

inclusief

MAGAZINE ONDERNEMEN MET IMPACT

RICHARD DUPPEN, AVABEL

**Inclusiviteit
werkt pas als
je het met z'n
allen doet**

INCLUSIEF
WERKGEVERSNETWERK

**SAMEN VOOR
EEN BAAN**

INHOUD

- 04** Inclusief werkgeversnetwerk
Samen voor een Baan
- 10** Ziekenhuis Rijnstate: "We willen duurzame kansen bieden."
- 13** Scriptieprijswinnaar Youssef Khnafsi
"Inclusie gaat vooraf door diepe bewustwording."
- 18** Martine Schuijjer, Stichting Nederland Ondernemt Maatschappelijk: "Deze regio mag zich gelukkig prijzen met een goede infrastructuur."
- 22** Werkgever Richard Duppen: "Mee-helpen aan een stabiele gezinssituatie."
- 25** Presikhaaf Schoolmeubelen: van sociale werkplaats naar sociaal bedrijf
- 28** Midden Gelderland Werkt Door verbindt werkgevers
- 32** Participatiewet in beeld
- 36** Perspectief op werk: "Regionale samenwerking naar hoger niveau tillen"
- 38** HARRIE Michael Janssen: "Prachtig om mensen te helpen door te groeien."
- 40** Siza: "Werk is vaak de beste zorg."
- 43** THP Cleaning Professionals:
"We vinden inclusiviteit niet meer dan normaal."
- 46** Facts&Figures: Wat moet ik doen als werkgever?

Medewerker aan het woord:

- 08** Henriette, Pro Persona
- 16** Guido, Scalabor
- 20** Louis, Sportbedrijf Arnhem
- 34** Stephen, HAN
- 48** Sandra, Dudok
- 50** Dylan, Move-up



22



08



13



28



20



16

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: www.caplan.nl
Productie: www.caplan.nl
Redactie: Simone de Clercq, Nicole Cordewener, Tefke van Dijk, Rozemarijn Hopmans, Ivonne de Thouars, Lisette Wouters.
Vormgeving: Mathieu Westerveld.
Infographics: Eric Paul Kuijpers.
Fotografie: Angela Buser, Bart van Dieken, Nick Dors, Jacques Kok, Joost van der Vleuten.

VOORWOORD

Beste lezer,

Voor u ligt de tweede editie van Inclusief Magazine. Opnieuw met inspirerende voorbeelden van inclusief werkgeverschap in Midden-Gelderland. Neem Ziekenhuis Rijnstate, waar 44 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst zijn. Zij gaan voor een duurzame samenwerking, die meerwaarde biedt aan de hele organisatie (p. 10). Ook Presikhaaf Schoolmeubelen is een mooi voorbeeld (p. 25). Of de werknemers een arbeidsbeperking hebben of niet, ze worden uitgedaagd en er wordt gekeken of ze een opleiding kunnen volgen. Twee voorbeelden van de vele bedrijven in Midden-Gelderland die kansen geven aan mensen met een arbeidsbeperking. Ik wil al die werkgevers daarvoor een heel groot compliment maken. Mijn dank ook aan gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties die hier in de regio hun krachten hebben gebundeld om de arbeidsmarkt inclusiever te maken.

Ik kan het belang daarvan niet genoeg benadrukken. Veel mensen met een arbeidsbeperking kunnen én willen werken. Als zij mee doen is dat goed voor henzelf. Werk zorgt voor inkomen, sociale contacten en is goed voor het zelfvertrouwen. Maar het is ook goed voor de economie en de samenleving. Mensen met een arbeidsbeperking blijken vaak zeer loyale en gemotiveerde werknemers die een waardevolle bijdrage leveren aan het bedrijf waar ze werken. En daarmee aan de economie als geheel. Als minder mensen langs de kant staan, is dat bovendien goed voor de sociale samenhang in de samenleving.

In Midden-Gelderland, maar ook elders in Nederland, zijn de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet naar een inclusieve arbeidsmarkt. Maar we zijn er nog lang niet. Nog steeds staat de helft van de mensen met een arbeidsbeperking langs de kant. Om het voor hen makkelijker te maken om mee te doen op de arbeidsmarkt, heeft mijn voorganger in februari het wetsvoorstel Breed Offensief naar de Tweede Kamer gestuurd. Het streven is dat dit - onder voorbehoud van tijdige parlementaire behandeling - per 1 juli 2021 in werking treedt.

Nu zijn de omstandigheden door de coronacrisis dramatisch gewijzigd. Het virus heeft de samenleving in zijn greep. Ook op de arbeidsmarkt vallen harde klappen, zoals in de horeca en bij ZZP'ers. De coronacrisis heeft onvermijdelijk tot gevolg dat in getroffen sectoren banen zullen verdwijnen. Maar er zijn ook branches die hun omzet hebben zien groeien, zoals online winkels, tuincentra of bouwmarkten. Branches die zitten te springen om mensen. En waarom zouden dit niet (ook) mensen met een arbeidsbeperking kunnen zijn? Deze sectoren bieden kansen op inclusie. Het is onze gezamenlijke uitdaging om die kansen te grijpen. Dan helpt het enorm als werkgevers die – juist nu – extra personeel zoeken, door een magazine als dit een goed beeld krijgen van de inclusieve praktijk en de mogelijkheden die er liggen.

Ik wens u veel leesplezier en inspiratie!

Bas van 't Wout
Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid



Bas van 't Wout

INCLUSIEF ONDERNEMEN?

Haak aan bij het inclusief werkgeversnetwerk Samen voor een Baan

De coronacrisis leidt weliswaar tot meer werkloosheid, maar er zijn ook sectoren die nog steeds een krappe arbeidsmarkt kennen. In de ICT branche, de zorg, de installatiebranche en het groen-onderhoud zijn veel vacatures. En als gevolg van het coronavirus ontstaan er ook nieuwe kansen. Door de nadruk op hygiëne bijvoorbeeld zijn er extra schoonmakers nodig en keert zelfs de toiletjuffrouw terug. Omdat er minder mensen samen in één busje mogen, is er vraag naar chauffeurs. Of neem de productie van mondkapjes, ook dat schept arbeidsplaatsen. Samen nieuwe kansen ontdekken en zoeken naar de juiste matches voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is waar het Samen voor een Baan netwerk voor staat. Een netwerk van organisaties in regio Midden-Gelderland die geloven in de kracht van inclusief ondernemen.

De partijen in het Samen voor een Baan netwerk werken al langere tijd nauw samen in hun streven om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan passend werk te helpen. Het netwerk organiseert een aantal keer per jaar bijeenkomsten, verkiest de Inclusief Werkgever van het Jaar en is uitgever van dit inclusief magazine. Dit netwerk dat inclusief ondernemerschap stimuleert, gaat voortaan verder onder de naam Samen voor een

Baan. Steeds meer bedrijven ontdekken de waarde van inclusie en diversiteit. Zij kunnen elkaar daarbij inspireren, stimuleren en ervaringen delen. Dat is de kracht van het netwerk. Iedere ondernemer die inclusief onderneemt of de intentie daartoe heeft, kan zich aansluiten. Deze ondernemers zijn straks herkenbaar aan een plaquette met het Samen voor een Baan logo. Want goed inclusief werkgeverschap mag getoond worden.

“Banen creëren en behouden voor iedereen”

Angèle Welting en Annuska Sip

Oog op de toekomst

Het is belangrijk om juist ook in deze onzekere tijden inclusief werkgeverschap te stimuleren. Want hoewel de krapte op de arbeidsmarkt even verleden tijd is, komt er een dag dat de vraag naar



Annuska Sip en Angèle Welting,
resp. manager en directeur *Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP)*

“Als Werkgeversservicepunt spreken we in deze tijd veel werkgevers over de impact van corona. Sommige werkgevers hebben medewerkers moeten ontslaan, daar waar anderen juist een tekort aan personeel zagen ontstaan. Kijkend naar de uitdagingen in de nabije toekomst zien we de behoefte aan mensen in de zorg, ICT, Techniek, Bouw en Logistiek. Om welke concrete banen gaat dit dan, en hoe brengen we passende matches tot stand? Korte omscholingstrajecten of een branche-ontwikkeltraject kunnen daarbij helpen. Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland is er voor alle werkgevers die net als wij banen willen creëren en behouden voor iedereen. Door samen met werkgevers en onze partners de handen ineen te slaan, zorgen we voor verbinding en vooruitgang zodat iedereen mee kan doen op onze arbeidsmarkt.”

medewerkers weer toeneemt. Zie alleen al de demografische cijfers: het aantal ouderen groeit, dus gaan er meer mensen met pensioen. Ook door extra investeringen in de zorg en het onderwijs zal de vraag naar arbeidskrachten stij-

gen. Daarnaast zijn voor de energietransitie en in de woningbouw steeds meer medewerkers nodig. Dan is het van belang nu al zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden en die niet pas op de lange termijn te gaan activeren.

Antoinette Verveen,
Kwartiermaker Rayonmanager UWV

Als gevolg van corona is de arbeidsmarkt erg veranderd de laatste tijd. Veel bedrijven moesten alle zeilen bijzetten om te anticiperen op wat er gebeurde. De evenementenbranche, het toerisme, horeca, cultuur; allerlei sectoren kregen harde klappen. En hoe ging het ondertussen met de mensen met extra begeleidingsbehoefte? Sommige bedrijven konden hierop blijven inzetten; andere hadden opeens geen werk meer. Gelukkig onderschrijven wij en onze samenwerkingspartners het belang dat zeker mensen met verminderd arbeidsvermogen moeten kunnen meedoen. Mogelijk dat mensen nu een stap moeten maken naar een andere branche of ander beroep. Het ministerie en de provincie bieden extra budget, waardoor ondernemers, onderwijsinstellingen en overheidsinstanties samen in actie kunnen komen, zodat mensen kunnen blijven meedoen. Want dát is wat we deze mensen met een indicatie baanafpraak gunnen: meedoen, er toe doen en gewaardeerd worden. Het is prachtig te zien hoe iedereen in de regio hier samen de schouders onder zet. Nog tips? Wees welkom om ze te melden. Want samen kunnen en weten we meer.



“Wat een omslag heeft er plaats gehad”

Antoinette Verveen

Opnieuw opstarten kost tijd en geld. En een lange periode thuiszitten, is voor niemand goed, zeker niet voor mensen met een arbeidsbeperking.

'Diversiteit in talent'

Met inclusief ondernemen neem je als werkgever niet alleen je sociaal-maatschappelijke verantwoordelijkheid, het biedt meer voordelen. Als ondernemer ontmoet je zeer gemotiveerde medewerkers. Mensen 'met een diversiteit in talent' noemen we dat ook wel. Een heel toepasselijke omschrijving: hoe

“Als we één ding geleerd hebben, dan is het wel de waarde van werk”

Marcel Hielkema

match ik dat bijzondere talent van deze persoon met de juiste baan? Zo kan iemand met autisme heel geschikt zijn voor de analyse van camerabeelden bij de politie. Er is voor iedereen wel een passende baan te creëren. Bij medewerkers met een arbeidsbeperking of afstand tot werk vergroot dat de eigenwaarde en voor het bedrijf is het een verrijking. Andere medewerkers vinden het zinvol en leerzaam om deze collega te helpen of te begeleiden. Dat geeft weer positieve energie op de werkvloer.



Marcel Hielkema,
directeur arbeidsontwikkelbedrijf
Scalabor en voorzitter VNO-NCW
Midden

“Als we één ding in de afgelopen maanden geleerd hebben, is het wel de waarde van werk. We weten nu hoe het is om ineens thuis te zitten, niet dagelijks je team te zien en je af te vragen: wanneer mag ik weer naar mijn werk? Je kunt je voorstellen hoe het is als je een afstand tot de arbeidsmarkt hebt en die vraag regelmatig opkomt. De arbeidsmarkt is knapper, het is nu moeilijker om banen op te halen. Ik wil ervoor pleiten om deze groep werkzoekenden die net dat steuntje extra nodig heeft, nu niet te vergeten. In pre-coronatijd hebben we de streefcijfers ruimschoots behaald; het zou mooi zijn als dat nu niet weer wegzakt.”

“Scalabor is tijdens de lockdown gewoon open gebleven voor collega's die konden en wilden werken. Vanwege de sociale infrastructuur voor onze collega's, maar ook omdat wij dat wilden. Van het schoonmaken van scholen waar kinderen van mensen in kwetsbare beroepen zijn opgevangen tot het onderhouden van bossen en parken, waar zoveel mensen wandelen. En van Intratuin dat juist nu zo goed bezocht is tot het bijstaan van de Voedselbank met chauffeurs en een vrachtwagen. Mijn collega's mogen trots zijn op wat ze de afgelopen tijd hebben gedaan.”

De partijen in het Samen voor een Baan netwerk zijn het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland, Stichting Inclusief Midden-Gelderland, Scalabor, Gemeente Arnhem, het UWV en alle werkgevers die zich al hebben aangesloten.

Participatiewet en Banenafpraak

In 2015 werd de Participatiewet van kracht met als doel om werkzoekenden met een beperking weer te laten meedoen in de samenleving. Niet in een sociale werkplaats, maar door passend werk te bieden in een regulier bedrijf. Onderdeel van deze 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.

“Verbindingen leggen als afstand houden het devies is”

Werner van der Linden

Werner van der Linden, programmamanager Perspectief op Werk, arbeids- regio Midden-Gelderland

“In een tijd waarin we als mensen gepaste afstand van elkaar proberen te houden, collega's elkaar vooral nog digitaal treffen en veel bedrijven het moeilijk hebben het hoofd boven water te houden, is het des te belangrijker dat we elkaar niet verliezen en zorgen voor verbinding. Verbindingen tussen werkgevers om ervoor te zorgen dat op plekken waar nu een overschot aan personeel dreigt, mensen snel en wendbaar worden ingezet waar juist tekorten dreigen. Organisaties die inzetten op zoveel mogelijk thuiswerken zijn een uitdaging voor mensen die juist hun plek proberen te vinden in deze organisaties. Scholieren die stageplekken zoeken, jongeren op zoek naar hun eerste baan of werkzoekenden op zoek naar een nieuwe werkplek. De partners in het Regionaal Werkbedrijf Midden-Gelderland werken samen met de provincie aan deze verbinding!”



Mirjam Groenendijk,
Secretaris Stichting Inclusief
Midden-Gelderland en directeur
Marketing & Communicatie bij Ac-
con avm adviseurs en accountants

“De stichting heeft zich ten doel gesteld om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via nieuwe arbeidsmarktgerichte initiatieven, sociaal ondernemerschap en inclusief werkgeverschap in Midden-Gelderland meer kansen te bieden om te (her)integreren op de arbeidsmarkt. Dat doen we door het stimuleren van een inclusieve arbeidsmarkt in Midden-Gelderland, in nauwe samenwerking met partijen en aanvullend op bestaande voorzieningen en initiatieven. Oprecht oog hebben voor mensen die anders buiten de boot dreigen te vallen, dat is wat ons verbindt. Niet voor niets is het onze missie dat iedereen meedoet! En hoe mooi is het dan om te zien dat inclusief werkgevers zichzelf eigenlijk helemaal niet zien als 'inclusief of sociaal'. Voor hen is het geen verdienste of iets bijzonders, ze dóen het gewoon. Omdat zij het niet meer dan vanzelfsprekend vinden om iedereen een kans te geven. Daarom zijn we ook heel blij met het Samen voor een Baan netwerk. Zo kunnen ondernemers elkaar inspireren, motiveren en ervaringen delen en inclusie en diversiteit de normaalste zaak van de wereld laten zijn.”

“Inclusief ondernemerschap is (n)iets bijzonders!”

Mirjam Groenendijk

Eerlijke verhalen van ambassadeurs

Werkgevers die inclusief willen ondernemen vinden bij het Samen voor een Baan netwerk een mooie vorm van samenwerking en gelijkgestemde ambassadeurs. Buiten de gebaande paden, met creatieve plannen en verrassende leermogelijkheden. Het netwerk brengt alle partijen bijeen en biedt ruimte om kennis en ervaring te delen. Successen, maar ook eventuele risico's of hindernissen. Door het eerlijke verhaal te vertellen, kunnen bepaalde zaken gezamenlijk worden aangepakt. Hoe vlotter alles verloopt, hoe meer banen het netwerk kan realiseren voor werkzoekenden met een afstand tot werk. Juist nu is het zaak om deze groep niet uit het oog te verliezen. Zodat zij niet thuis hoeven te zitten, terwijl ze zo veel gelukkiger worden van meedoen.

Meer informatie?

www.wsp-mg.nl/samenvooreenbaan

Henriëtte Waanders

“Nu ben ik zelf rolmodel voor anderen”

Toen Henriëtte Waanders ziek was, had ze behoefte gehad aan een ervaringsdeskundige. Iemand die hetzelfde had meegemaakt en er weer was uitgekomen. Nu is ze zelf senior ervaringsdeskundige bij Pro Persona en zorgt ze dat daar meer ervaringsdeskundigen worden aangenomen.

Hulpverleners missen volgens Henriëtte Waanders af en toe net een stukje inlevingsvermogen. “Als je psychische klachten hebt, kun je bijvoorbeeld de ene dag veel meer aan dan de andere. Voor iemand die zulke klachten nooit gehad heeft, is dat wel eens moeilijk te begrijpen.” Henriëtte kent dat gevoel wel. Ze kreeg in 2007 en 2008 een psychose. “Toen ervaarde ik hoe de hulpverlening tekort kon schieten. Ik had er soms gewoon niet zo veel aan. Omdat ik het gevoel had dat mijn psychiater me helemaal niet snapte, bijvoorbeeld.” Daarom pleit Henriëtte nu voor meer ervaringsdeskundigen in

de psychische hulpverlening. Die hebben immers in hetzelfde schuitje gezeten. “Ervaringsdeskundigen hebben aan den lijve ondervonden wat het is om (in dit geval) psychische klachten te hebben. In hun herstelproces hebben ze een schat aan ervaringen opgedaan. Dat is van grote waarde voor mensen met psychische klachten”, vertelt Henriëtte.

Mensen verder helpen

Henriëtte is een doorzetter, stap voor stap ging ze na haar psychoses weer aan het werk. Via Scalabor vond ze een aantal mooie banen. Ze zat pas echt op haar plek toen ze de kans kreeg om als ervaringsdeskundige aan de slag te gaan. Vanuit haar eigen ervaring ondersteunde ze bij het Steun- en informatiepunt van de GGZ-cliënten met psychische klachten. Henriëtte: “Ik merkte dat mensen behoefte hadden om met mij te praten, iemand die wist wat zij ervaarde. Bij mij schaamden ze zich niet en durfden ze zich open te stellen.” Bovendien kon Henriëtte cliënten waardevolle tips meegeven. “Ik had zelf bijvoorbeeld een sociaal-psychiatrisch verpleegkundige (SPV'er) gehad waar ik maar niet

verder mee kwam. Later kreeg ik een SPV'er waar het wél heel goed mee klikte, dat maakte een enorm verschil. Als cliënten mij vertelden dat ze vastliepen, raadde ik hen dus aan om te vragen om een andere hulpverlener. Het was erg fijn om mensen zo een stap verder te kunnen helpen.” Het werk als ervaringsdeskundige paste zo goed, dat Henriëtte besloot een opleiding te volgen. Daar leerde ze onder meer over de vijf rollen van ervaringsdeskundigen: de bruggenbouwer, de bondgenoot, de veranderaar, de luis in de pels en het rolmodel.

“Ik ben hier nog lang niet uitgewerkt.”

“Toen ik zelf ziek was, had ik bijvoorbeeld behoefte gehad aan een rolmodel. Iemand die zijn leven na een ziekte weer op de rit heeft gekregen. Dat geeft hoop. Nu ben

Henriëtte Waanders



Pro Persona

“Ik vind ervaringsdeskundigheid onmisbaar bij de ondersteuning van het herstelproces van cliënten”, vertelt Jasmijn Bax. Ze is de leidinggevende van Henriëtte bij Pro Persona. “Bovendien leveren ervaringsdeskundigen inhoudelijk een belangrijke bijdrage aan de verbetering van de kwaliteit van de geestelijke gezondheidszorg. Ze kijken vanuit een ander perspectief naar hoe wij als GGZ de zorg hebben georganiseerd. Met hun input maken we de zorg beter. Henriëtte is daar een goed voorbeeld van: ze heeft passie voor haar werk, is positief ingesteld en een praktische organisator. Ze schroomt niet om met directie of leden van de raad van bestuur in gesprek te gaan en hen advies te geven. Dat brengt ons vooruit!”

ik zelf dat rolmodel voor anderen. Ik slik nog dagelijks medicijnen, maar dat weerhoudt mij er niet van om op niveau te kunnen werken”, zegt Henriëtte.

Meer ervaringsdeskundigen

Toen ze begin 2019 een vacature voorbij zag komen voor een Senior Ervaringsdeskundige bij Pro Persona, was Henriëtte meteen enthousiast. Pro Persona biedt hulp aan mensen met psychische problemen. “Ik solliciteerde en kreeg de baan. In deze rol spreek ik zelf geen cliënten meer maar doe ik adviserend en coördinerend werk. Ik zorg dat de ervaringsdeskundigen bij elkaar komen voor intervisie, dat ze worden bijgeschoold en dat zij beter gaan samenwerken met andere hulpverleners. Ik adviseer de raad van bestuur en ik heb veel contacten met zorg- en onderwijsinstellingen. Ik geef ook wel eens gastcolleges over mijn herstel. En misschien wel het belangrijkste: ik zorg dat hier meer ervaringsdeskundigen worden aangenomen.” Toen Henriëtte bij Pro Persona begon, stond het werken met ervaringsdeskundigen daar nog in de kinderschoenen. Henriëtte: “Nog lang niet iedereen binnen Pro Persona weet wat ervaringsdeskundigen voor een cliënt kunnen betekenen. Inmiddels werken er 11 betaalde krachten en een handjevol vrijwilligers. Dat is niet veel op een paar duizend medewerkers. Daarom maak ik me daar nu sterk voor. Er komt elke dag zoveel op mijn pad dat ik nog wil aanpakken, ik ben hier nog lang niet uitgewerkt.”



“Wij kiezen niet alleen voor de kandidaat, zij kiezen net zo goed voor ons.”

Diana Seket en Linda

RIJNSTATE ALS INCLUSIEF WERKGEVER

“We willen waardevol en duurzaam werk bieden”

Als een van de grootste werkgevers in de regio, wil Rijnstate zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans bieden. Het ziekenhuis hanteert de slogan ‘Rijnstate. Voorop in de zorg voor jou.’ en daar hoort inclusief werkgeverschap ook bij. Momenteel werken er 44 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij Rijnstate en dat aantal groeit gestaag. “We inventariseren met z’n allen, stap voor stap, welk waardevol werk wij kunnen bieden.”

Janny werkt al meer dan twintig jaar bij Rijnstate. Ze heeft een leuke en afwisselende baan bij de ziekenhuisapotheek, waar ze onder andere schoonmaakt en de bakken met geneesmiddelen naar verschillende afdelingen brengt. Janny is op elke afdeling even geliefd, vertelt Diana Seket, een van de hoofden van de ziekenhuisapotheek. “Als je haar iets vraagt, kun je er zeker van zijn dat het wordt gedaan. Janny is een warme, at-

tente collega die voor iedereen het vuur uit de sloffen loopt. We weten wat we aan haar hebben en in de loop der jaren hebben we taken gevonden die echt bij haar passen. Ze voert haar werk zelfstandig uit – we moeten haar hooguit af en toe even afremmen.”

Je doet het samen

Het topklinische ziekenhuis is met ongeveer 5.200 werknemers een van de grootste werkgevers van de regio. Marijn Gieles, coördinator participatie: “We staan voor gastvrije zorg met ziel. Bij het geven van goede zorg heb je iedereen nodig en daarom kan en wil Rijnstate niemand uitsluiten. We betrekken mensen die minder kansen op de arbeidsmarkt hebben, graag bij ons ziekenhuis. Inclusief zijn, dat doe je samen en omdat wij een grote organisatie zijn, werken wij het inclusief werkgeverschap stap voor stap uit.” Naast het facilitair bedrijf, is de apotheek van Rijnstate een van de kartrekkers, want net als Janny heeft ook Linda (foto) daar een baan gevonden. Linda ondersteunt de farmaceutisch medewerkers, bijvoorbeeld met schoonmaakt-

ken en de controle op de vervaldatum van de medicatie. Andere functies zijn onder meer ingevuld in het magazijn, op de sterilisatieafdeling, in de schoonmaak, het personeelsrestaurant of als voedingsassistent op een verpleegafdeling. Ook in de administratie zijn soms mogelijkheden. Rijnstate vraagt aan elke afdeling om na te denken welke taken zij zouden kunnen bieden aan iemand uit de doelgroep. “Als je daar creatief over nadenkt, blijken er vaak diverse taken te zijn waarmee je een professional kunt ontlasten”, zegt Diana Seket. “Ik vond het heel positief om juist samen met mijn team over werkzaamheden voor Janny of Linda na te denken. Op die manier voel je je met zijn allen echt betrokken bij je nieuwe collega én het takenpakket.”

Secuur invlechten

“In een organisatie van deze omvang, met veel verschillende afdelingen, moet je bij inclusief werkgeverschap goed kijken naar de specifieke context van een afdeling en alleen daar waar mogelijkheden zijn, het heel secuur invlechten”, vertelt Marijn Gieles.

“Rijnstate geeft dit onderwerp serieus aandacht: waar liggen kansen en hoe begeleiden we onze nieuwe collega's?” Diana Seket vult aan: “Om binnen de apotheek een goede analyse te kunnen maken van mogelijk geschikte taken op onze afdeling, gebruiken we de inclusieve arbeidsanalyse. En daarna is het een kwestie van gewoon dóen. We combineren taken tot een baan en daarna kunnen



Marijn Gieles

met het ziekenhuis. Diana: “Wij kiezen namelijk niet alleen voor de kandidaat, zij kiezen net zo goed voor ons. Veelal is het werken in een ziekenhuis nieuw voor hen en dan is het goed om te weten waar je aan begint. Je hebt te maken met ernstig zieke mensen, grote afstanden en nu in coronatijd met veel veiligheidsmaatregelen. Het is de bedoeling dat we uiteindelijk een langdurige samenwerking aangaan. Als je in het begin investeert, verdient zich dat later terug.”

Banen voor hoogopgeleiden

Naast de praktische werkzaamheden die nu worden ingevuld, hoopt Rijnstate ook meer hoogopgeleide mensen vanuit het doelgroepenregister aan het ziekenhuis te kunnen binden. Marijn Gieles: “We komen graag in contact met mensen met een mbo- of hbo-opleiding die bijvoorbeeld een Wajong uitkering hebben en bij ons zouden willen werken. Misschien zijn er dan wel mogelijkheden, bijvoorbeeld in de medische techniek, de centrale sterilisatieafdeling, op een verpleegafdeling of in een van de laboratoria. Ook hier geldt dat we niet alleen gaan voor het invullen van zoveel mogelijk uren vanuit de Wet Banenafpraak, maar voor een duurzame samenwerking en waardevol werk dat meerwaarde biedt aan onze hele organisatie.”

“We staan voor gastvrije zorg met ziel. Bij het geven van goede zorg heb je iedereen nodig, daarom kan en wil Rijnstate niemand uitsluiten.”

we de werkzaamheden uitbreiden. Dat is heel individueel; wat heeft deze persoon nodig en hoe komt hij het beste tot zijn recht?” Rijnstate laat nieuwe collega's met afstand tot de arbeidsmarkt eerst uitgebreid kennismaken

REPORTAGE



Uitreiking scriptieprijs IMG 2020

Inclusie willen is niet genoeg, het gaat om diepe bewustwording

Op donderdag 10 september kreeg Youssef Khnafssi in Arnhem de scriptieprijs IMG 2020 voor zijn Diagnoserapport Diversiteit. Hij onderzocht hoe de Provincie Gelderland diversiteit en inclusie onder het personeel kan vergroten. Zijn onderzoek belandt zeker niet in de spreekwoordelijke la. Al is het maar omdat Youssef nu bij de provincie werkt als arbeidsmarktdeskundige.

Directeur Marcel Hielkema van Scalabor is gastheer: "De corona-uitbraak laat zien hoe belangrijk werk is. Banen zijn schaars, maar we moeten mensen aan het werk krijgen en houden. Ook mensen met een arbeidsbeperking. Een inclusief en divers bedrijf presteert beter. En elke crisis gaat ook weer voorbij. Over een paar jaar is er juist een enorme krapte op de arbeidsmarkt."

Het is cruciaal aandacht te houden voor inclusie. Daarom nam de Stichting Inclusief Midden-Gelderland het initiatief voor een scriptieprijs. Tweejaarlijks uitgereikt aan een student uit Gelderland die in zijn afstudeeronderzoek ingaat op het onderwerp inclusie. Naast eeuwige roem krijgt de winnaar een geldbedrag van 1.500 euro.



Uit het onderzoek van Youssef is naar voren gekomen dat werken aan draagvlak, commitment en bewustwording essentieel zijn voor het bevorderen van diversiteit en inclusiviteit. "Ik heb geadviseerd om de werving- en selectieprocessen te optimaliseren zodat je ook andere doelgroepen kan bereiken. Verder heb ik samen met Van Landewijk TCC een bewustwordingsbijeenkomst ontwikkeld met trainers die als neurowetenschappers zijn gespecialiseerd in hoe het brein werkt." De praktische toepasbaarheid van het onderzoek is een groot pluspunt.



Jurylid HRM-professor Annet de Lange van de HAN maakt de uitslag bekend. Tweede is Bram Janssen met zijn afstudeerverslag Continuous Accessibility, over het creëren van websites voor mensen met een visuele beperking. Abdellatif el Malki wordt 3e met zijn scriptie Kansrijk opgroeien in Noordoost Arnhem. Als bedrijfskundige deed hij maandenlang onderzoek bij Presikhaaf University, een vehikel om sociale maatschappelijke vragen op te pakken in de wijken Arnhem Noordoost.



Applaus voor Youssef. "Vanwege mijn achtergrond was het niet makkelijk een stageplek te vinden. Dat heeft me getriggerd en na een meewerkstage bij de provincie besloot ik dat ik iets wilde met het thema diversiteit en inclusiviteit. Ik mag het plan nu zelf gaan implementeren. Beginnen bij de directie is de eerste stap voor meer commitment en bewustwording. Voorbeeldgedrag blijft essentieel bij diversiteit en inclusiviteit." Zijn toekomstdroom? "Dat inclusie niet meer hoeft te bestaan als apart thema."

Het lectoraat HRM van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) heeft het project vormgegeven in samenwerking met Peter Rambags, docent, onderzoeker en afstudeerbegeleider. "Het was pionierswerk en daar hou ik van. Ik ben gaan bellen met collega's. Uiteindelijk ontvingen we vijftien scripties, vergezeld door mailtjes van trotse begeleiders."



De winnaar van de IMG-scriptieprijs 2020 is Youssef Khnafsi met zijn Diagnoserapport Diversiteit. Over hoe Provincie Gelderland diversiteit en inclusie kan vergroten. Gedeputeerde Peter van 't Hoog krijgt het eerste exemplaar. "Youssef heeft blootgelegd dat het niet genoeg is om inclusiviteit te willen, maar dat het gaat om dieper bewustzijn in het brein. We gaan hier absoluut mee aan de slag."



vlnr Bram Janssen, Youssef Khnafsi en Abdellatif el Malki

De jury was unaniem over de top-3. "We waren zeer onder de indruk van de inhoud. Wat ons betreft krijgen ze allemaal uitgebreide aandacht en een vervolg."



De Stichting Inclusief Midden-Gelderland is tevreden. "Zo'n prijs heeft impact en werkt als een katalysator. Volgende keer hopen we op minstens vijftig scripties. Studenten moeten inclusie op voorhand betrekken in hun onderzoek en zich niet in bochten hoeven te wringen om het er alsnog in te krijgen. Inclusieve onderzoeksprojecten doen ertoe en hebben meer bekendheid nodig."



GUIDO JANSSEN

“Iedereen moet een kans krijgen”

Guido Janssen streeft ernaar het beste uit mensen te halen. En uit zichzelf. Dat is terug te zien in zijn werkzaamheden voor Scalabor, de FNV en Stichting Inclusief Midden-Gelderland.

“Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben minder kansen”, weet Guido Janssen uit eigen ervaring. Hij ziet het om zich heen in zijn werk. Vanwege zijn lichte hersenbeschadiging kwam Guido ruim 30 jaar geleden bij Scalabor te werken, dat toen nog Presikhaaf Bedrijven heette. “Ik deed jarenlang administratieve werkzaamheden en nu werk ik op de afdeling interne dienstverlening. Daar help ik op dit moment bijvoorbeeld met de restyling van de kantoren.”

Meedraaien in de samenleving

Al die 30 jaar doet Guido er een belangrijke nevenactiviteit bij: hij is secretaris van de bedrijfsledengroep WSW van de FNV. Dat

maakt hem voor collega's van Scalabor een van de aanspreekpunten van de FNV, als zij vragen hebben over werk en inkomen. “Er loopt bij Scalabor een grote bedrijfsledengroep rond van bijna 500 mensen. Samen met andere kaderleden zorg ik dat die leden op de vloer goed geholpen worden. Daarnaast zit ik in de werkgroep Sociaal Beleid Arnhem.” Zijn werk is belangrijk voor Guido. “Ik vind dat je mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt moet steunen om zo normaal en goed mogelijk mee te draaien in de samenleving. Werk is dan een belangrijke factor. Het feit dat je kunt zeggen dat je ergens werkt, geeft je het gevoel dat je meedraait in de maatschappij, dat je gewaardeerd wordt. Bovendien is belangrijk om je te ontwikkelen, dat geeft je eigenwaarde een boost. En je sociale contacten ook trouwens.”

Nieuwe stap

Begin 2019 maakte Guido een nieuwe stap in zijn werk: hij werd voor ongeveer de helft van zijn 36-urige werkweek gedetacheerd

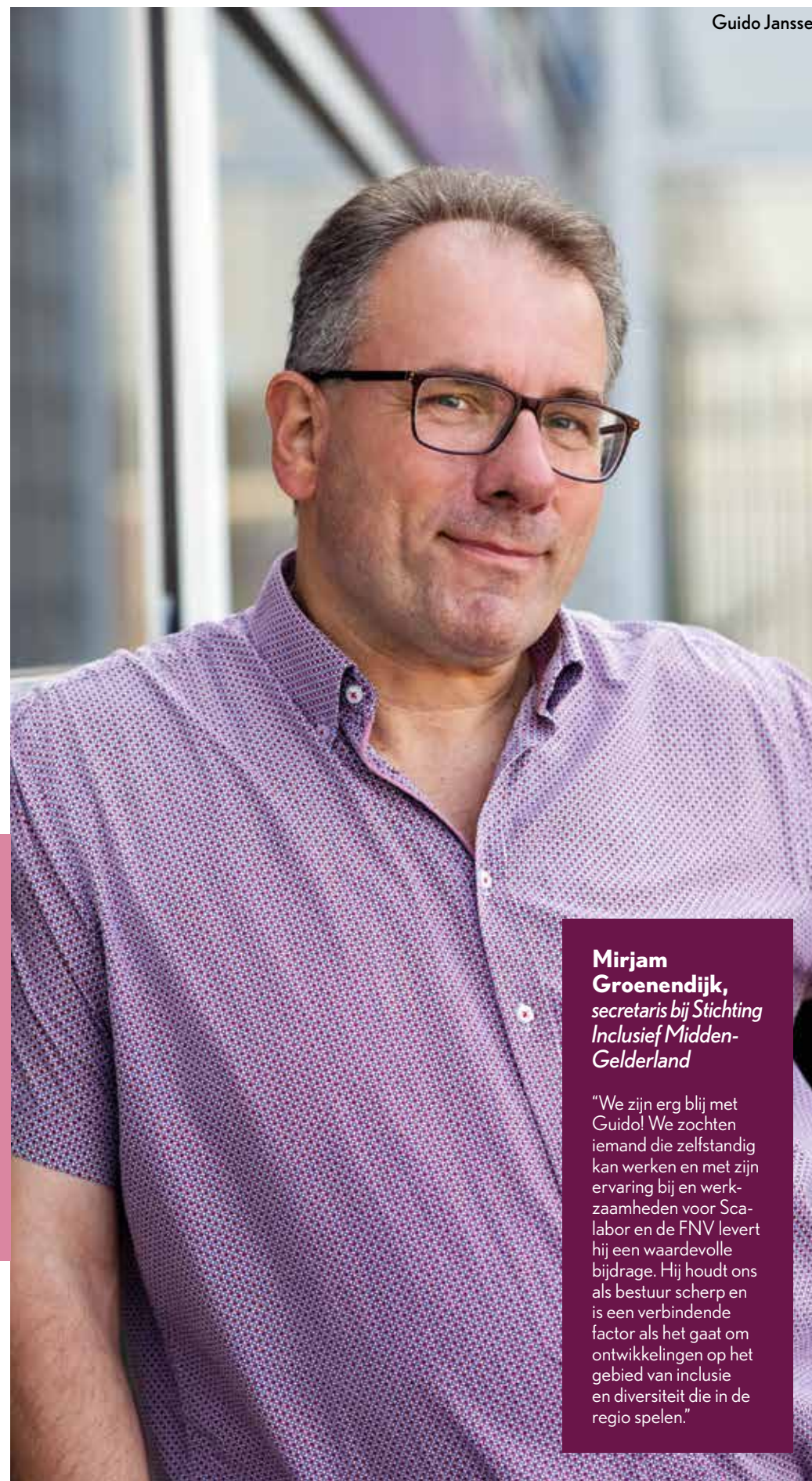
als secretariaal ondersteuner bij Stichting Inclusief Midden-Gelderland. Die stichting zet zich in om de inclusieve samenleving te bevorderen. Guido: “Ik vond het best spannend om na al die jaren deels buiten Scalabor aan de slag te

Eline van Scherrenburg, leidinggevende bij Scalabor

“Bij Scalabor proberen wij SW-medewerkers te stimuleren om zich verder te ontwikkelen”, vertelt Eline Scherrenburg, leidinggevende van Guido bij Scalabor. “Dat kan iets heel kleins zijn, zoals het leren van bepaalde werkzaamheden. Maar het kan ook een detachering zijn, een volgende stap in iemands carrière. Guido's stap naar de Stichting Inclusief Midden-Gelderland is daar een mooi voorbeeld van. Ik denk dat Guido een aanwinst is voor de stichting, want als ervaringsdeskundige weet hij precies waar het over gaat.”

gaan. Werd de lat daar niet te hoog gelegd? En zouden mijn rol voor Scalabor, de FNV en de stichting niet met elkaar in de knoop raken? Dat leek me best complex.”

Guido Janssen



Mirjam Groenendijk, secretaris bij Stichting Inclusief Midden-Gelderland

“We zijn erg blij met Guido! We zochten iemand die zelfstandig kan werken en met zijn ervaring bij en werkzaamheden voor Scalabor en de FNV levert hij een waardevolle bijdrage. Hij houdt ons als bestuur scherp en is een verbindende factor als het gaat om ontwikkelingen op het gebied van inclusie en diversiteit die in de regio spelen.”

Inmiddels is Guido blij dat hij de stap gezet heeft, hij voelt zich bij de stichting goed op zijn plek. Als secretariaal medewerker maakt Guido onder meer notulen en houdt hij zich bezig met de website en social media. Guido: “Mijn drie rollen blijken elkaar niet te bijten, ze liggen juist in elkaars verlengde. De stichting streeft een doel na waar ik vanuit de vakbond ook naar streef: het beste uit mensen proberen te halen, het beste uit de samenleving halen. Veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben best veel mogelijkheden, maar die moet iemand wel zien. Om te zorgen dat zij op de juiste plek komen, is maatwerk nodig. Je moet ze kennen, weten wie je voor je hebt en wat hun mogelijkheden zijn. Dat is waar ik heel veel waarde aan hecht en daar maakt de stichting zich ook sterk voor.”

In zijn werk voor Scalabor, de FNV en Stichting Inclusief Midden-Gelderland zit ook wel eens wat overlap. En dat heeft zo zijn voordelen. Guido: “Onlangs werd ik bijvoorbeeld in mijn rol als kaderlid aangesproken door een vrouw die een afspraak wilde maken met de belastingservice van de FNV. Per toeval ontdekte ik dat ze dringende schuldenproblemen had. Ik kon haar toen doorsturen naar de juiste persoon binnen Scalabor die dit met haar kan oppakken. Zo kan ik iemand echt op weg helpen.”

Martine Schuijjer, directeur Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk!

“Laten we alles inzetten op baanbehoud”



Zie ook:

- <https://www.opnaarde100000.nl/toolbox-corona-en-banenafpraak/>
- <https://www.vno-ncw.nl/nederland-onderneemt-maatschappelijk>
- <https://www.nlom.nl/inclusief/>

De coronacrisis treft iedereen. Maar Martine Schuijjer van Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! maakt zich vooral zorgen om mensen met een arbeidsbeperking. “Ik roep werkgevers op zich ultiem in te spannen voor deze kwetsbare doelgroep. Zo laten we niemand aan de kant staan.”

Tijdens haar studie Personeel en Arbeid stond inclusiviteit nog niet in het curriculum. Nu is ze er als directeur van Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! dagelijks mee bezig. “Als onderdeel van werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland is het logisch dat we belang hechten aan inclusiviteit. Net als ondernemers staan we midden in de maatschappij. Voor ons is inclusiviteit vanzelfsprekend: iedereen die kan, mag meedoen. En daarnaast hebben we natuurlijk het sociaal akkoord getekend. Dat willen we waarmaken.”

Verlegde focus

Schuijjer benadrukt dat door de coronacrisis de focus is verlegd: “Voor corona wilden wij werkgevers informeren over de 100.000 banen en ze overtuigen om mee te doen. Dat deden we met campagnes als Samen voor een Baan in Midden-Gelderland. Er zijn allerlei maatschappelijke en economische argumenten voor inclusiviteit, naast minder ziekteverzuim en een betere werksfeer. Verder was er voor corona sprake van krapte op de arbeidsmarkt, dus werkgevers zagen inclusiviteit als mogelijkheid om arbeidsplaatsen op te vullen.” Maar er is geen krapte op de arbeidsmarkt meer. Corona zet veel sectoren onder druk, zoals de horeca, catering en schoonmaak. “En net daar werken veel mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat om een kwetsbare groep. Natuurlijk worden er ook andere mensen werkloos, maar voor hen is het

vaak gemakkelijker om weer werk te vinden. Daarom richten we ons nu vooral op het ondersteunen van de werkgever en op baanbehoud.”

Toolbox en regelgeving

Maar hoe ondersteun je dan de werkgever? “Dat doen we enerzijds op uitvoerend niveau met een toolbox over bijvoorbeeld werken op afstand”, legt Schuijjer uit. “Daarin bieden we werkgevers praktische tips en handvatten. Anderzijds praten we als werkgeversorganisatie met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over beleid: wat is nu passende regelgeving? Kunnen we ergens ruimhartiger zijn als het gaat om bijvoorbeeld subsidies en jobcoaching?” Over een geslaagd voorbeeld hoeft ze niet lang na te denken: “We moeten zoveel mogelijk thuiswerken en toch moesten aanpassingen op de werkplek thuis eerst zelf betaald worden. Nu is afgesproken dat vergoedingen mogelijk zijn. Zo kan een blinde medewerker bijvoorbeeld een duur brailletoesenbord vergoed krijgen.”

Blik op toekomst

Recent onderzoek onder 218 werkgevers laat zien dat de meesten inclusiviteit belangrijk vinden. Zij geven aan dat ze ermee doorgaan en zelfs personeel met een arbeidsbeperking blijven aannemen. Toch moeten sommige werkgevers reorganiseren en afscheid nemen van inclusieve werknemers. “Daar maak ik me zorgen om. Het onderzoek is gehouden onder vaak al inclusieve werkgevers, dus

“Ik hoop echt dat alles wat we hebben opgebouwd niet door corona teniet wordt gedaan. Laten we ons inspannen om dat te voorkomen.”

hoe vertaalt zich dat naar de rest? Onze doelgroep heeft doorgaans een flexcontract en deze medewerkers moeten er vaak als eerst uit.” Daarom doet Schuijjer een dringende oproep aan werkgevers: “Inclusie is iets van deze tijd en daar hebben we hard voor gewerkt. Ik hoop echt dat alles wat we hebben opgebouwd niet door corona teniet wordt gedaan. Laten we ons ultiem inspannen om dat te voorkomen. Maar zoals ik de werkgevers ken, zullen ze dat niet laten gebeuren.”

Vertrouwen in regio

Ze is vol vertrouwen over de regio Midden-Gelderland: “Overall heeft corona impact natuurlijk. Deze regio mag zich echter gelukkig prijzen met een goede infrastructuur met onder meer het WSP en RSD de Liemers. Er is een uitstekend vangnet en een loket voor vragen. Wat dat betreft loopt de regio voor en heb ik alle vertrouwen in de werkgevers. We zullen samen uit de coronacrisis moeten komen en er ook samen voor moeten zorgen dat niemand aan de kant blijft staan.”

Louis Sweeren

“Ik leer veel nieuws en mocht al kettingzagen”

Toen Louis Sweeren (18) op zoek moest naar een nieuwe baan, zag hij daar flink tegenop. Zijn oude werkgever begeleidde hem samen met het Werkgeversservicepunt naar een baan bij Sportbedrijf Arnhem. “Eerst kijken, dan oordelen”, zei Louis tegen zichzelf. Nu heeft hij het daar erg naar zijn zin.

Na zijn Groen Opleiding in Didam en een aantal stages, had Louis een leuke baan gevonden in de groensector. Zowel hijzelf als zijn werkgever waren tevreden, maar toen kwam corona. De werkgever had niet meer genoeg opdrachten en moest Louis helaas laten gaan. De zoektocht naar een nieuwe baan leek Louis niet makkelijk. Louis: “Ten eerste wist ik niet goed hoe ik iets anders moest vinden. Maar ik vond het ook spannend, ergens anders weer helemaal opnieuw beginnen.” Zijn oude werkgever begeleidde Louis met hulp van het WSP naar een volgende baan. Afgelopen juli kon hij beginnen bij Sportbedrijf Arnhem. Louis: “Ik zag er wel tegenop, want ik kende de mensen en het bedrijf niet. Maar ik dacht

ook: ik ga het gewoon proberen. Eerst maar eens kijken, dan pas oordelen.”

Die positieve instelling heeft Louis ver gebracht, want zijn nieuwe baan bevalt hem goed. “Ik werk samen met een leuk clubje collega’s van mijn leeftijd”, vertelt Louis. “We doen allerlei onderhoud op en rond de sportvelden. Op dit moment zijn we het gras van de taluds aan het maaien. En binnenkort gaan we de hagen snoeien. Leuk werk, ook omdat het ieder seizoen anders is.”

Nieuwe werkzaamheden

Sommige werkzaamheden zijn Louis bekend, zoals het bladblazen en het bosmaaieren. Maar hij leert ook veel nieuws bij Sportbedrijf Arnhem. “Vorige week mocht ik voor het eerst met de kettingzaag werken, want er moesten twee dode eikenbomen om. Daarvoor moet je wel een certificaat hebben, dat had ik op school al gehaald.” Het herstellen van de sportvelden is ook nieuw voor Louis. “Dan lopen we met een groepje over het veld, waar een paar dagen eerder gevoetbald is. Als we zien dat er een stuk van de grasmat los is geraakt, herstellen we dat door er een nieuw stukje grasmat in te leggen. Ik had er nooit bij stil gestaan

dat dit bij het onderhoud van een voetbalveld hoort. Dat geldt ook voor een kunstgrasveld: de korrels moeten verdeeld worden, er moeten eikels weggezogen worden. Ik kom er nu pas achter dat dat er ook bij hoort.”

Rijbewijs halen

Met een tractor en zuiger over het kunstgrasveld rijden om eikels weg te zuigen, kan Louis op dit moment helaas nog niet doen. Hij heeft nog geen tractorrijbewijs. “Ik ben nu bezig met het halen van mijn autorijbewijs. Als ik dat heb, wil ik ook graag een rijbewijs voor de aanhanger en de hoogwerker halen. Dat geeft mij veel meer mogelijkheden! Het lijkt me leuk om in de toekomst bijvoorbeeld ergens bomen te snoeien of stoplichten te vervangen.” De komende jaren hoopt Louis nog bij Sportbedrijf Arnhem te blijven werken, want hij heeft het erg naar zijn zin. “Het werk is leuk, ik leer veel bij, de sfeer is prettig en ik kan goed opschieten met de collega’s. Bij vorige werkgevers werkte ik vaak alleen of in een tweetal. Nu werken we meestal in een team van drie of vier, dat vind ik erg leuk. Achteraf ben ik dus heel blij dat ze deze baan voor mij gevonden hebben!”

Louis Sweeren



Sportbedrijf Arnhem

Bij Sportbedrijf Arnhem werkt een club van acht mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij doen het handmatig onderhoud op de sportvelden. “We geven ze bagage mee, zodat ze meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt.” vertelt Tonnie Nijhuis, opzichter bij Sportbedrijf Arnhem en leidinggevende van Louis. “Denk aan cursussen of trainingen, zoals werken met een kettingzaag. Het is de bedoeling dat deze medewerkers binnen drie jaar doorstromen naar een andere baan, dat lukt meestal goed. Ik vind het belangrijk dat de jongens op deze manier een kans krijgen om te leren en door te stromen. En ik vind het persoonlijk erg leuk om met ze te werken: ze zijn nog een beetje speels maar ook heel gedreven om te werken en te leren. Het mooie is dat ik de jongens zie groeien. Zo ook Louis, het bosmaaieren en hagen knippen gaat hem binnen korte tijd al goed af.”



vlnr Roy Hummel, Twan Onstein, Stephan Schilte, Richard Duppen, Robin Visser
vooraan Marcelino Willemsen

AVABEL'S BIJZONDERE KIJK OP INCLUSIVITEIT

“Als werkgever mee- helpen aan een stabiele gezinssituatie”

Avabel uit Duiven is actief in de beglazingsmarkt. Ruim tweederde van hun medewerkers heeft een arbeidsbeperking. Directeur Richard Duppen: “Mijn voormalige baan in de jeugdzorg heeft me geleerd dat achter de problemen van jongeren vaak een instabiele gezinssituatie schuilgaat. Daarom zet ik me nu als directeur in om gezinnen uit uitzichtloze omstandigheden te helpen. Ook dat is inclusief ondernemen.

Duppen nam in 2016 Avabel de dagelijkse leiding over van zijn vader en oom, nadat hij al jaren actief was in de jeugdzorg als gezinsvoogd en bij de reclassering. “Het werk in de jeugdzorg gaf mij veel voldoening en trok mij meer dan het bedrijf van mijn vader. Toen mijn vader zijn bedrijf niet kon verkopen zonder werkgelegenheid in deze regio te verliezen, ben ik overstag gegaan. Ik zag in dat ik mijn

kennis ook kon inzetten binnen een commercieel bedrijf en heb bij Avabel de focus gelegd op maatschappelijk verantwoord ondernemen.” Met deze insteek bleek Duppen raak te schieten: het bedrijf groeide de laatste jaren van een naar drie bedrijfspanden.

Indicaties vertalen

Avabel had in 1992 al twee werknemers met een arbeidsbeperking in dienst. “Ik was in die tijd een soort HARRIE avant la lettre voor mijn vader, omdat ik de doelgroep goed ken en indicaties kon vertalen in praktische mogelijkheden. We bleken genoeg werk te hebben om meer mensen met een indicatie aan te nemen. Vanuit de jeugdzorg weet ik dat jongeren die in de flink in de problemen komen, vaak een instabiele thuissituatie hebben. Als bedrijf kunnen we ouders de mogelijkheid geven om met een betaalde baan uit een uitzichtloze situatie te komen. Met dat verhaal ben ik ook naar de gemeente gestapt: ik wil graag in zee met mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt en bijvoorbeeld onder financieel toezicht staan. Geef hen de kans om

zich te bewijzen, geld te verdienen en eventueel een vast contract aan te gaan zodat ze onder het toezicht uit kunnen komen. Daarmee geef je ook het gezin een stabielere basis.”

Betrokken blijven

Inclusiviteit werkt pas als je het met z'n allen doet, vindt Duppen. “Alle medewerkers in ons bedrijf begrijpen onze visie. Bij vacatures kijken we ook of iemand er affiniteit mee heeft, we selecteren personen met een warm hart die anderen willen helpen. Bij Ava-

“Inclusiviteit werkt pas als je het met z'n allen doet.”

bel weten de medewerkers hoe belangrijk het is om geduld te hebben en duidelijke afspraken te hanteren. “Geen telefoon op de werkvloer, bijvoorbeeld. Daar houden we ons allemaal aan. Zonder uitzonderingen, want dan verlies

Avabel Inclusief Ondernemer van het Jaar 2020

Van 26 t/m 30 oktober 2020 werd landelijk de 'Week van de 1000 Voorbeelden' georganiseerd. In regio Midden-Gelderland haakten we daarop aan met het webinar 'Dag van de 1000 Voorbeelden'. Een livestream over inclusiviteit, diversiteit en duurzaamheid. Een mooi en actueel programma waarin aan Avabel de prijs 'Inclusieve Ondernemer van het Jaar 2020' werd uitgereikt! Wim Ludeke, voorzitter van de jury: "We hebben meerdere mooie voorbeelden gezien van bedrijven die inclusief werkgeverschap omarmen en zo mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans geven om hun talenten te laten zien en hun bijdrage te leveren. Toch springt voor ons dit jaar Avabel eruit, omdat inclusie voor Richard iets vanzelfsprekends is en hij in staat is om dit niet alleen consistent en consequent uit te dragen naar zijn team, maar daarmee ook een vanzelfsprekende partner wordt voor diverse grote opdrachtgevers. Goed voor je mensen betekent dus ook goed voor de business!"



Richard Duppen en Twan Onstein

je je geloofwaardigheid. Het is ook belangrijk dat je als ondernemer zelf betrokken blijft en ziet hoe mensen zich tot elkaar verhouden. Walk the talk: ik ben meestal op de werkvloer te vinden en draag altijd mijn werkschoenen. Als goed werkgever moet je ook verder willen kijken dan de bedrijfsmuren en eventueel life coaching inzetten: hoe gaat het met mensen thuis, zijn er problemen met de kinderen of financiën? Als iemand problemen heeft, mag bij ons de productie even stil worden gezet om even op adem te komen, dat halen we later wel weer in."

Avabel rekt het begrip inclusiviteit steeds verder op: "We richten ons ook op mensen die hun diploma in

een ander land hebben gehaald of het om andere redenen moeilijk vinden om een plek op de arbeidsmarkt te veroveren. Ook daarbij ligt de focus op het gezin: welke ouders, die niet kunnen terugvallen op een netwerk of vangnet, kunnen wij de kans geven op een beter bestaan? Iedere kinderen zijn namelijk even belangrijk, alleen hebben sommige ouders wat minder vermogen om problemen op te lossen. Het is fantastisch als je daar als bedrijf aan kunt bijdragen."

Commercieel belang

Sinds 2014 is Avabel een PSO-gecertificeerde onderneming. Omdat van de 40 medewerkers er 29 een afstand tot de arbeidsmarkt heeft, kreeg het bedrijf een 30+ toekenning - de hoogste waarde-

ring. "Sinds de certificering is onze omzet verdubbeld, woningbouwcorporaties vragen bijvoorbeeld vaak naar deze certificering. Ik zou ook graag zien dat bijvoorbeeld gemeentes deze certificering omarmen. Het is een transparant systeem en het zorgt ervoor dat ondernemers het commercieel belang van inclusief werken beter inzien." Duppen ervaart dat praten over het commercieel belang van inclusief ondernemen soms een taboe lijkt. "Toch is het voor ondernemers belangrijk dat het uiteindelijk iets meer oplevert dan dat het kost. Als bedrijven afhankelijk worden van de doelgroep en subsidies, dan schiet inclusiviteit zijn doel voorbij. Minder belastingdruk voor bedrijven die goed maatschappelijk verantwoord bezig zijn, lijkt mij vruchtbaarder dan subsidies."

Presikhaaf Schoolmeubelen zet mensen in hun kracht

Van sociale werkplaats naar sociale onderneming

Presikhaaf Schoolmeubelen is als voormalige sociale werkplaats in 2015 door Koninklijke Ahrend overgenomen met behoud van alle werknemers. HR officer Corinne Brouwer: "Die overgang was aanvankelijk spannend, maar heeft heel positief uitgedaakt. Er is geïnvesteerd in faciliteiten en opleidingen, waardoor onze werknemers door kunnen groeien als zij dat willen. Iedereen wordt gelijk behandeld en daardoor zien we het werkplezier alleen maar toenemen."

Bij Presikhaaf Schoolmeubelen werken 225 mensen, waarvan 180 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Sinds de jaren '70 worden in Arnhem schoolmeubelen gemaakt, onder andere als onderdeel van de sociale werkvoorziening. In het kader van de Participatiewet werden deze activiteiten in 2015 overgenomen door Koninklijke Ahrend. "Zij hebben de werkgelegenheid willen behouden en al onze werknemers overgenomen. Nu we onderdeel zijn van een commerciële organisatie, moeten we in tegenstelling tot vroeger in ieder geval onze eigen broek op-

houden. Dat heeft de doelstelling van het werk enorm veranderd", geeft Corinne Brouwer aan.

Een derde kans

Hoewel de medewerkers de overstap naar Ahrend enorm spannend vonden, bleek het voor hen heel positief uit te pakken. Koninklijke Ahrend professionaliseerde het bedrijf en investeerde in opleidingen en faciliteiten. Corinne: "In het verleden, toen het nog een sociale werkplaats was, was iedereen heel erg gericht op één machine of één bepaald stuk van het proces. Nu dagen wij de mensen die het aankunnen uit om eens een an-

dere machine te proberen of een opleiding te volgen. We gaan uit van de mogelijkheden en niet van de beperkingen en soms vergt dat een lange adem. Onlangs kregen we een nieuwe collega vanuit het UWV, die door eerdere slechte werkervaringen gedemotiveerd was geraakt en veel verzuimde. Door de juiste begeleiding en veel vertrouwen te geven, is hij nu fors gegroeid - in zijn functie, maar zeker ook in zijn persoonlijkheid. Als je uit een moeilijke situatie komt, dan laat je dat niet zomaar los. Dus je moet als werkgever bereid zijn om mensen vertrouwen en een kans te geven, ook al is het



vlnr: productieleider Ruward de Ruiter, Corinne Brouwer en medewerker afdeling Hout: Majid Al Maebich

soms een tweede of derde kans. Soms is er maar een kleine aanpassing nodig om iemand weer in zijn kracht te zetten. Uit ervaring weten wij dat je alle energie die je in medewerkers stopt, weer dubbel terugkrijgt. Je ziet mensen groeien omdat hun werk waarde geeft en dat is ook goed voor het bedrijf; wij groeiden de laatste vijf jaar meer dan de helft in omzet.”

Wat is een PSO-certificering?

PSO staat voor Prestatieladder Sociaal Ondernemen. Dit keurmerk is ontwikkeld door PSO Nederland in samenwerking met TNO. Zij hebben kwalitatieve en kwantitatieve criteria benoemd waaraan bedrijven moeten voldoen als zij voor dit keurmerk in aanmerking willen komen. De certificering heeft drie tredes. Bedrijven met een 30-plus toekenning bieden duurzaam werk aan meer dan 30% medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onder medewerkers horen ook inleenschichten die elders een arbeidscontract hebben. Inkoop bij een gecertificeerd bedrijf telt mee bij de eigen certificering.

Remmende participatie-stempel

Bij Presikhaaf Schoolmeubelen zijn de functies door het hele bedrijf verdeeld; zowel in de productie als op kantoor in functies zoals machineoperator of administratief medewerker. “Degenen die gedetacheerd zijn, worden door Scalabor ondersteund en een aantal van onze teamleiders is in bezit van het HARRIE-certificaat. Zij kunnen helpen bij werkgerelateerde vragen en bieden als het nodig is een luisterend oor. Daarnaast hebben we geïnvesteerd in werkbegelei-

ders die het dagelijkse aanspreekpunt zijn voor sociale vraagstukken, ziekteverzuim, financiën et cetera”, vertelt Corinne Brouwer. “We hebben ervaren dat het stimulerend werkt als je elke medewerker gelijk behandelt. Zo dragen wij allemaal dezelfde bedrijfskleding en krijgen we hetzelfde kerstpakket. Het participatie-stempeltje werkt vaak remmend. Ook hier helpt een kleine aanpassing; het zou enorm schelen als de werknemer niet gekort wordt in verband met een loonwaarde. Compenseer de werkgever zoals dat bij de loonkostensubsidie vanuit de gemeente het geval is.”

Sociaal inkopen

Omdat Koninklijke Ahrend via Presikhaaf Schoolmeubelen meer dan 30% medewerkers in dienst heeft met een arbeidsbeperking, zijn zij PSO 30+ ABW gecertificeerd. “Deze certificering geeft een mooie erkenning aan het inclusieve ondernemerschap. We kunnen elkaar helpen om inclusief te worden. Je hoeft als ondernemer, organisatie of schoolbestuur niet per se werknemers aan te nemen om aan de quotumwet te voldoen, maar kunt ook voor sociale inkoop kiezen bij aanbestedingen. Het PSO-certificaat biedt dan zekerheid. Wij adviseren schoolbesturen ook hoe zij sociaal kunnen ondernemen. Daarbij gaat het niet om de cijfers, maar om de mensen. Uiteindelijk willen we meer werkgelegenheid creëren voor de hele groep mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.”



Samen inclusiviteit omarmen

Onder de hele groep verstaat Presikhaaf Schoolmeubelen ook arbeidsgehandicapten met een hogere opleiding of mensen met een migratieachtergrond. “We benaderen het thema heel breed; zo gaan we een leercentrum opzetten voor jongeren die tussen wal en schip vallen. Op die manier willen we bijdragen aan een meer sociale maatschappij. Ik zou alle bedrijven willen aanraden om inclusiviteit te omarmen. Zoek elkaar op, leg contact met bijvoorbeeld een Werkgeversservicepunt waar je informatie en ondersteuning kunt krijgen. Het is een kwestie van samen doen, hoe klein je ook begint. We zijn heel trots op onze medewerkers, zij hebben heel wat in hun mars en maken ons bedrijf. En als anderen willen kijken hoe wij het aanpakken, dan kunnen ze gerust contact opnemen, we laten het met alle liefde zien!”

Inclusief ondernemen?

WIJ HELPEN JE MET ADVIES EN INFORMATIE, MATCHEN EN BEGELEIDEN

Je wil graag inclusief ondernemen, maar waar vind je dan geschikte kandidaten? Hoe kom je aan de juiste informatie? En wie kan je helpen met advies, een goede match en professionele begeleiding? We zetten de regionale mogelijkheden op een rij.

WSP Midden-Gelderland Werkt Door

Werkgevers verbinden om mensen aan het werk te houden

Door de coronacrisis zijn er branches waar het werk stilligt en waar bedrijven afscheid moeten nemen van mensen. Er zijn echter ook organisaties die juist behoefte hebben aan meer medewerkers. WSP Midden-Gelderland Werkt Door is een multidisciplinaire samenwerking om werkgevers in de regio te helpen bij onder- en overcapaciteit en daardoor te voorkomen dat medewerkers werkeloos worden. “Door werkgevers te verbinden, kunnen we vraag en aanbod koppelen”, aldus Patricia Peters-Nijhuis, operationeel manager bij Randstad HR Solutions. “We leggen de link, maar matchen werknemers niet zelf.” Accountmanager Marly Bok van WSP Midden-Gelderland vult aan: “Het kan ook kwestie van scholing zijn. Soms is het goed om medewerkers om te scholen zodat ze weer duurzaam aan de slag kunnen. Denk aan cateringmedewerkers die naar de zorg gaan.”

Over branches heen kijken

Het adviesteam bestaat uit zeven adviseurs van publiek-private partijen. Drie leden komen van Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland, waaronder Marly. “Ik richt me op zorg, onderwijs en diensten.” We werken nauw samen met Scalabor, VNO-NCW en Randstad. Marly: “Het is een bewuste keuze om dit nu te doen. Door onze krachten te bundelen, kunnen we ons netwerk en onze kennis combineren en overkoepelend over branches heen kijken. Met alle informatie kunnen bedrijven gerichte keuzes maken.”

Altijd oplossingen op maat

Een deel van de vragen komt binnen via de website, maar het team benadert ook zelf bedrijven. “Bijvoorbeeld als we denken dat er ergens sprake is onder- of overcapaciteit is”, licht Patricia toe. “Het gaat altijd om maatwerkoplossingen. Er was een werkgever die tien

buschauffeurs thuis had zitten. We hebben toen direct de verbinding gelegd met een transportbedrijf waar ze chauffeurs zochten. Ze zijn dezelfde dag met elkaar in contact

Door onze krachten te bundelen, kunnen we ons netwerk en onze kennis combineren.

gekomen en kijken nu of het lukt. Zo niet, dan zoeken we verder.” Marly: “We laten niet los en houden contact met de bedrijven. De hulpvraag kan heel wisselend zijn. Soms kunnen bedrijven tijdelijk mensen uitlenen of medewerkers een opleiding of training laten volgen. Er is van alles mogelijk.”



Meer weten?

WSP Midden-Gelderland Werkt Door adviseert werkgevers met een hulpvraag en begeleidt hen waar nodig met het inzetten van passende regelingen. Het adviesteam verbindt werkgevers met elkaar om de vraag naar en het aanbod van werk op elkaar af te stemmen. Kijk voor meer informatie op wspmgwerktdoor.nl.

Mensen nodig? Kies voor detachering via Scalabor

Laagdrempelig in de kaartenbakken van UWV en gemeenten kijken

Werk.nl is een bekende, landelijke website voor de ondersteuning van werkzoekenden en werkgevers bij het vinden van een baan of een medewerker. "De meeste mensen kennen de site vooral als grote vacaturebank", zegt Hanane Nassiri, senior adviseur werkgeversdiensten bij WSP. Wat niet iedere werkgever weet, is dat er naast cv's ook informatie te vinden is over speciale regelingen en sociaal ondernemen. Hanane: "Zo is er de Kandidatenverkenner Banenafpraak, een hulpmiddel voor werkgevers om inzicht te krijgen in welke mensen onder de banenafpraak vallen. Met een account kun je op een laagdrempelige manier anonieme profielen bekijken van bijvoorbeeld Wajongers. Je ziet wat hun competenties zijn en komt mogelijk een interessant profiel tegen. Door te kijken naar de mensen die in de kaartenbakken zitten, maak je kennis met de doelgroep. Bij interesse kun je een aanvraag indienen bij WSP. Zo brengen we vraag en aanbod bij elkaar."

Meer weten?

Kijk op werk.nl/ onder Werkgevers en Arbeidsmarktinformatie.

De detachingsconsulenten van Scalabor bemiddelen medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werkgevers die mensen nodig hebben en inclusief willen ondernemen. "De medewerkers hebben al een contract, van waaruit wij ze kunnen detacheren", vertelt Wendela Verkaik, manager Detacheringen bij Scalabor. "Als bedrijven passend werk hebben en bijdragen in de begeleiding op de werkvloer, doen wij de rest. Het werkt een beetje als een gespecialiseerd detachingsbureau. We doen er alles aan om een goede match te vinden tussen een bedrijf en onze talenten. Bij een match spreken we een tarief af, gebaseerd op de loonwaarde van onze medewerker. De werkgever zorgt voor dagelijkse aansturing en onze detachingsconsulent voor de sociale begeleiding."

Goede basis

Scalabor zoekt voor haar medewerkers continuïteit met opdrachten van minimaal een half jaar. Wendela: "Dat biedt een goede basis voor onze medewerkers. Iedereen heeft zijn eigen aandachtspunten en daar moet je als werkgever open voor staan." Bij de detachering geldt een maand opzegtermijn. Als het een goede match is, komt het weinig voor dat het contract voor de afgesproken datum wordt opgezegd. "Medewerkers en werkgevers zijn

allebei heel trouw. Onze mensen zijn waardevol in een organisatie. Het maakt je bewuster van de verschillen tussen mensen. Ieder mens heeft een gebruiksaanwijzing, ook als je dat niet meteen ziet."

Divers werk

Scalabor heeft op het moment ruim zeshonderd mensen gedetacheerd bij zo'n tweehonderd verschillende bedrijven, van mkb tot grote fabriek. "Het is heel divers wat mensen kunnen. Sommige mensen zijn een kei in inpakken of montagewerk, anderen zijn juist goed in receptiewerk. Maar we hebben ook conciërges, magazijnmedewerkers en zorgassistenten. Elke medewerker krijgt begeleiding van zijn of haar eigen detachingsconsulent. De consulenten kennen de gedetacheerden en de bedrijven, onderhouden contacten, bemiddelen, adviseren en begeleiden. "Dat is een belangrijk onderdeel van het succes", aldus Wendela. "Zowel medewerkers als bedrijven kunnen terugvallen op de consulent. Wij willen onze mensen zoveel mogelijk laten meedoen op de reguliere arbeidsmarkt, zodat ze op een feestje ook trots kunnen vertellen waar ze werken. Als dat lukt dankzij onze begeleiding is onze missie geslaagd. Wij ontzorgen en maken het bedrijven die willen zo makkelijk mogelijk."

Meer weten?

Kijk op scalabor.nl/detachering/ of neem contact op met Wendela Verkaik om de mogelijkheden te bespreken. Dat kan via mail: w.verkaik@scalabor.nl of telefonisch: 06-22947901.

Wendela Verkaik

Transparante informatie in de app van RSD de Liemers

Amanda Bruns, beleidsadviseur Re-integratie bij RSD de Liemers: "We hebben een breed ondersteuningsaanbod voor werkzoekenden, maar dat was niet altijd goed zichtbaar. Daarom hebben we besloten alles in de etalage te zetten. De RSD app bevat algemene informatie, maar ook data voor bijeenkomsten zoals speeddates, banenmarkten en inlooppmomenten voor het leer-werkpakket. Werkzoekenden vinden er bovendien betaalde vacatures, leer-werktrajecten, werkervaringsplekken, vrijwilligerswerk en aanbod in welzijnsactiviteiten. Mensen die op eigen initiatief zoeken en reageren zijn meer gemotiveerd. Het geeft ons bovendien interessante inzichten. Soms reageren mensen op andere vacatures dan we hadden verwacht. De klantmanager kan inschatten of het een goede match is. Als dat zo is, kan die bemiddelen. Zo niet, dan is het een opening voor een gesprek met de werkzoekende. Uiteindelijk helpt het om mensen sneller en beter op de juiste plek te krijgen."

Download de RSD app

De RSD app bevat alle vacatures vanuit het Werkgeversservicepunt, ook de vacatures voor een speciale doelgroep. De app is nu een paar jaar actief en inmiddels sluiten steeds meer gemeenten aan. De vacatures worden de hele dag opnieuw ingeladen en de app is daarmee ook altijd actueel. Meer weten? Kijk op rsddeliemers.nl/rsd-app.

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

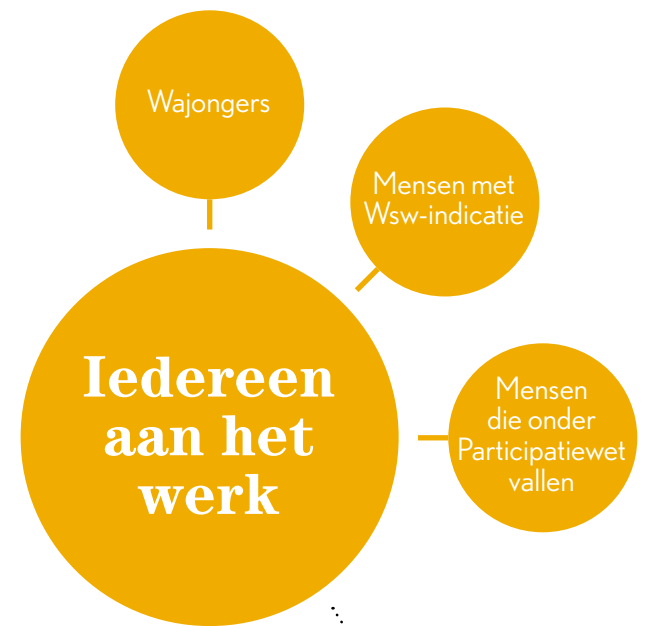
De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) bestaat uit 3 tegemoetkomingen voor werkgevers. De wet heeft als doel werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen of te houden.



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.



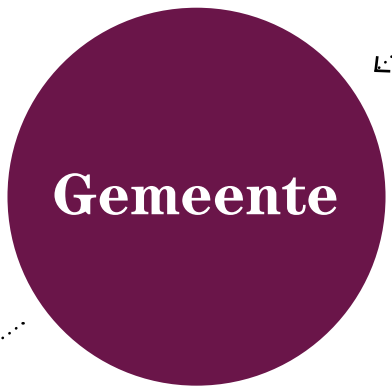
125.000 arbeidsplaatsen



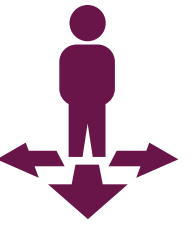
Uitvoering

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.

Maatwerk op individueel niveau



Regie



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

STEPHAN SPIEKER

“Ik probeer altijd alles uit het leven te halen”

Stephan Spieker (31) heeft een spierziekte waardoor hij in een rolstoel zit. Sinds 2017 werkt hij met veel plezier als onderwijsondersteuner bij de HAN. Hij zit daar erg op zijn plek. “Elke dag is anders en dat maakt het werk heel leuk.”



Stephan Spieker

Stephan is geboren en getogen in Deventer en heeft één zus. Zijn spierziekte werd ontdekt toen hij 5 jaar oud was. Tot zijn 23ste heeft Stephan nog kunnen lopen, daarna kwam hij in de rolstoel terecht. “Het verloop van de ziekte is onbekend, ze weten ook niet hoe oud ik ermee kan worden.” Hoe verschrikkelijk deze onzekerheid ook is, Stephan laat zich er niet door kisten. “Ik probeer op een positieve manier naar de toekomst te kijken.”

Meer uitdaging

Stephans carrière begon in 2007 toen hij als administratief-ondersteuner werkte op een HAVO/VWO-school in Arnhem. Hier heeft hij ruim 9 jaar met plezier gewerkt, maar na verloop van tijd miste hij wat uitdaging. In 2016 maakte hij de overstap naar de HAN, waar mensen met een beperking aan de slag kunnen via de Participatiewet. Eerst was Stephan daar werkzaam als onderwijsassistent, maar omdat hij meer in zijn mars had, maakte hij al snel een overstap zijn huidige functie: onderwijsondersteuner van het lectoraat en de opleiding HRM. Zijn werk bestaat uit onder andere agendabeheer, de website onderhouden, communicatie en zaken regelen voor bijvoorbeeld een congres.

Geen dag hetzelfde

Stephan zit prima op zijn plek bij de HAN. “Het werk is heel afwisselend en geen dag is hetzelfde. Dat maakt het ontzettend leuk. Ik ben erg gelukkig met deze baan. Ik vind het leuk om onder de mensen te zijn, om dingen te regelen en op-

lossingen te zoeken. Als ik iets heb opgelost voor iemand en ik zie hoe blij die ander is, dan word ik daar zelf ook heel gelukkig van.” Stephan merkt dat hij zeer gewaardeerd wordt door zijn collega's. Wanneer hij op locatie werkt, schieten ze hem vaak aan om vragen te stellen of voor een klusje. “Door corona werk ik nu minder vaak op locatie en daardoor heb ik het soms wat rustiger. Docenten lopen nu niet meer zo vaak langs om te vragen of ik iets voor ze kan doen. Dat mis ik nu wel.” Stephan werkt nu slechts 1 dag in de week op locatie, andere dagen vanuit huis.

Flexibele werkgever

De HAN is een flexibele werkgever die Stephan de ruimte geeft om zijn tijd zelf in te delen. “Soms werk ik een week wat meer dan 24 uur, soms wat minder. Dat is als ik me niet zo lekker voel en wat vermoeid ben.” Deze flexibiliteit maakt het voor Stephan mogelijk zijn rust te pakken op dagen dat hij dat nodig heeft.

Alles uit het leven halen

Positief denken, alles uit het leven halen, eropuit gaan en veel contact met vrienden onderhouden, volgens Stephan moeten mensen met een beperking zichzelf niet isoleren, maar juist alles uit het leven halen. “Soms laten mensen met een beperking zich in een hoekje drukken of aan de kant zetten, maar dat hoeft helemaal niet. Ik probeer juist alles uit het leven te halen door leuke dingen te doen met vrienden. Iedereen kan meedoen in deze samenleving, ook mensen met een beperking.”

VERSTERKEN EN VERBINDEN VAN ALLE PARTIJEN

Perspectief op Werk

Natuurlijk werken alle partijen binnen het Regionaal Werkbedrijf al intensief samen, maar er zijn zoveel verschillende, mooie initiatieven dat het overzicht soms wel eens zoek is. Zonde, want de werkzoekende met een beperking zou zo maar eens zijn ideale (leer)werkplek kunnen missen. Perspectief op Werk helpt de samenwerking naar een hoger niveau te tillen. En dat daar landelijk ook nog eens 2 miljoen euro voor is vrijgemaakt, geeft alle plannen een fantastische extra boost.

Perspectief op Werk is niet één van de partijen in het speelveld, maar we staan er tussenin. We hebben een tweeledig doel. Het eerste is informatie delen: zodat iedereen van elkaar weet wat er op dit arbeidsmarktgebied zoal gebeurt. Het tweede is van elkaar leren: het professionaliseren van de uitvoering. En omdat wij extra middelen kunnen inzetten, is er binnen de arbeidsmarktregio veel meer

mogelijk. Dat geeft weer een extra impuls aan bestaande en nieuwe initiatieven.”

Aan het woord is Werner van der Linden, programmamanager voor Perspectief op Werk in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. Elke arbeidsmarktregio van Nederland heeft een eigen afdeling van Perspectief op Werk. Verbeteren van de onderlinge samenwerking, dat was de achterliggende gedachte voor de oprichting van Perspectief op Werk.

“Dit is een initiatief van het ministerie van Sociale Zaken. Voor alle 35 arbeidsmarktregio's is twee miljoen euro beschikbaar gesteld om de samenwerking tussen alle partijen te intensiveren, om te zorgen dat meer mensen met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk komen.”

Ingewikkeld

In totaal zijn samen met het Regionaal Werkbedrijf dertien projectplannen voor de regio bedacht. Daarin zitten hele concrete zaken, zoals branchetrajecten voor bijvoorbeeld de zorg. Mensen krijgen dan een opleiding met baangarantie. Of de APK, de Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse, een

evaluerend onderzoek om optimaal samen te werken binnen de keten. Werner van der Linden: “Werkgeversorganisaties, werkgeversservicepunt, UWV, negen gemeenten, Scalabor, vakbonden, onderwijs; het gaat om veel partijen en ook de doelgroep varieert van bijstandsgerechtigden tot statushouders. Dat maakt het aardig ingewikkeld. Je ziet ook dat het aanbod van de ene partij niet altijd even goed bekend is bij de andere partijen. Dat pakken we nu aan.”

Werkloosheid voorkomen

“We hebben gekeken wie zich nieuw gaan melden op de arbeidsmarkt. Dat zijn vooral mensen die hun baan dreigen te verliezen en jongeren waar momenteel geen stageplekken voor zijn. Daarvoor hebben we diverse plannen ontwikkeld in samenwerking met alle partijen en dat teruggekoppeld aan de provincie. Zo hebben we de ‘scholingsvouchers’: in te zetten voor mensen die kortdurend omgeschoold willen worden. Denk aan een werkloze buschauffeur die een opleiding voor vrachtwagenchauffeur wil volgen. We gaan ook extra stageplekken creëren. Onze plannen zijn erop gericht om te voorkomen dat



Werner van der Linden

er straks heel veel mensen aan de kant komen te staan.”

Een ander initiatief waar de provincie aan meebetaalt, is ‘Midden-Gelderland werkt door’: “Hiervoor werkt een speciaal team van WSP, Scalabor, uitzendbureau Randstad en VNO-NCW samen. Je hebt werkgevers die momenteel een overschot aan personeel hebben, terwijl andere bedrijven juist op zoek zijn naar extra mensen, denk aan de zorg. Die willen we aan elkaar gaan koppelen. Het team gaat bedrijven actief benaderen.” (zie p. 26).

App geeft overzicht

Naast dit alles heeft Perspectief op Werk in samenwerking met RSD De Liemers een app ontwikkeld (zie p. 29). Via deze app kunnen werkzoekenden zien wat het totale aanbod in de regio is en zich aanmelden voor een bepaald traject. “Dit vergroot de bekendheid van alle initiatieven. Neem nou het leerwerkloket met de oriëntatiecarrousel, waar werkzoekenden een dag kunnen meelopen in een bedrijf. Niet iedereen weet van die mogelijkheid, maar via deze app zijn strak veel meer mensen op de hoogte.”

Zo probeert Perspectief op Werk met alle inspanningen alle partijen te versterken en te verbinden. Werner van der Linden: “Uiteindelijk dienen onze inspanningen natuurlijk één groot doel: meer mensen, die om wat voor reden dan ook aan de kant blijven staan, aan de slag helpen.”

Meer informatie:
www.perspectiefopwerk.info



Matthijs Verburgt

Wat is een HARRIE?

Harrie is de personificatie van de ideale college-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.

“Ik vind het belangrijk dat iedereen kan werken in een veilige omgeving”

Michael Janssen is sinds 8 jaar franchisenemer bij Jumbo. Al ruim 10 jaar zet hij zich in als begeleider van mensen met een arbeidsbeperking.

Wat houdt een HARRIE voor jou in?
Michael: ‘In mijn ogen betekent HARRIE ervoor zorgen dat de werknemer die begeleid wordt zich prettig voelt op de werkvloer. Dit bereik je door een vraagbaak te zijn en te fungeren als eerste aanspreekpunt bij problemen, zowel voor de kandidaat (de werknemer met arbeidsbeperking) als voor de andere medewerkers. Tevens betekent HARRIE ook opkomen voor de kandidaat en zijn of haar grenzen bewaken.’

Waarom is HARRIE belangrijk voor het bedrijf?

‘Ik heb het altijd heel belangrijk gevonden dat iedereen kan werken in een veilige omgeving, of je nu een beperking hebt of niet. In mijn ogen verdient iedereen een kans. Sommige werknemers blijken een ware aanvulling voor het bedrijf te zijn. Ze zijn bijvoorbeeld heel goed in het uitvoeren

van één taak, zoals het bijhouden van het magazijn. Dat wordt dan zijn of haar afdeling en ze gaan er helemaal voor. Zo is het heel mooi zichtbaar dat als je iemand in zijn waarde laat, ze heel waardevol kunnen zijn voor het bedrijf.’

Wat zou je anderen adviseren die overwegen HARRIE te zijn?

Astrid, accountmanager vanuit WSP (Werkgeversservicepunt): ‘Als HARRIE-begeleider moet je echt geduld hebben en rustig kunnen blijven. Tevens is inlevingsvermogen en de I van instrueren ook belangrijk. Je bent namelijk iemand een vak aan het bijbrengen.’

Matthijs:

“Ik vind het heel fijn dat ik hier gezien word.”

Michael: ‘Het is ook belangrijk dat het bedrijf erachter staat. Soms is het best even investeren. Ik heb een kandidaat gehad die ik dagelijks om 7.30 uur uit bed moest

bellen en dan kwam die nog te laat. Of we moesten iemand telkens ophalen, maar eenmaal op het werk waren ze topwerknemers.’



Matthijs en Michael

Wat is de toegevoegde waarde van HARRIE voor jouzelf?

Michael: ‘Dat je de mooie kant van kandidaten gaat zien. Ik had al veel waardering voor mensen met een arbeidsbeperking en door HARRIE te zijn besepte ik elke dag weer hoe prachtig het is dat ze een kans in de maatschappij krijgen en ik ze kan helpen door te groeien in hun eigen kunnen.’

SizaWerk begeleidt naar zelfstandigheid
en zoekt naar mogelijkheden in werk

“Werk is voor veel mensen de beste zorg”

Siza biedt zorg en ondersteuning aan ruim 3.500 mensen met een handicap of chronische ziekte in Gelderland en Midden-Brabant. “In de zorg wordt vaak gesproken over cure of care, maar ik zou daar de derde c van coaching aan toe willen voegen. Wij begeleiden mensen naar zelfstandigheid, en werk is een belangrijk onderdeel. Daarbij hebben we best een zakelijke houding, je hoeft niet alles met een zorgmantel te bedekken”, aldus manager SizaWerk Wido Steeg.

Zorgorganisatie Siza biedt op 150 locaties en met 2.500 medewerkers zorg aan mensen met niet-aangeboren hersenletsel, autisme of een lichamelijke en verstandelijke beperking. Het onderdeel SizaWerk richt zich op participatie en re-integratie van deze doelgroep. “We coachen onze doelgroep naar een zo zelfstandig mogelijk leven en ondersteunen de re-integratie van zieke of uitgevallen medewerkers. Een belangrijk onderdeel daarvan is de match maken tussen een bedrijf, een geschikte (leer)werkplek en de kandidaat. Werk is vaak de beste zorg,” legt Wido Steeg uit.

Hij werkte voorheen in de uitzendbranche en heeft in zijn huidige functie meer betekenisvol werk gevonden. “Ik had behoefte aan een socialere functie, waarbij niet alles om financiën draait. Dat wil niet zeggen dat je in ons werk niet zakelijk mag zijn, je kunt mensen best op hun verantwoordelijkheden aanspreken. Een beschermende zorgmantel is niet altijd effectief.”

Wereld verbreden

Het bevorderen van de zelfstandigheid is altijd al een speerpunt van Siza geweest. “We kijken naar wat mensen kunnen, al is het maar

meehelpen bij de schoonmaak van hun eigen woning of in de tuin. We zijn dan ook heel blij dat de Banenafpraak een extra draai aan de werkgelegenheid heeft gegeven. Je ziet de maatschappelijke beweging groeien. Ik hoor van bedrijven dat je inclusief werkgeverschap gewoon moet doen en ervaren. Ze geven aan dat ze er veel voor terugkrijgen en dat hun bedrijf er sterker van wordt. Een bedrijf met 80 werknemers vertelde mij bijvoorbeeld dat de sfeer in het bedrijf een stuk socialer werd. Inclusiviteit verbreedde hun wereld, de medewerkers zagen de relativiteit van hun eigen proble-



Onze receptie wordt volledig bemand door mensen met een beperking. Anne werkt al vier jaar bij Siza als receptioniste.

men in en werden vriendelijker in de omgang, ook naar elkaar toe.”

Siza als werkgever

Onder het motto ‘Practise what you preach’, is Siza zelf ook werkgever voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wido Steeg: “Zij kunnen intern werker-variant opdoen in onder meer de groenvoorziening, onze kunst-werkplaats, bakkerij, facilitaire afdeling of zorg. Daarna kunnen ze doorstromen naar een ander bedrijf of krijgen ze van ons een arbeidscontract. We hebben nu meer dan veertig mensen uit het doelgroepregister in dienst op verschillende locaties en afdelingen. Onze receptie wordt volledig bemand door mensen met een beperking. Anne werkt al vier jaar als receptioniste en haar collega Vincent werkt er al sinds 2010. Dat is volgens Vincent een succes omdat hij door zijn leidinggevende wordt aangestuurd en aangesproken op zijn taken en verantwoordelijkheden. In het begin was dat misschien even confronterend, maar het geeft hem wel het gevoel dat hij als volwaardig medewerker wordt gezien.”

Inclusief en lonend

De klanten van Siza doen meestal eerst intern multifunctionele werkervaring op en maken daarna pas de overstap naar een reguliere baan. “Dat geeft ons de gelegenheid om uitgebreid te onderzoeken welke taken echt passen. We pakken overigens ook de handschoen op in sectoren waar een tekort aan

arbeidskrachten is. Zo bieden we intern een branche-erkende mbo 1-opleiding aan als woonhulp in de ouderenzorg. Er zijn nu acht mensen met deze opleiding aan het werk die vervolgens doorstromen of bij Siza een arbeidsovereenkomst krijgen. We werken ook veel samen met reguliere werkgevers. Dat is natuurlijk ook het ultieme doel; leuk en waardevol werk bij een bedrijf dat de juiste ondersteuning kan bieden als het nodig is. Een professionele partner zoals Siza kan werkgevers daarbij ontzorgen en we begrijpen dat een ook een inclusieve kracht lonend moet zijn. Wij stellen pas een kandidaat voor als we denken dat dit werk echt goed past en onze ambulant begeleiders bieden gaandeweg professionele coaching. Daarbij begeleiden we niet alleen de medewerkers maar juist ook de werkgever en nieuwe collega's. Hoe ga je in de praktijk met deze beperking om? Bij dat soort vraagstukken heb je baat bij experts die de ins en outs van de aandoening of beperking kennen.” Dat de aanpak van Siza werkt, blijkt wel uit het hoge slagingspercentage van de bemiddelingen. “Bij werknemers die vanuit het UWV komen, hebben we de laatste jaren een slagingspercentage ver boven het landelijk gemiddelde en dat willen we ook bij de andere doelgroepen bereiken. Het draait echter niet om de cijfers. Als werkgever en werknemer beiden voldoening halen uit de arbeidsrelatie, dan is ons werk geslaagd.”

“Ik hoor van bedrijven dat je inclusief werkgeverschap gewoon moet doen en ervaren. Ze geven aan dat ze er veel voor terugkrijgen en dat hun bedrijf er sterker van wordt.”

THP CLEAN PROFESSIONALS

“We gaan ervan uit dat ieder zijn eigen kwaliteiten heeft”

Als je een baan creëert voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, is het belangrijk om stil te staan bij de waarde van dat werk, zo redeneert THP uit Arnhem. Het specialistische reinigingsbedrijf telt 40 werknemers en 13 procent daarvan heeft een indicatie. “Dat merken we nauwelijks, bij ons is iedereen gelijk. Onze medewerkers hebben een pittige baan, ze werken 32 tot 40 uur in de week en zijn de hele dag onderweg.”

THP Clean Professionals nam exact 40 jaar geleden al de eerste medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst. “We vinden het niet meer dan normaal dat iedereen meedoet binnen ons bedrijf. Momenteel werken er vijf collega's met een indicatie. Degene die nu zijn 40-jarige jubileum viert, is allround en doet veel klussen op kantoor en de andere vier zijn onderhoudsmedewerkers”, zegt marketingmanager Nathan Talahatu.

Pittige baan

THP Clean Professionals richt zich als specialistisch reinigingsbedrijf op het onderhoud van de werkplek. “We maken zo'n 300.000 werkplekken in het hele land schoon. Onze medewerkers zorgen bij de klant voor een dieptereiniging van hardware, zoals laptops, beeldschermen en toetsenborden. Dat is best een pittige baan”, aldus Talahatu. “De teams van onderhoud werken fulltime en zijn de hele week al

vroeg in de ochtend met bedrijfs-wagens op pad om de kantoren van onze klanten te bezoeken. Onze inclusieve collega's draaien gewoon mee. Daar houden we bij de selectie rekening mee. We leggen vooraf uitvoerig uit wat we doen, nodigen hen uit voor proef-dagen in Amsterdam, Rotterdam of Den Haag en kijken bij elke stap of ze het werk aankunnen. Zo ga je steeds verder in gesprek: wil je dit werk blijven doen en begrijp je alle werkzaamheden?”



Nathan Talahatu

We gaan ervan uit dat ieder zijn eigen kwaliteiten heeft, het gaat erom dat je gedreven bent om dit werk te doen. Als het goed gaat, kun je na een training aan het werk, gewoon als nieuwe collega die volop meedraait met de rest.”

Lekker doorwerken

De onderhoudsmedewerkers worden langdurig gedetacheerd via Scalabor, die ook de begeleiding verzorgt. “Daarnaast coacht de voorman van het team de dagelijkse, praktische zaken. Sinds kort heeft een medewerker de HARRIE-cursus afgerond zodat we nog wat extra deskundigheid in huis hebben. Maar meestal is er weinig

“Gewoon een nieuwe collega, die volop meedraait met de rest”

begeleiding nodig, het gaat vanzelf. Uiteindelijk draait het erom dat je met z'n allen lekker kunt doorwerken. Als de samenwerking goed verloopt, nemen we de gedetacheerde mensen in dienst en verbinden ze zo aan ons bedrijf.” De medewerkers van THP zijn VCA, ESD, NEN31410 en Cleanroom gecertificeerd, waarmee zij garant staan voor de veiligheid, gezondheid en duurzaamheid van

hun diensten. “Om die certificeringen te behouden, moeten we aan gedetailleerde richtlijnen voldoen. Voor sommige medewerkers kan dit wat lastig zijn. Dat is ook inclusief: het hoort erbij en wij plannen daar wel omheen.”

Voordelen overbrengen

Talahatu merkt dat steeds meer bedrijven en instellingen waarde hechten aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. “Er is meer oog voor de social return, vooral bij ingehuurde diensten. Ik hoop dat mensen echt gemotiveerd zijn en niet alleen aan het rekenen slaan om aan de Banenafpraak te voldoen. Het is wel eens lastig om de voordelen van inclusief ondernemen goed over de Bühne te brengen. Bedrijven stappen soms enthousiast in, maar als er geïnvesteerd moet worden haken zij af. Wij bieden bijvoorbeeld de mogelijkheid om mensen intern bij bedrijven op te leiden tot onderhoudsmedewerker. Een duurzame investering, maar door de opstartkosten zijn bedrijven of instellingen vaak terughoudend.”

Inclusief jongeren

Nathan Talahatu zet zich graag in voor een socialer arbeidsklimaat en krijgt daar bij THP alle ruimte voor. “Tijdens een bijeenkomst van de Circular Economy Challenge van Rabobank, KPMG en MVO Nederland, sprak ik met de directeur van Prisma. Zij bieden voortgezet speciaal onderwijs aan leerlingen met beperkte cognitieve mogelijkheden, grote belemmeringen in hun

sociaal-emotionele ontwikkeling of meervoudige beperkingen. We zagen veel overeenkomsten en besloten om een samenwerking op te zetten.” Het gevolg is dat THP sinds twee jaar hun eigen opleiding op de school van Prisma aanbiedt. “We leren 15- en 16-jarigen alles over het onderhoud van een werkplek, gaan in op de sociale vaardigheden als werknemer en bezoeken een bedrijf. Leerlingen van deze leeftijd moeten vaak op stage, maar hebben nog nooit een kantoor van binnen gezien. Ze zijn blij dat ze op hun school in contact kunnen komen met een bedrijf en leren hoe het is om op kantoor te werken. We nemen ook geregeld stagiaires aan. Het is mooi om te zien hoe snel ook deze jonge doelgroep de werkzaamheden oppakt. Zij laten zien dat alles mogelijk is, als je maar uitgaat van de mogelijkheden.”

Ik ben werkgever en wil graag mensen met een 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

> **Scalabor**
Werken op locatie & detacheren SW-medewerkers. Scholing en begeleiding medewerkers. Arbeidsontwikkeltrajecten P-Wet (bijstand) met of bij werkgevers. 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

> **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)

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.

SANDRA VONK

“Hier werk ik weer in een team, met jong en oud”

Na een lange periode als caissière in de supermarkt was Sandra Vonk (46) even zoekende. Voor veel leuke banen ontbrak het haar aan ervaring. Via een proefplaatsing vond Sandra haar draai als medewerker algemene dienst bij café brasserie Dudok Arnhem. Nu is ze weer lekker aan het werk en tussen de mensen.

“Bij een vroege dienst ben ik hier om half 8 en zet ik meteen de vaatwassers, de wasmachine en de droger aan. Dan begin ik met vegen, stofzuigen, dweilen en regelmatig doe ik het houtwerk. Daarna ga ik in de toiletten alles aanvullen en schoonmaken. Vervolgens kan ik verder met de afwas. En in de loop van de dag ga ik om het half uur weer eens de wc's controleren. Het is hier nog nooit zo schoon geweest!” lacht Sandra Vonk.

Proefplaatsing

Sandra is niet van het stilzitten. Ze werkte 19 jaar met veel plezier in de supermarkt, vervolgens was

ze postbode en orderpikker. Leuk, maar toch wat eenzaam werk. Dat zag ze zichzelf niet 20 jaar doen. Maar waar kon ze terecht zonder ervaring? In overleg met het UWV besloot ze zich te richten op spoelkeukenmedewerker. “Mijn oog viel op een flyer van de Stapelbanenbeurs voor parttimebanen van het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland. Daar maakte ik kennis met Dudok. Van de elf mensen die hier een rondleiding kregen, zijn een collega en ik nu nog over,” zegt ze met enige trots. Omdat Sandra geen ervaring had, begon ze met een proefplaatsing: kijken of het klikte. En jawel, sinds augustus heeft ze een contract voor 32 uur per week tot eind februari 2021. “Eerst dacht ik: een beetje afwassen, dat kan ik thuis ook. Maar ik kreeg het steeds meer naar mijn zin.”

Teamspeler

Deze baan trok haar vooral omdat ze weer met collega's werkt, jong en oud. “Het is net als met sporten; ik ben meer een teamspeler. Als caissière maakte ik ook met iedereen een praatje. Bij de supermarkt ligt nog altijd mijn hart, maar mijn

hoofd zegt dat ik dat moet vergeten. Als oudere medewerker ben je veel te duur.”

Dudok is een perfect alternatief, met gezellige collega's. Ook van bezoekers krijgt Sandra reacties: “Bedankt voor het schone toilet, hoor ik vaak. Bij de wasbakken komt het water uit biertapkranen. Daar stonden twee Belgische dames wat hulpeloos naar te kijken. Zeg ik: ‘doe maar net of je een biertje tapt’. Dat kenden ze wel. Daarna zei ik: ‘Nu heeft u een gemeentepilsje getapt’. Maar daar snapten ze weer niets van, haha!”

Ontspanning

Wie denkt dat Sandra na al dat boenen en poetsen thuis op de bank onderuit gaat, heeft het helemaal mis. “Ik ben na 14 jaar noodgedwongen weer bij mijn ouders gaan wonen. Mijn moeder heeft allerlei klachten, dus ik maak het huis schoon en doe alle boodschappen.” Ontspanning vindt Sandra in haar hobby pixelen, mozaïekjes maken van miniblokjes bio-plastics. Een dure bezigheid, zegt ze zelf. Maar gelukkig heeft ze nu weer werk, dus kan ze er mooi voor sparen!



Robert Wittenberg,
directeur Dudok Arnhem:

“Trots op
Dudokker
Sandra Vonk”

DYLAN TAKE

“Het voelt goed om na een dag verhuizen moe thuis te komen”

Move-up is een uitzendbureau voor verhuizers. Dylan Take (25) werkt er nu ruim drie jaar en heeft het helemaal naar zijn zin. “Niet één dag is hetzelfde.” Ook de klanten zijn enthousiast: sommige verhuisbedrijven vragen speciaal naar Dylan.

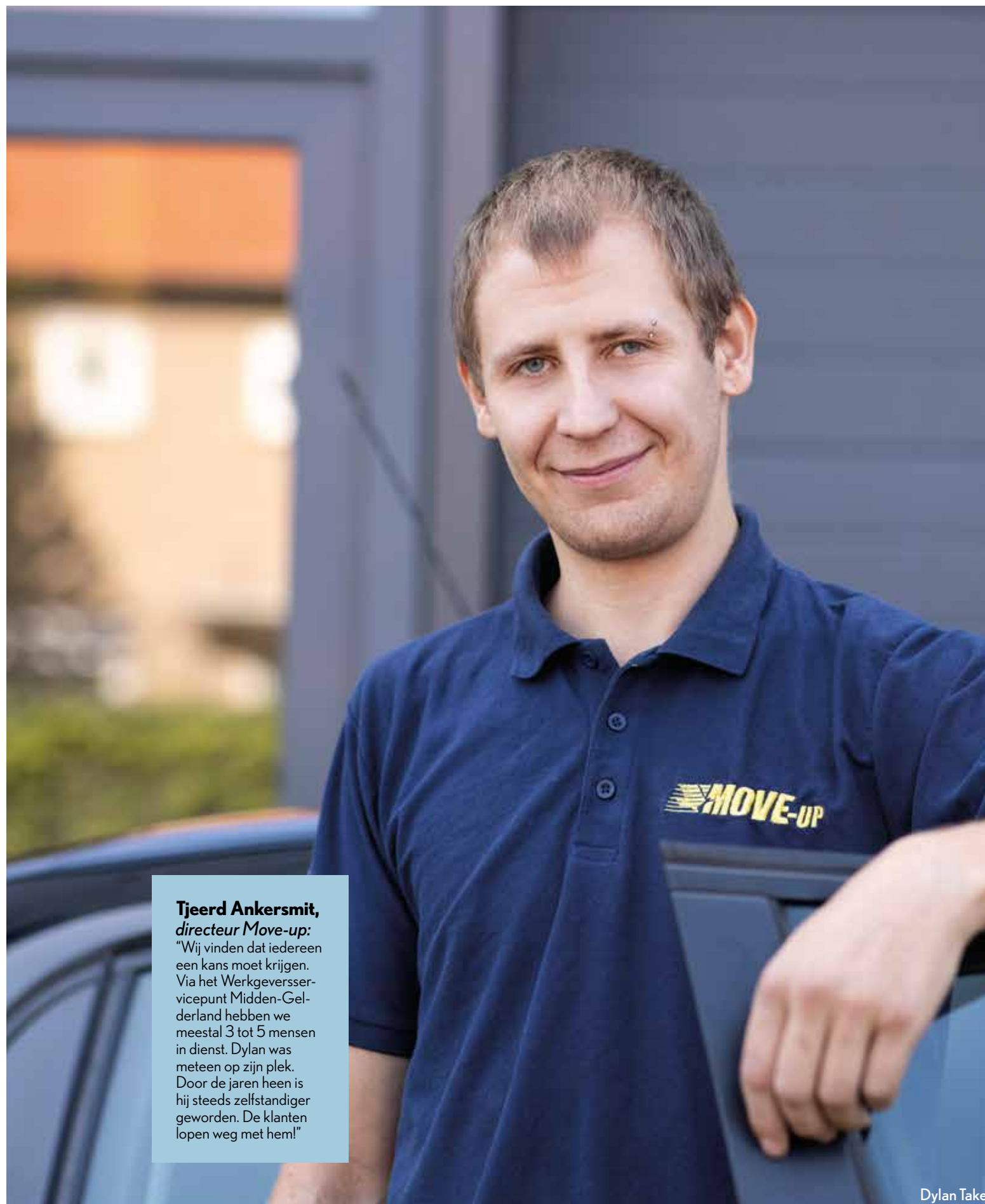
werk te vinden. En zo kwam het dat hij uiteindelijk de deur niet meer uitkwam en alleen nog maar zat te gamen met vrienden. Zeker een half jaar lang. Maar - heel knap - Dylan raapte zichzelf bijeen en ging met een jobcoach op zoek naar een geschikte baan.

Dylan is van vele markten thuis. Al vanaf zijn zestiende bezocht hij allerlei leerwerkplekken: stratenmaker, zadelmaker, schoonmaker, houtbewerker, meubelmaker, deurenmaker... En jawel, waar komt hij terecht: in de verhuiserwereld. Bij uitzendbureau Move-up heeft hij inmiddels een vast contract van 96 uur per maand. Dylan: “Alles is nu anders: ik raak geen Playstation meer aan. Ik rook niet, drink niet. Als ik een dag niet heb gewerkt, voel ik me waardeloos. Voor mij is het heel goed dat ik weer in een werkritme zit.”

Nu is verhuizen voor hem vooral leuk. Lachen met collega's, op pad met de hele groep, praten met de mensen die verhuizen. Vooral

particuliere verhuizingen doet hij graag. “Je hebt veel gezellig contact in dit werk. Ik leer ook nog steeds bij, zoals nieuwe tiltechnieken. Het is lichamelijk best zwaar werk, maar je wordt er lekker moe van. Je moet mij niet aan de lopende band zetten.” Als Dylan té vermoeid raakt of een minder leuke dag heeft, kan hij wat chagrijnig en vervelend worden. Geen punt. Hij kan altijd aankloppen bij de begeleider van Move-up, Arjan Toussaint, die hem met een gesprekje weer wakker schudt. “Maar dat is de laatste tijd nog maar zelden nodig geweest.”

De mindere ervaringen uit zijn jeugd en intermaatperiode heeft Dylan achter zich gelaten. Hij wil voortaan vooral vooruit kijken. Onlangs is hij toch nog één keer verhuisd, nu om samen te gaan wonen met zijn vriendin. Maar verder houdt hij het liever bij het professioneel verhuizen. “Ik zou het wel leuk vinden als ik over 10 jaar nog steeds bij Move-up werk. Dit is een heel fijn bedrijf; ze luisteren echt naar je.”



Tjeerd Ankersmit, directeur Move-up:
“Wij vinden dat iedereen een kans moet krijgen. Via het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland hebben we meestal 3 tot 5 mensen in dienst. Dylan was meteen op zijn plek. Door de jaren heen is hij steeds zelfstandiger geworden. De klanten lopen weg met hem!”

“Verhuizen, ik was er helemaal klaar mee! Als baby van twee weken verhuisde ik al naar een andere plek.” Niet dat hij dat nog weet, maar Dylan herinnert zich nog genoeg andere verhuizingen in zijn jeugd. Van het ene naar het andere internaat, in steeds weer een andere stad (‘Ik was soms wat moeilijk’). Hij besloot zelfs maar geen vriendjes meer te maken, want hij ging toch steeds weer weg. Bij de zoveelste verhuizing moest hij ook nog eens een leuke werkplek bij een deurenfabriek opgeven. Vervolgens had hij moeite om nieuw

Ondernemen met een sociaal hart kan! Doet u al mee?

Samen voor een Baan is hét nieuwe inclusief werkgeversnetwerk in Midden-Gelderland. In dit netwerk bieden werkgevers uit de regio kansen voor talentvolle werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Is uw organisatie al inclusief, of wilt u graag uw deuren openen voor inclusief werkgeverschap? Haak dan aan bij ons nieuwe werkgeversnetwerk!



**Wij doen
mee!**

Meld u aan voor het inclusief
werkgeversnetwerk van Samen voor een Baan
via www.wsp-mg.nl/samenvooreenbaan

- ✓ Ontmoet zeer gemotiveerde medewerkers met een 'diversity in talent'
- ✓ Vergroot de eigenwaarde van talentvolle mensen
- ✓ Creëer passende banen, ook tijdens de coronacrisis
- ✓ Verrijk uw organisatie met positiviteit
- ✓ Toon sociaal-maatschappelijke verantwoordelijkheid
- ✓ Ontdek kansen binnen andere branches

Samen voor een Baan inclusief werkgeversnetwerk is een initiatief van