

## INHOUD

- Wet Maatschappelijke Ondersteuning en de gevolgen voor dagbesteding
- Project Vangrail
- Projecten NIZW
- Aan het werk met Vangrail: interview met Henk Uhl
- Kort

## Colofon

Nummer 7, december 2005

Deze nieuwsbrief is een uitgave van het NIZW / Werk en Handicap. Aan bod komen actuele ontwikkelingen rond arbeidsintegratie van jonggehandicapten en chronisch zieken, vooral uit de uitvoeringspraktijk in de zorg en het (speciaal) onderwijs. Kernthema's zijn het vergroten van de mogelijkheden voor passend werk en het (verder) professionaliseren van arbeidsmatige dagbesteding, arbeidstoeleiding en begeleid werken. De nieuwsbrief wil zowel professionals uit het werkveld als beleidsmakers informeren over projecten, initiatieven en instrumenten die hieraan een bijdrage kunnen leveren.

© Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW

Contactpersonen/redactie:

Anneke Mulder, A.Mulder@nizw.nl

Mariëlle Cuijpers, M.Cuijpers@nizw.nl

NIZW / Werk en Handicap

Postbus 19152

3501 DD Utrecht

(030) 230 65 90

infowerkenhandicap@nizw.nl

www.nizw.nl/werkenhandicap

ISSN 1572-8331

## Wet Maatschappelijke Ondersteuning en de gevolgen voor dagbesteding

Het kabinet werkt al enige tijd aan de voorbereiding van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). Gemeenten worden met de WMO verantwoordelijk voor maatschappelijke ondersteuning. Maatschappelijke ondersteuning omvat activiteiten die het mensen mogelijk maakt om mee te doen in de samenleving. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk en mantelzorg, maar ook met goede informatie en advies, opvoedingsondersteuning en huishoudelijke hulp. De WMO is niet een geheel nieuwe wet. In deze wet worden onder meer de huidige Welzijnswet, de Wet Voorzieningen Gehandicapten (WVG) en delen uit de AWBZ opgenomen. De achterliggende gedachte is dat één wet meer kans biedt op samenhangend lokaal beleid. De wet gaat tevens uit van een grotere eigen verantwoordelijkheid van burgers.

Er is sprake van dat ook de dagbesteding, de ondersteunende en de activerende begeleiding (OB/AB) uit de AWBZ gaat en in de WMO wordt opgenomen. Dit zou voor gemeenten een grote extra verantwoordelijkheid betekenen omdat zij nog niet thuis zijn op dit terrein. Dagbesteding wordt nu immers georganiseerd door zorginstellingen. Omdat de consequenties van een dergelijke ingrijpende verandering op voorhand niet gemakkelijk te overzien zijn, heeft het kabinet een experimenteerperiode in het leven geroepen. In zogenoemde WMO-pilots gaan 26 gemeenten complexe thema's en prestatievelden van de WMO uitwerken. In deze pilots wordt ook de mogelijke uitbreiding vanuit de AWBZ naar de WMO verkend. Het gaat dan om onderdelen van OB en AB. De pilots moeten een beeld geven van wat er wel en niet mogelijk is binnen de WMO. De Tweede Kamer laat de uiteindelijke vorm van



de WMO (na 2006) afhangen van de uitkomsten van deze pilots. De pilots lopen uiterlijk tot 31 december 2007. Er zijn vier gemeenten die een pilot gaan uitvoeren over OB/AB. Dit zijn de gemeenten Haarlem, Almere, Enschede en Nunspeet. De gemeenten hebben zelf kunnen bepalen op welke doelgroep zij zich in de pilot richten. Zo is het project in Haarlem gericht op dementerende ouderen, in Almere op alle doelgroepen en in Enschede op een nieuwe wijk. In de gemeente Nunspeet gaat het specifiek over mensen met een verstandelijke beperking die buiten een instelling wonen. De gemeente Nunspeet wil in de pilot uitzoeken op welke manier zij de indicatiestelling kan organiseren. Overgang van OB/AB vanuit AWBZ naar WMO zou namelijk ook betekenen dat de huidige indicatiestelling komt te vervallen en dat gemeenten daarvoor een eigen systeem mogen ontwikkelen.

Indien de gemeente door de WMO de regie krijgt en opdrachtgever wordt over OB/AB-vraagstukken, moet zij erover nadenken welke dagbesteding zij haar bur-

gers wil bieden en hoe dit met alle betrokken partijen afgestemd en vormgegeven kan worden. De gemeente kan afspraken maken met zorginstellingen of het welzijnswerk, maar het is ook mogelijk dat nieuwe partijen zich aanbieden. Om een goede regisseur en opdrachtgever te zijn moet de gemeente zelf inhoudelijke kennis opbouwen over OB/AB. Niet alleen over de inhoud van deze producten, de wijze waarop daar nu vorm en inhoud aan wordt gegeven, maar evenzeer over de mensen die nu gebruikmaken van de dagbesteding en hun wensen en behoeften. De voortgang van de pilots is te volgen via de website [www.invoeringwmo.nl/WMO](http://www.invoeringwmo.nl/WMO) onder het kopje 'pilots'.

Websites met informatie over de WMO:

[www.minvws.nl/dossiers/wmo-awbz](http://www.minvws.nl/dossiers/wmo-awbz)

[www.nizw.nl/wmo](http://www.nizw.nl/wmo)

[www.x-s2.nl](http://www.x-s2.nl)

[www.vng.nl](http://www.vng.nl) via beleidsvelden Zorg Welzijn en Sport

## Project Vangrail

*In het project Vangrail staat het voorbereiden op en het toeleiden naar arbeid van licht verstandelijk beperkte jongeren met ernstige gedragsstoornissen centraal. Drie begeleidwerkenorganisaties uit verschillende regio's – Rozij Werk, Jobstap en Sterk in Werk – werken samen binnen dit project. Deze organisaties zijn ontstaan uit of gelieerd aan een orthopedagogisch behandelcentrum (ook wel instelling voor licht verstandelijk gehandicapte jeugdigen (LVG) genoemd), waar de kandidaten verblijven die meedoen aan Vangrail.*

*Vanaf september dit jaar hebben de drie organisaties gezamenlijk een contract afgesloten met het landelijke UWV binnen de 10 procent vrije aanbestedingsruimte om deze specifieke doelgroep op deskundige wijze naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Zij kunnen met het project Vangrail 2005-2006 samen in totaal 150 kandidaten uit LVG-instituten laten instromen in trajecten naar werk. De organisaties kennen elkaar al een aantal jaar goed, maar hadden elk hun eigen afspraken met regionale UWV-kantoren. Door dit gezamenlijke contract is onder andere de warme overdracht van kandidaten naar een andere gespecialiseerde organisatie beter geregeld en makkelijker. Bijvoorbeeld bij een verhuizing van kandidaten of wanneer kandidaten vanuit een behandelcentrum*



*teruggaan naar de regio waar de ouders wonen. Ook het uitwisselen van kennis over de doelgroep, het beschrijven van de gebruikte methode en onderzoek naar de effecten van de werkwijze kunnen met de landelijke aanpak beter worden vormgegeven. Ook dit gezamenlijke contract valt onder de vrije aanbestedingsruimte, omdat dit meer ruimte biedt voor de intensieve ondersteuning die noodzakelijk is voor deze doelgroep. Wim van den Berg (manager uitvoering en projectleider Vangrail bij Rozij Werk) licht het project Vangrail in een interview toe.*



### *Wanneer en waarom is het project Vangrail opgezet?*

'Rozij Werk is in 1997 opgericht vanuit orthopedagogisch behandelcentrum de Reeve, omdat de wachtlijsten voor de Wsw, waarin deze jongeren vaak terecht kwamen, erg lang waren. Dus was er een noodzaak om een andere weg te bewandelen, namelijk richting het vrije bedrijf.'

'In 2001 is Rozij Werk begonnen met het project *Vangrail* in de eigen regio, omdat bleek dat licht verstandelijk gehandicapte jongeren meer aandacht nodig hebben dan binnen een regulier reïntegratietraject mogelijk is. Dit heeft te maken met de specifieke kenmerken van deze groep. De loopbaanbegeleiders die bij Rozij Werk werken, komen daarom ook vrijwel allemaal uit de LVG-sector en hebben daarnaast een opleiding tot loopbaanbegeleider gevolgd. Wij vinden specifieke kennis van de doelgroep noodzakelijk om het werk goed te kunnen doen.'

### *Wat maakt deze groep jongeren zo specifiek?*

'Het gaat om 16- en 17-jarigen met een licht verstandelijke beperking en ernstige gedragsstoornissen, die nauwelijks meer te motiveren zijn voor leren en school en forse gedragsproblemen hebben. Ze verblijven vanwege ernstige problemen in de thuissituatie in een orthopedagogisch behandelcentrum. Door hun tempo en mate van sociale vaardigheden lukt het deze jongeren vrijwel nooit om 100 procent loonwaarde te behalen en door de combinatie van een licht verstandelijke beperking en ernstige gedragsstoornissen is langdurige en intensieve ondersteuning nodig. Daarvoor bieden de reguliere tarieven van het UWV onvoldoende ruimte. Deze groep moet als het ware eerst arbeidsrijp worden gemaakt, door ze een praktijkgerichte training aan te bieden waarin ze direct kunnen merken waar ze voor leren, namelijk om uiteindelijk een betaalde baan te krijgen.'

### *Hoe ziet een traject binnen Vangrail eruit?*

'De aanmelding van de kandidaat gebeurt meestal door het orthopedagogisch behandelcentrum. De begeleidwerkenorganisatie organiseert een intake om de startpositie te bepalen en om een vertrouwensrelatie op te bouwen met de kandidaat. Ook wordt de kandidaat aangemeld bij het UWV. Het traject is grofweg verdeeld in drie onderdelen, maar de precieze invulling van de onderdelen is afhankelijk van wat de cliënt nodig heeft. Het gaat dus wel om maatwerk. Het traject start meestal met het voorschakeltraject waarbij individueel en in groepsverband wordt getraind op sociale en praktische vaardigheden. In eerste instantie vindt de training plaats binnen een arbeidstrainingscentrum (ATC) en daarna buiten het centrum in een gesimuleerde werkomgeving of in een werkstage binnen een regulier bedrijf. Na een of

meer stages gaat een loopbaanbegeleider in het onderdeel arbeidsintegratie samen met de kandidaat aan de slag om een geschikte werkplek te vinden. De loopbaanbegeleiders van Rozij Werk zijn overigens ook bij de stages al verantwoordelijk voor de ondersteuning. Hierin verschilt Rozij Werk met de twee andere organisaties. Tijdens de arbeidsintegratie worden proefplaatsingen van een maand ingezet om naar het betaalde arbeidscontract toe te werken. In veel gevallen hebben de jongeren meerdere proefplaatsingen nodig om uiteindelijk de ideale baan te vinden. Tot slot ondersteunt de loopbaanbegeleider de plaatsing en verzorgt hij of zij ook de noodzakelijke nazorg. Ook na het behalen van een arbeidscontract blijft ondersteuning noodzakelijk, in veel gevallen zelfs levenslang.'

### *Wat is het grootste verschil met een regulier traject?*

'Binnen dit project hebben we meer financiële middelen, dus is er meer ruimte om de kandidaten intensiever (vaker) te begeleiden binnen dezelfde periode die staat voor reguliere reïntegratietrajecten. In principe streven we ernaar dat de kandidaten na een jaar een arbeidscontract hebben, maar dit lukt lang niet altijd. Het is onder andere een intensiever traject omdat we ervoor zorgen dat de kandidaat na het voorschakeltraject direct ergens met een proefplaatsing aan de slag kan. Dat betekent dat je moet beschikken over een goed en groot netwerk met werkgevers die feeling hebben voor deze groep jongeren. Er ligt veel nadruk op het trainen van werkvaardigheden en er is veel ondersteuning nodig op het gebied van gedrag, zowel voor de kandidaat als de werkgever en de collega's op de werkvloer.'

### *Wat zijn de resultaten van het project Vangrail tot nu toe?*

'Tot nu toe heeft ongeveer 40 tot 50 procent van de kandidaten een betaalde baan. Van deze groep heeft 75 procent een duurzame werkplek. De overige kandidaten zitten nog in een traject of zijn vanwege allerlei factoren uitgevallen, zoals diefstal op de werkplek, een plaatsing binnen de Wsw of door te grote gedragsproblemen.'

'Het Landelijk Kenniscentrum LVG en het NIZW zijn voornemens om het landelijke project *Vangrail* te beschrijven en te monitoren. Hierbij zullen de resultaten van de aanpak binnen *Vangrail* ook inzichtelijk worden gemaakt. Op dit moment wordt er binnen het Landelijk Kenniscentrum LVG gewerkt aan de omschrijving van de doelgroep in verband met de indicatiestelling. Het zou goed zijn wanneer deze beschrijving ook binnen de keuring bij het UWV een rol kan krijgen.'



### Arbeidsparticipatie van mensen met niet-aangeboren hersenletsel (NAH)

In voorgaande nieuwsbrieven hebben we u al geïnformeerd over de inhoud van dit project. Het doel ervan is een bijdrage te leveren aan het ontwikkelen van nieuwe instrumenten, kennis en samenwerkingsvormen rond het onderwerp *Arbeidsparticipatie van mensen met niet-aangeboren hersenletsel (NAH)*. In de laatste fase van het project hebben drie werkgroepen hard gewerkt aan de ontwikkeling van een aantal producten (instrumenten): sluitende aanpak, werkwijze in fasen, en financiering. Eind november zijn de werkgroepleden, samen met een aantal andere genodigden, bij elkaar gekomen om de producten aan elkaar te presenteren. Deze bijeenkomst bood de deelnemers ruimte voor aanvullingen, adviezen en opmerkingen met betrekking tot de producten van de andere werkgroepen. Dit alles is verwerkt en eind december is de eindpublicatie met de drie producten gereed en beschikbaar voor een breder publiek. Een ander doel van de bijeenkomst eind november was het gezamenlijk formuleren van nieuwe project-ideeën. In het kader hiervan waren ook enkele vertegenwoordigers van geïnteresseerde fondsen aanwezig.

Het eindproduct *Arbeidsintegratie voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel. Stand van zaken en instrumenten voor sluitende aanpak, werkwijze en financiering* verschijnt in de vorm van een losbladig systeem. Hiervoor is gekozen omdat de producten nu nog prototypen zijn en later eventueel nieuwere versies beschikbaar komen. Om deze prototypen verder te ontwikkelen en te implementeren, gaan we de komende tijd middelen zoeken. We zullen u onder andere via deze nieuwsbrief op de hoogte houden over eventuele vervolgprojecten.

Voor het bestellen van het eindproduct kunt u terecht bij NIZW / Werk en Handicap, e-mail [infowerkenhandicap@nizw.nl](mailto:infowerkenhandicap@nizw.nl) of telefoon (030) 230 65 90 (Francis Essers). De kosten voor de publicatie bedragen circa € 20 (bij het ter perse gaan van deze nieuwsbrief was de prijs nog niet precies bekend). Voor meer informatie over het project kunt u terecht bij Anneke Mulder, e-mail [a.mulder@nizw.nl](mailto:a.mulder@nizw.nl) of telefoon (030) 230 65 90.



### Wederzijds genoeg(en)?

In nummer 5 van deze nieuwsbrief hebben we u al kort geïnformeerd over het project *Wederzijds genoeg(en)?* In dit project staat de samenwerking tussen vrijwilligersorganisaties/-centrales en begeleid(vrijwillig)werkenorganisaties centraal. Vrijwilligerswerk is een goede opstap naar betaald werk voor jongeren met een handicap. We informeren u nu wat uitgebreider.

*'Laat begeleidwerkenorganisaties die vanuit de zorg zijn ontstaan, kosteloos de begeleiding op de werkplek bieden tijdens het vrijwilligerswerk in ruil voor een aantal vacatures waar deze begeleidwerkenorganisaties vervolgens hun eigen cliënten kunnen plaatsen.'* Dit voorstel werd gedaan op de slotmanifestatie van het project *Vrij baan* in 2004, een project van het NIZW dat gericht was op het ontwikkelen van een wegwijzer voor vrijwilligerswerk door mensen met een chronische ziekte of een handicap. Dit vanuit het gegeven dat de deelname aan vrijwilligerswerk door mensen met beperkingen veel lager is dan het landelijk gemiddelde: 25 procent tegen 46 procent. In de loop van dit project is onder meer gebleken dat mensen met beperkingen vaak vrijwilligerswerk mislopen omdat er op de werkplek onvoldoende begeleiding kan worden geboden. Dit geldt dus ook voor jonggehandicapten (zogenoemde Wajongers) voor wie een regulier reïntegratietraject nog te hoog gegrepen is en voor wie vrijwilligerswerk een eerste stap kan zijn naar een traject sociale activering of werk.

Door de beperkte instroom in vrijwilligerswerk zijn er voor de Wajongers uiteindelijk minder kansen op betaald werk. Bovendien loopt het vrijwilligerswerk een groep capabele en gemotiveerde vrijwilligers mis, terwijl daar een toenemende behoefte aan is. Het is dus zaak om de instroom van Wajongers in het vrijwilligerswerk te verbeteren en vooral in te zetten op een manier waarop speciale begeleiding op de vrijwilligersplek gegarandeerd is.

Deze win-wingedachte is het perspectief van het NIZW-project *Wederzijds genoeg(en)?* Het schema op p. 5 geeft een beeld van hoe dit er in de praktijk uit kan zien.

Een win-winsituatie dus voor de betrokken organisaties. Maar de grootste winnaar is natuurlijk de cliënt! Want de jonggehandicapte cliënt krijgt de gelegenheid om midden in de samenleving te staan en daar nuttige activiteiten te verrichten en bovendien zijn of haar kansen op betaald werk te vergroten. In de eerste helft van 2005 heeft het NIZW een inventariserend vooronderzoek gedaan naar de mogelijkheden van deze oplossingsrichting. De belangrijkste conclusie was: *'Vrijwilligerswerk is een goede leerplek en kan reïntegratie bevorderen.'* Voor de instroom van Wajongers in vrijwilligerswerk moet wel een aan-



	Geven	Ontvangen
Organisatie voor begeleid werken / reïntegratiebedrijf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagt eigen cliënten voor voor vrijwilligerswerk.</li> <li>• Zorgt d.m.v. begeleiding dat eigen cliënten capabele vrijwilligers zijn.</li> <li>• Kan ook andere cliënten met een arbeidshandicap begeleiden.</li> </ul>	Ontvangt toegankelijke vacatures voor eigen cliënten.
Vrijwilligersorganisatie	Zorgt voor voldoende en voldoende toegankelijke vacatures vrijwilligerswerk.	Ontvangt capabele vrijwilligers en 'gratis' externe begeleiding van de vrijwilligers door jobcoach.

tal randvoorwaarden goed geregeld zijn, zoals:

- het moet duidelijk zijn wat de Wajonger kan en wil;
- er moet een goede matching zijn tussen de Wajonger, de vacature van de vrijwilligersorganisatie en de begeleiding vanuit een begeleidwerkenorganisatie;
- de Wajong-vrijwilliger moet goed worden begeleid;
- de betrokken organisaties moeten elkaar, elkaars taken, elkaars mogelijkheden en werkwijzen kennen om goed met elkaar samen te werken;
- er moet het een en ander worden geregeld met financiën (onder andere van welke voorzieningen gebruik wordt gemaakt).

Inmiddels hebben uitwisselingsbijeenkomsten plaatsgevonden in zogenoemde crealogic sessies (een vorm van elektronisch vergaderen) met diverse partijen uit het werkveld. Hierbij zijn veel meningen en ideeën naar voren gekomen. Deze informatie en nader onderzoek naar de groep Wajongers die in aanmerking komt voor het werken als vrijwilliger wordt gebundeld in een eindrapport. Hierin worden aanbevelingen gedaan voor het beleidskader om de uitruilmogelijkheden tot stand te kunnen brengen. Voor

meer informatie of het aanvragen van het eindrapport kunt u terecht bij Marjet van Houten, telefoon (030) 230 66 20 of Monique Spierenburg, telefoon (030) 230 66 41.

### Met Eigen Kracht naar een baan

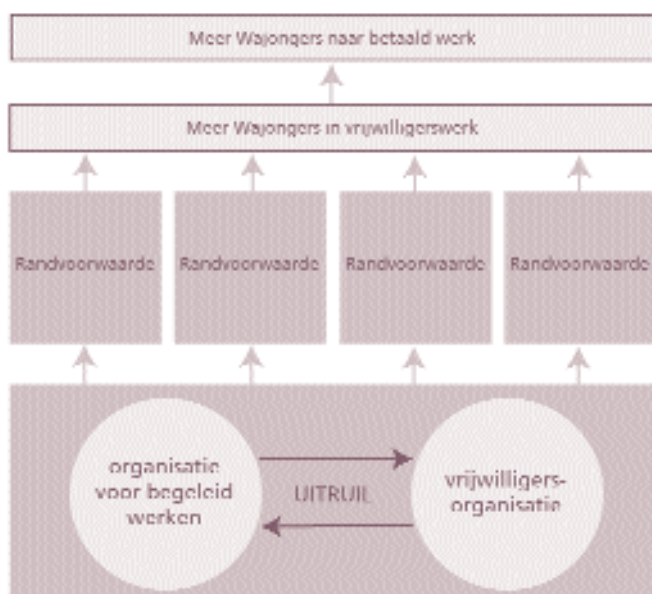
NIZW / Werk en Handicap gaat in samenwerking met stichting *Eigen-kracht centrale* (zie [www.eigenkracht.nl](http://www.eigenkracht.nl)) vanaf januari 2006 het project *Met Eigen Kracht naar een baan* uitvoeren. Aan de financiering van het project dragen drie fondsen bij: VSBfonds, Stichting Instituut Gak en NSvP.

Binnen het project zullen de wensen en ideeën van jongeren met een beperking over arbeids(re)integratie en hun toekomst op de arbeidsmarkt centraal staan. In de huidige werkwijzen komt dit niet of nauwelijks aan bod in de ondersteuning bij trajecten naar werk. Terwijl jongeren met een beperking vaak zelf duidelijke ideeën hebben en het succes van arbeids(re)integratie voor een groot deel afhangt van de steun van het eigen netwerk en de realisering van de keuzes van de jongere zelf.

In het project wordt gebruikgemaakt van zogenoemde Eigen-kracht conferenties (EKC). Met EKC kan een jongere, met voor hem of haar belangrijke mensen uit het sociale netwerk, zicht krijgen op wat hij of zij wil, kan en wat mogelijk is. EKC brengt de jongere en zijn of haar sociale netwerk bij elkaar, zodat zij gezamenlijk de vragen betreffende een (ondersteunings)traject kunnen bespreken en zo mogelijk beantwoorden. Professionals kunnen ondersteunen en informatie geven, waarbij de beslissing over te volgen stappen steeds nadrukkelijk bij de cliënt ligt. Vragen die niet binnen het sociale netwerk kunnen worden opgelost, worden voorgelegd aan professionals. Hierdoor krijgen de cliënt en het sociale netwerk de informatie die zij willen hebben. Met deze informatie maakt de jongere met het netwerk een plan van aanpak. Hierbij ligt de regie bij de jongere zelf; het sociale netwerk ondersteunt hem of haar daarbij. De jonggehandicapte verschuift van positie van degene die afhankelijk is van hulp naar degene die de vragen stelt.

In de jeugdhulpverlening is al ervaring opgedaan met EKC's. Uit onderzoek binnen deze sector is vastgesteld

Samenwerking ter bevordering van de deelname van Wajongers aan vrijwilligerswerk





dat door inzet van EKC 80 procent van de problemen van de jongere door de jongere en het eigen sociale netwerk wordt opgelost en 20 procent met hulp van professionals. Dit is in allerlei opzichten een zeer opmerkelijke verschuiving en voor het NIZW is dit een aanleiding om te onderzoeken of dit ook geldt voor het terrein van arbeids(re)integratie.

In samenwerking met stichting *Eigen-kracht centrale* gaat het NIZW experimenten opzetten met dit gedachtegoed op het gebied van arbeid. Door te werken voor diverse doelgroepen en diverse partijen te

betrekken vanuit verschillende geledingen (onderwijs: VSO-school; sluitende aanpak: Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC); ondersteuning: MEE) willen we het onderwerp breed verkennen voor jongeren met beperkingen. Bij de genoemde partijen liggen belangrijke beslismomenten voor de jongere met een beperking op weg naar een toekomst met werk. Voor meer informatie over het project kunt u contact opnemen met Monique Spierenburg, telefoon (030) 230 66 41. ●

## Aan de slag met Vangrail

### Interview met Henk Uhl

*Henk Uhl (21 jaar) is een kandidaat van het eerste uur binnen het project Vangrail. Inmiddels heeft hij een betaalde baan bij G. Net Industriedeuren in Steenwijk, waar hij het enorm naar zijn zin heeft. Hij en zijn twee bazen krijgen wekelijks ondersteuning van Raymond Schrijver, die als loopbaanbegeleider (vergelijkbaar met een jobcoach, red.) vanuit Rozij Werk betrokken is bij het traject van Henk. Samen vertellen ze hoe het traject tot nu toe is verlopen.*

*Wat voor werk doe je op dit moment?*

‘Sinds 5 september heb ik voor een halfjaar een contract bij G. Net en als dat goed gaat wordt het verlengd en daarna misschien wel voor vast. Ik maak daar deuren voor loodsen en schuren en deze plaatsen we bij de klanten door heel Noord-Nederland. Het is daardoor ook afwisselend. Het is een heel klein bedrijfje met eigenlijk twee bazen, Martin en Klaas. Ik kan het erg goed met ze vinden.’

*Wat vind je het leukste om te doen en wat is het belangrijkste dat je tot nu toe hebt geleerd?*

‘Het leukste vind ik lassen. Dit leer ik van Klaas. Het lassen van de hoeken van de deuren lukt al wel alleen, maar bij de bouten helpt Klaas nog. Want het is erg belangrijk dat deze goed zitten. Het produceren van de deur is het belangrijkste wat ik heb geleerd, het in elkaar zetten en verven.’

*Wat vind je het moeilijkste en wat moet je nog leren?*

‘Het moeilijkste vind ik staan op een ladder. Dat is namelijk best hoog, maar ik doe het nu wel. Verder wil ik nog leren om helemaal alleen een deur te plaatsen, nu doe ik al wel veel maar helemaal lukt nog niet. Ook moet ik nog leren wanneer ik geen kan maken en hoelang.’



Raymond Schrijver en Henk Uhl

Raymond: ‘Als loopbaanbegeleider begeleid je dit proces en beïnvloed je dit door gesprekken te voeren met zowel de werkgever als de cliënt. Het alleen kunnen plaatsen van een deur is het uiteindelijke doel, waarbij het de vraag is of dit haalbaar is. Dit kan een proces van jaren zijn. Is dit uiteindelijk niet haalbaar dan is het ook goed, de werkgever houdt hier van tevoren rekening mee.’

*Wat voor ondersteuning geeft Raymond je nu nog?*

‘Raymond komt een keer per week langs. In het begin vaak ’s ochtends, mooi op tijd voor de koffie! Hij helpt soms mee met het werk en als er iets is kan ik hem bellen.’

Raymond: ‘Het aanleren van het werk doet de werkgever zelf. Ik instrueer de werkgever wel in hoe je werkzaamheden aanleert. Dit vraagt namelijk een andere aanpak, zoals taak voor taak aanbieden, controleren enzovoort. Ik ondersteun op dit moment vooral in de samenwerking tussen Henk en zijn baas en kijk hoe Henk de taken aanpakt en hoe dat eventueel beter zou kunnen. Verder zorg ik voor de randvoorwaarden, signaleer ik zaken, waarna ik de werkgever preventief informeer. Ik bewaak de grenzen van Henk en houd contact met het thuisfront.’



### *Hoe ben je bij Vangrail terechtgekomen?*

'Ik woonde in de Reeve (orthopedagogisch behandelcentrum, red.) en ging al een tijdje naar Practon (het arbeidstrainingscentrum waar Rozij Werk mee samenwerkt, red.) voor mijn daginvulling.'

Raymond: 'Toen het project begon kon Henk vrij snel met proefplaatsingen bij bedrijven beginnen. Dit komt omdat hij al getraind was binnen Practon en ook al wat stage had gelopen.'

### *Wat deed je voordat je bij G. Net een contract kreeg?*

'Mijn eerste twee stages gingen niet zo goed, omdat ze me steeds dingen lieten doen die niet waren afgesproken en omdat ze me nergens bij betrokken. Als er feestjes waren of zo.'

'Toen kon ik bij Karwei in Kampen stage lopen. Daar ben ik een jaar geweest en dat ging wel goed. Toen ik ging verhuizen naar Steenwijk kon ik door mijn baas in Kampen bij de Karwei in Steenwijk komen. Helaas kon ik daar na mijn stage geen baan krijgen omdat ze daar geen geld voor hadden.'

Raymond: 'Ik heb gebruikgemaakt van de contacten

die beide werkgevers met elkaar hadden. De loopbaanbegeleider coördineert deze overgang en zorgt ervoor dat alle partijen weten wat wanneer gaat gebeuren. Daarna heeft Henk met een proefplaatsing gewerkt bij een transportbedrijf, maar dat ging niet goed, omdat Henk de neiging heeft om problemen te ontlopen in plaats van ze te bespreken. Hij meldt zich dan bijvoorbeeld ziek. Vervolgens kon hij met een proefplaatsing aan de slag op zijn huidige werkplek en dat gaat erg goed. Er is een klik met de twee bazen en Henk leert veel.'

### *Wat voor werk zou je over een paar jaar willen doen?*

'Ik wil blijven werken waar ik nu zit. Hopelijk kan het vast worden. Het bevalt me goed, mijn bazen begrijpen me. Toen ik acht weken niet mocht werken vanwege problemen met mijn knie, zei Martin dat hij liever had dat ik een weekje langer weg bleef dan dat ik te snel zou beginnen en het niet echt over zou gaan. Ik ben in die tijd wel af toe langs geweest om contact te houden, want het is wel goed af en toe je gezicht te laten zien.'

## Kort

### Arbeidsmatige dagbesteding

Het ministerie van VWS heeft behoefte aan inzicht in de aard en de omvang van de arbeidsmatige dagbesteding zoals die door dagcentra en activiteitencentra wordt geboden aan GGZ-cliënten en personen met een verstandelijke of lichamelijke beperking. Op dit moment is niet duidelijk hoeveel mensen gebruikmaken van arbeidsmatige dagbesteding, om welke activiteiten het gaat, hoeveel instellingen arbeidsmatige dagbesteding aanbieden en wat het budget is wat hiermee gemoeid is. Dit inzicht is gewenst voor de toekomstige positionering van deze vormen van ondersteuning; binnen of buiten de AWBZ (zie ook het artikel over de WMO in deze nieuwsbrief). Het ministerie heeft Research voor Beleid gevraagd een onderzoek uit te voeren om dit inzicht te verschaffen. Het onderzoek bestaat uit verschillende fasen, te weten: begripsafbakening, definiëring van arbeidsmatige dagbesteding en een inventarisatie van het bestaande aanbod en het gebruik daarvan. Het onderzoek zal naar verwachting begin 2006 worden afgerond. Het ministerie van VWS beslist over openbaarmaking van het onderzoek.

Voor meer informatie over het onderzoek kan men contact opnemen met Félicie van Vree, projectleider gezondheidszorg bij Research voor Beleid, telefoon

(071) 525 37 25, e-mail [f.van.vree@rvbh.nl](mailto:f.van.vree@rvbh.nl). Openbare onderzoeksrapporten van Research voor Beleid zijn te vinden op de website [www.researchvoorbeleid.nl/reportcenter](http://www.researchvoorbeleid.nl/reportcenter).

### Ondersteuning bij solliciteren

KLIQ Specials voert in het kader van de Verburggelden van het UWV een project uit waarbij korte filmpjes worden gemaakt van cliënten die gaan solliciteren. In deze filmpjes stellen de cliënten zich voor en is te zien wat voor werk ze hebben gedaan. De filmpjes worden vastgelegd op een cd-rom en ondersteunen bij sollicitaties. Werkgevers kunnen dan direct kennismaken met de cliënt en zijn of haar werkervaring. Het materiaal wordt ook gebruikt door jobcoaches om werkgevers van tevoren te informeren over de mogelijke nieuwe werknemer.

Meer informatie over dit product kunt u inwinnen bij Annelies Leek, districtmanager KLIQ Specials, telefoon (0570) 67 81 70, e-mail [Annelies.Leek@kliq.nl](mailto:Annelies.Leek@kliq.nl).

### Modernisering Wsw en keuzemogelijkheden voor de cliënt

Een jaar geleden berichtten we in deze nieuwsbrief al over plannen om de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) verder te moderniseren (nieuwsbrief nummer 3,



december 2004), zodat meer mensen met een Wsw-indicatie in een regulier bedrijf kunnen gaan werken. Het kabinet had destijds, in september 2004, een hoofdlijnennotitie aan de Tweede Kamer doen toekomen. In het afgelopen jaar zijn de plannen samen met de moderniseringscommissie Wsw verder uitgewerkt. In oktober heeft de Tweede Kamer twee keer overlegd met staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de betreffende plannen. Die gaan voor een deel over de keuzemogelijkheden van mensen met een Wsw-indicatie om te werken in een SW-bedrijf dan wel om via detachering of begeleid werken in een regulier bedrijf aan de slag te gaan.

De staatssecretaris heeft, mede op aandringen van de CG-Raad en de FvO, in het overleg toegezegd met een uitwerking te komen voor een persoonsvolgend en een persoonsgebonden budget in de Wsw. Hierdoor kunnen mensen met een Wsw-indicatie zelf bepalen hoe ze het Wsw-budget (circa € 24.000, het precieze bedrag moet nog worden vastgesteld door de staatssecretaris) inzetten. Mensen met een Wsw-indicatie kunnen met een Wsw-budget werken bij een reguliere werkgever en het budget gebruiken voor een vergoeding van een deel van het loon, begeleiding, eventuele werkplekaanpassingen en vervoer. Op deze manier kan het begeleid werken via de Wsw worden bevorderd.

Het streven is nog steeds om de nieuwe Wsw per 1 januari 2007 in werking te laten treden.

Voor informatie over het Wsw-dossier zie:

- [www.cg-raad.nl](http://www.cg-raad.nl) → arbeid, inkomen en belastingen → wsw
- [www.cedris.nl](http://www.cedris.nl) → zoeken met trefwoord 'modernisering wsw'
- [www.gemeenteloket.szw.nl](http://www.gemeenteloket.szw.nl) → modernisering wsw

## De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Op 8 november jongstleden is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) ook door de Eerste Kamer aangenomen. Vanaf 1 januari 2006 wordt de WAO vervangen door de WIA. De wet omvat twee onderdelen:

- de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten, de WGA;
- de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten, de IVA.

Ook de Wet rea wordt opgeheven met de invoering van de WIA en wordt verdeeld over deze twee onderdelen.

Het aannemen van de nieuwe wet is niet zonder hindernissen geweest. Vanuit diverse organisaties is gewezen op de gevolgen en risico's van de invoering. Zo zouden mensen die 80 tot 100 procent arbeidsongeschikt zijn de reïntegratie-ondersteuning mislopen die Wajongers wel hebben, namelijk sociale activeering, reïntegratietrajecten, loondispensatie, persoonlijke ondersteuning en een permanente no-riskpolis. Ook mensen met een verlies aan verdienvermogen van minder dan 35 procent verliezen met de nieuwe wet de reïntegratiemiddelen (no-riskpolis en premiekorting) om bij een nieuwe werkgever binnen te komen.

De motie die in de Eerste Kamer was ingediend om de no-riskpolis en premiekorting voor de gemeentelijke doelgroep beter beschikbaar te stellen, heeft het niet gehaald. Wel heeft de Eerste Kamer minister De Geus toezeggingen laten doen voor enkele verbeteringen van de wet. Zo komt persoonlijke ondersteuning beschikbaar voor alle personen met een arbeids handicap die daartoe geïndiceerd worden door het UWV. Voor meer informatie verwijzen we naar de website [www.werkenaarvermogen.nl](http://www.werkenaarvermogen.nl) (een website van het ministerie van SZW).

## In de media

### *Een klasse apart, documentaire in drie akten*

Filmmakers Mascha en Manfred Poppenk volgden voor deze documentaire in drie akten een jaar lang de leerlingen van de Kingmaschool in Amsterdam. Zowel leerlingen als leraren worden tijdens hun dagelijkse bezigheden gefilmd. Bijzonder is dat de filmmakers elke persoonlijke filtering hebben gemeden. De wereld wordt getoond zoals hij is. Zonder interviews, zonder voice-overs, zonder gestuurde enscenering. Zodat je als kijker zelf kunt bepalen welke kant je je mening op laat gaan. Liever nog: dat je inhoudelijk de discussie aangaat.

De Kingmaschool biedt voortgezet onderwijs aan zeer moeilijk lerende kinderen. De leerlingen van 12 tot 20 jaar hebben een matige tot ernstige intellectuele beperking, soms in combinatie met een gedragsstoornis. Met een tomeloze inzet proberen directie, leraren en medewerkers deze leerlingen een arbeidsgerichte toekomst te bieden. Door hun een stabiele sociale basis te bieden en tegen alle bureaucratie in een constructieve samenwerking te zoeken met diverse zorginstanties. Door hen bovendien te laten instromen en te begeleiden in het reguliere arbeidsproces. Want om te werken hoef je niet altijd slim te zijn. Om werk te krijgen helaas wel.

Voor meer informatie zie [www.eenklasseapart.nl](http://www.eenklasseapart.nl).

Uitzenddata: 1 maart, 8 maart en 15 maart om 20.25 uur op Nederland 3 (onder voorbehoud).