

## Inhoud

Laatste nieuws	1
Seminar voor werkgevers	2
Geluiden uit het OP	2
Werkgevers aan het woord	3
The X Train	4
Nationale samenwerking	4



## Laatste nieuws

**Stand van zaken per 12 november 2004** – Sinds de start van het project zijn 6 arbeidsgehandicapte deelnemers uitgevallen, onder andere door verslechtering van de gezondheid en het stoppen uit eigen keuze. De laatste trainingsgroep (met 12 deelnemers) is in september afgerond. Momenteel hebben 31 arbeidsgehandicapten een stageplek (in sommige gevallen betekent dit: een tweede stage) en 14 regulier werk gevonden.

### Borea-keurmerk voor Toeleiding naar Arbeid

De uitvoerende organisatie van Operatie Pelios, Toeleiding naar Arbeid, heeft in oktober 2004 het Borea Keurmerk Reïntegratie verkregen. Borea staat voor 'Brancheorganisatie van Reïntegratiebedrijven' en heeft dit kwaliteitskeurmerk ontwikkeld om de kwaliteit van de aangeboden diensten te waarborgen en te verbeteren en transparantie in de reïntegratiemarkt te bevorderen. Om in het bezit te komen en blijven van het Borea Keurmerk Reïntegratie moet het bedrijf aan een aantal prestatie-indicatoren voldoen en verantwoording afleggen op het gebied van o.a. de tijd die werkzaamheden kosten, de privacy van de cliënten, dossiervorming e.d. Voor meer informatie over dit keurmerk kunt u kijken op [www.boreakeurmerk.nl](http://www.boreakeurmerk.nl)

### Operatie Pelios uitgenodigd in Zweden

De afdeling Sociale Zaken en Welzijn van het district Östergötland in Zweden heeft het projectmanagement van Operatie Pelios uitgenodigd om de methodiek van dit project toe te lichten op een grote conferentie. Deze conferentie gaat over het inschakelen van arbeidsgehandicapten in Zweden en vindt plaats in het voorjaar van 2005.

### Werkgeverstraining: geen kosten, dubbele winst

De laatste maanden zijn er meer dan 400 bedrijven in de regio benaderd door Operatie Pelios om de speciale werkgeverstraining te promoten die dit najaar gehouden zal worden. De eerste trainingsgroep kan in december starten. Veel bedrijven hebben de wens aangegeven om de training in aparte modules te kunnen volgen in plaats van in zijn geheel, hetgeen 7 dagdelen beslaat. Operatie Pelios is momenteel bezig deze modules beter af te bakken, zodat geïnteresseerde werkgevers alsnog kunnen meedoen aan de modules van hun keuze in de tweede trainingsronde in 2005. Werkgevers zullen hierover opnieuw benaderd worden, maar uzelf alvast aanmelden kan natuurlijk ook! Neem daarvoor contact op met het projectmanagement (adres achterop deze nieuwsbrief).

**Meer nieuws** – Kijk op onze website: [www.operatiepelios.nl](http://www.operatiepelios.nl)

## Colofon

Oplage	500
Redactie	Inge Vink
Eindredactie	Wim Schuiten, Tineke v.d. Velde
Reacties	<a href="mailto:info@tna.nl">info@tna.nl</a>

### Seminar voor werkgevers: Kaders voor arbeidsgehandicapten

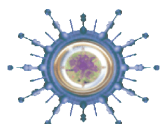
Op woensdag 6 oktober vond een seminar plaats in samenwerking met het EQUAL-project *Peoplemanagement voor ICT*. Werkgevers konden hier meer te weten komen over (het werken met) arbeidsgehandicapten, Wim Schuiten heeft verteld over Operatie Pelios en de werkgeverstraining, en medewerkers van het Ierse project Access Ability vertelden over hun zogenaamde 'éénloket-benadering'. In Ierland is de (re)integratie van arbeidsgehandicapten veel meer ingebed in de wetgeving dan in Nederland: bedrijven hebben bijvoorbeeld een wettelijke verplichting t.a.v. het in dienst nemen van mensen uit deze doelgroep. De film 'Waking up in a disabled world' werd vertoond en gaf vele aanwezigen pas echt een indruk van de dagelijkse obstakels die gehandicapte mensen tegenkomen. Het geheel werd bijgewoond door PvdA-kamerlid Marjo van Dijken en gepresenteerd door Statenlid Joop Boertjens. Verschillende bedrijven hebben aangegeven geïnteresseerd te zijn in medewerking aan beide Nederlandse projecten.

\* De film 'Waking up in a disabled world' zal binnenkort op internet te zien zijn op de website van *Peoplemanagement voor ICT*! \*

#### Over *Peoplemanagement voor ICT*

Dit project biedt scholing en netwerk mogelijkheden voor ICT-medewerkers die te maken hebben met de toenemende trend om Human Resource Management meer 'in de lijn' te plaatsen in plaats van 'in de staf'.

Voor meer informatie kunt u kijken op:



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



[www.accessability.ie](http://www.accessability.ie)

### Geluiden uit het OP:

#### Mevr. Pans van de Veen (DSW Stadspark)

DSW Stadspark is de Sociale Werkvoorziening van de gemeente Groningen en één van de partners in het nationale Ontwikkelingspartnerschap van Operatie Pelios. Pans Van de Veen, tot voor kort divisie manager van het trajectenbedrijf, was eerder als divisie manager van een aantal productieafdelingen dagelijks op de werkvloer te vinden. 'Het eerste doel van DSW is om mensen goed uit de verf te laten komen in hun werk. We moeten natuurlijk geld verdienen als bedrijf, maar de mens staat centraal. Sinds 2001 zijn we in dat kader bezig de organisatie en de werkzaamheden zó aan te passen dat de mensen zich meer kunnen ontwikkelen, en dat er meer mogelijkheden zijn om door te stromen binnen DSW. Het is leuk om te zien dat onze werknemers elkaar enthousiast maken hiervoor, als ze onderling vertellen hoe leuk ze het vinden om nieuwe dingen te proberen.' Dit beleid is tegenwoordig ook wel nodig, aangezien de WSW-indicatie sinds 1998 niet meer voor de rest van iemands leven geldt, maar eens in de twee à drie jaar opnieuw bepaald wordt. DSW wil voorkomen dat mensen onnodig terug moeten naar de pure dagbesteding, terwijl ze al zo gewend en tevreden zijn op hun werk bij DSW. Pans: 'Toch stimuleren we onze werknemers om ook buiten ons bedrijf te kijken, onder andere door detachering of werken op locatie.'

#### *"Deskundigheidsbevordering van de directe leiding is erg belangrijk"*

Operatie Pelios bood een goede gelegenheid hiervoor, en dan vooral voor mensen die al wel WSW-geïndiceerd waren maar nog op de wachtlijst stonden voor een werkplek bij DSW. Omdat men al bekend was met de uitvoerende instantie van Operatie Pelios, Toeleiding naar Arbeid, was het vertrouwen ook al aanwezig. Bij de aanmelding van deelnemers is goed gelet op motivatie en op de inschatting of zo'n traject daadwerkelijk haalbaar was op grond van psychische en mentale belastbaarheid. Pans is tevreden over de groepstraining, waarmee iedere deelnemer van Operatie Pelios begonnen is: "De training heeft een goede invloed gehad op de acceptatie van de beperking(en) en het vormen van een realistische kijk op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Omdat dit soms een lang proces kan zijn, is de intensieve begeleiding binnen het project onmisbaar. Maar ook deskundigheidsbevordering van de directe leiding is erg belangrijk." In dit kader biedt start in december dan ook de eerste training aan werkgevers en andere betrokkenen op de werkvloer van Operatie Pelios.

**Werkgevers aan het woord**  
**Alida Cordes (zorgcentrum Ebbingepoort)**  
**Lida Zoelman (hulpverleningsdienst)**

Werkgevers worden meestal benaderd vanuit Operatie Pelios wanneer er een concrete kandidaat voor een stageplaats of baan is. Operatie Pelios werkt immers vanuit de arbeidsgehandicapte deelnemer en zoekt daar een werkplek op maat bij. Zo werd ook Verzorgingscentrum De Ebbingepoort in Groningen gebeld. Facilitair manager Alida Cordes vertelt: "Onze organisatie staat er positief tegenover om mensen weer op de arbeidsmarkt te helpen. Er werken hier bijvoorbeeld veel mensen met gesubsidieerde banen. Het meewerken aan dergelijke reïntegratietrajecten bevordert de sociale bewogenheid binnen de organisatie, en daar staan wij achter. Je moet je van tevoren realiseren dat zo'n stage stapsgewijs moet gaan en dat je je flexibel moet kunnen opstellen. Dat kan ook, omdat zulke stagiaires boventallig zijn; zulke tijdelijke medewerkers gaan buiten de formatie om en zijn dus 'een extra paar handen'.

Ook de Hulpverleningsdienst Groningen werkt vaker met stagiaires. Lida Zoelman werkt op de afdeling Facilitaire Zaken als coördinator archieven. Hier wordt elke dag de post voor alle afdelingen verwerkt, brieven en aanvragen worden ingeboekt en uiteindelijk, als de brieven zijn afgewerkt, worden vergunningen verleend tot een dossier is gevormd. De archieven bevinden zich overal binnen de Hulpverleningsdienst, de archieven zijn vaak dichterbij de gebruiker geplaatst.

"In het begin van de stage gaat het vaak om ervaring opdoen in het werken zelf: het omgaan met collega's, het werkritme, je houden aan regels zoals lunchtijden en dergelijke. Mensen hebben soms zo lang thuis gezeten en al die tijd geen stok achter de deur gehad. Als begeleider is het dus zaak om je te realiseren dat dit tijd kost. Iemand belt in het begin misschien al snel af omdat hij zich niet zo lekker voelt, of hij vindt niet alle taken even leuk om te doen; het helpt dan ook wel om te spiegelen, d.w.z. uitleggen dat je dat zelf ook wel eens hebt, en hoe jij daar zelf mee omgaat. Ook de werkzaamheden moeten stukje bij beetje worden aangeboden en vaak moet er veel herhaald worden. Naarmate de stagiair meer taken krijgt, gaat hij ook de samenhang ervan begrijpen. Vaak geef ik een stagiair een eigen opdracht die binnen de stageperiode kan worden afgerond; dat levert voldoening en zelfvertrouwen op." Alida Cordes vult aan: "Het is belangrijk om mensen het gevoel te geven dat ze iets wezenlijks bijdragen met hun werkzaamheden. In dat kader bouw je de uren en verant-

*"Het is belangrijk om mensen het gevoel te geven dat ze iets wezenlijks bijdragen met hun werkzaamheden"*

woordelijkheden ook op, in het tempo van de stagiair.

Een stage is ook vaak een oriëntatie op werk: men kan ervaring opdoen en 'proeven' aan een bepaalde functie of een bepaald soort bedrijf. Lida Zoelman heeft gemerkt dat stagiaires in het begin vaak nog geen goed beeld hebben van wat een bepaalde functie inhoudt: "Ze zien het werk van collega's op de werkplek en zeggen: 'o, dat lijkt me ook wel leuk om te doen'; of een stagiair heeft moeite met een bepaalde procedure en blijft zijn of haar visie daarover benadrukken. Het is dan belangrijk om te stimuleren in plaats van beperken. Dus niet meteen zeggen: 'dat zie jij verkeerd', maar bijvoorbeeld: 'ja, zo kan het ook, maar ik heb liever dat je het op deze manier doet' of goed uitleggen waarom die procedures er zijn."

Momenteel loopt een deelnemer van Operatie Pelios stage bij de Technische Dienst van de Ebbingepoort. De organisatie is destijds benaderd vanuit Operatie Pelios op grond van de vraag naar een passende stageplaats voor deze persoon. Alida Cordes: "Ik vond dat de consultant heel duidelijk was over de bedoeling van het traject, waardoor ik wel met dit project in zee wilde gaan. Tenslotte word je tegenwoordig bestookt met aanvragen vanuit allerlei reïntegratiebedrijven, dus maken we hierin wel keuzes. Ik heb ook de indruk dat ik de consultant van Operatie Pelios altijd kan bellen als er iets is, en dat vind ik bijzonder prettig." Er wordt altijd tevoren overlegd met collega's op de werkvloer over een aankomende stagiair. Vervolgens worden vooraf heldere afspraken gemaakt over de wederzijdse verwachtingen van stagiair en de Ebbingepoort, zodat tegenvallers worden voorkomen. Ook Lida Zoelman benadrukt het belang van duidelijkheid, bijvoorbeeld over of er wel of geen kans is op een reguliere baan bij de stageorganisatie, maar ook over wie de aanspreekpunten voor de stagiair zijn: "Ik denk dat het goed is dat een stagiair één vaste contactpersoon c.q. begeleider heeft op de werkplek en een vaste consultant bij Operatie Pelios. Met elkaar houden we regelmatig voortgangsgesprekken, maar ook tussendoor weet iedereen bij wie hij of zij terecht kan."

## Transnationale samenwerking: The X Train

*The X Train is een transnationaal samenwerkingsverband tussen projecten in vijf Europese landen, met de bedoeling om praktijkervaringen uit te wisselen, toolkits te ontwikkelen en methodieken en trainingen te testen in andere organisatiestructuren en culturen. De volgende EQUAL-projecten zijn partners in the X Train:*

- CAD (Portugal)
- Diversity Faces (Zweden)
- Operatie Pelios (Nederland)
- SWELL (Schotland)
- Techne (Italië)

### Eindconferentie in Stirling, Schotland

Van 13 t/m 15 september 2004 werd in Stirling de eindconferentie van The X Train gehouden. In totaal namen ca. 110 medewerkers uit alle vijf projecten deel aan het programma dat bestond uit lezingen en vooral interactieve workshops:

- Discrimination at Work – hoe herken je het en welke wetten gelden hiervoor in Schotland en de andere landen?
- Models of Transferable Practice – hoe maak je methodiek overdraagbaar tussen de transnationale partners?
- Access to Learning – Hoe maak je training en onderwijs toegankelijk voor iedereen?
- Virtual Learning Journey – Hoe kun je media als internet en e-mail inzetten in training en onderwijs, om zo meer mensen te bereiken? Mede georganiseerd door onze OP-leden Immy Jager en Joos Vogels en met gebruik van een **live videoconferentie** met o.a. Operatie Pelios-deelnemer Toon Nootboom!
- Partnership Junction – Wat heeft deze transnationale samenwerking ons opgeleverd, en hoe kunnen we dat verbeteren?
- Challenge your Attitudes – Hoe maak je je attitudes en vooroordelen bewust? Gegeven door 2 leden van de werkgroep Changing Attitudes: Tineke van de Velde en Birgitta Vinnersten
- Time for Learning – Tijd is vaak het grootste obstakel in bedrijven m.b.t. (bij)scholing van hun medewerkers; hoe kun je dit anders aanpakken?



foto: workshop *Discrimination at Work*

Verschillende werkgroepen van The X Train hebben eindproducten afgeleverd: de werkgroep disseminatie heeft een filmje gemaakt over The X Train en de werkgroep Changing Attitudes heeft een boek opgesteld (99 pagina's) met 'best practices' en oefeningen.

**Geïnteresseerden kunnen 'Changing Attitudes – A Seeing Tour. Impressions of a Working Group' nog gratis bestellen!** Neem daarvoor contact op met het projectmanagement van Operatie Pelios (adres hiernaast). Er worden alleen portokosten gerekend (maximaal €3,35 per boekje).

## Nationale samenwerking

De ontwikkelingspartners van Operatie Pelios zijn organisaties met veel expertise op het vlak van (re)integratie van arbeidsgehandicapten en/of hebben ervaring met de beleidsmatige en financiële kant. De ontwikkelingspartners van Operatie Pelios zijn:

### **Provincie Groningen (aanvrager)**

Postbus 855  
9700 AW Groningen  
Dhr. J. Janssens  
tel. 050-316 47 29  
Mevr. J.W.M. Vogels  
tel. 0594-555 050

### **Toeleiding naar Arbeid (projectmanagement)**

Oosterhamrikkade 119  
9713 KC Groningen  
tel. 050-311 81 88  
Dhr. W. Schuiten

### **UWV**

tel. 0592-326 936  
Dhr. H. Post

### **Gemeenten Groningen, Leek en Hoogezand-Sappemeer**

tel. 050-367 51 68  
Mevr. M. Helmens

### **Noorderpoortcollege**

tel. 050-547 09 77  
Mevr. I. Jager

### **DSW Stadspark**

tel. 050-529 43 53  
Mevr. P. van de Veen

### **Rijksuniversiteit Groningen**

tel. 050-363 62 56  
Dhr. A.C. Glebbeek

### **Regionaal Arbeidsplatform**

tel. 0597-562 005  
Dhr. D. Heesterbeek

### **St. Prohef**

tel. 040-283 41 71  
Dhr. P. van Elswijk

### **St. Budget in Vervoering**

tel. 050-527 39 65  
Mevr. J. Boerma