

Hersenbokaal

Voor de betrokken werkgever



De Hersenstichting wil met het beschikbaar stellen van de Hersenbokaal organisaties voor het voetlicht brengen die mensen met een hersenaandoening maatschappelijk laten participeren. Het gaat om initiatieven op het gebied van zorg en revalidatie, wonen, werken, vrije tijdsbesteding, scholing en vervoer. In dit eerste jaar van uitreiking staat het thema 'arbeid' centraal. De winnaar is, naar het oordeel van de Hersenstichting, die werkgever die zich het meeste heeft ingespannen om een werknemer met een hersenaandoening in staat te stellen een werkzaam leven te leiden.

De Hersenstichting Nederland heeft daarom mensen met een hersenaandoening die ondanks hun beperkingen actief zijn op de arbeidsmarkt, opgeroepen hun werkgever aan te melden.

Op grond van hun ervaringsverhalen beoordeelde de jury welke organisatie het meest in aanmerking kwam voor de prijs. De winnaar heeft, naast de Hersenbokaal zelf, een geldbedrag van € 10.000,- ontvangen. Het is de bedoeling dat de winnende organisatie dit geldbedrag gebruikt om ook andere mensen met een hersenaandoening de kans te bieden aan het werk te komen of te blijven.

Criteria

De jury, bestaand uit deskundigen met een diverse achtergrond, hanteerde onder andere de volgende criteria bij de beoordelingen:

- De prijs is voor een organisatie, niet voor een persoon;
- De aanmelder heeft zelf een hersenaandoening en verdient een inkomen;
- Zowel profit als non-profit organisa-

ties kunnen in aanmerking komen voor de prijs (ook verenigingen);

- De werkwijze van de organisatie moet als voorbeeld kunnen dienen voor andere organisaties;
- Het geldbedrag van de prijs moet door de organisatie worden aangewend om ook andere hersenpatiënten de mogelijkheid te bieden met behulp van de werkwijze te (re)integreren.

De jury besloot de volgende drie bedrijfsorganisaties te nomineren:

- C1000, Rijper Discount BV, Amsterdam
- Linberg Caravanverkoopcentrum, Hulten
- KIWA BV, Rijswijk.

De jury heeft de C1000 van de heer Rijper verkozen tot winnaar van de Hersenbokaal 2007 vanwege zijn affiniteit en

privaat-rechtelijke uitvoerder Transfera een groep van 20 mensen met een Wsw-indicatie, die nu nog op de wachtlijst staan, gaan begeleiden. Het gaat daarbij om detachering of een vorm van begeleid werken bij een bedrijf of instelling, maar voor een deel van de mensen ook om het bieden van een 'beschutte werkplek'. En hoewel ook Transfera nog kan worden beschouwd als een traditionele speler – het bedrijf is pikant genoeg een geprivatiseerde dochteronderneming van een ander SW-bedrijf – is het wachten op de eerste gunning aan een reïntegratiebedrijf of uitzendbureau. Deze nieuwe toetreders kunnen een verfrissende rol spelen.

In overeenstemming met de gemoderniseerde wet

De aanbesteding van de gemeente Hardenberg en Ommen is volledig in overeenstemming met de letter en de geest van de Wsw nieuwe stijl. In artikel 2 lid 3 is geregeld dat het college van B&W een rechtspersoon kan aanwijzen ten behoeve van de uitvoering van de Wsw. Dit kan een (privaatrechtelijk) SW-bedrijf zijn, maar gemeenten kunnen hiervoor ook andere (privaatrechtelijke) uitvoerders inschakelen. Exemplarisch is in dit verband de reactie van staatssecretaris Aboutaleb op de kamervragen die de SP-fractie over het besluit van de gemeenten Hardenberg en Ommen stelde: 'de Rijkssubsidie wordt verstrekt aan gemeenten en werkvoorzieningschappen ten behoeve van het realiseren van Wsw-arbeitsplaatsen en niet ten behoeve van de SW-bedrijven', aldus de staatssecretaris. Een duidelijke boodschap dus. Van volwaardig regisseren kan pas echt sprake zijn wanneer ook de condities zijn geschapen om goede audities te houden. Daarbij hoort soms ook dat je als *regisseur* – omwille van gewenste vernieuwing – reeds gearriveerde acteurs (lees traditionele SW-

bedrijven) naar huis stuurt en kiest voor verfrissende nieuwe spelers.

Met tempo naar een meer 'open bestel'

Door de arbeidsgerichte focus, anderzortige contacten met regionale werkgevers en het gebruik van andere begeleidingsmethodieken zijn reïnte-

gratiebedrijven en uitzendbureaus zeer wel in staat om voor grote delen van de Wsw-populatie een beter resultaat te halen. Er zit nog wel een addertje onder het gras waarvoor ook de Algemene Rekenkamer³ recent nog waarschuwde. Want veel gemeenten zullen, ook in de nieuwe situatie, uiteindelijk zelf geconfronteerd worden met de eventuele tekorten die bij een SW-bedrijf ontstaan als gevolg van gunning elders. Nog afgezien van de juridische aansprakelijkheid voor dergelijke tekorten, hebben gemeenten belang bij de continuïteit van een SW-bedrijf vanwege de zorg voor de geïndiceerden die er werkzaam zijn. Daarmee dreigt het tempo waarmee de gewenste vernieuwing gerealiseerd gaat worden niet hoog te worden. De Rekenkamer voorziet dat pas op langere termijn – wanneer meer werknemers buiten het SW-bedrijf werken en gemeenten daardoor minder afhankelijk zijn van het SW-bedrijf – de mogelijkheid wordt gecreëerd om echt te sturen en dus keuzen te maken.

Toch zou de switch van traditionele SW-bedrijven naar nieuwe spelers wel eens sneller kunnen plaatsvinden dan

de Rekenkamer voorspelt. Er is namelijk meer geld in aantocht. En geld versnelt. Twee ingediende amendementen⁴ voorzien in een éénmalig extra budget van € 50 miljoen voor de aanpak van de wachtlijsten. Daarnaast zal een wijziging in de Wet werk en bijstand er op korte termijn voor zorgen dat de forse overschotten op het W-deel van de WWB

Verbreiding van het takenpakket lijkt een manier om meer kostendekkend te opereren, maar kan ook afleiden van het primaire doel van een SW-organisatie: de zorg voor hen met een arbeidsbeperking.

kunnen worden ingezet om voor Wsw-wachtenden een toeleidingstraject naar een Wsw-plaats te bekostigen. Boaborea – de nieuwe brancheorganisatie voor Werk, Loopbaan en Vitaliteit – heeft al aangeboden om de wachtlijst voor mensen met een indicatie begeleid werken nog dit lopende jaar weg te werken. Reïntegratiebedrijven én uitzendbureaus die dat kunnen waarmaken slepen straks ook de brede contracten binnen zoals die recent in Hardenberg en Ommen zijn afgesloten.

Jeroen Gelevert is senior adviseur Werk & Inkomen bij Berenschot. Astrid Wenneker is onderzoeker bij Berenschot Maatschappelijke Ontwikkeling

Noten

- 1 Uit onderzoek van IWI blijkt dat 80% van de SW-bedrijven aangeeft naast hun reguliere Wsw-taken activiteiten uit te voeren voor niet tot de doelgroep van de Wsw behorende personen.
- 2 'Wsw en reïntegratie gescheiden', IWI september 2006
- 3 In een brief aan de Tweede Kamer, vergaderjaar 2006-2007, 28130, nrs. 5-6
- 4 Amendement Verburg/Busemaker en amendement Irrgang.

die van zijn werknemers met jongeren met een hersenaandoening. De inspanningen die de heer Rijper heeft verricht om werknemer L. in dienst te nemen, laat die affiniteit zien. Bij L. ontbreekt vanaf de geboorte de hersenbalk (corpus callosum), waardoor hij vooral communicatieproblemen ervaart en problemen heeft met de fijne motoriek. Voor de komst van L. heeft de heer Rijper met zijn medewerkers de implicaties besproken van het in dienst nemen van een werknemer met een hersenaandoening. Zo creëerde hij binnen zijn organisatie draagvlak voor zijn plannen; plannen die uiteindelijk verder gingen dan alleen het in dienst nemen van L.

Vanwege zijn positieve ervaringen met L., nam de heer Rijper het initiatief om méér jongeren met een hersenaandoening binnen te halen. Hij ging stagefaciliteiten opzetten voor jongeren van de

Kingmaschool en de Parnassiaschool, twee scholen voor voortgezet speciaal onderwijs. Iedere week, het hele jaar door, draaien acht à negen jongeren een dagdeel mee op de verschillende afdelingen binnen de supermarkt. Vanuit deze stagetrajecten kregen tot nu toe nog drie jongeren een vast contract aangeboden. Binnen de Kingmaschool kunnen jongeren zich voorbereiden op de stage; zij kunnen oefenen in een speciaal ingerichte leswinkel. De C1000 voorziet deze leswinkel met regelmaat gratis van nieuwe producten.

Voorbeeldfunctie

De jury concludeerde dat met het aanbieden van een vast, voltijds dienstverband aan L. en met de opzet van de stagemogelijkheden, deze onderneming onomstotelijk haar betrokkenheid toont met de doelgroep. De jury benadrukte daarbij dat het vooral voor

jongeren met een hersenaandoening doorgaans erg lastig is een betaalde functie te vinden, omdat zij maar moeilijk werkervaring kunnen opdoen.

‘Daarnaast laat deze C1000 zien dat het goed mogelijk is binnen de organisatie werknemersbetrokkenheid te creëren en vooroordelen ten aanzien van arbeidsgehandicapten uit de weg te ruimen. L. vervult een volwaardige rol binnen de organisatie en wordt door zijn collega’s ondersteund en gewaardeerd, getuige zijn verkiezing tot werknemer van de maand. Deze C1000 bewijst dat er veel mogelijk is als het gaat om het opleiden en in dienst hebben van mensen met een hersenaandoening’, aldus een van de juryleden. De jury vindt ook dat de heer Rijper en zijn werknemers een belangrijke voorbeeldfunctie vervullen binnen de detailhandel.

Het idee om het winnende bedrag te schenken aan de Mytyschool in Amsterdam Zuid-Oost voor de inrichting van een leswinkel, vond de jury bijzonder aansprekend. Hiermee kunnen weer meer jongeren met een arbeidshandicap zich op een goede manier voorbereiden op een stage en eventuele werkplek. Ook zal deze leswinkel door de C1000 gratis worden bevoorrad.

Het juryrapport werd besloten met de volgende opmerking: ‘De jury beschouwt de vele activiteiten van de heer Rijper en zijn werknemers voor nu en op termijn maatschappelijk van grote relevantie. Zij hoopt dat het voorbeeld van de heer Rijper zijn collega supermarkthouders zal stimuleren en inspireren om ook aan mensen met een hersenaandoening te denken wanneer zij personeel nodig hebben.’

Henriette Hendriks werkt bij de hersenstichting, Roel Cremer is lid van de redactie van Maandblad Reïntegratie

Tips voor collega's

Een aantal tips van de genomineerde werkgemers voor hun collega's:

- Bekijk of aanpassingen aan de werkplek mogelijk zijn. Sommige werknemers met een hersenaandoening hebben last van omgevingslawaaï en afleiding. Een werknemer kan dan bijvoorbeeld geholpen zijn met een eigen (prikkelvrije) werkruimte, ook al is dat niet conform de functie.
- Zoek naar flexibele oplossingen. Soms moet een takenpakket worden aangepast of moet een andere functie worden gezocht. Kan de werknemer bijvoorbeeld terugvallen op oude routines of moeten nieuwe werkwijzen worden geformuleerd? Daarnaast is het van belang te bekijken of het werktempo haalbaar is

voor die persoon. Ook kan een werknemer geholpen zijn als hij mag werken op momenten dat hij zich goed voelt.

- Accepteer de beperkingen van de werknemer en creëer begrip bij de (directe) collega's door ze te wijzen op de (on)mogelijkheden van de werknemer. Hoe meer openheid, hoe meer creatieve oplossingen mogelijk zijn. Bereid collega's voor op de komst van een collega met een hersenaandoening.
- Bespreek problemen op regelmatige basis met de werknemer en zorg voor instrumenten om deze problemen aan te pakken (bijvoorbeeld coaching, psychologische hulp, bijscholing). Continuerende begeleiding is veelal noodzakelijk.
- Ga na welke subsidies en voordeelregelingen van toepassing zijn op de (re)integratie van de werknemer. Voor het in dienst nemen van een werknemer met een hersenaandoening biedt het UWV talloze gunstige regelingen.