

## Reportage

Baanstede zit in moeilijke vaarwater. Het moet zichzelf omvormen van een bedrijf dat producten maakt tot een bedrijf dat mensen helpt bij het werken in een gewoon bedrijf. De baas en de werknemer vertellen over hun rol daarin.

Wil Peters probeert de deskundigheid van Baanstede te behouden en over te brengen aan bedrijven.

FOTO'S: WIM EGAS



# Iedereen heeft een instructieboekje



Rob Swart

**Purmerend** \* Bij ieder mens hoort een instructieboekje, bij de een is het iets dikker dan bij de ander. De dikste gebruiksaanwijzingen vind je bij Baanstede. De sociale werkvoorziening herbergt de meest bijzondere mensen, die zich maar moeilijk laten omschrijven. Dat was bij de start in 1946 al een probleem. De poging om arbeidsbeperkten aan het werk te krijgen bij de werkgevers liep stuk op het definiëren van de doelgroep. Daarna moesten de gemeenten de sociale werkvoorziening gaan organiseren. Na - zeventig jaar later - probeert de centrale overheid opnieuw om de werknemers aan de slag te krijgen bij reguliere werkgevers en bezuinigt er tegelijk fors op.

Hier is aan directeur Wil Peters om er voor te zorgen dat Baanstede de rol als productiebedrijf minimaliseert en in plaats daarvan een bedrijf wordt dat mensen aan een geschikte werkplek helpt en daar-

bij ondersteuning biedt. „In de jaren tachtig en negentig moest de sociale werkvoorziening steeds meer mensen opvangen. Om genoeg werk te hebben zijn de werkplaatsen zich steeds meer als ondernemers gaan gedragen. Er is geïnvesteerd in productiemachines en we zijn steeds meer gaan doen. Op die manier konden we veel mensen in een beschutte omgeving laten werken.“

„Het gevolg is dat 95 procent van de werkgevers geen ervaring heeft met mensen met een arbeidsbeperking. Nog belangrijker is dat hun werknemers die ervaring niet hebben, want zij zijn degenen die het nu moeten doen. Een dkk instructieboekje over je collega lezen zijn zij niet gewend. Het is belangrijk dat wij als Baanstede samen met de gemeente gaan werken aan het ontwikkelen van de kennis die nodig is om voor het samenwerken met mensen met een arbeidsbeperking.“

## Ontwikkeling

Bij Baanstede is productie niet het belangrijkste. De ontwikkeling van de mensen die er werken staat

## Nieuw werk

Voldoende werk is een van de problemen die op de sociale werkvoorziening af komt.

Wil Peters ziet wel een belangrijke nieuwe markt. „Er is genoeg werk in de wijken. Mensen blijven langer zelfstandig wonen. Daar komt werk uit voort. Werk dat nu misschien nog niet als werk wordt gezien. Boodschappen doen, bepaalde ondersteuning, ik hoop dat dat van de grond komt.“

Verder komt de werkgelegenheid terug die jaren geleden verdwenen naar Oost-Europa en China verdwenen. „Nu de lonen in die landen stijgen hebben werkgevers er steeds minder voordeel van om werk ver weg te laten doen. Bedrijven die daar heen gingen komen nu langzaam aan terug.“

voorop. Peters: „Het eenvoudigste voorbeeld is dat van Jongens van een jaar of achtien met omaangepast goetrag. Die Jongens kwamen tot voor kort bij Baanstede. Leerden daar maanleren. Op tijd opstaan, u zeggen, dat soort basale dingen. Naarmate ze ouder worden komt het verstand, zeggen we dan. Dan kunnen ze wel de stap zetten naar regulier werk. Beschut werk is geen kool. Wij ondersteunen in de

eigen ontwikkeling van mensen. Waar het om gaat is dat iedereen die hier binnenkomt stapjes zet“. Peters onderscheidt drie soorten arbeidshandicaps. De eenvoudigste is de lichamelijke beperking. „Dan moet je eenmalig iets aanpassen en daarna kan iemand aan het werk.“ Een tweede hogere op de ladder van de begeleiding staan de werknemers met een verstandelijke beperking. Zij vragen meer begeleiding.

„Wij hebben een grote groep werknemers met een IQ van onder de zeventig. Omdat de wereld is steeds ingewikkelder wordt, is het voor deze mensen steeds lastiger om mee te doen.“

## Expertise

„Wij hebben inmiddels ook ervaring opgebouwd met psychosociaal, de derde soort arbeidsbeperking en ook de meest gecompliceerde. Mensen met een psychosociale handicap zijn onvoorspelbaar, zijn de ene dag anders dan de andere dag. Zij zijn voor hun collega's het moeilijkst te lezen. Die expertise hebben wij opgebouwd en die moeten wij behouden en uitdragen als wij deze mensen elders aan het werk hebben. Kapot maken is makkelijk. Dat is zo gebeurd. Maar bewaren en opbouwen is een stuk lastiger. We zien het als belangrijke taak om ervoor te zorgen dat veel meer bedrijven en organisaties ervaren worden in werken met mensen die niet even meer begeleiding nodig hebben. Dat wordt onze taak voor de toekomst. Want uiteindelijk gaat iedereen van Baanstede naar reguliere werkgevers.“

Rob Swart

**Purmerend** \* Renate moet er niet aan denken dat zij ergens anders moet werken. Maar aan de andere kant, zij heeft zoveel stappen voorwaarts gemaakt, dat zij wel denkt dat zij het kan. Het belangrijkste verschil tussen werken bij Baanstede en werken bij een gewone baas is het begrip voor onmogelijkheden. „Als ik in een mindere periode zit, 's morgens niet op gang kom en te laat ben, dan zegt mijn chef hier: goed dat je er bent. Ik denk niet dat een normale werkgever dat zou zeggen. Dan krijg ik op m'n kop. Terwijl dat natuurlijk helemaal geen zin heeft. Als ik te laat kom is dat omdat ik mij al beroerd voel. Een baas heeft dat niet nog er toe te maken. Hier snappen ze dat.“

De voornaamste handicap van Renate is ADHD, maar zij heeft nog meer diagnoses. „Ik heb tussendoor nog geprobeerd om mee te bekwamen als sportinstructrice, maar na mijn selectie voor het CIO's, was ik toch te ziek om dat te kunnen beginnen. Ik zou dit een jaar uistellen, maar mijn herstel duurde 1,5 jaar en intussen kwamen mijn psychische beperkingen steeds sterker naar voren en bleek Baanstede de juiste werkomstandigheden voor mij te kunnen bieden.“ Verder heeft zij een ver bovengemiddelde intelligentie. Zolang zij werkt, doet zij dat bij Baanstede. Dat begon al toen zij als zestienjarige vakantie werk ging doen. Zij is nu voorzitter van een ploeg van Baanstede Groen. Kent hun valkullen en talenten. „Ik vraag mij van sommigen echt af hoe dat moet als zij ergens anders werken. Zolang zij staan te schouwen is er niks aan de hand. Maar als er een boos, apatisch, chaotisch of vervuld is hebben ze een andere benadiging nodig dan 'in de reguliere werkomgeving'.“

## Ik ben goed in mensen helpen ontwikkelen

stuks zwerfvuul toelaatbaar zijn op een oppervlakte, of hoeveel procent verwijderd moet worden. „Dat is onmogelijk als je rekenen boven de tien niet kunt. Mijn mannen kennen eigenlijk maar een manier om op te ruimen en dat is helemaal schoon.“ Renate heeft Baanstede nodig om verder te komen, tegelijk kan zij ook mensen verder helpen. „Ik ben erg goed geworden in mensen ontwikkelen en ik vind dat het mooiste wat er is. Ik kreeg iemand binnen die de taal niet kon, niet kon rekenen, die is nu bezig met mbo 1 en begint aan mbo 2. Daar ben ik trots op. En ik heb zelf ook zoveel bijgeleerd.“



Renate, voorzitter van een ploeg die groen onderhoudt.

## Reportage