

## Inhoud

Laatste nieuws	1
Interview Marjo van Dijken	2
Operatie Pelios in Zweden	4
Eindevaluatie Operatie Pelios	4
Interview: De projectsecretaresse	5
The X Train	6
Nationale samenwerking	6

## Uitnodiging eindseminar Operatie Pelios

### "Kansarm maar zeker niet kansloos"

Datum : dinsdag 10 mei 2005  
Tijd : 15:00-17:00 uur  
Locatie : Rietland (Noorddijk)

**Aanmelden: uiterlijk 9 mei**

## Dinsdag 10 mei: Eindseminar Operatie Pelios "Kansarm maar zeker niet kansloos"

Operatie Pelios zal binnenkort aflopen. Gedurende het project zijn 99 beperkt arbeidsgeschikten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en gekwalificeerd als 'kansarm' getraind, begeleid en bemiddeld in het proces naar werk en op de werkplek. Ook aan mentoren uit het onderwijs en werkgevers is training en begeleiding geboden. Deze dubbele aanpak is een van de innovatieve kenmerken van Operatie Pelios. Andere vernieuwende aspecten zijn de toegepaste methodiek en de financiële strategieën die zijn toegepast: Prohef, het Zelfzoekmodel en de zogeheten Rea+.

Op dit moment heeft het project een **uitstroompercentage van 27%** naar betaald werk. Daarnaast lopen er nu 36 beperkt arbeidsgeschikten een praktijkstage en is een groot deel als bemiddelbaar te beschouwen. Deze uitkomsten zijn gerust opvallend te noemen!

We willen het project graag samen met u feestelijk afsluiten. Op het programma staan bijvoorbeeld:

- een korte presentatie van het project en onze ervaringen
- een spraakmakend forum met deelnemers uit diverse lagen van de samenleving: de politiek, het bedrijfsleven, beperkt arbeidsgeschikten, het projectmanagement, deelnemende werkgevers en het onderwijs. Dit alles onder de bezielende leiding van een dagvoorzitter
- vertoning van de film "Arbeidsgehandicapten willen werk" die door cliënten is gemaakt en onder meer is gebruikt voor de presentatie in Zweden (zie ook pagina 4).

U kunt zich nog aanmelden tot en met 9 mei a.s. Inschrijving is beperkt! Bel het secretariaat van Operatie Pelios (050-3118188) of meldt u aan via de website: [www.operatiepelios.nl](http://www.operatiepelios.nl).

## Laatste nieuws

**Discussiebijeenkomst Prohef in Leeuwarden** - Het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Fryslân organiseert op vrijdag 13 mei van 09:30-12:30 uur een ambtelijke discussiebijeenkomst over een loonkostensubsidiemodel dat gebaseerd is op het Prohef-principe. Het doel is enerzijds informatieoverdracht en anderzijds om na te gaan of er een praktijkexperiment gestart zou kunnen worden. Prohef en de toepassing ervan in Operatie Pelios zullen door Piet van Elswijk en Tineke van de Velde (Toeleiding naar Arbeid) worden gepresenteerd. Daarnaast lichten enkele gemeenten hun plannen op het gebied van arbeidsbeleid toe.

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

## Colofon

Oplage 700  
Redactie Inge Vink  
Eindredactie Wim Schuiten  
Reacties [info@tna.nl](mailto:info@tna.nl)

## Marjo van Dijken pleit voor 'BTB-proof'

*Marjo van Dijken is Lid van de Tweede Kamer vanuit de PvdA-fractie. Ze zit 3 dagen per week in Den Haag en woont in Groningen. Marjo houdt zich in de Kamer bezig met gehandicaptenbeleid en welzijn en met reïntegratie. In dat licht was zij op 6 oktober 2004 ook te gast bij het seminar "Kaders voor arbeidsgehandicapten" dat door de EQUAL-projecten Operatie Pelios en Peoplemanagement voor ICT georganiseerd werd. Zij zal tevens plaatsnemen in het discussieforum op het eindseminar van Operatie Pelios (zie elders in deze nieuwsbrief). Kortom: de juiste persoon voor een interview voor onze laatste Nieuwsbrief.*

### Wat heb jij met arbeidsgehandicapten?

Ik ben zelf arbeidsgehandicapt. Vanwege reuma kan ik niet veel traplopen, lang staan of veel tillen, heb ik weinig kracht in mijn handen en raken mijn gewrichten snel ontstoken. Een staande receptie is voor mij echt vreselijk, ik ga dan gewoon maar ergens in een vensterbank zitten. In de praktijk merk ik hoe weinig deze maatschappij op gehandicapten is ingesteld. Ik reis altijd met de trein naar Den Haag, en het kost mij gewoon meer tijd en moeite om die trein in te komen en mijn bagage mee te slepen. Daar is niet vanzelfsprekend hulp voor geregeld. Zeker toen ik laatst mijn achillespees gescheurd had, werd het echt lastig met krukken en een rollator.

Verder heb ik een tijdje terug een medewerker aangenomen met een fysieke handicap. Dan moet je ineens een hoop uitzoeken en regelen, wil hij met zijn rolstoel overal kunnen komen waar ik hem nodig heb. Zijn de gangen breed genoeg? Als een vergadering uitloopt, komt hij dan nog goed thuis? Dat soort dingen. Hij redt zich er zelf overigens heel goed mee.'

### Wat is jouw visie op arbeidsgehandicapten en het voorkomen van uitsluiting van deze groep mensen?

'Ik vind het belangrijk om te onderkennen dat een bepaald deel van de Nederlandse bevolking, overigens niet alleen arbeidsgehandicapten, om diverse redenen waarschijnlijk nooit regulier werk zal kunnen vinden. Maar dat iemand 'kansarm' is, zoals dat heet, wil niet zeggen dat we er niks mee hoeven. We hebben de maatschappelijke verantwoordelijkheid om ook deze mensen ondersteuning te bieden, en dan vanuit de basisgedachte "wat kun je wèl?".

Maar ook de mensen die meer kans maken, zij het met begeleiding, worden in de steek gelaten. Nu zijn de WIW- en ID-banen op de schop gegaan. Mensen hebben zich in die gesubsidieerde banen één keer kunnen bewijzen en worden nu weer teruggezet naar nul. Als over een tijd de economie weer aantrekt, hebben we die mensen weer nodig. Maar als er in die tussentijd niks met die mensen gebeurt, dan groeit hun afstand tot de arbeidsmarkt weer en kun je dus



helemaal opnieuw beginnen. En zie ze daar dan maar weer voor te motiveren. Sterker nog, als we straks weer werknemers nodig hebben en er moet dan in deze groep mensen geïnvesteerd worden, dan gaat Nederland waarschijnlijk eerder werknemers uit het buitenland aantrekken. Dat is toch niet uit te leggen?'

*"Dat iemand 'kansarm' is wil niet zeggen dat we er niks mee hoeven.*

*We hebben een maatschappelijke verantwoordelijkheid"*

### Wat gebeurt er op dat gebied in de Kamer?

'Arbeitsgehandicapten en hun toeleiding naar de arbeidsmarkt zijn een permanent onderwerp in de Kamer. De meningen zijn wel verdeeld. In bredere zin is nu de zogenaamde "inclusief-maatschappij" het streven: iedereen moet kunnen meedoen. Dit hangt samen met het Integraal Gehandicaptenbeleid en de Wet Gelijke Behandeling. Staatssecretaris Ross coördineert het Actieplan Gelijke Behandeling, maar veel kamerleden zijn daar niet tevreden over. Ze lijkt meer te delegeren dan te coördineren en verwijst iedereen met vragen naar degene aan wie ze dat onderwerp heeft gedelegeerd. Ook in de praktijk lopen dingen langs elkaar heen. Een voorbeeld: de minister van Economische Zaken heeft nieuwe brievenbussen van TPG Post goedgekeurd, die voor mensen in een rolstoel niet te gebruiken zijn. Zo gemakkelijk worden de gehandicapten dan weer vergeten. En dat terwijl het zo helder kan zijn: nieuwe dingen moeten gewoon altijd 'BTB-proof' zijn, oftewel bereikbaar, toegankelijk en bruikbaar voor iedereen. Als je dat principe hanteert bij (ver)nieuw(d)e gebouwen, openbare inrichting enzovoorts, dan voorkom je een hoop problemen. Zelf heb ik kort geleden gepleit in de kamer voor het herinvoeren van kruiers op de NS-stations. We zeggen begeleiding te bieden aan reizigers met een beperking, maar dat valt in de praktijk flink tegen.

Men toetst de noodzaak voor begeleiding bijvoorbeeld door te vragen: *kunt u alleen met de trein reizen?* En niet: *kunt u zelf de trein in- en uitkomen en uw bagage dragen?* Je kunt toch niet zeggen dat gehandicapten meer met de trein moeten reizen, en daar vervolgens te weinig begeleiding bij bieden?

Een ander voorbeeld. De Geus kwam met een voorstel om de garantie voor de werkgever bij uitval van een Wajong-werknemer te verlengen, van de huidige 5 jaar naar levenslang. Daar heb ik toen ook de omgekeerde garantie bij voorgesteld: een Wajonger moet dan ook levenslange garantie krijgen op terugkeer naar zijn oude Wajong-uitkering, wanneer hij om wat voor reden dan ook zijn baan verliest. Volgens De Geus is dit in de WIA (wetsvoorstel voor nieuwe wet die de WAO gaat vervangen - red.) geregeld, maar ik houd de vinger voorlopig aan de pols.'

*“Het wordt een werkgever ook niet gemakkelijk gemaakt om een arbeidsgehandicapte aan te nemen”*

#### **Hoe komt het toch dat de (re)integratie van arbeidsgehandicapten zo moeizaam verloopt?**

'Het heeft veel te maken met de denkbeelden, oftewel vooroordelen die er heersen. Eind 2003 is er het onderzoeksrapport "Onbekend maakt onbemind" van de commissie Het Werkend Perspectief gepubliceerd. In dat onderzoek zijn er binnen bedrijven vragen gesteld zoals: kunnen arbeidsgehandicapten werken? Hoe groot is hun kans op de arbeidsmarkt? Melden zij zich vaker ziek dan gezonde werknemers of niet? Waarom zou u een arbeidsgehandicapte aannemen of afwijzen? Velen bleken te vinden dat arbeidsgehandicapten meer kansen moeten krijgen op de arbeidsmarkt, maar dat zij zelf die kans niet kunnen (of willen?) bieden. Veel werkgevers zijn vooral huiverig voor mensen met een psychische of psychiatrische beperking en hebben daar flink wat vooroordelen over, zoals een hoger ziekteverzuim, een lager productieniveau en daarmee hoge financiële risico's.

Daarnaast heb je *'het gedoe'*. Het wordt een werkgever ook niet gemakkelijk gemaakt om een arbeidsgehandicapte aan te nemen met al die regels en administratieve rompslomp. Sommige regels zijn in de praktijk best lastig, bijvoorbeeld dat een werkgever de benodigde aanpassingen op de werkvloer eerst zelf moet voorschieten. Dat betekent dat het voor een kleiner bedrijf niet haalbaar is, terwijl zo'n wat kleinschaliger bedrijf nou juist een geschikte werkplek zou kunnen zijn voor sommige arbeidsgehandicapten.'

#### **Wat zou er dan moeten veranderen volgens jou?**

'Ten eerste ben ik van mening dat de overheid het

voortouw dient te nemen in het tegengaan van die negatieve beeldvorming. Het is namelijk nu zo dat het landelijk gemiddelde van arbeidsgehandicapte werknemers ligt op 7%, terwijl dat binnen de overheid slechts een schrale 1% haalt. Dat is echt gênant. Dit punt is nu door mijn collega Jet Bussemaker onder de aandacht gebracht van minister Remkes, die gaat over de overheid als werkgever. Wat mij betreft zou er best meer controle mogen komen op die wet, waarin staat dat tussen de 3 en 7% van het totaal aantal werknemers arbeidsgehandicapt moet zijn. In Ierland is daarvoor nu een landelijk quotum gesteld.

Ten tweede zou er meer ruimte moeten worden gemaakt voor het inschakelen van de jobcoach. Die is zó belangrijk! De jobcoach weet precies wat zijn cliënt nodig heeft en wat hij zelf kan, die weet van de regelgeving en de administratie en kan dat dus uit handen van de werkgever nemen, waardoor die drempel alvast een stuk lager wordt.'

*“Ik ben van mening dat de overheid het voortouw dient te nemen in het tegengaan van de negatieve beeldvorming van arbeidsgehandicapten”*

#### **Wat kunnen wij, Nederlanders die hierbij betrokken zijn, doen?**

Ik heb in de Tweede Kamer de Ierse film "Waking up in a disabled world" laten zien, die bij jullie seminar in oktober 2004 ook vertoond werd. Dat maakte al best veel in de toeschouwers los. Ze hebben er namelijk maar weinig idee van wat een (arbeids)handicap in het dagelijks leven voor gevolgen heeft. Daardoor zeggen de verschillende projecten die hierop inspringen, zoals Operatie Pelios, ze ook te weinig. Dus: haal de politiek erbij! Nodig woordvoerders van de lokale politiek uit, neem ze bij de hand en laat ze voorbeelden zien. Dan pas kun je de gevolgen van de huidige regels echt tot hen laten doordringen. Bijvoorbeeld: de verkaveling van 'moeilijke doelgroepen' gebeurt nu in veel te grote groepen, terwijl die mensen vaak juist baat hebben bij kleinschaliger projecten. Wanneer de politici dat met eigen ogen hebben gezien, gaat er binnenin iets veranderen waardoor ze tot actie overgaan. Ik heb dat binnen de Kamer al vaak genoeg zien gebeuren.'

*Reageren? Kijk op [www.marjovandijken.pvda.nl](http://www.marjovandijken.pvda.nl) !*

## Presentatie Operatie Pelios in Zweden

Op 8 en 9 maart 2005 hebben Wim Schuiten en Tineke van de Velde, projectmanagers van Operatie Pelios, de methodiek van het project gepresenteerd op een regionale conferentie van het district Östergötland in Zweden. Zij waren hiervoor uitgenodigd door de afdeling Sociale Zaken en Welzijn van de County Council van Östergötland. Deze conferentie was bedoeld voor iedereen die betrokken is bij de begeleiding van mensen met een beperking, zowel op de werkvloer als daarbuiten. Het publiek bestond dus uit managers, personeelsfunctionarissen, verpleegkundigen, begeleiders en anderen.



Het programma van de conferentie was op beide dagen hetzelfde. In totaal waren er zo'n 350 aanwezigen die onze presentatie hebben gevolgd. Men is in Zweden erg geïnteresseerd in een goede methodiek voor de begeleiding van gehandicapten, en dan vooral in het motiveren van zowel de gehandicapte zelf als het bedrijfsleven, om meer beperkt arbeidsgeschikten aan het werk te helpen.

Voor deze presentatie is door een aantal cliënten een speciale **voorlichtingsfilm op DVD** gemaakt. De film duurt 38 minuten, is in het Zweeds ondertiteld en van een Zweedstalige voice-over voorzien. Door afwisselende scènes met cliënten en consultants, en door korte interviews en informatieblokken wordt stapsgewijs de methodiek toegelicht. Deze film werd zeer positief ontvangen op de conferentie, vooral door de gemotiveerde en actieve houding van de cliënten. Van het vragenuurtje daarna werd dan ook gretig gebruik gemaakt!

De film is daar achtergelaten om verder verspreid te worden. Men buigt zich in Östergötland nu over de vraag hoe de methodiek daar toegepast zou kunnen worden, en welke voorbereidingen daarvoor nodig zijn.

## Eindevaluatie Operatie Pelios

Onder coördinatie van de Rijksuniversiteit Groningen heeft het Centrum Arbeid en Beleid het project geëvalueerd. Alle deelnemers aan het project (cliënten, OP-leden, werkgevers en deelnemers aan de mentoren- en werkgeverstraining) zijn geïnterviewd en diverse feitelijke gegevens verwerkt tot statistische informatie. In deze evaluatie stond een aantal vraagstellingen centraal:

- biedt de begeleidingsmethodiek dan wel één van de financiële strategieën een substantiële verbetering in de reïntegratie van beperkt arbeidsgeschikten?
- welke achterliggende mechanismen leiden tot deze verbetering?
- gelden voor deelnemers met verschillende achtergrondkenmerken ook verschillende mechanismen?
- wat zijn de effecten van de begeleidingsmethodiek, los van de financiële strategieën?
- welke rol spelen bijzondere omstandigheden in de uitvoering van het experiment in het project en voor de uitkomsten (de zogenaamde procesevaluatie)?

En in algemene zin dient de evaluatie van Operatie Pelios inzicht te geven in de omstandigheden die leiden tot succesvolle reïntegratie van beperkt arbeidsgeschikten.

De interviewgegevens van de beperkt arbeidsgeschikte deelnemers vormen het hart van deze evaluatie. Het overheersende beeld is dat van een grote mate van diversiteit: een zeer diverse groep deelnemers heeft onder één paraplu, Operatie Pelios, op uiteenlopende momenten verschillende paden bewandeld, die op hun beurt weer tot zeer diverse resultaten hebben geleid.

Het evaluatierapport zit nu in de afrondingsfase. Er volgt nog discussie binnen het OP. Het definitieve evaluatierapport zal daarna opgesteld worden. Wilt u hier meer over weten, neem dan contact op met het projectmanagement.

## **Interview: de projectsecretaresse Usha Bisessar**

*Een EQUAL-project brengt veel administratie en andere achtergrondwerkzaamheden met zich mee. Achtergrond, omdat bijna niemand dit werk ziet gebeuren of erbij stil staat. En toch: als de administratieve organisatie niet goed loopt, valt het hele project in elkaar. Usha Bisessar is de projectsecretaresse van Operatie Pelios. Bijna iedereen heeft haar wel eens aan de telefoon gehad. Maar zij doet nog veel meer...*

### **De basiswerkzaamheden**

Om te beginnen neemt Usha de telefoon aan, geeft informatie, organiseert de verschillende vergaderingen (van het OP en bij andere overleggen) en notuleert daarbij, en beheert het secretariaat van het project. Maar het grootste gedeelte van haar uren gaat toch zitten in de urenregistratie en de werkzaamheden daar omheen.

### **Registratie & controle**

Registreren is één van de belangrijkste taken bij een EQUAL-project. Alle uren die door cliënten, consultants, administratief medewerkers, OP-leden, begeleiders op de werkvloer enzovoorts aan Operatie Pelios besteed worden, moeten zwart op wit verantwoord worden. Dus iedereen moet per uur registreren wat hij doet: het geven of volgen van training, de werkzaamheden rondom het plaatsen van een cliënt op een stageplaats, begeleidingsgesprekken, stage-uren, managementtaken, administratie.... Usha verzamelt alle urenregistraties. 'Ik voer alles in de computer in en controleer of er ondertekend is en of de uren kloppen. Daarna wordt het gecontroleerd door de projectmanager. Vervolgens stuur ik kopieën van de urenregistraties door naar HPB (het bureau dat de financiële administratie van Operatie Pelios verzorgt) en daar wordt alles nogmaals gecontroleerd. Als er iets onduidelijk is krijg ik het terug met de vraag om dit uit te zoeken. Dat betekent voor mij dus: achter mensen aan bellen en/of brieven sturen.' Sommige urenregistraties moeten ook nog ergens anders worden opgeslagen. De uren van de consultants die ze met hun cliënten hebben gewerkt worden opgeslagen op een lijst 'individuele lesbegeleiding' en die moeten door zowel de consultant als de cliënt ondertekend worden. De totale uren van alle medewerkers van Operatie Pelios binnen Toeleiding naar Arbeid (consultanten, administratie, PR) worden ook door Usha verwerkt tot een factuur die uiteindelijk door HPB gecontroleerd en uitbetaald wordt.

### **Dossiers bijhouden**

Van iedere cliënt heeft Usha een dossier aangeemaakt en ze houdt dat bij. Vooral in het begin moet er veel verzameld worden: diverse officiële bewijsstukken zoals de Rea-papieren, kopie van het ID-bewijs, de CWI-inschrijving, het reïntegratieplan etc. 'Het heeft soms wel maanden geduurd voordat ik een dossier compleet had', zegt Usha. Daarna moeten er natuurlijk mutaties worden verwerkt, zoals adreswijzigingen. Wanneer iemand verhuist naar een andere gemeente, dan moet Usha uitzoeken of dat gevolgen heeft voor diens deelname aan het project.

### **Stagecontracten**

Als een cliënt stage gaat lopen moet er een contract worden opgesteld dat vervolgens moet worden ondertekend door de cliënt, zijn consultant en de stagebegeleider. Het kan soms best even duren voordat die handtekeningen allemaal compleet zijn. 'Daarna moeten er kopieën van dat stagecontract worden gemaakt, namelijk voor de stagebegeleider, voor in het dossier van de cliënt, voor HPB en voor de verzamelmap met stagecontracten', vertelt Usha. 'En als er een verlenging van de stage komt, dan stel ik de verlenging op en gaat dat administratieve proces weer opnieuw lopen.'

### **Eerste contactpersoon**

Usha is voor de meeste mensen het eerste contact, zowel bij de balie als aan de telefoon. 'Ik heb wel geleerd om te gaan met verlegen, verwarde, vrolijke maar ook boze cliënten. Het is de kunst om hen eerst op hun gemak te stellen, dan pas kun je een gesprek voeren en hun vraag misschien beantwoorden.'

### **Dubbelrol**

Usha heeft een bijzondere dubbelrol gehad bij Operatie Pelios. Zij heeft namelijk zelf deelgenomen aan de eerste trainingsgroep (mei 2003) en begon toen ook te werken als projectsecretaresse. 'Dat was best raar. Eerst was ik dan gedurende drie uur medecursist, en na de training waren mijn trainingsgenoten ineens weer 'cliënten'. Dan moest ik wel eens direct aan iemand vragen of hij even mee wilde lopen omdat ik nog gegevens van hem nodig had'. Het heeft in het begin ook gevolgen gehad voor hoe de andere cliënten haar zagen: 'Ze beschouwden mij op een gegeven moment als een soort spion. Ik heb toen – in overleg met mijn consultant – een keer in de training het woord gevraagd en heel duidelijk gezegd: "dit is mijn positie, en ik ben óók cliënt, net als jullie." Dat heeft mij veel respect opgeleverd, ik kreeg later zelfs complimenten over mijn professionele houding.'

## Evaluatie van The X Train

*The X Train is een transnationaal samenwerkingsverband tussen EQUAL-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 projecten zijn partners in The X Train:*

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



The X Train heeft kritisch gekeken naar wat deze samenwerking werkelijk heeft opgeleverd, in hoeverre de vooropgestelde doelen behaald zijn en of de dingen die bij de bijeenkomsten zoal uitgewisseld zijn, ook daarna verder doorgegeven zijn. Hier volgt een aantal concluderende opmerkingen van de Stuurgroep uit het (80 pagina's tellende) evaluatierapport. Wilt u meer weten? Neem dan contact op met de projectmanager van Operatie Pelios (adres op achterzijde van deze nieuwsbrief).

- **Disseminatie** (oftewel: verspreiding van resultaten, kennis en nieuwe producten) heeft zowel horizontaal als verticaal plaatsgevonden. Dat betekent dat er dingen *tussen* en ook *binnen* de deelnemende EQUAL-projecten uitgewisseld en verder verspreid zijn.
- Het partnerschap heeft gediend als een soort arena en **startpunt voor een innovatief, informatieverzamelend en -uitbouwend systeem** dat niet zozeer alleen instructies van bovenaf leverde maar zijn eigen dynamiek bezit.
- Het is belangrijk om onderscheid te maken tussen de **producten** en de **resultaten** van The X Train. De concrete producten zijn bijvoorbeeld de opgebouwde kennis, seminars, boekjes en films, en uitgewisseld materiaal zoals methodiekbeschrijvingen. Dit zijn instrumenten die gebruikt kunnen worden in de nationale projecten van de partners. De langetermijnresultaten van de samenwerking zijn moeilijker in te schatten, zoals de effecten op veranderde attitudes t.a.v. training, praktijkplaatsen, diversity - het benutten van de verscheidenheid van mensen - en levenslang leren). The X Train is hiervoor in elk geval een belangrijke stimulans voor geweest.
- Alle deelnemende partners zeggen een bredere kijk op diverse onderwerpen te hebben gekregen, sterk gestimuleerd te zijn in het werken eraan, en de opgebouwde transnationale relaties in stand te willen houden. Ook hebben velen een hoop geleerd over samenwerking in Europese transnationale context.

## 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 46  
Dhr. P. Zwart

### DSW Stadspark

tel. 050-529 43 68  
Dhr. G.J. Koers

### Rijksuniversiteit Groningen

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

### Regionaal Arbeidsmarktplatform

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