



## Werken naar vermogen bij Sunny Tom

*een kwestie van de juiste mix: persoon, situatie en begeleiding*

### ***Persoon***

Jongeren met een beperking die moeilijk plaatsbaar zijn op de arbeidsmarkt

### ***Situatie***

Tuinbouwbedrijf met passende functies voor jongeren met een beperking

Onderwijsinstelling die jongeren met een beperking in een realistische werksituatie willen opleiden tot werknemer

### ***Begeleiding***

Werkcoach die jongeren met een beperking ondersteunt als het gaat om ontwikkelen kennis, vaardigheden en houding betreffende werken in een tuinbouwbedrijf



## **KERNGEGEVENS**

### Uitvoerende organisaties:

Sunny Tom  
Ullingshofweg 41  
5915 PM Venlo  
Telefoon: 077-4752061

Contactpersoon:  
Giselle Vluggen (personeel & organisatie)  
Mobiel: 06-27496479  
E-mail: [giselle@sunnytom.nl](mailto:giselle@sunnytom.nl)

SSONML  
Wylrehofweg 11  
5912 PM Venlo  
Telefoon: 077-3512947

Contactpersoon:  
Jack Kerkhofs (coördinator arbeidstoeleiding SSONML)  
Mobiel: 06-43450839  
E-mail: [j.kerkhofs@ssonml.nl](mailto:j.kerkhofs@ssonml.nl)



## **Inhoudsopgave**

- 1 Verbinden, Afstemmen en Samenwerken**
- 2 Doelgroep en doelstelling**
- 3 Partijen**
  - **Sunny Tom**
  - **Stichting Speciaal Onderwijs Noord en Midden Limburg**
- 4 De methodiek**
  - **Individuele Plaatsing & Steun**
  - **Werkplekleren**
- 5 Algemene bepalingen**
- 6 De kwaliteit van de uitvoering**



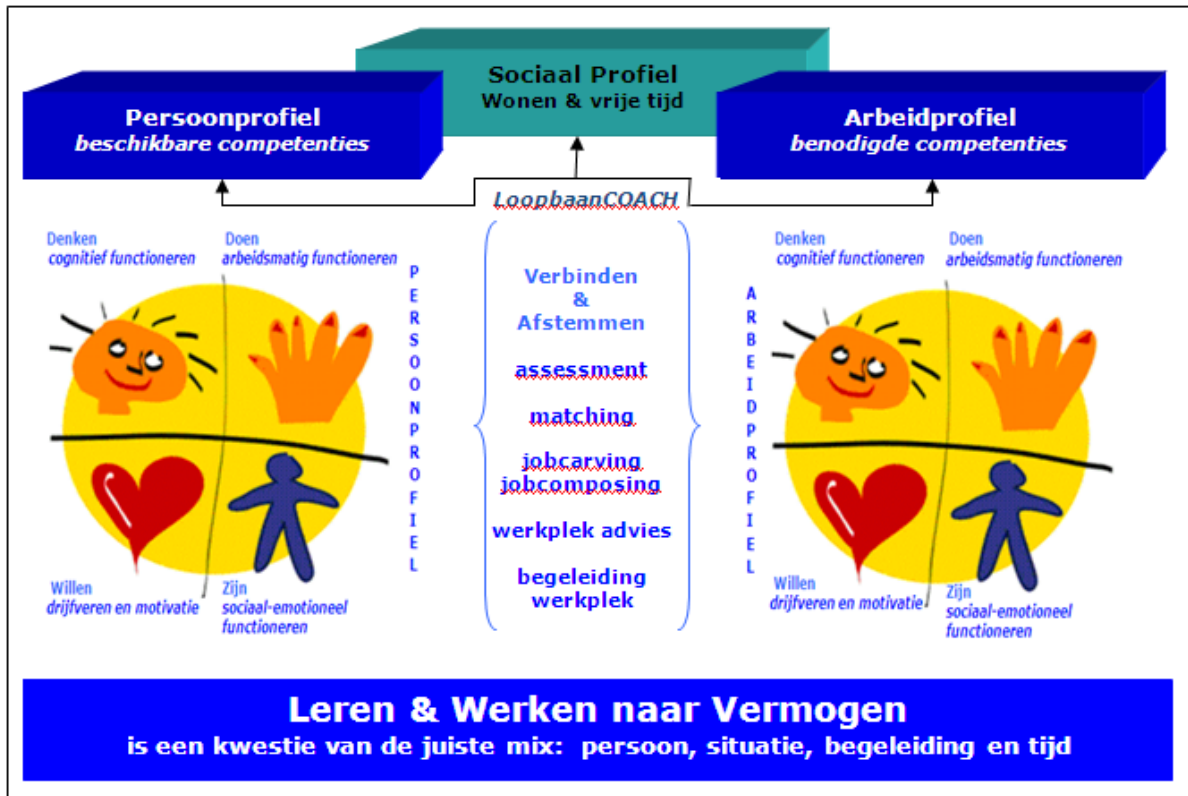
## **1 Verbinden, Afstemmen en Samenwerken**

Arbeidsintegratie van jongeren met een structureel functionele beperking is een langdurig en continu proces van verbinden en afstemmen van de persoonlijke groei en professionele ontwikkeling van de jongeren en de gevraagde kennis, vaardigheid en houding in de specifieke werksituatie waarbij samenwerken tussen diverse partijen wordt gevraagd.

Om tot een juiste verbinding en afstemming te komen wordt zeker in het begin veel tijd, kennis en energie van zowel de jongeren als de werkgever/leidinggevende/collega's gevraagd. Helaas gaat het hier vaak mis. Werkgever/leidinggevende/collega's hebben geen tijd of niet de juiste kennis om deze jongeren te ondersteunen en te begeleiden. De jongeren krijgen hierdoor niet de mogelijkheid te laten zien wat hij/zij wel kan en verliest zijn/haar motivatie waardoor nog meer ondersteuning en begeleiding wordt gevraagd aan werkgever/leidinggevende/collega's. Die heeft hiervoor zoals al eerder aangegeven niet de tijd of de juiste kennis voor. Hierdoor komt de samenwerking in een negatieve spiraal terecht met als gevolg het uit elkaar gaan van partijen. Waarbij de jongere (alweer) een negatieve ervaring heeft en de werkgever/leidinggevende/collega's worden bevestigd in hun vaak negatieve beeldvorming ten aanzien van deze jongeren.

Om de periode van verbinden, afstemmen en samenwerken beter te laten verlopen is naar de mening van SSONML en Sunny Tom tijdens het arbeidsintegratietraject een werkcoach nodig die voortdurend aanwezig is om zowel de jongeren als de werkgever/leidinggevende/collega's te ondersteunen en te begeleiden. Door zijn voortdurende aanwezigheid krijgt deze werkcoach ook inzicht in de gevraagde kennis, vaardigheid en houding in de specifieke werksituatie en kan de werkcoach de jongeren ondersteunen in zijn/haar persoonlijke groei en de specifiek gevraagde professionele ontwikkeling.

Dit is de aanleiding om in een samenwerkingsverband SSONML en Sunny Tom een pilot project uit te voeren waarbij circa 10 jongeren met een beperking onder intensieve begeleiding van een werkcoach, direct geplaatst worden bij een werkgever en deze jongeren gericht worden geleid naar een betaalde functie als bladbreker.



*Model verbinden en afstemmen persoon, arbeid en sociaal leefklimaat*

## **2 Doelgroep en doelstelling**

### Doelgroep

De doelgroep betreft leerlingen van Stichting Speciaal Onderwijs Noord en Midden Limburg. Dit zijn jongeren met een structureel functionele beperking als gevolg van een lichte tot matige verstandelijke handicap en/of jongeren met een structurele functionele beperking als gevolg van een psychische - of gedragstoornis. Gezien de specifieke werksituatie is dit project niet geschikt voor jongeren met een lichamelijke handicap.

Het project is bedoeld om een sluitende aanpak te realiseren tussen onderwijs en arbeidsmarkt en dan ook met name geschikt voor jongeren met een structureel functionele beperking die het Voortgezet Speciaal Onderwijs en/of Praktijkonderwijs binnenkort gaan verlaten dan wel enkele jaren geleden het Voortgezet Speciaal Onderwijs en/of Praktijkonderwijs hebben verlaten.

### Doelstelling

Het is de bedoeling om een groep van 10 leerlingen via een gericht ontwikkelings- en intensief begeleidingstraject jongeren binnen maximaal 1 jaar te laten instromen in een eenvoudige routinematige functie bij Sunny Tom, waar ze kunnen werken en betaald krijgen naar vermogen. Het gaat hierbij vooral om werkzaamheden met 'de handjes'.



### **3 Partijen**

#### **Sunny Tom**

Sunny Tom is een ondernemer in de tuinbouwsector die op een maatschappelijk verantwoorde manier wil telen. Joep Ramaekers wordt door velen een inspirerend voorbeeld voor ondernemers genoemd die op duurzame wijze willen telen. In de Greenportkas wordt op een innovatieve manier een energiezuinige kasverwarming gerealiseerd. De Greenportkas is een toonbeeld van duurzame innovatie, een belangrijk speerpunt voor Noord- en Midden-Limburg. De Greenportkas was de eerste energieproducerende kas in Zuid-Oost Nederland. Eigenaar Joep Raemakers slaagde erin de uitstoot van CO<sub>2</sub> te verminderen. Bovendien levert zijn bedrijf schone energie aan de tegenoverliggende zorggroep.

Sunny Tom uit Venlo blijft werken aan een positieve ontwikkeling. Niet alleen bij het eigen product, maar tevens door energievriendelijk en maatschappelijk ondernemen centraal te stellen. Nu is het tijd om zijn sociaal-maatschappelijke doelstellingen verder uit te breiden. Op initiatief van Giselle Vluggen, coördinator P&O bij Sunny Tom, krijgt in september een groep jongeren met een beperking de kans om naar eigen vermogen binnen het bedrijf te functioneren.

#### **SSONML**

De Stichting Speciaal Onderwijs Noord en Midden Limburg omvat verder zes scholen, een centrale ambulante dienst en een interdisciplinair team in de sector SO/VSO Cluster 3/4 en het Praktijkonderwijs in de regio's Noord en Midden Limburg.

De Stichting bedient via de scholen circa 1000 leerlingen en ondersteunt nog eens ruim 500 leerlingen via ambulante begeleiding. Het gaat hierbij om leerlingen in de leeftijd van 4 tot 30 jaar met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking, leerlingen met een gedragstoornis en/of psychische problematiek alsmede om leerlingen uit het Praktijkonderwijs. In het interdisciplinaire team bundelt de Stichting haar expertise als het gaat om gedragswetenschap met als doel een loketfunctie voor onderzoek, intake, trajectbegeleiding, advies en voorlichting.

In de visie van Stichting Speciaal Onderwijs Noord en Midden Limburg (SSONML) hebben alle jongeren talenten. SSONML ziet het als haar opdracht jongeren te helpen hun talenten optimaal tot ontwikkeling te brengen en ze voor te bereiden op een zo zelfstandig mogelijk functioneren in de maatschappij. Het ontwikkelingsperspectief is gericht op de domeinen leren, arbeid, burgerschap (wonen en vrijetijdsbesteding).

Daar waar het tot de mogelijkheden van de jongere behoort is het uitstroomperspectief gericht op betaalde arbeid en is de opdracht van SSONML: het realiseren van duurzame arbeidsparticipatie van een jongere in een beroep dat past bij zijn beroepskeuze en (arbeids)mogelijkheden.



## **4. Methodiek**

### Individuele Plaatsing & Steun

De bestaande benaderingen in de zorg zoals individuele rehabilitatiebenadering (IRB), Liberman-aanpak en de methodiek van Supported Employment, in Nederland bekend als de begeleidwerkenmethodiek sluiten aan bij de benadering en methodiek zoals SSONML de arbeidsintegratie van jongeren met een structureel functionele beperking wil uitvoeren.

SSONML hanteert echter bij voorkeur een model dat nieuwe inzichten koppelt aan deze benaderingen, namelijk het IPS-model: Individuele Plaatsing en Steun. Hierbij wordt afstand genomen van de werkwijze train then place en doet een nieuwe werkwijze intrede: place then train. Jongeren gaan aan het werk in een regulier bedrijf en krijgen pas daarna een gerichte training voor de benodigde werkvaardigheden.

Het IPS-model kent zeven hoofdkenmerken:

- Betaald werk is het centrale doel.
- Snel zoeken naar een baan.
- Begeleiders en jongere zoeken samen naar een arbeidsplaats die aansluit op de wensen en mogelijkheden van de jongere.
- Ondersteunen op lange termijn. Jongeren en mensen uit de werkomgeving krijgen ondersteuning zolang zij daaraan behoefte hebben, zo nodig vele jaren achtereen.
- Doorlopend arbeidsmogelijkheden inschatten. Gedurende het gehele traject wordt periodiek onderzocht welke (arbeids)prestatie en welke werkzaamheden voor de jongeren het meest geschikt zijn.
- Integrale samenwerking. Arbeidstoeileiding is voor jongeren met een beperking vaak onderdeel van een 24-uurs begeleidingsvraagstuk en is daarom een opgave van het gehele netwerk en ketenpartners.
- Individuele hulp bij uitkeringskwesties, schuldhulpverlening en administratie.

### Werkplekleren

Veel jongeren met een beperking kunnen zich het beste 'al werkend' ontwikkelen in een realistische (toekomstige) werksituatie of op een (toekomstige) werkplek. Dit z.g.n. werkplek leren kan kortweg worden omschreven als: leren in de context van het toekomstige werk. Bij werkplek leren is sprake van 'formeel' leren in een realistische werksituatie via veelvuldige interacties met andere jongeren en de docent en/of werkcoach. Met name de onderlinge informatie-uitwisseling (kennis delen) op de werkplek is hierbij van belang. Hierbij wordt doelbewust een leerproces georganiseerd en daarbij wordt gebruik gemaakt van een opleidingsplan. Zo'n leerproces vertoont daarmee zekere overeenkomsten met het formele leren op school. Er zijn echter ook duidelijke verschillen met het schoolse leren. Werkplekleren gebeurt niet in een klaslokaal of een instructielokaal, maar in een realistische werksituatie. En bij het leren is niet een leerboek of cursusmap uitgangspunt, maar de ervaringen op de werkplek, eigen ervaringen van de jongere en diens naaste 'collega's'. Een ander belangrijk verschil is, dat in het werkproces meteen is te zien wat de jongere heeft geleerd; de jongere kan dat onmiddellijk in praktijk brengen. Het rendement van het werkplek opleiden is dus direct zichtbaar. Zo leert de jongere voor wat er toe doet.