

Samen werken aan herstel



MAATWERK MET MOGELIJKHEDEN

Mensen met een psychische kwetsbaarheid
in uw organisatie – kansen en regelingen



Kijk maar!

Psychische kwetsbaarheid. Verslavingsproblematiek. Kunnen mensen die hier mee te maken hebben een goede bijdrage leveren in een betaalde baan bij u in de organisatie?

Nou en of. Kijk maar naar Matthijs, Mandy, Sander, Jan Roelof en Richard. En naar vele anderen. Als ze de kans maar krijgen.

Lister heeft de afgelopen jaren niet alleen zelf mensen in dienst genomen uit het eigen cliëntenbestand. We hebben ook mensen ondersteund bij het vinden van een baan bij andere werkgevers. Die ervaringen delen we graag met u. U de mogelijkheden laten zien. Zodat – wie weet – onze mensen uiteindelijk ook bij u aan de slag kunnen.



Inhoud

Matthijs	4
Opbloeien door maatwerk	
De kracht van mensen met een psychische kwetsbaarheid	7
Mandy	8
Alle beschikbare middelen inzetten	
Stap voor stap	11
Sander	12
Geen gedoe met regelingen	
Handig om te weten	14
Jan Roelof	16
Richard	18
Wat nu?	19

Administratief ondersteuner Matthijs Knoop:

“Ik ben begonnen met allerlei losse klusjes,” vertelt Matthijs Knoop. “Kopieerwerk, data invoeren, boekwerkjes maken. In het begin liep ik door de gangen om te vragen of ik nog iets kon doen. Tegenwoordig komt iedereen naar mij toe. Maar ondertussen heb ik zoveel vaste taken gekregen dat ik vaak nee moet verkopen, al doe ik dat niet graag.”

Matthijs is enthousiast over zijn werk. Hij verzorgt de registraties voor de afdeling Opleidingen, maakt planningen, zorgt ervoor dat het lesmateriaal er goed uitziet. “Netjes in de huisstijl. Daar hebben we niet voor niets geïnvesteerd!” Na een cursus boekhouden werkt hij een dag in de week op de afdeling Financiën. Onlangs heeft hij een grote rol gespeeld bij het digitaliseren van alle personeelsdossiers van Lister. “Dat soort werk vind ik super!”

“Er zijn natuurlijk wel dingen waar ik tegenaan loop,” vervolgt Matthijs. “Ik ben niet voor niets ooit afgekeurd. Ik heb structuur nodig. Onrust en verandering vind ik lastig. Ik kan dingen soms niet goed afronden, een vinkje zetten dat het echt klaar is. Ik blijf erover nadenken of het ik het wel goed gedaan heb. Dan moet iemand even tegen me zeggen dat het in orde is. Ik heb geleerd dat ik dat ook kan vragen.”

“Ik kom uit de productiewereld. Ik was chauffeur, ik werkte in een magazijn. Daar had ik het gevoel dat mensen nooit tevreden over me waren. Bij Lister is dat anders. Ik krijg hier

DE FEITEN

Matthijs Knoop werkt 32 uur per week als administratief ondersteuner op het Centraal Bureau van Lister. Hij is daar gedetacheerd vanuit het sociale werkbedrijf UW. Dat betekent dat hij formeel in dienst is van UW en door dat bedrijf wordt ‘verhuurd’ aan Lister. Dat gebeurt op contractbasis.

Voorzieningen voor Matthijs en zijn werkgever:

- De werkgever loopt geen financiële risico's. Ook niet bij ziekte.
- Salaris voor Matthijs conform de cao Sociale Werkvoorziening.

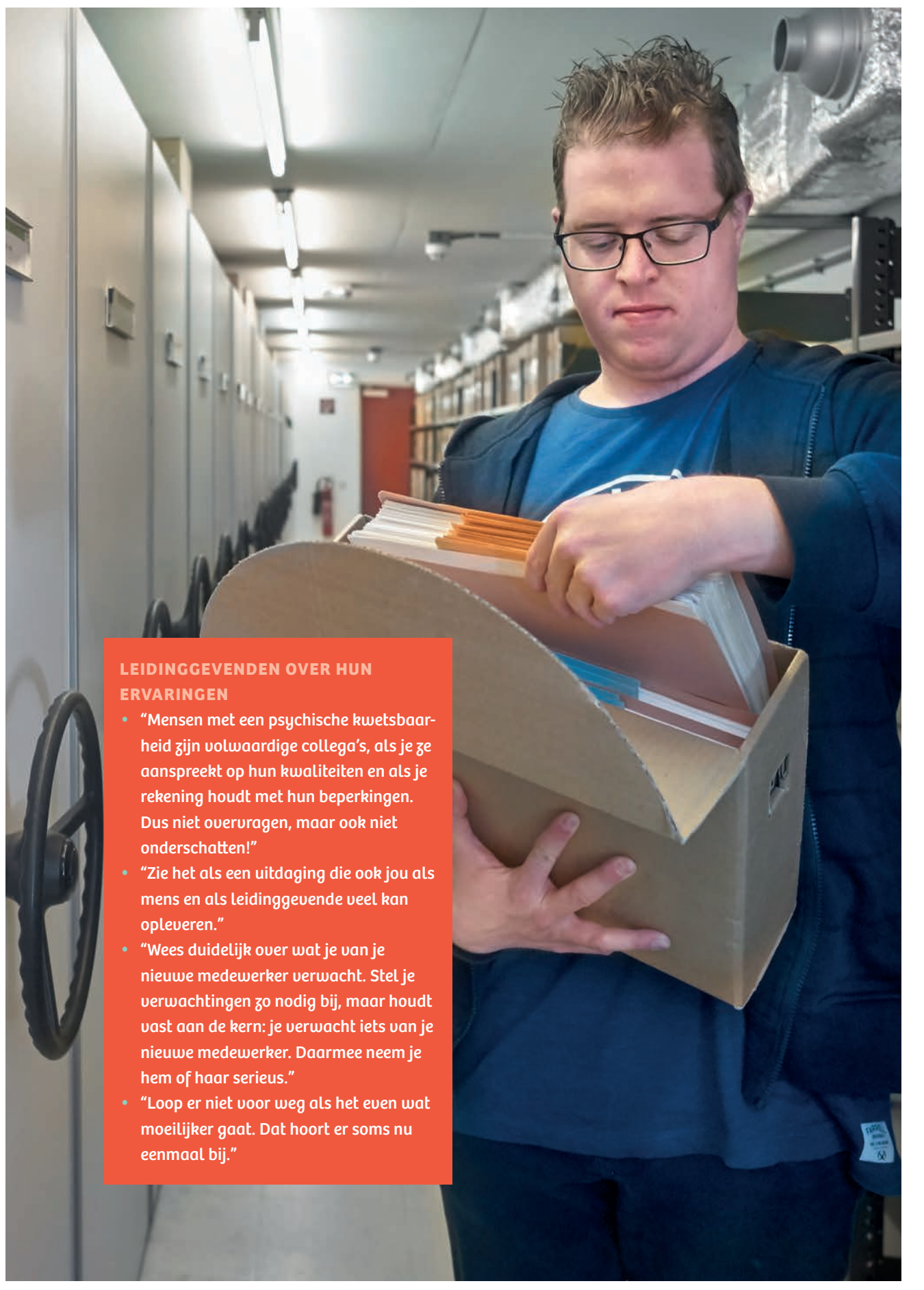
ruimte, begrip en waardering. Mensen zijn collegiaal. Dat was nieuw voor mij. Het heeft even geduurd voor ik doorhad dat die complimenten gemeend zijn.”

“Het werk levert me veel op,” zegt Matthijs. “Het geeft me zelfvertrouwen. Ik krijg waardering. Mensen accepteren mij gewoon zoals ik ben. Ik ben niet iemand die zichzelf snel schouderklopjes geeft, maar ik vind het wel goed van mezelf dat ik dit bereikt heb!”



DE LEIDINGGEVENDE

Anja Apeldoorn: "Ik ben heel blij met Matthijs. Hij is echt een vaste waarde voor de organisatie. Matthijs is heel open, dat is erg prettig. Je merkt direct aan hem of hij het naar zijn zin heeft of niet. Als er iets is, kun je daar gemakkelijk met hem over praten. Doordat hij zo gemotiveerd is, neemt hij soms iets te veel hooi op zijn vork. Dan moet je hem een beetje afremmen..."

A man with glasses and a blue shirt is packing a cardboard box with folders in a server room. He is looking down at the box, which is filled with various colored folders. The background shows rows of server racks and a long hallway with lights.

LEIDINGGEVENDEN OVER HUN ERVARINGEN

- “Mensen met een psychische kwetsbaarheid zijn volwaardige collega’s, als je ze aanspreekt op hun kwaliteiten en als je rekening houdt met hun beperkingen. Dus niet overuragen, maar ook niet onderschatten!”
- “Zie het als een uitdaging die ook jou als mens en als leidinggevende veel kan opleveren.”
- “Wees duidelijk over wat je van je nieuwe medewerker verwacht. Stel je verwachtingen zo nodig bij, maar houdt vast aan de kern: je verwacht iets van je nieuwe medewerker. Daarmee neem je hem of haar serieus.”
- “Loop er niet voor weg als het even wat moeilijker gaat. Dat hoort er soms nu eenmaal bij.”

Opbloeien door maatwerk

De kracht van mensen met een psychische kwetsbaarheid

Ieder mens heeft mogelijkheden. Ook mensen die te maken hebben met psychische problemen of verslaving. Mensen bloeien op door verantwoordelijkheid te dragen, een bijdrage te leveren, hun meerwaarde te laten zien. Bijvoorbeeld in uw bedrijf of organisatie.

Maar laten we eerlijk zijn. Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben ook hun beperkingen. Die verschillen nogal per persoon. Net als bij iedereen eigenlijk. Sommige mensen zijn niet in staat om betaald te werken. Dan verlangen we dat ook niet van ze. Anderen zouden dat best kunnen. Maar ze durven het niet, ze zijn door negatieve ervaringen uit het veld geslagen, ze lopen tegen te veel praktische belemmeringen op of ze krijgen eenvoudigweg de kans niet.

Lister legt zich daar niet bij neer. We geloven in de arbeidskracht van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Ook een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt is prima te overbruggen. Zodat mensen de kans krijgen om hun mogelijkheden en talenten te ontwikkelen. Werken aan herstel, daar staan wij voor. Zeker, het gaat om maatwerk. En ja, u moet er als werkgever wel positief tegenover staan.

Dat wil zeggen: u moet er plezier in hebben om mensen te zien groeien. Er een goed gevoel aan overhouden dat u ze die kans geeft. Geduld opbrengen. De meerwaarde kunnen zien van mensen die zich, soms tegen de klippen op, een plekje weten te veroveren in uw organisatie. En die daardoor enthousiasme uitstralen, energie steken in hun werk, als het nodig is net dat stapje extra zetten.

Lister heeft de afgelopen jaren positieve ervaringen opgedaan met betaald werk voor mensen uit ons eigen cliëntenbestand. Binnen de eigen organisatie en daarbuiten. Die ervaringen willen we graag met u delen.

We willen de arbeidskracht van onze mensen ook voor uw organisatie inzetbaar maken. Omdat we ervan overtuigd zijn dat zowel u als onze mensen daar veel aan kunnen hebben.

Assistent Bacteriologische Keuken Mandy Jansen: “Ik had het niet beter kunnen treffen”

“Eigenlijk is het toeval dat ik hier terecht ben gekomen,” vertelt Mandy Jansen. “Ik wist niet goed wat ik wilde. Ik ben wel ooit begonnen aan de opleiding voor laborant, maar dat bleek toch te zwaar. Daarna heb ik jaren thuisgezeten. Deze baan kwam toevallig voorbij. Iemand van Lister wees me erop. Het leek me wel wat, dus ik heb gewoon maar gesolliciteerd. Werd ik gelijk aangenomen!”

Ze begon met een proefplaatsing van drie maanden, om te kijken of werkgever, medewerker en baan bij elkaar pasten. Ze leerde alles over nat en droog steriliseren, over ingrediënten van bacteriologische voedingsbodems, over flessen, reageerbuizen, pipetpuntjes, platen, petrischalen en erlenmeyers, over de procedures die gelden voor de onderwijsgroepen die hun spullen betrekken bij de ‘winkel’ van de Bacteriologische Keuken.

Dat was allemaal wel even wennen. Niet alleen aan het werk zelf, ook aan het werkritme, op tijd opstaan, elke dag naar het werk gaan, prioriteiten stellen, op tijd aangeven als je ergens niet goed uitkomt. “Ik had helemaal geen ervaring met dit soort werk,” vertelt Mandy. “Dus ik moest alles van begin af aan leren. Dat lukte, al kost het soms nog wel wat moeite. Ik ben een diesel. Ik heb tijd nodig om op te starten. Maar als ik eenmaal bezig ben, dan draait het prima.”

DE FEITEN

Mandy Jansen werkt 16 uur per week als assistent onderwijs in de Centrale Bacteriologische Keuken van de Universiteit Utrecht. In eerste instantie is ze daar gedetacheerd vanuit het sociale werkbedrijf UW. Dat betekent dat ze formeel in dienst is van UW en door dat bedrijf wordt ‘verhuurd’ aan de Universiteit Utrecht.

Voorzieningen voor Mandy en haar werkgever:

- Een proefperiode, waarin geen salaris betaald hoefde te worden.
- De werkgever loopt geen financiële risico's bij ziekte of uitval.
- Een jobcoach voor Mandy.

Mandy heeft het erg naar haar zin bij de Universiteit. “Ik wil mezelf hier ontplooiën, nog veel meer leren. Gelukkig zijn ze hier heel open. Ik kan alles vragen.” Ze werkt er nu een half jaar. Ze hoopt wel op een vast contract, maar wil nog niet te veel naar de toekomst kijken. “Ik vind het geweldig dat ik iets heb gevonden wat ik leuk vind om te doen en wat ik goed kan. Het is afwisselend werk in een leuk team. Ik had het niet beter kunnen treffen!”



DE LEIDINGGEVENDE

Jan Prins: "Mandy is heel precies. Net wat we hier nodig hebben. Ons werk moet heel nauwkeurig gebeuren, afwegen van grondstoffen gaat soms tot op het milligram. Als je opgejaagd bent, ga je fouten maken. Daarom werken we hier heel ontspannen. Je kunt je eigen tempo aanhouden. Er is geen tijdsdruk. Als je ontspannen werkt, lever je vanzelf genoeg goed werk af. Mandy past heel goed bij het team. Ze is jong, ze brengt leven in de brouwerij, ze houdt van gezelligheid tijdens de lunch, maar ze is ook leergierig. Heerlijk om haar erbij te hebben!"



IPS

Mensen met een psychische kwetsbaarheid die aan het werk willen, kunnen hiervoor begeleiding krijgen met de methode Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Een IPS-trajectbegeleider helpt met werk zoeken, vinden en houden. Zodra een cliënt aangeeft dat hij of zij aan het werk wil, wordt er een afspraak gemaakt met de IPS-trajectbegeleider. Cliënt en trajectbegeleider zoeken samen naar een baan die past bij diens kwaliteiten en voorkeuren. De IPS-trajectbegeleider helpt bij het uitzoeken van de gevolgen voor het inkomen of de uitkering. Als dat nodig is, krijgt de cliënt training of begeleiding op de werkplek. Ook de werkgever kan ondersteuning krijgen, bijvoorbeeld bij het aanvragen van voorzieningen of het gebruik maken van regelingen.

Bron: Kenniscentrum Phrenos, www.werkenmetips.nl

Alle beschikbare middelen inzetten

Stap voor stap

U bent op zoek naar nieuwe mensen voor uw bedrijf of organisatie. Onder de cliënten van Lister zijn mensen met mogelijkheden, die graag bij u aan de slag gaan. Hoe brengen we u en hen bij elkaar? Dat doen we het liefste stap voor stap.

1. U vraagt

Uw wens is ons uitgangspunt. Wat verwacht u van nieuwe medewerkers? Aan welke werkzaamheden denkt u? Op welke termijn moet iemand volledig kunnen meedraaien? Lister gaat hierover graag met u in gesprek. Ook als u het nog niet zo goed weet, maar wel geïnteresseerd bent.

2. Wij matchen

Als we goed in beeld hebben wat u van nieuwe medewerkers verlangt, zoeken onze gespecialiseerde trajectbegeleiders mensen die daarbij passen. Mensen van wie wij denken dat zij zich prima kunnen ontwikkelen tot medewerkers met meerwaarde. Die stellen we aan u voor. Is er een klik, dan gaan we verder. We werken daarbij onder andere met de bewezen effectieve methode voor Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Meer informatie over deze methode staat in het kadertje op de pagina hiernaast.

3. Wij denken mee en geven advies

Vaak moet er wel het één en ander geregeld worden. Cliënten van Lister hebben over het algemeen een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Ook voor u is het misschien even wennen om mensen binnen te krijgen die even

tijd nodig hebben om zich aan te passen of die zo nu en dan een steuntje in de rug kunnen gebruiken.

Daarom hebben we eerst een adviesgesprek. De trajectbegeleider kijkt samen met u welke middelen er beschikbaar zijn om de startperiode voor u en voor uw nieuwe medewerker tot een succes te maken. Is het handig om te beginnen met een stage of een proefplaatsing? Zou een jobcoach goede diensten kunnen bewijzen? Van welke financiële regelingen kunt u gebruikmaken, bijvoorbeeld vanuit de Participatiewet? Wij zetten de afspraken met u op een rij. Zo nodig zetten we zaken voor u in gang.

4. Aan de slag

Uw nieuwe medewerker gaat bij u aan de slag. Met alle ondersteuning die daarbij hoort. Ondertussen houdt de trajectbegeleider van Lister een vinger aan de pols. Pas als u en uw medewerker aangeven dat het goed loopt en dat onze hulp niet meer nodig is, trekken wij ons terug.

Ondersteunend archiefmedewerker Sander van Scherpenzeel: “Hartverwarmend”

De gemeente Houten bewaart veel. Onder andere een compleet bouwarchief, dat jaren teruggaat in de tijd. Dat heeft alleen zin, als je dat archief ontsluit. Een kolfje naar de hand van Sander van Scherpenzeel. Opschonen, dubbele tekeningen verwijderen, op straatnaam zetten en verwijzingen maken in het digitale zoekstelsel Corsia, Sander doet het dagelijks met veel plezier.

Dat soort werk is eigenlijk zijn hobby. Sander houdt van nauwkeurig werk. En hij is gefascineerd door geschiedenis. In zijn vrije tijd houdt hij de website houtenshedoniemen.nl bij, waar je alles kunt vinden over de straatnamen in Houten en omgeving – van de middeleeuwen tot nu. Hij weet precies hoe archieven werken, hoe je er kunt vinden wat je zoekt, hoe je ze tot ‘leven’ kunt brengen. “Ik voel me hier als een vis in het water,” zegt Sander over zijn werk. Zijn contacten met collega’s zijn ‘hartverwarmend’. “Ik voel me gelijkwaardig. Zo benaderen collega’s mij ook. Dat geeft een veilig gevoel,” aldus Sander.

Op dit moment heeft Sander een aanstelling voor een jaar. Daar ging een proefplaatsing van twee maanden aan vooraf. “Ik heb veel moeten leren,” vertelt Sander daarover. “Ze laten me hier heel vrij. Als het even niet lukt, ga ik een blokje om. Dat is heel prettig, maar ik moest er ook aan wennen.” “Van onduidelijkheid en van te veel prikkels word ik onrustig,” vervolgt hij. “Dan komt er niks uit mijn handen.” Sander heeft

daarom met zijn werkgever afspraken gemaakt over zijn inzet. Sander werkt op een vaste plek, in één ruimte met zijn werkbegeleider. Sander komt op vaste tijden, dat geeft regelmaat. Hij werkt niet aan klussen die eigenlijk gisteren al af hadden moeten zijn – dat zou hem te veel opjagen. Maar vrijblijvend is zijn baan beslist niet. Sander: “Ik lever een volwaardige prestatie. Als het goed gaat, kan ik na een jaar in vaste dienst komen bij de gemeente. Dat is wat ik wil!”

DE FEITEN

Sander van Scherpenzeel werkt 16 uur per week bij de gemeente Houten. Hij is gedetacheerd vanuit het sociale werkbedrijf PAUW. Dat betekent dat hij formeel in dienst is van PAUW en door dat bedrijf op contractbasis wordt ‘uitgeleend’.

Voorzieningen voor Sander en zijn werkgever:

- De gemeente loopt geen financiële risico’s bij ziekte.
- Vanwege de loondispensatie hoeft de gemeente maar 6,25 uur per week voor Sander te betalen.
- Sander heeft wekelijks contact met een jobcoach, die betaald wordt door UWV.
- Sander wordt betaald volgens de cao Sociale Werkvoorziening. Daarnaast heeft hij Wajong.



DE LEIDINGGEVENDE

“Sander is prima inzetbaar,” zegt René Postma, zijn leidinggevende. “Je weet dat je rekening met hem moet houden, werk zoeken dat bij hem past. In het begin was het nog wel een puzzel met alle regelingen en instanties. Daar heeft onze afdeling Personeelszaken flink wat werk aan gehad. Zijn werkbegeleider trouwens ook. De loondispensatie compenseert dat extra werk. En we dragen hiermee bij aan maatschappelijk ondernemen – een bewuste keuze van ons als gemeente.”

Geen gedoe met regelingen

Handig om te weten

U wilt dat nieuwe medewerkers bijdragen aan het succes van uw bedrijf. Professionals die presteren. Die laten zien wat ze waard zijn. Die goed in uw team passen. Mensen die enthousiast en energiek bij u aan de slag gaan.

Het woud aan regelingen en voorzieningen rond mensen met een arbeidsbeperking kan behoorlijk afschrikken. Maar het is wel handig om te weten dat er zulke regelingen bestaan. Zolang u er maar geen gedoe mee krijgt. Lister kent de regels. We weten de weg in lokettenland. We kennen de formulieren. We weten wie we moeten bellen. Als u met mensen van ons in zee gaat, nemen we u graag het regelwerk uit handen. Daarom geven we hieronder alleen een kort overzicht. Als u meer wilt weten, dan praten we u bij.

Wat is er allemaal mogelijk om de drempel voor het aannemen van mensen met een arbeidshandicap te verlagen?

Stages en werkervaringsplaatsen – Een stagiair(e) werkt bij u aan zijn of haar terugkeer naar betaald werk. Tijdelijk, met behoud van uitkering en met begeleiding. Leren staat voorop, maar u mag ook best iets van hem of haar terugverwachten. Daar maken we afspraken over met u en met uw stagiair(e).

Proefplaatsing – Twee maanden een werknemer in dienst, zonder dat u hem of haar hoeft te betalen. Gaat het goed, dan biedt u hem of haar

aansluitend een arbeidsovereenkomst aan, zonder proeftijd. Dat kan om te beginnen tijdelijk. Als het maar voor minstens zes maanden is.

Detachering – In sommige gevallen komt of blijft uw medewerker in dienst van een sociaal werkbedrijf en wordt van daaruit gedetacheerd bij u.

Jobcoach – Intensieve begeleiding en inwerken, door een jobcoach van Lister. Die kent uw nieuwe medewerker vaak al wat langer. De jobcoach houdt niet alleen contact met uw medewerker, maar ook met u of uw manager. Zij zorgt ervoor dat uw medewerker goed kan functioneren. U krijgt tips en adviezen over eventuele aanpassingen in taken, manier van werken, structuur, indeling, samenwerking met collega's en nog veel meer. Dit kan een half jaar tot vijf jaar duren. Het kost u niets.

No-riskpolis Ziektewet – Geen verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte van uw nieuwe medewerker. Ongeacht wat de oorzaak is, dus ook bij griep, sportblessure of dip. Geldt in principe voor vijf jaar, maar bij veel mensen (Wajong, WSW-indicatie) zelfs hun hele werkzame leven.

Premiekorting en lage inkomensvoordeel (vanaf 2018 samen: loonkostenvoordeel) – Drie jaar lang een aantrekkelijke korting op de werkgeverspremies voor WIA en WW voor uw

nieuwe medewerker, ook wel ‘mobiliteitsbonus’ genoemd. En verdient uw nieuwe werknemer niet meer dan 125% van het minimumloon, dan krijgt u automatisch een extra werkgeversvoordeel.

Loondispensatie – Loon naar werken. Dus minder betalen als uw nieuwe medewerker aantoonbaar minder resultaten levert in dezelfde werktijd. Het UWV beoordeelt dat. Uw medewerker krijgt een aanvullende uitkering voor het deel dat hij of zij nog arbeidsongeschikt bevonden wordt. Dat biedt zekerheid.

Loonkostensubsidie – Een financieel steuntje in de rug voor u als werkgever, als u in zee gaat met iemand die een uitkering krijgt vanuit de Participatiewet en die een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. De gemeente bepaalt of u hiervoor in aanmerking komt.

Aanpassingen op de werkplek – Alleen nodig voor mensen met lichamelijke beperkingen. UWV betaalt.

PARTICIPATIEWET, BANENAFSPRAAK EN DOELGROEPENREGISTER

De *Participatiewet* maakt het gemakkelijker om mensen met een psychische kwetsbaarheid in dienst te nemen. De Participatiewet is de opvolger van de bijstand, de sociale werkvoorziening en een deel van de Wajong. De wet geldt daardoor alleen voor de doelgroepen van deze (voormalige) regelingen. De gemeente voert de Participatiewet uit.

De *banenafpraak* houdt in dat werkgevers vóór 2026 ten minste 125.000 mensen in dienst moeten nemen, die nu nog in de sociale werkvoorziening werken, een bijstandsuitkering krijgen of een Wajong-uitkering ontvangen. De banenafpraak is gemaakt in het sociaal akkoord in 2013. De afspraak is niet vrijblijvend. Lukt het niet om dit aantal mensen aan het werk te krijgen, dan zal de regering aan bedrijven en organisaties die achterblijven een quotumheffing opleggen.

Het *doelgroepenregister* is een lijst met mensen die onder de Participatiewet en de banenafpraak vallen. Op deze lijst staat iedereen met een Wajonguitkering, alle mensen die nu nog in de sociale werkvoorziening werken en een groot deel van de mensen in de bijstand. Voor hen zijn extra voorzieningen beschikbaar vanuit de gemeente.

Taxichauffeur Jan Roelof Boerlage: “Ik werk elke dag met plezier”

Jan Roelof Boerlage maakt geen geheim van zijn achtergrond. Hij komt uit een familie van advocaten en ingenieurs. En hij heeft autisme. Dat laatste weet hij pas een paar jaar, nadat het mis ging in zijn vorige baan. Dat hij ‘anders’ was, dat voelde hij als kind al. “Het leek wel of iedereen bij de geboorte een gebruiksaanwijzing had meegekregen over hoe je omgaat met andere mensen. Iedereen, behalve ik.”

Het leidde tot een ongelukkige schooltijd en daarna tot een leven van twaalf ambachten en dertien ongelukken. Hij zat in de catering, was manusje-van-alles, deed uitzendwerk, was van tijd tot tijd werkloos, bezorgde meubels, organiseerde reizen voor ouderen in Engeland en Schotland, die hij dan zelf rondreed in een gehuurde bus. Uiteindelijk ging hij als chauffeur voor een taxibedrijf werken. Maar het verleden achtervolgde hem. Hij raakte overspannen, viel definitief uit, kwam thuis te zitten. Dat duurde jaren. Werk leek ver weg. Zeker toen zijn moeder ziek werd en hij haar mantelzorger werd. Twee jaar geleden overleed zij.

Ondertussen was uit verschillende onderzoeken duidelijk geworden wat de achtergrond was van Jan Roelofs problemen. Autismen. Hij leerde de kenmerken en hoe je ermee omgaat in het dagelijks leven. Hij kwam bij Lister terecht voor begeleiding. Om zijn leven op orde te krijgen, maar ook om weer de stap te maken naar betaald werk. “Ik ben daar nog altijd heel blij mee,” vertelt Jan Roelof. “Ik heb keuzes gemaakt,

ik kreeg weer richting in mijn leven. Ik had weer zin om te gaan werken.”

Een half jaar geleden raakte hij bij een pompstation toevallig in gesprek met een chauffeur van Willemsen & de Koning. Die stond daar zijn regiotaxi vol te tanken. Hij hoorde dat het bedrijf chauffeurs zocht. Alsof het zo moest zijn, dacht Jan Roelof. Hij belde op, kon op gesprek komen, scharrelde zijn chauffeurskaart op – die nog net geldig bleek. Binnen een week was hij aangenomen.

DE FEITEN

Jan Roelof Boerlage werkt als chauffeur op de regiotaxi, bij vervoerbedrijf Willemsen & de Koning. Formeel heeft hij een 0-uren contract, in de praktijk wordt hij ingeroosterd voor gemiddeld 30 uur per week. Jan Roelof werkt zonder voorzittingen of begeleiding.

Zijn werk doet hij nauwgezet en met veel inzet. Hij zorgt dat hij op tijd aanwezig is om zijn taxibus te checken en zo nodig schoon te maken. Hij houdt ervan om liever te vroeg dan te laat bij klanten voor de deur te staan. Het liefst rijdt hij langere ritten, dwars door de regio. Lekker vrij. Maar korte ritten mogen ook. Jan Roelof: “Het is werk, maar ik doe het elke dag met veel plezier!”

A side-profile photograph of a middle-aged man with glasses and brown hair, wearing a light blue button-down shirt over a red t-shirt, sitting in the driver's seat of a truck. He is looking out the window towards a modern building with large windows and a red vertical pole. The truck's interior, including the steering wheel and dashboard, is visible.

DE LEIDINGGEVENDE

Andy Elzer: "Jan Roelof heeft autisme. Wij hebben daar geen problemen mee. Ja, hij is soms een beetje druk. Maar dat zijn er wel meer. Ik stuur tachtig chauffeurs aan. Die hebben allemaal zo hun gebruiksaanwijzing. Bovendien: Jan Roelof is niet dom. Je kan prima met hem overleggen over vrije dagen of het ruilen van diensten. Daar is hij net zo flexibel in als ieder ander. Als je maar duidelijk bent. En zijn werk doet hij gewoon erg goed."



Je naam?

Richard Pauw

Je werkt bij?

Aldi als vrachtwagenchauffeur.

Aantal uren per week?

34 uur maar ik werk meer uren soms
50 tot 60 uur per week.

Wat houdt je werk in?

Dat ik de winkel bevoorraad en andere
spullen retour meeneem.

Wat is speciaal leuk aan je werk:

Kun je daar voorbeelden van geven?

Dat ik een route kan rijden naar de filialen
die ik van de leidinggevende krijg.

Krijg je hulp of begeleiding om je
werk te doen?

Alleen in begin maar nu doe ik alles
zelfstandig.

Wat nu?

In deze brochure heeft u kennisgemaakt met de mogelijkheden van mensen uit het cliëntenbestand van Lister. Vijf van hen stelden zich aan u voor. Matthijs, die zijn werk 'super' vindt en groeit in zijn rol als facilitair ondersteuner. Mandy, die het 'niet beter had kunnen treffen' dan in de Bacteriologische Keuken waar ze werkt. Sander, die zich als een vis in het water voelt in het gemeentelijke archief. Jan Roelof die met veel plezier met zijn regiotaxi de provincie Utrecht doorkruist. En Richard waarvan werkgever Aldi hem ziet als een typische chauffeur.

U begrijpt, deze mensen zijn niet langer beschikbaar. Ze hebben hun plek gevonden. Gelukkig zijn er anderen. Mensen zoals zij, van wie het leven niet altijd over rozen is gegaan. Mensen met kwetsbaarheden én met mogelijkheden. Mensen die meerwaarde kunnen hebben voor uw bedrijf of organisatie.

Geïnteresseerd? Laat het ons weten.

We komen graag met u praten.

U kunt bellen of mailen met:

Lister Centraal Bureau

Afdeling Werk & Activering

T (030) 236 10 70

werkenactivering@lister.nl

Of kijk op:

www.lister.nl/actief-zijn/werk-activering/

Lister Centraal Bureau

Afdeling Werk & Activering

Furkaplateau 15

3524 ZH Utrecht

T (030) 236 10 70

werkactivering@lister.nl

www.lister.nl/actief-zijn/werk-activering/

Volg ons

