

# nummer 10 werken en handicap

## INHOUD

- Redactioneel 1
- Leer-werkbedrijf Arbeidstoeleiding en Coaching. Samenwerken via één loket 2
- Werken via leer-werkbedrijf Arbeidstoeleiding en Coaching (ATC). Interview met Jessica Papenburg (24) en Florian Krasnic (19) 3
- Impressies van het IASSID-congres 2006. Supported Employment, assistive technology en transitie van onderwijs naar werk 4
- Studiedag 'Empoweren, hoe doe je dat?' 5
- Nieuws projecten Werk en Handicap 6
- Agenda studiedagen en cursussen 7
- Websites 8

## Colofon

Nummer 10, oktober 2006

Deze nieuwsbrief is een uitgave van het NIZW / Werk en Handicap. Aan bod komen actuele ontwikkelingen rond arbeidsintegratie van jonggehandicapten en chronisch zieken, vooral uit de uitvoeringspraktijk in de zorg en het (speciaal) onderwijs. Kernthema's zijn het vergroten van de mogelijkheden voor passend werk en het (verder) professionaliseren van arbeidsmatige dagbesteding, arbeidstoeleiding en begeleid werken. De nieuwsbrief wil zowel professionals uit het werkveld als beleidsmakers informeren over projecten, initiatieven en instrumenten die hieraan een bijdrage kunnen leveren.

© Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW

Redactie:

Karen Mogendorff, K.Mogendorff@nizw.nl  
Anneke Mulder, A.Mulder@nizw.nl

NIZW / Werk en Handicap  
Postbus 19152  
3501 DD Utrecht  
(030) 230 65 90  
infowerkenhandicap@nizw.nl  
www.nizw.nl/werkenhandicap

ISSN 1572-8331

## Redactioneel

Kennis is belangrijk, kennis delen is nog belangrijker. Om mensen met een beperking aan het werk te krijgen en te houden is het vaak waardevol kennis te hebben van meerdere disciplines. In de praktijk blijkt dat kennis delen niet vanzelf gaat. Onderzoek op onderzoek toont aan dat kennis om mensen met een beperking aan het werk te krijgen en te houden vaak wel aanwezig is, maar versnipperd is over verschillende sectoren en disciplines of opgesloten zit in hoofden van professionals en (ervarings-)deskundigen. Kenniscentra bestaan of worden in het leven geroepen om deze kennis uit de hoofden te halen, te bundelen en toegankelijk te maken voor belanghebbers. Denk bijvoorbeeld aan het kenniscentrum Arbeidsgehandicapten en werk, het kennisinstituut Langdurige Zorg en het kennisinstituut Maatschappelijke Inzet, alle in oprichting. Kennis delen draagt niet alleen bij aan werk voor mensen met een beperking, er is ook veel werk voor nodig. Hoe kun je kennis op zo'n manier delen dat het uiteindelijk werk oplevert voor mensen met een beperking?

In dit nummer staan we stil bij een aantal initiatieven waarbij (samen)gewerkt wordt aan het delen van kennis, want kennis delen doe je niet alleen. Initiatieven zoals de in augustus gehouden internationale conferentie Bridging Research, Policy and Practice van de International Association of the Scientific Study of Intellectual Disabilities passeren de revue. Kennis delen in de arbeidstoeleidspraktijk komt ook aan bod. Het eerste artikel gaat over het leer-werkbedrijf Arbeidstoeleiding en Coaching (ATC) die op een slimme manier gebruikmaakt van de kennis van verschillende partijen om jongeren met een veelal complexe problematiek te ondersteunen bij het vinden van een plek op de arbeidsmarkt. Uiteraard ontbreken vertrouwde onderdelen als een interview met een cliënt en de agenda niet.

Namens de redactie wens ik u veel leesplezier!  
Karen Mogendorff

# Leer-werkbedrijf Arbeidstoeleiding en Coaching

## Samenwerken via één loket

Arbeidstoeleiding en Coaching (ATC) is een groot leer-werkbedrijf voor jongeren die ondersteuning nodig hebben bij het verwerven van een plek op de arbeidsmarkt. Het leer-werkbedrijf is ontstaan op basis van samenwerking tussen een groot aantal partijen, vooral onderwijsinstellingen die ook hun projecten hebben ingebracht. Het onderscheidende kenmerk van ATC is de éénloketgedachte. Er wordt hiertoe samengewerkt met relevante partijen in Enschede en in de regio wordt er samengewerkt met zusterorganisaties.

In dit artikel leest u meer over het reilen en zeilen van ATC. Directeur Zandstra komt daarbij aan het woord en licht bepaalde aspecten toe.

De heer Zandstra: 'Eigenlijk is ATC een bundeling van acht bedrijfsmatig opgezette leer-werkprojecten en trainingscentra in de licht industriële en dienstverlenende sector.'

### Brede doelgroep

Zandstra geeft aan dat ATC zich niet alleen richt op jongeren met een handicap maar ook op jongeren met leer- en gedragsproblemen uit bijvoorbeeld het vmbo, ROC, havo of vwo.

Bij deze jongeren spelen er vaak ook problemen buiten de werksfeer die eerst moeten worden opgelost voordat er weer een 'behepbare situatie' voor de betreffende jongere kan ontstaan. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om schuldenhulpverlening. In 2005 heeft ATC circa zevenhonderd jongeren in traject gehad.

### Trajecten gericht op arbeid en trajecten gericht op preventie van schooluitval

ATC verzorgt trajecten voor jongeren in de vorm van projecten of werkplaatsen op acht trainingslocaties. Ieder(e) locatie heeft zijn eigen accenten. Er zijn grofweg twee soorten trajecten: trajecten gericht op werk en trajecten gericht op de preventie van schooluitval. In het laatste geval volgen jongeren een traject om hun opleiding weer op te pakken of om een nieuwe opleiding te gaan volgen.

Ongeveer 60% van de jongeren volgt trajecten die tot de kerntaak van ATC behoren. Circa 40% van de jongeren komt bij ATC in het kader van korte projecten die door scholen worden verzorgd, bijvoorbeeld lessen ter voorbereiding op stage of praktische sectororiëntatie.

## Werkwijze

ATC werkt vraaggestuurd. Wanneer jongeren op het centrale trajectbureau komen voor de intake wordt er gekeken naar hun wensen en voorkeuren: wat willen ze? In welk traject of project jongeren terecht komen hangt echter niet alleen af van hun voorkeuren, er wordt door de intake-adviseur ook gelet op een goede match tussen het soort werk en de samenstelling van de groep. Je kunt bijvoorbeeld niet iedereen plaatsen op een project waar al veel jongeren met emotionele beperkingen werken.

Na de intake gaan jongeren naar een van de locaties waar ze onder de verantwoordelijkheid vallen van de werkleider en locatiemanager.

De begeleiding wordt verzorgd door trajectbegeleiders. Bij learning-on-the-job werken werkleiders van het ATC bij voorkeur samen met mensen van het bedrijf waar de jongere werkzaam is. Zandstra: 'Werken met begeleiders van de werkvloer is natuurlijker. Trajectbegeleiders benadrukken alleen maar de uitzonderingspositie van de jongeren.'

## Samenwerking met werkgevers

Belangrijk is ook de samenwerking met werkgevers. Deze verloopt goed. Er is en er wordt veel gedaan aan opbouw van relaties met werkgevers in de regio. Zandstra: 'We kennen elk bedrijf zowel op directieniveau als op de werkvloer. Onze mensen kunnen daar gemakkelijk binnenlopen.'

Werkgevers benaderen ATC ook gemakkelijk als zich problemen voordoen.

## Eén loket

ATC is vormgegeven op basis van de éénloketgedachte. Het werk-leerbedrijf is aanspreekpunt voor de gemeente en andere verwijzers, werkgevers en jongeren. Het werken met één loket heeft een aantal voordelen. Zo is het voor ATC makkelijker om problemen van jongeren buiten de werksfeer op te pakken indien dat nodig is. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de daarvoor aangewezen instanties. Concreet kan men daarbij denken aan ondersteuning van de jongere bij het opbouwen van een sociaal netwerk. Dit is bepaald geen overbodige luxe aangezien cliënten van ATC veelal jongeren zijn met een meervoudige problematiek.

Een ander voordeel van het werken met één loket is dat het mogelijk wordt planmatig te handelen en te toetsen vanuit één structuur. De trajectbegeleiders van ATC zijn hiervoor verantwoordelijk.

Behalve dat ATC zelf vormgegeven is als een loket, vormt ze met zusterorganisaties in de regio ook een loket (React in Nijverdag, Werkwijzer in Oldenzaal en Kapstok in Hengelo). ATC is met deze partijen een samenwerkingsverband aangegaan in de vorm van een stichting. Deze stichting, Megaron geheten, fungeert als intermediair tussen deze organisaties en het UWV. Formeel is er een relatie hoofdaannemer-onderaannemer tussen Megaron en de diverse trainings- en leer-werkaanbieders. Naar het UWV toe is Megaron de formele opdrachtnemer. Ook regelt Megaron de contractuele en administratieve zaken met het UWV. Inhoudelijke en uitvoeringskwesties

lopen direct tussen het UWV en de instelling of de locatie.

Deze samenwerking in de regio heeft diverse voordelen: één loket voor de regio, uniforme afspraken, administratie door één administratiekantoor, effectievere samenwerking, meer transparantie voor betrokken uitvoerders. Kortom een aanpak die voor andere regio's ook interessant zou kunnen zijn.

*Meer weten?*

[www.atc-enschede.nl](http://www.atc-enschede.nl)

## Werken via leer-werkbedrijf Arbeidstoeleiding en Coaching (ATC)

### Interview met Jessica Papenburg (24)

Jessica heeft na een maand stage gelopen te hebben een jaarcontract gekregen bij Prime Design. Ze werkt er fulltime en maakt er spandoeken. Ze heeft een aanspreekpunt op de werkplek en ongeveer een keer in de twee weken komt haar trajectbegeleider van ATC langs om te kijken hoe het gaat met het werk. Haar trajectbegeleider ondersteunt zowel de werkgever als Jessica.

### Achtergrond Jessica

Jessica woont samen met haar vriend die ook een verstandelijke beperking heeft. Ze slikt medicijnen tegen epileptische aanvallen. Af en toe is ze wat moeilijk te verstaan, maar daar laat ze zich niet door weerhouden, al voert ze liever geen telefoongesprek. Jessica heeft al het nodige voor haar kiezen gehad. Privé loopt niet altijd alles vlekkeloos.

De trajectbegeleider vertelt dat Jessica goed functioneert als het thuis ook goed gaat. Gaat het privé slecht dan merkt ze dat Jessica minder goed functioneert op het werk. Vraag voor haar is in hoeverre ze zich moet bemoeien met de privésituatie van Jessica. In de regel doet ze dat alleen als de privésituatie van invloed is op het werk.

### *Jessica, hoe ben je bij ATC terechtgekomen?*

Jessica: 'Ik zat acht maanden thuis toen ik via Argonaut bij ATC terecht ben gekomen. Ik was met school gestopt. Op het ROC lukte het niet. Ze zeiden: "Jessica kan wel niveau 2 helpende aan." Maar dat ging niet.'

### Interview met Florian Krasnic (19)

Florian volgt sinds een jaar twee dagen in de week arbeidstraining bij ATC De Werkplaats. Daarnaast werkt hij via zijn school twee dagen in de week bij eetcafé De Huifkar, een andere trainingslocatie van ATC. Dit doet hij nu ongeveer vijf maanden. De vijfde dag van de week gaat hij naar een school voor zeer moeilijk lerende kinderen, ook De Huifkar geheten.

### Achtergrond Florian

Florian komt uit Bosnië, maar dat hoor je niet aan hem als hij praat. Hij is goed in talen en praat gemakkelijk. Toch gaat hem niet alles gemakkelijk af. Hij heeft soms moeite om zich te concentreren. Daarnaast vindt hij samenwerken met anderen soms moeilijk. 'Zeker als hun uiterlijk anders is', zegt Florian. 'Er zijn hier [ATC De Werkplaats] netjes gezegd ook mensen met het syndroom van Down.'



*Florian aan de slag in ATC De Werkplaats*

### *Wat voor werk doe je precies?*

'Hier bij ATC De Werkplaats pak ik dingen in en om. Bij ATC eetcafé De Huifkar werk ik in de bediening en help ik de kok. Ik werk er vanuit school, ik doe dat nog niet zo lang. Verder ga ik nog een dag in de week naar school. Het werk bij De Huifkar is een

'Bij ATC kreeg ik in 2001 een rondleiding en ik mocht kiezen wat ik het leukste vond: ik koos voor de boekbinderij.'

Na de interne training heeft Jessica bij meerdere bedrijven werkervaring opgedaan. Zo heeft ze behangboeken gemaakt in Haaksbergen en werkte ze in een boekbinderij in Almelo. Bij de boekbinderij had ze een jaarcontract, maar dat is destijds niet verlengd. 'Na een epileptische aanval kon ik niet blijven. Ik werkte bij machines, en dat kan gevaarlijk zijn', aldus Jessica.

#### *Wat vind je leuk aan je werk?*

Jessica: 'Ik vind alles wel leuk. Ik heb ook leuke collega's.' Maar Jessica vindt niet altijd alles even leuk: 'Behangboeken maken in Haaksbergen was minder leuk. Het was eentonig. In de boekbinderij in Almelo vond ik het 't leukst, ik had leuke collega's en afwisseling in het werk.'

#### *Wat heb je geleerd op je werk?*

'Mijn trajectbegeleider heeft me geleerd om op tijd te komen, maar dat deed ik al. Ze heeft me ook geleerd sneller te werken. Mijn tempo ligt niet zo hoog.'

#### *Je hebt al heel wat werkervaring, wat zou je nog willen leren?*

'Ik wil graag hier bij Prime Design blijven werken. En ik wil graag los van ATC werken, zonder trajectbegeleider. Ik wil niet na elk jaarcontract terug naar ATC, maar wil gewoon net zo werken als anderen.'

beetje saai. Hier [ATC De Werkplaats] ook, er is weinig afwisseling.'

#### *Wat heb je geleerd op het werk?*

'Op tijd komen, op mijn werk letten, me concentreren. Ik weet nu beter wat werk is en ik heb werkervaring.'

#### *Wat zou je voor werk willen doen als je van school bent?*

'Ik weet het nog niet. Ik wil niet schoonmaken en niet met oudere mensen werken. Van de zomer heb ik via het uitzendbureau pakjes bezorgd voor TPG. Ik wil dat blijven doen, de afwisseling vind ik leuk.'



Jessica aan het werk (letters uitsnijden)

Jessica en Florian zijn beiden cliënt van ATC. Karen Mogendorff interviewde hen afzonderlijk van elkaar.

## Impressies van het IASSID-congres 2006

### Supported Employment, Assistive Technology en transitie van onderwijs naar werk

'Bridging Research, Policy and Practice' was het thema van het Europese congres van de International Association of the Scientific Study of Intellectual Disabilities (IASSID). Het congres werd gehouden van 2 tot en met 5 augustus 2006 te Maastricht. Werk was geen apart thema op het congres maar er werden wel een paar papers en posters gepresenteerd die raakten aan het thema werk en handicap. Het waren er niet veel, acht van de 318 papers gingen over onderwerpen die direct of indirect met werk voor mensen met een beperking te maken hebben. Drie van de 84 gepresenteerde posters gingen over werk. Naast presentaties waren er ook bijeenkomsten van zogenoemde special interest groups (SIRGS) en affinity groups (AG). Binnen deze groepen wisselen professionals en onderzoekers kennis met elkaar uit.

#### *Thema's*

Net als op het IASSID-congres van 2004 was er aandacht voor Supported Employment (SE) en voor transitie van onderwijs naar werk. Daarnaast vielen twee bijdragen op die gingen over hoe technologie kan bijdragen aan employability van mensen met beperkingen.

#### **Supported Employment**

Er was tijdens het rondetafelgesprek van de affinity group over employment een levendige discussie over Supported Employment. Wat zijn de kenmerken precies van Supported Employment en hoe kun je de effectiviteit ervan het beste meten?

Borja de Jordan de Urries van de University of Salamanca (Spanje) ging in zijn presentatie in op het Multi-component Evaluation System for Supported

Employment Programs (SEMECA).

Doel van dit evaluatiesysteem is om na te gaan of Supported-Employmentprogramma's hun doelen bereiken en of ze effectief en doelmatig zijn bekeken vanuit het perspectief van verschillende belanghebbers. Daarnaast is het de bedoeling om de uitkomsten in hun (inter)nationale context te plaatsen en deze te analyseren vanuit de perspectieven van meerdere stakeholders. Binnen het systeem wordt gebruikgemaakt van een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve meetmethoden.

#### *Meerwaarde SEMECA*

Uitkomsten van dit evaluatiesysteem geven een totaalbeeld van het functioneren van Supported-Employmentprogramma's en kunnen daarom ingezet worden om beleid mede te bepalen.

### Aankondiging groot internationaal onderzoek rond Supported Employment

Tijdens het congres werd aangekondigd dat onderzoekers vanuit de affinity group over employment mee gaan werken aan een groot internationaal onderzoek over basisgegevens per land rond Supported Employment in samenwerking met de European Union of Supported Employment (EUSE) en, in Nederland, de Nederlandse Vereniging voor Support (NVS).

### Assistive Technology and employment

Er waren twee presentaties over digitale en elektronische hulpmiddelen en werk: een over het TATE-project (Through Assistive Technology to Employment) en een over de Virtual Learning Environment.

Ann Aspinall, projectleider van het TATE-project, vertelde hoe binnen het project elektronische hulpmiddelen en software worden ontwikkeld gericht op het vergroten van kansen van mensen met een verstandelijke beperking op de arbeidsmarkt. Elektronische hulpmiddelen worden nog weinig ingezet om de zelfstandigheid en vaardigheden van mensen met verstandelijke beperkingen te vergroten. Het TATE-project wil hier mede verandering in brengen.

Het project loopt tot eind 2007 en wordt gefinancierd door het Sociaal Europees Fonds (ESF).

Dr. David Brown, verbonden aan de Nottingham Trent University in Groot-Brittannië, ging in op de door hem en zijn collega's ontwikkelde Virtual Learning Environment (VLE) gericht op het ondersteunen van onafhankelijk reizen door mensen met een verstandelijke beperking van en naar hun werkplek.

De evaluatie van de algemene software leverde een aantal richtlijnen op voor het ontwikkelen van software voor mensen met een verstandelijke beperking: gebruik eenvoudige taal, gebruik een kale achtergrond voor de tekstballon, zorg voor positieve feedback in het systeem, vermijd voice input enzovoort. Met de VLE zijn goede ervaringen opgedaan in de verschillende ontwikkelfases. Nog nader onderzocht moet worden in welke mate mensen met een verstandelijke beperking hun digitale leerervaringen met succes in de echte wereld kunnen inzetten.

### Transities van onderwijs naar arbeid

Stephen Beyer en andere onderzoekers van The Welsh Centre for Learning Disabilities, Cardiff University in Groot-Brittannië gingen in op een aantal theoretische en praktijkgerichte vragen over de transitie van onderwijs naar werk. Bijvoorbeeld: Hoe verhouden beleid en praktijk zich tot conceptualisaties van transitie? Of: Wat verstaan professionals onder succesvolle transitie's?

Voor het in Groot-Brittannië verrichte onderzoek naar beleidsvisies op transitie van onderwijs naar arbeid zijn 29 professionals geïnterviewd. Deze professionals zijn belast met het formuleren en implementeren van transitiebeleid voor mensen met verstandelijke beperkingen.

Een van de uitkomsten van het onderzoek was dat professionals graag een goede overgang van onderwijs naar werk willen realiseren voor mensen met een verstandelijke beperking, maar dat zij vaak niet weten wat daar precies voor nodig is. Daarnaast vormen gebrek aan financiering en de situatie op de lokale arbeidsmarkt vaak een belemmering.

#### *Meer weten?*

[infowerkenhandicap@nizw.nl](mailto:infowerkenhandicap@nizw.nl)

[www.euse.org](http://www.euse.org), [www.tateproject.org.uk](http://www.tateproject.org.uk)

## Studiedag 'Empoweren, hoe doe je dat?'

*Monique Spiereburg, medewerker Werk en Handicap, bezocht op 7 juni 2006 een studiedag over de nieuwste inzichten op het gebied van het 'empoweren' van mensen. De studiedag is een initiatief van Start Foundation en vond plaats aan de Fontys Hogeschool te Eindhoven. Een paar impressies.*

Een prikkelende tekst op de uitnodiging was: *de kans op een geslaagde re-integratie wordt sterk bepaald door individuele verschillen in de perceptie van de cliënt en het omgaan met problemen en belemmeringen* (Prof.dr. Godfried Engbersen).

Ook de geformuleerde definitie van empowerment is

het citeren waard: 'Een individu vertrouwen geven in de eigen vaardigheden én werkelijk invloed uit laten oefenen op het eigen re-integratieproces, daar ligt de kern van duurzame arbeidsinpassing.'

#### *Visies op Empowerment*

Frans Nijhuis, hoogleraar Arbeids- en Organisatiepsychologie aan de Universiteit Maastricht, hield de eerste lezing. Hij gaf aan dat het bij empowerment draait om het geven en nemen van macht, het vergroten van de beslissingsruimte van cliënten. Het gaat erom een beroep te doen op het zelfsturend vermogen en de eigen verantwoordelijkheid van cliënten binnen bepaalde grenzen.

Monique Klompé, voorzitter en directeur van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen, beklemtoonde dat 'empower' staat voor zelfoverwinning en dat 'empoweren' gaat over het versterken van het economisch belang van de persoon in kwestie.

#### *College Empoweren van arbeidsgehandicapten*

Na de lezingen waren er colleges over het 'empoweren' van verschillende doelgroepen. Hier staan we alleen stil bij het college over arbeidsgehandicapten. Het college werd verzorgd door Tessa Zaeyen, projectleider *Vrijbaan* en werkzaam bij Rea College Nederland, Brigitte van Lierop, programma-

leider arbeidsintegratie bij het instituut voor Revalidatievraagstukken (iRv), en een van de trainers. In het project *Vrijbaan* heeft het iRv in samenwerking met Rea College Nederland en Werkenrode een methodiek ontwikkeld waarmee de mate van empowerment van iemand eerst gemeten en vervolgens vergroot kan worden.

Hiervoor wordt gebruikgemaakt van een lijst met vragen over zes componenten: competenties, zelfbeschikking, impact, betekenis, positief identiteitsgevoel en groepsoriëntatie.

De vragenlijst kan digitaal ingevuld worden. De computer berekent vervolgens welke componenten bij een persoon voldoende ontwikkeld zijn en bij welke componenten nog winst valt te behalen. Afhankelijk van de uitslag volgt de cliënt een passende trainingsmodule. Er is inmiddels een pakket beschikbaar van 150 trainingsmodules die onderling te combineren zijn zodat er een training samengesteld kan worden die precies aansluit bij de specifieke competenties en ontwikkelingsmogelijkheden van een persoon.

#### *Voor meer informatie:*

Tessa Zaeyen, REA College Nederland,  
telefoon (045) 528 30 02,  
e-mail [tzaeyen@werkenrode.nl](mailto:tzaeyen@werkenrode.nl),  
[www.vrijbaan.nl](http://www.vrijbaan.nl)

## *Nieuws projecten Werk en Handicap*

In deze rubriek houden we u op de hoogte van actuele ontwikkelingen binnen projecten van Werk en Handicap. In dit nummer:

- Nieuwe collega Annelies te Peele stelt zich voor.
- Stand van zaken bij het NAH-project.

### *Nieuwe medewerker Werk en Handicap Annelies te Peele stelt zichzelf voor*

#### *Werkzaam sinds...*

Sinds 1 augustus ben ik werkzaam bij Werk en Handicap.

#### *Wat ga je doen?*

Ik ga met twee projecten aan de slag. Een project waarin we de effectiviteit van een methode van een re-integratiebureau gaan onderzoeken. En een project waar actieve informatievoorziening voor jonggehandicapten centraal staat.

#### *Hoe zag je vorige werkring eruit?*

Ik heb een aantal jaren onderzoek gedaan naar thema's rond arbeid, onderwijs en ondernemerschap. De overstap naar NIZW Werk en Handicap is een

bewuste keuze geweest. Ik wil me meer richten op één terrein binnen de zorg.

#### *Visie op werk en handicap*

Ik vind dat de wensen en de motivatie van de individu uitgangspunt moeten zijn, vooral als het gaat om het verwerven en behouden van werk. Wanneer je mensen wil toeleiden naar regulier werk, moet je je altijd afvragen of en wat ze willen.

#### *Wat doe je in je vrije tijd?*

In mijn vrije tijd ben ik een fervent bioscoopbezoeker en mentor voor het jongerenproject *Goal*. Dit project



*Annelies te Peele.*

heeft als doel de mogelijkheden en vaardigheden van risicojongeren te vergroten.

### Samen werken aan arbeid voor (jonge) mensen met NAH

In de nieuwsbrieven 8 en 9 was te lezen dat het project *Samen werken aan arbeid voor (jonge) mensen met NAH* is gestart. Inmiddels is een aantal organisaties in Noord-Brabant bereid gevonden om met de netwerkvorming rond NAH en arbeid aan de slag te gaan.

Deze organisaties starten met het gezamenlijk uitvoeren van ongeveer 25 re-integratietrajecten in opdracht van het UWV.

Wanneer na verloop van tijd andere organisaties zich aansluiten bij het netwerk, worden de taken van het netwerk verder uitgebreid. Het doel van het netwerk is dat alle organisaties rond de doelgroep NAH en de relevante organisaties rond werk en re-integratie elkaar weten te vinden, kennis uitwisselen en gezamenlijk diverse vragen over werk van mensen met NAH kunnen beantwoorden.

Deze netwerkvorming en -samenwerking in de regio en de informatie over de 25 individuele re-integratietrajecten vormt de input voor het NIZW-project.

### Welke concrete stappen worden op dit moment gezet?

Voor het uitvoeren van re-integratietrajecten zijn niet alleen professionals maar ook cliënten nodig. Sinds 1 september 2006 kunnen mensen met niet-aangeboren hersenletsel én een Wajong-, WAO- of WIA uitkering in de regio's Eindhoven, Helmond, Tilburg en Den Bosch voor meer informatie over de trajecten en de samenwerking tussen de organisaties terecht bij HEADwerk, contactpersoon Louis van Herk, telefoon (040) 244 26 00 of bij een van de UWV-kantoren in de genoemde plaatsen.

### Voor contact en informatie:

Anneke Mulder (projectleider), telefoon (030) 230 65 90, e-mail [a.mulder@nizw.nl](mailto:a.mulder@nizw.nl).

## Agenda studiedagen en cursussen

De komende maanden wordt er een aantal cursussen en studiedagen georganiseerd op het terrein van werk en handicap. Het gaat zowel om studiedagen en cursussen georganiseerd door het NIZW, als om acti-

viteiten die door andere organisaties worden georganiseerd. Alle activiteiten staan op datum vermeld in onderstaande agenda.

Datum	Titel cursus, studiedag of voorlichtingsbijeenkomst
16-17 oktober	Cursus <i>Elk gesprek een goed gesprek</i> te Utrecht Doelgroep: managers
7-8 november	Cursus <i>Slagvaardig acquireren</i> te Utrecht Doelgroep: jobcoaches met twee jaar werkervaring of coaches die de cursus <i>Supported Employment</i> hebben gevolgd
10-16 november	Week van de Chronisch Zieken 2006 Thema: In beweging! Wijze: activiteiten overal in Nederland. Meer informatie: <a href="http://www.chronischzieken.nl">www.chronischzieken.nl</a>
Begin 2007	Cursus <i>Supported Employment</i> te Utrecht Doelgroep: jobcoaches Data: 18 en 19 januari, 1, 2, 15 en 16 februari, 8, 9, 22 en 23 maart 2007
13-15 juni 2007	Conferentie van European Union of Supported Employment (EUSE) Waterfront Hall, Belfast, Noord-Ierland. Thema: Supported Employment. Working for all? Meer info: <a href="mailto:info@euseconference.org">info@euseconference.org</a> en <a href="http://www.euseconference2007.org">www.euseconference2007.org</a>

### Informatie en aanmelden voor genoemde cursussen

NIZW Cursusbureau, telefoon (030) 230 64 10 / 455, e-mail [cursus@nizw.nl](mailto:cursus@nizw.nl), website [www.nizw.nl/cursus](http://www.nizw.nl/cursus).

Werken met een beperking gaat niet vanzelf. In dit nummer besteden we aandacht aan websites die als doel hebben jongeren met een beperking, hun ondersteuners of werkgevers op weg te helpen met praktische tips, brochures en actuele informatie.

### *Brochures over werken met een beperking:*

[www.werkenmeteenbeperking.nl](http://www.werkenmeteenbeperking.nl)

Van deze website zijn brochures te downloaden over wat (leren) werken met uiteenlopende beperkingen inhoudt. Niet alleen wordt er onderscheid gemaakt tussen beperkingen als doofheid, dyslexie en niet-aangeboren hersenletsel; er zijn op deze site ook brochures voor verschillende doelgroepen te downloaden. Zo is er een brochure over werken met dyslexie voor werkgevers én een voor jongeren met dyslexie.

De website is onderdeel van een pilot en is mede tot stand gekomen dankzij het Kenniscentrum voor Revalidatie en Handicap (iRv), het Landelijk Kennisnetwerk Gehandicaptenzorg (LKNG), en het Nationaal Revalidatie Fonds (NRF).

### *Informatie over en re-integratie-instrumenten:*

[www.geknijptvoordejuijstebaan.nl](http://www.geknijptvoordejuijstebaan.nl)

Op deze site is informatie te vinden over re-integratie-instrumenten. Werkgevers die te maken hebben met gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers kunnen hun ervaringen met elkaar delen. Daarnaast is er een activiteitenkalender en wordt er doorverwezen naar andere informatiebronnen. Deze website maakt deel uit van een campagne van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in samenwerking met een aantal andere partijen als CWP (Commissie Werkend Perspectief) en werkgeversvereniging VNO-NCW.

### *Informatie over modernisering Wsw:*

[www.aanhetwerkmetdewsw.nl](http://www.aanhetwerkmetdewsw.nl)

De behandeling van het wetsvoorstel tot modernisering van de Wsw laat nog even op zich wachten. Onzeker is of het wetsvoorstel dit jaar nog behandeld wordt. De beoogde invoeringsdatum is mede daarom verschoven van 1 januari 2007 naar 2008. 2007 wordt een overgangsjaar waarin gemeenten en andere partijen die betrokken zijn bij de uitvoering van de Wsw zich gedegen kunnen voorbereiden op de invoering van de nieuwe Wsw.

Geïnteresseerden die de voortgang van het wetsvoorstel willen volgen kunnen terecht op [www.aanhetwerkmetdewsw.nl](http://www.aanhetwerkmetdewsw.nl). Op het moment dat het wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gaat, is het ook te raadplegen op deze website. Verder komt op deze website een overzicht van vragen en antwoorden over de modernisering van de Wsw.

### *Bureau voor jonge werkzoekenden:*

[www.mwvalentenbeurs.nl](http://www.mwvalentenbeurs.nl)

MW Talentenbeurs bouwt met jonge werkzoekenden in een uitkerings situatie een uniek netwerk van aandeelhouders op. Uitgangspunt is dienstverlening op maat. Op de website is informatie voor werkgevers te vinden, onder andere over de toegepaste methode.

### *Relevante publicaties of websites?*

#### *Vertel het ons!*

Wilt u uw nieuwe publicatie of website graag vermeld zien in de nieuwsbrief Werk en Handicap? Neem dan contact op met de redactie.