het leren van algemene vaardigheden.....	23
7.3. Coaching en toepassing van vaardigheden (dagelijks leven).....	24
7.4. Een meer omvattend toekomstplan.....	24
7.5. Inbedding van EIM in de organisatie	24
8. Individuele Trajectbegeleiding (ITB).....	26
9. Begeleiding op de werkplek.....	28
10. Een beleavingsgerichte benadering	30
11. Vormen van arbeidsmatige dagbesteding en arbeid	32
12. Resultaten van arbeidsintegratie.....	40
13. Beschouwing.....	44
14. BIJLAGE Wet- en regelgeving	48
14.1. Aanvraag en indicatie begeleid werken	49
14.2. Uitvoering en begeleiding begeleid werken	50
14.3. Dienstverband en betaling	51
14.4. Aanspraak AWBZ en uitkeringsrechten	52
Literatuur	54
Interessante websites	58
Expertisecentrum Maatschappelijke Zorg & Sociaal Beleid	59

1. Inleiding

Het is nog niet zo lang geleden dat men er stellig van overtuigd was dat mensen met een verstandelijke handicap niet in staat waren tot het verrichten van betaalde arbeid. De overheersende opvatting was dat deze mensen vooral behoefte hadden aan verzorging en bescherming van hun kwetsbare bestaan. Daarom nam in de jaren na de tweede wereldoorlog, mede onder invloed van de gunstige economische situatie in Nederland, het aantal speciale voorzieningen (op gebied van verzorging en onderwijs) enorm toe (Beltman, 2001). De verzorgingsinstellingen lagen in een landelijke omgeving, ver verwijderd van de normale samenleving. Het gevolg hiervan was dat de mensen met een verstandelijke handicap geen enkele mogelijkheid hadden om deel te nemen aan de samenleving en daardoor sterk geïsoleerd raakten.

Tot de jaren zeventig vulden zij hun dagen voor een belangrijk deel met arbeidsmatige dagbesteding, zoals meewerken in de huishouding of de tuin vanuit de veronderstelling dat dit de bewoners orde, rust en regelmaat verschafte.

In de jaren zeventig was de invloed van de maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van democratisering en individualisering op de zorginstellingen onontkoombaar (Beltman, 2001). De instellingen stelden zich meer open naar de samenleving en er kwam meer aandacht voor activiteiten waarin persoonlijke ontwikkeling en ontplooiing centraal stonden. Men legde zich toe op bezigheid- en vormingsactiviteiten, bijvoorbeeld in de muzisch-pedagogische sfeer. Arbeidsmatige activiteiten namen hiermee geleidelijk af (Van Daal, e.a. 1995).

In dezelfde jaren ontstonden er andere woon- en leefvormen; er kwamen gezinsvervangende tehuizen (GVT's), sociowoningen en er werden DVO's (Dag Verblijven voor Ouderen) opgericht. De DVO's organiseerden (veelal recreatieve) dagactiviteiten voor thuiswonende verstandelijk gehandicapten. Met deze nieuwe voorzieningen in de woonwijken van steden en dorpen werd een eerste stap genomen naar aansluiting bij de samenleving.

Vanaf de jaren tachtig was het streven naar volwaardig burgerschap van de gehandicapte medemens gericht op het zo veel mogelijk deelnemen aan de samenleving. Hierdoor ging men opnieuw de voordelen van arbeid inzien, namelijk als een belangrijk middel tot normalisatie en integratie (Van Daal, e.a.). Ook op het gebied van dagbesteding werd meer aandacht besteed aan het thema arbeidsintegratie en in de jaren negentig deden de eerste methodieken op het gebied van voorbereiding en ondersteuning van deze arbeidsmatige activiteiten hun intrede.

Deze nieuwe opvatting over werk gold niet alleen voor verstandelijk gehandicapten maar voor meer groepen mensen met beperkingen in onze samenleving: "In het licht van vermaatschappelijking, waarbij algemeen wordt aangenomen dat de gehandicapte medemens dezelfde rechten en plichten heeft als ieder ander wat betreft wonen, leren, recreëren en werken, neemt werken een niet minder belangrijke plaats in dan de andere levensdomeinen. In het bijzonder kan werk een verbindende schakel bieden, tussen individu en samenleving" (Van Weeghel & Zeelen, 1990).

In maart 1989 noemt de regering in het rapport 'Zorg en dienstverlening ten behoeve van geestelijk gehandicapten' (Tweede Kamer, 1989) onder meer het volgende uitgangspunt: "geestelijk gehandicapten behoren tot de gemeenschap; voorzieningen moeten aansluiten bij de levenssituatie van de geestelijk gehandicapte met als doel: condities te scheppen om deze personen als volwaardige leden zo veel mogelijk aan de samenleving te laten deelnemen".

Ten aanzien van arbeidsparticipatie adviseert de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid in 'Een werkend perspectief' een activerend beleid ten aanzien van uitkeringsgerechtigde arbeidsongeschikten van wie geacht mag worden dat ze in staat zijn tot het verrichten van al dan niet aangepaste arbeid. Dit geldt ook voor gehandicapten, waarvoor 'maatwerk' meer nog dan voor andere groepen, noodzakelijk is (WRR, 1990).

In de gehandicaptenzorg zijn de laatste jaren steeds meer mogelijkheden tot (geleidelijke) doorstroom naar vormen van betaald of onbetaald werk buiten de instelling ontstaan. Binnen de (semi-murale) dagactiviteitencentra neemt zeker de helft van de gebruikers deel aan vormen van arbeidsmatige dagbesteding, waarvan een behoorlijk deel, zo'n 25%, met de nodige ondersteuning extern (in reguliere bedrijven) zou kunnen werken (Otte, 2002).

In verschillende dagactiviteitencentra ontstaan momenteel de zogeheten doorstroomtrajecten, waarin cliënten zich kunnen oriënteren en voorbereiden op werk, en zo de overstap naar de arbeidsmarkt kunnen maken (Timmer e.a., 2003).

Verstandelijk gehandicapte mensen zullen bij het vinden en behouden van werk altijd meer of minder ondersteuning nodig hebben, afhankelijk van de mate van hun handicap. Uitgangspunt hierbij is dat niet de beperkingen, maar de mogelijkheden en de individuele wensen en vragen van de cliënten centraal staan (Coenen-Hanegraaf e.a., 1997).

2. Betekenis van arbeid

Werk is voor veel mensen belangrijk. Werk biedt mensen de kans op verbreding van de sociale contacten buiten de directe woonomgeving, structuur aan de tijdsbesteding (arbeidstijd en vrije tijd), een zinvolle daginvulling, status en identiteit in de samenleving (erbij horen), een eigen inkomen en de daarmee samenhangende zelfstandigheid (Van Berkel, 1997). Andere behoeften komen overeen met die van iedere werknemer zoals de mogelijkheden tot ontplooiing en ontwikkeling, een opleiding, een prettige werkomgeving, goede arbeidsomstandigheden en aardige collega's (Van Gennep & Steeman, 2001).

Werk wordt naast zelfstandig wonen als een steeds belangrijker voorwaarde gezien voor de integratie van mensen met een verstandelijke handicap. In het streven naar volledig burgerschap voor mensen met een handicap wordt er zelfs al gesproken over het *recht op werk* (Otte, 2002). In de Standaardregels van de Resolutie van de Verenigde Naties (1994) betreffende het bieden van gelijke kansen voor gehandicapten is vastgelegd dat mensen met een handicap recht hebben op betaald werk (regel 7). Door ondertekening van deze Resolutie is Nederland de morele verplichting aangegaan te zorgen voor een optimale regeling die mensen met een handicap in staat stelt betaald werk te verrichten.

Desondanks is het niet vanzelfsprekend dat mensen met een verstandelijke handicap aan het arbeidsproces deelnemen. Nog te vaak heerst de idee dat deze groep onvoldoende in staat is om een nuttige bijdrage te leveren, en vooral bescherming nodig heeft. Dit heeft als gevolg dat nog slechts een kleine groep verstandelijk gehandicapten (betaald) werk verricht en dan veelal nog in beschutte werkomgevingen.

Het uitgangspunt van het sociaal beleid van de overheid is dat werk boven een uitkering dient te gaan. Tegelijkertijd is de discussie gaande of, en in welke mate, men hiermee het beschermingsparadigma moet verlaten ten gunste van het participatieparadigma (Van Berkel, 1997). Betekent dit ook dat er een plicht tot werken is voor mensen met een handicap? Dit is niet zonder meer het geval. Wel kan geconcludeerd worden dat aan een ieder gevraagd kan worden een bijdrage te leveren die passend is bij eigen mogelijkheden en wensen, dat de gehandicapte niet overvraagd, maar ook niet ondervraagd hoeft te worden (Otte, 2003). Dit houdt in dat er een zo optimaal mogelijk evenwicht gevonden moet worden tussen bescherming en participatie, zodanig dat er een maximale bijdrage wordt geleverd aan de onafhankelijkheid van individuen en aan de ontplooiing van hun mogelijkheden en capaciteiten.

3. Arbeidsintegratie en emancipatie

De term arbeidsintegratie verwijst naar arbeid als middel om het doel integratie in de samenleving te bereiken. Om het begrip *integratie* te verhelderen is de indeling van Van Gennep (1994) bruikbaar. Van Gennep onderscheidt drie vormen van integratie:

1. *Fysieke en ruimtelijke integratie*: de verstandelijk gehandicapte verkeert daadwerkelijk temidden van mensen zonder verstandelijke handicap, in een gewoon woonhuis, stad of dorp. Bij het verrichten van arbeid gaat het er dan om dat de verstandelijk gehandicapte in een bedrijf werkt temidden van niet-gehandicapte collega's.
2. *Functionele integratie*: dit heeft betrekking op het gebruik van een breed spectrum van voorzieningen, zoals het gebruik van openbaar vervoer of recreatieve voorzieningen zoals bibliotheek, bioscoop, zwembaden, etc. In de werksituatie betekent dit bijvoorbeeld dat de verstandelijk gehandicapte gebruik maakt van bedrijfsvoorzieningen en diensten zoals de kantine, deelneemt aan het personeelsuitje, feestavonden e.d.
3. *Sociale integratie*: dit houdt in dat er interactie is tussen de gehandicapte en niet gehandicapte. Het gaat hierbij om het hebben van vrienden of het lid zijn van een vereniging. Ook in de werksituatie kan men denken aan de persoonlijke omgang met collega's; het betrokken zijn bij koffiepraatjes, het maken van grapjes, e.d. en daarin geaccepteerd worden door de collega's.

De doelstelling van veel projecten en voorzieningen is om bij te dragen aan verschillende vormen van integratie. Het soort project/voorziening zal voor een groot deel bepalend zijn voor de mate waarin integratie kan worden bereikt.

Mulder e.a. (2004) noemen vijf criteria om te kunnen spreken van *arbeidsintegratie* in maatschappelijk opzicht:

1. De persoon verricht productieve werkzaamheden met voldoende arbeidsprestatie en salaris. 'Voldoende' wordt dan afgemeten aan de criteria die gelden voor het uitoefenen van een functie zoals die in een arbeidsovereenkomst beschreven staat, en een gangbare prestatie waarover tussen alle partijen overeenstemming is.
2. De persoon werkt in een gangbare werkomgeving. Dit is een omgeving waar ook mensen zonder beperkingen werken.
3. De persoon functioneert als werknemer. Dit houdt o.m. in dat hij voldoet aan de verwachtingen die over het algemeen aan werknemers worden gesteld aan werknemers in het bedrijf waar hij werkt.
4. De persoon wordt gewaardeerd als collega.
5. De persoon is tevreden over de baan de werkzaamheden en de collega's.

Het begrip *emancipatie* verwijst naar de mogelijkheden tot groei en ontwikkeling van de deelnemer persoonlijk. Anders dan bij integratie kan men stellen dat er binnen alle soorten projecten/voorzieningen wel mogelijkheden zijn tot emancipatie. Emancipatie kan uitgedrukt worden in de betekenis die het doen van werk voor de deelnemers kan hebben, zoals:

- het leveren van een prestatie en daar trots op kunnen zijn
- het krijgen van waardering
- het gevoel hebben een bijdrage te leveren aan de samenleving
- het hebben van een vaste structuur en een dagritme
- de afwisseling tussen woonomgeving en werkomgeving: naar je werk gaan

Indien het werk plaats vindt in een regulier bedrijf kan daar aan toegevoegd worden:

- het gevoel hebben erbij te horen: identificatie met het bedrijf waar men werkt
- deelname aan een deel van de echte samenleving

Wanneer projecten/voorzieningen bovendien mogelijkheden bieden om te leren en te ontwikkelen, dan levert dit een bijdrage aan emancipatie.

4. Een breed arbeidsbegrip: betaald en onbetaald werk

Het wordt bepleit om betaald werk als eerste optie na te streven. Betaald werk dient het uitgangspunt te zijn voor iedereen die op school zit, een ontwikkelingstraject volgt of daartoe de mogelijkheden heeft. Aangetoond moet worden waarom iemand *niet* betaald kan werken in plaats van andersom (Otte, 2002). Pas daarna dienen andere (onbetaalde) werksoorten in beeld te komen. In het bijzonder voor jongeren die uitstromen uit het onderwijs behoort betaalde arbeid de inzet van inspanningen te zijn.

Voor ouderen is het voorstelbaar dat ze reeds langere tijd gehospitaliseerd zijn en de stap naar betaald werk aanvankelijk te groot is. In die gevallen kan eerst gezocht worden naar werksoorten waar men ervaring op kan doen, zoals vrijwilligerswerk, werkprojecten en onbetaald werk in een 'enclave' (een werkproject, waar mensen als groep, in een regulier bedrijf, arbeid verrichten).

Ook onbetaald werk kan in de beleving van de deelnemer een bijdrage leveren aan zijn gevoel van eigenwaarde en aan normalisatie en integratie in de samenleving. Door sterk de nadruk te leggen op betaald werk dreigt het gevaar dat projecten begeleid werken hun succes laten hangen van de mate waarin betaalde arbeid wordt bereikt (Van Daal e.a., 1995). Te Velde (1998) maakt de volgende kritische kanttekening bij het te nadrukkelijk nastreven van betaalde arbeid. "Participatie in maatschappij of werk moet geen doel op zichzelf worden. Mensen, waar het allemaal om gaat, moeten er wel beter van worden. Dit stelt eisen aan de kwaliteit van werken - het gaat bij additioneel werk en vrijwilligerswerk vooral om 'arbeidsvreugde' (het werk zinvol en plezierig vinden)".

In discussies over de betekenis van arbeid wordt regelmatig over het hoofd gezien dat er meer arbeid is dan betaalde arbeid. Met uitzondering van de beloning kunnen vormen van onbetaalde of gesubsidieerde arbeid in betekenis voor het individu even hoog 'scoren' als betaalde arbeid. De betekenis van arbeid heeft voor individuen mede te maken met de 'kwaliteit' van die arbeid. Dit geldt in principe zowel voor betaald als onbetaald werk. Uitspraken over de kwaliteit van arbeid kunnen echter niet losgemaakt worden van degene die het werk uitvoert. Wat voor de één saai of vermoeiend werk is, kan voor de ander heel bevredigend zijn (Van Berkel, 1997). Het gevaar is dat door ontwikkelingen in de betaalde arbeid, onder meer als gevolg van werkloosheid, grote groepen van de bevolking, onvrijwillig aan de kant blijven staan (Beukema, Coenen & Valkenburg, 1996).

Een betaalde baan mag nooit doel op zich worden. De werknemer moet zonder dat hij de hele dag op zijn tenen moet lopen, kunnen deelnemer aan het alledaags sociaal verkeer in de werksituatie en mogelijk ook buiten die werksituatie (integratie). Daarnaast moet de werknemer zich verder kunnen ontwikkelen (emancipatie). Ieder traject moet zo een bijdrage leveren aan integratie en emancipatie (Coenen, Spaander & Valkenburg, 2000).

5. Methodieken voor arbeidsintegratie

Voor de begeleiding van mensen met een verstandelijke handicap naar werk zijn verschillende methodieken ontwikkeld. De meest bekende zijn: Begeleid Werken (Supported Employment), Individuele Trajectbegeleiding (ITB) en het Eigen Initiatief Model (EIM). Binnen de toeleidings- en begeleidingstrajecten worden vaak elementen uit verschillende methodieken in combinatie ingezet. Daarnaast hebben instellingen vaak *eigen* instrumenten ontwikkeld voor verschillende fasen binnen de trajecten. Zo zijn er programma's voor het trainen van algemene sociale vaardigheden of voor het ontwikkelen van een beroepshouding, en specifieke instrumenten voor het in kaart brengen van de wensen van de cliënt in relatie tot de mogelijkheden op de arbeidsmarkt (Otte, 2002). Er zal per cliënt steeds gezocht moeten worden naar instrumenten (of combinaties van instrumenten) die het best aansluiten bij de mogelijkheden van de cliënt.

We gaan hieronder op de meest gebruikte methodieken nader in.

6. Begeleid werken

ACHTERLIGGENDE VISIE EN PRINCIPES

Begeleid Werken is een vertaling van het begrip Supported Employment, dat afkomstig is uit de Verenigde Staten. De supported employment gedachte is gebaseerd op het uitgangspunt dat ook mensen met een (ernstige) handicap aan de reguliere arbeidsmarkt een bijdrage kunnen leveren (Ketelaars en Van Weeghel, 1994).

Onder begeleid werken wordt verstaan: het geheel aan ondersteunende maatregelen voor zowel een werknemer met een handicap als voor een werkgever, waardoor het mogelijk wordt dat een werknemer met een handicap een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt kan verwerven en behouden. De doelstelling is het realiseren van een zo normaal mogelijke dienstbetrekking, die afgestemd is op de mogelijkheden en wensen van de deelnemer en tevens voldoet aan de eisen van de werkgever (Coenen-Hanegraaf e.a., 1997).

De cliënt krijgt begeleiding vanaf de aanmelding en wordt begeleid tot hij zelfstandig, of met hulp van collega's (natuurlijk netwerk), functioneert. Omdat volgens Coenen-Hanegraaf e.a. (2000) begeleid werken tevens als doel heeft bij te dragen aan de integratie en emancipatie van mensen met een handicap, zal het nastreven van dit doel ook geconcretiseerd moeten worden in de uitvoeringspraktijk van begeleid werken.

Coenen-Hanegraaf (1997) noemt een aantal criteria waaraan begeleid werken moet voldoen:

- De werknemer moet werken in een omgeving met anderen die geen handicap hebben en neemt deel aan alle activiteiten die behoren bij zijn functie en werkplek (gelijkwaardigheid).
- Iedereen moet toegang hebben tot begeleid werken, ongeacht de ernst van de handicap (wel boven-, geen ondergrens).
- Begeleiding is gericht op maken van eigen keuzes op gebied van inrichting van het eigen leven, werk en andere levensterreinen, waarbij de deelnemer zoveel mogelijk zelf de regiefunctie moet kunnen vervullen.
- De werknemer wordt betaald voor de prestaties die hij levert, conform de richtlijnen die daar in de betreffende CAO voor gelden.
- Plaatsing dient vooraf te gaan aan training: training dient zoveel mogelijk op de werkplek zelf plaats te vinden.
- Ondersteuning op maat in de arbeidssituatie, voor zolang als dat nodig is.

In Nederland is begin jaren negentig een start gemaakt met deze methodiek en deze wordt inmiddels al jaren met succes toegepast bij mensen met een verstandelijke handicap en mensen met een psychiatrische problematiek. Begeleid werken wordt al geruime tijd intern gebruikt door zorginstellingen en is sinds 1998 ook als mogelijkheid binnen de Wet Sociale Werkvoorziening een geaccepteerde methodiek.

De methode wordt zowel toegepast bij interne SW-plaatsen als bij detachering naar regulier werk en vrijwilligerswerk (Van Nes, e.a., 2001). Begeleid werken kent een aantal voordelen voor zowel de werknemer als de werkgever:

- een normale werkomgeving
- functieloon, dat wil zeggen dat een bij de functie passend loon wordt betaald
- ondersteuning op maat
- de jobcoach lost de problemen op, zodat de werkgever wordt ontlast

Onderdelen van begeleid werken variëren van het inventariseren van werkwensen, het vinden van een baan en het ondersteunen van werknemer en collega's tot vervoer en loonkostensubsidie.

DE METHODIEK VAN BEGELEID WERKEN

Begeleid werken omvat een viertal hoofdelementen die ook als fasen in een proces van individuele trajectbegeleiding kunnen worden opgevat (Coenen-Hanegraaf, 2000):

1. Assessment
2. Bemiddeling en baananalyse
3. Begeleiding/coaching op de werkplek
4. Loopbaanbegeleiding

6.1. Assessment

Assessment heeft als doel om de deelnemer met een handicap te leren kennen in zijn mogelijkheden en wensen met betrekking tot beroep of werk. Hiertoe worden de volgende eigenschappen van de deelnemer zo nauwkeurig mogelijk in kaart gebracht:

a. Wensen, motieven en mogelijke perspectieven

Hierbij wordt nagegaan:

- o hoe en in welke mate de deelnemer aangeeft te willen werken en meer concreet welk soort werk hij dan voor ogen heeft;
- o met welke achterliggende intenties (motieven) de deelnemer betaalde arbeid wil gaan verrichten;
- o in hoeverre de deelnemer gemotiveerd is de wens tot werk daadwerkelijk tot uitvoering te brengen.

b. Vaardigheden en in de persoon gelegen factoren

Het is zinvol vast te stellen over welke (specifieke en algemene) functionele, sociale, cognitieve, emotionele, affectieve en communicatieve vaardigheden de deelnemer beschikt, in relatie tot de beoogde arbeidssituatie.

Functionele vaardigheden betreffen het beheersen van allerlei handelingen die noodzakelijk zijn om een (specifieke) taak te kunnen uitoefenen en de mate waarin hij de gebruikte vaardigheid in de ene situatie kan toepassen in een andere situatie.

Sociale vaardigheden verwijzen naar de mogelijkheid om te participeren in alledaagse interactie en communicatie en het kunnen beschikken over een

aantal basale noties (wat is een praatje maken, wat zijn collega's, wie is 'je baas'?) Van belang is ook dat de deelnemer weet volgens welke regels en gebruiken mensen op de werkplek met elkaar omgaan.

Cognitieve vaardigheden omvatten de mogelijkheid tot onthouden, vergelijken, categoriseren, ruimtelijk oriëntatie, abstraheren, enzovoort. Cognitieve vaardigheden vormen een belangrijke basis voor het beheersen en ontwikkelen van andere vaardigheden.

Emotionele en affectieve vaardigheden zijn nodig om met het werk of de werksituatie gepaard gaande gevoelens te onderkennen, te benoemen en te begrijpen. Vervolgens is het van belang dat de deelnemer weet hoe hij op basis daarvan kan handelen.

Communicatieve vaardigheden beslaan het gebied van uitdrukkingsvaardigheid, zowel verbaal als non-verbaal, en het kennen en beheersen van geaccepteerde omgangsvormen.

In de persoon gelegen factoren kunnen allerlei kenmerken van de persoon betreffen, zoals verlegenheid en onzekerheid, die niet opgevat moeten worden als iets blijvend aan de persoon gekoppeld is, maar als factoren die omgezet kunnen worden in vaardigheden.

c. Het leren en de aanspreekbaarheid

Uitgangspunt is dat een ieder in staat is om nieuwe vaardigheden te leren. Het gaat erom te onderzoeken in welke mate de deelnemer kan leren en welke wijze van leren het best bij de deelnemer aansluit, bijvoorbeeld verbaal, visueel, en/of 'al doende'. Ook wordt onderzocht of de deelnemer de aangeleerde vaardigheid kan generaliseren naar andere vaardigheidsgebieden.

Aanspreekbaarheid heeft te maken met de mate waarin de deelnemer bereid is te luisteren en te leren van anderen.

d. De sociale achtergrond, de natuurlijke en professionele netwerken

Elke deelnemer is onderdeel van netwerken in de werk- en thuissituatie. Deze netwerken worden opgevat als 'natuurlijke' netwerken omdat ze verbonden zijn met de dagelijkse gang van zaken in de reguliere samenleving. Natuurlijke netwerken zijn in het streven naar integratie en participatie tegelijk een middel en een doel. Een natuurlijk netwerk biedt de garantie van een vangnet en veiligheid voor de deelnemer bij zijn participatie in de reguliere samenleving, waarbij de deelnemer niet voortdurend 'op zijn tenen hoeft te lopen'.

Dit natuurlijke netwerk wordt onderscheiden van een professioneel netwerk, dat bestaat uit personen die vanuit een professionele verantwoordelijkheid in een meer gereguleerde vorm contacten onderhoudt met de deelnemer. De professional maakt geen deel uit van het natuurlijke netwerk, maar kan de deelnemer wel ondersteunen bij diens participatie in natuurlijke netwerken. Van belang is dat deelnemers leren hoe ze gebruik kunnen maken van hun natuurlijke netwerk, dit leren te ontwikkelen en te behouden.

e. *Sfeer en persoonlijkheid*

De sfeer van de deelnemer kan omschreven worden als 'diens handelen en de betekenissen, normen en machtsrelaties die hij daarmee tot uitdrukking brengt' (Coenen-Hanegraaf e.a., 2000). De persoonlijkheid van de deelnemer verwijst naar opvattingen over zichzelf, op grond waarvan hij zijn handelen en ervaringen richting geeft en beoordeelt. De deelnemer heeft door allerlei positieve en negatieve ervaringen in het verleden een zelfbeeld op grond waarvan hij (bewust of onbewust) beoordeelt of nieuwe situaties daarbij aansluiten, bijvoorbeeld: "kantoorwerk is niets voor mij, ik ben iemand die liever met zijn handen werkt".

Op basis van deze informatie kan verder nog nagegaan worden of er nog specifieke wensen zijn met betrekking tot scholing (arbeidstraining, training sociale vaardigheden) en of dit al dan niet 'on the job' kan gebeuren.

Alle genoemde aspecten worden door de trajectbegeleider, arbeidsbemiddelaar of jobcoach samen met de deelnemer uitvoerig doorgenomen en steeds meer toegespitst op het soort werk dat het beste aansluit bij de wensen, motieven en mogelijkheden van de deelnemer. De uitkomst van deze assessmentfase is dat er inzicht verkregen is in de mogelijkheden van de deelnemer, de nog op te vullen lacunes in zijn vaardigheden en het soort werk waarvoor de deelnemer belangstelling heeft en geschikt is.

6.2. Bemiddeling en baananalyse (arbeidstoeleiding)

Op basis van inzichten uit de eerste fase, komt het er nu op aan om voor de deelnemer een geschikte arbeidsplaats te zoeken en hem hier geplaatst te krijgen. Aan de orde zijn vragen als: welke banen komen in aanmerking, welke bronnen en netwerken zijn beschikbaar om arbeidsplaatsen te vinden, zijn er mogelijkheden om deze aan te passen aan de specifieke 'eigenaardigheden' van de deelnemer, etc. Het is van belang om niet over een nacht ijs te gaan, maar zo veel mogelijk contacten te raadplegen. Ten slotte wordt besloten binnen welke bedrijven het eerst gezocht zal worden naar een passende baan.

Er worden vier elementen in deze fase van bemiddeling en baananalyse onderscheiden:

1. *Het eerste telefonische contact.* Het bedrijf wordt gebeld door de jobcoach met de vraag of men geïnteresseerd is in een deelnemer die begeleid komt werken in het bedrijf. Al snel zal duidelijk worden of men bereid is tot een nader oriëntatiegesprek.
2. *In het eerste oriëntatiegesprek* staat de werkgever centraal. De deelnemer is hierbij niet aanwezig. Nagegaan wordt wat de werkgever zelf wil, welke problemen hij eventueel ziet en hoe die opgelost zouden kunnen worden.

Voordat de deelnemer bij deze fase betrokken wordt kan de jobcoach met verschillende werkgevers een dergelijk gesprek hebben. Het doel van deze gesprekken is om de werkgever(s) inzicht te geven in de methodiek begeleid werken en informatie te verschaffen over de

deelnemer die in het bedrijf zou willen werken. Hierbij is het van groot belang om zowel tegenover de werkgever als de collega's eerlijk te zijn over de mogelijkheden en de onmogelijkheden van de nieuwe collega. Hiermee wordt voorkomen dat er verkeerde verwachtingen ontstaan (Kröber & Van Dongen, 2003). De jobcoach probeert zoveel mogelijk een beeld te krijgen van de organisatie, de werkzaamheden, de arbeidsomstandigheden en de sfeer van het bedrijf. Vervolgens wordt onderzocht welke mogelijkheden er zijn een deelnemer op te nemen, welke problemen daarbij naar voren komen en hoe die opgelost zouden kunnen worden. De jobcoach doet achteraf verslag aan de deelnemer. Ook kan het noodzakelijk zijn om meer gesprekken te hebben met een werkgever voordat een besluit wordt genomen een deelnemer al dan niet in dienst te nemen.

3. Een volgende stap is *de baananalyse*, waarbij wordt nagegaan of de baan in voldoende mate aansluit bij de deelnemer. Er wordt gekeken of de (mogelijke) kloof tussen vaardigheden van de deelnemer en de eisen die de werkplek stelt overbrugbaar is. Met alle verworven inzichten uit de fase van assessment wordt, aan de hand van onder meer de volgende aandachtspunten, nagegaan of de baan geschikt is voor de deelnemer:

- de aard van het werk (productiewerk, administratief werk, werk waarbij men moet kunnen omgaan met klanten, etc.) samenwerking met collega's, arbeidsomstandigheden;
- regels, omgangsvormen, solidariteit, aandacht en affectie tussen werknemers onderling;
- de beschikbaarheid van formele en informele hulpbronnen (leidinggevende en collega's).

Verder moet onderzocht worden hoe het werk er concreet uit komt te zien:

- de specifieke taken en arbeidshandelingen
- de voor de baan noodzakelijk vaardigheden
- de mogelijkheden tot verdere ontwikkeling van de deelnemers
- de sfeer op de specifieke arbeidsplek van de deelnemer

4. Als gebleken is dat de baan waarschijnlijk geschikt is voor de betreffende deelnemer volgt er *een sollicitatiegesprek*, waarbij de deelnemer, de werkgever en de jobcoach aanwezig zijn. Dit gesprek wordt uitvoerig met de deelnemer voorbereid. De mate van de handicap en de zelfverzekerdheid van de deelnemer zullen bepalend zijn voor het al dan niet aanwezig zijn van de jobcoach bij het sollicitatiegesprek. De bedoeling is dat er een wederzijdse kennismaking plaats vindt en dat de deelnemer een indruk krijgt van het werk, zijn werkgever, de taken, de collega's en de sfeer op de werkplek. Als partijen bereid zijn met elkaar in zee te gaan, worden nadere afspraken gemaakt over arbeidstijden, begeleiding (door jobcoach en collega's en leidinggevende) en mogelijk financiële beloning.

De methodiek Begeleid Werken is weliswaar primair bedoeld om de werkzoekende naar regulier werk te bemiddelen, maar in een aantal

situaties kan het nodig zijn dat de werkzoekende eerst nog werkervaring opdoet. In dat geval kan er een leerontwikkelplek of stageplek gezocht worden en is deze stap in feite nog onderdeel van het assessment.

6.3. Begeleiding/coaching op de werkplek

Coaching bouwt voort op de inzichten uit de assessmentfase en de baananalyse en is gericht op ontwikkeling van de competenties van de deelnemer. Doelen zijn:

- aansluiten bij reeds aanwezige vaardigheden en het (verder) ontwikkelen van daarvan, zodat de werknemer leert goed te functioneren
- stimuleren van het integratie- en emancipatieproces van de werknemer
- het ondersteunen van directe collega's en leidinggevende in de begeleiding van de werknemer

De jobcoach stelt samen met de werknemer een *begeleidingsplan* op en maakt heldere afspraken over wijze en frequentie van coaching.

In het begeleidingsplan neemt de regiefunctie van de werknemer een belangrijke plaats in.

Dat wil zeggen dat de werknemer zelf mede verantwoordelijk is voor de begeleiding en de wijze waarop hij hiervan en van zijn andere natuurlijke netwerken gebruik maakt.

Het begeleidingsplan is verder het uitgangspunt voor een regelmatige evaluatie en biedt mogelijkheden tot verandering en aanpassing van de eerder geformuleerde plannen.

Zodra het plan is vastgesteld vindt de *introductie* op de werkplek plaats. Het doel hiervan is in de eerste plaats de collega's te informeren over de nieuwe werknemer, zijn wensen, motieven en (nog te leren) vaardigheden.

Het is belangrijk dat de werknemer zichzelf actief opstelt in de introductiefase. Al dan niet begeleid zal hij moeten proberen zelf gesprekken aan te gaan met collega's en leidinggevenden. Niet in de laatste plaats is het doel van een goede introductie ook het aan de collega's duidelijk maken dat een persoon met een handicap, net als ieder ander, in staat is om te leren, behoeftes heeft aan sociaal contact; dat dit echter minder vanzelfsprekend gaat en daarbij actieve aandacht en de aanmoediging van collega's nodig heeft.

Vervolgens wordt de werknemer getraind 'on the job' met als doel dat de werknemer het werk naar behoren kan/leert uitvoeren. Al werkend zal de jobcoach de werknemer trainen en ondersteunen door mee te werken, voor te doen, zelfstandig te laten werken met collega's op de achtergrond, enzovoorts, totdat de werknemer in staat is redelijk zelfstandig zijn werk te doen. De mate van gewenste ondersteuning zal van persoon tot persoon verschillen. De jobcoach past zich aan de individuele begeleidingsbehoefte aan, is zolang aanwezig als noodzakelijk, en is op afroep beschikbaar (Kröber en Van Dongen, 2003).

Binnen de coaching moet er ook aandacht zijn voor het ontwikkelen en behouden van *natuurlijke netwerken in de werksituatie*. Deze netwerken zijn volgens Coenen-Hanegraaf e.a. (2000) zowel doel als middel in het coachingsproces. Zij worden opgevat als doel, omdat ernaar gestreefd wordt dat de werknemer als gelijkwaardige een bijdrage levert aan

werkprocessen en als middel, omdat de deelnemer de natuurlijke netwerken nodig heeft om de hem toebedeelde taken te leren en zich verder te ontwikkelen.

Ook na de plaatsing zal de jobcoach er op toe moeten zien of de functie en bijbehorende taken passend zijn of dat er mogelijk individuele aanpassingen nodig zijn.

6.4. Verdere loopbaanbegeleiding

Als de werknemer na verloop van tijd op een redelijk zelfstandig niveau kan werken, en zonder de dagelijkse begeleiding van de jobcoach kan functioneren, treedt een nieuwe fase van begeleiding in.

Loopbaanbegeleiding heeft de volgende doelen:

- vasthouden van het bereikte niveau van functioneren, het voorkomen en vroegtijdig signaleren van terugval
- loopbaanontwikkeling door verder ontwikkelen van competenties en vaardigheden, en verbreding van de functie en/of uitbreiding van taken.

Om vast te stellen of een werknemer toe is aan de overgang van intensieve coaching naar verdere loopbaanbegeleiding wordt in gesprekken met de werknemer en de werkgever onderzocht of de werknemer bereid en in staat is zich met behulp van zijn natuurlijke netwerken (binnen en buiten de arbeidssituatie) verder te ontwikkelen.

De loopbaanbegeleiding heeft de vorm van regelmatige gesprekken tussen de werknemer en de jobcoach en tussen de jobcoach en andere betrokkenen in het natuurlijke netwerk van de werknemer. De frequentie, wijze (telefonisch of vis-à-vis) en plaats (op het werk of op kantoor van de jobcoach) van de gesprekken kan wisselen.

De gesprekken hebben een aantal functies:

- het evalueren van de gang van zaken op het werk
- het maken en afwegen van nieuwe plannen voor werkuitbreiding in het licht van nieuwe wensen, behoeften en mogelijkheden van de werknemer
- het maken van afspraken tussen jobcoach, werknemer en werkgever over vervolgstappen.

Van groot belang is bij de te nemen stappen steeds de eigen regiefunctie van de werknemer in het oog te houden.

7. Het Eigen Initiatief Model (EIM)

ACHTERLIGGENDE VISIE EN PRINCIPES

Mensen met een verstandelijke handicap hebben vaak moeite geleerde vaardigheden vast te houden en toe te passen op nieuwe situaties. Bij nieuwe of wisselende werkzaamheden zijn ze steeds afhankelijk van een systematische instructie vooraf, waarbij de uitvoering van de werkzaamheden volgens vaste routines door veel herhaling wordt aangeleerd (Timmer, 1995). Onderzoek heeft uitgewezen dat deze werkwijze de afhankelijkheid van mensen vergroot. Timmer (2003) spreekt hier zelfs van 'aangeleerde afhankelijkheid': het herhaalde vertrouwen op de steun van anderen, in plaats van het vertrouwen in 'eigen kunnen' om zelfstandig te functioneren.

Het ontbreekt de verstandelijk gehandicapte dikwijls aan zogenoemde algemene vaardigheden die noodzakelijk zijn om (meer) volwaardig te participeren binnen levensgebieden als wonen, werken en recreëren. Algemene vaardigheden zijn *denkvaardigheden*, waarmee iemand inzicht en overzicht verkrijgt in eigen handelen en situaties waarin gehandeld moet worden en waarmee iemand tegelijkertijd sturing geeft aan het eigen handelen' (Timmer e.a., 2003).

Het gaat hierbij om het vermogen te generaliseren: het toepassen van in de ene situatie aangeleerde (specifieke) vaardigheden in andere, nieuwe situaties.

Door training met het Eigen Initiatief Model wordt de cliënt vaardiger in het zelf nadenken en het oplossen van (nieuwe) problemen. Als gevolg hiervan neemt de afhankelijkheid van de cliënt af en is hij beter in staat om zelfstandig verantwoordelijkheden te dragen en initiatieven te nemen.

Het Eigen Initiatief Model werd in de jaren '90 ontwikkeld in samenwerking met de Rijksuniversiteit van Groningen en wordt inmiddels door veel organisaties toegepast op het gebied van wonen en dagbesteding en werken binnen SW-bedrijven.

Inmiddels zijn weer nieuwe versies van het model ontworpen, waarin trainingen zijn uitgewerkt voor mensen die bijvoorbeeld via de methodiek Begeleid Werken aan een baan geholpen worden (Timmer, 2002).

Verder zijn er train-de-trainer-programma's ontwikkeld om begeleiders in de zorg- en dienstverlening met het model te leren werken.

De twee belangrijkste uitgangspunten van het model zijn dat:

- de problemen die mensen hebben met het toepassen van aangeleerde vaardigheden, voor een belangrijk deel voortkomen uit een gebrek aan leerervaringen
- de trainingen zich moeten richten op het aanleren van die vaardigheden die mensen in staat stellen om te generaliseren, waarbij ze de aangeleerde vaardigheden kunnen toepassen in nieuwe situaties in het dagelijks leven. Dit is de belangrijkste maatstaf van succes.

Toepassing van EIM vraagt van de begeleiders een fundamentele omslag in het denken over en werken met mensen met een verstandelijke beperking. Begeleiders moeten leren zich terughoudend op te stellen, door in plaats van de problemen voor de cliënt op te lossen (regelen, helpen), consequent een appel te doen op het eigen leer- en denkvermogen van de cliënt.

DE METHODIEK VAN EIM

De methode is gebaseerd op vijf pijlers (Timmer e.a., 2003):

1. Algemene vaardigheden
2. Het leren van algemene vaardigheden
3. Coaching en toepassing van vaardigheden (in het dagelijks leven)
4. Een meeromvattend toekomstplan
5. Inbedding van EIM in de organisatie

7.1. Algemene vaardigheden (denkvaardigheden)

De drie te onderscheiden algemene vaardigheden zijn:

- a. Oriënteren: nadenken voor je begint en eerst een plan maken
- b. Uitvoeren: nadenken terwijl je bezig bent en in de gaten houden of je bereikt wat je wilt bereiken
- c. Evalueren: controleren of je hebt bereikt wat je wilde bereiken en terugkijken op, en leren van de manier waarop je iets hebt aangepakt.

EIM probeert mensen inzicht te geven in hun eigen handelen, door hen te laten nadenken over hun gekozen benadering, mogelijke andere benaderingen en uiteenlopende situaties waarin deze benaderingen meer of minder geschikt zouden kunnen zijn. Wanneer er opdrachten worden gegeven zijn deze nadrukkelijk bedoeld om algemene vaardigheden te leren, het gaat niet in de eerste plaats om het correct uitvoeren van de opdracht zelf.

Leren en instructie van algemene vaardigheden

Het leren van algemene vaardigheden vindt plaats in een leergesprek, waarin begonnen wordt met het vaststellen van het leerdoel samen met de cliënt, zodat dit later geëvalueerd kan worden.

Stap 1: Introductie

Voor het aanleren van de drie algemene (denk)vaardigheden wordt het 'verkeerslicht' als hulpmiddel geïntroduceerd. De drie kleuren rood, oranje en groen van het verkeerslicht verwijzen naar drie vaardigheden en bijbehorende reflectiemomenten die steeds worden ingebouwd in het leerproces:

- a. Leren oriënteren (rood licht): denken voor je begint
- b. Leren bijsturen (oranje): denken terwijl je bezig bent
- c. Leren evalueren (groen): denken als je klaar bent

Verder wordt geïnventariseerd wat de deelnemer al weet en kan en hoe hij gemotiveerd kan worden tot leren.

Stap 2: Beginsituatie

In deze stap wordt nagegaan waar de deelnemer moeite mee heeft en in welk probleem hij steeds weer vast loopt. Het is goed om aan te sluiten bij actuele ervaringen van de deelnemer, bijvoorbeeld het lezen en maken van opdrachten op de computer.

Stap 3: Probleemselectie

Als vervolg op stap 2 wordt een eerste probleem geselecteerd. Het is verstandig om met één denkvaardigheid tegelijk te oefenen. Vaak zal dit de eerste denkvaardigheid zijn: denken voor je begint: (het rode stoplicht).

Stap 4: Selectie van doelen

Samen met de cliënt wordt bepaald wat hij graag wil leren. Dit wordt als doel gesteld, maar is tegelijkertijd een middel om vaardigheden te leren die specifiek zijn voor dit leerdoel. Bijvoorbeeld het strijken van de eigen kleren is iets wat de cliënt graag wil leren maar biedt tegelijkertijd de mogelijkheid om de algemene vaardigheden te leren: nadenken voordat je begint, terwijl je bezig bent en als je klaar bent. Deze vaardigheden kan hij later weer toepassen op nieuwe leersituaties.

Stap 5: Een eerste haalbare stap

Het is belangrijk dat de cliënt met succes zijn doel kan bereiken, hetgeen de motivatie bevordert om iets nieuws te leren. Daarom moeten er in het begin niet te grote, omvangrijke doelen worden gesteld.

Stap 6: Evaluatieafspraken

Tijdens en na het aanleren van de vaardigheden is het belangrijk te benoemen wanneer het eerste doel, hoe klein ook, is bereikt. Dit werkt motiverend om aan een volgend leerdoel te beginnen.

7.2. Het leren van algemene vaardigheden

Aan de hand van specifieke opdrachten (bijvoorbeeld het bakken van een cake) krijgen de deelnemers instructie en bijbehorende leeropdrachten. Bij het uitvoeren van de opdracht leert de deelnemer na te denken over de noodzakelijke handelingen, hoe hij deze uitvoert en mogelijk kan verbeteren. Het is een proces van leren-leren, waarbij het geleerde toegepast kan worden op nieuwe situaties en opdrachten. De instructie is gericht op het leren begrijpen van het hoe en waarom en wanneer van het gebruik van de drie algemene vaardigheden en is daarmee directief (sturend) op het niveau van het denken van de deelnemer. De instructie is meer non-directief op het niveau van de uitvoering van de opdracht. Het denken wordt gestuurd door uit te leggen hoe hij de vaardigheden moet gebruiken en niet hoe hij de opdracht zelf moet uitvoeren. Op den duur moet ertoe leiden dat de deelnemer 'zijn eigen denken stuurt'.

7.3. Coaching en toepassing van vaardigheden (in het dagelijks leven)

Nadrukkelijk heeft het Eigen Initiatief Model de bedoeling om een middel te zijn voor het bevorderen van zelfstandigheid, initiatief, flexibiliteit, kwaliteit en het nemen van verantwoordelijkheid in het dagelijks leven van de deelnemer. De geleerde vaardigheden moeten worden vertaald naar en toegepast worden in het dagelijks leven: generalisatie. Ook hierbij hebben de deelnemers aanvankelijk meer en later minder ondersteuning nodig door middel van coaching. De deelnemers krijgen steeds meer positieve ervaringen die ertoe bijdragen dat ze vanuit een groeiend zelfvertrouwen steeds zelfstandiger kunnen functioneren.

7.4. Een meer omvattend toekomstplan

Een belangrijk uitgangspunt is dat EIM niet op zichzelf mag staan als één van de methodieken in de begeleiding van de deelnemer, maar moet aansluiten en passen bij de ontwikkeling van de persoon. Het zou dan ook opgenomen moeten worden in een meeromvattend toekomstplan (Persoonlijke Toekomst Plan, PTP) van de deelnemer in relatie tot zijn wensen op gebied van wonen, werken, recreëren. Planning van de toekomst, het stellen van doelen, is hiermee boven alles een (begeleide) activiteit van de deelnemer zelf, waarbij eigen keuzes voorop staan.

7.5. Inbedding van EIM in de organisatie

Het toepassen van EIM moet passen binnen de visie van een organisatie op ondersteuning van mensen met beperkingen en moet gedragen en gesteund worden vanuit het management. Dit vraagt van het management een goede voorbereiding en besluitvorming in samenspraak met alle betrokkenen: de hulpverleners, personen met een verstandelijke beperking en hun wettelijk vertegenwoordigers. Het is aan te bevelen dat hulpverleners opgeleid worden in het werken met het EIM.

Toepassingen

Inmiddels zijn van het EIM versies ontwikkeld, waarin trainingen zijn uitgewerkt voor mensen die bijvoorbeeld via de methodiek Begeleid Werken aan een baan geholpen worden (Timmer, 2003) en trainingen die toegepast kunnen worden in het onderwijs.

Ook Coenen-Hanegraaf e.a. (2000) stelt vast dat een aantal aspecten van EIM een bijdrage kunnen leveren aan de methodiek Begeleid Werken op basis van een individuele benadering, mits de training wordt ingezet in een individueel traject, waarbij de wensen, motieven, mogelijkheden, sfeer en persoonlijkheid van de deelnemer als uitgangspunt genomen worden en waarbij de deelnemer (zoveel mogelijk) zelf de regie voert.

Aan deze voorwaarde wordt tegemoet gekomen wanneer er veel belang gehecht wordt het Persoonlijke Toekomst Plan van de deelnemer.

Onderzoeks- en praktijkbevindingen

In een onderzoek van de Rijksuniversiteit van Groningen (Timmer, 1995) is binnen vier trainingsafdelingen van verschillende SW-bedrijven onderzocht

welke effecten deelname aan het EIM-trainingsprogramma heeft op het functioneren van werknemers met een verstandelijke handicap variërend in de leeftijd van 17 tot 42 jaar. Gebleken is dat de werknemers na het volgen van een training van zes tot acht weken in staat waren het werk uit te voeren volgens de gestelde kwaliteitseisen. De werknemers bleken, ook bij wisseling van werk, minder afhankelijk te zijn van instructies omdat zij in staat waren zelf te bedenken op welke manier zijn het (nieuwe) werk moesten aanpakken. Verder bleek dat EIM ertoe bijdraagt dat het concentratievermogen en het zelfvertrouwen van de werknemer toenemen. Samengevat komt het er op neer dat werknemers met een verstandelijke handicap veel meer verantwoordelijkheid kunnen dragen voor het werk dan voorheen werd gedacht.

8. Individuele Trajectbegeleiding (ITB)

Individuele trajectbegeleiding is oorspronkelijk bedoeld als methodiek voor het toeleiden naar arbeid van langdurig werklozen (Van Soest, 2002). Desondanks is de methodiek universeel genoeg om hem ook te gebruiken voor andere doelgroepen, waaronder de doelgroep verstandelijk gehandicapten. De meeste MEE's (voorheen geheten Sociaal Pedagogische Diensten) maken gebruik van deze methodiek. ITB is evenals Begeleid Werken een intensieve en uitgebreide vorm van arbeidstoeleiding. Begeleid Werken wordt ook wel gezien als een vorm van 'ITB+', omdat Begeleid Werken niet alleen individuele trajectbegeleiding inhoudt, maar ook begeleiding en training op de werkplek (Van Berkel, 1997). ITB is overigens niet alleen gericht op het toeleiden naar arbeid, maar ook op andere vormen van dagbesteding, vrijwilligerswerk en sociale activering.

De methodiek heeft de volgende uitgangspunten:

- De cliënt staat centraal; dat wil zeggen dat de mogelijkheden en wensen van het individu tot startpunt genomen wordt. Ook heeft de cliënt veel inbreng in het te bewandelen traject. Geprobeerd wordt zo goed mogelijk 'maatwerk' te leveren.
- ITB richt zich niet eenzijdig op het vinden van passende arbeid of dagbesteding, maar binnen het traject wordt ook aandacht besteed aan het realiseren van randvoorwaarden in de persoonlijke sfeer van de cliënt (Van Berkel, 1997; Kok & Ravesteijn, 1996)

ITB kent globaal de volgende stappen:

- *Intake*: stellen van een diagnose, vaststellen van wensen en mogelijkheden;
- *Trajectontwikkeling*: samenstellen van een traject dat gericht is op het vinden en behouden van een passende baan of passende dagbesteding;
- *Trajectuitvoering*: hierin kunnen verschillende tussenstappen noodzakelijk zijn, van opdoen van werkervaring (leerwerkplaatsen, werkervaringsplaatsen), tot training van vaardigheden en scholing;
- *Zoeken naar een passende baan*: begeleiding bij het solliciteren (training) en baanbemiddeling.

Timmer & Mulder (2003) beschrijven vijf stappen in het kader van een traject:

1. Kiezen voor werk
2. Oriënteren op verschillende soorten werk
3. Voorbereiden op werk
4. Werken met ondersteuning
5. Werken met een arbeidsovereenkomst.

Bij de *eerste stap* gaat het er om dat de cliënt geholpen wordt om zelf te kiezen voor het werken in een bedrijf. Om te kunnen kiezen is bepaalde informatie en kennis nodig. De trajectbegeleider schat dus eerst in of de cliënt over voldoende kennis beschikt. Is dat niet het geval dan zoekt hij uit welke ondersteuning de cliënt nodig heeft om kennis te kunnen verwerven en geholpen kan worden om een keuze te maken. Dag Activiteiten Centra

bieden dikwijls de mogelijkheid om te kunnen experimenteren met verschillende soorten van werk, en kunnen zo een goede informatiebron zijn om een keuze te maken voor een vervolgtraject richting (betaalde) arbeid in de samenleving.

Een tweede stap is dat de cliënt kiest voor ten minste één type werk dat hij leuk vindt om te doen. De trajectbegeleider helpt hier te zoeken naar de motivatie voor een bepaald soort werk. Als dit niet zo duidelijk is kan bijvoorbeeld een arbeidsoriëntatieprogramma worden aangeboden. Een dergelijk programma is beschreven door Mulder & Timmer (2004). Door mensen in een oriëntatietraject concreet ervaring te laten opdoen met wat werk inhoudt, kan de trajectbegeleider zich tegelijkertijd een beeld vormen van de vaardigheden die vereist zijn om te kunnen werken en van de mate waarin de cliënt deze vaardigheden wel of niet beheerst.

De *derde stap* is dat de cliënt zich gaat voorbereiden op werken in een bedrijf en als onderdeel van deze stap ook daadwerkelijk aan het werk gaat in een bedrijf. De trajectbegeleider onderzoekt hier welke ondersteuning de cliënten en anderen in de omgeving nodig hebben om de overstap te kunnen maken. De specifieke vragen hierbij zijn:

- Welke algemene kennis en vaardigheden zijn minimaal nodig om als 'werknemer' in een bedrijf te kunnen functioneren?
- Welke specifieke kennis en vaardigheden zijn minimaal nodig om de gewenste werksoort(en) te kunnen uitvoeren?
- Welke kennis en vaardigheden moet de cliënt nog ontwikkelen?

Uit de ervaringen van het project "Mogelijkheden deelnemers" waarin het NIZW onderzocht hoe de doorstroming van bezoekers van DAC's naar werk kon worden gestimuleerd, bleek dat vooral het eerste type vaardigheden problemen kunnen opleveren. Het gaat dan vooral om sociale vaardigheden in het omgaan met collega's.

De *vierde stap* is het met ondersteuning een of meerdere dagdelen in een bedrijf gaan werken. Het leren van vaardigheden staat nu vooral in het teken van de arbeidsprestatie. Het doel is te onderzoeken of integratie op basis van een reguliere arbeidsovereenkomst haalbaar is. Het gaat om het matchen van capaciteiten, voorwaarden en ondersteuning, zodat de gewenste arbeidsprestatie geleverd kan worden, en de cliënt optimaal als werknemer kan functioneren.

Als deze match lukt, kan de *vijfde stap* gezet worden: het werken met een arbeidscontract. Als dit gerealiseerd wordt, komt het accent te liggen op de ondersteuning die nodig is om de baan te behouden, en eindigt de trajectbegeleiding. De begeleiding kan overgenomen worden door een werkbegeleider of jobcoach.

9. Begeleiding op de werkplek

De hierboven beschreven methodieken hebben hun succes in de afgelopen jaren bewezen wat betreft het toeleiden naar- en begeleiden van arbeid van mensen met een verstandelijke handicap. Het meest wezenlijke verschil tussen de methodieken Begeleid Werken en Individuele trajectbegeleiding is de *doorgaande begeleiding* op de werkplek.

Binnen de Individuele trajectbegeleiding houdt de begeleiding in principe op vanaf het moment dat de cliënt een arbeidsplaats gevonden heeft, terwijl binnen de methodiek Begeleid Werken de begeleiding op de werkplek wordt voortgezet (Coenen-Hanegraaf e.a., 1997). Deze begeleiding wordt in de meeste gevallen uitgevoerd door een jobcoach, die verbonden is aan een reïntegratiebureau, dat meestal ook al het voorgaande traject met de cliënt heeft doorlopen. Wanneer cliënten vanuit een instelling voor gehandicaptenzorg naar werk zijn toegeleid wordt de begeleiding veelal voortgezet door een jobcoach of werkbegeleider van diezelfde instelling. De begeleiding is dus in 'professionele' handen bij iemand van buiten het bedrijf waar de cliënt werkt. Binnen de Sociale Werkvoorziening wordt de functie van werkbegeleider feitelijk gecombineerd met die van jobcoach.

Binnen het reguliere bedrijfsleven is externe ondersteuning alleen in de meeste gevallen niet voldoende. Daarom benadrukt Coenen-Hanegraaf e.a. (2000) ook het belang van de ondersteuning door leidinggevenden en directe collega's op de werkplek. In Amerikaanse literatuur spreekt men over het belang van 'natural supports', waarbij verwezen wordt naar het gebruikmaken van 'co-workers' met als doel om vanaf het begin van de plaatsing collega's met beperkingen te trainen en blijvend te ondersteunen. Het uitgangspunt is dat deze benadering geheel geïncorporeerd is in de werkomgeving; hierin wordt samengewerkt met leidinggevenden, coördinatoren en collega's (Wehman & Bricout, 2002).

Support (ondersteuning) wordt opgevat als een manier om mensen met beperkingen te helpen meer onafhankelijk te worden en hen te helpen bij het bepalen van hun eigen richting in het leven (Wilken, 2005). De opgave is om voor elke persoon de geschikte vorm en hoeveelheid van ondersteuning te regelen. Support op de werkplek kan het volgende inhouden: voortdurende training van algemene vaardigheden, training van sociale vaardigheden, crisisinterventie, belangenbehartiging, het zoeken naar geschikte instructietechnieken, aanpassingen van het werk en verandering van werk. Deze taken kunnen in samenwerking en in overleg met de externe jobcoach worden vastgesteld en uitgevoerd. Eventueel kunnen specialistische deskundigen, zoals een ergotherapeut of psycholoog geconsulteerd worden.

Daar waar ervaringen is opgedaan met deze vorm van support op de werkplek blijkt dat dit heeft bijgedragen aan het succes van begeleid werken-programma's (Wehman & Bricout, 2002). Daar staat tegenover dat veel begeleid werken-organisaties ook problemen hebben ondervonden bij de implementatie van 'natural support-strategieën' binnen de bedrijven waar hun cliënten aan het werk zijn.

In veel bedrijven waren collega-werknemers en de staf niet bereid om verantwoordelijkheid te nemen voor training en supervisie van hun gehandicapte collega's. Verder was het moeilijk om medewerkers en leidinggevendenden te vinden die over de noodzakelijke vaardigheden beschikten om deze strategieën te implementeren, dan wel om een training in het gebruik van deze technieken te organiseren voor hun werknemers. Ook Nederlandse onderzoeken wijzen uit dat werkgevers bij de aanstelling van een arbeidsgehandicapte vaak als voorwaarde stellen dat er voldoende begeleiding zal zijn van de externe jobcoach. Terwijl de deelnemers zelf in veel gevallen zeggen minder uren begeleiding van een jobcoach nodig te hebben, vinden werkgevers dit niet. Zij willen snel en gemakkelijk terug kunnen vallen op de jobcoach (Coenen-Hanegraaf e.a., 2000).

Wat het 'ondersteuningsbeleid' betreft zal het in de meeste Nederlandse bedrijven niet veel gunstiger zijn dan in de Amerikaanse bedrijven. Ook hier ontbreekt het in veel gevallen aan de noodzakelijke vaardigheden om mensen met beperkingen te begeleiden en hebben bedrijven nog niet veel ondernomen op het gebied van het ontwikkelen van strategieën en methoden van ondersteuning. Desondanks is de inzet groot en geven bedrijven aan dat ze veel tijd en energie steken in de begeleiding van een gehandicapte medewerker; het aantal uren per week (gemiddeld 8), komt in veel gevallen uit boven het aantal uren begeleiding door de jobcoach (gemiddeld 3) (Van Nes, 2001). Dit maakt duidelijk hoe belangrijk deze vorm van begeleiding is.

Arbeidsintegratie houdt ook in dat gehandicapte werknemers als echte collega's in het bedrijf worden opgenomen en deel gaan uitmaken van het sociale netwerk. Deze vorm van integratie is nauwelijks te realiseren zonder intensieve 'natural support', waarbij aandacht is voor het totale welbevinden van de collega met beperkingen. Het is misschien zelfs wel een voorwaarde hiertoe. De rol van de jobcoach is hier echter niet mee uitgespeeld. Het is vooralsnog niet waarschijnlijk dat de medewerkers uit het bedrijf automatisch tegemoet kunnen komen aan alle behoeften van de collega met beperkingen. De jobcoach is bij uitstek een persoon die beschikt over de vaardigheden om de gewenste vormen van specifieke ondersteuning en de hierbij noodzakelijke middelen en strategieën te bieden of te organiseren. Het gaat erom dat cliënten kunnen kiezen wie hen waarbij zal ondersteunen, hoe die ondersteuning zal worden gegeven en ook de mogelijkheid krijgen om de ondersteuning aan te passen aan actuele behoeften bij hun proces naar integratie (Wehman & Bricout, 2002).

10. Een belevingsgerichte benadering

Bij de beschrijving van deze benadering wordt geput uit een artikel van Sijnke (2001). Het uitgangspunt is dat ook in de dagbesteding van mensen met een ernstige verstandelijke handicap er mogelijkheden zijn tot het verrichten van arbeid. Hierbij kan een belevingsgerichte aanpak gehanteerd worden. Sijnke beschrijft vijf belangrijke componenten voor passende dagbesteding/arbeid voor deze groep cliënten.

- a. Het herhalen van activiteiten geeft de cliënt veiligheid, zekerheid en structuur in zijn situatie.
- b. Aansluiten bij hetgeen de cliënt als prettig beleeft en bij de wijze waarop de cliënt zijn omgeving ervaart. Het is belangrijk om juist die zintuigen te prikkelen die de cliënt de meeste informatie verschaffen over zijn omgeving en welke prikkeling ervan hij als plezierig ervaart.
- c. Stimuleren van eigen initiatief geeft de cliënt het gevoel meer onafhankelijk te zijn van begeleiding.
- d. Communicatie; de begeleider moet in staat zijn de verbale en non-verbale signalen van de cliënt te begrijpen, zodat hij inzicht heeft in de initiatieven van de cliënt en de motieven en doelen die daarachter zitten.
- e. Aandacht; voor veel cliënten met ernstige, meervoudige handicaps is aandacht in de vorm van fysieke nabijheid belangrijk voor het gevoel van veiligheid bij de cliënt.

Deze factoren vormen de basis voor uiteenlopende vormen van dagbesteding, waarbij inhoudelijk aangesloten kan worden op de behoefte van de cliënt.

Een dagbestedinggroep kan homogeen of heterogeen zijn samengesteld. Voordelen van homogene samenstelling zijn dat zo aangesloten wordt bij de leefwereld van de mensen in de groepen waarin ze ook samenwonen op het terrein van de instelling. De leefwereld is hier perfect afgestemd op hun behoeften. Echter deze noodzaak geldt niet voor iedereen. Bij het streven naar integratie is het vanzelfsprekend dat hiermee binnen de woon- en dagbestedingsituatie een start wordt gemaakt. In heterogeen samengestelde groepen kunnen mensen met elkaar samenwerken, en elkaar helpen.

Sijnke (2001) beschrijft een voorbeeld afkomstig uit het boekje 'Gesprek voeren met mensen die niet kunnen praten' van Johannes Knausen (1998). Knausen werkt met een groep bakkers met overwegend een ernstige verstandelijke beperking. Deze groep werkt in de bakkerij van een instelling, waarbij het kneden van het brooddeeg als groepsactiviteit wordt uitgevoerd. De groep zit in een kring en de stukken deeg worden aan elkaar doorgegeven, totdat de begeleider bepaalt of het deeg voldoende is gekneed. Deze vorm van samenwerking heeft het voordeel dat ook degenen die niet zo goed zijn in het kneden aan de activiteit kunnen deelnemen. Zo is het voor de cliënt zelf en zijn omgeving zichtbaar dat hij een bijdrage levert aan het eindproduct (en dus zijn eigen levensonderhoud); hetgeen

zin geeft aan de dagbesteding.

Ook biedt deze samenwerking de mogelijkheid tot communicatie en wederzijds begrip. Echter, niet altijd zal de 'zin' van wat er gemaakt wordt voor de betrokkenen duidelijk zijn.

Wel zijn nog altijd de zintuiglijke beleving en het met elkaar samenwerken belangrijke zingevingfactoren en dit maakt het uitvoeren van dit soort werkprojecten alleszins de moeite waard.

11. Vormen van arbeidsmatige dagbesteding en arbeid

Ook bij zorginstellingen is de algemene trend naar werk en participatie in de gewone maatschappij doorgezet. Was dagbesteding voorheen vooral een interne aangelegenheid en bedoeld als prettige tijdinfilling van de deelnemers, nu wordt steeds meer de blik naar buiten gericht, waarbij arbeidsmatige activiteiten steeds belangrijker worden. Het gaat hierbij om beschut werk in kleinschalige projecten, waar de zorg voor de deelnemers nog voorop staat. Daarmee verschilt deze vorm van beschut werk van werk in Sociale Werkvoorzieningen (Te Velde, 1998). Zo is er een ordening aan te brengen in projecten die meer tot minder beschutting bieden aan de deelnemers. Daarnaast is een ordening aan te brengen in betaalde en niet betaalde arbeid c.q. vormen van arbeidsmatige dagbesteding. Bij de arbeidsmatige dagbesteding is er sprake van een nauwere verbinding met zorg.

Delen we bovenstaande vormen van arbeidsparticipatie in naar de kenmerken: 'betaald - niet betaald' (wel of geen salaris voor de individuele werknemer) en 'intern - extern' (binnen en buiten de instelling/organisatie), dan krijgen we de volgende matrix:

	Betaald	Niet-betaald
Intern	<ul style="list-style-type: none"> Beschut werk binnen het WSW-bedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsmatige dagbesteding binnen de instelling, individueel of in enclaves
Extern	<ul style="list-style-type: none"> Detachering vanuit de WSW Begeleid Werken in de WSW (Al dan niet begeleid) werken in een regulier bedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsmatige dagbesteding buiten de instelling: individueel of in enclaves Werken in enclaves in eigen vestiging buiten het instellingsterrein Werken in enclaves in een afgeschermd ruimte of gebied binnen een regulier bedrijf. Werken in enclaves tussen en in contact met reguliere werknemers in een gewoon bedrijf (Individueel) vrijwilligerswerk binnen een regulier bedrijf of instelling

Hieronder worden de verschillende vormen meer in detail beschreven.

Arbeidsmatige dagbesteding binnen de instelling; individueel of in enclaves
 Grote instellingen op het gebied van gehandicaptenzorg hebben faciliteiten voor dagactiviteiten op eigen terrein. Naast recreatieve activiteiten vinden daar ook arbeidsmatige activiteiten plaats. Het werk bestaat in dat geval uit (eenvoudig) productieactiviteiten, zoals het in elkaar zetten van gebruiks-artikelen, het inpakken of sorteren van onderdelen of producten, het vervaardigen van geschenkartikelen zoals kaarsen of het vervaardigen van houten speelgoed. De deelnemers werken individueel of in groepen (enclaves) die gelijksoortig werk verrichten, maar leveren daarin individueel een bijdrage op eigen niveau aan het productieproces. Ze worden daarin begeleid door werkbegeleiders vanuit de instelling.

Arbeidsmatige dagbesteding buiten de instelling: individueel of in enclaves
Dagverblijven voor Ouderen buiten het terrein van de instelling (DVO's) zijn aanvankelijk in het midden van de jaren tachtig opgericht voor schoolverlaters en thuiswonende verstandelijk gehandicapten met als doel het bieden van sociale, pedagogische en agogische vorming (Te Velde, 1998). Sinds een jaar of tien zijn de mogelijkheden tot het doen van arbeidsmatige activiteiten ook meer in het zicht gekomen, zowel binnen als buiten het DVO.

Vele DVO's bieden arbeidsmatige activiteiten aan, rekening houdend met de individuele mogelijkheden van de deelnemer. Binnen zo'n DVO kunnen de volgende arbeidsmatige activiteiten plaatsvinden:

- arbeidsmatige activiteiten in groepsverband (enclave): montage, ambachtelijke productie
- individuele dienstverlenende activiteiten binnen het DVO: huishoudelijk (koffie, thee, catering), administratief (post, receptie, telefoon), organisatorisch/logistiek (boodschappendienst).

Werken in enclaves in eigen vestiging buiten het instellingsterrein

Instellingen hebben (meer commerciële) werkprojecten opgericht in de vorm van kleine bedrijfjes die middenin de samenleving staan, bijvoorbeeld in een winkelgebied. Voorbeelden hiervan zijn: een restaurantje, een brasserie, een print/copyshop, een kunsthandel met cafetaria, een levensmiddelenwinkel en zelfs een hotel.

In deze bedrijfjes doen de verstandelijk gehandicapte werknemers het uitvoerende werk onder begeleiding van een jobcoach vanuit de instelling en de deelnemers staan in dit werk min of meer in direct contact met de klanten.

Werken in enclaves in een afgeschermd ruimte binnen een regulier bedrijf

In dit soort werkprojecten werken de deelnemers in (wisselende) groepen voor een aantal dagdelen in een regulier bedrijf, waar ze een bijdrage leveren aan een deel van het productieproces. Veelal bestaat het werk uit eenvoudige routinematige taken. Ze werken in een afgescheiden ruimte en houden ook gescheiden (koffie/lunch)pauzes.

Op dezelfde manier kan een groep werknemers een aantal dagdelen werkzaamheden verrichten op het gebied van tuinonderhoud en dierenverzorging binnen stadsparken of dierentuinen, klussendiensten en wijkonderhoud. Zij blijven als groep bij elkaar en hebben niet of nauwelijks contact met andere werknemers. Zij worden hierbij continu begeleid door een werkbegeleider/jobcoach van de instelling.

Werken in enclaves tussen en in contact met reguliere werknemers in een gewoon bedrijf

Bij dit soort werkprojecten, die door de instellingen worden geïnitieerd, gaat het om groepen deelnemers die op verschillende dagdelen werkzaamheden verrichten samen met niet-gehandicapte collega's.

Veelal vind je dit soort projecten in kantines van bedrijven en scholen, waar de deelnemers allerlei hand- en spandiensten verlenen. Zij worden daarbij voortdurend begeleid door een jobcoach die aan de instelling is verbonden.

Individueel vrijwilligerswerk binnen een regulier bedrijf of instelling

Terwijl het in bovenstaande werkprojecten veelal gaat om (vrijwilligers)werk dat in groepen wordt uitgevoerd, krijgt in deze vorm het individuele vrijwilligerswerk specifiek aandacht.

Verstandelijk gehandicapten die al meer in staat zijn om zelfstandiger te werken kunnen vrijwilligerswerk doen in reguliere bedrijven. Te denken valt aan huishoudelijk werk, administratief- en receptiewerk, post sorteren en rondbrengen, verzorgende taken in de dieren- en plantenverzorging, werk in de kinderopvang of bejaardenzorg.

De Sociale Werkvoorziening

De Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) is, naast de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW), de In- en Doorstroombanen, een vorm van gesubsidieerde (betaalde) arbeid.

De Wet Sociale Werkvoorziening biedt de mogelijkheid tot beschermde, gesubsidieerde arbeid, die onder aangepaste omstandigheden verricht kan worden door personen met een handicap voor wie op de reguliere arbeidsmarkt niet of nauwelijks een arbeidsplaats te vinden is. De potentiële doelgroep is breed samengesteld: Wajong-gerechtigden, cliënten met een psychiatrische problematiek, bijstandsccliënten, WW'ers en andere arbeidsgehandicapten.

De WSW vormt een belangrijk onderdeel van het arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid voor arbeidsgehandicapten. Uitgangspunt van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) is dat de groep arbeidsgehandicapten die aangewezen is op de sociale werkvoorziening in een zo regulier mogelijk werkomgeving werken, waarbij uitstroom gepaard mag gaan met (permanente) ondersteuning. Dit betekent dat de werknemers bij voorkeur in dienst zullen komen bij een reguliere werknemer, via detachering of begeleid werken vanuit de WSW, en waar nodig met behulp van voorzieningen in het kader van de wet REA.

Dit levert tegelijkertijd een conflict op: als het belangrijkste indicatiecriterium is dat alleen diegenen worden toegelaten tot de WSW die door hun handicap geen kansen hebben op de reguliere arbeidsmarkt, dan is het niet reëel te verwachten, dat WSW'ers alsnog op die arbeidsmarkt aan het werk komen. Wie namelijk nog wel kans heeft op regulier werk, hoort eigenlijk niet thuis in de WSW (Veerman, 2003). Voor een (groot) deel van de doelgroep zal een beschutte werkplek binnen het SW-bedrijf echter de enige mogelijkheid blijven.

Het is de zorgplicht van de gemeente om aan mensen met een WSW-indicatie een passende arbeidsplaats en begeleiding te bieden. Plaatsing in een dienstbetrekking of op een begeleid werkenplek is alleen mogelijk vanaf de wachtlijst die door de gemeente wordt beheerd. Daarnaast is de

gemeente verantwoordelijk voor het behouden of het bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van de SW-werknemer, waardoor de SW-werknemer kan werken onder zo normaal mogelijke omstandigheden. Gemeenten kunnen het SW-beleid zelfstandig uitvoeren of gezamenlijk met andere gemeenten in een zogeheten werkvoorzieningschap. De meeste gemeenten doen dit laatste. Hierbij wordt ook het budget dat de gemeenten van het Rijk krijgen doorgesluisd naar het schap. De SW-bedrijven zorgen voor de praktische uitvoering van het beleid door aangepaste werkplaatsen aan de doelgroep van de WSW aan te bieden. In Nederland zijn ongeveer 100 SW-bedrijven actief, 90 daarvan werken voor een werkvoorzieningschap en 10 direct voor de gemeenten (Van Genabeek, e.a. 2003).

Het budget van de WSW bedraagt circa 2,1 miljard euro in 2005. Het Rijk verdeelt volgens een financieel verdeelmodel jaarlijks een totaal aantal arbeidsplaatsen over gemeenten met bijbehorende subsidie per arbeidsplaats. Het subsidiebedrag is alleen afhankelijk van de arbeidshandicapcategorie en niet van de aard van de arbeidsplaats (beschut, gedetacheerd of begeleid werken).

Aanmelding voor een arbeidsplaats binnen de WSW is vrijwillig. Eind 2003 werkten ruim 96.000 personen in de WSW. Ruim 90% was werkzaam in het SW-bedrijf, circa 9% was vanuit het SW-bedrijf gedetacheerd bij een reguliere werkgever en 1% was met gebruikmaking van de WSW-subsidie in het kader van begeleid werken in dienst van een reguliere werkgever. De potentiële doelgroep is groter dan het feitelijke bereik en omvat naar schatting op dit moment 140.000 personen. Er staan nog 6.000 personen op de wachtlijst (Veerman, 2003). Dat het feitelijke bereik kleiner is dan de potentiële doelgroep kan te maken hebben met het feit dat mogelijke kandidaten de WSW niet kennen, en ook niet verwezen worden door uitkerings-(uitvoerende) instanties, zoals de gemeente en het UWV. Verder kan het te maken hebben met het soms negatieve imago dat de WSW in een aantal regio's heeft. Een andere reden die genoemd wordt is dat de werkzaamheden (veelal industrieel werk of werk in de groenvoorziening) niet goed aansluiten bij de wensen van een deel van de doelgroep.

De cliënt kan zichzelf aanmelden, of aangemeld worden door een andere instantie, zoals MEE, scholen voor VSO, zorginstellingen, het arbeidsbureau/CWI, de gemeente of het UWV.

De gemeente legt de aanvraag voor aan een onafhankelijke indicatiecommissie, die toetst of de kandidaat aan de formele eisen voldoet. Per 1 januari 2005 is de indicatiestelling ondergebracht bij de Centra voor Werk en Inkomen (CWI's). Het CWI beslist over:

- het wel of niet behoren tot de doelgroep van de WSW,
- de arbeidshandicapcategorie (matig of ernstig),
- de geldigheidsduur van de indicatie.

Daarnaast adviseert CWI de gemeente over de eventuele aanpassingen die noodzakelijk zijn voor het verrichten van arbeid. Verder of betrokkene in aanmerking komt voor begeleid werken. Bij elke indicatie zal CWI beoordelen of de cliënt in staat is om begeleid te werken bij een reguliere werkgever. Alleen indien begeleid werken vanwege de aard en ernst van de handicap niet reëel is, ziet CWI af van een positief advies begeleid werken.

Kandidaten moeten:

- jonger zijn dan 65 jaar
- ingeschreven staan als inwoner van de betreffende gemeente
- ingeschreven staan als werkzoekende bij het CWI
- behoren tot de doelgroep waarvoor aangepaste werkomstandigheden nodig zijn
- in staat zijn tot het verrichten van regelmatige arbeid (de zgn. 4 x 10-regeling)

Opvallend is dat na de wijziging van de WSW in 1998 sprake is van verschuiving van de doelgroep in de richting van psychisch gehandicapten (46% van de geïndiceerden in 2001)

De instroom van verstandelijk gehandicapten nam af; de oorzaak is vooralsnog onbekend. Vermoed wordt dat een toenemend deel van deze groep via de wetten REA, WIW of tot voor kort via ID-banen (de zogenaamde 'voorliggende voorzieningen') aan het werk komt, mogelijk blijft ook een toenemend deel in de DVO's werkzaam (Veerman, 2003).

Na een positieve indicatie komen de gegadigden op een wachtlijst. De wachttijd voor plaatsing is gemiddeld 1,5 jaar. Hierbij is wel een verschil tussen de 'langwachtenden' en de 'kortwachtenden'. Lang wachten kan veroorzaakt worden door persoonlijke belemmeringen en omstandigheden waardoor men op dat moment niet plaatsbaar is, of door persoonlijke wensen die niet overeenkomen met wat het SW-bedrijf te bieden heeft. De lengte van de wachtlijsten verschilt sterk per gemeente. Hier is een belangrijke oorzaak van langwachtenden de spanning tussen het bedrijfsperspectief en het cliëntperspectief. Vanuit de sociale doelstelling of te wel het cliëntperspectief, zou men in principe mensen op volgorde op de wachtlijst moeten plaatsen en een passende functie moeten zoeken of desnoods creëren voor deze cliënt. Vanuit het bedrijfsperspectief zoekt het SW-bedrijf een passende cliënt op de wachtlijst voor de vacature die is ontstaan (Veerman, 2003).

Er zijn drie mogelijkheden om binnen de WSW te werken:

- *Beschut werk* binnen het WSW-bedrijf zelf.
- *Detaching*: personen in dienst van een WSW-bedrijf kunnen individueel of groepsgewijs gedetacheerd worden bij een reguliere werkgever.
- *Begeleid werken*: personen kunnen met behulp van een jobcoach bij een reguliere werkgever betaalde arbeid verrichten.

Detaching vanuit de WSW

Detaching biedt de mogelijkheid om beter aan te sluiten op de wensen en mogelijkheden van de cliënten en op de vraag van de arbeidsmarkt. Cliënten worden uitgeleend aan een ander bedrijf. Soms gaat de begeleiding vanuit het SW-bedrijf mee. Er is zelfs een SW-bedrijf dat de interne productie heeft afgebouwd en alleen nog cliënten detacheert (Veerman, 2003).

Een belangrijk voordeel hiervan is, dat cliënten in reguliere bedrijven werken en er meer mogelijkheden zijn tot maatschappelijke integratie en emancipatie.

Begeleid Werken in de WSW

Eenmaal geïndiceerd voor arbeid in de Sociale Werkvoorziening, kan iemand daarbinnen ook geïndiceerd worden voor Begeleid Werken vanuit de SW. Dit geldt zowel voor nieuwe SW- geïndiceerden als voor degenen die al een SW-indicatie hebben of al werkzaam zijn binnen de SW. De werknemer wordt door een regulier bedrijf in dienst genomen en betaald.

De gemeente biedt de werkgever een subsidie en financiert de jobcoach van de Begeleid-werken-organisatie (vanaf 2004 mag de SW-organisatie ook zelf de begeleiding bieden).

Om voor Begeleid Werken in de SW in aanmerking te komen worden de volgende voorwaarden gesteld:

- de eventueel noodzakelijke voorzieningen en/of maatregelen (aanpassingen van de werkplek, e.d.) moeten kunnen worden gerealiseerd in een 'normale arbeidsomgeving'.
- Er is noodzaak tot speciale werkbegeleiding
- Deze begeleiding hoeft niet permanent aanwezig te zijn, maar moet wel gelimiteerd blijven tot maximaal 15 procent van de werktijd (dit is binnen de SW-organisatie 10 procent)

In de nieuwe wetgeving van 1998 is aangegeven dat vanaf 1999 ten minste 25 procent van de nieuwe instroom in de SW bij voorrang in Begeleid Werken geplaatst moet worden. In 2000 bleek dit doel bij lange na nog niet gehaald te zijn. Factoren die hierin een rol spelen zijn mogelijk te vinden in de procesketen van aanmelding tot en met plaatsing. Factoren die genoemd worden zijn onder meer:

- Door het negatieve imago van SW-bedrijven in sommige regio's melden zich minder cliënten aan; echter, eenmaal werkzaam binnen een SW-bedrijf zouden cliënten vanwege datzelfde slechte imago eerder de neiging kunnen hebben sneller te willen uitstromen naar de reguliere arbeidsmarkt.
- Indicatiecommissies die het begeleid werken moeten indiceren opereren niet altijd zo onafhankelijk van het betreffende SW-bedrijf als wel wenselijk zou zijn. Daardoor krijgen mogelijk minder mensen een BW-indicatie dan op grond van hun reële mogelijkheden en wensen voor de hand zou liggen.
- Het moment waarop een BW-geïndiceerde wordt overgedragen aan een Begeleid werken Organisatie (BO) verschilt per gemeente/schap. Als deze overdracht pas plaats vindt nadat de werknemer al binnen het SW-bedrijf aan het werk is gegaan, is de kans groot dat externe plaatsing in een regulier bedrijf moeilijker wordt. In principe zal een BO altijd positiever zijn over Begeleid werken dan een SW-bedrijf zelf. Een deel van de gemeenten/schappen melden een tekort aan geschikte arbeidsplaatsen voor hun cliënten. Vaak lukt het uiteindelijk wel, maar duurt het soms lang om een geschikte match te maken (de wachttijd kan oplopen tot 1,5 jaar). Ook zijn potentiële werkgevers soms wat huiverig om een BW- geïndiceerde te plaatsen. De persoonlijke contacten tussen een BO en een SW-bedrijf zijn hierbij belangrijk. Vaak bestaat er al langer een netwerk tussen werkgevers, BO en SW-bedrijf.
- De voorkeur voor Begeleid Werken staat voor een groot deel van de BW-geïndiceerden al van meet af aan vast en wordt vooral bepaald door de perceptie die men heeft van het SW-bedrijf en het werken op de

reguliere arbeidsmarkt en van de informatie die men heeft gekregen van de omgeving (ouders, familie, vrienden) en de informatie die men in de eerste contacten (intake) heeft gekregen in gesprek met de gemeente/schap bij aanmelding. Belangrijk is of men de juiste voorlichting heeft gekregen en daaruit de juiste indruk heeft gekregen over mogelijkheden van Begeleid Werken (Van Nes e.a., 2001).

Belangrijke redenen om niet via BW te willen werken zijn:

- BW-geïndiceerden kiezen voor de veilige werkomgeving van een SW-bedrijf; familie, vrienden en kennissen werken er ook.
- Men denkt bij een SW-bedrijf zekerder te zijn van een arbeidscontract.
- Het salaris van een SW-werknemer is vaak hoger dan het aanvangssalaris in een BW-baan.
- Angst bij de SW-werknemer om (weer) te moeten werken in een reguliere werkomgeving.
- Voorgaande negatieve ervaringen met werken in een regulier bedrijf werken remmend, terwijl schoolverlaters en anderen zonder werkervaring in dat opzicht bereidwilliger zijn om in een BW-baan te gaan werken.

Ongeveer de helft van de Begeleid Werken-werknemers heeft meteen een vast dienstverband, de anderen meestal een contract met uitzicht op een vast dienstverband. Driekwart van de werknemers werkt 32 uur of meer per week. De meeste banen zijn gerealiseerd in de vrije marktsector: commerciële dienstverlening, industrie en de groot- en detailhandelsector. De meeste banen worden gerealiseerd in middelgrote bedrijven.

De begeleiding op de werkplek wordt gegeven door een jobcoach van een onafhankelijk BO-bedrijf voor maximaal 15% van de werktijd (sinds 2004 mag het SW-bedrijf ook zelf de begeleiding op zich nemen). De meeste werknemers zeggen veel minder begeleiding te krijgen, ongeveer 1 uur per week, en vinden dat ook genoeg. Daarnaast ontvangen de meeste werknemers begeleiding op de werkvloer van de direct leidinggevende of een collega. De werkgevers echter vermelden dat de externe begeleiding gemiddeld meer is, namelijk 3 uur per week en de interne begeleiding door leidinggevende of collega zelfs gemiddeld 8 uur per week.

Belangrijk is dat de werknemers iemand 'hebben' om hun problemen, zowel in de thuissituatie als in de werksituatie, mee te bespreken. Dit kan een collega zijn, de jobcoach of een familielid. De meeste werkgevers zijn overigens overwegend tevreden over het functioneren van een BW-er (Van Nes e.a. 2001).

Individueel betaald werk binnen een regulier bedrijf of instelling

Verstandelijk gehandicapte werknemers kunnen in dienst komen van een regulier bedrijf of instelling. Zij verrichten dan betaald werk al dan niet onder begeleiding van een jobcoach (Begeleid Werken). De aanstellingen kunnen in omvang verschillen. Het kan nodig zijn om taken en functies aan te passen aan de gehandicapte werknemer. Ook komt het voor dat er een speciale functie voor de gehandicapte werknemer wordt gecreëerd binnen een bedrijf.

Werknemers en werkgevers kunnen bij het UWV een aanvraag doen voor aanpassingen van de werkplek en loonkostensubsidiering via de wet REA. Ook is het mogelijk dat mensen aan het werk komen via de wet WIW en de regeling voor I/D-banen (hoewel deze laatste worden afgebouwd).

12. Resultaten van arbeidsintegratie

Effecten op integratie

Het is evident dat voor deelnemers die arbeidsmatige activiteiten verrichten op het terrein van de instelling zelf, de mogelijkheden tot integratie in de samenleving niet of nauwelijks aanwezig zijn, terwijl de mogelijkheden tot integratie voor werknemers die in een regulier bedrijf arbeid verrichten veel gunstiger zijn.

Projecten/voorzieningen waarbij de deelnemers op het eigen terrein blijven of in DVO's die zich richten op arbeidsmatige activiteiten in een eigen ruimte, weliswaar in de stad of een dorp, maar waarbij geen contacten zijn met de omgeving, bieden geen mogelijkheden tot enige vorm van integratie. Dit geldt ook voor projecten/voorzieningen waarbij groepen werknemers in groepen gedetacheerd zijn in een regulier bedrijf, maar waar de groep als geheel bij elkaar blijft en geen contact heeft met niet-gehandicapte werknemers.

Pas wanneer de deelnemers in een regulier bedrijf werken (individueel of als groep) tussen en met niet-gehandicapte collega's, of de mogelijkheid hebben in contact te komen met klanten, zoals dat het geval is bij het werk in een restaurant, een copy-shop of een winkel, zijn er mogelijkheden tot integratie op de drie niveaus van fysieke integratie, functionele integratie en sociale integratie.

Effecten van methodieken

In ons onderzoek kwamen we merkwaardig genoeg geen effectstudies tegen met betrekking tot de verschillende methodieken en mogelijke factoren die een rol zouden kunnen spelen bij geslaagde dan wel minder geslaagde interventies. Ook buitenlandse studies vertellen weinig over elementen en factoren in het proces van toeleiding naar- en begeleiding van arbeid, die mogelijk invloed hebben op de uitkomsten (Corden, 2002).

Participatie in arbeidssituaties

Het is lastig om inzicht te verkrijgen in de successen van arbeidsdeelname, als het gaat om het waarnemen van zekere trends in toename (of afname) gedurende de laatste jaren van aantallen verstandelijk gehandicapten die enige vorm van arbeid verrichten.

In heel Nederland hadden eind 2002 31.000 mensen met een verstandelijke handicap een betaalde baan in- of waren gedetacheerd vanuit een Sociale Werkvoorziening. 88% hiervan had een lichte verstandelijke handicap en 12% een matige verstandelijke handicap. Ongeveer 350 ($\pm 1\%$) mensen werkten in 2002 in een begeleid werkensituatie vanuit de WSW in een regulier bedrijf (Plooi e.a., 2003). 15.100 mensen met een verstandelijke beperking maken gebruik van een Dagvoorziening voor Ouderen. Een onbekend deel hiervan verricht hier arbeidsmatige werkzaamheden (De Klerk, 2002).

Uit een meting binnen de provincie Utrecht (Mutsaers & Meijers, 2004) bleek dat in 2003 4.840 mensen met een verstandelijke handicap gebruik

maakten van AWBZ-gefinancierde dagbesteding, waarvan 1.585 (33%) arbeidsmatige dagbesteding verrichtte en nog eens 299 (6%) deelnam aan dagbestedingsactiviteiten gericht op arbeidsinpassing. In 2001 waren dit respectievelijk 1291 (28%) en 262 (6%). Naar schatting wonen er in de provincie Utrecht ongeveer 7.800 mensen met een verstandelijke beperking, waarvan ongeveer 5.400 personen 18 jaar zijn of ouder. Dit betekent dat circa 35% van de volwassenen deelneemt aan arbeidsmatige dagbesteding.

Van alle volwassenen die in 2003 bij de SPD (MEE) bekend waren, verrichtten er ca. 420 personen betaald werk en 40 personen vrijwilligerswerk. Van de SPD-cliënten die gebruik maken van AWBZ gefinancierde huisvesting, verrichtten er 51 betaald werk en deden er 6 vrijwilligerswerk. Deze cijfers tesamen genomen geven een indicatie dat ten minste 8% van de volwassenen betaald werk verricht.

Ook is bekend dat in 2003 vanuit de arbeidsmatige dagbesteding 86 cliënten zijn doorgestroomd naar betaalde arbeid. Dit is 3,6% van alle mensen die aan een vorm van arbeidsmatige dagbesteding deelnamen.

De resultaten van arbeidsdeelname hangen echter niet alleen af van de aantallen plaatsingen, maar evenzeer van de *betekenis* die het verrichten van arbeid voor de deelnemers heeft. Waar sprake is van betaalde of onbetaalde arbeid in een regulier bedrijf worden de resultaten van de verschillende projecten op dit gebied veelal beschreven in termen van meer of minder positieve ervaringen van verschillende betrokkenen bij de arbeidsdeelname van verstandelijk gehandicapten: de deelnemers (werknemers), werkgevers en familie van de deelnemers.

Betekenis voor werknemers/deelnemers

De betekenis van werk in het dagelijkse leven van mensen met beperkingen is groot. Indien er passend werk gevonden is, kan dit tot aanzienlijke verbeteringen leiden in de kwaliteit van leven, en een stimulans zijn tot verdere ontwikkeling. Zelfstandigheid en welbevinden worden vergroot door het krijgen van verantwoordelijkheid, het verrichten van passende werkzaamheden en het omgaan met collega's (Cuijpers & Zomerplaa, 2003).

Veel werknemers vinden het van belang dat ze net als anderen betaald worden (Coenen-Hanegraaf e.a., 1997), terwijl het voor een aantal anderen weer minder belangrijk is (Ketelaars, 1995). Hier overheerst het gevoel van erbij horen en het maatschappelijk participeren. Werken in een gewoon bedrijf levert status en daarbij behorende psychologische voordelen op. De waardering van collega's vergroot het zelfrespect. Krijgt men bovendien nog betaald of een geringe vergoeding, dan kan dit het gevoel van zelfstandigheid bevorderen. Voor werknemers 'hoort werken erbij' en als je werkt 'hoor je erbij' (Coenen-Hanegraaf e.a., 1997). Voor een aantal deelnemers straalt het hebben van werk ook uit naar andere levensdomeinen, bijvoorbeeld naar de woonsituatie. Mensen geven aan dat ze graag zelfstandiger willen gaan wonen; ze ontgroeien, door hun toenemende zelfstandigheid, het wonen in een sociowoning (Van Daal e.a., 1995).

Mening van ouders en verzorgers

Direct betrokkenen uit de omgeving van de deelnemers melden dat (begeleid) werken bijdraagt aan het welbevinden van de deelnemers; de deelnemers groeien in hun gevoel van eigenwaarde en ontwikkelen een positiever zelfbeeld. De zelfstandigheid neemt toe en sociale vaardigheden worden uitgebreid (Coenen-Hanegraaf e.a., 1997). Deelnemers praten thuis veel over hun werk en vertellen met trots wat ze doen en hoezeer ze gewaardeerd worden door hun collega's. Daartegenover staat dat ouders het soms nog moeilijk vinden dat hun kind de stap naar betaald werk neemt. Zij vragen zich soms af of hun kind niet beter af is in de beschermende omgeving van de dagbesteding, omdat zij bang zijn dat er in gewone bedrijven te hoge eisen aan het werk worden gesteld. Voor veel ouders is de stap naar betaald werken binnen de SW of het vrije bedrijf nog geen vanzelfsprekende stap. Ook vragen zij zich af of hun kind nog kan terugvallen op de dagbesteding (opnieuw een AWBZ-indicatie kan verkrijgen) als blijkt dat hun kind de nieuwe werksituatie niet aankan. De motivatie van ouders en andere belangrijke personen in het sociale netwerk van de cliënt is van het grootste belang voor het welslagen van een traject naar arbeid. Het is daarom sterk aan te bevelen om dit netwerk al in een vroeg stadium bij het traject te betrekken (Mulder, Cuypers & Spierenburg &, 2004).

Ervaringen van werkgevers en directe collega's

Werkgevers die ervaringen hebben met verstandelijk gehandicapte werknemers zijn over het algemeen positief over de prestaties van de werknemers/deelnemers. Als er passend werk gevonden is doen de werknemers het werk adequaat. Werkgevers zijn vooral te spreken over bijkomende effecten van het opnemen van verstandelijk gehandicapte werknemers in hun bedrijf; er ontstaat een gezellige sfeer en de loyaliteit van de andere werknemers neemt toe (Coenen-Hanegraaf e.a. 1997). Dit wordt door Van Daal e.a. (1995) tevens als voorwaarde gezien. Directe collega's moeten bereid zijn zich positief op te stellen en geduld hebben met hun gehandicapte collega.

Veel werkgevers zijn bereid de arbeidscontracten te continueren en mogelijk meer arbeidsgehandicapten aan te nemen. Zij zijn er van overtuigd dat er veel meer bedrijven zijn, waar deze groep geplaatst kan worden. Verder geven zij aan dat zij als bedrijf ook waardering willen ondervinden, doordat bijvoorbeeld bekend wordt dat het bedrijf werknemers met een handicap in dienst heeft. Dat geeft een goed imago aan het bedrijf.

De begeleiding van de deelnemers is voor geen enkele werkgever een probleem. Een voorwaarde is wel dat er voldoende werkzaamheden zijn, die gedurende een langere tijd achtereen kunnen worden uitgevoerd. De meeste tijd gaat namelijk op aan het aanleren van nieuwe taken (Coenen-Hanegraaf e.a., 1997).

Werkgevers die nog geen ervaringen hebben met (verstandelijk) gehandicapte werknemers zijn minder positief over de mogelijkheden. Uit een onderzoek naar de algemene attitude van leidinggevende en collega-werknemers (Van Petersen e.a., 2004) blijkt dat er nog veel negatieve beeldvorming over de groep potentiële werknemers bestaat. Men blijkt zich het minst op het gemak te voelen bij personen met psychiatrische klachten

en met verstandelijk gehandicapten. Zodra men echter in het persoonlijke leven ervaringen heeft met gehandicapten, is men minder handelings-onzeker en staat men gemiddeld ook positiever tegenover een gehandicapte als medewerker of collega.

Wel zijn werkgevers in meerderheid (69%) van mening dat arbeidsgehandicapten meer kansen moeten krijgen op de arbeidsmarkt, maar slechts een minderheid (42%) vindt dat hun eigen organisatie meer arbeidsgehandicapten zou moeten aannemen.

Verder blijkt dat veel leidinggevenden niet goed op de hoogte zijn van wet- en regelgeving rond integratie van arbeidsgehandicapten.

Hoewel sociaal-maatschappelijke motieven een belangrijke rol spelen noemen werkgevers nog een drietal belangrijke voorwaarden voor het aannemen van een verstandelijk gehandicapte werknemer:

- *financieel-economisch*: de aanstelling moet minimaal budgettair neutraal zijn;
- *organisatorisch*: men wil wel tegemoet komen aan de extra begeleidingsbehoefte van de werknemers, maar tot een bepaalde grens; een voorwaarde is dat de jobcoach beschikbaar blijft voor de lange termijn;
- *administratief*: zo min mogelijk rompslomp en goede ondersteuning daarbij is zeer gewenst.

13. Beschouwing

De afgelopen 20 jaar is er veel gebeurd op het gebied van dagbesteding en arbeid voor mensen met verstandelijke beperkingen. Er heeft een grote groei plaatsgevonden van het aantal voorzieningen, waarbij het vooral projecten betreft die opgezet zijn door zorginstellingen. Door de grote variatie, zowel op het terrein van instellingen als daarbuiten, hebben veel mensen de mogelijkheid zinvolle en prettige activiteiten te ondernemen. Uit dit onderzoek blijkt dat circa 35% van de volwassenen die wonen in de Provincie Utrecht deelneemt aan arbeidsmatige dagbesteding en dat circa 8% betaalde arbeid verricht. Dit is een verrassend hoog aantal. Hoewel de cijfers niet volledig zijn is er een duidelijke trend dat meer mensen met een verstandelijke handicap betaalde arbeid verrichten. Het betreft hier vooral de mensen met matige beperkingen.

De toeleiding naar arbeid dient zorgvuldig te gebeuren, wil arbeidsparticipatie een succes worden. In dit boekje worden een aantal methoden beschreven die hiervoor gebruikt kunnen worden, zoals Supported Employment, Individuele Trajectbegeleiding en het Eigen Initiatief Model. Opvallend is dat er feitelijk nauwelijks wetenschappelijk onderzoek verricht is naar de effectiviteit van deze methodieken.

Arbeidsparticipatie is nog iets anders dan arbeidsreïntegratie, gezien als deelname aan reguliere -betaalde- arbeidsprocessen in de profit en non-profit sector. De vraag is welk perspectief hier belangrijker is: het perspectief van de cliënt en de waarde die deze hecht aan zinvolle bezigheden, al dan niet betaald, al dan niet deel uitmakend van de wereld van het kapitaal. Of het perspectief van de samenleving die het succes van integratie afmeet aan het kunnen voldoen aan economische productienormen.

Wij willen het succes van arbeidsintegratie vooral afmeten aan het functioneren in de rol van iemand die arbeid verricht, en het welzijn die dit oplevert voor de betrokkene. Dit welzijn kan gemeten worden in termen van tevredenheid, arbeidsvreugde en kwaliteit van leven. Maar dit is niet de enige uitkomstvariabele. Ook de omgeving moet tevreden zijn over de rol die de persoon als collega en werknemer speelt. Die tevredenheid zal deels samenhangen met de sociale betekenis van de persoon (de bijdrage aan het *sociale kapitaal*), en deels met de economische betekenis (de bijdrage aan het *economische kapitaal*). Helaas is hier nog niet veel onderzoek naar verricht.

Arbeidsintegratie vindt plaats in een samenspel van verschillende factoren. We noemen:

- de mogelijkheden en beperkingen van de cliënt.
- de mogelijkheden en beperkingen van de omgeving, zoals mogelijkheden voor arbeidsmatige dagbesteding, betaald werk en vrijwilligerswerk.

- de mate van openheid en acceptatie van mensen met een verstandelijke beperking op een werkplek in de samenleving.
- de mogelijkheden om een cliënt te ondersteunen bij het kiezen, verkrijgen en behouden van werk.
- de financiële mogelijkheden, zoals de stand van zaken van de economie, en de beschikbare financieringsregelingen (reïntegratietrajecten, gesubsidieerde arbeid).

Uit het NIZW-project *Mogelijkheden Deelnemers* (Cuijpers e.a., 2003, 2004) en ons eigen onderzoek (Dankers, 2005) komen een aantal factoren naar voren die belangrijk zijn bij arbeidsparticipatie.

- Het is belangrijk om de *basisvisie* te hanteren dat voor iedere persoon een vorm van zinvolle dagbesteding mogelijk is, en dat er altijd ontwikkelingsmogelijkheden zijn.
- Op basis van deze visie kan een cliënt systematisch geholpen worden om de weg richting werk te gaan bewandelen. Naast een persoon die zich hiervoor verantwoordelijk maakt, geeft de inzet van *arbeidsintegratiemethodiek* meer kans op succes dan trial and error. Supported Employment is een basismethodiek die hiervoor gebruikt kan worden.
- De weg naar arbeid start met het goed *op een rijtje zetten* van wensen, mogelijkheden en ondersteuningsbehoeften. Hierbij zijn in de eerste plaats de voorkeuren van de cliënt zelf van belang, maar is ook informatie van mensen nodig die de cliënt goed kennen, zoals familieleden en anderen in het sociale netwerk.
- Voor het leren kennen van voorkeuren en mogelijkheden is het zinvol uit te gaan van *praktijkervaringen*. Deze kunnen opgedaan worden in de vele projecten die tegenwoordig gelukkig voorhanden zijn (Wijntuin, 2005). Het is belangrijk dat de ervaringen van en met de cliënt systematisch in beeld gebracht worden. Eventueel kunnen hiervoor hulpmiddelen zoals inventarisatielijsten gebruikt worden. Op basis van deze informatie kunnen bewuste keuzes gemaakt worden voor de meest gewenste en best haalbare vorm van werk.
- Naast het maken van een bewuste keuze voor een bepaald type werk of bepaalde werkomgeving, is het *ontwikkelen van (sociale) werknemersvaardigheden* van belang. Deze vaardigheden, bijvoorbeeld de omgang met collega's, kunnen het best geleerd worden op de plek waar ze moeten worden toegepast. Een trajectbegeleider, werkbegeleider of jobcoach kan de cliënt ter plekke leren gewenste vaardigheden toe te passen, waardoor ook gelijk resultaat zichtbaar wordt.
- Het *Eigen Initiatief Model* is een goede methodiek om cliënten te ondersteunen zelf te kiezen voor een passende vorm van werk, maar ook om te leren nadenken over het sociale gedrag dat nodig is om in een arbeidssituatie te kunnen functioneren (Timmer e.a., 2003). Ook vanuit de Federatie van Ouderverenigingen heeft het stimuleren van het eigen

denken van de persoon prioriteit (Werkgroep Arbeid & Dagbesteding, 2005).

- Werken betekent bijna automatisch het bewegen in een *sociaal netwerk*. Huisgenoten (familieleden, medebewoners, begeleiders) zijn van belang wanneer je naar je werkt gaat, of er van thuis komt. Collega's vormen het sociale netwerk op het werk. Het is belangrijk om het belang van alle betrokkenen te zien, en te zorgen dat men voor de cliënt een goede *hulpbron* vormt. Het kan hier gaan om zowel sociale steun als praktische steun. Trajectbegeleiders hebben de taak deze hulpbronnen optimaal in te zetten. Dit is niet alleen van belang in het traject naar werk toe, maar vooral om het werk te behouden.
- Het samenwerken in *professionele* en regionale *netwerken* is van belang. Rondom een cliënt staan vaak verschillende professionals. Het helpt als deze neuzen dezelfde richting uitstaan, gericht op het stimuleren van de mogelijkheden van de cliënt. Bij arbeidsintegratie is het belangrijk dat één professional, bijvoorbeeld de trajectbegeleider of jobcoach, de regie heeft, en zorgt dat alle professionals op een goede manier met elkaar samenwerken.
- Arbeidsintegratie kan ook gestimuleerd worden als er geïnvesteerd wordt in *regionale netwerken*. Deze bestaan o.a. uit de zorginstellingen met hun voorzieningen voor dagbesteding, arbeid en trajectbegeleiding, sociale werkvoorzieningen, MEE, scholen, begeleid werken organisaties, reïntegratiebedrijven en uitkeringsinstanties (gemeentes en UWV's). Door elkaars verantwoordelijkheden en deskundigheden te kennen, is het gemakkelijker van elkaar gebruik te maken. Hierdoor krijgen cliënten meer mogelijkheden en kansen. Een belangrijk uitgangspunt voor regionale samenwerking is dat er een gezamenlijke ambitie is om te streven naar een succesvolle arbeidsintegratie van cliënten. Daarnaast dienen de cliënt en zijn traject naar werk centraal te staan, en niet de belangen van de eigen organisatie.
- Het creëren van plekken voor mensen met beperkingen in de 'gewone' maatschappij vraagt de nodige inspanningen, en staat nog in de kinderschoenen. Het grootste deel van de mensen is werkzaam in min of meer afgeschermdde arbeidssituaties. Het is belangrijk om ook andere mogelijkheden open te leggen. Hiervoor is *kwartiermaken* nodig. Het gaat dan niet alleen om het kwartiermaken in het kader van individuele trajecten, maar ook om het collectief kwartiermaken: het onderzoeken van mogelijkheden voor nieuwe banen, het uitwisselen van informatie met werkgevers en het wegnemen van vooroordelen en andere barrières.

14. BIJLAGE Wet- en regelgeving

Voor financiering en subsidiering van (onbetaald) werk zijn verschillende regelingen beschikbaar.

AWBZ

Onbetaalde arbeid binnen en vanuit de dagbesteding wordt gefinancierd vanuit de AWBZ. De werknemer heeft een AWBZ-indicatie en heeft daarmee recht op een plaats in de dagbesteding. Waar mogelijk is dit arbeidsmatige dagbesteding. Begeleid werken in vrijwilligersverband (individueel of in groepen) hoort hier ook tot de mogelijkheden.

In dit laatste geval krijgt de werknemer vaak een geringe vrijwilligersvergoeding.

WSW

De WSW financiert betaalde arbeid voor werknemers, intern of extern. De gemeente is hierbij de budgethouder.

De werknemer is in dienst van het SW-bedrijf en krijgt een volledig loon uitbetaald. In geval van detachering bij een reguliere werkgever blijft de werknemer in dienst van het SW-bedrijf en betaalt de werkgever aan de gemeente slechts de loonwaarde van de werknemer. De begeleiding wordt verzorgd door een jobcoach van het SW-bedrijf. Binnen de WSW is het ook mogelijk om begeleid te werken bij een reguliere werkgever. De werkgever betaalt het volledige loon en kan een loonkostensubsidie van de gemeente krijgen bij lagere productiviteit van de werknemer. De begeleiding is in handen van een Begeleid werken Organisatie (BO), die hiertoe door de gemeente is gecontracteerd.

REA

De wet REA biedt subsidies en budgetten voor werknemers en werkgevers, zoals persoonlijke ondersteuning (PO), loonsuppletie, vergoeding van vervoerskosten en aanpassingen van de werkplek.

De werkzoekende met een Wajong- of WAO-uitkering is zonder meer REA-gerechtigd en kan een aanvraag indienen bij het UWV. De REA wordt opgevat als voorliggende voorziening voor de WSW en is bedoeld voor mensen die de bovengrens van de WSW overschrijden. Toch komt het ook voor dat de functie-eisen van WSW-plaatsen of detacheringplaatsen soms hoger liggen dan de eisen die gesteld worden voor begeleid werken in het kader van de REA.

Hieronder volgt een schematisch overzicht van de verschillende regelingen voor begeleid werken. Deze is overgenomen uit: T. Otte. Aan de slag met begeleid werken; Werken in een reguliere baan via de regeling WSW. NIZW, Utrecht, 2004.

14.1. Aanvraag en indicatie begeleid werken

	AWBZ	WSW	Wet REA
<i>Aanvraag/ Aanmelding</i>	Een aanvraag voor AWBZ-indicatie via het regionaal indicatieorgaan / RIO.	Via een aanvraag voor een WSW-indicatie bij de gemeente. In de loop van 2004 via het Centrum Werk en Inkomen / CWI.	Voor WAJONG- of WAO-gerechtigden via het plaatselijke UWV-kantoor. Voor anderen via de gemeente.
<i>Advies bij aanvraag</i>	Ondersteuning indicatieaanvraag door zorgconsulent MEE (vh. SPD) of school.	Bij aanvraag WSW kan de school, arbeidsconsulent MEE (vh. SPD) of begeleidwerken organisatie ondersteuning bieden.	Vaak met behulp van school, arbeidsconsulent MEE (vh. SPD) of begeleidwerken-organisatie.
<i>Indicatie</i>	AWBZ-indicatie voor de functies ondersteunende of activerende begeleiding.	WSW-indicatie met aanvullende indicatie begeleid werken. Deze indicatie betekent niet dat men verplicht via begeleid werken moet gaan werken.	REA-gerechtigd door WAO of WAJONG, anders REA-toets. UWV of gemeente beslist of begeleidwerken noodzakelijk is voor (re)integratie.
<i>Eisen</i>	Toets op noodzaak en omvang van de gevraagde begeleiding of zorg. Afweging o.a. aan de hand van de beperkingen van de betrokkene bij activiteiten en participatie.	Minimale eisen WSW algemeen (de zogenoemde 4x10-norm): - minimumprestatie kunnen leveren van 10% van een normale arbeidsprestatie en meer dan één functie kunnen vervullen; - inwerktijd niet langer dan 10 weken per functie; - persoonlijke begeleiding gelimiteerd tot een tiende van de werktijd; - ten minste één uur per dagdeel aaneengesloten kunnen werken.	Wettelijk wordt geen ondergrens gehanteerd voor begeleid werken via de Wet REA. In de praktijk worden door de begeleidwerken-organisatie of het UWV wel eisen gesteld, bijvoorbeeld (op termijn) een dienstbetrekking van minimaal 20 uur per week en/of een loonwaarde van minstens 25-40%.

14.2. Uitvoering en begeleiding begeleid werken

	AWBZ	WSW	Wet REA
<i>Begeleiding</i>	Begeleiding door een begeleider of jobcoach van de zorginstelling.	Begeleiding door een job-coach in dienst van een begeleid-werken-organisatie	Begeleiding door een jobcoach in dienst van een begeleid-werken-organisatie.
<i>Uitvoerder</i>	Zorginstelling, dagcentra, activiteitencentrum. Ook organisaties zoals begeleidwerken-organisaties kunnen een contract aangaan met een zorgkantoor.	Begeleid-werken-organisatie die door gemeente is gecontracteerd voor uitvoering WSW-begeleid werken. Dit mag vanaf 2004 ook een SW-bedrijf zijn. Indien na een half jaar geen baan is gevonden, is de cliënt vrij om een andere begeleidings-organisatie te kiezen.	Begeleid-werken-organisatie, erkend door het landelijk bureau UWV.
<i>Beschikbaar Budget</i>	Toegekend budget voor ondersteunende of activerende begeleiding. Uit dit budget moeten ook reiskosten e.d. worden gefinancierd.	Vast subsidiebedrag per jaar. Uit dit budget moet de gemeente zowel het voortraject, de loonkostensubsidie, de noodzakelijke aanpassingen op de werkplek als de vervoersvoorziening en bekostigen.	Variabel. Diverse REA-subsidies die gestapeld kunnen worden. Naast werkgevers-subsidies zijn er werknemerssubsidies, waaronder meeneembare aanpassingen op de werkplek, vervoersvoorziening, persoonlijke ondersteuning.
<i>Proefplaatsing</i>	N.v.t.	Geen proefplaatsing mogelijk	Met toestemming van de opdrachtgever 6 maanden werken met behoud van uitkering
<i>Omvang persoonlijke ondersteuning</i>	Afhankelijk van budget AWBZ.	De aanspraak op begeleidingstijd blijft gelijk: maximaal 15% van het aantal te werken uren per jaar.	Aflopend: in principe in het eerste jaar 15% van het aantal te werken uren per jaar, het tweede jaar 7,5% en het derde en de volgende jaren 6%.

14.3. Dienstverband en betaling

	AWBZ	WSW	Wet REA
<i>Omvang Dienstverband</i>	Geen dienstverband. Wel combinatie van WSW en dagbesteding mogelijk bij deeltijd WSW-indicatie.	Individueel bepaald, zowel deeltijd als voltijd mogelijk. Combinatie met AWBZ-dagbesteding. Is mogelijk bij deeltijdindicatie.	Individueel bepaald. Zowel deeltijd als voltijd mogelijk.
<i>Duur dienstverband</i>	N.v.t.	Zowel voor bepaalde als onbepaalde tijd	Minimaal 6 maanden. Voorzieningen REA zijn tijdelijk, verlenging moet worden aangevraagd bij UWV.
<i>Uitbetaling loon</i>	N.v.t. Plaatsing via stagecontract of vrijwilligerscontract	De werknemer ontvangt het gehele loon via de werkgever. De werkgever kan loonkostensubsidie ontvangen indien de werknemer een lagere productiviteit heeft	De werkgever betaalt gedeeltelijk loon bij lagere loonwaarde / verminderde productiviteit van de werknemer (loondispensatie). De werknemer ontvangt een aanvulling via WAO- of WAJONG-uitkering of de bijstand.
<i>Aanvulling loon met uitkering</i>	N.v.t.	Meestal is aanvullende uitkering niet nodig, alleen bij een deeltijdindicatie c.q. deeltijdaanstelling. Er wordt volledig functieloon uitbetaald over de gehele werktijd, ongeacht de productiviteit. Uitkeringsrecht WAJONG / WAO blijft bij WSW altijd slapend bestaan.	Aanvullende uitkering op het gedispenseerde loon en Regeling samenloop: aanvulling tot maximaal (bij een voltijd dienstbetrekking) 120% van het minimumloon. Bij de regeling samenloop blijft het recht op arbeidsongeschiktheids-uitkering slapend bestaan.

14.4. Aanspraak AWBZ en uitkeringsrechten

	AWBZ	WSW	Wet REA
<i>Uitkerings- en pensioenrecht</i>	N.v.t.	Opbouw van rechten over het gehele loon.	Opbouw van pensioen en uitkeringsrechten, alleen over het loonbestanddeel, niet over de uitkering.
<i>Gevolgen WAO/WAJONG-rechten</i>	N.v.t.	Uitkeringsrecht WAO of WAJONG blijft slapend bestaan.	Blijft gedurende minimaal 3 jaar slapend bestaan, indien afgestemd met UWV.
<i>Terugkeergarantie AWBZ dagbesteding</i>	N.v.t.	Bij verlies van WSW-indicatie door ondergrens (4x10-norm) krijgt men weer indicatie voor AWBZ-gefinancierde dagbesteding of -begeleiding.	Mogelijk moet eerst WSW-indicatie worden aangevraagd voordat dagbesteding kan worden aangevraagd.
<i>Bepaling eigen bijdrage AWBZ</i>	Eigen bijdrage wordt Vastgesteld aan de hand van de AWBZ-richtlijnen.	Inkomsten uit arbeid worden voor 15% vrijgesteld bij de bepaling van de eigen bijdrage AWBZ (voor bijvoorbeeld woonbegeleiding).	Inkomsten uit arbeid worden voor 15% vrijgesteld bij de bepaling van de eigen bijdrage AWBZ, inkomsten uit uitkering ten gevolge van loondispensatie niet.

Voor- en nadelen regelingen

Er zijn belangrijke verschillen, voor- en nadelen van betaald begeleid werken via de regelingen REA (persoonlijke ondersteuning) en WSW (Otte, 2004, Commissie Het Werkend Perspectief, 2004).

Voordelen PO-regeling (REA) begeleid werken:

- Hoewel de WSW alleen geldt voor mensen die langdurig begeleiding en bescherming nodig hebben binnen hun loopbaan, zijn de functie-eisen vaak nog hoger dan de functie-eisen voor een PO-regeling (REA). Hierdoor komt het voor dat arbeidsgehandicapten onder de ondergrens van de WSW toch nog in aanmerking komen voor een PO-regeling. De PO-regeling heeft in zulke gevallen duidelijk voordelen.
- Een arbeidsgehandicapte met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAJONG of WAO) heeft automatisch recht op een REA (PO)-regeling. Daarentegen is de WSW-indicatie en plaatsingsprocedure intensief en langdurig. De cliënt kan langdurig op de wachtlijst staan. Plaatsing na indicatie is afhankelijk van de beschikbaarheid van voldoende subsidie op dat moment bij de betreffende gemeente. Dit kan leiden tot rechtsongelijkheid voor arbeidsgehandicapten in verschillende gemeenten.

- De PO-regeling is gunstiger voor de werkgever. Bij eenzelfde productiviteit van een arbeidsgehandicapte krijgt de werkgever een hogere loondispensatie (UWV) dan via de loonkostensubsidie (SW-bedrijf, gemeente).
- De PO-regeling is een regeling voor de cliënt. De cliënt als werknemer is hierbij zelf partij, wat bijdraagt aan emancipatie en zelfstandigheid. Bij de WSW gaat het om een contract tussen de werkgever en de gemeente.

Voordelen WSW-regeling begeleid werken:

- Voor de werknemers is de WSW-regeling arbeidsrechtelijk gunstiger, zoals: hoger loon, betere pensioenrechten, behoud van uitkeringsrechten WAO of WAJONG, voorkomen van de armoedeval bij WAJONGers die AWBZ-zorg ontvangen. Hiertegenover staat dat deze gunstige arbeidsvoorwaarden uitstroom naar regulier werk belemmeren.
- De begeleiding via de WSW-regeling is langdurig verzekerd, terwijl hiervoor bij de PO-regeling na een termijn van 5 jaar een verlenging moet worden aangevraagd die niet altijd wordt gehonoreerd. Vooral voor verstandelijk gehandicapten blijft enige begeleiding of ondersteuning vaak hun gehele werkzame leven noodzakelijk.

Knelpunten van beide regelingen:

- Beide regelingen voor begeleid werken zijn bij werkgevers nog vaak onbekend, terwijl de regelingen redelijke waarborgen hebben om de risico's voor de werkgevers te minimaliseren. Bij de doelgroep en bij de intermediairs (scholen, MEE) zijn (volgens Otte, 2004) de mogelijkheden voor SW-begeleid werken vaak nog onbekend. De UWV's verwijzen nog te weinig door naar de WSW als REA-begeleid werken niet mogelijk is. Een reden hiervoor zou zijn dat de UWV's begeleid werken via de WSW niet als uitstroom zien, omdat een slapend recht op WAO/WAJONG blijft bestaan.
- De WSW heeft te maken met een ongunstige beeldvorming bij scholen, ouders, zorgorganisatie en cliënten. Dit heeft te maken met het soort werk binnen het SW-bedrijf, dat niet meer zou aansluiten bij de wensen en mogelijkheden van de cliënten. Deze beelden zijn vaak gebaseerd op onjuiste feiten en oude situaties. Men is nog te weinig bekend met de mogelijkheden tot detachering en begeleid werken in een regulier bedrijf.
- De SW-bedrijven hebben tegenstrijdige belangen wanneer het gaat om begeleid werken. De SW-bedrijven lopen het risico hun productiedoeleinden niet te realiseren wanneer te veel (betere) arbeidskrachten via begeleid werken uitstromen.
- Er is onvoldoende aandacht voor loopbaanontwikkeling. De beide regelingen gaan er te veel van uit dat wanneer de arbeidsgehandicapte eenmaal een baan heeft, deze altijd wel die baan zal willen houden. De werknemer die van werk wil veranderen zou in principe weer een beroep moeten kunnen doen op begeleiding.

Literatuur

Beltman H. (2001). *Buigen of barsten? Hoofdstukken uit de geschiedenis van de zorg aan mensen met een verstandelijke handicap in Nederland 1945-2000*. Proefschrift Universiteit van Groningen.

Berkel R. van (1997). Van bescherming naar participatie, veranderende opvattingen over de verhouding tussen arbeid en zorg. In: *Handboek voor dagbesteding*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Beukema L., Coenen H. & Valkenburg B. (1996). *Werken aan arbeid, organisatie en management; Arbeid en modernisering; Een inleiding in de sociaal-wetenschappelijke bestudering van arbeidsvraagstukken*. Utrecht: Lemma.

Coenen H., Spaander A. & Valkenburg B. (2000). *Succesfactoren en kwaliteitscriteria rond arbeidsintegratie*. Utrecht: STAB/UU.

Coenen-Hanegraaf M., Valkenburg B., Ploeg M. & Coenen H. (2000); *Begeleid werken, Theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering*. Utrecht: Jan van Arkel.

Coenen-Hanegraaf M., Valkenburg B., Vertegaal L. & Coenen. H. (1997). *Arbeidsparticipatie van mensen met een verstandelijke handicap. Tussen experiment en implementatie*. Utrecht: Jan van Arkel.

Commissie Het Werkend Perspectief (2004). *Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap*. Hoofddorp: CWP.

Corden A. & Thornton P. (2002). *Employment programmes for disabled people: Lessons from research and evaluations*. London: Department for Work and Pensions.

Cuijpers M. & Zomerplaag J. (2003). *Het werkt! Voorbeelden van mensen met ernstige beperkingen die ondersteund werken*. Utrecht: NIZW / Princenhofgroep.

Cuijpers M & Spierenburg M. (2004). *Talent moet je benutten! Over doorstroomtrajecten van dagbesteding naar werk*. Utrecht: NIZW / Werk en Handicap (DVD en informatiebrochure).

Cuijpers M., Timmer J. & Spierenburg M. (2004). *Talent moet je benutten. Meer doen met mogelijkheden van deelnemers in doorstroomtrajecten van dagbesteding naar werk*. Utrecht: NIZW / Werk en Handicap.

Daal P. van, Dorrestein A., Rongen W. & Smit J. (1995). *Echt werk werkt. Negen Zuid-Nederlandse projecten begeleid werken voor mensen met een verstandelijke handicap geëvalueerd*. Limburg: PBW; Noord-Brabant: PON; Zeeland: VMC.

- Dankers G.W. (2005). *Ik ga naar mijn werk. Mogelijkheden voor arbeidsintegratie van mensen met verstandelijke beperkingen in de Provincie Utrecht*. Utrecht: Expertisecentrum Maatschappelijke Zorg en Sociaal Beleid, Hogeschool van Utrecht.
- Genabeek J. van, Hazelnet A.M. & Zwinkels W.S. (2003). *Werkgelegenheids-voorzieningen voor de WSW-doelgroep: buitenlandse ervaringen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Gennep A. van (1994); *De zorg om het bestaan. Over verstandelijke handicap, kwaliteit en ondersteuning*. Amsterdam/Meppel: Uitgeverij Boom.
- Gennep A. van & Steeman C. (2001). *Beperkte burgers: Over volwaardig burgerschap voor mensen met verstandelijke beperkingen*. Utrecht: NIZW.
- Ketelaars D. & Weeghel J. van (1994). *Supported employment, een nieuwe methode voor arbeidsrehabilitatie in Nederland*, Utrecht: NcGv.
- Klerk M.M.Y. de (red.) (2002) Rapportage gehandicapten 2002. Maatschappelijke positie van mensen met lichamelijke beperkingen of verstandelijke handicaps. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Knausen J. (1997). *Gesprek voeren met mensen die niet kunnen praten*. Arnhem: Stichting Onderzoek je eigen werk.
- Kok E. & Ravesteijn J. (1996). *Diagnose stellen en trajectplan maken; Trajectbemiddeling 1.*'s-Gravenhage: VUGA Uitgeverij.
- Kröber H. & Dongen H. van (2003). *Mensen met een handicap en betaalde arbeid: Strategie voor support*. Soest: Nelissen.
- Mulder A., Cuypers M. & Spierenburg M. (2004). *Werk en handicap. Meer doen met mogelijkheden. Handreiking voor doelgericht werken aan arbeidsintegratie voor mensen met beperkingen*. Utrecht: NIZW.
- Mutsaers T.A. & Meijers H.P.M. (2004). *Mensen met een verstandelijke beperking 2003 in de provincie Utrecht: tweede meting*. Utrecht: Provincie Utrecht.
- Nes P. van, Gravesteijn-Ligthelm J. & Goudriaan M. (2001). *Evaluatie van Begeleid Werken in het kader van de WSW*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- Otte T. (2003). Nieuwsbrief 'Doorstroom van dagbesteding naar werk', 10 maart, 2003. Utrecht: NIZW.
- Otte T. (2002). *Maak werk van werk: arbeidsintegratie van mensen met een handicap* Utrecht: NIZW.
- Otte T. (2004). *Aan de slag met begeleid werken. Werken in een reguliere baan via de regeling WSW*. Utrecht: NIZW.

Petersen, A. van, Vonk M. & Bouwmeester J. (2004). *Onbekend maakt onbemind; Attitudeonderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt*. Leiden: Research voor Beleid.

Plooijs P., Mandos E., Santen P. van & Flapper E. (2003). *Jaarrapport WSW-statistiek 2002*. 's-Gravenhage: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Sijnke J. (2001). Belevingsgerichte benadering. In: *Tijdschrift voor de Activiteitssector* nr. 3.

Soest E. van (2002) *Trajectbegeleiding*. Utrecht: Uitgeverij Lemma.

Timmer J.T. (1995). *De Eigen Initiatief Methode (EIM); Arbeidsgerichte training van mensen met een verstandelijke handicap*. In: *Handboek voor dagbesteding*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Timmer J.T., Dekker K.A. & Voortman H. (2003). *Eigen Initiatief Model; Theorie en toepassing*. Utrecht: LKNG.

Timmer J.T. & Mulder A. (2003). *Op weg naar werk. Leidraad voor ondersteuning en assessment*. Utrecht: NIZW.

Tweede Kamer der Staten Generaal (1989). *Regeringsstandpunt Zorg en Dienstverlening ten behoeve van geestelijk gehandicapten*. 's-Gravenhage: SDU.

Veerman J.T., Cuelenaere B. van & Doorn, M. (2003). WSW: Het proces van aanmelding tot en met de plaatsing. 's-Gravenhage: Raad voor Werk en Inkomen.

Velde J. te (1998). *Werken aan werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt*. Houten/Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.

Weeghel J. van & Zeelen J. (1990). *Arbeidsrehabilitatie in een vernieuwde geestelijke gezondheidszorg*, Utrecht: Lemma.

Wehman P. & Bricout J. (2002). Supported Employment and Natural Supports: A Critique and Analyses. In: Revell G. et al. (eds). *The Impact of Supported Employment for People with Significant Disabilities: Preliminary Findings from the National Supported Employment Consortium*. Virginia: Rehabilitation Research and Training Center on Workplace Supports and Job Retention.

Werkgroep Arbeid & Dagbesteding (2005). *Rapportage Traject 2004*. Utrecht: Provinciale Federatie van Ouderverenigingen Utrecht.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (1990). *Een werkend perspectief*. 's-Gravenhage: SDU.

Wijntuin P. (2005). *Hier wordt gewerkt! Voorzieningen voor arbeidsmatige activiteiten en arbeidsintegratie van zorginstellingen in de provincie Utrecht*. Utrecht: Expertisecentrum Maatschappelijke Zorg en Sociaal Beleid, Hogeschool van Utrecht.

Wilken J.P. (2005). Van kwetsbaarheid kracht maken. Voorwaarden voor vermaatschappelijking en participatie. In: *SPH, Tijdschrift voor Sociale en (ortho)pedagogische functies*, nr. 63: 4-7.

Interessante websites

Algemeen over reïntegratie: www.reintegratie.pagina.nl

Branchevereniging van reïntegratiebedrijven Borea: www.borea.nl

De dienstverlening van MEE op het gebied van arbeidstoeleiding:
www.mee.nl

Algemeen over handicap, werk en scholing (met links naar sociale
werkvoorziening, wet- en regelgeving): www.handicap.nl

Instituut voor opleidingen en trainingen, onderzoek, advies en begeleiding
voor organisaties en management: www.stab-utrecht.nl

Onderzoek op het gebied van integratie van mensen met verstandelijke
beperkingen:
Landelijk Kennis Netwerk Gehandicaptenzorg: www.lkng.nl

Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn: www.nizw.nl

Expertisecentrum Maatschappelijke Zorg en Sociaal Beleid (Hogeschool van
Utrecht): www.expertisecentrum.mzsb.hvu.nl

Expertisecentrum Maatschappelijke Zorg & Sociaal Beleid

Het Expertisecentrum voor Maatschappelijke Zorg & Sociaal Beleid is een onderdeel van de Hogeschool van Utrecht, Faculteit Sociaal Agogische Opleidingen.

Het centrum heeft als doel kennis te verzamelen, te ontwikkelen en ter beschikking te stellen ten behoeve van onderwijs, beleid en praktijk. Op deze wijze worden innovaties ondersteund op het gebied van zorg, welzijn en veiligheid.

Deze kennis heeft betrekking op de volgende terreinen:

lokaal sociaal beleid

vermaatschappelijking van zorg

samenwerkingsvraagstukken

maatschappelijke (re)integratie van kwetsbare doelgroepen

sociale leefbaarheid in lokale gemeenschappen

Het expertisecentrum is werkzaam ten behoeve van het hogere beroepsonderwijs, praktijkinstellingen en overheden in de provincie Utrecht.

Zij werkt nauw samen met zorg- en welzijnsinstellingen, met gemeentes en provincie, en met wetenschappelijke instellingen, zoals het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn, het Trimbosinstituut, het Verwey-Jonker Instituut, de Universiteit Utrecht en de Nederlandse Politie Academie.

Het expertisecentrum:

voert onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten uit

adviseert bij innovaties op het gebied van lokale zorg en welzijn

maakt kennis toegankelijk via publicaties, audiovisuele producties en een website: www.expertisecentrum.mzsb.hvu.nl

De leiding van het expertisecentrum bestaat uit:

Hans van Ewijk, lector sociaal beleid, beroepsinnovatie en professionalisering

Jean Pierre Wilken, lector maatschappelijke (re)integratie en community support.

Expertisecentrum Maatschappelijke Zorg en Sociaal Beleid

Hogeschool van Utrecht, Faculteit Sociaal Agogische Opleidingen

Heidelberglaan 7

3584 CS Utrecht

Secretariaat Tel: 030-2529831

Website: www.expertisecentrum.mzsb.hvu.nl

E-mail: expertisecentrum.mzsb.fsao@hvu.nl