



○ *Sociale werkvoorziening en  
zorg in natuur-, bos- en  
landgoedbeheer*

*Kansrijk bos, een unieke vereniging van  
mens en natuur*

*Jaap van den Briel en Brechtje de Bruin*

*Wageningen, juni 2010*

*Sociale werkvoorziening  
en zorg in natuur-, bos-  
en landgoedbeheer*

*Kansrijk bos, een unieke vereniging van  
mens en natuur*

*Jaap van den Briel en Brechtje de Bruin*

*Wageningen, juni 2010*

*Briel, J. van den, Bruin, B.M.H. de*

Sociale werkvoorziening en zorg in natuur-, bos- en landgoedbeheer  
Kansrijk bos, een unieke vereniging van bos en natuur

Wageningen, Stichting Probos  
Juni 2010



Stichting Probos, Wageningen 2010  
Postbus 253, 6700 AG Wageningen, tel. 0317-466555, fax 0317-410247  
email: mail@probos.nl; internet: www.probos.nl

Dit rapport is samengesteld in opdracht van landgoed Welna en het Veluws Centrum voor  
Technologie. Mede mogelijk gemaakt door:



# **INHOUDSOPGAVE**

<b>1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>1</b>
1.1	Aanleiding	1
1.2	Doel van het onderzoek	1
1.3	Werkwijze, focus en afbakening	2
1.4	Leeswijzer	2
<b>2</b>	<b>DE PRAKTIJK</b>	<b>3</b>
2.1	Inleiding	3
2.2	Doelgroepen en betrokken organisatie	3
2.3	Werkzaamheden en werkkader	5
2.4	Waardering: de ervaringen op de balans	7
<b>3</b>	<b>RANDVOORWAARDEN EN MOGELIJKHEDEN</b>	<b>9</b>
3.1	Inleiding	9
3.2	Samenwerking	9
3.3	Mogelijkheden voor vernieuwing en/of opschaling	11
<b>4</b>	<b>KENNIS, BELEID EN PROJECTEN</b>	<b>13</b>
4.1	Inleiding	13
4.2	Kennis	13
4.3	Beleid	13
4.4	Projecten	15
<b>5</b>	<b>SYNTHESE EN CONCLUSIE</b>	<b>17</b>
5.1	Conclusie	17
5.2	Synthese van kennisvragen	18
	<b>LITERATUURLIJST</b>	<b>19</b>
	<b>BIJLAGEN</b>	
	<b>Bijlage 1 Vragen interviews “zorg werkt in het bos”</b>	
	<b>Bijlage 2 Alle interviews</b>	

# 1 INLEIDING

## 1.1 Aanleiding

Sociale werkvoorziening en zorg is een relatief nieuw fenomeen binnen het natuur- en landschapsbeheer in Nederland. Het lijkt een veelbelovende nieuwe activiteit die in potentie meerdere doelen kan dienen. Vanuit de zorg en arbeidsvoorziening is er sprake van een toenemende vraag naar geschikte werkplekken. De vraag is of uitbreiding samen kan gaan met technische innovatie, inspelend op de actuele ontwikkelingen in de markt (zoals de ontwikkeling van de 'biobased economy'). Zijn er vernieuwende concepten beschikbaar? Kan de lokale productie van bio-energie dragers zoals chips en pellets een optie zijn? Zijn elders al relevante ervaring opgedaan? In dit onderzoek hopen we antwoord te geven op dit soort vragen.

Het initiatief is ontstaan op het landgoed Welna te Epe. Dit landgoed heeft al enige jaren ervaring met werkplaatsen voor verstandelijk gehandicapten. Binnen de zorghoutvesterij krijgen mensen met een verstandelijke beperking een zinvolle dagbesteding aangeboden. De producten (brandhout, tuinmeubels, vogelhuisjes etc.) worden aan particulieren te koop aangeboden. Door technologische ontwikkelingen lijken er steeds meer mogelijkheden te zijn voor het produceren van nieuwe/innovatieve houtproducten op het landgoed zelf. Dit opent de mogelijkheid zelf extra toegevoegde waarde te genereren door ter plekke halffabrikaten en eindproducten te produceren. Wellicht een 'win-win' aangezien er vanuit lokale zorginstellingen behoefte is aan uitbreiding. Er is kortom reden de ervaringen, kansen en knelpunten op dit gebied nader te verkennen.

Het Veluws Centrum voor Technologie (VCT) steunt ondernemers in innovatie en stimuleert technologische ontwikkeling in de regio. Het centrum heeft op verzoek van landgoed Welna, besloten het initiatief ondersteuning te geven door Stichting Probos opdracht te verlenen een snelle inventarisatie te doen naar beschikbare kennis, inzichten en praktijkervaringen op dit terrein.

## 1.2 Doel van het onderzoek

*Het doel van dit onderzoek is het in kaart brengen van de beschikbare kennis en inzichten (ervaringen, theoretische achtergronden en relevant overheidsbeleid en -instrumenten).*

Als kader geldt de volgende afbakening: mensen met een verstandelijke of sociale beperking en sociaal minder vaardigen. Het betreft mensen niet geschikt voor reguliere arbeid dan wel met een achterstand, die onder begeleiding zo regulier mogelijk werk willen doen.

Dit onderzoek zal antwoord geven op de volgende vragen:

1. Welke doelgroepen zijn nader te omschrijven?
2. Welke organisaties zijn daarbij betrokken?
3. Wie zijn de koplopers in Gelderland/Nederland op dit gebied?
4. Wat voor soort activiteiten en voor welke doelgroep wordt er georganiseerd?
5. Wat zijn de ervaringen? Zijn er studies of beleidsrapportages beschikbaar?
6. Wat zijn de randvoorwaarden voor een succesvolle samenwerking tussen bosbeheerder en zorginstelling. Welke eisen te stellen aan een Zorghoutvesterij?
7. Welke werkzaamheden in het bos en/of die te maken hebben met houtbewerking zijn geschikt om uit te voeren door mensen met een verstandelijke of sociale beperking?

8. Welke werkzaamheden zijn geschikt voor welke doelgroep? Hoe zorg je voor een veilige werkomgeving?
9. Welk overheidsbeleid is relevant?
10. Welke instrumenten zijn beschikbaar voor verdere ontwikkeling?
11. Welke resourcepersonen zijn er bij Provincie en Gemeente?

### **1.3 Werkwijze, focus en afbakening**

Om de hierboven vermelde onderzoeksvragen te beantwoorden is er gezocht naar voorbeeldprojecten in Gelderland en daar buiten. Deze zijn gevonden bij verschillende terreineigenaren en zorginstellingen. Met allen zijn telefonische interviews afgenomen. De vragenlijst en resultaten van deze interviews zijn te vinden in bijlage 1 respectievelijk 2. Daarnaast is door middel van een interview en korte deskstudie het beleid van de provincie Gelderland in kaart gebracht. Aan de hand van de uitkomsten van deze acties zijn de onderzoeksvragen beantwoord.

In de zorglandbouw en het landschapsbeheer is ook relevante ervaring opgedaan. Aangezien dit project maar een beperkt aantal interviews kon afnemen (10 in totaal) is besloten de focus te leggen op het natuur-, bos- en landgoedbeheer (hier verder af te korten als 'NBL-beheer'). Binnen dit kader bleken de ervaringen al tamelijk divers. Daarnaast was het van belang zowel beheerders als mensen uit de zorg en/of de reïntegratie te spreken. Globaal genomen is er daarnaast een tweedeling in de doelgroepen te onderscheiden. De eerste groep cliënten zijn mensen met een verstandelijke beperking. De tweede groep zijn mensen met een sociale en/of psychische beperking en/of taakstelling voor de reïntegratie op de arbeidsmarkt. In dit rapport zal deze (onder)verdeling, voor zover relevant, zoveel mogelijk expliciet gemaakt worden.

### **1.4 Leeswijzer**

Hoofdstuk 2 is een verkenning met daarin de ervaringen van de 9 geïnterviewde respondenten. In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvragen 1 tem 5; Welke organisaties zijn betrokken, welke koplopers zijn er in Gelderland, wat voor activiteiten en voor welke doelgroepen wordt er georganiseerd, welke werkzaamheden zijn geschikt voor welke doelgroep en wat zijn de ervaringen? In het 3e hoofdstuk worden de randvoorwaarden en mogelijkheden uiteengezet (onderzoeksvragen 6 tem 8). De laatste paragraaf (3.3) behandelt de mogelijkheden tot vernieuwing en opschaling. Hoofdstuk 4 genaamd 'kennis, beleid en projecten' besteedt aandacht aan de vraag welke instrumenten er beschikbaar zijn voor verdere ontwikkeling. Hier wordt ook het provinciale beleid in Gelderland behandeld. Tot slot worden in hoofdstuk vijf, op basis van de conclusie, de voortkomende kennisvragen en kansen op een rij gezet.

## **2 DE PRAKTIJK**

### **2.1 Inleiding**

Een brede groep van acht ervaringsdeskundigen zijn gevraagd naar hun visie en ervaringen met zorg in het NBL-beheer. De geïnterviewden ('respondenten') zijn: direct betrokken medewerkers van Natuurmonumenten, Staatsbosbeheer, drie landgoederen, een zorginstelling en twee reïntegratiebureaus. De kerngegevens van de voorbeeldsituaties zijn opgenomen in tabel 1. In dit hoofdstuk worden de ervaringen van deze groep beschreven. Uitspraken en voorbeelden zijn dus afkomstig uit de daartoe afgenomen telefonische interviews (zie bijlage 2 voor verslagen).

De ervaringsdeskundigen waren niet makkelijk te traceren. Stichting Probos heeft beroep moeten doen op meerdere contacten in het netwerk alvorens de cases bij elkaar te krijgen. De ervaring met dit thema is tot op heden dus slechts op een beperkt aantal locaties binnen het natuur-, bos- en landgoedbeheer opgedaan. Daarnaast heeft men tamelijk geïsoleerd aan de ontwikkeling daarvan gewerkt. Het viel op dat de respondenten in beperkte mate op de hoogte zijn van anderen met vergelijkbare initiatieven. Gemiddeld genomen betreft het groepen van circa 10 – 20 cliënten. Deze zijn meestal georganiseerd als dagbesteding met alleen een werkplaats ter plekke, in twee gevallen was er sprake van een combinatie van wonen en werken. De groep respondenten in dit onderzoek heeft gemiddeld 5 tot 10 jaar ervaring met werkvoorziening voor deze doelgroepen. De initiatieven zijn in de regel op lokaal niveau tot stand gekomen door persoonlijke contacten tussen een beheerder en een medewerker van een zorginstelling en/of een (reïntegratie)bedrijf. Er bestond geen format, elk voorbeeld laat als gevolg daarvan een wat andere organisatie, financiering en aanpak zien. Aan de andere kant valt het op dat een aantal werkprincipes en randvoorwaarden dezelfde zijn. Ook is er veel overeenkomst in de aard van de werkzaamheden. Er is tot op heden weinig tot geen kennis- en ervaringsuitwisseling tussen de initiatiefnemers geweest. Binnen het natuur-, bos- en landgoederen beheer betreft het naar alle waarschijnlijkheid een relatief kleine groep. De voorbeelden komen uit de provincies Gelderland, Utrecht en Noord-Brabant.

Dit hoofdstuk geeft antwoord op de volgende onderzoeksvragen; Welke doelgroepen zijn nader te omschrijven? Welke organisaties zijn daarbij betrokken en wie zijn de koplopers in Gelderland/Nederland binnen de NBL-sector op dit gebied? Wat voor activiteiten en voor welke doelgroep wordt er georganiseerd? Welke werkzaamheden zijn geschikt voor welke doelgroep? Wat zijn de ervaringen?

### **2.2 Doelgroepen en betrokken organisaties**

Op een zorglandgoed is in theorie plaats voor verschillende mensen met verschillende achtergronden. Normaliter zijn ze grofweg te verdelen over drie groepen. De eerste groep bestaat uit mensen met een verstandelijke beperking. De tweede groep zijn mensen met psychische of sociale problemen. Deze tweede groep is divers en behelst ondermeer ex-verslaafden, (dementerende) ouderen, mensen met autisme, niet aangeboren hersenletsel, jongeren met leer-of opvoedproblemen, leerlingen uit het speciaal onderwijs, mensen met een burn-out en mensen die op een of andere manier een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De derde groep bestaat uit mensen met een lichamelijke beperking. Voor deze derde groep is het door de fysieke beperking vaak niet mogelijk om in het bos te werken gezien het zware en lichamelijke karakter van het werk.

**Tabel 1***Kerngegevens van voorbeeldsituaties*

<b>Organisatie en locatie:</b>	<b>Doelgroepen:</b>	<b>Karakteristieken:</b>	<b>Wonen en/of werken?</b>	<b>Aantal cliënten?</b>	<b>Project sinds:</b>
Natuurmonumenten De Groote Modderkolk Loenen	Verstandelijke beperking Psychische/sociale problemen	<u>Zorgboerderij</u> met 3000 ha terrein (1200 ha bos). Boerderij wordt verhuurd aan zorginstelling. Tevens worden werkzaamheden uitgevoerd op het landgoed	Wonen en werken	10 wonen/werken 10 – 15 dagbesteding	2001
Landgoed Welna Epe	Verstandelijke beperking	<u>Houtvesterij</u> waar zowel in het bos gewerkt wordt als activiteiten uitgevoerd in de werkschuur (zoals maken van vogels huisjes, tuinbankjes)	Werken	18 dagbesteding	
Staatsbosbeheer Regio Venlo/Horst /Venray	Verstandelijk bep. Psychisch/sociale problemen Lichamelijke beperking	<u>Gevarieerd terrein</u> verdeeld over 5 gemeentes. Ism 'Dichterbij' worden wandelroutes bijgehouden.	Werken	5 dagbesteding dagelijks. Een keer in de twee weken groep van GGZ.	2004
Landgoed Pijnenburg Baarn	Verstandelijke beperking	<u>Landgoed met tuin, kas en park</u> . 330 ha bos. 33 ha historische tuin. Werk wordt uitgevoerd door cliënten van stichting Sherpa. Soms hulp van vrijwilligers.	Werken	10 dagbesteding	2000
Felua groep Apeldoorn	Sociale beperking (afstand tot arbeidsmarkt)	<u>Reïntegratie bureau</u> ; werk en integratie/sociale werkvoorziening. Accent op doorstroming naar de arbeidsmarkt. Er is een <u>zaaggroep</u> en wordt gewerkt in groenvoorziening.	Werken	6-8 dagbesteding	
'S Heerenloo Ermelo	Verstandelijke beperking	<u>Groenwerkgroep</u> samengesteld met cliënten vanuit 's Heerenloo. Die werken in <u>verschillende terreinen</u> van HGL, Gem. Nunspeet en eigen terrein	Werken	6-7 dagbesteding	
Het Gelders landschap Landgoed Zwaluwenburg	Verstandelijke beperking	<u>Landgoed</u> van 200 ha (100 ha bos) Boerderij op het landgoed wordt verhuurd aan 's Heerenloo als woonruimte. Daarnaast worden werkzaamheden uitgevoerd.	Wonen en werken	12 wonen/werken	
Stichting Buitenbeheer Arnhem	Sociale beperking (grote achterstand op de arbeidsmarkt)	<u>Detacheringbureau Groenwerk</u> voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Plaatsen mensen bij organisaties als natuurmonumenten, HGL, druiventelers, boeren. Bereiden mensen voor op regulier werk.	Werken	50 in dienst (vast), 30 trajecten met tijdelijke werknemers	2003



Delinquenten en taakgestraften behoorden van meet af aan niet tot de onderzoekspopulatie aangezien deze niet als relevant voor de doelstelling van het project werden beschouwd. De randvoorwaarden voor een optimale inzet liggen voor deze groep in belangrijke mate op een ander vlak.

Uit de gevonden voorbeeldprojecten blijkt dat er in de praktijk globaal twee doelgroepen te identificeren zijn. De eerste groep (A) bestaat mensen met een verstandelijke beperking. Deze groep kent een uiteenlopend intelligentieniveau. Het merendeel van de cliënten hebben een lichte tot matige verstandelijke beperking. Werken op het landgoed, in het bos of natuur is voor hen een nuttige dagbesteding. Het werk is mede gericht op het verder ontwikkelen van competenties zoals samenwerken, rekenen (plantjes tellen) en zelfstandig werken. Het werk is in de regel van permanente aard, men richt zich niet/nauwelijks op doorstroming naar 'regulier' werk. De groepssamenstelling wisselt over het algemeen weinig. Grofweg tweederde van de respondenten werkt met deze doelgroep. Het betreft Natuurmonumenten, Staatsbosbeheer, de drie landgoederen en de zorginstelling 's Heerenloo.

De tweede groep (B) bestaat uit mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In deze groep vallen mensen met een psychiatrische achtergrond, ex-verslaafden, mensen met een burn-out of mensen die op een andere manier een achterstand op de arbeidsmarkt hebben gekregen. Werken op het landgoed of in het bos draagt bij aan de mogelijkheden tot re-integratie op de reguliere arbeidsmarkt. Het werk is daarom vaker van tijdelijk aard en in toenemende mate gericht op doorstroming. Werknemers zullen dus bij succes doorstromen naar een reguliere baan in het groen, of eventueel terug kunnen naar hun oude baan. Van werken met deze doelgroep zijn de ervaringen opgetekend van twee reïntegratiebureaus: Stichting Buitenbeheer en Felua groep. Deze beide organisaties werken in de regel in opdracht van meerdere eigenaren en beheerders van bos, natuur en landgoederen.

Naast de cliënten, de beheerder en/of rentmeester en de directe begeleiders vanuit de zorginstellingen of reïntegratiebedrijven zijn er in de regel ook anderen direct betrokken. Hierbij moet in eerste instantie gedacht worden aan de vrijwilligers die de begeleiders bijstaan in hun werk. Deze vrijwilligers doen dit soms in het kader van een eigen ontwikkelings-, herstel- of reïntegratietraject. Daarnaast zijn er maatschappelijke organisaties die met enige regelmaat graag ondersteuning geven. Men kan denken aan organisaties zoals het IVN en de Rotary.

Zoals hierboven aangegeven is er tot op heden weinig aan kennisuitwisseling gedaan. Tevens blijkt men beperkt op de hoogte van wat anderen doen. Wanneer naar koplopers gevraagd werd moest men in enkele gevallen het antwoord schuldig blijven. Op het terrein van de verstandelijk gehandicapten werd er door enkelen verwezen naar de woon- en werkgemeenschap 'De Groote Modderkolk' te Loenen (Natuurmonumenten en Verdani). Daarnaast werd door anderen gerefereerd aan de activiteiten van de 's Heerenloo groep werkzaam bij het boshuis te Drie. Op het werkterrein van de reïntegratie zijn het Groen Uitzendbureau te Epe, AB Oost en werkvoorzieningsbedrijf Delta als koplopers genoemd.

### **2.3 Werkkader en werkzaamheden**

De verkenning laat duidelijk zien dat de situering van activiteiten kan verschillen. Binnen dit project zijn we de volgende tegengekomen:

- Werkzaamheden in bos en natuur;
- Werkzaamheden in park, tuin en kassen;
- Werkzaamheden aan infrastructuur voor recreatie ( routes en paden);

- Werkzaamheden in en bij de werkplaats zoals fabricage van houten voorwerpen (meubels, tuinspullen etc.).

Voor de cliënten met een verstandelijke beperking is het belangrijk dat werkzaamheden goed afgebakend zijn. Daarnaast moeten ze goed te begeleiden zijn. Voorop staat dat iedere cliënt zijn voorkeur heeft voor werkzaamheden en individuele mogelijkheden bepalend zijn voor het werkpakket.

Activiteiten die zeer courant zijn;

- Snoeien van bomen in het bos en in lanen;
- Bestrijding van exoten;
- Verwijderen van opslag in poelen;
- Zetten/ verwijderen van rasters in natuurgebieden;
- Onderhouden van wandelroutes; snoeien taken en verven routepaaltjes;
- Opruimen van vuilnis;
- Zagen , verpakken en verkopen van brandhout;
- Onderhoud en schoonmaken van slagbomen en borden;
- Parkonderhoud zoals schoffelen en snoeien,
- Beheer van de kas;
- Oogsten en verkoop van kerstbomen;
- Speelplaatsen onderhouden: schoffelen en bladblazen;
- Hout uit het bos slepen, kloven;
- Afzetten houtwallen en snoeihout versnipperen;
- Opschonen van brandgangen en ruitpaden.

Minder vaak kan er ook gemechaniseerd werk gedaan worden zoals trekker rijden, hout versnipperen en motorzaag gebruik.

Het is en blijft uiteraard maatwerk voor iedere cliënt! Het niveau van de cliënten met een verstandelijke beperking loopt sterk uiteen. Groepen zijn in de regel gemengd. Daarom is er een grote variatie mogelijk in de keuze en mix van de werkzaamheden. Bos en natuur bieden in ieder geval in voldoende mate goede keuzemogelijkheden. Beperkingen komen veelal voort uit wat de cliënten zelf kunnen en willen, wat de begeleiding aan kan en wat omstandigheden toelaten.

Gemiddeld genomen is er sprake van simpel werk waarvoor eenvoudig gereedschap gebruikt wordt. De volgende werkzaamheden zijn door de respondenten aangegeven als niet geschikt voor verstandelijk gehandicapten:

- Werken met grote machines en gevaarlijke gereedschappen (bijvoorbeeld de bosmaaier en cirkelzaag);
- Werk waarbij hoge mate van concentratie vereist is, bijvoorbeeld meetwerk;
- Zelfstandig (onbegeleid) werken;
- Ingewikkeld werk.

Vanzelfsprekend zijn er (in de breedte) met de tweede doelgroep meer mogelijkheden op het vlak van meer complexe en gevaarlijke werkzaamheden. Voor deze categorie zijn de volgende werkzaamheden genoteerd:

- Het zagen van zware bomen;
- Uittakken en uittoppen van geveld bomen;
- Exoten bestrijding, ruimen en uitlopen daarvan;
- Parkonderhoud;
- Muskusrattenbestrijding.

Bij deze doelgroep is het moeilijker aan te geven waar de grens van de mogelijkheden ligt. Dit omdat deze groep nog heterogener van aard is en er in principe elk soort terreinwerk verricht kan worden. Het is de mate van scholing en begeleiding die hier in de meeste situaties de grenzen bepaalt.

De volgende werkzaamheden zijn aangegeven als niet of minder geschikt;

- Verplegen van jong bos;
- Blessen en toekomstbomen aanwijzen.

#### **2.4 Waardering: de ervaringen op de balans**

De respondenten (merendeel beheerders) hebben de volgende punten van sterkte en zwakte aangegeven met betrekking tot de inzet van de doelgroep verstandelijk gehandicapten (A):

Sterke aspecten:

- Het werk doet de cliënten goed;
- De kwaliteit van het werk is in de regel voldoende;
- Werk wat anders blijft liggen wordt nu wel uitgevoerd;
- Het werk geeft kostenbesparingen in het beheer;
- Het is dankbaar en leuk om te doen, het is fijn de groepen te hebben, het geeft leven in de brouwerij;
- Voor het imago (van het landgoed) is het goed; de omgeving reageert heel positief;
- De teams blijken in de regel breed inzetbaar;
- De verhuur van werkruimte levert belangrijke inkomsten.

Zwakke aspecten:

- Het werk gaat langzaam; de cliënten zijn maar een beperkt aantal uren per dag actief (3 – 5);
- Je kunt moeilijk plannen welke werkzaamheden wanneer uitgevoerd gaan worden en er zijn geen harde afspraken te maken wat betreft de output (geen resultaat verplichting);
- Het transport van de cliënten is bewerkelijk en belastend;
- Veel papierwerk voor de begeleiders terwijl ze zelf ook productief dienen te zijn;
- Werken in het bos brengt risico's met zich mee (bijv. Lyme).

De respondenten hebben de volgende punten van sterkte en zwakte aangegeven met betrekking tot de inzet van doelgroep B:

Sterke aspecten:

- Deze mensen hebben echt baat bij buiten werken;
- Het is zeer geschikt werk voor mensen die ruimte nodig hebben en moeilijk tussen vier muren kunnen functioneren. Het geeft ze zowel verantwoordelijkheid als vrijheid;
- Ze kunnen marktconform en concurrerend werk leveren.

Zwakke aspecten:

- Het is lastig/vrijwel onmogelijk in de huidige economie om mensen ook daadwerkelijk te plaatsen in de reguliere arbeidsmarkt;
- Werken in het bos brengt risico's met zich mee (bijv. Lyme).

## 3 RANDVOORWAARDEN EN MOGELIJKHEDEN

### 3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat dieper in op enkele randvoorwaarden voor een succesvolle samenwerking tussen bosbeheerder, cliënten en zorginstelling zoals die uit de interviews naar voren zijn gekomen. Daarnaast wordt er gekeken naar mogelijkheden voor vernieuwing en opschaling. Dit hoofdstuk behandelt de onderzoeksvragen 6 tot en met 8.

### 3.2 Samenwerking

Een goede samenwerking tussen beheerder en begeleiders is cruciaal. Daarbij zijn de volgende aspecten van belang:

- Afbakening verantwoordelijkheden
- Productiviteit
- Aansprakelijkheid
- Veiligheid
- Welbevinden van de cliënten
- Teamsamenstelling

#### *Afbakening verantwoordelijkheden*

Alle respondenten benadrukten het belang van een heldere verdeling van taken en verantwoordelijkheden. In vrijwel alle gevallen zijn de beheerders van het landgoed of bos- en natuurterrein verantwoordelijk voor het aandragen van werkzaamheden. Werknemers van de zorginstelling zijn verantwoordelijk voor de begeleiding. De instelling zorgt dus voor de directe werkbegeleiding en bepaalt dus wie welke werkzaamheden wanneer mag uitvoeren. Er moet in de regel sprake zijn van een strakke werkorganisatie waarbij veel aandacht wordt gegeven aan goede instructie en begeleiding. Met de opdrachtgever (de beheerder) moet er een zeer goede en frequente communicatie zijn. De beheerder suggereert activiteiten die opgepakt zouden kunnen worden en het is aan de begeleiding om te bepalen of dat kan, hoe en wanneer. De taakstelling is dus in principe indicatief; er is sprake van een inspanningsverplichting. De beheerder dient aan het begin van de samenwerking veel in het overleg te investeren.

De hierboven geschetste situatie geldt in grote lijnen ook doelgroep B. Echter worden daar in de regel meer zakelijke afspraken gemaakt tussen beide partijen. De contracten met de opdrachtgevers zijn over het algemeen (meer) taakstellend van aard. Het is dus van groot belang enerzijds kwalitatief goed werk te kunnen leveren en anderzijds binnen de planning te blijven. Als voorbeeld kan gelden de zaagploeg van de Felua groep. Deze zaaggroep werkt van half november tot half maart in de bossen van diverse gemeenten nabij Apeldoorn. Het team is gespecialiseerd in het zagen van zware bomen en het uittakken en toppen daarvan. Daarnaast heeft men werk met de bestrijding van exoten. De rest van het jaar werkt men in het groenbeheer binnen de bebouwde kom. Voor het boswerk brengt men concurrerende offertes uit. De opdrachtgever kiest voor het team van Felua omdat het kwalitatief goed werk levert tegen een marktconforme prijs. Voor aannemers is dit werk minder courant omdat het niet/nauwelijks gemechaniseerd kan worden. Er is in deze sprake van een 'niche' markt; gespecialiseerd werk dat grotendeels handmatig moet geschieden. De bomen staan namelijk te dicht opeen en/of de diameters zijn te groot voor mechanisatie!

De begeleiders moeten in staat zijn een adequate technische begeleiding te kunnen garanderen. De begeleiders en medewerkers dienen daartoe, naast de gebruikelijke vakopleiding, ook technisch geschoold te zijn. Het zijn meewerkende voormannen die zelf ook productief zijn. In twee van de voorbeeldsituaties worden de begeleiders regelmatig bijgestaan door vrijwilligers. Deze bieden ondersteuning in de begeleiding maar dragen in de regel geen enkele verantwoordelijkheid. Met regelmaat wordt technische begeleiding ook verzorgt door medewerkers van de beheerder zelf. Het betreft hier bijvoorbeeld de jachtopziener of de hovenier van een landgoed. Uit de interviews is niet naar voren gekomen dat de opleiding, zowel technisch als sociaal pedagogisch, tekort zou schieten. Hier is echter niet heel erg specifiek op ingezoomd. Het betreft dus een globale indruk.

#### *Productiviteit*

De geïnterviewde beheerders krijgen in de regel geen vaste vergoeding of subsidie voor de werkplekken die verstandelijk gehandicapten worden geboden. Men krijgt inkomsten uit de verhuur van de werkschuur (en in enkele gevallen van de woonruimte), en uit de verkoop van de producten uit de werkplaats (brandhout, tuinmeubels etc.). Een aantal beheersactiviteiten kunnen goedkoper verricht worden dan wanneer die door aannemers of eigen personeel gedaan moeten worden. De productiviteit van de groep is dus van belang voor de beheerder. Het financieel rendement is in de regel, zo bleek (indicatief) uit de interviews, neutraal tot licht positief. Het belang van een goed evenwicht tussen productiviteit en andere doelstellingen zoals het welbevinden van de cliënten moet dus gedeeld worden met de begeleiders en de zorginstelling. Dit betekent dat cliënten ook op dit aspect geselecteerd dienen te worden. Ook in de teamsamenstelling dient dit tot uiting te komen. De begeleiders dragen in de meeste gevallen hun steentje bij als meewerkende voorman. Dit geldt ook de vrijwilligers.

#### *Aansprakelijkheid*

Het wordt door alle respondenten van belang gevonden heldere afspraken over de juridische aansprakelijkheid te hebben. Dit is echter nog niet altijd het geval. Het landgoed Pijnenburg heeft een juridisch getoetste overeenkomst in gebruik en is bereid deze te delen met anderen.

#### *Veiligheid*

De begeleiding vanuit de zorginstelling is verantwoordelijk voor de veiligheid van de werknemer. Soms wordt veiligheidskleding geleverd door de zorginstelling en soms door de beheerder van het terrein. Ook de levering van materiaal en machines komt in het ene geval voor rekening van de beheerder en in het andere geval voor rekening van de zorginstelling. Enkele landgoederen zoals Welna hebben ervaring opgedaan met het werken met machines zoals motorzaag, zaagmachines en kloofmachine. Bij de ingebruikname van nieuwe machines vindt een Arbo-check plaats door 's Heerenloo. Bepaalde machines mogen alleen door de begeleiders gebruikt worden. Tevens zou men met een didactisch stappenplannen willen werken om cliënten geleidelijk vertrouwd te maken met (nieuwe) machines. Echter blijkt tot op heden de tijd te ontbreken om dit op te pakken. Het is niet duidelijk geworden of anderen hiermee ervaring hebben. Naar verwachting is op dit aspect kennis en ervaring voorhanden bij sociale werkplaatsen.

#### *Welbevinden van de cliënten*

Het plezier en de voldoening van de cliënten neemt een centrale plaats in. Twee aspecten kwamen uit de interviews naar voren. Voor verstandelijk gehandicapten is de afstand en frequentie van het reizen van belang. Te grote afstanden te overbruggen tussen woon- en werkplek hebben al snel een negatief effect op het welbevinden en maakt onrustig. Het is dus van belang dat er weinig (maximaal 10 km kwam als indicatie naar voren) gereisd wordt en

dat het aantal veranderingen tijdens het uitvoeren van het werk beperkt blijven. Voor de tweede doelgroep is een dergelijke beperking niet naar voren gekomen.

Het tweede punt is de waardering van de cliënten voor het werk dat ze doen. De verstandelijk gehandicapten krijgen geen loon voor hun inzet maar voelen bij afronding van een project wel de behoefte aan (ook) materiële waardering. Deze wordt vaak voorzien in de vorm van een feestje en/of cadeautje (kerstpakket bijvoorbeeld). Deze zaken worden meestal geregeld door de beheerder. Als voorbeeld kan gelden een oplossing bedacht op landgoed Pijnenburg waar 'de mannen' met kerst wat geld verdienen met de verkoop van planten en kerstbomen in het dorp. Er bleek bij de beheerders behoefte te bestaan aan richtlijnen, ideeën en handvaten hoe hier in de praktijk mee om te gaan.

#### *Teamsamenstelling*

De groeps grootte van de teams varieert gemiddeld van 5 – 20 cliënten afhankelijk van de samenstelling en omstandigheden. Het betreft groepen of van mensen met een verstandelijke beperking of gemengde groepen met mensen met andere problemen (doelgroep B). In de literatuur (Alterra, rapport 1253) wordt genoemd dat juist de groep met afstand tot de arbeidsmarkt veel baat heeft bij een combinatie van gevarieerde groepsamenstelling met verschillende achtergronden/problematiek.

### **3.3 Mogelijkheden voor vernieuwing en/of opschaling**

De mogelijkheden voor vernieuwing en opschaling zijn in verschillende (combinaties van) richtingen te zoeken:

- Technische ontwikkelingen
- Op het vlak van biomassa
- Werken bij de burens

#### *Technische ontwikkelingen*

Er blijkt weinig specifieke literatuur en informatie beschikbaar over de vraag welke werkzaamheden in het bos en op het vlak van houtbewerking (on)geschikt zijn voor deze twee doelgroepen. In deze inventarisatie zijn er geen studies en rapportages boven water gekomen die zich daar op richten. De mogelijkheden en onmogelijkheden zijn kortom tot op heden in de praktijk ondervonden en naar alle waarschijnlijk (nog) niet systematisch op papier gezet. In de praktijk bestaat er behoefte aan kennisdeling op dit vlak.

Het merendeel van de geïnterviewden zijn de mening toegedaan dat technische ontwikkelingen slechts beperkt relevant zullen blijken voor het werken met de doelgroep verstandelijk beperkten (A), omdat het werk in de regel manueel van aard is. De door hen gebruikte gereedschappen kennen weinig ontwikkeling.

#### *Op het vlak van biomassa*

Ten aanzien van nieuwe mogelijkheden met biomassa denkt men dat deze vooral kansrijk kunnen zijn voor werkzaamheden die niet (snel) gemechaniseerd zullen gaan worden.

Momenteel is de oogst en verwerking van biomassa uit bos, natuur en landschap vooral interessant waar materiaal wordt geoogst als bijproduct van een beheermaatregel, die sowieso genomen moet worden (bijvoorbeeld takken bij het beheer van lanen, gras uit bermen). Het benutten van het restmateriaal voor biomassatoepassingen kan dan de kosten drukken. Biomassawinning uit bos, natuur en landschap voor de energiemarkt lijkt op termijn alleen daar kansrijk waar grote hoeveelheden relatief goedkoop geoogst kunnen

worden. Echter is daar tot op heden nog betrekkelijk weinig over te zeggen. Nichemarkten, zoals voor brandhout (voor particulieren), worden momenteel al wel benut.

Van vernieuwingen op dit gebied zijn echter nog nauwelijks voorbeelden gevonden. Het Gelders Landschap heeft een test gedaan met heide als grondstof voor biobrandstof. De inzet van verstandelijk beperkten leek daarbij van toepassing te kunnen zijn. Het experiment is echter niet doorgezet vanwege de hoge ontwikkelingskosten en (nog) te weinig zicht op succes.

Een van de particuliere landgoederen heeft de mogelijkheid bestudeerd de bedrijfsgebouwen te verwarmen met een op hout gestookte biomassakachel. De bevoorrading met hout leek prima verzorgd te kunnen worden door een groep verstandelijk gehandicapten. Het project heeft geen doorgang gekregen vanwege de beperkte capaciteit die nodig was. Andere voorbeelden (op particuliere landgoederen en op agrarische bedrijven) hebben elders inmiddels laten zien, dat bij voldoende capaciteit (200 - 1500 MW) de investering zich wel snel genoeg (< 10 á 15 jaar) terug kan verdienen (Boosten en Spijker, 2010).

Tot op heden zijn er kortom weinig specifieke ervaringen opgedaan binnen de groep van respondenten van dit onderzoek.

#### *‘Werken bij de burens’*

Door de goede resultaten raken in sommige gevallen naburige landgoederen ook geïnteresseerd in de diensten van een werkploeg. Op kleine schaal worden deze vanuit de landgoederen Welna en Zwaluwenburg ook al op die manier ingezet. Wanneer het dichtbij is en op het dezelfde voorwaarden kan (inspanningsverplichting en flexibele planning) dan werkt dit naar tevredenheid van betrokkenen. Zou men echter willen professionaliseren in de zin dat men meer garantie op resultaat wil geven (om concurrerend te zijn) en dit op grotere schaal zou willen aanbieden dan wordt het moeilijker. De reisafstanden kunnen te groot worden en het landgoed moet zelf meer professionele krachten zoals hoveniers in dienst gaan nemen om het werk te begeleiden. Een experiment door één van de landgoederen om te gaan werken met een 2<sup>de</sup> team voor andere landgoederen in de regio is mislukt omdat het vele reizen te onrustig was voor de ploeg. Vanuit de betrokken beheerders lijkt een dergelijke opschaling dus geen interessante optie.

#### *Contracten*

Er worden verschillende contractvormen gebruikt. De aard van het contract hangt vaak samen met de beperking van de groep. In de meeste gevallen gaat het over een overeenkomst zonder “leveringsverplichting”. Deze wordt vaak gebruikt door zorginstellingen. Wanneer het lastiger is om werkzaamheden op tijd uit te voeren (en onder druk) wordt er eerder gewerkt zonder verplichting van levering. In deze overeenkomst wordt wel vastgelegd welke werkzaamheden er uitgevoerd kunnen worden, wat hiervoor de beloning is en de verantwoordelijkheid voor veiligheid en Arbo. Er bestaan ook voorbeelden waarbij er reguliere contracten worden afgesloten met een leveringsverplichting. Hierbij worden afspraken gemaakt over de aard van de uit te voeren werkzaamheden en de termijn waarop de werkzaamheden moeten worden afgerond. Een tussenvorm is een overeenkomst waarin wel afspraken worden gemaakt over de werkzaamheden die uitgevoerd moeten worden, maar waarbij niet wordt afgesproken op welk moment en door wie. Een voorbeeld hiervan is een groep zorgvragers die de verantwoordelijkheid neemt voor het onderhouden van een wandelroute en zelf bepaalt wanneer en door wie de werkzaamheden worden gedaan. Het voordeel hiervan is dat de werkzaamheden duidelijk afgebakend zijn en er niet dagelijks of wekelijks overlegd hoeft te worden over de planning.

## **4 KENNIS, BELEID EN PROJECTEN**

### **4.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van een snelle inventarisatie naar de mogelijkheden gebruik te maken van reeds bestaande kennis, aan te sluiten bij projecten en op het vlak van subsidiemogelijkheden bij de provincie. Als zodanig is dit de invulling van de vragen 9,10 en 11 uit de opdracht; welk overheidsbeleid is relevant, welke instrumenten zijn beschikbaar en welke contactpersonen kunnen van belang zijn?

### **4.2 Kennis**

Er zijn verschillende studies over zorgboerderijen beschikbaar. Over zorg en sociale werkvoorziening in bos-, natuur- en landgoedbeheer in Nederland is minder geschreven. Het merendeel van de gevonden rapporten zijn van onderzoeksinstituut Alterra (No. 1396 en 1253). Deze twee rapporten bieden inzicht in de inzet van cliënten in het groenbeheer bij gemeenten en in het beheer van bos, natuur en landschap. De rapporten bevatten een beschrijving van de huidige praktijk in Nederland (anno 2005 en 2006) en gaan in op het (wetenschappelijk aantoonbare) effect van het werk op gezondheid en welbevinden van de cliënten. Ze bieden geen technische en/of organisatorische informatie.

Een derde relevant rapport komt van de WUR (Wageningen UR) Deze is getiteld “kwaliteiten van zorglandgoederen”. In dit rapport worden de eisen aan een succesvol zorglandgoed behandeld. Deze zijn tamelijk algemeen van aard en betreffen echter geen bos- of specifieke landgoed werkzaamheden (het gaat in wezen over zorgboerderijen die de zorg niet als nevenactiviteit maar als hoofdactiviteit bedrijven!).

Dit project is niet op het spoor gekomen van technische studies op het vlak van bedrijfsvoering en -organisatie waarin thema's als veiligheid, werkorganisatie en dergelijke aan de orde komen. Dit betekent niet dat die er niet zijn, maar het kader voor dit verkennende project was te kort daar uitgebreid naar te zoeken. Dit geldt helaas ook voor studies over de mogelijkheden met biomassa-oogst en verwerking.

Voor de gegevens van de documenten zie de literatuurlijst.

### **4.3 Beleid**

In principe heeft de provincie Gelderland geen beleid ten aanzien van zorg en natuur, zorglandgoederen of zorglandbouw. In het verleden zijn er door de provincie wel subsidies toegekend aan zorgboerderijen. Deze subsidies waren toen gericht op het stimuleren van innovatieve projecten. Er is wel beleid in Gelderland om mensen met een arbeidshandicap of grote afstand tot de arbeidsmarkt te stimuleren aan het werk te gaan. Dit is opgenomen in het sociaal beleid van de provincie.

*Wat kan de provincie betekenen voor het stimuleren van projecten op zorglandgoederen?*

Er bestaat een subsidieregeling sociaal beleid Gelderland 2004 die mogelijk kan worden aangewend voor projecten/initiatieven voor zorg en natuur. Er zijn hierin twee artikelen waarvan gebruik gemaakt kan worden. Het eerste artikel is 2.1 Criteria verdeling subsidiegelden bevordering maatschappelijke participatie, welke valt onder paragraaf 2, Bevordering maatschappelijke participatie. Dit artikel luidt; Subsidie kan worden verstrekt voor projecten die:



- a. een meetbare verhoging van de sociale of economische deelname aan het maatschappelijk leven van niet of nauwelijks actieven tot gevolg hebben;
- b. financieel voldoende door de aanvrager worden ondersteund;
- c. medewerking krijgen van het gemeentebestuur;
- d. die meerdere beleidsvelden raken en
- e. die leiden tot meer samenwerking van betrokken organisaties.

Het tweede artikel is 5.1 criteria verdeling subsidiegelden zorg Gelderland. Welke valt onder paragraaf 5 Projectsubsidies zorg Gelderland.

Dit artikel luidt:

1. Subsidie kan worden verstrekt voor projecten die;
  - a. een bijdrage leveren aan een samenhangend, evenwichtig en gedifferentieerd zorgaanbod in de regio; of
  - b. bestaan uit nieuwe activiteiten die gericht zijn op vernieuwing of verbetering van de zorg, of op de verbetering van samenwerking tussen instelling of op afstemming van het zorgaanbod.
  
2. Subsidie wordt uitsluitend verstrekt voor projecten die;
  - c. bestaan uit activiteiten die niet behoren tot de regulier activiteiten van de aanvrager of een andere instelling;
  - d. bij opzet en uitvoering de doelgroep van de zorgsector betrekken; en
  - e. een bijdrage leveren aan één of meer van de volgende doelstellingen;
    - samenwerking en afstemming tussen instellingen, organisaties van zorgvragers, zorgaanbieders en zorgverzekeraars;
    - stimulering van vraaggestuurde zorg;
    - vermaatschappelijking van zorg;
    - sociale activering van gebruikers.

Belangrijk bij het indienen van een subsidieaanvraag is dat deze ondersteunt dient te worden door het gemeentebestuur. En het is belangrijk om de aanvraag voor de zomer van 2010 in te dienen. Door mogelijke bezuinigen is de kans groot dat de subsidie op langere termijn niet beschikbaar is. Voor advies en het doorspreken van een mogelijk project kan het best contact opgenomen worden met Pauline Saltet van de provincie Gelderland. Zij is erg enthousiast over de combinatie zorg en bos, en heeft toegezegd zich te willen inzetten om een project op te zetten met een subsidie van de provincie.

Contactgegevens Provincie Gelderland:

Mevr. P. Saltet

Provincie Gelderland

026-3599266

#### *Gemeentelijk beleid*

Met ingang van 2010 valt voor sommige mensen met een beperking de AWBZ-ondersteuning (Algemene wet Bijzondere ziektekosten) weg. Mensen met een lichte indicatie komen daardoor niet langer in aanmerking voor ondersteuning. Een deel van deze kosten zal nu door de gemeente worden vergoed uit de zogenaamde WMO-gelden (wet maatschappelijke ondersteuning). Gemeenten hebben nog maar weinig ervaring met de manier waarop ze geld (bijvoorbeeld voor dagbestedingsprojecten) moeten verdelen en investeren. Dit kan een kans zijn voor nieuwe projecten. Door een interessant project aan te bieden kan een gemeente (juist door de genoemde situatie) wellicht besluiten tot financiering.

#### 4.4 Projecten

Binnen het kader van dit project is ook gekeken naar relevante projecten die momenteel lopen of op korte termijn worden opgestart. Dit met het idee dat daar wellicht bij aangesloten zou kunnen worden of als mogelijkheid tot kennisuitwisseling. Het project 'Zorg voor Natuur en Landschap', een programma dat vanaf begin 2010 uitgevoerd wordt onder de regeling Draagvlak Natuur van LNV (voor 3 jaren), biedt daar op het eerste gezicht de beste mogelijkheden toe. Dit project wordt uitgevoerd door Landschapsbeheer Nederland.

Landschapsbeheer heeft in meerdere provincies ervaring opgedaan in het werken met mensen met een zorgvraag in het landschapsonderhoud en natuurbeheer. Vaak is dit, net zoals binnen het bos-, natuur- en landgoedbeheer, in nauwe samenwerking met een zorginstelling of reïntegratiebedrijf op kleine en incidentele basis tot stand gekomen. Er zijn grote verschillen tussen de provincies. Daardoor ontbreekt het nog aan een samenhangend antwoord op de groeiende vraag naar plaatsen voor zorgcliënten. De doelstelling van het programma is de ervaringen, kennis en werkwijzen op een hoger plan te brengen. Men wil daartoe de kennis bundelen en verspreiden en tevens de bestaande netwerken op regionaal niveau versterken (in 6 provincies). Op verschillende onderdelen worden natuurorganisaties zoals Natuurmonumenten en Staatsbosbeheer in dit programma betrokken. De groep van particuliere landgoedeigenaren zoals Welna, Pijnenburg, Zwaluwenburg en anderen zouden dit wellicht ook kunnen doen. Bij landschapsbeheer Nederland is inmiddels positief op deze suggestie gereageerd.

Het is de bedoeling dat de resultaten van het programma breed verspreid worden. Er zal een concept uitgewerkt worden over natuur en zorg waarin de ervaringen gebundeld worden. Dit wordt door onderzoeksinstituut Alterra ondersteund. In zes provincies stelt het programma zich ten doel de regionale netwerken van landschapsbeheer en zorginstellingen te versterken en uit te breiden. De provincie Gelderland behoort niet tot deze selectie. Hier ligt wellicht de mogelijkheid open, wanneer daar behoefte aan zou bestaan, dit in samenspraak met de provincie Gelderland eveneens te gaan doen voor zowel het bos- en natuur-, landgoederen- en landschapbeheer.

Contactpersoon bij Landschapsbeheer Nederland:  
Dhr. Aad van Pasen, tel. 0610200511 / 030 2345010

Binnen de wereld van de zorgboerderijen is al veel ervaring opgedaan en wordt er al langer (projectmatig) gewerkt aan kwaliteitsverbetering, kennisontwikkeling- en verspreiding. Betreffende organisaties kunnen gevonden worden via [www.zorgboeren.nl](http://www.zorgboeren.nl) en [www.landbouwzorg.nl](http://www.landbouwzorg.nl). Op landelijk niveau is de Taskforce Multifunctionele Landbouw actief op dit vlak ([www.multifunctionelelandbouw.nl](http://www.multifunctionelelandbouw.nl)) Men werkt met regionale kennismakelaars. In Gelderland is dit Mevr. Imke Bardeel (06 13488591)

## 5 SYNTHESE EN CONCLUSIE

### 5.1 Conclusie

#### **Sociale arbeid en zorg in bos en natuur op de Veluwe**

Uit dit onderzoek komt duidelijk naar voren dat sociale werkvoorziening en zorg een waardevolle en kansrijke activiteit kan zijn voor beheerders van bos- en natuur. Mits kundig en zorgvuldig georganiseerd, kan er sprake zijn van een driedubbele win situatie; het bevordert het welzijn van de cliënten, het beantwoordt aan de doelstellingen van de zorginstellingen en/of reïntegratiebedrijven ('vraag') en het levert eigenaren en/of beheerders van bos- en natuur op meerdere vlakken (bedrijfsmatige) meerwaarde ('aanbod'). De door enkele koplopers tot op heden opgedane ervaringen zijn elk uniek in hun uitwerking, kleinschalig van aard en lokaal geïnitieerd. Van kennisdeling en -ontwikkeling is nog nauwelijks sprake geweest. Tevens is duidelijk dat het aan geschikte werkzaamheden (capaciteit) binnen de bos- en natuursector niet ontbreekt. Navolging en opschaling zijn echter niet vanzelfsprekend. De opgedane kennis en 'know how' zijn namelijk nog nauwelijks beschikbaar en een aantal randvoorwaarden zouden verbeterd kunnen worden. Om de toenemende vraag naar werkplaatsen te kunnen beantwoorden is het dus van groot belang daaraan te werken. In de volgende paragraaf wordt een korte synthese gegeven van de uit dit onderzoek voortkomende kennisvragen.

De provincie Gelderland zou uit hoofde van haar beleid, gericht op de bevordering van maatschappelijke participatie van de hier betrokken doelgroepen (zie 4.3), de benodigde kennisontwikkeling en -verspreiding financieel kunnen ondersteunen. Hierbij geldt als belangrijke randvoorwaarde dat projecten, gericht op vernieuwing en verbetering van de zorg, ondersteuning krijgen van het gemeentebestuur. Uit de voorbeelden in dit onderzoek is gebleken dat er doorgaans veel waardering en ondersteuning te verwachten is vanuit het lokale bestuur.

#### **Additionele kansen vanuit de energietransitie**

Uit recent onderzoek van Alterra en Stichting Probos (Boosten en Spijker, 2010) voor de provincie Gelderland is gebleken dat het aantal kleinschalige- en middelgrote hout- en pelletgestookte installaties in Gelderland momenteel gestaag toeneemt. De bestudeerde cases tonen aan dat de inzet van hout ten opzichte van de inzet van fossiele brandstoffen rendabel is. Met name in de landbouw is deze trend waar te nemen. Het is van belang de toenemende vraag naar biobrandstof zo veel mogelijk lokaal te voorzien. Het huidige provinciale beleid focust op het stimuleren van de afzet van biomassa voor duurzame energieopwekking. Die opwekking kan via kleine en middelgrote houtgestookte installaties plaatsvinden, die zijn dan ook, mede vanuit duurzaamheidsoogpunt, onmisbaar voor het realiseren van de Nederlandse doelstellingen voor duurzame energie.

Het combineren van sociale arbeid en zorg in bos en natuur met de productie van biomassa voor de lokale markt lijkt mogelijk een beloftevolle innovatie te kunnen zijn, gezien de huidige landelijke en provinciale doelstellingen op het vlak van milieu en energievoorziening. Tot op heden is er met die combinatie geen ervaring opgedaan. Initiatieven daartoe verdienen ondersteuning om als experiment getest en beproefd te worden. Uit het hierboven genoemde onderzoek van Boosten en Spijker is naar voren gekomen dat het momenteel vooral het bestuurlijk en maatschappelijk draagvlak is dat van doorslaggevend belang is voor het van de grond komen van nieuwe initiatieven. Oplossingen liggen op het vlak van het vergroten van draagvlak bij bestuurders en burgers en het

faciliteren van de Gelderse gemeenten in de benodigde kennis. Initiatiefnemers en de provincie hebben daarin een belangrijke rol.

## 5.2 Synthese van kennisvragen

Uit de interviews van dit onderzoek zijn de volgende thema's en onderwerpen naar voren gekomen die hiervoor in aanmerking komen:

### *Kennis delen*

Een aantal zaken lijken de moeite om (nader) gedeeld te worden tussen de betrokken beheerders onderling en/of met betrokken bedrijven en instanties:

- Contractvormen;
- Aansprakelijkheid;
- Gebruik van machines;
- Veiligheid;
- Werken met gemengde teams (combi A en B);
- Waardering van de cliënten;
- Het optimaliseren van transport van de cliënten;
- ....

### *Kennisontwikkeling*

Door middel van projecten, nader onderzoek en/of inventarisatie in andere branches zoals de zorg landbouw en sociale werkplaatsen, zouden een aantal thema's nader uitgediept en ontwikkeld kunnen worden:

- Techniek: geschikte methoden en technieken voor boswerk en houtbewerking;
- Werken met machines; methodes en procedures om de cliënten met machines te leren werken;
- Innovatie van de productie, oogst en verwerking van biomassa;
- Vernieuwende pilots (innovatie).

Uit de inventarisatie zijn de volgende concrete kansen voor kennisontwikkeling en -verspreiding naar voren gekomen:

- De subsidiemogelijkheden bij de provincie Gelderland;
- Aansluiting zoeken bij het project 'Zorg voor Natuur en Landschap' uitgevoerd door Landschapsbeheer Nederland;
  - o Kennisontwikkeling ten bate van individuele beheerders;
  - o Het versterken van het netwerk in Gelderland.

## LITERATUURLIJST

*Beperkt werkt!!* Werk en arbeidshandicap in Gelderland, facts en figures.  
Provincie Gelderland, 2008

Boosten, M. en Spijker J., *Inzet van hout voor energie in de provincie Gelderland*.  
Provincie Gelderland, 2010

Hassink, J., M. Elings, F. Steenstra. *Kwaliteiten van zorglandgoederen*.  
Plant research international, rapport 136, Wageningen, 2007

Oosterbaan A., H. van Blitterswijk, C.M. Niemeijer. *Onderzoek naar de inzet van cliënten uit de zorg in het groen bij gemeenten*.  
Alterra (Altera rapport 1396), Wageningen 2006

Oosterbaan, A., H. van Blitterswijk, S. de Vries. *Gezond werk in het groen: onderzoek naar de inzet van cliënten uit de zorg bij het beheer van bos, natuur en landschap*.  
Alterra (Alterra rapport 1253), Wageningen , 2005

Subsidieregeling sociaal beleid Gelderland 2004

*Voorzet twee.*

In: Sociaal beleid Provincie Gelderland 2009-2012  
Provincie Gelderland, 2008

*Zorg voor Natuur en Landschap.*

Programmavoorstel Regeling Draagvlak Natuur, Ministerie van LNV.  
Landschapsbeheer Nederland

[www.landbouwzorg.nl](http://www.landbouwzorg.nl),

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

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

## BIJLAGE 1

### VRAGEN INTERVIEWS “ZORG WERKT IN HET BOS”; TEL. NO.:.....

- Naam / functie geïnterviewde:
  
- Organisatie: .....
  - o Beheerder
  - o GGZ
  - o Reïntegratie Bureau
  - o Sociale werkvoorziening WSW
  - o Zorginstelling
  - o .....
  
- Case /werklocatie: omschrijving zorgboerderij/landgoed/ houtvesterij
  
  
- Wat is het type werkzaamheden die worden uitgevoerd?
  
- Permanent of tijdelijk werk?
  
- Welke doelgroep(en) zijn ‘werkzaam’?
  1. Mensen met een verstandelijke beperking
    - a. Zeer lichte verstandelijke beperking (moeilijk lerend) IQ 70-84
    - b. Lichte verstandelijke beperking IQ 50 tot 69
    - c. Matige verstandelijke beperking IQ 35 tot 49
    - d. Ernstige verstandelijke beperking IQ 20 tot 39
    - e. Zeer ernstige verstandelijke beperking IQ < 20
  2. Mensen met psychische of sociale problemen
    - a. (ex) Verslaafden
    - b. (dementerende) Ouderen
    - c. Mensen met autisme
    - d. Mensen met niet aangeboren hersenletsel
    - e. Mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt
    - f. Jongeren met leer- of opvoedproblemen
    - g. Leerlingen uit het speciaal onderwijs
    - h. Mensen met een burn-out
  3. Mensen met een lichamelijke beperking
  
- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen erg geschikt?
  - ...
  - ...
  - ...
  
- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen niet geschikt?
  - ...
  - ...
  - ...

- Doelstelling
  - o Zakelijk:
    - Goedkoper beheer
    - Vergoeding
    - Verhuur werkplek
    - Extra onrendabel werk doen
    - .....
  - o Reïntegratie arbeidsmarkt
  - o Zinvol & leuk bezig zijn
  - o Therapeutisch
  - o .....
  
- Wie is verantwoordelijk voor de begeleiding?
  
- Wat zijn de ervaringen met het werken met deze doelgroepen?
 

Doelgroep:	1	2	3
Sterkte:			
1			
2			
Zwakte:			
1			
2			
  
- Taakverdeling vrager versus aanbieder van werk?
  
- Wat zijn de randvoorwaarden voor een succesvolle samenwerking tussen bosbeheerder/boer en zorginstelling?
  
- Op welke manier wordt er gezorgd voor een veilige werkomgeving? Wat zijn kritische factoren?
  - 1.
  - 2.
  - 3.
  
- Zijn er bepaalde wet en regelgeving waar aan moet worden voldoen?
  
- Zijn er naast de werkzaamheden die worden uitgevoerd nog andere werkzaamheden te bedenken die volgens u ook zeer geschikt zijn om uit te voeren door de verschillende doelgroepen? (tijdens interview toespitsen op bosbouw)
  
- Krijgen jullie subsidies? Nee/ja
  - o Zo ja van wie
  
- Welke andere organisaties / instanties spelen een belangrijke rol? Bij voorbeeld bij de werving van vrijwilligers als begeleiders? Inscharen cliënten? Kennisvoorziening?

- Wie zijn inspirerende koplopers /voorbeelden?
- Weten jullie of er studies of beleidsrapportages beschikbaar zijn?
- Wat is de balans in de bedrijfsmatige exploitatie? (alle kosten en uitgaven)
  - o Zwaar negatief
  - o Licht negatief
  - o Ongeveer nul
  - o Licht positief
  - o Heel positief
- Zijn er mogelijkheden voor bedrijfskundige optimalisatie/ verbetering rendement? Ja/nee Hoe?
- Kansen en bedreigingen voor verdere ontwikkeling / uitbreiding?
  - o Kansen:
  - o Bedreigingen:
- Wat is nodig om verder te komen?
- Biedt opkomst van biobased economy kansen voor arbeidsverschaffing / werkgelegenheid (producten en technieken?)
- Uitnodiging voor 20 mei?

Datum:



## **BIJLAGE 2: ALLE INTERVIEWS**

### **BENNIE PRIJS, FELUA GROEP**

- Organisatie: Felua Groep ( re-integratie en arbeidsontwikkeling) Apeldoorn
  - o Reïntegratie Bureau: werk en integratie/sociale werkvoorziening.  
Felua-groep legt in toenemende mate het accent op doorstroming naar de arbeidsmarkt en arbeidsontwikkeling (werk als middel, minder als doel). De productiviteit is echter wel van belang voor de inkomsten als pijler onder de exploitatie.
- Case/werklocatie: omschrijving zorgboerderij/landgoed/houtvesterij  
Zaaggroep (6 – 8 mannen) werkt van half november tot half maart in de bossen van enkele gemeenten waaronder Epe (Rob Filipse). De rest van het jaar in de groenvoorziening. Hier is specifiek ingezoomd op het zaagwerk in het bos.
- Wat is het type werkzaamheden dat wordt uitgevoerd? Het zagen van zware bomen (douglas, larix bijv.), het uittakken en toppen daarvan. Dit beslaat circa 60% van het boswerk; 1500 – 2000 m<sup>3</sup>/jaar. Het bosbedrijf van de gemeente haalt vervolgens de stammen uit het bos. Het resterende werk (40%) zit in exoten bestrijding (prunus, Amerikaanse eik). Het betreft het ruimen en uitlopen. Men maakt normale werkuren (40 uur & ATV). De productiviteit ligt op 50 % van de vrije bedrijfsnorm.
- Permanent of tijdelijk werk? De werkgroep bestaat uit twee delen; de vaste kern (A) in dienst bij Felua ('semi-permanent' tot max. 30 jaar/pensioen, ongeveer zes mensen, 36 uur/week) en in toenemende mate mensen die werken met (behoud van) uitkering (24 – 28 uur/week, tijdelijk: die 3 tot 12 maanden meelopen, groep B). Deze laatste doen vooral meer simpel werk, hand en spandiensten ter ondersteuning. Dus een mengvorm! Het aandeel tijdelijke medewerkers neemt naar verwachting toe, is ook in lijn met het nieuwe beleid.
- Welke doelgroep(en) zijn 'werkzaam'?
  1. Mensen met psychische of sociale problemen;
  2. Mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt;
  3. Mensen met een lichamelijke beperking.

Het betreft een werkgroep die kwalitatief hoogwaardig werk verricht. Dit betekent dat het de meest capabele zijn van de sociale werkvoorziening. Mensen met in potentie de hoogste capaciteiten. Het zijn overwegend mensen met weinig opleiding/weinig capaciteit om te leren en die veel pech hebben gehad op de arbeidsmarkt.

Criteria die gesteld worden aan medewerkers in dit team:

1. Opleiding/certificaat hebben (cursus Helicon);
2. Interesse in dit werk;
3. Fysiek fit (zwaar werk);
4. Mentaal dit werk aankunnen (hoog niveau van instructie, kwaliteit).

- Welke werkzaamheden zijn voor deze doelgroep geschikt?
  - o Vellen en zagen van bomen (groep A);
  - o Ruimen van exoten (A en B);
  - o Uitslepen en onttakken (B);
  
- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen niet geschikt?
  - o Verplegen van jong bos; op basis toekomstbeeld wijkers en blijvers onderscheiden (blessen gebeurt door de opdrachtgever) A en B;
  - o Gebruik van machines zoals motorzaag (B).
  
- Doelstelling
  - o Het hoofddoel is arbeidsontwikkeling, de re-integratie.
  - o Zakelijk: Felua biedt haar werk aan in concurrentie met hoveniers en bosaannemers. Ze gaat een resultaatverplichting aan op contractbasis. De offertes worden op het kostenplaatje beoordeeld. Wat prijsstelling betreft nemen ze een tussenpositie in (niet de duurste, niet de goedkoopste). Voorwaarden etc. zijn geheel marktconform. Het verdienen van geld is geen doel op zich maar een belangrijke randvoorwaarde. Globaal dient men minimaal kostenneutraal te zijn (subsidies meegerekend).
  - o Beide doelstellingen kunnen elkaar bijten: de doorstroming van capabele en ervaren mensen gaat ten koste van de omzet.
  
- Wie is verantwoordelijk voor de begeleiding?
 

De ploeg heeft een meewerkend voorman. Voor het goed functioneren van het team is het echter nodig dat er genoeg ervaren werknemers in het team zitten. Zonder deze mensen kan het werk niet goed gedaan worden. Een aantal ploegen wordt begeleid door twee assistenten.
  
- Wat zijn de ervaringen met het werken met deze doelgroepen?
 

Doelgroep:  
Sterkte:

  1. Marktconform en concurrerend werk;
  2. Het is zeer geschikt werk voor mensen die ruimte nodig hebben en moeilijk tussen vier muren kunnen functioneren;
  3. Dit werk geeft de werknemers een stuk vrijheid en tegelijkertijd verantwoordelijkheid waar men mee kan leren omgaan (leerproces).

Zwakte:

  1. Werken in het bos brengt risico's met zich mee; lyme, maar ook gevaarlijke werkomstandigheden;
  2. De verantwoordelijkheid en hoge mate van discipline die gevraagd wordt is gelijk ook de zwakte van deze werkvorm. Er is bijvoorbeeld een ongeluk gebeurd met een medewerker die de instructies veronachtzaamde en een boom onder spanning ging zagen (de voorman was even niet in de buurt...).
  
- Taakverdeling vrager versus aanbieder van werk?
 

Het gaat hier in essentie om een werkgever werknemer relatie die geregeld wordt door taakstellende contracten. Felua is verantwoordelijk voor het werk en draagt de aansprakelijkheid richting derden. Men werkt volgens de Erbo.
  
- Wat zijn de randvoorwaarden voor een succesvolle samenwerking tussen bouseigenaar/opdrachtgever en Felua?

Zoals die vaak gelden: vertrouwen hebben en kunnen waarmaken van de verwachtingen richting opdrachtgever. Er worden geheel marktconforme en normale afspraken tussen beiden gemaakt. Er wordt nadrukkelijk gelet op de goede valrichting van de bomen (conform instructie en met oog op het uitslepen) en de natuurwaarden die beschermd moeten worden zoals horstbomen, mierennesten etc.

- Op welke manier wordt er gezorgd voor een veilige werkomgeving? Wat zijn kritische factoren?
  1. Standaard;
  2. Training en instructie;
  3. Een strakke organisatie, goede instructie en een vast ritme zijn belangrijk voor de uitvoering.
- Zijn er bepaalde wet en regelgeving waar aan moet worden voldoen?  
Niet specifiek.
- Zijn er naast de werkzaamheden die worden uitgevoerd nog andere werkzaamheden te bedenken die volgens u ook zeer geschikt zijn om uit te voeren door de verschillende doelgroepen? Er is zeker meer mogelijk wanneer er voldoende werkcapaciteit zou zijn (dit is momenteel niet het geval omdat er relatieve hoge eisen worden gesteld). In het landschapsbeheer zijn mogelijkheden (knotten van wilgen, onderhouden van hagen etc.) wanneer daar handwerk gevraagd wordt. Tegen de inzet van grote machines door hoveniers valt echter niet te concurreren. Dus afhankelijk van opdracht.
- Krijgen jullie subsidies? Ja, vanuit de sociale werkvoorziening. Natuurbehoud wordt gesubsidieerd ( via de opdrachtgever).
  - o Gemeente;
  - o Provincie.
- Welke andere organisaties/instanties spelen een belangrijke rol? Bijvoorbeeld bij de werving van vrijwilligers als begeleiders? Inscharen cliënten? Kennisvoorziening? Voorkennis en training spelen bij Helicon en IPC groene ruimte een belangrijke rol. Leveranciers van machines geven instructies bij ingebruikneming. Voorafgaande aan een nieuwe klus krijgt het team twee dagen training en instructie. Felua kan ook beschikken over interne opleiders.
- Wie zijn inspirerende koplopers/voorbeelden?  
Geen.
- Weten jullie of er studies of beleidsrapportages beschikbaar zijn?  
Nvt.
- Wat is de balans in de bedrijfsmatige exploitatie (alle kosten en uitgaven)?
  - o Ongeveer nul: Men speelt ongeveer quitte; daarbij worden zowel het groenbeheer als het boswerk betrokken.
- Zijn er mogelijkheden voor bedrijfskundige optimalisatie/verbetering rendement? Nee.
- Hoe? Er is weinig ontwikkeling in de gereedschappen en machines, zoals de motorzaag die gebruikt worden. Vernieuwing van het werkproces door middel van groot materieel, zoals processors is niet aan de orde, omdat daarmee het doel voorbij geschoten wordt. Men moet het van manueel werk hebben.

- Kansen en bedreigingen voor verdere ontwikkeling/uitbreiding?
  - o Kansen:
    - Die liggen in het gemeentelijk onderhoudswerk (in de wijken: groeimarkt) niet in het bos.
  - o Bedreigingen:
    - Er is een tendens naar eenvoudig en meer grof werk als gevolg van de hogere doorstroming, meer beperkte inzet en minder mogelijkheid tot ervaringsopbouw en training (inzet wordt meer gericht op arbeidsontwikkeling);
    - Het hoogwaardige boswerk loopt af; wellicht binnenkort ten einde als gevolg van de genoemde trend naar meer eenvoudig werk als gevolg van de nieuwe instroom die het moeilijk maakt vakmanschap te ontwikkelen.
  
- Wat is nodig om verder te komen? Nvt.
  
- Biedt opkomst van biobased economy kansen voor arbeidsverschaffing/werkgelegenheid (producten en technieken)?  
Nee.
  
- Philipsen van Gem Epe geeft aan dat ze zo nu en dan gebruikmaakt van de diensten van de zaagploeg. Het betreft altijd bomen die te groot zijn voor de harvester. Deze staan regelmatig in zeer dichte opstanden waar zorgvuldig gewerkt moet worden. Het is een goede ploeg en er wordt kwaliteit geleverd. De productie ligt op 40% van wat een aannemer doet (het duurt dus langer). De prijs-/kwaliteitverhouding is concurrerend met die van marktpartijen. In principe besteedt de gemeente zoveel mogelijk werk uit aan aannemers. Dit is te specialistisch werk dat hij niet aan de gewone aannemers wil geven. In de toekomst ziet hij voldoende werk voor de zaagploeg van Felua. De gemeente staat er kortom zakelijk in; goed werk voor een goede prijs.

Datum: 27 april 2010

## DHR B. VAN DASSELAAR RENTMEESTER LANDGOED PIJNENBURG

- Organisatie: Landgoed Pijnenburg (particulier bezit): 330 Ha. bos en natuur (opengesteld) en 33 Ha. Historische tuin/parkbos (niet opengesteld).
  - o Beheerder
- Case /werklocatie: landgoed; tuin, kas en parkbeheer.
- Wat is het type werkzaamheden dat wordt uitgevoerd? Parkonderhoud, schoffelen, snoeien, borden en slagbomen wassen, beheer van kas, kerstbomen, haardhout maken etc.

Een groep van gemiddeld 10 mannen, 5–6 vormen de kern van het team, de rest wisselt, twee begeleiders, soms een extra vrijwilliger (50 % van de tijd), Stichting Sherpa te Baarn. Ervaring met deze groep en werkwijze vanaf 2000. Het gaat goed.

Daarvoor zaten de mannen op de inrichting. Nu gaat het ze beter; minder ziek en vooruitgang in vaardigheden (rekenen bijvoorbeeld, tellen van plantjes).

- Permanent of tijdelijk werk? Permanent, ze komen vijf dagen de week.
- Welke doelgroep(en) zijn ‘werkzaam’?
  1. Mensen met een verstandelijke beperking; gevarieerde samenstelling, sommigen kunnen redelijk veel, anderen nagenoeg niets (wbt productief werk):
    - a. Zeer lichte verstandelijke beperking (moeilijk lerend) IQ 70-84;
    - b. Lichte verstandelijke beperking IQ 50 tot 69;
    - c. Matige verstandelijke beperking IQ 35 tot 49.
- Welke werkzaamheden zijn voor deze doelgroepen erg geschikt?
  - o Werk dat goed te begeleiden is;
  - o eentonig en simpel van aard.
- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen niet geschikt?
  - o Gemotoriseerd, zoals bosmaaier en cirkelzaag. Ze kunnen wel onder goede begeleiding in combinatie daarmee werken (opruimen hout etc.).
- Doelstelling
  - o Zakelijk:
    - Goedkoper beheer; een deel van het hovenierswerk wordt door deze mannen gedaan. Ze werken onder begeleiding van de hovenier in dienst van het landgoed;
    - Vergoeding: nee;
    - Verhuur werkplek: Nee, wordt gratis aangeboden door landgoed!
    - Extra onrendabel werk doen;
    - Maatschappelijk rendement; PR voor het landgoed en Sherpa. Met name de verkoop bij Albert Heijn doet het erg goed voor goodwill en bekendheid.
  - o Zinvol en leuk bezig zijn; en de jongens worden er gezonder en beter van!

- Wie is verantwoordelijk voor de begeleiding?  
Meewerkend begeleiders (van Sherpa) zorgen voor organisatie en uitvoering van het werk. Regelmatig bijgestaan door vrijwilligers.
- Wat zijn de ervaringen met het werken met deze doelgroepen?  
Doelgroep:  
Sterkte:
  - o Kostenbesparing;
  - o Leuk om te doen/leven in de brouwerij;
  - o PR/ maatschappelijke functie van landgoed;
  - o Het team is breed inzetbaar; dit is wel afhankelijk van de begeleiders.

Zwakte:

- o Veroorzaakt onrust, trekt verkeer aan met halen en brengen, familie en mensen van Sherpa aanvankelijk te veel op het landgoed;
  - o Eigenaar/familie moest wennen; er was aanvankelijk veel gedoe eromheen; nieuwsgierige familieleden etc. Tuin en park zijn nu eenmaal per jaar (vrij) toegankelijk voor geïnteresseerden;
  - o Geen harde afspraken te maken wat betreft output;
  - o Timing is zwak/geen resultaatverplichting mogelijk.
- Taakverdeling vrager versus aanbieder van werk?  
Het landgoed (rentmeester) geeft aan wat er moet/kan gebeuren. De taakstelling is indicatief: inspanningsverplichting. Geen resultaatverplichting in hoeveelheid of tijd. Uitvoering in combinatie met de eigen hovenier (werkt zeer goed; bijvoorbeeld snoeien van takken, chipped en afvoeren). Het gevaarlijke deel van het werk door hovenier. Soms samen met de jachttopziener. Landgoed zorgt voor materiaal en gereedschap. Verder geen kosten. Sherpa draagt de kosten begeleiding, middelen voor begeleiding etc. en draagt bij aan onderhoud van wegen als gevolg van het vele halen en brengen.

De mannen verdienen wat met de verkoop van planten en kerstbomen (€5 duurder als elders) bij AH. Het brandhout dat overblijft verkopen ze binnen een kring van bekenden. Ze krijgen kerstpakket van het landgoed, verder geen betaling.

- Wat zijn de randvoorwaarden voor een succesvolle samenwerking tussen bosbeheerder/boer en zorginstelling?
  - o Vertrouwen tussen de partijen;
  - o Heldere verdeling taken verantwoordelijkheden en aansprakelijkheid;
  - o Weinig afstand tussen woon en werkplek (10 km. lijkt max.);
  - o Weinig gereis en verandering tijdens de uitvoering van het werk.
- Op welke manier wordt er gezorgd voor een veilige werkomgeving? Wat zijn kritische factoren?
  1. Begeleiding;
  2. Goed inschatten wat de capaciteit is van mensen/ begeleiders geven aan wat ze wel niet kunnen. Dit wisselt met samenstelling van het team;
  3. Goede werkafspraken en vertrouwen;
  4. Goed geregelde afspraken wat betreft aansprakelijkheid:
    - a. het landgoed heeft een juridisch getoetste overeenkomst uitgewerkt die aspecten van de aansprakelijkheid verdeeld over de begeleiding (Sherpa) en het landgoed. Binnen de groep en wat betreft de verrichting van arbeid is de begeleiding verantwoordelijk, naar buiten toe het landgoed (wanneer men een steen op de

weg wordt bijvoorbeeld). Deze overeenkomst kan eventueel als voorbeeld ter beschikking aan anderen gesteld worden.

- Zijn er bepaalde wet en regelgeving waaraan moet worden voldaan?
  - o Arboret: het landgoed is verantwoordelijk voor het materiaal en huisvesting (WC etc). Daarnaast zijn zaken als de flora- faunawet van toepassing; daarin echter geen verschil ten opzichte van andere werkzaamheden/verricht door andere uitvoerders.
- Zijn er naast de werkzaamheden die worden uitgevoerd nog andere werkzaamheden te bedenken die volgens u ook zeer geschikt zijn om uit te voeren door de verschillende doelgroepen?
  - o Er zijn goede ervaringen met het snoeien van ruiterspaden. De ploeg kan dit met eigen begeleiders goed doen;
  - o Er is een experiment geweest om te gaan werken met een 2de team voor andere landgoederen in de regio; dit is mislukt omdat het vele reizen te onrustig was voor de mannen.
- Krijgen jullie subsidies? Nee.
- Welke andere organisaties/instanties spelen een belangrijke rol? Bijvoorbeeld bij de werving van vrijwilligers als begeleiders? Inscharen cliënten? Kennisvoorziening? Weinig/geen. Met de gemeente is de RO geregeld. Gemeente is ook actief betrokken geweest bij het actief mogelijk maken dat bij Albert Heijn in een stalletje producten worden verkocht aan de bevolking (kerstspullen/bomen in winter en plantgoed in de zomer).
- Wie zijn inspirerende koplopers /voorbeelden? Nvt.
- Weten jullie of er studies of beleidsrapportages beschikbaar zijn? Nee. Recentelijk is de provincie Utrecht geïnteresseerd geraakt in deze samenwerking. Het krijgt een plaats binnen de nieuwe visie voor de Heuvelrug.
- Wat is de balans in de bedrijfsmatige exploitatie (alle kosten en uitgaven)?
  - o Zwaar negatief;
  - o Licht negatief;
  - o Ongeveer nul;
  - o Licht positief; wanneer maatschappelijke baten worden meegerekend zelfs ronduit positief!
  - o Heel positief
- Zijn er mogelijkheden voor bedrijfskundige optimalisatie/; verbetering, rendement? Ja Hoe? Daartoe moet de organisatie veranderd; men zou meer hoveniers in dienst moeten nemen en wederom proberen voor andere landgoederen (dichter bij) aan het werk te gaan. Dit biedt perspectief ook gezien het feit dat de diensten van de PHB ondergebracht zijn bij Copijn tuin- en landschapsarchitecten en het minder interessant is voor particuliere landgoederen (want commerciëler van opzet). Het landgoed twijfelt echter of het wel naar buiten wil en daarvoor meer personeel in dienst wil nemen (terwijl daar jarenlang op bezuinigd is)!

- Kansen en bedreigingen voor verdere ontwikkeling/uitbreiding?
  - o Kansen: men is 10 jaar geleden experimenteel van start gegaan. De ervaringen zouden goed gebundeld kunnen worden en ter beschikking gesteld aan andere landgoederen.
- Wat is nodig om verder te komen? NVT/ niet besproken.
- Biedt opkomst van biobased economy kansen voor arbeidsverschaffing/werkgelegenheid (producten en technieken)? Het investeren in een houtkachelinstallatie is voor dit landgoed niet rendabel. Pas bij voldoende volume/massa aan gebouwen zou het rendabel kunnen zijn. In dat geval is arbeid gewenst voor de brandhout voorziening. Hoogwaardig houtgebruik staat echter voorop (afhankelijk van de prijs)!

Datum: maandag 26 april 2010



## PIETER WAGENMAKERS, ACTIVITEITEN COÖRDINATOR 'S HEERENLOO ERMELO

- Case/werklocatie: omschrijving zorg-boerderij/landgoed/houtvesterij  
Ik ben activiteitenbegeleider werkzaam bij 's Heerenloo, Ermelo. Ik begeleid een groep van max 6/7 man afkomstig uit de verschillende instellingen van 's Heerenloo. We voeren werkzaamheden uit op terreinen van het Gelders landschap, gemeente Nunspeet, Mennorode-conferentiecentrum en het onderhoud van het groen rond gebouwen van 's Heerenloo. Er wordt gewerkt met contracten zonder uitvoeringsverplichting. In de winterperiode wordt er hout uit percelen geslept en gekloofd tot brandhout. Dit wordt in minimale vorm verkocht. Problemen met het aanbod van werk (in de winter) zijn er eigenlijk nooit.
- Wat is het type werkzaamheden dat wordt uitgevoerd?  
Er wordt afval verwijderd (papier prikken) speelterreinen onderhouden en opruimen. Snoeien, schoffelen en bladblazen. Hout uit het bos slepen, hout kloven.
- Permanent of tijdelijk werk?  
Permanent.
- Welke doelgroep(en) zijn 'werkzaam'?
  1. Mensen met een verstandelijke beperking:
    - a. Lichte verstandelijke beperking IQ 50 tot 69
    - b. Matige verstandelijke beperking IQ 35 tot 49
    - c. Ernstige verstandelijke beperking IQ 20 tot 39
  2. Mensen met psychische of sociale problemen:
    - a. Leerlingen uit het speciaal onderwijs
    - b. Mensen met een burn-out
  3. Mensen met een lichamelijke beperking.

Iedereen die vanuit 's Heerenloo in aanmerking komt voor dagbesteding en aangeeft dat ze graag buiten willen werken daarvan wordt bekeken welke werkzaamheden ze kunnen uitvoeren. Dat betekent ook dat mensen met een ernstige beperking hiervoor in aanmerking komen. Deze zgn. 'belevers' voeren niet persé werkzaamheden uit, maar genieten van het buiten zijn en van de activiteiten die om hen heen gebeuren. Per cliënt wordt bepaald welke werkzaamheden er geschikt zijn. Compleet maatwerk dus. Er wordt niet gekeken naar wat cliënten niet kunnen, maar voornamelijk naar wat ze wel kunnen. Dit kan ook groeien en veranderen naarmate cliënten meer ervaring krijgen met het werk.

- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen erg geschikt?
  - o grasmaaien
  - o papierprikken
  - o snoeien
  - o schoffelen
  - o bladblazen
- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen niet geschikt?
  - o werken met grote en gevaarlijke machines

- Doelstelling
  - o Zinvol en leuk bezig zijn
  - o Therapeutisch
- Wie is verantwoordelijk voor de begeleiding?  
Ik en mijn collega's. Materiaal wordt soms geleverd door de opdrachtgever, soms door onszelf.
- Taakverdeling vrager versus aanbieder van werk?  
De aanbieder van het werk maakt duidelijk welke werkzaamheden er uitgevoerd worden. Ik overleg met de aanbieder over wanneer we waar beginnen.
- Wat zijn de randvoorwaarden voor een succesvolle samenwerking tussen bosbeheerder/boer en zorginstelling?  
Het is belangrijk om voldoende te overleggen. De beheerder legt uit welke werkzaamheden er gedaan moeten worden en ik kijk of ik dat gedaan krijg.
- Op welke manier wordt er gezorgd voor een veilige werkomgeving? Wat zijn kritische factoren?  
Je moet met de medewerkers goede afspraken maken. Uiteraard draagt iedereen veiligheidskleding. Daarnaast worden met het werken met bijvoorbeeld de maaier afspraken gemaakt als; één persoon bij de machine.
- Zijn er bepaalde wet en regelgeving waaraan moet worden voldoen?  
Arbo.
- Zijn er naast de werkzaamheden die worden uitgevoerd nog andere werkzaamheden te bedenken die volgens u ook zeer geschikt zijn om uit te voeren door de verschillende doelgroepen? (Tijdens interview toespitsen op bosbouw).  
Het is niet zo dat de zorgaanbieder bedenkt welke werkzaamheden er nog meer zijn, maar meer dat de beheerder aankomt met werkzaamheden die hij graag uitgevoerd wil hebben. Ik bedenk/bekijk dan of dat mogelijk is.
- Krijgen jullie subsidies?  
Nee.
- Welke andere organisaties/instanties spelen een belangrijke rol? Bijvoorbeeld bij de werving van vrijwilligers als begeleiders? Inscharen cliënten? Kennisvoorziening?  
Geen, af en toe een stagiaire.
- Wie zijn inspirerende koplopers/voorbeelden?  
's Heerenloo heeft ook een groep die werkzaam is bij Boshuis Drie. Hier werken ook meerdere mensen met een zware geestelijke beperking. Meer 'belevers'. Ze houden samen een wandelroute bij.
- Weten jullie of er studies of beleidsrapportages beschikbaar zijn?  
Nee.
- Wat is de balans in de bedrijfsmatige exploitatie (alle kosten en uitgaven) ?
  - o Zwaar negatief
  - o Licht negatief

- o Ongeveer nul
- o Licht positief
- o Heel positief

Het zal wel positief zijn, anders gingen we er niet meer door. Ik heb daar geen inzicht in.

- Wat is nodig om verder te komen?  
Het gaat goed op de manier waarop het nu gaat.

## THEO WENTINK STICHTING BUITENBEHEER

- Organisatie: Stichting Buitenbeheer
  - Werkgever voor gesubsidieerd werk (voormalig Melkert-banen). Het betreft mensen met een grote achterstand op de arbeidsmarkt.
- Case /werklocatie: omschrijving zorgboerderij/landgoed/houtvesterij.  
Stichting Buitenbeheer detacheert mensen met een grote achterstand op de arbeidsmarkt.

Tot de afschaffing van de regeling was Stichting Buitenbeheer werkgever ('Melkertbanen'). Wij hadden toen bijna 150 mensen in dienst (2003). Omdat dit systeem afschaft is, is Buitenbeheer veranderd naar detachering. Iemand komt wel in dienst bij Buitenbeheer, maar wordt vervolgens geplaatst bij een organisatie in de 'groene ruimte' (bijvoorbeeld Natuurmonumenten, het Gelders landschap, agrariërs, druiventelers etc.) Deze banen zijn gesubsidieerd door de overheid. Men doet daar ervaring op. Op dit moment hebben we circa 50 mensen in vaste dienst. Daarnaast worden er zo'n 30 projecten uitgevoerd met tijdelijke werknemers.

De doelstelling is om mensen dusdanig te integreren dat ze vervolgens kunnen doorstromen naar regulier (niet gesubsidieerd) werk. Dit is helaas, voornamelijk vanwege de slechte economische situatie, bijna nooit het geval. Het risico bestaat, omdat er vaak maar beperkt geld is voor gesubsidieerd werk, dat mensen na verloop van enige tijd weer worden ontslagen. Dan komen ze na een half jaar werkloos te zijn geweest soms weer bij ons terecht. Een vervelende manier van rondpompen van subsidies.

- Wat is het type werkzaamheden dat wordt uitgevoerd?  
Het 'huis-tuin-en-keuken' groenwerk. Takken wegslepen, snoeien, bladeren opruimen. Geheel afhankelijk van het type bedrijf waar de werknemer terecht komt.
- Permanent of tijdelijk werk? Tijdelijk, contracten tot maximaal 3 jaar (uiterste gevallen) vaak korter, 1 a 2 jaar.
- Welke doelgroep(en) zijn 'werkzaam'?  
Mensen met psychische of sociale problemen
  - Mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt
- Welke werkzaamheden zijn voor welke doelgroepen erg geschikt?  
Werkzaamheden die geschikt zijn: onderhoud van bos en park, maar ook taken als toezicht houden. Medewerker bij het waterschap of bestrijding van muskusratten.
- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen niet geschikt?  
De groep is zo divers dat er eigenlijk voor iedereen wel passend werk is.
- Doelstelling
  - Reïntegratie arbeidsmarkt
- Wie is verantwoordelijk voor de begeleiding?  
Wij plaatsen na een intakegesprek mensen bij een werkgever (afhankelijk van mogelijkheden van de werknemer, voorkeur en werkaanbod). Vervolgens is de werkbegeleiding in handen van de werkgever. Daar hebben we in principe geen invloed

meer op. Wel overleggen we zo nu en dan hoe het gaat met iemand op die plek, maar verder niet. De begeleiding naar de reguliere arbeidsmarkt ligt bij ons. De voortgang van het werk en de ontwikkeling van de werknemer wordt door ons gemonitord.

- Wat zijn de ervaringen met het werken met deze doelgroepen?  
Het blijkt uiteindelijk moeilijk te zijn om mensen echt aan het werk te krijgen in de reguliere arbeidsmarkt.
- Krijgen jullie subsidies?  
Nee.
- Welke andere organisaties/instanties spelen een belangrijke rol? Bijvoorbeeld bij de werving van vrijwilligers als begeleiders? Kennisvoorziening?
- Wie zijn inspirerende koplopers/voorbeelden?

Er is ervaring bij Uitzendbureau Groen in Ede, AB Oost en de sociale werkvoorziening bedrijven als Delta.

- Wat is de balans in de bedrijfsmatige exploitatie (alle kosten en uitgaven)?  
De opbrengsten voor het detacheren van mensen op werkplekken zijn voldoende om de kosten te dragen.
  - o Ongeveer nul
- Kansen en bedreigingen voor verdere ontwikkeling/uitbreiding?
  - o Bedreigingen:  
Door het steeds verder uitkleden van het subsidiëren van werkplekken voor mensen met een achterstand is het voor ons ook steeds minder goed mogelijk mensen voor langere tijd aan het werk te houden. Vervolgens is er ook geen werk beschikbaar op de reguliere markt (er is nu eenmaal niet zo veel werk in deze tijden van crisis). De mensen die bij ons werken zijn dan degene die als eerste buiten de boot vallen. Na een periode van een jaar worden mensen dan ontslagen en zijn niet in staat om een betaalde baan te vinden. Na een half jaar weer werkloos te zijn/een uitkering te ontvangen komen ze soms vervolgens weer in een traject bij ons terecht. Als het beter met de economie gaat zal het waarschijnlijk voor ons ook makkelijker zijn om mensen door te laten stromen naar de reguliere arbeidsmarkt.  
Ook als de Gemeente meer gaat doen aan het voorkomen en aanpakken van de werkloosheid zal er voor ons meer werk zijn. Omdat we ons volledig richten op werklozen blijven we afhankelijk van de overheidsmechanismen/subsidies die daarmee samenhangen.
- Wat is nodig om verder te komen?  
Meer aandacht bij de gemeente voor het aanpakken van werkloosheid (in subsidies).

**ROB FERNANDEZ (BEHEERDER/ BOSBAAS) EN WILLEM (BEGELEIDER)  
LANDGOED WELNA**

- Organisatie: Landgoed Welna BV
  - o Beheerder X
- Werklocatie: omschrijving zorg-boerderij/landgoed/houtvesterij
- Wat is het type werkzaamheden dat wordt uitgevoerd?  
Binnenploeg, buitenploeg en 'belevers',
- Permanent of tijdelijk werk?
- Welke doelgroep(en) zijn er werkzaam bij jullie?
  1. VG
  2. LVG
- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen erg geschikt?
  - VG: simpel: schroeven, vegen etc.
  - LVG: tem trekker, motorzaag (niet vellen maar in stukken zagen)
- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen niet geschikt?
  - Concentratiewerk; meetwerk herhaald
  - Zelfstandig werken
  - Onbegeleid
- Doelstelling                      Doelgroep: 1      2      3
  - o Zakelijk:
    - Goedkoper beheer
    - Vergoeding
    - Extra onrendabel werk doen      X      X
    - Huurinkomsten              X      X
  - o Reïntegratie arbeidsmarkt
  - o Zinvol en bezig zijn
  - o Therapeutisch
  - o Maatsch                              X      X      X
- Wie is verantwoordelijk voor de begeleiding? Welna wbt werk. Begeleiders in dienst S'Herenloo wbt begeleiding ne taakstelling. Gem 4 a 5 begeleiders op 18 cliënten.
- Wat zijn de ervaringen met het werken met deze doelgroepen?
  1. Genoeg werk
  2. 3 uur/dag effectief
  3. Veel papierwerk voor begeleiders
  4. Begeleiders moeten ook productief zijn
  5. Minder productiviteit dan verwacht
  6. Huur van werkruimte is echte inkomsten
  7. Geeft sociale voldoening
  8. Bij voorkeur werken de cliënten zo zelfstandig mogelijk, dat geeft ze een beter gevoel van eigenwaarde. Werkzaamheden die kunnen worden gestandaardiseerd en

geautomatiseerd kunnen het makkelijkste zelfstandig gedaan worden. Bijvoorbeeld het maken van veel banken met standaardafmetingen. Werken met rondhout is minder geschikt want daarvan variëren de maten per stuk (Willem).

- Taakverdeling vrager versus aanbieder?  
Eigen exploitatie door Welna van boswerk.
- Wat zijn de randvoorwaarden voor een succesvolle samenwerking tussen bosbeheerder/boer en zorginstelling?
  - o Goede werkplek
  - o Productieve cliënten
  - o Goede samenwerking en vertrouwen
  - o Tevredenheid cliënten (kerstpakket etc. geen betaling is een punt!!)
  - o Productieve meewerkende voormannen en vrijwilligers
- Zijn er naast de werkzaamheden die worden uitgevoerd nog andere werkzaamheden te bedenken die volgens u ook zeer geschikt zijn om uit te voeren door de verschillende doelgroepen? (Tijdens interview toespitsen op bosbouw).  
Biomassa? Niet uitgewerkt (wordt elders ontwikkeld).
- Op welke manier wordt er gezorgd voor een veilige werkomgeving? Wat zijn kritische factoren?
  1. Stappenplan per cliënt BIAM: didactische tool, is bewerkelijk een wordt dus niet veel gebruikt;
  2. Coaching; zelfvertrouwen VH is fragiel;
  3. Arbo check van de werkplek & werkzaamheden vinden plaats door s'Heerenloo; veiligheid continue onder de loep. Het betreft algemene normen ( bijvoorbeeld tav stof, gebruikt terpentine et cetera);
  4. Sollicitatieprocedure bij intake;
  5. Inzet vrijwilligers als begeleiders (door s'H geregeld);
  6. Begeleiders hebben veto ter plekken bij verschil van inzicht wat wel/niet kan;
  7. Oefening procedure ontruiming bij natuurbrand is gehouden.
- Zijn er bepaalde wet en regelgeving waar jullie aan moeten voldoen?  
Wordt momenteel nader uitgezocht (Willem). Het bosbeheer FSC gecertificeerd. In combinatie hiermee wil men zoveel mogelijk milieuvriendelijke verf, brandstoffen en dergelijke gebruiken.
- Krijgen jullie subsidies? Nee
  - o Zo ja, van wie?
- Welke andere organisaties/instaties spelen een belangrijke rol? Bijvoorbeeld bij de werving van vrijwilligers als begeleiders? Lessen geleerd?  
Andere instellingen waar cliënten worden ingeleend;  
Stichting die zorgt voor werving vrijwilligers;  
Landgoed Tongeren waarvoor arbeid betaald wordt verricht; momenteel wordt onderzocht of dit via een aannemer kan gaan lopen (zodat een resultaatverplichting aangegaan kan worden in plaats van een inspanning verplichting).
- Weten jullie of er studies of beleidsrapportages beschikbaar zijn? Geen beleid prov.  
Zover bekend.

- Kansen biobased economy met arbeidsverschaffing/werkgelegenheid (producten en technieken?) grote volumes worden gevraagd. Er is twijfel bij de beheerder of dit mogelijk zal blijken. Momenteel wordt gekeken of er plek is voor een derde groep op een nieuwe locatie die zich bezig gaat houden met biomassaproductie.

Datum: 3 mei 2010



## JAN VAN DE LIGT, STAATSBOSBEHEER

- Organisatie: Staatsbosbeheer Beheerseenheid Horst.
  - o Beheerder
- Case /werklocatie: omschrijving zorg-boerderij/ landgoed/ houtvesterij  
Jan is beheerder en werkzaam bij Staatsbosbeheer. Hij beheert een gevarieerd terrein van bos, natuurterrein en grasland verdeeld over 4/5 verschillende gemeenten. Het gebied ligt tussen Venlo, Horst en Venray. Zeven jaar geleden heb ik Dichterbij benaderd (toen nog St.de Wendel). Via vrienden/familie die daar werken wist ik dat ze een speciale afdeling groen en groenwerk hebben. Omdat in mijn gebied nog voldoende werk te doen was heb ik gevraagd of ze niet eens wilde komen praten. Een samenwerking bleek heel goed te passen en sindsdien heb ik met Dichterbij een overeenkomst over het o.a het onderhoud van wandelroutes.  
Cliënten komen in een groep van +/- 5 mensen met lichamelijke of geestelijke beperking. Een keer in de twee weken komt er ook een groep cliënten van GGZ Venray. Deze mensen hebben klachten als b.v een burn-out of andere psychische problemen. Laatst ben ik ook benaderd of ik een groep mensen met een post traumatische stressstoornis zou kunnen herbergen met een eigen begeleider.
- Wat is het type werkzaamheden dat wordt uitgevoerd?  
Er zijn een aantal wandelroutes, in het hele gebied die worden bijgehouden. Het verven en onderhouden van routepaaltjes, opruimen van “schoon vuilnis”, snoeien, schoonhouden van bebording, onderhouden van de slagbomen. Snoeien van overhangende takken.  
In de winter koopt Dichterbij een partij hout. Dit zagen ze in stukken en vervoeren ze naar de werkplek van de groenvoorziening. Daar kloven en verpakken ze het hout en verkopen dat weer. Heel bewust wordt het hout ook verkocht aan dichterbij. Via het management van Dichterbij is me ook aangereikt dat ik juist met de mensen moet omgaan alsof het gewone werknemers zijn en dichterbij moet benaderen als een bedrijf. Dit geeft mensen aanzien en vertrouwen, dat ze ook werk kunnen en morgen uitvoeren.
- Permanent of tijdelijk werk?  
Er is permanent werk voor mensen met beperking, de groep van GGZ verandert nog wel eens van samenstelling.
- Welke doelgroep(en) zijn ‘werkzaam’?
  - o Mensen met een verstandelijke beperking
  - o Mensen met psychische of sociale problemen
  - o Mensen met een burn-out/korsakof en/of drugs
  - o Mensen met een lichamelijke beperking. slecht ter been, blind.
- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen erg geschikt (voor beide groepen)?
  - o verven route paaltjes
  - o “schoon”vuilnis opruimen (dus geen asbest of auto accu’s)
  - o snoeien, bijhouden overhangende takken
  - o onderhoud slagbomen
- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen niet geschikt?
  - o grote werkzaamheden met bijv. machines

- Doelstellingen
  - o Goedkoper beheer
  - o Extra onrendabel werk doen
  - o Samenwerking met derden/participatie
  - o Mensen betrekken bij het beheer van bos en natuurterrein
  - o Mensen de kans geven buiten bezig te zijn
  - o Therapeutisch
- Wie is verantwoordelijk voor de begeleiding?  
 Begeleiders van Dichterbij. Periodiek neem ik contact op met Dichterbij om te overleggen welke werkzaamheden er uitgevoerd moeten worden. Het is ook belangrijk dat ik regelmatig (minsten een keer per maand) ga kijken hoe het met de groep gaat. Dat versterkt de band en versterkt ook het zelfvertrouwen van de cliënten. Regelmatig op bezoek gaan is ook belangrijk voor de communicatie en een goede samenwerking.
- Wat zijn de ervaringen met het werken met deze doelgroepen?  
 Doelgroep: geestelijke beperking  
 Sterkte:
  1. Het bos ziet er door het handmatig openhouden van de paden qua structuur beter uit. Het is een romantischer beeld omdat er nu met de hand gesnoeid wordt in plaats van een klepelmaaier te gebruiken;
  2. De omgeving reageert heel positief op het project. Als er een volle vuilnisbak is vinden mensen dat lang niet zo erg. Dat komt trouwens nu veel minder voor, omdat er juist meer aandacht wordt besteed aan de paden en het onderhoud, terwijl dat er vroeger nog wel eens bij in schoot.

PS: Er hoeft geen druk te zijn in het uitvoeren van de werkzaamheden. Daarom weet je niet altijd van te voren wanneer iets af is.

- Wat zijn de ervaringen met het werken met deze doelgroepen?  
 Doelgroep: psychische indicatie  
 Sterkte:
  1. Kan iets moeilijker werk aan;
  2. Mensen hebben echt baat bij het werken en het buiten zijn, waar ze geen andere prikkels ontvangen.
 Zwakte:
  1. Geen.
- Taakverdeling vrager versus aanbieder van werk?  
 Staatsbosbeheer geeft periodiek aan welke werkzaamheden er uitgevoerd moeten worden. De begeleiding en uitvoering wordt geheel gedaan door begeleiders en werknemers van Dichterbij. Heel af en toe levert SBB wat materialen (bijv. snoeizaagjes), maar in principe zorgt Dichterbij/of GGZ daarvoor.
- Wat zijn de randvoorwaarden voor een succesvolle samenwerking tussen bosbeheerder/boer en zorginstelling?  
 De beheerder moet zelf enthousiast zijn om een dergelijk project op te starten, want vooral in de beginfase zal hij er zelf veel energie in moeten steken. Ik weet zeker dat als je vooraf al beren op de weg ziet het geen geslaagd project zal worden. Veel en goed communiceren. Je moet duidelijk een opdracht geven aan de zorginstelling en daar afspraken over maken. Dan komt het altijd wel goed.

- Op welke manier wordt er gezorgd voor een veilige werkomgeving? Wat zijn kritische factoren?  
De zorginstelling is verantwoordelijk voor de veiligheid van de cliënten. Ik geef dezelfde instructies aan de coördinator als dat ik aan een gewone aannemer geef.  
Ook werk ik in de werkovereenkomsten met artikelen die gelijk zijn bij uitbesteding van werkzaamheden aan bedrijven.
- Zijn er bepaalde wet en regelgeving waaraan moet worden voldoen?  
Niet anders dan de gewone veiligheidsmaatregelen.
- Zijn er naast de werkzaamheden die worden uitgevoerd nog andere werkzaamheden te bedenken die volgens u ook zeer geschikt zijn om uit te voeren door de verschillende doelgroepen? (Tijdens interview toespitsen op bosbouw).  
Ik weet niet direct bosbouwideeën maar Dichterbij heeft ook een cateringafdeling. Deze willen we meer gaan inzetten in het veld als er iets te vieren is. Of bijvoorbeeld bij vergaderingen. Daarnaast hebben ze ook een toneelafdeling. Er zou een soort arrangement, toneelspel in het bos ontwikkeld kunnen worden. Hier zijn we volop mee bezig
- Krijgen jullie subsidies? Nee  
Nee, ik heb me er ook niet in geïnteresseerd. Er hoeft nu geen geld bij, dus waarom?
- Welke andere organisaties/instanties spelen een belangrijke rol? Bij voorbeeld bij de werving van vrijwilligers als begeleiders?cliënten? Kennisvoorziening?  
Geen, alleen Dichterbij.
- Wie zijn inspirerende koplopers/voorbeelden?  
Geen idee.
- Weten jullie of er studies of beleidsrapportages beschikbaar zijn?  
Nee.
- Wat is de balans in de bedrijfsmatige exploitatie (alle kosten en uitgaven)?
  - o Heel positief als je kijkt naar beheer en imago SBB.
- Zijn er mogelijkheden voor bedrijfskundige optimalisatie/verbetering/rendement? Hoe?  
Nvt
- Kansen en bedreigingen voor verdere ontwikkeling/uitbreiding?
  - o Kansen:  
Er is meer dan voldoende vraag naar activiteiten in het bos. Het is gewoon praten, afstemmen en kijken wat je voor elkaar kunt betekenen.
- Wat is nodig om verder te komen?  
Het gaat goed zo.
- Biedt opkomst van biobased economy kansen voor arbeidsverschaffing/werkgelegenheid (producten en technieken?)  
Alleen brandhout werken ze mee. Verder geen ervaring.

Datum: 28-04-2010

## WIM NIEMEYER, NATUURMONUMENTEN

- Organisatie: Natuurmonumenten
  - o Boswachter
- Case /werklocatie: omschrijving zorgboerderij/ landgoed/ houtvesterij  
We zijn in 2001 met dit project gestart. Eigenlijk per toeval. Natuurmonumenten had een boerderij ‘over’ en een groep van begeleiders en ouders zochten op dat moment een boerderij voor hun kinderen. De jongeren konden niet meer in de instelling verblijven omdat de maximale leeftijd van 18 was bereikt. Er werd besloten om de oude boerderij te slopen. Herbouw op basis van huidige normen en verhuur op basis van erfpacht. In ruil voor de “gratis” huur van moestuin en erf voeren cliënten van de instelling werkzaamheden uit op het erf en in de natuurterreinen. Het gebied is zo’n 3000 ha, waarvan 1200 ha bos. De rest bestaat uit gras, hooilanden en heide. Er wonen en werken tien jonge volwassenen op het terrein. Daarnaast zijn er nog een aantal (10 tot 15) mensen die op de boerderij werken als dagbesteder en er niet wonen. Naast vaste begeleiders zijn er wekelijks ook zorgvrijwilligers op het terrein (di/do/vrij/za zo’n 10 man) om mee te helpen. Regelmatig komen er ook andere groepen vrijwilligers voor het beheer om te werken, bijvoorbeeld bedrijven (bedrijfsuitjes) Rotary of service clubs die een uitje hebben of plaatselijke organisaties als IVN.
- Wat is het type werkzaamheden dat wordt uitgevoerd?  
Snoeien, dennen trekken, opruimen van opslag in poelen. Het afbreken van rasters. Heggen knippen en scheren, Rommel opruimen, met andere woorden het zgn. simpele groenwerk. Eén cliënt en begeleider zijn opgeleid om met de bosmaaier te werken en klein zaagwerk uit te voeren.
- Er is door kleinvee en koffie- en theeschenkerij, moestuin en siertuin, kleine winkel altijd werk rondom het erf aanwezig. De werkzaamheden buiten in de bossen en heide gaan het hele jaar door. In het broedseizoen zijn deze beduidend minder.
- Welke doelgroep(en) zijn ‘werkzaam’? Dat weet ik niet precies omdat ik me niet zo bezighoudt met de begeleiding.
  1. Mensen met een verstandelijke beperking
    - a. Zeer lichte verstandelijke beperking (moeilijk lerend) IQ 70-84
    - b. Lichte verstandelijke beperking IQ 50 tot 69
    - c. Matige verstandelijke beperking IQ 35 tot 49
  2. Mensen met psychische of sociale problemen
    - a. Mensen met autisme
    - b. Mensen met een burn-out
- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen erg geschikt?  
De eerder genoemde werkzaamheden, met name dierverzorging spreekt hun sterk aan. Hiervoor leren ze verantwoordelijkheid door het verzorgen van het dier.
- Welke werkzaamheden zijn voor deze doelgroepen niet geschikt?
  - o werken met machines, ‘gevaarlijke’ gereedschappen. Klussen die snel af moeten zijn. Werkzaamheden moeten passen binnen hun taken rondom de boerderij.

- Doelstelling  
Zakelijk:
  - o Extra werk en waar nodig beter van kwaliteit en in detail uit te voeren, met verhoogde natuurwaarden tot gevolg. Voorbeeld, handmatig werken is meer maatwerk, geeft net iets beter resultaat dan uitvoer met een machine. Begeleiding is dan wel noodzakelijk.
  - o Erfpacht.
  - o Extra onrendabel werk doen.
  - o .....
  - o Zinvol, nuttig en leuk bezig zijn.
  
- Wie is verantwoordelijk voor de begeleiding?  
De zorg instelling is verantwoordelijk voor de begeleiding van de cliënten. Daar heb ik geen werk aan.
  
- Wat zijn de ervaringen met het werken met deze doelgroepen?  
Doelgroep:  
Sterkte:
  1. Er is meer aandacht voor de omgeving omdat mensen vaker in het gebied zijn.
  2. Natuurbeschermers organisatie laat een maatschappelijk kant van zich zien, door betrokken te zijn met lot van mensen met een verstandelijke beperking. Mensen die op bezoek komen vinden dit een goede samenwerking en dit levert heel veel goodwill voor de Vereniging op. De zorg kan de cliënten een gevarieerd aanbod, doen aan werkzaamheden. Het betreft vaak werken in de buitenlucht en in de natuur.
  3. Er is ook een ontwikkeling bij zorgcliënten te zien. De verlegenheid verdwijnt, ze nemen meer verantwoordelijkheid, ze zijn meer sociaal aanwezig.
  4. er wordt vaker een vuilnisbak of rommel opgeruimd.
 Zwakte:
  1. Niet alle klussen kunnen ze aan. O.a. ingewikkelde klussen, Zo konden de exploitatie van camping, Beter Boeren Bed niet combineren met hun werkzaamheden vanuit zorg
  2. het is niet altijd duidelijk wanneer het werk uitgevoerd kan worden.
  3. Tempo veel lager, ook in het nakomen van afspraken.
  
- Taakverdeling vrager versus aanbieder van werk?  
Ik maak een klussenlijst. Daarop staan veel verschillende werkzaamheden. Een deel hiervan is geschikt voor aannemers, een deel voor vrijwilligers en een deel voor de zorginstelling. Samen met de begeleiders hebben we ooit bepaald welke klussen wel en niet geschikt zijn. Inmiddels weet ik dat gewoon uit ervaring.
  
- Wat zijn de randvoorwaarden voor een succesvolle samenwerking tussen bosbeheerder/boer en zorginstelling?  
Communicatie, vermogen om flexibel te zijn en zich aan te passen. We overleggen wekelijks over de uit te voeren werkzaamheden en maandelijks over de uitvoering van onze samenwerking op het erf (onderwerp van gesprek is uitvoering van samenwerkingsovereenkomst). Soms draag ik niet altijd klussen aan, maar voert de groep ook groenwerkzaamheden uit voor andere partijen. Op de boerderij zelf zijn ook klussen, bijv. het onderhouden van het erf van de Modderkolk. Daarnaast draagt de groep ook bij aan het verzorgen van de koeien (140 stuks) in de winter.

- Op welke manier wordt er gezorgd voor een veilige werkomgeving? Wat zijn kritische factoren?  
We verplichten de zorginstelling, net zoals aannemers, om veilig te werken. Voor veiligheid is de zorginstelling zelf verantwoordelijk. Ze zorgt ook zelf voor veiligheidskleding en goed schoeisel. Zo zijn er vanuit de EHBO en BHV verschillende zaken geregeld.
- Is er bepaalde wet- en regelgeving waaraan moet worden voldaan?  
Arbo.
- Zijn er naast de werkzaamheden die worden uitgevoerd nog andere werkzaamheden te bedenken die volgens u ook zeer geschikt zijn om uit te voeren door de verschillende doelgroepen? (Tijdens interview toespitsen op bosbouw).  
Antw.: De cliënten van de zorg kunnen meer dan ze zelf aangeven. Daarom is begeleiding en het opdoen van ervaring belangrijk. We hebben veel ontdekt wat er allemaal mogelijk is, we hebben ook dingen ontdekt die niet zonder meer door de zorg uitgevoerd kan worden. Dit leer je door te doen! Je moet hiervoor wel de goede intentie hebben om dit tot een succes te maken, dit kost tijd en energie.
- Krijgen jullie subsidies?  
Ja, bij het tot stand komen van de inrichting op het erf hebben we gebruik gemaakt van subsidie vanuit de EEG, met betrekking tot het ontwikkelingsgeld voor het platteland (D2 geld), hierbij hebben we zorg en natuur mogen combineren en is er een fikse bijdrage van 50 % ontvangen. Naast investering in gebouwen is ook de werkgelegenheid gestimuleerd door natuur en zorg, recreatie, duurzaam bouwen, zonne-energie te combineren. NUON, hoofdsponsor van de Vereniging Natuurmonumenten, heeft diverse duurzame energievoorzieningen aangelegd waardoor het **mogelijk** is ook in de toekomst van goedkope energie te worden voorzien.
- Welke andere organisaties / instanties spelen een belangrijke rol? Bij voorbeeld bij de werving van vrijwilligers als begeleiders? Invoegen van cliënten? Kennisvoorziening? De zorg heeft zijn eigen verantwoordelijkheid voor werving en selectie van begeleiders en vrijwilligers. Het werken en begeleiden van jongeren met een verstandelijke beperking is evenzeer een specialisme als het werken als boswachter in de natuur. Het is lastig dit in één persoon te combineren/te vinden. Samenwerking en uitwisseling van informatie blijft voor onze samenwerking van belang.  
Er komen meerdere keren per week vrijwilligers.
- Wie zijn inspirerende koplopers /voorbeelden?  
De huidige zorgboerderij heeft in de buurt een nieuwe boerderij met grond gekocht. Hier wordt de gelegenheid gegeven voor jongeren meer zelfstandig te gaan wonen. De zorginstelling heeft zich aangesloten bij de grotere zorginstelling Zonnehuizen omdat het dat toch makkelijker maakt specialisten in te huren en andere organisatorische zaken. Wij zijn min of meer een voorloper bij deze vorm van samenwerking. Het kan, maar het is wel nodig hierover goede afspraken te maken en te blijven geloven in deze samenwerking.  
  
Ik heb ook gehoord dat landschapsbeheer Nederland bezig is met de samenwerking met zorginstellingen.
- Weten jullie of er studies of beleidsrapportages beschikbaar zijn?  
Alterra 2009, Samen Groeien. No. 1566-7197.

- Wat is de balans in de bedrijfsmatige exploitatie (alle kosten en uitgaven)?
  - Ongeveer nul
    - De zorginstelling betaalt indirect erfpacht.
  
- Zijn er mogelijkheden voor bedrijfskundige optimalisatie/verbetering rendement? Ja/nee  
 Hoe? Ja, met name in de zorg blijft het lastig bedrijfskundig te optimaliseren; 'dagbesteders' brengen op dit moment meer financiële middelen met zich mee dan vaste bewoners. Vergroting van het aantal dagbesteders is een reële optie.  
 Ja, de zorg betaalt huur aan de stichting die de gebouwen beheert, deze stichting betaalt erfpacht aan de Vereniging Natuurmonumenten.
  
- Kansen en bedreigingen voor verdere ontwikkeling/uitbreiding?  
 Er is zit een beperking in de beschikbare ruimte op het erf. Volgens de huidige wetgeving (bouwvolume) is het niet mogelijk om de ruimte voor activiteiten voor o.a. dagbesteders uit te breiden.
  
- Wat is nodig om verder te komen?  
 Voldoende financiële middelen voor in de zorg, waarbij deze vormen van samenwerking verder gestimuleerd worden.
  
- Biedt opkomst van biobased economy kansen voor arbeidsverschaffing/werkgelegenheid (producten en technieken)?  
 Geen idee/geen ervaring mee.

Datum: 7 mei 2010

## HANS TJOONK, GELDERSCH LANDSCHAP

- Organisatie: Geldersch landschap
  - o Beheerder (van landgoed Zwaluwenburg)
- Case/werklocatie: Landgoed Zwaluwenburg is een landgoed van ongeveer 200 ha waarvan 100 ha bos. Er zijn acht boerderijen op het landgoed aanwezig. Een van de boerderijen kwam leeg te staan en omdat landgoed de Zwaluwenburg een sterk historisch karakter heeft, dat het Geldersch landschap graag wil behouden, was het lastig om een pachter te vinden. In dezelfde tijd gaf zorginstelling s' Heerenloo aan dat ze nog op zoek waren naar een locatie om zorggroepen te plaatsen. Op deze wijze is de samenwerking tot stand gekomen. Er wonen 12 cliënten in de boerderij en ze vinden hier ook hun dagbesteding.
- Wat is het type werkzaamheden dat wordt uitgevoerd?  
Landbouw gerelateerde activiteiten: het erf inrichten, schoonmaken en onderhouden.  
Bosbouwgerelateerde activiteiten: helpen bij onderhoud lanen, bestrijding exoten/boompjes trekken, afzetten houtwallen, snoeihout versnipperen, brandhout maken en verkopen, rapen zwerfvuil, hulp bij onderhoud paden en tuinen op het landgoed.
- Permanent of tijdelijk werk? Permanent, ze wonen ook op het landgoed.
- Welke doelgroep(en) zijn 'werkzaam'?
  1. Mensen met een verstandelijke beperking
    - a. Lichte verstandelijke beperking IQ 50 tot 69
    - b. Matige verstandelijke beperking IQ 35 tot 49
- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen erg geschikt?
  - o Kleine werkzaamheden die goed afgebakend zijn
  - o Vooral het "ruwe"werk, sjouwen, boompjes en stammen trekken
  - o Kleine werkzaamheden die afgewisseld kunnen worden, variatie is erg belangrijk.
- Welke werkzaamheden zijn voor deze welke doelgroepen niet geschikt?
  - o Gebruik van grote machines
  - o Lange projecten die niet overzichtelijk zijn
- Doelstelling
  - o Zakelijk:
    - Verhuur werkplek
    - Extra onrendabel werk doen
- Wie is verantwoordelijk voor de begeleiding?  
De medewerkers van s' Heerenloo.
- Wat zijn de ervaringen met het werken met deze doelgroepen?  
Doelgroep: Mensen met een verstandelijke beperking.



Sterkte:

1. Wij zijn erg positief over het werken met mensen met een verstandelijke beperking. Op deze wijze worden er klussen gedaan die anders zeer waarschijnlijk zouden blijven liggen omdat ze erg arbeidsintensief zijn.

Zwakte:

2. Je kan er in je beheer niet op plannen. Ik weet nooit hoe snel een project is uitgevoerd. De werkzaamheden die we door de groep laten uitvoeren hebben nooit echt haast en kunnen gedurende bijvoorbeeld de hele winter of zomer uitgevoerd worden.

- Taakverdeling vrager versus aanbieder van werk?  
De begeleiding wordt helemaal verzorgd door de mensen van s' Heerenloo. Ik zorg als beheerder voor de overdracht van de verschillende werkzaamheden aan de begeleiders. Wij hebben hier te maken met begeleiders met een groene achtergrond wat erg prettig werkt. Ik leg uit wat de bedoeling is, waarom iets moet gebeuren en de begeleiders vertellen dat dan naar specifieke werkzaamheden voor de groep.
- Wat zijn de randvoorwaarden voor een succesvolle samenwerking tussen bosbeheerder/boer en zorginstelling?  
Het allerbelangrijkste is een goede communicatie tussen de beheerder en de begeleiders van de groep. Door goed te overleggen weet je wat je van elkaar kunt verwachten.
- Op welke manier wordt er gezorgd voor een veilige werkomgeving? Wat zijn kritische factoren?
  1. De begeleiders van 's Heerenloo zijn verantwoordelijk voor de veiligheid. We hebben het dan voornamelijk over het dragen van veiligheidskleding. Dat wordt allemaal verzorgd door 's Heerenloo. Ik heb daar zelf geen rol in.
- Zijn er bepaalde wet en regelgeving waaraan moet worden voldoen?  
Niet dat ik weet.
- Zijn er naast de werkzaamheden die worden uitgevoerd nog andere werkzaamheden te bedenken die volgens u ook zeer geschikt zijn om uit te voeren door de verschillende doelgroepen?  
We zijn recentelijk bezig geweest om te kijken of er uit heideplaggen brandstof kan worden gewonnen. Hierbij zou dan ook een goede taak voor de groep zijn weggelegd. Maar we kwamen er al snel achter dat dit kostentechnisch niet haalbaar was. Er is veel meer tijd nodig om dit verder uit te werken en daar ligt onze rol als Geldersch Landschap niet. Wat misschien wel leuk is om te vertellen, dat naast landgoed Zwaluwenburg, Landgoed Schouwenburg ligt. Dat landgoed heeft sinds kort een nieuwe eigenaar. Ze willen het historische karakter van het landgoed weer herstellen en een historische tuin aanleggen met boomgaarden waar veel oude rassen weer terugkomen. De nieuwe eigenaren zijn enthousiast over het werk dat de groep bij ons doet en de groep gaat daar straks ook aan de slag om te helpen bij de aanleg van de tuin en, in een later stadium, bij het oogsten in de boomgaarden.
- Krijgen jullie subsidies? Nee
- Welke andere organisaties/instanties spelen een belangrijke rol? Bijvoorbeeld bij de werving van vrijwilligers als begeleiders? Inscharen cliënten? Kennisvoorziening?  
Niemand, we doen dit samen met 's Heerenloo.

- Wie zijn inspirerende koplopers/voorbeelden?  
Ik ben zelf een tijdje geleden wezen kijken bij Natuurmonumenten: de Modderkolk in Loenen. Dat is toch wel een mooi voorbeeld. De groep is daar wel een stukje groter en iets verder geprofessionaliseerd. Het is overigens niet onze doelstelling een veel grotere groep binnen landgoed Zwaluwenburg te huisvesten, maar het was mooi te zien hoe ze het in Loenen doen.
- Weten jullie of er studies of beleidsrapportages beschikbaar zijn?  
Nee weet ik niet
- Wat is de balans in de bedrijfsmatige exploitatie (alle kosten en uitgaven)?  
Licht positief. Ik weet zelf niet zo veel over de kosten en baten. Maar ik heb nog nooit gehoord dat er geld bij moet dus ik ga er van uit dat het uitkan.
- Zijn er mogelijkheden voor bedrijfskundige optimalisatie/verbetering/rendement? Weet ik zo niet, het is nog wel een wens de gebouwen rond de landschapswinkel die ook gerund wordt door de groep verder op te knappen en uit te bereiden. Dat is positief voor het landgoed en de recreanten, onze donateurs krijgen dan ook een beter beeld wat we doen.
- Kansen en bedreigingen voor verdere ontwikkeling/uitbreiding?  
Kan ik zo niet benoemen. Wat wel een punt van aandacht is dat je het beheer niet kan plannen op het werk van de groep. Het is voor mij altijd weer een verrassing wanneer een aantal werkzaamheden zijn afgerond. Maar voor veel activiteiten is dat niet erg omdat het tijdens het gehele winter/zomerseizoen kan worden uitgevoerd.
- Wat is nodig om verder te komen?  
Wij zijn tevreden zoals de groep nu draait en hoeven verder niet uit te bereiden.
- Biedt opkomst van biobased economy kansen voor arbeidsverschaffing/werkgelegenheid (producten en technieken)?  
We hebben het geprobeerd met het winnen van brandstof uit heideplaggen maar dat is nu nog geen optie voor ons.

Datum: 26 april 2010



Stichting Probos Postbus 253 6700 AG Wageningen  
tel. +31(0)317-466555 fax +31(0)317-410247 mail@probos.nl www.probos.nl