

inclusief

MAGAZINE ONDERNEMEN MET IMPACT

ALLIANDERENE-CARE,
INCLUSIEF ONDERNEMERS VAN HET JAAR

‘Met vertrouwen en
een zetje weer aan de
slag komen’

INCLUSIEF
WERKGEVERSNETWERK
**SAMEN VOOR
EEN BAAN**

INHOUD

- 04 Inclusief ondernemen? #hoedan
- 08 Samen voor een Baan, een nieuwe beweging
- 10 Werkgever Lammert: 'Denk niet in onmogelijkheden maar juist in mogelijkheden'
- 13 CNV jongeren: 'Realisten' delen hun ervaringen
- 18 Krapte op de arbeidsmarkt? Denk ook eens aan de mensen die aan de zijkant staan.
- 20 Werkgever Peter: 'Als bedrijf moet je je hand uitsteken naar mensen die het moeilijk hebben'
- 23 Werk in perspectief
- 26 Open hiring: kansen bieden en opstapje
- 28 Werkgever Rosanne: 'Vertrouwen in nieuwe zorgmedewerkers is sleutel tot succes'
- 31 Werkgever Theo de man achter de Harrie-trainingen.
- 36 Nieuw initiatief de Matchingstafel
- 40 Inclusiviteit zit diepgeworteld bij Introdans
- 42 Inclusief ondernemers van het jaar: Alliander en E-Care
- 45 Werkgever Marco: 'Wij staan open voor alle gemotiveerde mensen'
- 50 (Digi)taalvaardigheden versterken, maak werk van taal

Even voorstellen

- 06 EsmeeAnne, 'Een Mooie Dag'
- 16 Nuri, Deevox
- 24 Shiela, Caspar en traiteur Zuijders
- 34 Joost, columnist
- 38 Kisho, Scalabikes
- 48 Renate, Fraenck



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
Productie: www.caplan.nl
Redactie: Simone de Clercq, Nicole Cordewener, Yolinde Hoogendoorn, Sabina Posthuma, Ivvonne de Thouars.
Vormgeving: Kirsti Alink.
Fotografie: Angela Buser, Bart van Dieken, Nick Dor, Renée van der Heide.

VOORWOORD



Beste lezer,

Voor u ligt de vierde editie van Inclusief Magazine. Met wederom prachtige, verhalende voorbeelden van inclusief ondernemen in Midden-Gelderland.

De huidige uitzonderlijke krapte op de arbeidsmarkt onderstreept het belang van inclusief ondernemen. Want werkgevers die verder kijken en hun blik verbreden in hun zoektocht naar mensen, ontdekken dat er een groot onbenut arbeidspotentieel is in Nederland. Mensen met talent die, met wat hulp, volwaardig mee kunnen draaien in een bedrijf of organisatie.

Er is op dit moment volop werk en dat zal de komende tijd nog zeker zo blijven. De huidige ontwikkelingen, waaronder vergrijzing, de klimaat- en energietransitie en het ontstaan van nieuwe banen door technologische ontwikkelingen, bieden kansen – ook voor mensen die aan de kant staan of een minder sterke positie hebben op de arbeidsmarkt.

Het hebben van een baan is voor iedereen belangrijk. Naast je inkomen is het een mentale stimulans, aangetoond goed voor je gezondheid en biedt het maatschappelijke verbinding. Het aantal werkgevers dat iemand met een arbeidsbeperking in dienst heeft, is de afgelopen jaren gelijk gebleven. Dat aantal moet groeien en dat moeten we vooral samen doen.

Mijn droom is dat iedereen in Nederland die een steuntje in de rug nodig heeft om aan de slag te kunnen, aan het werk is. Bij voorkeur bij een reguliere werkgever. En dat er voor iedereen die dat nodig heeft, passende ondersteuning is om aan het werk te komen en te blijven, op zijn eigen tempo. Inclusief ondernemen is niet alleen mensen aannemen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook de juiste condities creëren waarin iedereen zichzelf kan zijn. Want mensen die zichzelf kunnen zijn, zitten beter in hun vel en komen op het werk beter uit de verf. Daar hebben we allemaal wat aan! Jezelf kunnen zijn dat is voor mij het grootste leerpada geweest in mijn leven. Het is iets dat ik iedereen gun, maar dat is zeker niet vanzelfsprekend.

Ik hoop dat na het lezen van de mooie voorbeelden uit deze editie veel werkgevers geïnspireerd raken. Het moet vanzelfsprekend zijn om iemand in dienst te nemen die op dit moment nog langs de kant staat. Inclusief ondernemen kan op veel manieren.

Ik wens u veel leesplezier,

Karien van Gennip
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Inclusief ondernemen?

#hoedan

Het Inclusief Werkgeversnetwerk Samen voor een Baan is hét netwerk in de regio Midden-Gelderland. Het is bedoeld om werkgevers die inclusief (willen) ondernemen te verbinden, zichtbaar te maken en te versterken. Het netwerk maakt onderdeel uit van het Samen voor een Baan initiatief (zie ook pagina 8) en is geïnitieerd door stichting Inclusief Midden Gelderland in samenwerking met UWV, het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland en Scalabor. De deelnemers aan het netwerk leren van elkaar door kennis en ervaringen te delen op het gebied van het aannemen en begeleiden van mensen uit de doelgroep. Hoe kan het inclusief werkgeversnetwerk jouw onderneming of organisatie ondersteunen? We spraken enkele deelnemers.

Wij doen mee!

Het Inclusief Werkgeversnetwerk Samen voor een Baan organiseert jaarlijks meerdere kennislunches over uiteenlopende onderwerpen op het gebied van inclusief werkgeverschap. Daarnaast ontvangen deelnemers regelmatig een nieuwsbrief met relevante en actuele informatie. Jaarlijks wordt de Inclusief Ondernemer van het Jaar in regio Midden-Gelderland gekozen tijdens een feestelijk event.

Doe je ook mee?

Ga naar www.samenvooreenbaannetwerk.nl of mail naar info@samenvooreenbaannetwerk.nl.

PATRICK JANSSEN

Mede-eigenaar Commanderie Catering

"Mensen met een beperking nuttig werk bieden: dat was mijn doel om te gaan ondernemen. Samen met mijn broer Jochem – hij uit de horeca en ik meer organisatorisch en financieel – ben ik een cateringbedrijf begonnen. Ik kom uit de zorg en daar zag ik cliënten die nutteloze werkzaamheden deden. Bijvoorbeeld doosjes vouwen die later weer werden uitgevouwen. Dat kon beter volgens mij, en als ondernemer kun je mensen nuttige dingen laten doen op een normale werkplek. Het liefst met zo min mogelijk onderscheid tussen werknemers. Inmiddels bestaat bijna 40% van ons personeelsbestand uit mensen uit het doelgroepregister. We proberen een of twee medewerkers te koppelen aan een medewerker die begeleiding geeft. In de keuken en bediening kun je wat makkelijker meerdere mensen aansturen dan op kantoor. Het kost mij ook wel wat meer tijd, maar door dit te doen, heb ik ook echt lol in mijn werk."



Een van de medewerkers van Commanderie Catering

NANCY HOMMERSON

Directeur Hommerson Schoonmaakbedrijf

"In ons schoonmaakbedrijf bieden we al ruim 20 jaar werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Inclusief werkgeverschap zit in ons hart. Sinds we aangesloten zijn bij het Inclusief Werkgeversnetwerk Samen voor een Baan zijn we er nog bewuster mee bezig en krijgt het een boost. Zo hebben alle leidinggevenden inmiddels een HARRIE-training gevolgd via dit netwerk (zie ook p. 31). En onlangs hebben we 15 medewerkers uit Oekraïne mogen verwelkomen. Je moet natuurlijk wel goed kijken naar de juiste match tussen medewerker en opdrachtgever. Een schoonmaker met autisme doet bij voorkeur elke dag hetzelfde rondje. En voor de schoonmakers uit Oekraïne moet de opdrachtgever er weer voor open staan om via Google Translate met hen te communiceren. In ons nieuwe pand gaan we zeker voor een lift zorgen, zodat ook mensen met een rolstoel een kantoorfunctie kunnen vervullen. Zo kun je – ook letterlijk – drempels wegnemen voor deze mensen. Daar moet je misschien wat energie in stoppen, maar je krijgt er zeer gemotiveerde medewerkers voor terug."



PAUL BRINKERHOF

Jobcoach bij PostNL

"Bij PostNL geloven we dat iedereen de kans verdient om te werken. Want werk is veel meer dan geld verdienen. Het is een manier om mee te doen in de samenleving en jezelf te ontwikkelen. Wij kijken wat iemand wél kan, wil en wanneer dat kan. En we zoeken actief naar mogelijkheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te passen in onze teams en processen. Dit kan een werkervaringsplek of proefplaatsing zijn, maar ons doel is altijd om mensen duurzaam aan werk te helpen. Dit is vaak maatwerk, goed voorlichten over de werkzaamheden, goede opleiding en begeleiding bieden en duidelijke afspraken maken. Het is mogelijk om met bijvoorbeeld twee of drie



werkdagen te starten en dat uit te bouwen naar vijf dagen. Ook het aantal uren kun je zo opbouwen. Daarnaast besteden we veel aandacht aan persoonlijke begeleiding, door buddy's (maatjes) en interne jobcoaches op de werkvloer bij het voorbereiden van de post, maar ook op het depot bij de postbezorgers. PostNL en de werkplek moeten voelen als een warm en veilig bad, een plek waar iedereen zich gewaardeerd voelt."

RÉMY VAN LEEST

President rechtbank Gelderland

"Werk je bij de rechtbank Gelderland, de Rechtspraak, dan werk je voor alle rechtzoekenden. Wij willen dat iedere collega zich welkom en gewaardeerd voelt. Net zoals we elke dag werken aan betere rechtspraak, doen we dat ook als diverse en inclusieve organisatie. Wat er in de maatschappij gebeurt wordt steeds complexer. Wij willen daarom in verbinding blijven met de maatschappij. Tijdens Diversity Day was er extra aandacht voor inclusieve

Rechtspraak met het thema 'jezelf zijn'. Ook onze rechtbank is de uitdaging aangegaan: wij ondernemen acties voor een divers personeelsbestand. Zo is er een Nationale Inclusiviteitsmonitor afgenomen onder de medewerkers, om inzicht te krijgen in hoe het met ons diversiteit/inclusiviteitsbeleid is gesteld. Wij zitten op dit moment in de fase waarin we deze doelstellingen smart maken met het oog op de toekomst. In de tussentijd houden we binnen de rechtbank lezingen en workshops over diversiteit en zijn de selectietrainingen voor sollicitaties gericht op inclusief selecteren.

Dat alles heeft meerwaarde voor het bereiken van onze organisatiedoelstellingen. Ik ondertekende daarvoor onze 'charter diversiteit'. Want in een diverse en inclusieve organisatie versterken we elkaar, kan iedereen de eigen talenten optimaal benutten en verhogen we onze deskundigheid, de kwaliteit van ons werk en de legitimiteit van onze uitspraken."



EsmeeAnne:

‘Ga je droom achterna’

Na 28 afgewezen sollicitaties zag schoolverlater EsmeeAnne de Meulmeester het niet meer zitten. Huilend klopte ze aan bij haar vroegere stagebegeleider. Die bracht haar in contact met het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP) en al snel kon ze aan de slag bij Hotel Van der Valk in Duiven. En nu, na vele jaren horeca-ervaring, is EsmeeAnne (23) sinds augustus het nieuwe gezicht bij Brasserie ‘Een Mooie Dag’ in Duiven. “In de horeca is geen dag is hetzelfde. Je ziet steeds weer andere mensen, die altijd wat te vertellen hebben.”

In mijn sollicitatiebrieven was ik altijd heel open en eerlijk over mijn epilepsie. Ik vond dat ze het maar beter konden weten, stel dat er iets zou gebeuren.” Maar het werkte tegen haar: “Niemand nodigde me uit en ik wilde zo graag een baan!”

EsmeeAnne heeft een beperking waarmee zij prima kan functioneren. Gelukkig kreeg ze inmiddels volop de kans om dat te bewijzen. Ze werkte maar liefst vijf jaar bij het Van der Valk Hotel in Duiven, waar ze een opleiding tot Gastvrouw afrondde. Afgelopen zomer was ze toe aan een nieuwe uitdaging en kwam via het WSP bij ‘Een Mooie Dag’ terecht. Daar werkt ze in de bediening, neemt bestellingen op en rekt af. Dat laatste is voor haar niet zo vanzelfsprekend. “Ik ben door mijn beperking niet goed met cijfertjes en met hoofdrekenen. Nu mag ik mijn telefoon op de werkvloer gebruiken, maar dan alleen als rekenmachine. Zo kan ik toch zelf met de gasten afrekenen. Echt fijn dat er meteen naar een oplossing is gezocht. Bij de brasserie werk ik in een superleuk team. Er is een interne jobcoach, maar die had ik nog niet nodig.” Ook leert ze weer wat bij: “Binnenkort mag ik achter de bar staan en leer ik bijvoorbeeld cappuccino’s maken met een hartje erin.”

Topsport

Na haar 36-urige werkweek heeft EsmeeAnne zelfs nog energie over voor topsport. Ze won meerdere medailles op de Special Olympics, met wedstrijdzwemmen en triatlons. “Ik ga twee per week naar zwemtraining, één keer naar atletiek, twee keer naar de sportschool en daarnaast doe ik triatlons. Onlangs ben ik gevraagd voor Team NL om mee te doen aan de wereldspelen van de Special Olympics in Berlijn in 2023. Deze keer ga ik wielrennen met het fietsteam, dus zit ik elke dinsdag op de racefiets. Dat is nieuw voor me, heel spannend.”

‘De brasserie is flexibel: ze willen dat je een sociaal leven hebt naast je werk’



EsmeeAnne

“Als je als werkgever ziet dat mensen zoals ik iets lastig vinden, biedt hulp, maar wel met mate. Laat ons gerust eens vallen en weer opstaan, daar leer je van. Als je zelf merkt dat je iets echt niet kan, dan accepteer je dat veel sneller dan wanneer iemand anders dat voor jou beslist.”

Druk? Welnee, volgens EsmeeAnne is het een kwestie van goed plannen en daar helpt haar moeder haar bij. “En de brasserie is erg flexibel. Die zeggen: we willen dat je nog een sociaal leven hebt naast je werk.”

Door de sport groeide haar interesse in de horeca. “Om wedstrijden te bezoeken, sliepen we met het team regelmatig in hotels van Van der Valk. Dat leek me wel een leuke werkomgeving, met al die verschillende mensen en culturen.”

Geen belemmering

EsmeeAnne werd ook gevraagd om als Realist mee te werken aan het ‘Mind the Gap’-project (zie p. 13). “Dat heb ik met beide handen aangegrepen. Ik wil VSO-leerlingen meegeven dat je weliswaar op een speciale school zit, maar dat dat niet wil zeggen dat je geen reguliere baan kan vinden. Het duurt misschien wat langer, maar je kunt het echt wel. Mijn motto: jouw beperking mag geen belemmering zijn voor jouw dromen. Ga die droom achterna.”

Meer weten?

Volg EsmeeAnne de Meulmeester op YouTube en Facebook.

Samen voor een Baan, een nieuwe beweging

Eind 2022 lanceren alle samenwerkende partijen voor de arbeidsmarkt in deze regio Samen voor een Baan. “Samen voor een Baan staat voor een nieuwe houding en beweging in regionale samenwerking op de arbeidsmarkt”, zegt Mark Lauriks, wethouder Bestaanszekerheid en Leefbare Wijken van de gemeente Arnhem en voorzitter van de Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. “Deze nieuwe beweging zet de mens centraal op de arbeidsmarkt. Daarmee krijgt iedereen een eerlijke kans om z’n plek te vinden, en vinden werkgevers mensen die op hun plek zijn.”

Ik ben geen voorstander van de term ‘afstand tot de arbeidsmarkt’, aldus Lauriks. “Als je, zeker gezien het huidige personeelstekort, nog kunt spreken van zo’n afstand tot de arbeidsmarkt, dan is het de markt die in beweging moet komen.” Lauriks draait het liever om: het zijn vacatures met een afstand tot de werkzoekenden. “Pas bijvoorbeeld de vacature aan op de vaardigheden van de kandidaat, of neem iemand aan die enthousiast is en kijk daarna welke werkzaamheden passend zijn. Daar maken we ons als arbeidsmarktregio sterk voor. Samen zetten we ons in voor werkzoekenden met maatwerkopleidingen en -begeleiding én maatwerk bij werkgevers. Werkgevers worden daarbij op hun beurt natuurlijk ook ondersteund door de Samen voor een Baan-organisaties.”

Meer dan een website
Samen voor een Baan is tot nu toe vooral bekend als

Inclusief Werkgeversnetwerk, maar is achter de schermen veel uitgebreider. Lauriks: “We lanceren binnen enkele maanden onder meer een gezamenlijke website en app en gaan samen meer evenementen zoals banenmarkten organiseren. Dat kan bijvoorbeeld in het

‘Ik zie het zo: er zijn vacatures met afstand tot werkzoekenden’

winkelcentrum op de hoek. Deze instrumenten maken zichtbaar welke beweging we met z’n allen al maken. Het maakt namelijk als werkzoekende of werkgever niet uit of je bij een gemeente, UWV, het Leerwerkloket, het Inclusief Werkgeversnetwerk, het Werkgeversservicepunt of een andere instantie aanklopt, zij werken allemaal Samen voor een Baan en leiden de vraag in goede banen. Er is

dus geen verkeerd loket meer om bij aan te kloppen.” Er zijn volgens de wethouder zoveel goede initiatieven ontwikkeld om meer mensen aan een baan te helpen, dat er behoefte is aan overzicht voor zowel de werkgevers en werkzoekenden als de arbeidsmarktprofessionals

zelf. “We werken nu met z’n allen in één beweging aan één gemeenschappelijk doel: zo veel mogelijk scholingstrajecten of werkplekken creëren voor een zo groot mogelijke groep mensen.”

Kracht van samenwerking
Samen voor een Baan maakt de regionale beweging zichtbaar die aansluit op de behoeften die werkzoekenden en werkgevers.



Wat en wie is Samen voor een Baan?

In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland hebben werkgeversorganisaties, vakbonden, gemeenten, UWV, onderwijs en SBB de handen ineengeslagen in het Regionaal Werkbedrijf Midden-Gelderland (RWB). Het doel van deze samenwerking is dat iedereen met succes de overstap van school naar werk, van werk naar werk of van werkloosheid naar werk kan maken. Samen voor een Baan wordt hét ‘gezicht’ van die brede samenwerking in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. Het Inclusief Werkgeversnetwerk, dat voorheen al onder de naam Samen voor een Baan communiceerde, is hier onderdeel van.

De activiteiten van Samen voor een Baan zullen de komende tijd steeds zichtbaarder worden. Zo wordt er op dit moment hard gewerkt aan een site met contactgegevens van alle samenwerkende organisaties, zodat iedereen snel kan vinden waarvoor je bij welke organisatie terecht kan. Ook worden er onder de vlag van Samen voor een Baan gezamenlijke evenementen zoals banenmarkten georganiseerd.

Lauriks: “Ik geloof in de kracht van samenwerking. De regio Midden-Gelderland is heel divers en juist door samenwerking kunnen we een kleurrijk pallet aan mogelijkheden bieden. De gemeente Arnhem focust zich bijvoorbeeld op werkgelegenheid voor mensen die lang niet gewerkt hebben - diegenen voor wie een uitkering geen tijdelijk vangnet, maar een wielklem is geworden waardoor ze niet vooruit kunnen. Samen met het bedrijfsleven kijken we waar mogelijkheden zijn en dat geven we vorm in Samen voor een Baan.” Een mooi voorbeeld van samenwerking



Mark Lauriks

waarbij het mes aan beide kanten snijdt, ziet de wethouder bijvoorbeeld in een branchetraject voor de horeca waar onder andere Scalabor en de gemeente Arnhem bij betrokken waren. “Werkzoekenden zijn binnen de infrastructuur van Scalabor, met leerwerkplekken op de locaties in Bemmelen, Driepoortweg in Arnhem en restaurant de Proeftuin

in de Intratuin Arnhem, opgeleid en maken dan stap voor stap de beweging naar de keukens van Arnhemse horecabedrijven. De werknemers zijn blij met hun baan en de horecabedrijven zijn verheugd met hun nieuwe werknemers. Zo zorgen organisaties samen voor nieuwe kansen voor werkzoekenden én horecabedrijven.”



Lammert de Vries met drie van zijn Oekraïense medewerkers

Lammert de Vries van Landgoed Groot Warnsborn:

‘Denk niet in onmogelijkheden maar juist in mogelijkheden’

Via een stille laan die zich tussen de bomen doorslingert, bereik je Landgoed Groot Warnsborn. Een oase van rust. Een geliefde plek voor zakelijke gasten, toeristen en feestvierders met hotel, brasserie, restaurant, oranjerie en diverse zalen. Dat alles middenin het frisse groen. Een rustgevender werkplek kun je je haast niet voorstellen. Zeker niet als je net uit oorlogsgebied gevlucht bent.

Sinds half mei dit jaar werken er in het team van ruim tachtig medewerkers vier Oekraïense vluchtelingen op Landgoed Groot Warnsborn. De interesse voor de vacatures was, zoals te verwachten, groot. “Na de Banenmarkt die het Werkgeversservicepunt Midden-

Gelderland (WSP) organiseerde op de schepen waar de Oekraïners in Arnhem gehuisvest zijn, hadden we zes mensen uitgenodigd voor een rondleiding. Maar er stonden tot onze verrassing twintig dames op de stoep.” Directeur-eigenaar Lammert de Vries kon die belangstelling wel waarderen. Hij regelde direct een grote zaal, vertelde over werk en inkomen en nam de tijd om na afloop met iedereen een persoonlijk gesprekje aan te gaan.

“Je hebt natuurlijk een aantal uitdagingen. Alleen al het vervoer. Hoe moesten de dames vanuit de haven naar het landgoed komen? Fietsen was geen optie, te gevaarlijk als je dat niet gewend bent. Uiteindelijk is het de bus geworden. Aanvankelijk financierde de gemeente dat en toen dat stopte ben ik hun vervoerspas gaan betalen.”

Allerlei nationaliteiten

Dat is een van de kleine handreikingen die een inclusief ondernemer soms moet doen om mensen aan het werk te helpen. Bij de Oekraïense dames was verder de taal nog een aandachtspunt. “Omdat de dames geen of slechts gebrekkig Engels spraken zorgde het WSP voor een tolk tijdens de rondleiding. En gelukkig hebben we een moeder en dochter aangenomen waarvan de dochter een beetje Engels spreekt dus kan helpen met vertalen. Het is voor ons niet helemaal nieuw om te werken met anderstaligen. Er werken hier diverse nationaliteiten in de huishouding, mensen uit Suriname, Marokko, noem maar op. En niet iedereen spreekt even goed Nederlands. Het is een gezellig, gemêleerd gezelschap dat over en weer voor elkaar vertaalt. Heel grappig hoe dat soms gaat.”



Goed contact

De vier Oekraïense medewerkers zijn 32 uur werkzaam in de huishouding. “Dat is meer dan alleen kamers schoonmaken. Eerst hebben ze een dagje meegelopen en daarna werkten ze al snel zelfstandig. Het zijn toegewijde en harde werkers.” Lammert de Vries is blij met hun aanwezigheid. Kampt hij net als veel horecagelegenheden met personeelstekort? “We hebben hier op één dag enorme pieken en dalen in de drukte, dat weten we nog net op te vangen. Maar dat kan zomaar veranderen.” Dan zal hij zeker eerst bij het WSP aankloppen. “Dat contact is er al jaren en dat gaat heel goed. Als er bepaalde events zijn, zoals de Banenmarkt op het schip, benaderen ze ons en wij informeren altijd bij het WSP als we personeel zoeken. Het WSP helpt ons ook met eventuele subsidies en andere wet- en regelgeving, daar zijn wij zelf niet erg handig in.”

Het hotel had al regelmatig mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst. Momenteel werken er twee medewerkers met autisme. “Dat gaat hartstikke goed. Ze hebben hun eigen taken en alle collega’s houden er rekening mee. Ze moeten hen geen andere klusjes laten doen. Ik zorg altijd dat de andere medewerkers op de hoogte zijn. Dat laat ik de persoon in kwestie ook weten. En als iemand liever niet vertelt dat hij bijvoorbeeld autistisch is, dan

Lammert de Vries:
‘Wij zijn
dolgelukkig om
in deze krappe
arbeidsmarkt
deze mensen te
vinden’

leg ik dat op een andere manier uit. Het zijn van die kleine dingen, waar je even op moet letten.”

Knop omdraaien

Lammert de Vries ziet de samenwerking met het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland als een win-win situatie. “In deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt zijn wij dolgelukkig om langs deze weg mensen te vinden, maar ook voor de mensen zelf is het fijn om aan het werk te kunnen. Ik kan het iedere werkgever aanraden. Het is mooi om hieraan bij te dragen en zoveel inspanning is het echt niet. In het begin dacht ik ook dat je in de horeca niet met mensen met een arbeidsbeperking kon werken. Dat is niet waar. Soms moet je echt even die knop omdraaien en juist van de mogelijkheden van mensen uitgaan, en niet van de onmogelijkheden in jouw bedrijf. Je hoeft vaak maar een kleine aanpassing te doen om mensen aan het werk te helpen.”



CNV JONGEREN: ‘MIND THE GAP’

‘Realisten’ delen hun ervaringen

De overstap van speciaal onderwijs naar de arbeidsmarkt is voor jongeren lastig, en al helemaal voor jongeren met een beperking. Jongerenbond CNV Jongeren onderzocht met een pilotproject in Arnhem hoe werkgevers, scholen en jongeren zich beter kunnen voorbereiden op de overstap naar regulier onderwijs of een baan. De uitkomst was verrassend.



Marjolein Beishuizen en Noor Wobbes

‘Hoe kunnen we jongeren beter voorbereiden op de overstap naar de arbeidsmarkt? Zodat ze, als ze eenmaal aan het werk gaan, beter weten wat ze nodig hebben. Dat was de insteek van deze pilot. Daarbij hebben we ons vooral gericht op het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en het praktijkonderwijs (PRO),” vertelt Marjolein Beishuizen, die als projectleider vanuit CNV Jongeren betrokken was bij ‘Mind the Gap’. De éénjarige pilot werd in juli 2022 afgerond.

Ervaringsdeskundigen

Centraal in de pilot stonden de zogeheten Realisten. Jongeren met een arbeidsbeperking die vaak al een baan hebben. Marjolein: “Realisten, omdat deze jongeren een arbeidsbeperking hebben, maar heel goed weten wat ze wel en niet kunnen. Zij zijn opgeleid op onze Realisten Academie. Daar leerden ze pitches en voorlichting te geven aan bedrijven. Zo namen ze vooroordelen weg en werden ze tegelijkertijd zelfverzekerder.”



'De Realisten vroegen zich af of ze niet teveel gepamperd worden'

Deze Realisten werd nu gevraagd masterclasses te geven aan jongeren van VSO/ PRO scholen in de regio. Ze deelden hun persoonlijke verhalen en gaven concrete tips. Daarnaast liep, in samenwerking met Enspiratie (zie p. 31), een traject met Harrie-trainingen voor mensen uit het bedrijfsleven, speciaal gericht op het VSO/PRO: "Waar lopen jongeren die net van school komen tegenaan? Wat zijn hun onzekerheden? En ook hier sprak een Realist over de eigen ervaringen."

Veilige omgeving

Vervolgens deelden de Realisten op een intervisiebijeenkomst hun ervaringen met beleidsbepalers van VSO/PRO scholen, onderwijsspecialisten, Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland en Gemeente Arnhem. Marjolein: "Wat daaruit naar voren kwam was verrassend. De Realisten gaven aan dat het speciaal onderwijs een hele veilige omgeving biedt, maar dat daardoor de overstap naar een regulier MBO of baan juist extra groot wordt. Daar moet je ineens je eigen boontjes doppen. Daar ben je ineens 'anders', maar daarover heb je in het speciaal onderwijs niet leren praten. Eigenlijk zeiden ze: worden we niet te veel gepamperd? Laat ons juist in die veilige omgeving fouten maken en leer ons opstaan. En leer ons over onze beperking te praten. Dan kun je later beter aangeven wat je grenzen en wensen zijn. Verder bleek uit de

pilot dat niet alle jongeren een realistisch beeld hebben van hun eigen talenten en potentie in de nieuwe omgeving."

Actief meedenken

Met deze kennis wordt een vervolgtraject gestart en is een Vijfpuntenplan opgesteld (zie kader Vervolg). De Realisten gaan optreden als adviespool voor het onderwijs. "MBO Rijn IJssel wil bijvoorbeeld dat de Realisten actief gaan meedenken over hoe ze onder meer intakegesprekken kunnen verbeteren. En in het VSO/PRO zullen de Realisten advies gaan geven aan onderwijsprofessionals over hoe je leerlingen het best voorbereidt op een reguliere werkomgeving. Marjolein Beishuizen: "De pilot heeft tot het inzicht geleid dat je jongeren moet betrekken bij het maken van beleid. Dan krijg je het beste beleid, als je de ervaringsdeskundigen laat meedenken."

Vervolg

Om het 'gat' tussen speciaal onderwijs en vervolgonderwijs of arbeidsmarkt te dichten, ontwikkelde CNV Jongeren het Vijfpuntenplan voor professionals in het VSO/PRO. Meer informatie over het vervolgtraject vind je op www.cnvjongeren.nl onder Nieuws of neem contact op met Inge Heesen, adviseur Project & Strategie van CNV Jongeren (i.heesen@cnvjongeren.nl, tel. 06-39839624).

De Realisten

Het pilotproject 'Mind the Gap' werkte met zes Realisten. Voor het vervolg gaat CNV Jongeren op zoek naar nog vier gedreven mensen die deze groep komen versterken. De Realisten van de pilot delen hier enkele tips met jongeren en werkgevers.

NOOR WOBBS

Content Creator bij Avabel Nederland BV en Decoratie- en restauratieschilder

TIP VOOR JONGEREN

"Maak je beperking begrijpelijk voor anderen. Zorg dat je jouw situatie, in begrijpbare taal kunt uitleggen. Bijvoorbeeld met een vergelijking zoals 'mijn batterij laadt niet meer volledig op, dus ik heb maar 60% energie om over de dag te verdelen. Terwijl jij wellicht voor 100% kunt opladen.' Dit vergroot het bewustzijn en verbetert de communicatie."

TIP VOOR WERKGEVERS

"Maak inzichtelijk waar de nieuwe medewerker tegenaan kan lopen en waar diegene goed in is. Benoem de beperking, maar maak er geen groot negatief iets van. Kijk liever naar wat de medewerker juist hartstikke goed kan. En laat de medewerker zelf bekijken wat realistisch voor hem of haar is. Ga het niet invullen."



v.l.n.r. Renske te Riet, Noor Wobbes, Esmee Anne de Meulmeester, Bram Göring, Miranda van de Burgt, Esther Vos

ESTHER VOS

Secretaresse bij Corpoforte & Active 4 Health in Nieuwerkerk aan den IJssel

TIP VOOR JONGEREN

"Zoek een baan die haalbaar is en die je in ieder geval fysiek en/of mentaal aankunt. Daarnaast: doe iets wat je leuk vindt en waar je goed in bent. Dat maakt de kans op een passende baan het grootst en je voorkomt teleurstellingen. En wees eerlijk en duidelijk over je beperking."

TIP VOOR WERKGEVERS

"Kijk naar iemands mogelijkheden en kwaliteiten. Vaak is een beperking geen belemmering voor het leveren van kwaliteit en de gevraagde verwachtingen. Zet vooroordelen over bijvoorbeeld ziekteverzuim opzij. Mensen met een arbeidsbeperking zijn meestal extra gemotiveerd en werken hard!"

MIRANDA VAN DE BURG

Projectleider Ruimtelijk Domein van de gemeente in Oss (tot april 2022)

TIP VOOR JONGEREN

"Durf je kwetsbaar op te stellen. Je kunt wel een masker opzetten en denken: dan red ik het wel in de 'normale' wereld. Maar de realiteit is dat je dan toch tegen je beperking aanloopt. Dat was ook voor mij een beetje een zoektocht."

TIP VOOR WERKGEVERS / DOCENTEN

"Neem de randvoorwaarden die iemand stelt serieus en ga het gesprek daarover aan. Zo heb ik er zelf bijvoorbeeld heel veel aan, als ik een rustig plekje heb waar ik één keer per uur even mijn yogamatje neer kan leggen."

RENSKE TE RIET

Secretariele medewerker op afdeling Facilitair Beheer bij De Onderwijs-specialisten

TIP VOOR JONGEREN

"Voor iedereen die als Realist mee wil doen aan een project zoals Mind the Gap: doe het! Je krijgt een beter inzicht in jezelf en je geeft door jouw verhaal te delen andere jongeren een beter inzicht in zichzelf."

TIP VOOR WERKGEVERS

"Probeer niet de nadruk op de beperking te leggen, maar laat de medewerker zoveel mogelijk meedraaien binnen zijn of haar mogelijkheden. Mij heeft dit enorm veel zelfvertrouwen gegeven."

BRAM GÖRING

Regisseur werk & inkomen bij de gemeente Arnhem

TIP VOOR JONGEREN

"Leer je beperking als kracht in te zetten. Vertel de werkgever waarom hij juist jou moet hebben. Waar in maak jij het verschil? Bespreek wat de werkgever kan regelen om jou de beste versie van jezelf te laten zijn. Een aanpassing, een jobcoach of een collega om te sparren. Durf aan te geven als iets niet lukt, dan word je niet overvraagd."

TIP VOOR WERKGEVERS

"Leg de nadruk op de persoon. Bespreek wat de medewerker nodig heeft en zoek samen naar creatieve oplossingen. Wees realistisch: niet alles kan, maar meestal meer dan je denkt. Is iemand al langer in dienst? Blijf ondersteuning bieden en schaaft bij. Zorg voor perspectief. We hebben elkaar hard nodig, nu en in de toekomst."



‘Ik vind het belangrijk iets positiefs bij te dragen aan de samenleving’

‘Een gouden kerel, daar moeten we een voorbeeld aan nemen’

Martijn Wilbrink, eigenaar Deevox

“Ik zie de maatschappij veranderen, en niet op een manier die me aanspreekt. De samenleving verhardt. En kijk ik dan naar een werknemer als Nuri, dan vind ik dat we juist aan zo iemand een voorbeeld moeten nemen. Hij heeft een enorme drive, hij werkt keihard en hij blinkt hier echt uit. Voor hem is niks vanzelfsprekend. Een gouden kerel. Natuurlijk bieden we hem als bedrijf flexibiliteit, bijvoorbeeld om naar zijn doktersafspraken te gaan. Maar dat krijgen we dubbel en dwars terug. Zo’n jongen, daar moet je naar kijken.”

Nuri:

‘Ik zal mijn werkgever nooit laten zakken’

Een eenzame remigratie, een ingrijpende operatie en een langdurig revalidatietraject: Nuri Özakin moest flink wat obstakels overwinnen om te komen waar hij nu is. En toch blijft hij positief en hij zet zich honderd procent in voor zijn baan als bedrijfsleider bij Deevox. “Ik legde bij mijn sollicitatie meteen mijn verhaal op tafel. Dit ben ik, dit kan ik, dit heb ik nodig: kunnen jullie daar mee omgaan?”

Als veertienjarige jongen verhuisde Nuri Özakin met zijn vader, moeder en zusje weer terug naar Turkije, nadat hij in Nederland was geboren en getogen. “Toen kon hij nog niet bedenken dat hij 21 jaar later weer op Nederlandse bodem zou staan. ‘Ik bleek een ernstige longziekte te hebben, die in Turkije niet behandeld kon worden. Dus ik besloot terug naar Nederland te komen, zodat ik de noodzakelijke longtransplantatie kon ondergaan. Ik liet mijn hele bestaan achter, mijn vrouw en jonge zoontje, mijn mooie huis en goede baan. Ik had geen keuze: zonder goede behandeling en die operatie ging ik dood.”

Hoogopgeleide nieuwkomer

Nuri logeerde bij een vriend in Arnhem, begon aan de zware behandeling en zag zijn gezin maar mondjesmaat. Uiteindelijk krijgt hij in 2018 nieuwe longen, een traject met revalidatie volgt. “Je moet niet denken dat je na zo’n transplantatie klaar bent,” legt hij uit. “Mijn gezondheid blijft

breekbaar. Ik moet vaak terug naar het ziekenhuis. En ik moet oppassen: een piepklein griepje en ik ben van de kaart.” Zijn gezin verhuist naar Nederland en na een jaar revalidatie begint het bij Nuri te kriebelen. Hij wil een baan! “Als ik niks doe met mijn opleiding, kan ik mijn diploma net zo goed in de prullenbak gooien. Zonde. Bovendien wil ik collega’s hebben, iets positiefs bijdragen aan de samenleving.”

Bij de gemeente vinden ze het lastig om Nuri te plaatsen. Hij is hoogopgeleid, spreekt perfect Nederlands maar is wel een nieuwkomer op de Nederlandse arbeidsmarkt, en dan ook nog die gezondheidsproblemen. Nuri was op zoek naar een baan als werkvoorbereider. Via de afdeling statushouders van de gemeente werd hij voorgedragen aan het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland. Het Werkgeversservicepunt adviseert werkgevers over instroomvraagstukken en inclusiviteit. Roland Baauw,

accountmanager industrie en techniek, heeft met veel technische bedrijven contact. Toen Deevox met de vraag kwam of hij een werkvoorbereider had, dacht hij meteen aan Nuri. Hoewel Nuri geen Nederlandse opleiding had wist Roland Deevox toch enthousiast te krijgen om Nuri op gesprek te laten komen. Het was een goede match.

“Ik heb daar meteen mijn verhaal op tafel gelegd: dit ben ik, dit zijn mijn problemen, dit wil ik. Kunnen jullie daarmee omgaan? Ze boden me een baan aan, ik kon beginnen als calculator.” Na drie jaar groeide hij begin 2020 door tot bedrijfsleider. “Lichamelijk ben ik beperkt. Daar gaat mijn werkgever gelukkig goed mee om. Als ik mijn werk maar op de juiste manier uitvoer, is er geen enkel probleem. Thuiswerken kan ook, soms klap ik zelfs in het ziekenhuis mijn laptop open om nog wat zaken te regelen. Ik ben nu zo betrokken bij het bedrijf, dat ik ze nooit zal laten zakken. Al bellen ze me om vijf uur ’s ochtends, ik neem altijd m’n telefoon op.”

In één klap

Hebben de afgelopen jaren hem iets geleerd? “Gelukkig heb ik nooit gedacht: waarom overkomt mij dit? Ik heb leren relativiseren. Dat neem ik ook mee naar mijn werk. Hoe druk ik het ook heb op mijn werk, ik kan de stress goed loslaten door alles wat ik heb meegemaakt. Een eigen huis, een mooie auto, geld op de bank, het is allemaal mooi, maar daar draait het niet om. Het kan allemaal in één klap voorbij zijn, daar ben ik me des te meer van bewust.”

‘Redeneer vanuit talent en vakmanschap’

Krapte op de arbeidsmarkt? Denk ook eens aan de mensen die aan de zijkant staan, vindt Caroline Rijnbeek als programmamanager Human Capital van VNO-NCW Midden. “Dat vraagt heel wat van werkgevers. Maar het kan ze ook enorm helpen om potentieel talent te ontdekken.”

Nu is het nog zo dat werkgevers vaak denken vanuit vacatures en functieprofielen. “Iemand gaat weg, dus je stelt een vacaturetekst op en een kandidaat moet in dat functieprofiel passen. Maar is dat nog wel realistisch? Degene die weggaat had een bak ervaring en is dus lastig te vervangen. Dat schaap met de vijf poten vind je allang niet meer en die met vier poten is ook al lastig te vinden.”

Draai het om

Daarom stelt Caroline voor dat werkgevers juist op zoek gaan naar bepaalde talenten en criteria. “Dat betekent soms dat je met zittende medewerkers en hun taken moet schuiven. Ook dat vraagt om tijd en energie, en een stukje flexibiliteit van collega’s. En je moet als werkgever het lef hebben om 180 graden anders te denken en te werven. Gelukkig gebeurt dat al steeds meer, bijvoorbeeld met open hiring.”

Balans techniek en flexibiliteit

Toch zal het lastig zijn om overal zo om te schakelen. “Je kunt niet zomaar je productielijnen aanpassen of ergens een IT-systeem ombouwen. Het gaat om flexibel zijn. Vind die balans tussen de structuur en beperkingen van de techniek én het meebewegen met talent en vakmanschap. Zo is er een organisatie waar ze in de productie al werven op basis van talent en motivatie.” (zie p. 26 Chain Logistics, red)

Talent uit banenafspraken, wereldwijd succes

Over nog een geslaagd voorbeeld hoeft ze niet lang na te denken: Classic Mike, een restaurateur van klassieke auto’s. “Met alleen maar jongeren uit de banenafspraken in dienst. ADD, ADHD, autisme en downsyndroom, noem het maar op. Nu is Mike daarmee ’s werelds beste restaurateur. Mike zag hun talent en zet dat om in

een excellent bedrijf. En dat is fijn, want vaak kijken ze naar deze groep alsof er iets mis is. Maar dat geldt voor ons allemaal. Alleen zijn voor de ‘gewone’ mens veel beperkingen al weggenomen. Wie in de banenafspraken valt, heeft bijvoorbeeld een rustige werkplek zonder prikkels nodig. Of een rolstoelvriendelijke werkomgeving, of kortere werktijden vanwege een energiebeperking. Met de juiste aanpassingen en extra begeleiding kun je dit talent toch heel goed benutten.”

Ieder eigen rol

En om talent en vakmanschap boven tafel te krijgen, gaat VNO-NCW Midden in gesprek met werkgevers. Daarnaast zoekt VNO-NCW de verbinding met partners. “We spreken met gemeenten en UWV, die vanuit werkzoekenden denken. En wij denken, net als Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland, vanuit de werkgever. Hoe kunnen we die ontlasten en helpen om talent binnen te halen? En hoe kan die werknemer op de juiste plek landen? Daar werken we allemaal vanuit onze eigen rol aan.”

Caroline Rijnbeek



VNO-NCW Midden is er voor werkgevers

VNO-NCW Midden denkt op alle mogelijke manieren graag mee. “Daarbij verplaatsen we ons altijd in de werkgevers”, vertelt Caroline. “Er speelt veel: van de oorlog in Oekraïne tot hogere grondstoffen- en energieprijzen. Hoe kunnen we ze op een goede manier ondersteunen als het gaat om arbeidsmarktstukken en inclusiviteit? We willen daarin altijd faciliterend en ondersteunend zijn. Bijvoorbeeld door strategisch in gesprek te gaan en te ontdekken waar kansen liggen. Daarom zijn we veel in de regio aanwezig en nemen we deel aan overlegstructuren. Maar werkgevers mogen ons natuurlijk ook zelf benaderen. Graag zelfs! Er zit altijd een gesprekspartner bij jou in de buurt. Kijk voor meer informatie op www.vno-ncwmidden.nl.”

Kweekvijver voor technisch talent

Dat levert mooie resultaten op. Want de krapte op de arbeidsmarkt zorgt bij veel werkgevers voor problemen. “Denk aan Alliander, dat veel monteurs nodig heeft om de energietransitie mogelijk te maken. Maar waar vinden ze technisch personeel? Daarom werken ze samen met arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor. Daar hebben ze kennis en ervaring om medewerkers uit de banenafspraken goed te begeleiden. Talent dat bij Scalabor wordt ontdekt kan doorgroeien naar een functie als monteur bij Alliander. Zo komen de potentials in de techniek bovendien en geldt voor iedereen een win-winsituatie.”

Je staat er niet alleen voor

Tot slot wil Caroline werkgevers nog meegeven: “Je hoeft het niet alleen te doen. Kijk maar naar de samenwerking tussen Alliander, E-Care Reverse Logistics, Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland en Scalabor (zie p. 42). Ook wij denken en bemiddelen graag mee. Redeneren vanuit talent en vakmanschap vraagt echt iets van een werkgever. Maar het kan ook veel opleveren. Ik ben ervan overtuigd dat er enorm veel potentieel zit in deze groep. Mijn boodschap? Kijk naar de mensen die nu nog aan de zijkant staan. Zij kunnen jouw antwoord zijn op de huidige krapte op de arbeidsmarkt en zij verdienen het om hun ongeziene talent in te zetten.”

HR-manager Peter van der Markt, Berry Promens:

‘Eigenlijk hebben we allemaal wel een gebruiksaanwijzing’

De rommel op het industrieterrein rond spuitgietbedrijf Berry Promens was HR-manager Peter van der Markt al jaren een doorn in het oog: door rondslingerende koffiebekers, mondkapjes en ander zwerfvuil was het geen visitekaartje. Maar dat is afgelopen, want Roelof, bemiddeld via Scalabor, maakt het weer keurig. “Afstand tot de arbeidsmarkt? Het is gewoon iemand met een gebruiksaanwijzing, maar wie heeft dat eigenlijk niet?”

Het bedrijf bestaat al bijna 75 jaar, op de locatie in Zevenaar wordt vooral gewerkt aan kunststofonderdelen voor vrachtwagens van Volvo, Scania en Mercedes. Ruim vierhonderd mensen verdienen hier elke dag hun brood. Een mooi bedrijf dus, maar het terrein rond het bedrijf zag er niet zo mooi uit, vertelt HR-manager Peter van der Markt. “Een vrijwilliger van

de tennisvereniging uit de buurt verzamelde het zwerfafval op ons bedrijventerrein. Vooral bij jullie bedrijf is het een bende, liet hij ons weten. Daar had hij gelijk in. Koffiebekers, mondkapjes, sigarettenpeuken en nog veel meer. Of die rommel nou wordt achtergelaten door onze eigen medewerkers, mensen die hier in het weekend zijn of bedrijven in de buurt, dat maakt niet uit: we moeten het opruimen.” Via Scalabor kwam Van der Markt in contact met Roelof. Het was meteen een match. “Ik legde hem uit wat er moest gebeuren en vroeg hem: zie je

‘Roelof heeft het hart op de goede plek en hij is elke dag enthousiast: daar word ik blij van’

dat zitten? We hebben buiten extra prullenbakken neergezet en Roelof zorgt er nu voor dat alles er piekfijn uit ziet.”

Extra aandacht voor mantelzorgers

Voor de HR-manager de gewoonste zaak van de wereld, om iemand aan te nemen met een afstand tot de arbeidsmarkt. “Als bedrijf heb je volgens mij de opdracht om goed te zorgen voor de mensen die voor je werken. En daar hoort ook bij dat je een hand uitsteekt naar mensen waar het niet zo goed mee gaat.” Berry Promens is een zakelijk bedrijf met een menselijk gezicht, zo kun je dat zien. “Op dit moment zorgt de stijging van de energieprijzen bij sommige mensen voor stress, daar letten we op. En we zorgen voor mensen die als mantelzorger thuis extra worden belast.” Een onzichtbare groep, weet Van der Markt. “Mensen hebben zorg om hun partner, hun kind of een ander familielid. Ik weet dat een collega een invalide kind heeft. Een andere collega heeft een



Peter van der Markt en Roelof

kindje met een longaandoening. Zij hebben na een werkdag nóg een berg werk thuis. Als werkgever willen we die collega's de ruimte geven. Als de functie het mogelijk maakt, kunnen mensen thuiswerken. Of we kijken naar extra verlof, bovenop de wettelijke regelingen voor zorgverlof." Hoe merkt Van der Markt wie hulp nodig heeft? "Dat zie je niet, je moet het maar net weten. Loopt het verzuim op, of zijn er andere signalen, dan gaan we het gesprek aan. Als het nodig is, kunnen we een psycholoog inschakelen, of bedrijfsmaatschappelijk werk. Liever kom ik bij de eerste knelpunten al in gesprek. Als iemand echt vastloopt, zijn we te laat."

Maakt niks uit

Roelof is niet de enige medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt die bij Berry Promens aan de slag is. Ook op de afdeling assemblage is plek gemaakt voor 'mensen met een vlekje', zoals Van der Markt het noemt. "We kunnen de werkzaamheden daar zo aanpassen, dat iedereen kan meewerken. We maken het gewoon wat minder complex." Over de diagnose of problematiek van deze medewerkers, deelt hij niks met collega's. "Waarom zou ik? Het gaat erom of je je werk goed doet, verder maakt het niks uit. Als Roelof de rust en ruimte krijgt om gewoon zijn werk te doen, is het helemaal niet nodig om die



'Als bedrijf moet je je hand uitsteken naar mensen die het moeilijk hebben'

informatie te delen. Als je erover nadenkt, hebben we allemaal wel zo onze moeilijkheden en eigenaardigheden. Eigenlijk denk ik dat iedereen wel een gebruiksaanwijzing heeft. Wie is er dan beperkt? Roelof is gewoon elke dag enthousiast aan het werk, en daar word ik heel blij van."

Als een raket

De loopbaan van Roelof gaat inmiddels als een raket. "Het is een gemotiveerde vent met zijn hart op de goede plek," zegt Van der Markt. "Hij helpt ook op de afdeling logistiek en heeft inmiddels zijn heftruckdiploma

gehaald." Zo'n topper als Roelof, daar kan Berry Promens er nog wel eentje van gebruiken. "Hij is een uitstekende ambassadeur voor zijn doelgroep. Ik hoop dat we nog een tweede Roelof kunnen vinden, want we hebben werk genoeg." Bedrijven die ook overwegen om iemand zoals Roelof een plek te geven in hun bedrijf, adviseert Van der Markt: "Kijk als bedrijf waar je die plek kunt maken. Niet primair in het proces, waarschijnlijk, maar er is volgens mij bij bijna elk bedrijf wel iets te vinden. Zo'n arbeidsplaats kan een mooie basis zijn om verder uit te bouwen."

Werk in perspectief

Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. Veel gemeenten worstelden de afgelopen jaren met de praktische uitvoering daarvan. In de regio Midden-Gelderland is samenwerking het kernwoord.

Stef Bijl is sinds 2014 werkzaam voor de gemeente Zevenaar, momenteel actief als wethouder Werk en Inkomen en Sociaal Domein. Hij zag hoe de Participatiewet werd ingevoerd: "Afgelopen jaren heeft een kentering plaatsgevonden in het omgaan met de invulling van de wet. In voorgaande jaren lag het accent op wat we achter de schermen categorie 1 noemen, mensen die met een relatief kleine ingreep aan werk geholpen kunnen worden. Denk daarbij aan een sollicitatiecursus of het samen opstellen van een werkplan. De tweede categorie gaat over mensen waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt, om welke reden dan ook, wat groter is. Wat we

vooral geconstateerd hebben na de invoering van de Participatiewet in 2015, is dat werkgevers tegen een wirwar van regels aanliepen. De wens om sociaal te ondernemen bestond op veel plekken, maar die werd getemperd door allerlei bureaucratische rompslomp. In Midden-Gelderland hebben we daarom gezegd: dat proces moeten we stroomlijnen. Bij het Werkgeversservicepunt (WSP) kunnen werkgevers terecht voor het best passende advies. Of het nu gaat om wet- en regelgeving, interne begeleiding of het creëren van passende werkplekken. We nemen ze stap voor stap mee door het hele proces en kijken samen welke regelingen van toepassing op het bedrijf in kwestie zijn. Zo

zorgen we altijd voor maatwerk, dat is een aanpak die echt werkt."

Vertrouwen in de toekomst

De afgelopen jaren heeft er een verschuiving plaatsgevonden op de arbeidsmarkt. Was er eerder sprake van arbeidskrapte, hebben alle sectoren op dit moment juist te maken met een tekort aan personeel. "Je ziet dat door deze bewegingen in de markt onze opdracht naar RSD de Liemers veranderd is. De mensen uit de eerder genoemde eerste categorie zijn nu grotendeels op weg naar werk. Nu kan er meer aandacht uitgaan naar die categorie 2 groep, daar was door de arbeidskrapte eerder veel moeilijker een werkplek voor te vinden. Met een goed individueel plan en de juiste match proberen we duurzame plaatsingen te realiseren. Het WSP gaat hier samen met de gemeente wel echt de boer op om werkgevers te laten zien waar de kansen liggen. We zetten hierbij altijd in op een bestendige en langdurige arbeidsrelatie. Ook al zijn er voldoende verbeterpunten te signaleren, je ziet tegelijkertijd dat partners in onze regio elkaar goed kunnen vinden. Deze regionale aanpak waar we sinds een aantal jaren op sturen werpt echt zijn vruchten af. We zijn er allemaal goed van doordrongen dat we elkaar nodig hebben. Ik heb er echt vertrouwen in dat we de mensen die dit het hardst nodig hebben ook echt bereiken en op een toekomstbestendige manier ondersteunen".



Stef Bijl

Shiela:

‘Leuk werk, fijne collega’s, gezelligheid; ik hoor er weer bij!’



Shiela

Hoe mooi is het om van je passie je werk te kunnen maken? En dat na twee jaar werkloos thuis zitten. Het overkwam Shiela Bansi (53) die er echt even geen heil meer in zag, maar nu toch mooi als assistent-kok in de keuken staat bij restaurant Caspar en bij traiteur Zuijders.

Als er iemand van aanpakken weet, is het Shiela wel. Dertig jaar lang werkte zij in de schoonmaak en catering tot het bedrijf in de rode cijfers kwam en er zestien mensen uit moesten. Ook Shiela. “Dat had ik totaal niet verwacht. Ik maakte ook schoon bij de baas thuis en dacht dat ik wel mocht blijven.” Ineens zat ze gedeprimeerd op de bank. Hoe nu verder? Ze solliciteerde keer op keer op vacatures in de schoonmaak, volgde trainingen van UWV, kreeg persoonlijke begeleiding. Maar zonder resultaat, ondanks haar enorme motivatie. “Behalve de basisschool had ik geen enkele opleiding en mijn leeftijd leek ook niet mee te werken. Ik had ook al eens overwogen om een eigen restaurant te beginnen. Koken is mijn passie, ik weet er veel van en heb er plezier in. Maar ja, ik had niet de juiste papieren.”

En eindelijk had ze geluk. Haar contactpersoon van de Gemeente Arnhem kon haar plaatsen in het traject Horeca UP bij Scalabor waarbij ze in een jaar opgeleid werd tot SVH gecertificeerd Keukenassistent. “Precies wat ik zocht! In die opleiding krijg je les over onder andere kookvaardigheden, productkennis en hygiëne. Je loopt tegelijk eerst drie maanden stage in de keukens van Scalabor om vervolgens

‘Als iemand zegt: wat een goede lasagne. Dat doet je wat!’

doorgeplaatst te worden naar een leerwerkplek bij een horeca werkgever.” Dat werden er uiteindelijk twee: delicatessenzaak en traiteur Zuijders en restaurant Caspar in Arnhem.

“Hartstikke fijn om weer aan de slag te kunnen en het is heel gevarieerd werk. Bij Caspar werk ik aan de ‘koude kant’: borden opmaken, salades bereiden, tapasplanken verzorgen en taarten bakken. Bij Zuijders maak ik bijvoorbeeld de vleessaus voor de lasagne. Ik vind het leuk om nieuwe dingen te leren.”

De opleiding was hard werken, maar voor Sheila kwam dit traject als een geschenk uit de hemel. “Ik hoor er weer bij, heb leuke collega’s, het is gezellig. Het sociale contact is terug. Het gaat mij niet puur om het werk, het moet ook goed voelen. Als iemand dan zegt: ‘Shiela, wat een goeie lasagne was dat.’ Ja, dat doet je wel wat!”



Het opleidingstraject Horeca UP is een afgeleide van het opleidingstraject Gastvrij Talent waarbij deelnemers op MBO niveau 2 werden opgeleid. Horeca UP leidt de deelnemers op niveau 1 op. Er wordt gericht gekeken naar een (leer) werkplek die past bij de wensen en de mogelijkheden van de deelnemer. Sheila was een van de deelnemers en heeft, na haar leerwerkplek, een betaalde baan bij deze werkgever gekregen. Hierdoor duurde het traject een jaar en op het einde heeft ze haar SVH diploma tot Keukenassistent behaald.

'Het gaat niet om een goed cv, maar om de juiste mentaliteit'

Kun je 10 kilo tillen en 4 uur staan? Ben je gemotiveerd? Dan ben je welkom bij Chain Logistics. Bij dit Udense bedrijf werkten 21 assemblagemedewerkers via open hiring. Directeur Rob Jansen: "Dat was best spannend. Je moet je eigen vooroordelen opzijzetten."

Vier jaar geleden hoorde hij voor het eerst over open hiring: iemand aannemen zonder diegene en zijn cv te hebben gezien. Of hij dat ook wilde proberen? "Dat vond ik best spannend", herinnert hij zich. "We zouden dit als tweede bedrijf in Nederland doen. Ik moest er wel even over nadenken. Maar we zijn een sociaal bedrijf dat graag kansen geeft aan iedereen met de juiste instelling, ook al hebben ze een afstand tot de arbeidsmarkt. Op dat moment zochten we eigenlijk chauffeurs, maar dat wilde ik niet via open hiring. Bij magazijn- en assemblagemedewerkers kan dat wel. Je kunt dan een maand lang goed monitoren of ze kunnen waarmaken wat ze beloofden."

Kansen bieden en opstapje

Bij Chain Logistics waren de voorwaarden minimaal: je moet 10 kilo kunnen tillen, 4 uur kunnen staan én gemotiveerd zijn.

"Doordat iedereen fysiek naar kantoor moest komen om zich op de lijst te zetten, weet je al dat iemand gemotiveerd is", vertelt Rob. "Bij de eerste lichting heb ik nog naar de kandidaten gekeken. Toen hield ik wel even mijn hart vast, maar ik dacht ook: we gaan het gewoon proberen."

En dat pakte soms verrassend uit. "Ik vertel altijd over die dame met paars haar, piercings en tatoeages", zegt Rob. "Op basis van haar uiterlijk zou ik haar niet zo snel hebben aangenomen. Maar

'Ik hield even m'n hart vast, maar dacht we gaan het gewoon proberen'

ze was een goede werknemer. En ze zag gaandeweg in dat het soms beter is om er niet zo uitgesproken bij te lopen. Helaas was ze te vaak ziek, waardoor we haar niet vast in dienst konden nemen. Maar ze kon daarna wel aan de slag in de supermarkt. Wij waren daarin een opstapje. Dat gold ook voor een ander: hij wilde graag bij de catering in het ziekenhuis werken, maar kwam er niet tussen. Na een paar jaar bij ons wilde het ziekenhuis hem alsnog graag in de catering hebben."

Vangnet en betrokkenheid

Niet voor iedereen was open hiring een succes. "Bijvoorbeeld omdat ze te vaak ziek of uiteindelijk niet productief genoeg waren. Ik wil iedereen met de juiste motivatie graag in dienst hebben, maar heb ook een bedrijf te runnen", vertelt hij. "Zo was er een man van 64 die het hartstikke goed deed maar net niet productief genoeg was. Hij ging vervroegd met pensioen.

Rob Jansen

**LEREN
VAN
ELKAAR:**
nieuws uit een
andere regio

Daar baalde hij zelf van, maar wij ook. En het kost de samenleving geld. Daarom is het belangrijk om goed na te denken over een vangnet voor als het toch niet lukt."

Verder tipt Rob om bij open hiring ook de rest van het bedrijf te betrekken. "Maak het bespreekbaar, ook je twijfels. Ik heb mijn medewerkers eerlijk gezegd dat ik het ook spannend vond. We gaan mensen in dienst nemen, waar we niets van weten. Gelukkig werkten we als sociaal bedrijf al veel samen met de gemeente, dus was dit voor ons een relatief kleine stap. En het deed ons imago trouwens ook goed. Daarna zijn we benaderd door geïnteresseerde kandidaten voor andere functies: een mooie bijvangst."

Heb lef in krappe arbeidsmarkt

Hij hoopt dat meer bedrijven open hiring gaan proberen. "Zeker nu de arbeidsmarkt zo krap is. Heb lef en probeer het uit: stel minimale eisen, zet je eigen vooroordelen opzij en laat je verrassen! Ons bedrijf groeit, dus we zoeken weer nieuwe assemblagemedewerkers. En dat doen we zeker weer via open hiring. Het werkt zo kinderlijk eenvoudig, eigenlijk is het raar dat niet meer bedrijven dit doen!"

Meer weten over open hiring?

Rob is er zo enthousiast over dat hij er graag meer over vertelt of andere ondernemers verder helpt.
Mail: rob.jansen@chain-logistics.nl

Wat is de rol van UWV?

UWV werkt wat betreft Open Hiring® nauw samen met Start Foundation. De Start Foundation is de grondlegger en bewaker van het gedachtegoed van Open Hiring®.

Als gids op de arbeidsmarkt brengt UWV Open Hiring® actief en proactief onder de aandacht van werkgevers die op zoek zijn naar personeel. Dit gebeurt door presentaties te geven tijdens verschillende

bijeenkomsten of met eenopeengesprekken bij geïnteresseerde werkgevers. UWV ondersteunt deze werkgevers en biedt ondersteuning en nazorg. In iedere arbeidsmarktregio is een contactpersoon Open Hiring® aanwezig. Deze contactpersoon is de kennisdrager in de regio en ondersteunt het werkgeversservicepunt (WSP). Voor Midden-Gelderland is dit yannick.vankastel@uwv.nl



Rosanne Wieland

Vertrouwen in nieuwe zorgmedewerkers is sleutel tot succes

In een tijd met enorme krapte op de arbeidsmarkt, met name in de zorg, weet zorgorganisatie DrieGasthuizenGroep in Arnhem toch maar mooi tien gemotiveerde zorgmedewerkers aan te trekken. Resultaat van de juiste samenwerkingspartners, improvisatievermogen binnen de organisatie en alle aandacht voor het zelfvertrouwen van de nieuwe medewerkers, vertellen Rosanne Wieland en Joline Luitjens.

Onwennig kwamen de medewerkers binnen op de kennismakingsbijeenkomst op hun school. Ze begonnen aan een nieuwe baan en gingen starten met de opleiding Helpende mbo2. Een sollicitatiegesprek hadden ze niet gevoerd, ervaring in de zorg hadden ze evenmin en ze hadden al een tijdje niet gewerkt. “In dit leer-werktraject begeleiden we mensen met een indicatie banenafpraak”, vertelt Rosanne Wieland. Ze is als projectleider bij zorgorganisatie DrieGasthuizenGroep verantwoordelijk voor de opleidingen van medewerkers. “Een traditioneel sollicitatiegesprek werpt een hoge drempel op voor deze groep. Daarom spraken we iedereen tegelijkertijd in groepsgesprekken op de kennismakingsbijeenkomst. Na een officiële opening door de wethouder, spraken wij tien mensen in een half uur. Snel, maar je krijgt toch een goede indruk, ook door hoe ze zich in de groep

gedragen. Na afloop hebben we de deelnemers gevraagd of ze het met ons ook zagen zitten. Wilden ze niet verder, dan konden ze dat aan hun contactpersoon bij het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP) laten weten – niet rechtstreeks aan ons, want dat zou ook lastig kunnen zijn. Gelukkig, ze gingen allemaal door.”

Pas op de plaats

Maanden voor die kennismakingsbijeenkomst zaten alle betrokken organisaties om tafel, onder andere Joline Luitjens, HR-manager van DrieGasthuizenGroep. Het project is een samenwerking van DrieGasthuizenGroep, Insula Dei Huize Kohlmann (IDHK), Stichting ZPO en ROC A12.

“IDHK is in 2021 aangesloten bij DrieGasthuizenGroep, daar is dit project gestart. Bij beide organisaties is de focus op nieuwe instroom en behoud van zorgcollega's groot. We hebben in juni

2021 een pas op de plaats gemaakt om de bestaande plannen goed op elkaar aan te laten sluiten. Daar was tijd voor nodig, zeker ook gezien de corona-maatregelen. Als we hier overhaast mee aan de slag gaan, wordt het geen succes, dat wisten we zeker. En dat zou zonde zijn, want we zijn er allemaal op gebrand om het te laten slagen.”

Rosanne overlegde regelmatig met het ROC, om ervoor te zorgen dat de opleiding goed aansluit bij de dagelijkse praktijk van de nieuwe medewerkers. “Vanaf dag één werken ze met onze bewoners in de verzorgingstehuizen. Daarom hebben we voorgesteld om praktische zorghandelingen, zoals het wassen van de bewoners en de transfers tussen rolstoel en bed, als eerste te gaan behandelen in de lessen. Dat kunnen mensen meteen toepassen in hun werk. Theorie over voedingsadviezen is ook belangrijk, maar wij hebben woonassistenten die voor het eten zorgen, dus dat vonden we zeker in het begin wat minder urgent. Gelukkig, ROC A12 was zo flexibel dat we dat konden aanpassen.”

Inritsen

Het is niet allemaal rozegeur en maneschijn, hebben Joline en Rosanne gemerkt. Werken in de zorg is pittig, tegelijkertijd starten

‘We sluiten bijvoorbeeld elke werkdag positief af, met een leuke taak zodat de nieuwe medewerkers met een goed gevoel naar huis gaan’

met een opleiding en een nieuwe baan ook. Joline: “We moeten het allemaal niet romantiseren. Dit zijn gewoon nieuwe medewerkers met een extra begeleidingsvraag. Onze insteek is dat we de begeleiding bieden die ze nodig hebben. Als we dat goed doen, en als de collega’s gemotiveerd zijn en blijven, kunnen ze naadloos inritsen in de onze organisatie.” Zorgcollega’s hebben het druk, hebben ze dan wel voldoende tijd om nieuwe mensen in te werken? Rosanne weet wat er nodig is om het project te laten slagen. “Extra aandacht. Regelmatig overleggen met de werkbegeleider, en niet eens per twaalf weken met de praktijkopleider, zoals gebruikelijk. Als het nodig is, gaan we elke maand om tafel. Gaat iets niet lekker, dan vragen we de jobcoach erbij.” Maar bij elk traject vallen mensen af, dus ook bij dit project. “Met twee leerlingen gingen we niet verder. Ze zijn gestopt, maar niet voordat ze via Stichting ZPO een nieuwe werkplek hadden. Ook daarbij hebben we veel aandacht voor de leerlingen gehouden, om hun zelfvertrouwen niet te beschadigen.”

Positieve gezondheid

Het sleutelwoord is vertrouwen, merkte Rosanne. “Ik heb gemerkt dat alle leerlingen in deze groep een laag zelfbeeld hebben, hun zelfvertrouwen is beschadigd door wat ze hebben meegemaakt. Daar moet je rekening mee houden als je feedback geeft. We sluiten bijvoorbeeld elke werkdag positief af, met een leuke taak zodat de nieuwe medewerkers met een goed gevoel naar huis gaan. Het maakt een groot verschil als je je werkdag afsluit met een wandeling met een bewoner of een bordspel met een groep bewoners in de woonkamer, in plaats van bijvoorbeeld met het legen van de prullenbakken.” Dat sluit mooi aan bij een van de kernwaarden van DrieGasthuizenGroep, haakt Joline in. “We gaan voor positieve gezondheid. Dat is een visie die centraal staat in alle woonzorgdelen. Eigen regie en wat kan wel, staan daarin centraal. Daarin gaan we als werkgever voor. We willen buiten bestaande structuren kijken en we zoeken naar creatieve mogelijkheden. En daar past dit hele project perfect bij.”

‘Elke dag nieuwe aanmeldingen’

Anita de Leeuw, accountmanager functiecreatie bij WSP

“Als Werkgeversservicepunt zagen we aan de ene kant zorgorganisaties met een luide roep om nieuwe medewerkers, aan de andere kant een groep mensen op zoek naar werk, en welke reguliere subsidieregelingen die match mogelijk maken. Wij hebben deze drie zaken aan elkaar geknoopt met de methode ‘Volgend sturen’ van Frans Hoebink als leidraad. Makkelijk was het niet, om een zorgorganisatie en een onderwijsinstelling te vinden die het aandurften om met deze methode te gaan werken: het ligt een stuk buiten de comfortzone. Het project is een succes, dat zien we bij de DrieGasthuizenGroep. Ik krijg nog elke dag mails, onder andere vanuit het praktijkonderwijs, van leerlingen die ook deze opleiding tot verzorgende mbo2+ willen volgen. Als dit goed loopt, gaan we zeker kijken of we met een tweede groep kunnen starten. En misschien kunnen we uitbreiden naar andere sectoren. Waarom niet ook in de ICT?”

‘Verwachtingen zijn ondingen, weg ermee’

Frans Hoebink, arbeidsdeskundige

“Die methode ‘Volgend sturen’ heeft als uitgangspunt dat we mensen ondersteunen bij het maken van hun keuze. Verwachtingen van de ouders, van school, van vrienden en van jezelf zitten daarbij in de weg. Want als je beperkt bent in je verstandelijke mogelijkheden, dan kun je aan die verwachtingen misschien niet voldoen. Ondingen zijn het, weg ermee. Dan ontstaat er ruimte om te groeien. En dat zien we ook: bij een vergelijkbaar project haalde 85% van de deelnemers een diploma, terwijl van tevoren niemand dacht dat ze een diploma konden halen. In dit traject gaat een deelnemer de opleiding zelfs in één jaar afronden, terwijl er twee jaar voor staat.”

Theo Duijker van Enspiratie:

‘Harrie-potentie onder medewerkers is groter dan je denkt’



Theo Duijker

Theo Duijker is niet alleen de man achter de Harrie-trainingen. Hij begeleidt en initieert ook diverse inclusie projecten in de regio Midden-Gelderland. Via zijn bedrijf Enspiratie brengt hij gemeenten, instellingen en bedrijfsleven bij elkaar. En is hij zelf werkgever voor mensen met een beperking.

‘Practice what you preach,’ zegt Theo Duijker die al jarenlang ‘predikt’ voor inclusief werkgeverschap en dat zelf dus ook al jaren doet. Als vader van een meervoudig gehandicapte dochter was hij er al snel van overtuigd dat je mensen met een beperking meer kansen kan bieden op de arbeidsmarkt. “Ook al is niet alles vanzelfsprekend, je kunt toch kijken: wat kunnen we vanuit deze situatie wél bereiken. Die persoonlijke ervaring heeft mij geholpen in mijn ondernemerschap, want voor veel mensen waarmee je samenwerkt geldt immers dat soms extra aandacht of begeleiding nodig is.”

Dat geldt niet altijd alleen voor medewerkers met een beperking.” Vanwege zijn praktijkervaring werd Theo door Driestroom in Elst gevraagd mee te denken over een echte werkomgeving voor cliënten. “Daaruit is restaurant en vergaderlocatie Droom! voortgekomen, dat inmiddels zelfstandig draait. Vervolgens werd ik benaderd voor de zakelijke organisatie van een nieuw sociaal bedrijf: Geniet in de Weerd, een vergader- en lunchlocatie in Arnhem. Daar ben ik eindverantwoordelijke, maar de leidinggevenden zijn het aanspreekpunt.”

‘Uit de hand gelopen vrijwilligerswerk’ noemt Theo zijn inspanningen. “Veel werkgevers bleken wel bereid mensen met een beperking in dienst te willen nemen, maar wisten niet waar te beginnen. Daarom heb ik Enspiratie opgericht. Om anderen te ondersteunen met praktische adviezen.”

Betrokken collega's

Ook CNV Jongeren klopte zo'n acht jaar geleden bij Theo Duijker aan, met de vraag om de inhoudelijke kant van de Harrie-training aan te vullen. “Inmiddels zijn er in de regio Midden-Gelderland al meer dan 500 Harries opgeleid voor zo'n 350 bedrijven. Het is echt enorm gegroeid. Mijn complimenten voor

‘Nog even en inclusie is geen vraag meer maar een voorwaarde!’

het Werkgeversservicepunt (WSP), want die benaderen echt veel werkgevers en faciliteren hen met gratis vouchers voor de training. Zo zullen steeds meer mensen een duurzame arbeidsplaats vervullen, terwijl ze anders aan de zijlijn zouden blijven staan.”

Er worden jaarlijks terugkomdagen georganiseerd voor de Harries. Theo: “Fascinerend om te zien dat de Harries onderling, ook al zaten ze niet in dezelfde klas, vrijwel meteen het gevoel hebben dat ze elkaar al jaren kennen. Deze mensen hebben toch een bepaalde motivatie, waardoor ze overeenkomsten hebben.” Tijdens een van deze terugkomdagen kwam ook een nieuw aspect ter sprake: “De collega met beperking heeft zich inmiddels ontwikkeld en is intern aan een nieuwe functie toe, misschien wel een leidinggevende functie. Hoe ga je daar als Harrie mee om en waar moet je allemaal op letten? Het geeft aan dat er echt sprake is van het creëren van duurzame werkplekken.”

Wat betreft die duurzaamheid benadrukt Theo het belang van een economische context van de werkplek. “Als een organisatie of bedrijf zichzelf kan bedruipen, dan heb je een fundament, dan kunnen mensen daar in de toekomst blijven werken. Pas als je mensen een salaris kunt geven, krijgen ze de kans om echt zelfstandig te worden.”

Positieve trends

Via zijn contacten met de Hogeschool Arnhem Nijmegen signaleert Theo een trend onder jongeren die positief uitpakt voor inclusief werkgeverschap: “De nieuwe generatie is zeer gemotiveerd als het gaat om inclusie en diversiteit. Iets kunnen betekenen voor een collega met een beperking geeft maatschappelijke waarde en meer inhoud aan hun werk. Dat maken ze ook kenbaar aan hun werkgever. Young professionals vinden inclusie en diversiteit meer vanzelfsprekend. Daardoor veranderen ook organisaties waar zij werken. Bovendien, de werksfeer verandert bij inclusieve organisaties. Mensen met een beperking zijn loyaal, teams worden diverser, het rendement neemt toe. Dus je bedrijf profiteert ervan. Daarbij is de huidige krapte op de arbeidsmarkt ook gunstig. Werkgevers die nog een beetje koudwatervrees hadden, doen nu sneller mee.” Nog even en inclusie is geen vraag meer maar een voorwaarde!

Meer weten?

www.enspiratie.nl
www.genietindeweerd.nl
www.wsp-mg.nl/personeel/harrie+training

Kissing the sleeping beauty

“Ik noem het ‘Kissing the sleeping beauty’. De potentie om collega's te helpen is bij veel medewerkers in uiteenlopende organisaties aanwezig. Het lijkt soms alsof we steeds individualistischer worden, maar bij elke Harrie-training ervaar ik iets heel anders. Er zijn zoveel mensen die graag iets voor iemand anders willen betekenen. Dat maakt mijn werk nog mooier.”

HARRIE, het grote verschil

HARRIE staat voor Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk. Harrie is geen echte persoon, maar de afzonderlijke letters verwijzen naar de kwaliteit die de ideale collega bezit om mensen met een arbeidsbeperking of ondersteuningsbehoefte op de werkvloer te begeleiden. CNV jongeren liet onderzoeken waarom het met schoolverlaters van het speciaal onderwijs bij sommige werkgevers langdurig goed ging en bij anderen niet. Wat bleek? Een betrokken collega maakte het grote verschil. Zo ontstond de Harrie-training.



Theo Duijker met twee van zijn medewerkers



Joost Wanders werkt sinds enkele jaren bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen als ondersteuner. Hij brengt autisme graag meer onder de aandacht (binnen de hogeschool) en gaat daarom de opleiding tot autisme ambassadeur volgen.

Joost

‘Wees de persoon die je zou willen ontmoeten’

Jarenlang was het voor hem een mysterie. Hoe haal je het beste uit je leven met de handicap die je hebt? Hoe ga je in je kracht staan? “Maar nu lijkt het alsof alle puzzelstukjes op zijn plaats vallen,” aldus Joost Wanders (40). Drie jaar geleden begon hij met het schrijven van columns. Wat begon als experiment is nu de basis geworden voor een stabiel leven.

De columns bleken een goede manier om zijn gevoelens te kunnen uiten en bespreekbaar te maken. Regelmatig spreken buurtgenoten hem aan over de columns, maar ook vrienden, collega’s en onbekenden. “Het is eigenlijk een hobby en therapie in een.” Met iedere column die hij schrijft is hij aardig wat tijd kwijt. “Ik schrijf niet zomaar iets. Ik denk over de meeste columns lang na, zodat ik ook zelf tot nieuwe inzichten kom en mezelf ontwikkel. En zodat iedereen begrijpt hoe het voor mij voelt.”

Ambitieuze plannen

Het begon met zes columns per jaar voor een wijkblad in Nijmegen. Al snel kwam daar meer bij en nu schrijft Joost voor meerdere organisaties en bladen. Begin dit jaar lanceerde hij zijn eigen website. De columns geven hem positieve energie, ook op het werk. “Nu ik merk dat ik op een positieve manier met mijn autisme om kan gaan, wil ik ook meer.” Eind dit jaar gaat hij de opleiding tot autisme ambassadeur volgen. “Dit moet de opstap worden naar meer. Ik heb weer zin in de toekomst.”

Op www.joostwanders.nl staan alle columns van Joost verzameld.

COLUMN

Luister

“Zo doen we dat hier, dit zijn nou eenmaal onze regels.” Of: “We zijn geen sociale instelling, er moet geld verdiend worden.” Dit soort opmerkingen heb ik gedurende mijn carrière vaak gehoord. Of nog scherper: “Als je niet oppast, kun je straks alleen nog putjesschepper worden.” Prikkelend, maar niet helpend. Het zijn allemaal kreten zonder dat er écht naar elkaar geluisterd wordt. En dus nutteloos.

Doordat ik pas laat de diagnose autisme kreeg, heb ik een aantal jaar gesolliciteerd en gewerkt zonder begeleiding. Dat leverde nogal wat problemen op. Maar ook met een status in het doelgroepregister bleek niet alles even makkelijk. Zo heb ik maandenlang moeten vragen om hulp van het UWV en de gemeente, die beide vonden niet verantwoordelijk te zijn. Totdat een adviseur werk van het UWV mij wilde helpen. Veel ellende in het zoeken naar een baan had me bespaard kunnen worden, als er eerder iemand echt naar me had geluisterd. Maar ook later, toen ik een baan gevonden had, liep ik tegen dingen aan. Vaak door gebrek aan kennis bij mijn collega’s over mijn aandoening. Collega’s die vonden dat ik zeurde, in plaats van dat ze zich verdiepten in wat er echt speelde. Ook hier had veel gedoe voorkomen kunnen worden door te luisteren. Toen ik startte in mijn huidige functie trof ik eindelijk iemand die wél mijn mogelijkheden zag. Was iedereen maar zo oprecht geïnteresseerd in elkaar. Succesvol een baan vinden voelt soms als een kwestie van geluk. Geluk kun je niet afdwingen, maar je kunt geluk wel een handje helpen.

Voor iedereen zonder arbeidsbeperking ligt hierin een taak. Een taak om extra goed te luisteren. Waar komen de problemen van iemand vandaan? En hoe kun je helpen? Maar hierin ligt ook een taak voor onszelf, voor iedereen met een arbeidsbeperking. Het moet van beide kanten komen, ook wij moeten bijdragen. Wees zelf de persoon die je zou willen ontmoeten. Dat is voor mij ook nog steeds een les. Daarmee is deze column voor mij, en hopelijk voor anderen, een goede reminder.

Nieuw initiatief: De Matchingstafel

‘Gezamenlijk zorgen dat zo min mogelijk jongeren tussen wal en schip belanden’

Het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP) heeft vanuit de Regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid een nieuw initiatief op touw gezet: de Matchingstafel. Astrid Sloot en Feline Kessel van WSP: “Met de Matchingstafel komt er een structureel overleg op gang tussen professionals op het gebied van werken en leren. Met als gezamenlijk doel dat er zo min mogelijk jongeren na hun opleiding thuis op de bank komen te zitten.”

WSP bundelt voor de Matchingstafel de krachten met werkgevers, gemeenten en scholen. Zodat jongeren van 16 tot 27 jaar met een ondersteuningsvraag, zelfstandig de transitie van school naar werk kunnen maken. “Die doelgroep is heel breed”, vertelt accountmanager functiecreatie Astrid Sloot. “We merkten dat veel jongeren toch nog tussen wal en schip belanden na hun opleiding. Bijvoorbeeld jongeren die een BBL-opleiding volgen maar nog geen werkplek hebben. Of jongeren die uitvallen op school en vervolgens willen werken. Maar ook jongeren uit praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs die hulp nodig hebben bij hun eindstageplek. Vaak worden deze jongeren goed begeleid vanuit hun opleiding, of omdat ze in het doelgroepenregister staan ingeschreven, maar er

zijn ook jongeren die niet op het netvlies staan en thuis op de bank zitten. Ook die kwetsbare groep willen we graag op weg helpen met de kracht die we uit de samenwerking binnen de Matchingstafel halen.”

Een brug slaan

Accountmanager werving & selectie Feline Kessel: “De Matchingstafel slaat een brug tussen werkgevers en alle jongeren die ondersteuning nodig hebben. Het kan dus ook gaan om jongeren die mbo of hbo hebben afgerond en steun nodig hebben om aan het werk te komen. Wij willen hen zo goed mogelijk matchen aan een werkgever zodat ze niet gaan zweven na hun studie. Als WSP hebben wij veel contacten met werkgevers. We hebben veel ervaring met jongeren die een ondersteuningsvraag hebben en we hebben kennis van de subsidies en

ondersteuningstrajecten die een werkgever kan aanspreken. De Matchingstafel zoekt de samenwerking met scholen die al vroeg registreren welke leerlingen extra hulp kunnen gebruiken bij het zoeken naar werk. Degene die de leerling vanuit school begeleidt blijft de regie houden. Wij kunnen ondersteunen bij het maken van de match met werkgevers in allerlei verschillende branches zoals horeca, techniek, zorg, groenvoorziening, groothandel of commercie.”

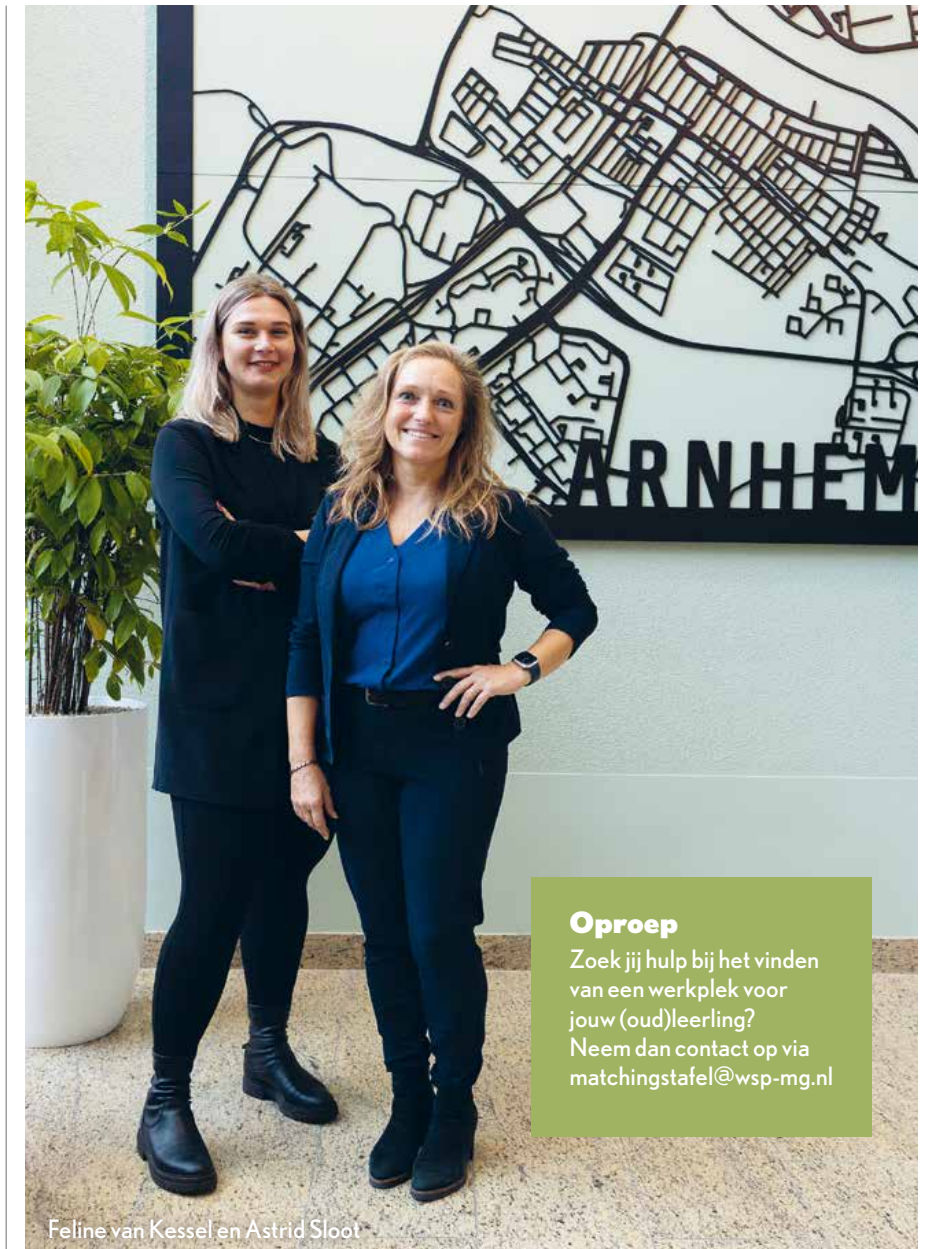
‘We willen dat werkgevers en jongeren elkaar steeds beter weten te vinden’

Waardevol netwerk

De Matchingstafel is in mei 2022 van start gegaan en het is de bedoeling dat er elke maand een bijeenkomst plaatsvindt tussen professionals op het gebied van werken en leren. Per Matchingstafel worden maximaal 5 tot 10 jongeren aangemeld door een school. Als het WSP na maximaal drie maanden nog geen passende werk- of stageplek heeft gevonden, stopt de bemiddeling en wordt de jongere teruggegeven aan de betrokken school. De eerste pilotbijeenkomsten hebben inmiddels plaatsgevonden in samenwerking met Ad Meeuwsen en zijn team van jobcoaches bij ROC Rijn IJssel. Astrid Sloot: “Met de inzet van Ad en zijn team kunnen we toetsen wat in de praktijk het beste werkt. Tijdens de eerste pilot hebben we daardoor al direct een eerste match kunnen maken tussen een leerling en een horecabedrijf. Tijdens iedere Matchingstafel zijn ook het Leerwerkloket, het schakelpunt Regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid en een transitiecoach aanwezig. Op 3 november zullen wij ons initiatief nader toelichten tijdens het Regionaal scholenoverleg en kunnen meerdere scholen aanhaken en profielen van (oud) leerlingen aandragen. Door de kracht van deze samenwerking in de regio ontstaat zo een waardevol netwerk waar professionals kennis en informatie kunnen delen.

Betrokken werkgevers

De kruisbestuiving tussen alle betrokken instanties kan ervoor zorgen dat het netwerk achter de Matchingstafel verder uit kan groeien. Zodat jongeren en werkgevers elkaar steeds beter



Feline van Kessel en Astrid Sloot

Oproep

Zoek jij hulp bij het vinden van een werkplek voor jouw (oud)leerling? Neem dan contact op via matchingstafel@wsp-mg.nl

weten te vinden. Astrid Sloot: “Omdat je elkaar elke maand fysiek treft, wordt de verbinding steeds sterker. Zo kun je soms ook onverwachte matches maken waar de kandidaten en werkgevers heel content mee zijn.” Volgens Astrid en Feline zijn werkgevers blij met het initiatief, zeker gezien de krappe arbeidsmarkt. Ze zijn bovendien bereid om functies aan te passen zodat het beter past bij een kandidaat. Astrid Sloot: “Met de Matchingstafel proberen we niet alleen de jongeren op weg te

helpen, maar ook de werkgever te ontlasten. We kunnen de juiste partijen inschakelen die nodig zijn om een duurzame plaatsing te realiseren. De Matchingstafel is een directe schakel en sterk in verbinden. Werkgevers zien soms de bomen door het bos niet meer en wij kunnen dankzij deze sterke krachtenbundeling de weg voor hen vrijmaken. Daardoor hebben zij meer mogelijkheden om jongeren met een ondersteuningsvraag een mooie toekomst te bieden.”



‘Van fietsen
maken word
ik blij’

Kisho

Kisho is het sleuteltalent van fietsenwerkplaats Scalabikes

‘Nederlands blijft lastig, maar de moeilijkste fietsreparaties zijn geen probleem’

Lekke band, ketting eraf of probleem met de remmen: slimme Arnhemmers weten dat ze met een fietsmankement terecht kunnen bij Scalabikes in winkelcentrum Presikhaaf. Een team van monteurs, bij Scalabikes aan het werk als dagbesteding of via de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW), zorgt er dan voor dat ze snel weer op de pedalen staan. Kisho is een van de sleuteltalenten bij Scalabikes, vertelt begeleider Peter Brandsen. “We merkten al snel: Kisho is hier gewoon heel goed in.”

Anderhalf jaar geleden stapte Kisho het kantoor van begeleider Peter Brandsen binnen. “Tijdens het intakegesprek zei hij bijna niks,” vertelt Peter. “Laten we maar gewoon beginnen, heb ik gezegd. Dat wilde hij wel.” Kisho is gevlucht voor de burgeroorlog in Sri Lanka. In Nederland kreeg hij het ook voor z’n kiezen: een faillissement, schulden. Begeleider Brandsen kijkt er niet van op. “De meeste mensen die hier werken hebben het nodige meegemaakt. Daarom is een beschutte werkplek

zo belangrijk, daar kunnen onze collega’s doen waar ze goed in zijn.”

Versnellingsnaaf repareren

Kisho is schuchter, teruggetrokken. Pas als hij een paar weken aan het werk is, merkt Brandsen dat z’n nieuwe collega precies weet waar hij mee bezig is. “Hij hing een fiets op, demonteerde het achterwiel, keek naar de versnellingsnaaf en zag meteen wat daar mis was. Ja, toen had ik door dat hij verstand van zaken heeft. Hij is hier gewoon heel goed in. Wat blijkt? Hij heeft zelf een brommer en fietsenwinkel gehad, dus hij weet veel over reparaties en onderhoud.”

Uitdaging

De fietsenwinkel in Presikhaaf is pas een paar maanden open, maar al helemaal geïntegreerd in de wijk. “Kijk, we werken met een uitdagende doelgroep, laat ik het zo zeggen. Ze willen allemaal graag werken, iedereen doet hard z’n best. Soms gaat het fout, dan wordt er een peperduur zadel gemonteerd op een fiets die nog geen tientje waard is. Terwijl we ook moeten letten op de verkoopwaarde van de fiets.”

Wat een verademing om een medewerker als Kisho in de werkplaats te hebben. ‘Hij heeft belangrijke taken. In de werkplaats pakt hij de lastige klussen op, een lekke band is voor hem geen uitdaging. Hij probeert soms ook collega’s te coachen, aanwijzingen te geven of te laten zien hoe ze iets moeten aanpakken. Niet iedereen kan omgaan met feedback, maar Kisho brengt het altijd op een opbouwende manier. Ik heb tegen hem gezegd: je bent mijn eerste monteur. Inmiddels heeft hij een jaarcontract, we zijn erg blij met hem.”

Fonetisch

Enige drempel: die Nederlandse taal. “Hij gaat elke donderdag naar taalles, tenminste, dat is de bedoeling. Maar Nederlands blijft moeilijk. In gesprek met klanten in de winkel, loopt het soms vast omdat ze elkaar niet verstaan. Als hij een bon maakt voor een fietsreparatie, schrijft hij fonetisch op wat de klant zegt. Dan is het dus puzzelen wat hij bedoelt. Als het echt een raadsel is, vraag ik hem om een toelichting. We komen er altijd wel uit. En klanten lopen met hem weg. Dat is natuurlijk het allerbelangrijkste.”



Scène uit voorstelling Scalabor bruist verder



‘Door de botsing tussen verschillende werelden ontstaat artistieke chemie’

Het Arnhemse Introdans is een begrip in de internationale danswereld. Het gezelschap maakt prikkelende dansproducties die op wereldberoemde podia te zien zijn. Inclusiviteit zit diepgeworteld in de kern van alles wat ze doen.

Sinds een tijdje werkt Introdans op het gebied van grafische vormgeving samen met Alleburen. Dit Arnhemse ontwerpbureau biedt kansen aan jonge mensen die op wat voor manier dan ook uit de boot (dreigden te) vallen. Zij krijgen zo de mogelijkheid te leren en werker-
varing op te doen bij een grafisch ontwerpbureau. De samenwerking tussen Introdans en Alleburen is geen eenmalige uiting van diver-

siteit op de werkvloer. Inclusief ondernemen zit in het DNA van het gezelschap. Adriaan Luteijn is artistiek manager bij Introdans, maar ziet zichzelf bovenal als initiator. “Ik zoek proactief de samenwerking op met diverse groepen in de samenleving. Vanuit onze kunst verbinden we mensen met hun verbeeldingsvermogen en eigen danskracht. Dat doe ik vanuit een diepe overtuiging dat dans voor iedereen is.”

Geen vaste kaders

Introdans zette de afgelopen jaren diverse producties op de planken die mensen uit verschillende leefwerelden dicht bij elkaar brachten. Zo maakte Luteijn onder de noemer ‘De Ontmoeting’ samen met zijn klassiek geschoolde dansers voorstellingen met onverwachte gasten. Professionele dansers deelden het podium met onder andere senioren, amateurdansers, jongeren met een autismespectrumstoornis, olympische atleten en mensen met een lichamelijke beperking. “Daar begon ik 20 jaar geleden al mee, toen het woord inclusiviteit bij wijze van spreken nog niet eens bestond. Wat ik het belangrijkste vind om uit te dragen: dans en je creatief uiten door beweging past bij iedereen. Dat hoort niet vast te liggen binnen het kader van een bepaald type lichaam, de achtergrond die iemand heeft, kansen in het leven, het eventuele rugzakje, gender of fysieke gesteldheid. Vanuit deze gedachte kwam ik ook

‘Vanuit kunst mensen met hun verbeeldingsvermogen verbinden. Dat doe ik vanuit een diepe overtuiging dat dans voor iedereen is’

bij Scalabor terecht. Ze zijn een van de vele partijen waar we mee samenwerken om mensen uit het sociaal maatschappelijk domein te bereiken vanuit ons ‘Grote Verbindingsplan’. Bij het maken van moderne dansproducties ben ik er in de loop der jaren achter gekomen dat je geweldige dingen kan maken met mensen uit alle lagen van de samenleving. Aan de ene kant hebben we onze klassiek geschoolde dansers die tot de absolute wereldtop behoren, daarnaast staan mensen op het podium die het publiek niet in het theater verwacht. Het samenbrengen van twee totaal verschillende werelden levert voor mij als maker interessante artistieke chemie op. Vanuit die botsing ontstaan bijzondere dingen. Het schuurt, wrijft

en wordt soms zelfs ongemakkelijk. Theater is in staat vragen op te roepen bij het publiek. Je ziet als kijker de tegenstellingen en overeenkomsten letterlijk voor je. Die diversiteit op het podium is een mooi instrument om mensen wakker te schudden. Het zorgt voor reflectie en meer begrip, wat uiteindelijk hopelijk ook leidt tot meer acceptatie.”

Begeleiding op de werkvloer

“Praktisch gezien levert het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt soms wel uitdagingen op. Ik behandel iedereen zoals mijn dansers van Introdans, repetities gaan in hoog tempo en we moeten meters maken. De begeleiding op de werkvloer laat ik daarom aan professionals over. Bij de repetities zijn bijvoorbeeld arbeidsbegeleiders, mensen van de zorggroep of Scalabor aanwezig. Dat is niet omdat ik die begeleiding niet zelf op me wil nemen, maar ze zijn daar gewoon veel beter in. Ieder heeft zijn eigen expertise en de mijne ligt op het artistieke vlak. Iedereen die danst op ons podium zien wij overigens ook echt als dansers en we kijken ook bij deze groepen zorgvuldig naar hoe iemand betaald wordt. Als mensen voor ons dansen dan zien we dat als werk en dan moet je dat als werkgever serieus benaderen, met alles dat daarbij komt kijken. Een juist salaris, goede arbeidsvoorwaarden en begeleiding op de werkvloer.”



SAMENWERKING ALLIANDER EN E-CARE

'Dynamiek van instroom en uitstroom maakt iets los bij mensen'

Netwerkbedrijf Alliander en E-Care Reverse Logistics vonden elkaar in een gezamenlijke missie: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt opleiden in de elektrotechniek. Via het Inclusief Werkgeversnetwerk Samen voor een Baan zijn deze bedrijven een jaar geleden gestart met een opleidingstraject voor mensen uit het doelgroepregister. Alliander is formeel werkgever en detacheert de nieuwe medewerkers bij E-Care. Die verzorgt opleiding en begeleiding. Een prachtig initiatief dat een beloning verdient: de award voor Inclusief Ondernemer van het jaar 2022.

Alliander is een grote speler in het energienetwerkbereik. Het bedrijf ontwikkelt en beheert energienetten en verzorgt de distributie van energie. Alliander heeft ruim zeventien duizend werknemers, waaronder uiteraard ook mensen uit het doelgroepenregister. "We hebben als bedrijf een grote maatschappelijke taak, ook in het uitvoeren van de Banenafspraken. Naast duurzame functies bij Alliander kijken we ook naar samenwerkingsvormen met andere organisaties voor de mensen die we niet bij Alliander kunnen plaatsen, omdat hun afstand tot de arbeidsmarkt wel erg groot is," licht Charlotte Grootmeijer toe, participatie-adviseur

bij Alliander. "Voor deze mensen zochten we een voortraject. Zodat je ze een zetje kunt geven en ze uiteindelijk toch ergens aan de slag kunnen. Alliander doet zelf geen eenvoudige elektronica werkzaamheden. Daarom hebben we Scalabor gevraagd creatief mee te denken: welk technisch bedrijf is duurzaam en biedt kansen aan mensen met een grote ondersteuningsbehoefte? Zo kwamen we met E-Care in contact."

Betaald werk en leertraject

"Van de 126 mensen die bij ons werken, zijn er ruim 50 met een afstand tot de arbeidsmarkt," vertelt Edwin Bouman, directeur-eigenaar van E-Care, dat is voortgekomen

uit de verzelfstandiging van Philips Technische Dienst midden jaren negentig. E-Care verzorgt de garantieafhandeling voor importeurs van consumentenelektronica. Dat varieert van het testen van apparaten en zelf reparaties uitvoeren tot logistieke activiteiten. Daarnaast plaatsen ze zonnepanelen.

Charlotte: "Dat wat Alliander belangrijk vindt, sociale verantwoordelijkheid, aandacht voor de energietransitie, duurzaamheid en inclusie vonden wij ook bij E-Care." Alliander neemt de kandidaten in dienst en detacheert ze vervolgens bij E-Care, waar ze volledige begeleiding en opleiding krijgen. Ze leren allerlei technische vaardigheden. Het ideaalbeeld is dat ze daarna in een monteursopleiding kunnen worden geplaatst, maar dat is niet ons doel. Als iemand zich op deze manier kan ontwikkelen en bij E-Care of een ander technisch bedrijf een baan vindt, zijn wij heel blij. Om de energietransitie te doen slagen, zijn er op veel plekken technische vakmensen nodig. Daar dragen wij graag aan bij."



Edwin Bouman, Wendel Burgzorg en Charlotte Grootmeijer

Award Inclusief Ondernemer 2022

Deze award is een initiatief van stichting Inclusief Midden-Gelderland en wordt jaarlijks uitgereikt aan een bedrijf in de regio Midden-Gelderland, dat zichtbaar en aantoonbaar bijdraagt aan een inclusieve arbeidsmarkt. De jury bestaat uit bestuursleden van de stichting. Zij hebben Alliander en E-Care tot gezamenlijke winnaar uitgeroepen. Ze roemen het innovatieve karakter van het project, dat een heel mooi voorbeeld is van bundeling van krachten en benutten van het inclusief werkgeversnetwerk.

Entree-toets

Edwin: “Voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt moet je als organisatie wel de moeilijkheidsgraad van al het werk goed in kaart brengen. Deze werknemers moeten zich veilig voelen, zich in kleine stappen kunnen ontwikkelen. Want als het tegenvalt, is de motivatie weg. Daarom kijken we vooraf goed of de werknemer op het juiste profiel instroomt.”

Voor de technische opleiding benaderde E-Care ROC Rijn IJssel: “Zij hebben een opleiding Basis Elektrotechniek voor ons ontwikkeld. Die gebruiken we als entree-toets voor nieuwkomers: is iemand leerbaar, heeft hij/zij voldoende interesse en kan hij/zij zich technische skills eigen maken? Samen met de docent beoordelen we of het zinvol is om iemand in het vervolgtraject op te nemen. Het duurt zo’n 2 tot 3 jaar voordat de werknemer volledig is opgeleid. Iemand met veel vaardigheid, kan misschien naar het VBO-onderwijs.”

Charlotte: “De gedetacheerde medewerkers van Alliander komen ook in aanmerking voor deze cursus, maar sommigen zijn nog niet zover. Dan ligt de nadruk eerst op arbeidsgeschikt maken: op tijd komen, afbellen bij ziekte, leren je aan afspraken te houden.”

Continuïteit

Voor wie zich succesvol ontwikkelt, heeft de werkplaats van E-Care ruime doorstroommogelijkheden. Edwin: “We hebben veel nieuwe instroom. Deze mensen willen allemaal vooruit, dus moet je aan de bovenkant ook weer plek creëren. Je wilt continuïteit bieden. Daarom krijgen mensen op die plekken intern een vast



Renata Pazzini, Edwin Bouwman,
Charlotte Grootmeijer en Jeremy Derksen

contract of een opleiding installatietechniek bij Stroom Veilig, onze afdeling zonnepanelen. Of iemand kan overstappen naar een ander technisch bedrijf. Dan zoekt het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP) via de gewone kanalen naar een geschikte baan. Die dynamiek van instroom en uitstroom maakt wat los bij de mensen. Ze zien ineens de kansen en mogelijkheden.”

Kroon op het werk

Beide partijen kijken terug op een succesvol eerste jaar, waarin Alliander zeven mensen bij E-Care heeft gedetacheerd. Het komende jaar wordt dat aantal zeker uitgebreid. Charlotte over de aanpak: “We hebben vooraf goede afspraken gemaakt en regulier overleg geregeld, onderling maar ook met Scalabor en WSP Midden-Gelderland. Via Scalabor kregen we een vaste jobcoach die onze mensen

regelmatig spreekt.”

Alle inspanningen worden nu bekroond met de Award Inclusief Ondernemer van het jaar 2022. “Een mooie erkenning,” reageert Charlotte. “Ik ben er vooral trots op dat het gelukt is om buiten de kaders te denken. Dat we een groep die Alliander zelf niet verder kon helpen, nu toch kunnen laten deelnemen aan de maatschappij. En, onderschat niet hoeveel werk hier voor E-Care in zit.”

Edwin: “Door gebrek aan technici zijn we steeds meer inclusief geworden, dat is niet zo bijzonder. Ik vind het vooral bijzonder dat Alliander dit ontwikkelingstraject faciliteert. Ze zetten mensen op hun loonlijst en vertrouwen die jou toe! Dat biedt nieuwe kansen voor je bedrijf. Maar belangrijker nog, andere grote organisaties zien nu: zo kan het ook. Dat vind ik het meest waardevolle van deze prijs.”

‘Wij staan open voor alle gemotiveerde mensen’



Marco Van Tilburg en Nick Dinnissen

Een bedrijf met een sociaal hart en nog duurzaam ook. Alle reden om hortensiakwekerij Van Tilburg uit te roepen tot Duivense ondernemer van 2020, een eretitel die Rabobank Arnhem en omstreken elk jaar toekent. Vanwege de coronabeperkingen ontving familie Van Tilburg de prijs pas begin september 2021. “Dit voelt als waardering voor onze jarenlange inzet op allerlei terreinen.”

‘Hortensia’s kweken is een zeer arbeidsintensieve teelt. Het duurt anderhalf jaar om een plant op te kweken,” vertelt Marco van Tilburg. “In februari begin je met de jonge stekken. Die staan op het veld en moeten in de herfst weer naar binnen. Daar sterven ze af, zoals een hortensia in de tuin. In december zetten we ze warm, tot half oktober. Ondertussen heb je elke plant zo’n 7 tot 8 keer in de hand gehad: stekken steken, toppen, oppotten, naar binnen, naar buiten, de koelcel in, koelcel uit. Dan, na tien weken, kunnen we ze inpakken en verkopen.”

Bij de kweek van de hortensia’s zijn al met al heel wat helpende handen nodig. Daarvoor heeft familie Van Tilburg ook mensen met een arbeidsbeperking in dienst. “Dat is zo gegroeid. We hebben lange tijd stageplaatsen gehad voor leerlingen uit het speciaal onderwijs. Een aantal van hen hebben we vervolgens een

vaste baan aangeboden en vier mensen zijn nog altijd bij ons in dienst. Al meer dan tien jaar.”

Duizenden hortensia’s

Jaarlijks verkoopt kwekerij Van Tilburg in Groessen maar liefst 700.000 hortensia’s in alle soorten en kleuren. Circa 80 procent daarvan is bestemd voor de internationale markt. De kwekerij bestaat 28 jaar en is opgericht door vader Martien en moeder Marian. Zoons Marco en René traden later toe tot de maatschap. Vanaf 1998 is het bedrijf zich gaan specialiseren in alleen hortensia’s. De kassen werden gemoderniseerd en uitgebreid; inmiddels bestaat de kwekerij uit 3,7 hectare kassen en 3,2 hectare velden in de buitenlucht. Er wordt gebruik gemaakt van biologische bestrijdingsmiddelen en vooral van sterke rassen, die minder gevoelig zijn voor ziektes.

In 2021 namen de zoons het bedrijf over. “René verzorgt de teelt en ik regel vooral de verkoop. Maar mijn vader doet nog altijd het jonge plantgoed en mijn moeder de loonadministratie. Ze helpt ook mee met onder meer planten stekken en inpakken. Eigenlijk wilden ze een stapje terugdoen, maar het is steeds lastiger om voldoende goed personeel te vinden.”

Overzichtelijk werk

Daarom is Marco maar wat blij met zijn vaste medewerkers. Acht in totaal. “Het verloop is gelukkig klein; mensen werken hier graag en vinden het gezellig.” Naast de vier mensen met een Wajong-uitkering, werken er drie meer gespecialiseerde medewerkers en sinds kort een nieuwe medewerker via het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP). “We zochten iemand voor langere tijd, een gemotiveerde medewerker die in de glastuinbouw wilde werken. Daarvoor heb ik Rian van Waveren benaderd, mijn vaste contactpersoon bij het WSP. Zij heeft Nick Dinnissen aan ons voorgesteld. Hij is iemand die wat structuur nodig heeft in zijn werk. Het is altijd even zoeken wat bij iemand past. Maar ik merk dat Nick graag aan de machine staat die stokken in de hortensia plaatst. Hij zet de planten op de band of haalt ze ervan af. Of hij wil de teeltvloer schoonmaken. Dus vooral het overzichtelijke werk.”

Ontwikkeling stimuleren

Marco gelooft dat bij veel meer bedrijven goede werkplekken zijn voor mensen met een beperking, maar dat ondernemers zich dat niet altijd realiseren. “Zeker in de glastuinbouw heb je veel werkzaamheden die herhalend



Nick Dinnissen

‘Het is mooi om te zien hoe iemand zich ontwikkelt’

zijn. Dat is voor veel mensen met een lichte arbeidsbeperking of ondersteuningsbehoefte prima te doen. Het zijn geen allrounders; de een is beter in het inpakwerk, de ander in de kasvloer schoonmaken. Daar moet je een beetje een weg in vinden. Daarbij is het echt mooi om te zien hoe iemand zich ontwikkelt.”

Voor de tijd die je voor begeleiding nodig hebt, moeten ondernemers volgens Marco ook niet terugdeinzen. “Dat valt heel erg mee. Je maakt samen met de betrokken instantie een plan van aanpak: hoe kun je de mensen stimuleren? Voor de Wajong-mensen had ik eerst een jobcoach, maar inmiddels heb ik daar zelf ervaring in. We werken zelf mee, dus we horen het meteen als iemand een mindere dag heeft. De drempel ligt laag. Over het algemeen hebben onze mensen vrijwel altijd goede zin. Iedereen komt op tijd en doet het werk zonder klagen. Ja, ik kan daar alleen maar positief over zijn.”



Renate

'Ik heb tegen mezelf gezegd: Renate jij kunt dit'

Renate:

'Mijn nieuwe hobby bood me een nieuwe toekomst'

Ontelbare sollicitatiebrieven en geen baan, maar Renate de Garde (61) liet zich niet kisten. Via haar werkcoach van Scalabor vond ze een nieuwe baan in een tassenatelier. "Mijn leeftijd zou zogenaamd een beperking zijn. Ik zie dat zo niet, ik voel me jong, ik sta overal voor open en ik doe wat ik leuk vind."

Renate stond als vijftiger op straat na een reorganisatie. De ene sollicitatiebrief na de andere bracht haar niet dichterbij een nieuwe baan. Ze zocht contact met de gemeente en vroeg om hulp, vertelt ze. "Ik kreeg een werkcoach van Scalabor en zij vroeg: wat wil je. Een lastige vraag, want als je al een tijdje op zoek bent naar werk, ga je je richten op werk waar je kans denkt te maken. Wat je zelf wilt, schuif je een beetje naar de achtergrond."

De coach vroeg door en ontdekte dat Renate een verborgen, creatieve kant had. "Ik was vroeger altijd aan het tekenen en schilderen. Vlak voor het gesprek

met m'n coach had ik een cursus tassen maken afgerond. Dat vond ik geweldig. En de coach ook!" Ze zochten bedrijven in Arnhem en vonden een tassenatelier, Fraenck, waar tassen worden gemaakt van gerecycled materiaal, zoals afdekzeilen. "Samen met de werkcoach ging ik naar het gesprek en ik wist het meteen: hier wil ik werken. Al moet ik honderd keer hetzelfde klusje doen, het lijkt me geweldig. En ja hoor, ze gaven me een kans. Een perfecte match!"

Rustig stikken

Fraenck is een social enterprise, een organisatie die zich onder meer inzet om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. "Mijn begeleider daar zei: we beginnen rustig met stikken. Dat ik in mijn eigen tempo kon werken, maakte een groot verschil voor mij."

Inmiddels is het traject voor Renate afgerond. Weer solliciteren? Nee, ze heeft nu een vaste baan in het atelier van Fraenck. "Toen ik mijn eerste dag ging werken met m'n gewone arbeidscontract, was ik er een beetje nerveus over. Maar ik heb tegen mezelf gezegd: nee

Renate, je kunt dit. En dat blijkt. Ik heb nu twee weken achter de rug en het gaat lekker." Wat de toekomst brengt, dat ziet ze wel. "Je zou kunnen denken: zij is al zestig geweest, waarom doet ze die moeite. Mijn leeftijd zou een beperking zijn. Maar zo zie ik het niet. Ik wil me blijven ontwikkelen, nieuwe dingen leren. Ik sta overal voor open."

Leergierige gangmaker

Pascal Mulder, ontwerper en oprichter Fraenck: "Renate is een sociale dame, dat viel direct op. Iedereen in ons atelier, ook de meer introverte types, weet ze uit hun schulp te krijgen. Maar daar kunnen we niet iemand voor aannemen, we zijn ook een bedrijf. Haar inzet en leergierigheid gaven voor ons de doorslag. Ze heeft bovendien een groot oog voor detail: als iets niet klopt, hoe klein ook, dan ziet ze dat en dan komt ze in actie. We zijn blij met haar, heel fijn dat we ze bij ons wil blijven werken."



(Digi)taalvaardigheden versterken

Maak werk van taal

Online zoeken naar een vacature of reageren op een passende functie: veel mensen draaien hun hand er niet voor om. Voor een grote groep is dit echter niet zo vanzelfsprekend.

In Nederland hebben maar liefst 2,5 miljoen volwassenen moeite met lezen, schrijven en/of rekenen. Heb je als volwassene problemen met deze basisvaardigheden, dan wil dat

zeggen dat je laaggeletterd bent. Je bent dan geen analfabeet, maar je kan niet goed genoeg lezen en schrijven om volledig mee te kunnen komen in de samenleving. Ook gaat tegenwoordig vrijwel alle communicatie met instanties via de computer, dus ook de digitale vaardigheden worden steeds belangrijker.

Communicatie

Van de groep laaggeletterden heeft 57% een betaalde baan. Vanuit het Inclusief Werkgeversnetwerk Samen voor een Baan wordt actief

ondersteuning geboden aan deze groep. Goede informatievoorziening bieden en de kennis bij werkgevers vergroten over onder meer dit onderwerp zijn belangrijke pijlers van het netwerk. Zo organiseren ze onder andere kennislunches voor geïnteresseerde werkgevers en professionals en gaan samenwerkingen aan met regionale partners zoals het Taalhuis Arnhem, Rozet, ROC Rijn IJssel en de gemeente Arnhem.

SCALABOR

De vijf maanden durende training 'Mondig Maken' heeft als doel functioneel taalvaardig te worden op de werkvloer. Daarbij werkt de trainer van Scalabor samen met een NT2 docent. De trainer gebruikt spel-, spraak- en bewegingsoefeningen om de spreekvaardigheid te vergroten, de NT2 docent sluit aan bij de onderwerpen die tijdens de training aan bod komen en vergroot zo mogelijk de schrijfvaardigheid. Deze combinatie maakt dat de deelnemer de taal sneller zal oppakken. Trainer en docent geven ieder twee dagdelen les. Eén van de onderdelen is een taalstage onder begeleiding van een werkbegeleider en trainer. Taal op de werkvloer is bedoeld voor inwoners

die onvoldoende Nederlands taalvaardig zijn om te kunnen functioneren op de werkvloer. Het betreft zowel oudkomers alsmede nieuwkomers die de inburgering afgerond hebben of hiervan vrijgesteld zijn. De training is gebaseerd op de Zin in Taal methode, ontwikkeld door trainer Brit Vreenegoor in samenwerking met het Kohnstamm Instituut Amsterdam.

Doelen:

- Ik kan verstaanbaar spreken
- Ik kan mijzelf presenteren
- Ik kan beter lezen en schrijven
- Ik ben niet bang om fouten te maken
- Ik heb meer zelfvertrouwen
- Ik heb meer kennis van de Nederlandse samenleving

Onzichtbaar probleem

Laaggeletterdheid is niet altijd zichtbaar, vaak uit het zicht via andere problematiek. Kim Keijsers van Taalhuis Arnhem vertelt: "Het kan zijn dat er schulden ontstaan of mensen zich isoleren, sociale gelegenheden uit de weg gaan. Vaak is er sprake van een buddy in hun netwerk die bijvoorbeeld helpt met post en het betalen van rekeningen. Dat kan een partner, zoon, dochter of goede vriend zijn. Soms komen problemen met geletterdheid pas aan het licht als zo'n buddy wegvalt. Een valkuil voor veel werkgevers: ze denken vaak dat laaggeletterdheid vooral onder allochtonen voorkomt. Dat beeld is onjuist, deze groep is meestal goed in beeld omdat het leren van een nieuwe taal veel aandacht krijgt. Vooral bij autochtonen is laaggeletterdheid een onzichtbaar probleem. Dat wil ik werkgevers echt meegeven, wees daar alert op, want het kan veel problemen voorkomen."

TIPS VOOR WERKGEVERS

Hoe ga je als werkgever het beste met laaggeletterdheid om?

- Erken het probleem en maak het bespreekbaar. Herken 'smoesjes' die mensen gebruiken als ze gevraagd wordt iets te lezen of te schrijven (bijvoorbeeld het vergeten van een bril of last van de pols hebben).
- Zorg voor een veilig leer-klimaat en voor structurele aandacht voor basisvaardigheden op alle niveaus.
- Voortgangsgesprek? Ga actief na of een medewerker moeite heeft met één of meerdere basisvaardigheden.
- Investeer in training en educatie. Dit zal zorgen voor minder kosten door een lager ziekteverzuim, minder fouten op het werk en het sneller behalen van certificaten.
- Wijs medewerkers op lesmogelijkheden en verwijs werknemers door naar een gemeentelijk loket, Taalhuis of ROC in jouw gemeente.

Stichting lezen en schrijven

organiseert ieder jaar 'de Week van Lezen en Schrijven', hierin vragen ze samen met honderden gemeenten, bibliotheken, ziekenhuizen en vrijwilligersorganisaties extra aandacht voor het verminderen en voorkomen van laaggeletterdheid in Nederland.

Kijk voor meer informatie op www.lezenenschrijven.nl.

Workshops UWV

UWV wil zo goed mogelijk rekening houden met de taal-, reken- en digitale basisvaardigheden van cliënten. Mensen die hier onvoldoende over beschikken wil UWV maatwerk bieden. Dit maatwerk kan bestaan uit aanpassingen in UWV dienstverlening en procesgang, bieden van ondersteuning of dienstverlening om deze vaardigheden te verbeteren, en/of doorverwijzing naar andere instanties.

UWV biedt ondersteuning bij de online dienstverlening, onder meer in de vorm van workshops of van inloopmiddagen. Wil uw medewerker uitleg over de online dienstverlening? Of is hulp nodig bij het invullen van een UWV-formulier? Dan is men van harte welkom op de inloopmiddagen van een Werkplein of UWV-vestiging in de buurt.

Lees en bekijk in De Werkhoek: www.werk.nl/werkzoekenden/werkhoek/ onze adviezen, tips en hulpmiddelen over dit onderwerp.

Inclusief ondernemen? Doe mee!

Het Inclusief Werkgeversnetwerk Samen voor een Baan ondersteunt en inspireert werkgevers in Midden-Gelderland die talentvolle werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt kans bieden op werk. Is jouw organisatie al inclusief? Of sta je in de startblokken? Sluit je dan aan bij het netwerk!

Meld je aan als ambassadeur via
www.samenvooreenbaannetwerk.nl

**Wij doen
mee!**

Scalabor
VERBINDT TALENT & WERK

Wat krijg je als ambassadeur?

- ✓ Je ontvangt een plaquette waarmee je met trots kunt laten zien dat je inclusief ambassadeur bent
- ✓ Je ontvangt jaarlijks Inclusief Magazine, hét magazine voor ondernemen met impact
- ✓ Je kunt meerdere keren per jaar deelnemen aan interessante kennislunches
- ✓ Je ontvangt een uitnodiging voor het jaarlijkse event 'Dag van de 1000 Voorbeelden'
- ✓ Je kunt je netwerk vergroten en gebruik maken van alle aanwezige kennis
- ✓ Je ontvangt de periodieke nieuwsbrief met updates over de inclusieve arbeidsmarkt in Midden-Gelderland

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