

INHOUD

- Redactioneel 1
- Weer aan het werk door eigen initiatief en goede ondersteuning (IPS). Interview met Kees Bos 2
- Individual Placement and Support (IPS). Een aanvulling op Supported Employment 3
- Pleidooi voor evidence based research. Impressies van een congres 4
- Nieuw protocol jobcoaching. Een nadere toelichting op de PO-regeling 2006 5
- Nieuws projecten Werk en Handicap 6
- Agenda studiedagen en cursussen 7
- Kort nieuws regelingen en voorzieningen 8
- Nieuwe websites en publicaties 8

Colofon

Nummer 9, juni 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

Welke methode of aanpak is het meest effectief als het erom gaat zo veel mogelijk mensen met een arbeidshandicap duurzaam aan het werk te krijgen? Het is een vraag die leeft bij mensen met een arbeidshandicap én bij professionals in het werk- en reïntegratieveld. Een eensluidend antwoord op deze vraag is er, om uiteenlopende redenen, echter niet.

Wel staan een paar veelbelovende aanpakken van arbeidsreïntegratie in de belangstelling. Een daarvan staat centraal in dit nummer: Individual Placement and Support (IPS). Op 10 april heeft Werk en Handicap een studiemiddag georganiseerd over IPS waarbij de vraag centraal stond of de IPS-methodiek ook succesvol zou kunnen zijn bij de reïntegratie van mensen met een verstandelijke beperking (de methodiek is tot dusverre voornamelijk succesvol toegepast in de geestelijke gezondheidszorg). Tijdens de studiemiddag kwam naar voren dat voor veel mensen onduidelijk is wat het onderscheid is tussen begeleid werken enerzijds en IPS anderzijds. In dit nummer gaat Monique Spierenburg daarom in op IPS in relatie tot begeleid werken, en komt in de rubriek *Interview met een cliënt* Kees Bos aan het woord die mede dankzij IPS succesvol gereïntegreerd is.

Behalve voor IPS is er in dit nummer aandacht voor het gebruik van ervaringskennis bij het vinden en behouden van werk, en voor jonggehandicapten en werk. Over het gebruik van ervaringskennis zijn enkele publicaties verschenen, over jonggehandicapten en werk is een aantal websites van start gegaan.

Uiteraard ontbreken de rubrieken 'Nieuws projecten Werk en Handicap' en de 'Agenda studiedagen en cursussen' niet.

Mede namens de redactie wens ik u veel leesplezier,
Karen Mogendorff

Weer aan het werk door eigen initiatief en goede ondersteuning (IPS)

Interview met Kees Bos

Mede dankzij de Individual Placement and Support-methodiek (IPS) verricht Kees Bos (39) weer betaald werk. Hij heeft een jaarcontract voor 16 uur per week als assistent secretariaal medewerker bij de GGZe (Geestelijke Gezondheidszorg Eindhoven). Hoe is Kees weer aan het werk gekomen en welke rol heeft IPS hierbij gespeeld? Een interview door Karen Mogendorff.

Kees, wat voor werk doe je?

Ik zit achter de receptie en neem telefoontjes aan en ontvang bezoekers. Ook verzorg ik mailings, typ ik documenten over, voer ik gegevens in en corrigeer ik teksten.

Wat vind je leuk aan je werk?

Dat ik vaste taken heb met wat afwisseling erin. Ik heb een vast ritme nodig. Leuk vind ik ook dat ik onder de mensen ben en verantwoordelijkheden heb. Als ik thuis zit en niets hoeft te doen ben ik onthand, ik kan moeilijker dan anderen zelf structuur aanbrengen. Als ik niets moet, doe ik vaak ook niets.

Wat vind je minder in je werk?

Het werk is soms erg ad hoc. Soms moet ik klusjes overnemen van anderen, ik heb dan minder controle over het werk. Dat vind ik minder leuk, omdat ik daarvan gestresst kan raken. Ik vind het lastig een evenwicht te vinden tussen psychische belastbaarheid en werk.

Zijn er dingen die je door je werk geleerd hebt? En wat zou je nog willen leren?

Ik kan nu beter dingen van me af zetten. Ik neem minder mee naar huis.

Ik zou nog wel meer technische dingen met Word willen kunnen. We [de trajectbegeleider en ik] zijn aan het kijken hoe ik meer over Word zou kunnen leren.

Hoe ben je aan je huidige werk gekomen?

Ik was al bekend bij de GGZe, ik heb mijn huidige werk eerst een jaar als vrijwilliger gedaan. Daarnaast heb ik ook aan vergezellen gedaan. Dat houdt in dat je cliënten die opgenomen zijn bezoekt en met hen activiteiten onderneemt.

Ik heb op een gegeven moment aangekaart dat ik betaald wilde werken. En dat kon toen ook. Het duurde echter wel lang voordat alles geregeld was: de arbeidsgehandicaptenstatus moest voor mij nog aangevraagd worden en dat ging niet meteen goed. Er ging wat mis met de formulieren. Toen dat

eenmaal opgelost was, kon met de reïntegratie worden begonnen.

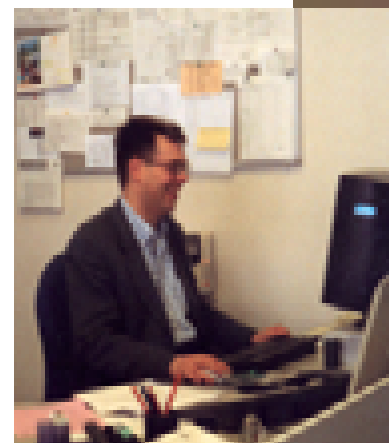
Je bent begeleid vanuit de IPS-methodiek. Zou je daar wat meer over kunnen vertellen?

Toen ik je aan de telefoon had, zei je dat het interview ging over hoe ik aan betaald werk gekomen ben door IPS. Het is niet zo dat mijn trajectbegeleider een arbeidsplek geregeld heeft. Dat heb ik zelf gedaan, ik ben zelf gaan praten bij de GGZe. Van een hulpverlener had ik eerder namelijk de tip gekregen om daar vrijwilligerswerk te gaan doen. Wel heeft mijn trajectbegeleider me geholpen bij het regelen van alles wat nodig was.

Je moet zelf inderdaad ook altijd het nodige doen om aan het werk te komen. Hoe is de begeleiding precies geregeld bij IPS?

Ik heb een casemanager voor de zorgkant en een trajectbegeleider voor de werkkant. Zij overleggen met elkaar over mij als het nodig is. Dat vind ik wel prettig.

Ik heb wel getwijfeld of ik aan het reïntegratietraject zou beginnen. Ik was bang stappen teruggezet te worden. Maar dat viel mee. Ik word serieus genomen. De communicatie en samenwerking tussen mij en mijn trajectbegeleider gaat wel goed.



Kees Bos

Achtergrondinformatie

Kees heeft een minder grote psychische belastbaarheid doordat hij een milde vorm van schizofrenie heeft. De schizofrenie openbaarde zich in 1993 toen Kees aan de hogeschool de lerarenopleiding Nederlands volgde. Hij heeft toen eenmalig een psychose gehad waarvoor hij een half jaar opgenomen is geweest.

Daarna heeft Kees een aantal jaren van een uitkering geleefd. Toen is hij op aanraden van zijn casemanager vrijwilligerswerk gaan doen. Via Passage, een reïntegratiebedrijf dat later onderdeel van Kliq is geworden, heeft hij deelgenomen aan het project *Randstad Nieuw Werk*.

Vervolgens heeft Kees van 2000 tot en met september 2004 voor Randstad gewerkt, voornamelijk als administratief medewerker.

Zou je anderen aanraden om via de IPS-methodiek te reïntegreren?

IPS is, denk ik, geschikt voor iedereen die structureel iets van zijn leven wil maken. IPS is goed voor

iedereen die gemotiveerd is om aan het werk te komen. Motivatie is erg belangrijk. Maar ik heb verder geen ervaring met reïntegratie, dus ik weet niet of IPS beter is dan andere vormen van reïntegratie.

Individual Placement and Support (IPS)

Een aanvulling op Supported Employment

Individual Placement and Support (IPS) staat momenteel erg in de belangstelling. Dat is niet toevallig. Het is een methode waarvan het succes wetenschappelijk is aangetoond in de VS en in de GGZ in Nederland. NIZW / Werk en Handicap organiseerde 10 april een studiemiddag over de bruikbaarheid van de methode voor de verstandelijkgehandicapensector. En vanwege de grote belangstelling voor het onderwerp was er op 28 juni 2006 een tweede studiemiddag. Voldoende reden dus om wat langer stil te staan bij IPS. Wat is het precies? En waarin onderscheidt IPS zich van Supported Employment?

Achtergrond en karakteristieken IPS-model

Het IPS-model is in 1993 in New Hampshire, Verenigde Staten, ontwikkeld door Deborah Becker en Robert Drake. Het is een eclectisch model, waarin nieuwe inzichten zijn gekoppeld aan bestaande benaderingen zoals de individuele rehabilitatiebenadering (IRB), de Libermanaanpak en de Supported Employment- of de begeleidwerkenmethodiek. Het IPS-model wordt ook wel de standaardisatie van Supported Employment (SE) voor mensen met psychische beperkingen genoemd (Van Weeghel, Michon en Kroon, 2002).

Het IPS-model kent zeven hoofdkenmerken, waarvan er vier al in het model Supported Employment zijn uitgewerkt (Van Weeghel, Michon en Kroon, 2002):

1. Betaald werk is het centrale doel.
2. Er wordt snel gezocht naar een baan.
3. De voorkeuren van de cliënt staan centraal. Staf en cliënten zoeken samen naar een arbeidsplaats die aansluit bij de wensen en mogelijkheden van de cliënt.
4. Cliënten en mensen uit de werkomgeving krijgen ondersteuning zolang zij daaraan behoefte hebben, zo nodig vele jaren achtereen.

Aan deze vier kenmerken voegt IPS er drie toe:

1. Arbeidsmogelijkheden worden continu ingeschat. Gedurende het gehele traject wordt herhaaldelijk nagegaan welke werkzaamheden voor de cliënt het meest geschikt zijn. De mogelijkheden kunnen immers wijzigen tijdens het traject.

2. Arbeidstoeleiding wordt geïntegreerd met bestaande hulp. Het is een taak van het gehele team.
3. Bij uitkeringskwesaties wordt individuele begeleiding geboden.

In de Verenigde Staten is er sinds 1996 veel onderzoek gedaan naar IPS. Tot nu toe zijn er twaalf studies verricht die onomstotelijk vaststellen dat IPS zeer succesvol is: 40 tot 60 procent van de cliënten verwerft betaald werk. Ter vergelijking: van cliënten die via andere arbeidstrainingsprogramma's toegeleid worden naar arbeid verwerft 20 procent betaald werk (Van Erp e.a., 2005; Van Weeghel, Michon en Kroon, 2002).

Wat maakt IPS nu zo succesvol?

Naast zaken die bij elk implementatietraject van belang zijn, zijn bevorderende factoren: een deskundige en enthousiaste projectleider (specifiek voor IPS), draagvlak voor een IPS-team, deskundige en enthousiaste trajectbegeleiders, inzet van een arbeidsdeskundige op consultatiebasis, integratie van zorg en (re)integratie medewerkers in één team en draagvlak bij mensen die in de zorg werkzaam zijn. Groot voordeel van het integreren van IPS-medewerkers in een zorgteam is dat cliënten met ernstige beperkingen makkelijker bereikt worden; arbeidsbegeleiding en andere bemoeienis beter afgestemd worden en kennisuitwisseling van deskundigen in reïntegratie en zorg een toegevoegde waarde heeft. Een geïntegreerde aanpak leidt tot succesvollere trajecten. Of anders gezegd: 'Work is everybody's business'.

Literatuur

- Erp, E. van e.a. (2005). *Implementatie van Individual Placement and Support (IPS) in Nederland*. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Weeghel, J. van, H. Michon en H. Kroon (2002). Arbeidsrehabilitatie vanuit een GGZ-team: de betekenis van het Individual Placement and Support-model uit de Verenigde Staten. *Maandblad Geestelijke Volksgezondheid* (57)10, p. 936-946.

Pleidooi voor evidence based research

Impressies van een congres

Op 11 april 2006 werd aan de Universiteit Twente een congres gehouden over begeleid werken. Voor begeleid werken bestaat grote politieke belangstelling. Deze belangstelling hangt samen met de moderniseringsplannen voor de Wsw (Wet sociale werkvoorziening) waarbinnen aan begeleid werken een belangrijke rol wordt toebedeeld. In dit artikel geven we de stand van zaken.

De ruim tweehonderd bezoekers, veelal medewerkers van reguliere begeleidwerkenorganisaties (BW-organisaties) en de socialewerkvoorzieningorganisaties (SW-bedrijven), werden ontvangen door gastvrouwen en -heren die bij Parc Spelderholt een aangepaste opleiding volgen. Deelnemers werden getraceerd op een vol programma: dagvoorzitter Cynthia Op den Brouw van Cyndicate gaf maar liefst aan zes sprekers het woord.

Branko Hagen van NIZW / Werk en Handicap beet de spits af. Hij plaatste begeleid werken in een historische context en blikte alvast vooruit.

Else Roetering van de Landelijke Cliëntenraad SUWI ging vervolgens in op begeleid werken vanuit cliëntenperspectief.

De derde spreker, Willem Wilbrink van Acquisitie Academie, stond stil bij randvoorwaarden waarbinnen werknemer en jobcoach een succes kunnen maken van jobcoaching.

Ook de juridische context van begeleid werken kwam aan bod. Dick Hogenkamp van Progresz Hogeschool ging in op begeleid werken vanuit de Wsw en de jobcoachregeling van de WIA.

Frans Lanen van het UWV ging vervolgens in op de recente ontwikkelingen rond de jobcoachregeling. De zesde en laatste spreker, Heleen Heinsbroek van Cedris, ging in op hoe SW-bedrijven zijn omgegaan met de ontwikkelingen rond begeleid werken.

Wordt begeleid werken wel voldoende benut? Een paar cijfers

Volgens Frans Lanen (UWV) wordt op basis van de jobcoachregeling veel gebruikgemaakt van begeleid werken. Ruim 7000 werknemers werken met een jobcoachregeling. Begeleid werken via de Wsw is volgens Heinsbroek minder ingeburgerd. Er zijn ruim 1800 BW'ers werkzaam via de Wsw. Heinsbroek verwacht dat dit aantal geleidelijk aan zal groeien, maar is minder optimistisch dan men in politieke kringen is. De ambitieuze doelstelling zoals verwoord in de huidige regeling is nog niet gehaald. Kan men op basis van deze aantallen nu zeggen dat begeleid werken voldoende wordt ingezet om mensen

aan het werk te helpen? Branko Hagen schat het aantal potentiële BW'ers op 50.000. Nog genoeg werk te doen dus. Temeer daar de doelgroep voor begeleid werken in de loop van de tijd is verbreed.

Verbreding van de doelgroep van begeleid werken

Begeleid werken is vooral bekend als een voorziening voor Wajongers, ze wordt echter ook ingezet voor andere groepen arbeidsgehandicapten.

Oorspronkelijk is begeleid werken ontwikkeld voor mensen met een verstandelijke beperking. Later is de gebruikersgroep verbreed. Tegenwoordig wordt het ook ingezet om mensen met een psychische of lichamelijke handicap aan het werk te helpen.

Juridische ontwikkelingen

Het vervallen van de Wet rea heeft uiteindelijk weinig gevolgen voor begeleid werken. De wettelijke instrumenten voor mensen met een Wwb-uitkering zijn weliswaar ingeperkt, maar als Wwb-gerechtigden aan de slag gaan en begeleiding nodig hebben, is de regeling in principe ook op hen van toepassing.

De Wsw gaat wel veranderen. Niet alleen wordt de gemeente nadrukkelijker verantwoordelijk, ook een paar regelingen gaan vermoedelijk met ingang van 2007 veranderen:

- De gemeente moet ervoor zorgen dat de BW-geïndiceerde ten minste kan kiezen uit twee BW-organisaties.
- De SW-geïndiceerde kan zelf, met een soort persoonsgebonden budget, aanpassingen op de werkplek financieren en zelf een BW-organisatie inschakelen.
- Indiciestelling is niet meer nodig om gebruik te mogen maken van begeleid werken.

Begeleid werken aantoonbaar effectief? Pleidooi voor evidence based begeleid werken

De meerwaarde van begeleid werken is nog niet aangetoond. Volgens Branko Hagen moet er dan ook meer worden gedaan om de effectiviteit en de doeltreffendheid in kaart te brengen.

Niet alleen, zoals Else Roetering ook bepleitte, om (potentiële) BW'ers in staat te stellen te kiezen, maar ook om de bijdrage van begeleid werken aan arbeidsintegratie zichtbaar te maken.

Branko Hagen hield een pleidooi om via een stimuleringsprogramma een impuls te geven aan onderzoek naar begeleid werken in Nederland. Naast onderzoek zou ook gewerkt moeten worden aan het verder

verbeteren van werkwijzen en methodieken om begeleid werken tot een succes te maken.

De sprekers twijfelen niet aan het belang van begeleid werken. Ondanks dat er het nodige te verbeteren valt aan de (uitvoering van de) methodiek begeleid werken, helpt het mensen om aan het werk te komen en aan het werk te blijven. Dat is vooral van belang omdat mensen met een beperking minder sociale contacten hebben en minder participeren in de samenleving dan mensen zonder beperking. Werk voor meer mensen met een beperking zou dit verschil tussen mensen zonder en mensen met een beperking kunnen helpen wegwerken.

In Nederland wordt overigens wel op beperkte schaal evidence based onderzoek gedaan. Het gaat om evidence based onderzoek naar arbeidsreïntegratie in de GGZ in vier gemeenten. Er is behoefte aan meer evidence based onderzoek. Concurrentie bemoeilijkt de agendering ervan, maar maakt het zeker niet minder de moeite waard.

Meer weten?

De voordrachten die op het BW-congres gehouden zijn, kunnen gedownload worden via: www.creativecongres.nl/begeleidwerken/presentaties.

Nieuw protocol jobcoaching

Een nadere toelichting op de PO-regeling 2006

Per 1 januari 2006 is de Regeling Persoonlijke Ondersteuning gehandicapte werknemers, kortweg PO-regeling, niet veranderd, maar de Wet rea wel. Daarnaast is er een protocol jobcoaching gekomen. Wat betekenen deze veranderingen voor de beroepspraktijk? Een toelichting.

Wetgeving

Voorheen was de PO-regeling, vaak jobcoachregeling genoemd, een onderdeel van de Wet rea. De meeste reïntegratie-instrumenten zijn per 1 januari 2006 overgeheveld van de Wet rea naar de WIA (nieuwe WAO), zo ook de PO-regeling. Qua inhoud is de Regeling PO ongewijzigd gebleven.

Door onderbrenging in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is deze werkvoorziening nu voor iedereen te verkrijgen mits vaststaat dat deze voorziening noodzakelijk is om te kunnen werken. In eerdere voorstellen was het de opzet de PO-regeling alleen bij de Wajong onder te brengen omdat alleen Wajongers geacht werden aangewezen te zijn op de PO-regeling. Gelukkig is dit gecorrigeerd. Huidige toekenningen op basis van de Wet rea blijven doorlopen. Voor een nieuwe of vervolgtokenning wordt dit gedaan op basis van de WIA.

Nieuw protocol jobcoaching

Om de toekenning van jobcoaching te verbeteren hebben UWV en Borea, daarbij geadviseerd door APE, een protocol jobcoaching geïntroduceerd. Hier geven we een korte samenvatting van dit protocol.

Aanvraag

De eerste toekenning is een half jaar geldig. Een complete aanvraag bevat de volgende elementen:

gegevens van de cliënt, de werkgever en de jobcoachorganisatie; een arbeidsovereenkomst en een begeleidingsplan.

Voor de arbeidsovereenkomst geldt: er moet een contract zijn van minimaal een half jaar, voor minstens 12 uur per week en de loonwaarde van de werknemer moet minstens 35% bedragen.

Wajongers en niet-Wajonggerechtigden

Indien de aanvrager Wajonger (of overduidelijk pre-Wajonger) is, wordt de eerste PO-toekenning direct gegeven, tenzij de arbeidsdeskundige contra-indicaties hiervoor opvoert.

Indien de aanvrager geen Wajonger is, wordt inhoudelijk getoetst wat de begeleidingsbehoefte is en kan een eerste toekenning voor de PO-regeling worden gegeven. Is er sprake van een afwijzing, dan wordt deze schriftelijk gemotiveerd en kan de aanvrager bezwaar of beroep aantekenen.

De onderdelen van een vervolgaanvraag

Een PO-toekenning kan pas verlengd worden als er een rapportage is aangeleverd met een plan voor het komende half jaar. Onderdeel van de vervolgaanvraag is de werkgeversverklaring en de cliëntverklaring. Alle genoemde onderdelen zijn voorgestructureerd. De arbeidsdeskundige kan op basis van de vervolgaanvraag besluiten tot: wijzigingen in het regiem, het verrichten van onderzoek en handelen naar bevinding van zaken.

Meer weten?

Het protocol jobcoaching is het snelst te vinden via www.google.nl. infowerkenhandicap@nizw.nl.

Nieuws projecten Werk en Handicap

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

Resultaten project *Wederzijds genoeg(en)?*

Eindelijk is het zo ver: het eindrapport van het project Wederzijds genoeg(en)? is er. We geven u alvast een voorproefje van de belangrijkste resultaten en conclusies.

Inhoud van het project

In het project zijn de mogelijkheden onderzocht of een uitruil van diensten tussen vrijwilligerswerk en begeleid werken de instroom van jonggehandicapten in vrijwilligerswerk bevordert. Het project is uitgevoerd door NIZW Zorg en NIZW Sociaal Beleid met subsidie van het Wajongsubsidiefonds. Zie ook nieuwsbrief *Werk en Handicap* nr. 5, 2005.

In het onderzoek worden de volgende vragen beantwoord: 'Is er voldoende basis om de mogelijkheden voor een dergelijke uitruil te verkennen?' en 'Op welke manier kan die uitruil worden gerealiseerd en onder welke organisatorische en financiële voorwaarden?' Het onderzoek bestond naast een inventarisatie op basis van interviews en deskresearch, uit een verdere verdieping waarbij deskundigen uit verschillende werkvelden intensief kennis uitgewisseld hebben in drie Crealogic-sessies. De analyse en conclusies zijn gebaseerd op deze uitkomsten.

Resultaten

Het onderzoek geeft een helder beeld van de voorwaarden voor een goede uitruil van diensten. Deze voorwaarden hebben te maken met goede voorlichting, afspraken over taak- en rolverdeling, gebruik van elkaars deskundigheid en dienstverlening én onderling doorverwijzen.

Belangrijkste conclusie

De belangrijkste conclusie is dat vrijwilligerswerk- en begeleidwerkenorganisaties (uit de zorg) elkaar veel te bieden hebben. Vrijwilligerswerk voor jongeren met een beperking betekent voor een deel van de doelgroep maatschappelijke participatie en voor een ander deel een leerplek en opstap voor (re)integratie.

Wordt vervolgd?

Twee ideeën voor een vervolg worden momenteel verwerkt in een projectvoorstel.

Meer weten over *Wederzijds genoeg(en)?*

De inventarisatie en het eindrapport kunt u bestellen via Adrepak, tel. (070) 359 07 20, nizw@adrepak.nl of downloaden via www.vanwajongnaarwerk.nl of www.nizw.nl/werkenhandicap.
Meer informatie: infowerkenhandicap@nizw.nl

Start project *Samen werken aan arbeid voor (jonge) mensen met NAH*

Het project Samen werken aan arbeid voor (jonge) mensen met NAH is van start. In de vorige nieuwsbrief hebben we bericht over voorbereidingen van het vervolgproject, nu vertellen we wat meer over de inhoud van het project.

Aanleiding tot het vervolgproject

Het UWV, dat het project financiert, is geïnteresseerd in de samenwerking tussen verschillende organisaties (sectoren) in netwerken rond de toeleiding van moeilijk bemiddelbare doelgroepen, zoals mensen met NAH. Daarnaast heeft het UWV behoefte aan specifieke informatie over de doelgroep mensen met NAH: wat zijn bijzondere aandachtspunten en succes- en faalfactoren bij de reïntegratie van deze specifieke doelgroep?

Behalve het UWV zijn ook professionals uit het arbeid-, zorg-, onderwijs- en revalidatieveld geïnteresseerd in sectoroverstijgende samenwerking. Zij zien een duidelijke noodzaak om samen te werken aan de arbeidstoeleiding van (jonge) mensen met NAH.

Inhoud van het project

Het project beoogt bij te dragen aan kennis over de waarde van regionale samenwerking bij arbeidstoeleiding van mensen met NAH.

Deze kennis wordt achterhaald door individuele reïntegratietrajecten van cliënten met NAH te volgen. Juist in deze individuele trajecten kan het specifieke of eigene van mensen met NAH in aanpak, netwerk, begeleiding zichtbaar gemaakt worden.

Het project kan ook een bijdrage leveren aan de verkenning van het UWV naar het nut en de mogelijkheden om binnen de aanbesteding een aparte doelgroep te maken van mensen met NAH.

Samenwerken in de regio

In de regio Zuidoost Brabant zijn Triocen, Blixembosch, Ambitie, UWV en een aantal andere organisaties bezig met het vormen van een netwerk gericht op de (re)integratie van mensen met NAH. In de toekomst zouden nog andere organisaties kunnen aansluiten,

dit is onder andere afhankelijk van wat er in individuele trajecten nodig is. Deze netwerkvorming en -samenwerking en de informatie over de individuele trajecten zal de input vormen voor het NIZW-project *Samen werken aan arbeid voor (jonge) mensen met NAH*.

Meer weten?

Anneke Mulder (projectleider),
tel. (030) 230 65 90, e-mail a.mulder@nizw.nl

Gezocht: organisaties die werk maken ervaringsdeskundigheid van oud-cliënten

Dit jaar nog gaat Werk en Handicap aan de slag met een project over de inzet van ervaringsdeskundigheid van cliënten met een verstandelijke beperking, die vanuit de dagbesteding zijn doorgestroomd naar regulier werk.

We verkeren nu in de voorbereidende fase, waarin we op zoek zijn naar informatie en inspirerende voorbeelden. In het kader hiervan zouden we graag in contact komen met organisaties (voor dagbesteding / begeleid werken) die bij het promoten van werken buiten de zorginstelling oud-cliënten inzetten die al enige tijd in een regulier bedrijf werken.

Daarnaast zoeken we organisaties die willen meewerken aan het (verder) ontwikkelen van een werkwijze waarmee de ervaringskennis van oud-cliënten kan worden ingezet om andere cliënten te enthousiasmeren voor regulier werk.

Hebt u al ervaring opgedaan met een eigen methode of hebt u interesse om mee te werken aan het ontwikkelen van een werkwijze? Neem dan contact met ons op!

Voor contact en informatie:

Anneke Mulder, e-mail a.mulder@nizw.nl of
Karen Mogendorff, e-mail k.mogendorff@nizw.nl,
tel. (030) 230 65 90

Agenda studiedagen en cursussen

De komende maanden organiseert het NIZW samen met andere organisaties een aantal cursussen en studiedagen op het terrein van werk en handicap.

Alle activiteiten staan op datum vermeld in onderstaand schema.

Datum	Titel cursus, studiedag of voorlichtingsbijeenkomst
4 oktober	<i>Cursus Productief omgaan met weerstanden</i> te Utrecht. Doelgroep: beginnende en ervaren jobcoaches
sept-nov 2006	<i>Cursus Supported Employment</i> te Utrecht. Doelgroep: medewerkers die mensen met een handicap aan het werk helpen. Duur cursus: 10 dagen (21 en 22 september, 5, 6, 19 en 20 oktober, 2, 3, 16 en 17 november)
16-17 oktober	<i>Cursus Elk gesprek een goed gesprek</i> te Utrecht. Doelgroep: managers
7-8 november	<i>Cursus Slagvaardig acquireren</i> te Utrecht. Doelgroep: jobcoaches met twee jaar werkervaring of die de cursus <i>Supported Employment</i> hebben gevolgd
10-16 nov.	Week van de Chronisch Zieken 2006. Thema: In beweging! Wijze: activiteiten overal in Nederland. Meer informatie: www.chronischziek.nl

Informatie en aanmelden voor genoemde cursussen: NIZW Cursusbureau, tel. (030) 2306 410 / 455, e-mail cursus@nizw.nl, www.nizw.nl/cursus

Kort nieuws regelingen en voorzieningen

Platform voor mensen met een auditieve beperking en werk opgericht

Onlangs is het Platform Auditieve beperking en Werk opgericht. Doel van het platform is de evenredige arbeidsparticipatie van doven en slechthorenden op de arbeidsmarkt te bevorderen door collectieve belan-

genbehartiging. Het platform adviseert de overheid en het bedrijfsleven.

De volgende belangenorganisaties en reïntegratiebedrijven nemen deel: Dovenschap, FAMA/arbeidscentrum Viataal, Bureau Arbeid (Koninklijke Effatha Guyot Groep en Koninklijke Auris Groep),

Nederlandse Vereniging Voor Slechthorenden, DDS, Jongerencie, FOSS, Stichting Plotsdoven, De Gelderhorst, FODOK, SHJO en Stichting Voorzet.

Meer weten?

Meer informatie over het Platform Auditieve beperking en Werk kunt u opvragen via het Dovenschap, tel. (030) 297 08 00, e-mail: info@dovenschap.nl.

Nieuwe websites en publicaties

De afgelopen periode zijn er enkele websites ontwikkeld en publicaties verschenen die mogelijk relevant zijn voor u. Een selectie.

Nieuwe websites

Jongeren met een Wajonguitkering staan momenteel in de belangstelling. In dit nummer komen vooral veel sites over Wajongers en werk aan de orde.

Wajongers kunnen ervaringen uitwisselen op www.wajongcafe.nl

Naast het Wao-café en het Wia-café op internet gaat binnenkort ook het Wajong-café van start. Op deze virtuele ontmoetingsplek worden op de wijze van het Wao-café informatie, achtergrondverhalen en interviews gepubliceerd.

Een bijzonder onderdeel van de site vormt de Storyteller, een dynamische verhalenbibliotheek. Wajongers die hun verhaal willen delen met anderen kunnen deze anoniem mailen naar de redactie van Wajong-café, die deels bestaat uit ervaringsdeskundigen. Wajongers en andere geïnteresseerden kunnen kennis nemen van de verhalen.

Een hulp op weg naar werk voor scholieren en starters: www.wajongwegwijzer.nl

De WajongWegwijzer wil starters met een arbeidshandicap en mensen met een Wajonguitkering met informatie over mensen en instanties op weg helpen naar werk en inkomen. De scholier of starter die te maken heeft met zorg en onderwijs staat centraal in deze wegwijzer. Informatie is overzichtelijk en beeldend gerangschikt rond de thema's zorg, school, werk en inkomen.

www.wajongwegwijzer.nl is een themasite van Breed Platform Verzekerden & Werk.

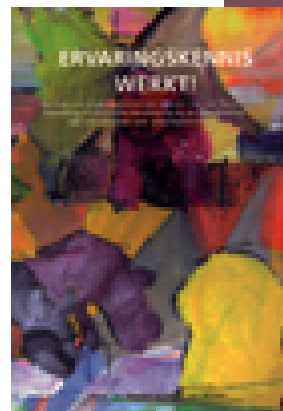
lijkheid' steeds belangrijker geworden. Door jezelf als regisseur van je eigen reïntegratietraject te zien, kun je veel sturing geven. Jij hebt de leiding en kiest zelf de hulpmiddelen en de begeleiding die jou, als je weer aan de slag gaat, de nodige ondersteuning kunnen bieden. Dat is het uitgangspunt van dit praktische boek.

Meer weten?

Weer aan de slag. Tips en praktische informatie over reïntegratie is te bestellen via uitgeverij Nieuwezijds. ISBN 905712212X, 257 p., € 16,95.

Boek Ervaringskennis werkt!

Een chronische ziekte of handicap lijkt vaak een belemmering te vormen bij het vinden en behouden van werk. Ervaringen met het leven met een beperking vormen echter ook een kennisbron die benut kan worden. In dit boek geven achttien mensen aan hoe ze hun ervaringskennis gebruikt hebben bij het vinden of behouden van werk. Een dvd is bij de publicatie bijgevoegd.



Meer weten?

Ervaringskennis werkt! kan worden aangevraagd bij de VersieGroep: www.versie.nl. Kosten € 7,50. ISBN 10: 9080357898, ISBN 13: 9789080357891.



Nieuwe publicaties

Gids Weer aan de slag

In de handzame gids *Weer aan de slag* zet Annemarie Kolenberg haar stappen naar een succesvolle reïntegratie op een rij. 'Zelfregie' is daarbij het sleutelwoord. Want naast het adagium 'werk boven uitkering' is ook het begrip 'eigen verantwoorde-

Relevante publicaties? Vertel het ons!

Hebt u zelf een relevante publicatie of website die u graag vermeld wilt zien in de nieuwsbrief *Werk en Handicap*? Neemt u dan contact op met de redactie.