



## 'De grootste verandering: ik haal weer voldoening uit het dagelijkse leven!'

**'Ik ben honderd procent arbeidsongeschikt, maar ik wil werken.' Met die woorden stond Dennis Kil vorig jaar op de stoep bij wethouder Rolph Dols van gemeente Gilze en Rijen. Sindsdien is er veel gebeurd. Inmiddels werkt Dennis al bijna twee jaar op het gemeentehuis.**

**Door hartklachten en een vergroeiing van zijn ledematen raakt Dennis op jonge leeftijd arbeidsongeschikt. Na vier jaar is hij het thuiszitten helemaal beu. Hij trekt de stoute schoenen aan en maakt een afspraak met wethouder Dols. 'Dennis kwam binnen en vertelde dat hij wilde werken,' vertelt Dols. 'Omdat hij volledig arbeidsongeschikt is valt hij eigenlijk niet onder onze doelgroep. Maar hij wilde zó graag aan de slag. Wie ben ik dan om hem tegen te houden?'**

### Kwaliteiten

Dols schakelt jobcoach Ilze van Dongen in. Zij vertelt: 'In overleg is Dennis begonnen met vrijwilligerswerk. Daarbij liep hij tegen een aantal zaken aan, vooral op het gebied van communicatie. Uit nader onderzoek bleek dat hij een vorm van autisme heeft, maar óók dat hij beschikt over kwaliteiten die anderen niet hebben. Zo is Dennis sterk in het naleven van regels, het volgen van processen en het houden van overzicht. Eigenschappen waar je echt iets mee kan!'

### Vergunningen en Handhaving

Als op het gemeentehuis in Rijen een vacature vrijkomt op de afdeling Vergunningen en Handhaving, denkt Van Dongen meteen aan Dennis. 'Op basis van zijn cv zou ik hem niet hebben uitgenodigd. Maar omdat ik Dennis al kende, wist ik dat deze functie perfect bij hem past,' geeft ze aan. Na een aantal gesprekken wordt Dennis dan ook aangenomen als administratief medewerker. In die functie is hij onder meer verantwoordelijk voor het digitaliseren van dossiers en het uitvoeren van voortgangscontroles bij bouwwerkzaamheden. 'Dennis' zijn autisme is nu zijn kracht. Hij wordt aangesproken op zijn talenten, in plaats van op zijn zwakkere punten.'

### Grote gevolgen

Voor de samenwerking was vanuit alle partijen lef nodig, zegt Van Dongen. 'Dennis heeft een medische geschiedenis die je niet kan en mag negeren. Om dit traject te laten slagen hebben we dan ook veel gesprekken gevoerd met Dennis, zijn afdelingshoofd en WSP Werkhart. Daar kwam bijvoorbeeld uit naar voren dat Dennis liever niet met zijn rug naar de deur zit. Dat lijkt een kleinigheidje, maar voor iemand met een medisch verleden kunnen de gevolgen groot zijn. En het is onze taak als werkgever om het optimale uit onze werknemers te halen.'

## Iedereen een Dennis

Alle betrokkenen zijn enthousiast over het traject. 'Ik wens iedereen een Dennis toe,' zegt Dols. 'We hopen dan ook dat meer bedrijven deze kans pakken. Door mensen met een beperking te stigmatiseren, doe je jezelf als werkgever tekort. Benader het eens van de andere kant: er zit een gemotiveerde kandidaat die heel graag aan de slag wil. Als je zijn of haar talent naar boven haalt, word je er als bedrijf ook beter van.'

## Voldoening

In Dennis' leven is inmiddels veel veranderd. 'Door alle afwijzingen op sollicitaties was de moed me de afgelopen jaren in de schoenen gezakt. Nu loop ik hier elke dag met opgeheven hoofd. Gewoon bezig zijn, dat heb ik de afgelopen vier jaar echt gemist.' En dat blijkt uit alledaagse dingen. 'Vroeger luisterde ik aan het einde van de dag naar wat mijn vrouw had meegemaakt. Nu heb ik zelf ook wat te vertellen. Misschien is dat wel de grootste verandering: ik haal weer voldoening uit mijn dagelijks leven!'

## Contact

Wilt u ook een werkzoekende vooruit helpen? Neem dan contact op met een adviseur van WSP Werkhart via 013 - 21 32 203 of via het contactformulier op [www.wspwerkhart.nl](http://www.wspwerkhart.nl). Wilt u meer weten over het verhaal van Dennis? Neem dan contact op met Rolph Dols via [rolph.dols@gilzerijen.nl](mailto:rolph.dols@gilzerijen.nl) of 0161 - 290 118.

### Participatiewet en banenafpraak

De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Er is nu dus één regeling voor iedereen die kan werken, maar daarbij ondersteuning nodig heeft.

### Banenafpraak en Quotumwet

Onderdeel van de Participatiewet is de Wet banenafpraak. Het doel van de banenafpraak is om meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen. Als het werkgevers in Nederland niet lukt om het afgesproken aantal banen te creëren, kan de Quotumwet in werking treden. Deze wet verplicht werkgevers met 25 werknemers of meer om een aantal mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of anderszins een boete te betalen.