

PRAKTIJKVOORBEELD: STEDENDRIEHOEK EN NOORDWEST VELUWE
REGIO: BESCHUT WERK, BANENAFSPRAAK, MATCHING
 FEBRUARI 2022



➔ Lucrato-afdeling ‘In Ontwikkeling’ is uitvalsbasis én landingsplek voor beschut werk

Met de afdeling ‘In Ontwikkeling’ heeft Werkleerbedrijf Lucrato een eigen ‘landingsplek’ in huis voor beschut werk. In de sociaal veilige omgeving bouwen jongeren zichtbaar aan hun vertrouwen en werknemersvaardigheden. Daarna stromen ze intern door of gaan ze - steeds vaker - aan de slag bij een regulier bedrijf. De aanpak werkt, zo bewijst de dagelijkse praktijk.

Het is een drukte van belang bij Werkleerbedrijf Lucrato, fraai gelegen in het bosrijke Apeldoorn-Zuid. Medewerkers van schoonmaakorganisatie ‘Dros’ lopen met reinigingskarretjes door de gebouwen, buiten verzamelt de ‘groenploeg’ bladeren en takken. In verschillende werkplaatsen zijn (WSW- en beschut werk) medewerkers en Participatiewet-kandidaten druk met inpak-, ompak- en montagewerkzaamheden voor externe opdrachtgevers. De hal iets verderop ziet er met zijn gekleurde schilderijen, relaxhoek en alleen maar ‘jonge koppies’ qua look, feel én doelgroep heel anders uit. Dat vraagt om een nadere kennismaking.

Landingsplek voor beschut werk

“Welkom op de afdeling *In Ontwikkeling*”, lacht teammanager Nicole Dahlmann. Ze vertelt dat dit sinds september 2020 ‘onze landingsplek’ is voor beschut werk, speciaal voor jongeren tussen de 17 en 28 jaar met een licht verstandelijke beperking, vaak in combinatie met andere problematiek. Waarom jongeren? “Dat is een bewuste keuze. Jongeren hebben eenzelfde manier van communiceren. Ze begrijpen en steunen elkaar. Ook respecteren ze anderen gemakkelijker. Ze voelen zich samen, dus veilig.” Consulent beschut werk Greetje van Woudenberg, die ook is aangeschoven, knikt instemmend: “Onze WSW-doelgroep werkt op grotere afdelingen, is al langere tijd werkzaam bij Lucrato en een stuk ouder. In zo’n setting verdwijnen jonge beschutte medewerkers soms van de radar. Op de afdeling *In Ontwikkeling* hebben we ze beter in beeld, zodat we zien wat ze écht kunnen. Dat is vaak meer dan ze zelf weten.”

Werken aan ontwikkeling

Eenmaal ‘binnen’ worden de jongeren uitgebreid geobserveerd, vertelt Dahlmann: “Samen met een arbeidsdeskundige kijken we welke werknemersvaardigheden ze hebben, hoe ze zich in de groep opstellen en of eventueel ondersteuning nodig is op cognitief of sociaal vlak. In alles wat de jongeren doen, ligt de focus op ontwikkeling. Ze maken verschillende werkopdrachten, steeds met een andere inhoud, oefenen met solliciteren, leren zich te presenteren en samen te werken. Verder sleutelen we op creatieve manieren aan hun fijne motoriek en maken we tijd vrij voor werkfit-activiteiten. Daarnaast verrichten ze natuurlijk ook productiewerk.



Jongeren vinden dat soms saai of zwaar. Ook vergt het veel doorzettingsvermogen. Voor ons is het dé manier om te achterhalen of iemand doorgaat, juist als het even tegenzit.”

Feeling met de doelgroep

Na een stageperiode van zes tot acht weken en de toekenning van de indicatie ‘Beschut Werk’, zoeken Woudenberg of consulente Anke van 't Klooster met de jongere een passende werkplek. Woudenberg: “Een deel van de jongeren gaat op één van onze interne afdelingen aan de slag, een deel bij reguliere werkgevers. We werken samen met grote partijen als VDL, Dros, BlueView, Royal Talens, kringlooporganisaties en Refurn, maar we doen ook zaken met een groothandel in bloemen en bedrijven op horeca- en hoveniersgebied, in de zorg en de detailhandel. Voordat ik iemand naar voren schuif als mogelijk interessante kandidaat, ga ik eerst zelf langs bij het bedrijf. Klikt het en heb ik het idee dat de werkgever intrinsiek gemotiveerd is en feeling heeft met de doelgroep? Dan pas neem ik de jongere mee voor een kennismakingsgesprek.”

Kans op overschatting

Woudenbergs rol is niet uitgespeeld als een jongere eenmaal extern beschut aan het werk is. “In het begin ga ik elke week langs om te kijken of onze kandidaat zich prettig voelt in zijn of haar nieuwe werkomgeving. Afhankelijk van hoe het loopt, bouw ik die contactmomenten af.”

Maar Woudenberg is er ook voor de werkgever. “Werkgevers zijn meestal heel welwillend. Ze staan open voor de aandachtspunten van de kandidaat aan wie ze veel tijd willen besteden. Maar soms overschatten ze kandidaten. Laatst was er een meisje dat van alle kanten werd overvraagd. Ze wilde het te graag té goed doen, waardoor ze compleet instortte. Dat het misliep, was jammer,

maar het kwam weer goed. En soms mag het ook fout gaan. Het helpt kandidaten om hun grenzen beter aan te geven en biedt ons en de werkgever inzicht in wat er nog te ontwikkelen valt. Mede daarom besteden we veel aandacht aan verwachtingsmanagement. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld een ‘Harrie-training’ volgen, waarin werknemers van het bedrijf worden opgeleid tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking. Ook vertel ik werkgevers dat ze zélf naast onze mensen moeten blijven staan. Altijd. Zodat ze niet worden beschadigd.”

In dienst bij Lucrato

Wat óók helpt, is dat de gemeenten Apeldoorn, Epe en Heerde beschut werk door Lucrato zelf laten uitvoeren, inclusief het werkgeverschap. “Iedereen is bij ons in dienst - op dit moment negentig medewerkers”, zegt HR- en beleidsadviseur Wilna Hooijer. “Dat heeft grote voordelen. Gaat het een keer mis bij een detachering, dan zoeken we een andere beschutte werkplek en hoeft het dienstverband niet te eindigen. Als het echt niet goed gaat of het matcht niet qua niveau, dan kunnen we naar boven schakelen richting Banenafpraak. Of juist terug, naar de dagbesteding. Door die sluitende aanpak komen we bijna altijd tot een oplossing.” Hooijer, sinds 2016 betrokken bij het wel en wee van de groep beschut werk-kandidaten, merkt tot haar voldoening dat beschut werk dankzij de afdeling In Ontwikkeling een boost heeft gekregen. “Voor onze consulenten was het vaak lastig om beschut werk bij reguliere werkgevers onder de aandacht te brengen, vanwege onbekendheid met de nieuwe doelgroep. Ook sommige collega’s kenden de beschut werk-doelgroep niet. Terwijl ze er wél waren. De landingsplek maakt ze nu écht zichtbaar, waarmee het een ideaal visitekaartje is, voor binnen én buiten.”



Snel schakelen en bijsturen

Dat kan Dahlmann alleen maar beamen. “De aandacht voor en dus kennis over beschut werk neemt toe. één van onze jongeren werkt bijvoorbeeld bij Van der Valk. Meedoen in een horecasetting kan behoorlijk stressvol zijn, maar speciaal voor hem is het rooster zo aangepast dat hij daarvan geen last heeft. Het is mooi om te ervaren dat jongeren die het van nature lastig vinden om iets uit zichzelf te zeggen of te doen, nu worden gezien in wie ze zijn, wat ze willen en wat ze kunnen. Mensen die ‘extern’ aan de slag gaan, starten wel vaak parttime. In die eerste periode werken ze minimaal een dag per week bij Lucrato, zodat ze even terug kunnen naar de veilige basis. Ik vraag dan hoe het gaat, wat ze hebben beleefd, waar ze tegenaan lopen. Mijn ervaringen koppel ik terug aan Greetje of Anke die contact hebben met de werkgever om zaken te finetunen. Dat snel schakelen en continu bijsturen om in te spelen op individuele behoeften, blijft heel belangrijk. En het mooie is: het werkt.”



! TIPS

- Vertrouwen is voor beschut werk-kandidaten heel belangrijk. Ga als werkgevers naast ze staan, heb geduld, neem de tijd en luister.
- Trek als consulent en teammanager samen op. Je vult elkaar aan als professionals, schetst een completer beeld van de mogelijkheden en biedt kandidaten twee plekken waar ze met vragen heen kunnen.
- Voer als consulent een eerste gesprek/kennismaking met een potentiële werkgever altijd alleen, dus zonder kandidaat om de kans op een mis-match zo klein mogelijk te maken.
- Is beschut werk niet langer passend? Schakel dan door naar boven, de Banenafpraak. Of juist terug, naar dagbesteding. Die sluitende aanpak is belangrijk.
- Beschut werk is betaalde arbeid. Medewerkers moeten soms nog ‘leren’ werken, maar net als ieder ander, hun werknemersplichten nakomen. Dat vraagt, zeker in het begin, veel begeleiding.
- Aan de slag of al aan de gang met beschut werk? Nodig werkgevers uit om te laten zien wat je doet. Zij zijn ten slotte je ‘ambassadeurs’.

Links en Downloads

- [Website lucrato > www.lucrato.nl](http://www.lucrato.nl)
- [Beschut werk voor mensen met een arbeidsbeperking](#)



Contactpersonen

- Wilna Hooijer
HR- en beleidsadviseur
E-mail: w.hooijer@lucrato.nl
Mobiël: 06 - 510 39 410
- Greetje van Woudenberg
consulent beschut werk
E-mail: g.vanwoudenberg@lucrato.nl
Mobiël: 06 - 578 87 084
- Nicole Dahlmann
teammanager beschut werk
E-mail: n.dahlmann@lucrato.nl
Mobiël: 06 - 823 67 223

Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

- www.samenvoordeklant.nl/praktijk/lucrato-afdeling-ontwikkeling-uitvalsbasis-en-landingsplek-voor-beschut-werk

Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

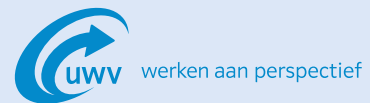
- www.samenvoordeklant.nl/praktijk

 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden