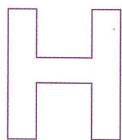


Pilot van zorgaanbieder en sociaal ontwikkelbedrijf

# Abrona en UW stappen over hun schaduw heen

Abrona (ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking) en het Utrechtse sociaal ontwikkelbedrijf UW slaan vanaf september de handen ineen om de kloof tussen arbeidsmatige dagbesteding en betaald werk te overbruggen. Tijdens een pilot gaan kandidaten van Abrona aan de slag bij UW. 'Over vijf tot tien jaar moet dit de normaalste gang van zaken zijn.'



Het sociaal ontwikkelbedrijf wordt steeds meer een netwerkorganisatie. Dat stelt Stef Visser. Zijn eigen functie weerspiegelt dat: Visser is 'alliantiemanager' bij UW. Daar is zelfs een complete afdeling ingericht die allianties moet smeden. 'Steeds meer organisaties richten alliantie management apart in,' zegt Visser. 'Ik stuur teams aan die de samenwerking zoeken met scholen, zorgpartijen, gemeenten en sociale ondernemers.'

Een gloednieuwe samenwerking is die van UW met Abrona, een organisatie die volwassenen met een verstandelijke beperking ondersteunt in en nabij de provincie Utrecht. UW en Abrona starten in september een pilot. Het doel: de stap van arbeidsmatige dagbesteding naar beschut werk versimpelen voor medewerkers. De pilot past naadloos binnen het overheidsproject Sijmpel Switchen (zie kadertekst). Het contact tussen Abrona en UW kwam tot stand dankzij een samenwerkingsverband van verschillende partijen (zorg- en werkorganisaties) in Utrecht: ADSU (Aan de slag in Utrecht), waar zowel Abrona als UW onderdeel van

uitmaakt. 'We willen een arbeidsmatig ecosysteem creëren,' zegt Stef Visser.

## Goed punt

Instemmend haalt Visser de manager participatie van Abrona aan: 'Hij zegt wel eens gekscherend dat zijn baan niet zou moeten bestaan. Dat je participatie niet binnen een zorgorganisatie moeten rege-

len, maar aan de werkkant. Daar heeft hij een goed punt, vind ik. Bij Abrona werken ook mensen in de arbeidsmatige dagbesteding die eigenlijk beschut werk zouden kunnen verrichten. Daar gaan wij vanaf september mee aan de slag via onze pilot.'

Volgens Stef Visser is het belangrijk om medewerkers begeleiding op maat te bie-



## DIT IS SIMPEL SWITCHEN

**Veel mensen die vanuit een uitkering willen gaan werken, zijn bang dat ze hun rechten op een uitkering kwijtraken als werken niet blijkt te lukken. Mensen zoeken makkelijker werk als ze zich veilig voelen om die stap te zetten. Denk bijvoorbeeld aan mensen met een arbeidsbeperking die willen overstappen van beschut naar regulier werk. Vandaar het idee Sijmpel Switchen, een pilot van het ministerie van Sociale Zaken. De Rijksoverheid werkt daarin samen met organisaties om het voor mensen makkelijker te maken vanuit een uitkering aan het werk te gaan: 'Het is een geruuststellende gedachte dat er altijd een weg terug is, want het lukt niet altijd om een nieuwe baan of plek vinden. Dit heet het project "Sijmpel Switchen in de Participatieketen". Met dit project moeten mensen op een passende plek terecht komen.'**



/ Eric Tonn (vooraan links) schudt de hand van Gertjan Stoker ter bekrachtiging van de samenwerking tussen Abrona en UW. /

den. 'Je moet goed in beeld hebben wat ieders mate van kwetsbaarheid is. Mensen vinden het bijvoorbeeld spannend om naar hun werk te gaan omdat ze bang zijn niet de goede begeleiding te krijgen. Hoe zorgen we ervoor dat het veilig genoeg voor ze wordt? De begeleiding moet mee naar het werk. Dan heb je het dus over beschut werken.'

### Stap is te groot

Bij UW werkt een ontwikkelcoach die 25 tot 45 mensen aanstuurt; bij arbeidsmatige dagbesteding is een verhouding van één begeleider op acht medewerkers gebruikelijk. 'Voor mensen met een

kwetsbaarheid is de stap van arbeidsmatige dagbesteding naar beschut werk daarom vaak te groot,' concludeert Visser.

'Vandaar dat de begeleider straks op de werkvloer aanwezig is: Abrona gaat een arbeidscoach aanstellen. Dat moet iemand zijn die de zorgkant door en door kent, die verstand heeft van verschillende kwetsbaarheden op psychisch vlak. De cliënt moet zich kunnen ontwikkelen in een veilig klimaat.' Volgens Visser komen vijftien tot dertig kandidaten in aanmerking voor deze stap. 'Hoe groot wordt deze stap? Hoeveel tijd hebben we voor ieder individu nodig? Dat gaan we ontdekken. Dat wordt spannend.' >

//  
 'De cliënt moet  
 zich kunnen  
 ontwikkelen  
 in een veilig  
 klimaat'

//



STEF VISSER

'Je moet goed in beeld hebben wat ieders mate van kwetsbaarheid is'

De medewerkers van Abrona gaan in eerste instantie aan de slag binnen de werkmatschappijen van UW: postbezorging, groenonderhoud, logistiek, lassen, hout bewerken, techniek en schoonmaak. 'Het is het makkelijkste voor de kandidaten om hier te beginnen. De interesse van de cliënt is leidend. Ligt die buiten deze werkgebieden, dan gaan we bekijken of er mogelijkheden zijn om ze elders beschut te laten werken.'

### Zorg en werk smelten samen

Abrona en UW stappen volgens Visser over hun eigen schaduw heen, met als resultaat dat zorg en werk samensmelten. 'Het betekent dat de arbeidscoach en de mensen van UW buiten de kaders moeten denken, in dit geval buiten hun werkcultuur. Deze vernieuwende manier van werken moet over vijf tot tien jaar de normaalste gang van zaken zijn.' In Nederland hebben we heel veel zaken heel gefragmenteerd georganiseerd, vindt Stef Visser. 'Dat maakt het lastig. Wij gaan het eenvoudiger maken door intensiever samen te werken. Het zorgt ervoor dat organisaties niet langer afhankelijk zijn van hun eigen omvang.' Hij illustreert het met een voorbeeld: 'Stel dat dankzij deze pilot twintig mensen uitstromen bij de arbeidsmatige dagbesteding door aan het werk te gaan en in hun eigen inkomen te voorzien. Dan verliest Abrona twintig

mensen. Maar door het samensmelten van partijen hoeft dat niet te worden tegengehouden.'

### Werkdruk

Tijdens de pilot is Inge Werkhoven samen met het betrokken team verantwoordelijk voor het monitoren van de doelgroep. Zij is sinds twee jaar coördinator instroom binnen UW. Ze werkte in de psychiatrie en de gehandicaptenzorg; sinds 2006 begeleidde ze als trajectbegeleider medewerkers bij UW op de werkvloer. Wat is volgens haar het verschil tussen arbeidsmatige dagbesteding en (beschut) werk? 'Beschut werk vraagt in het algemeen om andere vaardigheden,' antwoordt Werkhoven. 'Er wordt een bepaalde prestatie gevraagd, maar wel binnen de eigen mogelijkheden. Beschut werk is gericht op mensen die intensieve begeleiding nodig hebben, soms zelfs jaren. Binnen onze UW-werkbedrijven is dan ook permanente begeleiding aanwezig in de vorm van een ontwikkelcoach en een (productie)coördinator. Hun rol in deze pilot is dat ze beoordelen in welke mate mensen die in de arbeidsmatige dagbesteding actief zijn zich ontwikkelen, ook op sociaal gebied, of er sprake is van ontwikkeling van werknemersvaardigheden en ze daarmee de stap kunnen maken van arbeidsmatige dagbesteding naar beschut werk.'

### Geen selectiebeleid

Inge Werkhoven geeft aan dat er geen selectiebeleid is voor de pilot. Iedereen die wil en kan werken maar het zelfstandig niet lukt, komt in aanmerking. Het kunnen mensen zijn met een verstandelijke beperking, psychische kwetsbaarheden of een lichamelijke beperking. De kandidaten worden van tevoren goed geïnformeerd over de mogelijkheden en maken kennis met de omgeving: 'Wat betekent het als ze aan de slag gaan? Wie gaat hen begeleiden? Hoe gaat het in zijn werk? Die vragen worden allemaal beantwoord. We organiseren in samenwerking met Abrona een open ochtend voor de kandidaten die zich aanmelden. Aan de hand van onder meer Virtual Reality geven we ze een kijkje in de mogelijke werksoorten en de vaardigheden die je daarvoor nodig hebt. Zo proberen we mensen te motiveren om de stap te maken.'

### Van isoleren naar assimileren

Een van de mogelijkheden is om kandidaten in een geïsoleerd groepje van bijvoorbeeld acht personen te laten starten met beschut werk. 'Dan kunnen we eerst bekijken of dit goed verloopt voordat ze overstappen naar het productieproces met andere werknemers. Zo gaan we geleidelijk van isoleren naar assimileren. Iedere kandidaat bepaalt zijn eigen tempo. We gaan niet vooraf eisen stellen.'

INGE WERKHOVEN

## 'Geleidelijk gaan we van isoleren naar assimileren'



Er zijn bijvoorbeeld ook mensen voor wie het werken in een groep minder prettig is. Zij kunnen individueel aan de slag gaan. Iedereen moet werkgeluk ervaren.'

### Uitwisselen van kennis

UW en Abrona kiezen ook voor een arbeidscoach – door laatstgenoemde partij aangesteld – om de brug te slaan tussen arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk. Deze legt ook de verbinding tussen de werkcoaches op de verschillende afdelingen. 'Het uitwisselen van kennis is zeer belangrijk,' zegt Inge Werkhoven. 'Er moet een goede dynamiek ontstaan. Het woord "simpel" in Simpel Switchen suggereert dat het makkelijk zou zijn, maar dat is niet zo.' Behalve dat de pilotdeelnemers goed begeleid moeten worden richting ander werk, moeten ze ook geïnformeerd worden over de financiële veranderingen. 'Mensen die op een arbeidsmatige dagbesteding werken hebben vaak een uitkering,' weet Inge Werkhoven. 'Wat betekent het als ze betaald gaan werken? Kunnen ze nog terugkeren in de oude situatie? De samenwerking met het UWV is dus belangrijk. En de omgeving van de kandidaat moet ook op de hoogte zijn.'

### Kleine stapjes

Hoogste tijd om ook Abrona aan het woord te laten. Eric Tonn is er manager participatie. 'Ik houd me vooral bezig met

mensen te ondersteunen,' zegt hij. 'Wij bieden binnen Abrona arbeidsmatige, socialiserende en recreatieve dagbesteding. UW en Abrona zijn allebei vooruitstrevend in arbeidsparticipatie en willen de drempel tussen onbetaald en betaald werk verlagen, zo niet wegnemen. En stel dat kandidaten weer terugkeren van betaald werk naar een dagbesteding: ook daar is begeleiding bij nodig, zeker binnen de pilot. We moeten voorkomen dat ze een faalervaring oplopen. We hebben de potentiële deelnemers op de hoogte gebracht dat de pilot in september begint en zijn bezig om een arbeidscoach te werven die ervaring heeft met mensen op de werkvloer van de dagbesteding.'

### Context is belangrijk

Volgens Tonn is de arbeidscoach iemand die in staat is om te analyseren welke stapjes nodig zijn om iemand beschut werk te uit te laten voeren. 'Hoe kan hij of zij voldoen aan het competentieprofiel? Door de lange weg met de grootst mogelijke kleine stapjes af te leggen. Dat kan soms ook een stap achteruit zijn. Iedereen doet het in zijn eigen tempo. Wij werken altijd persoonsvolgend: Wat zijn de behoeften van de kandidaten? Wat zijn hun interesses en talenten? In welke context kunnen ze werken? Dat laatste is ontzettend belangrijk: in wat voor omgeving komen ze terecht en wat hebben we ze te bieden?

Die context is bijvoorbeeld het sociaal ontwikkelbedrijf.'

### Vier ontwikkelgebieden

Eric Tonn vertelt dat Abrona en UW zich tijdens de pilot gaan richten op vier ontwikkelgebieden waarop de kandidaten worden getraind en begeleid:

- 1** Zelfredzaamheid: mensen moeten goed verzorgd en op tijd naar hun werk komen.
  - 2** Sociale vaardigheden: mensen moeten zich goed verhouden met anderen.
  - 3** Werknemersvaardigheden: omgaan met leidinggegeven en opdrachten uitvoeren.
  - 4** Vakvaardigheden: vaardigheden die je moet kunnen om het werk te doen.
- Tonn wijst tot slot op een relevante actuele ontwikkeling. 'Eind mei heeft minister Helder van Langdurige Zorg en Sport een brief naar de Tweede Kamer verstuurd over de betaalbaarheid van complexe zorg en de voortgang op toekomstbestendige zorg. Bij dat laatste punt is er aandacht voor het beter begeleiden en opleiden van mensen met een licht verstandelijke beperking, zodat ze een betere kans hebben op de arbeidsmarkt. Dat is natuurlijk een positieve ontwikkeling, ook voor onze pilot.' //