

Re > mind

O N G E K E N D T A L E N T

Eenmalige
speciale
uitgave

Werk en psyche

Wethouder Roduner
in gesprek

IPS in beeld

De jobcoach
als waakvlam

Bert van Boggelen





INTERVIEW

'Een
bijsluiter
hebben
we
allemaal'

06



REDACTIONEEL

24

📌 **In het kort** Korte berichten, tips en ontmoetingsmogelijkheden in de regio



REDACTIONEEL

22

Psychische
diversiteit op
de werkvloer

De vooroordelen voorbij



05

VOORWOORD

📌 **Voorwoord door Tamara van Ark**,
Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid



35

REDACTIONEEL

📌 **Bert van Boggelen** zet zich al
8 jaar in voor een inclusieve
samenleving waarin het normaal
is dat iedereen meedoet



PORTRETTEEN



18

08

📌 **Portretten van werkgevers en werknemers.** Korte verhalen over hoeveel impact werk op iemands leven kan hebben.



'Het hoort erbij.
Het zijn onze burens,
familieleden en
vrienden'

14

DIALOGO



INTERVIEW

26

📌 **Harrie helpt!** Robin de Rooij en
Anniek van de Bogerd vertellen
waarom iedereen een Harrie nodig
heeft!

📌 **Regelingen en subsidies:** Wij zetten
alles voor u op een rijtje.



REDACTIONEEL

28



QUIZ

34

📌 **Doe de test en ontdek uw
mogelijkheden!** Wat weet u over
werken met een psychische
kwetsbaarheid?

COLOFON

RE-MIND is een eenmalige uitgave in het kader van het project GGZ en Werk in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond.

Datum van verschijning
Oktober 2019

Oplage
5.000 stuks

Redactieadres
info@wspzkij.nl o.v.v. RE-MIND

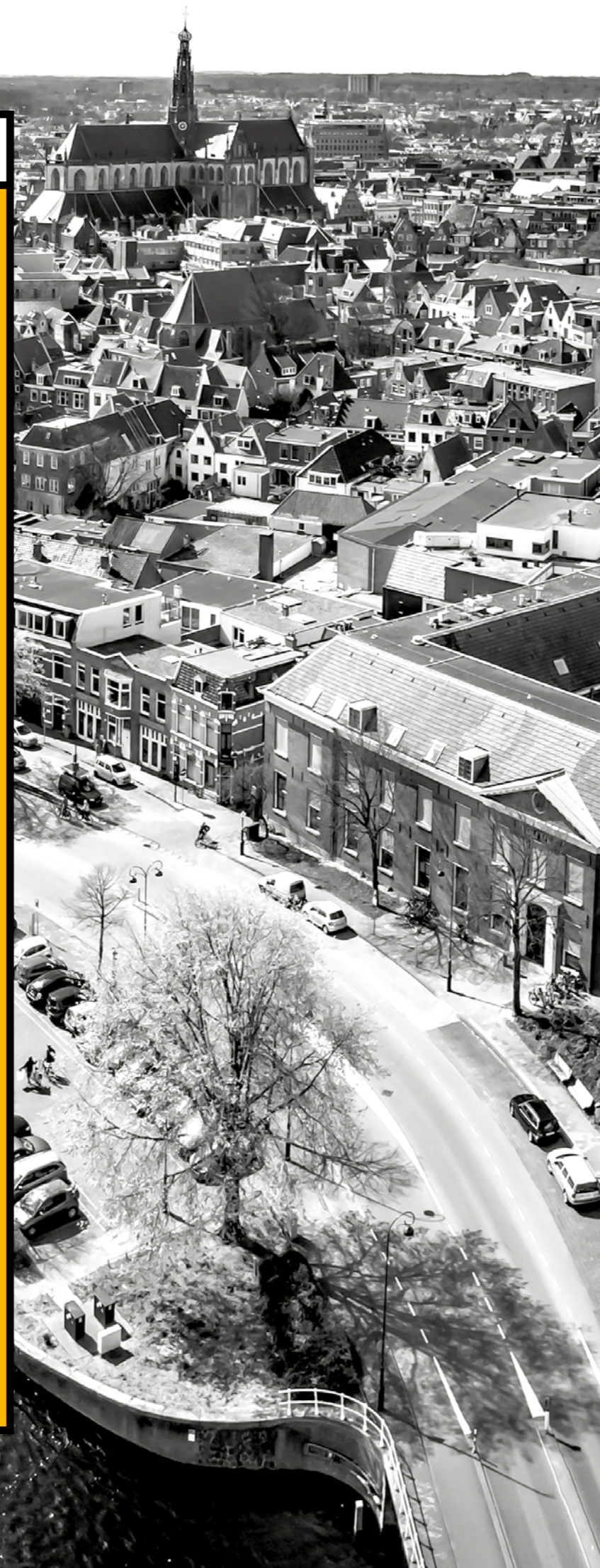
Hoofdredactie en eindredactie
Rinske Wegener
(gemeente Haarlem)
Leen Verzendaal
(REAKT/Parnassia Groep)
Dagmar Voss
Nadira Rambocus

Aan dit nummer werkten mee
Annie Aartsma (GGZ InGeest), Bastiaan (AW Mense Groen), Robbin Breeuwer (stagiair gemeente Haarlem), Dirk Ruiten (AW Mense Groen), Ingrid Doeswijk (AW Mense Groen), Peter Don (PD=PD), Judith den Hartogh (gemeente Haarlem), Ronald Kaandorp (Werkdag BV), Margret Komen (ROADS), Brigitte Lange (GGZ InGeest), Sylvia Oltmans (ROADS), Nicolette van Tienhoven (ROADS), Merel de Vries (WSP), Ingrid Wilbrink (GGZ InGeest).

Fotografie
Jeroen Jazet, Amersfoort
Arend Smit (fotostrip en foto WSP), Haarlem

Vormgeving en druk
MEO, Haarlem
Arend Smit (fotostrip), Haarlem

REMIND is mede mogelijk gemaakt door:
Regionaal Werkbedrijf
Zuid-Kennemerland en IJmond



Beste lezer,



Voor u ligt een bijzonder magazine met een belangrijke boodschap en een passende titel: RE-MIND. Met deze eenmalige uitgave wil de regio Zuid-Kennemerland/ IJmond werkgevers wijzen op het potentieel onder mensen met een arbeidsbeperking. Zeker ook onder mensen met een psychische kwetsbaarheid. Hoewel heel veel mensen op enig moment in hun leven psychische problemen krijgen, heeft deze groep te maken met onbegrip, stigma's en vooroordelen, meer nog dan mensen met andere arbeidsbeperkingen. Ontzettend jammer! De problemen zijn vaak tijdelijk en veel mensen komen er - zeker met juiste hulp en begeleiding - gewoon weer uit. Juist werk kan daarbij een hele positieve rol spelen. Daarom is het zo zuur dat mensen die door een psychische kwetsbaarheid uitvallen later zeer moeilijk weer aan de bak komen.

Werkgevers bewijzen niet alleen deze mensen een dienst als ze hun werk geven, maar ook zichzelf. Dat benadrukte ik al toen ik vorig jaar ambassadeur werd van het project Werk en GGZ in deze regio, waarvan dit magazine een van de tastbare resultaten is. En dat wil ik hier nog eens van harte onderstrepen. Tot werkgevers zou ik willen zeggen: grijp uw kansen in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt. Ongeacht de omvang van uw bedrijf of de branche waarin u opereert. Weet dat ook mensen met een psychische kwetsbaarheid een ontzettend waardevolle bijdrage kunnen leveren aan uw bedrijf en zich vaak ontpoppen als buitengewoon loyale en gemotiveerde medewerkers. Ik beseft dat er meestal geen sprake is van onwil, maar van onbekendheid en een daardoor soms onrealistische inschatting van risico's. Dit magazine schetst feiten, laat deskundigen aan het woord en geeft zo een realistisch beeld van de mogelijkheden die er liggen. Ik wens u veel leesplezier en inspiratie.

Tamara van Ark
Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Naar een 5-urige werkdag!

Inclusie als 'De Normaalste Zaak'

Bert van Boggelen, kwartiermaker van De Normaalste Zaak, zet zich al 8 jaar in voor een inclusieve samenleving waarin het normaal is dat iedereen meedoet. Ook mensen met een psychische kwetsbaarheid. Met Bert maken we de balans op: Wat is veranderd? Wat is nog nodig? Is er een stip aan de horizon?

Meer focus op talenten

'Het helpt enorm dat we al meer kijken naar talenten van mensen met een psychische kwetsbaarheid en minder naar beperkingen. Autisme lijkt inmiddels in sommige branches eerder een voor- dan nadeel. Slimme werkgevers hebben door dat zij op onderdelen op hun eigen (hoge) werk- en denkniveau bovengemiddeld presteren. En dat geldt voor meer psychische aandoeningen. Mits je "je eigen bijsluiter" kent en deze kan delen met je werkgever. Aangeven in welke situaties je anders dan anderen reageert en wat de werkgever dan kan doen of beter kan laten', zo begint Van Boggelen zijn verhaal.

Eigenlijk een tip voor iedereen, meent hij: 'Wel of geen beperking, een bijsluiter hebben we allemaal! Bij een psychische kwetsbaarheid is het soms ingewikkelder, maar ook dan is het zeker mogelijk om je bijsluiter te ontdekken. Sommige kwetsbaarheden zijn te wisselend en onvoorspelbaar. Dan is het belangrijk dat je als medewerker en leidinggevende samen

uitzoekt wat er aan de hand is en wat nodig is. Dat vraagt om vertrouwen in elkaar. En een goede jobcoach kan daarbij helpen.'

De jobcoach als waakvlam

'Ik word zelf heel enthousiast van coaches die weten wat het werk inhoudt, beschikken over een netwerk aan werkgevers en hun taal spreken. Voor IPS-coaches is dit dagelijkse praktijk. Zij geven werkgevers het comfort dat deze er niet alleen voor staat als het niet goed gaat.'

'Goede jobcoaching helpt mensen met een psychische kwetsbaarheid om op koers te blijven', aldus Van Boggelen. 'De gedachte dat iets doen met je talent het meest bijdraagt aan herstel is nog geen gemeengoed in de GGZ-wereld, ondanks positieve impulsen van menig IPS-coach. Een goede jobcoach mag voor mij langer dan nu op de achtergrond betrokken blijven. Als een soort waakvlammetje, waarmee je snel kunt schakelen als er plotsklaps iets verandert in de situatie.'



'Een bijsluiter hebben we allemaal'

'Ik pleit dan ook voor het afsluiten van een "onderhoudscontract" voor mensen met een blijvende psychische kwetsbaarheid. Met zo'n contract kan een werkgever zonder bureaucratisch oponthoud een beroep doen op gemeente of UWV voor de gevraagde support. Langdurige uitval wordt hiermee voorkomen. En het geeft werkgevers meer comfort om te plaatsen.'

Nog een advies: 'Pas de no-riskpolis breder toe! Iedereen begrijpt dat de financiële consequenties voor een

fietsenmaker met twee medewerkers nu te groot zijn als iemand langere tijd uitvalt. Met een no-riskpolis zullen ook meer kleine(re) werkgevers kwetsbare werkzoekenden een contract durven aanbieden.'

Ambassadeurs en een bredere blik

'Op dit moment heeft 18% van de werkgevers iemand met een arbeidsbeperking aan het werk. Te weinig! Als die 18% als ambassadeur ieder twee andere werkgevers over de streep trekt met hun eigen mooie praktijkvoorbeeld, worden we echt inclusief!

En als WSP en gemeenten geen kandidaat kunnen leveren, kijk dan ook eens naar andere partijen met goede kandidaten, zoals GGZ-instellingen en bureaus die zich richten op een specifieke doelgroep, bijvoorbeeld mensen met autisme.

'De jobcoach als waakvlammetje'

Je komt ver met enthousiaste werkgevers en gemeenten en een proactief WSP. Met de bereidheid om te experimenteren en creatief te zijn in het vinden van oplossingen. Een mooi voorbeeld daarvan is de arbeidsmarktregio Drechtsteden: daar hebben ze bijvoorbeeld gezorgd dat de loonwaardebepaling tijdig plaatsvindt. Vaak nog een doorn in het oog van menig werkgever.'

Een 5-urige werkdag

Maar wat is voor Van Boggelen nu zijn stip aan de horizon? 'Weet je wat echt zou helpen? Een standaard werkdag van 5 uur tegen min of meer hetzelfde loon. Veel mensen hebben door hun beperking minder energie, maar kunnen op een dag vaak prima 5 uur werken.'

Als we dit de Normaalste Zaak kunnen maken, heeft een deel van de arbeidsbeperkten geen arbeidsbeperking meer. Zij zijn dan niet de uitzondering, maar juist degenen die 8 uur blijven werken. De kans is groot dat bij de 5-urige werkdag ook het aantal burn-outs drastisch afneemt.

Een idioot idee? Hoeveel productiviteit gaat verloren als we 3 uur minder werken? Bijna niks, zo blijkt uit onderzoek. In 5 uur wordt efficiënter gewerkt en komt iedereen frisser naar het werk met een betere focus. Dat is mijn stip aan de horizon!' <<<



‘Ze hebben zich echt verdiept in mijn situatie’

Jeroen van der Voort

39 jaar | Sinds anderhalf jaar technisch tekenaar Civil bij Bilfinger Tebodin in Velsen-Noord

‘Sinds anderhalf jaar werk ik weer op mijn eigen vakgebied als technisch tekenaar grond-, wegen- en waterbouw. Het was in het begin moeilijk om weer terug te komen in de werksfeer, omdat ik er toch een tijd uit was. Maar dankzij de samenwerking tussen mijn IPS-coach, detachingsbureau Voort (toeval dat mijn achternaam ook Voort is) en Bilfinger Tebodin, die mij een kans gaven, kon ik stap voor stap weer in de werksfeer komen.

Voor mij betekent werk dat je je steentje bijdraagt aan de maatschappij. Het geeft structuur en ik leer nog elke dag nieuwe dingen op verschillende

gebieden. Altijd thuis zitten is in het begin misschien wel lekker, maar dat gaat vervelen.

Ik heb het geluk dat ik goed word begeleid. Niet alleen door mijn IPS-coach en het FACT-team, maar ook door het bedrijf zelf. Ze hebben zich echt verdiept in mijn situatie en dat ben ik nog nooit tegengekomen. Ze zijn een voorbeeld voor andere bedrijven en instellingen om mensen met een rugzakje weer terug in de samenleving te brengen.

Ik zie mezelf over drie jaar hopelijk met een vaste aanstelling. Ik zou dan een volleerde 3D-tekenaar willen zijn, zodat ik niet alleen in 2D-tekeningen kan maken, maar ook 3D-tekeningen, plaatjes en zelfs filmpjes.’



Maartje Eenhuizen

39 jaar | Heeft sinds 2 jaar een participatiebaan bij Tata Steel in IJmuiden als medewerker bedrijfsbureau.

‘Ik ben echt op de goede plek terecht gekomen, met fijne collega’s. Door het werk heb ik meer structuur, sociale contacten en zelfvertrouwen. Dat ik geen afgeronde opleiding heb en jarenlang niet had gewerkt, maakte het solliciteren moeilijk. En ook mijn ‘rugzakje’: na jaren van depressie bleek ik ADD te hebben. Dat zorgt, dat ik me moeilijk kan concentreren en ook prikkelbaar kan zijn. Maar nu ik goede medicatie heb en mijn draai vind in het werk, merk je daar steeds minder van.

Mijn taak is anderen te ondersteunen en steeds meer mensen maken daar gebruik van. Het is fijn om vragen te krijgen en ook nog eens de antwoorden te weten. Mijn leidinggevende zegt: ‘wij willen jou inzetten op waar jij goed in bent. Jij bent heel goed met computers.’ Met mensen omgaan vind ik moeilijker. Ik was best trots toen ik een skypegesprek had gedaan met iemand uit India.

Ilse is mijn officiële begeleider bij Tata, maar eigenlijk kan ik met vragen bij iedereen terecht. Toen Ilse er niet was, bracht Olaf me naar de koudbanddrukkerij toen ik daar iets vergeten was. Ik ben nu meer ‘gedurfd’ in hulp vragen. Dat heb ik mezelf moeten leren. Heel bijzondere steun was de inzamelingsactie onder collega’s toen mijn kat was overleden. Voor de dierenartskosten. Mijn externe jobcoach van Roads is fijn, want ze kent mij goed en helpt dingen beter te verwoorden.

Het bedrijf biedt mogelijkheden om me verder te ontwikkelen: ik heb een loopbaantraject gedaan en kan cursussen volgen. Samen met de manager Participatiebanen kijk ik naar groeimogelijkheden. Als ik over mijn participatiebaan vertel, ben ik altijd heel enthousiast. Over 3 jaar hoop ik een reguliere baan te hebben binnen Tata Steel met een gewoon salaris.’

‘Als ik over mijn participatiebaan vertel, ben ik altijd heel enthousiast’

Shiwa Jacobs

48 jaar | Werkt als serveerster ontbijtservice bij het Carillon Hotel in Haarlem

Het was haar enthousiasme waardoor het Carillon Hotel koos voor Shiwa toen Pasmatch haar voorstelde. 'Door mijn leeftijd was het heel moeilijk om aan het werk te komen. Ik werd steeds afgewezen of zelfs niet uitgenodigd voor een gesprek. Ik vind het werken in de horeca helemaal geweldig.'

Shiwa's werkgever Chou ziet haar leeftijd juist als voordeel: 'Shiwa staat serieus in haar werk en is een voorbeeld voor de meestal jonge medewerkers, die nog niet de verantwoordelijkheid van een baan begrepen lijken te hebben. Daarnaast heeft ze ook veel goede ideeën, bijvoorbeeld over het aanbod bij het ontbijt. Die probeer ik zoveel mogelijk over te nemen.'

'Het bedienen van mensen en het samenwerken met collega's vind ik top. Vooral Chou en mijn collega Wout zijn belangrijk voor me. Het werk brengt me veel gezelligheid. En ik ben er financieel op vooruit gegaan. Dat is fijn. Ik sta 's morgens met veel plezier op. Ook mijn vriend is heel blij voor me en hij steunt me enorm.'

Waar ik mezelf zie over drie jaar? Dan hoop ik nog steeds hier te werken.'



'Het bedienen van mensen en het samenwerken met collega's vind ik top'

53 jaar | Assistent-dakdekker bij Klomp Technisch Buro, gevestigd in Amsterdam

'Werk betekent veel voor me. Je hebt een ander ritme dan wanneer je niet werkt. Ik sta vroeg op en ga met plezier naar het werk. Dat is toch anders als je geen werk hebt. Dan kun je wel vroeg opstaan, maar wat ga je dan doen? Ja, solliciteren, solliciteren...'

Een aantal jaar geleden kwam ik zonder werk. Het bedrijf waar ik werkte, ging over de kop, net als andere bedrijven in de omgeving. Het viel toen niet mee om aan werk te komen en ik had mijn leeftijd ook niet mee. Van het een kwam het ander: ik ging piekeren, hield mijn administratie niet meer goed bij en ik werd er ook wel somber van. Ik heb toen heel wat

bedrijven gehad die zeiden: ga eerst maar je zaakjes op orde brengen en kom dan maar weer eens langs.

Dat helpt niet echt, want je toekomst ziet er beter uit met werk. Ik kan me nu financieel meer veroorloven en dat geeft vrijheid. En ik word niet in de gaten gehouden. Ik ga nu 'net als de rest van het burgerleven' gewoon elke ochtend naar mijn werk.

Ik werk bijna elke dag met dezelfde collega en dat bevalt me goed. Hij is erg behulpzaam en legt veel uit. Maar dat geldt eigenlijk voor iedereen. De werksfeer is hier heel goed.'

Waar ik mezelf over drie jaar zie? Op het dak bij Klomp!'



Hans Katuk

'Je toekomst ziet er beter uit met werk'



‘Dit werk biedt mij de mogelijkheid mijn passie te volgen’

Fred Tromp

40 jaar | Sinds anderhalf jaar allround medewerker Jeugd bij de gemeente Haarlem

‘Door het grote gat in mijn CV was het lastig om aan het werk te komen. Ik heb vijf of zes jaar niet gewerkt. Daarna heb ik mijn tijd vooral ingevuld met vrijwilligerswerk. Dat is in mijn ogen ook werk: niet betaald, maar wel met een maatschappelijke functie. In 2017 ben ik gestart bij de gemeente Haarlem in een betaalde functie. Vooral het gebrek aan arbeidsritme was in het begin moeilijk. Een achturige werkdag stelt heel andere eisen dan een werkdag die je enigszins zelf kunt invullen.

Dit werk biedt mij de mogelijkheid mijn passie te volgen. Ik wil graag een positie bereiken in het Sociaal Domein waarin ik een bijdrage kan leveren aan de verbetering van het leven van anderen. Daarnaast is het fijn om je financiële toekomst veilig te stellen met betaald werk. Als laatste biedt het me de mogelijkheid te groeien in de normen en waarden

die de maatschappij stelt aan werk en arbeid. En ik vind het mooi om om te gaan met mensen van allerlei signatuur.

Mijn eerdere arbeidservaring helpt de druk van een betaalde baan te behappen. Als vicevoorzitter van de Cliëntenraad van Arkin heb ik ook moeten leren dealen met druk en een arbeidsritme. Zonder dat had ik de uitdaging van een nieuwe baan niet aangekund. Bovendien heb ik een jobcoach waar ik in tijden van spanning op kan terugvallen en die de nodige feedback geeft.

Over drie jaar hoop ik een beleidsfunctie te hebben in het Sociaal Domein. Ik moet dan wel een studie oppakken, maar dat hoop ik over enkele jaren weer te kunnen. Een vaststaand feit is dat echter niet. Ik heb inmiddels wel geleerd dat sommige dingen, zoals je arbeidsmatige levensloop, niet in beton te gieten zijn, maar vloeibaar zijn...’



Sven Romkes

is People Development Consultant Diversity & Inclusion bij ABN AMRO, oprichter van het B-Able programma & network aldaar. Hij was in 2019 kandidaat voor de post van Minister van Gehandicaptenzaken.

Elk bedrijf in Nederland in Nederland heeft ze nodig: goed gedreven personeel dat weet wat het kan. Alle bedrijven hebben de grootst mogelijke moeite om deze mensen te vinden. Het aantal uitstaande vacatures is hoger dan ooit tevoren. De werkloosheid is nog nooit zo laag geweest en door het UWV wordt de noodtoestand uitgeroepen, omdat er zoveel mensen worden gezocht. En... oh ja, mensen met een beperking zijn nog steeds structureel werkloos. Dit varieert tussen de 70 en 80%.

Weten we dan niet wat iemand met een beperking is? Jawel toch? Kennen we niet allemaal dat beeld, dat symbooltje van die wc waar je als valide persoon stiekem binnengaat, omdat je dan lekker ruim zit? En anders kennen we dat symbool wel op die parkeerplaatsen waar je, als je haast hebt, best even op mag staan. Dat zullen ze wel begrijpen toch? Juist! Dat is het beeld dat je kent, van die man of vrouw in de rolstoel. Dat beeld vertegenwoordigt ongeveer 5% van de totale groep.

De grootste groep van de mensen met een beperking kennen we niet. Deze groep, van bijna 45%, heeft een psychische beperking. We kennen deze mensen niet, omdat we angstig zijn dat het misgaat. We kennen ze niet, omdat we het misschien eng vinden dat het ons allemaal kan gebeuren. We kennen ze niet, omdat je moeite moet doen om te weten wie ze zijn. We kennen ze niet, omdat het ooit in een grijs verleden een keer niet goed ging en we er toen maar meteen mee zijn gestopt. Toch is de inzet van juist deze mensen goed

Goed Gedreven mensen met Zelfkennis

voor je organisatie. Het verbetert aantoonbaar niet alleen de medewerkerstevredenheid, maar ook de klanttevredenheid. Het zijn Goede, Gedreven medewerkers met een hoge dosis Zelfkennis. Dat is waar GGZ bij mij voor staat.

Dat het goede mensen zijn, merken we elke dag in de kantoren en de teams van de bank waar ik werk. Mensen die beschikken over veel kwaliteit, veel begrip. Die door wat dan ook in hun leven van de weg zijn geraakt en niets liever willen dan weer een mooie bijdrage leveren. Een voorbeeld is een jongeman die ik leerde kennen toen ik net begon met B-Able, een specifiek programma om mensen met verschillende beperkingen aan het werk te helpen én, belangrijker, te houden. Hij had vijf jaar geleden een psychose gehad en dat had een enorme impact gehad. Hij had er zelf alles, maar dan ook alles, aan gedaan om zichzelf weer op te pakken. Met therapie, medicatie, de manier waarop hij zijn leven had ingericht. Alles klopte weer, na heel erg verschrikkelijk, knetterhard aan zichzelf werken.

Toen hij weer klaar was voor de arbeidsmarkt, leek er geen bedrijf op hem te wachten. Aan zijn opleiding lag het niet, zijn inzet evenmin. Toch was twee jaar vruchteloos solliciteren zijn deel. Totdat hij een hele lieve manager tegenkwam die in hem geloofde. Die hem de kans gaf zijn talent te laten zien. Hij kreeg een coach, klom op, leerde bij, viel en stond daarna weer op en knokte zich volslagen terecht naar een vast contract. Zijn team liep met hem weg en na twee jaar kwam hij naar me toe en zei: Ik ben eindelijk weer wie ik was...’

Het is toch spijtig dat we deze mensen niet kennen? Als we dit nou wel zouden doen, zouden onze medewerkers meer tevreden zijn, onze klanten ook. En we zouden ons steigerende tekort aan duizenden vacatures op kunnen vullen met Goede Gedreven mensen met Zelfkennis. Maar ja... <<<

Floor Roduner

is wethouder Sociale Zaken in Haarlem en voorzitter van het Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland en IJmond.

Diana Koppenol

is een van de drie directieleden van het Haarlemse ICT-adviesbureau Lost Lemon.

Marc van Blitterswijk

is Manager Participatiebanen bij Tata Steel

'Het hoort erbij. Het zijn onze burens, familieleden en vrienden'



'Ik ben van mening dat we de Participatiewet niet zozeer moeten bekijken vanuit de aantallen, maar vooral vanuit de bedoeling. Voor sommige mensen blijft beschut werk nodig, maar vanuit het perspectief van de mens biedt meedoen in een gewone werkomgeving, ondanks een beperking, de meeste mogelijkheden. Volwaardig deelnemen aan de samenleving, waardering, sociale contacten, geluk, alles wat daarmee samenhangt is belangrijk voor een mens. Vanuit maatschappelijk perspectief vind ik het fijn om vandaag aan tafel te zitten met twee werkgevers die óók vinden dat dat bij onze samenleving hoort.'



Marc van Blitterswijk beaamt: 'Ja het hoort erbij. Het zijn onze burens, familieleden en vrienden. Bij Tata Steel willen we 200 extra banen creëren, onder andere door jobcarving. Het moet wel nuttig werk zijn, waarvan iedereen de meerwaarde ziet. Zo hadden we onlangs iemand die heel graag bij onze brandweer wilde werken, maar voor wie een baan als brandweerman niet haalbaar is. Samen zijn we verder gaan zoeken. Toen bleek dat hij al heel blij werd van het schoonmaken van de wagens. Een perfecte match, want dat konden we wel gebruiken.'

'Het gaat om wat je nodig hebt om te kunnen werken'

Een sociaal DNA

'Lost Lemon heeft een groot sociaal DNA. Wij bieden advies en ICT-oplossingen voor het sociaal domein en vinden het belangrijk om binnen ons bedrijf ruimte te maken voor de mensen voor wie we het eigenlijk doen', zegt Diana Koppenol. 'Wij zijn met 70 medewerkers, waarvan 8 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een deel door een psychische aandoening, zoals autisme of PTSS. Wij maken geen onderscheid tussen medewerkers. Voor iedereen bij ons gelden dezelfde kernwaarden en we laten het aan de betrokkene hoe open deze is over zijn of haar beperking. Deze medewerkers krijgen wel meer begeleiding. Onze HR-functionaris gaat elke week met ieder wat dieper in gesprek.'

'De match met medewerkers vinden we belangrijk', vult ze aan. 'We zijn maar een klein bedrijf, dus we willen dat het team de nieuwe collega ziet zitten.' Bij een grote organisatie is dat eigenlijk niet anders. Marc van Blitterswijk: 'Iedereen die bij ons komt werken, wordt gekoppeld aan een werkbegeleider. Een afdeling weet dat er iemand bij komt vanuit deze hoek, maar de nieuwe medewerker bespreekt met de begeleider wat hij of zij nodig heeft om het werk te kunnen doen. Het gaat dus niet over ziektebeelden en je bent vrij om dat wel of niet te delen. In die zin vind ik het onderscheid tussen GGZ en andere aandoeningen soms niet zo te maken hoor: het gaat uiteindelijk om wat je nodig hebt om te kunnen werken.'

Handvatten zijn welkom

Zowel Lost Lemon als Tata Steel hebben de Harriet-training ingezet voor hun medewerkers. 'Heel nuttig. Dat had ik eerder willen weten', zegt Diana Koppenol. 'Sowieso heb ik in het begin wel handvatten gemist. Voor mezelf, maar ook voor medewerkers. Mogelijk helpen zulke handvatten andere werkgevers ook over de streep. Dat je vooraf meer meekrijgt van wat je kunt verwachten.'

Marc van Blitterswijk heeft goede ervaringen met het WerkgeversServicepunt (WSP). 'Ik zou werkgevers zeggen: ga in gesprek met het WSP. Zij kunnen veel voor je betekenen. Ik merk dat onvoldoende werkgevers dat weten. En uitwisseling met anderen helpt. Tata Steel neemt deel aan een project van de AWWN waarin werkgevers ervaring opdoen met werknemers met GGZ-problematiek. Vorige week was een eerste bijeenkomst en daar had ik veel aan. We moeten voorkomen dat we allemaal zelf het wiel gaan uitvinden.'





‘Dit zijn nuttige signalen’, merkt Floor Roduner op. ‘Behalve versterking van de dienstverlening van het WSP, zijn we op zoek naar wat werkgevers nodig hebben om open te gaan staan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We moeten kijken hoe we dit soort handvatten toegankelijk kunnen maken voor een bredere groep en waar we dat onder kunnen brengen.’

Duurzaamheid als cultuur

‘Wordt het lastiger om kandidaten te vinden?’ wil Floor Roduner weten. ‘Vanuit het Regionaal Werkbedrijf zien we een verschuiving. Waar we ons eerst vooral richtten op jongeren, zien we nu dat 50+-ers en statushouders, met weer andere uitdagingen, aan het werk willen. We moeten met elkaar goed kijken waar de match te maken is. Welke sectoren vragen om krachten? We kunnen nu gebruikmaken van de grote vraag naar arbeidskrachten om mensen met een afstand tot het werk aan een baan te helpen.’

Maar wat als het straks weer slechter gaat. Zit deze groep dan als eerste weer zonder werk? Floor Roduner is daar niet zo bang voor: ‘Ik geloof echt dat het een cultuurding is. Door de huidige inspanningen wordt het vanzelfsprekender dat ook mensen die moeilijker meekomen, onze collega’s zijn. Ik denk dat als we daaraan gewend zijn, het niet meer zomaar gebeurt dat deze collega’s als eerste weer verdwijnen.’ ‘Bij Tata Steel hebben we daar wel op geanticipeerd’ zegt Marc van



‘De participatiewet vanuit de bedoeling’



Blitterswijk ‘Het gaat bij ons vooral om banen aan de onderkant van de markt. Om te voorkomen dat die als eerste weer verdwijnen, hebben we ze vanaf de start in een aparte afdeling ondergebracht.’

Kleine stapjes tellen ook

Heeft dit thema ook persoonlijk geleid tot inzichten? ‘Nou’, begint Marc van Blitterswijk ‘ik heb nu meer oog voor talent en vakmanschap en erger me minder aan wat niet goed gaat.’ Floor Roduner ziet mensen om hem heen worstelen met de eerste burn-out klachten. ‘Dan ben ik blij dat ruimte is ontstaan om daar open over te zijn. En dat we het met elkaar oplossen.’

‘Voorheen ging het me nooit snel genoeg. Maar een voormalig medewerker is een opleiding gaan volgen, en ik zie dat hij stap voor stap zijn doelen bereikt. Dat vind ik heel mooi om te zien. Het heeft mij geleerd dat kleine stapjes ook stappen zijn’, besluit Diana Koppenol met een glimlach. <<<



Ilona Meiring

Werkt als HR-Manager bij Klomp Technisch Buro, gevestigd in Amsterdam

'Klomp wil als werkgever graag iets terugdoen voor de maatschappij en dat doen wij door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Sommige mensen hebben een rugzakje en Klomp biedt graag een tweede kans aan mensen die het vak willen leren en die gemotiveerd zijn. Dat gaat nu weer makkelijker dan een paar jaar geleden, toen er bijna geen werk was.

Natuurlijk zijn er allerlei regelingen, zoals proefplaatsingen en subsidies. Het is heel fijn dat dat erbij komt, maar zeker niet waar we het voor doen. Het geeft heel veel genoeg als het goed gaat met iemand. Wij proberen meer persoonlijk contact te hebben met deze medewerkers. Dat doe ik voor een deel, maar ook de directe collega's. En we geven vanaf het begin al aan, dat iemand het vooral moet zeggen als er wat is.

Het gaat ook wel eens niet goed hoor. Een tijdje terug hadden we een jongen die last had van psychoses. Met zijn collega had hij afgesproken, dat hij even weg zou lopen als hij zoiets voelde aankomen en dat werkte eigenlijk heel goed. Maar uiteindelijk heeft hij zelf toch gekozen om te stoppen. Dat vonden we wel treurig, vooral voor hem zelf.

Ik zeg altijd maar: als je het niet probeert, dan weet je het niet. Je weet nooit wat er morgen gebeurt, maar we gaan er gewoon van uit dat het goed gaat. Bij Klomp zijn we heel blij dat mensen weer opbloeien door het werk.'



'Als je het niet probeert, dan weet je het niet'

'Het geeft voldoening als iemand z'n plekje vindt'

Dennis Petrus



Runt samen met zijn broers Martin en Ferdi ASN Autoschade Service Vermaire in Haarlem

'Bij Vermaire hebben we ons tot doel gesteld mensen aan te nemen die geboeid zijn door 'het vak'. En die gemotiveerd en leergierig zijn. Waar zij vandaan komen en wat hun achtergrond is, doet niet ter zake. Bij ons werken mensen die statushouder zijn, maar ook mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Voor het bedrijf zijn deze medewerkers van grote meerwaarde, want ze zijn gemotiveerd en loyaal. Ook persoonlijk krijg ik er veel voor terug. Het geeft voldoening om iemand z'n plekje te zien vinden,

te zien groeien. Ik zie iemand liever 'meedoen' en aan het werk zijn, dan thuis op de bank zitten. Ik heb ooit een burn-out doorgemaakt en weet hoe belangrijk het is om dan weer aan de slag te kunnen in een prettige en veilige omgeving.

Het is mooi om daar als bedrijf een rol in te hebben. Je moet het niet alleen doen voor de subsidies, want dan zal je er niet in slagen om een bijdrage te leveren aan de maatschappij en iemand een stap verder te helpen. Wel is het fijn wanneer een jobcoach langere tijd betrokken blijft, zodat je daar op kan terugvallen indien nodig.'

Eigenaar van boekenplankenopmaat.nl in Haarlem

'Ik ben begonnen als eenmansbedrijf. Toen het drukker werd, heb ik bewust gekozen voor iemand met een WIA- of Wajong-achtergrond. Vooral vanwege de mogelijkheid van een proefplaatsing en de no-risk-polis. Ik kon niet het risico nemen dat ik een werknemer 2 jaar door moest betalen bij ziekte. Dan zou ik in financiële problemen raken.

Ik heb verschillende kandidaten gehad. Ik wist nooit precies wat er met iemand aan de hand was. Dat vind ik ook niet zo belangrijk. Als hij of zij zijn werk maar goed doet. Met Quint, die nu hier werkt, had ik meteen een goede klik. Al bij het eerste telefoongesprek. We staan ongeveer hetzelfde in het leven.

Hij wil zijn werk goed doen, maar ik kan ook met hem lachen.

Quint heeft zijn taken snel opgepakt. Met een lastige klus schiet hij wel eens in de stress. Dan komt hij in een neerwaartse spiraal en gaat alles even mis. Dan moet ik hem daar uittrekken. Maar dat vind ik niet ongewoon. Toen ik zelf net begon, was ik ook onzeker. Dan stond ik soms te shaken als ik naast een ervaren meubelmaker stond. Ik heb gemerkt dat een combinatie van moeilijke en makkelijke taken goed werkt. Dus voldoende uitdaging, maar dan ook weer even lekker doorwerken zonder na te hoeven denken. Ik heb geen nadelen kunnen ontdekken aan werken met mensen met een arbeidsbeperking en kan het iedereen aanraden.'



'Ik wist nooit precies wat er met iemand was'

Herman Verkooy



'Het maakt m'n leidinggevenden ook betere leidinggevenden'

Just Ritskes

Samen met Eric Swier eigenaar van GraphicSign in Velsbroek.

'Op een banenmarkt van het toenmalige CWI kwamen we toevallig in aanraking met IJmond Werkt! en het WerkgeversServicepunt (WSP). Vanuit dat contact kwam Richard bij ons werken en dat bleek een geweldige gozer. Toen hij na een paar jaar vertrok, zijn we bewust gaan werven via het WSP. Onze afweging hiervoor is simpel: bij een juiste match is er absoluut sprake van een win-winsituatie.

Het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt levert veel op. Ten eerste dankbaarheid voor het bieden van werk. De motivatie en loyaliteit van de collega's via het WSP is enorm hoog. Dit resulteert soms in extreme vrolijkheid op de werkvloer. Maar het maakt m'n leidinggevenden ook betere leidinggevenden. Er is een breder inlevingsvermogen nodig om deze collega's optimaal te begeleiden en het kost meer tijd en geduld om een plaatsing te laten slagen.

We pakken dingen nu wel anders aan, ja. Onze keuzes zijn wellicht wat strategischer. We hebben in totaal twaalf fte's, waarvan drie via het WSP. En dat is ook wel de max. Qua bedrijfsvoering in principe niet, maar open communicatie en het helder stellen van grenzen is wel noodzakelijk bij deze collega's. Je krijgt ook niet voor niets subsidie. En het WSP is daar helder in. Zij schetsen een goed beeld van mogelijkheden én beperkingen van kandidaten. Daar hebben we een betrouwbare partner aan. De jobcoach is wat ons betreft onmisbaar.'

Psychische diversiteit op de werkvloer

De vooroordelen voorbij

“Werknemers met een psychische aandoening zijn gevaarlijk of onvoorspelbaar. Ze kunnen niet voldoen aan de eisen die het werk stelt. Werken is stressvol en daarmee ook niet goed voor deze mensen. En de begeleiding van deze werknemers kost zoveel extra tijd en inspanning dat het liefdadigheid zou zijn om ze in dienst te nemen”. Zomaar een greep uit de vooroordelen ten aanzien van werknemers met een psychische aandoening. Een gemiste kans, want deze groep werknemers vormt een behoorlijk arbeidspotentieel.



Psychische aandoening

Depressie, burn-out, angststoornis, autisme, ADHD, alcohol- en drugsmisbruik of borderline zijn voorbeelden van psychische aandoeningen. Bijna de helft van de werkzame bevolking krijgt hier tijdens zijn of haar leven mee te maken. In driekwart van de gevallen gaat het om een matige aandoening, bij een kwart is deze ernstig. Een psychische aandoening kan tijdelijk zijn, terugkerend of chronisch.

De media spelen een grote rol bij stigma

Hoewel psychische aandoeningen dus veel voorkomen en de behandeling hiervan door de jaren heen enorm is verbeterd, zijn vooroordelen nog steeds sterk. Uit onderzoek blijkt dat de bereidheid bij werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen veel hoger ligt als het gaat om een fysieke beperking dan bij een psychische beperking: 39% tegenover 13% van de werkgevers is bereid om mensen te plaatsen. Dit verandert zodra er meer bekendheid is met de aandoening en met de persoon zelf. Onbekend maakt duidelijk nog steeds onbemind.

Het ziekteverzuim van mensen met een psychische aandoening ligt inderdaad hoger. Echter: dit wordt maar deels veroorzaakt door de aandoening zelf. Vaker ontstaat uitval doordat werkgevers nog niet weten hoe ze hiermee kunnen omgaan om verzuim te voorkomen. Maar het gebeurt ook veel, dat zij helemaal niet op de hoogte zijn dat hun medewerker kampt met een aandoening. Want angst voor vooroordelen zorgt vaak dat deze hierover zwijgt. Een gemiste kans, want juist in die openheid schuilt de sleutel en is veel mogelijk. Stigma maakt dus meer kapot dan je lief is. Openheid kan helpen om te werken aan een lager verzuim. Bovendien hoeft er voor de werkgever geen financieel risico te zijn, als gebruik wordt gemaakt van een No Risk Polis.

Psychische diversiteit op de werkvloer

Stigma komt voor deels voort uit publiek stigma: vooroordelen van de samenleving. De media spelen hierin een grote rol. We kunnen nauwelijks meer heen om berichtgeving over TBS-ers en verwarde personen. In werkelijkheid gaat het om een zeer klein deel van de mensen met psychische aandoeningen. Oud-journalist en onderzoeker Kees Dijkman maakt zich met lezingen, bijeenkomsten en artikelen sterk voor het schetsen van een evenwichtig, kloppend beeld, want ‘deze eenzijdige berichtgeving straalt enorm af op andere mensen die hier niets mee te maken hebben’.

Daarnaast werkt zelfstigma belemmerend bij arbeidsdeelname. Het veronderstelde oordeel van anderen wordt uiteindelijk ook de werkelijkheid van iemand zelf en hij of zij ziet vaak al bij voorbaat af van een werkring. Ondanks talenten of een goede opleiding. Veel mensen ervaren het omgaan met stigma en zelfstigma zwaarder dan hun aandoening zelf.

Zoals gezegd neemt stigma af wanneer meer bekend is over een aandoening. Bevordering van psychische diversiteit op de werkvloer is daarin een belangrijke sleutel. Hoe essentieel dit is, onderschrijven ook vakbonden en ondernemingsraden met het in 2018 ondertekende Manifest Psychische diversiteit werkt!

Bron: www.samensterkzonderstigma.nl

Aan het denken gezet over stigma? Of wilt u meer weten over wat u als werkgever kunt doen om de openheid ten aanzien psychische aandoeningen op de werkvloer te vergroten?

Kijk dan eens op de website van Samen sterk zonder Stigma. Samen Sterk zonder Stigma zet zich in om vooroordelen ten aanzien van psychische aandoeningen te verminderen door middel van voorlichting, toolkits, training en onderzoek. Zij hebben een uitgebreid aanbod speciaal voor werkgevers en werknemers.

www.samensterkzonderstigma.nl

In het KORT

Spring eens achterop!

Wilt u uw medewerkers op een informele of ludieke manier bewuster maken van hun kijk op psychische kwetsbaarheid, denk dan eens aan de spellen, theatervoorstellingen en trainingen van De Bagagedrager.

De Bagagedrager maakt op een laagdrempelige, creatieve manier stigma rondom psychische kwetsbaarheid bespreekbaar. Ook leuk én leerzaam: de filmpjes vanuit de stigmataxi.
www.debagagedrager.nl

Onbeperkt aan de slag

Op naar de 100.000

Een enorme toolkit met onder meer 'de vraag van de week', concrete stappenplannen, premiekorting- en subsidiecalculators en een kandidaten-verkenner.

Opnaarde100000.nl biedt volop informatie, praktische adviezen en inspirerende voorbeelden. VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland ontwikkelden deze site om werkgevers te ondersteunen bij het realiseren van 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

U hoeft niet altijd een vacature te hebben om van betekenis te zijn voor een werkzoekende met een arbeidsbeperking. Onbeperkt aan de Slag organiseert meerdere malen per jaar laagdrempelige en informele meet&greet voor werkgevers én werkzoekenden. Soms is een tip of compliment al voldoende om een werkzoekende een zetje de goede kant op te geven. Voor werkgevers is het een manier om vrijblijvend kennis te maken met potentiële kandidaten. Interesse? De data vindt u in de agenda op de website van het WSP:

wspzuidkennemerlandenijsmond.nl

Meer dan duizend woorden

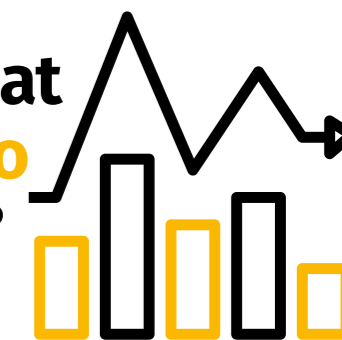
Kijkt u een potentiële kandidaat liever in de ogen dan dat u zich door een stapel brieven worstelt? Dan zijn de vacature-café's van het WSP wellicht iets voor u. Per keer is ruimte voor ongeveer 10 werkgevers met vacatures voor kandidaten uit het doelgroepenregister. Ook werkzoekenden worden uitgenodigd. Vaak is daarbij de jobcoach aanwezig. Interesse? De data vindt u in de agenda op de website van het WSP:

wspzuidkennemerlandenijsmond.nl

Jobcoaching in soorten en maten

Veel werkgevers zijn het over één ding eens: goede jobcoaching biedt enorm veel handvatten. U kunt op verschillende manieren jobcoaching aanvragen. Afhankelijk van de uitkeringssituatie van een potentiële medewerker kunt u terecht bij het UWV of de gemeente. Soms heeft iemand al een jobcoach of trajectbegeleider vanuit behandeling of arbeidsmatige dagbesteding. Aanbieders in deze regio zijn onder andere: Pasmatch, IJmond Werkt, Roads en GGZ InGeest en Parnassia Groep voor IPS.

Hoe staat uw regio ervoor?



De economische groei zorgt voor krapte op de arbeidsmarkt. Maar die krapte verschilt per regio en per sector. En zelfs per sector per regio. Ook het aanbod aan arbeidskrachten is niet gelijk als regio's met elkaar worden vergeleken. Benieuwd naar de stand van zaken in uw regio? Het UWV publiceert actuele cijfers, analyses en handreikingen via regioinbeeld.uwv.nl.

De Dag van de 1000 voorbeelden

De Dag van de 1000 voorbeelden op 14 maart 2019 was zo'n groot succes dat deze in 2020 weer wordt herhaald. En wel op 19 maart 2020. De oogst van 2019 was indrukwekkend: bij de helft van de georganiseerde bijeenkomsten kwamen matches tot stand tussen werkgevers en werkzoekenden. De Dag van de 1000 voorbeelden is een landelijk evenement, met in elke regio bijeenkomsten en activiteiten die passen binnen het thema. Zet de datum in uw agenda en hou de berichtgeving in de gaten.

Onder andere via de website van het WSP:
wspzuidkennemerlandenijsmond.nl

'Iedereen heeft een Harrie nodig! Niet alleen mensen met een arbeidsbeperking'

Robin de Rooij

Wat is een Harrie?

Harries zijn enorm collegiaal en sociaal betrokken. Ze staan klaar voor anderen en hebben een intrinsieke motivatie om anderen te helpen. Iedereen ervaart een stuk kwetsbaarheid en het belangrijkste is mensen niet daarop te beoordelen. Een Harrie stelt zichzelf de vraag: 'Hoe vind ik het fijn om behandeld te worden als ik me kwetsbaar opstel?'

Hoe is het om Harrie-trainer te zijn?

Ik krijg er veel energie van! Je ontmoet verschillende mensen met uiteenlopende functies. Allemaal willen zij de ideale collega zijn. Het maakt het werk leuk, dynamisch en uitdagend.

Waarom zou elk bedrijf Harrie-proof moeten zijn?

Het is belangrijk dat iedereen een kans krijgt om te participeren naar vermogen. Harrie's zorgen dat de werkcultuur inclusiever wordt. Harrie's leren dat collegialiteit centraal staat en dat het ontzettend belangrijk is voor een organisatie om begrip te tonen. Dat heeft effect op andere werknemers. Vaak durven zij dan ook hun kwetsbaarheden te delen.

Is in de trainingen aandacht voor psychische aandoeningen?

Een doelgroep typeren is ingewikkeld. Autisme kent wel 20 tot 30 verschillende varianten. Wij adviseren Harrie's om te vragen: 'Waar heb jij begeleiding in nodig?' Daarnaast geven wij kenmerken van mensen met een psychische

aandoening, maar laat dat stempeltje niet leidend zijn! We leiden niet op tot psychologen. Een jobcoach kan ook informatie geven.

Welke obstakels ervaren Harrie's?

Het is belangrijk dat er draagvlak is en dat de visie van het bedrijf overeenkomt met de werkvloer. Dit is zowel in het belang van de werkgever als van een Harrie. Op het moment dat een leidinggevende ergens niet meer werkt, kan een Harrie tegen problemen aanlopen.

Een risico voor Harrie's is dat zij, uit sociale betrokkenheid, ook privé-problemen van de ander op zich nemen. Harrie's moeten vooraf een duidelijk beeld hebben bij wie zij dan terecht kunnen. Een andere tip is de Balanskaart. Dit is een kaart waarop je aangeeft hoe collega's het beste met jou om kunnen gaan voor een prettige samenwerking.

Wanneer sluit je als trainer extra tevreden een training af?

Zelf vind ik het belangrijk dat er een veilige sfeer hangt. Zodat mensen zich kunnen uiten. Ook is het fijn om te horen 'Ik wil eigenlijk nog wel een dag'. En tot slot: Harrie zijn, geeft heel veel energie en als ik dat hoor zeggen, is mijn missie geslaagd.



Robin de Rooij
Projectleider
Team Jong en
Kwetsbaar
CNV Jongeren
Harrie-trainer

Anniek van de Bogerd
HR Medewerker bij
Alliander Step2Work



Wat was de aanleiding om een Harrie-training te volgen?

Step2Work bestaat inmiddels 13 jaar en transformeert momenteel van een leerwerkprogramma naar 42 leerwerkplekken en 58 duurzame participatiebanen. Dit vraagt om nieuwe inrichting van onze bedrijfsprocessen. Ik heb regelmatig contact met de kandidaten en ben Harrie voor een kandidaat op de werkplek. Ik nam deel aan de training om mij te laten inspireren en op de hoogte te blijven van actuele ontwikkelingen.

Wat heeft Alliander aan de cursus gehad?

Het fijne aan de cursus is dat je de laatst beschikbare informatie ontvangt, zoals de subsidiemogelijkheden voor Harrie's (interne jobcoach). Maar ook het gesprek met andere ervaringsdeskundigen is heel verrijkend. Alleen kom je ver, maar samen kom je verder!

Pak je nu dingen anders aan?

Ik ben me bewuster van de manier waarop ik communiceer en maak vastomlijnde werkafspraken. We spreken elkaar op vaste momenten. We herhalen de gemaakte afspraken, kijken waar we staan, wat nodig is om gestelde doelen te behalen en vieren onze succesmomenten! Dit geeft rust, voldoening en duidelijkheid.

Hoe heb je de training ervaren?

Omdat verschillende organisaties uit het hele land meedoen, groot en klein, krijg je zicht op verschillende werkwijzen. Dat werkt inspirerend en motiveert mij om verder te verbeteren! Daarnaast zijn de praktische handvatten, zoals de balanskaart, fantastische instrumenten.

Met de balanskaart kan ik makkelijk en snel achterhalen wanneer ik in actie moet komen en hoe we het beste kunnen samenwerken. Het is net een dans: Je stelt een doel, maar in de praktijk ga je daar nooit in een rechte lijn naartoe. Onderweg word je verrast en geef je nieuwe richting. De balanskaart helpt om oog voor elkaar te houden. Zo kun je er een mooie show van maken!

Hoeveel mensen bij jullie kunnen een Harrie gebruiken?

Dat is een inkoppertje: iedereen kan een Harrie gebruiken! 7000 dus. <<<



Anniek van den Bogerd

'Samenwerken is een dans!'

UWV of gemeente?

De uitkeringssituatie van de kandidaat bepaalt of u te maken heeft met UWV of met de gemeente. Uitkeringen vanuit UWV zijn Wajong, WAO, WIA (WGA), ZW en WW. Gemeentelijke uitkeringen zijn Participatiewet, en andere uitkeringen als IOAW, IOAZ.

Doelgroepregister of niet?

Kandidaten uit het doelgroepregister vallen onder de banenafpraak. Met deze kandidaten heeft u recht op meer tegemoetkomingen en zij tellen mee voor de quotumregeling. U kunt ook zelf nagaan of een kandidaat in dit register staat door het BSN van de kandidaat in te vullen bij het werkgeversportaal van UWV.

Let op privacy!

Vanuit de privacywetgeving mag u in de werving- en selectiefase gegevens over loonkostensubsidie, loon- dispensatie, aard van de belemmering en dergelijke nog niet vastleggen. Dit mag pas wanneer de medewerker in dienst treedt.

Proefplaatsing

Een kandidaat uit het doelgroepregister kan starten zonder arbeidsovereenkomst en met behoud van uitkering. Dit heet een proefplaatsing. Een proefplaatsing is een optie voor de eerste twee maanden. Wanneer de kandidaat nog onvoldoende geschikt is, is het mogelijk dit uit te breiden tot maximaal zes maanden.

Als u een medewerker in dienst neemt met een afstand tot de arbeidsmarkt is vaak veel mogelijk op het gebied van vergoedingen en ondersteuning. Hier noemen wij alvast een aantal termen en regelingen. Het WSP kan helpen de mogelijkheden die gelden voor uw situatie op een rijtje te zetten. Natuurlijk kunt u ook rechtstreeks contact opnemen met UWV of gemeente.



Belastingvoordelen

In sommige gevallen heeft u recht op Loonkostenvoordeel (LKV) of Lage Inkomensvoordeel (LIV) via de belastingdienst. Deze regeling geldt voor medewerkers uit het doelgroepregister of medewerkers ouder dan 56 jaar, afkomstig uit een uitkering. Met de regelhulp van de belastingdienst kunt u nagaan of u in aanmerking komt. Een aanvraag voor LKV geldt automatisch ook voor LIV. De belastingdienst bepaalt welke van de twee van toepassing is.

Loondispensatie en loonkostensubsidie

Bij een Wajong-uitkering is loondispensatie mogelijk. U betaalt salaris naar rato van de loonwaarde en UWV betaalt de aanvullende Wajong-uitkering aan de medewerker zelf.

Gemeenten bieden loonkostensubsidie bij een loonwaarde tussen de 30 en 80% van het Wettelijk Minimum Loon. U betaalt het salaris en ontvangt subsidie ter compensatie van de gemiste loonwaarde.

No-riskpolis

Met een no-riskpolis dekt u het risico van ziekte af, inclusief doorrekening van de WIA in de premie. Voor kandidaten met een gemeentelijke uitkering kunnen de voorwaarden voor deze polis per gemeente verschillen.

De polis is altijd mogelijk voor kandidaten vanuit het UWV en bij medewerkers uit het doelgroepregister. Voor deze laatste groep is de polis zelfs blijvend geldig.

Loonwaarde en arbeidsovereenkomst

De loonwaarde wordt vastgesteld door UWV met een loonwaardemeting. Uw inbreng in deze meting telt zwaar mee. Geef objectieve informatie. Vaak is het beter om het gesprek hierover zonder de kandidaat te voeren. Een loonwaardemeting moet u zelf aanvragen bij landelijk UWV. De loonwaarde wordt voor een bepaalde duur vastgelegd in een beschikking van gemeente of UWV. Het kan handig zijn de contractduur af te stemmen op de termijn van de loonwaarde.

Interne of externe jobcoaching

Kandidaten vanuit UWV en in veel gevallen ook voor kandidaten met een gemeentelijke uitkering kunt u afspraken maken over jobcoaching.

Bij interne jobcoaching verzorgt u zelf de coaching en ontvangt u hiervoor een vergoeding. Bij externe jobcoaching doet een erkende jobcoachorganisatie de begeleiding. Informeer naar de mogelijkheden.

‘MENSEN KUNNEN EN WILLEN vaak meer dan je denkt!’

Frenk van Batum
Werkgeversadviseur bij
het WerkgeversServicepunt
(WSP)

Als werkgeversadviseur word ik blij van gesprekken met mensen. Niet alleen als werkgevers gepassioneerd praten over hun vak of bedrijf, maar ook als ze personeelsvraagstukken hebben die opgelost moeten worden. Met mijn dienstverlenende houding kan ik hen verder helpen met oplossingen die soms wat ‘out of the box’ kunnen zijn.

Ik ben een betrokken adviseur die zijn kandidaten kent en daarmee een werkgever goed kan informeren. Mijn kennis van de psyche van de mens en ervaring met de Participatiewet en arbeidsbemiddeling zet ik in om die duurzame matches te maken. Goede matches tussen werkzoekenden en werkgevers geven mij energie.

Op het WSP ben ik aanspreekpunt voor diverse werkgevers uit verschillende branches, zoals de zorg, overheid, onderwijs en motorvoertuigentechniek. Al die branches zijn voortdurend in ontwikkeling. Waar ik mij nu specifiek op richt, is het informeren van werkgevers over het in dienst nemen of houden van mensen met een GGZ-achtergrond.

Uit onderzoek blijkt namelijk dat werk veel meer oplevert dan alleen een salaris. Werkende mensen krijgen een (extra) doel in hun leven, regelmaat en sociale contacten. Dit draagt bij aan de gezondheid van mensen, juist ook bij mensen met psychische problematiek. Een baan en volledig meedraaien in de werkende maatschappij kan voor hen een wezenlijk verschil maken. Daarom wil ik graag met werkgevers in gesprek over deze groep kandidaten. We kunnen hier met elkaar nog veel winst behalen. Laten we daarvoor gaan!



Lianne van Olij
Werkgeversadviseur bij
het WerkgeversServicepunt
(WSP)

Ik ben werkgeversadviseur bij het WerkgeversServicepunt (WSP) en help vooral mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, een WIA-uitkering hebben en klaar zijn om aan het werk te gaan. Dit doe ik door in gesprek te gaan met werkzoekenden en door baankansen te creëren bij werkgevers in de regio.

Een hele uitdaging, omdat werkgevers niet altijd bekend zijn met deze doelgroep en er misschien van schrikken. Daarnaast zijn mensen met een WIA-uitkering niet in het doelgroepenregister opgenomen, waardoor zij niet onder de banenafpraak vallen. En werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking een baan willen bieden, kiezen vaker voor iemand uit het doelgroepenregister, omdat ze daarmee meteen aan de banenafpraak voldoen.

Een leuk voorbeeld van hoe het ook kan, is het verhaal van een vrouw die ik vorig jaar heb ontmoet. Ze zei: ‘De laatste tijd zijn er heel veel negatieve geluiden over UWV. Persoonlijk heb ik dit helemaal niet zo ervaren.’ Zij is sinds vorig jaar aan de slag bij twee werkgevers. Bij één daarvan kan zij vanuit huis werken. Hoe super is dat?!

Samen met haar werkcoach hebben wij een profiel opgesteld en hebben we haar cv bekeken. Het WSP werkt als verbinder: we kennen de bedrijven

Wilt u weten wat het
WerkgeversServicepunt
Zuid-Kennemerland en
IJmond voor u kan
betekenen?



Neem dan contact op via
 088-501 91 91 of mail aan
info@wspzkij.nl

‘Goede matches tussen werkzoekenden en werkgevers GEVEN MIJ ENERGIE’

en de regio, de mensen die moeilijker aan de slag komen en wat zij nodig hebben om goed uit de verf te komen. Dit resulteerde in dit geval in een werkweek van 20 uur met een mooie afwisseling in werk. Mensen willen en kunnen vaak meer dan je denkt. Je kunt bijvoorbeeld een proefperiode afspreken om dit uit te testen. Ga dat gesprek eens aan, dan krijg je vaak een heel ander beeld! <<<

IPS in beeld



Wat weet u over werken met een psychische kwetsbaarheid?

Doe de test en ontdek uw mogelijkheden!

01 Ons bedrijf heeft ervaring met medewerkers met een psychische kwetsbaarheid.

- a. Ja, wij vinden het belangrijk om open te staan voor mensen met een arbeidsbeperking, waaronder psychische kwetsbaarheid
- b. Nee, onze bedrijfsvoering zou daar te veel onder lijden

02 Als werkgever moet ik bij medewerkers met psychische kwetsbaarheid, ook aandacht hebben voor belemmeringen in het privéleven.

- a. Ja, een medewerker met psychische kwetsbaarheid schept ook die verantwoordelijkheid
- b. Nee, ik ben daar niet verantwoordelijk voor

03 Het kort ziekteverzuim bij collega's daalt als zij een collega hebben die, ondanks een psychische kwetsbaarheid, aan het werk is.

- a. Nee, kort ziekteverzuim wordt wel beïnvloed door de fysieke kwetsbaarheid van een collega
- b. Ja, de voorbeeldfunctie van deze collega speelt een belangrijke rol

04 Mensen met een psychische kwetsbaarheid kunnen niet worden ingezet op een cruciale plek in de organisatie.

- a. Dit kan wel, als er afspraken worden gemaakt over back-up bij een terugval
- b. Het risico van terugval is te groot vanwege de mentale druk van deze positie

05 Iemand met een vorm van autisme kan prima werken achter de kassa.

- a. Nee, contact met klanten is niet weggelegd voor mensen met autisme
- b. Ja, dat moet wel kunnen

06 Ik denk dat elk bedrijf haar medewerkers mee kan krijgen om ruimte te maken voor mensen met psychische kwetsbaarheid.

- a. Ja, daar kun je aan werken
- b. Nee, als mensen niet willen, verandert dat niet

07 Een sollicitatiegesprek met een kandidaat met een psychische kwetsbaarheid is net als een gesprek met elke andere kandidaat.

- a. Nee, het is niet hetzelfde
- b. Ja, het is goed om daarin geen onderscheid te maken

08 Veel mensen met autisme werken foutloos en zeer georganiseerd.

- a. Ja, dat is een positieve kant van autisme
- b. Nee, dat denk ik niet

Score

1 a=10 b=0	5 a=0 b=1
2 a=0 b=1	6 a=1 b=0
3 a=1 b=0	7 a=1 b=0
4 a=1 b=0	8 a=1 b=1

14-17 punten Mooi! U beschikt over kennis en ervaring waarmee u ook andere werkgevers kunt helpen. Wellicht is de pilot Werkgeversfocus op psychische kwetsbaarheid van de AWWN iets voor u. Voor meer informatie: Peter Don (peter.don1955@gmail.com)

10-13 punten U heeft praktijkervaring, maar kunt baat hebben bij meer achtergrond en handvatten. Wellicht is de Harrie-training iets voor u?

4-9 punten U lijkt klaar voor een medewerker met psychische kwetsbaarheid. Neem contact op met het WSP.

1-3 punten U bent nog onbekend met wat de mogelijkheden zijn van mensen met psychische kwetsbaarheid. Vrijblijvend meer ontdekken? Bezoek eens een Meet and Greet van Onbeperkt aan de Slag.

Over de juistheid van de antwoorden kan gecorrespondeerd worden. Graag zelfs! Stuur een mail naar de redactie. Ook als u een toelichting op het antwoord wenst.

Van de 79% die geen betaald werk had, had één op de drie ondervraagden de wens om binnen een jaar met een betaalde baan aan de slag te gaan. Van de leden die jonger zijn dan 45 jaar had zelfs 70% een arbeidswens.

(Enquête Panel Psychisch gezien, 2014)

Wist u dat...?

1 op de 5 solliciteert niet

vanwege mogelijke reacties op hun psychische klachten en wil of durft hierdoor geen cursus of opleiding te volgen.

(Enquête Panel Psychisch gezien, 2014)

Onder de juiste omstandigheden draagt werk vaak bij aan herstel.

Uit onderzoek blijkt dat 3 of meer dagen werk samenhangt met een positievere behandeluitkomst. Mensen die minder dan 2 dagen werken of zelfs geen werk hebben, tonen minder tot geen verbetering.

Bij ruim een derde van arbeidsongeschikte mensen zijn psychische klachten de oorzaak. Naar schatting 40% van de mensen met een bijstandsuitkering heeft psychische problemen.

Stigma is op werkgebied verantwoordelijk voor **2,7 miljard euro aan kosten** voor ziekteverzuim.

78% heeft wel eens te maken

gehad met discriminatie vanwege zijn/haar psychische problemen.

Discriminatie kwam bij **63%** van de leden voor op het gebied van participatie.

(Enquête Panel Psychisch gezien, 2015)

Ruim 4 op de 10 mensen hebben ooit in hun leven één of meerdere psychische aandoeningen gehad.

De drie hoofdgroepen – stemmingstoornissen, angststoornissen en middelenstoornissen – komen elk ongeveer even vaak voor: 1 op de 5 mensen heeft ooit in het leven een dergelijke stoornis gehad.

Bij cliënten die minder dan 32 uur gingen werken, was de toename in geluk 32%. Over een periode van twee jaar nam de mate van geluk met 47% toe bij cliënten die meer dan 32 uur gingen werken.

Voor degenen die van start gingen met betaald werk daalden de zorgkosten van €183 naar

€83 per maand.

Bronnen: Factsheet psychische gezondheid (www.samenvoordeklant.nl), www.trimbos.nl



GRIJP UW KANSEN!

Re>mind

RE-MIND is een eenmalige uitgave in het kader van het project GGZ en Werk in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond.