



Werkgevers gaan inclusief
Jij kan meer dan je denkt

Colofon

Uitgave	AWVN, Den Haag
Interviews	Kees Jan van Kesteren
Eindredactie	Annemieke Janus, Jacqueline Kooi
Foto omslag	Arenda Oomen
Vormgeving	Design onderweg, Rotterdam
Druk	AWVN, Den Haag

© 2014 AWWN

AWVN moedigt aan om het gedachtegoed uit deze publicatie te verspreiden. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopiëren, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AWWN.

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Adviestraject Werkgevers gaan inclusief	6
Participatiewet Betekenis voor werkgevers	9
Aannemingsbedrijf K. Dekker B.V.	12
GoCartridge.nl	14
Greenfox	16
Visscher Autobedrijven	18
De Friese Wouden Huishoudelijke Hulp BV	20
Meld u nu aan!	22

Voorwoord

Harry van de Kraats

AWVN wil samen met VNO-NCW, De Normaalste Zaak, grote werkgevers en sectoren, UWV en Locus in de komende twee jaar 7.500 banen creëren en zo werkgevers versneld op weg helpen naar een inclusievere arbeidsmarkt. Natuurlijk ook om invoering van het quotum te voorkomen, maar bovenal omdat we geloven in de toegevoegde waarde van een divers opgebouwd personeelsbestand en het benutten van al het arbeidspotentieel.

Daarom hebben we minister Asscher op 8 oktober aangeboden ons uiterste best te doen om tussen nu en december 2015 in totaal 7.500 banen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te creëren.

Willen we massa maken, veel mensen die nu nog langs de kant staan in onze bedrijven aan de slag helpen, dan moeten we als werkgevers gezamenlijk de schouders eronder zetten. Bedrijven lopen nu nog tegen een behoorlijk aantal obstakels aan als ze iemand met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst willen nemen. Door samen op te trekken, kunnen we aangeven wat we als werkgevers nodig hebben om de juiste mensen te vinden, de business case sluitend te krijgen en deze cheque te kunnen verzilveren.

Ik ben ervan overtuigd dat inclusief werkgeven ondernemingen winst oplevert. Voorwaarde is wel dat we vanuit de bedrijfsdoelstellingen denken. AWWN ondersteunt werkgevers de komende maanden kosteloos bij de eerste stap op weg naar een inclusievere onderneming. Doe mee, meld u vandaag nog bij AWWN.

Harry van de Kraats
algemeen directeur AWWN

Voorwoord

Niek Jan van Kesteren

VNO-NCW en MKB-Nederland steunen het initiatief van AWWN om 7.500 banen te werven voor mensen met een beperking. Met kabinet en vakbonden is afgesproken dat er meer banen komen voor bijvoorbeeld Wajongers. Ook zij moeten een reële kans op een baan hebben. Velen van hen tonen nu al aan goed uit de voeten te kunnen in banen die bij hun beperking passen. Met de inzet van AWWN en de anderen zetten we de komende jaren een forse eerste stap op weg naar het realiseren van het beoogde aantal van 100.000 in 2026. Het goede van deze ‘werkgevers’-aanpak is dat er met bedrijven samen gezocht wordt naar banen die geschikt zijn voor Wajongers. Bedrijven ondervinden geen gedoe bij het zoeken en vinden van geschikte kandidaten. Daarom roep ik u van harte op om u aan te melden bij AWWN en mee te doen om de 7.500 banen te realiseren.

Niek Jan van Kesteren
algemeen directeur VNO-NCW en MKB-Nederland

Adviestraject

Werkgevers gaan inclusief

Alle Nederlandse werkgevers gezamenlijk moeten in 2014 en 2015 in totaal 10.000 extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat vraagt van ons werkgevers een omslag in denken. We zijn er immers aan gewend geraakt dat voor deze mensen ‘gezorgd wordt’. Door uit te gaan van wat zij niet kunnen, benutten wij hun arbeidspotentieel niet of onvoldoende. Die omslag in denken komt niet zomaar tot stand, daarvoor is informatie nodig en inzicht in de mogelijkheden. AWWN heeft hiertoe voor werkgevers een adviestraject ontwikkeld. Dit geeft u een duidelijk beeld van uw mogelijkheden om bij te dragen aan de afspraken in het Sociaal Akkoord. Dit traject kunt u tot eind september 2014 kosteloos afnemen.

Het adviestraject bestaat uit een aantal fasen en beslaat een periode van tussen de 4 en 6 maanden vanaf de aanvang – de periode is met name afhankelijk van de snelheid waarmee het traject binnen uw organisatie wordt doorlopen.

Opzet adviestraject

- 1 Eerste gesprek tussen de HR-manager en een AWWN-adviseur. Aan de orde komen uiteraard het traject zelf, maar ook de zaken die binnen uw organisatie al spelen rond het thema. Ook leveren wij u informatie om u de komende periode verder in het thema te verdiepen.
- 2 Vervolgens vragen wij u om informatie, die nodig is voor een quickscan van de mogelijkheden voor plaatsing van mensen met een beperking in uw bedrijf. Ongeveer twee weken na ontvangst van uw informatie vindt een tweede gesprek plaats tussen u en een organisatieadviseur van AWWN om de laatste informatie voor de quickscan te completeren.
- 3 De quickscan is binnen vier weken na dit gesprek gereed; de AWWN-adviseur zal deze en overige relevante zaken tijdens een derde gesprek met u doornemen. Op basis van deze informatie kunt u een realistische ambitie formuleren over het aantal te plaatsen mensen voor de periode van in ieder geval 2014 en 2015.



Extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking

- 4 In de daarop volgende fase van ongeveer een maand formuleert u intern uw ambitie over het aantal te plaatsen mensen voor de periode van in ieder geval 2014 en 2015.
- 5 Er vindt een afsluitend gesprek plaats met de AWWN-adviseur, waarin u deze informeert over de ambitie van uw organisatie en waarin zaken aan de orde komen zoals het formuleren van uw interne beleid en de overgang naar het daadwerkelijke matchings- en plaatsings-traject.

Kosteloos, maar niet gratis

Dit traject bieden wij werkgevers tot en met september 2014 kosteloos aan. Deelnemers kunnen tevens gratis gebruikmaken van een speciaal hiervoor ontwikkelde online omgeving. Dat wil zeggen dat wij u hiervoor geen factuur sturen.

Wij vragen van u echter wel een investering in tijd en commitment aan het traject; u moet zelf de benodigde informatie aanleveren en het project binnen uw organisatie moeten leiden en uitvoeren. Wij vragen ook van u om aan het eind van het traject een duidelijke uitspraak te doen over het aantal mensen dat u verwacht te kunnen plaatsen in 2014 en 2015. Daarnaast vragen wij u om in 2014 en 2015 aan ons door te geven wanneer u iemand uit de doelgroep plaatst en

hoe deze plaatsing eruit ziet (duur, soort, grootte, etc.). Ook vragen wij u om de lastige kwesties die u op de weg naar een meer inclusieve onderneming tegenkomt aan ons door te geven. Met deze informatie kunnen wij eind 2015 aan het Ministerie van SZW kenbaar maken in hoeverre werkgevers inderdaad de afspraken uit het Sociaal Akkoord hebben uitgevoerd en wat er in randvoorwaarden en regelgeving nog verbeterd moet worden.

Dit traject is kosteloos, ook voor bedrijven die geen lid zijn van werkgeversvereniging AWWN. Extra ondersteuning is mogelijk – bijv. een presentatie voor directie en MT, het individueel uitwerken van aangepaste functies, incompany trainingen rond jobcarving of inclusieve werving en selectie – maar valt niet onder dit traject, daarvoor brengt AWWN de kosten in rekening. Uiteraard maken we voorafgaand aan deze extra ondersteuning duidelijke afspraken met u, zodat u niet onverwacht met dergelijke kosten wordt geconfronteerd.

Aanmelden

U kunt zich voor het adviestraject aanmelden via de AWWN-werkgeverslijn (zie pag. 22).

Met de Participatiewet komt er één regeling voor mensen die een opstap naar de arbeidsmarkt nodig hebben



Participatiewet Betekenis voor werkgevers

Wetsvoorstel Participatiewet ingediend

Op 2 december 2013 is het wetsontwerp van de Participatiewet (dat deels een nadere uitwerking van de afspraken in het Sociaal Akkoord is) aan de Tweede Kamer aangeboden.

Doel van de wet is om meer kansen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

Afspraken

Vanuit het Sociaal Akkoord en de begrotingsafspraken in de herfst van 2013 hebben werkgevers zich verbonden om in 2026 voor mensen met een arbeidsbeperking in totaal 100.000 extra banen gecreëerd te hebben. In 2014 en 2015 gaat het om 5.000 banen per jaar. Als eind 2015 blijkt dat dit de gezamenlijke werkgevers in de marktsector niet gelukt is, treedt het wettelijke quotum in werking.

De overheid stelt zich overigens garant voor 25.000 extra banen voor deze groep door vanaf 2014 gedurende 10 jaar jaarlijks 2.500 extra banen open te stellen voor mensen met een beperking.

Participatiewet

De doelstelling van de Participatiewet is zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpen. Met de Participatiewet komt er één regeling voor mensen die een opstap naar de arbeidsmarkt nodig hebben. Nu is dat nog

verspreid over drie regelingen: de WWB (de Wet werk en bijstand), de Wsw (de Wet sociale werkvoorziening) en mensen met arbeidsvermogen in de Wajong. De gemeenten voeren deze wet uit.

Instrumenten voor re-integratie

De Participatiewet geeft de gemeenten een aantal re-integratie-instrumenten om mensen uit de doelgroep aan het werk te helpen. Het gaat hierbij om no-riskpolis, loonkostensubsidie, proefplaatsing, werkvoorzieningen en jobcoaching. Gemeenten bepalen of zij ondersteuning aanbieden en zo ja, welke. Zij kunnen instrumenten zelf vormgeven, of kiezen voor vormen van intergemeentelijke samenwerking op een hoger schaalniveau. Werkgevers willen niet met meer dan 400 afzonderlijke gemeenten zaken moeten doen, daarom is dat hogere schaalniveau met name relevant bij instrumenten die vooral op werkgevers zijn gericht, zoals loonkostensubsidie, de no-riskpolis en werkvoorzieningen. In het wetsvoorstel wordt, terecht, opgemerkt dat werkgevers niet met iedere afzonderlijke gemeente zaken kunnen en willen doen. Het is daarom van belang dat gemeenten samenwerken in de 35 arbeidsmarktregio's. Hoe dit vorm krijgt, wordt nader uitgewerkt en via een vijfde nota van wijziging later in het wetsvoorstel verwerkt.

Loonkostensubsidie doelgroep

De doelgroep die in aanmerking komt voor loonkostensubsidie bestaat uit mensen die niet in staat zijn ten minste het wettelijk minimumloon te verdienen. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat deze subsidie niet meer dan 70 procent van het wettelijk minimumloon bedraagt. De regering heeft erin voorzien dat via loonkostensubsidie ook de werkgeverslasten aan werkgevers wordt vergoed – voor zover deze horen bij het verschil tussen wettelijk minimumloon en loonwaarde. Een werkgever komt voor loonkostensubsidie in aanmerking als hij een werknemer uit de doelgroep van de Participatiewet aanneemt die niet in staat is ten minste het wettelijk minimumloon te verdienen. De werknemer ontvangt het cao-loon, maar ten minste het voor hem geldende wettelijk minimumloon. Via de loonkostensubsidie vergoedt de gemeente het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon. Indien sprake is van een cao-loon hoger dan het wettelijk minimumloon, zijn de resterende kosten voor de werkgever. Jaarlijks wordt bekeken of voortzetting van de loonkostensubsidie voor de betreffende medewerker nodig is. Zonodig verstrekt de gemeente loonkostensubsidie tot de werknemer pensioengerechtigd is.

Tijdpad

De Participatiewet moet op 1 januari 2015 in werking treden. Tot die tijd zal UWV de werkzaamheden voor de Wajong voortzetten en verder afspraken maken over een ‘zachte landing’ van de groep Wajongers die kan werken. Om de vaart erin te houden vindt tijdens het kerstreces een schriftelijke vragenronde plaats. Stemming in de Tweede Kamer wordt verwacht vóór de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2014. Vóór het zomerreces moet de Eerste Kamer het wetsvoorstel hebben behandeld.

Verdere uitwerking

Een aantal onderwerpen moet in regelgeving worden uitgewerkt, zoals: loonwaardemethodiek en beschut werk. De Quotumwet gaat in februari naar de Tweede Kamer. Momenteel werken de Vereniging Nederlandse Gemeenten, sociale partners en het Rijk de Participatiewet en de afspraken uit het Sociaal Akkoord verder uit in de ‘Werkkamer’. De banen die beschikbaar komen, moeten vooral op regionaal niveau worden ingevuld. Gemeenten hebben de regie in de 35 arbeidsmarktregio's, waar werkbedrijven worden opgezet. In het bestuur van de nieuw op te richten regionale werkbedrijven zijn ook de werkgevers en werknemers vertegenwoordigd. Afgesproken is dat UWV een rol zal spelen bij de vaststelling of iemand in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Ook wordt bekeken of daarbij zoveel begeleiding nodig is dat alleen beschut werk een optie is. Hiervoor wordt een regeling vastgesteld.

Wajong

Vanaf 1 januari 2015 vindt geen nieuwe instroom meer plaats in de Wajong en WSW. De huidige Wajongers worden in de periode 2015-2018 herkeurd. De Wajongers van wie duidelijk is dat zij vanwege hun beperking(en) nooit kunnen werken, blijven in de Wajong en houden hun uitkering. Dit geldt naar verwachting voor ongeveer 100.000 van de bijna 240.000 Wajongers. De overige 140.000 Wajongers, die wel over arbeidsvermogen beschikken, komen onder de Participatiewet te vallen. Zij worden overdragen aan de gemeenten. Na de herbeoordeling behouden zij zes maanden recht op de Wajong-uitkering, daarna kunnen zij een WWB-uitkering aanvragen. Daarbij geldt niet de gebruikelijke wachttijd van vier weken.

Voor de meer dan 30.000 Wajongers die al bij een reguliere werkgever werkzaam zijn, geldt een aparte overgangsregeling. Dit omdat door UWV met de werkgevers van deze Wajongers in veel gevallen specifieke afspraken zijn gemaakt. Het is niet mogelijk om gemeenten deze afspraken verplicht over te laten nemen, omdat gemeenten niet over dezelfde instrumenten beschikken. Wanneer deze Wajongers onder andere voorwaarden zouden moeten gaan werken, bestaat het risico dat zij hun baan verliezen. Ook worden deze Wajongers en hun werkgevers geconfronteerd met administratieve handelingen. Dat is onwenselijk. Daarom blijven deze Wajongers zolang zij bij die werkgever werken en zolang zij gebruikmaken van een voorziening of aanvullende uitkering, voor deze onder-

steuning bij UWV. Dit geldt dus ook wanneer hun werkgever een tijdelijk contract verlengt. Wanneer hun dienstbetrekking eindigt, gaan zij tot de doelgroep van de Participatiewet behoren. Een nieuwe werkgever kan dan afspraken met de gemeente maken over welke ondersteuning nog nodig is in de nieuwe dienstbetrekking.



Via de loonkostensubsidie vergoedt de gemeente het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon

Aannemingsbedrijf K. Dekker B.V.

Wie: Siem Goede – Aannemingsbedrijf K. Dekker B.V.
 Wat: Inzet om schoolverlaters en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen
 Waarom: 'Hoort bij maatschappelijke verantwoordelijkheid en iedereen wint'
 Hoe: Zeg wat je doet en doe wat je zegt

Siem Goede is hoofd Markt & Communicatie binnen het Aannemingsbedrijf K. Dekker uit Noord-Holland, een bedrijf met in totaal ongeveer 140 medewerkers. Het bedrijf heeft 3 mensen met een arbeidsbeperking in vaste dienst en biedt via stages en leer-/werkplekken kansen aan studenten en schoolverlaters.

Goede is ervan overtuigd dat sociale betrokkenheid een voorwaarde is om mensen met een arbeidsbeperking succesvol in het bedrijf te integreren. 'Jongens van de praktijkschool of Wajongers hebben gewoon wat meer tijd en begeleiding nodig. Dat is een feit. Onze medewerkers kunnen dat best opbrengen, al gaat het er misschien niet altijd even gepolijst aan toe. Wij merken wel dat het engagement veel groter is als de medewerkers de personen kennen waar het om gaat, als het mensen uit de eigen omgeving zijn.'

De eigen kaartenbak

Dat stelt Siem Goede ook voor een probleem, want het aannemingsbedrijf haalt een flink deel van de omzet uit opdrachten van gemeenten, provincies en andere (semi-)overheidsinstellingen.

Die stellen specifieke eisen bij het vergeven van opdrachten. Niet alleen over het aantal mensen met afstand tot de arbeidsmarkt dat aan het project moet werken, maar ook aan waar die personen vandaan moeten komen.

De starheid van overheden is daarbij soms teleurstellend. 'Het hoofddoel moet toch gewoon zijn om mensen aan het werk te krijgen, maar de ambtenarij is veel te veel gericht op het legen van de eigen kaartenbak. Wajongers moeten aan dat project werken of uit die gemeente komen, maar wat maakt dat uit? Ik heb 3 mensen uit de doelgroep lopen op het hoofdkantoor en de werf, maar die zouden wij dus niet mogen meetellen op een werk van een gemeente verderop. Dat is toch waanzin? Gelukkig lukt het vaker om creatief met de richtlijnen om te gaan, zoals bij



opdrachten in Amsterdam, waar de gemeente al veel ervaring heeft opgedaan. Maar bij opdrachtgevers zonder ervaring op gebied van social return on investment (SROI) loop je keihard tegen onnodig gestelde grenzen aan.'

Hun kunstje

Of ze volgens ambtenaren nou mee mogen tellen of niet, het aannemingsbedrijf K. Dekker is positief over de bijdrage die medewerkers met een arbeidsbeperking leveren op de werkvloer. 'Het moet misschien vaker worden voorgedaan, maar dan wordt het begrepen en is het echt hun kunstje. Daar zijn zij (en wij) trots op. En als ze hun werk goed doen, worden ze ook volledig geaccepteerd. Dan zijn alle eventuele vooroordelen weerlegd en worden ze gewoon een van de jongens.'

Gouden tip van Siem Goede Houd het dichtbij

'Mensen met een beperking kunnen veel, al duurt het misschien wat langer. De andere medewerkers moeten dus wel af en toe willen investeren. In mijn ervaring doen ze dat graag als ze iemand kennen. Het helpt dan ook, als je mensen uit de doelgroep uit de eigen omgeving kunt rekruteren.'



GoCartridge.nl

Wie: Helwig Cornelissen van GoCartridge.nl
 Wat: Webshop draait voor 70 procent op WSW'ers
 Waarom: 'Omdat het kan'
 Hoe: Professionele begeleiding en toegesneden werkzaamheden

Helwig Cornelissen, voormalig directeur van een WSW-instelling, start met GoCartridge.nl een webshop voor printeraccessoires. Het bijzondere: de shop draait voor 70 procent op medewerkers uit de WSW-bestanden. 'Er wordt vaak gedaan alsof WSW'ers niet in een commerciële organisatie kunnen werken, maar dat is echt onzin.'

Cornelissen wordt bij zijn plannen financieel ondersteund door de provincie Brabant. Via een gefaseerd plan moet zijn bedrijf eind 2014 52 mensen uit de WSW-bestanden in dienst hebben.

'Daar hebben we harde afspraken over gemaakt. Deze 52 mensen komen direct bij ons op de loonlijst of indirect bij onze partners, want wij verwachten van onze toeleveranciers dat ze er dezelfde filosofie op nahouden. Voor de leidinggevende functies, de werkleiders, zoeken we mensen uit de UWV-bestanden, bijvoorbeeld 55-plussers.'

Dit is echter nog maar het begin, benadrukt Cornelissen. 'De komende tijd willen we flink uitbreiden. De plannen om nog acht andere producten via een eigen webshop te gaan verkopen, liggen al klaar.'

Leer-/werkbedrijf

De medewerkers van GoCartridge.nl krijgen 'on the job' een opleiding aangeboden. 'We willen een echt leer-/werkbedrijf zijn en daarom werken we samen met professionele, ervaren



docenten. Die bereiden ook de werkleiders, die de mensen uit de WSW-bestanden gaan begeleiden, goed op hun taken voor.' Behalve een opleiding is het volgens Cornelissen ook belangrijk een werkomgeving te creëren waarin de mensen zich op hun gemak voelen. Het gaat dan niet alleen om het doen van praktische aanpassingen van de werkplek, maar ook om het vinden van werkzaamheden die zijn toegesneden op de mogelijkheden van de mensen. 'Werken in het magazijn van onze webshop is bijvoorbeeld ideaal voor mensen met autisme, want dat is een veilige en vertrouwde omgeving waarin ze niet worden blootgesteld aan klanten. Maar we bieden ook ander werk, onder andere op het gebied van telefonische verkoop en social media, zoals tweets verzenden over onze producten.'

Commerciële mogelijkheden

De motieven van Cornelissen zijn niet alleen idealistisch. Hij heeft dan wel een sociaal hart, maar is en blijft een ondernemer. 'Ik wil aan het eind van de rit gewoon winst maken. Het product en de prijs moeten dan natuurlijk kloppen en dat is bij ons het geval. Mits er aan een aantal rand-

voorwaarden wordt voldaan op het gebied van begeleiding en outillage, ben ik ervan overtuigd dat het mogelijk is om op deze manier een succesvol commercieel bedrijf op te zetten. Er wordt vaak gedaan alsof WSW'ers niet in een commerciële organisatie kunnen werken, maar dat is echt onzin. Het kan gewoon. Als ik in mijn tijd als directeur van een WSW-instelling iets geleerd heb, dan is het wel dat deze mensen heel veel te bieden hebben. Je moet ze niet als zielenpoten behandelen, maar als mensen met talenten.'

Gouden tip van Helwig Cornelissen Kijk hoe andere bedrijven het doen

'Werkgevers moeten over een drempel heen om mensen met een beperking aan te stellen, maar ik zou zeggen: maak het niet ingewikkelder dan het is en doe het gewoon! Daarnaast kan het zeker ook helpen om te kijken hoe andere bedrijven het aanpakken.'



Greenfox

Wie: Renzo Deurloo van GreenFox
 Wat: GreenFox werkt volop samen met sociale werkplaatsen
 Waarom: 'We willen ook aan de people-kant duurzaam ondernemen'
 Hoe: Kleine teams en repeterende werkzaamheden

Het innovatieve bedrijf GreenFox heeft zich gespecialiseerd in het duurzaam maken van bestaande tl-verlichting. Het bedrijf is door het hele land actief en werkt actief samen met twintig sociale werkplaatsen. Mede-eigenaar Renzo Deurloo: 'Motivatatie is de kern, voor de rest hoeft ik helemaal niet te weten wat iemand officieel mankeert.'



GreenFox helpt op een doorsnee dag 100 mensen van sociale werkplaatsen aan waardevolle, praktische werkervaring. 'Wij zien die sociale



werkplaatsen niet als uitzendbureaus,' zegt Deurloo. 'We doen het vooral omdat we geloven in duurzaamheid in al zijn aspecten, ook aan de people-kant.'

Deurloo is er namelijk van overtuigd dat mensen met een arbeidsbeperking chronisch onderschat worden. 'Wie bij een sociale werkplaats gaat kijken, raakt meteen onder de indruk. Daar kleef nog het beeld aan van mensen die wasknijpers zitten te maken, maar dat is onzin. Die mensen kunnen zo ontzettend veel! Eigenlijk hebben ze alleen een kans nodig om werkervaring op te doen en hun specialiteit te ontdekken. En die kunnen wij bieden. Motivatie is het sleutelwoord, voor de rest hoeft ik helemaal niet te weten wat iemand officieel mankeert.'



Passend werk

De ingezette medewerkers van de sociale werkplaats werken in teams van drie, met een installateur van GreenFox als begeleider. 'Het werk dat je te bieden hebt moet natuurlijk passen bij mensen met een arbeidsbeperking. Bij ons gaat het om repeterend werk en bij sommige medewerkers past dat perfect. Omdat een van onze installateurs alle werkzaamheden controleert, kunnen we ook een volledige garantie en certificering afgeven. Zo halen we het beste in elkaar



naar boven.' De installateurs van GreenFox hebben dus ook duidelijk een begeleidende rol. Volgens Deurloo gaat dat allemaal vrij soepel. 'Ons hele bedrijf is vanaf het begin ingericht op duurzaamheid en dat geldt dus ook voor al onze medewerkers. Wij gaan uit van het adagium dat we er samen, met z'n allen, een succes van willen maken en dat loopt eigenlijk prima.'

Trots en enthousiasme

Een van de redenen achter het succes van GreenFox zijn de enthousiaste en trotse medewerkers, zeker ook de mensen, het merendeel, die van de sociale werkplaats komen. 'Het is geweldig om te zien hoe trots onze jongens zijn. Ze staan met hun GreenFox-kleding aan op hun Facebook-profiel. Dan weet je toch genoeg? Hun enthousiasme heeft een aanstekelijk effect op onze andere werknemers, dus hun aanwezigheid werkt zonder meer positief op de sfeer op de werkvloer.'

Gouden tip van Renzo Deurloo Spreek individuele talenten aan

'Ik kan niet voetballen en ik zou een dramatische accountant zijn. Op die gebieden heb ik een onoverkomelijke arbeidsbeperking. Maar andere dingen kan ik wel en op die gebieden moet ik actief zijn. Nou, dat geldt net zo voor iemand met een gediagnosticeerde arbeidsbeperking. Die heeft ook talenten en het is de kunst die aan te spreken.'

Visscher Autobedrijven

Wie: Henk Visscher van Visscher Autobedrijven
 Wat: Meerdere mensen met arbeidsbeperking in vaste dienst
 Waarom: 'Het zou je kind maar zijn'
 Hoe: Gewoon doen en verder niet te veel over praten

Visscher Autobedrijven heeft vestigingen in Culemborg, Gorinchem en Leerdam. Van de circa 100 medewerkers kwamen er vijf binnen met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt, maar eigenaar Henk Visscher weet: 'Als die mensen eenmaal aan de gang zijn, verdwijnt die afstand tot de arbeidsmarkt als sneeuw voor de zon.'

Voor Henk Visscher is het letterlijk de normaalste zaak van de wereld om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Hij doet dat ook al jaren en kijkt met een positieve, maar enigszins kritische blik naar initiatieven als De Normaalste Zaak. 'Wat wij doen is helemaal niet bijzonder, dat moet je gewoon doen en er verder

niet over praten. Natuurlijk is het prima als er aandacht komt voor zo'n thema, maar ik houd er niet van als er een sfeertje ontstaat van 'kijk ons eens goed zijn'. Als het alleen windowdressing is, heeft het geen zin. Je moet gewoon mensen aannemen waar je bedrijf wat aan heeft.'

Kansen bieden

Visscher biedt mensen met een beperking graag een kans. Zijn motivatie is eigenlijk simpel: 'Ik denk altijd: het zou je kind maar zijn, dan wil je toch ook dat iemand ergens een kans krijgt? Nou, wij hebben de gelegenheid om dat te doen en dus doen we het. Met de juiste begeleiding en motivatie pakken die mensen dat vervolgens prima op en heb je er goede werknemers aan.'

De begeleiding wordt in het bedrijf van Visscher gewaarborgd door de collega's. 'Die moeten er



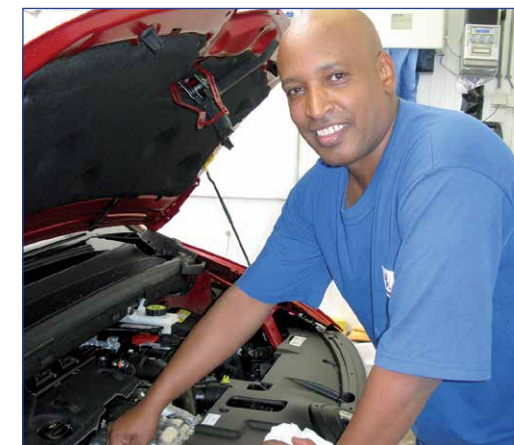
natuurlijk achter staan, anders wordt het niks. Daarom voeren we ook altijd gesprekken met de mensen die de begeleiding op zich moeten nemen. Je moet ook inschatten of de kandidaten in staat zijn om iets bij te dragen, want we mogen best iets eisen van onze medewerkers. Wij hebben een aantal jongens in dienst die officieel een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, maar vanaf het moment dat ze echt aan de gang zijn gegaan, merk je daar eigenlijk niks meer van.'

Bevredigend gevoel

Visscher beziet het leven met een zekere filosofische inslag. 'Uiteindelijk zijn mensen egoïstische wezens,' zegt hij, 'maar dat hoeft niet erg te zijn. Ook niet als we het hebben over het vinden van werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Egoïsme en altruïsme kunnen samenkomen, want het geeft een werkgever echt een bevredigend gevoel als je in mensen investeert en daar vervolgens trotse en goede medewerkers voor terugkrijgt.'

Gouden tip van Henk Visscher Verplaats je in degene die tegenover je zit

'Als er een kandidaat tegenover je komt zitten, verplaats je dan een beetje in hem of haar. Dan weet je weer dat iedereen een kans verdient en dan kunnen we gewoon aan de gang gaan met z'n allen.'



De Friese Wouden Huishoudelijke Hulp BV

Wie: Sieds Rienks, directeur van De Friese Wouden Huishoudelijke Hulp BV
Wat: De afgelopen twee jaar veertig mensen aangenomen uit de bestanden van sociale diensten en UWV
Waarom: ‘Het hoort bij onze maatschappelijke en sociale verantwoordelijkheid’
Hoe: Goed (voor)selecteren en verder normaal behandelen

De Friese Wouden is een grote zorgorganisatie in Friesland. De circa 2.400 medewerkers van de WMO-tak, Huishoudelijke Hulp BV, bedienen in totaal 5.500 klanten. De afgelopen twee jaar nam directeur Sieds Rienks veertig mensen in dienst uit de bestanden van de sociale diensten en UWV. Zijn geheim: ‘Behandel iedereen zoals je zelf behandeld wilt worden.’

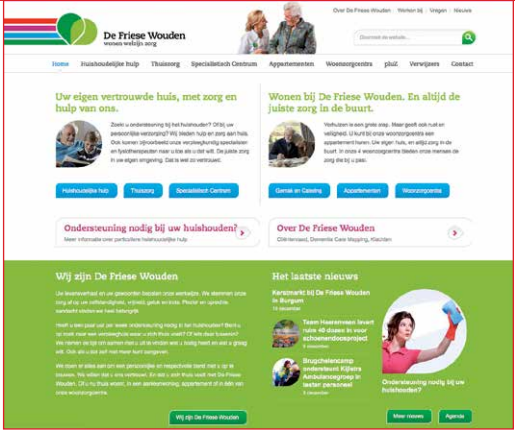
Rienks was jarenlang directeur van de Sociale Dienst Leeuwarden. In die functie probeerde hij bedrijven te verleiden om mensen met een grote



afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Na zijn overstap naar De Friese Wouden was het voor hem dan ook logisch om zijn bedrijf te openen voor bijstandsgerechtigden, Wajongers en WSW'ers. ‘Het hoort gewoon bij je maatschappelijke en sociale verantwoordelijkheid als bedrijf, punt uit.’

Succesfactoren

De werknemers van De Friese Wouden kunnen hun werktijden zelf, in samenspraak met de klant, inplannen. Het gaat gemiddeld om contracten tussen de drie en negen uur per week. Rienks benoemt dit als twee van de succesfactoren. ‘De flexibele tijdstippen en de relatief korte werktijd zorgen ervoor dat de mensen de



werkzaamheden goed kunnen combineren met hun privésituatie en dat het werk fysiek goed vol te houden is.’

Het werk, hulp in de huishouding, vraagt geen speciale opleiding of werkervaring. Toch is de selectie van kandidaten volgens Rienks een voorwaarde voor een succesvolle match tussen werkgever en werknemer. ‘Dat selectieproces begint bij de gemeenten, die hun klanten moeten kennen en ze trainen op het gebied van communicatie, cliëntbenadering en de omgang met werkinstructies. Vervolgens kunnen ze kandidaten naar ons toe sturen die gemotiveerd zijn en zelfstandig kunnen werken. Uiteindelijk voeren wij zelf natuurlijk ook nog een gesprek met de kandidaat.’

Als het kennismakingsgesprek goed is verlopen, gaat de kandidaat na een kort inwerkprogramma van start. ‘Iedereen die zijn eigen huishouden goed kan bestieren, kan dat ook voor een ander doen. We moeten het allemaal niet ingewikkelder maken dan nodig en als we

kandidaten hebben aangenomen, behandelen we ze als ieder ander. Dat betekent dat mensen een gewoon arbeidscontract krijgen en volwaardig aan de slag gaan. Daar is verder geen extra begeleiding voor nodig.’

Gouden tip van Sieds Rienks Goed selecteren

‘Doe het goed of doe het niet. Als je het wilt doen, en daar moet je echt wel zeker van zijn, zorg dan voor een goede selectieprocedure. Zo voorkom je teleurstellingen aan beide kanten. En als er een keer iets misgaat, geef mensen dan een tweede kans en laat het niet afstralen op de hele groep. Daar zitten immers hele goede, gemotiveerde mensen tussen.’

Meld u nu aan!

AWVN biedt werkgevers het adviestraject (zie pag. 6) tot eind september 2014 kosteloos aan.

Wilt u uw bedrijf aanmelden voor dit traject?

Stuurt u dan een e-mail met uw naam, bedrijfsnaam en contactgegevens aan werkgeverslijn@awvn.nl onder vermelding van 'Werkgevers gaan inclusief'.



Bert van Boggelen, kwartiermaker:

‘Met De Normaalste Zaak bouwen we aan een netwerk van werkgevers die gemotiveerd zijn om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Ik ben ervan overtuigd dat steeds meer werkgevers mensen met onbenutte talenten in hun bedrijf opnemen. Niet omdat het moet, maar omdat het mooi is iets voor een ander en voor de samenleving te doen – op een bedrijfseconomisch verantwoorde manier. En het project waarmee we samen met AWVN werkgevers gaan helpen om 7.500 banen te creëren, gaat hier geweldig aan bijdragen.’



V N O N C W



AWVN-hoofdkantoor
Bezuidenhoutseweg 12
Postbus 93050
2509 AB Den Haag
AWVN-werkgeverslijn
Telefoon 070 850 86 05
E-mail werkgeverslijn@awvn.nl
Telefoon 070 850 86 00
Fax 070 850 86 01
Internet www.awvn.nl

