

PRAKTIJK

KANSEN OP WERK VIA EEN

WERKERVARINGSPLAATS

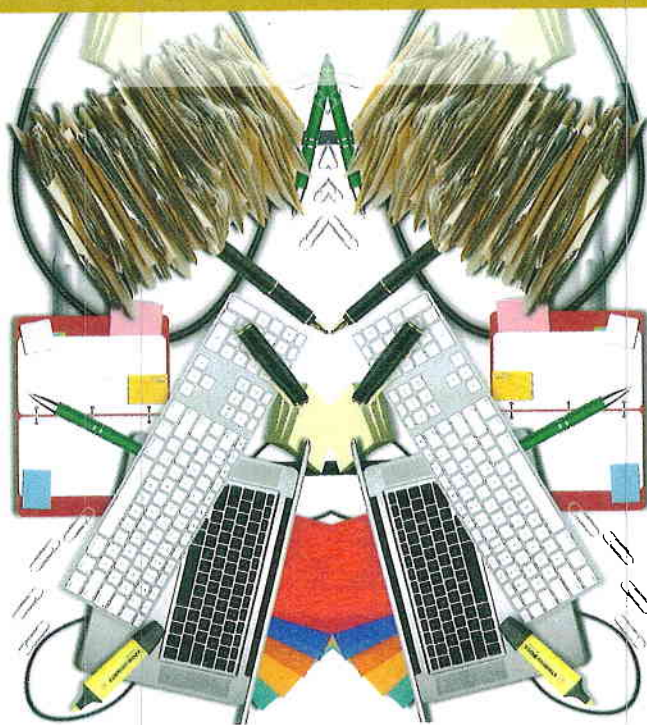
Mensen met een beperking moeten weer aan het werk, vindt het kabinet. Het werkt aan de Participatiewet, die waarschijnlijk ingaat per 1 januari 2015. Maar als je lang thuis hebt gezeten, kun je vaak niet direct aan de slag. Dan kan een werkervaringsplaats uitkomst bieden. 'Wij proberen mensen te leren dat iedereen wel eens problemen heeft, maar dat je die onder werktijd aan de kant kunt zetten.'

Door: Kristien Harmsen

Het landelijke project Kansen op werk is er voor mensen die een psychische aandoening hebben gehad, die (bijna) klaar zijn met hun behandeling en weer betaald werk willen. Het unieke van dit project is dat de werkervaringsplaatsen aangeboden worden door ggz-cliëntenorganisaties of werkgevers die ervaring en affiniteit hebben met deze doelgroep. Projectleider Marja de Kinderen: 'Zo'n werkervaringsplaats is een veilige omgeving om weer te leren op tijd te komen, een taak uit te voeren, zodat je kunt groeien om werk te kunnen verrichten. Maar niet alle kandidaten, zoals we onze deelnemers noemen, willen bij een cliëntenorganisatie werken. Voor hen zoeken we werkgevers die bekend zijn met psychische problematiek. We hebben bijvoorbeeld vacatures bij een isolatiebedrijf en bij een groot cateringbedrijf, waar ze bijrijders voor op de auto zoeken.'

GEEN CLIËNT MEER

Kandidaten die aan het werk gaan, krijgen hiervoor niet betaald. Het bedrijf dat de werkervaringsplaats biedt, krijgt een vergoeding en kan zelf besluiten of het daarvan bijvoorbeeld de reiskosten vergoedt voor de kandidaat. Bij de werkervaringsplaats hoort ook een training van vier dagdelen, drie coachingsgesprekken en een terugkombijeenkomst. De training gebeurt in kleine groepjes en bestaat uit een programma met persoonlijke leerdoelen: bijvoorbeeld hoe je communiceert, samenwerkt, effectief bent. In de coachingsgesprekken komt dat ook aan de orde. De deelnemers krijgen opdrachten zoals het schrijven van reflectieverslagen. Het project is in 2013 gestart en in de loop van dat jaar zijn er 31 kandidaten begonnen. Zij committeren zich voor één jaar aan hun ervaringsplek en de training. Dat lukt tot nu toe aardig, vertelt De Kinderen.



'Er is een flinke ploeg die het volhoudt en die er ook veel lol in heeft. We stimuleren ze om onder-
tussen te zorgen dat hun cv in orde is en dat ze advertenties zoeken van werk dat hen aanspreekt. Dat wordt in de training besproken. Het leuke van die training is ook dat de kandidaten daar mensen in

een vergelijkbare positie tegenkomen. Ze kunnen ervaringen uitwisselen en daarmee versterken ze elkaar.'

In alle gesprekken en bijeenkomsten wordt zo min mogelijk hulpverleningsjargon gebruikt. Vandaar dat er geen sprake is van cliënten, maar van kandidaten; er wordt geen intakegesprek gehouden, maar een voorgesprek. Kandidaten worden niet aangesproken als mensen met een psychische ziekte, maar als mensen die op zoek zijn naar werk. Dat is soms wennen voor mensen die lang in een cliëntenrol hebben gezeten. De Kinderen: 'Als ze zich niet goed voelen of het zit thuis tegen, gebruiken ze dat gemakkelijk als excuus om op het werk dingen niet te kunnen doen. Wij proberen ze te laten zien dat iedereen wel eens problemen heeft, maar dat je die onder werktijd aan de kant kunt zetten.'

EEN VOLLEDIGE WERKWEEK?

De meeste mensen beginnen met acht of twaalf uur en proberen dat gaandeweg op te bouwen tot het aantal uren dat ze later in een echte baan willen gaan werken. Wanneer ze starten zijn ze vaak in geen jaren op pad geweest, en hebben ze lange tijd niet met het openbaar vervoer of de auto gereisd. Hun wereld is heel klein geworden en nu moeten ze weer naar

buiten treden. De Kinderen: 'Iemand vertelde dat het jaren geleden was dat hij van Hoorn naar Amsterdam was gegaan en dat hij zich weer een volwaardig mens voelde omdat hij over de markt in Amsterdam kon lopen.'

ONDERSTEUNING VAN MAATJE

Op de werkplek hebben de kandidaten een collega-maatje, bij wie ze hun hart kunnen luchten of met vragen terecht kunnen. Ook is er een werkbegeleider, meestal een leidinggevende, die het werk met de kandidaat regelt. Gedurende het jaar leren de deelnemers wat ze wel en niet kunnen, maar ook hoe ze hun werk zodanig kunnen organiseren dat het bij ze past, vertelt De Kinderen. 'Er was bijvoorbeeld een kandidaat die ging kijken op de werkplek, maar dat bleek een hele drukke balie te zijn. Ze schrok daar erg van terug en wilde niet meer. Wat wij dan doen is mensen leren dat ze over zo iets ook kunnen overleggen. Ze kon zeggen dat ze niet meteen achter die balie wilde zitten, maar eerst op een rustiger plek haar werk wilde doen, en dan later eens de telefoon aannemen of mensen te woord staan. Het belangrijkste is dat ze zelf leren wat bij hun past en dat ze ook leren hierover te praten met hun werkgever.' ■

Het project 'Kansen op werk' wordt uitgevoerd door de Angst Dwang en Fobie stichting.
Meer weten? Kijk op www.kansenopwerk.nl.