

**“STIL
ZITTEN
IS NIETS
VOOR
MIJ”**

ERVARINGEN VAN MENSEN MET
EEN BEPERKING MET (DUURZAAM) WERK

STIL ZITTEN IS NIETS VOOR MIJ

Ervaringen van mensen met
een beperking met (duurzaam) werk

AUTEURS

Leni Beukema en Ivo Kuijpers

Colofon

Titel	Stilzitten is niets voor mij
Subtitel	Ervaringen van mensen met een beperking met (duurzaam) werk
Auteurs	Leni Beukema en Ivo Kuijpers
Met medewerking van	Suzanne Huizing en Melanie Doherty
Studenten	Petra Bezemer, Alies Meijer, Marrit Rienks, Anneli Schenkel, Dorien Venema
Mogelijk gemaakt door	Werkbedrijf Haaglanden, Instituut Gak, Stichting Orbis
Ontwerp en opmaak	Kiki van der Hart
Illustraties	Kiki van der Hart
Eindredactie	Jackie van der Werff
Oplage	300



Inhoud

Introductie	4
Ahmad	14
Albert	22
Annemarie	28
Ben	34
Berend	40
Cas	48
Chantal	52
Emma	58
Frits	62
Hans	66
Inge	72
Jan	78
Jan-Willem	84
Lucas	90
Margriet	96
Mark	100
Sandra	104
Simon	108
Vera	114
Willem	120
Yvonne	126



**DE ERVARINGEN
VAN MENSEN
MET EEN
ARBEIDSBEPERKING,
DIE DUURZAAM
GEPLAATST ZIJN
BIJ EEN WERKGEVER.**

Introductie

Dit boek bevat de verslagen van de gesprekken die we in de afgelopen twee jaar hebben gevoerd met mensen met een beperking uit de regio Haaglanden.¹ Het zijn openhartige gesprekken, vooral over werk en over het belang en de betekenis van werk. Maar niet alleen daarover; onze gesprekspartners vertelden ook over hun jeugd, over zelfstandig wonen en over de band met ouders, over liefdes, hobby's, dromen en plannen. Vrijwel iedereen was ook bereid om meerdere keren met ons te spreken. Daardoor is het een bijzonder onderzoek geworden. Bijzonder, omdat voor het eerst mensen met een beperking, over meerdere jaren, vertellen over hun ervaringen met werk en de plaats van werk in hun leven. Het is een zeer diverse groep mensen, ieder met een eigen verhaal en geschiedenis. Wat hen bindt, is dat ze allen een arbeidsbeperking hebben en allen aan de slag zijn bij reguliere werkgevers en niet 'binnen' de muren van bijvoorbeeld een SW-bedrijf. Mensen, die conform de doelen van de Participatiewet, 'buiten' aan de slag zijn. Door hen over enkele jaren te volgen wilden we meer zicht krijgen op hoe duurzaam hun arbeidsplaats is: lukt het om een vaste plek bij een bedrijf te verwerven? En zo ja, wat is daarvoor nodig of juist niet?

Deelnemers zijn benaderd via de gemeente en het UWV. Het gaat hier om een gemengde groep van mensen die onder verschillende regelingen vallen, de Wajong, de oude SW en de recente participatiegroep. Mannen, vrouwen, jongeren en ouderen. Deelname is vrijwillig. Aan iedereen is gevraagd of ze interesse hebben om deel te nemen, waarbij als criterium gold dat men ten minste een half jaar bij een werkgever aan de slag moest zijn, ofwel in vaste of tijdelijke dienst ofwel via een detachingsconstructie. Mensen werden benaderd via een brief en vervolgens zijn ze gebeld. Sommige mensen wilden wel deelnemen, maar gaven aan dat ze niet op hun werk geïnterviewd wilden worden omdat dat mogelijk gevolgen zou kunnen hebben voor hun arbeidsplaats. Ook die gegevens hebben we meegenomen in het onderzoek. De groep is kortom min of meer toevallig tot stand gekomen.

De carrièregeschiedenissen geven een indringend beeld over de discontinuïteiten in hun werkende leven, over wat zij moeten kennen en kunnen om aan het werk te blijven en over het belang van (job)coaching. Conclusies die versterkt en gedeeld werden door de verhalen van de jobcoaches, van sommige werkgevers en familieleden. Ze hebben niet de centrale, maar wel een belangrijke rol in het leven van de deelnemers aan dit onderzoek

De hoofdvraag van het onderzoek is: Hoe ervaren arbeidsbeperkte werknemers uit de regio Haaglanden hun werk en hoe kunnen deze ervaringen begrepen worden vanuit de (werk-context) van de deelnemer en diens achtergronden? Centraal staan, kortom, de ervaringen van mensen met een arbeidsbeperking, die duurzaam geplaatst zijn bij een werkgever. Het betreft hier een kwalitatief onderzoek waarbij we vooral op zoek zijn naar wat in de literatuur de grondpatronen heet: dat wil zeggen de manier waarop mensen in hun dagelijks handelen, in interactie met anderen, het werk vorm geven. Mensen zijn uniek en leveren op eigen wijze hun bijdrage aan het reilen en zeilen van de organisatie. Tegelijkertijd heeft de organisatie bepaalde kaders, routines, verhoudingen et cetera die dat individuele handelen mede sturen

(Weick, 1995; Giddens, 1982; Coenen, 1987). Dat impliceert dat in elk individueel verhaal ook (een deel van) het verhaal van het geheel is te vinden en dat er dus het nodige geleerd kan worden van (de som van) de individuele verhalen. Gezamenlijk geven de verhalen van de tweeëntwintig personen dus ook een beeld van de ervaringen die andere mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt meemaken. De uitkomsten zijn niet representatief in een kwantitatieve zin, maar geven wel voor beleidsmakers een aantal inzichten en aanbevelingen voor aanpassingen van het huidige beleid. Dat laatste is ook een tweede expliciet doel van het onderzoek: Welke aanbevelingen zijn er voor sociale partners en overheid in het Werkbedrijf Haaglanden op basis van bovengenoemde ervaringen, context en achtergronden van arbeidsbeperkte werknemers om duurzame dienstverbanden te bevorderen en de dienstverlening op grond daarvan te optimaliseren?

In het rapport 'Stilzitten is niets voor mij' geven we een antwoord op de onderzoeksvragen. Om de verhalen van de deelnemers recht te doen, inzicht te geven in het 'grondmateriaal' hebben we dit boekje gemaakt. Een bundeling van alle carrièregeschiedenissen. Alle deelnemers hebben de verhalen geaccordeerd.

Uit de gesprekken blijkt hoe belangrijk werken voor de deelnemers is. Werk is de toegang tot sociale contacten, maakt ontwikkeling mogelijk en werken bij een reguliere werkgever geeft een andere identiteit. 'Ik zeg: ik werk bij de winkel en niet bij het SW-bedrijf', zoals een van de deelnemers opmerkte. Het belang van werken ligt voor deelnemers ook in het feit dat ze een steentje bijdragen en daarbij zoeken de deelnemers soms de randen op van wat fysiek mogelijk is. Drie dagen werken en vier dagen rusten. De motivatie is groot, ook bij hen die alleen maar tijdelijke contracten hebben. En die komen vaak voor. Veel respondenten wisselen van werk, soms tot hun opluchting omdat het niet leuk was, maar dan bleven ze dat werk vaak wel doen. Ze vertellen hun begeleider wel dat ze iets anders willen doen, maar blijven totdat er iets anders is gewoon aan de slag.

Wat ook opvalt aan alle ervaringen, is dat alle respondenten ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk. Dat een werkzoekende soms een steuntje in de rug nodig heeft komt vaker voor en is niet specifiek voor deze groep. Wel specifiek is dat iedereen, ook bij wisseling van werk, ondersteuning nodig heeft. Geen van de deelnemers heeft op eigen kracht werk gevonden, ook niet als iemand wisselt van werk. Zelfstandig 'van werk naar werk', zoals het adagium van veel beleidsmakers lijkt te zijn, zijn we niet tegengekomen. Deels heeft dat te maken met het feit dat veel van de deelnemers nog onder de oude SW-regeling vallen en van daaruit worden bemiddeld naar werk. Werknemers vanuit de SW geven aan dat ze verwachten van hun SW-bedrijf dat ze de bemiddeling ook doen: 'ik gaf aan bij mijn begeleider dat ik iets anders wilde'. Maar ook de hoogopgeleide Wajongere lukt het niet om op eigen kracht werk te vinden. Soms worden zij een handje geholpen door ouders, familie, vrienden en bekenden maar ook via een speciaal project of bemiddeling vanuit het UWV. Deze observatie heeft ons verrast en heeft voor het beleid de nodige gevolgen. Vanuit de participatiewet is het dominante denken/beleid dat mensen aan de slag gaan bij reguliere werkgevers en dat werkenden zelf verantwoordelijk en in staat zijn om van werk naar werk te gaan. De praktijk leert anders: mensen uit de doelgroep van de banenafpraak hebben op hun zoektocht naar werk ondersteuning nodig, ook als men 'van werk naar werk' zal moeten gaan.²

Met een goede begeleiding blijven de deelnemers wel duurzamer aan het werk. Vrijwel alle deelnemers aan het onderzoek zijn na een jaar nog steeds aan de slag. Sommigen bij de werkgever waar ze ook in het jaar daarvoor aan het werk waren, anderen zijn aan de slag bij een andere werkgever of -wanneer ze gedetacheerd zijn- in een andere functie. Sommigen werken op dezelfde afdeling, anderen zijn naar een ander bedrijfsdeel gegaan. De cijfers: dertien aan de slag bij hetzelfde bedrijf, zeven bij een andere organisatie en twee mensen hebben geen werk meer. Deze cijfers stemmen overeen met recente

gegevens van het UWV over aan het werk blijven van de doelgroep.³ Het UWV constateert dat 83 procent van de personen die in het derde kwartaal van 2016 werkzaam is, dat in het derde kwartaal van 2017 nog steeds is. De cijfers zeggen niets over een vast contract, alleen dat men aan de slag is. De deelnemers aan dit onderzoek 'scoren' hoger: twintig van de eenentwintig zijn een jaar later nog steeds aan de slag. Bij wisselingen van werk is dit vooral op tijdelijke basis. Van de eenentwintig deelnemers hebben er in de onderzoeksperiode vier personen (vooral de hoger opgeleiden) een contract voor onbepaalde tijd verworven. Zeven mensen hebben ander werk.

Het UWV geeft ook gegevens over het type contract. Medewerkers van een SW-bedrijf worden meegeteld bij de vaste contracten, wat uiteraard correct is, maar waardoor het lastig is om te onderzoeken of er ook veel nieuwe vaste contracten bij zijn gekomen. Uit de cijfers van het UWV blijkt dat het aandeel vaste contracten afneemt, omdat ook het aandeel van de SW en de WiW/ID afneemt en het aandeel vanuit de participatiegroep toeneemt. Met name in deze groep zijn er vrijwel geen contracten voor onbepaalde tijd. De verklaring van het UWV voor het afnemende percentage contracten voor onbepaalde tijd is dat de Doelgroep Participatiewet de meeste contracten voor bepaalde tijd heeft, omdat deze doelgroep het meest recent gestart is. Dat kan uiteraard zo zijn, maar eerder denken we dat deze groep werkzaam is op dat segment van de arbeidsmarkt waar veel flex is en contracten voor bepaalde tijd de norm zijn. In zekere zin zie je dat ook terug bij de carrières van de SW-medewerkers die bij veel verschillende werkgevers gewerkt hebben.

Voor de meeste deelnemers aan ons onderzoek is het werk dus tijdelijk, het gaat om een project, ondersteunen bij een verhuizing, et cetera. Het kan ook beleid zijn, zoals bij veel bedrijven, om medewerkers niet een contract voor onbepaalde tijd te geven. De deelnemers willen die zekerheid juist wel. Voor sommigen is dat ook een reden om niet uit dienst bij het SW-bedrijf te willen gaan, want dan heb je tenminste de zekerheid van de SW en dus dat je werkt hebt. Het alternatief van een

onzeker bestaan is voor niemand aantrekkelijk. De precieze reden waarom werkgevers deze medewerkers geen vaste baan geven, is niet grondig onderzocht. Werkzekerheid weegt voor deze groep extra zwaar, wanneer zij niet in staat zijn zelfstandig van werk naar werk te gaan. Toch werken velen van hen vooral in die segmenten van de arbeidsmarkt waar flex dominant is, dus voor hen is het vraagstuk van werkzekerheid van groot belang. Het organiseren van bijvoorbeeld een netwerk is niet een automatisch gegeven, de kracht van het thuisfront speelt hierbij een grote rol. We bepleiten niet een terugkeer naar de oude SW, maar een plek waar men op terug kan vallen als er opnieuw gezocht moet worden naar werk, is wel essentieel. Bij gebrek aan continuïteit op de arbeidsmarkt is continuïteit in de begeleiding een noodzakelijke voorwaarde, ook om scholing en andere ontwikkelmogelijkheden te kunnen realiseren. We hebben eerder gepleit voor een 'leerwerkbedrijven nieuwe stijl', waarin de functies van werkgeverschap en organisatie van ontwikkeling(-smogelijkheden) verenigd zouden kunnen worden.⁴

Voor werkgevers bieden de gesprekken ook de nodige aanknopingspunten: mensen zijn graag van waarde voor het bedrijf waar ze werken. Ze willen iets toevoegen. Dat betekent dat de taken die ze doen er ook toe moeten doen en dat dat ook erkend wordt. Tegelijkertijd is het voor veel mensen die we gesproken hebben belangrijk dat zij regelruimte hebben in hun inzet. Soms kan iemand voor 100 procent werken, soms zit het even niet mee en kan er minder gedaan worden. Het is in die gevallen belangrijk om een takenpakket te hebben waar de deadlines niet keihard zijn, want dat kan te veel stress betekenen. Voor mensen die soms moeite hebben met te veel prikkels kan het werken in een kantoortuin zeer stressvol zijn. Ook hier is regelruimte belangrijk, bijvoorbeeld met de mogelijkheid om je terug te trekken in een stilleruimte in de buurt of toch (tijdelijk) een eigen werkruimte te hebben. Voor iedereen geldt dat ontwikkeling in het werk kan verschillen: soms is een extra taak erbij een volgende stap, voor anderen een opleiding of een kleine cursus.

Ook hier vertelden veel mensen dat zij behoefte hebben aan doorgroeien, hoe dat er ook uit moge zien.

Vooraf in de tweede ronde gesprekken werd ons duidelijker wat het betekent als een beperking chronisch is. Onze gesprekspartners zijn vaak trots op wat ze allemaal blijken te kunnen, maar lopen dan toch soms weer tegen hun grenzen aan. Van collega's wordt gevraagd te accepteren dat sommige zaken niet aangeleerd kunnen worden, dat sommige fouten steeds weer gemaakt worden. De beperking gaat niet over, wat overigens niet betekent dat andere dingen niet geleerd zouden kunnen worden.

Werkzekerheid geeft continuïteit in de structuur van het leven. We gaven het hiervoor al aan en uit het onderzoek blijkt hoe belangrijk dat voor de deelnemers is. Continuïteit geeft rust en wat we constateren is dat degenen die te maken hebben met continuïteit ook andere stappen zetten in hun privéleven. Het gaat om stappen die horen bij de levensfase waarin men verkeert en die ook door mensen zonder beperking gezet worden. De deelnemers met een vast contract zetten ook stappen in de privé-situatie door bijvoorbeeld zelfstandig te gaan wonen en/of opleidingen te volgen. De begeleiding speelt hier ook een belangrijke rol. Begeleiding in de privésfeer wordt vaak geboden door familie en, op het werk, door een jobcoach. De basis is steun vanuit de familie, de band met ouders, broers en zussen die bij de meeste deelnemers heel goed is. Wat opvalt is dat de begeleider op het werk ook zicht moet hebben op de situatie thuis. Het zijn nu gescheiden werelden, maar voor veel deelnemers is de grens tussen werk en privé ingewikkeld. Gedoe thuis resulteert direct in uitval op het werk en je moet daar oog voor hebben als begeleider. Ook in de organisatie van het werk. Een verhuizing of trouwerij vraagt extra aandacht en je moet daar op de werksituatie begrip voor hebben, zo bleek ons.

We waren onder de indruk van de veerkracht van de mensen die we hebben gesproken en van wat zij aan kwaliteiten in huis hebben. Er

wordt het nodige van hen gevraagd. Zij moeten niet alleen de vaardigheden beheersen voor het werk dat ze doen. Ze moeten ook goed kunnen omgaan met de beperking die ze hebben. In het rapport van Mallee, dat we hiervoor aanhaalden, worden als belangrijke factoren genoemd: openheid, getoonde inzet, uitstraling en thuissituatie (Mallee e.a., pagina 8). Ons onderzoek biedt daar nog een aantal aanvullingen op, met name waar het gaat om omgang met collega's (sociaal, betrouwbaarheid en goed kunnen samenwerken). Maar doorslaggevend is hoe mensen om kunnen gaan met hun beperking: deze erkennen, een plaats kunnen geven, weten wat je wel en niet kunt, hierover kunnen praten én aan kunnen geven wanneer er grenzen zijn bereikt. Het is alles bij elkaar niet niks, menig regulier werknemer heeft hier ook nog wel wat te leren. Dus eigenlijk zijn de eisen die aan onze gesprekspartners gesteld worden heel hoog, met name op het punt van zelfkennis en daar actief mee om kunnen gaan. Wat als je niet kunt voldoen aan dit alles? Ook hier is het punt van begeleiding essentieel.

Een belangrijk vraagstuk betreft dat veel deelnemers verschillende begeleiders hebben. Privé hebben sommigen een begeleider vanuit de Wmo, soms is er iemand die specifieke zaken regelt, zoals gezamenlijk eens in de twee weken de administratie op orde houden of begeleiding bij begeleid wonen. Afstemming tussen deze verschillende begeleiders zijn we vrijwel niet tegen gekomen terwijl dat wel zou moeten. De deelnemer blijft uiteraard de regisseur, maar er moet af en toe wel een handje geholpen worden. Zo functioneerde in ons onderzoek iemand een tijdje minder goed op het werk en de jobcoach vermoedde dat daar ook perikelen in de privé-situatie een rol speelden. Door alle betrokkenen bij elkaar te halen kon een goed verhaal op tafel komen, waardoor zowel privé, als op het werk een aantal aanpassingen gerealiseerd werden, zodat de problemen beter hanteerbaar werden.

De jobcoach of begeleider is ook degene die kan beoordelen of het werk echt passend is en zo niet, met een werkgever kan overleggen

om aanpassingen te doen. De begeleider heeft een dubbelrol: als ondersteuner van de medewerker en als adviseur van de werkgever. Zeker voor duurzame plaatsingen speelt een goede begeleider een sleutelrol. Ondersteuning op het werk gaat over de formele rol van de jobcoach en hoe begeleiding op het werk georganiseerd is. In de praktijk zie je een echte begeleider op de werkvloer die soms ook de rol van leidinggevende heeft en soms ook niet.


Over een periode van twee jaar hebben we eenentwintig mensen met een arbeidsbeperking aan het werk bij reguliere werkgevers gevolgd. Dat heeft nieuwe inzichten gegeven in wat er nodig is om mensen duurzaam aan de slag te krijgen en te houden. Dat is voor een belangrijk deel het succes van de betrokkenen zelf. Wat opvalt zijn de dubbele eisen die aan deze medewerkers gesteld worden: omgaan met je handicap, daarover ook goed kunnen communiceren en uiteraard ook je werk goed doen. Bij het aan het werk houden spelen ook de begeleiders, vanuit thuis en de jobcoach een belangrijke rol. Deze begeleiding is noodzakelijk om een plaats op de arbeidsmarkt te verwerven en te behouden. De uitdaging is om die noodzakelijke ondersteuning zodanig vorm te geven dat duurzame plaatsing gerealiseerd wordt. Het uitgangspunt daarbij is het hervinden van de balans tussen bescherming van mensen en het investeren in hun ontwikkeling en participatie. Het gaat niet om het opnieuw opzetten van een SW-bedrijf, wel om het bieden van zekerheid en continuïteit. Op een zeer flexibele arbeidsmarkt is dat niet alleen een taak van een individuele werkgever, maar zeker ook van het collectief en dus van de overheid.

¹ Op verzoek van sommige gesprekspartners zijn de gesprekken anoniem gemaakt: de namen zijn niet de echte namen.

² In een recent rapport van Mallee e.a. met als titel 'Jonggehandicapten duurzaam aan het werk' besteedt men in dit kader expliciet aandacht aan het proces van werkherhervatting na eerdere banen (2018, p.2). Zij stellen dat ook jonggehandicapten vaak te maken krijgen met tijdelijke contracten en dat daarmee 'het proces van werkherhervatting na werkverlies een belangrijke voorwaarde is voor duurzame arbeidsparticipatie'. (p.39)

³ UWW: Duurzaamheid van werk binnen de banenafspraken 2016 - 2017 Analyse op basis van het doelgroepregister en de polisadministratie, 22 mei 2018,

⁴ In: Nieuwe verbintenissen: Contouren van een ander meerstromenland. Uitgave van de Baliegroep, 2014



“IK BEN EEN
VAKKENVULLER,
IK WIL VOOR ALTIJD
BIJ DE SUPERMARKT
BLIJVEN”

AHMAD

Achtergrond

Ahmad is zevenentwintig jaar en werkt ongeveer een jaar bij een supermarkt in Nootdorp. Zijn contract is onlangs met een jaar verlengd en in plaats van vijftien uur, gaat hij nu vierentwintig uur per week werken.

Ahmad geeft aan dat hij zo lang mogelijk naar school is gegaan. Hij heeft tot zijn negentiende op een school voor voortgezet speciaal onderwijs gezeten, maar 'toen moest ik weg'. Om toe te treden tot de arbeidsmarkt, heeft hij vervolgens verschillende stages gehad en werkervaring opgedaan. Hierin heeft hij doorgaans begeleiding en ondersteuning gehad. Behalve steun van zijn moeder, is er ook ondersteuning vanuit de school, een jobcoach en een hulpverlener van MEE. Samen zorgden zij ervoor dat Ahmad aan de slag bleef en zo zelfstandig mogelijk zou worden.

Ahmad heeft na zijn schoolperiode eerste bij een supermarkt stagegelopen en gewerkt. In totaal drie jaar. De werkgever wilde zijn contract na twee jaar eigenlijk niet verlengen. Via zijn toenmalige jobcoach heeft hij toen nog wel een jaar extra gekregen. Na dat jaar heeft hij een jaar in een drukkerij gewerkt. Hij vond dat werk niet zo leuk als zijn werk bij de supermarkt. Hij vond het dan ook niet heel erg dat hij geen contractverlening kreeg in de drukkerij, al maakte hij zich wel een beetje zorgen over de toekomst. Het allerliefst zou hij weer bij supermarkt willen werken. Via het UWV heeft hij toen kennisgemaakt met zijn huidige jobcoach. De jobcoach ondersteunt

hem bij het vinden en behouden van werk. Omdat Ahmad erg graag weer bij supermarkt wilde werken, was hij erg blij dat hij een werkplek bemachtigde bij een supermarkt in Nootdorp. Hij kan hier op de fiets naartoe en als het regent stopt de tram voor de deur.

Toen Ahmad in Nootdorp begon te werken, kon hij de kennis die hij al had opgedaan bij zijn eerste baan goed gebruiken. Ahmad heeft na zijn proefplaatsing een contract gekregen.

Ahmad en zijn werk

Na zijn schoolperiode is Ahmad doorgaans bezig geweest met stage of werk. Hierin is hij door school, zijn moeder, jobcoaches en hulpverleners ondersteund en aangemoedigd. Ahmad voelt zich thuis in de supermarkt en is vrolijk als hij aan het werk is. Hij voelt zich trots om in dit bedrijf te mogen werken en ambieert geen ander werk. 'Ik ben een vakkenvuller, ik wil voor altijd bij de supermarkt blijven'. Ook zijn moeder ziet dat hij trots is en het erg naar zijn zin heeft. 'Zelfs als ik met hem boodschappen doe en hij ziet iets verkeerd staan in de winkel, zet hij het weer goed'.

De werkzaamheden van Ahmad zijn grotendeels geroutineerd, met een vaste volgorde: hij vult de zuivel bij en af en toe ook de diepvries. Bij het verlengen van het contract zal hij vaker bij de diepvries staan. Hij werkt volgens een vast rooster. Dit maakt het werk redelijk voorspelbaar en dat vindt hij erg prettig. Hij vindt het fijn om te weten wat er van hem verwacht wordt en hij ontvangt graag bevestiging dat hij het goed heeft gedaan. Nu zijn uren worden uitgebreid en Ahmad een ander rooster krijgt, voorziet zijn leidinggevende dat het tijd zal kosten voor Ahmad om te wennen aan zijn nieuwe werkritme: 'hij is bijvoorbeeld niet gewend aan pauzes en om 's middags te werken. Hij zal pauzes moeten nemen en zijn energie moeten leren verdelen over de dag, zodat hij in de middag nog genoeg energie heeft om goed te werken.' Om hem verder te ondersteunen zijn er kleine aanpassingen die Ahmad en de werk-

gever hebben toegepast. Voorbeelden zijn: een kwartier eerder aanwezig om even te acclimatiseren, het niet toepassen van een zogeheten vul-norm, het werken op een vaste afdeling en een vaste teamleider als aanspreekpunt die hij ook buiten werktijden kan benaderen.

Ahmad is goed in zijn werk, neemt het serieus en hij is ijverig. Het hard en stevig doorwerken vindt Ahmad fijn, maar van een vulploegmedewerker worden wel verschillende vaardigheden gevraagd op het gebied dan rekenen, lezen, samenwerken en klantgerichtheid. Tijdens het vullen wordt hij regelmatig door klanten aangesproken met vragen, waardoor hij zijn werk even neer moet leggen. Hij geeft aan dat dit soms lastig is, maar dat hij bij de supermarkt wel heeft geleerd dat hij er ook is voor de klant. 'Het allerbelangrijkste is dat de klant goed en vriendelijk geholpen wordt.' Er is weinig tijd om te kletsen, maar dat vindt Ahmad niet erg. Hij wilde zelf ook graag meer werken, omdat hij zich in de middagen thuis vaak verveelt. Hij is benieuwd hoe dat gaat, want hij is na drie uur flink doorwerken best moe.

Het aanleren van nieuwe werkzaamheden doet Ahmad op het werk in een aantal stappen. Toen hij begon in Nootdorp heeft zijn jobcoach een paar ochtenden meegewerkt. 'Dat was nodig, daardoor kon hij wennen aan collega's en zij aan hem.' Daarna heeft hij een periode samen met een goed ingewerkte medewerker mee gelopen en onder begeleiding taken uitgevoerd. Ahmad heeft extra tijd en voldoende herhaling nodig om alles goed te onthouden. Zijn leidinggevende en collega's helpen hem daarbij door vaker uitleg te geven en beschikbaar te zijn voor hem als hij vragen heeft. Ahmad wil zijn werk erg graag perfect doen en hij vindt het heel vervelend om kritiek te krijgen. Hiervoor hebben ze de afspraak gemaakt om bij twijfel, altijd te vragen en Ahmad doet dit ook regelmatig. Zijn teamleider geeft hem daarnaast geregeld complimenten en stelt hem gerust dat hij ook af en toe fouten mag maken.

Naast zijn teamleider, heeft hij ook zijn jobcoach waar hij de moeilijkheden die hij

ervaart mee kan bespreken. De jobcoach komt elke week even langs om van Ahmad te horen hoe het gaat en om bij de teamleider te checken of er nog dingen aangepakt moeten worden. Hij werkt ook af en toe mee. 'Mijn voornaamste taak nu is om de ontwikkeling op gang te houden. Ahmad vond het in het begin heel spannend om klanten te woord te staan. Nu vraagt hij nog veel aan collega's. Als hij straks bij de diepvries staat kan dat niet meer, want daar werk je alleen. Ik ga dus in het begin weer meewerken om hem op dat punt verder te helpen.' De jobcoach houdt ook rekening met Ahmad 's behoefte aan structuur: 'Ik kom in principe elke donderdag, maar tegen Ahmad zeg ik dat dat niet zeker is. Anders rekent hij erop en raakt van slag als er bij mij iets tussen komt.'

Ahmad is een vriendelijke jongen die graag zijn steentje bijdraagt. Hij voelt zich goed thuis op zijn werk: hij kan de taken overzien, er zit structuur in, hij heeft prettige collega's en een aardige teamleider. Ondanks relatief veel verloop, lijken bijna alle collega's Ahmad wel te kennen en hem te zien als een onderdeel van de organisatie.

Ahmad is opgegroeid in zijn gezin in Delft en woont nu vier jaar begeleid zelfstandig in Nootdorp. Een hulpverlener van MEE heeft geholpen om dit te realiseren. Zijn moeder is ook erg belangrijk voor hem, door hem altijd aan te moedigen om bezig te blijven met werk en zo zelfredzaam mogelijk te zijn. Desalniettemin vond zij het erg spannend toen hij uit huis ging en een deel van de zorg moest loslaten. Ahmad ziet en spreekt zijn moeder nog wel regelmatig. Zij ondersteunt en helpt hem nog steeds om ervoor te zorgen dat hij goede keuzes maakt, zijn verantwoordelijkheid neemt, aan het werk blijft en niet in de problemen komt.

In zijn vrije tijd vindt Ahmad het leuk om te computeren en te chatten. In het verleden heeft hij een aantal jaren zaalvoetbal gespeeld. Ahmad vond dit erg leuk om te doen. Zijn moeder vertelde dat de coach goed met de jongens om kon gaan. Ahmad heeft daar geleerd om beter met zijn frustraties om te gaan en om samen te werken in een team.

Helaas is het team opgeheven vanwege een tekort aan spelers. Verder heeft hij een paar vrienden waar hij mee omgaat, maar zijn werk en zijn familie zijn voor hem het meest belangrijk. Hij zorgt ervoor dat hij op tijd naar bed gaat als hij moet werken de volgende dag en houdt in zijn privéleven ook van structuur en voorspelbaarheid.

Ahmad en collega's

Ahmad heeft zijn plek wel gevonden. Leidinggevende en collega's zijn blij dat hij er is. De bedrijfsleider en planner geven aan dat hij voor het filiaal heel nuttig is: 'Hij werkt hard en op tijden dat andere vakkenvullers op school zitten en zo blijft de zuivel wel goed aangevuld.' Ahmad is iemand die wel gewend is geraakt aan de dynamiek van een supermarkt '...en dat is niet voor alle mensen uit de Wajong het geval, want het kan hier natuurlijk behoorlijk druk worden.'

Hij kan het goed vinden met zijn collega's en tussendoor wordt er wel een grapje gemaakt. Hij voelt zich niet anders dan de anderen. Hij chat ook met hun op Facebook, maar buiten werk om gaan ze niet met elkaar om. Zijn collega's weten wel dat hij een Wajong-uitkering heeft, maar behandelen hem net als de andere collega's. 'We weten allemaal dat hij een Wajonger is, maar hij werkt hard en is sociaal en wat dat betreft is het voor mij gewoon een collega net als alle andere collega's en zo behandel ik hem ook.... Aan hoe hij werkt merk je eigenlijk helemaal niet dat hij een Wajong heeft. Ik bedoel, soms moet je dingen wat vaker uitleggen, maar hij is er altijd en wil graag werken.'

Zijn leidinggevende is ook erg blij met zijn inzet en werkhethiek. 'Als ik qua houding tien jongens zoals Ahmad had, zou het werk zo gedaan zijn'. Wel is hij zich ervan bewust dat er ook beperkingen zijn en Ahmad meer tijd en geduld nodig heeft dan een student of scholier die werkt als vakkenvuller. 'Je moet accepteren dat hij sommige fouten niet kan afleren. Dan moeten wij daarop blijven letten. Maar dat is geen probleem, er staat ook het nodige tegenover. Kwestie van een beetje

geduld hebben.' Zijn werkgever heeft al ruime ervaring in het aannemen en begeleiden van medewerkers met een Wajong-status. Het is zelfs onderdeel van het beleid geworden. Het gaat echter niet altijd goed en dat kost ook veel tijd en energie. 'Wat dat betreft zijn we heel blij met iemand als Ahmad: hij werkt hard, heeft er plezier in, is aardig en valt goed in de groep. Ik snap ook niet waarom hij bij de vorige supermarkt niet kon blijven'.

Ahmad een jaar later

Ahmad heeft inmiddels een vast contract gekregen. Ook is hij meer uren gaan werken (24 uur) en is daar heel blij mee. Ahmad kijkt met een goed gevoel terug op het afgelopen jaar. Zijn werk gaat goed en hij is tevreden over hoe alles loopt. Alleen zijn moeder is af en toe ziek en dat vindt hij wel heel naar. Hij heeft een hele goede band met zijn moeder, ze doen vaak leuke dingen met elkaar. Hij gaat vaak thuis eten. Ahmad woont nog begeleid en kan makkelijk op de fiets naar zijn werk. De mensen met wie hij woont zijn aardig en hij kan het goed met ze vinden. Ahmad heeft dit jaar ook iets nieuws geleerd: de diepvries. Hij beheerst nu alle dingen die nodig zijn om de diepvries goed te kunnen vullen. Om dit werk goed te doen, zegt Ahmad, moet je opletten. Je moet ook vriendelijk zijn tegen klanten. Dat is heel erg belangrijk. Ahmad vindt het leuk om een praatje te maken met vaste klanten die bij de supermarkt komen en dat doet hij dan ook. Alle klanten staat hij vriendelijk te woord en hij zorgt ervoor dat hun vragen op een goede manier beantwoord worden.

Nog steeds houdt Ahmad liever geen pauze voordat het werk klaar is, maar hij kan nu al veel beter rustig pauze houden. Op de vraag waar Ahmad trots op is, zegt hij: 'mijn werk!' Ook is hij heel blij met het vaste contract. Ahmad vindt het soms nog wel moeilijk te geloven dat iedereen echt zo blij met hem is. Hij is ontzettend beleefd, stelt geïnteresseerde vragen en hij straalt uit dat hij heel gelukkig is in wat hij doet. Hij voelt zich onderdeel van het bedrijf en vindt het heel leuk dat zijn naaste collega nu teamleider is geworden,

al vond hij dat eerst even wennen. Ook is hij ontzettend blij met zijn jobcoach: 'Hij is er altijd voor mij. Ik kan hem altijd appen en dan reageert hij snel. Ik vond het wel heel vervelend voor hem dat hij geopereerd was aan zijn knie. Dat kwam door het voetballen.' Ahmad spreekt met grote lof over zijn collega's, en voornamelijk over zijn jobcoach. Zijn moeder en zijn jobcoach zijn hele belangrijke steunpilaren voor hem, waar hij niet zonder zou willen. Ahmad beschrijft zichzelf als vrolijk en aardig.

Gesprek met de jobcoach, collega en leidinggevende

Een belangrijke succesfactor is, volgens Ahmads jobcoach, de omgeving waarin de werknemer werkt. De manier waarop Ahmad hier opgevangen is door collega's, is daar een voorbeeld van. Er is gevoel voor hoe Ahmad in elkaar zit. In het eerste jaar heeft hij veel bijgeleerd. De groei is er nu een beetje uit. Ahmad doet graag nieuwe dingen, maar dat is juist een 'probleem'. Hij heeft een aantal maanden nodig om een nieuwe taak aan te leren. Dat moet iedereen leren te accepteren. 'Alle teamleiders zijn daar acceptierend in geweest en de jobcoach ook, zodat er wat meer achtergrond wordt meegegeven'. Ahmads collega: 'De vorige keer heb ik hem meegenomen in de diepvries. Na een aantal maanden snapte hij het en hij werd er enthousiast van.'

Jobcoach: 'Niet iedereen moet weten dat Ahmad een beperking heeft, want dat wil hij niet. Hij wil als normaal persoon behandeld worden, maar er moet wel een zekere zin van informatievoorziening zijn.' Bij de intake bespreekt de jobcoach wat eventueel ook tegen andere mensen kan worden gezegd. 'Hij heeft ook een lagere loonwaarde, dus mensen moeten ook weten dat hij niet volledig zijn werk kan doen. Die achtergrond is belangrijk, maar niet naar alle mensen toe.'

Collega: 'Er was vanochtend ook een collega die aan Ahmad vroeg wat hij moest doen, maar Ahmad weet dat niet en raakt dan van zijn à propos. Vervolgens is hij naar mij gelopen en vroeg of ik ervoor kon zorgen dat die jongen niets meer aan hem zou vragen,

“IK KAN OP HEM REKENEN ALS VOLWAARDIG MEDEWERKER, AL MOET AHMAD NIET TEVEEL AFGELEID WORDEN TIJDENS ZIJN WERK”

dus dat heb ik gedaan, zonder de reden daarvan uit te leggen.'

Jobcoach: 'Het mislukt echt bij de mensen waarvan de collega's geen begrip kunnen opbrengen. Dat zie ik ook bij andere cliënten.' Ahmads jobcoach vindt het overigens een goede zaak dat werkgevers niet na twee, maar pas na drie jaar werknemers in vaste dienst moeten aannemen. Want dan zijn alle werknemers zodanig ingeburgerd dat ze niet verder kunnen groeien. Er wordt gekeken naar inzicht, maar het is makkelijker voor werkgevers om dan wel een vast contract te kunnen geven. Voor dit bedrijf is het heel prettig als werknemers niet verder willen groeien of andere ambities hebben. Het gebrek aan ambitie is een groot voordeel, want

dan zijn er mensen die het werk goed doen en niets anders hoeven doen. 'Als iemand er niet past, dan moet je dat ook niet willen.' Als het niet werkt, dan werkt het niet.

De jobcoach komt elke week langs. Als jobcoach moet je er gewoon zijn. Iemand moet niet gaan zitten wachten tot je weer komt. In het begin is de truc om er gewoon te zijn, maar daarna gaat het om de constante factor. In dit filiaal van de supermarkt werken twee mensen die een beperking hebben. De andere werknemer heeft ook een vast contract. 'Ik kan er bijna verdrietig kan worden als het niet lukt.'

Collega: 'Ik kan op hem rekenen als volwaardig medewerker, al moet Ahmad niet teveel afgeleid worden tijdens zijn werk.'

In het begin moesten zijn teamleiders Ahmad een beetje in de gaten houden. Ahmad wilde heel graag méér werken. Hij heeft met het vaste contract meer uren gekregen en blijft na het werk ook eens hangen. Toen er ook een bedrijfsfeestje was, twijfelde Ahmad nog of hij wel wilde komen, maar hij is uiteindelijk gegaan. Hij vond het wel lastig om zijn plek te vinden. Nu gaat het met sociaal contact veel beter. Ook met vaste klanten kan hij een gesprekje voeren, daar is hij wel is gegroeid volgens zijn collega en jobcoach. Volgens zijn collega merk je wel snel aan Ahmad als hij zich niet goed voelt. Dan zit hij in een dipje en dan pakken de collega's het op. Zij knopen dan een gesprekje met hem aan. 'Iedereen ziet hem als een collega.'

Het contact met UWV is puur voor rapportage en loondispensatie. Er is een vaste arbeidsdeskundige die de loonwaarde vaststelt van het UWV. Volgens de jobcoach klopt de loonwaarde aardig met wat Ahmad voor werkzaamheden uitvoert. 'Je gevoel zegt je altijd hoe je met een Wajonger omgaat. Je praat net even anders dan je tegen iemand anders praat.' Een klein beetje de intonatie aanpassen is wel goed. Meer uitleg geven doe je automatisch.

Leidinggevende: 'Als hij een paar keer dingen fout doet, moet je dat wel tegen hem kunnen zeggen, maar dan pak je hem voor zijn doen redelijk hard aan, terwijl het tegen een ander als een softie zou klinken. Het is een zoektocht, omdat je niet weet hoe iemand reageert.' Ahmad's leidinggevende vroeg aan hem bij binnenkomst: 'Wil je als een man behandeld worden, of als een aparte medewerker? Het is gewoon een doodgoeie jongen, alleen is hij wat slordiger.' Complimenten werken bij hem, dat was eerst niet zo. Eerst was het moeilijk voor hem om het te accepteren en nu kan hij er trots op zijn. Dat heeft hij daar geleerd. Het is soms nog steeds lastig om het geduld ervoor op te brengen, 'maar je went eraan. Het is voornamelijk lastig om andere collega's te leren hoe je met hem omgaat'. De leidinggevende heeft met meer mensen gewerkt uit de doelgroep, maar iedereen is anders. 'We hebben ook jongens gehad

die kansloos waren, die sturen we dan ook net zo hard weer terug. Een jongen die niet op de loonlijst staat, maar wel hard werkt, daar geef ik dan mijn kerstpakket aan.' De leidinggevende van Ahmad vindt dat hij niet voor niets een vast contract heeft gekregen. 'Hij werkt gewoon hard. Als we er geen zin meer in zouden hebben, zou het ook niet werken. We hebben meer aan hem dan aan sommige andere medewerkers. We gaan het niet mooier maken dan het is, maar we gaan het zeker ook niet rotter maken dan het is. Ik zie het als een spel, waarbij je elke dag een beetje de spelregels moet aanpassen.' Ahmads leidinggevende zegt dat als je Ahmad een opdracht geeft, hij dat beter doet dan ieder ander. Er is een kort lijntje tussen de leidinggevende, de teamleider en de jobcoach. Zij houden contact over de voortgang en ontwikkelingen binnen Ahmads werk.

Jobcoach: Het UWV is veel te beschermend tegenover kandidaten. Zij willen mensen nog niet voorstellen omdat zij er niet klaar voor zouden zijn. Maar dat zijn mensen waar wij niks van horen omdat diegene 'niks zou kunnen'. Jobcoach geeft aan: 'Stuur er maar zoveel mogelijk, dan kijken wij wel wat we met die persoon kunnen doen'.

In het MKB wordt gewerkt met een mengeling van goedkopere mensen en duurdere mensen. Ofwel iemand van 16, of iemand met een Wajong. 'Maar noem een willekeurig bedrijf, die kunnen nu geen mensen meer krijgen uit de Wajong. Ik heb ook veel andere vacatures openstaan, want er zijn nu te weinig mensen. Op dit moment heb ik bijvoorbeeld zo'n 90 vacatures openstaan. De oude UWV-cultuur zit er nog in. Het is een normale ontwikkeling binnen de retail en in de detailhandel dat er mensen wisselen. Ahmad moet daar ook gewoon aan wennen, net als andere mensen. Maar daar helpen wij hem wel bij. Het contract van Ahmad is bijna stilzwijgend verlengd, hij deed het zo goed en iedereen die met hem werkt, pleitte ervoor. Ik plaats mensen die bij mij komen ook zeker niet bij werkgevers die niet de intentie hebben om een vast contract te geven. De werkgever is mijn klant, maar de werknemer ook. De werkgever gebruik laten maken van de proeftijd van

de werknemers laat ik niet toe. Als ik niet plaats, krijg ik niks. Als ik wel plaats krijg ik wel geld. Maar ik wil de duurzame plaatsing hebben omdat het dan pas echt zin heeft. Als ik alleen maar zou plaatsen om het plaatsen, heeft de werkgever daar niets aan, de werknemer heeft daar niets aan en ik raak mijn goede naam kwijt. Als het niet werkt, ben ik de eerste die een werknemer daar weghaalt.'

Leidinggevende: 'Het belangrijkste is open communicatie. Als we iemand krijgen die hier niet past, dan moeten we daar ook gewoon eerlijk in kunnen zijn. Die persoon wordt er ongelukkig van en wij ook. De jobcoach is een hele belangrijke factor. Als de jobcoach mij niet geschikt had gevonden om Ahmad te begeleiden, had ik dat sowieso gehoord. Het moet niet ten koste gaan van de medewerker. Bij heel veel dingen is het met Ahmad net zo als bij ieder ander; hij maakt weleens fouten, maar over het algemeen doet hij zijn werk goed. Hij is een medewerker die gecontroleerd moet worden, maar ook dat is bij iedereen zo. Je moet hem alleen anders aanspreken, dat is het enige. Zijn huidige werkgever heeft ook interne jobcoaches. Ik heb liever externe jobcoaches. Interne jobcoaches denken teveel of gaan uit van het belang van de werkgever, maar overigens wel samen met die van de werknemer.'

**“IK MAAK MAKKELIJK
EEN PRAATJE. ALS JE
DAT NIET HEBT, WORDT
HET MOEILIJKER”**

ALBERT

Achtergrond

Albert is drieënvijftig jaar en werkt sinds twee jaar, via een detachering, bij de afdeling groenvoorziening van een grote onderwijsinstelling. Albert wil het gesprek graag voeren in het bijzin van zijn leidinggevende. Soms vult deze hem aan, hij kent Albert goed, maar Albert voert de boventoon.

Albert is opgegroeid in Delft en woont bij zijn vader in huis, tien minuten fietsen van zijn werk. Tot zijn achtste heeft Albert een gewone jeugd gehad, maar dan krijgt hij een ernstig ongeluk met een blijvende hersenbeschadiging tot gevolg. Daardoor kan hij niet meer goed lezen en schrijven en gaat hij naar verschillende speciale scholen. Op de praktijkschool ITO gaat hij via stages ontdekken welke werkzaamheden passend voor hem zijn. Hij loopt onder meer stage bij een meubelzaak en bij de groenvoorziening. In die tijd ging je automatisch naar de sociale werkvoorziening en dus kwam hij in dienst bij het SW-bedrijf. Bij toeval ontdekt hij bij het SW-bedrijf dat hij goed kan lassen en dat wordt zijn vak. Lassen op de werkplaats bij het SW-bedrijf. Na vijftien jaar op de werkplaats bij het SW-bedrijf wil hij wat anders proberen en hij vindt werk bij bedrijf dat onderdelen maakt voor kassen. Het is leuk werk, hij heeft leuke collega's en hij is daar op zijn plaats. Maar er is te weinig werk en dus wordt zijn contract beëindigd. Gelukkig had het SW-bedrijf een regeling die ervoor zorgde dat hij terug in dienst kon komen als het binnen

een jaar, om welke reden dan ook, niet zou lukken. Dus Albert ging terug naar het SW-bedrijf. Hij ging niet meer terug naar de werkplaats, maar juist naar buiten. Albert wordt gedetacheerd bij een producent van kunststoffen. Dat bleek geen succes, omdat er te hoge eisen en verwachtingen waren. Albert kon niet voldoen aan de eisen van het werk en het SW-bedrijf heeft een nieuwe werkplek gevonden bij een onderwijsinstelling. Daar werkt hij nog steeds, maar wel op een andere afdeling bij de groenvoorziening. Als servicemedewerker had hij al contacten met zijn huidige afdeling en het leek hem leuk werk. Toen er een vacature ontstond door het vertrek van een andere, eveneens gedetacheerde, medewerker, heeft Albert aangegeven daar te willen werken en dankzij zijn leidinggevende is de overstap geregeld. Hij werkt hier nu twee jaar met veel plezier. De serviceafdeling was leuk, maar het groen trok meer. Albert is blij met de overstap.

Albert en zijn werk

Inmiddels heeft Albert een contract voor tien jaar bij het SW-bedrijf, van waaruit hij wordt gedetacheerd. 'Dit contract kun je zien als een contract voor onbepaalde tijd.' Albert wordt betaald via de werkplaats. Voor de uren die de medewerkers van het SW-bedrijf maken, wordt door de onderwijsinstelling een vergoeding betaald aan het SW-bedrijf op basis van 'uurtje factuurtje'. Naarmate een medewerker beter zelfstandig zijn werkzaamheden kan verrichten is dit bedrag hoger. De afdeling Groenvoorziening onderhoudt al het groen op het terrein van de school. Albert houdt ervan om buiten te werken en de collega's zijn ook goed. 'Het is veel verschillend werk en er is een ongedwongen sfeer.' Albert zit goed op zijn plek en heeft het naar zijn zin, hij hoeft voorlopig geen ander werk. Albert werkt vooral met één collega samen die veel verstand heeft van het groen. Albert helpt mee, krijgt zijn instructies van de collega over wat er die dag moet gebeuren. Het verschilt ook per

seizoen: opruimen, bladblazen, snoeien, kortom: veel afwisseling.

Albert heeft geen speciale voorbereiding gehad voordat hij bij de groenvoorziening aan de slag ging. Hij ging gewoon mee en leerde al doende de kneepjes van het werk. Hij kende de mensen al, dat scheelde. 'Ik maak makkelijk een praatje, als je dat niet hebt wordt het moeilijker.' Hij kan het tempo goed aan, zegt zijn leidinggevende: 'Hij is de hardste werker van ons allemaal.' Om het werk te doen, moet je volgens Albert goed kunnen aanpakken. Verder is je inzet belangrijk en moet je goed kunnen samenwerken en een babbeltje kunnen maken. Als Albert er niet uitkomt tijdens zijn werk, dan kan hij zijn leidinggevende bellen. Maar dit komt niet vaak voor, want ze zien elkaar elke dag.

Albert wil niet kiezen tussen de leukste werkzaamheden die hij heeft gedaan: 'Ik vond het altijd wel leuk, behalve bij de kassenbouw en dat heb ik aangegeven.' Er werd direct wat geregeld en Albert hoefde daar nog maar twee weken te werken voordat hij al ergens anders terecht kon. Het is moeilijk om de werkplekken met elkaar te vergelijken. Hij heeft het nu naar zijn zin, maar vroeger ook. Op de werkplaats vond hij het ook wel leuk, daar liepen veel aparte figuren rond. 'Daar kon je van alles mee meemaken, er gebeurde altijd wel wat.' De stages van school vroeger vond hij minder. 'Dat kon beter, ik werd soms gewoon in een hoekje gezet.'

Albert heeft goed contact met zijn familie. 'Ik heb het altijd goed bij mijn ouders kunnen vinden.' Albert woont bij zijn vader in huis, zijn moeder is twee jaar geleden overleden. Ook financieel gezien is het wonen bij zijn vader prettig. In zijn eentje zou het lastig zijn om rond te komen. 'Het is geen vetpot.'

Albert heeft twee zussen met wie hij goed overweg kan, zelf is hij de middelste van het gezin. Albert kan het goed met zijn collega's vinden en heeft op werk elke dag contact met hen. Buiten werk ziet hij zijn collega's niet. Albert heeft veel hobby's.

Zo heeft hij duiven en een visaquarium met tropische vissen. Daarnaast helpt Albert een school en deelt hij daarvoor folders uit en helpt met andere dingen. 'Ik fiets ook heel veel.' Een collega merkt op dat Albert ook vaak gaat bowlen. 'Oh ja, dat was ik bijna vergeten, ik ga regelmatig bowlen met alle oude collega's van de werkplaats.' Albert omschrijft zichzelf als collegiaal. 'Ik houd wel van een babbeltje.'

Leidinggevende aan het woord

Alberts leidinggevende ziet het binnengaan van Albert bij de groenvoorziening als een goede zet. 'Hij is makkelijk, heeft het snel naar zijn zin en doet niet moeilijk.' Zijn leidinggevende vindt het belangrijk dat Albert zich onderdeel van het team voelt. 'We gaan open met elkaar om. Er is weinig hiërarchie en we zien elkaar als gelijken. Hij is gedetacheerd, maar hij is één van ons, daar zit geen verschil tussen. Het is gewoon gezellig, dat is denk ik ook de reden dat Albert het naar zijn zin heeft.' Albert zegt dat hij dit merkt. 'Hierdoor gaan we ook beter met elkaar om.' Zijn leidinggevende geeft aan dat het ook wel eens anders gaat. 'Dit soort jongens worden weleens gebruikt voor alle nare klussen.' Dit heeft Albert eerder meegemaakt. Zijn leidinggevende zegt daarop dat het belangrijk is dat iemand waardering krijgt. Albert bevestigt dat. 'Er wordt dan gewoon misbruik van je gemaakt.' Albert heeft daar toen wat van gezegd, maar de werkgever heeft er weinig aan gedaan. Hij heeft het toen een tijdje aan gekeken, maar hij wou niet verder. Zijn leidinggevende geeft aan dat Albert bescheiden is. 'Als Albert wat zegt dan is er echt wat aan de hand, dat doet hij niet zo snel.' Dus daar moet je als leidinggevende ook aandacht aan geven. Daarnaast is hij makkelijk in de omgang en collegiaal. 'Hij heeft geen kapsones, alles is goed. Hij zal nooit zeggen 'dat doe ik niet' of 'daar heb ik geen zin in'. Hij is de ideale medewerker.' Bij de praktijkschool zitten naar zijn mening veel goede jongens die over het algemeen wel willen werken. 'Albert geeft nooit problemen.'

Collega's aan het woord

Collega's zien in Albert een goede collega met wie het prettig werken is, zeker ook omdat het een hele sociale collega is: 'Hij heeft veel humor en is zeer goedlachs.'

Albert een jaar later

'Iedereen heb wel wat.'

Het bevalt nog steeds heel goed bij de groenvoorziening. In het afgelopen jaar heeft Albert zijn draai gevonden bij 'het groen'. Er zijn ook collega's bijgekomen, ook afkomstig van het SW-bedrijf. De vraag is alleen voor hoe lang. De voorman geeft aan dat het beleid is om contracten niet te verlengen. Voorheen was het doel om mensen in vaste dienst te nemen. Nu moeten mensen na twee jaar weer weg. Albert en zijn collega John hebben beiden een contract voor tien jaar. De voorman is de allerlaatste met een vast contract. In het team zijn er drie mensen die bij het SW-bedrijf zitten.

Wat het werk leuk maakt is de combinatie van het werk en de sfeer. Voor de collega John is dat ook heel belangrijk. John heeft ongeveer bij twintig verschillende werkgevers gewerkt, voordat hij werk bij de groenvoorziening kreeg. Aanvankelijk op eigen kracht en vooral als kok (waar hij ook voor opgeleid is), maar de laatste jaren via het SW-bedrijf. Het leukste, tot nu toe, was het werk als chauffeur, vooral het speciale vervoer van kinderen. Hij geeft aan structuur nodig te hebben in zijn werk, waardoor hij bij het SW-bedrijf is komen werken. 'Iedereen heeft een gebruiksaanwijzing, maar er zijn mensen met een speciale gebruiksaanwijzing.' Op meerdere fronten is er nu meer structuur en rust. Hij heeft een eigen huis, na veertien keer verhuizen, woont vlakbij zijn vriendin en werkt sinds enkele maanden bij de groenvoorziening. 'Waardering is heel belangrijk, erkenning en afwisseling ook.'

Erkenning en waardering zijn voor iedereen belangrijk, zegt ook de voorman van het

team. Zijn taak is om sturing te geven aan het team. Tegen John en Albert zegt hij: 'Jullie hebben natuurlijk ook gewoon meer sturing nodig, maar die moeten jullie dan ook kunnen krijgen. Bij grote particulieren hebben jullie gewoon minder grote kans op een goede werkgever. Hier hebben jullie alle ruimte en tijd om jezelf te ontplooien. Bij iemand anders staat er veel meer druk op de ketel.' Er wordt hier rekening gehouden met de mogelijkheden die jullie hebben, zegt de voorman.

Albert: 'Ja dat is waar, een betere werkgever kun je niet krijgen. Hier word je dus ook niet opgejaagd, zoals bij mijn vorige werk. Ik heb precies hetzelfde traject doorlopen als John. Je moet het wel naar je zin hebben. Een leidinggevende zoals René, krijg je nooit meer. Hele fijne vent. Respect is ontzettend belangrijk. Jongeren hebben dat tegenwoordig niet altijd meer.' De heren krijgen ook nog weleens vervelende opmerkingen van omstanders, maar ze reageren er niet op. 'Dat is zonde van mijn energie.' Albert en John nemen de voorman in vertrouwen als er iets aan de hand is. Dat vertrouwen wordt dan ook niet beschaamd. De voorman merkt op dat er wel grens moet zijn tussen privé en werk, maar het is hier vrij open. 'Iedereen kan gewoon over zichzelf vertellen, dat moet ook kunnen. Ik heb het idee dat we ook in die zin een beetje een familie zijn.' Je bent hier ook 'verplicht' om met elkaar om te gaan. Onlangs zijn ze op bedrijfsuitje gegaan. Ze hadden kleine deux chevaux's gehuurd en zijn ze gaan rijden. Iedereen vond het hartstikke leuk. John: 'Je leert elkaar dan ook anders kennen.' Voorman: 'Daarom zijn die uitjes zo belangrijk, ook voor de gelijkwaardigheid. Hoofd personeelszaken is dan op hetzelfde level als alle anderen.'

De voorman heeft geen training gehad in het begeleiden van mensen met een beperking, maar hij heeft in zijn carrière wel heel veel ervaring opgedaan met mensen met een beperking die daar zijn komen werken. Albert: 'Je moet wel die klik hebben, maar

als je zo makkelijk bent als André, is het wel erg fijn. Niet iedereen kan dat hoor.'

Albert gaat naar school en leert Nederlands. Er is niet veel veranderd afgelopen jaar. 'Ze doen niet moeilijk als je een dagje vrij zou willen; ik heb het hier naar mijn zin. Ik word hier ook vrijgelaten.' In het begin zag Albert er tegenop om zich bij Werkse! aan te melden, maar dat heeft hij niet meer. 'Als je eenmaal een tijdje hebt gewerkt, is het wel heel leuk.' Er gebeuren veel leuke dingen volgens Albert. John geeft aan dat hij eerst dacht dat het tijdelijk was, maar toen wist hij nog niet dat het een soort uitzendbureau was.

John en Albert hebben een jobcoach maar die zien ze niet vaak. Als ze hun jobcoach zien, komt deze vaak onaangekondigd langs. Albert geeft aan dat hij wel zou willen dat hij zijn jobcoach vaker zou zien.

Voor het lage salaris is voor Albert een kwestie. Een gezin kun je er niet van onderhouden en dat zou hij wel willen. Daarom volgt Albert ook geen extra cursussen, volgens hem heeft dat geen zin als je niet meer gaat verdienen. Bovendien: leren is lastig, zeker als je niet goed kunt lezen en schrijven. Zijn collega's vinden dat onzin: 'Albert heeft toch ook zijn VCA en zijn rijbewijs gehaald. Hoezo kun je dan niet leren?' Volgens Albert klopt dat wel, maar het blijft lastig: met moeilijke brieven gaat hij nog steeds naar zijn zus.

De toekomst is niet helder. John en Albert willen dit blijven doen maar de vraag is of dat kan, gezien het beleid van het bedrijf. Het is misschien geen droombaan, dat is voor John het werk als chauffeur, maar het team waar ze nu werken is top. Albert voelt zich volledig onderdeel van hem team. 'Ik weet ook gewoon wat ik moet doen. Dat is ook een voordeel, want ik verzin altijd wel iets om te doen.' Bovendien is het ook gezellig. Meestal tenminste. Soms spelen ze samen ook weleens kaartspelletjes, zoals 31'en. Zoals de voorman zegt: 'Met Albert is het gezellig, behalve tijdens kaartspelletjes.'

**“WE GAAN OPEN
MET ELKAAR OM. ER IS
WEINIG HIËRARCHIE
EN WE ZIEN
ELKAAR ALS GELIJKEN”**



**“IK WILDE
ZO GRAAG
MET
KINDEREN
WERKEN,
DESNOODS
VRIJWILLIG”**

ANNEMARIE

Achtergrond

Annemarie is drieëntwintig jaar en werkt sinds twee jaar bij een school in een dorp als gastvrouw. Werken op een school is haar droomplek. Vanaf haar tiende jaar wist Annemarie al dat ze in het onderwijs wilde werken. Ze houdt erg van kinderen en van de energie die ze meebrengen. ‘Ik was wel even bang dat ik in de Albert Heijn ofzo terecht zou komen en dat is echt niks voor mij. Hier voel ik me thuis’.

Haar moeder heeft haar altijd gesteund en geholpen met het vinden van een leuke, goede baan. Annemarie werkte voor haar huidige baan eerst onbetaald bij een andere basisschool, maar haar moeder vond dat ze betaald moest worden voor haar werk, dus zijn ze ergens anders naar op zoek gegaan. De directrice van haar huidige werkplek is al lange tijd bevriend met haar moeder. Zij heeft een stageplek geregeld. Na drie weken was zowel Annemarie als de school enthousiast. De school wilde geen contract aanbieden, dat past niet in het beleid, maar wel werk op detachingsbasis. Annemarie heeft nu een detachingscontract via Jobassist. Met loondispensatie verdient Annemarie minimumloon en daar is zij erg blij mee.

Annemarie woont begeleid in Delft. Ze vindt het op zich prima, maar soms ook lastig want zij is de enige met een betaalde baan.

'Mijn huisgenoten zijn wel oké, maar ik ben de enige die echt werkt en dan moet ik nog vaak koken, schoonmaken enzo na een hele dag werken. Dat is niet echt eerlijk vind ik, maar ik doe het wel gewoon'. Haar huisgenoten doen allemaal dagbesteding, maar ze kan het wel goed vinden met haar huisgenoten.

Ze heeft het gevoel dat haar begeleider haar werk niet serieus neemt, terwijl het toch een fulltimebaan is van acht uur per dag. Haar begeleider heeft weleens activiteiten gepland op dagen dat zij moest werken. Als Annemarie zei dat ze moest werken, zei de begeleider dat ze dat wel een keertje af kon zeggen. Annemarie zegt: 'Het is gewoon een serieuze baan, maar huisgenoten hebben dan dagbesteding en dat is wel wat anders dan een echte baan'. Aan het einde van de week is Annemarie altijd erg moe, maar ze gaat toch elke dag vrolijk en met goede zin naar haar werk. Ze moet drie kwartier fietsen naar haar werk.

Annemarie en haar werk

Annemarie is gastvrouw van de school. Deze functie is speciaal voor haar gecreëerd, door verschillende ondersteunende en faciliterende taken te bundelen. Ze doet dagelijks een aantal standaard taken. Zo zorgt ze 's ochtends en in de pauze voor de koffie en thee voor het personeel. Ze vindt het fijn om vroeg op school te zijn, zodat ze even rustig kan opstarten en met de koffie en thee klaar staat als de docenten binnenkomen. 'Eerst begon ik tegelijk met de anderen, maar dan was ik bijvoorbeeld nog de vaatwasser aan het uitpakken, terwijl anderen ook in de keuken koffie en thee wilde pakken. Dan is het heel druk in de personeelskamer. Nu ik wat eerder ben, kan ik dat soort dingen eerst doen en dat is prettiger.' Ze heeft soms pauzedienst, waarbij ze buiten op het schoolplein op de kinderen let. Dan lunched ze vaak ook. Als ze geen pauzedienst heeft lunched ze met haar collega's in de personeelskamer. Annemarie vertelt

dat ze geen les mag geven, maar wel met de kinderen mag knutselen tijdens het vrij spelen. Bij het creëren van deze functie is gekeken naar wat ze kan en wat ze mag doen. Ze beseft dat ze niet zelfstandig voor de klas kan staan als lerares, maar ander werk lijkt haar niks. Ze wil zich graag zoveel mogelijk ontwikkelen. 'Een hele opleiding volgen is iets te veel, misschien in de toekomst. Ik zou wel graag kinder-EHBO willen doen, dat is een cursus en is volgens mij ook wel nuttig hier'.

Bij het aanleren van vaardigheden en taken vindt Annemarie het prettig als het eerst wordt voorgedaan, waarna ze het vervolgens nadoet. Ze schrijft ook de stappen op van de taken die ze moet doen. Na een aantal herhalingen kan ze het zelf. Spelenderwijs leert ze wat ze moet doen en er komen steeds meer dingen bij. Collega's weten inmiddels ook goed hoe ze Annemarie een opdracht moeten geven. In het begin werd ze, mede dankzij haar sterke verbale vermogens en sociale houding, nog wel overschat. 'In het begin werd me nog weleens iets gevraagd dat ik nog nooit had gedaan. Ik durfde ook niet zo goed te vragen en dat ging dus ook niet goed. Nu weten collega's wel wat ze wel en niet aan me kunnen vragen. Ik durf nu ook wel meer te vragen als ik iets niet goed begrijp of onduidelijk vind'. Annemarie ervaart veel ruimte om gewoon te leren en te proberen. Ze ervaart geen druk om iets meteen goed te moeten doen, ook al zou ze dat soms wel zelf graag willen. Knippen tijdens het knutselen is bijvoorbeeld moeilijk voor haar. Ze probeert het wel, maar er wordt niet van haar verwacht dat ze dat dan perfect moet kunnen. Annemarie heeft contact met iedereen die werkt op school, maar het meeste bij de leraressen waar ze bij in de klas helpt. Ze helpt het vaakst bij Petra in de klas.

Iedereen houdt rekening met haar beperking en ze heeft ook nooit op deze school het idee gehad dat ze last heeft gehad van vooroordelen. Buiten haar werk merkt ze soms dat ze vanwege haar beperking

een stempel krijgt, maar op de school accepteert iedereen haar zoals ze is en ze voelt ze zich onderdeel van het team. Ook in de communicatie naar buiten. De ouders van de kinderen weten bijvoorbeeld ook wie Annemarie is en wat haar functie is. Door de ouders en kinderen wordt ze gewoon juf Annemarie genoemd.

Annemarie heeft vier jaar lang geen jobcoach gehad, maar sinds kort heeft ze er nu wel één. Ze was eerst bang dat haar leidinggevende een jobcoach voor haar wilde omdat ze haar werk verkeerd deed, maar nu vindt ze het toch prettig om een jobcoach te hebben voor contact en voor support. 'Ik ken haar nog niet zo goed, maar ze lijkt me wel aardig en ik vind het wel fijn om even te praten over dingen die ik soms nog lastig vind en dat zij mij dan ook helpt'. Ze vindt deze baan de leukste baan die ze heeft gehad en is erg gemotiveerd om zich te blijven ontwikkelen. Het motto van de school is dat iedereen moet doen wat hij of zij goed kan en dat daar de nadruk op moet liggen. Het is bijvoorbeeld weleens voorgekomen dat Annemarie een taak kreeg die ze niet leuk en te ingewikkeld vond. In overleg wordt zo'n taak dan ook overgedragen aan iemand anders.

Aanspreekpunt voor Annemarie is Petra, een lerares van een kleuterklas waar Annemarie ondersteunt. Petra werkt erg gestructureerd en dat vindt Annemarie heel prettig. 'Petra is echt een goede juf, ze ziet veel en is heel duidelijk. Ook in de kring kan ze het goed..... elke dag heeft ook dezelfde dingen achterelkaar... eerst.... dan... dan... De kinderen weten dat ook en dat is wel fijn'. Petra coacht Annemarie ook. Ze geeft haar tips als dingen anders kunnen en complimenten daar waar Annemarie goed werk levert. Annemarie zit op het moment in haar droombaan. Dit is de plek waar ze wil blijven omdat ze zich nog nooit zo heeft thuis gevoeld. Natuurlijk zou ze het liefst lerares worden, maar Annemarie denkt dat een opleiding niet mogelijk is vanwege haar beperking. Ze is wel aan het kijken wat

er mogelijk zou kunnen zijn en ze zou zich heel graag willen ontwikkelen, maar voorlopig zit ze nog helemaal goed. Annemarie zou ook graag op haar kleine neefje willen passen, maar omdat veel dingen tegelijk doen niet mogelijk is, is het beter als er mensen bij zijn.

Collega's aan het woord

De directrice van de school is een vriendin van de moeder van Annemarie. Toen de moeder van Annemarie haar had benaderd of er een baan beschikbaar was, heeft zij tijdens de teamvergadering gepeild bij collega's of ze openstonden voor een werknemer met een beperking. Voor de directrice is draagvlak onder de medewerkers essentieel: iedereen moest het goed vinden, anders zou het niet gaan werken. Dat was het geval. De directrice is heel trots is op haar team. Iedereen is welkom en daar handelen ze ook naar. Dat de een Annemarie makkelijker kan sturen dan de ander is begrijpelijk, maar het was zeker geen mogelijkheid geweest als er iemand niet mee eens was geweest: 'We zijn een team, dus als er geen acceptatie was van één persoon, zou dat voor Annemarie heel vervelend zijn geworden. Dit doe je met z'n allen.' Voor de directrice is het belangrijk dat er werk is voor mensen met een beperking. Ze heeft zelf een broer met een beperking en kende Annemarie al vanaf haar jeugd. Ze weet dus wat nodig is. Volgens haar: geen grote verwachtingen. 'Annemarie is gestart als gastvrouw en we hadden geen speciale doelen. Het uitgangspunt was: Alles is mooi meegenomen.' Ze hebben de functie pas ingevuld toen Annemarie binnenkwam. Het gaat om passend werk: Annemarie moet alleen die taken doen die ze kan en die ze wil doen. Vetrekpunt is de vraag: Hoe kunnen we Annemarie in haar kracht zetten? 'In feite doet Annemarie allemaal taken die anders ook wel zouden gebeuren, maar door haar persoonlijkheid en het plezier dat ze heeft in het werken met de kinderen, daar doe je het voor'. Annemarie gaat ook goed met de kinderen om, ze helpt ze met knutselen en andere zaken. Kinderen zijn op hun gemak bij Annemarie.

Annemaries diensten zijn relatief betaalbaar en de school heeft er veel profijt van. Het liefst zou de school Annemarie op haar de loonlijst zetten, maar het Ministerie van Onderwijs geeft geen ruimte in de vorm van subsidie om iemand zoals Annemarie te bekostigen. Er is dus geen mogelijkheid tot een vast contract. Ingeborg geeft aan dat dit heel krom is en eigenlijk juist een school een mooie werkplek kan zijn door de structuur, alle klusjes en de relatief lage werkdruk. De directrice: 'Ja, het is wel investeren, maar je krijgt er dan ook héél veel voor terug. Het is voor jezelf ook echt heel erg leuk.'

De school is trots op hoe iedereen met elkaar omgaat en de acceptatie die er heerst. Annemarie wordt ook voor alle bedrijfsuitjes uitgenodigd omdat ze volgens de directrice zichzelf zo heeft neergezet dat ze echt een onderdeel van het team is: 'Voor de school is haar komst een cadeautje.'

Annemarie een jaar later

Annemarie is veranderd van werkplek. Het werd een beetje te veel. Ze had vijf kleutergroepen die elk twee verschillende leerkrachten hadden. Elke keer raakte ze een beetje gewend. Na de vakantie veranderde alles dan weer. Het was al met al een beetje te veel. Ze moest om half zes opstaan en zat om kwart voor zeven op de fiets. Aan het einde van de dag ging ze pas om half vijf naar huis en moest ze weer drie kwartier naar huis fietsen. Met z'n allen hebben ze gekeken wat de mogelijkheden zijn. Ze kon op die school niet minder werken. Twee dagen minder werken was beter geweest, maar de afstand was ook een dingetje. De ene collega zag Annemarie als hulp en de andere collega's zagen haar als gewoon als juf. De directeur en haar leidinggevende hadden twee locaties onder zich dus was te veel schakelen tussen de locaties om dat in de gaten te houden. Veel docenten vroegen ook dingen aan Annemarie terwijl ze wisten dat zij dat niet mocht doen.

Annemarie wil wel benadrukken dat ze het daar ontzettend naar haar zin heeft gehad en ze mist het enorm. En dat een goede jobcoach van groot belang is. Op haar oude school was dat niet het geval. Ze heeft een jobcoach gehad die niet erg goed was voor haar zelfvertrouwen. Ze heeft Annemarie voor haar gevoel behandeld alsof ze 'gek' was. 'Ze praatte me meer de grond in dan dat ik er energie van kreeg.' Een huisgenoot van Annemarie heeft dezelfde jobcoach gehad en dezelfde ervaringen gehad. Onaardig hoe ze tegen en over haar praatte. 'We zullen niet snel nog een jobcoach erbij halen.'

Annemarie heeft inmiddels weer werk bij een andere school. Haar moeder heeft nu de rol van jobcoach en zij mailt/belt/appt met de directeur van de school. Haar coach op het werk is een juf van de school. Zij communiceert ook met de directeur hoe het gaat en wanneer Annemarie vrij kan nemen, enzovoort. Bij de onderbouw van de school voelt Annemarie zich helemaal onderdeel van het team. Afgelopen week was er winterfair op school. Hoewel ze niet kon komen, vroegen alle collega's of ze ook kwam. Ze werd na twee weken werken daar al meegevraagd op allerlei evenementen en teamuitjes. 'Het zou eerder aan mezelf liggen om niet mee te gaan dan dat ik er niet bij hoor. Ik vind het namelijk toch nog wel echt spannend, ik moet hier nog gewoon even wennen.' Bij haar vorige werk ontfermden twee docenten zich met spelletjes en teamuitjes altijd over Annemarie, omdat de directeur dat altijd in de gaten hield. Bij haar werk nu weet ze haar plekje nog niet helemaal. Annemaries moeder gaat dat binnenkort even polsen op haar nieuwe werk. 'Onzekerheid hoort ook een stukje bij mij, ik moet daar mijn weg nog in vinden.' Annemarie geeft aan dat ze er wel erg in is gegroeid. Laatst had ze met een vriendin afgesproken die een paar uur te laat kwam en ze heeft aangegeven dat ze dat niet zo leuk vond. Dat is iets wat ze eerder niet zo snel zou doen.

Op het moment van het gesprek doet haar

moeder een maand vrijwilligerswerk in Afrika. Annemarie mist haar wel heel erg, omdat ze elkaar normaal gesproken veel zien, dus dat valt nu een beetje weg. Via Facetime spreken ze elkaar gelukkig om de avond. In Annemaries woning gaat het wat moeilijk. Ze woont daar nu vier jaar. De begeleiding begeleidt niet optimaal waar ze dat wel zouden moeten doen en in kleine dingen zitten ze er weer bovenop. In haar vorige woongroep was het niveau hoger dan hier, dus Annemarie merkt dat dat een groot verschil voor haar is. Iedereen in haar woongroep stelt zich nu individueler op, waardoor dat een beetje ten koste gaat van de gezelligheid. Annemarie geeft aan zich niet altijd zich gesteund voelt of serieus voelt genomen door de leiding van haar woongroep. Leuke dingen doen met de woongroep mist ze voornamelijk. Er is ook in haar ogen te weinig toezicht op de begeleiders: ze doen alleen de dingen waar ze zin in hebben en dus wil ze verhuizen naar een andere woongroep. Het wonen in een woongroep is wel van belang voor haar. Ze is zelfstandiger geworden, het is ook dubbel. Ze is op zoek naar een woongroep waar ze meer structuur bieden, er meer maatwerk is en meer leuke activiteiten. De woongroep die ze op het oog heeft vraagt ook meer van haar, zoals zelf de was doen, schoonmaken en afwassen. Annemarie krijgt een vrijwilligersvergoeding bij haar werk. Ze vertelt dat ze wel snel geld uitgeeft, maar als haar moeder terug is uit Afrika kunnen ze een goed overzicht maken van de financiën. 'Vanavond ga ik een pizza eten met een vriendin, maar geld interesseert me niet. Als mama me niet af zou remmen, zou ik dat drie keer in de week doen. Het is wel goed om te weten dat sommige dingen geld kosten.'

Het werk wat Annemarie nu doet is meer passend dan haar vorige werk. Ze werkt nu drie dagen. Vier dagen is te intensief en het kan later altijd nog meer worden. Het tempo kan ze goed aan en er wordt veel bij Annemarie gecheckt of het niet te snel gaat. Annemarie vraagt ook veel feedback aan de juf die haar coacht op

het werk. Ook is de communicatie tussen haar moeder, de directeur en haar meest directe collega is heel goed. De school geeft ook ruimte om initiatief te nemen. Zo heeft ze een spel bedacht voor de gymles. Het werk vraagt vooral geduld, zeker als je werkt met kleine kinderen. De passie om met kinderen te werken is ook heel belangrijk zegt Annemarie. 'Ik heb elk weekend altijd heel veel zin in maandag! Ik belde mijn moeder ook weer enthousiast wat ik allemaal gedaan heb op een dag. Bij mijn vorige vrijwilligerswerk meldde ik me vaker ziek, maar nu werk ik graag een dag extra. Hier zou ik me niet zo snel ziek melden.' Collega's van Annemarie geven aan dat het ook heel fijn is als ze er is.

Annemarie doet net als vorig jaar weer mee aan een toneelstuk met mensen met een verstandelijke beperking en mensen zonder een beperking. Heel leuk om te doen en iedereen die meedoet is aardig. Annemarie is vorig jaar wel ziek geweest, ze had een broertje met Pfeiffer die haar velde. De moeheid daarvan merkt ze nu nog. Ze heeft nog niet voor honderd procent haar energie terug. Ze heeft nu meer slaap nodig en moet meer balans zien te vinden tussen leuke dingen doen en haar rust nemen.

Haar familie is heel belangrijk: haar moeder maar ook andere familieleden, zoals een nichtje waar ze af en toe logeert en zeker haar zus. Ze zien elkaar zeker drie keer per week. Het gezin van haar zus is een warm bad. Net als haar zwager: 'Hij accepteert me helemaal en hij helpt mama ook als zij dingen van het UWV niet snapt. Dan gaat hij erachteraan.'

Annemarie heeft het afgelopen jaar ook geleerd om zelf met het openbaar vervoer te gaan. Ze ging het stiekem proberen zonder dat haar moeder het wist, maar ze had het haar zus wel verteld. Ze had zelf uitgezocht waar ze heen moest en had tijdens de treinreis veel telefonisch contact met haar zus. Toen het lukte gaf haar dat een goed gevoel. Conclusie van Annemarie is: 'Eigenlijk gaat het allemaal heel goed!'

“WIJ KENNEN
BEN ALS EEN
HELE VROLIJKE
HARDE WERKER,
HIJ LOOPT DE HELE
DAG TE LACHEN.
DAT IS PRETTIG,
OOK VOOR ONS”

BEN

Achtergrond

Ben woont in Delft (zelfstandig), is 45 jaar en sinds vijf maanden werkzaam bij, een logistiek en installatiebedrijf gespecialiseerd in zware goederen. Ben is via Werkse! met dit bedrijf in contact gekomen. Elke werkdag fietst Ben in ongeveer twintig minuten naar zijn werk. Zijn werk is voor hem goed bereikbaar. Hij heeft het hier erg naar zijn zin en doet het heel goed, maar moet helaas over een maand de organisatie verlaten (2016). De reden hiervoor is dat er onvoldoende ruimte is in het budget. Zowel Ben als zijn leidinggevende vinden dit erg jammer.

Voordat Ben bij deze onderneming aan het werk ging, was hij gedurende drie jaar werkloos geweest. In deze periode heeft hij wel veel gesolliciteerd, maar het lukte niet om werk te krijgen. Ben is toen niet stil blijven zitten, maar is als vrijwilliger aan de slag gegaan bij een revalidatiecentrum. Hier deed hij verschillende conciërgewerkzaamheden, zoals schoonmaken, koffieautomaten bijvullen en gastheerschap.

Je moet het vooral zelf doen, zo is zijn ervaring. Vanuit het UWV en de gemeente krijg je volgens Ben alleen steun als je er achter aan zit: 'UWV deed nauwelijks iets toen ik werkloos was, later na de WW was het in het begin bij de gemeente niet veel anders'. Positief is hij over de coach die hem nu helpt vanuit Werkse!

De coach gaat op zoek naar geschikte werkplekken waar hij Ben als kandidaat voorstelt. Vervolgens ondersteunt hij Ben en de werkgever bij het (in-)werken en het opbouwen van een goede arbeidsrelatie.

Ben heeft speciaal onderwijs gevolgd en heeft vervolgens meerdere baantjes gehad in de transport en logistiek als magazijnmedewerker en rijder maar ook als heftruck chauffeur, waarvoor hij een certificaat heeft. Een certificaat waar Ben trots op is. Ben heeft vooral gewerkt in de distributie, onder meer op een distributiecentrum voor een groot levensmiddelenbedrijf. Van de werkgevers is zijn huidige baan het leukste. Ben zegt dat hij zich onderdeel van het team voelt. Bovendien is het werk nu gevarieerder, het is goed te doen 'en ik ben er nieuwsgierig naar.' De sfeer is leuker, gezelliger. 'Er worden veel grappen gemaakt'. Bij zijn vorige werkgever werd Ben soms niet serieus genomen. Bij zijn huidige werkgever is Ben echt onderdeel van het team, terwijl hij bij zijn vorige werkgever meer iemand 'erbij' was. Ook is er een verschil in betrokkenheid en begeleiding. Bij zijn vorige werkgever hoorde je 'nauwelijks iets van complimentjes'.

Nu Ben over een maand opnieuw werkloos zal zijn, hoopt hij snel een nieuwe baan te vinden. Zijn coach is voor hem opzoek naar een geschikte plek en volgende week heeft Ben een sollicitatiegesprek bij een andere werkgever in Delft. Hij vindt het wel spannend om weer te gaan solliciteren en hij is benieuwd naar wat eruit komt. Vertrouwen op het vinden van een vaste baan vindt hij lastig, maar hij hoopt dat dit met een beetje geluk wel gaat lukken. 'Het blijft lastig, aan de ene kant staan werkgevers niet om je te springen. Beetje geluk...' Ben weet hoe lastig het kan zijn. In het verleden heeft hij veel gesolliciteerd en daarbij ook met veel afwijzingen te maken gehad.

In de toekomst wil Ben graag een groot rijbewijs halen en voor zijn werk door het land heen rijden. Het leukste daaraan lijkt

hem daarbij om op verschillende plaatsen te komen en verschillende mensen te ontmoeten. 'Ik ben ook rijder geweest en heb geholpen met in- en uitladen. Ik vind het heel leuk om te rijden.'

Ben en zijn werk

Toen Ben na drie jaar werkloos te zijn geweest weer aan het werk kon, was hij erg blij. 'Dat vond ik geweldig, veel beter dan thuis zitten piekeren.' Hij vond het fijn om weer iets om handen te hebben en om weer aan de slag te gaan.

De werkzaamheden die hij moet doen zijn passend. Meteen bij de start van zijn dienstverband had hij al een stapje voor op anderen, doordat hij zijn heftruck-certificaat al had behaald. Bij zijn huidige werkgever werken meerdere jongens met een beperking. Ben kon dus meteen al meer dingen doen en breder worden ingezet dan sommige andere doelgroep-jongens. Ben is een goede en harde werker. Hard werken en doorwerken heeft hij zichzelf aangeleerd, door zijn inzet en nieuwsgierigheid. Hij is ook wel zo opgevoed, maar hij heeft het merendeels zichzelf aangeleerd. Ben is niet bang om iets nieuws te proberen. De werkzaamheden die Ben doet vindt hij heel leuk. 'Het leukste vind ik het rijden met de heftruck. Ik heb nu ook alle locaties een beetje in het hoofd. Maar ook het werk dat hier over het algemeen gedaan wordt, het totaalpakket.'

Ook de begeleiding die Ben krijgt van zijn leidinggevende Maurice, vindt hij goed. 'Als ik iets niet begrijp, dan is Maurice het aanspreekpunt.' Als Maurice er niet is en Ben heeft iemand nodig, dan is er altijd iemand aanwezig om te helpen. Ben vindt het ook niet lastig om hulp te vragen. 'Nee hoor, als ik iets niet weet dan vraag ik het.' Hij hoort het ook als hij het goed doet en krijgt vaak complimenten van Maurice en van collega's.

Ben heeft weinig behoefte aan structuur. Het maakt hem niet uit als een dag anders

verloopt dan gepland. Het komt regelmatig voor dat hij ergens anders moet bijspringen en dat doet hij met plezier. Vandaag moest Ben bijvoorbeeld in verband met een zieke collega andere taken oppakken. Dat vindt Ben geen probleem. 'Ik ga altijd met een goed gevoel naar huis.'

Leidinggevende aan het woord

Maurice, de leidinggevende van Ben, is bij het gesprek met Ben aanwezig en benadrukt dat hij het erg jammer vindt dat Ben niet kan blijven. 'Ben moet ons binnenkort dus verlaten, iets waar ik het zelf absoluut niet mee eens ben, ik baal daarvan. Ik heb heel veel plezier aan hem, omdat je gewoon resultaat ziet. Dus het is heel jammer. We hebben wel met elkaar afgesproken dat mocht het in de toekomst wel weer passen, dat hij dan terug kan komen.'

Maurice beschrijft Ben als 'een hele vrolijke harde werker, hij loopt de hele dag te lachen. Dat is prettig, ook voor ons. Hij is leergierig. Ben maakt ook deel uit van de goede sfeer hier.' Ben is altijd positief. 'Zelfs toen het slechte nieuws aan hem bracht. Ik heb er wel echt mee gezeten, ik had bij hem ook een andere reactie verwacht, voor iemand die het heel erg naar zijn zin heeft. Maar ook dat pak jij positief op en dat is alleen maar goed. Dat is professioneel denk ik, met die instelling schop je het ergens anders ook ver.' Maurice benoemt dat Ben ook een hele goede werkingstelling heeft. Hij werkt hard en komt altijd op tijd. 'Daar kunnen sommigen wel een voorbeeld aan nemen. Met jouw instelling kom je volgens mij overal binnen.'

Na vijf jaar als vrachtwagenchauffeur werkzaam te zijn geweest, is Maurice vanaf februari gestart als teamleider Warehouse. Dit is voor hem een hele nieuwe uitdaging, maar het bevalt heel goed. Samen met vier voormannen begeleidt Maurice Ben en andere medewerkers vanuit Werkse!. Hij vindt het heel leuk om de jongens te begeleiden. 'Dat was wel wennen, dat had ik nog nooit gedaan. Je hebt veel meer verantwoording maar je krijgt er ook veel voor terug. Ben

baalt er ook van dat hij hier weg moet, dat is op zich natuurlijk een goed teken dat hij het hier naar zijn zin heeft. Dat geeft voldoening, dat is leuk!'

De dagelijkse begeleiding op de werkvloer doen zij volledig zelf, met ondersteuning vanuit Werkse! die voor de continuïteit zorgt en waar nodig adviseert. Er komt verder geen externe jobcoach over de vloer. Rollema staat in contact met Werkse! en heeft via hen meerdere medewerkers met een beperking in dienst. 'Die begeleiden wij de hele dag door. We proberen om hen de verschillende stappen in het werk te laten doen.' Dat begint op de afdeling waar Ben nu werkt en dat gaat dan steeds een stapje verder. Er wordt gewerkt met veel zware kostbare goederen (pinautomaten, kluizen, et cetera), dus er is in verband met de veiligheid wel begeleiding in nodig. Er gebeuren weinig ongelukken en dat wil Rollema natuurlijk ook zo houden. 'Van A tot Z begeleiden wij ze erin. Ook de voormannen zorgen ervoor dat de jongens aan het werk zijn, dat het een beetje gevarieerd is en natuurlijk ook dat het werk gedaan wordt.'

Er komt wel regelmatig iemand van Werkse! bij Rollema langs om te praten over hoe het gaat. In sommige gevallen halen zij daar ook wel ondersteuning uit. 'Af en toe komen ze kijken en bij problemen kunnen wij ze bereiken. Maar dat hebben we nog niet meegemaakt. Medewerkers hebben het naar hun zin, ik denk omdat het zo gevarieerd werk is.' Het contact met Werkse! vindt Maurice goed. 'Dat vind ik goed, je staat er niet helemaal alleen voor.' Ook dat Ben een sollicitatiegesprek heeft, wordt bijvoorbeeld met Rollema gecommuniceerd. Hierdoor zijn zij goed op de hoogte van wat er speelt bij Ben.

Ben een jaar later

Een jaar later zijn we weer langs geweest bij Ben. Hij is nu werkzaam bij dit bedrijf en is voornamelijk aangenomen om te ondersteunen bij de verhuizing van

“HET IS EEN FIJNE VENT, WE GUNNEN HET HEM OOK DAT HIJ EEN PRETTIGE WERKPLEK HEEFT”

de faculteit. Nu ruimt hij op en maakt hij schoon. Ben vertelde over zijn jongere jaren dat hij geboren is in Suriname en tot zijn negentiende in Nederland op school heeft gezeten. Hij is nu 47 jaar. Ben gaf aan dat het eerst voor hem een stap was om zich aan te melden bij Werkse!. Het voelde een beetje als een 'hokjesplaatsing'. Dit gevoel duurde echter niet lang en heeft hij het geaccepteerd. Wat Werkse! beter zou kunnen doen is beter met werkgevers onderhandelen over de mogelijkheden die er zijn. Ben heeft in zijn loopbaan veel aan zijn zus gehad. Zij steunt hem. Bens vrienden wonen in Leiden en in Amsterdam, dus dat is wel ver, vindt Ben.

Hij is aan zijn werk gekomen bij dit bedrijf doordat Werkse! contact heeft gehad met iemand van dit bedrijf. Vervolgens introduceerde de medewerkers van Werkse! Ben aan dit bedrijf en samen zijn zij er op gesprek gekomen. Ben vindt het werk bij dit bedrijf goed te doen, het is niet zo zwaar. Hij werkt van 8:00 tot 16:00 elke dag. Hij komt op de fiets naar zijn werk en moet een kwartiertje, twintig minuten fietsen vanaf zijn huis. Hij woont in een huurappartement. 'Ik mag niet klagen.' Ben lucht en drinkt koffie met de technische mensen en voelt zich onderdeel van het team, al is het contact met zijn collega's niet heel intensief. Zijn begeleider van Werkse! komt eens in de drie maanden langs. Als Ben zichzelf zou moeten omschrijven, zou hij zeggen dat hij vrolijk en behulpzaam is en open staat

voor gesprekken. Toen er werd gevraagd waar hij echt goed in is, zei hij: luisteren, samenwerken en dat hij positief is. Een punt waar Ben minder goed in is, is dat bij hem taken duidelijk uitgelegd moeten worden. Ben vindt het leuk om Surinaams te koken en zijn hobby's zijn natuurfilms kijken, wetenschappelijke onderzoeken lezen (vooral uitvindingen vindt hij interessant) en fietsen doet hij heel graag. Bens grote droom is om in de transport en logistiek te werken of ondernemer te zijn. Hij zou het allerliefste zijn vrachtwagenrijbewijs halen en als vrachtwagenchauffeur werken. Ben heeft wel aan de gemeente gevraagd of hij daar een opleiding voor mocht volgen, maar hij heeft hiervoor geen toestemming gekregen.

Leidinggevende

Eerste ervaring van iemand bij Werkse!. De secretaris van de afdeling waar Ben werkt, heeft wel ervaring met mensen van Werkse!. Er werken ook mensen van Werkse! bij andere afdelingen. Hij kwam met het idee voor het verhuizen van de faculteit. Een paar extra handjes, wat opruimwerk en schilderwerk was het idee. De technische mensen moeten wel de klussen die Ben nu doet moeten wel gebeuren. Maatschappelijke verantwoordelijkheid en een 'waarom niet' is de reden geweest om iemand van Werkse! erbij te vragen. Geld was niet zozeer de drijfveer. Er zijn gesprekken geweest met mensen van Werkse!. Ook zijn er

gesprekken geweest met Ben. Wat is zijn kennis, achtergrond, et cetera. Door het werk dat hij hiervoor heeft gedaan, is hij voornamelijk aangenomen (Rollema). Twee mensen van Werkse! hebben met Ben een sollicitatiegesprek gevoerd. In het begin werden er ook wat technische klussen aangeboden, maar deze waren toch wat te lastig, dus hebben ze dat laten rusten. Daarom hebben ze de technische mensen voorbereid op zijn komst met vragen en gesprekken. Zij vroegen zich eerst af hoeveel tijd dit ging kosten en hoe ze hiermee om konden gaan. Na een aantal gesprekken is de weerstand bij de technische mensen flink verminderd en waren ze zelfs enthousiast. Ze hebben afgesproken de proeftijd af te wachten en toen hebben ze weer met de technische mensen gepraat. Op een gegeven moment waren er helemaal geen problemen meer mee met de komst van Ben. Ben kwam bij dit bedrijf met een proeftijd van drie maanden. Ze wilden vooral bekijken hoe Ben klussen oppakte in de proeftijd. Van tevoren hadden een paar mensen klussen bedacht. Jaap is zijn directe aanspreekpunt en leidinggevende, maar andere collega's bespreken ook wel eens met elkaar waar Ben klussen kan doen. Ben vindt het heerlijk om in beweging te zijn.

Van Werkse! is in het afgelopen jaar drie keer iemand langs gekomen bij dit bedrijf. Bens contract wordt niet verlengd. Er is te weinig werk voor hem op dit moment. Dit bedrijf heeft contact gehad met Werkse! om dit op tijd te communiceren, zodat Ben niet in een gat valt tussen twee banen in. Zelf weet Ben nog niet dat zijn contract niet wordt verlengd. Het zou prettiger zijn als er een andere baan in zicht is, voordat hem verteld wordt dat zijn contract niet wordt verlengd. Er wordt nu ook binnen dit bedrijf gekeken of er daar nog plek is, maar het is niet zeker dat dit gaat lukken. 'Het is een fijne vent, we gunnen het hem ook dat hij een prettige werkplek heeft.' Ook heeft dit bedrijf gekeken of er wel werk is voor drie dagen in de week. De loonbetaling wordt centraal geregeld door dit bedrijf. Er is iemand binnen dit bedrijf

die belast is met de geldzaken van de mensen met een beperking. Deze persoon moet er ook voor te zorgen dat er genoeg mensen met een beperking werkzaam zijn binnen dit bedrijf (quotum).

Als je Ben een klus aanbiedt en je legt duidelijk uit wat hij moet doen, staat hij weer voor de deur voor je het weet dat hij klaar is. Hij is enthousiast en gemotiveerd. Het enige wat lastig is, is dat hij niet erg zelfstandig is. Hij pakt de vaste taken aardig op, maar als hij niet meer weet wat hij kan doen, staat hij wel snel voor de deur. Jaap is zelf een paar uur per week met Ben bezig. Hij doet dat tussen de taken door. Het gaat wel goed, maar het komt niet altijd uit. Meestal hebben ze een standaard aantal klussen liggen die hij kan doen, maar dit wordt dus steeds minder. Zijn werkplek is bij de technische mensen. Er zijn geen vaste afspraken per week met Ben. Als hij ergens vastloopt, komt hij vanzelf het kantoor binnen lopen. Als hij klaar is met een opdrachtklus, komt hij weer terug voor een nieuwe opdracht. Soms heeft hij hulp nodig en dan kan iedereen gewoon even helpen. Hij durft dan ook hulp te vragen. Tijdens de sollicitatiegesprekken kwam duidelijk naar voren dat hij graag wil werken en alles aan wil pakken. Het is een prettig persoon, hij heeft ook humor. Het is fijn om hem in de buurt te hebben. Dat helpt ook mee. De collega's hebben helemaal geen last van waar Ben tegenaan loopt. Hij is nooit ziek en werkt hard. Het is daarom ook zuur dat er helaas geen werk meer is voor Ben. Dit bedrijf vindt het heel jammer hem los te moeten laten. Ben is erg nieuwsgierig, laatst was er een VCA keuring voor de andere werknemers waar Ben heel geïnteresseerd in was. Hij las ook de boeken voor de veiligheids cursus door, omdat hij daar graag meer over wilde weten. De TU is een grote organisatie en er is werk genoeg voor mensen als Ben. Daarom hebben ze sinds kort het idee om hem intern te verplaatsen. Ze willen er graag energie in steken hem op de goede plek te krijgen. Het moet echter wel kunnen.

“IK VIND HET HET
BESTE OM OPEN
EN EERLIJK TE ZIJN
OVER WAT IK HEB.
DAN KUNNEN
MENSEN ME BETER
BEGRIJPEN EN
ME OOK ECHT ALS
BEREND ZIEN”

BEREND

Achtergrond

Berend is zesentwintig jaar en werkt sinds voorjaar 2015 bij het onderdeel Debiteurenvorderingen van het DienstenCentrum van een ministerie in Den Haag. Hij heeft zijn jeugd doorgebracht in Monster en woont nog bij zijn ouders thuis. Op de basisschool had Berend het goed naar zijn zin. Hij kan goed leren en voelt zich er thuis.

In 2002 gaat hij naar de havo en daar wordt het moeilijker. Berend houdt afstand tot medescholieren. Hij maakt moeilijk contact en raakt geïsoleerd. Het was geen gemakkelijke tijd, Berend werd ook wel gepest op school. Na allerlei onderzoeken wordt uiteindelijk klassiek autisme bij Berend vastgesteld. Na de havo (2007) wist Berend niet goed welk vak te kiezen en daarom koos hij voor een brede ontwikkeling. Op Hogeschool InHolland volgde hij de MER-opleiding met als specialisatie 'micro-finance' en 'public management and contracting'. Hij studeerde midden in de crisisjaren af en het was dan ook niet makkelijk om een baan te vinden. In januari 2012 kreeg hij via Randstad een tijdelijke baan bij de Belastingdienst, afdeling Toeslagen. Het was werk op mbo-niveau, sterk gestandaardiseerd en er werd met strikte targets gewerkt. Voor Berend bleek dat zwaar, maar hij maakte zijn contract wel af. Via Randstad kwam bij vervolgens bij de gemeentelijke belastingdienst in Rotterdam terecht, opnieuw voor een paar maanden. In 2013 kwam hij zonder werk te zitten

en had alleen een bijbaantje in de supermarkt. De hele dag thuis zitten vond hij verschrikkelijk, dus hij zocht via internet zelf verder. Daar kwam hij een vacature bij de alarmcentrale ANWB tegen en na een maand proeftijd kon hij daar aan de slag. Na anderhalf jaar brak de onregelmatigheid van het werk hem op en vond hij het zonde dat hij geen gebruik maakte van zijn diploma.

Berend kwam in de Wajong terecht en kwam via het UWV en zijn jobcoach in aanraking met het Wajong-programma van Binnenlandse zaken, waar plaats was voor twintig mensen. Helaas bleken er te veel mensen voor dit project gevraagd te zijn, dus Berend kreeg te horen dat hij niet deel kon nemen. Dat was natuurlijk een teleurstelling, want hij had het idee dat de werkzaamheden hem op het lijf geschreven waren. De afwijzing en zijn motivatie maakte dat Berend, geheel tegen zijn beperking in, het initiatief in eigen handen nam en open sollicitatiebrieven schreef naar een aantal ministeries, waaronder Sociale zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe). Zijn ouders steunden hem daarin. Hij kwam via via bij P&O van SoZaWe en het hoofd van de financiële afdeling van dat ministerie had iemand nodig. Hij had echter ook maar weinig budget. Hij voelde ervoor om Berend aan te nemen. Berend kreeg als taak de oude bestuurlijke boetes van de inspectie 'op te ruimen'. Zijn baan was, kortom, een combinatie van eigen initiatief maar ook van toeval en contacten. Kort nadat hij was aangenomen bij SoZaWe gingen de financiële dienstencentra van drie ministeries samen en werd het FDC opgericht. Dat betekende een verhuizing, een grotere afdeling en geen vaste werkplek meer.

Berend vindt zijn werk leuk en kan het ook goed aan. Zijn leidinggevende heeft er dan ook voor gepleit om hem een vast contract te geven, wat per 1 juli 2016 is gebeurd. Voor Berend is deze erkenning van zijn vakbekwaamheid uiteraard belangrijk. Een vast contract opende ook de mogelijkheid om een eigen huis te kopen. Hij heeft

per 1 september een flat gekocht in Den Haag Zuid, wat een grote stap voor hem is. Tijdens ons gesprek (september 2016) zat hij midden in de verbouwing. Complicerende factor is dat Berend vermoedt dat het bij zijn bureaus niet pluis is en er wellicht sprake is van een wietplantage. Dat maakt de spanning er niet minder op, maar hij kan die wel delen met zijn teamleider en collega's.

Berend en zijn werk

Werken is voor Berend heel belangrijk. Hij wil niet de hele dag thuis zitten. Hij is graag onder de mensen en wil nuttig zijn voor de maatschappij. 'Toen ik in 2013 moeilijk werk kon vinden vond ik dat verschrikkelijk! En werken voor de overheid is maatschappelijk bezig zijn en daar kan ik helemaal achter staan.' Het werk wat hij doet sluit goed aan bij zijn opleiding, zeker bij de specialisatie public management en controlling. 'Dat was wel een saai specialisatie, maar het biedt ook structuur en dat heb ik nodig.' Het innen van de boetes, waar hij zijn werk mee begonnen is, geeft Berend voldoening. Hij kan er zijn vakmanschap in kwijt, vindt het belangrijk wat hij doet en het is zeker geen saai werk omdat er vaak een verhaal achter de boetes zit.

Berend wil zijn werk goed doen en is heel perfectionistisch: 'Ik ben bang voor verkeerde boekingen en twijfel heel snel of ik het wel goed heb gedaan. Bij controles ben ik heel zenuwachtig, maar het valt achteraf altijd wel mee.' Hij vindt het werk leuk en doet het goed. Omdat hij een aflopend werkpakket had, deed hij steeds meer dingen voor de afdeling debiteuren, zoals het schrijven van werkprocessen. Dat bleef niet onopgemerkt, dus vanaf 1 juli 2016 heeft Berend een vaste aanstelling. Daar is hij heel blij mee, niet alleen omdat hij een huis kon gaan kopen, maar ook omdat hij zich opgenomen voelt in het team en zich verder in zijn werk kan ontwikkelen. Het is de bedoeling dat hij steeds meer over gaat nemen van een

oudere collega bij debiteuren vorderingen. Hij ervaart soms stress omdat er te veel werk is: 'Maar dat geldt voor iedereen. We doen het werk ook met minder mensen. Eerste waren er twee collega's voor de boekhouding van SoZaWe, nu zijn er vier voor drie departementen. Dus het is ook gewoon drukker geworden. Processen moeten sneller maar er komen geen mensen bij.'

Berend is goed in zijn vak, twijfelt vaak aan zijn kunde, maar doet ondertussen gewoon wat hij moet doen. Zijn opleiding sluit goed aan bij het werk, maar voor de specifieke regelingen noemt hij zichzelf autodidact. 'Dat gaat dan om de wet- en regelgeving op dit gebied, om het computersysteem en dergelijke.' Het werk dat hij sinds 1 mei overneemt van zijn collega is specialistisch werk, dus daar wordt hij op ingewerkt. Bovendien doet hij de cursus Vakopleiding Openbare Financiën Hogere Ambtenaren bij de Rijksacademie, zodat hij inhoudelijk door kan groeien. Dat is best een uitdaging; twintig werkdagen en dan een examen, maar Berend heeft het er graag voor over. 'Het is de opleiding binnen de Rijksoverheid en die geeft me kans om door te groeien naar een functie op schaal 10.'

Met de komende verhuizing naar zijn nieuwe flat voor de deur moet Berend prioriteiten stellen. Het mogelijk gedoe met de bureaus geeft ook veel stress en combineren van deze stap en de eisen die het werk aan hem stelt is niet altijd gemakkelijk. Daarvoor heeft hij de teamleider ingeschakeld, die heeft hem goed geholpen: op korte termijn eerst het huis en gedurende die tijd het meest noodzakelijke voor de nieuwe functie. Voor het eigen werk heeft Berend voorgewerkt in de rustige periode, dus daar zit nu geen stress. Dan volgt hij de opleiding er nog bij, maar dat moet kunnen.

Sociale vaardigheden zijn niet de sterke kant van Berend. Hij is wel goed in staat om mee te doen in de groep. Bij de ANWB ging hij vaak met collega's nog even wat drinken. Ook in deze afdeling is hij erin

geslaagd om een geaccepteerde plek in het team te krijgen, mede vanwege zijn openheid over zijn autisme. Bovendien heeft Berend geleerd om aan te voelen wanneer hij aan een grens komt, dat aan te geven bij de teamleider en dan te kijken hoe hij het beste met de situatie om kan gaan. Als het hem teveel wordt, zoekt hij een rustige plek om bij te komen.

Berend heeft veel geleerd doordat hij graag zinvol werk wil doen. Als dat niet dreigt te lukken neemt hij het heft in eigen hand. Dat deed hij bij het zoeken naar banen (ANWB, maar ook bij Sociale zaken). Toen hij geen werk kon vinden, is hij zelf op pad gegaan. Hij doet dan eigenlijk dingen waar hij zelf versted van staat en behoorlijk nerveus van wordt. Hij noemt dat een uitdaging en maakt zo zelf naar evenwicht tussen de spanning die zelfontwikkeling met zich meebrengt en de behoefte aan vaste kaders. Hij kiest voor het zichzelf ontwikkelen en neemt de bijbehorende stress erbij. Dat is al zo sinds zijn autisme werd vastgesteld: 'Dat is erg, dat vond ik erg. Maar het was ook een opluchting, nu wist ik wat er aan de hand was en kon ik er ook wat mee gaan doen.' Soms zet hij zo'n stap impulsief, bijvoorbeeld als het Rode Kruis langs de deur komt vragen om vrijwilligers. Berend is daarop meteen ingegaan, hij vindt het Rode Kruis een waardevolle club. Pas later denkt hij: 'Waar ben ik aan begonnen? Maar dan valt het altijd weer mee.' Het kopen van een huis is een grote stap, zoals dat voor iedereen is: een 'life-event'. Hier heeft Berend lang over nagedacht: 'Waar wil ik wonen? Wat is een goede buurt voor mij? Hoeveel kan ik besteden? Wat moet er verbouwd worden? Welke meubeltjes moet ik kopen?' Maar ook hier gaat Berend voortvarend te werk.

Berend heeft veel steun van zijn ouders. Zij hielpen hem bij het zoeken van werk: 'Zij zijn mijn privé-steun. Mijn moeder is verpleegkundige en mijn vader was personeelsadviseur. Bij mijn open sollicitaties bij de ministeries hebben ze me wel aangemoedigd. Mijn vader zei:

Wat kan het jou schelen? Nee heb je, ja kun je krijgen.' Thuis wonen vond Berend zeker prettig, hij kan daar prima tot zichzelf komen. 'Het zal wennen zijn in de nieuwe flat om zelf te koken en het huishouden te doen.' Daarnaast beleeft hij veel plezier aan zijn hobby: zelf bier maken (en proeven uiteraard).

Berend heeft een job coach met wie hij dingen door kan spreken over zijn werk. Dat stelt hij zeker op prijs. De job coach spreekt ook met zijn teamleider, zodat die met vragen ergens terecht kan.

Berend houdt van gezelschap. In zijn oude baan bij de ANWB had hij veel gezelligheid met collega's van zijn eigen leeftijd. Hier is de afstand wat groter, de contacten zijn collegiaal maar op afstand. 'Het leeftijdsverschil is er wel. Maar bij uitjes of feestjes vind ik het altijd gezellig.' Grote groepen vindt hij soms moeilijk. Op een groot overleg kiest Berend een zo rustig mogelijk plek. 'Maar het is niet mijn favoriete bezigheid'. Overleg op de eigen afdeling gaat hem makkelijker af. Hij brengt zaken vanuit zijn werk in als dat aan de orde is en luistert verder vooral naar wat er gezegd wordt. Met een aantal mensen van de afdeling kan hij goed opschieten, zoals met de teamleider en zijn directe collega. Maar ook met anderen maakt hij graag een praatje. De omgang met zijn autisme vraagt het nodige: 'Ik wil me niet verschuilen, maar het is soms ook wel makkelijk want dan hoef ik geen ingewikkelde sociale dingen te doen.'

Berend is een vriendelijke persoon, die zich bescheiden opstelt. Hij maakt graag grapjes, sluit bij mensen aan en trekt zich terug als hij dat nodig heeft. Zijn belangrijkste hobby is bier: 'Niet alleen maken en drinken, maar ook verzamelen van doppen, etiketten en flesjes. Er zijn zoveel verschillende merken!'

De afdeling waar Berend werkt is te vinden op de derde verdieping van het ministerie van Sociale Zaken. Het is een kantoorruimte die verdeeld is in verschillende hoeken met flexplekken en tafels waaraan overlegd kan worden. De ruimte heeft een

open karakter en is via roltrappen verbonden met de andere etages. Voor Berend is dit een minder ideale situatie, omdat er van alle kanten prikkels komen. Bij de start van het FDC heeft Berend met de teamleider afgesproken dat hij begint op een kamer voor twee personen. 'Dat heb ik uitgelegd in het begin. Ik ben daar het liefst zo open en eerlijk mogelijk over. Niet alle collega's gaan daar makkelijk mee om maar de meesten wel.' Berend kon zelf aangeven wanneer hij minder alleen wilde zitten en heeft langzaam afgebouwd. 'Ik zoek nu een zo prikkelarm mogelijk plek, ik heb mijn vaste hoek. Ik heb wel oordopjes, maar die gebruik ik zo min mogelijk. Soms ga ik even weg, we hebben achter de afdeling een rustige gang. En er is ook een stille ruimte.' Iedere dag gaat hij ook even wandelen in de lunchpauze. Een moment om tot rust te komen.

Tips van Berend voor duurzame plaatsing:

- Wees open en eerlijk over wat je hebt en dat dat soms een beperking oplevert.
- Accepteer je beperking.
- Zoek een omgeving waarin je uitdagingen aan kunt gaan. Het zoeken daarvan is op zichzelf al een uitdaging.
- Een veilige omgeving betekent:
 - dat collega's hun best doen om je te begrijpen en met je beperking rekening houden en je als Berend blijven zien;
 - faciliteiten en ruimte om prikkelarm te kunnen werken;
 - een leidinggevende die coachend met je meebeweegt, ruimte geeft, maar ook verwachtingen van je heeft. Dat geeft ook een gevoel van waardering.
 - Dat je ook mag falen (lerende cultuur).

Collega's aan het woord

De afdeling FDC heeft ongeveer zestig medewerkers, waarvan rond de vijftien op de afdeling van Berend werkzaam zijn. Met deze vijftien collega's heeft hij dus

het meeste te maken. Doordat de afdeling een samenvoeging is van drie afdelingen op verschillende departementen, is er sprake van een mengeling van culturen. Onze gesprekspartners ervaren de nieuwe afdeling als een frisse start. Berends actie om meteen over zijn behoefte aan een prikkelarme omgeving wordt positief gewaardeerd. Zo zegt de teamleider: 'Dat Berend dat deed was heel goed natuurlijk, dan weet iedereen hoe en wat. Hij was als eerste want dat was belangrijk voor hem. Maar omdat hij zo open was vertelde iemand anders ook over zijn ziekte die hem fysiek wat beperkte en de volgende over de thuissituatie waar de nodige aandacht naartoe moest. Dus hij zette de toon en dat was heel positief.' De teamleider gaat ervan uit dat iedereen anders is en een eigen aanpak nodig heeft. Dat geldt ook voor Berend. Ze gaat uit van wat Berend zegt en doet, heeft zich niet theoretisch verdiept in het verschijnsel autisme, maar reageert op zaken die zich voordoen. 'Berend had zeker in het begin meer aandacht nodig dan anderen, maar hij kan heel goed aangeven wat hij nodig heeft, is een zelfstandig iemand dus ik kan goed op hem varen.' Van belang is om rust te organiseren door heel duidelijk te zijn. 'Ontprikkel en structuur bieden'. Ze hebben wel afspraken gemaakt voor als het Berend teveel wordt, hij kan dan naar een rustige ruimte gaan. 'En als het echt niet zou gaan hebben we afgesproken dat hij mij roept. Dan breng ik hem water in de rustige ruimte, laat hem vijf minuten met rust en dan kom terug om te praten. Dat is overigens nog nooit voorgekomen, maar dat we zo'n scenario hebben gemaakt geeft op zichzelf al rust. Bovendien fouten maken moet mogen. Ik probeer fouten ook te relativeren.' Belangrijk is verder dat het werk te plannen is. Het moet geen dwang, maar wel duidelijkheid zijn, net als ritme en een rustige omgeving. Een collega geeft eveneens aan het positief te vinden dat Berend al bij de kennismaking zijn beperking benoemde: 'Ik bewonder hem erom. Hij maakt het ons makkelijker. Want anders begrijp je niet waarom hij een eigen kamer heeft.'

Berend sluit goed aan bij het team omdat daar de kennis de basis is voor de samenwerking, aldus een collega. 'Hij is goed in zijn vak en zet zich voor 200 procent in. De valkuil is wel dat hij te lang blijft hangen als hij een fout maakt. Maar als iemand leert van fouten ben je ook bereid om te helpen.' Berend en zijn meest directe collega kunnen goed met elkaar overweg. 'Het is een heel aardige man, vol met grapjes en daar hou ik wel van', aldus Berend. De collega vindt het leuk om met Berend samen te werken, humor is iets wat hen bindt en ook hier wordt Berend gewaardeerd om zijn vakkennis. 'Ik geef hem elke morgen een hand, al anderhalf jaar elke morgen. En dan zeg ik: "niet een slap handje, maar gewoon een handdruk. En in mijn ogen kijken, oogcontact maken." Dat hoort als je met mensen omgaat. En inmiddels wordt de handdruk fermier en kijkt hij mensen meer aan. Ik vind het belangrijk dat hij dat kan, dan kan hij beter sociaal leven.' Deze collega werkt veel met Robbert en het doel is dat Robbert een deel van zijn taken overneemt. De samenwerking gaat goed, 'je moet als collega ook interesse in je collega hebben, hem accepteren en open zijn dan loopt het vanzelf.'

Berend een jaar later

In oktober 2017 spreken we Berend weer. Er heeft het nodige plaats gevonden, zowel in de privésfeer als op het werk. Een drukte die je terug ziet bij veel leeftijdgenoten: de periode van midden-twintig tot eind-dertig als de uitdagingen op het werk en het inrichten van je privéleven veel extra inzet vragen. Berend is zelfstandig gaan wonen met een eigen koopwoning. Op het werk verschoof de veiligheid van een klein team op een ministerie, via een dienst voor drie ministeries, naar een grote dienst werkzaam voor vijf verschillende ministeries. Life-events zijn voor Berend zeker zo ingrijpend als overzicht en structuur belangrijk zijn om goed te functioneren. Verandering brengt onrust en nieuwe onzekerheden. Het vaste contract van Berend blijkt daarbij wel een

belangrijk ankerpunt. Dat geeft zekerheid. Ook begeleiding is daarbij van groot belang, zo geeft Berend aan. Begeleiding in beide werelden: in de privé-situatie over hoe je zelfstandig moet wonen en invulling geven aan de opbouw van een nieuw sociaal leven. Op het werk met omgaan met een veranderende omgeving en nieuwe eisen.

Privé: 'Zeker als je op jezelf gaat wonen in een nieuwe stad, kun je niet voor alles terugvallen op de vertrouwende thuis-situatie. Dat heb ik ook niet gedaan. Daar heb ik ook begeleiding bij nodig en niet alleen van de mijn familie. Het is juist een stap naar meer zelfstandigheid. Natuurlijk ga ik geregeld bij mijn ouders langs maar op jezelf wonen vraagt ook om zelf doen. In mijn oude woonplaats maakte ik gebruik van een PGB. Dat was informeel en persoonlijk. Nu loopt de begeleiding via de Wmo van de gemeente en dat is zakelijker. Dat is op zich ook prima.'

Op jezelf wonen stelt ook hogere eisen. Met autisme vraagt dat ook om een extra inspanning. Berend wil meer investeren in sociale contacten en richt zich daarbij vooral op zijn woonomgeving. Het gaat dan om contacten met de burens en in de wijk. Een uitdaging is hoe je nieuwe contacten legt. 'Ik ga bijvoorbeeld naar een inspraaksessie over de herinrichting van mijn nieuwe wijk maar kom daar weinig leeftijdgenoten (eind twintig) tegen. Verder ben ik lid van de kascommissie van de Vereniging van Eigenaren geworden, want ik ben goed met cijfers. Dat is mijn vak. Deze commissie komt maar 1 keer per half jaar bijeen. Daarnaast ben ik meer gaan sporten, let op mijn gewicht en wil op termijn bij een sportvereniging (voetballen). Speciaal zijn de bijeenkomsten van lotgenoten. De leukste zijn de cafébezoeken georganiseerd door de stichting 'De asociale kaart'. Het informele is leuk: gewoon iets drinken in een gewoon café met andere mensen ook met mensen zonder autisme. Het leuke is dat het gewone bijeenkomsten zijn en niet een bijeenkomst van en voor autisten.' Het is zoeken naar een balans: 'Ik heb autisme, maar dat is niet het enige

wat mij maakt wie ik ben. Zo ben ik ook op reis gegaan, een week naar Portugal met een groep. Dat heb ik wel vaker gedaan en ik kan me ook goed voorbereiden op zo'n week. Het is ook vermoeiend, want het grootste risico zijn de mensen. Bij veel mensen voel ik me niet prettig en kan er snel gedoe komen. Dit keer was het erg leuk en het heeft me de nodige tijd gekost om af te kicken. Ik had een click met een aantal mensen en vind het jammer dat de contacten een beetje zijn vervaagd.'

Naast die persoonlijke ontwikkelingen heeft Berend met succes zijn opleiding op de Rijksacademie afgerond. Het was heel spannend of het zou lukken en het wachten op de uitslag viel zwaar, maar Berend is met het hoogste cijfer op zijn nieuwe afdeling geslaagd. Op het werk is de groei van de dienst Financiële Zaken doorgegaan. Afgelopen jaar zijn er veertig nieuwe collega's bijgekomen. Er werken inmiddels ruim honderd personen voor deze dienst en de dienst is verhuisd naar een nieuwe locatie. Al die veranderingen hebben veel reuring veroorzaakt, wat Berend niet altijd makkelijk vond. 'Ik geef mezelf wel een voldoende voor hoe ik het gedaan heb, ik kon goed aangeven waar ik behoefte aan had en dat werd ook gehonoreerd.' Op de afdeling waar Berend werkt, werken zo'n tien personen waarvan Berend een van de oudste medewerkers is. Hij is inmiddels een van de specialisten en inhoudelijk vraagbaak voor de collega's. Van drie collega's een vaste adviseur over de inhoud van het werk maar vaak komen ook andere collega's. Het is leuk werk, maar het kost ook veel energie. Zijn sterke kanten zijn de kennis van de materie en het beiden van structuur en orde. Het is een precaire balans van rust zoeken en werken in het midden van de drukte. Drie dagen werkt Berend op een apart kamertje en een dag zit Berend op een kamer meer in de drukte van de afdeling. Zijn 'eigen' kamer is voor hem alleen, de andere werkplek is voor twee personen bedoeld maar staat in het midden van de afdeling nabij het secretariaat. De drukte vraagt veel, maar ook de inhoud van het

werk. Het is heel precies werk, de afdeling controleert de financiële administraties en dat botst soms met de verantwoordingscultuur van sommige ministeries. Soms geeft dat aanleiding tot nadere gesprekken en die confrontaties zijn spannend maar lopen tot nu toe positief af. De veranderingen op het werk vallen wel zwaar, door de grootte van de afdeling en door en de nieuwe ruimte. 'Ik had met een collega vaste afspraken, er was een stiltecentrum waar ik af en toe aan de hectiek in mijn hoofd kon ontsnappen.' Dat is nu anders: er is geen stiltecentrum dus moet Berend alternatieven zoeken, zoals een ommetje in de pauze. Het is dubbel: rust maar er is ook een verlangen naar contact met collega's.

Geleidelijk is zijn positie op de afdeling anders geworden: van een junior medewerker is Berend nu de op een na oudste in jaren en de specialist voor de andere medewerkers. Achteraf is dat heel snel gegaan. Berend neemt ook de taken van een oudere collega geregeld over die in het afgelopen jaar afwisselend ziek is geweest en richting pensioen gaat. Daarmee heeft Berend snel grotere verantwoordelijkheden gekregen en dat is abrupter gegaan dan zij zich hadden voorgesteld. Soms heeft Berend wel twijfels. Werken voor vijf ministeries schept ook meer afstand. Het leuke van het werken voor een ministerie zijn de korte lijnen, de verbondenheid met je ministerie en dat het werk dicht bij beleid en de politieke kanten van het werk zit. Dat is nu veel minder het geval. Het werk is zakelijker en de relaties op het werk afstandelijker. Het contact is goed maar anders omdat ieders taken drukker zijn geworden.

Berend is de enige op de afdeling met een officieel stempel. De acceptatie van Berend verloopt soepel. Dat blijkt ook uit de verhalen van collega's en zijn leidinggevende. Aanvankelijk was er wel enige wrevel over het privilege van een eigen kamer(tje) maar dat is nu niet meer het geval. Bij de nieuwe afdeling heeft Berend zelf als eerste aangegeven wat zijn beperking precies is en wat dat van anderen

vraagt. Het bijzondere was dat toen Berend aan zijn nieuwe collega's aangaf dat hij autisme heeft eigenlijk niemand reageerde. En dat was wel oké, aldus Berend. Het hoeft niet zo nodig besproken te worden, zolang het maar bespreekbaar is en iedereen weet wat de beperking is zodat men er rekening mee kan houden. Berend: 'ik pas me wel aan, behalve dat ze niet al te vaak zomaar in mijn kamertje moeten komen'.

De toekomst

Berend heeft heel veel plannen. Voor zijn werk zou hij een nieuwe cursus over de veranderingen in de Comptabiliteitswet willen volgen. Een randvoorwaarde is wel een eigen kamer voor af en toe en een stillteruimte. Op een hectische afdeling moet er een ruimte zijn waar je je hoofd kunt laten rusten. Er zijn wel varianten, zoals een ommetje, maar dat is bijvoorbeeld buiten en dat geeft ook weer drukte. Een tweede aspect is, dat autisme niet een eigenschap is waar je overheen kunt groeien. Het wordt misschien anders, sommige aspecten worden beter hanteerbaar, maar het gaat niet weg. Berend heeft dus ook behoefte aan een begeleiding die min of meer permanent is en met hem meegroeit. Berend vraagt om bevestiging, of de taken die hij doet wel goed zijn uitgevoerd, of hij de juiste keuze maakt. Die behoefte aan erkenning is blijvend en Berend heeft dat ook in de toekomst als de budgetten voor coaching minder worden ook nodig.

Een derde aspect is communicatie op de werkvloer. Communicatie is voor Berend een ander aandachtspunt waar hij ondersteuning bij nodig heeft. Op persoonlijk vlak, naast het leggen van nieuwe sociale contacten en vriendschappen, gaat het om leren genieten van het nu en van datgene wat hij heeft bereikt. Niet kijken naar wat er niet is, maar wat hij al wel bereikt heeft. In dat kader heeft hij een cursus mindfulness gevolgd. Dat was geen zweverige opleiding, maar juist een heel praktische. Je leert stilstaan bij (bepaalde) positieve zaken.

“ZE GAAN MET
MIJ OM ZOALS
ZE MET IEDEREEN
OMGAAN. IK
BEN ECHT
ONDERDEEL
VAN HET TEAM”

CAS

Achtergrond

Cas is achtentwintig jaar oud en woont in Den Haag. Cas is opgegroeid in Leidschendam en is na de middelbare school begonnen aan de opleiding accountancy aan de Haagse Hogeschool. Deze opleiding heeft hij vijf jaar gedaan, maar door zijn beperking heeft hij geen stage en afstudeerscriptie kunnen voltooien en heeft hij de opleiding niet kunnen afronden. Hij heeft hier wel veel kennis opgedaan en verschillende certificaten behaald.

Na de opleiding zit hij een jaar thuisgezet voordat hij bij bedrijf uit Leiden terecht kon voor een werkervaringsplek op de afdeling crediteuren. Omdat dit zo goed beviel, mocht hij blijven. Er was een vacature op een andere afdeling, debiteuren en hier gaat Cas aan de slag.

De afdeling paste echter niet bij hem en dat gaf veel gedoe. Hij werd depressief en moest zes weken worden opgenomen. Hij kwam er weer bovenop en besloot dat hij weer aan het werk wilde. Langzaam is hij weer begonnen met opbouwen. Hij heeft met behulp van zijn moeder een werkervaringsplek gevonden bij de afdeling geldverkeer van bedrijf waar zijn moeder ook werkt. Hij kon straten met achttien uur per week. Hij geeft aan dat het een goede keuze is geweest om weer aan de slag te gaan. In 2014 is Cas terechtgekomen op de afdeling waar hij nu zit.

Cas en zijn werk

Na een werkervaringsplek en twee tijdelijke contracten, heeft Cas in de zomer van 2016 een vast contract gekregen. Hij werkt nu vier dagen per week, zes uur per dag. Zijn werkzaamheden zijn heel technisch en voor buitenstaanders moeilijk te begrijpen. Hij maakt ramingen, rekenmodellen, hij schrijft programmeercodes, eigenlijk is hij een soort 'manusje van alles'. Officieel is zijn functie ondersteunend financieel medewerker planning, control en analyse (PCA). Deze functie is speciaal gemaakt voor Cas. Hij is goed in programmeren en dit is dus ook het grootste onderdeel van zijn werkzaamheden. Hij vindt de afwisseling in zijn werkzaamheden leuk, heeft genoeg te doen en kan meestal zelf de volgorde in zijn werk bepalen. Hij heeft een volwaardige plek in het team en dat vindt hij belangrijk. In perioden van ramingen staat er wel druk op het werk, maar dat geldt voor het hele team. Cas kan daar goed mee omgaan.

Cas is op dit moment tevreden met wat hij verdient; hij heeft niks te klagen, maar hij hoopt om door te kunnen groeien naar een hogere functieschaal.

Cas heeft om de drie weken contact met zijn jobcoach. Eén keer per drie weken komt de jobcoach naar zijn werkplek en hebben ze overleg met de leidinggevende van Cas erbij en één keer per drie weken gaat Cas naar zijn jobcoach in Zoetermeer. De leidinggevende geeft aan dat de jobcoach een echte succesfactor is bij deze plaatsing. Cas vertelt dat hij een goede band heeft met zijn jobcoach. Naast de begeleiding van de jobcoach heeft Cas ook een collega, die zijn coach is op de afdeling. Hij kan daar terecht voor inhoudelijke vragen over het werk en ook voor andere dingen.

Om dit werk te kunnen uitvoeren is het belangrijk om minimaal hbo-denkvormen en ICT/database kennis te hebben. Daarnaast is het belangrijk om analytisch vermogen en een hoog niveau wiskunde te hebben. De leidinggevende van Cas voegt toe dat ook kunnen samenwerken

en resultaatgericht zijn, belangrijke vaardigheden zijn voor dit werk. Cas heeft zoals hij zelf zegt: 'van huis uit al interesse in IT'. Dingen waar hij tegenaan loopt in zijn werk zijn communicatie, verbale, maar ook non-verbale communicatie. Zo weet hij soms niet of hij dingen wel of niet letterlijk moet nemen.

Cas heeft geen voorkeur in zijn manier van leren. Hij kijkt naar wat het beste bij de situatie past. Bij praktisch leren, zoals het programmeren, vindt hij het fijn om te leren door te doen. Als hij in zijn werk ergens tegenaan loopt, kijkt hij ook vaak even op Google voor een antwoord. Daarnaast heeft hij er geen moeite mee om voor theorie en achtergronden uit een boek te leren. Hij is ingewerkt in zijn huidige functie door zijn collega's. Zo heeft een van zijn collega's hem leren programmeren en dit pakte hij vrij snel op. Op zijn werk wordt hij geholpen door zijn collega's en zijn leidinggevende en heeft hij een collega als zijn dagelijkse aanspreekpunt. Als hij ideeën aandraagt, wordt er ook zeker iets mee gedaan. De leidinggevende geeft aan dat de afdeling open staat voor ideeën. Pro-activiteit wordt zeer gewaardeerd en Cas is nu zelfs bezig met een innovatie waardoor bepaalde aspecten efficiënter verlopen.

Cas woont sinds twee jaar op zichzelf. Hiervoor heeft hij bij zijn ouders gewoond. Hij heeft een goede band met hen en nu gaat hij ongeveer eens per week daar langs. Hij komt meestal met de trein naar het werk, maar vandaag was hij met de auto. Op het werk heeft hij veel contact met collega's. Er wordt ook intensief samengewerkt. Het team bestaat uit ongeveer tien medewerkers die samen in een 'kantoortuin' zitten. Cas geeft aan dat hij het fijn vindt dat zijn collega's met hem omgaan zoals ze met iedereen omgaan. Hij is echt onderdeel van het team geworden. Hij kan ook privé-zaken bespreken met zijn collega's.

Toen wij de vraag stelden hoe Cas zichzelf zou omschrijven, moest hij even nadenken.

Naast 'man' en 'aardbewoner' omschrijft hij zichzelf als een intelligent persoon. Hij denkt in mogelijkheden en niet in problemen, kan op sociaal gebied, maar ook motorisch wat onhandig zijn. Hij zoekt niet altijd uitdagingen op, maar hij gaat uitdagingen niet uit de weg. Hij heeft geleerd om meer open te zijn en om ja te zeggen tegen nieuwe uitdagingen.

Cas en zijn leidinggevende

De leidinggevende van Cas was voorheen zijn collega in het team en sinds anderhalf jaar leidinggevende. Hij vindt het een goede zaak dat Cas op de afdeling werkt: 'Cas functioneert prima en het is ook de filosofie van het bedrijf dat we inclusief willen zijn.' Toen hij begon had hij nog geen ervaring met leiding geven en hij heeft veel geleerd van de jobcoach. 'Je moet ieder mens nemen zoals hij is. Cas vraagt misschien wat meer aandacht, maar verder benader ik hem niet anders dan anderen. Cas heeft zijn ding, maar dat heeft iedereen op zijn of haar eigen manier. Voor mij de taak om de samenwerking tussen diverse mensen te bevorderen en dat vind ik heel leuk om te doen.' Een vast contract lag dan ook voor de hand, mede omdat er een 'maatje' in huis was en doordat Cas inmiddels een tijd goed functioneerde was er bij niemand koudwatervrees.

De leidinggevende wordt ook ondersteund door de afdeling HRM, die een heel plan heeft opgesteld en af en toe de betrokken leidinggevers bij elkaar haalt om ervaringen uit te wisselen. 'Dat vind ik heel waardevol, je leert steeds wat nieuws.'

Cas een jaar later

Het afgelopen jaar is goed verlopen. Cas heeft veel geleerd en is gegroeid in zijn werk. Door het vaste contract kon hij steeds meer vaste taken gaan doen, waar een langere inwerktijd voor nodig is. Cas heeft zelf aangegeven welke taken hij zou kunnen doen; zijn coach, leidinggevende en andere collega's dachten daar in mee. Het is belangrijk dat de nieuwe taken

langzaam ingevoerd worden, nieuwe dingen leert Cas vooral door herhaling. Maar na een jaar heeft hij een takenpakket waarmee hij een goede bijdrage aan het team levert en waarover hij zelf ook tevreden is. Zijn functie is afgelopen jaar niet veranderd en Cas is ook niet in schaal bevorderd.

Over een tijdje loopt de begeleiding af van de jobcoach, waar Cas drie jaar mee heeft opgetrokken. Hij geeft aan dat dat wel moet kunnen: 'Ik ben inmiddels voldoende geacclimatiseerd en ik heb veel geleerd van de jobcoach. Zo ben ik beter geworden in mijn energiebeheer. Ik was in het begin van het jaar erg moe, maar wilde toch graag door. De jobcoach en leidinggevende zeiden allebei dat het wel minder moest. Het bleek dat ik last had van mijn schildklier, dus ze hadden wel gelijk. Bovendien heeft de jobcoach me geleerd minder perfectionistisch te zijn en een wat bredere blik naar buiten te houden. Ik moet me niet vastbijten in een methode, die neiging heb ik nog wel eens.' Over een half jaar ongeveer zijn er nieuwe stappen aan de orde, doordat ook zijn coach met pensioen gaat. Cas en zijn leidinggevende gaan die nieuwe situatie in begeleiding samen voorbereiden. Nadenken over zijn verdere ontwikkeling vindt Cas moeilijk: 'Ik weet niet waar mijn grenzen zitten. De meesten hier zijn universitair geschoold, ik heb een opleiding op hbo-niveau gedaan, dus is universitair niveau misschien een brug te ver?' Cas denkt nu aan groeien richting economie/ICT. ICT is een vakgebied waar hij graag mee bezig is. Soms is hij daarmee bezig op vragen van anderen, soms op eigen initiatief. 'Sommige dingen wil ik misschien in de toekomst proberen, bijvoorbeeld binnen het team op de verantwoordingsafdeling of bij een aanpalende afdeling business intelligence. Ik volg nu een thuiscursus 'Introduction to data Science', dat doe ik thuis in mijn eigen tempo. Maar ik zie wel hoe het loopt.'

**“MAAR EERST GA
IK IETS HEEL ANDERS
EN HEEL BELANGRIJKS
DOEN: TROUWEN!”**

CHANTAL

Achtergrond

‘Tja, wat moet ik nou zeggen, wat zijn mijn eigenschappen? Nou, ik ben verzorgend, liefdevol, verantwoordelijk, spontaan, initiatief nemend, een gezellige vrouw, grappig, een harde werker en eerlijk. Heel lastig om zoiets van jezelf te zeggen maar toch ook een doorzetter.

Ik werk vanaf begin maart 2016 bij een winkel op de kinderafdeling. Daarvoor was ik conciërge op een basisschool, als invalster, waar ik ongeveer acht maanden gewerkt heb. Wat ik daar moest doen, was van alles en nog wat. Kleding in een kleding box doen, lunch verzorgen, koffiemachine bijvullen en schoonmaken, fruit uitdelen, boodschappen doen, dingetjes repareren wat ik kan repareren, kopiëren, echt verschillende werkzaamheden. Van koffie en thee brengen bij vergaderingen tot helpen met kleding etc. Werk dat bij mij past. Ik heb iets met kinderen, dat vind ik echt fantastisch, vandaar dat ik ook blij ben met de kinderafdeling bij De Winkel. Het is leuk werk waarin ik me thuis voel. Maar het leukste werk wat ik gehad heb, en ik heb veel baantjes gehad, was op een peuterspeelzaal waar ik ruim vier jaar heb gewerkt. Dat was nog voordat ik bij Werkse! kwam en via detacheringen ging werken. Superleuke tijd gehad. Ik was klasse-assistent en deed veel van de werkzaamheden die de kleuterjuf ook deed. Was echt helemaal toppie. Kinderen is echt mijn ding, ouderenzorg ook wel, maar vooral kinderen. Helaas vanwege mijn gezondheid

gaat dat niet meer. Daarom moest ik iets anders gaan zoeken. Voor mijn inkomen was ik afhankelijk van de gemeente en die stelde dat ik ergens aan de slag moest, omdat ik anders de band met de arbeidsmarkt zou kwijtraken, of zoiets. Om zo aan regulier werk te komen. Dat heb ik met tranen in mijn ogen gedaan, weg bij de peuterspeelzaal en naar iets anders. De gemeente wil gewoon van je af, ik zat gedeeltelijk in de bijstand, dat kost geld en dus moest ik aan de slag. Gezien mijn lichamelijke klachten moest ik naar Werkse!, ga daar maar naar toe, die helpen je verder zeiden ze.

Vanwege mijn ziekte is de keuze beperkt omdat ik niet alles meer kan, helaas. Ik heb altijd last gehad. Ik ben een beetje een bikkel. Heb je pijn? Jammer dan. Doorgaan. Maar die pijn werd steeds erger en dan kom je in de molen. Dat accepteren is heel lastig, nog steeds denk ik: niet zeuren maar doorgaan. Maar vaak kom ik nu thuis dat ik de hele middag op de bank ga liggen, omdat ik te veel gedaan heb en mezelf niet in de gaten heb gehouden. Ik heb reuma artrose en aan mijn rechteroor ben ik bijna doof. Ik kan dus bijvoorbeeld niet meer zwaar tillen en niet alles even goed horen. Vandaar dat ik geen baan meer bij de peuterspeelzaal heb en ook niet bij de ouderenzorg. Het heeft wel lang geduurd voordat mijn diagnose gesteld werd en ook het accepteren heeft veel tijd gekost. Om te accepteren dat ik niet meer alles kan, is voor mij lastig geweest. Een ander gaat daar misschien makkelijker mee om, maar ik vond het heel moeilijk. Ik had leuk werk en ik kon het ook goed combineren met thuis en de zorg voor mijn kind, want ik werkte net als nu overigens maar halve dagen.

Terug naar de peuterspeelzaal kan niet als er geen rekening gehouden wordt met het aanpassen van de baan. En in de ouderenzorg zou ik niet meer willen werken. Iets met zorg heeft wel mijn voorkeur. Oorspronkelijk heb ik huishoudschool gedaan en ben begonnen bij een supermarkt. Dat was leuk werk, achter vleeswaren, kaas en brood. Toen had ik

wel een beetje klachten maar niet ernstig. Daarna heb ik bij een hotel gewerkt, zwaar maar heel leuk. Vooral vanwege de sfeer en de leuke groep collega's, er waren geen chagrijnen. Wat ik moest doen was vooral schoonmaken en kamers opmaken, vooral de bruidssuite. Ik probeer er ook iets leuks van te maken, bijvoorbeeld de handdoekjes leuk neerleggen. Na zoveel contracten moest ik helaas weg want ze wilden me niet vast aannemen.

Minder leuk was een drogisterij: niet het werken met de klanten, dat was prima, maar de sfeer. Het was niet gezellig en sfeer is belangrijk voor mij. Ik wilde gewoon iets doen, had toen een partner die goed verdiende dus als ik het niet naar mijn zin had, ging ik op zoek naar iets anders. Bij Werkse! kwam ik via de bijstand. Ik dacht in het begin: hier hoor ik niet, hier zitten allemaal gekken. Maar dat is niet zo. Er zijn heel veel verschillende mensen daar, met sommigen is er echt iets mis, maar bij anderen moet er gewoon een beetje aandacht zijn. Ik heb het inmiddels wel geaccepteerd dat ik nu bij Werkse! ben, maar ik had er in het begin heel veel moeite mee. Het voelde alsof je niet normaal bent. Ik heb inmiddels een vast contract en dat voelt wel goed.

Ook het werk bij de Winkel voelt goed. Ik heb het idee dat ik bij de Winkel werk, via Werkse!. Mijn zoon zegt ook tegen zijn vrienden dat ik bij de Winkel werk. Het fijn is onder meer dat er geen tijdsdruk is. Het werk dat ik doe is kamers opnieuw beprijzen en aanvullen wat er gemist wordt, zorgen dat de Winkel er een beetje netjes bij ligt door de verschillende producten op de juiste plek te leggen. Ik mag mijn rust-momenten pakken en mijn eigen werktempo bepalen, maar ik pak eigenlijk zelden een rustmoment. Wat je wel moet leren is om dat aan te geven, je grenzen te leren kennen en dat ook te zeggen.

Bij Werkse! zijn we wel op de werkzaamheden bij de Winkel ingewerkt, maar je leert het pas echt in de praktijk, door te doen. Ik ben ook echt een praktijkmens.

Er was een fotoboek en daarmee zijn we aan de slag gegaan. We hebben allemaal eigen roomsets: wat je moet doen is de boel netjes houden, beprijzen, voorbeeld een klant heeft een artikel weggehaald, wat ik dan doe is een nieuw artikel in de Winkel ophalen, zorgen dat de juiste prijs erop staat en weer terugplaatsen. Soms komt er een klant die wat vraagt, heel leuk als een kindje je wat vraagt, soms ga ik een beetje spelen met kinderen die daar rondlopen. Kortom leuk werk. Je werkt naar je uren. Ben begonnen met twintig uur, en nu werk ik vierentwintig uur. Wat heel leuk is, is dat we steeds meer taken erbij krijgen. Dat stimuleert. Ik help nu ook klanten, zoek spullen op de computer op, help klanten met aanvragen van een klantenkaart, foldertjes uitprinten. Het werk is inmiddels bijna hetzelfde wat andere winkel-medewerkers doen. Wat ik nog niet doe is als iemand een kast wil, dan moet je soms wel heel veel dingetjes aanvinken en dat is een beetje 'too veel'. Misschien over een tijdje maar nu nog niet. Het is geen verplichting, het wordt niet verwacht, daar zijn collega's voor. Ik voel me ook geaccepteerd door de collega's. Ik ben begonnen bij een andere afdeling en dat paste niet bij mij. Kinderland was vanaf het begin mijn plekkie.

Het werk is ook te doen. De vrijheid om je werk te organiseren is wel van belang. Er zitten ook wel een soort rustmomenten in je werk. Om klanten te adviseren moet je weten wat waar ongeveer ligt, zodat je klanten de juiste richting kunt wijzen. Dus af en toe een wandelingetje door De Winkel, ook om spullen op te halen. Dat geeft vrijheid en ruimte om je werk zo in te delen dat het te doen is. Wat ook heel fijn is, is dat je door collega's waardering krijgt. Collega's die zeggen 'wat fijn dat je er weer bent'. Die collega's helpen je echt. Er is ook geregeld overleg en er is ook nog de begeleiding waar ik terecht kan. Dingen die je aankaart, daar wordt ook iets mee gedaan en dat geeft je echt het gevoel gewoon mee te tellen. Collega's zijn eerder verzorgend en behulpzaam. Van vooroordelen heb ik niets gemerkt.

Lunchen, de koffiepauzes die doe ik wel met het Werkse!-team. Niet omdat ik niet bij de andere De Winkel-collega's zou mogen zitten, maar als Werkse!-club hebben we gekozen om met elkaar als een team in een team die dingen te doen. Er zijn wel sommige andere Werkse! collega's die af en toe met De Winkel-collega's koffiedrinken. Begeleiding heb ik steeds minder nodig. Het is wel van belang dat je iemand hebt om op terug te vallen, die af en toe informeert hoe het met je is. Dat kan toch niet door de baas van de afdeling. Ik heb kortom wel een goede balans gevonden. Part-time en Werkse! geeft me ook zekerheid. Als De Winkel me zou vragen om in vaste dienst zou komen dan zou ik wel twijfelen, want de huidige constructie bevalt. Ik wil ook vanwege mijn beperking liever niet in de avonden of weekeinden. Als jullie volgend jaar terugkomen dan ga ik er vanuit dat ik nog steeds bij de kinderafdeling werk, tenzij ze me vragen voor de ballenbak of in de knutselhoek (graag zelfs). Mijn droom zou zijn om terug te keren naar de peuterspeelzaal waar ik heb gewerkt, want dit mis ik nog steeds, ondanks dat ik het bij de Winkel erg naar mijn zin heb. Een basisschool zou ook leuk zijn en dan in de kleuterklas. Tja, het blijft toch wel mijn dingetje.'

Ook de begeleider ziet Chantal als een vaste werkneemster van Kinderland, de afdeling waar ze werkt. Ze mag ook gewoon mee (als ze dat wil) met bijvoorbeeld een cursus kinderveiligheid die de medewerkers van de Winkel die werkzaam zijn bij deze afdeling gaan volgen.

Ook het adviseren van klanten is een taak die eigenlijk voorbehouden is aan de vaste medewerkers. Het is belangrijk dat de klanten de juiste informatie krijgen en Chantal geeft ook klanten informatie en advies. Verder wordt er ook rekening gehouden met de mogelijkheden van Chantal. Iedereen is wel blij dat het werk gedaan wordt. Ze is service gericht en ze past ook echt bij de Winkel. Als er teveel werk is, dan zoeken we naar extra

ondersteuning, bijvoorbeeld af en toe extra inzet van collega's van Werkse!.

Chantal een jaar later

'Ik werk nog steeds op de afdeling voor kinderkamers en doe grotendeels hetzelfde werk. Wel ben ik kort bij een andere afdeling gaan werken, maar dat ging niet goed. Het leuke aan die afdeling is dat je meer contact met klanten en vooral kinderen hebt, maar het was ook heel onrustig en onduidelijk. Inwerken is heel erg belangrijk en dat liep niet goed. Ik leer door te kijken, kijkend werken en dan doe ik na wat de collega's doen. Bij het inwerken was onduidelijk wie mijn buddy was en wat ik precies zou gaan doen, ook vanwege mijn beperking. Actief spelen met kinderen is, vanwege mijn beperking voor mij geen optie dus ging ik al snel stage lopen bij de ontvangst van klanten. Op zich ging dat wel, leuk om met klanten te praten maar ik miste ook mijn oude clubje en met de nieuwe club was geen echte klik. Bovendien zie ik op mijn afdeling misschien nog wel meer kinderen dan bij de ontvangst. Ik ben leergierig, maar als het niet werkt, kun je terug. Nu zit ik weer lekker op mijn eigen afdeling. Hier doe ik werk waar ik zelf meer grip op heb, zelf meer kan regelen en dat past me beter dan vooral reageren op vragen of situaties.

Het mooie van de Winkel waar ik nu werk is wel dat ze het mogelijk maken om elders iets te proberen dus ik heb geen spijt van mijn overstap. Bij mijn afdeling doe ik nu verschillende taken: ik zit op een paar kamers, dan moet je zorgen dat die netjes blijft. Daar zag ik wel tegenop, maar het valt erg mee. Een collega heeft me geholpen het te leren. Nu doe ik daar spiegelen en het aanvullen van producten en prijskaartjes.

Aan wat ik kan doen zitten grenzen. Grenzen, omdat we als gedetacheerde medewerkers niet alle taken kunnen en mogen doen. Wij van Werkse! mogen

niet op de computers, dus als klanten mij nu iets vragen waar ik de computer voor nodig heb gebruik ik de inlogcode van een collega. Ik heb natuurlijk liever mijn eigen code. Er zijn ook grenzen aan wat ik lichamelijk kan. Soms neem ik te veel hooi op mijn vork en ik moet mijn grenzen wel bewaken. Ben wel iets meer gaan werken maar vierentwintig uur is voor mijn een maximum. Ik werk nu vijf uur per dag, op vrijdag vier uur maar dan ben ik 's middags wel op. 's Middags ben ik dan wel gesloopt en gelukkig wordt er voor mij gekookt. Die steun thuis heb ik wel nodig. Ondersteuning op het werk heb ik steeds minder nodig maar het is wel fijn dat je af en toe je werk met je coach kunt bespreken. Op het werk heb ik ook wel iemand met wie ik dat doe maar sommige dingen wil je niet met collega's bespreken. Ik trek ook nog vooral op met collega's van Werkse!. Wat dat betreft ben ik zowel van de Winkel als van Werkse!. Ik ga ook naar de jaarlijkse bijeenkomst van Werkse!. Het is leuk om met hen contact te hebben en houden. Ik zou bij de Winkel in dienst kunnen gaan, maar dat is op tijdelijke basis en daar geef ik mijn zekerheid bij Werkse! niet voor op.

Hoe het komende jaar eruit zal zien? Ik hoop dat we hier blijven. Uitgeleerd ben ik zeker niet. Mijn droom is nog steeds werken op een school als een soort klasse-assistent of bij de Winkel maar dan meer in de verkoop. Maar eerst ga ik iets heel anders en heel belangrijks doen: trouwen! Daar ben ik het komende jaar vooral mee bezig.'

**“OOK DE BEGELEIDER
ZIET CHANTAL ALS
EEN VASTE
WERKNEEMSTER
VAN KINDERLAND,
DE AFDELING WAAR
ZE WERKT”**

**“WAT
VOOR WEER
HET OOK IS,
IK PAK DE FIETS!”**

EMMA

Achtergrond

Emma werkt al twaalf jaar bij Werkse! in vaste dienst. Na de praktijkschool is ze meteen naar Werkse! gegaan. Ze heeft vanuit Werkse! eerst in een kwekerij gewerkt. Daarna werkte Emma drie jaar in een tuincentrum. Daar ruimde ze de personeelskantine op en maakte ze de klanten wc's schoon. Emma moest veel heen en weer reizen van huis naar werk. Daarom heeft ze gevraagd of ze wat meer uren kon gaan werken, waarna ze ook in de afwas ging helpen. Dit vond ze de leukste baan, want het personeel en de klanten waren erg enthousiast en ze namen haar daar zoals ze is. Na het tuincentrum is Emma een half jaar bij een groothandel gaan werken en daarna heeft ze anderhalf jaar bij een bibliotheek in Delft. Hierna zat Emma een tijdje zonder werk. Nu werkt ze bij een woonwinkel. Binnen tien minuten is ze met de fiets op haar werk.

Emma woont al negen jaar begeleid in Delft. Ze heeft een eigen appartement en ze woont daar met plezier. Er wordt daar gekookt voor de bewoners, maar ze kookt zelf ook af en toe. In het weekend doet ze haar eigen boodschappen.

Emma en haar werk

In de woonwinkel werkt Emma op de afdeling verlichting. Ze zet spullen in de schappen en sinds kort mag ze ook klanten helpen. Emma is de enige die vanuit Werkse! bij de verlichting werkt. Toch hoort ze helemaal bij de ploeg, ze was bijvoorbeeld laatst ook bij het werkoverleg. Als je aan Emma vraagt waar ze werkt, dan zegt ze: 'in de winkel en niet 'bij Werkse!'. Emma werkt zesendertig uur per week, maar aan-gezien ze een tijd schouderproblemen heeft, werkt ze momenteel minder.

Ze vindt het geen probleem om aan collega's hulp te vragen. Als Emma de vraag van een klant niet snapt, vraagt ze of een collega wil helpen. Emma let bijvoorbeeld op het antwoord dat haar collega aan de klant geeft, zodat ze het antwoord de volgende keer zelf kan geven.

Emma's buddy maakt elke dag waarop hij werkt even een praatje met haar en de andere collega's doen dat ook. Tijdens de lunch praat Emma met haar collega's over van alles. Gezellig kletsen staat centraal tijdens de lunch. Emma vindt het fijn dat haar begeleider goed naar haar luistert en ook iets met haar opmerkingen doet. Gelukkig heeft Emma ook geen vervelende ervaringen gehad wat betreft begeleiding. Ze krijgt veel ruimte om dingen zelf te doen en dat vindt ze prettig. Ze houdt haar jobcoach Heleen op de hoogte van wat ze doet, maar heeft geen continue begeleiding nodig. Emma heeft een vaste planning per dag en weet dus wat ze moet doen. Toen Emma bij de woonwinkel begon, had ze met haar begeleider een standaardroutine van taken gemaakt en die volgt ze. Af en toe komen er wel andere dingen bij, maar in principe volgt ze haar routine en daardoor weet ze altijd wat ze moet doen. Als het rustig is kan ze haar werk af krijgen, maar als het druk is voelt ze dat ze achter de feiten aanloopt.

Emma heeft geen ander werk dan andere collega's. Iedereen heeft zijn eigen taken.

Je moet goed kunnen tillen en lopen om het werk te kunnen doen. Kennis over de lampen heeft Emma hier geleerd en het werk gaat haar steeds beter af. Collega's beschrijven Emma als een grappenmaker. Ze houdt van een geintje en vindt dat ook niet eng. Emma vertelde dat haar vader over haar zou zeggen: lief, open en spontaan. Emma: 'Iedereen zegt dat je aan jezelf moet denken, maar voor mij gaat de rest voor.'

Emma's jobcoach

Heleen heeft Emma geholpen met inwerken, om haar de basistaken aan te leren. Daarna heeft de rest van de groep het inwerken overgenomen. Emma zegt: 'Elke dag leer ik weer meer.'

Heleen: 'Als het niet af is, is het niet erg. Jammer dan. Bij de woonwinkel is het altijd druk en is er altijd wat te doen. De structuur zit hem voornamelijk in de basistaken en als het niet af is, doet een collega het of dan komt het morgen wel.' Heleen is de persoon waar Emma naartoe gaat als ze ergens mee zit of zich verdrietig voelt, want zij kan haar het beste helpen. Heleen geeft aan dat Emma meteen goed werd ingenomen in de groep. 'Iedereen ervaart Emma als een prettige collega.'

Emma een jaar later

Emma gaat binnenkort naar de afdeling keukens, waar ze vier uur gaat beprijzen en vier uur gaat lossen. Het werk op de afdeling verlichting werd te zwaar. Ze heeft een contract van zesendertig uur en werkte eerst vijf dagen van 9.00 - 16.45 uur en dat was teveel. Nu werkt ze vier dagen van 8.00 - 16.30 uur en vrijdags tot 12.00 uur en dat bevalt een stuk beter. Ze is in de winter nog steeds moe aan het eind van de dag, maar 's zomers bijna niet meer.

Afgelopen jaar is Emma gevallen op haar schouder. 'Ik had een zere schouder, een gekneusde ellenboog en ik kreeg een tennisarm, omdat ik met rechttrekken steeds dezelfde beweging moet maken.

“EMMA LET BIJVOORBEELD OP HET ANTWOORD DAT HAAR COLLEGA AAN DE KLANT GEEFT, ZODAT ZE HET ANTWOORD DE VOLGENDE KEER ZELF KAN GEVEN”

Het ging gewoon niet meer.' Ze heeft zelf bij de jobcoach aangegeven dat ze naar een andere afdeling wilde, die een ander plekje voor haar ging zoeken. Emma wilde het liefst bij de ontvangst 'greeteren' (klanten verwelkomen). 'Maar dat kan niet, dus nu ga ik kamers doen op de keukenafdeling, ook leuk. Het is weer een andere uitdaging.' Ze heeft bij de keukens twee buddy's, zodat ze steeds iemand aan kan schieten. 'Als ik weet wat ik moet doen en waar ik mijn verhaal kwijt kan, dan vind ik het prima.' Emma kent de meeste mensen en houdt wel van een praatje.

Emma is gedetacheerd via Werkse! en wil dat graag zo houden. 'Je kunt nu ook in dienst komen bij het bedrijf, maar dan raak ik mijn plekje bij Werkse! kwijt. Ik

werk daar al dertien jaar en ben twee keer bij andere bedrijven wegbezuinigd. Dan zoeken ze vanuit Werkse! iets anders, dus dat geef ik niet op.'

Emma vindt het wel fijn om bij de winkel te werken. 'Ik hoor hier meer thuis dan bij Werkse!. Ik vind ze netjes, ze behandelen ons als normale mensen. En als ik werk niet meer kan doen, kan Heleen (jobcoach, red) goed een ander plekje vinden.' Ze spreekt Heleen nog geregeld. Die steun is wel nodig, al is het minder dan bij het begin. Geregeld spreekt ze Heleen over het werk en ook over andere zaken. Dat is nodig om goed te blijven presteren. Emma's droomwerk is eten voorbereiden, maar of dat bij het restaurant van de winkel zou kunnen, weet ze niet. 'Dat is misschien iets voor later.'

“ALS JE
PROBLEMEN
HEBT MET
JEZELF,
STAP JE
NAAR JE
LEIDINGGEVENDE”

FRITS

Achtergrond

Frits heeft eerst op een school gezeten voor moeilijk lerende kinderen (MLK). Deze school heeft hij niet afgemaakt. Daarna is hij naar een Voortgezet Speciaal Onderwijs school gegaan (VSO). Deze heeft hij wel afgemaakt. Toen leraren hem vroegen wat Frits voor vervolgoopleiding wilde doen, vertelde hij aan zijn leraren dat hij graag naar de tuinbouwschool wilde. De leraren vroegen aan Frits of dit niet wat te hoog gegrepen voor hem was. Dat vertelde Frits aan zijn vader en zijn vader is boos geworden op de docenten. Hij heeft er vervolgens voor gezorgd dat Frits toch naar de tuinbouwschool kon gaan.

Frits vertelt dat zijn moeder hem ook veel steun heeft geboden. Toen Frits achttien was, is zijn broer gestorven. Tien jaar later overleed zijn vader aan de gevolgen van COPD en longkanker en zijn moeder is enkele jaren daarna ook gestorven. Dat verlies voelt hij nog steeds Frits: 'Ik mis ze heel erg. Dat heeft er voor gezorgd dat ik zwaar psychische klachten heb gekregen.' Hierdoor heeft Frits ook geprobeerd om zichzelf tweemaal van het leven te beroven. Frits vertelt dat hij heel veel te danken heeft aan zijn ouders. Frits heeft nog goede vrienden waar hij vaak terecht kan. Hij heeft ook sinds anderhalf jaar weer een vriendin. Nu zit Frits in de schuldsanering vanwege schulden die hij heeft

gekregen na de dood van zijn ouders. Dit komt volgens hem door onbetaalde rekeningen en slechte hulp van organisaties die dat voor hem in de gaten zouden houden. Op 1 november 2019 hoopt hij uit zijn schulden te zijn. Hij heeft een bewindvoerder die hem helpt om nu de schulden af te betalen samen met zijn begeleider.

Naast het verlies van zijn ouders en zijn broer heeft Frits ook een pestverleden. Dat is voor hem geen onderwerp meer, maar het was niet leuk op school. Met de psycholoog heeft hij er goed over kunnen praten.

Zijn eerste baan was de tuinbouwopleiding op het Wellandcollege; aanleg en onderhoud. Daarna is hij in de tuinbouw terechtgekomen. Via het arbeidsbureau kreeg hij een plek in Rijswijk. Daar is Frits in 2008 mee opgehouden. En vervolgens zat hij twee jaar thuis. Het was niet echt prettig om thuis te zitten, vertelt hij. Via de gemeente is hij in 2010 bij de Haege group terechtgekomen. Hij is allereerst intern aan het werk gegaan. Hij deed inpakwerk. Daarna is hij bij de post stratenpost gaan doen, maar dat was toch te zwaar, dus toen is Frits weer gaan inpakken.

Na het overlijden van zijn ouders kreeg Frits psychische problemen. Daardoor is hij weer een stapje rustiger gaan werken. 'Ik ben echt goed opgevangen door mijn collega's. Die hebben me erdoorheen gesleept.' Collega's hebben hem geholpen met het dagelijkse werk en gaven hem daarnaast ook sociale steun. Zijn leidinggevende ging ook op een gegeven moment naar dezelfde afdeling als Frits. In die periode is Frits vaak ziek geweest en heeft hij zich vaak ziek gemeld. Frits zegt dat zijn leidinggevende hem heel goed heeft geholpen en nu meldt hij zich nooit meer ziek. Zijn leidinggevende heeft samen met zijn externe jobcoach van Humanitas geholpen om zijn psychische problemen in kaart te krijgen. Zij hebben ook vaak contact over hem.

Frits en zijn werk

Om bij de Haege Groep terecht te komen is Frits zelf op advies van een advocaat en een oude juf naar het arbeidsbureau gegaan. Deze heeft hem doorgestuurd naar een onafhankelijke arts van de gemeente door wie hij is herkeurd. Sinds januari heeft hij een vast contract bij de Haege Groep. Hij is voorbereid op deze functie door veel met zijn leidinggevende te praten. Ze laat hem vrij in de werkzaamheden die hij doet. Eerst had hij een proefplaatsing voor twee maanden. Zijn taken bestaan vooral uit productiewerk. Daarbij moet hij voornamelijk inpakken. Hij kan het goed vinden met zijn collega's en zijn werk is rustig.

Frits gaat op de fiets naar zijn werk. Hij woont op zichzelf in een driekamerwoning. Frits woont dichtbij zijn vriendin en dichtbij zijn werk. Hij luncht thuis. Frits heeft het heel erg naar zijn zin op zijn werk. Aan drie personen in zijn leven heeft hij veel te danken. Willy, zijn leidinggevende heeft ervoor gezorgd dat Frits hier terecht kwam. Zijn jobcoach heeft hem ook gebracht waar hij nu is. Frits kan het werktempo op deze manier goed aan. Hij vertelt dat Willy weet hoe lang Frits kan werken. Frits werkt vijf dagen in de week anderhalf uur per dag. Frits heeft aan Willy gevraagd of hij weer buitenwerk kan gaan doen. Buitenwerk vindt Frits het leukste: 'Het liefste wil ik weer naar buiten. Je bent buiten, je gaat naar klanten, je bent met een club bezig aan een klus. Het is ook afwisselend werk wat je buiten doet.' Om dit werk te kunnen zegt Frits dat je stressbestendig moet zijn en een goede omgang met collega's moet hebben. Ook moet je relaxt zijn, zegt Frits. Op de vraag of hij nog tips heeft op het werk zegt Frits: 'Als je problemen hebt met jezelf, stap naar je leidinggevende.'

'Collega's vragen natuurlijk hoe het met me gaat. Ik zeg natuurlijk niet alles, maar als ik zeg dat ik me depressief voel, dan laten ze me met rust.' Frits heeft veel steun aan zijn vriendin, collega's, werkgever en begeleider.

Frits leert het liefst op een rustige manier. Hij vertelt dat hij het het fijnste vindt om te leren als iemand het hem uitlegt, maar hij kan ook leren uit een boek. Frits omschrijft zichzelf als spontaan, goed met collega's om kunnen gaan, hij vindt zichzelf stressgevoelig en heeft soms kort lontje. En hij is rechte doorzee. Dat heeft hij van zijn moeder. Frits voelt zich gewaardeerd bij de Haege Groep, en zegt daar goed op zijn plek te zitten.

**“COLLEGA'S HEBBEN
HEM GEHOLPEN
MET HET DAGELIJKSE
WERK EN GAVEN
HEM DAARNAAST
OOK SOCIALE STEUN”**

**“ZE ZEGGEN
DAT IK EEN
VERSTANDELIJKE
BEPERKING HEB,
MAAR IK MERK
ER ZELF
NIETS VAN”**

HANS

Achtergrond

Hans is midden dertig en werkt (2017) op detachingsbasis als ondersteuner bij de facilitaire dienst van een onderwijsinstelling. Het werk is gevarieerd en afwisselend, maar heeft wel een aantal vaste taken. Hans doet dit werk al enkele jaren en het bevalt hem heel goed.

Vóór zijn huidige werk heeft hij verschillende banen gehad. Hij is opgegroeid in Delft en aanvankelijk leek er niets aan de hand. Op de basisschool gaat het goed, maar in groep 7 en 8 merken Hans en zijn docenten dat hij last heeft van leerproblemen. Repetities mag hij daarom in een apart lokaal maken met de boeken erbij. Na de basisschool gaat Hans naar de middelbare school, ondanks zijn leerproblemen wil hij toch proberen om regulier onderwijs te volgen. Dat zit in zijn karakter: niet snel opgeven. Maar het niveau is echt te hoog en daarom gaat hij na een jaar naar speciaal onderwijs. Het was voor Hans een grote teleurstelling om op de middelbare school te merken dat hij onderdeed voor andere leerlingen. Bovendien werd er gepest en dat was zeker niet leuk. Speciaal onderwijs paste wel bij hem en hij koos voor het vak administratief medewerker. Als hij zijn school heeft afgerond, wil Hans gaan werken en hij probeert zelf een baan te zoeken. Dat lukt niet en hij zit hij drie jaar thuis bij zijn ouders, op de bank te wachten op betaald werk. Stilstaan doet hij niet.

Via het netwerk van zijn ouders kan hij aan de slag als vrijwilliger bij een verzorgings-tehuis. 'Dat was leuk om te doen en beter dan niets doen, maar je wilt gewoon een baan.' Na drie jaar klopt hij aan bij de gemeente. Zo kan het niet langer en de gemeente helpt hem aan een plaats bij de sociale werkplaats. 'Dat was even slikken maar Hans is wel blij met het werk. Het probleem is dat het niveau van Hans te hoog is voor het beschutte werk 'binnen' en er dus werk op zijn niveau buiten gevonden moet worden.' Aanvankelijk doet Hans werk onder zijn niveau en met mensen met een lager niveau dan hij zelf. Hij moet producten inpakken en verpakken voor winkels en klanten en hij mist de uitdaging. 'Het is niet lullig bedoeld, maar ik ben te goed voor het interne werk.' Dat ziet ook het SW-bedrijf en ze gaan op zoek naar detachingsmogelijkheden.

Hans gaat vervolgens aan de slag bij verzorgingstehuizen waar hij een aantal jaren werkt als assistent. Dit vond hij erg leuk werk. Hij hielp hier het verzorgende personeel met van alles, bracht eten rond en gaf mensen te eten. Wegens bezuinigingen moest hij met dit werk stoppen. Daarom begon Hans opnieuw bij de sociale werkplaats en wachtte op een nieuwe detachingsklus. Na ongeveer een jaar vond de gemeente nieuw werk voor hem als facilitair medewerker bij de onderwijsinstelling waar hij nu een kleine drie jaar werkzaam is. Tot grote tevredenheid van Hans, de onderwijsinstelling en het SW-bedrijf. Hans gaat elke dag met plezier naar zijn werk.

Werken geeft structuur en voldoening. Hans is ook inmiddels zelfstandig gaan wonen, een eigen flat om de hoek bij zijn ouderlijk huis. Ideaal, aldus Hans. Hij kan heel goed met zijn ouders overweg en eet geregeld bij zijn ouders, maar een eigen plek is fijn. Zijn ouders hebben daar ook veel bij geholpen. 'Voor vragen en hulp kan ik altijd bij hun terecht.' Hans heeft ook een zusje met wie hij goed contact heeft.

Het leukste van een eigen huis, is dat je niet afhankelijk bent van anderen. Niet dat hij veel thuis is, Hans sport heel veel: basketbal. Na zijn werk pakt hij zijn rust en is daarna bijna elke avond in de sportzaal te vinden. Hij is met basketbal opgegroeid en is veel bij zijn sportclub te vinden. Hij sport zelf, maar is ook actief op de vereniging en kijkt ook heel graag naar zijn sport. Hij helpt de coach drie keer in de week met trainingen en in het weekend houdt hij bij wedstrijden de scores bij. Daarnaast is hij ook scheidsrechter. Bij de basketbal heeft hij zijn sociale contacten en vrienden.

Hans en zijn werk

Hans is een manasje van alles. Hij houdt van de afwisseling, 'stilstaan is niks voor mij'. Hij werkt zelfstandig en heeft een vaste weekplanning. Hij bezorgt en haalt de post op, maakt het plein schoon en leegt de vuilnisbakken drie keer per week. Er zijn weleens minder leuke klussen, maar die moeten ook gebeuren. Wat hij ook leuk vindt, is het contact met de medemens. Als hij tijd heeft maakt Hans een praatje met studenten of docenten, 'iedereen kent iedereen'. Als hij ergens niet uitkomt, kan hij bij zijn leidinggevende en collega's terecht. 'Dit is het probleem, hoe kan ik het oplossen?' Hij vertelt dat het belangrijk is om samen te werken. Als er een probleem is, kijken ze samen hoe ze dit kunnen oplossen. Hans is onderdeel van het team. Hij vindt het dan ook fijn dat hij waardering krijgt. 'Ik vind het fijn dat mensen mij waarderen, dan hoef ik ook niet meer te denken aan de problemen van vroeger.' Hans doelt hier op de problemen waar hij vroeger op school tegenaan liep. Dat hij 'onderdeed' voor andere leerlingen. Hij heeft nog geen plannen voor de toekomst, het bevalt hem goed op de afdeling. Hij zit op zijn plek en daarom gaat het goed met hem.

Hans doet zijn werk volgens zijn leidinggevende en collega's goed. Hij werkt zelfstandig en doet zijn best om zich aan

gemaakte afspraken te houden. Hij wil graag zijn eigen werkzaamheden afmaken, hierna kan hij ook collega's helpen. Hans is erg secuur en vindt het dan ook fijn om met een schema te werken. Alles wat hij kan, heeft hij op de afdeling geleerd. Zijn leidinggevende heeft hem ingewerkt en voorgedaan wat er moest gebeuren. Langzamerhand heeft Hans dit zelf opgepakt. Hij vindt het erg leuk om verschillende klussen te doen en maakt graag een praatje met mensen. Als er problemen op het werk zijn die hij daar niet kan oplossen, dan kan hij terecht bij drie begeleiders van het bedrijf of bij zijn consulent bij WSP Delft. Dit is op zijn huidige werk nog nooit voorgekomen. Als er geen problemen zijn, communiceert Hans nauwelijks met hen.

Er wordt gezamenlijk geluncht. Met zijn collega's heeft Hans goed contact op werk, maar naast zijn werk niet. Hij houdt werk en privé graag gescheiden. Af en toe komt hij bekenden tegen van de sociale werkplaats, dan maken ze even een praatje. Verder heeft hij geen contacten meer met hen.

Hans vindt het moeilijk om zichzelf te omschrijven. Hij vindt zichzelf een manasje van alles, is flexibel. 'Andere collega's zouden mij als behulpzaam omschrijven.'

Hans een jaar later

Hans is inmiddels drie jaar werkzaam op de afdeling en het voelt als een vaste baan. De werkzaamheden zijn hetzelfde als toen hij daar begon en inmiddels gaat het hem de routine gemakkelijk af. 'Ik heb vaste klussen en ruimte om af en toe nieuwe taken op te pakken. Het is voor een deel afhankelijk van de vraag van medewerkers van het bedrijf, bijvoorbeeld naar het leveren van een speciale stoel. Het leukste is het werken met anderen, maar het is ook fijn om je eigen routines te hebben.' Hans werkt met veel verschillende mensen, maar werken met ouderen is het leukste. 'Misschien is dat een erfenis

van het pesten op school,' aldus Hans, maar hij geeft aan beter met ouderen overweg te kunnen. 'Op het werk word ik geaccepteerd. Ze zeggen dat ik een verstandelijke beperking heb, maar ik merk er zelf niets van. Ik weet wat ik kan en wat ik op mijn werk moet doen.' Contact met de begeleider van het SW-bedrijf heeft hij in het afgelopen jaar niet gehad. Zijn leidinggevende op het bedrijf is zijn coach en het contact is goed. Hij hoeft ook niet per se contact met het SW-bedrijf. Hans voelt zich dubbel over zijn werk: een vaste aanstelling bij zijn huidige bedrijf is aantrekkelijk en past hem goed, maar het is ook een risico. Hij heeft nu zekerheid. Mocht er bijvoorbeeld een reorganisatie zijn, zoals bij het verzorgingstehuis waar hij werkte, dan heeft hij wel de vastigheid van de SW-regeling. Die zekerheid zou hij anders nu niet hebben. Maar aan de andere kant zou het ook aantrekkelijk zijn. Het voelt voor Hans ook alsof hij gewoon bij zijn huidige werkplek werkzaam is. 'Niet dat ik me voor de sociale werkplaats zou moeten schamen. Helemaal niet zelfs, maar ik kom er al jaren niet meer.'

Collega's aan het woord

Hans' leidinggevende ziet hem als een gewone collega. 'Hans doet zijn werk uitstekend.' Zijn leidinggevende had voor Hans geen ervaring met participatiekrachten, maar overtrof zijn verwachtingen. Wat hem betreft krijgt Hans ook een vaste aanstelling, maar of dat mogelijk is, is hem nooit gevraagd. Een tijdje geleden werd vanuit het SW-bedrijf iemand gedetacheerd die heel graag buiten werkte, maar het gaat hier om een baan binnenshuis. Die werknemer was drie weken ongelukkig en ze twijfelden of ze opnieuw aan een dergelijke avontuur zouden beginnen. 'Met Hans hebben we daar geen seconde spijt van gehad.' Hij had verwacht dat Hans een gebruikershandleiding zou hebben, maar Hans werkt gewoon zelfstandig binnen het team. 'Hij is een wezenlijk onderdeel van het team.' Doordat Hans veel 'simpele' klussen oppakt, scheidt dit het team enorm veel werk. 'Als Hans er niet is, wordt hij

gemist. Dat merken we ook als hij met vakantie is, dan moeten we zijn taken onderling verdelen en dat betekent dat hij veel nuttig werk doet.'

Hans is heel gestructureerd, nauwgezet, denkt erg zwart wit en werkt daarom graag met een vaste lijst. 'Er wisselt weleens wat in taken. Wanneer ik merk dat het hem teveel is, dan bespreken we dit samen.' Hans is een makkelijke medewerker en er zijn nooit problemen geweest. Er zijn echter wel andere participanten binnen de organisatie die wat meer moeite met het werk hebben. Dan is blijvend contact van de consultant van belang, vooral in het begin. 'Goed met elkaar overleggen en vooral laten zien wat voor werk er gedaan kan worden. Het gaat dan om de vaste taken maar ook om zelfstandig werk, of vooral met collega's. Daar moet je bij de selectie op letten.'

Gemiddeld kost begeleiding een uur per week, soms is het iets meer. Het hangt af van het werk of waar behoefte aan is. De ene periode zit iemand beter in zijn vel dan een andere periode. Het is ook een beetje leren aanvoelen als iemand iets dwars zit. Dat krijg je meestal pas na een tijdje echt in de gaten. 'Hans kan heel gesloten, maar juist ook heel open zijn als het niet gaat zoals het volgens hem moet gaan. Een opleiding tot coach of inzicht in zijn beperking heb ik niet. Het is meer op gevoel. Bovendien stel ik mezelf de vraag hoe zou ik zelf behandeld en aangesproken willen worden. Zo ga ik dan ook met anderen om. Dus aandacht voor als iets goed gaat en mensen ook waardering en erkenning geven. Gewoon normaal doen.' De afgelopen jaren heeft zijn leidinggevende Hans ook zien groeien. Volgens hem moet dat ook wel want het is een mannenclub maar hij staat zeker zijn mannetje.

Collega's vinden dat Hans zijn werk goed doet. 'Het is leuk om met hem samen te werken.' Er zijn vanuit de organisatie ook veel positieve geluiden over Hans, 'vooral van de dames'. Het onderdeel waar ze werken is een log onderdeel binnen de

organisatie en heeft geen goeie naam, maar Hans is een lichtpuntje voor het imago. 'Als ik de post doe is het zo van, waar is Hans?' Binnen het team kan hij niet gemist worden. Het gevaar is dat hij zo goed is, dat je hem gaat zien als een normale medewerker.'

Hans functioneert goed, maar men moet niet vergeten dat hij een beperking heeft. Als er bijvoorbeeld iets mis zou gaan, dan zou Hans zichzelf eerder de schuld geven, ook als hij er niks aan kan doen. Dat gebeurt bijvoorbeeld als de printer vastloopt. Het is volgens zijn leidinggevende en collega's belangrijk om de achtergrond van Hans niet te vergeten. 'Maar iedereen heeft zijn eigenaardigheden.'

**“ZIJN LEIDINGGEVENDE
HAD VOOR HANS
GEEN ERVARING MET
PARTICIPATIEKRACHTEN,
MAAR OVERTROF ZIJN
VERWACHTINGEN”**



**“IK WAS HEEL
BLIJ DAT IK WEER
AAN HET WERK
KON NA MIJN
BURN-OUT”**

INGE

Achtergrond

Inge is drieëntwintig jaar oud en werkt nu een jaar als schoonmaakster bij een levensmiddelenbedrijf in een dorpje in de buurt van Den Haag. Inge heeft een vorm van autisme. Ze heeft moeite met leren en met dingen te onthouden. Daarom heeft ze speciaal onderwijs gevolgd. Momenteel woont ze begeleid en heeft ze een eigen kamer. Daarnaast doet ze aan hockey, houdt ze al een tijd een dieet vol en heeft ze een vriend.

Voorafgaand aan haar huidige baan heeft Inge vijf jaar bij twee verschillende vestigingen een bedrijf gewerkt. Bij dat bedrijf moest ze voornamelijk de vakken schoonmaken. Door een burn-out zat ze vervolgens een jaar thuis. Dit vond ze heel naar en ze was dan ook heel blij toen ze eindelijk weer aan het werk kon. In het verleden heeft Inge veel hulp gehad van haar moeder bij het zoeken van werk. Ook heeft het UWV haar geholpen. Haar huidige werk heeft ze gevonden met hulp van een speciaal uitzendbureau. Na een proefperiode beviel het voor beide kanten zo goed, dat ze mocht blijven met een contract voor onbepaalde tijd.

Inge en haar werk

Ze werkt nu vier dagen per week van 9:00 tot 18:00. Op woensdagen is ze vrij. Deze tijden vindt ze beter dan de tijden bij de andere bedrijven, omdat ze later kan beginnen. Normaal komt Inge altijd op de fiets naar haar werk.

Inge zegt dat ze zich nooit hoeft te vervelen tijdens haar werk. Schoonmaken vindt ze prima om te doen en als ze binnenkomt, weet ze wat ze kan doen. Ze mag ook haar eigen werktempo bepalen. Daarnaast mag Inge zelf kiezen hoe laat ze pauze neemt. Inge geeft aan: 'Ik vind het wel echt fijn als het op vaste tijden is, maar een kwartiertje later kan ook wel.' Ze kiest er vaak voor om op vaste tijden pauze te houden. Alleen als het werk het op dat moment niet toelaat, stelt ze haar pauze uit. In de pauze gaat ze naar de kantine. Deze kantine wordt gedeeld met vier andere bedrijven die in hetzelfde pand zitten. Ze heeft dus pauze met haar eigen collega's, maar ook met de medewerkers van de vier andere bedrijven.

De werkplek van Inge is in een ruimte achter de verkoopbalie van het bedrijf. Hier staat een koeling, een grote werkbank en een afwasmachine. Inge is verantwoordelijk voor schoonmaken en afwassen. Inge vertelt: 'Het afwassen vind ik het leukste en het meest vervelend vind ik de barbecue schoonmaken.' Het werk van Inge wordt vaak vluchtig gecontroleerd, maar dat gebeurt steeds minder. Voor vragen kan ze ook terecht bij haar leidinggevende.

Het uitzendbureau heeft voor haar een overzicht gemaakt met foto's van de werkplek en de bijbehorende werkzaamheden. Op deze manier is het voor Inge beter te begrijpen, dan wanneer iemand haar de werkzaamheden uitlegt. Inge kan dan zien wat ze moet doen en waar ze dingen kan vinden of moet opbergen. Ook kan ze hier zo vaak als ze wil naar kijken. Dan hoeft ze niet vaak hetzelfde te vragen aan haar collega's. Ze is ingewerkt door haar voorganger, die ook een verstandelijke beperking heeft. 'Door dat lijstje kan

ik zien wat ik moet doen, voor als ik het soms vergeet. Maar dat gebeurt bijna niet meer.'

Meestal werkt Inge samen met een collega die vooral het werk moet voorbereiden. Ze werken samen, maar hebben wel duidelijk gescheiden takenpakketten. Deze collega was helaas niet aanwezig op de dag dat wij op bezoek kwamen. Inge kletst soms met haar collega's, maar ze houdt er ook van om alleen te werken. Dan kan ze zich helemaal concentreren op haar werk. Daarnaast komen de andere collega's vaak naar achter om even te kletsen of een grapje te maken. Inge vertelt dat ze aan het einde van haar werkweek echt moe is.

Collega's aan het woord

De collega's van het bedrijf zijn op de komst van Inge voorbereid met een key-card die is gemaakt door het uitzendbureau. Hierop staan haar beperkingen, eigenschappen, waar ze goed in is en waar ze minder goed in is en hoe het bedrijf hiermee om kan gaan. De key-card laat zien wat voor Inge motiverend werkt en wat niet. De leidinggevende van Inge geeft aan dat ze de key-card heel nuttig vond als leidraad toen Inge er net kon werken. Door een inschatting te hebben over de verwachtingen die de slagerij kan hebben over de komst van Inge, kwamen ze voor minder verrassingen te staan. Ze leerden elkaar kennen en spraken verwachtingen jegens elkaar uit. Dat werkt het goed binnen het bedrijf. Inges jobcoach komt elke week kijken hoe het gaat. Sinds kort komt haar jobcoach één keer per week. Dit was eerder bijna om de dag. Dit komt omdat het goed gaat met de werkzaamheden die Inge uitvoert en omdat Inge vanwege de taakbeschrijving die naast de oven hangt, precies weet wanneer en wat ze moet doen. Ook voor haar collega's is dit helder.

Haar leidinggevende vertelt dat Inge het moeilijk vindt om bijvoorbeeld vrij te vragen. Maar uiteindelijk doet ze dit toch. Ze gaat goed met anderen om, maar kan soms nog onzeker zijn. Ze is wel een hele harde

werker; ze meldt zich niet zomaar ziek en ze klaagt nooit. Inges leidinggevende zegt dat het ongeveer een half jaar duurde voordat Inge echt haar plekje had gevonden bij het bedrijf. Toen ze laatst een uitnodiging kreeg voor een verjaardag van een collega was ze heel blij, omdat dit haar het gevoel gaf dat ze er echt bij hoort. Ze durfde echter niet te gaan. Haar leidinggevende geeft aan: 'Ze hoort er gewoon bij, maar ze vindt dat zelf af en toe nog moeilijk te accepteren.' Dat Inge haar eigen werktempo kan bepalen, was aan het begin lastig voor haar collega's. Deze moesten namelijk wel 'hard en snel werken' en vonden het in het begin lastig dat dit niet voor Inge geldt.

Tegenwoordig is iedereen die wij gesproken hebben heel blij met haar in het team. Ze wordt door haar leidinggevende omschreven als een gesloten persoon. Wat er in haar hoofd omgaat, vertelt ze alleen aan mensen die ze echt vertrouwt. Dit zijn haar vriend, haar moeder en haar jobcoach van het uitzendbureau. In haar werk is routine belangrijk volgens haar begeleider op de werkvloer. Ze lacht veel en is positief ingesteld. Ook steekt de slager van de slagerij veel energie in Inge. Hij maakt veel grapjes met haar (die ze overigens niet altijd leuk vindt) en hij maakt het gezellig. Volgens collega's is Inge nog wel erg onzeker. Collega's geven haar veel complimenten om haar zelfvertrouwen te vergroten, maar dit is niet makkelijk. Haar leidinggevende zegt: 'We zijn ontzettend blij met haar. Door haar hoeven we niet aan het afwaswerk te denken en kunnen we ons concentreren op het eten en de verkoop.'

Inge vindt het lastig om zichzelf te omschrijven. Wij hebben Inge leren kennen als een verlegen, maar aardig persoon. Ze werkt hard en ze was ook niet bang om ons aan het werk te zetten. Inge vertelt niet graag over privé zaken, maar wilde ons wel de feiten vertellen over haar leven. Ze vindt het moeilijk om mensen te vertrouwen en vertrouwt dan ook vooral haar vriend en haar jobcoach.

Inge een jaar later

Inge heeft een jaarcontract en werkt nog bij hetzelfde bedrijf met evenveel plezier als vorig jaar. Ze werkt vier dagen in de week van 9:00 tot 18:00. De taken zijn ook hetzelfde gebleven en dat vindt ze fijn. Ze vindt de taken ook niet meer lastig op het werk, omdat ze het al zo vaak heeft gedaan en het nu ook al lang doet. Ze heeft iets nieuws geleerd; een collega heeft haar laten zien hoe ze de gehaktmolen beter kon schoonmaken. Ook heeft ze geleerd dat het werk sneller gaat als ze de vaat goed afspoelt voordat het de vaatwasser in gaat. De barbecue schoonmaken vindt ze nog steeds niet zo leuk, maar dat hoort er bij. De kastjes van binnen schoonmaken is het allerleukste om te doen.

Er zijn veel nieuwe collega's bij het bedrijf gekomen afgelopen jaar. Dat vindt ze wel erg wennen, maar dat kan ze ook vertellen. Met haar leidinggevende kan ze het erover hebben en ook als ze het ergens anders over wil hebben kan dat altijd met haar leidinggevende. Er zijn nu ook een aantal ruzies op het werk. Dat vindt Inge erg vervelend, omdat ze niet zo goed weet wat ze er mee moet doen. Ze bemoeit zich er niet mee, maar praat daar ook niet echt over. Inge heeft een jobcoach gehad, maar die heeft ze niet veel gesproken, want die was altijd ziek. Ze heeft dus op dit moment geen externe begeleiding. Ze vindt dat niet zo vervelend, omdat haar leidinggevende ook haar coach is op het werk. En dat is genoeg. Afgelopen jaar is Inge zes weken uit de running geweest op het werk vanwege pijn in haar knie. Een bot in haar knie stak uit en dat gaf veel pijn, waardoor ze niet hele dagen kon werken en veel naar de fysiotherapeut moest. Ze bouwde daarna haar werk weer rustig op, want hele dagen staan is dan erg zwaar en pijnlijk. Sinds een maand gaat ze echter wel weer met de fiets naar haar werk. Het is drie kwartier fietsen van haar huis in Delft naar haar werk. Inge woont begeleid met vijf mensen, wat ze wel gezellig vindt. Werk is voor Inge heel belangrijk. Inge vindt structuur prettig, dus om 10:15 houdt ze pauze, tenzij ze

vindt dat ze het werk eerst af moet maken, voordat ze pauze neemt. Inge beschrijft zichzelf als een sportieve meid, met wie je kunt lachen. Ze leert het liefst als iemand het eerst voordoet en dat zij het dan probeert na te doen. Op de vraag of ze goed kan rondkomen, antwoordde ze: 'ik heb mijn eigen pinpas, dat gaat goed'.

Collega's

De collega van Inge werkt vier dagen in de week met haar samen. Zelf heeft de collega ook een beperking en is hij een opleiding aan het doen. Het kost de collega van Inge niet zoveel tijd om met haar te werken: 'Sommige dingen moet je meer of vaker uitleggen, maar dat kost niet veel tijd.' De collega van Inge is nu twee maanden in dienst bij de slagerij. De samenwerking met Inge loopt goed. 'Ik help haar aan het einde van de dag vaak wel.' Ze kunnen goed met elkaar overweg en ze kletsen tijdens het werk.

Leidinggevende

'De sleutel is: je moet echt eerlijk zijn tegenover elkaar.' De leidinggevende van Inge is ook haar coach op het werk en ook het eerste aanspreekpunt. Ze geeft aan dat Inge het moeilijk vindt om te praten over dingen die ze lastig vindt, maar als de leidinggevende Inge vraagt om even te zitten en een tijdje doorvraagt, komt er wel meer informatie naar boven. 'Inge is heel gedisciplineerd,' zegt haar leidinggevende. 'Ze lijnt, eet veel fruit en gaat naar de diëtiste.' Ook is het leuk dat Inge veel fietst voor de beweging. De leidinggevende geeft aan dat het vervelend was dat de jobcoach van Inge zo lang en veel ziek is geweest, en dat daar niet zo'n goede overgang in kwam. Tips die ze heeft zijn: een vaste begeleiding, vast werk en niet teveel veranderingen.

**“DE SLEUTEL IS:
JE MOET
ECHT EERLIJK
ZIJN TEGENOVER
ELKAAR”**



**“HIER HEB IK ECHT
HET GEVOEL
DAT IK OP MIJN
PLEK ZIT”**

JAN

Achtergrond

Jan is zevenendertig jaar, geboren in Rotterdam en opgegroeid in Delft. Hij heeft in zijn jeugd op verschillende basis- en LOM scholen gezeten. Hij had het daar niet altijd naar zijn zin. Vanwege zijn ADHD kon hij vaak moeilijk aarden. Jan vertelt dat de sfeer op veel scholen hem niet beviel. Uiteindelijk gaat hij naar het ZMOK, een school voor buitengewoon onderwijs voor leerlingen met opvoedingsmoeilijkheden. Hier waren de klassen kleiner en was er meer begeleiding. Na het ZMOK ging Jan naar het VBO-LOM. Hier heeft hij een administratieve opleiding afgerond. Na deze opleiding begint Jan aan de opleiding voor vrachtwagenchauffeur, maar die maakt hij niet af. Met name het leren van Duits en ADR (gevaarlijke stoffen en goederen) waren erg moeilijk. Jan begint met werken als hij zestien jaar is en op het voortgezet onderwijs zit.

Zijn eerste baan is in de autowasserij, daarna heeft Jan heel veel verschillende baantjes gehad. Hij heeft gewerkt in de catering, in een supermarkt, als rijder/verhuizer voor

bedrijven en als vertegenwoordiger in diepvriesproducten. Daarna werd hij taxichauffeur (wat hij met veel plezier heeft gedaan) en rolde daarna de beveiligingsbranche binnen waar hij ook een opleiding volgde. Met het werk ging het niet altijd goed. Hij kon in die tijd ongemotiveerd overkomen en werkte soms niet zo snel. Soms zat Jan in de WW, maar nooit lang hij vindt altijd snel weer werk vaak op eigen initiatief.

Op zijn negentiende, als zijn zusje wordt geboren, wordt Jan door zijn moeder uit huis gezet. Hij heeft daarna enkele jaren rondgezworven, of zoals hij zelf zegt 'lopen lanterfantent'. In die tijd denkt hij na over wat hij wil. Hij woont in die tijd op verschillende plekken. Zo woont hij een periode in bij zijn biologische vader, in het huis van een collega, bij zijn broertje en daarna bij zijn beste vriendin tot hij een huisje ging huren in Katwijk aan Zee. Van hieruit kon hij rustig reageren op woningen in de omgeving waar hij 'hoort'. Uiteindelijk komt hij, in 2005, in Den Haag te wonen. Jan krijgt in 2009 met zijn vriendin een zoon, maar zij wordt na de geboorte ernstig ziek. In die periode ziet Jan het niet zitten en werkt hij anderhalf jaar niet en heeft hij een uitkering. Daarna begint hij met werken met behoud van uitkering bij bedrijven. Dit doet hij fulltime en krijgt daarna een baan in de verhuizing. Door een bedrijfsongeval komt Jan thuis te zitten en wordt ontslagen. Hij kan weer terecht bij een oud-werkgever, voor twintig uur. Vervolgens stapt hij over naar het SW-bedrijf van de gemeente. Vandaaruit wordt hij gedetacheerd en keert uiteindelijk terug naar een verhuisbedrijf, dit keer voor twintig uur per week. Vanuit hier stroomt hij door naar het HWB en na een half jaar wordt hij met zijn collega's naar de gemeente gecontracteerd. Nu werkt hij sinds februari bij bedrijf D. en is met dit contract terug bij het HWB geplaatst.

Jan en zijn werk

Jan werkt veertig uur per week bij het project 'vegen van het buurt service

team'. Samen met collega Simon werkt hij op de kar en rijdt hij door zeven wijken in en rond het centrum van Den Haag. 'Voor ons is het duidelijk wat we moeten doen. Er is een duidelijke lijst met welke wijken we moeten doen en in welke volgorde. Dit werkt voor mij erg prettig.' Hij heeft het erg naar zijn zin en het is hartstikke leuk. Naast het werk wat hij nu doet, heeft Jan ook nog wel andere leuke baantjes gehad. Alleen is deze baan het enige waar hij zich echt thuis voelt. 'Hier heb ik echt het gevoel dat ik op mijn plek zit. Dit komt door de samenwerking met de vaste collega's en de leidinggevende waar ik een goed gesprek mee kan hebben. Ze zijn duidelijk naar mij toe over de dingen die ik wel en niet kan doen en deze vaste kaders vind ik prettig. Door mijn ADHD vind ik het moeilijk als er een nieuwe regel komt, ik heb even tijd nodig om hieraan te wennen en hier heeft mijn leidinggevende begrip voor.'

De communicatie tussen de ploegen van verschillende wijken is volgens Jan het enige wat af en toe niet goed verloopt. 'Ik probeer altijd eerst om het probleem zelf op te lossen, maar als dit niet lukt, bel ik altijd meteen mijn leidinggevende en die neemt altijd direct zijn telefoon op.'

Problemen waar Jan tegenaan loopt zijn vaak praktisch van aard. Bijvoorbeeld: hij mist bepaald gereedschap op de wagen of er is iets mis met de wagen. M. helpt altijd, maar zegt soms ook dat ze het zelf ook wel kunnen oplossen. Hij legt dan de verantwoordelijkheid bij Jan neer. Soms vindt Jan dit wel spannend (want hoe los je het dan op?), maar het lukt hem altijd. Toen hij aan de slag ging, werd hij geholpen door een oudere collega. Na een poosje moest hij het zelf doen. Dat was een prettige manier om ingewerkt te worden. 'Ik leer snel door eerst te zien en het dan zelf te doen. Deze manier van inwerken paste dus goed bij mij.'

Jan heeft leuke collega's en kan goed met ze samenwerken. Jan kan ook goed met zijn leidinggevende overweg. Zijn

leidinggevende is duidelijk en Jan kan hem bellen als hij tegen problemen aanloopt. Dit vindt hij erg fijn en wanneer Jan er zelf niet uitkomt, doet hij dat dan ook. Jan werkt nauw samen met een collega, ze vullen elkaar goed aan. Wanneer de samenwerking minder verloopt kunnen ze het daarover hebben. Deze collega komt soms ook bij Jan over de vloer, wanneer zijn vriendin chili con carne maakt. Zelf heeft hij ook een grote voorliefde voor het koken. Verder heeft hij geen contact buiten zijn werk met collega's.

Jan heeft veel baantjes gehad die hem niet bevielen. Zoals bij een cateringbedrijf. 'Mijn ideeën werden hier niet gewaardeerd en dit zorgde ervoor dat ik ging kloten. Mijn collega's dachten dan weer dat ik ongemotiveerd was en hierdoor moest ik weg.' Hier is het werk is recht toe recht aan en duidelijk en hij krijgt de mogelijkheid om ook eigen ideeën in te brengen, omdat veel werk zelfstandig wordt uitgevoerd. Daarnaast biedt het werk afwisseling; de ene helft van de dag loopt Jan naast de kar, de andere helft van de dag is hij chauffeur. Wanneer Jan hoofdpijn heeft, rijdt zijn collega de hele dag.

Hij kan net rondkomen met het geld wat hij met zijn werk verdient. Hij zou graag wat vaker wat geld hebben om uitstapjes te maken. De werktijden verschillen per periode en per dag. In drukke periodes kan hij tot half acht werken, in rustige periodes tot half vijf. Hij kan van tevoren inschatten tot hoe laat hij ongeveer moet werken. Hij heeft geen moeite met lange dagen, alleen het thuisfront vindt dit niet altijd leuk. Maar Jan zegt: 'Ik moet blij zijn dat ik een baan heb en geld kan verdienen.' Jan vindt het wel fijn om vrijdags op tijd thuis te zijn.

Jan omschrijft zichzelf als 'iemand die graag babbelt, maar ik ben ook een persoon die heel rustig overkomt.' Bij het ontmoeten van nieuwe mensen kan hij zich wat meer afwachtend en verlegen opstellen. Dit laatste hadden wij tijdens het interview met Jan niet zo ervaren. Hij was

rustig, maar absoluut niet verlegen en hij was juist heel open over alles. In zijn vrije tijd houdt Jan van koken, gamen en volgt hij de serie The Flash. Jan heeft een zoon en goed contact met de stiefkinderen van zijn vriendin. Daarnaast heeft zijn vriendin vrienden waar hij af en toe contact mee heeft. Met zijn moeder heeft Jan geen contact meer, deze relatie is verbroken.

Binnen zijn loopbaan heeft hij veel zelf gedaan, hij heeft niet iemand waar hij echt veel aan heeft te danken. Wel heeft een collega van het uitzendbureau waar hij vroeger werkte hem ooit geadviseerd om bij werkgevers langs te gaan. Op deze manier heeft Jan vaak werk gevonden. Hij is niet goed in het schrijven van sollicitatiebrieven en cv's. Daarom belde hij of ging hij bij werkgevers langs. Hier kreeg hij vaak positieve reacties op. En een baan.

Op de vraag wat je moet kunnen om te werken bij Bedrijf S. zegt Jan: 'Je moet kunnen lopen, verder heb je weinig nodig.' Jan heeft wel een rijbewijs daarom mag hij ook chauffeur zijn. Jans droom is om vrachtwagenchauffeur te zijn in Italië. Het lijkt hem een heel mooi land en erg leuk om daar zelf heen te rijden.

Tips van Jan

Jan geeft als tip: als het schrijven van een sollicitatiebrief niks voor jou is, dan werkt bellen en langsgaan ook. 'Laat zien wie je bent. Kijk de mensen in de ogen aan. Ik werd ook vaak op mijn voorkomen aangenomen. Ze zeiden dan: hé die wil wel, die is gemotiveerd'. Verder heeft Jan geen tips. Je moet vooral doen wat jij denkt dat goed is. 'Ik slik zelf geen medicatie, ook langsgaan bij een psycholoog is niet iets wat bij mij past. Ik los het het liefst allemaal zelf op en dit doe ik zo op mijn eigen manier.'

Collega's aan het woord

De collega waar Jan de hele dag mee werkt is erg positief over werken met Jan. 'Ik ben zelf een wat stiller persoon en om dan samen te mogen werken met een persoon die wel van kletsen houdt is heel gezellig.

We hebben een goede band met elkaar en we lossen problemen binnen het werk altijd samen op. We houden rekening met elkaar en dat werkt heel prettig.' Samenwerken met Jan is volgens zijn collega erg gezellig. Naast een goede band op het werk, hebben ze ook een goede band daarbuiten. Zo komt hij regelmatig langs bij Jan om chili con carne te eten. Ook zij ze samen naar een rockconcert geweest.

Leidinggevende

De leidinggevende zegt dat de organisatie van een sociale organisatie verandert in een productiebedrijf en dat is in zijn ogen geen positieve ontwikkeling. Er wordt veel van bovenaf geregeld. De leidinggevende denkt dat hier verbetering mogelijk is. Hij geeft aan dat het belangrijk is om je medewerkers te kennen, om zo goed met ze om te kunnen gaan. Uit de gesprekken met de medewerkers blijkt ook dat hij zijn medewerkers goed kent. Zo zei Jan: 'Hij weet hoe ik in elkaar steek en hij weet hoe hij daar mee om moet gaan. Daarom kan ik ook zo goed met hem werken'. Dit is een kracht van de leidinggevende. Werknemers kunnen hem altijd bellen. En als hij denkt: dat kunnen en ze zelf wel, dan zegt hij dat ook. Duidelijkheid is volgens M. een belangrijk aspect in het werk met deze medewerkers.

Jan een jaar later

'Ik heb nooit langer dan een bepaalde tijd een baan volgehouden. Komt waarschijnlijk door ADHD.' Jan geeft aan veel te hebben gejobhopt. Hij heeft veel uitgeprobeerd, vooral op gebied van chauffeurs. Jan heeft in een taxibedrijf gewerkt, wat hij heel leuk vond, maar hij is ermee gestopt omdat zijn contract niet werd verlengd. Rijden vindt Jan het leukste om te doen. Hij mag dat ook doen, maar hij moet ook knijpen. Jan: 'Ik heb het gevoel dat ik het vertrouwen van mijn leidinggevende krijg om me te ontwikkelen.' Jan had een aantal keer achter elkaar schade gereden aan de wagen, waardoor hij voorlopig even niet meer mocht rijden. Dat kwam

door stress in zijn privéleven. Gelukkig mag hij nu weer rustig opbouwen. Jan vindt het lastig om in een omgeving te werken waar hij het niet goed met de mensen om hem kan vinden. In de zomer mocht Jan op het strand werken, maar dat waren ook veel nachtdiensten. Dat vond Jans zoontje van acht niet fijn, omdat hij wilde dat Jan 's nachts thuis zou zijn.

Jan is een migrainepatiënt, waardoor zijn verzuim wat hoger ligt dan bij anderen. Hij is dan vaak een dag ziek. Dat is het afgelopen jaar vaker gebeurd. Wel probeert Jan door te gaan als hij zich niet lekker voelt, omdat hij ook weleens bang is zijn baan daardoor te riskeren. Jan z'n relatie gaat goed. Jan zijn droombaan zou zijn: vrachtwagenchauffeur in Italië. Hij zou het ook kunnen doen, geeft hij aan, het enige probleem is dat zijn zoontje niet zonder hem kan. Helaas zakte Jan telkens voor het examen 'gevaarlijke stoffen'. Voor de vrachtwagentheorie is hij helaas ook zeven keer gezakt. Inmiddels heeft Jan zijn Algemene Veiligheidsdiploma gehaald, waar hij een mooie cijferlijst voor heeft. Hij weet zelf niet waar het aan ligt dat hij dat wel haalt en de vrachtwagentheorie niet. Het zou kunnen dat het makkelijkere stof is.

Jan spreekt zijn biologische ouders niet meer. Zijn stiefvader, met wie hij een hele goede band had, is overleden. De afgelopen vijftientig jaar zetten ze thuis de kerstboom op in november, op de sterfdag van zijn stiefvader, die hij zijn 'echte' vader noemt. Jan vindt zichzelf de grootste deel van de tijd een goede vader. Zijn zoon en Jan hebben allebei ADHD. Dat botst weleens.

Jan heeft een vast contract bij Bedrijf S. en is daar heel trots op. Zijn loonwaarde is 78 procent. Jan heeft het idee dat hij slimmer is dan dat, maar hij vindt het veilig om werk te doen waar hij niet in kan falen. Jan zit in de schuldhulpverlening en kan aan het einde van de maand niet meer rondkomen. Het is jammer dat hij nu geen geld over heeft, want hij moet eigenlijk zijn televisie laten repareren. Jan heeft geen cursus gevolgd in het afgelopen jaar,

althoewel hij dat wel zou willen. 'Als het aangeboden wordt, grijp ik die kans.' De veegwagen zou Jan wel willen, maar hij vindt het wel spannend dat het zo'n groot voertuig is. Jan geeft weleens aan dat hij meer verschillende dingen zou willen doen, maar er is helaas geen ruimte voor op dit moment.

Mensen op straat begroeten Jan vaak, als hij er verzorgd uitziet. Hij kan niet altijd naar de kapper, dus dan gebeurt het minder. Jan vertelt dat hij geen vrienden heeft, want hij is erg op zichzelf. Hij vindt

dat ook helemaal niet erg, want dan heeft hij genoeg tijd met z'n gezin. Zijn vriendin steunt Jan heel erg. Ze praten veel en samen werken ze aan zijn zelfvertrouwen. Zijn vriendin staat altijd achter hem. Jan vindt vrachtwagens prachtig, maar bij een klus een aantal jaar geleden is een keer de klep van een vrachtwagen op zijn voet gevallen en is zijn teen erbij verloren. Die zit er gelukkig wel weer aan. Op de vraag waar Jan echt goed in is, antwoordt hij grappend: 'slapen!'. Daarna zei hij: 'Ik ben eigenlijk niet heel goed in een ding, maar in heel veel dingen een beetje.'

“HIJ GEEFT AAN DAT HET BELANGRIJK IS OM JE MEDEWERKERS TE KENNEN, OM ZO GOED MET ZE OM TE KUNNEN GAAN”

**“IK BEN EEN
VEELZIJDIGE
DROMER”**

JAN WILLEM

Achtergrond

Jan-Willem is tweeëndertig jaar en werkt bijna twee jaar bij een ministerie op het terrein van automatisering en informatie. Hij is geboren in Groningen, heeft een broer en zus. In 2003 behaalt Jan-Willem zijn vwo-diploma. Tijdens de middelbare school merkte hij dat hij het beste leert in de praktijk. Na de middelbare school heeft hij twee tussenjaren gehad waarin hij werkte. In die tijd heeft hij gewerkt als pizzabezorger, thuiszorgmedewerker, cateringmedewerker, parkbeheerder en hotelbediende. Vooral het werk als pizzabezorger vond hij erg leuk om te doen.

Jan-Willem vindt het leuk om te werken, maar zodra hij op de werkvloer komt merkt hij dat dit hem erg vermoeit. Thuis gekomen van zijn werk, had hij nauwelijks nog energie voor andere dingen. In 2005 is Jan-Willem begonnen aan de HBO-opleiding Integrale Veiligheidskunde en hij heeft een diploma gehaald. Momenteel is Jan-Willem BHV'er, maar hij heeft geen interesse om zich verder in deze richting te ontwikkelen. In 2009 begint hij bij een consultancybureau als junior consultant certificering. Hij wordt hier gewaardeerd voor zijn aanwezigheid en zijn grapjes, maar niet om zijn werk. Het loopt niet goed; het is een bedrijfsomgeving en er is sprake van tijdsdruk. Deze ervaring vermindert zijn zelfvertrouwen en hij krijgt een negatief beeld van kantoorbanen.

Hij merkt dat hij graag met mensen wil werken. Daarom begint hij in 2010 met de opleiding hbo Verpleegkunde. Hij heeft zijn propedeuse behaald en een aantal bijbaantjes in de zorg gehad, maar hij heeft de opleiding niet afgemaakt. Hij vindt het niet prettig dat mensen die in de zorg werken weinig waardering krijgen. Bovendien waren er teveel prikkels. Jan-Willem probeert vervolgens een rijbewijs voor buschauffeur te halen, maar dit lukt hem net niet. Jan-Willem merkt in die tijd dat het wat minder met hem gaat en hij klopt daarom aan bij het UWV. In 2013 vraagt Jan-Willem een Wajong-uitkering aan. Het is een idee van zijn moeder en samen gaan ze naar het eerste gesprek. Bij het UWV krijgt Jan-Willem een jobcoach, die samen met hem een baan probeert te vinden. Dit lukt niet, maar op eigen initiatief vindt Jan-Willem via het UWV Werkplein een baan bij een ministerie, waar hij momenteel nog werkt. Hij ging er op gesprek en kon een maand later beginnen.

Tijdens zijn zoektocht naar een baan heeft Jan-Willem weinig hulp gehad. Hij heeft zichzelf vooral door het volgen van cursussen proberen te ontwikkelen. Hij heeft overwogen om praktische banen te zoeken, zoals klussen of werken op straat. Hij wilde echter op een hoger denkniveau gaan functioneren. Daarom heeft hij, ondanks zijn negatieve beeld van kantoorbanen, toch weer gesolliciteerd voor een kantoorbaan. Jan-Willem werkt inmiddels bijna twee jaar bij het departement en dit bevalt hem goed. Hij woont zelfstandig in Den Haag en werkt 20 uur per week. Het werk is erg flexibel en hij kan het zelf indelen. Hij werkt van maandag tot donderdag, 5 uur per dag. Als hij een van deze dagen niet kan werken, dan werkt hij op vrijdag.

Naast zijn werk volgt Jan-Willem cursussen, workshops en trainingen. Hij is momenteel bezig met een cursus/opleiding voor praktische technieken voor de toepassing van psychologie. Verder doet hij nog een sport om rustig te worden, Tai Chi.

Jan-Willem en zijn werk

Jan-Willem wil zichzelf graag ontwikkelen en het liefst niet afhankelijk zijn van een uitkering. Daarom vindt hij het belangrijk om te werken. Hij heeft zichzelf goed leren kennen en weet hoe hij met zijn beperking om kan gaan. Hij heeft veel gedaan om zichzelf te ontwikkelen en de afstand die hij tot werk heeft te dichten. Binnen zijn werk vindt hij het belangrijk dat zijn werk nut heeft, dat motiveert hem. Hij krijgt veel ruimte binnen zijn werk, het is flexibel en hij kan zijn werk zelf indelen. Welke werkzaamheden hij doet overlegt hij met zijn afdelingshoofd. Dit vindt plaats binnen een bepaalde marge en hij moet zijn gewerkte uren verantwoorden. De officiële titel van zijn huidige functie is 'adviseur bedrijfskunde'. Jan-Willem heeft diverse taken, daarom noemt hij zijn functie: 'communicatiemedewerker, projectmedewerker en medewerker ondersteuning in een project'. Taken die hij moet uitvoeren zijn:

Tijdsbestek	Taken
Dagelijks	<ul style="list-style-type: none"> • Sociale media (1 uur). • Vergaderzalen beheren (0,5 uur). • Uitvoering CRM (1 uur).
Wekelijks	<ul style="list-style-type: none"> • Klantenraad bijwonen, agenda en verslag opstellen en versturen (6 uur). • Overleggen bijwonen: cluster / communicatie (2 uur).
Onregelmatig op aanvraag	<ul style="list-style-type: none"> • VVV bonnen uitgeven en administreren (1 uur) • SMT overleg (4x per jaar) voorbereiden (2 uur) • Digidoc werkzaamheden en uitleg (1 uur) • Terugkoppeling ESF in de media • Inval: Postbus arbo berichten doorsturen (0,5 uur).

Jan-Willem kan moeilijk omgaan met prikkels en geluid vanuit zijn omgeving, hij werkt graag in een rustige omgeving. In de buurt van zijn afdeling is een stilte-ruimte. Wanneer hij daar behoefte aan heeft, gaat hij daar even heen om tot rust te komen. In het begin kon dit meerdere malen per dag zijn, nu gaat hij daar om de dag heen. Hij vindt het fijn om zich af en toe af te sluiten en een kleine wandeling naar de ruimte te maken. De werkplekken zijn flexibel, hier heeft Jan-Willem geen moeite met de wisselende werkplekken. Als het hem te druk wordt gaat hij even naar de stilleruimte. In het begin kwam hij er vaak, maar tegenwoordig wat minder.

Een ander voordeel van zijn werk is dat er weinig tijdsdruk is. Als Jan-Willem het gevoel heeft dat hij zijn werk niet op tijd kan afmaken, dan vindt hij dit erg vervelend. Maar doordat hij zijn werk zelf kan indelen, komt hij niet snel voor verrassingen te staan. Binnen zijn werk is het belangrijk dat hij structuur heeft. Hij moet duidelijk weten wat hij moet doen en hij wil in zijn werk ook gewaardeerd worden.

Hij vindt het prima om een overleg te hebben. Hij zei daarna: 'Een overleg per dag is meer dan genoeg'. Hij vindt het prettig om zijn eigen gang te gaan. Wanneer medewerkers het druk hebben, dan kan men bij Jan-Willem terecht voor 'klusjes'. Jan-Willem kan goed overweg met de systemen die ze gebruiken op de afdeling, daarom wordt hij gevraagd voor bepaalde klussen die hij sneller kan dan de rest. Het werken met CRM en andere documentatiesystemen vereist precisie en dat kan hij goed. 'Ik vind het leuk om deze klusjes te doen want het is belangrijk dat ze gebeuren'. Jan-Willem wordt hiervoor door zijn collega's gewaardeerd, dit maakt zijn werk leuker en het motiveert hem. Vooral toen hij net bij de organisatie begon, vond hij het prettig dat hij waardering kreeg. Hij hoeft niet elke dag te horen dat hij goed bezig is, maar hij vindt het wel belangrijk dat hij af en toe een bedankje krijgt. Dat zijn werk uit zoveel losse taken bestaat vindt Jan-Willem prima, maar ideaal is het

niet. Vorig jaar heeft Jan-Willem een paar maanden meegewerkt aan een project, dit beviel hem beter. Hij zegt hierover: 'Werken op projectbasis geeft mij meer diepgang en het is minder onrustig. Ik hoop dat ik in de toekomst meer projectwerk mag doen'. Hij merkt dat hij taken krijgt met meer verantwoordelijkheid. Dat het afdelingshoofd en de collega's hem deze taken toevertrouwen, doet hem goed.

Wat Jan-Willem ook erg belangrijk vindt, is dat er een goede sfeer op de werkvloer is. Hij kan gemakkelijk bij collega's langs en heeft leuk contact met collega's. Een derde van zijn collega's is op de hoogte van zijn beperking, maar veel collega's weten hier niets van. De collega die ook aan het werk was op de flexplek, was niet op de hoogte van zijn beperking. Hij vindt het prima om hierover te praten en dat gebeurde in het begin ook wel. Nu is het niet meer een onderwerp waarover gepraat wordt.

Jan-Willem heeft geen begeleiding op werk zoals een jobcoach dat zou doen, maar als hij ergens tegenaan loopt kan hij altijd terecht bij iemand om vragen te stellen, met name bij zijn afdelingshoofd. Jan-Willem is ook actief binnen een project met jong bedrijf A. Met dit project is hij vorige jaar naar Amerika geweest. Bij dit project wordt er regelmatig naar zijn mening en ideeën gevraagd. De reis naar Amerika was leuk. Het was iets wat hij altijd al had willen doen.

Jan-Willem: een veelzijdige dromer

Jan-Willem omschrijft zichzelf als een sociale, maar introverte jonge man. Hij heeft als het ware twee kanten. Hij is op zichzelf en gaat zijn eigen gang. Jan-Willem is veelzijdig en breed inzetbaar. Verder is hij iemand die leert door te doen. Zelf noemde hij zijn leerstijl: dromer. Jan-Willem is een aardige man en praat gemakkelijk. Hij ontvangt ons beneden en brengt ons naar zijn werkplek. Vanaf zijn plek heeft Jan-Willem een mooi uitzicht over Den Haag. Hij vertelt over zijn werk en laat de systemen zien waar hij mee werkt. Daarnaast laat hij zien

Jan-Willem een jaar later hoe hij de sociale media van bedrijf A. beheert. Het is woensdag en het is rustig op kantoor, dat vindt Jan-Willem na twee drukke dagen wel fijn. Jan-Willem geeft ons een rondleiding door het pand. Hij laat ons kennismaken met wat collega's, laat het kantoor en de stilleruimte zien. In de pauze zijn we gaan lunchen in de kantine, waar Jan-Willem veel bekenden tegenkomt.

Tips

Jan-Willem voor duurzame plaatsing:

- Sta in nauw contact met je collega's.
- Leer jezelf te verkopen. Zoek hulp om erachter te komen waar je goed in bent en wat je leuk vindt.
- Volg cursussen en ontwikkel jezelf.
- Als organisatie is het belangrijk om iemand rustig de tijd te geven om een start te maken. Laat iemand zijn gang gaan en geef de mogelijkheid dingen af te tasten.
- Kijk als organisatie naar mogelijkheden en biedt werk dat nuttig is.
- Zorg dat er niet teveel afleiding is.

Jan-Willem een jaar later

Een jaar later spreken we Jan-Willem weer. Hij werkt nog op dezelfde afdeling bij dezelfde organisatie. Het werk gaat hem nog steeds goed af. Jan-Willem is slim en kan goed gestructureerd werken. Hij ondersteunt collega's op ICT-terrein. De organisatie waar hij voor werkt voert regelingen uit en de inpassing in ICT-systemen is niet eenvoudig. Jan-Willem werkt onder meer als secretaris van een overleg tussen ICT-bouwers en medewerkers/gebruikers van die systemen. Het is werk dat je niet fulltime moet doen, aldus Jan-Willem: 'Er is bovendien ook een leven naast werk'. Maar werk is wel belangrijk, ook vanwege de structuur die het geeft.

Om goed te kunnen functioneren moet je open zijn, aldus Jan-Willem. Eerlijk zijn over wat je kunt, maar ook over wat je nodig hebt, wat je (nog) niet kunt en

waar je grenzen liggen. Dat is iets wat je moet leren, maar waarbij de collega's ook belangrijk bij zijn. Niet iedereen hoeft in detail te weten wat zijn achtergronden precies zijn, maar om daarover te vertellen is ook geen probleem. Bij zijn organisatie is de interne begeleiding goed geregeld. Een voordeel daarbij is dat zijn directe leidinggevende goed op de hoogte is van zijn problematiek. Een ander voordeel is dat zijn leidinggevende bij het UWV heeft gewerkt en daardoor de weg weet in de UWV-wereld en de regelingen om bijvoorbeeld werk te creëren. Dat is achteraf een punt van aandacht. Er zijn allerlei regelingen voor Wajongers. De UWV-wereld is voor 'gewone' medewerkers of begeleiders niet altijd te doorgronden. De ruimte om Wajongers te plaatsten ontstaat niet vanzelf. Er zijn ook aanvullende zaken nodig, zoals de jobcoaches of aandacht voor zaken die in de privésfeer spelen. Dat is een tweede les, aldus Jan-Willem. Zeker in het begin moet er veel aandacht zijn. Dat vraagt een investering van de werkgever, maar die betaalt zich later uit. Dat is zeker bij hem het geval. Jan-Willem heeft inmiddels een vaste aanstelling gekregen. Naast het secretariaat werkt hij aan communicatie, onder meer het intranet, facebook en het twitter-account van de organisatie en het beheer van de content op de website. De afwisseling is leuk, net als het feit dat hij iets doet dat duidelijk waarde heeft. De vaste aanstelling geeft rust en structuur. Daarnaast is Jan-Willem vooral bezig met Shiatzu en hij wil zich zeker op dit terrein door ontwikkelen. Hoe: 'dat zien we wel, belangrijk is dat ik me geen slachtoffer meer voel. De grote droom is wel om een eigen zaak te starten met Shiatzu.' Na vijftien jaar op de werkplaats bij het SW-bedrijf wil hij wat anders proberen en hij vindt werk bij bedrijf dat onderdelen maakt voor kassen. Het is leuk werk, hij heeft leuke collega's en hij is daar op zijn plaats. Maar er is te weinig werk en dus wordt zijn contract beëindigd. Gelukkig had het SW-bedrijf een regeling die ervoor zorgde dat hij terug in dienst kon komen als het binnen een jaar, om

welke reden dan ook, niet zou lukken. Dus Albert ging terug naar het SW-bedrijf. Hij ging niet meer terug naar de werkplaats, maar juist naar buiten. Albert wordt gedetacheerd bij een producent van kunststoffen. Dat bleek geen succes, omdat er te hoge eisen en verwachtingen waren. Albert kon niet voldoen aan de eisen van het werk en het

“HIJ HOEFT NIET ELKE DAG TE HOREN DAT HIJ GOED BEZIG IS, MAAR HIJ VINDT HET WEL BELANGRIJK DAT HIJ AF EN TOE EEN BEDANKJE KRIJGT”

90 |

**“DOOR DE CHAOS IN MIJN
HOOFD HAD IK GEEN
OVERZICHT. WERK
EN SOCIAAL LEVEN WAS
VOOR MIJ TE VEEL”**

LUCAS

Achtergrond

Lucas is vierenveertig jaar en woont in Den Haag, in een huurhuis. Hij komt uit Eindhoven, waar zijn ouders nog steeds wonen. Lucas heeft twee goede vrienden, waarvan hij er één vaak ziet en één minder vaak, omdat deze in Eindhoven woont.

Hij heeft, toen hij jong was, drie jaar normaal basisonderwijs gevolgd en volgde daarna drie jaar Speciaal Onderwijs (lom). Vervolgens heeft Lucas twee jaar mavo speciaal onderwijs gevolgd, maar dat paste niet. Daarom stapte hij over naar de Leao Administratie. Daar heeft hij een diploma voor gehaald. Na de Leao wilde hij doorleren: KMBO Administratie gedaan en KMBO middenstandsonderwijs. Beide opleidingen volgde hij een jaar en beide opleidingen heeft hij niet afgemaakt. Lucas heeft vervolgens een jaar lbo Grafisch gedaan, dit komt omdat hij te weinig vakken op D-niveau had om naar het mbo te gaan. Deze opleiding heeft hij afgerond en daarna kon Lucas naar het mbo Grafische vormgeving. Deze opleiding heeft vier jaar geduurd en hier heeft hij zijn diploma ook voor gehaald. Dit was in het jaar 2000. Daarna is hij naar de Kunstacademie gegaan. Lucas heeft hierbij drie jaar de richting audiovisuele vormgeving gevolgd en twee jaar de richting animatie. In 2005 had hij de Kunstacademie afgerond. 'Vanaf de basisschool tot de Kunstacademie ben ik zonder onderbreking naar school geweest.' Als Lucas onder zijn intelligentieniveau leert, heeft hij minder goede sociale contacten op school en daardoor ook een minder

| 91

prettige tijd beleefd op school. Dat blijkt uit het feit dat het op het speciaal onderwijs, leao, KMBO minder prettig voor Lucas was vanwege het gebrek aan aansluiting met zijn klasgenoten. Op het regulier basisonderwijs, de mavo en het hbo heeft Lucas de leukste tijden gehad, vanwege de goede contacten met zijn klasgenoten.

Na zijn hbo-opleiding was Lucas 30 jaar. Hij heeft toen ongeveer twee jaar een Kunstenaarsuitkering ontvangen. Hierna is hij een jaar productiewerk gaan doen voor Bavaria. Via de gemeente is hij bij deze baan gekomen. Hierna heeft Lucas weer een jaar productiewerk gedaan voor DHL. Vervolgens kwam Lucas weer in de uitkering terecht, maar is daarna weer naar DHL gegaan om dezelfde baan weer op te pakken. Lucas geeft aan: 'Door het werk bij Bavaria en DHL ben ik veel gaan feesten, drinken en ben ik begonnen met drugs gebruiken (2008 tot 2014). Dit kwam door de verveling en te weinig uitdaging. Ook kwam ik regelmatig in aanraking met Justitie. Ik was erg verveeld in die tijd.' In 2014 is Lucas gaan werken als regisseur bij de Videofabriek. Hij maakte films voor bedrijven en monteerde ze. Na een jaar is hij experimentele animaties gaan maken en deze werden wereldwijd getoond op filmfestivals. Dit vond hij erg leuk om te doen. Het nadeel ervan is alleen dat er niet wordt gekeken naar het aantal uren werk dat er in zo'n film is gestopt, maar naar het product. Na het werk bij de Videofabriek heeft hij via de gemeente werk bij Biesieklette gevonden. En daar werkt hij nu.

Op dit moment maakt Lucas geen films, want hij werkt op onregelmatige uren. Daardoor is hij nu te moe om films te maken. Dit wil hij wel weer gaan doen. Onlangs is bij Lucas ADHD gediagnostiseerd. Lucas krijgt daar nu training voor. Hij krijgt ook medicatie, maar die moet nog in de juiste hoeveelheden worden afgestemd. Door zijn ADHD is het voor Lucas moeilijk om zich op dingen te concentreren. Lange gesprekken voeren en dingen uitleggen waren moeilijke zaken voor hem. Lucas

kan ook niet goed tegen prikkels. Doordat Lucas weleens verstrooid is, is plannen lastig. Al deze aspecten gaan veel beter sinds Lucas medicatie heeft. Alleen slaapt hij nu slecht, omdat de medicatie nog niet de juiste dosis bevat en omdat zijn werk-uren zo variëren. Ook werd Lucas vroeger weleens overschat, omdat hij wel slim is, maar mensen weinig rekening hielden met zijn concentratiestoornis.

Betekenis

Leren gaat hem makkelijk af en hij heeft ook voor zijn hbo-opleiding niet veel moeite hoeven doen om het leerniveau te behalen. 'Al mijn hele leven maakte ik veel slordigheidsfouten, ook was ik vaak moe (door onregelmatige werktijden), raakte snel overprikkeld. Ik sliep slecht door overprikkeling. Door de chaos in mijn hoofd had ik geen overzicht, kon ik niet veel dingen tegelijkertijd doen. Werk en sociaal leven was/is voor mij te veel, ik kan het niet combineren.' Lucas heeft ook vele interesses. Hij zou graag leraar worden in de techniek, communicatie of marketing. Ook IT vindt Lucas interessant. Hij vindt het leuk om problemen op te lossen en een doel te bereiken. Het meest ideale zou zijn als Lucas voor altijd naar school zou kunnen gaan, om altijd te blijven doorleren. Lucas leert op verschillende manieren. Hij leest nu meer, omdat zijn medicijnen ervoor zorgen dat hij meer en beter kan lezen. Hij leert door te doen, te leren uit boeken en te kijken. Lucas gaat weleens met kennissen mee naar colleges die hem aanspreken om te luisteren, zodat hij meer kan leren. Over branches en onderwerpen waar Lucas geïnteresseerd in is, probeert hij zelf meer te leren. IT is een branche waar Lucas zichzelf meer dingen heeft geleerd. Hij heeft websites leren maken door YouTube-filmpjes te kijken en erover te lezen. Lucas is een nieuwsgierig persoon en heeft een breed interesseveld.

Lucas en zijn werk

Lucas werkt nu twee jaar bij de fietsenstalling. Hij is hier gekomen via de Sociale

Dienst. Zijn werk is om bonnetjes op de fietsen te doen van klanten die hun fiets in de fietsenstalling willen parkeren. Verder moet hij de stalling vegen en schoonmaken, ervoor zorgen dat het netjes is. Het werk vindt Lucas prima om te doen, maar het is niet uitdagend genoeg. De gemeente heeft een loonwaarde van 55 procent bij Lucas vastgesteld, maar dit vindt hij te weinig. Zeker nu hij de medicatie heeft waardoor zaken waar hij moeite mee heeft beter gaan, vindt hij dat hij normaal loon zou moeten kunnen verdienen. Lucas is snel overbelast door zijn stoornis en de onregelmatige uren helpen daar niet bij. Hij moet soms tot laat doorwerken en de volgende ochtend weer vroeg aan de slag. Hij vindt dat hij het beste drie of vier dagen zou kunnen werken en dan de rest van de dagen vrij, zodat hij films kan maken of over een andere interesse kan leren. Dan zou hij het minimumloon kunnen verdienen. Nu is Lucas bezig met een brief naar de Sociale Dienst waarin hij vraagt naar de mogelijkheden.

Lucas beschrijft zichzelf als een sociaal persoon. Hij heeft via een klant van de fietsenstalling een opdracht geregeld. Deze klant spreekt stemmetjes in van televisiezender Nickelodeon en Lucas heeft een website voor deze klant opgezet. Lucas zegt dat hij aan zijn jobcoach niet veel heeft. Hij ziet zijn jobcoach erg weinig aangezien Lucas collega's heeft die haar hulp meer nodig hebben dan hij. Lucas kan het redelijk goed vinden met zijn collega's, maar dit zijn mensen die meestal een zwaardere beperking hebben dan hij. Lucas vindt het prettig dat bij Biesieklette de tijd kon worden genomen om erachter te komen wat zijn stoornis is en de hoeveelheid van de medicatie afgesteld kan worden.

Lucas heeft recent een brief gestuurd naar een contactpersoon die hem vanuit de Sociale Dienst naar de fietsenstalling (Biesieklette) heeft gestuurd. Lucas geeft aan dat Biesieklette voor hem weinig heeft opgeleverd richting uitstroom naar regulier werk. Lucas zegt: 'Ik zag de werkcoach te weinig en als ik haar zag, ging het vooral

om hoe ik me voelde in plaats van over de uitstroom. De trainingen hadden ook weinig zin, omdat ik wel weet hoe ik mij moet presenteren in een sollicitatiegesprek. Het enige wat ik vroeg was een oplossing voor het aantal uren die ik wilde werken bij Biesieklette en mijn toekomstige werkgever.' Lucas vertelt hij 28-32 uur per week wil werken met behoud van minimumloon van veertig uur, omdat hij nog steeds overbelast is en graag zijn sociaal leven op orde wil krijgen.

Lucas beschrijft zichzelf als een nieuwsgierig, creatief, sociaal en probleemoplossend persoon. Hij is gedreven om telkens nieuwe dingen te leren en heeft vele ideeën die hij zou willen doen als werk. Leraar, in de richting van coaching en begeleiding, de IT en films maken.

Lucas een jaar later

Lucas is weg bij Biesieklette. 'Het was niet mijn plek', aldus Lucas. Lucas voelt dat zijn afstand tot de arbeidsmarkt alleen maar groter is geworden. 'Ik drijf echt steeds verder af.' Via de gemeente heeft Lucas al een aantal trajecten gedaan. Nu werkt Lucas al een half jaar niet meer. In januari 2017 zou zijn contract aflopen, tot zijn grote vreugde. Helaas werd zijn contract nog met een half jaar verlengd. Lucas' WW aanvraag liep al en hij had vakantie tot het einde van zijn contract. Bij het aflopen van zijn contract kreeg Lucas een formulier mee om een Wajong-uitkering aan te vragen, hetzelfde formulier als toen hij bij Biesieklette begon. 'Best gek eigenlijk want in die 2,5 jaar is er weinig veranderd in mijn situatie.' Daarna is Lucas in de bijstand beland.

Lucas' loonwaarde is 65 procent. Eén à twee keer per jaar kwam er een werkadviser van WSP langs om zijn loonwaarde te meten. Hij vertelde aan de arbeidsdeskundige: 'Het werk is verschrikkelijk en ik wil weg'. Antwoord van de werkadviser: 'begrijp ik, we gaan je helpen. Ik neem contact op met een accountmanager van WSP die

kan je wel verder helpen'. Daarna heeft Lucas er niets meer van gehoord. Hij had de werkadviser gevraagd waarom niet. Lucas heeft op de website van het UWV gelezen dat de gemeente je helpt met het vinden van werk als je in het doelgroepenregister zit. Een week voor het einde van het dienstverband heeft Lucas zelf een mail gestuurd naar WSP Den Haag en Contactcenter Den Haag voor hulp om nieuw werk te vinden. Helaas kreeg hij van WSP geen antwoord en de Contactcenter verwees Lucas door naar de website van de gemeente Den Haag voor verdere informatie. Lucas vertelt dat hij op de website geen informatie kon vinden. Uiteindelijk kreeg Lucas een WW-uitkering. Daarna werd hij gebeld door een jobcoach van de gemeente. Zij had van het UWV begrepen dat Lucas weer werkloos was en geregistreerd staat in het doelgroepenregister. Ze zei dat ze hem wilde helpen met het vinden van een nieuwe baan. Lucas vertelde tijdens het telefoongesprek dat hij het verschrikkelijk vond bij Biesieklette en niet meer iets soortgelijks wilde doen. Een dag later stuurde de jobcoach Lucas een mail met het bericht: 'Wat vervelend dat je contract is beëindigd bij Biesieklette.' Deze zin doet ontzettend pijn, het is een dag geleden dat ik haar verteld had dat ik het werk bij Biesieklette verschrikkelijk vond.' Dit geeft Lucas ook niet het vertrouwen dat zo iemand hem duurzaam en op zijn opleidingsniveau kan laten uitstromen naar een echte baan, hoewel hem wel gegarandeerd is dat dit mogelijk was. Lucas heeft niet meer op deze mail gereageerd, want hij was er klaar mee. Een aantal weken later had Lucas een gesprek met een werkadviser van het UWV. Deze adviseur legde vacatures voor die niet pasten bij Lucas' beperkingen, die zelf zijn vastgesteld door het UWV. 'Als ambtenaar van WSP mag je ook wel meer kennis hebben over bijvoorbeeld een stoornis. Ik gaf aan bij een werkadviser WSP: Geen drukke omgeving dus niet te veel prikkels. Ik gaf aan wat mijn grens ongeveer is. Ze kwam met een vacature aan: wordpress website maken bij een IT-bedrijf. Wordpress website maken is super makkelijk. Ik mocht

daar proefdraaien, na drie dagen ben ik daar gestopt met als rede: teveel prikkels. Ze had er niet bij gezegd dat het bedrijf ook een callcenter is. In een callcenter zijn dus teveel prikkels. Op dat moment had ik veel moeite om een wordpress website te bouwen, het lukte niet meer.' Dit stelde Lucas weer teleur. Hij vertelt dat hij weer een illusie minder heeft. Ook heeft zijn zelfvertrouwen een extra deuk opgelopen.

'Als ze vragen naar mijn kwaliteiten zeg ik altijd dat ik superslim ben, en dat klopt ook, maar dit zeg ik waarschijnlijk omdat ik door dit soort trajecten mijn zelfvertrouwen op gebied van werk een flinke deuk heeft gekregen. Ik weet nu niet waar ik sta en wat nu echt mijn mogelijkheden zijn.' Lucas geeft aan dat het lijkt alsof hij heel boos is op WSP, maar hij zegt dat elke ambtenaar waar hij mee in contact is geweest, behulpzaam en vriendelijk was. Lucas vindt het vervelend dat er niet goed geluisterd wordt naar zaken die belangrijk voor hem zijn en dat ze de gesprekken van tevoren niet goed voorbereiden.

Het enige wat hij nodig heeft, is iemand die hem introduceert bij een bedrijf, zegt Lucas. Hij zegt dat hij zwaar getraumatiseerd is door zijn vorige baan en hoe er met hem is omgegaan. 'Ik zou zo graag een duurzame oplossing willen.'

Een oud-collega met een middelzware beperking was opgenomen in het ziekenhuis vanwege alcoholmisbruik. Blijkbaar heeft hij Lucas, zonder overleg, als contactpersoon opgegeven. Lucas geeft aan dat hij in een sociaal isolement terecht komt als hij alleen maar omringd wordt door mensen die verslaafd zijn en een beperking hebben. 'Ik kan niet alleen maar omringd worden door oud-zwerwers, mensen met autisme, mensen met een verstandelijke beperkingen en mensen die verslaafd zijn.' Lucas wil graag integreren met mensen die geen last hebben van dergelijke problematiek. Lucas voelde zich ook het beste toen hij op het hbo zat.

Lucas geeft zelf aan dat hij zich nu beter voelt dan toen hij werkte. Hij is nu druk

bezig met klussen in huis en is zijn oude werk langzaam aan het oppakken. Lucas: 'Ik kan veel, ik ben heel slim, maar ik heb niet het idee dat ik nog kans maak op een normale baan.' Op dit moment verdiept Lucas zich in ICT, zelfstudie. Hij zal zich ook blijven ontwikkelen, want hij heeft vele interesses en leert snel. Bij Biesieklette werkte hij zesendertig uur en is nooit ziek geweest. Hij kwam altijd opdagen, ondanks het feit dat hij zich afgestompt voelde.

Lucas is uitgebreid medisch getest en het gaat nu ontzettend goed. Als de medicatie 's avonds is uitgewerkt, is de rebound dan wel heftig, maar overdag gaat het in elk geval erg goed. Een GGZ-medewerker zei tegen Lucas dat de dosis van zijn medicijnen omlaag zou kunnen gaan als hij werk zou doen dat hij leuk vindt, met de voorwaarden rust en regelmaat. 'Ik heb het gevoel dat de instanties zo snel mogelijke uitstroom willen.'

Lucas wil eerst van zijn trauma af voordat hij weer gaat solliciteren. 'Wat ik wil in werk, gaat niet meer zo snel gebeuren. Mijn CV is niet zo goed gevuld als ik zou willen en een leuke baan zit er dan niet echt meer in. Ik kan beter gaan kijken hoe ik het beste uitkeringen kan blijven ontvangen. Ik weet dat het een verkeerde gedachte is, maar anders krijg ik nog minder binnen omdat ik dan ook mijn studieschuld moet afbetalen. Voor de sociale factor hoef ik het ook niet te doen, want ik zit nu in hetzelfde sociale isolement als toen ik nog werkte.' Lucas heeft er weinig vertrouwen in dat hij op reguliere wijze aan een baan komt. Het afgelopen jaar heeft Lucas zich verdiept in websites maken en is een muziekserver aan het bouwen. Hij leert zichzelf aan hoe hij dat moet doen. Hij vindt het leuk om dingen op te lossen. Het geeft hem een kick om (digitale) problemen op te lossen. Maar hij vindt geen ontspanning totdat het is opgelost. Dus als dat te lang duurt, komt hij niet tot rust.

Lucas' zus helpt hem met het aanbrengen van structuur in zijn leven. In totaal heeft

Lucas 2,5 jaar bij Biesieklette gewerkt. Via de gemeente is hij daar gekomen. Toen zat hij in een re-integratietraject. Hij werkte toen bij een computerbedrijf, waar hij koper uit spoeltjes haalde. Zijn collega's waren onder andere gevangenen en mensen met een beperking. Hij merkte toen al dat het niet echt zijn ding was. Hij greep toen elke kans aan die voorhanden was, maar daar heeft hij achteraf spijt van.

Zijn eerste baan was bij een IT-bedrijf. Tegen een consulent zei hij dat hij in een rustige omgeving moest werken vanwege zijn ADHD. Vervolgens komt hij dan binnen bij een ander IT-bedrijf, waar ook een callcenter op dezelfde vloer huist. Lucas voelt zich totaal niet begrepen of gehoord door alle instanties waar hij mee te maken heeft gehad. Als tip van verbetering heeft hij dan ook: luister naar de kandidaat, kom af en toe een keer langs om te kijken hoe het daar gaat. 'Voor het gros zal het wel werken, maar ik ben wel een uitzondering op de regel, want ik heb een hbo-opleiding afgerond.' Mensen met schizofrenie, autisme en psychoses en mensen die een lagere opleiding hebben genoten dan Lucas, hadden een hogere loonwaarde dan hij. 'De lijst om de loonwaarde te meten is volgens mij hartstikke manipuleerbaar, maar goed, ik merk er toch niks van.'

Een ingrijpende gebeurtenis van het afgelopen jaar is dat Lucas' moeder ziek is. Hij heeft zich er wel veel zorgen over gemaakt. Lucas sliep altijd erg slecht. Als Lucas een leuke dag heeft gehad, stuitert hij daar nog van na als hij in bed ligt. Hij bedenkt dan veel dingen, zeker nog toen hij films maakte, kon hij doorgaan tot hij omviel. Hij vindt het prettig om 's nachts aan creatieve zaken te werken, maar hij moet voor zijn ritme en structuur eigenlijk wel op tijd naar bed.

**“IK HEB ALTIJD GEKEKEN
NAAR WAT WÉL KAN,
IN PLAATS VAN WAT NIET
LUKT. ANDERS KOM JE
OOK NERGENS”**

MARGRIET

Achtergrond

Margriet is een jonge vrouw van zesentwintig jaar en woont momenteel zelfstandig in Zoetermeer. Ze is geboren in Naaldwijk, maar is vaak verhuisd in haar leven. Ze woonde onder andere drieënhalf jaar in Amerika. Leiden vond ze wel erg leuk, met name door haar studietijd. Margriet heeft een Wajong status, omdat zij vanaf haar tienerjaren met de eetstoornis anorexia worstelt. Ze heeft zelf nooit gebruik gemaakt van faciliteiten, voorzieningen of ondersteuning vanuit de Wajong in termen van toeleiding en begeleiding naar werk of opleiding. Ze weet ook niet precies wat er beschikbaar is of zou kunnen zijn voor haar. In haar beleving heeft ze het ook niet gemist. Margriet wordt momenteel begeleid door iemand van specialistische GGZ, vanwege haar eetstoornis. Deze GGZ-organisatie werkt met ervaringsdeskundigheid. Zij ondersteunen Margriet door middel van gesprekken.

Margriet omschrijft zichzelf als eigenwijs, een doorzetter en een zorgzaam persoon. Familie of vrienden zouden haar omschrijven als iemand die begaan is met anderen en een doorzetter die hard kan werken. Ze is een sociaal persoon die graag mensen om zich heen heeft. 'Ik heb graag mensen om me heen die gevoelig zijn, gevoel voor humor hebben en sociaal zijn. Deze mensen heb ik ook

wel in mijn netwerk en op werk.' Haar moeder is een erg belangrijk persoon in haar leven die haar steunt en met van alles helpt. 'Ze is er altijd'. Naast haar moeder, heeft ze een bescheiden netwerk aan vriendinnen en familieleden die ze af en toe ziet. Ze haalt ook plezier uit het contact met haar collega's.

Margriet heeft veel verschillende en brede interesses. Toen ze na de middelbare school ging studeren, vond ze het dan ook lastig om een studie te kiezen. Haar moeder heeft haar geholpen bij de keuze om pedagogiek te gaan studeren. 'Ze zei: 'volgens mij is dat echt iets voor jou' en toen heb ik daarvoor gekozen'. Ze heeft de studie grotendeels als leuk ervaren. Margriet is afgestudeerd in de pedagogische wetenschappen. Tijdens haar studie heeft ze gemiddeld een dag per week vrijwilligerswerk gedaan dat in het verlengde lag van haar studie. Zo heeft ze met volwassenen gewerkt die een geschiedenis hebben van kindermishandeling en met familieleden, waarvan een kind, broer of zus in het ziekenhuis was opgenomen. Dit vond ze erg leuk om te doen. Vooral het contact met de mensen die veel hadden meegemaakt. 'Ik vind de hulpverlening leuk, omdat ik denk dat ik daar iets kan betekenen. Ik heb zelf ook het nodige meegemaakt en dat maakt dat je je toch beter kan inleven en dat mensen sneller iets van je aannemen'.

Bijna twee en een half jaar geleden is ze begonnen bij de een hulpverleningsstichting als onderzoeker. Ze heeft zelfstandig op deze baan gesolliciteerd na het afronden van haar studie. De vacature van onderzoeker werd door een bekende aan haar getipt en ze besloot gewoon te solliciteren. Tijdens haar sollicitatiegesprek is haar eetstoornis wel meteen besproken. Dit heeft ertoe geleid dat Margriet is begonnen op basis van een werkervaringsplek (WEP). Na afloop van de WEP, heeft ze een contract gekregen van een jaar. Helaas wordt haar functie in maart door reorganisatie opgeheven. 'Ze wisten al wat er bij mij speelde, maar ze hebben me toch aangenomen en na de WEP hebben ze me een jaarcontract

aangeboden. Het contract loopt maar tot maart, want het geld is op. Ik word wegbezuinigd. Reorganisatie.'

Haar werkgever maakt wel deels gebruik van de voorzieningen en regelingen die gelden voor het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking. Met name de WEP en no-riskpolis, maar er zijn geen loondispensatie, job coaching, werkplek-aanpassingen of dergelijke voorzieningen aangevraagd. Deze voorzieningen zijn ook niet besproken. Margriet heeft ook niet het idee dat dit nodig is of was.

Margriet en haar werk

Margriet vervult een vrij solistische onderzoekersfunctie, waarbij ze in een team van onderzoekers werkt dat aangestuurd wordt door een leidinggevende op afstand. 'Collega's werken allemaal aan hun eigen onderzoek. We zien elkaar bij een vergadering of overleg. We lunchen meestal niet samen, we proberen het wel, maar het is vaak te druk.'

Vanwege haar academische achtergrond, kon Margriet het werk vrij snel oppakken. Onderzoek doen is iets waar ze al goed bekend mee was. Het is echter niet wat ze echt ambieert. 'Het is niet wat ik uiteindelijk wil doen, maar voor nu is het wel prima. Ik zou wel meer in contact willen zijn met mensen. In dialoog, dat geeft me meer voldoening. Achter de computer blijven mensen nummertjes. Het interesseert me hoe mensen zijn, omgaan met dingen en keuzes maken.' De stichting biedt hulpverlening op het gebied van verslavingszorg. Margriet staat niet direct in contact met de doelgroep. Een functie waarbij ze gezinnen zou kunnen helpen of ondersteunen lijkt haar ook erg leuk.

Belemmeringen die Margriet door haar eetstoornis in haar werk ervaart, zijn het gebrek aan energie en concentratie. Ook heeft ze het gevoel dat ze het nooit goed genoeg kan doen. Margriet vecht al dertien jaar tegen haar ziekte en zit al

bijna twee jaar (gedeeltelijk) in de ziektewet. Binnenkort wordt zij opgenomen in het ziekenhuis met lichamelijke problemen. Op de vraag wat maakt dat ze er nog wel is en het nog niet heeft opgegeven zegt ze: 'mijn moeder'. Margriet is iemand die ook niet snel opgeeft. Dit heeft haar ook zover gebracht. 'Ik heb altijd gekeken naar wat wel kan, in plaats van wat niet lukt. Anders kom je ook nergens.'

Deze werkplek en de taken voldoen voor dit moment wel aan haar behoeften, maar in een latere baan ambieert ze meer contact met de praktijk. In haar huidige werk heeft ze weinig contact met mensen. Ze zit nu grotendeels solistisch te werken achter de computer, maar ze probeert het contact wel zo veel mogelijk op te zoeken. 'Om een goede dag te hebben moet ik met een tevreden gevoel naar huis kunnen gaan. Dat kan door iets af hebben of een fijn gesprek te hebben gehad met collega's. Dit lukt gemiddeld vier op de tien keer, maar als het lukt, dan ben ik toch wel blij dat ik ben gegaan'.

Margriet heeft wel goed contact met haar collega's en dat maakt haar werk ook leuk, al werkt ze door de aard van de functie niet

veel met anderen samen. Ze is wel heel open geweest naar haar collega's over haar ziekte. Dit vond ze ook belangrijk voor het contact en de samenwerking. 'In het begin wisten collega's het niet. Gaandeweg is het ter sprake gekomen. Een stuk openheid over wie ik ben en dat ik een eetstoornis heb, heeft mij wel geholpen. Als je open bent over jouw leven, dan zijn andere mensen dat ook voor hun leven en dan ontstaat er verbinding.' Ze voelt zich wel een professional en ze voelt zich serieus genomen door haar collega's. Ook geeft ze haar mening als dit nodig is en hier wordt wel naar geluisterd. 'Als een idee van een ander goed is voor iedereen, dan vind ik het ook prima. Als ik merk dat anderen er last van hebben ben ik wel bereid er iets van te zeggen. Ze luisteren dan wel naar me.'

Vanwege haar gezondheid is het lastig voor Margriet om echt een loopbaan te plannen, maar met haar werkervaring tot nu toe is ze wel positief over het vinden van ander werk. 'Als ik weer beter in mijn vel zit, kijk ik met positieve zin naar mijn toekomstige werk. Ik probeer niet te veel in de toekomst te kijken, maar vooral in de mogelijkheden die nu op mijn pad komen.'

**“ALS JE OPEN BENT
OVER JOUW LEVEN, DAN ZIJN
ANDERE MENSEN DAT
OOK VOOR HUN LEVEN EN DAN
ONTSTAAT ER VERBINDING”**

100 |



**“OP EEN GEGEVEN
MOMENT MERKTE IK
DAT IK GEÏSOLEERD
GING LEVEN EN DIT
WILDE IK NIET”**

MARK

Achtergrond

Mark is zesendertig jaar en werkt sinds vorig jaar december bij een stichting zonder winstoogmerk die werkt aan kansen voor mens & milieu.

Mark woont al zijn hele leven samen met zijn moeder in Den Haag. Op school heeft Mark het niet altijd even makkelijk gehad. Door een Chronische Aspecificke Respiratoire Aandoening (CARA) en door een minder fijne motoriek heeft hij een leerachterstand opgelopen. Die heeft hij nooit helemaal in kunnen halen. Door zijn leerachterstand is hij naar het Voortgezet Speciaal onderwijs gegaan, dat was voor Mark het meest haalbaar. Nadat hij dit had afgerond, is hij aan de slag gegaan bij het Ministerie van Volksgezondheid. De werksfeer en het werk vond hij hier erg leuk. Hij kon goed met zijn leidinggevende opschieten, maar hier kwam een einde aan doordat Mark thuis problemen had. De problemen die thuis speelden, gingen ook op het werk spelen. Hij kwam een aantal keren te laat en hij was regelmatig ziek. Na een waarschuwing en een aantal gesprekken met de leidinggevende zijn ze tot de conclusie gekomen dat een toekomst bij het Ministerie van Volksgezondheid geen optie meer was. De problemen die thuis speelden zouden volgens zijn leidinggevende eerst opgelost moeten worden. Samen met de jobcoach is er naar hulp gezocht. Mark heeft door de gesprekken met een maatschappelijk werkster de problemen een plek kunnen geven. Vandaag de dag heeft Mark nog steeds contact met de maatschappelijk werkster.

| 101

“ALS DE SFEER GOED IS, WORDT HET WERK VANZELF OOK LEUKER”

Na deze baan bij het ministerie, heeft Mark diverse baantjes gehad. Zo heeft hij gewerkt in een supermarkt, in de schoonmaak, bij de Belastingdienst en bij de Burger King. Zijn voorlaatste baan was bij een overheidsinstelling. Aan deze baan heeft Mark minder leuke ervaringen en dan met name aan de manier hoe hij weg is gegaan. 'Ik werd gepest door mijn collega's, mijn leidinggevende en ook mijn jobcoach'. Hij werd gepest, omdat hij regelmatig ziek was door zijn Chronische Aspecifieke Respiratoire Aandoening. Dit was bekend bij deze overheidsinstelling, maar zij wilden toch dat Mark ontslag zou nemen. Hier was Mark het niet mee eens. 'Ik zat hier op mijn plek en ik vond het hier leuk. Ik ga dus geen ontslag nemen alleen omdat mijn leidinggevende dat wil.' Daarnaast zou Mark gekort worden op zijn uitkering als hij ontslag zou nemen, dus hij stond erop dat zij hem dan zouden ontslaan. Zijn jobcoach heeft hem meegenomen naar het werk en samen met de toenmalige leidinggevende hebben ze druk op Mark uitgeoefend om de ontslagbrief te tekenen. Dit heeft hij geweigerd. Uiteindelijk is zijn contract niet verlengd en is hij op die manier weggegaan.

Het ontslag bij deze overheidsinstelling viel Mark zwaar. Na zijn ontslag is hij dan ook zes jaar lang werkloos geweest. 'Ik merkte dat ik geïsoleerd ging leven en ik was niet de enige die dat opviel.' Ook zijn familie wees hem daar op. Dit was voor Mark het moment om weer aan de slag te gaan. Via een re-integratiebureau is Mark door middel van een proefplaatsing aan de slag gekomen bij zijn huidige baan. Hij heeft op dit moment een jaarcontract.

Mark en zijn werk

Werken is voor Mark erg belangrijk. De zes jaar die hij zonder werk heeft doorgebracht, waren voor hem dan ook heel zwaar. Mark: 'Op een gegeven moment merkte ik dat ik geïsoleerd ging leven en dit wilde ik niet.' Wat Mark belangrijk vindt in zijn werk is ten eerste de afwisseling.

Hij mag graag achter de kassa staan, maar hij vindt het ook leuk om naast de kassa de producten een prijs te geven. Het nemen van initiatief hierin vindt hij leuk en dat wordt ook ondersteund door zijn collega's en leidinggevende. Ten tweede is de werksfeer voor Mark enorm belangrijk: 'Als de sfeer goed is, wordt het werk vanzelf ook leuker.' Hij vindt het fijn als er een goede sfeer is en dat collega's goed met elkaar op kunnen schieten. Mark kan goed opschieten met bijna alle collega's. Met één collega kan hij minder goed opschieten, maar hij vertelde dat er meer collega's waren die niet goed met haar kunnen werken. Ten derde houdt Mark van structuur, maar er moet ook afwisseling in het werk zitten. Vaak is deze afwisseling van tevoren al gestructureerd. Zo begint Mark vaak 's ochtends achter de kassa en gaat hij 's middags producten prijzen.

Mark is sociaal en klantgericht. Dat is zijn karakter. Daarnaast is hij iemand die het werk ziet liggen en graag dingen oppakt. Hij is hier ook goed in. Deze vaardigheden heeft hij geleerd door te kijken naar hoe andere medewerkers dit deden. Hij heeft hiervoor nooit een cursus gehad. Boven genoemde vaardigheden zijn volgens hem ook belangrijk om aan de slag te kunnen bij Rataplan. 'Ik voel me thuis bij Rataplan, omdat ik hier mijn vaardigheden goed kan inzetten en mijn collega's mij hier ook de kans voor geven.'

Mark voelt zich op zijn plek in zijn huidige baan. Niet alleen omdat hij zijn vaardigheden hier goed in kan zetten, maar ook omdat hij hier de mogelijkheid krijgt om zesendertig uur te werken. Daarnaast vindt hij het leuk om met mensen te werken. 'Ik vind het leuk om te werken met mensen en ik vind het ook leuk om in een organisatie te werken waar meer mensen met een beperking werken. Hierdoor heb ik het gevoel dat mensen me beter begrijpen'.

Het werktempo vindt Mark prima. Maar de arbeidsomstandigheden kunnen volgens hem wel beter: 'Het is vaak rommelig en dan vooral achter de balie. Vooral een collega

waar ik veel mee samen werk heeft hier veel last van en dat heeft weer invloed op mij.'

Het enige waar Mark tijdens zijn werk moeite mee heeft, is zijn verleden en flashbacks naar zijn verleden. Hij heeft in korte tijd twee tantes en een goede vriend verloren. Tijdens het werk, maar ook privé heeft hij hier veel last van. Op het werk heeft hij af en toe even een moment voor zichzelf nodig. Hij trekt zich dan terug en neemt zijn tijd. Zijn collega's en leidinggevende respecteren dit en geven hem die tijd. Ze zijn op de hoogte van zijn situatie en ondersteunen Mark waar mogelijk. Ook privé heeft Mark het er erg moeilijk mee. Dit ook met name, omdat zijn moeder veel verdriet heeft na het verlies van haar twee zussen. Het zien van zoveel verdriet bij zijn moeder maakt Mark verdrietig. Soms vraagt hij zijn broer of zus om zijn moeder te troosten, omdat het hem dan zelf te veel wordt.

Het verleden beïnvloedt hem, maar het is goed om te zien dat hij hierin ondersteund wordt door familie en collega's. Ook zijn jobcoach, met wie hij twee keer in de week een afspraak heeft, steunt Mark enorm.

Collega's aan het woord

Rataplan heeft vijf vrijwilligers in dienst en vijf betaalde krachten. Het team bestaat uit een samenstelling van diverse medewerkers. Zo werken er bij Rataplan naast vrijwilligers en betaalde krachten ook mensen die een taakstraf hebben gekregen. De samenwerking tussen deze verschillende 'groepen' gaat goed. Wel merk je dat collega's aan de medewerkers met een taakstraf het minste waarde hechten, maar dit komt denk ik ook omdat deze vaak maar voor korte duur bij Rataplan blijven. Over Mark zijn z'n collega's goed te spreken. 'Mark is een sociale, vrolijke en hardwerkende jongen. Wel merken we dat hij de laatste tijd minder vrolijk is dan voorheen.' Uit het gesprek met Mark kwam naar voren dat dit komt door het overlijden van dierbaren. Mark kan het minder goed vinden met zijn huidige baas, omdat zij minder begrip heeft voor Marks verdriet over zijn recente verliezen. Gelukkig kan Marks directe leidinggevende, die ook een beperking heeft, dat wel. Ze draagt zorg voor alle collega's met een beperking en volgt binnenkort ook een cursus om de werknemers beter te kunnen coachen.

“ZELFSTANDIGHEID IS
VAN GROOT BELANG
EN WERK GEEFT DAT,
MAAKT DAT MEER
MOGELIJK EN HEEFT
OOK WEER NIEUWE
DEUREN GEOPEND”

SANDRA

Achtergrond

Sandra werkt als teamleider van een participatiegroep bij een ministerie. Zij heeft op haar vijftiende een zwaar ongeluk gehad, is met veel inspanning gerevalideerd en heeft uiteindelijk een Hbo-opleiding psychologie gedaan. De schade als gevolg van het ongeluk is wel blijvend: Sandra's belastbaarheid is verminderd en ze kan maximaal twintig uur per week werken. Door die verminderde belastbaarheid heeft Sandra een Wajong status.

Na de Hbo is Sandra gaan werken en dat bleek, vanwege haar beperking, niet eenvoudig. Ze solliciteerde veel, maar had weinig succes. Uiteindelijk is ze gaan werken bij een kledingwinkel, wel leuk maar dat is niet de bedoeling als je psychologie hebt gestudeerd. Vanwege de Wajong heeft Sandra recht op een jobcoach en via de jobcoach kreeg ze een tip om te solliciteren bij het ministerie om aan de slag te gaan op een zogeheten doelgroepplaats, speciaal voor Wajongeren. Ze ging werken bij een beleidsafdeling om daar de WOB-verzoeken af te handelen. Dat heeft ze een paar jaar gedaan. 'Op een gegeven moment weet je heel veel van de WOB-problematiek. Dan gaat ook de lol er wel een beetje van af.'

Sandra had op dat moment een manager ('een supermanager') die haar veel ruimte en kansen gaf. Ze is algemener beleidswerk

gaan doen. Het was leuk werk, heel uitdagend, maar ook zwaar. Als de politiek iets roept, bijvoorbeeld over gewasbestrijdingsmiddelen, dan moet je snel reageren en gezien haar beperkingen lukte dat niet altijd. Het was bovendien veel computerwerk, veel schrijven en 'ik ben een heel praktisch iemand'.

Na drie jaarcontracten hield haar werk op; een vast contract wordt niet gegeven. Het creëren van duurzame banen lukt niet, ook nu niet. Het punt is ook dat Sandra is aangenomen op een doelgroepplaats en ze met een vast contract met een salaris boven het wettelijk minimumloon ook niet meer meetelt voor het quotum. Dus dat is niet interessant voor het ministerie.

Wel heeft Sandra de tijd gekregen om zich voor te bereiden op een mogelijk vervolg en dat is er gelukkig gekomen. Weliswaar tijdelijk, maar als teamleider is ze verantwoordelijk voor het aansturen van twee teams die in het kader van de Participatiewet de toetsenborden schoonmaken, bijvoorbeeld bij het ministerie waar Sandra al werkte. In deze teams werken ongeveer zeven personen (per team). 'Het is heel leuk werk. Het gaat om vinger aan de pols houden. Ik ben coach, baas, jobcoach, schuldhulpverlener, van alles.' Het project loopt voorlopig voor een jaar en iedereen uit het team, Sandra inclusief, heeft een jaarcontract. Momenteel vindt er een functieverplaatsing plaats van teamleider naar jobcoach. Het werk is niet te doen in twintig uur en vraagt veel van Sandra. Vooral het overladen worden met vragen vergt veel aandacht en energie.

Sandra staat ondanks haar beperking stevig in haar schoenen en maakt een krachtige, sterke indruk. Sociaal is het leven ook oké. Ze woont zelfstandig en heeft haar beperking een plaats gegeven. Dat is meer geleidelijk gegaan, gewenning is het woord dat Sandra hiervoor gebruikt. 'Maar mijn leven staat op de rit. Zelfstandigheid is van groot belang en werk geeft dat. Werk maakt die zelfstandigheid meer mogelijk. Het heeft ook weer nieuwe deuren geopend.'

Sandra heeft haar jobcoach zelf voorgedragen. Diens rol is in Sandra's loopbaan niet heel groot, maar wel belangrijk. Hij staat meer op afstand, is meer een vraagbaak dan iemand die actief wekelijks Sandra op het werk begeleidt. Dat is namelijk ook helemaal niet nodig. Een toekomst als ambtenaar? Zekerheid is belangrijk, maar iets in de hulpverlening trekt ook wel. Tot op zekere hoogte doet ze dat nu in haar huidige baan. De begeleiding van deze groep heeft ze vooral in de praktijk geleerd. 'Ik ben in het team de enige zonder ervaring in het begeleiden van mensen. Het is heel leuk om te zien hoe de medewerkers groeien, dat ze zich weer nuttig voelen. Daarvoor hoeft je eigenlijk niet zo heel veel te doen, het loopt gemoedelijk in het team. Ik hoop dat ik deze zomer een vast contract krijg.' Naast werken en uitrusten is Sandra druk met dieren en sporten. Ze is dol op dieren en heeft als hobby paardrijden.

Sandra een jaar later

Het afgelopen jaar is Sandra nog aan het werk geweest als teamleider van mensen met een arbeidsbeperking. Sinds augustus 2017 is ze jobcoach van mensen met een arbeidsbeperking bij dezelfde werkgever. Haar taken zijn makkelijker geworden doordat de functie als teamleider niet in haar urenbelasting was te plaatsen. Sandra vertelt dat haar huidige functie meer rust geeft, doordat ze individueel met mensen in gesprek gaat in plaats van alle problemen van het team in een keer te horen krijgt. Wel is ze op zoek naar een andere baan, want deze functie past niet volledig bij haar ambities. Ze heeft stappen gezet door aandringen van haar collega's. Ze geeft aan dat de werkdruk te hoog was, zonder dat zij het zelf doorhad. De stap naar het worden van jobcoach was logisch, gezien haar achtergrond Hbo Psychologie.

Sandra voelt zich onderdeel van het bedrijf. Ze heeft een reguliere functie en ze wordt als reguliere werknemer gezien. In het begin dachten mensen weleens dat Sandra

“SANDRA STAAT ONDANKS HAAR BEPERKING STEVIG IN HAAR SCHOENEN EN MAAKT EEN KRACHTIGE, STERKE INDRUK”

een probleem had, omdat ze een beperking heeft. Mensen moeten zich realiseren dat Sandra, net als ieder ander gewoon een probleem kan hebben; beperking of niet. Sandra geeft aan dat het werk heel belangrijk voor haar is, aangezien het voor ritme en sociale contacten zorgt. Als werk voor haar wegvalt, komt ze terug in de Wajong-uitkering. Dat wil ze niet. Ze wil haar eigen geld verdienen. Op het werk is ze niet voorbereid, ze is voornamelijk in het diepe gegooid. Sinds augustus 2017 heeft zij een jobcoach voor haar persoonlijke ontwikkeling die ze een keer per week ziet. Dit vindt ze voldoende. Ze heeft veel steun aan de jobcoach en samen bekijken ze haar persoonlijke ontwikkeling. Ze heeft geleerd om 'nee' te zeggen en te kiezen tussen vechten, vluchten en bevriezen. Sandra coacht mensen individueel met een arbeidsbeperking. Deze functie is echter niet passend, omdat ze in deze functie niet voldoende de diepte in kan gaan met haar cliënten, iets wat ze wel graag zou willen. Ze heeft geen aangepaste functie. Haar functie ziet er als volgt uit:

- 1x per week coachen van de mensen
- Contact onderhouden met teamleiders en andere jobcoaches
- Werk-/bedrijfsvoeringsoverleggen bijwonen

Om dit werk te kunnen doen moet zij kunnen luisteren, coachen, samenwerken en rapporteren. Dat heeft ze geleerd tijdens haar studie psychologie. Zoals gezegd zou ze graag ander werk willen, maar ze weet nog niet zo goed wat. Ze voelt dat ze nog onvoldoende zicht heeft op haar eigen capaciteiten. Zoals ze zelf zegt: 'Het werk vraagt veel van me. Je wilt iedereen elke week zien. Daarbij komen de overleggen, rapportage en situaties die meer vragen (casemanagement). Vooral 'nee' zeggen is belangrijk in dit werk.' Sandra's jobcoach helpt haar op het werk en eventueel zijn er ook collega's om mee te sparren. De constante factor op werkgebied zijn haar collega's en haar leidinggevende. Wel ziet Sandra minder vaak collega's of bekenden dan in haar vorige functie en dat vindt ze wel jammer. Haar thuissituatie is stabiel, wat zeker bijdraagt aan haar welzijn en welbevinden op werk. Afgelopen jaar is Sandra voor twee weken naar huis gestuurd na het neerleggen van de functie als teamleider naar aanleiding van burn-out klachten. Ze geeft aan: 'Thuis zitten was het slechtste wat ik heb kunnen doen, je komt in een zwart gat terecht.' Wat ze leuk vindt aan haar werk, is dat ze een voorbeeldfunctie kan vervullen. Het is jammer dat het bedrijf niets doet aan de bureaucratie en de lange lijnen waar ze tegen aanloopt voordat iets gedaan kan worden.



“BIJ AL MIJN
ANDERE
BANEN WAS
ER VAAK
ELLEDE.
MENSEN
WETEN HIER
WIE JE
BENT EN
RESPECTEREN
JE”

SIMON

Achtergrond

Simon is vijfenveertig jaar en wordt al meer dan vijftwintig jaar gedetacheerd via Werkse!, voorheen Combiwerk. Sinds enkele maanden werkt hij bij een grote culturele instelling in Delft. Hij woont niet in Delft maar in een randgemeente, in de buurt van zijn ouders met wie hij goed contact heeft. Met name met zijn moeder, aldus Simon, maar ook het contact met zijn vader is prima.

Een warm gezin, zegt Simon en zijn jeugd was fijn. Simon werd wel veel gepest, zeker op de basisschool. Pesterijen zoals treiteren, achtervolgen, het huis bekogelen, et cetera. Dat pesten heeft veel invloed gehad op Simon, zowel positief als negatief. 'Ik snap eigenlijk nog steeds niet goed waarom ik zo gepest ben. Ik vond het heel vervelend, maar het heeft ook wel een positieve kant. Ik heb door alle pesterijen namelijk geleerd om voor mijzelf op te komen. Ik kan nu duidelijk mijn grens aangeven en dat doe ik ook als iemand dichtbij die grens komt.'

Na de lagere school is Simon na het speciaal onderwijs gegaan. Een school voor moeilijk lerende kinderen. Dat ging nog niet zo eenvoudig. Simon wilde graag verder leren en op de lagere school had hij weinig geleerd. Hij wilde iets leren waar je ook echt wat aan had. Uiteindelijk heeft een vriend van zijn vader ervoor gezorgd dat hij naar het speciaal onderwijs kon. Hier heeft

hij leren lezen en schrijven. Op zijn achttiende was hij klaar met school. Niet lang daarna is hij aan het werk gegaan.

Simon en zijn werk

Vanwege zijn beperking is hij bij een SW-bedrijf terecht gekomen. Simon heeft PDD NOS en dit zorgt ervoor dat Simon onder andere structuur nodig heeft in zijn werk. Simon was net negentien toen hij aan de slag ging bij Combiwerk, een sociale werkplaats die tegenwoordig Werkse! heet. Hier werkte hij aanvankelijk als inpakker in het grote magazijn. Daarna is hij buiten in De Tuin gaan werken; planten verzorgen. Het is leuk werk dat hem goed afging. Daardoor kwam hij ook in aanmerking voor andere bedrijven. Hij werd onder meer gedetacheerd bij een Tuinbouwbedrijf dat komkommers teelde. Simon deed hier van alles. Eigenlijk alle klusjes waar het vaste personeel niet aan toe kwam. Hier heeft hij negen jaar lang, met bloed zweet en tranen, gewerkt. Dit was niet de werkplek voor Simon. 'Mijn collega's waren heel nalatig en deden volgens mij hun werk niet goed. Hierdoor moest ik al hun werk opnieuw doen en dat vond ik niet leuk'. De sfeer was niet prettig en het komkommerbedrijf heeft na negen jaar de detachering opgezegd. Volgens zijn leidinggevende op het bedrijf zou hij te weinig initiatief tonen, had hij teveel aansturing nodig en pakte hij geen werk vanuit zichzelf op. Dat vond Simon niet leuk. Bovendien was het onterecht: 'Wat heb ik dan in die negen jaar dan allemaal gedaan?' Het voelde voor hem alsof hij daar nooit echt waardevol was geweest en dat is een vervelend gevoel. Op zijn laatste werkdag had Steven verwacht dat hij wel een bedankje zou krijgen voor zijn inzet de afgelopen negen jaar. Maar dit gebeurde niet en dat stelde hem zeer teleur. 'Het viel me tegen dat ik niet bedankt werd voor al het werk dat ik heb gedaan. Ik was wel blij dat hier weg mocht. Ik werd hier absoluut niet gewaardeerd en gerespecteerd.'

Via Combiwerk kon Simon al snel aan de

slag bij een koffieproducent, waar hij met veel plezier vier jaar in het magazijn heeft gewerkt. De sfeer was goed: collegiaal en met respect voor elkaar. Die twee aspecten maken werk leuk of niet leuk. Na vier jaar moest hij helaas weg, omdat hij een aantal keren te laat op het werk was verschenen. Vervolgens is Simon gedetacheerd bij een groot magazijn, maar dat heeft niet lang geduurd. Hij heeft een aantal maanden stage gelopen en daarna kon hij gelukkig weg: 'Ik was blij dat ik weg kon. Vooral vanwege de sfeer. Die was verschrikkelijk. Ik kreeg veel te veel taken en hierdoor kon ik mijn werk niet goed doen. Er werd hier ook geen rekening gehouden met mijn situatie.' Vervolgens werd hij gedetacheerd bij een bedrijf in de groenvoorziening. Dat was heel leuk werk, afwisselend, zelfstandig en je mocht met de auto rijden. Na een jaar werkte hij weer binnen, bij het Nationaal Archief in het magazijn. Simon wilde niet weg het groenvoorzieningsbedrijf, maar ging op verzoek van Combiwerk. Er waren mensen zoals hij nodig bij het archief. Het was fysiek inspannend, maar wel heel leuk. Na twee jaar zat het werk erop en is hij aan de slag gegaan als schoonmaker, ook in de groenvoorziening. Dat heeft hij een aantal jaren gedaan totdat hij gedetacheerd werd bij zijn huidige baan bij de culturele instelling.

De huidige baan

Simon werkt momenteel vier maanden met veel plezier in het magazijn van een culturele instelling. Simon heeft behoefte aan duidelijkheid en goede afspraken. Door zijn PDD NOS heeft hij veel structuur nodig en die wordt hem ook op het werk gegeven door de consulent vanuit Werkse! en de begeleidster van de culturele instelling. Grappig genoeg, zo zegt Simon, was dat een oud klasgenootje van de basisschool. 'Het was leuk om haar na al die tijd weer eens te zien.' Het inwerken is allemaal goed verlopen. Er is een duidelijk schema gemaakt zodat Simon weet wanneer hij wat moet doen. Verder kan hij bij beide begeleidsters terecht wanneer hij dat nodig heeft, maar dat komt niet zo vaak voor.

Simon begint 's ochtends met schoonmaakwerkzaamheden. Dat is vooral opruimen, spullen op de juiste plek zetten, zorgen dat de ruimtes er netjes bij staan, et cetera. Als hij hier mee klaar is, gaat hij rond elf uur de auto ophalen, waarmee hij spullen van en naar verschillende vestigingen brengt. Dit doet hij tot ongeveer een uur of een. Rond een uur brengt hij de auto weer terug en gaat hij de stofzuigen. 'Het stofzuigen is niet het leukste om te doen, maar de afwisseling maakt het wel weer leuk'. Wanneer hij dit gedaan heeft, is hij klaar met zijn werk en gaat hij naar huis. De afwisseling die hij op een dag heeft vindt hij erg leuk. Daarnaast vindt hij de collegialiteit en de mate van respect voor elkaar erg fijn. 'Ik word geaccepteerd en gerespecteerd. Hierdoor is de sfeer onderling heel erg goed. Ook heb ik gemerkt dat hierdoor mensen elkaar dingen durven te vertellen of te vragen als ze ergens mee zitten. Mensen zijn open.'

Simon is iemand die wel houdt van een grapje. Verder is Simon een gestructureerd persoon en pakt hij snel dingen op. Binnen zijn huidige werk voelt Simon zich weer als de oude en dit komt doordat hij zich hier gewaardeerd en gerespecteerd voelt. 'Bij veel andere banen was er vaak ellende. Als ik iets wilde vragen, kreeg ik nooit echt antwoord of namen ze mijn vraag niet serieus en dat is hier niet zo. Mensen weten wie je bent en respecteren je. Je wordt als gelijke behandeld'.

'Ik vind het nog wel moeilijk om precies aan te geven wat ik van het werk vind, omdat ik hier dus nog maar vier maanden werk. Maar tot zo ver vind ik het hier leuk en ben ik nog niet tegen iets aangelopen.' Het leuke aan het werk is vooral het rijden in een auto, het halen en brengen van spullen. Verder is het magazijn een fijne plek omdat het goed te doen is met zijn beperking: het werk is te plannen. Er is wel een druk maar je kunt ook veel zelf regelen. Simon: 'Het rijden vind ik het leukste om te doen hier. Mijn droom is om ooit een baan te hebben waar ik mag rijden en waar ik in het magazijn mag werken'.

Collega's aan het woord

Simons leidinggevende komt ook bij Werkse! vandaan. Ze werkt er nu vier jaar en is ook begonnen als schoonmaker bij de culturele instelling, maar zij is doorgroeid naar assistent-manager. Ze is de ondersteuner van de huismeester en een van haar taken is begeleidster van de medewerkers die gedetacheerd zijn vanuit Werkse!. Ze zorgt ervoor dat zij hun taken goed doen en geeft ze aanwijzingen hoe ze dit soms beter kunnen doen. Het begeleiden van mensen met een beperking is leuk en zinvol, al vindt ze dit niet altijd makkelijk. Soms is het lastig als mensen aanwijzingen zodanig letterlijk opvolgen, dat het moeilijk is ze te begeleiden. Over het werk van de mensen die ze begeleidt is ze erg tevreden: 'Ze doen hun werk goed, ik hoef het niet echt te controleren.' Samen met de huismeester zorgt ze ervoor dat de mensen die vanuit Werkse! komen en de mensen die hier via een uitzendbureau werken, hun taken vervullen in de schoonmaak. Over haar eigen ontwikkeling is de begeleidster met recht trots: 'Ik ben heel blij dat ik het zo ver heb weten te schoppen.' Hier heeft ze ook hard voor gewerkt en dankzij haar leidinggevende die haar talent om mensen te kunnen begeleiden in haar zag, heeft ze de functie gekregen. En ze vervult deze functie goed.

Simon een jaar later

Werken brengt meer dan regelmaat en tijdsverdrif. Simon zegt bij aanvang: 'Er is veel gebeurd dit jaar! Ik heb nu een vriendin, mijn collega!' Ook is Simon verhuisd, hij woont nu op twintig minuten fietsen van zijn werk. Simon zegt dat het heel leuk is om zijn vriendin op het werk te zien, maar ze heeft 's ochtends een ochtendhumeur, zegt hij lachend.

Simon heeft een contract voor zesendertig uur per week, maar hij werkt eigenlijk langer. Simon is gewend om veertig uur per week te werken. Zijn passie is koken. Pasta maken is zijn specialiteit. Simon zit ook in een kookclub met tien mensen in

Delft en zijn vriendin zit daar ook bij. Het is een leuke groep met mensen. Het was wel een chaotisch jaar. Hij is verhuisd en de culturele instelling waar hij werkt, wordt verbouwd. Het werk is na anderhalf jaar nog steeds even leuk. Simon heeft ook een schoonmaak-cursus gedaan en zit nu nog op de uitslag te wachten. Als hij het goed heeft afgerond, heeft hij naar eigen zeggen een basis. Daarna gaat hij kijken of er nog meer cursussen zijn die passend voor hem zijn, zoals iets met een stuur en vier wielen. Zijn leidinggevendenden hebben een heftruck-cursus aangeboden, maar Simon leek het handiger om eerst een schoonmaakcursus te doen, want dat heeft meer te maken met zijn werk nu. Het was een heel spannend examen zegt Simon, maar het was wel goed te doen. Simon geniet van deze cursussen: 'het is toch m'n werk'. En het wordt daardoor makkelijker op werkgebied, als hij de cursus goed afrondt. Drie dagen in de week zit Simon op de auto en brengt spullen van de bibliotheek naar allerlei adressen. Voor Werkse! moet hij ook 'factuurrijden'.

Simon moet onder meer spullen brengen bij scholen en andere instanties die geregeld gebruik maken van de diensten van de culturele instelling. Simon had tot voor kort een Werkse! jas en dat gaf ook verwarring bij de plaatsen waar hij spullen moest leveren. Hij wilde herkenbaar zijn als medewerker van de culturele instelling en niet van Werkse!. Hij heeft nu een jas met logo van de instelling waar hij nu werkt. Bovendien is er een apart Facebook-bericht over hem gemaakt en dat is naar alle partijen gestuurd waar Simon spullen moet leveren of ophalen. Iedereen herkent hem nu. Hij denkt dat er hele leuke reacties op komen als hij vanmiddag pakketjes gaat rondbrengen met zijn nieuwe jas aan. Simon ziet zijn jobcoach een paar keer in de maand en dat is wel genoeg. Als zij dingen moet weten, dan laat Simon het weten. Zij bespreken dan zaken op het werkgebied, informatie over Werkse! zelf, voornamelijk inhoudelijke dingen. Naar zijn leidinggevende gaat

Simon toe als er iets privé speelt, 'mannen onder mekaar'. Zijn leidinggevende heeft hem in het afgelopen jaar ook het meeste gesteund.

In vijftienvijftig jaar werkt Simon nu twintig jaar gedetacheerd. En van alle leidinggevendenden is zijn huidige leidinggevende het beste voor hem geweest. Simons droombaan zou zijn om in de magazijn te werken. Hij heeft dat een tijd gedaan en het was precies wat hij zocht. Daarvoor deed hij werk dat wel prima was, maar toen hij bij het magazijn aankwam dacht hij: 'dit is het'. Maar een combinatie schoonmaak-magazijn, dat zou het helemaal zijn! Dan zou hij helemaal gelukkig zijn. Het rijden vindt hij ook geweldig. Hij heeft zijn rijbewijs toch gehaald, dus die kan hij dan net zo goed gebruiken. Het belangrijkste aspect van zijn werk vindt Simon de collegialiteit. Zijn vriendin mag op het werk niet dweilen in verband met een armblessure, dus dan doet hij dat voor haar. Simon is dan ook trots op de samenwerking met zijn collega's. Vroeger kon hij nog weleens collega's hebben die de kantjes ervan af liepen. Hij heeft zich daar vaak aan geërgerd. 'Gewoon je schouders eronder zetten.' Nu heeft hij daar gelukkig geen last meer van. Hier helpen zijn collega's elkaar wel.

“HIJ DENKT DAT ER HELE LEUKE REACTIES OP KOMEN ALS HIJ VANMIDDAG PAKKETJES GAAT RONDBRENGEN MET ZIJN NIEUWE JAS AAN”



“HET IS FIJN DAT JE
EEN WERKPLEK HEBT
WAAR JE JE THUIS
VOELT”

VERA

Achtergrond

Vera is drieëndertig jaar en werkt sinds een jaar bij een grote culturele instelling in Delft. Ze woont al haar hele leven in Delft. Ze heeft acht jaar samengewoond met haar vriend in Delft, maar woont nu weer sinds drie jaar bij haar ouders. Toen deze relatie eindigde, was dit heel ingrijpend en het heeft dan ook veel invloed gehad op Vera en haar werk. Ze heeft heel erg moeten wennen aan het feit dat ze weer thuis woonde, want vanaf haar negentiende woonde ze op zichzelf.

Op haar negentiende ontmoette ze haar vriend op het werk en ze is meteen met hem gaan samenwonen. Ze vond de relatie leuk, maar er zaten ook minder leuke kanten aan. Zo mocht ze van haar vriend drie-en-een-half jaar lang geen contact hebben met haar ouders. Hij wilde haar voor zichzelf hebben. Hier had Vera veel moeite mee, want ze had altijd een hele goede band met haar ouders. Op een gegeven moment zag Vera in dat het te ver ging, maar ze durfde er zelf geen einde aan te maken. Uiteindelijk heeft haar vriend ervoor gekozen om de relatie te beëindigen en dit voelde voor Vera als een opluchting.

Op haar negentiende is Vera ook gaan werken. Daarvoor zat ze op een speciale school voor moeilijk lerende kinderen (MLK-school). Vera heeft een concentratieprobleem en daarnaast vindt ze het

moeilijk als dingen te snel gaan. Hierdoor is haar werktempo wat lager dan dat van de gemiddelde medewerker. Met deze beperking was de school de juiste keuze en hier is ze dan ook altijd met plezier heengegaan. Ze zat twee dagen per week op school en de rest van week liep ze stage. De stages gingen altijd goed, zelfs zo goed dat ze bij een aantal stages mocht blijven om te werken.

Vera is begonnen als vakkenvuller bij een supermarkt. Ze vond het werk erg leuk, voornamelijk omdat ze zelf wat geld kon bijverdienen. Dit heeft ze gedaan totdat haar baas bij de supermarkt wegging. Ze vond het aan de ene kant heel jammer dat ze hier weg moest, want ze vond het heerlijk om haar eigen geld te kunnen verdienen. Aan de andere kant vond ze het ook weer niet heel erg, omdat ze in de avondploeg werkte en hierdoor kon ze 's avonds niet vaak iets leuks doen met haar vrienden. Na de supermarkt is ze via een stage terechtgekomen bij de kringloopwinkel. In de kringloopwinkel stond ze achter de kassa in de kantine. Om goed met het geld en met de kassa om te kunnen gaan, heeft ze een training gekregen. Het werk bij de kringloop vond Vera erg leuk. Dit komt omdat ze continu met mensen aan het werk was. Gedurende het gesprek viel op aan Vera dat ze dit in elke baan/stage het belangrijkste aspect vond in haar werk. Het werken met mensen maakt haar gelukkig.

Na gewerkt te hebben bij de kringloopwinkel, is ze aan de slag gegaan bij de vogelopvang. Hier kon ze helaas niet blijven werken, omdat ze allergisch was voor vogels. Ze heeft door een aantal heftige allergische reacties ook een tijdje ziek thuis gezeten. De vogelopvang heeft Vera toen geholpen met de inschrijving bij Combiwerk. Dit is inmiddels veranderd in Werkse!, waar ze vandaag de dag nog steeds bij werkt. Werkse! is een detachingsbureau. Via Combiwerk is ze eerst aan de slag gekomen bij Groen. Hier mocht ze in de buitenlucht schoffelen en vegen en dit vond ze heerlijk. Dit werk

werd na een tijdje echter te zwaar voor haar en om deze reden is ze naar binnen gegaan. Ze heeft toen op een afdeling gezeten waar ze inpakwerk heeft gedaan, maar deze afdeling werd kort daarna opgeheven. Ze vond het niet heel erg dat ze hier weg moest, want ze vond haar collega's hier niet fantastisch.

Na Groen is Vera aan het werk gegaan bij een productiebedrijf. Hier heeft ze vier jaar lang inpakwerk gedaan. Dit was de organisatie waar ook haar voormalige vriend werkte. Doordat haar relatie met hem stuk liep, heeft ze overplaatsing aangevraagd. Vera's werkgever merkte ook aan Vera dat het niet zo goed ging op het werk en die heeft haar toen in contact gebracht met Paula van Werkse!. Paula is Vera's consultant, Zij heeft Vera geholpen om aan het werk te komen bij de culturele instelling waar ze nu werkt.

Vera en haar werk

Vera's ochtend begint om zeven uur. Haar doel is om voor tien uur alles schoon te hebben, want om tien uur gaat de instelling open voor bezoekers. In de ochtend werkt het team met lijsten, zodat het voor het team duidelijk is wat ze moeten doen en ook in welke volgorde. 'Ik vind het werken met deze lijsten heel erg prettig. Het geeft een soort van rust als je weet wat je moet doen en wanneer'. Als ze daar klaar mee is, gaat ze tot één uur andere dingen schoonmaken, dingen die niet iedere ochtend standaard schoongemaakt hoeven te worden. Om één uur heeft ze pauze. In de pauze zitten ze altijd samen met het schoonmaakteam. Ze hebben hiervoor ook een eigen tafel. Om twee uur maakt ze alle toiletten in het gebouw schoon. Om kwart voor drie doet ze samen met een collega een kop koffie en als die op is, gaat ze naar huis.

'We horen er gewoon bij', aldus Vera over haar huidige werk. Ze heeft het heel erg naar haar zin bij de culturele instelling en dat komt mede door het respect dat

ze daar krijgt. 'We worden niet gezien als minderen, omdat we een beperking hebben of omdat we schoonmaakwerk doen en dat maakt het werken hier leuk'. Daarnaast vindt ze het leuk om de verantwoordelijkheid te krijgen voor haar deel in het werk. Zo werkt ze bijvoorbeeld op zaterdag alleen en de verantwoordelijkheid en het vertrouwen die ze hiervoor krijgt, vindt ze fijn.

Vera heeft het gevoel dat ze nu op haar plek zit. Dit was bij andere organisaties wel anders: 'Ik voelde me daar net een slaaf. Ik moest veel dingen doen binnen een korte tijd en er werd geen rekening gehouden met de beperking die ik heb.' Dit was simpelweg onhaalbaar voor haar. Ze werd hier verder ook nooit in begeleid. De begeleiding die ze nu heeft, heeft dan ook echt meerwaarde. 'Paula is echt een fantastische vrouw. Als ik problemen heb, zowel op gebied van werk als privé, kan en mag ik haar benaderen. Maar niet alleen de begeleiding van Paula is heel fijn, ook mijn collega's staan ook altijd voor me klaar. We kunnen goed met elkaar overweg en we kunnen elkaar alles vertellen. Het voelt vertrouwd.'

Als persoon is Vera heel open. Ze vertelt makkelijk over haar werk en haar privéleven. Daarnaast houdt ze wel van een grapje en is ze heel sociaal. Ook haar privéleven is momenteel stabiel. Sinds de breuk met haar vriend is haar relatie met haar ouders hersteld.

Vera heeft op het werk geen dingen waar ze tegen aan loopt. 'Voor mij is mijn huidige baan echt een droombaan. Mijn collega's zijn heel erg leuk, ik kan bij hen en ook bij Paula terecht als er iets is. Er is nooit een dag dat ik mijn werk niet af krijg, want als ik in de knel kom, helpen mijn collega's me met het werk. Ook hebben we hier onderling respect voor elkaar en dat is niet overal zo geweest.'

Vera zit hier op haar plek. Ze heeft een contract voor onbepaalde tijd, waar ze heel blij mee is. Ze hoopt dat ze hier nog heel lang mag blijven werken.

Vera een jaar later

'Bizar eigenlijk hoeveel er in een jaar kan veranderen,' zegt Vera. 'Er zijn bijzondere dingen gebeurd in het afgelopen jaar. Ik had het niet verwacht, maar ik heb de liefde gevonden!' Vera heeft een relatie gekregen met een collega die ze al langer kende. Vera wilde het wel rustig aan doen, want ze heeft een zware relatie achter de rug. Ze zien elkaar veel, zowel op als buiten het werk en ze wil ook haar eigen dingen blijven doen. Vera en haar vriend zitten ook samen op kookles en zien elkaar in het weekend veel. 'Privé en werk moet je gescheiden houden.' Ze had niet veel vertrouwen in relaties, maar nu ze haar nieuwe vriend heeft, vindt ze het wel heel leuk. Het gaat heel goed tussen hen. Vera's ouders moesten wel erg wennen aan de relatie. Haar collega's vinden het ook erg leuk voor hen.

Vera heeft afgelopen jaar een schoonmaakcursus gedaan en gehaald. Vera is heel trots op het feit dat zij een thuisfront heeft aan haar werkplek. Ze kan met iedereen goed opschieten en ze vindt het werk erg fijn. Ze werken nu met z'n zevenen. Het gaat heel goed onderling. Wel heeft Vera erg veel last van haar arm gehad. Dat heeft ze nu nog steeds. Vera is toen naar het ziekenhuis gestuurd. Ze heeft tunnelsyndroom en dat doet erg veel pijn. Ze heeft injecties gekregen en de pijn is nu een stuk minder. Ook is Vera niet erg fit, ze heeft nog een beetje de nasleep van de griep.

Vera weet haar loonwaarde niet, maar haar jobcoach is altijd bereikbaar als Vera haar nodig heeft. 'Het is fijn om te weten dat je daar altijd op kan terugvallen.' Als er iets privé aan de hand is, kan ze ook altijd naar haar leidinggevenden toe. Ook kan ze goed met haar vriend en haar ouders praten over dingen die er aan de hand zijn. Vera kookt niet vaak, maar helpt haar ouders wel veel in het huishouden. Haar moeder heeft reuma en kan niet alles doen. Ook hebben zij thuis een nieuwe puppy en nog een hond, dus het is wel een drukke boel thuis. Haar vader is ook niet fit, dus

ze moeten elkaar een beetje helpen. Vera's werk is wel veranderd het afgelopen jaar. Eerst deed ze de jeugdhoeke en nu doet ze boven de wc's, keukenblok en prullenbakken en dan werkt ze haar weg naar beneden. Het is een stuk rustiger voor haar, want het zijn minder zware dingen om aan te pakken. Ze vindt het nog steeds heel leuk en ze kan ondertussen rustig muziek luisteren tijdens het schoonmaken. Er zit ook minder druk op, omdat ze de jeugdhoeke voor 9:00 af moest hebben. Vera weet haar droombaan niet, maar ze is hier wel erg gelukkig. Ze heeft geen zorgen voor de toekomst, weet dat ze elke maand netjes haar salaris krijgt. Financieel lukt het ook allemaal. Thuis moet ze wel wat meebetalen, maar heeft geen zorgen over geld. Vera doet ook veel leuke dingen. 'Leuker de stad in, ergens een bakkie doen, ergens een hapje eten, kookles en binnenkort ook weer gaan zwemmen.' Vera kijkt ook elke thuiswedstrijd voetbal met een vrienden-groep in Rotterdam. Uitwedstrijden doet ze niet meer. 'Dat werd me een beetje te gortig, dan ben je je hele dag kwijt als je naar Groningen gaat.'

Vera gaat met de fiets naar werk. Het is een kwartiertje fietsen. Vera omschrijft zichzelf als een lieve, spontane, gemotiveerde dame. Als mensen niet te ver gaan bij haar, blijft ze ook lief. Het leukste van haar huidige werk vindt ze: 'Je hoort er gewoon bij. Niemand behandelt me alsof ik hun werkster ben. Ik ben gewoon hun collega. Ik hoor er hier bij. Bij vorige banen hadden de 'werksters' een aparte tafel, maar dat is hier helemaal niet. Hier leeft collegialiteit en iedereen kletst met elkaar en je wordt met verjaardagen en kerstfeestjes overal bij betrokken.' Mensen van Werkse! geven ook aan dat Vera erg heeft geboft. 'Ik ben blij dat ik de kans die ik kreeg met mijn werk en de kans met mijn vriend allebei heb aangegrepen. Ik ben tegenwoordig ook meer rechtdoorzee. Als het mij niet zint, dan zeg ik het gewoon. Dat had ik vroeger niet.'

**“WE WORDEN NIET
GEZIEN ALS MINDEREN,
OMDAT WE EEN
BEPERKING HEBBEN
OF OMDAT WE
SCHOONMAAKWERK
DOEN EN DAT MAAKT
HET WERKEN HIER LEUK”**

120 |



**“MENSEN MOETEN
JE ACCEPTEREN ZOALS
JE BENT”**

WILLEM

Achtergrond

121 |

Willem is eenenzestig jaar oud en is geboren en getogen in Den Haag. Hij woont nu zelfstandig in het huis waarin hij geboren is. Hij heeft een broer die elf jaar ouder is en een zus die zeven jaar ouder is; ‘ik ben een nakomertje’.

Met zijn broer en zus heeft hij een goede band en hij ziet hen ook regelmatig. Zijn zus woont verder weg, maar ze zoeken elkaar wel op. Zijn vader heeft altijd gezegd dat hij niet gewenst was. Hij had dus ook geen goede band met zijn vader. Met zijn moeder had hij een betere band. Willem heeft een vriendin waar hij een latrelatie mee heeft. In zijn vrije tijd gaat hij graag sporten, tv kijken, computeren, fietsen of motorrijden. Elke donderdagavond is Willem vrijwilliger in het buurt interventieteam (BIT). Hier heeft hij onder andere zijn BHV-diploma kunnen halen.

Willen en zijn werk

Nadat hij zijn schilders diploma gehaald heeft, heeft Willem verschillende banen gehad. Zijn eerste baan was magazijnmedewerker bij bedrijf L.. Dit werk heeft hij zevenentwintig jaar met veel plezier gedaan. Hij heeft hier ook de mogelijkheid gekregen om voor zijn grootrijbewijs te gaan, maar dit is helaas niet gelukt. Toen het bedrijf failliet werd

verklaard, kon hij de lessen voor het rijbewijs helaas niet afmaken. Daarnaast moest hij op zoek naar ander werk. Vervolgens heeft hij twee jaar in Scheveningen als facilitair medewerker gewerkt. Na die twee jaar werd zijn contract helaas niet verlengd. 'Ja ik vond het wel jammer. Ik had het best naar mijn zin daar.' Daarna heeft hij intern gesolliciteerd op een functie bij hetzelfde bedrijf, maar die baan heeft hij helaas niet gekregen. Vervolgens heeft hij een tijdje thuisgezeten met een WW-uitkering. 'Thuiszitten is ook niks, je kan beter wat te doen hebben.'

Hij is weer aan het werk gekomen bij een transportbedrijf. 'Ik heb wel moeten vechten om het te krijgen. Elke keer wordt er gevraagd: 'wat voor werkervaring heeft u?' Ik heb een hele stapel sollicitatiebrieven thuis liggen.' Bij het transportbedrijf reed hij mee op de bestelwagen. Ook heeft hij hier een opleiding mogen volgen; namelijk tot arbeidsmarkt gekwalificeerd assistent. 'Je mocht een opleiding volgen binnen een bedrijf en hier heb ik ook een diploma behaald.' Helaas kon hij geen vast contract krijgen en moest hij op zoek naar ander werk. Hierna heeft Willem twee jaar bij het SW-bedrijf gewerkt met behoud van uitkering. Via de sociale dienst is hij vervolgens bij het werkgeversservice punt terechtgekomen. Zij hadden voor hem vier opties, maar ze plaatsten hem bij de SW, omdat hij een vorkheftruck certificaat heeft. 'Het certificaat voor vorkheftruck heb ik behaald toen ik een uitkering kreeg via de sociale dienst. Heb ik zelf betaald, want ik wou weer magazijnwerk doen. Toen ben ik ingedeeld bij HWB. Hele rare verhouding vind ik dat, want ik heb hier nog nooit een vorkheftruck gezien.' Zijn eigen voorkeuring uit naar het SW-bedrijf, maar deze neemt nu helaas alleen vrijwilligers aan. Willem geeft aan: 'Ik krijg de indruk dat je gewoon moet aanpakken wat ze je aanbieden. Als je niet meewerkt, krijg je geen uitkering meer werd er gezegd. Dus heb je geen andere keus.'

Met hulp van een oude werkgever is hij bij een gemeente terechtgekomen. Sinds oktober heeft Willem bij een gemeente een

contract voor onbeperkte tijd gekregen. Willem heeft het naar zijn zin op het werk. 'Het valt me mee dat je op zo'n leeftijd nog een baan kan krijgen', zegt hij. 'En nu heb ik meer sociale contacten, dat is ook belangrijk.' Willem heeft een contract van tweeëndertig uur, maar hij werkt ongeveer achtentwintig uur per week. Willem werkt maar achtentwintig uur, omdat er maar voor achtentwintig uur per week aan werk beschikbaar is voor hem.

Voor dit werk is hij ingewerkt door een collega. Hij werkt in de veegdienst: vegen, schoffelen. 'Ik heb altijd gezegd: ik wil graag een opleiding of een cursus volgen. Heb ik de laatste tijd hier ook steeds gezegd. Zodoende zijn ze nu bezig met de veegmachine. Een beetje jezelf kunnen ontwikkelen, dat heb ik altijd belangrijk gevonden.' 'Ik moet het allemaal nog leren natuurlijk, ik ben gister voor het eerst naar Scheveningen gegaan. Ik heb gister al een beetje een indruk gekregen van wat je allemaal moet doen op zo'n ding (veegmachine) en er zitten wel een heleboel knopjes en schakelaars op. Ik heb ook al gezegd je leert het niet in één, twee of drie dagen. Dat weet ik.' Daarnaast werkt Willem een keer per week met een soort stofzuiger in een winkelcentrum. Hij werkt altijd alleen in de ochtend en in de middag in een team. Het alleen werken vindt hij het leukst, omdat hij dan zijn eigen ding kan doen. Belangrijk in het werk vindt hij: 'beetje afwisseling en eigen initiatief kunnen nemen en dat soort dingen. Dat heb ik ook altijd gedaan. Ik heb daar hier wel de mogelijkheid voor.'

Willem geeft daarnaast aan dat hij het fijn vindt om te werken, het is beter dan de hele dag thuiszitten. 'En ik zat maar thuis en ik had niks te doen. Toen ik weer ging werken, liep ik als een gek mezelf uit te sloven. Het was ineens aanpakken, snel dit, snel dat. En toen zeiden de anderen: rustig aan, we hebben de hele dag de tijd. Ja, ik ben wel een harde werker.'

Als hij tijdens zijn werk tegen dingen aanloopt, kan hij terecht bij de voorman.

Mochten er echt serieuze problemen zijn, dan kan hij terecht bij zijn leidinggevende of bij zijn jobcoach. 'De vorige voorman zei tegen mij dat ik meer initiatief moest nemen. Nou daar heb ik naar geluisterd en dat doe ik nu ook.' Willem zegt dat hij geen problemen heeft met het werktempo. 'Ik kan wel heel snel werken, maar dan ga ik fouten maken. Dat heb ik ook tegen mijn leidinggevende gezegd. Ik doe wel wat ik opgedragen krijg en binnen de tijd.' Willem vertelt dat er niet geluisterd wordt naar goede ideeën. 'Ik vind het wel jammer dat er niet meer personen ook opgeleid worden. Het zijn altijd dezelfde personen die met de bladblazer lopen en er is er maar één die met de bosmaaier loopt. Het is altijd beter als meer mensen dat kunnen. Daar heb ik mezelf ook voor opgegeven. Bij de gemeente krijg je wel die kans, maar bij het SW-bedrijf is dat minder. Ze doen er niet zoveel mee, vind ik. Je wilt het wel, maar je krijgt de mogelijkheid niet, heb ik het idee.' Alle medewerkers van het project 'vegen' lunchen altijd samen. Iedereen heeft in de kantine zijn vaste plekje aan een van de tafels. Hier wordt met elkaar gepraat, gelezen, puzzels gemaakt, et cetera. Willem denkt er nog niet aan om met pensioen te gaan. 'Stoppen? Ik heb al wel lang genoeg thuisgezeten, vind ik. Ik zou hier toch wel in de gemeente willen blijven. Lekker dicht bij huis en leuke gasten die hier allemaal werken.'

Willem als persoon

Willem omschrijft zichzelf al een rustig persoon die op zichzelf is. Hij heeft een zacht karakter en is gevoelig. 'Ik ben ook open en eerlijk, maar dat verwacht ik ook van een ander.' Wederzijds vertrouwen en mensen accepteren zoals ze zijn, is voor Willem erg belangrijk. 'Ik ben niet iemand die vaak op stap gaat, maar ik ga graag ergens heen met mijn meisje'. Willem pakt snel dingen op en leert ook graag. Hij heeft zichzelf bijvoorbeeld geleerd om te schaken. En motorrijden heeft hij geleerd van zijn vader. 'Ik kan goed leren. Dat blijkt wel uit het feit dat je steeds meer dingen mag doen. En ik

heb ook gezegd: ik wil het wel leren, maar als het niet gaat geef ik het aan. Gaat het bij jullie niet, dan geven jullie het ook maar aan. Ja, ik durf wel te zeggen dat ik snel dingen oppik.'

Willem een jaar later

Willem is overgeplaatst naar een andere post bij zijn huidige werk. Hij vertelt dat dit wel relaxter werken voor hem is. Hij werkt vier dagen in de week. Willem houdt van doorwerken en is er niet zo een die om de haverklap stilstaat om een sjekkie te roken. Willem wordt door zijn collega's ook wel GluWillem genoemd, naar de stofzuiger die hij gebruikt voor het schoonmaken van de straten. Hij gaat vooral naar de winkelstraat en de winkeliers zijn er blij mee. 'Dan krijg ik het compliment: dat ziet er netjes uit! Ja dat is wel leuk.' Hij vindt de winkelstraat ook het meest gezellig om te werken. Alleen is er veel verkeer, dus hij moet telkens wel goed oppassen. Niet iedereen kan met de stofzuiger omgaan. Volgens Willem moet je zelfbeheersing hebben en niet zo'n rouwdouwer zijn. 'Iedereen denkt: het is gewoon stofzuigen, maar er komt veel meer bij kijken. Je moet ermee kunnen sturen en je moet ermee kunnen rijden. Je moet het kunnen leren en je moet het aan kunnen voelen. Ik heb het snel geleerd.' Volgens Willem moet je ook goed oppassen dat je niet tegen fietsen of scooters aanrijdt. Hij heeft ook zelf kleine trucjes ontdekt om de stofzuiger handiger te besturen.

Willem zou nog graag een keertje willen bosmaaien. Hij heeft er een certificaat voor gehaald, maar heeft het nog maar één keer kunnen doen. De stofzuiger bedienen is wel wat Willem het allerliefste doet, maar bladblazen of bosmaaien lijkt hem leuk voor de afwisseling. Hij heeft dat al bij zijn leidinggevende neergelegd. Het zou hem leuk lijken om een beetje ervaring op te doen het nieuwe toepassen wat hij heeft geleerd. Verschillende dingen doen vindt hij het leukst. Willem heeft

een contract voor onbepaalde tijd. Willem heeft een appartementje en vindt het heerlijk. 'Mijn meisje heeft ook haar eigen stekkie, we hebben een latrelatie. We hebben onze eigen vrijheid, eigen ruimte, eigen dit en eigen dat. Heerlijk.' Ze zijn al veertien jaar samen en doen leuke dingen samen, maar ze hoeven niet samen te wonen. Willem is heel tevreden met de huidige situatie op het werk. Hij kan goed rondkomen met het geld dat hij binnenkrijgt. 'Ik vind het wel prima zitten hoor, contract erbij enzo. Ik ben er wel tevreden over.' Hij heeft nu meer zekerheid, nu hij bij de gemeente werkt. Bij zijn vorige baan was de onzekerheid een stuk groter. Willem heeft nu geen begeleiding in de vorm van jobcoaching. Hij vertelt dat hij nooit ziek is. De laatste keer dat hij ziek is geweest, is jaren geleden.

In zijn vrije tijd klust Willem wat aan zijn huis. Nu moet hij bijvoorbeeld rolgordijnen ophangen. En verder computert hij graag.

Willem heeft veel verteld over de werking van de stofzuiger en hij vindt het duidelijk leuk om te doen. Hij maakt veel grapjes en neemt zijn werk serieus. Hij haalt ook voldoening uit zijn werk, wat erg mooi is om te zien. Op de vraag wat zijn droombaan zou zijn, antwoordde Willem dat hij twee keer een competentietest gedaan bij het UWV en daar kwam uit dat hij goed zou zijn in administratief werk. Hij heeft op de lts gezeten met technische vakken, maar dat was het niet. Hij heeft wel zijn schildersdiploma behaald. Hij merkte dat hij goed was in schilderen, maar na een tijdje kwam hij erachter dat hij hoogtevrees had, dus dat was niet zo'n goede keuze. Willem heeft ook een tijdje op de bestelwagen gereden en dat vond hij heel erg leuk. Ook is hij zevenentwintig jaar chauffeur geweest. Ook dat vond hij erg leuk. Conclusie was dat hij het heel erg leuk vindt om een nieuwe uitdaging aan te gaan en hij houdt van afwisseling. Willem geeft aan dat hij rekenen lastig vindt, maar dat oefent hij met spelletjes op zijn smartphone, zoals met de braintrainer. Dat gaat ook allemaal wel goed. 'Ik ben

ermee opgegroeid, maar tegenwoordig kan de jeugd het niet meer. Die moeten nou op de computer kijken hoeveel 1 + 1 is.' Willem heeft een tijdje in de WW en in de bijstand gezeten. Op de vraag of hij in het doelgroepenregister zit, of een Wajong-uitkering heeft, antwoordde Willem van niet. 'De Wajong is voor mensen met een beperking, maar dat heb ik gelukkig niet.' Willem kijkt tevreden terug op het afgelopen jaar. Hij is erop vooruitgegaan qua werk en locatie, hij is laatst naar de dokter geweest en zijn gezondheid was nog goed. 'Dat zijn allemaal positieve geluiden dan, ja toch?'

In het weekend ruimt Willem een beetje het huis op en doet hij boodschappen. Hij vindt een schoon huis erg belangrijk. Ook gezelligheid is belangrijk. 'Ik vind het altijd jammer als ik de kerstverlichting weer weg moet halen, vind het leuk staan.' Willem ziet zijn zus niet vaak, maar zijn broer wel. De twee belangrijkste mensen in Willems leven zijn z'n broer en zijn vriendin. Hij hoeft ook niet zoveel mensen om zich heen. Zijn vriendin en zijn broer steunen hem ook heel erg. Willem vindt koken niet zo leuk, want daar zit zoveel tijd in 'opeten gaat sneller', maar laatst heeft hij nog wel gekookt.

Voor Willem betekent werk: afleiding, iets te doen hebben en erbij horen. Met sommige collega's kan hij het heel goed vinden en met anderen minder. Hij vindt het jammer dat er veel geroddeld wordt. Willem houdt daar niet zo van. 'Als je geen werk hebt, zit je achter de computer maar naar zo'n dood ding te kijken.' Willem gaat nu langzaamaan een beetje met pensioen. Met prepensioen noemt hij het.

Op de vraag: wie is Willem eigenlijk? Antwoordt hij: 'Dat ben ik! Nee grapje. Eerlijk, vertrouwen, creatief met legpuzzels of andere dingen in elkaar zetten, open, bescheiden ook wel, niet zo'n flapuit.' Willem is niet zo technisch, vindt hij zelf, maar hij is wel handig. Hij kan goed dingen in elkaar zetten zoals bouwpakketten bijvoorbeeld van de Ikea.

**“WILLEM WORDT
DOOR ZIJN COLLEGA'S
OOK WEL GLUWILLEM
GENOEMD, NAAR
DE STOFZUIGER
DIE HIJ GEBRUIKT VOOR
HET SCHOONMAKEN
VAN DE STRATEN”**

126 |

**“VOOR MIJ IS DIE
ZEKERHEID VAN GROOT
BELANG. ZO MAKKELIJK
IS ER GEEN ANDER WERK
VOOR ONS”**

YVONNE

Achtergrond

**Yvonne heeft vroeger op een MLK-school
gezet. Toen ze achttien was, is ze bij Werkse!
terechtgekomen (oorspronkelijk een Sociale
Werkvoorziening). Daar werkt
ze nu al zesentwintig jaar.
Eerst heeft Yvonne twaalf en
een half jaar intern bij Werkse!
gezet.**

Toen heeft ze bij Werkse! aangegeven graag gedetacheerd te willen worden. Ze wilde graag 'naar buiten'. Vervolgens heeft Yvonne negen jaar bij een supermarkt gewerkt. Daar is ze weggegaan, omdat ze last had van haar armen. De supermarkt zat toen midden in de overname met een andersupermarkt, dus er moesten werknemers weg. Eigenlijk moest haar collega weg, maar Yvonne kon toen toch niet goed werken, omdat ze niet veel druk op haar armen kon zetten: 'Toen heb ik, na negen jaar, de stekker er maar uitgetrokken.' Hierna is Yvonne naar een verzorgingstehuis voor ouderen gegaan, waar ze werkte als voedingsassistente. Dat houdt in dat je ontbijt klaarmaakt voor de bewoners en de tafel dekt. Als er bewoners zijn die diabetes hebben, moest Yvonne ervoor zorgen dat deze bewoners als eersten ontbijt kregen, vanwege hun bloedsuikerspiegel. Ook maakte ze de koffie, bracht deze rond, deelde menulijsten uit, verschoonde ook af en toe bedden. Yvonne vond dit hartstikke

leuk om te doen. Ze vond het leuk om een praatje te maken met de bewoners. Ze deed de bewoners hier een groot plezier mee. Helaas werd het verzorgingstehuis gesloten, waardoor Yvonne moest stoppen. Na dit werk heeft Yvonne een half jaar thuisgezeten en daarna is ze bij een winkel terechtgekomen. 'Het werk in het verzorgingstehuis was het leukste dat ik gedaan heb. Een knuffeltje geven, een babbeltje maken, dat vinden de bewoners heel fijn.' Yvonne heeft gelukkig nooit vervelende ervaringen gehad met vooroordelen of pesten op werk of op de middelbare school.

Vroeger deed Yvonne aan yoga, maar daar is ze mee gestopt. Nu sport ze altijd op zaterdagochtend en doet dan groepslessen. Yvonne woont begeleid zelfstandig in Delft. Dat betekent dat ze een keer in de twee weken begeleiding aan huis krijgt. Met de post en de financiën helpen ze haar eens in de twee weken. Ook wordt er dan even gekletst over problemen op het werk of op andere vlakken. Yvonne vindt het fijn dat ze daar begeleiding voor krijgt.

Yvonne geeft aan altijd mensen om zich heen te hebben gehad die haar hielpen: mensen in haar pleeggezin, docenten en begeleiders. Haar eerste begeleider vanuit Werkse! heeft ze negen jaar gehad. Deze dacht altijd met haar mee, bedacht oplossingen en was heel aardig. Ze vertelt dat ze altijd fijne begeleiders heeft gehad die met haar begaan zijn. Yvonne vertelt dat ze goed moest leren omschakelen toen ze voor het eerst bij de winkel kwam. Ze is het gewend om altijd heel hard te werken en bij de winkel voelt ze geen werkdruk. In het begin werkte Yvonne te hard. Toen is haar verteld dat ze het best wat rustiger aan mag doen. 'Ze werken hier in een flow, ze konden me in het begin wel tien keer vertellen dat ik rustiger aan moest doen. Nu proberen ze me ook werk even af te remmen als ik te hard.' Yvonne merkte dat ze ook vaak bekaf thuiskwam na een werkdag, omdat ze alles af probeerde te krijgen. Nu kan ze het gelukkig beter loslaten als ze naar huis gaat. Yvonne werkt zesendertig uur per week. Bij de winkel

houdt ze zich bezig met spiegelen van onder naar boven, alles naar voren halen, karton wegtrekken en zorgen dat alles op voorraad is. Yvonne werkt bij de afdeling 'home and decoration'. Ook krijgt ze vragen van klanten. De meeste vragen kan ze wel beantwoorden, maar als ze het niet weet, dan vraagt ze een collega. Haar collega kan in de computer alle producten nog opzoeken.

Yvonne en haar werk

Yvonne: 'Ik word al eeuwen in de groep opgenomen. Ik hoor er helemaal bij. Zoals ze dat noemen: ik hoor bij het meubilair.' Yvonne gaat met alle collega's heel goed om. Ze heeft elke dag dezelfde taken. Ze loopt ook een vaste route, met vaste tijden. Ze kan heel relaxt werken, omdat het niet af hoeft te zijn. Het werk is namelijk nooit echt af, dus ze kan rustig haar werk doen. Yvonne vindt het heel fijn dat er niet zoveel druk zit op haar werk. Ze vindt het ook heel erg leuk om te werken op een grote afdeling. Ze verveelt zich nooit. Yvonne luncht met collega's van Werkse! en ook met collega's van de afdeling. Yvonne heeft een buddy op het werk die van de winkel zelf komt. Deze buddy vraagt vaak aan haar hoe het gaat en bij deze buddy kan ze altijd terecht. Als Yvonne een afspraak heeft bij de tandarts of bij de huisarts en ze moet eerder weg van het werk, dan gaat ze in de eerste plaats naar haar begeleider. Privéproblemen overlegt ze ook met haar. Yvonne geeft aan dat ze het moeilijk vindt om mensen te vertrouwen. Dus het is heel fijn dat zij haar begeleider wel volledig in vertrouwen kan nemen, ook over privé zaken die haar dwars zitten. 'Ik vind het heel fijn dat ik bij Heleen altijd aan kan kloppen als ik een probleem heb. Of het nou op mijn werk is of ik zit niet lekker in mijn vel. Ik weet dat ik bij haar altijd terecht kan.'

Yvonne vertelt dat collega's haar zouden omschrijven als een harde werken, vrolijk, zegt altijd wel alles. Ze doet haar werk ook goed: Collega's zien meteen waar ik

ben geweest. Dan weten ze ook dat ze dat niet meer hoeven te doen omdat ik het goed heb gedaan'

Begeleider

Heleen vertelde dat Yvonne helemaal is opgenomen in het team. Heleen zegt dat Yvonne heel goed zaken kan benoemen. Het is soms lastig om het tegen mensen zelf te zeggen, want ze wil geen mensen kwetsen. Het meedenken met Yvonne vindt ze prettig. 'Ik ben officieel niet Yvonne's consulent maar dat word ik wel. Een collega zei ook: Jij weet alles van Yvonne, dus het is beter als jij haar consulent wordt. Yvonne maakt van haar hart geen moordkuil. Ze is eerlijk en direct.'

Yvonne een jaar later

Yvonne werkt nog steeds op de afdeling home-deco en doet grotendeels hetzelfde werk als een jaar geleden. Het is leuk werk: spiegelen, opruimen en beprijzen. Er is op de afdeling ook een buddy die helpt bij vragen over het werk en vooral met vragen van klanten. 'Klanten kunnen niet zien dat ik niet alle werkzaamheden kan doen. We hebben wel een andere kledingkleur met ander logo, maar dat moet je weten. Voor de klant zijn we gewoon van de winkel en die stellen dus geregeld vragen over producten, prijzen, beschikbaarheid, et cetera. Maar ook over de kortste weg naar het restaurant. Afhankelijk van de vraag geef ik antwoord of ik zoek een collega. Wat lastig is, is het opzoeken van producten op de computer. Daarvoor moet je een inlogcode hebben en die hebben we niet als medewerkers van Werkse!. Dat wil ik wel leren, om daarmee ook klanten beter te kunnen helpen.'

Er zijn ook verbeteringen aangebracht. Yvonne werkt op een grote afdeling bij de winkel en soms is het zoeken naar andere collega's die bijvoorbeeld wel een inlogcode hebben en zaken kunnen opzoeken op een computer. Wat geholpen heeft is dat Yvonne nu, net als de andere medewerkers, beschikt over een walkie talkie waar ze

collega's mee kan oproepen. Het was een grote ergernis om collega's te zoeken als een klant een vraag stelde. Die ergernis heeft ze aan de jobcoach en haar leidinggevende verteld en daar is toen snel een oplossing voor gekomen. 'Nu kan ik de collega's sneller bereiken en voel ik me meer onderdeel van en betrokken bij de afdeling.'

Verder heeft Yvonne het naar haar zin. Ze heeft onlangs een voortgangsgesprek gehad met de jobcoach en de buddy van de afdeling. 'Het was helemaal goed, ik zet me voor 100 procent in.' Het aantal uren is hetzelfde; zesendertig. Evenals de spreiding over de dagen: vier hele dagen en vrijdag een halve dag. Dan is het ook meer dan genoeg, zegt Yvonne, 'op vrijdag ben ik moe.'

Haar leven verloopt volgens een vast patroon. Yvonne heeft als hobby handwerken en dat doet ze in haar vrije tijd. En op zondag naar de kerk. Het werk is belangrijk: de sfeer is goed en vooral gezellig, maar ondersteuning is wel nodig. Behalve met de buddy spreekt ze geregeld ook met de jobcoach over van alles en nog wat. Ook privé heeft ze een klein beetje ondersteuning om administratie op orde te houden, maar verder redt ze zich goed. Yvonne wil graag bij haar huidige werk blijven, maar dan wel gedetacheerd vanuit Werkse!. 'Ik heb al dertig jaar een aanstelling bij Werkse en dat geeft zekerheid. Voor mij is die zekerheid van groot belang. Zo makkelijk is er geen ander werk voor ons.'

MOGELIJK GEMAAKT DOOR



