



In dit eerste nieuwsbulletin van 2009 vindt u informatie over nieuwe projecten en ontwikkelingen binnen FourstaR.

Fourstar wenst u 'n gezond en succesvol 2009



Locatie Arnhem verhuisd

De locatie van Arnhem is verhuisd. Het nieuwe adres is Leemansweg 45, 6827 BX in Arnhem. Het telefoon- en faxnummer blijven ongewijzigd.

Website ProfessionalsZ in de lucht

In de vorige editie heeft u kunnen lezen dat FourstaR een nieuwe dienst heeft: ProfessionalsZ, dé partner op het gebied van Sociale Zekerheid. Voor meer informatie kunt u kijken op www.professionalsz.nl

Project 'Begeleid Werken' pilot van Detacheren & Begeleid Werken SoZaWe

In november 2007 heeft FourstaR/ SAWN veertien intakegesprekken gevoerd bij Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe) Rotterdam Detacheren & Begeleid Werken. SoZaWe ondersteunt alle burgers van Rotterdam die op een of andere manier niet zelfstandig kunnen functioneren. Het resultaat van de intake: de kandidaten kregen een arbeidsovereenkomst bij SAWN voor de duur van één jaar.

Het doel van het traject is het ontwikkelen van de sociale- en werknemersvaardigheden van de kandidaat en hen inzicht te geven in hun persoonlijke beperkingen, maar vooral hun mogelijkheden en kwaliteiten.

Het einddoel is een passende baan vinden op de reguliere arbeidsmarkt.

De eerste twee maanden was het erg wennen voor de kandidaten, omdat zij een lange tijd op een WSW-wachlijst hadden gestaan en dus geen (arbeids)ritme meer hadden. De begeleiders waren in deze periode vooral bezig bent met het bijbrengen van de 'gewone regels' zoals op tijd komen en de huisregels. 'Alle begin is moeilijk', maar dankzij individuele gesprekken met de kandidaten, kregen zij inzicht in het nut en doel van het traject. Door middel van trainingen hebben we de beperkingen, maar vooral de mogelijkheden en kwaliteiten in beeld gebracht. Daarnaast hebben de kandidaten verschillende workshops gevolgd; wat wil ik, wat kan ik en hoe wil ik dat bereiken? Al snel werd duidelijk dat een aantal kandidaten geen reëel zelfbeeld had. Door te coachen, te begeleiden en te confronteren, hebben we de beelden en doelen van de kandidaten kunnen bijstellen. Na twee maanden zag je dat de kandidaten groeiden; ze leerde elkaar beter kennen, kregen meer zelfvertrouwen en een beter beeld van zichzelf. De eerste vorderingen begonnen zichtbaar te worden in de vorm van externe stages. Na vier maanden was de eerste plaatsing een feit!

Succesverhaal

Eén van de kandidaten had ervaring in de horeca, maar daarmee de laatste vijf jaar niets gedaan. In overleg hebben we besloten om hem mee te laten werken in ons ATC restaurant 'Le Commis' in Rotterdam. Zijn eerste taken bestonden uit het bereiden van koude gerechten, bedienen, werken in de spoelkeuken en schoonmaken. Al snel bleek dat hij meer in zijn mars had en begon hij snijtechnieken te leren en startte hij met het bereiden van warme maaltijden. Door deze positieve ontwikkeling voelde de kandidaat zich erg goed. Zo goed dat hij tijdens zijn controle in het ziekenhuis voor zijn hart (cliënt heeft twee kunststof hartkleppen en onregelmatige bloeddruk) gewezen werd op het feit dat zijn bloeddruk goed was en zijn hartritme veel stabielier. Oorzaak: geen stress meer van het onzeker thuiszitten en afwachten, maar lekker tussen de mensen in een vast ritme. Vervolgens heeft deze kandidaat drie maanden stage gelopen bij Museum Boijmans van Beuningen in Rotterdam. In eerste instantie was er geen mogelijkheid voor een arbeidsovereenkomst na de stage.



Maar na drie maanden na behoren te hebben gefunctioneerd, heeft het museum besloten om hem een jaarcontract aan te bieden van 38 uur per week! Hij werkt nu als keukenmedewerker, wat inhoudt dat hij verantwoordelijk is voor het schoonhouden van de werkplek, koffie, thee en maaltijden bereiden/uitserven en de kok assisteren en hem vervangen bij afwezigheid.

Groepswerking

Toen de jaarcontracten tegen het einde liepen, waren de meeste kandidaten geplaatst bij een externe werkstage of een betaalde werkgever. Hier ging een positieve groepswerking vanuit. Het prikkelde de kandidaten die nog niet geplaatst waren, want zij wilden ook aan de slag. Dit heeft tot veel stress geleid in de laatste maand, maar uiteindelijk een mooi resultaat voor ons allen!

Mijn ervaring

Het was voor mij de eerste keer dat ik een project ging uitvoeren met deze doelgroep. Een mooie doelgroep om mee te werken! Na verloop van tijd zie je de kandidaten wekelijks groeien op persoonlijk gebied maar ook als team. Je bent vanaf dag één intensief bezig met de kandidaten en het geeft dan krijg je voldoening van je werk als je kandidaten ziet groeien, ziet worstelen en ziet uitstromen naar werkgevers. Fourstar kijkt uit naar een nieuwe groep WSW kandidaten!!

Door: Robin Jonkers



Het Nieuwe Arbeidsbureau (HNA) is een initiatief van de Fourstar Groep en richt zich op gemeenten die geen eigen vestiging van het CWI (c.q. het toekomstige Loket voor Werk en Inkomen) hebben, maar in hun eigen gemeente wel eerstelijns dienstverlening willen aanbieden aan werkzoekenden en werkgevers.

HNA richt zich op:

- Informatie en advies aan werkzoekenden, niet uitkeringsgerechtigden en (toekomstige) schoolverlaters, gericht op werk, vacatures en scholingsmogelijkheden;

- Vacaturematiging voor werkgevers uit het werkzoekendenbestand van de gemeente;
- Informatie en advies aan werkgevers over regelingen en subsidiemogelijkheden bij het aannemen van personeel;
- Ondersteuning bij het ontwikkelen en uitvoeren van lokaal arbeidsmarktbeleid.

Afhankelijk van de behoefte van de gemeente kan HNA zowel "turn key" als via onderdelen worden opgeleverd, zoals:

- Detachering van vakbekwaam personeel (werkcoaches en jobhunters);
- Management en administratie;
- PR en communicatie;
- Opleiding en coaching van (eigen) medewerkers;
- Huisvesting, inrichting en exploitatie van een helpdesk.

Voor nadere informatie en een advies 'op maat', kunt u contact opnemen met Ingo Bom, telefoonnummer 0161 290 000 of mail naar ingo@fourstar.nl

EVC nu ook in Rotterdam



In Rotterdam is het EVC Dienstencentrum gestart met Administratief Medewerker niveau 2. Deelnemers beginnen bij Bureau Brugbaan om kennis en ervaring in deze richting op te doen. Vervolgens kunnen zij met het ervaringscertificaat de eerste stappen richting de reguliere arbeidsmarkt zetten.

EVC: De kortste weg naar een diploma

Hoe vaak komt het niet voor dat diploma's onvoldoende maatgevend zijn voor de kennis en vaardigheden die iemand in de praktijk heeft opgedaan? Dankzij EVC is het nu mogelijk om deze competenties te waarderen en te erkennen. Wilt u precies weten wat uw werknemers of cliënten in huis hebben aan kennis en vaardigheden? Of wilt u als werknemer of werkzoekende laten zien wat u waard bent? Dan is EVC de oplossing!

EVC staat voor Erkennen van Verworven Competenties. EVC legt iemands kwaliteiten vast in een Ervaringscertificaat. Dit Ervaringscertificaat biedt vervolgens nieuwe mogelijkheden voor verdere loopbaanontwikkeling:



een nieuwe functie of meer verantwoordelijkheid in de huidige functie, een aanvullende opleiding, etc. Indien het volgen van een opleiding het doel is, dan wordt met EVC meteen duidelijk voor welke studieonderdelen vrijstelling verkregen kan worden. Op deze manier is EVC de kortste weg naar een diploma.

Kijk voor uitgebreide informatie op www.evcdienstencentrum.nl. U kunt persoonlijk contact zoeken door te mailen naar info@evcdienstencentrum.nl of te bellen met Peter Schaminée 06- 277 45 689.

'Wij zorgen ervoor dat de wagons op de juiste plaats komen te staan'

BERGEN OP ZOOM - Mensen die op grote afstand van de arbeidsmarkt staan, weer aan het werk helpen. Dat is het eindstation van het project Rangeerplein waarvoor gistermiddag de aftrap is gegeven in het Opstap Diensten Centrum (ODC) aan de Parallelweg in Bergen op Zoom.



Pal langs het spoor was een passende naam voor het project snel gekozen. "Want wij rangeren ook, maar

dan met mensen. We zorgen ervoor dat de wagons op de juiste plaats komen te staan", aldus Rainier Nuijten van Fourstar Reïntegratie, dat Rangeerplein samen met STAC Mens en Arbeid en de Stichting Samen Werken uitvoert.

Samen Werken, opgezet door de gemeenten Bergen op Zoom, Steenberg en Woensdrecht, ontwikkelt in een voormalig bedrijfsverzamelgebouw aan de Parallelweg het ODC, waar langdurig werklozen weer naar een reguliere baan moeten worden geleid. Verschillende instellingen van overheid, onderwijs en bedrijfsleven hebben er de krachten gebundeld.

De opzet is breed. Zo is er psychologische begeleiding, maar gaat de stichting Kobalt bijvoorbeeld ter plaatse ook kinderopvang regelen.

De drie gemeenten en de betrokken partijen ondertekenden gisteren een intentie-overeenkomst voor Rangeerplein. In het project krijgen kansarme mensen intensieve begeleiding. Zo wordt in beeld gebracht met welke problemen ze precies kampen. Dat kan dankzij de inzet van bijvoorbeeld fysiotherapeuten en psychologen, zowel op fysiek als mentaal vlak. "Je kunt constateren dat iemand met een slechte knie niet tien keer de trap op kan lopen. Maar we kunnen wel heel nauwkeurig vaststellen wat iemand nog wel kan en dat als uitgangspunt nemen."

Rangeerplein kan bijvoorbeeld ook gebruik maken van werk-, zorg- en reïntegratieconsulenten. "Onze cliënten zijn mensen die gebaat zijn bij een heel gerichte aanpak."

Op dit moment zitten zo'n twintig mensen in het project, maar dat aantal zal in de loop van dit jaar flink gaan groeien.

Bron: BN/De Stem van woensdag 14 januari 2009

Samenwerking met Mass Beveiliging gestopt

De samenwerking tussen Mass Beveiliging en Fourstar is per december 2008 beëindigd. Lopende trajecten worden nog afgerond en daarna neemt het Deltion College (ROC) in samenwerking met Ecabo het stokje over.

Met deze nieuwe samenwerking heeft Fourstar een opzet gemaakt voor een alternatief, landelijk dekkend netwerk van het opleidingsaanbod voor Beveiliging 2. Vanzelfsprekend vervullen de ATC's daarin een belangrijke rol als het gaat om praktijkstage. Verwachting is dat deze opzet concreet wordt medio februari, dan zullen verdere details officieel bekendgemaakt worden. Martin de Wolf is in de uitvoering de schakel tussen de vestigingen/consulenten en het Deltion College. Voor vragen kunt u met hem contact opnemen: martin@fourstar.nl of via 06-46260681.



Minister Van der Laan bezoekt ooverbruggen



Maandag 15 december heeft minister Van der Laan een bezoek gebracht aan locatie De Branding van ooverbruggen en Arend en de Zeeuwmeeuw. Een aantal vrouwelijke cursisten vertelde

de minister hoe belangrijk het is dat allochtone vrouwen een plek in de maatschappij krijgen door het volgen van een inburgeringscursus en het leren van de Nederlandse taal.

De meeste vrouwen die zich aanmelden bij ooverbruggen spreken nauwelijks tot geen Nederlands. ooverbruggen organiseert diverse trajecten waarvan de Nederlandse taal een belangrijk onderdeel is. Met een landelijke dekking, eigen methoden en aanpak, expertise op het gebied van de nieuwe Wet Inburgering en een re-integratie achtergrond, is ooverbruggen in staat verschillende doelgroepen te helpen bij het inburgeringsproces. Naast de reguliere trajecten, organiseert ooverbruggen speciale trainingen voor (autochtone) moeders in de bijstand, die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

De vrouwen vertelden hun persoonlijk verhaal aan de minister en hoe zij het ervaren om bij ooverbruggen een training te volgen en wat zij daarmee als doel hebben. Vervolgens kreeg de minister de gelegenheid om vragen te stellen. Zo vroeg hij zich o.a. af wat de gemeente Rotterdam kan doen om meer vrouwen in de klas te krijgen. Het antwoord was vrij duidelijk: meer informatie verstrekken over de mogelijkheden van een inburgeringsproces en het belang uitleggen van het leren van de Nederlandse taal. Dit door middel van (buiten)reclame of informatiemiddagen. Allochtone vrouwen kijken over het algemeen alleen naar buitenlandse zenders en zijn zich er vaak niet van bewust dat er verschillende mogelijkheden zijn om Nederlands te leren en zo een plek in de maatschappij te vinden.

Wanneer de cursisten het traject goed afronden worden zij vervolgens door ooverbruggen begeleid in het vinden van een gepaste baan op de reguliere arbeidsmarkt, naar vrijwilligerswerk of een vervolgopleiding.

Minister Van der Laan luistert aandachtig naar de persoonlijke verhalen van de cursisten.

Kijk voor meer informatie op www.ooverbruggen.nl

ooverbruggen werkt nieuwe burgemeester Rotterdam in

Op vrijdag 16 januari heeft ooverbruggen bijgedragen aan het inwerkingsprogramma van de nieuwe Burgemeester van Rotterdam, de heer Aboutaleb (PVDA).

De nieuwe burgemeester kwam samen met de wethouder van Cultuur en Participatie Rik Grashoff. Ze lieten zich uitgebreid informeren over de huidige gang van zaken omtrent 'inburgering in Rotterdam'.



Tevens sprak Aboutaleb met enkele cursisten die op dat moment met een inburgeringsles bezig waren. En passant tekende

hij ook nog een portfolio van één van de cursisten die deze nodig heeft om praktijkexamen te doen. Een cursist (waarvan de partner in de Rotterdamse politiek zat) wees hem nog op de mogelijkheid om een ambtswoning in Schiebroek / Hilligersberg te betrekken. De burgemeester zou dit zeker meenemen want hij was nog zoekende naar een passende woning. Al met al een leuk bezoek!

Directeur FourstaR Nederland wint de Gouden Pluim

Niet alle bazen krijgen de waardering die ze verdienen. Dat geldt zeker niet voor Ruud van den Broek. De directeur van FourstaR Nederland is door de bezoekers van www.mijnbaasverdienteenpluim.nl namelijk verkozen tot Beste Baas.



Op woensdag 21 januari heeft Pluimen hem de hoofdprijs overhandigd: een gouden Pluim ter waarde van €1.000,- en een spetterend optreden van een gospelkoor dat hem alle lof toe zingt.

Met de actie *Mijn baas verdient een Pluim!* vraagt Pluimen aandacht voor het feit dat bijna een derde van de werknemers zijn leidinggevende zelden laat merken dat diens inspanningen op prijs worden gesteld. Dat gebrek aan waardering blijkt uit recent onderzoek van Ruigrok/NetPanel in opdracht van Pluimen.



Rechts: Ruud van den Broek
Links: de heer Pluim



De Werkmeester zet zich in voor KidsRights

KidsRights is een Nederlandse organisatie die zich inzet voor de basisrechten van kinderen wereldwijd. In het bijzonder voor de meest kwetsbare kinderen in de wereld, de meest achtergestelde. Kinderen die worden uitgebuit als slaaf of voor de prostitutie, kinderen met AIDS en wezen die verstoken zijn van basis verzorging. Kinderen die vaak niet een plek krijgen in de grote bestaande hulpprogramma's. KidsRights helpt door lokale, kleinere projecten te financieren, die directe steun geven aan deze kinderen: persoonlijk, allround en op maat gesneden.



Op initiatief van KidsRights opende 1 november vorig jaar **The Cuddle Company** in Zuid-Afrika. In deze fabriek worden knuffels gemaakt door de lokale bevolking.

De eerste knuffel uit de knuffelfabriek is Zep. Voor iedere 'Zep' die in Nederland wordt verkocht, wordt er tevens één gegeven aan een kind in Zuid-Afrika. Zep staat symbool voor 'Aandacht voor een kind'.

In de derde week van november heeft **De Werkmeester** in Heerlen meegedaan aan een liefdadigheidsproject voor deze stichting. Een groep cliënten heeft een grote lading Zep's ingepakt. Deze worden getransporteerd naar diverse winkels in Nederland voor de verkoop. Kijk voor meer informatie op <http://www.skybox.org/zep/> of <http://www.kidsrights.info/nl/>

Bureau Brugbaan Hoeksche Waard van Start

Op dinsdag 13 januari jl. is Bureau Brugbaan Hoeksche Waard officieel geopend.

Voorafgaand aan deze opening heeft er een informatiebijeenkomst plaatsgevonden voor medewerkers van de Regionale Sociale Dienst Hoeksche Waard, waarbij alle onderdelen binnen Bureau Brugbaan Hoeksche Waard aan bod kwamen. Deze uitleg werd gevolgd door een praktijkgedeelte. Dit resulteerde in een 'echte' deelname aan het kantoor simulatiebedrijf. De deelnemers kregen de opdracht om net als een medewerker binnen Bureau Brugbaan Hoeksche Waard de werkzaamheden uit te voeren behorend bij de diverse



kantoorafdelingen.



De kantooromgeving. Geconcentreerde gezichten tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden.



Bureau Brugbaan

Bureau Brugbaan is een simulatiebedrijf waar werkzoekenden praktijk- en competentiegerichte werkervaring opdoen op administratief gebied. Bureau Brugbaan als simulatiebedrijf betekent een afspiegeling van een realistische groothandel in kantoorartikelen, maar geen fysieke geld- en goederenstroom. De medewerkers verrichten werkzaamheden op verschillende afdelingen:

- receptie
- verkoop
- inkoop
- boekhouding
- magazijn
- personeelszaken

Ons motto is: 'Bureau Brugbaan ... maakt er werk van'. Wij geloven dat het gat tussen vraag en aanbod in de huidige arbeidsmarkt alleen gedicht kan worden door praktijk- en competentiegerichte werkervaring op te doen. Vooral mensen die niet op eigen kracht een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden zijn hierbij gebaat. Het woord 'werk' staat er met nadruk in, want 'vanuit werk volgt werk'.

Met de werkervaring die mensen bij ons opdoen, wordt het voor hen makkelijker om bij een werkgever in dienst te komen én te blijven. Maar werkervaring is niet het enige wat iemand een succesvolle werknemer maakt. Sociale omgangsvormen, zakelijke waarden / normen en verantwoordelijkheidsgevoel zijn eveneens zeer belangrijke vaardigheden. Het complete geheel maakt een werknemer interessant voor werkgevers. Door middel van de oprichting van een competentiegericht simulatiebedrijf willen wij de deelnemers al deze vaardigheden laten opdoen. De deelnemers leren in vier maanden hoe het in de praktijk eraan toe gaat. De begeleiding vindt hierbij plaats op drie onderdelen:

- werkbegeleiding;
- competentieontwikkeling door training;
- werkbemiddeling.

Naast het opdoen van werkervaring, volgen de deelnemers verschillende trainingen en nemen ze deel aan intensieve coachingsgesprekken, om ze inzicht te geven in hun eigen competenties. De intensieve begeleiding is tot nu toe zeer succesvol gebleken (een gemiddelde uitstroom over de laatste 4 jaar van 65%). Kortom, leren door doen staat centraal!

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met N. Broeders, trainer/coach binnen Bureau Brugbaan Hoeksche Waard.

Tot ziens bij Bureau Brugbaan Hoeksche Waard
Edisonstraat 8a – 3261 LD Oud-Beijerland –
tel. 0186- 633655

Artikel met Josje Brekelmans uit het maandblad Reïntegratie

(Zie volgende pagina)

Wajong'ers... Ze kunnen veel meer dan we denken

Door: Josje Brekelmans



Al jong worden Wajong'ers geconfronteerd met hun beperking en het feit dat ze 'anders' zijn dan de 'anderen'. De 'anderen' weten vaak niet zo goed hoe ze om moeten gaan met iemand die 'anders' is. De basis die hiermee gelegd wordt, maakt dat de Wajong'ers steeds worden geconfronteerd – op school, thuis, tijdens een stage of op een werkplek – met wat ze niet meer kunnen. Deze teleurstellingen moeten worden omgevormd door juist hun positieve kwaliteiten te benadrukken.

Trainen op communicatie, sociale vaardigheden, dagritme, omgaan met kritiek en werknemersvaardigheden zijn belangrijke aspecten. Het op één lijn brengen van de directe leefomgeving van de cliënt – het totaalbeeld van ouders, hulpverleners, werkgever en de werkplek – maakt dat er een goede vertrouwensband en wederzijds begrip ontstaan voor de specifieke problematiek van de cliënt. Het vergt meer aandacht en begeleiding maar als werkgever krijg je er veel loyaliteit voor terug. En als de werkomgeving meehelpt, kunnen Wajong'ers in onze maatschappij participeren als ieder ander.

Johni, de hoofdpersoon in mijn verhaal, heeft een verstandelijke beperking. Maar veel Wajong'ers hebben een meer dan gemiddeld IQ. Een behoorlijke fysieke of psychische beperking verkleint hun kansen sterk. Jammer, want met de juiste ondersteuning en begrip kunnen ze ook toppers worden.

Voorheen waren er binnen onze organisatie alleen 'coaches on the job'. De afgelopen jaren is de Werkmeester opgericht. Dit bedrijf richt zich met gespecialiseerde jobcoaches op de Wajong'ers. Vanuit hun kennis en ervaring is een systeembenadering ontwikkeld, gericht op specifieke problemen. Landelijk wordt een groot deel van hen langdurig en succesvol uitgeplaatst.

De cliënt

Vanuit UWV werd mij in 2003 middels een IRO-traject een casus voorgedragen. In het arbeidsdeskundig verslag stond dat het ging om een 19-jarige jongen die, vanuit de Wajong-populatie, werd voorgedragen om te onderzoeken of reguliere werkzaamheden voor hem tot de mogelijkheden behoren. Door onderzoek was vast komen te staan dat de cliënt een verstandelijke beperking heeft, zijn IQ-score bleek 80 te zijn. Tevens had de cliënt fysieke problemen in zijn benen en rug.

Reïntegratie is een vak waarin dagelijks veel professionals actief zijn. Vaak lijkt reïntegratie een black box: wat maakt het tot een succes? In deze rubriek presenteren professionals uit het veld een eigen casus. Het doel van de rubriek is collega's tot denken aan te zetten en een helpende hand te bieden als zich bij hen een vergelijkbaar probleem voordoet.

Deze maand: Josje Brekelmans, werkzaam bij FourstaR Total Solution.

De intake

Samen met Johni en zijn moeder vond het intakegesprek plaats. Een kleine, nerveuze jongen, die met trillende vingers zijn shagje rolt en rookt en mij niet aan durft te kijken. Zijn moeder doet veelal het woord, vertelt over haar zoon en ook haar persoonlijke leven komt ter tafel. Zijn moeder is een jonge vrouw, goed gekleed en verzorgd. Ze heeft zojuist haar tweede scheiding achter de rug en woont op dat moment weer bij de vader van haar kinderen.

Haar band met Johni is sterk. Tijdens haar tweede huwelijk woonde hij bij haar en liet zij hem meehelpen in het bedrijf waar zij werkzaam was. Daardoor waren ze vrijwel altijd in elkaars gezelschap. Ze vertelt dat Johni vroeger veel gepest is op school en dat het reguliere onderwijs voor hem een ware hel is geweest. Via de praktijkschool heeft hij een certificaat behaald als keukenassistent en schoonmaker.

Johni voelt zich op zijn gemak bij ouderen. Ze luisteren naar hem en pesten hem niet. Hij verricht vrijwilligerswerk in een zorgcentrum, schenkt koffie en biedt ondersteuning binnen de huiskamersetting. Johni's grootse wens is om in de zorg werkzaam te zijn, omdat hij hier rust heeft gevonden.

Vervolggesprek

Tijdens het volgende gesprek zijn ook Johni's vader en broer aanwezig. Tussentijds hebben we contact opgenomen met het zorgcentrum om de mogelijkheden voor Johni te onderzoeken. Enerzijds is daar geen opleidingsplaats vrij en anderzijds wordt ingeschat dat de opleiding voor Johni niet haalbaar is.

De leefwereld van Johni bestaat uit zijn ouders, broer en oma. Om hem meer te

socialiseren, maakte ik een plan. Sporten is niets voor hem en omdat hij een gemakkelijk slachtoffer is voor pesterijen, zocht ik naar een goede sociale omgeving. Ik stelde hem voor om eens bij een scoutingclub te gaan kijken. Ietwat verrast keek de familie mij aan. Het bleek een schot in de roos. Johni meldde zich aan en neemt wekelijks in zijn scoutingpak deel aan activiteiten. Als hij mij ziet, roept hij al van ver. Zijn stem klinkt niet meer zo nerveus en zijn manier van lopen wordt duidelijk stoerder. Hij voelt zich geaccepteerd, slaat geen zaterdag over en gaat zelfs een week mee op kamp.

Stageplek

Een volgende stap kon worden gezet. Ik vond een stageplaats voor zes maanden binnen een magazijn in een in- en ompak-omgeving, en zette jobcoaching op de werkvloer in. Samen met zijn moeder ging hij er naartoe en ze spraken af dat hij de volgende dag zou starten. Ondanks dat we zijn fysieke mogelijkheden duidelijk hadden aangegeven, ging het de eerste dag mis.

Iemand van buitenaf moest spullen loste, hij zag Johni lopen en vroeg hem om te helpen. Johni durfde niet te weigeren en loste een halve vrachtwagen. 's Avonds kreeg ik een zeer boze, bezorgde moeder aan de telefoon: ze had Johni in een bad moeten leggen, hij was helemaal uitgeput, hoe hadden we dit nu kunnen doen en hij kwam niet meer terug. Dit was inderdaad niet afgesproken en verdiende geen schoonheidsprijs, maar ik vond het toch jammer dat bij de eerste teleurstelling direct werd afgehaakt. Ik gaf haar aan dat ik eigenlijk ook wel weer trots op hem was. Hij had volgehouden en ik verzekerde haar dat ik ervoor zou zorgen dat de jobcoach de volgende dag bij Johni zou

blijven. Als Johni deze teleurstelling kon overwinnen, kon het alleen maar bijdragen aan zijn zelfvertrouwen.

Johni kwam terug en tijdens mijn tweewekelijkse bezoeken kreeg hij steeds meer praatjes. En, heel verwonderlijk, zijn lichaam leek te groeien. Johni liep rechtop en, vergeleken bij een half jaar eerder, ook heel stoer. Hij werkte hard en verplaatste de ene na de andere vracht met een pompwagen, zijn specialisme. Hij gaf aan dat hij de jobcoach ook niet meer nodig had, omdat hij zijn mannetje wel kon staan.

Reguliere arbeidsmarkt

Ik nam contact op met zijn arbeidsdeskundige. Samen overlegden we of het verstandig zou zijn om Johni naar de reguliere arbeidsmarkt te bemiddelen. Vanuit de visie van de jobcoach zou een reguliere werkplek zonder ondersteuning een te grote stap zijn. De afgelopen negen maanden had Johni een opmerkelijke ontwikkeling doorgemaakt in zijn zelfvertrouwen en fysieke gesteldheid. Het zou jammer zijn als deze ontwikkeling geen voortgang zou kunnen krijgen. We onderzochten de reguliere arbeidsmarkt en vroegen gesprekken aan bij diverse bedrijven om te bekijken of zij ons konden adviseren. We hadden geluk en vonden een unieke werkgever, die vanuit sociaal oogpunt hem een kans wilde geven in het magazijn. Er werd een plan opgezet. Niet alleen Johni heeft ondersteuning nodig, maar ook de omgeving op de werkplek. Samen met zijn collega's en zijn familie werden afspraken gemaakt over hoe we deze werkplek voor hem succesvol konden maken. Juist die combinatie is noodzakelijk om een traject succesvol te laten verlopen en ik durf hem met een gerust hart aan de jobcoach over te dragen.