inclusief

MAGAZINE ONDERNEMEN MET IMPACT

RAYVENSON EN JAOUAD

‘We willen een voorbeeld zijn voor anderen, hoe het ook kan’

ARBEIDSMARKTREGIO

MIDDEN-GELDERLAND

INHOUD

04 Regionale verbinding statushouders: ‘Alleen door mee te doen, leer je echt’

08 Werkgever Holland-Rijnland Motopp: ‘Talent optimaal benutten’

10 Werkgever Deko: ‘Met een beetje geduld kun je het beste uit mensen halen’

14 Floortje: ‘Ik wil hier niet meer weg’

18 Doudou: ‘Open je voor andere mensen’

22 Werkgever Primark: ‘Inclusiviteit is bij ons meer dan een streven’

26 Werkgever Gooische brouwerij: ‘ Met passie voor bier en hart voor Sarah’

30 Steven Hubeek AWVN: ‘Inclusieve ondernemers hebben een voorsprong, want ieders potentieel wordt benut’

36 Nataliia: ‘Kansen komen niet als je thuis blijft zitten’

38 Werkgever Luxor: Diversiteit en inclusiviteit kun je niet afvinken’

40 Jacco Vonhof, MKB-Nederland: ‘Zet die eerste stap. Je krijgt er een leuker en beter bedrijf voor terug’

44 LWSP: ‘Een eerlijke kans bieden aan een vergeten doelgroep, geeft energie’

50 Hidde: ‘De structuur was goed voor me’

Op de cover staan Rayvenson Felicia en Jaouad Najih van Team NL

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 vindt u via deze QR-code.

colofon

Concept: www.caplan.nl
Redactie: Margriet van Aalten, Simone de Clercq, Marieke Gerritsen, Yolinde Hoogendoorn, MEO, Letterdesk, Sabina Posthumus, Vigor en Zest
Vormgeving: Vincent Smits
Fotografie: Angela Buser, Renée van der Heide, Sander Stoepker, Joost van der Vleuten en Bart Willemsen
Met dank aan: Alix van Brakel, Marianne Compier, Hanneke van Doorn, Diana Hermans, Leida Höhle, Kees Jan van Kesteren, Tessa van Tilburg, Marieke Wolthuis
Productie: www.caplan.nl

VOORWOORD

Beste lezer,

Zo veel mogelijk mensen de kans geven om mee te doen, dát is wat mij drijft. Als ondernemer en als wethouder heb ik altijd hard gewerkt én daar veel voldoening uit gehaald. Dat gevoel gun ik iedereen. Want werk is veel meer dan een inkomen. Het leven is gewoon leuker als je jezelf uitdaagt en met anderen samen ergens voor gaat. Lees alleen al het verhaal van Hidde op pagina 50 die een mooie culinaire carrière tegemoet gaat dankzij La Coquerie. Inspirerend!

Ik vind dat iedereen de kans moet hebben om zijn of haar talenten te ontplooien en een steentje bij te dragen aan onze samenleving. Voor verreweg de meeste mensen is werk de beste manier om dit te doen. Werken loont en biedt perspectief. Of je nu een beperking hebt of niet.

Helaas staan er nog steeds te veel mensen met een beperking aan de zijlijn van de arbeidsmarkt. Dat vind ik onacceptabel. In de eerste plaats natuurlijk voor de mensen om wie het gaat. Niemand wordt beter of gelukkiger van werkloos thuis zitten. Maar ook als samenleving zijn we slechter af. Zeker nu bedrijven in heel het land om personeel staan te springen. Door zoveel talent onbenut te laten, schieten we onszelf als samenleving in de voet. Economisch én sociaal. Dat kan en moet beter.

We kunnen veel meer mensen aan de slag krijgen dan nu. Als we maar oog houden voor wat mensen naar vermogen bij kunnen dragen, én zorgen voor goede ondersteuning. Een aangepaste werkplek, een net iets anders ingericht werkproces, begeleiding op maat – soms maakt een kleine ingreep al een groot verschil. Samen kunnen we als overheid en werkgevers het verschil maken. Daar ben ik van overtuigd.

De afgelopen maanden heb ik veel mooie voorbeelden gezien van bedrijven die bewijzen dat inclusief werkgeven wél mogelijk is. Als je maar oog houdt voor wat mensen wél kunnen in plaats van je blind te staren op hun beperking. Precies zoals het voorbeeld van Vooruit ICT op pagina 42 laat zien. Inclusief werkgeven is niet alleen wenselijk, het is zeer zeker ook financieel haalbaar en reëel. Ik hoop dat het u inspireert om samen verder te bouwen aan een arbeidsmarkt waar plek is voor iedereen.

Jurgen Nobel
Staatssecretaris Participatie en Integratie

Statushouders laten participeren

‘Alleen door mee te doen leer je echt’

De sleutel naar een succesvolle integratie van statushouders is zo snel mogelijk meedoen op de arbeidsmarkt. Dat succes onderschrijft Harry Zoomers vanuit zijn rol als regionaal verbinder statushouders.

Sinds dit jaar is Harry Zoomers vanuit het Werkgeversservicepunt regionaal verbinder statushouders in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. Deze nieuwe functie is ontstaan vanuit de landelijke aanpak om statushouders beter te begeleiden naar werk. “De arbeidsparticipatie van statushouders blijft achter ten opzichte van andere werkzoekenden,” vertelt hij. De Wet Inburgering uit 2022 moet hier verandering in gaan brengen. Gemeenten hebben meer verantwoordelijkheid gekregen in het begeleiden van statushouders. “Dit vergroot hun kansen om te participeren op de arbeidsmarkt en zo succesvol te integreren. Voorheen kregen statushouders een eigen budget om hun inburgering te regelen. Dat was een behoorlijke opgave als je de taal minimaal spreekt en de weg niet weet in het systeem.”

Participatie is essentieel

Dankzij de nieuwe Wet Inburgering wordt beter gekeken naar iemands niveau en achtergrond. Aan de hand van drie leerroutes kunnen statushouders aan hun inburgeringsplicht voldoen: de B1-route, de onderwijsroute en de zelfredzaamheidsroute. “Samen met de gemeenten wordt gekozen welke route het beste bij iemand past.” Zo snel mogelijk aan het werk speelt een sleutelrol in deze nieuwe aanpak. Werken stimuleert niet alleen taalvaardigheid, maar biedt ook een sociaal netwerk en een gevoel van betrokkenheid bij de samenleving. “Door mensen zo snel mogelijk te laten participeren op de werkvloer, geef je ze de kans zich onder te dompelen in de Nederlandse taal en cultuur. Participatie is essentieel voor het succes van inburgering.”

Ervaringsdeskundige

Baptista José is het daar helemaal mee eens. Hij kwam op jonge leeftijd naar Nederland en gebruikt zijn eigen ervaringen van destijds vandaag de dag in zijn werk. Als aspirant-coach richt hij zich voor sociaal ontwikkelbedrijf Scalabor op het ondersteunen van statushouders. “Onze focus ligt op het creëren van verbinding. Het belangrijkste vind ik dat mensen

‘Zo snel mogelijk aan het werk speelt een sleutelrol in deze nieuwe aanpak.’

Harry Zoomers

een plek hebben om te werken, ook al is er soms een taalbarrière. Zo laat je mensen voelen dat ze meetellen. Van thuiszitten wordt niemand gelukkig. We geven ze de ruimte om zichzelf te zijn. Wat ik denk dat beter kan? Nog eerder in het proces beginnen met taallessen! Al binnen de asielzoekerscentra zou men hier veel intensiever mee bezig moeten gaan. Hoe eerder mensen beginnen met de taal, hoe sneller ze vooruitgang boeken. Alleen door mee te doen leer je echt."

Kennissessies

Dat de taal en cultuur een belangrijke rol spelen ziet Harry ook, maar daarnaast is het gebrek aan kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en het nog niet beschikken over een netwerk een punt. "Mensen zijn veelal goed opgeleid en gemotiveerd om te werken. Er is veel potentie en talent onder statushouders. Wat we ze willen bijbrengen zijn de nuances van onze werkcultuur: hoe solliciteer je, hoe schrijf je een goed cv, hoe presenteer je jezelf. Deze kennis overbrugt de kloof tussen werkzoekende en werkgever." Het Werkgeversservicepunt organiseert daarom kennissessies voor werkgevers om de samenwerking met statushouders onder de aandacht te brengen en zo culturele verschillen te overbruggen. "We delen praktijkvoorbeelden, nodigen ervaringsdeskundigen en ambassadeurs uit en laten

Lamis Al Balkhi (l) en Baptista José

'Praktische begeleiding is essentieel voor participatie.'

werkgevers door een andere bril naar culturele verschillen kijken."

Praktische begeleiding helpt mensen echt verder

"Die culturele verschillen kunnen veel effect hebben" vervolgt Lamis Al Balkhi. Ze komt uit Syrië en heeft zelf de inburgering doorlopen. Ook zij werkt als aspirant-coach statushouders bij Scalabor. "Een compleet andere carrière dan toen ik nog in Syrië woonde. Daar was ik ruim twintig jaar werkzaam voor het ministerie van Toerisme als ingenieur. Heel mooi dat ik nu andere statushouders mag begeleiden die hetzelfde doormaken, ik zie dat het juiste advies mensen echt verder helpt. Mijn praktijkervaring in mijn land van herkomst, samen met mijn ervaring hier en mijn succesvolle aanpassing aan een nieuw land, hebben een positieve impact op mijn huidige werk. Het is mijn intentie om deze ervaring te benutten om statushouders te ondersteunen bij hun stappen hier, hun integratie te vergemakkelijken en hen te helpen hun doelen te bereiken. Een goed voorbeeld van een cultureel verschil deed zich voor bij een jonge vrouw die ik dit jaar begeleidde. In haar land is het zo: als iemand van de gemeente je een functieomschrijving toestuurt dan wil dat zeggen dat je daar geplaatst wordt als werknemer. Dus toen zij ze een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek kreeg via de gemeente, dacht ze dat ze de baan al had. Ze schrok enorm toen ter plekke bleek dat ze eerst nog moest solliciteren. Dat soort dingen zorgt voor onnodig veel frustratie bij beide partijen. Praktische begeleiding kan dit voorkomen."

Talent optimaal benutten

Hoogopgeleid en statushouder? Dan is werk vinden dat aansluit bij het eigen opleidingsniveau vaak lastig. Zonde, want zo gaat veel talent verloren, zien ze bij Motopp.

Al Ilter (l) en Wanda Compier

"Iedereen met de juiste motivatie, verdient de juiste kans" zegt Wanda Compier (Head Talent Development). Ze leidt bij Motopp gemotiveerde statushouders op voor specifieke vacatures in de ICT. "Dat gaat met name om werkplekken op het gebied van software development in uiteenlopende branches. Daarbij staat ontwikkelingspotentieel centraal. We kijken niet waar mensen vandaan komen, maar waar we samen met ze naartoe kunnen gaan."

Een veilige werkomgeving

Al Ilter is trainee bij Motopp. Voordat hij de arbeidsmarkt op gaat, wordt er door Motopp een stageperiode gesimuleerd. "Elke twee weken hebben we een programmeeropdracht en daar werken we in een groepje aan. Zo leren we alles wat we moeten weten over bijvoorbeeld coderen en codeertalen." Het is een intensieve leerfase waarin niet alleen ICT-vaardigheden worden bijgebracht, maar ook aan de *soft skills* van de trainees wordt gewerkt. Wanda vervolgt: "Tijdens de stage kunnen ze in een veilige omgeving oefenen. We simuleren een echte werkweek met alles wat daarbij komt kijken, zodat de overgang naar een baan straks zo soepel mogelijk gaat."

Door naast de praktische IT-vaardigheden de focus te leggen op *soft skills*, worden ze klaargestoomd voor een baan die past bij het eigen opleidingsniveau. "In deze groep zitten zoveel gemotiveerde talenten. En dat is precies waar op de arbeidsmarkt behoefte aan is."

Soft skills trainen

Het is zonde als talent niet benut wordt. We oefenen veel met praktische vaardigheden zoals jezelf presenteren, professioneel communiceren en heel belangrijk: je aanpassen aan de Nederlandse werkcultuur. Die verschilt namelijk nog weleens van andere culturen. Neem bijvoorbeeld je persoonlijke visie delen, dat is voor Nederlanders de normaalste zaak van de wereld."

"Terwijl mensen uit andere culturen soms moeite hebben om zich uit te spreken of hun mening te geven in werksituaties, omdat ze juist respect tonen door stil te blijven. Dit kan door een Nederlandse manager onterecht worden geïnterpreteerd als een gebrek aan betrokkenheid of kennis, terwijl het eigenlijk voortkomt uit culturele normen. Ontzettend jammer als daar misverstanden door ontstaan."

"We hebben zelfs een karaktertest gedaan" zegt Al lachend. "Dat is heel interessant om te doen. Zo leer je nog meer over samenwerken. En jezelf! Motopp is als een brug voor mij naar werkgevers toe. Zonder die brug was het niet mogelijk geweest om naar de overkant te komen. Ik krijg zo kansen die ik als individu niet heb. Daar ben ik heel blij mee."

Schaap met vijf poten bestaat niet

Wanneer eenmaal een match met een werkgever is gevonden, stopt de begeleiding van Motopp niet. "Om te ondersteunen bij het opbouwen van een succesvolle werkrelatie blijven we nog enige tijd in beeld. Je groeit daarin eigenlijk zo'n twee jaar samen met een trainee, dat is heel bijzonder." De twijfel die bij veel werkgevers lijkt te bestaan om statushouders aan te nemen is geheel onterecht. "Iedereen zoekt een schaap met vijf poten, maar die zijn er helemaal niet. Laten we gewoon kijken waar het potentieel zit. Wie kan op korte termijn groeien? En wat kan op langere termijn ontwikkelen?" Al vult aan: "Helemaal mee eens, ga er gewoon voor. Het levert hele loyale werknemers op. Aan statushouders zou ik willen meegeven: sta open voor nieuwe uitdagingen en wees niet bang om vragen te stellen. Ik hoop dat er in de toekomst nog meer plekken worden gevonden voor mensen zoals ik."

Motopp

Al Ilter werd bemiddeld door een gespecialiseerde jobhunter statushouders. Binnen arbeidsmarktregio Holland Rijnland werken verschillende van deze jobhunters, die nauwe contacten hebben met bedrijven zoals Motopp. Naast dat zij statushouders begeleiden, kunnen jobhunters bedrijven deskundig adviseren over bijvoorbeeld trainingen, taalondersteuning op de werkvloer en beschikbare subsidies. Bent u geïnspireerd en wilt u met het Werkgeversservicepunt Holland Rijnland sparren over wat het aannemen van statushouders u kan opleveren? Of meer weten over de werkwijze van Motopp? Neem gerust contact met ons op.

Leren van en met elkaar

Sinds anderhalf jaar werken er werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt bij Deko (producent van steenstrips, knikpannen, vormstenen en prefab panelen). Wat algemeen directeur Hans Gorlee betreft, is dit nog maar het begin. “Deze mensen passen heel goed bij ons werk én bij ons team.” Wajonger Robin Kiewiet voelt die klik ook: “Ik wil hier nog lang blijven.”

Hans vertelt: “We waren op zoek naar personeel, daar begon het mee. Daarnaast vind ik ook dat je mensen als Robin een kans moet bieden. Om deze mensen te vinden, organiseerden we een Meet & Greet op onze locatie in Elst. Ik kan ons bedrijf namelijk niet vanaf een stand op een banenmarkt overbrengen. Dat moet je ervaren.” Robin bezocht de Meet & Greet. Hij kreeg een uitleg en rondleiding en vond het direct interessant. Inmiddels werkt hij al acht maanden met veel plezier bij Deko. “Ik kan nu vormstenen verlijmen en panelen plakken. Ik heb een nieuw vak geleerd!”

Leren van elkaar

Hans: “Ook wij hebben een leercurve doorlopen. Hoe begeleid je mensen zoals Robin? Hoe geef je ze de beste kansen? Ons productiewerk past heel goed bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We hebben geleerd dat je met een beetje geduld het beste uit mensen kunt halen. Als je goed vertelt wat je verwacht en begeleiding biedt, dan gaat het prima. Je hoeft echt niet elke tien minuten te controleren.” Robin: “Laatst moest ik 10.000 vormstenen plakken voor een pand in Italië. Een grote order! Als dat dan klaar is, ben ik echt wel trots.”

Gewoon doen

Heeft Hans een tip voor andere werkgevers? “Ga het gewoon doen! Achteraf gezien hadden we misschien iéts meer tijd kunnen nemen om ons voor te bereiden, Want er zijn ook mensen afgevallen die we misschien met nét wat meer begeleiding of andere werkzaamheden wel bij ons hadden kunnen houden. Maar je leert vooral door ervaring. Eerst hadden we bijvoorbeeld een paar dagen ‘proeftijd’. Je kunt dan met behoud van uitkering kijken of het wat voor je is. Maar deze doelgroep vindt het spannend en voelt de druk van de kans die ze krijgen. Ze zijn in die eerste dagen niet helemaal zichzelf. We geven ze daarom nu meer tijd en ruimte om te laten zien wat ze kunnen. Dat werkt veel beter.”

Robin Kiewiet (l) en Hans Gorlee

Onderdeel van het team

Inmiddels werken er vijf mensen zoals Robin bij Deko. “Ze hebben dezelfde kleding als de rest van het team. En we verwachten ook een prestatie van ze, net als van de rest van het personeel. Dat is ook wat ze ons hebben meegegeven. Ze willen niet speciaal zijn,” licht Hans toe. “Inderdaad, behandel me gewoon normaal. En dat ervaar ik hier echt. Dat is niet overal zo,” vult Robin aan.

Missie

Wat Hans betreft, komen er nog meer collega’s met een afstand tot de arbeidsmarkt. “Het begon bij ons omdat we op zoek waren naar personeel. Maar wat is vervolgens je doel? Goedkope krachten? Nee, wij maken werk van een beleid om nóg meer mensen een kans te bieden. Dat maakt het startpunt en de begeleiding wat ons betreft anders. En als ik Robin dan hoor vertellen over zijn ervaringen hier, dan ben ik trots. Trots op Deko, maar vooral ook op Robin!”

Joyce Roozenboom, adviseur werkgeversdienstverlening UWV: “Hans gaf tijdens het eerste gesprek aan dat Deko nog niet klaar was om te werken met de doelgroep, maar dat hij wel nieuwsgierig was en meer informatie wilde. Uiteindelijk is iemand aangewezen die deze werknemers begeleidt.” Hij heeft inmiddels de HARRIE training gevolgd voor collega’s die begeleiding op de werkvloer geven aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte. HARRIE staat voor Hulpvaardig, Realistisch, Alert, Instruerend, Rustig en Eerlijk. Verder wordt externe jobcoaching ingezet. De Meet & Greet bij Deko heeft inmiddels drie keer succesvol plaatsgevonden.

Samen sterker door SROI

Kim Aaldering en Thomas Teunissen

Social Return on Investment (SROI) klinkt misschien als een mond vol, maar het komt neer op een simpel principe: als je als ondernemer een opdracht van de overheid krijgt, doe je iets terug voor de samenleving. “Het is de bedoeling dat je een deel van je omzet terug investeert in de maatschappij”, legt Thomas Teunissen uit, oprichter van Teunissen Thuisbegeleiding. En die investering heeft voor de zorgaanbieder in regio Arnhem deuren geopend.

Thomas Teunissen startte zijn bedrijf in 2020 als eenpitter. Inmiddels is Teunissen Thuisbegeleiding uitgegroeid tot een bloeiend bedrijf met meerdere vaste krachten. “Mijn achtergrond ligt in de psychiatrische zorg, maar ik had altijd de wens om iets voor mezelf te beginnen”, vertelt hij. “Vlak na de oprichting in 2020 schreef ik me in voor de aanbesteding van sociaal domein Centraal Gelderland, waaronder gemeente Duiven. En ik had geluk, want ik kreeg ‘m tot juli 2025.” Die aanbesteding kwam echter met een extra taak: het ondersteunen van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

Thomas: “Als kersverse ondernemer was dat nog best een uitdaging. Dit was de eerste keer dat ik van SROI hoorde en ik had geen idee wat het inhield. Maar dankzij het Steunpunt SROI werd me al snel duidelijk welke opties ik had.”

SROI: een kans, geen last

Hoewel SROI als een verplichting klinkt, ziet Thomas het als een kans. “Het was puzzelen in het begin, maar uiteindelijk kozen we ervoor om onze bijdrage te leveren via Stichting Leergeld. Deze stichting ondersteunt gezinnen die moeite hebben rond te komen. Dat doen ze door hen te voorzien van bijvoorbeeld schoolspullen, een laptop, een fiets of zwemles. Als vader van jonge kinderen raakte deze stichting mij meteen.”

Voor Thomas voelde deze keuze heel logisch. “Wij komen in ons werk vaak bij gezinnen thuis die op of rond bijstandsniveau leven. Als je dan kinderen ziet die uitgesloten worden door het gebrek aan financiële middelen, is het geweldig dat er een initiatief zoals Stichting Leergeld is die hen kan helpen.”

De samenwerking met Stichting Leergeld bleek een schot in de roos. “Ik nam contact op met de penningmeester van de stichting. En wat bleek? Ze hadden nog nooit gehoord van SROI. Voor hen was het dus ook een eyeopener en een mooie kans om extra steun te krijgen.”

Impactvol ondernemen

De aanbesteding voor Teunissen Thuisbegeleiding loopt tot juli 2025. Wat er daarna gebeurt, blijft nog even spannend. Thomas: “Maar ik weet wel dat ik de SROI een mooie toevoeging vind aan ons werk. Het zet je echt aan het denken: wat kun jij doen voor de samenleving?”

Voor Teunissen Thuisbegeleiding is het duidelijk dat ondernemen onder andere gaat om impact hebben op de mensen om je heen. “Ik had al eerder van Stichting Leergeld gehoord, maar het SROI-traject gaf net het juiste zetje om er iets mee te doen. SROI voelt daarom voor mij niet als een ‘moetje’, maar gewoon als iets dat goed voelt.”

Ook aan de slag met SROI? Scan de QR-code.

Joyce Zwaga-Komen
Wethouder Werk & Inkomen in de gemeente Duiven

“Social Return on Investment (SROI) biedt ondernemers de kans om op een concrete manier bij te dragen aan de maatschappij. Het doel is om werk te creëren voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dit kan bijvoorbeeld door iemand in dienst te nemen of door in te kopen bij sociale ondernemingen die arbeidsplekken creëren voor deze doelgroepen. Daarnaast is er ruimte voor maatschappelijke projecten, waarbij ondernemers zelf met ideeën kunnen komen om mensen een stap dichter bij werk te brengen.”

“Binnen de regio Midden-Gelderland werken we sinds 2019 met het Convenant Uniformering Social Return Oost-Nederland. Dit zorgt voor een eenduidig beleid en duidelijke richtlijnen, zoals omschreven in het bouwblokkenmodel. Het mooie aan SROI is dat het maatwerk biedt; we kijken samen met de ondernemer naar de beste invulling. En voor wie hulp nodig heeft, staat het Steunpunt SROI klaar om advies en ondersteuning te geven. Ondernemers hoeven het niet alleen te doen. Zo zorgen we ervoor dat ook startende ondernemers kunnen bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt.”

Floortje werkt in tuincafé De Proeftuin

‘De gasten maken het extra leuk’

Floortje (25) wist het meteen: hier wilde ze werken. Een jaar geleden lunchte ze met haar jobcoach van Zorgburo de Liemers in De Proeftuin, het tuincafé in Intratuin in Arnhem, Om zich heen zag ze alles wat haar leuk lijkt in een baan. Mensen helpen, gastvrij zijn, die lekkere appeltaart serveren: echt iets voor haar. Maar ja, hoe moest ze dat voor elkaar krijgen?

Na jaren dagbesteding was Floortje toe aan een volgende stap. Horeca, misschien? Die ene lunch met haar jobcoach was net het zetje dat ze nodig had. “Samen met haar ben ik een plan gaan maken hoe ik hier zou kunnen gaan werken. Mijn laatste horeca-ervaring was al een paar jaar oud, dus ik ben begonnen in de bedrijfskantine van Scalabor. Dat was mijn eerste stap op weg naar een baan bij De Proeftuin.”

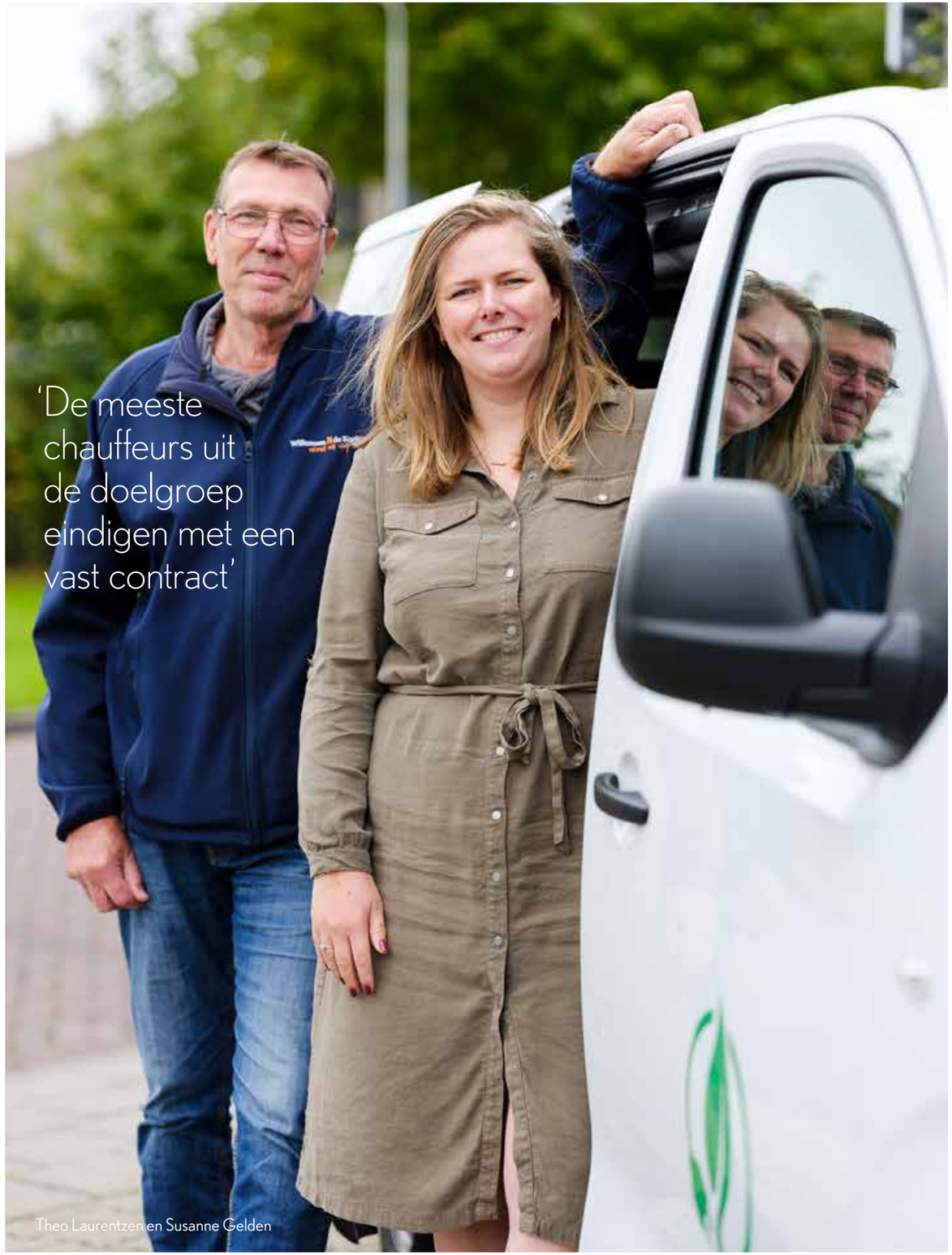
Kopje koffie?

De Proeftuin zit in Intratuin Arnhem, dat onderdeel is van Scalabor. Het is een tuincentrum net als die andere vestigingen van de keten, met één verschil: hier werken mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die extra ondersteuning krijgen. Met de eerste horeca-ervaring achter de kiezen kon Floortje in De Proeftuin beginnen. Gelukkig is het net zo leuk als het leek. “We beginnen elke ochtend met alles nog even goed controleren. Zijn de tafels schoon, moet de vloer nog worden geveegd? Als om negen uur de deuren van het tuincentrum opengaan, komen al snel de eerste gasten binnen. Ze bestellen een kopje koffie of een ontbijt, want dat bieden we ook aan. In de loop van de ochtend komen er steeds meer mensen die een gebakje bestellen, bijvoorbeeld onze zelfgemaakte appeltaart. Daar help ik soms ook bij, als het rustig is spring ik even bij in de keuken. Tegen lunchtijd wordt het drukker. Vooral ons 12-uurtje is populair: soep, broodjes, een uitsmijter en een kroketje.”
Ondanks de drukte houdt Floortje het overzicht over alle tafels en de gasten. “Het is dan wel selfservice, maar ik hou toch in de gaten of ik iets moet opruimen of schoonmaken. Gelukkig weet iedereen dat hier mensen werken met een afstand tot de arbeidsmarkt. De mensen blijven rustig, ze hebben geen haast.”

Droombaan

Het leukste aan haar nieuwe baan? Ja, toch het contact met de gasten. “Goeiemorgen zeggen, altijd lachen en vrolijk zijn, het zit in me. Zelfs als ik een dag niet zo lekker heb gewerkt, gaat de volgende ochtend gewoon die knop weer om als ik achter de kassa sta. We hebben vaste gasten, die komen elke dag. Na een tijdje weet je precies: dat stel bestelt altijd koffie, die meneer wil cappuccino.” In de bedrijfskantine van Scalabor oefende ze hoe je een broodje moet maken en hoe de kassa werkt. Dat had ze gelukkig snel onder de knie.
En vorige week tekende ze haar contract. Het is haar gewoon gelukt, die droombaan is van haar. “Ik had van tevoren niet gedacht dat ik hier zou kunnen werken, maar het gaat heel goed. Ik wil hier niet meer weg.”

Vestigingsmanager Sandy Heij is blij dat ontwikkelbedrijf Scalabor denkt in mogelijkheden en niet in beperkingen. “Het komt niet vaak voor dat mensen van een dagbesteding naar een baan zoals dit overstappen, dat is een grote stap. Maar Floortje kan het. Daarom moest ik meteen aan haar denken toen jullie me vroegen wie je kon interviewen voor dit magazine. Floortje mag het gerust weten: ik ben apetrots op haar.”



Theo Laurentzen en Susanne Gelden

Susanne Gelden, vervoersbedrijf Willemsen de Koning

‘Wij verbinden mens en maatschappij’

‘Vervoert met zorg’ luidt de slogan die op het hele wagenpark van Willemsen de Koning prijkt. En dat is niets te veel gezegd. Die zorg uit zich vooral ook in aandacht voor de mens. Of dat nu de passagiers in de (taxi)bussen zijn of de eigen chauffeurs. “Wij kijken naar de mens achter de persoon.”

“In totaal hebben we ruim 2200 chauffeurs in dienst,” begint Susanne Gelden, HR Business Partner bij Willemsen de Koning. “Daarvan is een behoorlijk deel afkomstig uit de doelgroep.” Voor het bedrijf is dat een vanzelfsprekendheid: “Iedereen is voor ons gelijk. Niemand met een beperking krijgt een label opgedrukt. De cliënten niet en de chauffeurs evenmin.”

Leerlingen

“Vroeger belde je Willemsen de Koning voor een straattaxi in Arnhem. Tegenwoordig zijn we gespecialiseerd in groepsvervoer van vooral leerlingen. Kinderen die niet op loop- of fietsafstand van hun school wonen, of voor wie openbaar vervoer geen optie is. Daarnaast vervoeren we mensen met een WMO-indicatie, in opdracht van gemeenten en provincies. We rijden nu in bijna alle provincies in het land. En overal werken we ook met chauffeurs met een afstand tot de arbeidsmarkt. Winnen we een Europese aanbesteding, dan zitten wij direct om de tafel met een accountmanager van het Werkgeversservicepunt om te bespreken waar we mensen uit deze doelgroep kunnen vinden. Onze basiseisen? Iedereen met een rijbewijs, Verklaring Omtrent Goed gedrag en beheersing van de Nederlandse taal is welkom. En het maakt niet uit wat voor soort beperking iemand heeft. We behandelen alle sollicitanten hetzelfde.”

Dankbaar werk

Willemsen de Koning heeft oog voor sociale betrokkenheid. Susanne: “We verzorgen de verbinding tussen mens en maatschappij. Dat geldt voor de leerlingen die met ons vervoer veilig naar school kunnen. Maar ook voor chauffeurs die door dit werk weer in de maatschappij terugkeren. Een dankbare taak en binnen het bedrijf geeft dit een gevoel van trots. Er komen hier diverse nieuwe mensen. Bijvoorbeeld een dakloze of iemand in de schuldsanering die is vastgelopen in de maatschappij. Die begint hier als chauffeur en dan zien collega’s dat die persoon langzaam zijn of haar leven weer op de rit krijgt. Collega’s accepteren en helpen iedereen. We hebben een heel divers personeelsbestand. Zelfs oud-bankdirecteuren die het werk als chauffeur uit maatschappelijke betrokkenheid doen.”

Mentorchauffeur

Voor de nieuwkomers staat er een mentorchauffeur klaar, die voor de indicatiedoelgroep extra tijd en aandacht heeft. HR selecteert daarvoor in overleg met de Teamleiders de juiste mensen en Susanne coacht deze chauffeurs. “Dat betekent: veel geduld, duidelijk zijn en denken in mogelijkheden. Je moet een luisterend oor kunnen bieden en zien wat iemand nodig heeft.” De meeste chauffeurs uit de doelgroep eindigen met een vast contract. Sporadisch blijkt dat het werk niet bij iemand past. Susanne: “Dat kan een valkuil zijn. Lukt het niet, ga het dan niet forceren. Daar wordt niemand gelukkig van. Maar lukt het wel, dan heb je werkelijk de meest verantwoordelijke en loyale medewerkers. Mensen die ook erg begaan zijn met de leerlingen in hun bus. Chauffeurs die nooit meer weg willen. Dat is ook weer een verbinding. Duurzame verbinding.”

Dodou volgt zijn droom

Zijn grote droom: werken in de zorg. Dus toen Dodou na jaren rondreizen door Afrika en Europa besloot om zich in Nederland te vestigen, wilde hij daar aan de slag. ‘Nederland heeft immigranten zoals ik hard nodig, kijk maar naar het personeelstekort in de zorg. En dit is het mooiste werk dat ik kan bedenken.’

De actualiteit volgt hij met stijgende verbazing. Schrijnende tekorten in de zorg, en toch wordt het potentieel van immigranten en statushouders niet aangehaakt. Waarom? “Er zijn in Nederland veel mensen die bijna met pensioen gaan. En er zijn maar weinig jonge mensen om hun werk over te nemen. In Nederland moeten we goed nadenken over mensen die naar ons land komen. Dat zijn ook gemotiveerde mensen met talenten en dromen, die het werk met liefde willen doen. Maar ze komen niet aan het werk, terwijl we immigranten hard nodig hebben. Kijk maar eens om je heen: wie werkt er in de zorg, wie werkt er in de schoonmaak, wie werkt in de industrie?”

Geen verzorgingstehuizen

Dodou kwam naar Nederland voor de liefde. En hij ontdekte al snel dat je met het werk dat hij het liefste doet, hier je brood kunt verdienen. “In Gambia, mijn land, bestaan geen verzorgingstehuizen, daar moet je de zorg binnen de familie zien te regelen. Jarenlang heb ik de zieke broer van mijn opa verzorgd, tot hij overleed. Het is verdrietig dat hij is overleden, maar voor hem zorgen vond ik het mooiste werk dat ik kon bedenken. Dus eenmaal in Nederland besloot ik dat dit mijn baan zou worden.”

Dat viel nog niet mee. Om in aanmerking te komen voor een zorgopleiding, moest hij eerst de taal leren. En zelfs toen bleek het nog knap lastig om alles te regelen. “Ik ben blij dat ik een adviseur werkgeversdienstverlening ben tegengekomen die me wilde helpen. Ik krijg nu alle kansen om te groeien in dit werk. Ik volg nu een opleiding en ik ben aan het werk.”

Respect

Dodou helpt als ADL-assistent oudere mensen en mensen met een handicap, die nog zelfstandig wonen, met dagelijkse taken: douchen, aankleden, dat soort dingen. “Dat vind ik fijn. Mensen respecteren mijn werk, ze zijn blij om me te zien. Ik probeer ervoor te zorgen dat hun dag op een goede manier begint. Net zoals ik met mijn opa’s broer deed: als hij naar me lachte, was mijn dag goed.”

Luisteren

Taalbarrières bestaan niet voor hem, het gaat om werk dat hij met zijn hele hart doet. “Zoals ik het zie: God geeft ons genoeg liefde om met andere mensen te delen. We beginnen ons leven allemaal als baby, en verder weet je het maar nooit. Er kan zomaar iets gebeuren en je zit in een rolstoel, dat zie ik aan mijn zorgcliënten.” Zijn advies is dan ook: open je voor andere mensen. Luister naar elkaars verhaal, sta open voor nieuwe ervaringen. “Als we elkaar leren kennen, zien we elkaar niet meer als immigrant of asielzoeker, maar gewoon: als mens.”

‘Ik zorg ervoor dat mensen hun dag goed beginnen’

Onna Pos, adviseur werkgeversdienstverlening UWV: “Toen ik Dodou voor de eerste keer sprak, was hij van plan om een opleiding tot vrachtwagenchauffeur te gaan volgen. Al jaren had hij allerlei technische baantjes, zoals productiemedewerker en meterverwisselaar. Toen ik hem vroeg waar hij écht blij van zou worden, noemde hij werken in de zorg. Maar hij dacht niet dat zo’n carrièreswitch mogelijk was. Bij zorgorganisatie Fokus kon dat dus wel. En hij doet het geweldig.”

Peter Nagelkerke, Directeur Projecten MKB Rotterdam Rijnmond

Samen werken aan werk

Stel, je bent ondernemer en je wilt mensen met een arbeidsbeperking een kans bieden in jouw organisatie. Waar begin je? Voor welke subsidie kom je in aanmerking? En op welke ondersteuning mag je rekenen? Voor veel werkgevers is het een zoektocht. NLwerktaanwerk is dé plaats voor werkgevers met arbeidsmarktvraagstukken waar ze niet zelf het antwoord op weten.

Peter Nagelkerke is directeur Projecten bij MKB Rotterdam Rijnmond en als regisseur betrokken bij het project NLwerktaanwerk. “Eén van de doelen van NLwerktaanwerk is om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat doen we door kennis, advies en praktische ondersteuning te bieden aan werkgevers,” legt Peter uit. “De kracht zit in de goede samenwerking tussen de betrokken partijen: onderwijsinstellingen, gemeentes, UWV, SBB, werkgeversorganisaties en vakbonden. Onze lijntjes zijn kort en we hebben in de loop der jaren onderling vertrouwen opgebouwd. Dat werkt heel goed. Samen vormen we de gids naar oplossingen.”

Voorlichting en bewustwording

Peter merkt dagelijks dat niet alle werkgevers goed op de hoogte zijn van die oplossingen. “En dat is begrijpelijk. Er zijn veel subsidies, regelingen en begeleidingsmogelijkheden, maar niet iedereen weet deze te vinden. Werkgevers zien soms door de bomen het bos niet meer,” legt Peter uit. “We hebben daarom diverse initiatieven opgezet om werkgevers te informeren, zoals het organiseren van banenmarkten en het verspreiden van de noodzakelijk informatie via nieuwsbrieven en magazines. Maar het gaat niet alleen om het zenden van informatie. “Als we met werkgevers het gesprek aangaan, bijvoorbeeld over strategische personeelsplanning, dan ontdekken ondernemers dat er veel meer mogelijk is dan gedacht,” aldus Peter. “Dat motiveert enorm om ermee aan de slag te gaan.”

Waardevolle collega’s

Naast de voorlichting aan werkgevers, is het ook belangrijk om het beeld van mensen met een arbeidsbeperking te veranderen. “Veel mensen weten niet wat deze werknemers allemaal kunnen. Het zijn waardevolle collega’s die vaak meer brengen dan werkgevers in eerste instantie verwachten,” zegt Peter met overtuiging. Door de weg te wijzen, het liefste met succesverhalen van collega werkgevers, hoopt Peter dat steeds meer bedrijven ontdekken hoe zij kunnen bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt. “Uiteindelijk willen we dat iedereen mee kan doen. Ik hoorde laatst iemand zeggen: ‘Ik doe er weer toe.’ Daar doen we het voor.”

Peter Nagelkerke

Aanbevelingen

Een goede samenwerking tussen de betrokken partijen is een belangrijke succesfactor. Als je gebruikt maakt van elkaars expertise, dan sta je samen sterk. Peter adviseert daarnaast om vooral duidelijke taal te spreken “Vermijd jargon en zorg dat we dezelfde taal spreken en geen verschillende definities hanteren. Verlaag drempels met helder en toegankelijk taalgebruik zodat iedereen begrijpt wat de mogelijkheden zijn.” Peter heeft nog meer tips: “Zorg voor een goed, divers en transparant kandidatenbestand. Dit biedt de kans om de juiste persoon te vinden die past bij de functie én het bedrijf. En is er dan een match tussen werkgever en werknemer? Dan is maatwerk cruciaal. Kijk naar de specifieke behoeften van zowel de werkgever als de werknemer en stem de begeleiding daarop af. En kijk ook eens naar minder voor de hand liggende oplossingen om betere matches te maken tussen vacatures en kandidaten. Denk bijvoorbeeld eens aan open hiring (werven zonder sollicitatieprocedure) of jobcarving (het opdelen van functies). Kortom, er zijn veel manieren om kansen te creëren voor mensen die anders buiten de boot zouden vallen.”

Werk aan de winkel én in de winkel

Zo maakt Primark inclusiviteit tastbaar

“Telkens wanneer we een nieuwe winkel openden, stonden er tientallen mensen te popelen voor onze speeddatesessies”, vertelt Michelle Stelling, Head of People & Culture Benelux bij Primark. “We werkten nauw samen met UWV, en later ook LWSP, om ervoor te zorgen dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als eersten een kans kregen.” Bij Primark is inclusiviteit namelijk meer dan een streven, het is een levendige praktijk die al duizenden mensen heeft geholpen om een plek te vinden op de werkvloer.

Milijana en Michelle

‘Primark gelooft al sinds de start in 2008 in het bieden van kansen en wordt er elke dag beter in”, zegt Michelle. “We hebben een e-learningmodule opgezet speciaal voor buddy’s – ervaren collega’s die collega’s met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden. Zo zorgen we ervoor dat nieuwe medewerkers de begeleiding krijgen die ze nodig hebben.”

Die begeleiding blijkt essentieel. Primark maakt gebruik van een maatwerkbenadering, waarbij het vinden van de juiste match tussen medewerker en taak centraal staat. “Soms is het best een zoektocht”, vertelt Stelling. “Zo hadden we een medewerker met autisme die niet goed mee kon komen in de drukte van de winkel. Wat bleek? Achter de kassa, waar alles heel gestructureerd werkt, bloeide deze collega helemaal op! Het gaat om ontdekken wat bij iemand past.”

De waarde van inclusiviteit

Inclusiviteit is voor Primark niet alleen een morele keuze, maar het levert ook concrete voordelen op. “We merken dat medewerkers die via dit soort programma’s bij ons komen, vaak extra gemotiveerd en dankbaar zijn”, legt Michelle uit. “Dat zie je terug in hun inzet en de teamspirit die groeit, doordat iedereen zich gewaardeerd voelt.” Met 93 nationaliteiten en 34 medewerkers uit het doelgroepenregister, is Primark een weerspiegeling van de diversiteit van de samenleving.

“Dit draagt niet alleen bij aan een prettige werksfeer, maar ook aan het succes van de winkels. Diversiteit helpt ons om beter in te spelen op de wensen van onze klanten, omdat onze collega’s zelf ook een afspiegeling van de maatschappij vormen.”

Eén van de succesverhalen waar Michelle trots op is, komt uit Tilburg. “Een collega met een lichamelijke beperking begon bij ons met eenvoudige taken, maar is uitgegroeid tot een volwaardige retail assistant. De motivatie die hij toonde, werkte aanstekelijk voor het hele team. Hij sprong zelfs op drukke momenten bij zonder dat iemand hem dat vroeg. Hij laat zien dat een lichamelijke beperking absoluut geen beperking hoeft te zijn op werkprestaties. Zolang je er als werkgever maar voor openstaat en de juiste kansen biedt.”

Sterke samenwerkingen

Primark gelooft sterk in de kracht van goede begeleiding. “We hebben geleerd dat niet iedereen zomaar in de reguliere flow meedraait”, legt Michelle uit. Daarom zet Primark in op het buddy-programma die de begeleiding steeds professioneler maakt. Michelle: “We willen dat nieuwe medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt niets merken van de e-learning, maar dat het onzichtbaar wel veel bijdraagt aan hun succes.”

Het Landelijk Werkgevers-servicepunt en UWV spelen hierbij een onmisbare rol: “Het is fijn om met hen samen te werken. Ze denken mee over oplossingen en brengen ons in contact met andere bedrijven die vooroplopen in inclusief ondernemen. Die uitwisseling van ervaringen is ontzettend waardevol.”

Vallen en opstaan

Eén van de grootste uitdagingen bij inclusief ondernemen is volgens Michelle tijd: “Goede begeleiding kost tijd, en tijd is schaars in onze winkels. Maar we hebben ervoor gekozen om dit een prioriteit te maken. Inclusiviteit is belangrijk voor ons als bedrijf én voor de samenleving.”

Wil jij jouw bedrijf ook inclusiever maken? Dan is een aantal zaken cruciaal volgens Michelle: “Allereerst is een inclusieve bedrijfscultuur niet onderhandelbaar. Begin voor het werven met een inclusieve arbeidsanalyse om te kijken welke taken geschikt zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kijk naar wat iemand wél kan, in plaats van wat niet. En onderhoud goede contacten met UWV en het Werkgeversservicepunt. Zij hebben de expertise en netwerken die je nodig hebt. Daarnaast is het essentieel om binnen je eigen teams regelmatig te praten over inclusiviteit. Je medewerkers weten vaak het beste wat er binnen de organisatie speelt en kunnen waardevolle ideeën aandragen.”

‘We merken dat medewerkers die via dit soort programma’s bij ons komen, vaak extra gemotiveerd en dankbaar zijn’

Werkbrigade, opstap naar regulier werk

‘Een hele dag buiten, ik wil niet meer anders’

Werkbrigade is de naam van een project van Scalabor en de gemeente Arnhem om mensen met een bijstandsuitkering aan het werk te helpen. Het begon als een pilot, bleek succesvol en is nu een blijvertje. Stephan Goldewijk kan beamen dat het werkt, want: hij werkt! Met zichtbaar plezier snoeit hij struiken, maait gras en houdt bloemperken bij. “Een kantoorbaan? Nooit meer!”

Werken in het groen is niet voor iedereen weggelegd. Toch zijn er genoeg mensen die het heerlijk vinden de hele dag buiten bezig te zijn. Zo ook Stephan. Niet dat hij dat al van jongs af aan wist. Integendeel, hij was opgeleid als administratiemedewerker. Dat eindigde ermee dat hij werkeloos thuis zat. Zijn liefde voor het buitenwerk ontdekte hij via Werkbrigade (zie kader) en nu wil hij niet meer anders. “Je voelt je zo vrij als een vogeltje en je bent de hele dag in de natuur.”

Kennis opdoen

“Onze werknemers groenvoorziening maaien het gras, snijden de graskanten, snoeien de struiken en hier in Park Sonsbeek legen we de prullenbakken, ruimen zwerfafval weg, geven de herten te eten, schilderen en repareren het hekwerk. Kortom, wij doen alles wat er buiten moet gebeuren,” vertelt Hielke Bakker, teamleider Groen & Grijs (afval) bij Scalabor. Vanuit die functie begeleidt hij ook de werknemers van Werkbrigade.
“In de groenvoorziening begin je meestal op de Arnhemse begraafplaats Moscowa. Die is 35 hectare groot en heeft een enorme diversiteit aan planten en begroeiing. Je kunt er vaktechnische kennis opdoen van alle groenwerkzaamheden. Er is een vaste begeleider aanwezig en dat is handig voor mensen die in het begin moeite hebben met bijvoorbeeld hun dag-nachtritme. Die kunnen er wat later beginnen. Mensen zoals Stephan, die zelfstandig kunnen werken, gaan daarna onder meer in park Sonsbeek aan de slag.”

Maatwerk

Stephan vindt van alle activiteiten het winterwerk het leukste. “Dat zijn de wat zwaardere klussen, bijvoorbeeld met een kettingzaag bomen snoeien. Daarvoor heb ik vorig jaar een diploma gehaald.” Die certificaten behalen de groenmedewerkers via Scalabor. Stephan heeft al een hele stapel diploma’s: Veilig werken langs de weg, VCA (Veiligheid Checklist Aannemers), eenvoudige EHBO, werken met de bosmaaier, werken met kleine tuin- en parkmachines (bladblazer, kantensnijder, heggenschaar) en Wet Natuur Bescherming zodat je beschermde vogels of bloemen herkent en spaart. Samen kijken we welke diploma’s iemand bovenop de verplichte certificaten wil en kan behalen.

“Binnen Werkbrigade is veel maatwerk mogelijk, denk aan die latere starttijd. Maar ook op andere punten kunnen we aanpassingen doen,” aldus Hielke. “We starten op dezelfde manier, of het nu bij Schoonmaak, Intratuin of in de Groenvoorziening is, maar gaandeweg zie je per individu waar iemand het beste op zijn plek zit.”

De slotconclusie van de pilot Werkbrigade: een geslaagd project dat zeker moet blijven. Op dit moment kunnen regiogemeenten kennis maken met dit instrument. Zodat ook daar bijstandsgerechtigden weer voorzichtig aan het werk kunnen. Net als Stephan: “Ik had dat duwtje echt even nodig en ben blij dat ik deze kans gekregen heb.”

Stephan Goldewijk (l) en Hielke Bakker

Werkbrigade

In 2020-2021 begonnen gemeente Arnhem en Scalabor met Werkbrigade. Een pilotproject om bijstandsgerechtigden voor wie de stap naar een reguliere werkgever nog even te groot is, aan het werk te helpen: in de groenvoorziening, de schoonmaak of bij Intratuin in Arnhem (waar Scalabor franchiseondernemer is). Scalabor verzorgt de benodigde opleidingen en begeleiding; de gemeente betaalt een deel van de loonkosten en de begeleidingskosten. De werknemer krijgt direct een jaarcontract. Na twee jaar kan hij doorstromen naar een reguliere werkgever, maar als blijkt dat hij nog wat extra begeleiding bij Scalabor nodig heeft, blijft hij nog wat langer. Zo kan hij op het juiste moment verder groeien.”

Gooische bierbrouwerij:

‘Winstgevendheid en sociale impact gaan prima samen’

In Foodhall MOUT op het marktplein midden in Hilversum brouwt Guido de Wit samen met zijn team bier van lokale ingrediënten. Onder het motto ‘met passie voor bier en hart voor Sarah’ laat Guido zien dat je sociale impact kan maken en tegelijkertijd economisch gezond kan zijn. “Dat komt omdat we op de eerste plaats kneitergoed bier kunnen maken.”

Passie voor bier
Wat begon als een werktitel werd uiteindelijk de naam van de brouwerij. “Een brouwerij waar we een lokaal product maken, met lokale ingrediënten. Iets wat je cadeau kan doen vanuit je eigen regio.” Op de arme zandgronden in het Gooi wordt al sinds de Middeleeuwen boekweit verbouwd. Dit ingrediënt zorgt voor toegankelijke bieren met een zacht karakter die goed in de smaak vallen. De brouwerij is een meester in vergaren van medailles onder meer bij Dutch Beer Challenge. Op het bruisende marktplein in Hilversum wordt gebrouwen én gedronken. Een derde van de bieren gaat zo van de brouwerij naar Foodhall MOUT. En de rest wordt geleverd aan horeca, slijterijen en supermarkten.

Hart voor Sarah
Toen Guido 10 jaar geleden werd gevraagd om mede-eigenaar te worden van de brouwerij had hij één belangrijke voorwaarde: hij wilde het samen met zijn dochter Sarah doen. Sarah is geboren met een beperking waardoor ze informatie absorbeert als een spons, maar dit vervolgens niet goed onder woorden kan brengen. “En dan kun je dus niet goed meedraaien in deze maatschappij. We hebben de werkzaamheden op de brouwerij toen zo ingericht dat ook mensen zoals Sarah een volwaardige functie kunnen krijgen. Op woensdag tot en met vrijdag plannen we de minder prikkelgevoelige werkzaamheden, zoals etiketteren, cadeauverpakkingen maken, winkeltje draaien en het uitleveren. Al snel werd ik gebeld door andere ouders en grootouders. Of ik ook een baantje voor hun kinderen had. Inmiddels draaien we met een team van 12 mensen, waarvan zes een beperking hebben.”

Geen bezigheidstherapie
“Mensen vragen mij wel eens hoe je dan een sociale werkplek wordt. Nou, gewoon door te beginnen. Sollicitatiegesprekken lopen net even anders. Vaak zijn de ouders erbij en spreken we af dat ze een keer mee mogen draaien. We kijken dan of ze kunnen tillen, hoe lang de spanningsboog is en of ze in een team kunnen werken. We bieden geen bezigheidstherapie en het zijn dus geen cliënten voor ons, maar gewone medewerkers. En we kijken natuurlijk welke taken het best bij hen passen. Sarah vindt het bijvoorbeeld geweldig om samen met mij rondleidingen te geven in de brouwerij. Ze weet precies wat ik ga vertellen en zegt dan ‘En nu moet je weer door.’ Ze is mijn timekeeper en zorgt na afloop voor de drankjes.”

Guido de Wit met dochter Sarah

‘We hebben een maatschappelijke verplichting, maar we lopen er niet mee te koop.’

Levendigheid op het plein
Om iedereen met hun mooie ambachtelijke producten kennis te laten maken organiseren ze jaarlijks ‘Het Gooisch Bierfestival’. “Bier verbindt, dus daarom hebben we dit jaar festivalbezoekers met elkaar kennis laten maken met behulp van de Blind Beer Date onder leiding van barman Victor, bekend van het TV-programma First Dates. Sarah vond het geweldig om achter de bar te staan. Dat is echt haar ding. We hebben wilde plannen om naast de brouwerij een proeflokaal te bouwen met daghoreca dat beter geschikt is om rondleidingen te geven. We zouden dan ook een werkplek kunnen bieden voor mensen met een beperking die extraverte taken leuk vinden. De gemeente is er laaiend enthousiast over en ze willen graag meewerken. Een financieel gezond bedrijf, ambachtelijke producten van lokale leveranciers, verbinding van mensen, ruimte voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en levendigheid op het plein. Hiermee kunnen we het hart van het Gooi laten bruisen. Daar kan geen keten tegenop.”

‘Ik dacht meteen: dát wil ik zelf doen!’

Sharon Ramkhelawan

‘Hier geven ze mij vertrouwen’

Sharon (40) werkt al 17 jaar bij modeketen CoolCat, als het bedrijf in 2017 failliet gaat. Op dat moment bevindt ze zich ook privé in een lastige situatie. Dit bemoeilijkte haar om de stap richting werk te zetten. Nu werkt ze met plezier als medewerker klantenservice bij 2Switch in Arnhem. “Hier kan ik mijn werk goed combineren met mijn gezin.”

Als tiener begint Sharon aan de BBL-opleiding detailhandel, maar die maakt ze niet af. “Ik liep stage bij CoolCat en vond het werk in de winkel leuker dan school. Op mijn zestiende werd ik hulpkracht en zo ben ik het vak ingerold.”

Talent

Sharon houdt van aanpakken. Ze ziet snel wat er beter kan en doet daar iets mee. Hierdoor valt haar talent op, groeit ze door en wordt ze uiteindelijk filiaalmanager. Dat blijft ze tot het faillissement in 2017. “Ik had het toen ook privé moeilijk. Een nieuwe baan zoeken lukte niet. Ik ging nadenken of ik nog wel in een winkel wilde werken.” Want werken in de detailhandel heeft een keerzijde. “Ik werkte soms zes dagen per week, ook op koopavonden en zondagen. Ik had drie kinderen, inmiddels vijf. Ik wilde meer tijd voor mijn gezin.”

Jobcoach Rob: “Sharon is enorm gedreven. Het enige wat ze nodig had, was een zachte landing bij een werkgever. Die vond ze bij 2Switch, waar ze rustig kon opbouwen met uren. Gemeente Arnhem, Scalabor en 2Switch hebben proactief meegedacht om haar op de beste plek te krijgen.”

Toekomst

In 2020 spreekt ze met haar regisseur van de gemeente Arnhem over haar toekomst. “We bespraken wat ik zou willen. Ik vond rekenen altijd leuk en wilde het liefst iets met administratie doen.” Via de gemeente komt Sharon in contact met een jobcoach van sociaal ontwikkelbedrijf Scalabor. “Zij keken goed naar wat bij mij paste. Ze stelden het klantcontactcentrum van de kringloopwinkels van 2Switch voor. Daar had ik meteen een fijn gesprek.” In oktober 2023 mag Sharon vrijblijvend bij 2Switch beginnen. “Ik vond het belangrijk om eerst te kijken of het werk bij mij en mijn gezinssituatie paste. Dat deed het meteen. Tijdens mijn inwerkperiode dacht ik al: ‘Dit wil ik zelf doen!’. En die kans kreeg ik ook direct.”

Bijzondere verhalen

Sharon staat klanten te woord die spullen willen laten ophalen door 2Switch. “Het contact met mensen geeft mij energie. Je hoort bijzondere verhalen over de spullen en waarom ze weg moeten. Ik kreeg er ook al snel administratieve taken bij, zoals het verwerken van de chauffeurs- en innamelijsten.” Sinds september 2024 heeft Sharon een contract voor 24 uur per week. “Ik ben vaak het eerste aanspreekpunt voor mijn collega’s en ga me ook bezighouden met facturering. Daarnaast ga ik een Excel-cursus volgen. Bij 2Switch zien ze wat ik kan en geven ze me vertrouwen. Dankzij de hulp van de gemeente, Scalabor en 2Switch heb ik nu deze fijne baan. Daar ben ik heel dankbaar voor.”

‘Inclusieve organisaties hebben een voorsprong’

Inclusiviteit is de laatste jaren niet alleen een breed gedragen sociaal thema, maar ook de wet- en regelgeving rondom inclusief werkgeverschap neemt toe.

‘Die regels zijn complex zijn en aan verandering onderhevig”, vertelt Steven Hubeek. Hij is adviseur inclusieve arbeidsmarkt bij Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN). Zijn team en hij houden zich bezig met inclusie, diversiteit en kansengelijkheid op de arbeidsmarkt. “Onze activiteiten zijn heel breed. We ondersteunen werkgevers en brancheverenigingen met het invullen van hun rol als inclusieve werkgever. Dat doen we onder andere programma’s waarin we helpen om vaardigheden rond inclusief werkgeverschap verder te ontwikkelen. Daarnaast ondersteunen we met advies over doelgroepen die onder de banenafspraak vallen, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.” Het team biedt werkgevers verschillende manieren aan om hun inclusiebeleid te verbeteren. “Inclusie en diversiteit voegen iets toe aan je organisatie,” vervolgt Hubeek. “En als je dat inziet, creëer je een werkplek waar iedereen kan floreren. Inclusieve organisaties hebben een voorsprong, want ieders potentieel wordt zo goed mogelijk benut.”

Soms duidelijk, soms verstopt

Inclusie begint bij het werving- en selectieproces. Veel bedrijven hebben goede bedoelingen, maar sluiten – vaak zonder dat ze het door hebben – mensen uit. “Neem een gemiddelde vacature, daar staan vaak wel tussen de dertig en de vijfendertig eisen in, soms duidelijk, soms ook verstopt.” Het AWVN pleit voor inclusieve vacatureteksten, een objectieve eerste screening en het op gestructureerde wijze afnemen van sollicitatiegesprekken. “Een waslijst aan eisen in een vacature maakt een functie weinig inclusief. Een simpel voorbeeld: stel het gaat om een baan van 32 uur, maar degene die het leest heeft een afwijkende energiebalans en kan daardoor maar 16 uur per week werken. Die persoon gaat niet reageren. Dat is een gemiste kans. We motiveren werkgevers om een vacature terug te brengen tot de kern. En ook open te staan voor groepen die op het eerste gezicht wellicht niet binnen het traditionele plaatje passen. Sommige mensen kunnen bepaalde taken wellicht wat minder, maar andere taken juist heel goed. Waardoor als je het werk anders gaat verdelen, je alsnog een hele goede invulling van een functie hebt. Een open vizier is belangrijk.”

Niet het wiel opnieuw uitvinden

Om kennisuitwisseling te stimuleren richtte het AWVN een aantal jaar geleden het werkgevers netwerk ‘De Normaalste Zaak’ op. Dit is inmiddels uitgegroeid tot een netwerk waar ruim 700 werkgevers bij aangesloten zijn. “Die zijn allemaal bezig met inclusiever ondernemen. De onderlinge uitwisseling die is ontstaan is vind ik heel mooi. Er is ruimte voor vragen: wat gaat goed, wat gaat niet goed? Waar loop je tegenaan, en vooral: hoe los je het op? Zo hoeft niet ieder bedrijf zelf het wiel opnieuw uit te vinden, maar kunnen we op elkaars kennis bouwen.” Het is niet alleen de taak van werkgevers om een inclusievere arbeidsmarkt te verwezenlijken, ook bij gemeenten is nog veel winst te behalen ziet Hubeek. “Er zijn ruim 250.000 mensen opgenomen in het doelgroepenregister, maar slechts iets minder dan 135.000 daarvan zijn daadwerkelijk aan het werk.” Hier ligt volgens hem een grote uitdaging: “Als ik een willekeurige gemeente in Nederland vraag om vijf mensen met een bepaald profiel, dan krijg ik vaak te horen dat ze er niet zijn. Dat is niet omdat ze er daadwerkelijk niet zijn, het is omdat ze niet goed in beeld zijn.” Voor Hubeek draait alles om de juiste vragen stellen, zowel binnen bedrijven als vanuit de overheid. “We moeten weten wat mensen willen en kunnen, anders kunnen we ze niet aan het werk helpen.”

Steven Hubeek

Yeliz Ates, Supermarktmanager Albert Heijn

‘Ik wil mensen zelfvertrouwen geven’

Namens Albert Heijn was Yeliz Ates een van de werkgevers op het banenfestival. Hét evenement voor iedereen die op zoek is naar een nieuwe baan of zich gewoon eens wil oriënteren. De enthousiaste reacties die we ontvingen van zowel werkgevers als bezoekers smaken naar meer. Dit is zeker voor herhaling vatbaar!

Vooroordelen weerleggen
Voor Yeliz is het banenfestival een uitgelezen kans om mensen te spreken die ze niet via de gebruikelijke sollicitatieprocedure zou ontmoeten. “Ik heb een aantal mensen gesproken die zeiden: ‘Werken in de supermarkt? Niks voor mij,’ omdat ze denken dat je er alleen vakken kunt vullen of aan de kassa kunt werken. Maar ook voor mensen die liever niet in een winkel staan, hebben we leuke functies, bijvoorbeeld in het distributiecentrum. Op het banenfestival krijg je de kans om vooroordelen te weerleggen en de mogelijkheden binnen je organisatie uit te leggen.” Opvallend was de diversiteit van de bezoekers op het festival. “Van een moeder met haar zoon, die nog de eerste stap moest zetten richting de arbeidsmarkt. Tot mensen met veel diploma’s die een carrièreswitch willen maken. Je spreekt ze allemaal.”

Goede samenwerking met UWV
Yeliz zit midden in de afronding van haar werkzaamheden bij Albert Heijn in Oosterbeek. Toch wilde ze graag tijd vrijmaken voor een interview. “Volgende week start ik met mijn nieuwe functie bij het distributiecentrum (Home Shop Center) van Albert Heijn, dus ik ben druk met alle afrondingen. Maar Janny Prent (Adviseur Werkgeversdienstverlening) en Annuska Sip (Manager Werkgeversdienstverlening) van UWV hebben de afgelopen jaren zoveel voor mij betekend, dat ik graag nog iets voor hen wil terugdoen. Samen hebben we al veel mensen een werkplek bij een van onze vestigingen kunnen bieden. En de nazorg die UWV levert is fantastisch. Ik geef iedereen een kans en kijk altijd naar wat ze wél kunnen. We houden niemand tegen.”

Zelfvertrouwen laten groeien
“Als je al een tijd zonder werk zit, kun je daar onzeker van worden. Je leest vacatures en denkt: ‘Maar dat kan ik toch allemaal niet?’ Tijdens het banenfestival ga je samen met mensen op zoek naar wat ze wél kunnen. Waar worden ze blij van? De standhouders zijn geen concurrenten van elkaar. Het gaat erom dat we voor iedereen een geschikte plek kunnen vinden en hun talenten, passie, plezier en vooral ook hun zelfvertrouwen weer kunnen laten groeien. Zichtbaarheid is voor het zelfvertrouwen heel belangrijk. Dit voorjaar deden 25 medewerkers eindexamen voor de middelbare school. En ze zijn allemaal geslaagd! Oh, wat was ik trots op ze. Ik ben spontaan bij iedereen langsgereden om ze te feliciteren. Je had die verbaasde en vrolijke gezichten moeten zien. Beter dan dat kun je niet laten zien dat ze zichtbaar zijn en dat je apetrots op ze bent.”

Talenten ontwikkelen
“Bij Albert Heijn geloven we in het ontwikkelen van talenten. Het gaat er niet om hoe iemand eruitziet of waar je vandaan komt’. We hebben zoveel verschillende culturen hier in huis, en daar ben ik echt trots op. Ik kwam op mijn tiende naar Nederland en sprak geen woord Nederlands. Ik was een stil meisje en had weinig zelfvertrouwen, maar Albert Heijn heeft mij de kans gegeven om te groeien. Ik begon 24 jaar geleden achter de kassa, maar door opleidingen en werkervaring op te doen, heb ik hele mooie stappen kunnen zetten. Je wordt gewaardeerd om wie je bent, en daardoor groeit je zelfvertrouwen en je passie voor het vak. Dat is zo’n kostbaar bezit, want het bepaalt een groot deel van je werkplezier. Een aantal jaren geleden heb ik samen met een aantal supermarktmanagers uit de buurt een talentenklas gestart, waarbij we op zoek gaan naar de talenten van onze medewerkers en die verder ontwikkelen door hen in hun kracht te zetten. Het is zo’n succes dat het inmiddels door onder meer District Oost Gelderland/Twente is opgepakt.”

Yeliz Ates en Eddy Vervat

Openlucht banenfestival
Het Openlucht Banenfestival is een initiatief van UWV en WSP Midden-Gelderland en vond op 17 juni 2024 plaats in het Nederlands Openluchtmuseum in Arnhem. Bezoekers konden er niet alleen kennismaken met lokale én landelijke werkgevers. Er was nog veel meer te doen, zoals gratis kleuradvies en het laten maken van professionele profielfoto’s. Er was een grote diversiteit aan werkgevers aanwezig, van postbezorgers tot zorginstellingen. Ook de bezoekers vormden een bonte mengeling: van jong tot oud, van diepgewortelde tot nieuwe Nederlanders, sommigen in netwerktenue en anderen op sneakers en in vrijetijdskleding, van zelfverzekerd tot verlegen. Fanatieke wervers hielpen iedereen die wat verlegen langskwam bij het vinden van een baan. Met een ruime opkomst en enthousiaste werkgevers kunnen we concluderen dat het banenfestival een groot succes was.

Frank van Rens en Mieke Wijnen

‘Sociaal ondernemen zit in ons DNA’

De jongen met een beperking die twintig jaar geleden vanuit het praktijkonderwijs stage kwam lopen bij Kersten Hulpmiddelen? Die werkt er nog steeds, ondertussen als medewerker Reiniging. Hij heeft net een woning gekocht; zijn collega’s helpen hem verhuizen. Het tekent de organisatie. “We maken ons sterk voor mensen die kwetsbaar zijn.”

‘Succesverhalen als deze doen het ‘m”, zegt Mieke Wijnen, projectleider Social return bij Kersten Hulpmiddelen. “Door deze jongen – nu een volwassen man – destijds een kans te geven, hebben we de deur opengezet voor anderen die een afstand hebben tot arbeidsmarkt.” Van de ruim 650 medewerkers die momenteel bij Kersten in dienst zijn, is maar liefst 10% ingestroomd vanuit de Wajong, Banenafspraak, Participatiewet, WW, WIA of WSW. “Dat is behoorlijk hoog, ja”, beaamt Mieke. “Maar we maken er ook veel werk van.”

‘Die regionale aanpak is onze kracht’

Impuls

Het begon allemaal toen Kersten in samenwerking met het zorgkantoor startte met de herinzet van onder andere rolstoelen. Frank van Rens, adviseur Mens & Organisatie: “Daar kwamen extra werkzaamheden bij kijken, als reiniging en logistiek. Taken die iemand met bijvoorbeeld een lichte verstandelijke beperking prima kan oppakken. Dat is de impuls geweest om iets te betekenen voor mensen die aan de zijlijn staan.” Mieke vult aan: “Het past ook goed bij onze business. We leveren hulpmiddelen aan mensen die een fysieke beperking hebben, revalideren, of in een zorginstelling wonen. We snappen hoe het is als je om welke reden dan ook niet kunt participeren. Dus natuurlijk maken we ons sterk voor mensen die kwetsbaar zijn; het zit in ons DNA.”

Koploper

In de loop van de jaren heeft Kersten Hulpmiddelen zich ontwikkeld tot koploper in de branche. Eind 2023 kreeg de organisatie voor de derde keer op rij het keurmerk Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) trede 3, de hoogste trede. Frank: “We hebben het ruim behaald, ondanks het feit dat we de laatste jaren als organisatie enorm zijn gegroeid. Want we zitten inmiddels op 22 vestigingen, verspreid over heel Nederland.”

In de regio

Die regionale spreiding is tegelijkertijd hun kracht. Vanuit elke locatie staat Kersten in nauw contact met UWV, werkgeversservicepunten en re-integratiebureaus in de betreffende regio. De vestigingsmanagers zorgen voor een goede instroom en passend werk. Frank en Mieke denken mee over kansen en bieden ondersteuning. Mieke: “Het is belangrijk dat supervisors, buddy’s en begeleiders weten hoe ze mensen aan het werk helpen en houden. Dat betekent oog hebben voor iemands kwaliteiten, een baan op maat creëren, in kleine stapjes opbouwen en kritisch kijken of het werkt. Én op tijd aan de bel trekken als iets toch te hoog gegrepen is. Dat zien we niet als een mislukking. We hebben dan juist helder gekregen wat iemand nodig heeft om aan het werk te komen. Is het niet bij ons, dan bij een buurman. Zo maken we samen een maatschappelijke impact op bv Nederland.”

Meer uniformiteit

Die impact probeert Kersten Hulpmiddelen nóg een beetje groter te maken door op te trekken met het Landelijk Werkgeversservicepunt Gemeenten en UWV. Eind september ondertekenden ze een samenwerkingsovereenkomst. Mieke: “We willen bijvoorbeeld onderzoeken hoe we meer uniformiteit in het beleid kunnen brengen. Ook zien we ernaar uit om te netwerken met andere bedrijven en best practices te delen. Dat helpt om meer werkgelegenheid te creëren. Samen gaan we voor het maximale.”

Een nieuwe start

Vijf jaar geleden kwam Nataliia Kondaleeva, samen met haar dochter en vrouw, naar Nederland. Ze vluchtten uit Rusland op zoek naar een nieuwe start en een veilig bestaan.

De eerste jaren in Nederland waren zwaar. “We woonden in een asielzoekerscentrum en mochten niet werken, niet studeren. Het leven leek soms stil te staan.” Beide vrouwen lieten goede banen achter zich: Nataliia als teamleider en haar partner had in Rusland carrière gemaakt als jurist. “We probeerden vrijwilligerswerk te doen, maar hadden geen burgersservicenummer. Veel konden we niet. Ik kan je wel vertellen, twee jaar lang niks mogen is niet goed voor een mens”.

Heel veel geduld

Hoe uitzichtloos het soms ook leek, Nataliia gaf niet op. “Toen onze asielaanvraag eindelijk werd goedgekeurd zijn we naar Oegstgeest verhuisd. Op het moment dat we in Nederland aankwamen sprak ik alleen Russisch, geen woord Engels. Ik deed mijn best om de taal zo snel mogelijk te leren, maar mijn niveau was in die tijd nog te laag om zelfstandig een baan te vinden.” Ze probeerde op elke mogelijke manier informatie in te winnen over het vinden van werk. Zo kwam ze uiteindelijk in aanraking met ‘Nederlanding’, een organisatie speciaal gericht op vluchtelingsvrouwen. Door samen te wandelen en koken willen ze nieuwkomers verbinden met Nederlandse vrouwen uit de regio Leiden. Via een van deze vrouwen wist Nataliia een werkervaringsplek bij gemeente Leiden te bemachtigen. Dit programma was eigenlijk bedoeld voor hbo en wo-jongeren die stage willen lopen bij de gemeente. “Ik was officieel te oud voor die groep, maar ze wilden me toch een kans geven. Ze hadden heel veel geduld met mij en de eerste tijd deed ik bijna niets anders dan luisteren en vragen stellen. Ik wilde helpen, maar het was zo moeilijk. Ook al is mijn denkniveau hoog, mijn taalniveau was dat niet. Dat was soms heel frustrerend, maar ik probeerde te doen wat ik kon.”

Een geweldige kans

Door iedere dag in een professionele werkomgeving te zijn en veel te oefenen met de Nederlandse taal, ging ze snel vooruit. “In de stage hield ik me bezig met thema’s zoals milieu, klimaat en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Na negen maanden kreeg ik een geweldige kans: ik mocht na een succesvolle sollicitatie beginnen als junior inkoopadviseur. Ook al was mijn Nederlands verre van perfect, ik mocht toch aan de slag. Ik kwam iedere dag in aanraking met documenten, brieven en overeenkomsten. Wanneer ik teksten moest schrijven hielpen collega’s mij. Tegenwoordig ben ik daar heel goed en snel in en doe ik zelfs aanbestedingen in het Nederlands. Mijn collega’s en teammanager hebben me vooral in het begin veel geholpen, met vertalen en met mijn eindeloze vragen beantwoorden. Ik ben ontzettend dankbaar dat ze die energie in mij gestoken hebben. Het is een investering, maar het betaalde zich ook snel uit.”

Nataliia Kondaleeva:

‘Ik ben ontzettend dankbaar dat iedereen energie in mij gestoken heeft’

Verschillende factoren hebben geleid tot waar ze is gekomen, maar het is vooral haar eigen doorzettingsvermogen geweest dat de doorslag gaf: “Wat je erin stopt krijg je ook terug. We zijn naar ontelbaar veel events geweest, carrièrebeurzen, meet & greets, we deden vrijwilligerswerk waar we konden en waren overal. Dat heeft zich uiteindelijk uitbetaald. De kansen komen niet als je thuis gaat zitten en niks doet.”

Naast Nataliia werken er nog veel meer mensen met wisselende achtergronden bij overheidsinstellingen binnen arbeidsmarktregio Holland Rijnland, én bij WSP Holland Rijnland zelf: van vluchtelingen tot mensen met een indicatie Banenafspraak. Want: goed voorbeeld doet goed volgen. Meer weten over hoe wij bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt? Kom met ons in contact.

Diversiteit en inclusie kun je niet afvinken

v.l.n.r.: Stefan Rebergen, Izanka Labots en Masvuan Renwarin

Stefan runt o.a. Luxor Live en Rembrandt Theater in Arnhem. Twee iconische panden die hij samen met zijn team heeft omgetoverd tot pareltjes voor de stad waar de muziek bruist. “Van Molukse bands tot Frank Boeijen: ik wil een programma bieden voor alle mensen uit Arnhem.”

Diversiteitsbeleid?
Daar doen we niet aan
Samen met een superdiverse club van zo’n 150 medewerkers zorgt hij ervoor dat bij menig Arnhemmer de voetjes van de vloer gaan. “Wij zijn geen muziekpolitie, dus onze programmeurs zorgen dat er iedere drie maanden voor iedere Arnhemmer iets bij zit wat in de smaak valt. En blijkbaar trekken we daardoor als werkgever ook een heel diverse doelgroep aan. Ik ben er totaal niet mee bezig geweest om mijn team inclusiever te maken. Maar als je je open opstelt en zorgt voor een veilige omgeving, dan word je vanzelf inclusief,” aldus Stefan. Naast Luxor Live en Rembrandt Theater is hij ook directeur van het popcentrum Jacobiberg in Arnhem waar jong talent een kans krijgt. “Je vindt er alle leeftijden, achtergronden en inkomens door elkaar.”

Afvinklijstje
Onlangs moest hij voor de overheid een formulier invullen over zijn diversiteitsbeleid. “Er werd onder meer gevraagd hoeveel transseksuelen er in mijn team werken. Denk je nou echt dat ik mensen ga vragen of ze transseksueel zijn? Ik heb een gok gedaan, want ja, je moet toch iets invullen. Toevallig hadden we het er laatst wel over met het team. En er blijken dus meer transseksuelen in het team te zitten dan ik had gedacht. Daar ga je dan met je afvinklijstje. Ik neem mensen aan op kwaliteit, niet in welk hokje ze vallen.”

Jonge mensen een kans geven
“Waar ik wel bewust mee bezig ben op het gebied van D&I is dat ik zoveel mogelijk jonge mensen kansen en verantwoordelijkheden wil geven. Eén van mijn bedrijfsleiders is 19 jaar en neemt op een avond de verantwoordelijkheid voor 750 man! En dat blijkt dus prima te werken. Ook bij de Raad van Toezicht hebben we de kans gegrepen om te verjongen.

Sinds begin dit jaar is Anne (28 jaar) toegetreden. Juist bij dergelijke functies hebben we veel meer diversiteit nodig. Laatst sprak ik iemand die jongeren door middel van een juniorfunctie laat meedraaien en pas na 2 jaar bevoegdheid geeft om te stemmen. Dat laat ik bij ons niet gebeuren. Anne heeft dus de volledige bevoegdheid gekregen.”

Videoboodschap
“Nog zo’n voorbeeld. Ik sprak laatst iemand bij wie D&I bovenaan de agenda staat. Ze hadden alles tot in detail opgenomen in beleid en protocollen. Maar als je bij het bedrijf wilde solliciteren moest je wel eerst een brief schrijven. Waarom mag iemand geen video opnemen of een boodschap inspreken? Niet iedereen is immers de schrijftaal machtig. Beleid en praktijk staan dan zo ver uit elkaar merk je. Qua D&I zijn we misschien wel de slechtste van Arnhem op papier, maar in de praktijk zijn we best heel ver.”

Jacco Vonhof, voorzitter MKB-Nederland

‘Inclusie maakt je bedrijf leuker en het is commercieel zinvol’

De grootste uitdaging op de arbeidsmarkt is de krapte, met die vaststelling opent Jacco Vonhof, voorzitter van MKB-Nederland, het gesprek over de banenafspraak. ‘Maar als we de juiste keuzes maken, zijn daar oplossingen voor’.

De oorzaken van de arbeidsmarktkrapte zijn divers: de vergrijzing van de beroepsbevolking, het afnemen van de nieuwe aanwas en de groei van het aantal banen. “Dat leidt ertoe dat we nu een aantal keuzes moeten maken met z’n allen”, zegt Vonhof. “We moeten zorgen voor meer inzet van mensen die nu nog geen werk hebben. We moeten mensen in deeltijd stimuleren om meer uren te werken dan ze nu doen en ervoor zorgen dat dat ook altijd loont. En we moeten inzetten op arbeidsbesparende technologie.”

Perverse prikkels

Ondernemersorganisatie MKB-Nederland roept de overheid al langer op om ervoor te zorgen dat ‘(meer) werken loont’. “Er zijn 400.000 vacatures in Nederland en 370.000 mensen in de WW. Dat komt in elk geval voor een groot deel omdat de prikkels in het systeem pervers zijn. Daarom zeggen wij: als mensen vanuit een uitkering gaan werken of vanuit een deeltijdsituatie meer gaan werken, laat ze er dan ook op vooruit gaan. Dat is noodzakelijk om de deur van de arbeidsmarkt voor meer mensen te openen.”
Daarnaast is het volgens Vonhof ook van belang dat er geïnvesteerd wordt in de toekomst van werk. “Als je alles overziet, hebben we in Nederland – met onze economie – nog steeds goud in handen. Mits we met elkaar maar een paar verstandige keuzes durven maken.”
Tot de groep mensen, die nu nog een afstand tot de arbeidsmarkt hebben (Vonhof geeft de voorkeur aan de formulering, ‘mensen tot wie de arbeidsmarkt een afstand heeft’), behoren veelal ook mensen uit de doelgroep banenafspraak. “Maar heel veel ook niet. Er zijn ruim 80.000 mensen aan het werk via de banenafspraak en dat vind ik een heel mooi resultaat.”

Waarde voor ondernemers

Dat de banenafspraak grote waarde kan hebben voor individuele ondernemers, staat voor Vonhof als een paal boven water. Als eigenaar van schoonmaakbedrijf NOVON heeft hij er uit eerste hand ervaring mee. “Je moet het verhaal altijd eerlijk vertellen. Wij hadden destijds een praktisch motief. In een eerdere periode van krapte op de arbeidsmarkt begonnen we bij NOVON met het aannemen van mensen uit de doelgroep banenafspraak. En die eerste ervaringen waren goed. En dan ga je ermee door en dan zie je al snel dat je eigen bedrijf er gewoon leuker van wordt en dat het ook commercieel zinvol was.”
NOVON ontwikkelde zich de afgelopen jaren tot een succesvol, inclusief bedrijf. Dat is niet altijd vanzelf gegaan. “Je moet er wel tijd en energie in stoppen. We vroegen collega’s te gaan samenwerken met mensen met een arbeidsbeperking. Maar het talent of de interesse om daar wat meer tijd in te steken, had niet iedereen.” Het vinden van collega’s die dat wel uit zichzelf leuk vonden, was de sleutel voor de succesvolle plaatsingen bij NOVON. “Je moet niet tegen collega’s zeggen ‘Gij zult’, maar het heeft juist overtuigingskracht om te laten zien dat inclusie binnen je bedrijf goed kan functioneren en waarde toevoegt.”

Eindsprint

Met nog ruim een jaar te gaan voor de doelen van de banenafspraak moeten zijn bereikt, wordt in de Maand van de 1000 Voorbeelden opgeroepen tot een eindsprint. “Die moet er volgens mij uit bestaan dat de dienstverleners toch nog een keer door de kaartenbakken gaan. En dan kijken naar wat mensen wel kunnen en dan beoordelen of we niet een groep mensen over het hoofd zien. Extra effort leidt echt tot extra kandidaten, dat weet ik zeker. Het probleem is nu vaak dat we de werkgevers wel hebben, maar het aanbod van kandidaten opdroogt of onvoldoende bij hen in beeld worden gebracht.”
Ook van de landelijke overheid heeft Vonhof de nodige verwachtingen. “Ik ben op zijn zachtst gezegd niet onder de indruk van de prestaties van de overheid als werkgevers. Ik wil niet lopen jij-bakken, we moeten het immers met z’n allen doen, maar ik mag er toch wel op wijzen dat de overheid zelf nog echt wel veel te doen heeft op banenafspraak-vlak.”
En als laatste heeft Vonhof nog een boodschap voor de ondernemers van Nederland. “Veel werkgevers zijn onbewust bekwaam, die bieden al allerlei kansen aan mensen en dat doen ze zonder erbij na te denken. Maar er zijn ook veel ondernemers die dat nog niet doen. Ik wens het ze toe dat ze toch die stap zetten. Niet eens alleen omdat het goed is om te doen, of economisch zinvol. Met name om dat het ontzettend leuk is. Je krijgt er een beter en leuker bedrijf voor terug. Dat heb ik zelf gemerkt als ondernemer. En dat wens ik alle werkgevers van Nederland natuurlijk toe.”

Het Inclusief Magazine is een schitterend voorbeeld van het belichten van inclusie op de arbeidsmarkt. Want uiteindelijk gaat het over banen voor mensen en daar worden in dit tijdschrift vele goede voorbeelden van uitgelicht.

Maar dat gebeurt niet alleen in het magazine. Overal in het land is er veel aandacht voor inclusie op de werkvloer. Waarom? Omdat de arbeidsmarkt krapper is dan ooit, dat zeker. Maar ook omdat dit Inclusief Magazine tijdens de Maand van de 1000 Voorbeelden is uitgebracht.

Daarmee is dit magazine een integraal onderdeel van de jaarlijkse, landelijke 1000 Voorbeelden campagne rond de Banenafspraak. Deze campagne is een initiatief van het project ‘Op naar de 125.000 banen.’ Dit project – opgezet door VNO-NCW en MKB-Nederland–informeert en inspireert werkgevers rond de Banenafspraak.

Jaarlijks kiest de organisatie een motto, deze keer is dat: ‘Banenafspraak, de eindsprint’.
De doelen van de banenafspraak (125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking) zouden immers eind 2025 moeten zijn behaald. Maar daar zijn we nog niet. De teller staat op 86.000.

Daarom deze campagne, om nog een keer alles op alles te zetten om de spotlight te richten op werkgevers, die inclusief werven en de mensen die binnen de banenafspraak aan het werk zijn.

Wim Arens van IT-bedrijf Vooruit (voorheen D-two)

‘Zo dankbaar en zo loyaal’

Jongens die amper nog hun slaapkamer verlaten; mannen die al jaren alleen op de bank zitten en voor niemand de deur openen. Bij Vooruit Elst vinden mensen met alle mogelijke vormen van autisme een veilige werkplek. Daar overwinnen ze langzaam maar zeker hun angsten en sluiten zelfs vriendschappen. En dat alles binnen een duurzaam IT-bedrijf met de nadruk op recycling.

Eric Maessen (l) en Wim Arens

‘Deze jongens zijn misschien beperkt, maar ze zijn wel héél goed in dat stukje dat ze kunnen’

‘Als je de positieve dingen van deze mensen belicht, heb je een gouden medewerker,” begint operationeel manager en jobcoach Wim Arens. In alles wat hij vertelt over ‘zijn jongens’ klinkt oprechte betrokkenheid door. Hij en de oprichters hebben ook al heel wat ervaring met deze doelgroep. Wim: “In 2011 is ons IT-bedrijf in Elst gestart onder de naam D-two. De oprichters vonden het belangrijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Zij waren bijna 30 jaar mijn collega’s bij mijn vorige werkgever en daar werkten we al met mensen van Breed.”

Recycling

Het bedrijf telt inmiddels 24 mensen met een doelgroep-indicatie en 12 reguliere werknemers. Wim: “We krijgen afgeschreven IT-hardware van bijvoorbeeld de Radboud Universiteit of UWV. Daar halen we alle data vanaf en we kijken of hergebruik mogelijk is. Zo niet, dan worden alle onderdelen apart gerecycled. We ruilen ook computers op de werkplek om. Dat deden we ooit bij de HAN en ineens was ik een van de jongens kwijt. Zat hij in een muzieklokaal lekker te drummen! Ja, dat impulsieve hoort er ook bij.”

Toppertjes

Sinds het bedrijf onderdeel is van Vooruit, werkt het team ook met nieuwe producten. Ze installeren bijvoorbeeld software bij bedrijven of vernietigen ter plekke harddisks. Steeds meer (inter)nationale bedrijven weten Vooruit Elst te vinden. Mooi, want nu kunnen ze nog meer mensen aan een baan helpen.
Wim: “Deze jongens zijn misschien beperkt, maar ze zijn wel héél goed in dat stukje dat ze kunnen. We moesten eens 30.000 telefoons van UWV resetten. Terwijl ik een jongen de procedure uitlegde, had hij in zowel zijn linker- als rechterhand al een telefoon gereset! Als je binnen je organisatie een keten kunt maken van dit soort toppertjes, dan werkt dat perfect.”

Harmonie

Nieuwe collega’s vindt Vooruit via partijen zoals praktijkscholen en re-integratiebureaus. Het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland ondersteunt bij de werving en het inregelen van voorzieningen. Ook organiseert het WSP bijeenkomsten waar Vooruit actief aan deelneemt zoals de jaarlijkse Buses for Jobs en het Stage-Banenfestival voor jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs.

Wim: “Kijk, de techniek breng je ze wel bij. Belangrijker is dat een stagiair in het team past en de harmonie niet verstoort. Onze mensen respecteren elkaar, helpen elkaar. Ze komen langzaam uit hun isolement, gamen samen en gaan zelfs in het weekend bij elkaar op bezoek. We organiseren personeelsuitjes, etentjes en verzorgen een dagelijks gezonde lunch. Mensen moeten het hier leuk hebben.”

Veilige plek

Een stage eindigt vrijwel altijd in een vast contract. Wim: “Dat perspectief is belangrijk. Je gaat deze mensen niet in dienst nemen vanwege de subsidie en ze dan na twee jaar weer wegsturen. Bied deze mensen een veilige plek en dan heb je hele goede medewerkers met toegevoegde waarde. Ze zijn ook zo dankbaar, zo loyaal. Ja, je moet soms geduld hebben en beschikbaar zijn. Ze bellen ook in het weekend, als ze ergens mee zitten. Maar dit is echt het mooiste werk dat er is.”

Landelijk WSP Gemeenten

Verbinders en sparring partners

Voor wie de ambitie heeft als inclusief werkgever actief te zijn in meer dan vier arbeidsmarktregio's, is er het Landelijk Werkgeversservicepunt (WSP) Gemeenten. Nederland telt 35 arbeidsmarktregio's en voor grote landelijke werkgevers kan dat een doolhof aan regelgeving en contacten opleveren. De adviseurs van het Landelijk WSP Gemeenten bouwen aan overzichtelijke afspraken tussen bedrijven en arbeidsmarktregio's. En ook de centrale overheid maakt graag gebruik van hun specifieke expertise.

v.l.n.r.: Natascha van Wanrooij, Mylène Hatzmann, Mary van de Looij en Remco Geerts

'We brengen werkgevers en arbeidsmarktregio's met elkaar in contact. Samen bekijken we regionale mogelijkheden en op basis daarvan creëren we een set gezamenlijke afspraken die landelijk hanteerbaar is. Dit leggen we vast in een arrangement: een overeenkomst waar iedereen zich in kan vinden," licht adviseur Remco Geerts kort de werkwijze van het Landelijk WSP Gemeenten toe.

Mylène Hatzmann:
"Vanuit verschillende belangen samenwerken aan het grotere doel: omdat íedereen een eerlijke kans verdient op de arbeidsmarkt. Samen maken we het verschil."

Branches en expertise
Elke adviseur bedient een aantal arbeidsmarktregio's en heeft zijn eigen branches en expertises. Natascha van Wanrooij: "Binnen ons team vullen we elkaar met onze specialismes heel goed aan. Zelf werk ik deels gedetacheerd bij WSP Midden-Brabant. Een fijne combinatie: wat wij landelijk afspreken met werkgevers, kan ik direct toetsen bij mijn collega's in de regio. Collega Mary van de Looij werkt hier al vanaf de oprichting en heeft dus enorm veel ervaring. Zij sluit aan bij het overleg met stakeholders zoals VNG en ministeries. Remco werkt hier net als ik ruim twee jaar. Hij richt zich naast het 'gewone' werk op Ontwikkelpaden en statushouders. En Mylène Hatzmann is het afgelopen najaar bij ons begonnen. Ze brengt een hoop ervaring mee, die ze in het 'veld' bij WSP Amersfoort heeft opgedaan. Die is bij ons goed toepasbaar, met name in de samenwerking tussen arbeidsmarktregio's en werkgevers."

Adviseren overheid
Bovenop de corebusiness – arrangementen maken – deelt de adviseur zijn expertise regelmatig met bijvoorbeeld andere overheidscollega's. Remco is adviseur voor het Ministerie van Sociale Zaken en betrokken bij het opzetten van Centrale Ontwikkelpaden. "Om te beginnen met de kinderopvang. De sector krijgt ondersteuning bij de aanpak van 'een leven lang ontwikkelen'. In een Ontwikkelpad leg je alle functies vast met de benodigde opleidingen en bijbehorende investeringen. Zo krijgen we nieuwe mensen voor de zorg, het groen of elektrotechniek."

Natascha adviseert momenteel Rijkswaterstaat in het project de Groeituin: "Samen met UWV ondersteunen we partijen die bij Rijkswaterstaat een aanbesteding hebben gewonnen. Die werkgevers willen graag banen invullen met Social Return, maar het is niet altijd eenvoudig om elkaar te vinden. Wij maken dat makkelijker en efficiënter."

Eerlijke kans
"Een van de doelgroepen van de gemeenten zijn de statushouders," vervolgt Remco. "Veel van deze mensen zijn hoogopgeleid, maar door de andere taal- en cultuur gaat werk vinden wat lastiger. We werken nu aan een traject dat duidelijk perspectief biedt. Mensen maken weliswaar kleine stapjes, maar zien dat ze uiteindelijk op hun eigen niveau aan de slag kunnen. Inmiddels zien we dat veel werkgevers deze groep weer in het vizier hebben. Dit is wel iets wat mij persoonlijk veel energie geeft. Een eerlijke kans bieden aan een vergeten doelgroep."

Eigen initiatieven
Natascha: "Met veel landelijke werkgevers hebben we al lang contact. Dat maakt de samenwerking ook steeds succesvoller. Dan zie je bijvoorbeeld dat vestigingsmanagers mij rechtstreeks benaderen om aanwezig te mogen zijn op een Banenmarkt. Daarop volgen weer nieuwe plaatsingen."

Community
Momenteel speelt er een mooi initiatief bij een holding van diverse kledingmerken. "Het bedrijf wil bevorderen dat werknemers durven te vertellen wat hun gezondheidsprobleem of beperking is. Ze willen horen wat iemand nodig heeft om op een prettige manier bij hen te werken. De holding gaat een community met andere werkgevers oprichten, zodat rekening houden met mensen met een beperking op winkelniveau vanzelfsprekend wordt. Wij geven daarbij advies en zorgen er bijvoorbeeld voor dat collega's een Harrie-training kunnen volgen."

Het zijn slechts een paar voorbeelden van succesvolle projecten. Natuurlijk speelt er nog veel meer. "En tussendoor houden we de lopende arrangementen in het oog. Loopt het niet meer zo soepel? Dan gaan we in overleg. Even polsen of iedereen nog akkoord is met de afspraken. Zijn er successen, leuke ervaringen of kunnen wij nog met iets helpen? Dan kan iedereen weer met een goed gevoel verder."

Mary van de Looij:
"Wat mij echt energie geeft, is dat je gedwongen bent om te denken in mogelijkheden, in wat kan. En als iedereen een klein beetje over zijn of haar schaduw heen durft te kijken, blijkt er heel veel te kunnen."

‘Toen Roy op gesprek kwam, was er meteen een klik’

Maarten Bakker, directeur van het Haarlemse bedrijf in hardloopkleding en –accessoires Gato International B.V., begrijpt hoe sociaal ondernemen en personeelsbehoeften kunnen samengaan. Sinds driekwart jaar is Roy in dienst, die via het WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland IJmond bij Gato International B.V. is gestart. Het begon als een proefplaatsing, maar al snel was er een wederzijdse klik.

Op zoek naar de juiste match
Maarten vertelt: “Dit was voor ons de eerste keer dat we met het WerkgeversServicepunt samenwerkten. Hiervoor hadden we wel al iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst gehad. Toen die wegging, moesten we op zoek naar een nieuwe collega. Via UWV kwamen we in contact met Ton van het WSP. Hij heeft zich echt voor ons ingespannen.”

Adviseur Ton Kruize dacht mee met Gato. Hij kwam langs bij het bedrijf om een beter beeld te krijgen van het bedrijf en de functie. Het ging om een functie als orderpicker, die ook regelmatig chauffeursdiensten op zich kon nemen en die het niet erg vond om zelfstandig te werken.

Meteen een klik
De eerste kandidaat die Ton aandroeg, was geen goede match. Via IJmond Werkt kreeg hij het profiel van Roy door. Roy was in eerste instantie op zoek naar chauffeurswerk, maar het bleek lastig om een bedrijf in de buurt te vinden. Daarnaast had hij moeite met de werktijden: hoewel het zelfstandige karakter van het chauffeurswerk hem goed lag, betekende het wel dat hij vaak vroeg moest beginnen. Na bemiddeling van Ton ging hij op gesprek bij Maarten.
Maarten: “Toen Roy op gesprek kwam, was er meteen een klik. Roy is vrij zelfstandig, en dat was eigenlijk ook precies wat we nodig hadden. Als orderpicker en chauffeur werk je vooral in het magazijn en ben je onderweg in de auto. Dat moet je wel fijn vinden.”

Sparren met de jobcoach
Roy was de perfecte match. Hij werkt grotendeels zelfstandig,

Roy van Drunen (l) en Maarten Bakker

maar krijgt af en toe wel ondersteuning van een jobcoach. Maarten vertelt: “Soms zijn er dingen waar je misschien niet direct met je werkgever over durft te praten, en waar je liever even over wilt sparren met je jobcoach. Wat dat betreft vind ik het belangrijk dat de jobcoach ertussen zit. En van ons krijgt Roy natuurlijk begeleiding wanneer hij dat nodig heeft.”

Een perfecte match
Ook Roy vindt dat hij bij Gato International B.V. goed op zijn plek zit: “Ik vind van alles leuk hier. Het werk, de collega’s en hoe je met elkaar samenwerkt. Ik kan goed zelfstandig werken en heb beneden mijn eigen pakhoek. Ik pak vooral bestellingen in, bijvoorbeeld shirtjes met drukwerk en dat soort dingen. Er is ook wat chauffeurswerk, dus dat ik dingen breng en haal. Hoofdzakelijk werk ik alleen. Af en toe geven collega’s me wat dingetjes door, en als ik wat wil vragen, dan loop ik naar boven. Maar dat gaat allemaal heel erg goed.”

Kan het WSP u ook helpen?
Dat de match van beide kanten goed bevalt, is duidelijk. Bent u als werkgever ook op zoek naar personeel, of vraagt u zich af hoe u aan de slag kunt met sociaal ondernemen? De adviseurs van WSP denken graag mee.

‘Roy is vrij zelfstandig, en dat was eigenlijk ook precies wat we nodig hadden’

TeamNL Huis Scholarships

Arnhemse jongeren goed getraind naar de Olympische Spelen

Klaargestoomd worden voor de Olympische Spelen in Parijs? Dat gold dit voorjaar niet alleen voor topsporters. Een groep jongeren uit Arnhem-Oost ging ook in training, maar dan om mee te kunnen draaien in het TeamNL Huis. De reis naar Parijs was de kers op de taart na alle individuele inspanningen en activiteiten vooraf.

'Máxima zei dat ik moest leren sterk in mijn schoenen te staan. Ik vroeg: hoe doet ú dat dan? Ze zei: bedenk waarom je iets doet en heb je daar vrede mee, dan heb je een goede beslissing gemaakt. Dat advies neem ik mee voor het leven.'

"Ik hoorde over dit project naar Parijs en riep meteen: Ik wil mee! Een gouden kans om nieuwe dingen te leren." Rayvenson Felicia is een van de deelnemers aan de TeamNL Huis Scholarships. Hij liep op dat moment stage bij jongerenwerkorganisatie AM-Supportteam. En jawel, Ray mocht meedoen aan de pitch voor de jury die besloot welke jongeren naar Parijs mochten. "Spannend! Gelukkig hadden we geleerd hoe je jezelf presenteert. Uiteindelijk mocht iedereen mee. Wij juichen!"

Reis voor het leven

"Het was aan ons om de jongeren in 6-7 maanden voor te bereiden op de reis," vertelt Jaouad Najih, begeleider en coach bij AM-Supportteam. "Maar de 'reis' vooraf was minstens zo belangrijk. De tools die je in je rugzak gooit voor Parijs, houd je voor het leven." De deelnemers volgden allerlei trainingen, zoals gesprekken voeren, klantvriendelijkheid, omgaan met anderen. Daarnaast verzorgde elke deelnemer activiteiten in de eigen wijk. Jaouad: "Het idee was namelijk dat zij ook een rolmodel zouden zijn. Een voorbeeld voor anderen, hoe het ook kan." Ray: "Ik heb jongeren geholpen met hun schulden en voetbalevenementen voor kinderen georganiseerd. Ik maak me waar nodig nuttig in de wijk, nog steeds."

Onvergetelijk

Parijs was voor de hele groep een onvergetelijke ervaring. "Je zag de jongeren groeien in die zes dagen. Ze leerden zich in geheel nieuwe situaties staande te houden," vertelt Jaouad enthousiast. "Ray is samen met mij zelfs 17 dagen gebleven. Die heeft er echt veel geleerd. Een mooie ervaring die we niet snel zullen vergeten."
Ray glundert nog als hij aan Parijs terugdenkt: "Ik zat in het team Host & Food en werkte in de foodtruck en de keuken. Je maakte kennis met zoveel verschillende mensen, met een heel andere manier van leven. Voorheen praatte ik niet snel met onbekenden over mezelf. Nu ging dat vanzelf."

Gedenkwaardig

En er waren gedenkwaardige momenten: "Ik was erbij toen Femke Bol schitterde in de estafetteloop. Ik werd helemaal gek! En tijdens een speciaal bezoek aan onze groep, heb ik met de koning en de koningin gesproken! Máxima zei dat ik moest leren sterk in mijn schoenen te staan. Ik vroeg: hoe doet ú dat dan? Ze zei: bedenk waarom je iets doet en heb je daar vrede mee, dan heb je een goede beslissing gemaakt. Dat advies neem ik mee voor het leven."

De bedoeling is om deze jongeren dit najaar verder op weg te helpen met een opleiding, stage of baan. Ray heeft inmiddels werk in de bar van Papendal. "Daar heerst dezelfde vibe als in Parijs; iedereen is vriendelijk en helpt elkaar. Een fantastische werkplek." Maar nu moet hij snel weg. Papendal? "Nee, schoolpleinwacht in de wijk."

Rayvenson Felicia (l) en Jaouad Najih

Marloes van Essen, lid projecteam vanuit Scalabor:
"Sportcentrum Papendal en NOC*NSF verzorgen het TeamNL Huis (voorheen Holland Heineken House). Zij zochten voor de Olympische Spelen in Parijs een groep vrijwilligers, die wat meer een afspiegeling waren van de samenleving. Voor jongeren vanaf 18 jaar uit de vijf wijken die onder het Nationaal Programma Arnhem-Oost vallen, hebben we de TeamNL Huis Scholarships vormgegeven. Daarmee kunnen zij een bijzondere ervaring toevoegen aan hun CV, nieuwe mensen ontmoeten en hun mogelijkheden voor de toekomst uitbreiden. Voor de begeleiding werkten we samen met jongerenorganisatie AM-Supportteam, Presikhaaf University en Rijnstad."

Knop om, keukenskills aan

Een doordeweekse dag van Hidde: om elf uur begint zijn werk in de keuken van een klein restaurant in Zevenaar. Als hij niet naar school moet, tenminste. Een doordeweekse dag van Hidde, twee jaar geleden: de hele dag hangen achter de laptop, met of zonder drugs. Hoe is dat veranderd? Door veel vertrouwen, doorzettingsvermogen en... spierpijn.

'Tot onze spijt moeten wij u mededelen…' Hoe vaak Hidde die standaard afwijzingsbrief heeft gekregen, kan hij zich niet meer herinneren. Tientallen, zeker. "Of ik hoorde helemaal niks na een sollicitatie, dat gebeurde ook. Het enige bedrijf dat me uitnodigde voor een sollicitatiegesprek was La Coquerie. Niet dat ik daar nou zo graag wilde werken, ik wilde gewoon een baan waar ik m'n rekeningen mee kon betalen."

Dat zijn sollicitatiebrieven geen succes hadden, kon hij eigenlijk wel begrijpen. "Ik heb zes jaar thuisgezeten zonder iets te doen. Mijn dagen bestonden uit hangen in bed of op de bank, computerspelletjes en drugsgebruik. Geen cv om indruk mee te maken."

Jobcoach

Tot de knop bij Hidde om ging. Het moest anders. Met zijn verslavingen stopte hij van het ene op het andere moment en hij wilde zijn leven weer opbouwen. Maar hoe? "Op het sollicitatiegesprek met Bas van de Coquerie stelde ik voor om veertig uur per week te werken. Lekker geld verdienen, dacht ik. Maar Bas vond dat geen goed idee. Laten we beginnen met 16 uur, zei hij. En schakel een jobcoach in, zodat je begeleiding krijgt. Een vreemde mededeling, maar ja, het was het enige baanaanbod wat ik had, dus ik ging ermee akkoord."
Bas kan zich dat sollicitatiegesprek ook nog goed herinneren.

"Als je zes jaar niks hebt gedaan, is veertig uur werken heel zwaar. Zelfs die 16 uur gingen niet zo goed. De hele dag staan viel hem zwaar, hij had ontzettende spierpijn. Hij kwam te laat, meldde zich op het laatste nippertje ziek of kwam gewoon niet opdagen. Maar ik wist zeker dat het erin zat bij hem. We hebben de werkweek toen anders ingedeeld: niet meer twee lange dagen, maar vijf korte werkdagen. En van daaruit konden we opbouwen."
Hidde: "Toen lukte het wél. De structuur was goed voor me. Ik ging op tijd naar bed en stond op tijd op. Ik ging het werk zelfs leuk vinden."Anderhalf jaar na die sollicitatie was Hidde klaar voor een volgende stap. Hij begon in september aan de koksopleiding. "Bas wist een restaurant waar ik kon beginnen. Ik heb een dag meegelopen en ik zag het zitten. Nu ga ik één dag in de week naar school en ik werk twee lange dagen in het restaurant. Flink wennen om weer na tien jaar in een klaslokaal te zitten."

Bas (l) en Hidde

Hoe kijkt Hidde terug op alles wat er afgelopen twee jaar is veranderd? "Ik voel me beter, ik weer zorg goed voor mezelf. Ja, daar ben ik best een beetje trots op. Maar ik moet vooral Bas bedanken. Elke andere manager had me er direct uitgegooid. Hij geeft me vertrouwen dat ik het kan."

Vooral zelf

Bas reageert bescheiden. "Het is fijn dat we Hidde hebben kunnen helpen. Dat doe ik niet alleen, maar met het hele team van La Coquerie en dankzij eigenaar Jan Ros, die ons de ruimte geeft. Maar Hidde doet het vooral zélf. En hij zet alles op alles om te slagen."

Anouk le Comte van Scalabor was betrokken als externe jobcoach bij Hidde tijdens zijn werk bij La Coquerie. Hidde had zelf gesolliciteerd en Bas heeft toen gevraagd hem te coachen op de werkplek aangezien hij een aantal jaren niet had gewerkt en in een sociaal isolement leefde. Tijdens zijn hele dienstverband bij La Coquerie heeft zij Hidde begeleid en evaluatiegesprekken met hem gevoerd.

‘Onze mensen kunnen ook een raket in elkaar zetten’

Werkontwikkelbedrijven helpen mensen met een ondersteuningsvraag bij het vinden van een passende baan. Deze bedrijven hebben op hun beurt weer werkgevers nodig: ondernemers die deze groep mensen een kans willen geven. Terwijl zij zelf een oplossing aangereikt krijgen voor de krapte op de arbeidsmarkt. “Probeer het gewoon eens. Wat heb je te verliezen?” spoort Cedris-directeur Arend Pieterse aan.

Arend Pieterse

‘Mensen met een beperking, mensen met psychiatrische problemen, mensen die om allerlei redenen lang niet meer werken, statushouders. Ofwel iedereen die niet zelfstandig een betaalde baan kan vinden, waarmee hij of zij het minimumloon kan verdienen,” zo omschrijft directeur Arend Pieterse de medewerkers van de Cedris-leden.

Cedris is de landelijke vereniging van werkontwikkelbedrijven. Deze ondersteunen en begeleiden medewerkers op de werkvloer. Pieterse: “Ze leren vakvaardigheden, maar ook eenvoudige werknemers-vaardigheden, zoals op tijd komen of luisteren naar je leidinggevende. Daarna kunnen ze bij een reguliere werkgever aan de slag, in alle denkbare sectoren: groen, schoonmaak, horeca, catering, assemblage en montage.”
Dat laatste gaat niet per se om eenvoudige producten: “Sommige mensen hebben hier een wat ouderwets beeld bij. Ik zeg altijd tegen werkgevers: onze mensen kunnen ook een raket in elkaar zetten, als je het maar in kleine stapjes opdeelt. In een Brabants werkontwikkelbedrijf monteren ze bijvoorbeeld dure designlampen en ingewikkelde CV-ketels van Itho Daalderop. Hele mooie producten.”

Mensen matchen
De werkontwikkelbedrijven verzorgen de begeleiding van deze mensen én ontzorgen de werkgevers: “Het is dus niet per se extra werk voor jou als bedrijf. De werkontwikkelbedrijven verzorgen het aannemen en de verdere begeleiding van deze medewerkers. Arend: “Voor matching kijk je anders naar de vacatures. Je moet goed in kaart brengen wat precies de taken zijn die iemand bij een bedrijf gaat uitvoeren. Wat is er voor nodig om de nieuwkomer die te laten uitvoeren? Denk aan jobcarving en jobcoaches. Daarbij kunnen onze leden de werkgevers adviseren.”
“We proberen ‘de beste passende plek’ voor iemand te vinden. Bij voorkeur rechtstreeks in dienst bij een reguliere werkgever, maar er zijn zoveel meer smaken,” vervolgt Arend. “Werkgevers kunnen kiezen wat bij hun bedrijf past. Zelfs voor een combinatie van mensen in vaste dienst, detachering én een deel van het productieproces laten uitvoeren door mensen in onze werkplaatsen.”

Koudwatervrees
Mogelijkheden te over. Des te opvallender dat momenteel de cijfers van de Banenafspraak

‘Werkgevers, probeer het gewoon een keer. Missschien is het niets voor jouw bedrijf, maar in het beste geval heb je een mooie oplossing voor het arbeidstekort’

stagneren. “Iedereen is toch hard nodig op de arbeidsmarkt,” verbaast Arend zich. “Ik wijt het aan koudwatervrees. Maar ik zou zeggen: werkgevers, probeer het gewoon een keer. In het ergste geval is het niets voor jouw bedrijf, maar in het beste geval heb je een mooie oplossing voor het arbeidstekort. Met veel bedrijven die met ons samenwerken hebben we al jarenlang goede contacten en langdurige overeenkomsten. Dat is toch duidelijk het bewijs dat het wat toevoegt aan je bedrijf.”

‘No wrong door’
Met de nieuwe Regionale Werkcentra zal ook de route naar het werkontwikkelbedrijf – en daarmee naar nieuwe werknemers – voor veel werkgevers duidelijker worden.

Arend: “Wij benadrukken het ‘no wrong door’- principe. Dat een werkgever of een werkzoekende als deze ergens aanklopt, niet te horen krijgt: u bent bij het verkeerde loket. Maar dat je iemand verder helpt: hier heeft u een naam en telefoonnummer waar u terecht kunt. Meer samenwerking van UWV, gemeenten en WSP, dat mag de werkgever ook wel van de overheid verwachten.”

Geluksgevoel
Die overheid is overigens zelf ook gebaat bij meer werkplekken voor mensen met een ondersteuningsvraag. Cedris liet onderzoek doen: Loont het voor mens, economie en maatschappij als we meer investeren in loonkostensubsidie? Conclusie: als we 40.000 extra mensen begeleiden met behulp van loonkostensubsidie, dan levert dat de maatschappij 400 miljoen euro op!

Arend Pieterse, afsluitend: “We zien allemaal dat het beter is dat mensen aan het werk zijn, dan dat ze thuis zitten. En dat dit financieel voordeliger is, begrijpen we ook. Maar werk betekent ook veel voor het individu. Die heeft een baan en sociale contacten, een betere gezondheid en een groter geluksgevoel. Dat gun je toch iedereen?”

Meer informatie: zie cedris.nl

Saba Reach Foundation op werkbezoek in Midden-Gelderland

v.l.n.r: Alejandro Londeno, Rissa Rampersad, Harry Zoomers, Marieke Wolthuis, Pauline Every, Nuray Karabacak, Chesney Thielman en Werner van der Linden.

Vanuit Saba, als bijzondere Nederlandse gemeente in het Caribisch gebied, bezocht een delegatie van de Saba Reach Foundation in mei 2024 Nederland. Deze non-profitorganisatie zet zich in voor het faciliteren van duurzame werkgelegenheid en participatiemogelijkheden voor (jong) volwassen inwoners op Saba. Het werkbezoek had als doel om inspiratie op te doen en kennis uit te wisselen.

Sociale uitdagingen en werkgelegenheid
Het werkbezoek begon bij WSP. Als klein eiland stoeit Saba met verschillende sociale uitdagingen. Saba is een bergtop op een slapende vulkaan en heeft slechts één strand, dat ook nog eens afhankelijk van de weersomstandigheden kan verdwijnen. Ongeveer 80% van de bevolking werkt voor de overheid. De rest van de bevolking werkt in de toeristische sector, de Saba Conservation Foundation die de natuur op en om het eiland onderhoudt, supermarkten of op de medische universiteit die het eiland rijk is. De grootste uitdaging voor Saba is het gebrek aan productie. Door de steile hellingen is het moeilijk en kostbaar om bijvoorbeeld (productie) faciliteiten te bouwen. Onlangs is er wel een hydroponics-voorziening gebouwd, waar groenten worden gekweekt op water.

Delen van successen
Er is behoefte aan gekwalificeerd personeel, maar veel werkzoekenden hebben niet de juiste kwalificaties of zijn niet werkfit. De mentaliteit van werkgevers speelt daarbij een belangrijke rol. In Nederland adviseert het WSP werkgevers om anders naar werk en werknemers te kijken. Oog hebben voor wat mensen wél kunnen. Dit vraagt regelmatig om aanpassingen in bedrijfsprocessen en een meer inclusieve benadering.

Vitaliteit
Er was ook een rondleiding bij Scalabor waar vitaliteit en gezondheid van de deelnemers een belangrijke rol spelen. Door het aanbieden van bijvoorbeeld dansprogramma's en gezamenlijke wandelingen zie je verbetering van bepaalde patronen in levensstijl. Dit zou ook kunnen werken voor de inwoners van Saba en er werd dan ook enthousiast op gereageerd. Verder zijn de fietswerkplaats Scalabike en Intratuin Presikhaaf bezocht, waar mensen met een grotere ondersteuningsbehoefte zich ontwikkelen.

Voor de Sabaanse gasten was het interessant om te zien hoe ook met kleinschalige projecten zoals Scalabikes, ontwikkelkansen geboden kunnen worden. Bij Intratuin viel juist de professionaliteit en omvang op. Men was onder de indruk van de kwaliteit en het aanbod. En er was verbazing over de 'Black Eyed Susan', de nationale bloem van Saba. De gasten waren verrast deze zomaar in het koude Nederland aan te treffen.

Best practises
Het werkbezoek van de Saba Reach Foundation maakt duidelijk dat er veel uitdagingen zijn. Maar ook dat er praktische en creatieve mogelijkheden zijn om werkgevers en werkzoekenden samen te brengen. Dat klein beginnen ook een eerste stap is. Of zoals Rissa Rampersad het mooi samenvatte, *"We can steal all your ideas, we need to inspire people!"*

Inclusief Ondernemer van het Jaar 2024

Tijdens het Slotevent Samen voor een Baan, het jaarlijkse event van het Inclusief Werkgeversnetwerk, staat op 28 november de kracht van inclusief ondernemen anno nu centraal. Werkgevers uit Arnhem en omstreken komen samen om ervaringen te delen. Het hoogtepunt van de middag is de uitreiking van de award voor 'Inclusief Ondernemer van het Jaar 2024'. De drie inspirerende genomineerden vertellen hoe zij met hun inclusieve aanpak niet alleen kansen creëren, maar ook duurzame impact maken. Laat je inspireren door hun verhalen.

Kickstart Food BV – Directeur Bram Stekener
"Op het duurzame Industriepark Kleefse Waard is mijn bedrijf KickStart Food gevestigd. Naast ons bedrijfsrestaurant 'De Waard' voorzien we Arnhemse bedrijven en instellingen van lekker, dagvers en seizoensgebonden eten. 40% van onze collega's hebben een arbeidsondersteuningsvraag. Zij krijgen de kans om zich hier te ontwikkelen: van de productiekeuken en logistiek tot bediening of het meewerken tijdens evenementen. Het brengt een lach op mijn gezicht als ik mensen zie stralen in werkzaamheden die ze het leukste vinden. Inclusief ondernemen zit in mijn hart. Ik wil mensen verder brengen, met doorzettingsvermogen en door doelen te stellen. We voegen bewust commercieel en sociaal samen. Zo kunnen de collega's in een rustig tempo leren wat horeca inhoudt. Is iemand hier uitgeleerd? Dan kijken we samen naar vervolgstappen. We zijn trots op deze nominatie. Inclusiviteit kost een stukje extra inzet, maar dat doen we met alle liefde!"

PostNL – Interne jobcoach PostNL - Jobcoach Paul Brinkerhof
"Bij PostNL geloven we dat iedereen een kans verdient om mee te doen in de maatschappij, en als jobcoach help ik mensen met een andere begeleidingsbehoefte op weg binnen PostNL. We bieden hen een veilige, gestructureerde werkplek waar ze kunnen groeien, of dat nu in de postvoorbereiding is of in een vaste wijk als postbezorger, waar de dagelijkse structuur helpt om vertrouwen op te bouwen."
"Wat ik mooi vind aan mijn werk is het maatwerk dat we bieden: we kijken naar wat iemand wél kan, en bouwen vanuit daar langzaam op. Met persoonlijke begeleiding, buddy's en duidelijke afspraken creëren we een werkomgeving waar mensen zich gewaardeerd voelen. Actief de verbinding zoeken met partners zoals UWV, WSP, Scalabor en re-integratie bedrijven helpt ons om nog meer mensen kansen te bieden. Want niemand hoeft aan de zijlijn te staan."

Teamplast – Assembly Manager Tom Ruijterkamp
"Bij Teamplast maken we kunststofverpakkingen voor de voedingsmiddelenindustrie, maar onze trots ligt vooral bij ons assemblagebedrijf. Daar werken mensen met een indicatie die we graag de kans geven om zich te ontwikkelen en door te stromen naar een reguliere werkplek. We hebben een toegankelijke afdeling waar iedereen zichzelf kan zijn en waar de tijd wordt genomen om mensen echt te begeleiden. Het geeft ons enorm veel energie en werkplezier als we zien dat iemand groeit en uiteindelijk uitvliegt."
"Inclusief ondernemen is voor ons geen kostenkwestie, het draait om kansen geven. In onze regio zie ik nog te weinig bedrijven die deze stap durven zetten, maar het is minder spannend dan het lijkt. Je moet het gewoon doen. Wij hebben nu 53 medewerkers met een indicatie en dat is ongeveer de helft van ons personeelsbestand – en het werkt fantastisch!"

Inclusief Ondernemen? Doe mee!

Het Inclusief Werkgeversnetwerk is een initiatief van Stichting Inclusief Midden-Gelderland, Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland, Scalabor en UWV

Inclusief werkgeversnetwerk
Samen voor een Baan

INCLUSIEF Midden-Gelderland

Werkgevers Servicepunt Midden-Gelderland

Scalabor
VERBINDT TALENT & WERK

UWV

www.samenvooreenbaannetwerk.nl