



Pilot van drie SW-bedrijven

# ‘Buitenkanz’

VOOR SW'ERS ÉN  
COACHENDE COLLEGA'S



**In Arnhem, Ede en Breukelen onderzoeken drie SW-bedrijven of een persoonlijke mentor helpt bij duurzame plaatsing van SW-medewerkers. Bijzonderheid is dat deze mentor werkt bij het externe bedrijf. Het project Buitenkans is een van de pilots Werken naar vermogen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.**

TEKST: DORINE VAN KESTEREN, FOTO'S: MICHEL CAMPFENS

WALRA

Tijdens de terugreis van een werkbezoek in Oostenrijk – voorjaar 2008 – zaten Joan van Poelje (Presikhaaf Arnhem), Els Uijting (PAUW Bedrijven Breukelen) en Rob Spiegelenberg (Permar Ede) naast elkaar in de bus. Drie directeuren van een SW-bedrijf in gesprek. Ze hadden het over de mentorentraining waarmee ze de afgelopen dagen hadden kennisgemaakt. In een aantal Oostenrijkse bedrijven begeleiden de eigen werknemers – die daarvoor speciaal zijn opgeleid – mensen uit een AWBZ-instelling bij arbeidsmatige activiteiten. Is dat ook geen goed idee voor onze SW'ers, dachten de drie. Laten we uitproberen of dit Oostenrijkse principe ook werkt in Nederland. En zo ging Buitenkans van start. Later, toen staatssecretaris Klijnsma de pilots Werken naar vermogen (zie kader 'Pilots Werken naar vermogen') lanceerde, deden de SW-bedrijven een aanvraag voor cofinanciering om het project 'nog beter op de kaart te zetten'.

### OPLEIDING

Normaal gesproken worden SW-medewerkers op de externe werkplek begeleid door iemand van het SW-bedrijf: een jobcoach. Het nadeel van die constructie is dat zo'n jobcoach niet de hele dag ter plaatse is. Is er een probleem, dan duurt het even voordat hij of zij kan ingrijpen. Een begeleider die zelf ook werkt in het bedrijf, kan daarentegen wel onmiddellijk in actie komen. Bovendien is deze vaak beter op de hoogte van het reilen en zeilen op de werkvloer. "Natuurlijk moeten werknemers wel eerst worden opgeleid voor de rol van mentor", vertelt Spiegelenberg. "Daarom hebben we samen met gespecialiseerde trainers een opleidingsprogramma ontwikkeld, dat uit twee onderdelen bestaat: coachingsvaardigheden en theorie over lichamelijke, psychische en verstandelijke handicaps."

De training is verplicht en duurt vier dagdelen. Daarna volgen de mentoren in spe twee dagdelen intervisie. Eenmaal aan de slag, zijn zij gemiddeld een tot twee uur per week kwijt aan hun nieuwe taak. De tijd die gepaard gaat met de werkinstructies, komt daar nog bij. Uijting: "We verwachten dat de begeleidingstijd minder wordt, naarmate de plaatsing langer duurt en mensen op elkaar ingespeeld raken. Het zou mooi zijn als de mentor op

termijn ook een tweede medewerker kan opnemen.” De externe bedrijven krijgen een financiële vergoeding voor de tijd die het mentorschap kost. Van Poelje: “Eigenlijk kopen we dus een stuk begeleiding in.”

### VERSCHILLENDE BEDRIJFSTAKKEN

De verkennende fase is inmiddels achter de rug. Op dit moment doen 15 bedrijven mee, zijn 18 mentoren opgeleid en 21 SW'ers geplaatst – in beginsel voor 18 maanden. Zij werken bijvoorbeeld als vakkenvuller, productiemedewerker of in de administratie. De deelnemende bedrijven zijn van divers pluimage: er zijn zorginstellingen, maar ook bedrijven in de detailhandel en de metaalsector.

Uijting: “Die verscheidenheid is prettig. Zo kunnen we onderzoeken of deze speciale manier van plaatsen in de ene bedrijfstak beter werkt dan in de andere.” Met de werving van mentoren hebben de SW-bedrijven zich niet bemoeid. Gebleken is dat de bedrijven geen moeite hadden om in de eigen gelederen voldoende vrijwilligers te vinden. “Wat je in het algemeen ziet, is dat mensen die een gehandicapt familielid, buur of kennis hebben, bereid zijn om zich meer in te zetten dan mensen die deze ervaring niet hebben”, vertelt Van Poelje.

In april moet een tweede groep starten. Het is de bedoeling om in het kader van de pilot in totaal 45 SW-medewerkers te plaatsen en te begeleiden (‘maar als het er 100 worden, vinden we dat ook goed’). Ondertussen volgen de drie SW-bedrijven het proces nauwgezet: wat kan beter en anders? Van Poelje signaleert al een eerste verbeterpunt. “De praktijkbegeleidingsmap voor mentoren moet meer aansluiten bij de praktijk van bedrijven. We moeten onze SW-bril – competenties, de werkladderscan, etcetera –



afzetten en ons afvragen hoe een werkgever beoordeelt of iemand goed functioneert.” Spiegelenberg noemt meer maatwerk in de trainingen: geen vaststaand programma, maar afgestemd op de individuele wensen van bedrijf, gedetacheerde en mentor.

### VERANTWOORDELIJK

Uiteindelijk doel is dat de externe bedrijven meer betrokken raken bij de SW'ers die bij hen gedetacheerd zijn. Dat

## Wat is ‘Werken naar vermogen’?

De pilots ‘Werken naar vermogen’ vloeien direct voort uit het advies van de commissie-De Vries over de toekomst van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw), uit oktober 2008. Het kabinet vond een herbezinning op de Wsw nodig, omdat het huidige systeem niet langer houdbaar is.

De Wsw blijkt een fuik, waar mensen niet meer uitkomen. De wet biedt aangepast werk in een beschermde omgeving voor mensen met arbeidsbeperkingen. Nederland telt 100.000 plekken in de sociale werkvoorziening voor mensen met een arbeidshandicap. De afgelopen jaren zijn steeds meer mensen een beroep

gaan doen op de voorzieningen, waardoor de wachtlijsten sterk zijn toegenomen. Inmiddels wachten 20.000 mensen op een plekje in een sociale werkplaats. Gebeurt er niets, dan verdubbelt dit aantal.

### HELDERE CONCLUSIE

De commissie-De Vries kwam tot een heldere conclusie: participatie op de arbeidsmarkt is de enige manier om mensen minder afhankelijk te maken van een uitkering. Om in de praktijk te onderzoeken wat het recept is om hun arbeidskansen te vergroten, lanceerde staatssecretaris

Klijnsma van Sociale Zaken in oktober 2009 een aantal pilots. Gemeenten, werkgevers, SW-bedrijven en UWV krijgen tot 2012 de kans om nieuwe aanpakken uit te proberen. Klijnsma trok hiervoor 2,5 miljoen euro uit, waar zij eind vorig jaar nog eens 1,2 miljoen bovenop deed.

### PILOTPROJECTEN

Er zijn vier typen pilots. De eerste pilot is gericht op werkplekken bij reguliere werkgevers. Doel is meer kennis te vergaren over hoe bedrijven gestimuleerd en ondersteund kunnen worden om mensen met een arbeidsbeperking duurzaam in



zij zich echt verantwoordelijk gaan voelen. “In de pilot verwateren de grenzen tussen SW-bedrijf en het bedrijfsleven. Dan heb je het dus daadwerkelijk over opname op de arbeidsmarkt”, zegt Uijting. De drie directeuren hopen dat steeds meer bedrijven openstaan voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Zonder hun deelname immers geen Buitenkanz. Maar de kritieke succesfactor schuilt in de mentoren, zeggen zij eensgezind. “Als die ervoor gaan, moet er heel wat gebeuren wil een plaatsing mislukken.”\*

dienst te nemen.

Bij het tweede en derde type gaat het om de ‘doorontwikkeling’ van de SW-sector en Werkpleinen. De focus van SW-bedrijven moet meer liggen op arbeidsontwikkeling en doorstroming naar een gewone baan. Werkpleinen moeten de dienstverlening aan mensen met een arbeidshandicap verbeteren. In type 2 en 3 lopen inmiddels 41 projecten van SW-bedrijven en Werkpleinen. De vierde pilot ten slotte is een toets voor het instrument ‘loondispensatie’. Hiervoor kwam Klijnsma met een apart wetsvoorstel, waarmee de Tweede Kamer onlangs instemde.

## Metaalbedrijf Van Walraven

Bij metaalbedrijf Van Walraven BV in Mijdrecht zijn drie SW-medewerkers van PAUW gedetacheerd. De een zit bij de interne dienst en doet allerlei klusjes – schoonmaken, koffiezetapparaten bijvullen, lampen verwisselen –, de ander bedient een puntlas-machine (“niemand is sneller”) en de derde doet lichte inpak- en productiewerkzaamheden. Onder de vlag van Buitenkanz hebben zij allen een eigen mentor. Een van de mentoren is Chris van Walraven, teamleider van de productieafdeling. Hij is te spreken over de opleiding die het project hem en zijn collega-mentoren bood. “Daar heb ik geleerd hoe ik moet omgaan met het gedrag van de SW’ers die bij ons werken. Het mooie is dat ik nu over de hele linie beter begrijp hoe mensen in elkaar zitten. Als er vroeger emoties waren op de werkvloer en ik had het druk, dacht ik eerder: het zal wel. Nu denk ik: wat zit hier nou achter?”

Het was tamelijk eenvoudig om drie mentoren te vinden. Het kwam erop neer dat de teamleiders van de SW’ers die taak op zich namen. In de praktijk kost de coaching niet veel tijd. “In het dagelijks werk hebben onze SW’ers niet veel begeleiding nodig, maar ik kan me voorstellen dat dit elders anders kan zijn. Wij houden maandelijks met alle drie een individueel gesprek. Dan passeren vaste beoordelingscriteria de revue. We kijken hoe het gaat met het werk en de verstandhouding met de leidinggevende.” Op termijn is het denkbaar dat het bedrijf nog meer SW-medewerkers aanneemt. Het mentorschap is daarvoor geen hobby. “De huidige mentoren zouden best nog meer mensen kunnen begeleiden.”