



ERVARINGSRAPPORT 3 UIT DE SERIE  
'ANDERS ORGANISEREN  
VAN WELZIJN EN ZORG'

# werk maken van mensenlevens

Hoe we re-integratie met  
meer succes kunnen aanpakken

## OVER INCLUZIO

Incluzio wil een doorslaggevende bijdrage leveren aan een samenleving waarin iedereen meedoet, meetelt en van betekenis is. Dat gebeurt op allerlei manieren. Van de inzet van wijkteams tot thuishulp en van welzijnswerk tot zorg-op-afstand. Door een andere aanpak krijgen meer mensen betere ondersteuning, maar met minder overheidsgeld. Incluzio laat zien dat dat kan. De sterk groeiende organisatie werkt in opdracht van tientallen gemeenten, waaronder Utrecht, Rotterdam, Venlo en Leeuwarden. Door echt naar mensen te luisteren, ze in hun kracht te zetten en te doen wat nodig is, maken onze medewerkers elke dag het verschil in de wijken. Daarbij worden de twee in zorg-op-afstand gespecialiseerde onderdelen De ZorgCentrale en Ata Personenalarmering steeds vaker ingezet. Ook is de organisatie actief in thuishulp-nieuwe-stijl met de bedrijven Axxicom Thuishulp en Cordaan Thuisdiensten. Daar werken medewerkers in teams en worden met een veel bredere blik dan alleen huishoudelijke ondersteuning ingezet om ervoor te zorgen dat mensen langer thuis kunnen blijven wonen.

### OVER WIJKBEDRIJF GOES

Wijkbedrijf Goes-Zuid is een initiatief vanuit Incluzio om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weer aan duurzaam betaald werk te helpen. Deze platte organisatie, een voorman en vier medewerkers, behaalt re-integratieresultaten die nergens anders in Nederland worden gerealiseerd. De opdrachtgever van Wijkbedrijf Goes-Zuid is de gemeente Goes en een aantal samenwerkende omliggende gemeenten in de regio Zuid-Beveland, provincie Zeeland.

# WAAROM DIT ERVARINGS- RAPPORT?

**De manier waarop welzijn en zorg in Nederland zijn georganiseerd is niet langer houdbaar. De kosten stijgen, de vraag neemt toe. Om het systeem in stand te houden is er veel te weinig menskracht en budget beschikbaar. Gelukkig kan het anders. Binnen welzijn en zorg is een volledig andere aanpak mogelijk. Namelijk door anders te organiseren. Van onderop, met vertrouwen in de mogelijkheden van mensen en in de kunde van professionals. Onnodige regels en bureaucratie moeten we wegnemen. Laten we veel meer oog hebben voor wat iemand zelf wil en kan en daarbij focussen op de kansen door samenwerking.**

Incluzio laat zien dat succesvol veranderen mogelijk is. Met vallen en opstaan. Graag delen we onze ervaringen, valkuilen en inzichten. In een serie van Ervaringsrapporten nemen we je mee in de ervaringen die we opdoen bij het anders organiseren in welzijn en zorg. Deze keer over **re-integratie** in de arbeidsmarkt.

Dit ervaringsrapport is deel 3 uit de serie 'Anders organiseren van welzijn & zorg'.

Eerder verschenen ervaringsrapporten:

- Nieuwe aanpak individuele begeleiding; Wmo, wijkteams en sociale winst
- Realiseren van Zelforganisatie bij thuishulporganisaties Zelforganisatie; modewoord of motivatiemotor?

## MENSEN WEER MEE LATEN DOEN

Wie eenmaal een afstand tot de arbeidsmarkt heeft, zal deze meestal op eigen kracht niet kunnen verkleinen. De problematiek van re-integratie en plaatsing heeft de aandacht van gemeenten. Er is regelgeving annex beleid ontwikkeld en er bestaan programma's. Maar over het algemeen is het succes daarvan beperkt. Het landelijk gemiddelde percentage van mensen die met succes re-integreren, bedraagt niet meer dan 7%. Let wel: het gaat hier over mensen die een bijstandsuitkering ontvangen. Makkelijk is het dus sowieso niet om dat percentage van **duurzaam geslaagde** re-integraties omhoog te krijgen. Toch was Clemens de Jager, projectmanager, ervan overtuigd dat een veel hogere score haalbaar was. Met een andere aanpak, uitgevoerd door een betrokken team. In overleg met de gemeente Goes startte hij met zijn team Wijkbedrijf Goes-Zuid. Vier jaar na de start is de balans opgemaakt: Met 32% heeft Wijkbedrijf Goes-Zuid een resultaat dat ruim vier keer zo hoog is als het landelijke gemiddelde van 7%.

Wat werkt in Zuid-Beveland –qua demografie en werkgelegenheid niet de makkelijkste regio– kan ook elders in Nederland tot succes leiden. En tot meer **levensgeluk** bij iedereen, die zijn of haar draai weer gevonden heeft.



Clemens de Jager

# KLOOF TUSSEN REGELGEVING EN PRAKTIJK

Laten we beginnen met Kevin. Dat is niet zijn echte naam, want hij hoeft niet zo nodig in dit rapport. Ook al gaat het tegenwoordig heel wat beter met hem. Praktisch gezien heeft Kevin de tijd tussen zijn 18e en 29e levensjaar doorgebracht op zijn eigen kamer thuis. Vrijwillig, want het was niet zijn moeder die hem daar opsloot. Maar ook onvrijwillig, want Kevin was verslaafd aan gamen. Liefst met de gordijnen dicht. Lichamelijk en geestelijk heeft Kevin genoeg in huis om ergens betaald werk te verrichten. Maar zijn sociale omgeving was niet in staat om Kevin in die richting te duwen.

Bevorderen van re-integratie behoort tot het takenpakket van de gemeente. Deze moet hierbij opereren binnen de kaders van bestaande regelgeving. En daar wordt het al meteen lastig. Want met welke wetten en regelgeving moet men rekening houden bij re-integratieopgaven? De Participatiewet is van toepassing. Maar evengoed kan men vinden dat de opgave onder de Wmo valt of onder regelgeving in het kader van Jeugdzorg. Meerdere loketten, verschillende besluitvormingslagen, diverse regelpakketten... in de praktijk van alledag is een complex van regels uit verschillende bronnen niet bevorderlijk voor het realiseren van oplossingen voor het individu.

## ZEER VERSCHILLENDE HULPBEHOEFTE

Wat zou er gebeuren als er morgen regelgeving zou komen, die specifiek gericht is op het bevorderen van re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Zou de regelgeving dan wel aansluiten op de praktijk? Hoogstwaarschijnlijk niet, want de praktijk per individu is nogal verschillend. Clemens de Jager: 'Je kan te maken hebben met

een schuwe jongen als Kevin en zijn niet zo daadkrachtige moeder. Maar ook met een bouwvakker met twee kapotte knieën.' De re-integratie van de een is een totaal ander traject dan die van de ander. Voor Kevin is naar buiten gaan en iemand aankijken al een drempel. Voor iemand die arbeidsongeschikt is voor de bouw is het probleem om toch nog je draai te vinden in werk, dat compleet anders is. De kapotte knieën op zich zijn niet meer de hindernis. Er spelen andere dingen. Bijvoorbeeld het gevoel te zijn afgedankt. En bij sommigen is dat uitgemond in een verslaving; vaak met schaamte over dat verslaafd zijn.

*“Veel energie in contact  
met de deelnemer.  
Weinig in de procedures.  
Zo bereik je het meest.”*

*- Clemens de Jager-*



# MEEST VOORKOMENDE PROBLEEM- ACHTERGRONDEN

Ook al lopen de persoonlijke hulpbehoeften sterk uiteen, bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt komen onze medewerkers wel vaak dezelfde problemen tegen. Dit zijn veel voorkomende achtergronden:

- een lichamelijke beperking; door ziekte, arbeidsongeval of arbeidslijtage
- een verslaving
- langdurige armoede, al of niet overgeërfd

Uiteraard doen zich bij deelnemers ook combinaties van twee of drie problemen voor. Zo'n combinatie kan in de weg staan van oplossingen, die voor de meeste andere mensen een kwestie 'van even doen' zijn. Bijvoorbeeld in een situatie van langdurige armoede. Denk aan een persoon die een bepaalde cursus zou moeten volgen, waardoor een vaste baan binnen bereik komt. De cursus is gesubsidieerd en naar algemene maatstaven goedkoop –zeg– 300 euro. Bij de meeste mensen, ook die met een laag inkomen, komt die 300 euro op tijd op tafel. Is het niet uit eigen middelen, dan wel via hun sociale netwerk. Maar bij mensen die leven in langdurige armoede, kan dat bedrag zomaar beleefd worden als een onoverkomelijke hindernis. Zeker wanneer de armoede gepaard gaat met een verslaving.

## TWEE GESCHEIDEN WERKELIJKHEDEN

Beleid en regelgeving gaan er in principe van uit, dat mensen logisch handelen. Dat ze uit zijn op hun voordeel en bereid om een op dat voordeel gerichte planning te volgen. Waarschijnlijk hebben beleidsmakers geen andere keus dan zo te denken. En de ambtelijke aanpak die hieruit voortvloeit, hoeft niemand te verbazen. Alleen sluit deze totaal niet aan op de **werkelijkheid**, zoals die beleefd wordt door mensen die intensieve hulp nodig hebben bij hun re-integratie. Wie bijvoorbeeld al anderhalf



jaar dagelijks om half twee uit zijn bed komt, is geheel vervreemd van het begrip planning. En die is ook niet trots genoeg op zichzelf om zo'n zelfbeschadigend patroon te doorbreken. Clemens de Jager: 'Vanuit ambtelijke benadering kun je een mens niet aanzetten tot het opdoen van meer zelfvertrouwen en **eigenwaarde**.' In veruit de meeste gevallen begint het traject van re-integratie daarom met de (her)opbouw van iemands zelfvertrouwen en eigenwaarde. Dát is de motor voor verandering.

*"We willen bij een deelnemer het gevoel herstellen, dat hij erbij hoort. De eigen buurt is het meest voor de hand liggend om weer bij te horen."*

# IEMAND IN BEWEGING KRIJGEN

Dat regelgeving en protocollen weinig helpen om een kluwen van persoonlijke problemen te ontwarren, dat is bij elke gemeente wel bekend. Maar de gemeente Goes trok de consequentie uit die kennis en was bereid om een totaal andere weg in te slaan. Zo begon in mei 2016 Wijkbedrijf Goes-Zuid. Dit bedrijf heeft de volgende opdracht: mensen die al een tijd buiten het arbeidsproces zijn, aandacht en tijd te geven om daar (weer) in te groeien. Het wijkbedrijf opereert los van enige bureaucratische structuur. Centraal staat het contact tussen een re-integratiecoach en een deelnemer. Clemens de Jager: 'Als je iemand in beweging wilt krijgen, dan moet die persoon een soort van band met je voelen. En liefst ook met een aantal anderen die meedoen in het wijkbedrijf.'

## OPZET WIJKBEDRIJF GOES-ZUID

Het wijkbedrijf werkt als een tweetrapsraket. Eerst een werkervaringsplek ten behoeve van je eigen leefomgeving. Vervolgens door die ervaring gesterkt je kans pakken op de arbeidsmarkt. Clemens de Jager: 'Wij zijn van de zelfredzaamheid. Maar voordat iemand in staat is zichzelf te redden, moet hij dat wel ergens geleerd hebben.' Gewone organisaties, ook die waarin een ontspannen en vriendelijke werksfeer heerst, zijn totaal ongeschikt als **leeromgeving**. Clemens: 'De lat ligt daar veel te hoog. Wie een laag zelfbeeld heeft, angstig is en een haperend werktempo heeft, die kan niet omgaan met zo'n omgeving.' Daarom krijgen re-integranten eerst een werkervaringsplek binnen het wijkbedrijf of bij organisaties waar we nauw mee samenwerken. Daar zitten ook klussen bij waarvan de buurt opknapt. De werkomgeving van het wijkbedrijf biedt de deelnemer onder andere de volgende voordelen:

- aan de slag binnen een *vertrouwde* buurt, dicht bij huis
- dingen doen waarvan de buurtbewoners *blij* worden
- *complimenten* krijgen van mensen die jou goed bezig zien
- arbeid verrichten met een concreet, zichtbaar *resultaat*
- werkdruk en verantwoordelijkheid zijn *aangepast* op jouw persoon en de voortgang in jouw groeiproces

## MAXIMALE VERANTWOORDELIJKHEID VOOR TEAMLEDEN

Effectieve begeleiding van een deelnemer vraagt per definitie om maatwerk. En maatwerk is alleen mogelijk als de begeleiders een grote **vrijheid van handelen** hebben. Hoe groot de werkdruk mag zijn of moet zijn, wanneer de deelnemer meer verantwoordelijkheid krijgt, dat is ter beoordeling aan de begeleider (teamlid). En nee, daarover worden geen uitgebreide en gedetailleerde verslagen geschreven. De verantwoordelijkheid binnen Wijkbedrijf Goes-Zuid is maximaal gedelegeerd naar de teamleden. Toezicht is er wel. De terugkoppeling van de werkzaamheden voor (en met) een deelnemer vindt dagelijks plaats. Namelijk in collegiaal overleg, waarbij is alle ruimte voor onderlinge kritiek en bijsturing.



# SAMENSTELLING TEAM

Het team bestaat uit vijf leden, inclusief de projectmanager. Deze heeft de rol van meewerkend voorman. De teamleden zijn complementair aan elkaar in hun vaardigheden en kennis. De leeftijd van elk teamlid ligt boven de 40. Hiermee wil gezegd zijn, dat een zekere mate van anciënniteit –niet per se 40 jaar– nodig is. Een deelnemer moet nooit vraagtekens hebben bij de levenservaring van zijn (toekomstige) begeleider. De slagkracht van Wijkbedrijf Goes-Zuid is overigens wel veel groter dan die van een team met vijf leden. In de wijken waar men actief is, weet het bedrijf een team van zo'n vijf deelnemers en vijf vrijwilligers te mobiliseren.



Foto vlnr: Jan Boeije, chef werkplaats / werkbegeleider  
Anita de Roos, werkcoach  
Mildo van de Port, fietsenmaker / werkmeester  
Peter Moes, werkcoach  
Clemens de Jager, projectmanager

## DEELNEMERS SERIEUS NEMEN

Van een deelnemer verwacht het wijkbedrijf twee dingen. Eén: dat hij problemen heeft. Twee: de bereidheid om mee te werken aan een oplossing. Die bereidheid hoeft absoluut niet aanwezig te zijn vanaf dag één. De deelnemer krijgt de tijd om deze bereidheid te ontwikkelen. Hoe lang iemand daarover doet, verschilt van persoon tot persoon. Bij iemand met autisme kan (en mag) het een hele tijd duren; bij iemand met een verslaving is een terugval altijd te verwachten. Maar ongelimiteerde vrijblijvendheid is geen optie. Wijkbedrijf Goes-Zuid neemt deelnemers serieus. En dus zijn hun houding en gedrag ook relevant. Dat wordt hen vanaf het begin duidelijk gemaakt. Onder meer met behulp van de Escalatieladder.

Veel deelnemers zijn het niet (meer) gewend, dat het wat uitmaakt wat ze doen of laten. De Escalatieladder helpt hen in te zien, dat hun handelen wel consequenties heeft. Hij hangt duidelijk zichtbaar in de gespreksruimten van het wijkbedrijf.

## ESCALATIELADDER

### Waarom een gesprek?

- u komt niet opdagen
- u weigert mee te werken
- u meldt zich vaak ziek
- u bent onbereikbaar

### Stap 1. Gesprek met jobcoach

Uw jobcoach gaat met u in gesprek om te bepalen op welke manier het traject voor u succesvol voortgezet kan worden.

### Stap 2. Gesprek met jobcoach en klantmanager

Is er geen verbetering te merken na stap 1? Nu gaan we samen met uw klantmanager in gesprek om te bepalen op welke manier we het traject gaan voortzetten.

### Stap 3. Laatste gesprek

Heeft ook het gesprek met uw jobcoach en klantmanager niet hetgewenste effect? Uw klantmanager gaat, eventueel met uw jobcoach erbij, nog eenmaal met u in gesprek.

### Stap 4: Uitsluiting deelname en maatregel

Helaas moeten we concluderen dat het Wijkbedrijf (op dit moment) niet de juiste plek voor u is. Uw klantmanager bepaalt of en welke maatregel passend is.



# BEGRENZING VAN WERKGEBIED

Een wijkbedrijf moet niet in het vaarwater gaan zitten van sociale werkplaatsen. Deze bieden een werkomgeving aan mensen, waarvan men nauwelijks kan verwachten dat zij ooit regulier betaald werk krijgen. Bij Wijkbedrijf Goes-Zuid is dat streven er uiteraard wel. Zo heeft het wijkbedrijf een eigen fietsenmakerij en een werkhal voor onder andere reparaties en houtbewerking. Deze werkplaatsen bieden de juiste mix van werkdruk, ervaring en waardering. Maar van repeterend werk zoals acht uur lang exact dezelfde zakjes dichtvouwen, kan een deelnemer niet echt groeien. Structurele opdrachten met langdurig repeterend karakter neemt het wijkbedrijf dan ook niet aan. Incidentele opdrachten met kortlopend repeterend werk wel. Denk aan het verzendklaar maken van een mooie hoeveelheid kerstpakketten. De werkbeleving rond zo'n opdracht is wel inpasbaar in het groeipad van een deelnemer.

## WAT LEVERT DE AANPAK OP?

De gemeente Goes heeft met omliggende gemeenten een Gemeenschappelijke Regeling inzake de Participatiewet. Gezamenlijk melden zij jaarlijks zo'n 30 deelnemers aan. Daarvan stroomt gemiddeld 32% uit naar het reguliere arbeidscircuit. Iemand wordt geacht te zijn uitgestroomd, wanneer hij of zij langer dan zes maanden elders in loondienst gaat en het aantal uren werkt dat hij of zij naar draagkracht aankan. De impact van de resultaten van het wijkbedrijf op de begroting van de gemeente is aanzienlijk. Als bijvoorbeeld de deelnemer die achttien jaar dakloos is geweest, destijds al een wijkbedrijf was tegengekomen, dan zou dat de gemeente een **aanzienlijk bedrag** hebben bespaard. Afhankelijk van de jaarlijkse kosten, gaat het dan om van 18 x € 36.000 of 18 x € 100.000\*.

Een motivator van een andere orde is het **menselijke geluk**. Bijvoorbeeld de deelnemer met een stoornis in het autisme spectrum. Hij leefde eerst teruggetrokken, maar komt stukje bij beetje steeds meer los van zijn angsten. Hij doorloopt een werkervaringstraject waarbij hij zijn oude vak, schilder, in de praktijk brengt. Tegenwoordig gaat hij makkelijker naar zijn reguliere werk en is er ook aandacht voor hem als persoon door complimenten die hij krijgt over zijn vakmanschap.

## MAATSCHAPPELIJKE WAARDE

Tegenover het landelijke gemiddelde van 7% zet het wijkbedrijf 32% duurzame uitstroom naar betaald werk. Tegelijkertijd leidt ook hier 68% van de



inspanningen niet tot duurzame uitstroom naar betaald werk. Mag deze 68% procent beschouwd worden als 'verloren moeite'?

De praktijk wijst uit dat zo'n oordeel voorbarig is. Ja, er zijn mensen die –wat je ook probeert– niet zijn te bewegen tot enige medewerking. Er zijn er ook voor wie de lat simpelweg te hoog blijkt. Maar ze willen wel. En kunnen ook iets. Niet minder dan 50% van de mensen waarmee het wijkbedrijf aan de slag is gegaan, **blijft langdurig** vrijwilliger. En de regie op het vervolg ligt dan bij de gemeente. In hun eigen buurt nemen zij deel aan het ecosysteem van actief zijn en gewaardeerd worden. Strikt genomen valt dit resultaat buiten de missie van het team Wijkbedrijf Goes-Zuid. Maar de maatschappelijke waarde ervan staat als een huis en de stijging op de Participatieladder telt ook als resultaat.

\* de jaarlijkse kosten per dakloze lopen sterk uiteen per gemeente - bron: Sociaal Werk Nederland



# WAT WERKT EN WAT WERKT NIET

Bij hun werk zijn de werkcoaches gestuit op een aantal “wetmatigheden”, die de visie van Wijkbedrijf Goes-Zuid praktisch bevestigen. Hieronder staan ze in de vorm van waarschuwingen en aanbevelingen.

## DOE DIT VOORAL NIET

- regelmatig de jobcoach per deelnemer wisselen  
deelnemers hebben een *vertrouwd* gezicht nodig
- snel overgaan op normale werkdruk  
deelnemers moeten eerst leren druk te hanteren
- meteen verantwoordelijkheid geven eerst moet er het zelfvertrouwen zijn
- gewone prestaties gewoon vinden  
wat voor jou gewoon is, is voor deelnemers bijzonder

## DIT WERKT GOED

- taken verdelen in overzichtelijke stukken  
en deze apart voorleggen
- ronduit gul zijn met complimenten
- veel in de buurt zijn, toegankelijk blijven

*“De deelnemer zien we niet als een casus waarop verschillende regelingen van toepassing zijn.  
We gaan ook niet puzzelen of de hulpverlening nu moet verlopen volgens regeling A, B of C.”*



Het verhaal van deelnemer Leon

## GELUKKIG MET EEN HANDICAP

**Op 19 september 2017 komt er in één klap een einde aan het tot dan toe onbezorgde leventje van Leon van der Lee. Letterlijk. Met zijn Harley Davidson klappt hij in een dorpje bij Goes bovenop een andere motor. Na anderhalf jaar van 'alleen maar ellende' volgt de amputatie van zijn rechteronderbeen. 'Een opluchting', noemt Leon het zelf. Na een langdurige revalidatie en een geslaagde re-integratie door Wijkbedrijf Goes zit hij weer gelukkig in zijn vel. Met een aangepast huis, met werk naar zijn zin. 'Het is iets wat je de rest van je leven bij je draagt. Maar mijn leven beheersen doet het niet meer.'**

'Zijn eigen schuld', zegt Leon over het ongeluk dat zijn leven drastisch zou veranderen. 'Ik reed door rood. Niet bewust, ik had het niet gezien.' Het toeval wil dat hij bovenop een vriend knalt die óók motor rijdt - en die al beide benen mist. Droog: 'Maar die was zijn benen al kwijt vóór dit ongeluk.' Als fanatiek motorrijder Leon weer bij komt, ligt hij met een gespalkt been in een stelling. 'De chirurgen dachten in eerste instantie dat het goed zou komen. Vanaf het eerste moment heb ik zelf getwijfeld. Ik heb heel mijn leven gemotorcrosst, vanaf mijn vijfde jaar. Ik heb best wel wat ongelukken gezien. Maar zoals dát been eruitzag... alsof je een biefstuk door de gehaktmolen had gehaald. Het was een open botbreuk. Mijn scheenbeen was gebroken, dat stak eruit. Eromheen zat heel veel weefselschade.'

### KLAAR MEE

Zijn voorgevoel blijkt juist als hij weer thuis is. 'Ik had heel veel pijn eraan. Ik kon heel slecht lopen. Als ik me een keer verstpakte of op een steentje ging staan, moest ik een week op de bank liggen. Dan kon ik niks meer. Op den duur ben je er klaar mee. De artsen konden nog wel van alles proberen, maar het moest er eigenlijk af. Daar kwam het wel op neer.'

Anderhalf jaar later is Leon zijn rechteronderbeen definitief kwijt. Hoe word je dan wakker uit de narcose? 'Opgelucht eigenlijk wel', is het verrassende antwoord. 'In mijn ogen was het de afsluiting van een berg ellende en het begin van een beter hoofdstuk.' Na een paar dagen verruilt hij het ziekenhuis voor revalidatiecentrum Lindenhof in Goes. Als de wond helemaal genezen is, kan hij zijn prothese ontvangst nemen. En dan gaat het wéér mis.

*“Wij vertellen de mensen dat ze weer de regie moeten nemen over hun leven. Die boodschap overtuigt meer, wanneer je zelf als begeleider ook veel verantwoordelijkheid draagt.”*

### TE HARD VOOR MEZELF

Leon: ‘Je mag voorzichtig beginnen met lopen. Na twee of drie dagen kon ik al lopen zonder krukken. Maar die prothese zat niet goed. Ik ben toen weleens wat te hard voor mezelf geweest. Ik heb te lang doorgelopen met een prothese die niet goed paste. Ik kreeg ontstekingen aan mijn knieholte en kon vier, vijf maanden geen prothese meer aan.’

### RE-INTEGRATIETRAJECT

De gemeente Goes verwijst Leon naar het Wijkbedrijf Goes, voor een re-integratietraject onder leiding van Clemens de Jager. Vanaf dat moment gaat zijn herstel weer in opgaande lijn. ‘Drie keer in de week, in mijn rolstoel. Anita de Roos en Jan Boeije hebben mij geholpen om een aangepaste woning te vinden. Ik woonde in een appartementje, op de eerste verdieping. Met mijn rolstoel en de boodschappen moest ik de trap op. Dat was niet werkbaar. Zij hebben ervoor gezorgd dat ik een medische urgentie kreeg van de gemeente. Zo heb ik op korte termijn een andere woning kunnen krijgen, een eengezinswoning met een traplift erin. Die zat er al in, van een oudere vrouw die slecht ter been was.’

### VASTE BAAN

Tot het ongeluk was hij werkzaam als onderhoudsmonteur, in de technische dienstverlening. In de fietsenreparatiewerkplaats van het Wijkbedrijf wordt

gekeken wat Leon nog wel en niet kan. Dat is véél: hij is niet alleen handig met fietsen, maar doet ook andere technische klusjes. Dan volgt een volgende meevaller: ‘Ik was vanwege die ellende al een hele poos niet meer bij een leverancier van lasmachines en materialen geweest. Toen ik daar weer eens kwam zeiden ze dat ze iemand zochten. Deels voor op de werkplek en deels op kantoor. Daar zit ik nu. Ik doe de reparatie van lasmachines en ook een stukje administratie. Offertes maken, klanten helpen, orders klaarzetten, spullen bestellen bij leveranciers.... eigenlijk van alles wat.’ Een proefplaatsing via Wijkbedrijf Goes levert uiteindelijk een vaste baan op.

### ‘IK KAN IN PRINCIPE ALLES’

Met een fijne woning en werk naar zijn zin lacht het leven Leon weer toe. Ondanks die handicap. ‘Het gaat stukken beter nu die ontstekingen weg zijn. De prothese past goed, ik kan in principe alles. Het beheerst mijn leven niet meer. Ik ben er eigenlijk totaal niet mee bezig. Het is natuurlijk iets dat je de rest van je leven bij je draagt. Als ik ‘s nachts wakker word en naar de wc moet, moet ik eerst mijn been aandoen. Dat zijn wel dingetjes waardoor je eraan wordt herinnerd. Maar ik heb het al lang geaccepteerd.’ En: hij rijdt weer op de Harley. ‘Ja hoor, geen enkel probleem!’



*“Dat zoveel deelnemers  
vrijwilliger blijven bij ons,  
dat geeft aan hoeveel je  
samen méér kan doen”*

## KOM EENS MET ONS PRATEN

Eerst een werkervaringsplek in je eigen buurt, groeien in resultaat en respect. Daarna je werkervaring gebruiken in regulier betaald werk... De basisformule van Wijkbureau Goes-Zuid zou op veel meer plekken in Nederland een succes kunnen zijn. Het bedrijf is begonnen zonder dat er eerste lijvige voorstudies zijn gemaakt over de te verwachten effectiviteit. De gedachte was, dat een geïnspireerd team met jarenlange ervaring in de sector hoe dan ook meer kan bereiken. Dit is absoluut gelukt.

Zie je in jouw gemeente ook een rol weggelegd voor een laagdrempelig wijkbedrijf met een grote slagkracht? Graag praat Includio verder over zo'n sociale onderneming, die mensen helpt om hun leven te veranderen.

We horen graag wat jouw vragen of ideeën zijn. Bel of mail ons gerust!  
Tel nr: 088 2986100,  
mail: [info@includio.nl](mailto:info@includio.nl)

**BLIJF OP DE HOOGTE**  
[linkedin.com/company/includio](https://www.linkedin.com/company/includio)



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

*Er kan zoveel meer!*