

# inclusief

MAGAZINE ONDERNEMEN MET IMPACT

ALI DENIZ, DE GASTRONOOM

Ondernemen  
met een sociaal  
hart kan

WAT IS **EEN**  
**HARRIE?**

INCLUSIEF WERKGEVERS  
MIDDEN-GELDERLAND

**IEDEREEN  
DOET MEE!**

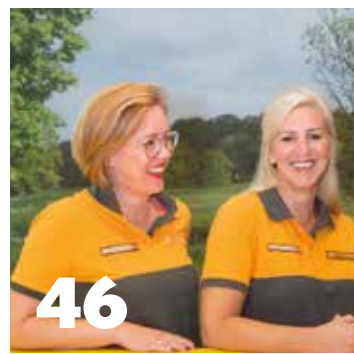




10



26



46



42



32



50

## INHOUD

**04** Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland: een overzicht

**10** Werkgever Olaf Heller: "Iedereen is bij ons gelijk."

**13** Stichting Inclusief Midden-Gelderland: stimulerende kracht achter de schermen

**16** Participatiewet in beeld

**20** Provincie Gelderland wil een inclusieve organisatie zijn

**23** Wat is een HARRIE?

**26** Het veld vertelt: Hoe maak je iemand werkfit?

**28** Werkgever Lisa Ariese: "Motivatie is belangrijk."

**29** Werkgever Kees Torn Broers: "Als het niet goed gaat, moet je eerst naar jezelf kijken."

**34** Het veld vertelt: "Wees creatief, ga voor passend werk."

**37** Lector Annet de Lange: "Inclusiviteit is geen speeltje"

**40** Facts&figures: Wat moet ik doen als werkgever?

**42** Leerwerkloket: oriëntatiecarrousel biedt nieuw perspectief

**45** Werkgever Ali Deniz: "Je moet mensen een kans blijven geven."

**48** Aart van der Gaag zet zaken in beweging

### Medewerker aan het woord:

**08** Jaimy, Mainfreight

**18** Reza, Albert Heijn

**32** Liset, Pro Persona

**46** Jacqueline, HORNBAACH

**50** Ron, Menzis

### Iedereen doet mee!

Dit magazine is een gezamenlijke uitgave van de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland.

Heeft u vragen of opmerkingen naar aanleiding van de informatie? Bel of mail ons! De contactgegevens staan onder elk artikel.

### colofon

**Concept en productie:** [www.caplan.nl](http://www.caplan.nl)

**Redactie:** Simone de Clercq, Tefke van Dijk, Mirjam van Immerzeel, Ivonne de Thouars, Lisette Wouters. **Vormgeving:** Sabine van Loon. **Infographics:** Eric Paul Kuijpers. **Fotografie:** Bart van Dieken, Nick Dors, Miriam van der Hoek, Christian van der Meij, Babet Hogervorst, Joost van der Vleuten.



Tamara van Ark

## VOORWOORD

Beste lezer,

Voor u ligt het eerste nummer van Inclusief Magazine. Met dit magazine willen we werkgevers in Midden-Gelderland inspireren tot inclusief ondernemen. Of eigenlijk moet ik zeggen: verder inspireren, want gelukkig telt de regio al veel mooie voorbeelden van inclusief werkgeverschap. Voorbeelden die laten zien dat er veel potentieel schuilt onder mensen met een arbeidsbeperking en dat dit werkgevers veel oplevert. Voorbeelden die navolging verdienen.

Dat is ook nodig. Nog steeds staan er te veel mensen met een arbeidsbeperking langs de kant. Heel jammer, want velen van hen willen én kunnen ook werken, zeker met de juiste hulp en begeleiding. En door de krapte op de arbeidsmarkt kampen steeds meer werkgevers met een personeelstekort.

Kortom, inclusief ondernemen levert een win-winsituatie op. Werkgevers helpen mensen met een arbeidsbeperking als ze hen werk geven, maar bewijzen vooral ook zichzelf een dienst. Dat benadruk ik vaak als ik met werkgevers spreek. Kleine en grote werkgevers, in tal van branches. Ik zeg dan, en herhaal dat hier van harte: grijp uw kansen in deze tijd van personeelstekorten. Mensen met een arbeidsbeperking kunnen een waardevolle bijdrage leveren aan uw bedrijf. Het zijn bovendien vaak zeer loyale en gemotiveerde medewerkers. Inclusief ondernemen kan u veel opleveren.

Dit is precies ook waar het om draait als Aart van der Gaag (p. 48) zegt dat hij 'een zakelijk verhaal' heeft waarmee hij werkgevers wil overtuigen. Daarbij baseert hij zich op (Amerikaans) onderzoek waaruit blijkt dat inclusieve bedrijven het op alle fronten beter doen, onder meer qua ziekteverzuim.

Ook ik merk dat steeds meer werkgevers open staan voor dit verhaal. Daarmee is de daadwerkelijke stap naar inclusief ondernemen echter nog niet gezet. Daarom is een magazine als dit ook zo belangrijk. Het schetst feiten, laat betrokkenen en deskundigen aan het woord, en geeft zo een goed beeld van de mogelijkheden die er liggen. Ik wens u veel leesplezier en inspiratie!

Tamara van Ark,  
Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

INCLUSIEF WERKGEVEN

# Iedereen doet mee

Fietspompen maken, digitaliseren van formulieren, werkplekken schoonmaken, ziekenhuisbedden rijden, stadsparken verzorgen; er zijn ontelbaar veel banen te bedenken die meer dan geschikt zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De Banenafpraak verplicht overheid en werkgevers die banen te creëren. Maar vanuit de wens sociaal te ondernemen én als gevolg van een hele krappe arbeidsmarkt, nemen veel bedrijven die verantwoordelijkheid al vanzelf. Zeker in de regio Midden-Gelderland, zoals de cijfers aantonen. Maar hoe meer banen, hoe beter. In het Werkbedrijf werken diverse partijen samen om zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan een passende baan te helpen.

**W**erkzoekenden met een beperking weer volop laten meedoen in de samenleving, dat was de insteek van het sociaal akkoord van 2013. De Participatiewet van januari 2015 moest dat gaan waarmaken. In plaats van deze mensen beschut in een sociale werkplaats te laten werken, is het veel beter om hen zo passend mogelijk werk te bieden bij een 'gewoon' bedrijf. Onderdeel van de wet is de Banenafpraak: werkgevers en overheid hebben zich tot doel gesteld om vóór 2026 landelijk 125.000 banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat streefcijfer is vervolgens verdeeld over de jaren en over 35 arbeidsmarktregio's.

**Verantwoordelijkheid**  
In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland is het Werkbedrijf opgericht. In dit netwerk van en voor inclusieve werkgevers bundelen overheid, werkgevers (VNO-NCW), werknemers (FNV en CNV), gemeenten, het UWV en onderwijsinstellingen hun krachten om de inclusieve arbeidsmarkt te stimuleren en de banenafpraak te behalen. Met groot succes: de regio loopt 20% voor op de doelstelling voor dit moment. Het streefcijfer voor 2019 is om 1275 extra banen te creëren. Na het eerste kwartaal van 2019 waren dat er al 1529, met nog drie kwartalen te gaan. De inzet is duidelijk groot en de werkgevers in de regio nemen hun



## ANGÈLE WELTING

directeur van het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland

"Als WSP hebben we veel contacten met inclusieve werkgevers in onze regio, van grote zorginstellingen, logistieke bedrijven en hoveniers tot kleine horecaondernemers. We zien prachtige voorbeelden van werkgevers die echt kansen willen scheppen voor mensen die zonder ondersteuning lastiger aan het werk komen. We zoeken steeds naar de juiste match en dat leidt soms tot verrassende resultaten. Zo hadden we een blinde jongen, die door de juiste aanpassing aan het werk kon bij een bakkerij.

WSP adviseert werkgevers over personeelsbeleid en continuïteit in de organisatie, maar ook over wet- en regelgeving en welke instrumenten en/of leerwerktrajecten bij een onderneming passen. Het is wel belangrijk de juiste verwachtingen te scheppen. Onze ketenpartners hebben in deze tijd niet zomaar tien metselaars, vrachtwagenchauffeurs of verpleegkundigen in hun bestand. Daarom kijken we steeds meer naar iemands competenties en motivatie, en hoe iemand kan groeien in de functie. We dagen werkgevers uit om verder te kijken dan alleen een vacaturetekst!

maatschappelijke verantwoordelijkheid. Toch kan het altijd beter. Het Werkbedrijf wil nog veel meer leer- en werkplekken creëren voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het Werkgeversservicepunt (WSP) helpt daarbij werkgevers om vacatures in te vullen. Het arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor assisteert om de kandidaten arbeidsmarkt klaar te maken en detachert medewer-

kers met een wsw-indicatie (wet sociale werkvoorziening). En het netwerk Inclusief Werkgevers Midden-Gelderland deelt kennis en expertise om andere werkgevers op weg te helpen.

### Functiecreatie

De zorg, de ICT, duurzame energie, horeca; in elke denkbare sector zijn kansen te creëren. Bovendien krijgen veel organisaties hun

## MARCEL HIELKEMA

vertegenwoordigt als voorzitter van VNO-NCW Midden de werkgevers in het Werkbedrijf.

Daarnaast heeft hij als directeur van arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor ruim 2100 collega's met een sociale werkplaatsindicatie, die zowel intern als bij externe bedrijven aan het werk zijn.

"Inclusief werkgeven is denken in kansen en mogelijkheden. Er is een enorme krapte op de arbeidsmarkt en dit is een groep waarvan veel mensen heel graag aan het werk willen, maar die even wat hulp nodig hebben. Dat sociaal gevoel is bij de werkgevers in de regio zeker aanwezig. Maar het is inmiddels ook economisch gezien van belang. Door de lage werkloosheid kan je niet meer alleen uitkijken naar het schaap met de vijf poten. Dus moet je wel kijken naar jongeren en ouderen, naar herintreders, naar statushouders en naar mensen met een arbeidsbeperking. Ik zie dagelijks de enorme potentie van deze groep én ik zie wat werk met mensen doet. Zorg dat je deze groep binnenboord haalt. Inclusief werkgeven biedt je die kans. Dit is een win-winsituatie voor iedereen."



vacatures momenteel amper ingevuld. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het langzamerhand een economische noodzaak om werkzoekenden met een beperking in dienst te nemen. Dat is echter geen kwestie van een bestaande vacature een-op-een invullen. Het gaat om de juiste match: wie zou dit werk aankunnen? Wie past bij deze baan en wat is er aan extra begeleiding of opleiding nodig?



**BAS VAN DER VLIET**  
regiomanager Midden-Gelderland UWV

"In deze krappe arbeidsmarkt liggen volop kansen om inclusief te denken. Aan werkgevers de oproep om anders te gaan denken. Is je personeelsbestand nog een afspiegeling van de maatschappij? Realiseer je bovendien dat als je werkplekken biedt voor medewerkers met een beperking, dit leidt tot sociale cohesie in je organisatie.

Er is een mismatch in onze arbeidsmarkt tussen vraag en aanbod. Hoe gaan werkgevers de vraag naar gekwalificeerd personeel invullen? Hoe komt het aanbod dat nu langs de kant staat aan het werk? Denk aan creatieve oplossingen zoals kort-cyclisch opleiden met baangaranties, jobcarving (functiecreatie), bedrijfsanalyses om nieuwe functies te creëren en ondersteuning van arbeidsgehandicapten op de werkvloer. Voer onderling de discussie hoe organisaties flexibel kunnen blijven opereren, zonder duurzaamheid in de arbeidsmarkt uit het oog te verliezen. Ik daag de sector uit om na te denken over de formatie-invulling van morgen."



**MARTIEN LOUWERS**  
voorzitter Werkbedrijf, wethouder werk en inkomen in Arnhem

"Al onze inwoners gun ik dat ze naar vermogen aansluiting vinden op de arbeidsmarkt en dat ze een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. Elke werkgever kan daarin een rol vervullen, daar ben ik van overtuigd. Uiteindelijk en het liefst natuurlijk met een baan of door een opstap als een stage, werkervaringsplaatsen of traineeship. Maar ook door bijvoorbeeld toeleveranciers bewuster te kiezen, kunnen werkgevers de maatschappelijke impact voor deze groep mensen met een bijzonder talent vergroten.

Het bovenstaande geldt natuurlijk ook voor de gemeente als werkgever en als inkoper. Daar zijn we - samen met onze regiegemeenten - dan ook steeds bewuster mee bezig. Wij willen daarin het goede voorbeeld geven. Ik zie in de praktijk mooie matches ontstaan tussen werkzoekenden en werkgevers doordat werkgevers steeds inclusiever ondernemen. Tegelijkertijd weten we dat we nog veel werk te verzetten hebben met elkaar. Want we zijn pas klaar als inclusief ondernemen de normaalste zaak van de wereld is."



**HANS HUPKES**  
bestuurder FNV voor de arbeidsmarkt in Twente, de Achterhoek, Midden-Gelderland en de Euregio.

"De FNV stimuleert de uitvoering van afspraken over de inclusieve arbeidsmarkt. Vanzelf gaat dat niet. Van de eigenlijke doelgroep die sinds 2015 niet meer in de sociale werkvoorziening terecht kan, staat de helft nog aan de kant. Investeren is het sleutelwoord. Investeren door werkzoekenden en werknemers in zichzelf. Investeren ook door werkgevers, gemeenten, UWV en scholen. Het gaat ook om blijvende aandacht, zodat je na verlies van een baan na een tijdje WW niet hard op een betonnen plaat valt. Het is nodig te blijven leren om je te ontwikkelen. Voorkom teleurstelling doordat je steeds uit de banencarrousel vliegt.

De valkuil is dat inclusiviteit wordt verward met lagere loonkosten en gemak. Juist investeren is nodig voor zo regulier mogelijk werk. Werk dat fatsoenlijk betaald wordt, zodat je in je eigen levensonderhoud kunt voorzien. Ook al heb je daar wat hulp bij nodig. De FNV waakt voor oneerlijke concurrentie en verdringing."

**AMANDA BRUNS**  
beleidsadviseur RSD de Liemers, Zevenaar

"Ondanks de florierende arbeidsmarkt staan er nog veel mensen aan de kant. Niet iedereen doet vanzelfsprekend mee. Hier ligt een opgave voor gemeenten. RSD de Liemers biedt maatwerk naar werk en inkomen. Onze werkzoekenden willen graag werken, maar door hun afstand tot de arbeidsmarkt weten zij soms niet welk werk bij hen past, hoe en waar ze moeten solliciteren. Of ze kunnen zichzelf moeilijk onderscheiden van andere kandidaten.

We onderzoeken gezamenlijk met de werkzoekende en netwerkpartners het onbenut talent en de ontwikkelmogelijkheden van de betreffende werkzoekende. We denken mee en doen wat nodig is. RSD de Liemers heeft korte lijnen met andere professionals binnen zorg, maatschappelijke ondersteuning, schuldhulp en onderwijs. Zo bieden we integrale dienstverlening om te kunnen voorzien in de vraag van de werkgever én brengen en behouden we werkzoekenden op de arbeidsmarkt. RSD de Liemers heeft een verbindende rol om passende ondersteuning te bieden om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt, waarin werkgever en werkzoekende elkaar vinden en nieuwe deuren worden geopend."



Door functies aan te passen en door goede begeleiding op de werkvloer zijn heel veel vacatures geschikt te maken voor een grotere doelgroep. Arbeidsontwikkelbedrijven zoals Scalabor en de gemeenten bereiden de mensen voor op de huidige arbeidsmarkt. Met leerplekken, maar ook met een scala aan trainingen zoals taalvaardigheid, digitale vaardigheden en samenwerking of hygiëne. Samen met het ROC organi-

seren zij speciale opleidingen voor onder meer werk in de zorg of de schoonmaakbranche. Begeleiding en opleiding vergroten bovendien de kans dat de werknemer voor langere termijn bij een bedrijf blijft. Want ook duurzaamheid van de job is een aandachtspunt.

**Verrijking**  
Voor werkgevers is de Banenafspraken eerder een kans dan

een verplichting. Allereerst om je gezicht als sociaal ondernemer te tonen – wat voor de meesten al een vanzelfsprekendheid is. Ten tweede vormt deze groep werkzoekenden de uitkomst voor de krappe arbeidsmarkt en ten derde kan het economisch interessant zijn. Er zijn al veel financiële regelgevingen, zoals loonkosten-subsidie en no-riskpolis, wanneer een werkgever iemand met een

arbeidsbeperking in dienst neemt. Voor diegene die dat allemaal te veel rompslomp vinden: er zijn in de regio speciale uitzendbureaus, zoals Stichting Aan de Slag, die mensen met een arbeidsbeperking detacheren en de hele administratie op zich nemen.

Maar de mooiste kans voor werkgevers is misschien wel de verrijking van de organisatie. Bedrijven waar

mensen met een arbeidsbeperking werken zijn het erover eens: het doet iets met de organisatie. De andere medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor hun nieuwe collega's en vinden het mooi om iemand te kunnen helpen; het sociale in de mens komt naar boven.

En de nieuwe collega? Die voelt zich daardoor gewaardeerd en heeft eindelijk een echte baan. ➡

**Meer informatie?**

- [www.wsp-mg.nl](http://www.wsp-mg.nl) 026-702 96 00
- [www.vno-ncwmidden.nl](http://www.vno-ncwmidden.nl) 055-522 26 06
- [www.scalabor.nl](http://www.scalabor.nl) 026-368 52 22
- [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) 088-898 92 95
- [www.arnhem.nl](http://www.arnhem.nl) 0900-1809
- [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl) 088-368 03 68
- [www.rsddelemers.nl](http://www.rsddelemers.nl) 0316-27 95 33



Jaimy Janssen:

# ‘In dit werk kan ik mijn energie kwijt’

Door zijn ADHD vindt Jaimy Janssen (29) het lastig om lange tijd achter elkaar hetzelfde werk te doen. Gelukkig kan hij in het warehouse van Mainfreight zijn energie kwijt. “Ik ben snel afgeleid en soms een beetje druk”, vertelt Jaimy. “Dat is al 29 jaar zo, ik heb er mee leren leven. Maar het is wel fijn om op een plek te werken waar rekening met mij wordt gehouden.”

Jaimy heeft een SW-indicatie. Via arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor is hij bij reguliere werkgever Mainfreight gedetacheerd. Daar begon hij in 2018 op de afdeling co-packing. “Ik maakte verstoffte potjes schoon, verwijderde etiketten en plakte er nieuwe op. Dan heb ik het over verpakkingen van bijvoorbeeld shampoo, deodorant en bodylotion. Leuk werk maar ook wel eentonig.”

Sinds een half jaar werkt Jaimy beneden in het warehouse. Dat werk past nog beter bij hem. Jaimy: “Het is lekker afwisselend en ik bepaal mijn eigen werktempo. Ik zorg

dat de vloer van het warehouse vrij blijft voor de reachers en de orderpickers. Dat betekent dat ik kratten sloop, pallets weghaal en kartonnen dozen vol afval wegbreng. Binnenkort hoop ik mijn reachercertificaat te halen. De reachers zijn de heftruck-achtige voertuigen die in het warehouse rondrijden. Daarmee pak ik straks de dozen uit de stellingen en zet ik ze klaar om de vrachtwagen in te gaan. Ik heb er heel veel zin in, ik hoop dat ik snel op mag.”

## Leuke collega's

Eerder werkte Jaimy als schoonmaker van magazijnen, rijder op de vrachtwagen en gastheer bij een sportbedrijf. “Mainfreight is de leukste werkplek die ik ooit heb gehad”, vertelt hij. “Het werk is afwisselend en de collega's zijn leuk, want ik kan met ze lachen en ze zijn behulpzaam. Ze laten me zien hoe iets moet en helpen me net zolang tot ik het zelf onder de knie heb. Bij eerdere werkgevers had ik het gevoel dat mijn collega's me niet accepteerden zoals ik was. Dan zeiden ze: ‘Ik heb het

vaak genoeg uitgelegd, zoek het nu zelf maar uit’. Ze hadden minder geduld. Bij Mainfreight nemen ze echt de tijd voor me. In het begin werk ik misschien iets langzamer, maar op den duur kan ik gewoon mee met het werktempo.”

## Van slag

Als het toch een keer niet zo lekker gaat, trekt Jaimy aan de bel bij zijn ploegleider. Of hij praat met Niek Bouwmeester, zijn werkbegeleider vanuit Scalabor. “Zij nemen de tijd voor me. Of ze geven aan wanneer ze tijd hebben, dan is het ook goed. Meestal gaat het om privé-omstandigheden. Als er thuis iets gebeurd is, moet ik dat even kwijt. Dan zeg ik: ‘Er is iets voorgevallen, houd er rekening mee dat ik vandaag een beetje van slag ben’. Dat vinden ze goed, dan laten ze me wat meer mijn eigen gang gaan.” Jaimy houdt van zijn werk en is blij dat hij voor Mainfreight wat kan betekenen. “In dit werk kan ik mijn energie kwijt. Als ik thuis zit word ik gek, dan ga ik me vervelen. Ik had laatst drie weken vakantie, dat vond ik al veel te veel.”



‘Thuis ga ik me vervelen’

Via Scalabor werken zo'n 30 SW-medewerkers bij Mainfreight. “Met de juiste begeleiding kunnen deze mensen heel veel voor een bedrijf betekenen”, vertelt Marc ter Heide, groleader bij Mainfreight. “SW-medewerkers zijn super gemotiveerd en werken hard, mits je aan hun begeleidingsbehoefte voldoet. Zorg dat ze een vast aanspreekpunt hebben binnen het bedrijf, dat er structuur en regelmaat in hun werkzaamheden zit en dat ze heldere afgebakende taken krijgen. En kijk naar wat ze wél kunnen, in plaats naar hun beperking. Als je in je mensen investeert, voelen ze zich verbonden met het bedrijf en doen ze net dat stapje extra. Dat zie je bij Jaimy: neem hem serieus, bied hem kansen en geef hem verantwoordelijkheid, dan verzet hij bergen voor je.”





Olaf Heller, Niek Steinvooort, Astrid Sloot

# ‘Je hebt betrokken medewerkers nodig die openstaan voor de begeleiding’

Bij Mantel in Arnhem weten ze van aanpakken. Mantel heeft een aantal superstores en is de grootste online fietsenwinkel. Vier jaar geleden gingen ze de samenwerking aan met Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP) om vorm te geven aan inclusief ondernemerschap. En met succes. Wat is hun geheim?

‘Jullie doen het helemaal verkeerd’, roept een medewerkster terwijl ze toekijkt hoe Olaf Heller, Niek Steinvooort en Astrid Sloot met de pakketten op de foto gaan. “Mogen wij straks allemaal weer opruimen”, voegt ze er lachend aan toe. Ze werkt al jaren bij Mantel en weet dat er ook mensen werken met ‘een afstand tot de arbeidsmarkt’. “Ik wist het niet altijd direct en dan kan het

lastig zijn. Als je op de hoogte bent, weet je beter hoe je met iemand om kan gaan.”

Dit is een belangrijke les geweest voor teamhoofd HR Niek Steinvooort en eigenaar Olaf Heller. “Je moet iedereen aanhaken”, aldus Niek. “Dan kunnen mensen er rekening mee houden.” “Je moet het ook echt willen als werkgever”, vult Olaf aan. “Je moet het faciliteren en tijd geven. En je hebt betrokken medewerkers nodig die openstaan voor de begeleiding. Sommige mensen ontdekken dat ze het heel leuk vinden.” Een van die betrokken medewerkers is Wouter Zwiers, logistiek teamleider Fietsen. Hij heeft op zijn afdeling ruimte gecreëerd voor mensen met diverse achtergronden. Door het werkproces anders in te richten en de begeleiding goed op orde te hebben zijn er sinds de start meerdere werknemers met plezier aan het werk gegaan.

## Wat doe jij aan inclusief ondernemen?

Vier jaar geleden kreeg Olaf van de Arnhemse wethouder Ine van Burgsteden de vraag wat hij deed aan inclusief ondernemen. “Daar had ik niet direct een antwoord op”, geeft Olaf toe. “We werkten samen met de Penitentiare Inrichting in Arnhem. Helemaal blanco waren we dus niet, maar het WSP heeft onze ogen geopend.” Over de beweegredenen is Olaf helder. “De tijd van dertig sollicitaties op één vacature is voorbij. Met de huidige arbeidsmarkt kun je niet anders. De urgentie is groot. We zien het bovendien als morele verplichting om mensen uit alle hoeken van de samenleving een baan te bieden.” Olaf kwam in contact met Astrid Sloot, accountmanager WSP Functiecreatie. Zij heeft de afdeling Logistiek doorgelicht met het oog op functiecreatie. “Door goed te kijken naar diverse processen hebben



### Wat is de Banenafpraak?

Mensen met een arbeidsbeperking hebben vaak moeite om een baan te vinden. Het kabinet wil dat zij zoveel mogelijk een baan bij een 'gewone' werkgever krijgen. Daarom heeft zij met organisaties voor werkgevers en werknemers de Banenafpraak opgesteld.

we een nieuwe functie gecreëerd: Assistent Medewerker Logistiek. Hier hebben we vervolgens twee medewerkers vanuit de Banenafpraak op aangenomen.”

Astrid geeft aan dat inclusief ondernemen meer is dan alleen het aannemen van mensen in het kader van de Banenafpraak. “Vanuit het

“Als je het in je hebt, kun je bij ons zo aan de slag.”

WSP hebben wij bijvoorbeeld ook succesvol statushouders geplaatst bij Mantel én de samenwerking tot stand gebracht tussen Mantel en Probus Praktijkonderwijs.”

#### Inclusief ondernemen loont

Nick en Nicky kregen als eersten een kans bij Mantel. Met hun arbeidsbeperking hadden zij meer begeleiding nodig dan een reguliere medewerker. Niek: “Het team en het teamhoofd moeten openstaan voor de beperkingen van iemand. Je moet het leuk vinden om daarmee om te gaan. Sommige dingen moet je accepteren en sommige dingen niet.” Volgens Olaf gaat het vooral om consequent zijn en

mensen bij de les houden. “Niet heel moeilijk, maar je moet er wel tijd en energie in steken. Alleen dan kun je een duurzame baan creëren.” Nicky heeft inmiddels een contract voor onbepaalde tijd gekregen. Nicky en de collega's uit zijn team zijn daar heel blij mee.

#### HARRIE-training

Bij Mantel werken landelijk 350 medewerkers. In Arnhem-Zuid alleen al werken er acht medewerkers uit het doelgroepregister. Om ervoor te zorgen dat de medewerkers ook op lange termijn naar volle tevredenheid kunnen blijven werken, heeft het WSP ervoor gezorgd dat er twee interne begeleiders de HARRIE-training (zie pagina 23) hebben gevolgd. Astrid: “Na het volgen van deze training krijgen werkgevers voor de interne begeleiding jaarlijks een maximale vergoeding van 2700 euro per medewerker.”

#### Iedereen is gelijk

Olaf benadrukt: “Dat we mensen met een beperking helpen, betekent niet dat we ze voortrekken. Iedereen is bij ons gelijk. Niemand heeft een kruisje bij zijn naam. Bij een goede selectie krijgen we ambitieuze mensen die zich vol inzetten. Het is goed voor de diversiteit en dynamiek in teams. Natuurlijk is het niet altijd een succes. We hebben ook afscheid genomen van mensen, of zij van ons. Maar als het klikt, is de betrokkenheid heel sterk.” Niek bevestigt dit. “Bij stages en leerwerkplekken van Probus zeggen we altijd: als je het in je hebt, kun je bij ons zo aan de slag.”

STICHTING INCLUSIEF MIDDEN-GELDERLAND:

# ‘Met de juiste begeleiding is niets onmogelijk’

Een betere begeleiding bij de overgang van speciaal onderwijs naar werk, duurzame arbeidsrelaties en één loket voor ondernemers. Dat zijn enkele speerpunten van de Stichting Inclusief Midden-Gelderland, die de middelen heeft om inclusief ondernemerschap te ondersteunen. “We staan niet zelf op de zeepkist, maar werken als stimulerende kracht achter de schermen mee.”

In het bestuur van de ‘doe-stichting’ Inclusief Midden-Gelderland komen diverse expertises in inclusief ondernemen samen. “Daardoor kunnen we onze voelspriet maatschappij-breed uitsteken”, zegt voorzitter Wim Ludeke, die zijn hele carrière in het speciaal onderwijs heeft gewerkt. “Ik heb me altijd druk gemaakt over de mogelijkheden van kinderen in het speciaal onderwijs. Vroeger kregen zij een diploma en dan lieten we hen los. Ik heb me als docent en directeur ingezet voor de begeleiding van leerlingen naar de arbeidsmarkt. Inmiddels krijgen deze leerlin-

**INCLUSIEF**  
Midden-Gelderland

gen een relevante stageplek, is er goed contact met werkgevers en verzorgen scholen arbeidsbegeleiding.”

#### Ervaringsdeskundige

“Wim was in die tijd al een visionair”, vindt bestuurslid Bram Göring. “Hij was mijn directeur en zag ons als gewone mensen die wat van het leven willen maken. Anderen benaderen ons vaak als kwetsbare groep die beschermd moet worden tegen de boze buitenwereld.” Bram houdt als ervaringsdeskundige de initiatieven die de stichting wil steunen tegen het licht en beoordeelt of het echt meerwaarde heeft voor de doelgroep. “We willen bijvoorbeeld bijdragen aan een app die werkgevers en werknemers uit de doelgroep van de Banenafpraak met elkaar in contact brengt. Dat is heel nuttig, maar ik heb wel aangegeven dat daar ook vacatures op hbo en universitair niveau in opgenomen moeten worden en niet alleen banen voor praktisch opgeleide mensen.”



Nicky Sytema



“Ik heb weleens tijdens een bijeenkomst over participatie mijn cv omhooggehouden: ‘Hier ben ik, een echte gehandicapte, en ik zoek werk’

**Zoektocht naar baan**

Bram werkt als consultant voor de Gemeente Arnhem en begeleidt mensen die in de bijstand dreigen te belanden, naar een baan. Een geheel zelfstandige functie. “De zoektocht naar een baan was niet eenvoudig; in mijn tijd was er nog geen begeleiding vanuit school. Ik heb weleens tijdens een bijeenkomst over participatie mijn cv omhooggehouden: ‘Hier ben ik, een echte gehandicapte, en ik zoek werk’. Ik ben spastisch en gevoelig voor stress; mijn accu is daardoor sneller leeg. Je moet werkgevers en collega’s goed uitleggen wat je nodig hebt, wat je kunt en waar je grenzen liggen. En als je denkt dat je iets niet kan, probeer het dan gewoon eens en loop ‘gratis’ een dagje mee. Ik heb toch eerst vrijwilligerswerk gedaan, vervolgens kreeg ik drie maanden proefplaatsing zonder loon en daarna loondispensatie, wat onder de streep net iets meer opleverde dan mijn uitkering. Op een gegeven moment heb ik aangegeven dat ik voor een regulier contract en loon wilde werken en daar was de gemeente het gelukkig mee eens.”

**Blijven dromen**

Wim Ludeke: “Het bieden van duurzaamheid aan inclusieve medewerkers is voor onze stichting een belangrijk aandachtspunt. Soms worden werkgevers minder enthousiast als de begeleiding en financiële ondersteuning vervallen. Onze stichting kan helpen door duurzame initiatieven financieel te ondersteunen, de begeleiding nadrukkelijker in te richten of scholen in positie te brengen om ex-leerlingen beter te coachen.” “Sinds mijn baan duurzaam is, zit ik veel beter in mijn vel”, onderstreept Bram. “Ik doe ertoe, heb zelfvertrouwen, ben onderdeel van de maatschappij en bouw pensioen op. Dat heeft ook invloed op mijn gezondheid; ik doe minder vaak beroep op ambulante begeleiding.”

Wim Ludeke, tot slot: “Met de juiste coaching kan iedereen in zijn dromen blijven geloven. Zo kende ik een leerling die per se iets met treinen wilde. Hij bleef volhouden, werd goed begeleid en is nu, 15 jaar later, treinmachinist. In principe is niets onmogelijk.”

**DAG VAN DE 1000 VOORBEELDEN**

Op 19 maart 2020 organiseert de stichting voor de vierde keer de Dag van 1000 voorbeelden, dat voortkomt uit het project ‘Op naar 100.000 banen’. Wim Ludeke: “Hier kunnen ondernemers laten zien wat er allemaal mogelijk is. Je hoort prachtige verhalen van mensen die vanuit hun hart sociaal ondernemen.” Ook steunt de stichting de werkgeversbijeenkomst ‘Inclusief ondernemen doe je samen’, georganiseerd door De Normaalste Zaak. “Ideale bijeenkomsten om de behoeften van werkgevers in kaart te brengen. Bijna alle werkgevers zijn bereid om inclusief te ondernemen, maar ze raken soms de weg kwijt in het woud aan formulieren, overleggen en loketten. Omdat wij een helicopterview hebben, kunnen we partijen stimuleren om één loket te creëren waar werkgevers met hun vragen terecht kunnen.”



Meer informatie?

[www.inclusiefmidden gelderland.nl](http://www.inclusiefmidden gelderland.nl) 06-40 30 02 28



Bram Göring en Wim Ludeke



# Participatiewet

Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland



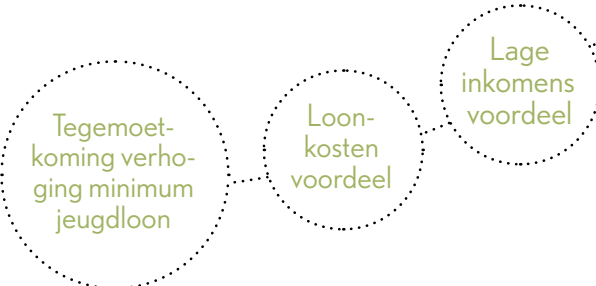
## Afspraken

Het Kabinet en sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties) hebben in het Sociaal Akkoord afspraken gemaakt die aansluiten op de doelstellingen van de Participatiewet. In het sociaal akkoord zijn onder andere baanafspraken gemaakt om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij gewone werkgevers en de overheid.



## Financiering

De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) bestaat uit 3 tegemoetkomingen voor werkgevers. De wet heeft als doel werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen of te houden.



125.000 arbeidsplaatsen



## Doel

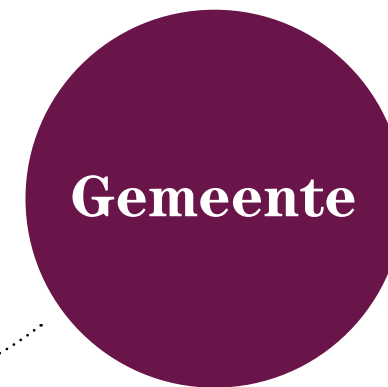


De Participatiewet moet ervoor zorgen dat meer mensen volwaardig deel kunnen nemen aan de samenleving. Bij voorkeur via regulier werk of als dat nog niet mogelijk is door op een andere manier te participeren. Lukt dat niet zelfstandig, dan ondersteunt de gemeente bij het vinden van een baan.



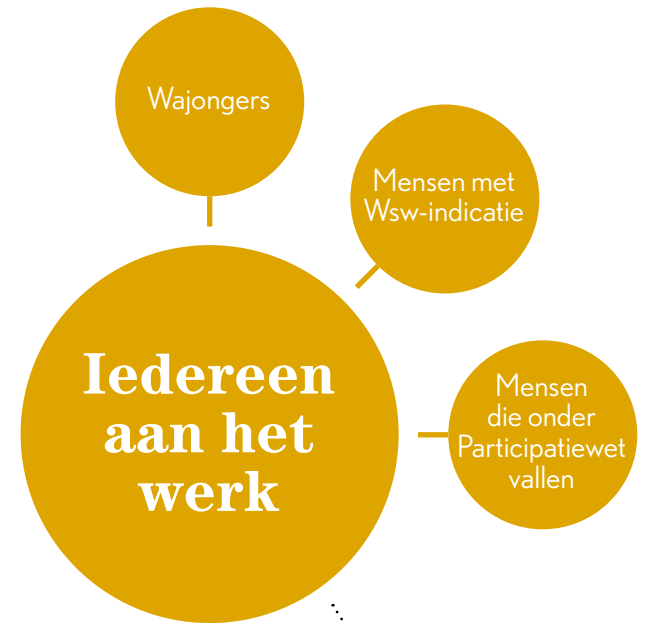
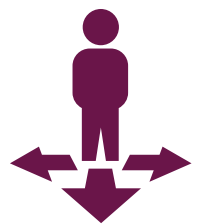
## Uitvoering

In de 35 arbeidsmarktregio's is er een Werkbedrijf dat wordt gevormd door de gemeenten, UWV, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties. Ook andere partijen worden betrokken, zoals het WSP samen met het Arbeidsontwikkelbedrijf, die bijdragen aan de regionale oplossing.



## Regie

De gemeenten hebben de regierol bij de uitvoering van de Participatiewet en zijn verantwoordelijk voor mensen die ondersteuning nodig hebben.





Reza Kalloe:

# ‘Ik voel me een soort gastheer’

Reza Kalloe (29) is het zonnetje in huis bij de Albert Heijn in Dieren. Op papier is hij kwaliteitsmedewerker maar hij voelt zich ook een beetje gastheer.

**S**inds 2018 werkt Reza vijf dagen in de week van 7 tot 11 bij de Albert Heijn in Dieren als kwaliteitsmedewerker. “Dat houdt in dat ik de winkel netjes en schoon houd, samen met twee collega’s. Ik ben verantwoordelijk voor de vloer. Om 7 uur pak ik de schrobmachine en schrob ik de hele winkelvloer. Daarna maak ik het koffiezetapparaat schoon. Belangrijk, want de klanten willen ’s ochtends wel een kop zuivere koffie.”

Ook al is Reza op papier kwaliteitsmedewerker, in de praktijk is hij veel meer dan dat. Reza: “Als ik bij de koffiemachine sta, maak ik enthousiast een praatje met de klanten. Dat vinden ze leuk. ‘Wat ben je vriendelijk’, zeggen ze dan. Er komen hier ook veel oudere mensen, ik merk dat ze het fijn vinden als ik vraag hoe het met ze gaat en of ze het allemaal kun-

nen vinden. Ik voel me een soort gastheer. De vaste klanten kennen me inmiddels wel, daar kan ik zelfs af en toe een geintje mee uithalen. Na werktijd herkennen ze me op straat: ‘Hé, jongen!’, roepen ze dan.”

## Goed in je vel

Reza geniet het meest van het contact met de klanten, maar ook met zijn collega’s heeft hij het erg naar zijn zin. “We zijn een hecht team, iedereen praat met elkaar en stelt zich open op. Het helpt ook dat ik zelf goed in mijn vel zit nu. Na een hersenontsteking had ik een muur om me heen gebouwd: laat me met rust en zoek het lekker uit allemaal. Op een gegeven moment dacht ik: waarom gedraag ik me zo? Zo was ik nooit. Ik denk dat het ook door de medicijnen kwam, sinds ik die

“Albert Heijn is een bedrijf waar iedereen welkom is”, vertelt Linda Proper, assistent supermarktmanager van het filiaal in Dieren. “In 2025 willen we bij Albert Heijn 2025 participanten in dienst hebben. In deze winkel werken er nu vijf.” Zelf vindt Linda het heel belangrijk om te kijken naar wat mensen wél kunnen, in plaats van naar hun beperking. “Het maximale uit mensen halen, daar word ik blij van. Wat is hun kracht, wat voegen ze toe aan het team? Reza is bijvoorbeeld heel klantgericht, goedlachs en spontaan. Het duurde niet lang voordat de vaste klanten hem kenden, en ook binnen het team is hij een belangrijke gangmaker. Werknemers met een beperking vragen soms wel wat meer tijd en energie en iedereen heeft een eigen aanpak nodig. Het is dus belangrijk dat je de persoon leert kennen, je verdiept in zijn behoeften. Met oprechte interesse kom je heel ver.”

heb afgebouwd gaat het beter.”

De belangrijkste les die Reza geleerd heeft: blijf jezelf. “Doe je niet voor als een ander. Ik heb dat lange tijd wel gedaan, ik deed me voor als een grote sterke jongen. Daar werd ik niet gelukkig van. Na een tijdje dacht ik: waar ben ik mee bezig? Wie houd ik voor de gek? Nu ben ik gewoon wie ik ben: een vrolijke, open jongen. Mijn collega’s en klanten waarderen mij daar om.”

En de toekomst? Daar denkt Reza heel makkelijk over. “Ik vind het helemaal goed zoals het nu is. Ik blijf doen wat ik doe, want dit is wat ik leuk vind.”



‘Van het contact met de klanten geniet ik het meest’



Provincie Gelderland als inclusieve organisatie:

# ‘Een beperking kan net zo goed een talent zijn’

De Provincie Gelderland heeft de ambitie om een inclusieve organisatie te zijn, in de breedste zin van het woord. Zij werken op dit moment met 35 mensen met een arbeidsbeperking, waarvan 10 in vaste dienst. Met traineeships en inclusief HR-beleid haalt de provincie nog meer talent uit deze doelgroep binnen.

**D**e medewerkers van de provincie met een arbeidsbeperking werken door de hele organisatie heen, van de groenvoorziening tot aan beleidsadvies. “We werken vooral met hoger opgeleiden en het maakt daarbij niets uit of ze nu autistisch of visueel gehandicapt zijn; het talent staat centraal. Het doel van de provincie is zoveel mogelijk mensen met een arbeidshandicap naar een vaste baan te begeleiden en daar zetten we twee trajecten voor in: acquisitie via inclusief HR-beleid en traineeships”, vertelt HR-adviseur Nynke Peters.

#### Het goede voorbeeld

Nynke werkt al 14 jaar bij de provincie en sinds ruim een jaar zorgt

ze samen met haar collega Anette Poels dat er collega’s worden gewonnen met een arbeidshandicap. “In ons coalitieakkoord staat inclusiviteit centraal: Wij staan voor een Gelderland met een samenleving waarin iedereen zich veilig en thuis voelt, ongeacht afkomst, gender, seksuele oriëntatie, religie, leeftijd of sociaaleconomische achtergrond. Met ons HR-beleid willen we het goede voorbeeld geven; we vertegenwoordigen immers de hele provincie en daar hoort iedereen bij.” Naast haar zit Sarita Snik, sinds oktober 2018 manager van het traineeship voor de inclusieve arbeidsmarkt. “De focus van het traineeship ligt op jonge professionals. We begeleiden hen intensief, zodat ze aan het einde van het

traject duurzaam inzetbaar zijn als zelfstandige medewerker. De talenten volgen eerst een half jaar een persoonlijk ontwikkeltraject via de Stichting Studie en Werk Op Maat (SWOM). Daarna voeren ze voor de provincie twee opdrachten uit van acht maanden. Dit bestaat uit werk dat er toe doet. Uiteindelijk hopen we zo een groot aantal vaste nieuwe medewerkers te winnen.”

#### Stroomversnelling

Het werven van inclusieve medewerkers is niet nieuw voor de provincie, vertelt Nynke: “Het was altijd al onderdeel van onze visie, alleen is het nu in een stroomversnelling gekomen. De kandidaten bieden zich tot nog toe spontaan aan, maar er zijn ook enkele



‘Wij staan in Gelderland voor een samenleving waarin iedereen zich veilig en thuis voelt.’





Nynke Peters en Sarita Snik

collega's binnengekomen via job-coaching of het Werkgeversservicepunt en Scalabor." De trainees van Sarita stromen via SWOM binnen. "We proberen een groep samen te stellen die dezelfde belastbaarheid en behoeftevraag heeft. Dat kunnen kandidaten met een fysieke beperking zijn, maar ook autistische mensen. Ik heb ervaren dat een zogenaamde arbeidsbeperking ook juist een talent kan zijn, zo zijn er trainees met autisme die heel goed zijn in geconcentreerd en precies werk", zegt Sarita. "Ik vind het belangrijk dat iedereen gelijke kansen krijgt – man of vrouw, allochtoon of autochtoon, beperking of geen beperking. Daarom ben ik bij de provincie ook zo goed op mijn plek, hier kijkt men naar je talent en daar wordt zinvol werk bij gezocht."

Nynke werft niet alleen kandidaten met een arbeidsbeperking, maar coacht hen ook. "Een nieuwe baan is voor iedereen wennen en mensen met een beperking hebben soms net wat langer nodig om erin te komen. Dat begint bijvoorbeeld al bij de

werknemersvaardigheden: hoe ga ik om met op tijd komen en hoe gedraag ik mij bij het koffieapparaat? Soms hebben deze mensen al een tijd thuis gezeten of net iets te vaak de deksel op de neus gekregen en dat maakt ze wat kwetsbaarder. Maar er zijn even goed collega's die al vanaf de eerste week helemaal hun eigen weg vinden."

#### Aanpassingen

In het provinciegebouw zijn de nodige aanpassingen gedaan voor de groeiende groep collega's met een beperking; van een pratende lift voor visueel gehandicapte collega's tot drukknoppen bij zware deuren. Daarnaast heeft de provincie 25 Harrie's getraind (zie volgende pagina). "De aanstelling van een werknemer met een arbeidsbeperking kan een andere dynamiek met zich mee brengen en daar willen we onze teams niet te veel mee belasten. Daarom hebben we Harrie's en ook een vaste collega-buddy die hen inhoudelijk bij kan staan", zegt Nynke.

"Wat heb je nodig?" Die vraag zorgt dat inclusieve collega's zich thuisvoelen

#### Wat heb je nodig?

De vraag 'wat heb je nodig' is erg belangrijk om ervoor te zorgen dat inclusieve collega's zich snel op hun plek voelen bij een nieuwe baan. Sarita: "Soms zit dat in hele kleine dingen waarmee je maatwerk kunt bieden, zoals tijdelijk wat minder uur werken, een vast aanspreekpunt voor al je vragen, of meer thuis werken. Ook kan de behoefte heel praktisch zijn, zoals een eigen werkplek of een koptelefoon om geconcentreerder te kunnen werken." Nynke vertelt dat die hulp vaak ook vanzelf gaat. "We hebben een collega in een rolstoel die niet zelf haar jas kan ophangen of haar lunch uit haar tas kan halen. De eerste twee keer vraagt ze om hulp, maar daarna staan collega's spontaan klaar om te helpen. En een visueel gehandicapte collega heeft wel eens hulp nodig om de juiste vergaderzaal te vinden, maar daar heeft 80% van de medewerkers last van in dit grote gebouw", lacht Nynke. Ze vertelt tot slot dat de provincie de kennis over inclusief ondernemerschap graag met andere organisaties deelt. "Je krijgt er namelijk zo veel voor terug. Wij genieten van elke stap die onze inclusieve collega's nemen. Het is heel inspirerend om te zien dat ze, soms letterlijk, weer rechtop gaan lopen."

#### Meer informatie?

[www.gelderland.nl](http://www.gelderland.nl) 026-359 9111

# 10 vragen aan

ROB SCHRAVEN EN MELVIN DEKKER

## WAT IS EEN HARRIE?

Harrie is de personificatie van de ideale collega-werknemer die begeleiding op de werkvloer geeft aan werknemers met een arbeidsbeperking. Om dat goed te doen kunnen werknemers een Harrie-training volgen. Harrie staat voor Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk.



Melvin Dekker is koerier bij Koskamp Automaterialen in Arnhem. Zijn Harrie is vestigingsmanager Rob Schraven. Koskamp is een groothandel en verzorgt de bevoorrading van autobedrijven en dealers.

#### Vragen aan Melvin

### 1 Hoe kwam je hier terecht?

Ik ben een wjonger die gewoon kan werken, maar ik heb 10 jaar thuis gezeten. Nu werk ik hier al weer bijna 2 jaar. Via het UWV kwam ik bij het WSP terecht. Daar heb ik aangegeven dat ik heel graag op de weg zit en als chauffeur wilde werken. Zij hebben deze baan voor me gevonden.

### 2 Is het leuk om bij Koskamp en met Rob te werken?

Vooral de vrijheid vind ik heel fijn. Ik bezorg allerlei automaterialen,

van luchtfiltertjes, accu's en banden tot olievaten. Ieder uur rijd je een route. Daarna rijd je terug om de pakketten voor de volgende route op te halen. Het werk is ingewikkelder dan veel mensen denken. Je moet op het verkeer letten, op de route, de tijd in de gaten houden en de pakketten controleren, bij het inladen en nog eens als je ze aflevert. In het begin was ik soms gestrest. Gelukkig is het werk erg gestructureerd en krijg ik goede begeleiding. Daardoor kan ik het werk prima aan. Als ik ergens tegenaan loop – in mijn werk maar ook privé – kan ik altijd bij Rob terecht. Als je iemand wat langer kent, ga je die makkelijker in vertrouwen nemen.

### 3 Krijg je vaak schouderklopjes van Rob of is hij ook streng?

Rob is wel erg duidelijk en kan dan soms wat streng zijn, maar altijd rechtvaardig. Als ik mijn werk goed doe en bijvoorbeeld werk van anderen oppak, geeft Rob mij zeker complimenten. Laatst het ik

op een vrije dag een paar uur een zieke collega vervangen. Dat wordt zeker gewaardeerd.

### 4 Hoe is het om weer met collega's te werken?

Van mezelf ben ik nogal stil. Ik kijk eerst de kat uit de boom. Maar inmiddels heb ik wel echt dat teamgevoel. Ik kan met iedereen overweg. Rob zegt van mij dat ik altijd lachend binnenkom en lachend naar huis ga. Dat is ook zo. Als je de hele dag vrolijk bent, zijn collega's en klanten dat vaak ook.

### 5 Wat is een leuk moment sinds je hier werkt?

Elke ochtend: om acht uur drinken we met zijn allen koffie en maken we een praatje. En wat ook leuk was: we gingen karten als bedrijfsuitje. Onze logistiek manager duwde me van de baan, maar die kreeg als straf een kinderslot – een snelheidsbeperking. Klagen dat hij deed. Haha!





Rob Schraven en Melvin Dekker

### Vragen aan Rob

#### 6 Waarom wilde je graag HARRIE zijn?

Koskamp besteedt veel aandacht aan banen voor speciale doelgroepen. Mijn team is onderverdeeld in onder andere kwetsbare ouderen, wajongeren, schoolverlaters en reguliere medewerkers. Veel collega's hebben de Harrie-training gevolgd. Als leidinggevende wil je goed met deze talenten om kunnen gaan. Je moet voor ze openstaan en kijken wat ze wel kunnen, in plaats van te kijken naar de beperkingen. Het draait om positieve aandacht en goede begeleiding. Ik vind het belangrijk om die tools te

kennen. De training is een soort handleiding voor hoe je met medewerkers met een arbeidsbeperking samenwerkt. We werken hier heel familiair samen.

#### 7 Hoe vind je dat Melvin zijn werk doet?

Melvin is meteen gaan rijden. In het begin maakte hij wel eens foutjes, maar dat hoort erbij. Daarvoor hebben we al die checkmomenten ingebouwd, om te voorkomen dat er een verkeerd pakket meegaat of dat het bij een verkeerde klant wordt afgeleverd. Melvin leerde snel. Hij is gewend geraakt aan de werkzaamheden en processen en nu zit hij duidelijk lekker in zijn vel.

Je merkt dat Melvin heel erg blij is met deze kans.

#### 8 Wat doe je anders sinds je HARRIE bent?

Je gaat wat meer nadenken over hoe je iets brengt. Maar eigenlijk gaat het na een tijdje vanzelf, dankzij de tools van de Harrie-training. Stapsgewijs een vinger aan de pols houden. Aandacht hebben voor de ander. Bijvoorbeeld opletten hoe iemand binnenkomt, kijken naar de uitdrukking en het gedrag. Dan weet je: die voelt zich prima of daar zit iets niet lekker. Daarvoor werk je met de balanskaart, een tool uit de training. Melvin komt meestal heel vrolijk binnen. Als er

Rob Schraven:  
'Eigenlijk ben je continu Harrie. Dat staat nooit uit. Zelfs thuis kun je de Harrie-training gebruiken.'

iets is, zie ik dat meteen en reageer ik volgens de Harrie-methode: samen de situatie bespreken.

#### 9 Kost het veel tijd om HARRIE te zijn?

Eigenlijk ben je continu Harrie. Dat staat nooit uit. Zelfs thuis kun je de Harrie-training gebruiken. Je kunt het in alle situaties toepassen, niet per se bij mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat uiteindelijk om aandacht en respect hebben voor elkaar.

#### 10 Raad je anderen aan om HARRIE te worden?

Absoluut. Je leert als manager om alles wat je zegt of vraagt anders te brengen. Je leert ook open te staan voor anderen. Voor je bedrijf is het een hele mooie actie om met deze groep aan het werk te gaan. Dan is die training heel praktisch. Zo haal je er voor beide partijen hele goede dingen uit.

#### Meer informatie?

Kijk op [www.ikbenharrie.nl](http://www.ikbenharrie.nl) Er bestaan overheidsregelingen voor de kosten van de Harrie training. Kijk op [www.uvw.nl](http://www.uvw.nl) en [www.samenvoordekant.nl](http://www.samenvoordekant.nl).



#### Theo Duijker over Harrie

"In Midden-Gelderland zijn in 2,5 jaar tijd ruim 200 Harries opgeleid. Landelijk gaat het om 6000 personen." Theo Duijker is mede-ontwikkelaar van Harrie en eigenaar van Enspiratie. Zelf heeft hij ruim dertig jaar ervaring als werkgever in diverse sectoren, van een bedrijf voor traineeship tot mede-eigenaar van een groot ICT-bedrijf. Theo is ook vader van een meervoudig gehandicapte dochter van 24 jaar.

"Vanuit mijn werkgeversrol en deze privé-ervaring ben ik me er meer van bewust dat, als je bepaalde aandacht aan mensen met een arbeidsbeperking besteedt, je ze ook de gelegenheid geeft te ontdekken wat ze wel kunnen. Dat is vaak veel meer dan gedacht."

Al jaren terug hield Theo zich met inclusief werkgeverschap bezig en was als vrijwilliger betrokken bij diverse initiatieven op dit gebied, waaronder het vergadercentrum Droom! Elst: "We gaven de mensen die ogenschijnlijk kwetsbaar waren de rol van medewerker en op die manier ontwikkelden de mensen zich veel beter. Werken in een gewoon bedrijf met een gezonde economische focus, dat was voor die tijd heel bijzonder." Op dit moment is Theo verantwoordelijk voor vergader/lunch café Geniet in de Weerd in Arnhem, waar een aanzienlijke groep mensen werkt met (voorheen) een afstand tot de arbeidsmarkt.

#### Competenties

Het principe van Harrie komt voort uit een landelijk onderzoek in 2009 van het kennisinstituut Vilans en het projectbureau CNV Jongeren. De vraag was: waarom

gaat het bij de ene werkgever wel goed als hij mensen met een arbeidsbeperking in dienst neemt en bij de ander niet? De conclusie: bij bedrijven waar het goed ging was vrijwel altijd sprake van een betrokken collega die zich ontfermt over de nieuwe collega. En die betrokken collega beschikte altijd over een aantal competenties: Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, instruerend en Eerlijk. De acroniem Harrie was geboren.

"Competenties waar je je even van bewust kunt zijn, als je met deze collega's samen bent." Theo Duijker werd gevraagd mee te denken over de inhoud van een training rondom deze competenties.

#### Leuker werk

Harrie is nu een samenwerking tussen CNV jongeren en Enspiratie. Ze richtten daarvoor de stichting 'Ik ben Harrie' op. Die verzorgt ook de trainingen. Dat gaat om twee dagen met enkele weken ertussen zodat de cursist het geleerde in de praktijk kan brengen. De training is individueel te volgen, maar wordt ook incompany aangeboden.

"Een heel praktische training. Het gaat om eenvoudige zaken, van hoe je met collega's omgaat. Harrie krijgt vooral veel tips & tools. We leren mensen niet te veel in de rol van hulpverlener te stappen, daar zijn anderen voor: jij blijft de collega. Het werkt fantastisch. Er ontstaan zulke mooie dingen tussen de Harrie en de nieuwe medewerker. Ze gaan voor elkaar door het vuur. Veel cursisten zeggen: mijn werk is hierdoor een stuk leuker geworden. En de Harrie-training blijkt ook in het contact met andere collega's waardevol."



# Werkfit maken:

## HOE LEID JE IEMAND NAAR PASSEND WERK?

Als hét arbeidsontwikkelaar voor Midden-Gelderland begeleidt Scalabor mensen naar passend en zo regulier mogelijk werk. Voordat iemand echter aan de slag kan, moet je die persoon 'werkfit maken'. Wat houdt dat in en hoe doe je dat? Manager arbeidsontwikkeling Monique Petit vertelt er meer over.

**W**erkfit maken' klinkt als een fysieke activiteit, maar het woord 'fit' staat hier voor 'passend'. "Vanuit diverse trajecten leiden we mensen naar passend werk", licht Monique Petit toe. "Zo'n traject begint altijd met een intake door een trajectbegeleider. Stap 1 is samen kijken welke branche of beroepsrichting geschikt is. Als een beroepswens niet kansrijk is, kijken we wat iemand daarin aantrekt en zoeken een beroep dat daarbij aansluit en waar de kans op succes wel aanwezig is." Scalabor werkt ook vanuit de vraag van gemeente of bedrijfsleven. "Als een bedrijf behoefte heeft aan bepaald personeel, kijken we of we daar geschikte kandidaten voor hebben. Uiteraard dwingen we niemand in bepaald werk. Dat werkt niet. We kunnen alleen stimuleren en motiveren. Competenties van mensen en persoonlijke groei op de participatieladder staan voorop, met als doel de uitstroom naar zo regulier mogelijk werk."

Na de intake volgt een arbeidsonderzoeksfase van vier weken, met wekelijks vier dagdelen trainingen, een praktijkassessment en testen door psychodiagnostisch medewerkers. De eindrapportage geeft een beeld van het niveau en de mogelijkheden van een kandidaat en hoe hij of zij zich kan ontwikkelen in de richting van het beoogde werk. Hiervoor heeft Scalabor alle instrumenten in huis. De kandidaten volgen een module leren & werken van drie maanden, op de werkvloer met een werkbegeleider. "Het begint met basale werknemersvaardigheden", vertelt Petit. "Op tijd komen, omgaan met collega's, enzovoort. Daarna volgen specifieke vakvaardigheden."

**Eerste stap op weg naar werk**  
Volgens Petit is de leerwerkplek een eerste belangrijke stap op weg naar werk. "In een individueel ontwikkelplan staat voor iedere trajectdeelnemer opgesteld wat we gaan doen en hoe we dat faseren. Iemand moet minimaal zestien uur

We dwingen niemand in bepaald werk, we kunnen alleen motiveren en stimuleren.

beschikbaar zijn, maar de arbeidsmarkt vraagt meer en dat betekent dan ook dat we verder gaan opbouwen." Scalabor biedt begeleiding in negen branches, waaronder groen, horeca, detailhandel, productie/montage, logistiek, schoonmaak, zakelijke dienstverlening en zorg. Voor andere branches is een samenwerking met externe partners. Een voorbeeld van zo'n extern traject is Meneer Kwast [zie kader op p28].



Scalabor is in januari 2018 gestart. "Al met al zijn we nog maar kort bezig", zegt Petit. "Op dit moment zitten tweehonderd mensen in een traject. Het is allemaal maatwerk; we begeleiden iemand van intake tot baan. De trajectbegeleider is regisseur en met ons eigen arbeidsonderzoekcentrum weten we precies wat iemand nodig heeft. Meten is weten; het geeft veel inzicht. Eventuele contra-indicaties

zijn eruit en als we constateren dat iemand eerst andere hulp nodig heeft, zorgen we dat dit eerst gebeurt. Daarna kunnen we echt kansrijk aan de slag."

**Concrete banen in de aanbieding**  
Na de leerwerkplek bij Scalabor is het de bedoeling dat iemand bij een externe werkgever aan de slag gaat. "We ontwikkelen mensen vanuit de vraag op de

arbeidsmarkt", aldus Petit. "Het heeft geen zin om mensen op te leiden voor nieuwe werkloosheid. Bedrijven hebben concrete banen in de aanbieding." Tot nu toe heeft Scalabor tussen de driehonderd en vierhonderd mensen toegeleid gekregen, hiervan is een gedeelte nog bezig met zijn of haar traject. Van de deelnemers die klaar zijn met hun traject stroomt 60 tot 70% door naar een betaalde baan.





## Meneer Kwast: leren schilderen in de praktijk

Sinds juni 2018 kunnen mensen bij Stichting Meneer Kwast basisvaardigheden leren van het schildersvak. Ze krijgen de kans het talent ontwikkelen waar zij goed in zijn, door te stromen en zichzelf te ontplooiën. “De meeste jongens hebben weinig tot geen ervaring en daardoor kunnen we ze niet overal inzetten”, aldus coördinator en begeleider Lisa Ariese. “Ze werken vooral bij Arnhemse basisscholen. Daarmee krijgt het project duidelijk een sociaal karakter. Het is leuk om te leren op een plek waar veel wordt geleerd.”

De stichting werkt nu met zo’n vijf jongens, in nauwe samenwerking met Ariese Vastgoedonderhoud: stathouders, ex-daklozen, Wajongers en langdurig werklozen. “Na afloop zijn ze niet direct schilder, maar soms heeft iemand de potentie om schilder te worden en dat is meegenomen met de krapte op de arbeidsmarkt.” Het is mooi om te zien hoe de jongens groeien en betaald werk kunnen krijgen, maar soms loopt het minder goed. “Ze komen afspraken niet na of hebben allerlei smoesjes. Als je er strak op zit komt het vaak goed, maar sommige jongens zijn er nog niet aan toe. Motivatie is belangrijk. Als je schilderen niet leuk vindt, wordt het niets.”

## SAMENWERKING SIGHT EN SCALABOR

# Alleen goede samenwerking leidt tot duurzame inzet van medewerkers

Groenbedrijf SIGHT Landscaping krijgt veel mensen via arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor. Niet alleen voor groenvoorziening en -onderhoud, maar ook steeds meer voor andere takken van dienstverlening, zoals schoonmaak en catering. Als sociale partners werken de bedrijven intensief samen. Kees Torn Broers van SIGHT en Koen Beenen van Scalabor vertellen meer over die succesvolle samenwerking.

**I**n binnensteden en op bedrijventerreinen zorgt SIGHT Landscaping voor het integrale onderhoud van de buitenruimte. In brede zin, van het onderhouden van groen en natuur tot het verzorgen van buitenmeubilair en verhardingen. “We bestrijken een groot deel van de regio en werken vooral voor gemeenten, maar ook voor bedrijven”, vertelt Kees Torn Broers, regiomanager bij SIGHT. “Met tien grotere opdrachtgevers rond Arnhem hebben we een integraal

contract. Dat betekent dat we van gevel tot gevel naar alles kijken, van verharding tot groen. Daar hebben we uiteraard mensen voor nodig.”

### Een echt sociaal bedrijf

Scalabor levert veel van die mensen. “Zo’n dertig medewerkers groenvoorziening van Scalabor werken het jaarrond gedetacheerd bij SIGHT en de eerste medewerkers vanuit de Participatiewet met een opleiding bij Scalabor zijn uitgestroomd naar een baan bij SIGHT”, aldus Koen Beenen, divisie manager Diensten bij Scalabor. “We werken dan ook op veel fronten intensief samen. Het is begonnen met groen, maar inmiddels maakt SIGHT ook gebruik van onze schoonmakers en cateraars. Ze werken ook samen met Stichting Aan de slag, een sociale pay roll-organisatie.”

SIGHT is volgens Koen een echt sociaal bedrijf. “Veel bedrijven roepen dat ze sociaal zijn, maar nemen bij tegenslag toch snel afscheid van een medewerker. Ik





heb ervaren dat SIGHT het langer blijft proberen. Je hebt te maken met mensen die begeleiding nodig hebben en bij SIGHT zijn de verwachtingen helder.”

#### We willen mensen structuur bieden

Het is niet zo dat alles mag en alles kan, benadrukt Kees. “We zijn niet soft. Absoluut niet. We willen waarde bieden aan onze opdrachtgevers. De duurzame inzet van social return is belangrijk voor ons en we gaan net zo lang door tot dat doel is bereikt. We willen mensen helpen, kaders geven en structuur bieden. Gaat het de eerste keer niet helemaal perfect, dan hebben we daar begrip voor. Volgende keer beter. We houden rekening met de beperkingen die er zijn. Natuurlijk zit daar ook een keerzijde aan. We krijgen soms wel te horen dat we ver gaan, maar het is niet zo dat iedereen mag komen en het kan proberen. Medewerkers moeten wel kunnen werken vanuit onze kernwaarden en kwaliteitseisen.”

#### We kunnen ook nee tegen elkaar zeggen

Scalabor denkt actief mee over welk type medewerker binnen het bedrijf past. “Als ik iemand krijg aangedragen, weet ik dat erover is nagedacht”, aldus Kees. “De eerste selectie heeft al plaatsgevonden en dan is het goed. Scalabor is sociaal én denkt bedrijfsmatig mee. Het is altijd een combinatie van bedrijfsvoering, de wens van de opdrachtgever en commercieel belang. Het een sluit het ander niet uit. We zijn er altijd uitgekomen en kunnen ook nee tegen elkaar zeggen. Die ruimte is er, anders ben je geen partners.” Scalabor is voor SIGHT dan ook geen leveringsbedrijf van mensen, maar een partner om duurzame instroom en uitstroom van social return te realiseren. “Ze steken hun nek uit en verplaatsen zich in ons bedrijf en het werk. Onze samenwerking is een zekerheid voor toekomst.” Vanuit de intensieve samenwerking kijken Scalabor en SIGHT nu hoe ze kunnen zorgen voor meer continuïteit en een duurzamere inzet van mensen. Kees: “We hebben te maken met seizoenen en dat maakt het

‘Als het niet lekker loopt met een medewerker, moet je eerst naar jezelf durven kijken’

lastig om mensen vast te houden. In de winter hebben we weinig werk en in de zomer meer. Hoe zorg je dan voor een langdurige inzet? We proberen mensen nu op verschillende manieren aan het werk te houden zodat ze een jaar rond voor ons aan de slag kunnen. Scalabor denkt actief mee hoe we mensen langer kunnen plaatsen.”

#### Traditionele wereld verlaten

De inspanning is groot om tot succes te komen. Koen: “Dat komt van twee kanten. Bij SIGHT zijn ze bereid om wat extra te doen en te kijken hoe je iets samen kunt oplossen.” Kees licht toe: “Bij sommige projecten hebben we het traditionele contract wat omgezet. Dat geeft ruimte, waardoor we meer mensen kunnen inzetten. Contractafspraken zijn vaak hard, maar meestal is de wens van de opdrachtgever en zijn omgeving anders dan in het contract. Je kunt daar op een andere manier invulling aan geven, zodat je niet alleen het contract uitvoert maar kijkt wat je nog meer kunt toevoegen. Met een contractaanpassing die past bij de doelstelling van de opdrachtgever kan iemand het werk mogelijk toch doen. Iedereen blij.”

## Hoe kom je aan goede medewerkers? En wie kan je helpen?

Gemeenten hebben veel mensen in de kaartenbak, maar bedrijven zijn te afwachtend. Dat vindt Kees Torn Broers, regiomanager bij SIGHT. “Je moet actief op zoek gaan. Bedrijven hebben soms het idee dat er weinig aanbod is, maar de medewerkers zijn er echt wel. Via partners als WSP-Midden-Gelderland, RSD De Liemers, Interstap, SIGHT, Scalabor en de sociale domeinen van regionale gemeenten als Rheden en Renkum kun je verrassende cv’s krijgen en mensen aan je binden. Plus: deze organisaties bieden advies en ondersteuning.”

Gemeenten vinden social return on investment (SROI) belangrijk, maar bedrijven zien het niet altijd zitten. Onterecht, vindt Kees. “Maak gebruik van de beschikbare sociale partners. Rian van Waveren van Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland denkt ver met ons mee, maar krijgt van ons ook de ruimte om dit te doen. Ze doet haar best

om de juiste mensen te vinden en het lukt haar ook. Tot nu toe is het nooit gebeurd dat wij geen goed aanbod van kandidaten hebben gekregen. Met een vacature op je website kun je afwachten, maar de kans is groot dat je weinig reactie krijgt. Ga actief op zoek. De tijd dat iets vanzelf gaat, is voorbij. Veel mensen denken bij SROI-kandidaten aan een arbeidsbeperking, maar het gaat ook om mensen die door omstandigheden in een lastige periode zitten.”

Kees heeft goede ervaringen met de sociale partners in de regio. “Zij ondersteunen ons in aanbod, begeleiding, coaching en opleiding. Een ondersteunende training van Scalabor op het herkennen van gedragskenmerken was voor ons een echte eyeopener. WSP bemiddelt over de gemeentegrenzen heen en heeft de juiste contacten en ingangen. Ze weten hoe het werkt in de diverse branches, kunnen ondersteunen

in een loonwaardemeting of adviseren over regelgeving en subsidiestromen. Het gaat ze niet om het afvinken van geplaatste kandidaten. Dat geldt ook voor RSD De Liemers.”

Kees merkt terughoudendheid bij SROI. “Je moet wel investeren om mensen te kunnen begeleiden en opleiden, maar dan kun je ze naar een hoog niveau tillen en lange tijd aan je binden. Natuurlijk lukt het niet altijd, maar de aanhouder wint.” Hij ziet ook voordelen in het integreren van SROI-kandidaten binnen de uitvoeringsteams. “Mensen hebben bijvoorbeeld structuur en duidelijke instructies nodig en dat scherpt je als bedrijf. Het leert je beter naar je mensen te kijken. Als het niet lekker loopt met een medewerker, moet je eerst naar jezelf durven kijken. Ligt dat aan de medewerker of aan de manier van aansturen? Die ervaring pas je toe op het managen van je hele bedrijfsvoering.”



Liset Boogerd:  
**‘Ik wil dit  
 werk zolang  
 mogelijk  
 blijven doen’**



Je bent jong, studeert en start met je eerste baan. Tegelijkertijd weet je niet of je wel kunt werken vanwege je zeldzame ziekte. Kun je ooit doen wat je wil? Dat is de vraag waar Liset Boogerd (23) voor stond. Ze werkt nu als assistent-activiteitenbegeleider bij Pro Persona.

**D**e oudere dame zit achter een kralendoos. Om haar polsen hangen meerdere zelfgemaakte armbanden. Ze maakt nu een armbandje met kleine pareltjes. “Die is voor iemand anders.” Liset houdt het resultaat om de arm van een collega. “Ik denk dat er nog vier kralen bij moeten.” “Ja dag”, is de reactie van de vrouw. Liset pakt de kralendoos. “Kom, ik ga je helpen. Zullen we ‘m zo ook mooi inpakken?” “Nee.” “Ik help je erbij.”

Liset heeft engelengeduld. Al tweeënhalft jaar motiveert en activeert ze de cliënten van Pro Persona. “In het begin was het wel raar”, vertelt ze. “Ik zat toen zelf in een depressie vanwege mijn eigen diagnose en kwam ‘s ochtends met moeite mijn bed uit. Vervolgens moest ik anderen bewegen om mee te doen.” Op haar negentiende kreeg ze te horen wat ze eigenlijk al sinds haar vijftiende wist: ze heeft de zeldzame ziekte SCA2 (spinocerebellaire ataxie), net als haar vader. “Het is genetisch. Ik had 50% kans.”

#### Twijfels over opleiding

Bij SCA2 worden de kleine hersenen aangetast en dit heeft gevolgen voor de motoriek. Liset: “Mijn spieren zijn goed, maar bij de aansturing vanuit mijn hersenen gaat het mis.” Lange tijd wilde ze het niet weten. “Op mijn achttiende merkte mijn moeder het echter en ik ging

de medische molen in. Een jaar later wist ik het zeker. Mijn leven stond op zijn kop.” Ze studeerde toen Maatschappelijke zorg niveau 4 en liep stage bij Pro Persona. “Ik twijfelde over mijn opleiding omdat ik niet wist of ik daar ooit wat mee zou kunnen doen, maar ik besloot door te zetten.”

Liset viel net buiten de Wajong en kreeg een indicatie Banenafpraak. Haar functie als afdelingsassistent bleek fysiek al snel te zwaar en ze kwam in contact met Cindy Frieswijk van het WSP. Samen met de werkgever gingen ze op zoek naar passend werk. “Dat was veel praten en ook het MT overtuigen dat Liset een waardevolle aanwinst is voor Pro Persona”, vertelt Cindy. “Gelukkig dacht Angelique Maagood van P&O goed mee en samen hebben we haar baan gecreëerd.”

Cindy heeft Liset ook ondersteund bij het krijgen van de juiste aanvullende uitkering. “Dat was niet makkelijk met alle verschillende instanties. Liset zag door de bomen het bos niet meer.” Sinds december 2018 heeft Liset uiteindelijk toch een gedeeltelijke Wajong-uitkering en een vast contract voor twaalf uur per week.

#### Je Zal Het Maar Hebben

Om meer bekendheid te geven aan haar ziekte, mailde Liset het BNN-programma Je Zal Het Maar



Hebben. Ze vond het prachtig toen ze langskwamen voor opnames en kijkt uit naar haar gesprek bij DWDD. “Mensen denken soms dat ik dronken ben omdat ik langzaam praat en niet zo soepel loop. Tijdens een avondje stappen zei een uitsmijter dat ik er niet in kwam omdat ik te veel zou hebben gedronken. Hij geloofde niet dat ik een ziekte heb.”

Op de groep geeft ze cliënt David een gitaar. Hij wil een liedje spelen voor het gezelschap. “It’s now or never”, zingt hij als een oudere Elvis Presley. Iedereen luistert en sommigen beginnen spontaan mee te zingen. “Ik krijg energie van dit werk en wil het zo lang mogelijk blijven doen”, zegt Liset. “En ik hoop dat er ooit een medicijn wordt gevonden.”



'Passend werk aanbieden' staat er in de Banenafpraak. Dat moet je echt letterlijk nemen. Want werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt passen lang niet altijd naadloos in een reguliere functie. Arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor en Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP) zijn in deze regio strategische partners voor een inclusieve arbeidsmarkt en werken samen hard aan het matchen van werkgevers en werkzoekenden.

# Wees creatief

Geef mensen aan de zijlijn een kans;  
ga voor passend werk

**E**en belangrijk onderdeel van mijn werk is het creëren van nieuwe werkplekken," begint Renate Baks, detachingsconsulent bij Scalabor. "Wij werken met twee doelgroepen: medewerkers met een sociale werkvoorzieningsindicatie (SW) en kandidaten uit de Participatiewet die een ontwikkeltraject volgen bij Scalabor. Waar mogelijk ontwikkelen SW-medewerkers zich verder, zodat we ook hen naar externe werkplekken kunnen detacheren. Ik bemiddel en begeleid medewerkers vanuit de SW. Zowel Scalabor als het WSP heeft contacten met werkgevers en bemiddelt voor passende werkplekken. Daarin werken Yannick en ik nauw samen." Naast haar zit Yannick van Kastel, accountmanager functiecreatie bij het WSP: "Ik adviseer en enthousiasmeer werkgevers die inclusief willen ondernemen, zodat zij een weloverwogen keuze kunnen maken bij het aannemen van een werkzoekende. Waar moet je als werkgever aan denken als

je iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aanneemt? Wat zijn de mogelijkheden? Welke kwaliteiten kunnen we gebruiken? Het zijn altijd maatwerkgesprekken. Uiteraard adviseer ik werkgevers ook over de financiële kant: welke subsidies en regelingen zijn er en hoe werkt het? Zo help je een werkgever de juiste beslissingen te nemen en zo duurzaam mogelijke werkplekken te creëren." Renate Baks: "Om die duurzaamheid te borgen verzorgen we begeleiding op de werkplek of zetten we jobcoaches in. We leren en adviseren bedrijven hoe ze zelf de nieuwe collega's kunnen begeleiden."

## Functiecreatie

"Werkzoekenden met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt staan in het landelijk doelgroepenregister. Reguliere functies sluiten zelden volledig aan bij hun mogelijkheden. Dus moet je functies gaan creëren om het passend te maken," aldus Yannick van Kastel.

"Er zijn verschillende manieren om dat te doen. Samen met een werkgever en een kandidaat kijk ik welke taken van een bestaande functie kunnen worden afgepeld om de functie voor deze persoon passend te maken. Dit is jobcarving. Eenvoudige of tijdrovende taken blijken dan soms prima geschikt voor iemand met een arbeidsbeperking. De reguliere medewerker krijgt hierdoor meer ruimte om zich toe te spitsen op de specialistische taken waarvoor hij of zij is aangenomen. Zo creëren we een win-winsituatie voor zowel werkzoekende als werkgever."

"Ook in mijn werk is het creëren van nieuwe werkplekken een belangrijk onderdeel, voor alle branches zijn passende oplossingen te bedenken" zegt Renate Baks. "We doen zaken met een aantal ompakbedrijven. Daar kan het op de werkvloer soms best hectisch zijn met al die rondrijdende heftrucks. Bedrijven zijn bereid mee te denken om het succesvol

Renate Baks en Yannick van Kastel







“We ontwikkelen mensen op basis van wat de arbeidsmarkt vraagt”

Dit kan het trainen zijn in fysieke vaardigheden, maar vaak gaat het ook over gedrag. De werkgever wordt meegenomen in dit proces.

Yannick van Kastel: “Ja dat is het mooie van ons werk: twee beleavingswerelden samenbrengen, van de werkgever en van de mensen die nog aan de zijlijn staan. Daar proberen we een match te creëren. Dat is de uitdaging: wees realistisch en creatief!”

Daarnaast kunnen werkgevers ook veel van elkaar leren. Zo richtte Renate Baks een platform op: “Met een aantal inclusieve werkgevers wisselen we ervaringen en kennis uit. Vaak is dat heel praktisch en doelgericht. We zitten een paar keer per jaar om de tafel met onder andere de HAN, Ziekenhuis Rijnstate, Rechtspraak en Burgers Zoo. Dat levert een schat aan kennis en inspiratie op.”

Wat is tot slot hun advies aan werkgevers die nog twijfelen? “Ga gewoon aan de slag. Begin klein en ga met ons in gesprek. Wees helder. Geef aan wat je behoefte is, wat je vragen zijn. Zo kunnen wij meedenken en samen zorgen voor een passende oplossing.”

### Bedrijfsanalyse?

De adviseurs van Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland adviseren u graag. Neem vrijblijvend contact op met Yannick van Kastel 06-15 20 35 39. Kijk voor meer informatie op [www.wsp-mg.nl](http://www.wsp-mg.nl)

te maken. Nu bouwen bedrijven voor onze medewerkers een aparte productielijn, in een prikkelarme omgeving en met een van onze groepsleiders voor de begeleiding. Dit betreft grote bedrijven, maar ik zie juist ook in het MKB nog veel mogelijkheden. Dat is wat kleinschaliger en dan zijn de aanpassingen vaak ook gemakkelijker.”

“Wanneer een werkgever een kandidaat vanuit de Participatiewet in wil zetten, maar nog geen contract wil of kan bieden, kan dat ook via Stichting aan de Slag, een vorm van dienstverlening waarbij de stichting werkgevers ontzorgt. Wij nemen de medewerker in dienst en verzorgen de verloning, de aanvraag en verwerking van subsidies. Dit verlaagt in veel gevallen de drempel voor werkgevers.”

### Analyse werkprocessen

Yannick van Kastel: “Als Werkgeversservicepunt adviseren we werkgevers ook over een uitgebreidere aanpak, de bedrijfsanalyse. Dat is met name interessant voor werkgevers die een eerste stap willen zetten, maar niet precies weten

hoe te beginnen. Daarbij kijken we niet naar de functie, maar analyseren we de werkprocessen binnen een bedrijf, bijvoorbeeld van de administratieafdeling tot en met het magazijn. We inventariseren alle deeltaken die geschikt zijn of zouden kunnen zijn voor de doelgroep. Zijn deze taken te combineren en kunnen we ze slim herorganiseren in het proces, dan creëer je als het ware een nieuwe functie. De bedrijfsanalyse is voor werkgevers kosteloos en geeft een waardevol inzicht in de eigen organisatie. Puur verkennend en vrijblijvend; al hopen we natuurlijk wel dat er iets moois uit voortkomt.”

### Belangen verenigen

Renate Baks: “In gesprek met de werkgever overleg je wat die nodig heeft en omgekeerd: hoe kunnen wij medewerkers klaarstomen voor die plek in dat bedrijf? Iedere medewerker heeft een begeleider die de individuele ontwikkeling volgt via weekopdrachten.

### Meer informatie?

Voor detachering vanuit **Scalabor**, zie: [www.scalabor.nl](http://www.scalabor.nl) onder ‘detachering’. **Stichting aan de Slag** is bereikbaar via 06 - 5111 42 56. Zie voor meer informatie: [www.aandeslagpersoneelsdiensten.nl](http://www.aandeslagpersoneelsdiensten.nl)

LECTOR ANNET DE LANGE:

# ‘Geen speeltje van HR, maar een normale zaak’

Als lector Human Resource Management doet Annet de Lange niet alleen onderzoek, maar brengt ze als jobcoach bij Hogeschool van Arnhem en Nijmegen haar wetenschappelijke inzichten ook zelf in de praktijk. ‘Practice what you preach geeft het beste bewijs dat inclusief ondernemen werkt.’

**V**ol vragen trekken Annet de Lange, collega-wetenschappers en haar studenten het bedrijfsleven en de publieke sector in. Dat doen ze voor de wetenschap, maar vooral ook om tot verdiepende inzichten te komen waar de samenleving wijzer van wordt: werkgevers, werkenden en iedereen die wel graag zou willen werken, maar nog geen baan heeft. Met onder meer vragenlijsten en focusgroepen verzamelt Annet de Lange gegevens die ons dichterbij de inclusieve arbeidsmarkt moeten brengen. Zo komt

ze te weten welke inspanningen van werkgevers en HR-afdelingen nu werkelijk helpen om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. En belangrijker: ze ook duurzaam aan het werk te houden.

“We hebben de tijdgeest mee”, vertelt De Lange. “Inclusiviteit is geen speeltje van de HR-afdeling: het is steeds meer een normale zaak dat iedereen meedraait in de samenleving. Organisaties worden meer aangesproken op wat we ‘meervoudige waardecreatie’ zijn gaan noemen. Het gaat niet alleen om omzet, maar om de brede verantwoordelijkheid die bedrijven dragen voor de samenleving. Inclusief ondernemen is een internationale trend, maar dichterbij huis geven ook de arbeidstekorten door vergrijzing deze ontwikkeling een duwtje in de rug.”



## “Begeleiding op de werkvloer betaalt zich terug.”

De lector wijst op het belang van een zakelijke aanpak. “Ontwikkel een echte business case in plaats van te focussen op subsidies, want mensen met een arbeidshandicap brengen ook toegevoegde waarde mee voor je bedrijf.”

Maar hoe pak je als werkgever inclusiviteit concreet aan op de werkvloer? Annet de Lange deelt haar inzichten en ervaringen.

### Analyseer de functies in je organisatie

“Het begint met eens goed te kijken naar de manier waarop je werk binnen je organisatie inricht”, vertelt De Lange. “Vaak zijn oude vertrouwde formele functies op te splitsen in individuele taken die heel goed passen bij de talenten en mogelijkheden van een medewerker met een beperking. Zo’n takenpakket op maat vraagt wat creativiteit, en omdenken: want in plaats van uit te gaan van al bestaande functies waar je vervolgens mensen bij zoekt, vraagt inclusief ondernemerschap dat je bekijkt welke taken bij mensen passen.”

### Investeer in maatwerkbegeleiding

Het klinkt intensief en tijdrovend voor een ondernemer die vooral vooruit wil, “maar,” zo zegt De Lange, “begeleiding op de werkvloer betaalt zich terug.” Dat ervaart ze zelf ook als jobcoach bij haar hogeschool. “Naast mijn werk als lector, begeleid ik mensen die vanuit de Participatiewet bij ons komen werken. Sommige werkgevers zijn huiverig voor die wet, maar dat is vaak koudwatervrees. Met maatwerkbegeleiding doe je namelijk een investering in de duurzame inzet van mensen. Een ceo is na vier jaar weg, maar iemand die vaak na jaren weer zijn of haar draai vindt in werk, daar kun je op bouwen. In wie investeer je dan liever?” De Lange vindt dat begeleiding nooit een doel op zich is. “Het gaat er om iemand te versterken zodat hij of zij zelf de regie kan nemen. Als jobcoach heb ik goede ervaringen met concrete ontwikkelplannen voor mensen met een arbeidsbeperking. Verwennen is verwaarlozen, zeg ik altijd maar. Ik zie wat het mensen doet als ze zelf

### Omdat het kan

Lees het nieuwe boek van de Lange samen schreef met de Provinciale werkgemeenschap van Enspiratie, de provincieleden van het Kennisnet Inzetbaarheid.

hun potentie gaan inzien. Zo zorg je voor duurzame inzetbaarheid.”

### Word zelf jobcoach

Zelf ervaren wat het betekent om iemand met een arbeidsbeperking te begeleiden, is een eyeopener voor menig inclusief ondernemer. Alleen hoe pak je het aan? Vanuit de HAN heeft jobcoach en lector De Lange ervaring opgedaan met een cursus die CNV Jongeren en Enspiratie ontwikkelden. Deze training leidt je op tot een zogenoemde ‘Harrie’, wat staat voor hulpvraag, alert, realistisch, rustig, instruerend en eerlijk. “Het gaat erom dat je iemands potentieel herkent en daarop verder bouwt.” Om de kosten hoeven kleinere werkgevers het niet te laten, vindt De Lange. “Het UWV geeft een subsidie van achtduizend euro voor begeleiding door een Harrie op de werkvloer. Plus dat een medewerker volgens de Participatiewet vaak subsidie mee krijgt.”



### Betrek meer partijen voor brede begeleiding

Inclusieve werkgevers zouden wel wat meer steun bij de begeleiding kunnen gebruiken, vindt de lector. “Mensen met een fysieke beperking zijn vrij snel geholpen met praktisch aanpassingen van hun werkomgeving. Maar we zien steeds meer mensen met een mentale beperking. Om die groep moet eigenlijk de hele samenleving gaan staan, dat gaat vaak boven de pet van organisaties. Neem iemand die de kans loopt op een psychotische episode. Om die persoon aan het werk te houden, moet je brede begeleiding kunnen organiseren in een sociaal team van huisarts tot het

wijkteam. De werkgever moet weten bij wie hij of zij moet zijn voor hulp. Dat kun je niet alleen.”

De realiteit is vooralsnog, ziet de lector, dat inclusief ondernemerschap en jobcoaching niet voor iedereen is weggelegd. “We hebben als samenleving nog wel stappen te zetten, want zo’n omslag in denken over werk en organisatie kun je als welwillende werkgever niet alleen. Het begint met positieve beeldvorming door positieve ervaringen. Een prijs of keurmerk voor inclusieve ondernemers zou daarom mooi zijn.”



Ik ben werkgever en wil graag mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een plek bieden.

### 1 Tot wie moet ik me dan wenden?

> **WSP**  
Biedt hulp bij werving & selectie. Vaste accountmanager met verstand van uw branche. [wsp-mg.nl](http://wsp-mg.nl)

> **Scalabor**  
Werken op locatie & detacheren SW-medewerkers. Scholing en begeleiding medewerkers. Arbeidsontwikkeltrajecten P-Wet (bijstand) met of bij werkgevers. [scalabor.nl](http://scalabor.nl)

> **UWV**  
Helpt met voordelen en vergoedingen als een werknemer een uitkering van UWV ontvangt (wajong, wia/woa). [uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering](http://uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering)

> **Wilt u een bedrijfsanalyse maken en de mogelijkheden in kaart brengen?**

- Bedrijfsscan van Slim 2.0 (via gemeente)
- Bedrijfsadvies Inclusieve arbeidsorganisatie (via UWV)
- Bedrijfsscan van SBCM (vanuit opleidingsfonds voor de sociale werkvoorziening)
- Snelstart (via [awvn.nl](http://awvn.nl))

### 2 Er zijn kandidaten gevonden. Waar kunnen deze vandaan komen?

> **Bijstand**  
Gemeenten (P-wet), WSP, Scalabor

> **Wajong**  
UWV, WSP, Scalabor

> **Praktijkonderwijs**  
Onderwijs, WSP, Scalabor

> **WSW-indicatie**  
Scalabor

> **En verder**  
Specifieke doelgroepen zoals statushouders. Gemeenten, WSP, Scalabor

### 3 Wat gebeurt er nu?

> **Gesprek met accountmanager WSP of Scalabor**

> **Functiecreatie/jobcarving**

> **RSD De Liemers en andere gemeenten**

### 4 Ik wil met een kandidaat in zee. Wat moeten wij als bedrijf doen?

**Een HARRIE aanwijzen voor HARRIE training en interne jobcoaching.**

Voor medewerker uit Doelgroepenregister: **of** Een externe jobcoach voor medewerker uit doelgroepenregister.

**Bekostiging door UWV of gemeente indien het een erkende jobcoach-organisatie is, zoals Scalabor.**

Functiecreatie of jobcarving (voor doelgroep Banenafpraak). **of** Aangepast traject/werkplek regelen (voor beschermt werk, zelden bij reguliere werkgever).

**Proefplaatsing**

Financiële regelingen treffen: No riskpolis, loonkostensubsidie (P-Wet) of loondispen-satie (Wajong). **of** Detacheren via Stichting Aan de Slag.

### 5a Het gaat goed. Wat nu?

De kandidaat krijgt een regulier contract.

De accountmanager/coach onderhoudt met regelmaat het contact met de werkgever en werknemer in het kader van bestendinging.

### 5b Het gaat niet goed. Wat nu?

Evaluatie met coach/accountmanager en werknemer.

Gesprek met interne ondersteuner.

Andere mogelijke hulpverlening: maatschappelijke, schuld of psychische hulp

Werknemer kan weer rekenen op ondersteuning.



# Oriëntatiecarrousel opent de deur naar nieuw perspectief

Leerwerkloket Midden-Gelderland

“De huidige arbeidsmarkt vraagt erom dat werkgevers en werkzoekenden elkaar ontmoeten, zodat er een klik kan ontstaan. Daarom zijn we eind september gestart met de oriëntatiecarroussels. Het gaat erom dat bedrijven hun deuren openen en dat werkgevers en werkzoekenden meer naar elkaar toe bewegen.”

Rijn IJssel en UWV samen om inwoners en ondernemers te adviseren over leren en werken. Het loket geeft onafhankelijk advies. De prioriteit ligt bij de individuele werkzoekenden, die altijd welkom zijn op het inloopspreekuur. Daarnaast organiseert het loket onder meer leerwerktrajecten, praktijkmiddagen, voorlichting en deelname aan speeddates en banenmarkten. “Op onze website brengen wij leer-werkprojecten uit de regio in beeld,” vervolgt Dorry “Meestal gaat het om bestaande trajecten of scholingen. Als er veel vraag is naar een opleiding die niemand aanbiedt, dan vullen wij die lacune op. Zo organiseerden we een traject voor statushouders in de bouw, bij Connexxion voor buschauffeurs en een praktijkdag in de metaalbranche in samenwerking met werkgevers, gemeenten en onderwijs.”

## Oriëntatiefase

Nu ziet het leerwerkloket een lacune in de oriëntatiefase en springt daarop in met de oriëntatiecarroussels. Dorry Willemsen: “We bieden inwoners de kans om bij een onbekende branche binnen te kijken. Om zo onbekende competenties en talenten te ontdekken en die eventueel verder te ontwikkelen. Die boekhouder bijvoorbeeld gaat niet vanzelf naar een metaalbedrijf, dus moet je iets organiseren dat het wel gebeurt. Tot eind 2020 draaien we doorlopende carroussels voor vier branches: techniek, zorg, bouw en horeca. Laagdrempelig en toegankelijk. De kandidaat maakt eerst kennis met de branche en loopt daarna mee in het bedrijf. Is er een klik, dan volgt er een advies: is er een korte training nodig of een opleiding op maat. Zo ga je competenties matchen met werk in de nieuwe



Dorry Willems

## Aanmelden voor de oriëntatiecarroussels?

Werkgevers kunnen contact opnemen met Thirsa Kros: t.kros@rijnijsel.nl, tel. 06 24 98 213.

Werkzoekenden kunnen zich aanmelden via [www.middengelderland.lerenenwerken.nl](http://www.middengelderland.lerenenwerken.nl) of het inloopspreekuur van het Leerwerkloket bezoeken (dinsdag en donderdag van 12.30 tot 16.30 uur. Locatie: UWV Werkplein aan de Boulevard Heuvelink 4 in Arnhem).

branche. Het gaat erom dat beide partijen naar elkaar toe bewegen: werkgevers moeten soms ook kijken hoe ze een vacature passend kunnen maken.”

**Werkgevers Midden-Gelderland** Bedrijven kunnen zich aanmelden voor de oriëntatiecarroussels: “Stel je hebt een bouwbedrijf en je krijgt maar geen nieuwe mensen, dan

gaan we dat zo invullen dat het wel lukt. Wij organiseren praktijkmiddagen op de bouwplaats, zorgen voor de kandidaten en als blijkt dat er tien mensen tegelzetter willen worden, gaan we ook de opleiding regelen. Bovendien kunnen werkgevers via de oriëntatiecarrousel aan hun Social Return verplichting voldoen.” (zie kader hiernaast) Ook werkgevers kunnen altijd met vragen bij het Leerwerkloket terecht. Dorry Willemsen: “Over het regelen van scholing of de financieringsmogelijkheden bijvoorbeeld. Of voor een gesprek over de veranderingen in het bedrijf die nodig zijn om de kans op kandidaten te vergroten. En natuurlijk als ze mensen willen laten kennismaken met hun eigen branche, waarbij wij de verbinding kunnen leggen.”

## SOCIAL RETURN ON INVESTMENT: WAARDEVOL INSTRUMENT VOOR INCLUSIEF ONDERNEMEN

“Gemeenten kunnen bij een aanbesteding de sociale voorwaarde stellen dat de opdrachtnemer een bepaald percentage van de aanneemsom besteedt aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit noemt je Social Return On Investment, SROI,” vertelt Tim Schoofs, adviseur Inclusief Ondernemen bij de gemeente Arnhem. “Door voorwaarden te stellen aan de opdrachtnemer kun je in overleg een win-winsituatie bereiken. De arbeidsmarkt verandert: veel werkzoekenden zijn niet meteen werkfit of werkvaardig. Dus zijn er werkfittrajecten nodig, leer-werkplekken, oriëntatieplekken en verdiepende werkervaringsplekken. Daarvoor kun je SROI prima als instrument gebruiken en ondernemers bewust maken van de mogelijkheden die SROI biedt.”

Waar opdrachtnemers volgens Tim Schoofs echter tegenaan lopen is dat de SROI-regels landelijk en ook in de regiogemeenten erg verschillend zijn. Daarom is onlangs afgesproken om hierover op regionaal niveau afspraken te maken. “Harmonisatie op het gebied van Social Return op regionaal niveau zorgt namelijk voor betere resultaten, efficiëntere inzet van werknemers en leidt tot grotere tevredenheid bij opdrachtnemers. Ook is de gebruikelijke 5% voor SROI bij sommige aanbestedingen disproportioneel hoog,” aldus Schoofs. “Door meer regionale afstemming en maatwerk hopen we dat gemeenten Social Return beter gaan inzetten, zodat het voor opdrachtnemers allemaal duidelijker en overzichtelijker wordt.”



# ‘Als het goed gaat, heb ik een medewerker waar ik op kan bouwen’

Ali Deniz is een rasechte ondernemer maar heeft in zijn zes vestigingen van De Gastroom ook plek voor mensen die meer begeleiding vragen. “Je moet mensen een kans blijven geven.”



In 2005 nam Ali Deniz De Gastroom over van de vorige eigenaren, direct na zijn studie bedrijfsadministratie. “Mijn hele familie heeft eigen bedrijven, dus ondernemen zit in mijn bloed.” Tijdens het eten van een frietje vroeg Ali of hij de zaak kon overnemen. “Dat zou op dat moment nog twee jaar duren. Zo lang kon ik niet wachten. We zijn er toen binnen zes maanden uit gekomen.” Vanuit die ene zaak groeide De Gastroom door naar zes vestigingen in Arnhem en Velp. Het streven is tien vestigingen. “Niet voor het geld maar voor de prestatie. Ik wil iets achterlaten waar iedereen plezier aan beleeft.” In totaal heeft hij zo’n zestig mensen in dienst, inclusief oproepkrachten en parttimers. Een aantal komt via het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP). Ali: “Zo’n anderhalf jaar geleden vroeg account manager Janny Prent of ik nog mensen nodig heb. Ik kan altijd nieuwe medewerkers gebruiken. Via Janny zijn zo’n vijf tot tien mensen gekomen, vooral asielzoekers en Wajongers. Mensen die extra begeleiding nodig hebben. Meer aandacht, meer uitleg en meer herhaling.”

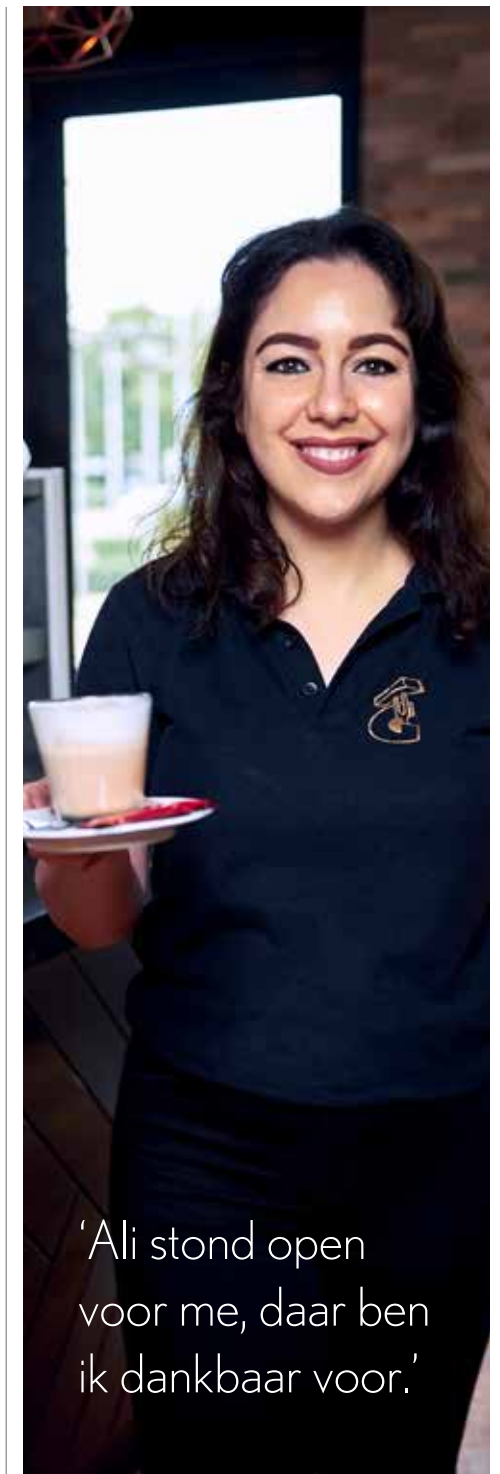
Het is een investering van tijd en energie, maar volgens Ali moeten je als werkgever het grote plaatje zien. “Ik wil mensen helpen zodat ze aan de slag kunnen”, zegt hij. “Ik verdien er niets aan, maar als het goed gaat, heb ik een medewerker waar ik op kan bouwen.” De medewerkers starten met een korte stage met behoud van uitkering. Gaat het goed, dan krijgen ze een contract. Ali heeft

nu twee mensen aangenomen: een 55-plusser en de 39-jarige Samira Rahmati. “Voor haar hebben we de werktijden aangepast. Het vereist flexibiliteit van beide kanten, maar roosters maken is altijd een lastige puzzel.”

## Flexibiliteit en geduld

Samira is blij met de kans die ze kreeg. “Door persoonlijke omstandigheden heb ik een tijdje niet gewerkt en daardoor heb ik een gat in mijn cv.” Ze rondde niet alleen haar studie sociaal maatschappelijke dienstverlening af, maar ook een horeca-opleiding. Haar wens was een ‘rustige baan’ die ze kan combineren met de zorg voor haar bijna tweejarige zoon. Sinds mei werkt ze twintig uur in de week, van twaalf tot vijf. In die tijd kan haar zoon naar het kinderdagverblijf. “Ik vond het meteen leuk, maar het was ook wennen”, zegt ze. “Ik had ervaring in de horeca, maar ieder bedrijf heeft eigen manier van werken.”

In de toekomst hoopt Samira meer met sociaal maatschappelijke dienstverlening te kunnen doen, maar ze weet nog niet precies wat. “Ik heb de opleiding, maar niet de ervaring. Hier heb ik een kans gekregen en ik vind het fijn dat Ali me meteen wilde aannemen. Hij stond open voor me. Daar ben ik hem dankbaar voor.” Flexibiliteit en geduld, daar gaat het om volgens Ali. “Als werkgever ben je ooit ook werknemer geweest. Je weet hoe moeilijk het kan zijn om werk te krijgen. En al kan er maar één persoon blijven, dan is dat mooi meegenomen.”



‘Ali stond open voor me, daar ben ik dankbaar voor.’



Jacqueline:

# ‘Vanaf dag 1 voelt het vertrouwd’

Jacqueline kwam op haar 51e thuis te zitten. Een pittige leeftijd als werkzoekende. Dankzij het Werkgeversservicepunt heeft ze nu bij HORNBACH een baan als teamleider gevonden waar haar kwaliteiten en ervaring tot hun recht komen. Jacqueline: “Eindelijk draai ik weer mee.”

Jacqueline komt uit de horeca-wereld. Ze werkte ook bij Bijenkorf, Prénatal en Topshelf, altijd in leidinggevende functies zoals teamleider of floormanager. Toen Topshelf in 2017 zijn filialen sloot, werd Jacqueline werkloos. “Ik deed mee aan speeddates en ging op sollicitatiegesprekken, maar werd nergens aangenomen”, zegt ze. “Dat dat met mijn leeftijd te maken had werd niet gezegd, maar dat proefde ik wel aan alles. Ik heb alle papieren om in de horeca aan de slag te gaan, maar een twintiger die net van de hotelschool af komt gaat altijd voor.”

Na een traject bij het UWV kwam Jacqueline in de bijstand terecht. “Dat vond ik verschrikkelijk. Ik deed vrijwilligerswerk en mantelzorg, maar toch werd mijn wereld heel klein. Het voelde alsof alles en iedereen door bleef draaien, terwijl ik stilstond. Ik pimpte mijn CV met

allerlei kleurtjes en haalde uiteindelijk zelfs mijn leeftijd er vanaf, maar ik vond geen baan.”

## Ervaring

‘Ik heb een leuke speeddate voor je’, zei een consultant van de Gemeente Arnhem op een dag. HORNBACH was voor de nieuwe vestiging in Duiven op zoek naar zo’n 200 medewerkers. Wéér een speeddate, dacht Jacqueline. Maar het gesprek met recruiter Saskia Kitaman van HORNBACH was heel positief, net als het tweede gesprek met de vestigingsmanager. Jacqueline: “Daarna volgde een assessment en toen kwam het verlossende telefoontje: ‘Welkom bij het team, je bent aangenomen.’ Ik sprong een gat in de lucht.” Jacqueline solliciteerde als kassière maar werd aangenomen als teamleider. “Bij HORNBACH kijken ze naar je talent en ik heb ervaring met het aansturen van teams. De nieuwe vestiging in Duiven waar ik kom te werken is nog in aanbouw en opent volgend jaar de deuren. Om het reilen en zeilen binnen HORNBACH te leren, word ik nu samen met al mijn collega’s opgeleid in andere vestigingen. In Duiven stuur ik straks samen met de bedrijfsleider en nog een teamleider een team van twintig

tot dertig verkopers aan.”

Dat ze 53 jaar oud is, betekent dat Jacqueline met een bak ervaring binnenkomt. “Het coachen en leidinggeven zit er in bij mij. Een bouwmarkt is wel nieuw voor mij, dus ik focus me nu vooral op de processen en de vakkennis. Mijn computer staat vol met vaktrainingen en we gaan straks zelf alle schappen vullen in Duiven, zodat we het hele assortiment al een keer door onze vingers hebben laten gaan. Als de winkel opent moet ik immers wel weten waar alles ligt en overal antwoord op kunnen geven.”

## Meedraaien

‘Welkom bij de familie’, zegt HORNBACH tegen nieuwe werknemers. “Ik was een beetje sceptisch over die kreet”, geeft Jacqueline toe. “Maar het klopt echt. Vanaf dag één voelt het vertrouwd. Iedereen groet me, maakt een praatje, toont interesse en is behulpzaam, welk filiaal ik ook binnenstap. Deze baan was het wachten waard!” Dat merkt Jacquelines omgeving ook. Jacqueline: “Als ik op vrijdag klaar ben met werken, ga ik altijd even koffie drinken bij mijn moeder. Die zegt nu elke week: ‘Je komt zó anders binnen, je bent een andere vrouw.’ Zo voel ik me ook. Eindelijk draai ik weer mee.”



‘Ik sprong een gat in de lucht toen ik was aangenomen’

## WSP & HORNBACH

“WSP is blij met HORNBACH als werkgever”, vertelt Janny Prent (account manager WSP). “HORNBACH heeft nu al meer dan 60 mensen via ons aangenomen. Daar zitten meer 50-plussers bij dan 50-minners, waaronder mensen die al jaren niet meer aan het arbeidsproces hebben deelgenomen. Geweldig dat iedereen hier een kans krijgt.” “Wij selecteren op kennis en kunde, niet op leeftijd of hoe lang iemand al werk zoekt”, vertelt Saskia Kitaman, recruiter voor HORNBACH Duiven. “In de retailwereld is de gemiddelde leeftijd 23, bij HORNBACH niet. Onze oudste medewerker is 74 jaar. Werkgevers zijn vaak bang dat een oudere werknemer ziek wordt of na een paar jaar stopt. Maar de gemiddelde werknemer gaat na vijf of tien jaar toch wel weg. Als jij nu iemand van zestig aanneemt, werkt die nog zeven jaar heel hard voor jou. Vaak zitten deze mensen vol kennis en ervaring en zijn ze enorm gemotiveerd om aan de slag te gaan.”

Saskia, Jacqueline en Janny



Inspirator bedrijfsleven ook gevraagd voor overheid:

# Aart van der Gaag zet zaken in beweging

In het verleden was het heel normaal dat mensen met een arbeidsbeperking volop meededen in de maatschappij. “Nu hebben we een grote inhaalslag te maken”, zegt Aart van der Gaag, stuwende kracht achter het initiatief ‘Op naar de 100.000 banen’. Het bedrijfsleven maakt die inhaalslag met grote stappen en inspirator Van der Gaag is onlangs gevraagd om het inclusieve werkgeverschap ook bij overheidsinstanties aan te jagen.

ondernemers zijn erg gemotiveerd om hun steentje bij te dragen en we hopen datzelfde enthousiasme straks ook bij de overheid te zien.”

## Nieuwe impuls

Bij de overheidsinstanties gaat het namelijk minder voortvarend, zij lopen zo’n 4.000 banen achter op de 25.000 banen die zij voor 2026 zouden creëren. Onlangs vroeg staatssecretaris Tamara van Ark Van der Gaag om ook de overheidswerkgevers aan te jagen. “De staatssecretaris zet een breed offensief in waarmee ze het Banenplan een nieuwe impuls wil geven en de regels wil vereenvoudigen. Ik neem mijn hele team mee om overheidsorganen, van provincie tot defensie, te inspireren zoals we dat ook bij het bedrijfsleven hebben gedaan.”

## Geen ‘moetje’

Wat is nu het succes achter ‘Op naar de 100.000 banen’? Van der Gaag vindt het moeilijk om daar exact de vinger op te leggen. “We houden een zakelijk verhaal waarbij we de nadruk leggen op wat wél mogelijk is. En we laten de werkgevers elkaar inspireren, met een praktische insteek. Zo hebben we via netwerkclubs en bedrijvenkringen een gedragsverandering in gang gezet. Die beweging heeft zich

als een olievlek uitgebreid; ondernemers zien inclusief werkgeverschap niet als een ‘moetje’ maar zetten zich voor honderd procent in. Bij de overheid is er lange tijd veel verzet geweest, men beet zich vast op de onmogelijkheden. Bovendien is een overheidsinstantie afhankelijk van allerlei potjes en parafen, waardoor zo’n proces stroperig verloopt. Terwijl een ondernemer gewoon kan dóen. Het MKB, waar zo’n 60% van de banen is gecreëerd, denkt ‘het zal je kind maar wezen;’ en zet gewoon een paar arbeidsgehandicapten aan het werk. Vaak bevalt dat zo goed, dat ze hun succes willen delen met andere ondernemers. Kijk maar naar de Dag van de 1000 Voorbeelden. Deze dag vol evenementen organiseerden we dit jaar op meer dan 40 plekken in het hele land. Er kwamen meer dan 4.000 mensen op af. Toen we begonnen, vier jaar geleden, waren dat er nog 500.”

Van der Gaag wil met een positieve insteek en sprekende voorbeelden uit de praktijk ook de overheidsinstanties meekrijgen. “Daarmee zullen we de achterstand niet inhalen, die is te groot. We zijn met onze nieuwe tak ‘Op naar de 25.000 banen’ geslaagd als we de neergaande lijn bij de overheid weer om kunnen buigen.”



‘Het is gewoon een kwestie van doen’

## Op een zijspoor

Van der Gaag is onder andere oud-directeur van uitzendbrancheclub ABU en richt zich al ruim veertig jaar op het vergroten van de werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

“Natuurlijk had ik gehoopt dat we de afgelopen veertig jaar sneller waren gegaan in inclusiviteit. Het aannemen van mensen met een beperking was in het verre verleden de gewoonste zaak ter wereld. Op de kar van de schillenboer reed een gehandicapte jongen mee en elke vrachtwagen had een bijrijder - ook vaak iemand met een handicap. Door de regelgeving in de jaren zestig werd deze groep als het ware

apart gezet. Daarnaast verdwenen er veel functies die door hen ingevuld konden worden en werd het voor de meeste bedrijven te kostbaar, alhoewel je ook bedrijven ziet die altijd inclusief zijn geweest. Langzaam kwam het besef dat we mensen met een arbeidshandicap te veel op een zijspoor hebben gezet.”

## Meer eenduidigheid

“We kunnen de tijd niet terugdraaien”, vervolgt Van der Gaag, “maar ik pleit er wel met klem voor om het werkgevers die inclusief willen ondernemen, gemakkelijker te maken. Gemeenten hebben dit nu in hun takenpakket en zij zijn autonoom. Met als gevolg dat bedrijven die actief zijn in meerde-

re gemeenten, steeds met andere spelregels te maken hebben. Zoiets werkt remmend, en dat kan nooit de bedoeling zijn geweest. Er is behoefte aan meer eenduidigheid. Ook zijn de talenten nog niet allemaal goed in beeld gebracht door de gemeenten en ontbreekt het aan professionele begeleiding.” De ‘magiër’ vindt desondanks niet dat bedrijven of instellingen zich af moeten laten schrikken. “Het is niet eenvoudig om je weg te vinden bij alle loketten, dus ik zou aan willen raden om je in de praktijk te oriënteren; bezoek bijvoorbeeld eens een collega die mensen met een arbeidshandicap in dienst heeft. Het is vooral een kwestie van gewoon dóen.”

Ron van de Goor:

# ‘Ik heb veel structuur nodig’

Ron van der Goor werkte jarenlang bij reguliere werkgevers, maar liep daar vast. In 2010 kwam hij erachter waarom: hij is autistisch. Bij ICT-bedrijf Specialized Brains bloeide hij weer op en ontdekte hij waartoe hij in staat is.

In de jaren negentig kwam Ron in de IT terecht. Hij had zijn studie sterrenkunde niet afgemaakt, maar daar wel leren programmeren. Ron: “Ik werkte bij bedrijven als ING en Logica. Dat liep niet altijd soepel. Ik had moeite met veranderingen en vond het lastig om te switchen tussen werkzaamheden. Zelfs basale dingen zoals op tijd komen en genoeg uren maken op een dag lukten me vaak niet. ’s Avonds verloor ik me in een hobby en vergat ik de tijd. De volgende dag kwam ik te laat op mijn werk. Ik was me ervan bewust dat het niet oké was en voelde me er heel schuldig over, maar het lukte me niet om mijn gedrag te veranderen. Heel frustrerend.” In 2010 kwam Ron met een depressie thuis te zitten. In die tijd werd hij gediagnosticeerd met autisme. Ron: “Toen viel er heel veel op z’n plek. De volgende vraag was: hoe nu verder?”

## Specialized Brains

Nu hij wist waar zijn gedrag vandaan kwam, kon Ron eraan werken. “Een coach hielp me meer structuur in mijn dagelijks leven te brengen. Daardoor lukte het om op tijd naar bed te gaan en op te staan. Betaald werk vinden lukte echter niet meer. Via een jobcoach kwam ik als vrijwilliger terecht bij ICT-bedrijf NoXqs.” Na twee jaar vrijwilligerswerk bracht de directeur van NoXqs Ron in contact met John Bijron van Specialized Brains ICT. Daar kon Ron na een opleiding aan de slag als software-tester. Ron: “John heeft alleen maar mensen met autisme in dienst. Mensen zoals ik, die wel intelligent zijn en dus veel voor een bedrijf kunnen betekenen, maar vanwege hun autisme vastlopen. John stoomt hen (weer) klaar voor een baan bij een reguliere werkgever.”

## Onverwachte taak

John houdt rekening met de uiteenlopende behoeftes van mensen met autisme. “Ik heb bijvoorbeeld behoefte aan veel structuur”, vertelt Ron. “Bij John wist ik altijd waar ik aan toe was: dinsdag gaan we die test doen voor die klant. Tegelijkertijd daagde hij me uit om mijn grenzen op te zoeken. Soms kwam er toch een onverwachte taak tussen door. En in de kantoorruimte waar we werkten, liepen regelmatig mensen achter me langs. Een uitdagende

afleiding voor mij, maar ik leerde ermee omgaan.”

## Fouten maken

In de beschermde omgeving van Specialized Brains bloeide Ron weer op. “Het grootste verschil met andere werkgevers is dat ik bij John de ruimte voelde om fouten te maken. Ik werd er wel op aangesproken maar er was ook begrip voor. Daardoor kreeg ik weer zelfvertrouwen. Ook verbeterden mijn sociale vaardigheden. Ik kan wel eens uit mijn slof schieten als ik gespannen ben. John leerde me wat mijn reactie met een ander doet en hoe ik beter kan reageren.”

Na twee jaar bij Specialized Brains solliciteerde Ron op een vacature voor software tester bij zorgverzekeraar Menzis. Hij werd aangenomen. “Mijn werkgever weet dat ik autisme heb. Ik heb een rustige werkplek gekregen en werk langere tijd met dezelfde collega’s aan vaste projecten, zodat ik weet waar ik aan toe ben. Maar ook zij dagen me uit om mijn grenzen op te rekken. Nu ga ik bijvoorbeeld weer meer switchen tussen werkzaamheden. Zo kom ik er achter waar ik toe in staat ben. Het voelt heel goed om me weer nuttig te maken in het reguliere bedrijfsleven. Destijds was er zelfs een kans dat ik volledig afgekeurd werd. Ik moet er niet aan denken!”

‘Mijn werkgever helpt me mijn grenzen op te rekken’

## Specialized Brains ICT

John Bijron heeft bij zijn ICT-bedrijf alleen maar mensen met een vorm van autisme in dienst. “Deze mensen vallen vaak uit in het reguliere bedrijfsleven vanwege hun beperking, maar ze zitten vol talent. Als je die talenten goed weet in te zetten, zijn ze daar zelfs sterker in dan een reguliere werknemer. Zo kan iemand met autisme zich vaak heel lang focussen en foutloos herhalend werk doen. Hij zal zich ook strikt aan een structuur of proces houden. Het is wel belangrijk dat je de nadruk legt op zijn talenten in plaats van zijn beperking. Vaak hebben deze mensen veel tegenslagen gehad en zijn ze bang om fouten te maken. In een tolerante omgeving bloeien ze weer op. Zo ook Ron: ik zag zijn zelfvertrouwen groeien en hij bleek een uitzonderlijk goede tester te zijn. Mooi om te zien, daar doe ik het voor.”





STAAN VOOR EEN BAAN,  
**gaan voor een baan**



Nicky:  
"Ik ben blij  
met de  
gekregen  
kans"



Wouter: "Nicky  
komt weer met een  
glimlach thuis, dat geeft  
mij ongelooflijk veel  
voldoening"

Ontdek de kracht van mensen  
met een afstand tot de arbeidsmarkt.

[staanvooreenbaan.nu](http://staanvooreenbaan.nu)