

Anita Hellemons, Patrick Verhoef

Medewerkers met een arbeidsbeperking verrijken je bedrijf

‘We moeten als SW-bedrijf (Sociale Werkvoorziening) de werkgevers en werknemers ontzorgen’, leest Patrick Verhoef, algemeen directeur DSW Rijswijk, voor uit een door VNO-NCW en SP opgestelde brief aan het kabinet. “Daar zetten wij ons volledig voor in. Wij zijn een lokaal proactief SW-bedrijf met maatwerkondersteuning aan werkgevers en werknemers.”



“Alle wetten en financiële stromen betreffende de Sociale Werkvoorziening zijn erop gericht dat steeds meer mensen buiten de beschutte sfeer van het DSW-gebouw gaan werken”, vervolgt Patrick. “Dat lukt ons aardig, want vroeger hadden we in Zoetermeer 400 man intern aan het werk, nu nog 120. Zo’n 83% van de DSW-medewerkers werkt bij of voor externe klanten. De mensen zijn goed in repetitief werk en functioneren goed in een groep. Je treft onze medewerkers vooral in groenonderhoud, logistieke functies, achter receptie/balies, in een schoonmaakfunctie, fietsenstallingen etc.”

MAATWERKBEGELEIDING EN -TRAINING

Om zoveel mogelijk DSW-medewerkers bij reguliere werkgevers aan de slag te kunnen laten gaan is maatwerkbegeleiding en -training noodzakelijk. Die begeleiding wordt gedaan door DSW-jobcoaches en voorlieden (leidinggevend op de werkvloer). De training wordt verzorgd door Anita Hellemons, trainer en vertrouwenspersoon van DSW-Rijswijk. Anita: “Ik train de voorlieden en de directe collega’s in hoe ze met medewerkers met een arbeidsbeperking kunnen omgaan. Maar ik train ook de externe collega’s waarbij iemand komt te werken.” Het werken met collega’s uit de doelgroep vergt soms enig aanpassingsvermogen van het bedrijf en van de werknemers in dat bedrijf. Om ervoor te zorgen dat de talenten van deze medewerkers worden benut verzorgt DSW maatwerktrainingen voor alle betrokkenen.

OVERSTAP NAAR REGULIERE WERKGEVER

“Er zullen altijd mensen zijn die in een beschutte omgeving werken”, zegt Anita. “Maar als het mogelijk is voor een persoon,

dan stimuleren we hem om naar een reguliere werkgever over te stappen. Wanneer ik aan DSW-medewerkers vraag de overstap te maken is dat voor hen best spannend. Ze denken de beschutting die ze bij ons hebben te zullen missen. Hier weten ze waar ze aan toe zijn en zijn ze vertrouwd met hun leidinggevende. Daarom helpen wij de werkgever en de nieuwe collega’s van onze medewerker de kennis en vaardigheden te verwerven waardoor de nieuwe werknemer (onze DSW-medewerker) een verrijking voor het bedrijf is. Dat trainen van beide partijen is een van mijn taken. Het gaat om het wegnemen van barrières en het benoemen van twijfels.” Patrick vult aan: “Ieder mens heeft talenten, verstandelijke en sociale vermogens. Ook onze medewerkers hebben veel talenten maar sommige vermogens zijn anders ontwikkeld. Dat kan een struikelblok zijn maar juist ook een verrijking. Als een nieuw bedrijf daar onvoldoende mee bekend is, kunnen ze de mensen over- of onderschatten en vergissingen maken. De training en begeleiding stelt werkgevers in staat om er een win-win situatie van te maken.”

HET PROCES VOORBEREIDEN

Net als voor iedereen geldt, is het ook voor DSW-werknemers spannend als er zaken veranderen. Anita: “Je moet het proces



Anita Hellemons en Patrick Verhoef

voorbereiden. Daarom gaat de jobcoach ook mee. Deze is goed in staat om de werkplek te beoordelen en aan te geven wat nodig is om de medewerker te laten aarden. De jobcoach kan ook een voorstel doen voor een maatwerktraining. De ervaring leert dat (nieuwe) leidinggevendens graag handvatten krijgen betreffende de omgang met de DSW-medewerkers. Veel leidinggevendens zijn onwennig en onzeker door de onbekendheid met deze doelgroep. De handleiding van iemand met een arbeidsbeperking is anders, niet eens zoveel complexer, weet Patrick: “Als je oprecht vraagt, krijg je oprechte antwoorden. Zo kun je heel goed met elkaar bepalen hoe je met elkaar kunt samenwerken.”

WERKGEVERS HELPEN

Vrij kort voordat een DSW-werknemer bij een regulier bedrijf gaat werken, gaat de jobcoach samen met de werknemer op de werkplek kijken. Ook in de beginperiode is de jobcoach frequent aanwezig. Patrick: “In de voorbereiding en de eerste week creëer je met elkaar het succes. Wij adviseren werkgevers om in te spelen op de trots van mensen door ervoor te zorgen dat zij zich echt thuis voelen door ze bijvoorbeeld snel in de bedrijfskleding van het bedrijf te steken.” Patrick en Anita geven aan dat DSW

op diverse manieren samenwerkt met bedrijven. DSW detacheert zowel individuen als groepen met of zonder voorman. DSW helpt werkgevers en DSW-medewerkers. Allen kunnen op jobcoaches en andere DSW-collega's terugvallen.

SOCIALER, MEER BETROKKEN EN WIJZER

DSW is in het plaatsingsproces en de begeleiding van collega's een ervaren partij. De daarop gerichte trainingen van DSW worden ook aangeboden aan bedrijven die (nog) niet met DSW samenwerken. De trainingen zijn gericht op bedrijven en organisaties die mensen met een gedragsbeperking in dienst hebben en beslaan twee of drie dagdelen. Anita: “Het gaat om het kennismaken van de meest voorkomende gedragsbeperkingen en het daarop kunnen anticiperen. Het kan gaan om mensen met ADHD of vormen van autisme, waarvan de uitingsvormen anders kunnen zijn. Bij de training kijken we vooral naar gedrag. Je hebt gedrag dat impulsief is of juist teruggetrokken. Ik leer mensen observeren en hoe met het gedrag om te gaan en het juiste takenpakket voor die medewerker te bepalen. Na de training hoor ik dat mensen beter begrijpen wat werkt en waarom het op de werkplek soms mis gaat. Bijvoorbeeld doordat ze iemand een takenpakket hebben gegeven in een omgeving met te veel prikkels: het takenpakket is wel haalbaar, maar die prikkels niet. Daarnaast merken we dat de training mensen socialer en wijzer maakt. Daardoor gaan collega's nog beter voor elkaar zorgen. Werken met deze doelgroepmedewerkers is een verrijking voor ieder persoon, ieder bedrijf en elke organisatie!