



Participeren, mixen en matchen

Op woensdag 1 juli vond bij In de Weerd het derde Arnhemse Participatiedebat plaats. Thema: Hoe komen meer mensen met een arbeidsbeperking aan werk? Een avond over successen, terughoudendheid en barrières. Want ook participeren moet je leren. Uitgaan van talenten en mogelijkheden helpt daarbij.

De zaal is vol. Buiten en binnen is het tropisch. Een verhit debat? Nee, een uitwisseling van goede intenties, succesverhalen en positieve verwachtingen. Debatleidster Angelique Krüger stelt losjes prikkelende vragen aan de aanwezige werkgevers, politici en werknemers. Algemeen inleider Philip Backx (Stuurgroep In de Weerd), schetst hoe de rol van werk maatschappelijk anders is geworden. Arbeid krijgt toenemend gewicht als factor voor persoonlijke ontwikkeling en bijdrage van het individu aan de maatschappij. Wie mee kan doen, moet meedoen. Dat blijkt echter makkelijker gezegd dan gedaan ...

Ter illustratie volgt een 'pitch', tussen alle aanwezigen, waarin Simon -rolstoelafhankelijk- bij nader inzien wel degelijk van toegevoegde waarde blijkt voor een werkgever.

Eén loket

Marcel Hielkema (VNO-NCW Arnhem-Nijmegen) en Barbara Vasko (Werkgeversservicepunt) benadrukken dat werkgevers best mensen met een arbeidsbeperking willen plaatsen. Ze denken terug voor het regelcircuit. Want: ondernemers willen ondernemen. De werkgevers zijn volgens Hielkema verdeeld. "Een groep is afwijzend. Anderen willen wel, maar haken af wegens onduidelijkheid. Een deel is enthousiast en heeft de Participatiewet niet nodig." Hielkema wil de afhakkers en afwijzers erbij halen en overtuigen. Hoe? Via het Werkgeversservicepunt. Vasko: "Werkgevers willen één loket waar ze met hun personeels- en arbeidsmarktvragestukken terecht kunnen. Dat loket is er sinds januari. Veel staat nog in de steigers; informatie ontsluiten en stroomlijnen, en het zicht op de doelgroep van te plaatsen mensen optimaliseren. Dat kunnen we enkel met de regio gemeenten realiseren. We bezoeken werkgevers en steeds meer werkgevers kloppen bij ons aan met vragen. En we zetten werkgevers in als ambassadeurs om aan collega's te laten zien wat mogelijk is. Dat werkt, maar we hebben tijd nodig."

Talenten uitleven

Talenten, mogelijkheden en anders naar dingen (durven) kijken. Het zijn de sleutelbegrippen die tot praktische oplossingen moeten leiden. Theo Duijker (Enspiratie) maakt zich sterk voor een andere 'mindset'. Hij noemt In de Weerd een goed voorbeeld van een sociale onderneming die mensen kansen

biedt en begeleidt om zich te ontplooiën in een werkomgeving die aansluit bij hun talenten. Dat het werkt blijkt uit de verhalen van Tessa Rouenhorst en Ellis Heijneman. Wim Ludeke (De Onderwijsspecialisten) haakt aan: "Begeleiding is belangrijk. Onderwijs en bedrijven moeten elkaar meer opzoeken, gericht ondersteunen, zodat de drempel tussen school naar werk lager wordt. Zo ontdekken leerlingen in welke werkomgeving ze tot hun recht komen en werkgevers kunnen mensen op een plek onderbrengen waar ze hun talenten kunnen uitleven."

Verwachtingen managen

Wat zeggen ondernemers over de wet en het akkoord? Gerhard Koning (Teamplast Heteren), Bertold Ponsteen (Randstad) en Bart van Gorp (Schoonmaakbedrijf Aalbers) hebben positieve ervaringen met het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking. Ponsteen schetst dat Randstad, alvorens de groep te bemiddelen, eerst zelf als werkgever ervaring wilde opdoen met de doelgroep. Hun bevinding: in alle gevallen geldt dat er een gunfactor is, maar doorslaggevend is wat iemand toevoegt als werknemer. Dat is ook zo voor de schoonmakers bij Van Gorp. "Wij werken met leerlingen uit het speciaal voortgezet onderwijs en mensen met een SW-achtergrond. Met begeleiding is zeker veel mogelijk, maar onze opdrachtgevers bepalen uiteindelijk wie wij kunnen plaatsen. Fysieke fitheid is bijvoorbeeld een must. Maar we kunnen de verwachtingen beter afstemmen door bijvoorbeeld op scholen gastlessen te geven over onze werkpraktijk." Gerhard Koning ging al in 2005 samenwerken met Siza, waarbij jongeren montagewerkzaamheden bij Teamplast verrichten met begeleiding door Siza. "Zij weten waar beperkingen liggen." Veel uitvallers? Koning noemt de doorstroom van deze jongeren 'normaal'. In 2013 is hij begonnen mensen in te schakelen via de gemeente. Dat loopt nog niet gesmeerd: "Te hoge verwachtingen. Ik kan nu eenmaal niet iedereen plaatsen."

Mensen met speciale wensen

En wat vinden de mensen met een 'arbeidsbeperking' en 'afstand tot de arbeidsmarkt'? Weg met die termen, is hun opvatting. Ze noemen zich ter plekke 'mensen met speciale wensen' en ze willen afgerekend worden op hun talenten en mogelijkheden. Raymond Klaassen is rolstoelafhankelijk en ondervond als student veel hinder van vooroordelen. Bij Noppen, de Vries, Goemans

Advocaten is dat anders. "Hier word ik als een gewone medewerker gezien die toevallig in een rolstoel zit. Een verademing." Jan Goemans: "Wij kijken naar wat iemand kan en in het geval van Raymond is dat heel veel. Hij is nu gewoon een van onze medewerkers." Denken in 'beperkingen', Willem van Spaendonck weet er alles van. Na dertig verschillende banen, waarin hij met zijn mild autistische stoornis niet tot zijn recht kwam, werkt hij nu tot volle tevredenheid bij U-Stal in Utrecht als hoofd Kwaliteitszorg. Ook Sabine Dams is rolstoelafhankelijk. Voor haar was er na jaren ineens als 'arbeidsgehandicapte' geen plek meer. Kwetsend en onterecht oordeelt ze. Met jobcoach Richard Brenkman pakte ze de draad weer op. Nu werkt ze met veel plezier en veel inzet bij ACSI.

Ontschotten en ontsluiten

Ine van Burgsteden en Stef Bijl, wethouder in respectievelijk Arnhem en Zevenaar, beklemtonen dat er nog veel ontschot en ontsloten moet worden. Van Burgsteden: "Je kunt alleen een goede match tussen maken als duidelijk is wat een werknemer in huis heeft en wat een ondernemer vraagt. De gemeente en het UWV beschikken over veel data, maar data zijn nog geen bruikbare informatie. We moeten nog veel toegankelijk maken en dat ook presenteren als één inzichtelijk geheel." Bijl vult aan: "We moeten elkaar als gemeenten, onderwijs, zorg, bedrijven meer opzoeken, van elkaar leren en onderling afstemmen. Er zullen nog heel wat schotten moeten worden afgebroken om deze zeer gevarieerde groep mensen in beeld te krijgen op een manier die toelidt naar werk."

Samenvattend: mogelijkheden en talenten moeten doorslaggevend zijn. Elkaar beter leren kennen is eveneens van belang. De daad bij het woord voegend mixen en matchen de aanwezigen bij de bar en op het terras. Iedereen weet dat goede contacten in de wandelgangen vaak onverwacht succes opleveren. Wordt vervolgd. <<

De Participatiedebatten in In de Weerd worden georganiseerd door Rijnstad, VIA, APCG Arnhem, Siza, Enspiratie, RIBW Arnhem & Veluwe Vallei, Howie the Harp, Zorgbelang Gelderland; Onderwijsspecialisten en VNO-NCW Arnhem-Nijmegen.
