

inclusief

MAGAZINE ONDERNEMEN MET IMPACT

SARHAN MAHMOUD

‘Het werk is soms druk,
maar in mijn hoofd is het
rustig’

ARBEIDSMARKTREGIO
RIVIERENLAND

INHOUD

- 04** WSP Rivierenland: één aanspreekpunt voor de regio
- 06** Werkgever Giel: 'Wij helpen graag bij de ontwikkeling van mensen'
- 08** Winnaars All-in Werkgeversprijs
- 10** Functiecreatie bij de Herbergier: 'Wij hebben geen moeite goede mensen te krijgen'
- 12** Werknemer Sarhan: 'Thuiszitten is niets voor mij'
- 14** Landelijke werkgever ISS: 'We moeten elkaar de tijd geven mee te gaan in de ideeën van de ander'
- 16** Techniek en inclusie
- 18** Arbeidskrachte: Verbreed je blik
- 20** Landelijke werkgever Post NL: 'Iedereen moet een plekje kunnen vinden bij ons'
- 22** Op naar 125.000 banen.
- 26** Laaggeletterdheid: pak het aan!
- 28** Landelijk Werkgeversservicepunt: 'Wij willen de mindset veranderen'
- 30** Nederland Onderneemt Maatschappelijk!
- 32** Aan het werk met UWV
- 34** Psychische kwetsbaarheid: 'Werken helpt'

Op de cover staan Dieke de Laat en Sarhan Mahmoud van Van der Valk Zaltbommel



Iedereen doet mee!

Dit magazine is een gezamenlijke uitgave van de arbeidsmarktregio Rivierenland. 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
Coördinatie: Marieke Wolthuis
Productie: www.caplan.nl
Redactie: Margriet van Aalten, Susanne Bosscha, Simone de Clercq, Nicole Cordewener, Marieke Gerritsen, Yolinde Hoogendoorn, Letterdesk, Sabina Posthumus.
Vormgeving: Marie Cecile Oosterhout en Tessa Benders
Fotografie: Angela Buser, Nick Dors, Chris Goeken, Renée van der Heide, Joost van der Vleuten.
Met dank aan: Kiki van Amelsfort-Poldermans, Paul Nieuwenhuis en Karin Strijkers

VOORWOORD

Beste lezer,

Wat een eer om het voorwoord te mogen schrijven voor deze editie van Inclusief Magazine. Dit tijdschrift en het thema ervan liggen mij als minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen bijzonder nauw aan het hart. Ik geloof dat ieder mens waardevol is en daarmee iets toe te voegen heeft. Het is belangrijk dat we de talenten van mensen zien, erkennen, waarderen én benutten in onze samenleving. Alleen zo kunnen we samen werken aan een arbeidsmarkt met gelijke kansen voor iedereen.

Als minister zie ik hoe inclusief werkgeverschap bijdraagt aan levensgeluk van werknemers. Bijvoorbeeld wanneer mensen met een arbeidsbeperking op een passende plek werken waar zij zich verder ontwikkelen en hun talenten kunnen ontplooiën. Werk betekent veel meer dan alleen een salaris, ook voor hen. Het geeft een gevoel van eigenwaarde, biedt sociale contacten en biedt kansen om jezelf te ontwikkelen. Werk verrijkt en versterkt ons leven.

Toch staan nog veel mensen langs de zijlijn die gewoon een fijn leven willen en het liefst zoveel mogelijk zelf bepalen hoe. Voor hen zijn kansen daarop niet

vanzelfsprekend. Omdat zichtbare en onzichtbare obstakels hun deelname aan de arbeidsmarkt bemoeilijken. Dat vind ik een gemiste kans. Hier kunnen en móeten we iets aan doen.

Dit vergt wel iets. Vaak zijn er aanpassingen op de werkvloer nodig. Werkgevers dienen op de hoogte te zijn van welke ondersteunende regelingen er zijn. We moeten vooroordelen doorbreken. Vaak functioneert iemand met psychische, lichamelijke of verstandelijke problemen met wat extra hulp net zo goed als iemand anders. Maar dan is het wel belangrijk dat we dat zien en de omstandigheden scheppen die dit mogelijk maken.

Dit is een opdracht aan sociale partners, gemeenten, UWV, onderwijspartijen en werkgevers samen. Als minister draag ik mijn steentje bij door wetten en regels te maken én te verbeteren. Bijvoorbeeld door de Participatiewet te verbeteren om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij inclusief werkgeverschap. Er is veel mogelijk, zoals loonkostensubsidie, de no-risk polis en jobcoaching. Ook ondersteunt het Sociaal Innovatiefonds werkgevers bij het investeren in een inclusieve werkplek. Via het programma Smpel Switchen kunnen mensen makkelijker de stap van uitkering naar werk zetten. En terug, als dat nodig is. Daarnaast werken gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven samen aan een toekomstbestendige infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Zodat er een terugvalbasis is voor mensen die niet regulier aan het werk kunnen.

Er ligt veel werk, maar het is haalbaar. Er zijn veel banen en we doen het niet alleen, maar met elkaar. Ik hoop dat de voorbeelden in deze editie werkgevers inspireren om iemand in dienst te nemen die op dit moment nog aan de zijlijn staat. Laten we blijven streven naar een samenleving waarin inclusie de norm is. Waarin iedereen de kans krijgt om te schitteren in een passende baan.

demissionair minister van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen
Carola Schouten



WSP Rivierenland: één aanspreekpunt voor de regio

Of het nu gaat om werving en selectie, het opleiden en coachen van personeel, inclusief werkgeverschap of subsidies en regelingen. Bij WerkgeversServicepunt (WSP) Rivierenland krijgen werkgevers kosteloos advies en ondersteuning van experts.

Ik kan hier uren over doorpraten,” begint Kiek Adriaansens-Diepenhorst enthousiast. Ze is manager WSP Rivierenland en werkt met haar team hard aan het vinden van slimme en duurzame personeelsoplossingen. “Sociaal ondernemen staat bij ons voorop. We zijn een samenwerkingsverband van UWV, gemeente Buren en Werkzaam Rivierenland. Die laatste partij voert namens een aantal gemeenten alles rond werk en inkomen uit. Deze dienstverlening voor werkgevers is ingericht vanuit de gedachte dat ondernemers bij één loket terecht moeten

kunnen voor de dienstverlening van al die partners. Dat is wel zo overzichtelijk. We werken zij aan zij, integraal samen om de dienstverlening vorm te geven.”

Bestaand werk passend maken

Het doel van de samenwerking is zorgen dat iedereen die kan en wil werken ook een kans krijgt op de arbeidsmarkt. Met name voor de groep die wat extra ondersteuning nodig heeft wordt naar passende oplossingen gezocht: “We willen een verbindende schakel zijn. Dat doen we zowel vanuit de aanbodkant, de kandidaat, als vanuit de werkgevers kant. We zijn een echte sparringpartner.”

Functiecreatie

Werkgevers kunnen bij WSP Rivierenland terecht voor detachering, advies en ondersteuning, maar krijgen ook de mogelijkheid bestaand werk passend te maken. “WSP Rivierenland geeft dan advies om werk anders te organiseren zodat het voor meer of andere mensen passend is. Dit noemen we functiecreatie. Dat wil zeggen dat we samen met een werkgever

gaan kijken hoe bedrijfsprocessen efficiënter georganiseerd kunnen worden. Door de werkzaamheden opnieuw te verdelen, creëren we duurzame arbeidsplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wanneer een bedrijf naar ons toe komt en open staat voor functiecreatie, gaan we bestaande werkprocessen analyseren. Door relatief eenvoudige taken af te splitsen en samen te voegen ontstaan nieuwe, duurzame banen. Een mooi voorbeeld hiervan is de Herbergier in Tiel, een zorginstelling voor het mensen met dementie. Daar zijn we met elkaar zo’n traject ingegaan. Door de taken anders te verdelen is hier een nieuwe functie gecreëerd die door een praktisch geschoold persoon makkelijker uit te voeren is. De meer gespecialiseerde handelingen worden ondergebracht bij iemand anders, de praktische taken komen terecht in de nieuwe functie (zie pagina 10). Een win-win voor kandidaat en werkgever. Vooral in sectoren waar enorme tekorten zijn zien we dat dit soort trajecten echt bestendige arbeidsplaatsen opleveren.”



Kiek Adriaansens-Diepenhorst

Technologie helpt!

Door snelle veranderingen op de werkvloer en een tekort aan personeel is duurzame inzetbaarheid van medewerkers en het aantrekken van nieuw personeel voor veel bedrijven een uitdaging. Technologie kan op veel plekken een handje helpen, ziet Malinda Janssen. Ze is Programmamanager Technologie & Inclusie bij Werkzaam: “We zijn constant op zoek naar manieren om de positie van mensen die minder goed aansluiten op de vraag van de arbeidsmarkt te verbeteren. We experimenteren onder andere met technologie. Zo kan complex werk eenvoudiger gemaakt worden en dat zorgt ervoor dat deze banen voor een grotere groep toegankelijk zijn. Het helpt bijvoorbeeld in productiewerk bij kwaliteitsborging, waardoor er minder producten worden afgekeurd. Het biedt daarnaast ook kansen om invulling te geven aan maatschappelijk verantwoord ondernemen door een meer diverse groep medewerkers aan te trekken. Zo werk je aan een innovatieve, inclusieve en future-proof bedrijfsvoering.” Zie ook p. 16-17

‘Ook voor ons als werkgever is het belangrijk dat het klikt met een werkcoach’



Giel Smits (tweede van rechts) is winnaar van de All-in Werkgeversprijs voor Culemborg (zie p. 9)

‘Helpen bij de ontwikkeling van mensen, dat past bij ons’

Door heel Nederland zijn bijna 400 PLUS supermarkten te vinden. De aangesloten ondernemers zijn veelal zelf eigenaar van de coöperatie: “Dat geeft ons veel vrijheid om ons werk te doen en om invulling te geven aan sociaal ondernemen” vertelt Giel Smits, eigenaar van PLUS Culemborg.

Met bijna 140 mensen in dienst probeert de Culemborgse ondernemer in zijn werknemersbestand

actief ruimte te maken voor mensen uit alle lagen van de samenleving. “Daar voel ik absoluut een bepaalde sociale verantwoordelijkheid voor. Ik hoop dat we als bedrijf een steentje bij kunnen dragen aan de ontwikkeling van mensen. Van jong tot oud. Dat gaat om mensen die op 15-jarige leeftijd binnenkomen en met 19 jaar weer uitstromen naar een nieuwe baan. Die willen we iets meegeven over het werkzame leven. We bieden ook plekken aan mensen die via de reguliere weg wat moeilijker hun plekje op de arbeidsmarkt kunnen vinden. Het helpen bij de ontwikkeling van mensen, dat past bij ons.”

Volledig meedraaien

De begeleiding voor de groep met een afstand tot de arbeidsmarkt

komt vanuit het UWV, Evert Treur is het vast aanspreekpunt en werkcoach voor de winkel. Giel heeft inmiddels een aantal mensen met een lichamelijke- en/of geestelijke beperking in dienst. Allemaal binnen een reguliere functie, maar met wat kleine aanpassingen en extra begeleiding. Giel vervolgt: “25% tot 30% van de werkzaamheden die een ander in diezelfde functie ook zou doen, brengen we ergens anders onder. Zo hebben ze het gevoel dat ze volledig meedraaien. Dat is essentieel voor het werkgeluk. Ze hebben misschien wat extra begeleiding nodig, maar zijn identiek aan iedere andere collega.”

Kijken naar capaciteiten

In het UWV heeft hij een goede partner gevonden. “Ook voor ons als werkgever is het belangrijk dat het klikt met een werkcoach. Met Evert werken we nauw samen, die helpt niet alleen de werknemer, maar probeert zich ook in onze rol

te verplaatsen. Hij weet ook: het werk moet wel gewoon doorgaan.”

In de gesprekken met een werkcoach wordt goed gekeken naar wat iemands capaciteiten zijn en waar kwaliteiten liggen. “Soms moeten we ook bijsturen. Zo hadden we iemand die na de eerste gesprekken goed op de broodafdeling leek te passen. Hier moet je echter behoorlijk wat soorten brood uit je hoofd leren. De juiste etiketten moeten natuurlijk wel op het juiste brood terecht komen. Bestellingen onthouden, broodbenamingen: het bleek allemaal te veel waardoor haar tempo fors lager lag dan dat van collega’s. Iedereen op de afdeling heeft begrip voor haar situatie, maar toch leverde dat in de praktijk onhandige situaties op. Zeker als het druk is, liep het soms even spaak. Toen zijn we opnieuw om tafel gegaan om in kaart te brengen wat precies problemen opleverde binnen de functie. De conclusie was dat er simpelweg teveel onthoudwerk bij kwam kijken. Wat bleek, als caissière kwamen haar kwaliteiten echt tot bloei. Producten worden gescand, dus ze hoeft niks te memoriseren. Ze zit daar nu helemaal op haar plek, maar je moet als werkgever wel bereid zijn het gesprek aan te gaan.”



**SOAP WORLD
NEDER-BETUWE**

Hendrik Postma, mede-eigenaar van Soap World, was in eerste instantie verrast dat Soap World genomineerd was voor de All-in Werkgeversprijs: "Voor ons is werken met allerlei typen mensen heel logisch, eigenlijk hoeft daar geen prijs aan gehangen te worden. Het is daarmee extra leuk als je een prijs wint voor iets dat voor ons heel normaal is." Soap World heeft vier mensen via Werkzaak Rivierenland bij zich werken. En dat bevalt heel goed, de begeleiding vanuit Werkzaak is goed, de mensen werken prima en we hebben ze hard nodig."

**HOUTHANDEL FREZERIJ VAN
HULST WEST MAAS EN WAAL**

Houthandel Frezerij van Hulst is de afgelopen jaren flink gegroeid. De vraag naar extra handen is dan ook groot. Van Hulst kiest ervoor om werk uit te besteden aan Werkzaak Rivierenland en heeft daarnaast mensen van Werkzaak op de vloer werken. "Voor ons is het belangrijk dat iedereen zich gerespecteerd voelt, voor wie hij is en in wat hij doet."



De All-in Werkgeversprijs is er voor ondernemers die geloven in een inclusieve arbeidsmarkt en bereid zijn om de stap te zetten om mensen die wat extra begeleiding nodig hebben verder te helpen naar een volwaardige plek in onze samenleving en op de werkvloer. Hier zijn de 8 winnaars.



SOLID MATTERS WEST BETUWE

Solid Matters maakt vanuit haar fabriek in Waardenburg duurzame cosmetica in vaste vorm. Zeep en zeepjes, maar ook shampoo, conditioners, hand- en voetcrèmes... alles in vaste vorm: dat betekent geen water en geen plastic flacons, het zijn daardoor duurzame producten. Ook in het personeelsbeleid gaat de aandacht uit naar duurzaam: er worden prettige werkplekken gecreëerd waar iedereen zijn draai kan vinden.

"Een keer in de maand hebben we uitgebreide lunch met z'n allen. Dan doen we gekke dingen. Dat soort kleine dingen maakt werk extra leuk."

SLAGERIJ KNOBBOUT - BUREN

Slagerij en worstmakerij Knobbout won de All In Werkgeversprijs 2023 voor de gemeente Buren. William Knobbout, mede-eigenaar en worstmaker bij Knobbout vertelt over de fijne collega's in zijn team die ervoor zorgen dat hij zich ook op andere taken kan richten. "Leuk dat we deze prijs winnen, maar voor ons zijn het gewoon fijne collega's die hun werk goed doen, dat behoeft eigenlijk geen speciale vermelding te hebben," aldus William.



DE HERBERGIER TIEL

De Herbergier Tiel staat voor het welzijn van zijn bewoners én dat van zijn medewerkers. Met aandacht en door maatwerk te leveren is er voor iedereen een fijne plek in de Herbergier. "Medewerkers via De Werkzaak kunnen we boven normatief inzetten, dat maakt dat we de taken over meer mensen kunnen verspreiden, daar is iedereen mee geholpen. Onze medewerkers worden ontlast en de medewerkers die zo kunnen worden ingezet vinden een mooie en waardevolle werkplek." Zie ook p. 10.

PLUS CULEMBORG

"De PLUS staat voor diversiteit. Dat vind je terug in de inrichting van de winkels, die allemaal op hun eigen manier gemanaged worden. Je vindt het ook terug in de samenstelling van de teams, die een afspiegeling zijn van de mensen die in de wijk wonen. Dit is een wijk met een grote diversiteit aan mensen en zo hebben we ons team ook samengesteld." Giel Smits, eigenaar van PLUS in Culemborg vindt dat niet meer dan normaal. Hij won er de All In Werkgeversprijs 2023 voor Culemborg mee (zie ook p. 6).

**CHRIS VAN UITERT
TWEEWIELERS -
MAASDRIEL**

Ibrahim (uit Turkije) en Roel (bijna blind) werken via Werkzaak Rivierenland bij Chris van Uitert Tweewielers (per 1 januari BikeTotaal van Uitert in Maasdiel). Beide mannen maakten al veel mee in hun leven, maar pakken het leven met beide handen aan. Chris geeft hen die kans om midden in het leven te staan.



'We praten niet over mensen, we praten met mensen.'

**BOEKBINDERIJ VAN
HEES - ZALTBOMMEL**

Het ambacht van boekbinden is aan het verdwijnen, Boekbinderij van Hees doet er alles aan om vakkennis te behouden en mooie boeken te maken. En daar zijn mensen voor nodig. Hoe je mensen laat groeien en ontwikkelen en ze respecteert als de waardevolle medewerkers die zij zijn, daar weten ze bij boekbinderij van Hees alles van. Ze wonnen er de All-in Werkgeversprijs voor in de gemeente Zaltbommel.



De Herbergier in Tiel:

‘Wij hebben geen moeite om goed personeel te krijgen’

In de Herbergier van ondernemersechtpaar René en Judith Staakman wonen 16 ouderen met geheugenproblemen en dementie. De mens staat centraal bij deze kleinschalige Tielse woonvoorziening. “Wij willen onze bewoners tot ontwikkeling brengen, maar ook onze medewerkers.”

Grote zorginstellingen hebben vaak een hoge werkdruk. René: “Bij ons draait het om kwaliteit, de tijd nemen. Een praatje maken, met iemand de stad ingaan of een bewoner langer laten douchen. We kunnen ons dat veroorloven, want onze overheadkosten zijn laag. Daardoor krijgen onze bewoners weer het gevoel dat ze midden in de maatschappij staan. Ze kunnen weer meedoen. Dat gevoel willen we onze medewerkers ook geven.” Daar is adviseur van Marit Elzinga



René, Simona en Judith van de Herbergier, winnaar All-in Werkgeversprijs Tiel.

van Werkzaak heel blij mee: “Hun unieke concept past heel goed bij onze doelgroep, dat zijn mensen die vaak net iets meer begeleiding nodig hebben. Veel zorginstellingen willen wel, maar hebben daar geen tijd voor. En het leuke is dat René en Judith overal voor openstaan.” René lacht: “Wij hoeven niets te overleggen. Hebben jullie een voorstel, dan kunnen we direct beslissen of we het doen.”

Pilot voor functiecreatie

Zo’n voorstel is een pilot voor functiecreatie. Marit: “In een gesprek bleek de werk-privébalans bij René en Judith een beetje zoek. Daarom schoof ik een aantal taken door naar hun medewerkers. En die kunnen eenvoudige taken weer neerleggen bij een nieuwe collega. Zo ontstond een functie voor iemand om welzijnsactiviteiten te coördineren. We zoeken nu iemand die bij deze functie past.”

René heeft er vertrouwen in dat het goedkomt. “Ik hoop op weer een ‘pareltje’ van Werkzaak”, grapt hij. “Wij hebben geen moeite om goed personeel te krijgen. En dat is best gek met al die tekorten in de zorg”, vertelt hij trots. “Wij staan

Meer weten?

Wil je meer weten over hoe Werkzaak jou kan helpen bij het vinden van ‘pareltjes’ voor jouw organisatie? Kijk dan op www.werkzaakkrivierenland.nl.

voor iedereen open. Ook als je nog niet zo goed Nederlands kunt of niet snel werkt. Het gaat erom dat je hart op de juiste plek zit en dat je wil leren.”

Leerwerktraject tot verzorgende

Een van hun ‘pareltjes’ is Simona. “Ik heb al een diploma als helpende, maar wil me graag verder ontwikkelen als verzorgende. Nergens kon ik terecht, tot ik via Werkzaak bij de Herbergier kwam. Nu help ik bewoners met wassen en aankleden of ik organiseer activiteiten, zoals puzzelen of een wandeling.”

‘In deze krappe arbeidsmarkt werknemers vinden die leergierig, gemotiveerd en loyaal zijn? Ze zijn er gewoon!’

Haar werkcoach Monica Blok zette voor haar een leerwerktraject op. “In kleine stapjes gaan we dan richting het diploma voor verzorgende. Ik ga regelmatig met Simona en René in gesprek om te bespreken hoe het gaat en waar

we Simona kunnen helpen. Zo gaat ze medisch leren rekenen via ons Leerlab. Ook heeft ze tijdelijk een externe coach.”

Simona vindt het namelijk lastig om ‘nee’ te zeggen. “Of ik weet niet hoe ik moet omgaan met collega’s als er iets gebeurt. Daar leer ik technieken voor. Ik heb het bij de Herbergier enorm naar mijn zin. Ik ben echt blij en gelukkig hier.” René en Judith worden er stil van. “Wij zijn ook blij met jou”, zegt Judith. “Het geeft mij veel plezier om jou zo te zien groeien.”

Veel voordelen via Werkzaak

René merkt veel voordelen van een leerwerktraject via Werkzaak. “De meesten zijn bereid om zich te laten helpen en daardoor vaak succesvol. Het ligt natuurlijk ook aan de begeleiding. Daar steekt vooral Judith veel tijd in. Het is fijn dat een externe coach en werkcoach meedenken. Ook weet je dat iemand via Werkzaak altijd een vangnet heeft. Is de klik er toch niet, dan loop je dus weinig risico.” Hij besluit: “In deze krappe arbeidsmarkt werknemers vinden die leergierig, gemotiveerd en loyaal zijn? Ze zijn er gewoon! Je moet het aandurven en ervoor openstaan. Vaak krijg je zelfs subsidie van de gemeente. En je krijgt er echt ‘pareltjes’ voor terug. Het is gek dat niet meer werkgevers dit proberen.”



Dieke de Laat, HR manager bij Van der Valk Zaltbommel:

“Als we Sarhan vragen om iets te doen, staat hij altijd voor je klaar. Hij pakt het Nederlands goed op. Hij heeft zijn collega’s geleerd hoe je iemand in het Arabisch begroet. Zo leren we van elkaar.”

Sarhan Mahmoud

‘Het werk is soms druk, maar in mijn hoofd is het rustig’

Bij Hotel Van der Valk in Zaltbommel werken twee mensen die daar via Werkzaak Rivierenland terecht zijn gekomen. Een van hen is statushouder Sarhan Mahmoud uit Syrië. Hij woont sinds vijf jaar in Nederland en was maar wat blij, toen hij een kleine drie jaar geleden in de spoelkeuken van het restaurant aan de slag kon. “Altijd maar thuis zitten, dat voelde niet goed.”

Ik wilde werken, maar moest van Werkzaak eerst naar school, Nederlands leren. Daarna kon ik hier als afwasser beginnen. Daar ben ik heel gelukkig mee. Omdat ik de taal nog niet goed spreek, wil ik liever niet meer verantwoordelijkheid. Het werk is soms druk, maar in mijn hoofd is het rustig.”

Sarhan Mahmoud heeft zijn mobiele telefoon midden op tafel gelegd. Want al kan hij zich in het Nederlands redelijk verstaanbaar maken, een heel interview gaat nog wat te ver. Zo kan hij toch zijn verhaal doen, met dank aan GoogleTranslate.

In Syrië werkte Sahrhan in diverse restaurants en in Turkije was hij chef-kok. Als hij straks het Nederlands eenmaal machtig is, wil hij misschien wel weer als kok aan de slag. Maar voor nu is hij dik tevreden met zijn afwaswerk, dat hij afwisselt met groenten snijden in de keuken. “Ik houd van werken, net als alle Syriërs. We zouden liever direct gaan werken en daar de taal leren, in plaats van op school.”

Op de fiets

Sarhan kwam vijf jaar geleden naar Nederland, samen met zijn vrouw en kinderen. Zijn vrouw is later van hem gescheiden en verhuisd. Hij woont nu met zijn

drie kinderen van inmiddels 24, 20 en 16 jaar in een huis in Ophemert. Dat is niet direct om de hoek bij Van der Valk, maar daar is een oplossing voor gevonden: “Ik heb een fiets gekregen. Daarmee rijd ik de 16 kilometer heen en terug naar het werk. Of ik nog moest leren fietsen? Nee, dat gaat vanzelf, het is een elektrische fiets!”

Zijn werkdagen zijn van 10.00 tot 18.00 uur. Dan is hij mooi op tijd om thuis de boel nog te regelen. Sarhan: “Om die reden moet ik vaak afzeggen voor personeelsfeestjes. Ik moet thuis koken en zorgen. Ik drink soms wel een biertje mee, hoor; ik ben een Koordische Syriër, niet Islamitisch.”

De Syriër heeft het erg naar zijn zin op het werk en met zijn collega’s: “Zij respecteren me en mijn begeleider heeft aan een half woord genoeg om mij te begrijpen.” Over Dieke de Laat, zijn HR-manager: “Zij is heel goed voor mij. Ik zeg altijd: Jij bent mijn moeder.”

De toekomst? Voorlopig wil Sarhan niet terug naar Syrië. Te onveilig. Maar een vast contract, dat zou voor hem de kers op de taart zijn. “Als dat gebeurt, dan ben ik heel blij.” Nu gaat Sarhan nog even tomaten en radijzen snijden, daarna kan hij weer op huis aan. Op zijn snelle fiets door de grijze, natte avond: “Brr, vooral dat was wennen in Nederland, die koude dagen.”

We moeten elkaar de tijd geven mee te gaan in de ideeën van de ander

ISS Facility Services is sinds de oprichting in 1901 met meer dan 350.000 medewerkers wereldwijd actief als facilitair dienstverlener. Toch staat de omvang van deze internationale organisatie het verbinden van mensen en plaatsen niet in de weg. Sterker nog, het is de essentie van hun bestaan.

Robert Oosting, Head of Diversity & Inclusion en Hanni Wongsosumarto, Projectmanager Diversity & Inclusion vertellen hoe zij die essentie uitdragen in hun rol binnen ISS Nederland. Hanni: “Ik geef concrete invulling aan D&I binnen de organisatie door me bezig te houden met projecten waarin we mensen uit bepaalde doelgroepen ontwikkelkansen bieden. Maar ik probeer ook bewustzijn te creëren voor thema's zoals pride, culturele diversiteit en onbewuste vooroordelen. Het hoofdkantoor geeft richting aan het wereldwijde D&I-beleid en het is onze taak om de vertaalslag voor Nederland te maken.” Robert: “Toen rond 2015

de participatiewet zijn intreden, hebben we een regiemodel ontwikkeld waarin onze managers zelf leidinggeven aan een bredere doelgroep die inmiddels zo'n 10% van ons personeelsbestand beslaat. We hebben operationele managers in het veld die begaan zijn met het onderwerp. En we hebben inmiddels zo'n 165 werkbegeleiders opgeleid die leidinggeven aan de doelgroep.”

Divers personeelsbestand geeft positiever imago en meer winst

De doelgroep waar ISS mee werkt is breed. Mensen met een ondersteuningsbehoefte zoals met een indicatie banenafpraak, stathouders, mensen met een bijstandsuitkering of jongeren. Diverse onderzoeken tonen aan dat een bedrijf met een divers personeelsbestand meer winst, meer productiviteit en een positiever imago geniet. Kan ISS deze uitkomsten beamen? Robert: “Een diverser team daagt elkaar meer uit op andere invalshoeken. Je krijgt meer innovatie, meer creativiteit. Diversiteit heeft naast een maatschappelijke waarde dus zeker ook een financiële waarde. “Het heeft een positieve weerslag op veel dingen. Het werken met

diverse team heeft een positief effect op medewerkers. Als collega's zien dat iemand ondanks zijn of haar beperkingen toch elke dag op tijd en gemotiveerd op het werk verschijnt, heeft dat een positieve impact op de rest van het team. Dat verhoogt indirect ook het bedrijfsresultaat. “

Succes hangt van iedereen af, ongeacht je rol

De global D&I strategie van ISS gaat uit van vijf pijlers: Gender Balance, Culture & Ethnicity, Generation & Age, Pride en Abilities. Vanuit deze pijlers zijn er in Nederland Employee Resource Groups (ERG's) opgericht. Robert: “Deze groepen bestaan uit medewerkers met een intrinsieke motivatie voor het onderwerp en een sponsor vanuit de directie. Dat is belangrijk om de drive op gang te krijgen. Want het begint bij leiderschap. Als er vanuit het management geen duidelijk signaal wordt gegeven wat het belang van D&I is, komt het niet snel van de grond. Het uiteindelijke succes hangt af van iedereen in de organisatie. Maakt niet uit in welke rol je zit.”



Hanni Wongsosumarto en Robert Oosting

Over de samenwerking met het Landelijk Werkgeversservicepunt Gemeenten

ISS had bij de intrede van de participatiewet net als andere organisaties te maken met een wirwar van regels en regelingen en verschillen tussen UWV en gemeenten en tussen gemeenten onderling. Vanuit het LWSPG is dit gestroomlijnd en werken we naar een landelijk arrangement. De samenwerking met LWSPG zien we als een essentieel onderdeel van het verwezenlijken van onze D&I ambities.

Persoonlijke motivatie zit diep

De persoonlijke motivatie van Hanni en Robert om zich in te zetten voor D&I binnen hun organisatie zit bij beiden diep. Hanni “In mijn vorige baan ondersteunde ik vluchtelingen. Ik heb toen van dichtbij ervaren wat de impact is van in- en uitsluiting en geleerd over het belang van rechtvaardigheid. Het raakte me ook persoonlijk omdat ik toen woorden kreeg voor het gevoel dat ik altijd had, het verlangen ergens bij te horen. Er mogen zijn zoals je bent, welk verhaal je ook bij je draagt. Ik heb zelf een vluchtelingenachtergrond en ben als asielzoeker naar Nederland

gekomen. Ik had vaak het gevoel dat ik anders was. Niet altijd negatief, maar gewoon anders. Anders zijn is een kracht, maar de keerzijde is ook verdrietig en eenzaam. Daar heb ik mee geworsteld en ik wil anderen daar mee helpen.”

Ook Roberts motivatie gaat ver terug in de tijd. “Mijn roots liggen in Johannesburg, Zuid-Afrika en ik ben opgegroeid met de gevolgen vanuit het apartheidssysteem. Van jongs af aan ben ik me bewust van het feit dat er systemen bestaan die gericht zijn op het onderscheiden van mensen op basis van etniciteit of huidskleur.

Dat laat sporen achter en een diepgewortelde drang om te vechten voor gelijkheid in welke vorm dan ook. Het is geen hobby, het is iets waar je een lange adem voor nodig hebt. Ik doe dit werk al heel lang en het is een missie. Er gaat veel tijd zitten in het ombuigen van weerstand. Ik ben ervan overtuigd dat je daar met een intrinsieke motivatie een stuk verder mee komt dan dat je dit even als taak krijgt toegewezen.”

Hoe ga je om met weerstand?

Over weerstand gesproken, hoe gaan ze daar mee om? Hanni: “We proberen steeds de boodschap over te brengen: kijk voorbij je aannames. Stel vragen, ga het gesprek aan. En weerstand is ook niet erg, het is uiteindelijk onderdeel van het proces. Onderdeel van de reis die we met zijn allen aan het maken zijn. We moeten elkaar de tijd geven mee te gaan in de ideeën van de ander. Iedereen heeft andere overtuigingen en andere ambities. Elkaar de ruimte geven, dat is belangrijk binnen D&I.”

Tot slot nog een tip voor andere bedrijven: “Kijk naar wat past bij jou als organisatie. Creëer inclusiviteit die past bij het bedrijf. Begin klein. Als je het kunt inbedden in je positionering, dan is het duurzaam. En wees je er bewust van dat het een continu proces van leren en ontdekken is. Er zijn heel veel kansen en we hebben nog veel te doen. Laten we van elkaar leren.”

Werkzaam Rivierenland

‘Digitale technologie maakt meer beroepen toegankelijk’

Dankzij digitale technologieën komen er meer mensen beschikbaar op de arbeidsmarkt. Werkzaam onderzoekt welke innovaties daarvoor geschikt zijn. Denk aan een voorleespen, werkinstructies op tablet of een heftrucksimulator. Programmamanager Technologie & Inclusie, Malinda Janssen: “Samen met werkgevers onderzoeken wij de toepasbaarheid van bepaalde technologieën. We deden onlangs twee pilots op gebied van digitale werkinstructies.”

Als technologische innovaties complex werk kunnen vereenvoudigen, komt er mee arbeidspotentieel beschikbaar,” verduidelijkt Malinda. “Naast onderzoek naar de mogelijkheden, hebben we zelf ook verschillende digitale technieken in huis. Hiermee kunnen wij werkgevers in samenwerking met onze doelgroep een oefenplek bieden.”

Om de arbeidskrachte in de regio gericht aan te pakken en kennis uit te wisselen, werkt Werkzaam intensief samen met diverse partijen in Rivierenland: werkgevers, technologische bedrijven en onderzoeks- en onderwijsinstellingen. Hiervoor is het platform TINT Rivierenland opgericht (zie kader).

Werken met tablet

“De eerste pilot deden we samen met TNO bij werkgever Rafas in Zaltbommel,” vertelt Malinda. “Mensen uit onze doelgroep kregen instructies op een tablet: alle handelingen van de assemblage waren toegelicht met foto’s en video’s. Zelfstandig konden dit stap voor stap doorlopen.”

Er deden 31 mensen mee aan deze pilot. De resultaten waren positief: dankzij de tablet konden de deelnemers zelfstandiger werken, bleken ze zelfredzamer, was er minder wachttijd en nam het werkplezier toe. Malinda: “Vooral verrassend: een derde van deze groep mensen kon het

Digitale oplossingen van Werkzaam

- Vertaalopties voor anderstaligen
- Voorleespen voor laaggeletterden of mensen met aangeboren hersenletsel, blinden of slechtzienden
- Exoskelet voor werknemers met rugklachten
- Vaktaal app voor het leren van vakjargon
- Montagetool voor ondersteuning bij zwaar werk
- Heftrucksimulator voor leerwerkroute Logistiek

Kijk op www.tint-rivierenland.nl voor meer voorbeelden en informatie.

werk eerder – zonder tablet – niet aan. Nu met tablet was dat geen enkel probleem; ze behaalden de gewenste productiviteit en kwaliteit. Conclusie: Laat iedereen proberen of het werk met een digitale instructie wel lukt.”

Projectietafel

De tweede pilot betrof een verzoek van werkgever Itho Daalderop om de doelgroep



een product te laten maken met behulp van het Operator Support System (OSS). Dit is een werkcel bestaande uit een projectietafel met beamer en een sensor erboven. “Dit systeem is vooral geschikt voor ingewikkeld assemblagewerk,” legt Malinda uit. “Het systeem projecteert een groen lampje op je werktafel dat aangeeft uit welk bakje je welk schroefje moet pakken. De sensor detecteert of je het juiste onderdeel hebt gepakt en of het goed gemonteerd is. Je hoeft dus niet zelf de volgorde bij te houden. Als je afgeleid wordt, weet het systeem waar je gebleven bent.” “Het mooie is dat dit systeem niet speciaal ontwikkeld is voor mensen met een beperking, maar daarvoor juist heel geschikt blijkt. Werk waarvan wij dachten dat het te ingewikkeld zou zijn voor onze doelgroep, wordt met OSS toegankelijk.”

VR-bril

“Deze twee pilots betreffen hulpmiddelen op het werk; we bekijken ook digitale middelen om mensen naar het werk te begeleiden,” vervolgt Malinda. “Zoals de VR-bril voor beroepsoriëntatie. Werkzaam gaat bij bedrijven veertig beroepsfilms maken. Onze doelgroep kan straks via de VR-bril kennismaken met kansrijke beroepen in de regio. Daarnaast zijn we bezig met nog veel meer mooie innovaties. Alles wat Werkzaam in huis heeft mogen werkgevers kosteloos uitproberen, ook de OSS-projectietafel.”

Arbeidskrapte?

Verbreed je blik in de zoektocht naar nieuwe krachten

De krapte op de arbeidsmarkt blijft voorlopig wel even voortbestaan. Vervelend, want je wilt natuurlijk wel je bedrijf draaiende houden. Dit is voor organisaties hét moment om zich eens breder te oriënteren. Misschien vind je die nieuwe kracht wel in een heel andere hoek dan je gewend bent.

Kijk eens met een bredere blik naar de werknemers die je zoekt. Er zijn nog zoveel mensen die nu niet meedraaien op de arbeidsmarkt, die dat wel heel graag zouden willen. Dit magazine staat vol met mooie voorbeelden van wat het met je bedrijf doet als je iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst neemt. Het kost misschien wat extra inspanning, maar daar krijg je zoveel voor terug. Het is een brede doelgroep, die elk weer om een andere aanpak vraagt:

herintreders, mensen met een fysieke of mentale beperking, statushouders. Maar het resultaat achter de komma is altijd: werkgever en werkgever zijn over en weer enthousiast. De moeite van het proberen waard.

Ervaren AOW'ers

Niet elke AOW-gerechtigde zit te popelen om te stoppen met werken. Uitzendbureau Oudstanding geeft deze ouderen een nieuwe kans. De voordelen zijn legio. Oudere mensen bezitten meer levens- en werkervaring en kunnen als mentor optreden: jongere werknemers kunnen veel van hen leren. Ouderen staan bekend om hun betrouwbaarheid (altijd op tijd, afspraken nakomen) en zijn zeer gemotiveerd. En ondanks de hogere leeftijd: het ziekteverzuim ligt lager dan bij jongere collega's, zo blijkt uit de cijfers.

Leergierige vijftigplussers

Dan zijn er nog de jongere

ouderen: de vijftigplussers. Ook die willen zich graag blijven ontwikkelen. Dat blijkt bijvoorbeeld bij Beveiligingsbedrijf Securitas, dat met een interne opleiding het tekort aan gediplomeerde beveiligers aanvult. Waaronder een aantal vijftigers. Die groep is over het algemeen gemotiveerder met de opleiding bezig dan de jongeren. Dat ze wat ouder zijn, is zelfs een pre. Securitas: "Ze reageren met meer rust op acute situaties." Een van hen is Lia: "Dat ik op mijn 54e mijn mbo-2 diploma heb behaald, mijn eerste diploma ooit, is geweldig. Havenbegeleider

UWV heeft recent een publicatie uitgebracht met 34 oplossingen voor personeelstekort. Het aanboren van nieuw talent is een de routes voor deze oplossingen. Daartoe rekenen zij ook de hieronder vermelde groepen. Een idee voor jouw organisatie?

JOIN OUR TEAM



lijkt me een leuke functie, daar ga ik nu voor studeren."

Kansrijke kandidaten

Een baan vinden zonder sollicitatiegesprek; dat is open hiring, een Amerikaans concept voor inclusief aannamebeleid. Geen sollicitatiegesprek en geen cv, daarmee verlaag je de drempel voor kandidaten. Een mooi concept als je vaak meerdere vacatures hebt te vervullen. Na een kennismaking kan de kandidaat meteen aan de slag. Zo krijgen mensen die zichzelf minder goed kunnen presenteren ook een kans. Hotelketen Van der Valk heeft goede ervaringen met het concept. "Tijdens een sollicitatiegesprek zijn mensen zenuwachtig en willen goed overkomen. Daardoor

luisteren ze niet goed naar wat de functie inhoudt. Nu vertel je over de functie, geeft een rondleiding en dan kan iemand zelf beslissen of de baan bij hem past. Wij raden deze manier van werving andere werkgevers zeker aan."

Geen sollicitatiegesprek en geen cv, daarmee verlaag je de drempel voor kandidaten

Gemotiveerde statushouders

Voor sommige mensen betekent een baan de opstap naar een nieuw leven. Dat geldt zeker voor statushouders, de asielzoekers met een verblijfsvergunning. Consolid, opleider in detacheerder in vervoer en veiligheid, leidde een groep Syrische vluchtelingen op tot chauffeur. Die bleken supergemotiveerd. Consolid: "Het ging niet alleen om een nieuwe baan, maar om de kans op een nieuw leven. Om mee te doen in de Nederlandse samenleving. Of zoals een van hen zei: 'Om weer mens te worden'."

Zie voor meer inspiratie en oplossingen voor de arbeidskrapte: uwv.nl/oplossingen.

Zo creëert PostNL werkgelegenheid voor mensen met een beperking

PostNL is een van de grootste Nederlandse werk- en opdrachtgevers. Met bijna 50.000 mensen direct of indirect in dienst is inclusiviteit een belangrijk thema op de werkvloer.

Uitgangspunt is dat iedere werknemer zich veilig en geaccepteerd hoort te voelen binnen alle lagen van de organisatie. Maar hoe breng je dat ook daadwerkelijk in de praktijk binnen een bedrijf dat zo omvangrijk is?

Langs de zijlijn

Bij PostNL werden in 2022 een aantal initiatieven geïntroduceerd om nieuwe medewerkers aan te trekken en bestaande medewerkers te behouden. Evy Eijssermans heeft handen en voeten gegeven aan een van de initiatieven die inclusiviteit op de werkvloer moeten stimuleren. Evy startte een pilot waarin jobcoaches mensen die heel graag aan de slag

willen, maar nu nog aansluiting op de arbeidsmarkt missen, aan een baan helpen. Deze bleek al snel na de start een groot succes en is inmiddels uitgerold over meerdere regio's. Evy vertelt: "In Nederland stonden destijds bijna 1,7 miljoen mensen langs de zijlijn. We begonnen dan ook met het stellen van een aantal vragen: hoe kan dat eigenlijk? Waarom kunnen zoveel mensen niet meedoen terwijl er tegelijkertijd een enorme arbeidskrapte is? Wat missen we om deze groep te bereiken? Zo kwamen we tot de conclusie dat we in veel gevallen, met kleine aanpassingen op de werkvloer grote resultaten kunnen boeken. Dat we door middel van extra begeleiding een hoop mensen tóch aan werk kunnen helpen. Zo ontstond ons vaste team van inmiddels zes interne jobcoaches."

Begeleidingsbehoefte

Het postbedrijf wil vooral een afspiegeling van de samenleving zijn. "Dat wil zeggen dat er intern veel aandacht wordt besteed aan inclusie" vervolgt Amber van Druenen, ze begon als een van de jobcoaches, maar heeft inmiddels een deel van de taken

van Evy overgenomen. "Wat denk ik heel belangrijk is om te onthouden wanneer we het over de groep met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, is dat we allemaal in zekere mate een begeleidingsbehoefte hebben. Iedere werknemer heeft aansturing en begeleiding nodig in het werkende leven. Sommige mensen hebben alleen net een andere begeleidingsbehoefte die wat meer aanpassing vergt, dat is waar onze jobcoaches in beeld komen. Bij de ene persoon is dat de Nederlandse taal eigen maken, bij de ander wat meer tijd en ruimte geven voor het inwerkproces of werken op een prikkelarme werkplek. Soms ligt de begeleidingsbehoefte meer op het sociale vlak bij het

'Iedere werknemer heeft aansturing en begeleiding nodig'

Evy Eijssermans en Amber van Druenen



Samenwerking

In de beginfase van de pilot zocht en vond PostNL ondersteuning bij Mark Sinnema (UWV) en Michiel Huisman (Landelijk WSP Gemeenten). Samen vertaalden zij de behoefte van PostNL naar een landelijke aanpak rond werving, selectie en begeleiding van kandidaten. Kleine en grotere uitvoeringsverschillen tussen de verschillende arbeidsmarktregio's werden opgeheven om de praktijk zo werkbaar mogelijk te maken voor PostNL. En met succes, gaandeweg werd de pilot uitgebreid naar meer regio's. De opgedane praktijkervaringen vonden hun weg naar het uiteindelijke uitvoeringsplan, waarin de samenwerking tussen PostNL en de arbeidsmarktregio's beschreven staat.

omgaan met collega's bijvoorbeeld. Een teamleider heeft niet altijd de tijd en ruimte om deze extra begeleiding te geven, deze persoon heeft immers al een heel team onder zich, de jobcoaches springen dan bij. Een jobcoach is een mentor, een buddy, een teamleider en een planner tegelijk. Ik zeg ook weleens: een jobcoach is echt een mogelijkmaker."

Uitbreiding jobcoaches

Momenteel begeleiden de jobcoaches van PostNL mensen

in ongeveer de helft van de provincies naar operationele functies toe. De bedoeling is dat dit in de toekomst uitgebreid wordt naar de hele organisatie. "We willen ervoor zorgen dat iedereen die extra begeleiding nodig heeft, wil en kan werken, die begeleiding ook krijgt. We hebben nu zes jobcoaches, maar hopen dat aantal op korte termijn uit te kunnen breiden. Iedereen die deelneemt aan onze samenleving zou ook binnen PostNL een plekje moeten kunnen vinden."

Het platform 'Op naar 125.000 banen' inspireert en informeert werkgevers rond de Banenafpraak: 100.000 banen realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking bij bedrijven en 25.000 bij de overheid. Dat zijn de streefcijfers voor 2026.

De Banenafpraak en de arbeidsmarkt

'Aan werk en commitment geen gebrek, nu nog de doelgroep uitbreiden'

"In negen jaar hebben we een enorme evolutie doorgemaakt: inclusief ondernemen is inmiddels een vanzelfsprekendheid. Angst voor een quotumboete maakte plaats voor erkenning van de meerwaarde van werknemers met een arbeidsbeperking." Commitment alom, is de ervaring van Aart van der Gaag, commissaris van het landelijk platform en boegbeeld van het bedrijfsleven, en Manita Koop, portefeuillehouder vanuit de overheid voor de Zelfstandig Publieke Werkgevers (ZPW). Wat zijn de aandachtspunten voor de komende tijd?

Het bedrijfsleven doet het voortreffelijk. In 2022 moesten we 70.000 banen halen en het waren er weer wat meer. In Nederland is er nog nooit een arbeidsmarktproject geweest, dat dit soort aantallen heeft bereikt," aldus een enthousiaste Aart van der Gaag, van meet af aan aanjager van het project en boegbeeld namens werkgeversverenigingen VNO-NCW en MKB-Nederland. "We zien wel een trend: de aantallen van detachering vanuit de sociale

werkvoorziening en uitzending van de uitzendsector lopen terug. Maar dat wordt ruimschoots gecompenseerd door meer plaatsingen in directe dienst. Dat is natuurlijk heel mooi."

Tandje bij

Tot 2021 was Van der Gaag ook inspirator voor de overheid. Daarna heeft Manita Koop, bestuurder bij waterschap Hoogheemraad Delfland, zich als vrijwilliger opgeworpen om de kar te trekken. De

ZPW vertegenwoordigt overheidsinstellingen zoals provincies, gemeenten, ziekenhuizen, waterschappen en scholen: "Bij de overheid stagneren de cijfers jammer genoeg. Ik heb aan alle voorzitters van de diverse sectoren een bezoek gebracht en het viel mij op dat het onderwerp overal commitment krijgt. Daar ligt het absoluut niet aan. Maar we zullen toch een tandje moeten bijzetten, want er ligt genoeg werk bij de overheid."

Manita Koop:

'Je krijgt een gemotiveerde werknemer en de sfeer op de werkvloer verbetert voor iedereen'



De mogelijkheden? Koop: "Gezamenlijk optrekken met de markt en kijken of we de inhuur van mensen uit het bedrijfsleven toch kunnen meetellen. Zo huren ziekenhuizen bijvoorbeeld vaker schoonmakers extern in, terwijl ze die voorheen zelf in dienst hadden. Aanvankelijk was het de afspraak om ook die aantallen mee te tellen. Waarom niet? Laten we gewoon met elkaar die 125.000 banen zien te halen."

Ambassadeurs

"Ik ben het op alle fronten met je eens, maar hier denk ik anders over," reageert Van der Gaag. "De ZPW's moeten eerst zelf de zaken op orde hebben, voordat we over

samenvoegen kunnen praten. Er zijn veel overheidsinstanties die het prima doen, maar ook veel die alles zelf willen uitvinden. Waarom niet bij elkaar de kunst afkijken? Bij een aantal mbo's en Waterschappen bijvoorbeeld gaat het heel goed. Maak die directeurs tot ambassadeur voor de hele sector. Het idee van ambassadeurs werkte in het bedrijfsleven heel versnellend." "Een goed advies," vindt Koop. "Dat gaan we zeker oppakken. Ik vind ook dat iedereen mee moet doen met de Maand van de 1000 voorbeelden. Daar leer je ook van elkaar. Er zijn zoveel mooie ideeën, zowel in het bedrijfsleven als bij de overheidsinstellingen."

"Wat bij ZPW's mogelijk ook helpt," vervolgt Koop, "is om het aantal banen dat je realiseert zichtbaar te maken in het jaarverslag. Als stok achter de deur. Ook vanwege je maatschappelijke opgave: hoe ga je als overheidsinstelling om met mensen met een arbeidsbeperking? Daar gaat een Raad van Toezicht of andere toezichthouder zeker naar kijken."

Verbreding doelgroep

Een uitdaging waar beiden tegenaan lopen is het teruglopend aantal werkzoekenden uit de doelgroep Banenafpraak. Van der Gaag: "In de sociale werkvoorziening bijvoorbeeld loopt de populatie fors terug door

pensionering en uitdiensttreding. En daar komt niemand meer bij. Wij pleiten al heel lang voor een verbreding van de doelgroep. Ondernemers hebben laten zien dat dit alles lukt op basis van vrijwillige afspraken. Dat zou de overheid moeten honoreren door meer doelgroepen toe te voegen die ook recht hebben op deze dienstverlening. Allereerst mensen met een handicap volgens de definitie van het VN-verdrag. Volgens de overheid kost dat geld, maar je bespaart immers op de uitkering.”

Koop, aanvullend: “Sommige doelgroepen zijn bang om toeslagen kwijt te raken.

Die willen vanzelfsprekend inkomenszekerheid. Als dat voor kandidaten een drempel is, dan mag je vanuit het ministerie een stap verwachten: help met die regelgeving.”

Het platform richt nu zijn pijlen op het nieuwe kabinet. Koop: “Ik hoop dat ze deze maatschappelijke opgave oppakken en dat er oog is voor de kansen die er liggen en de hobbels die nog geslecht kunnen worden.”

Het project loopt officieel nog drie jaar, maar dat zal volgens Van der Gaag niet het eindpunt zijn. “Bedrijven zijn intrinsiek gemotiveerd, dat stopt niet in

De kunst afkijken?

Elk jaar in november organiseert het platform ‘Op naar de 125.000 banen’ de Maand van de 1000 voorbeelden. In arbeidsmarktregio’s door het hele land vinden ontmoetingen plaats waar **brancheverenigingen, werkgeversverenigingen, overheden, WSP’s en andere inclusiepartners ervaringen uitwisselen. Een mooi moment om inspiratie op te doen of anderen te inspireren.**

2026. Ze zien de meerwaarde van deze werknemers in hun bedrijf: het ziekteverzuim gaat omlaag, het werkplezier gaat omhoog. De overheid moet ophouden dit alles als een project te zien, maar als permanent beleid. Als we straks de 125.000 bereikt hebben, dan staan er nog een heleboel mensen langs de kant die ook recht hebben om mee te doen.”

Aart van der Gaag:
‘Ondernemers zeggen: hier houden we niet mee op, deze werknemers horen erbij. Punt uit.’



Dit Inclusief Magazine wordt uitgebracht tijdens de Maand van de 1000 Voorbeelden. Het maakt deel uit van de landelijke campagne rond de Banenafspraken.

Deze 1000 Voorbeelden campagne komt ieder jaar in november terug en is geïnitieerd door ‘Op naar de 125.000 banen.’ Dit project – opgezet door VNO-NCW en MKB-Nederland met ondersteuning door verschillende ministeries – informeert en inspireert werkgevers rond de

Banenafspraken. Dat gebeurt vanzelfsprekend het hele jaar door, maar in november is er extra hard op de trom geslagen.

En dat is belangrijk, want hoewel de doelstellingen uit de Banenafspraken – in ieder geval door het bedrijfsleven – nog ieder jaar zijn gehaald, is er nog veel werk te verzetten. De Banenafspraken loopt nog door tot 2026: dan moeten de 125.000 banen uit de Banenafspraken (100.000 bij het bedrijfsleven,

25.000 bij de overheid) zijn behaald – en daarna worden behouden.

Zo ver zijn we nog niet. Maar er gebeurt wel heel veel. Er is de afgelopen jaren een inclusieve beweging ontstaan op de arbeidsmarkt. En die krijgt tijdens de Maand van de 1000 Voorbeelden alle aandacht.

Er waren Award Shows voor werkgevers, die kansen bieden aan mensen met een beperking. Er waren gala’s, bedrijfsbezoeken, informatiesessies, thema-avonden en talloze initiatieven om de matching tussen werkgever en werkzoekenden te vereenvoudigen. Ook was er een begeleidend programma met als kernachtige oproep: ‘Kies de Banenafspraken.’

Zoals een organisator zei: “De 1000 Voorbeelden zijn een feestje. Ze laten zien wat er gebeurt als een werkgever mensen uit de doelgroep in zijn bedrijf haalt: dat er gesproken wordt over wat mensen wel kunnen. En dat is ontzettend veel.”

Brief van UWV is niet voor iedereen een

ABC'tje...



Addy van Meerten

Laaggeletterdheid komt veel vaker voor dan je denkt. UWV doet zijn best om het probleem actief aan te pakken. Want goed kunnen lezen en schrijven vergroot iemands kansen op de arbeidsmarkt.

Het zijn cijfers die je even goed tot je moet laten doordringen. Van de 17,5 miljoen inwoners van Nederland zijn er 2,5 miljoen laaggeletterd. Dat betekent niet dat 1 op de 7 mensen helemaal niet kunnen lezen en schrijven, want analfabetisme komt in ons land haast niet voor. Het betekent wél dat die 2,5 miljoen mensen onder B1-niveau functioneren.

B1 is het taalniveau waaraan overheidscommunicatie moet voldoen, dus ook die van UWV. Laaggeletterden kunnen vaak wel enigszins lezen en schrijven. Maar relatief eenvoudige communicatie wordt door hen niet goed begrepen. Denk aan de brieven van UWV of een gebruiksaanwijzing van medicijnen. En meer ingewikkelde communicatie, zoals brieven met financiële informatie,

zijn voor veel laaggeletterden helemaal ondoordringelijk.

Handtekening

Dat laatste is iets wat Addy van Meerten uit Beneden-Leeuwen in de arbeidsregio Rivierenland aan den lijve heeft ondervonden. “Soms zet je ergens een handtekening onder, zonder dat je goed weet wat je hebt gedaan,” vertelt ze. “Zo hadden mijn man en ik - hij was ook laaggeletterd - een lening afgesloten die veel duurder was dan we dachten.” Laaggeletterdheid wordt vaak ‘doorgegeven’ van generatie op generatie, iets wat bij Addy ook het geval was. “Ik heb mijn vader nooit zien schrijven. Mijn moeder wel, maar verder was zij waarschijnlijk ook niet taalvaardig.”

Tip van UWV

Addy bleef twee keer zitten op de lagere school en deed vervolgens nog één jaar huishoudschool. Op haar veertiende ging ze aan het werk in een breierij, een kledingateliertje. Daarna volgde een hele reeks van banen waarbij goed lezen en schrijven niet nodig was. Addy somt op: “Ik heb in een wasserij gewerkt, in een slagerij, in supermarkten, in een verpleeghuis, als toiletjuffrouw. Ik heb kauwgom ingepakt, appels geplukt, kortom: zo’n beetje alles wat je met je handen kunt doen, heb ik wel gedaan.” Het goede nieuws is wel dat ze altijd wel plezier in haar werk had. Maar op haar 57ste raakte ze werkloos

en kwam daardoor in contact met UWV. “Ik moest een lijst met vragen invullen. Waarschijnlijk hadden ze aan mijn manier van schrijven gemerkt dat ik laaggeletterd ben, want ik kreeg de tip om iets aan mijn Nederlands te gaan doen en contact te zoeken met de Stichting Lezen en Schrijven. Daar ben ik UWV nog altijd heel dankbaar voor.”

Addy:

‘Ik ben zelfstandiger en zelfverzekerder geworden’

Trucjes

Sinds 2015 is er bij UWV in Rivierenland - en trouwens in het hele land - meer aandacht voor laaggeletterdheid, vertelt Liesbeth Ormel van Leerwerkloket Rivierenland. Liesbeth stelde, samen met de Stichting Lezen en Schrijven, een presentatie samen voor haar collega-adviseurs Werk en bracht het onderwerp laaggeletterdheid zo vaak mogelijk ter sprake. “Het is belangrijk om het bespreekbaar te maken. Als je signalen opvangt dat iemand moeite heeft met lezen en schrijven, moet je dat benoemen, het normaliseren (‘Het is inderdaad een lastig formulier’) en hulp aanbieden.”

Zelfstandiger en zelfverzekerder

Terug naar Addy. Op aanraden van de Stichting Lezen en Schrijven meldde ze zich bij het ROC in Tiel. “Ik ging er met lood in mijn schoenen naartoe, want ik schaamde me voor mijn laaggeletterdheid. Maar dat was nergens voor nodig, want er waren veel meer mensen zoals ik.” Addy leerde niet alleen beter lezen en schrijven, maar ook digitale vaardigheden, want ook die zijn bij laaggeletterde mensen vaak niet goed of helemaal niet ontwikkeld. “Er ging een wereld voor me open,” vertelt Addy. “Ik ben zelfstandiger en zelfverzekerder geworden. Ik begrijp brieven beter en vul zelf formulieren in, zoals de aanvraag voor energietoeslag.”

Taalambassadeur

Addy was zo enthousiast over wat goed kunnen lezen en schrijven voor haar betekent, dat ze dat ook op andere laaggeletterden wilde overdragen. Ze werd Taalambassadeur van de Stichting ABC voor laaggeletterden. Met iemand van de stichting bezoekt ze bedrijven om haar verhaal te vertellen en om mensen aan te moedigen om hun laaggeletterdheid aan te pakken. “Mijn boodschap is aan hen is: zet je trots en schaamte opzij. Je bent niet alleen en als ik het kan, dan kun jij het ook. Ik ben blij dat ik de stap heb gezet en hoop dat jij het ook doet.”

De rol van het Landelijk Werkgeversservicepunt Gemeenten

'Ons doel is de mindset te veranderen, zodat we Nederland inclusiever kunnen maken'

"De huidige arbeidsmarkt zorgt voor creativiteit, denken in talenten en in mogelijkheden. Er is een heel grote kans voor inclusie en daar willen wij aan bijdragen. Door de mindset te veranderen, met een andere bril te kijken en zo duurzame werkplekken te creëren voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt." Het enthousiasme spat ervan af als Brigitte Jansen en Annelies Los aan het woord zijn. Zij zijn manager en adviseur bij het Landelijk Werkgeversservicepunt Gemeenten en steken al hun energie in het vanzelfsprekend maken van werkplekken voor inclusieve werknemers in elke organisatie.

Waarom is er een landelijk Werkgeversservicepunt nodig?

Brigitte: "Wij verlenen service aan landelijke werkgevers die mensen vanuit de participatiewet aan het werk willen helpen en in minimaal vier regio's werkzaam zijn. Ons land is verdeeld in 35 arbeidsmarktregio's. Voor landelijke werkgevers is het een 'hell of a job' om afspraken te maken met de spelers in al die regio's. En voor de gemeentelijke doelgroep ook nog met alle gemeenten, die soms net wat anders in de wedstrijd staan. Doordat de dienstverlening via ons verloopt, kunnen wij

een tussenstation zijn en een letterlijke verbinding zijn met alle regio's." "Maar wij willen natuurlijk ook inhoudelijk waarde toevoegen," vult Annelies aan. "Wij proberen met de werkgevers tot arrangementen te komen: een set van afspraken waarin een intentie tot samenwerking is vastgelegd, maar waaraan ook een uitvoeringsplan - een praktische leidraad - is gekoppeld. Bij wie moet je waarvoor zijn. Zodat de regio's en het bedrijf weten hoe ze het moeten aanpakken. Je zoekt naar zoveel mogelijk harmonisering en uniformiteit zonder afbreuk te doen aan de

'couleur locale'. Want het karakter van elke regio is weer anders."

Hoe is de verhouding tussen jullie WSP en die in de regio's?

Annelies: "Veel werkgevers vinden het lastig om het juiste contact in elke regio te vinden. Zij willen zich daarnaast graag profileren om goede kandidaten te krijgen voor hun organisatie. Wij proberen de relatie op te bouwen tussen werkgever en regionale WSP's. Want als je elkaar kent, kun je beter meedenken en ideeën uitwisselen. Daar wordt iedereen beter van. Laatst hebben we zelfs een regiotour georganiseerd met een grote werkgever. Die wilde graag in beeld komen bij verschillende regio's en ontdekken wat die regio's nodig hebben. Een wisselwerking dus. Want de regionale WSP's kennen de doelgroep en kunnen kandidaten aandragen. Dus hebben de regio's en wij elkaar keihard nodig om de landelijke werkgevers goed te bedienen. Het is ook interessant voor regionale WSP's om zich te realiseren dat bij een grotere werkgever vaak wat



Brigitte Janssen en Annelies Los

meer mogelijk is. Een experiment, of een opleidingsklas. Ook daar kunnen wij een rol in spelen. Het belangrijkste is echter met de bril van de werkgever te kijken en te bedenken hoe wij die kunnen helpen inclusie te realiseren."

Hoe helpen jullie inclusiviteit verder te laten groeien?

Brigitte: "Er zijn al veel landelijke spelers bezig met inclusie. Sommige bedrijfstakken lenen zich daar beter voor dan andere, zoals de schoonmaakbranche. Als je toe bent aan het inrichten van een arrangement, de meest concrete en gefaciliteerde vorm van onze dienstverlening, dan moet inclusie al aardig in het DNA van je organisatie zitten. Het helpt ook bij het laten groeien van inclusiviteit binnen je organisatie omdat je alles benoemt en vastlegt.

Bij de overheid en in de zakelijke dienstverlening is nog veel te winnen. Zichtbaarheid kan daarbij een rol spelen. Zo zijn er bij verschillende ministeries baristabarretjes waar dove mensen werken. Zo wordt inclusie meer vanzelfsprekend. Dan komt er een sneeuwbal effect op gang, een beweging die ertoe leidt dat inclusiviteit in alle haarvaten van een organisatie doordringt. Ons streven is hierbij te helpen, toegevoegde waarde te bieden en de verbinding te concretiseren. Zorgen dat er in een organisatie mensen rondlopen, die er anders niet hadden gelopen."

‘Het geeft voldoening om anders te kijken’

Martine Schuijjer



Dat zegt Martine Schuijjer, directeur van Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! De stichting adviseert en verbindt werkgevers en partijen bij het maatschappelijk verantwoord ondernemen.

‘Wij ondersteunen werkgevers via een scala aan projecten bij bemensingsvraagstukken. Dat gaat over in-, door- en uitstroom. Heel praktisch: je hebt een vraag, wij komen langs, we proberen je te helpen met informatie en inspiratie. We gaan niet de dienstverlening van een UWV of gemeente overnemen, maar we verwijzen wel door en gidsen werkgevers naar de kanalen die er zijn. Op een wat hoger niveau, op landelijke schaal, verbinden we partijen.”

Wees bewust van hoe je kijkt
Iedereen telt mee en heeft talenten. Dat is er bij Martine met de paplepel ingegoten. Zo is ze opgegroeid. “Mensen hebben talenten, maar we hebben de maatschappij zodanig georganiseerd dat dat soms niet matcht. Daar moeten we wat aan

Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk!

Deze stichting is een initiatief van VNO-NCW en MKB-Nederland. De stichting heeft als doel om maatschappelijke transitie verder te brengen door praktisch handelingsperspectief te geven aan ondernemers en burgers. Op dit moment worden projecten en pilots gedraaid rond de stichting, geclusterd rond de onderwerpen: ‘arbeidsmarkt en demografie’, waaronder ‘Op naar de 125.000 banen’ – de drijvende kracht achter de Maand van de 1000 Voorbeelden – en NLwerkt-aan-werk, waar in-, door- en uitstroom vraagstukken centraal staan. Verder zijn er nog de clusters ‘Circular’, met projecten over duurzaamheid en vergroening, het cluster ‘digitalisering en AI’ en het cluster ‘internationalisering’ voor ondersteuning van het MKB met export-ambities.

‘Iedereen telt mee en heeft talenten’

doen. Het is zo mooi om anders naar mensen te kijken. Kijk niet alleen naar een diploma. Wees je bewust dat er nog zoveel meer is. We zijn geneigd om direct een oordeel klaar te hebben. Ik vind het voor mezelf een uitdaging om eerst een stap achteruit te doen, kijken wat er gebeurt. Dat leidt tot mooie ontmoetingen. Dat geldt ook voor werkgevers. Doe die stap achteruit. Kijk op een andere manier. Bijvoorbeeld naar de teksten van je functieprofielen. Als je zoekt wat je altijd zocht, vind je in deze tijden van krapte geen mensen die voldoen aan dat profiel. Kijk verder.”

Inclusie en diversiteit is een kapstok

“Het gaat erom dat je je als werkgever afvraagt: welke taken heb ik in te vullen en hoe doe

ik dat? Je hoeft niet per se een inclusie- en diversiteitsbeleid te hebben. Uiteindelijk zoek je mensen die bij jou willen werken, dat is het uitgangspunt. Je kunt gewoon starten door te zeggen: ik bel het WSP of een andere partij. Ik heb deze taken? Hoe krijg ik die ingevuld? Of vraag het aan de mensen die nu bij je in dienst zijn: ken je iemand die hier past? Je doet jezelf als werkgever tekort als je het niet probeert. Ja, er is krapte en niet ieder werk is geschikt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is allemaal waar. Maar gewoon starten, lijkt me voor een gezonde bedrijfsvoering heel goed.”

De voordelen van inclusiviteit

Onderzoek toont aan dat meer inclusief ondernemen positieve resultaten brengt: hogere omzet, minder ziekteverzuim, een prettiger werksfeer. Martine: “Een bedrijf wordt er beter van. Natuurlijk kan het aanpassingen vragen van je bedrijfsprocessen. Maar daar zijn ondersteunende voorzieningen voor. En als je

echt een grote investering moet doen dan is er bijv. het Sociaal Innovatiefonds waar je kunt aankloppen. Het lijkt kostbaar aan het begin, want je moet investeren. Maar uiteindelijk rendeert het. Een mooi voorbeeld: vorige week vertelde een werkgever tijdens een bijeenkomst voor ondernemers dat hij iemand had aangenomen, die erg veel moeite moet doen om op zijn werk te komen. Het resultaat is dat de andere medewerkers zich niet meer ziekmelden om een snotneus. Die kijken naar hem en denken: ‘moet je zien wat hij er allemaal voor over heeft.’”

Focussen op bepaalde groepen

“We moeten met zijn allen ook meer aandacht besteden aan niet-werkenden die aan de kant staan, die onbekend zijn bij de gemeente of het UWV. Jongeren tot 27 jaar zonder uitkering bijvoorbeeld. Als werkgevers grote tekorten hebben, zoals nu, dan moeten we zorgen dat we echt iedereen in beeld krijgen. Dat is nu niet het geval. Er is echt nog potentieel onder de radar. Dat is een uitdaging waar we met zijn allen voor staan.”

Tot slot wil Martine nog een belangrijk signaal afgeven: “We hebben het vaak over bedrijven die inclusiever en diverser worden. Maar als ik kijk hoeveel bedrijven er al inclusief zijn, al jaren, dan mogen we daar als samenleving ook heel trots op zijn!”

Voorzieningen van UWV

Mirjam vond met hulp van UWV haar droombaan bij de VU

Miriam (53, voormalig Wajong) is slechtziend en werkt 32 uur per week bij de Vrije Universiteit (VU) in Amsterdam als medewerker Learning & Development. Door haar voormalige baan bij UWV wist ze dat ze meer wilde doen met de ontwikkeling van mensen. Voor haar nu een droombaan, die ze vooral door haar grote doorzettingsvermogen en proactieve houding vond. Met haar vergrotings- en spraaksoftware kan ze hetzelfde werk doen als haar collega's.



Ineens slechtziend en dan?

Op haar 44e werd Mirjam op een dag wakker met een gezichtsvermogen van nog maar 20%. Met een progressieve oogaandoening zag haar leven als alleenstaande moeder er ineens heel anders uit. Maar als positieveling keek Mirjam meteen naar de mogelijkheden. Na een revalidatietraject bij Visio wilde ze al snel weer aan het werk.

Vallen, opstaan en weer doorgaan

“Ik ben geen opgever. Ik wil vallen, opstaan en gewoon weer doorgaan. Dus ging ik zelf kijken wat ik nodig had om weer aan het werk te kunnen.” Na een aantal trainingen met vergrotings- en spraaksoftware en een succesvol re-integratietraject van UWV, werkte Mirjam al snel weer.

De hobbelige weg van UWV naar de VU

Miriam werkte hiervoor bij UWV. Na 2,5 jaar werd ze daar boventallig verklaard. “Ik ging meteen solliciteren en trainingen volgen in loopbaanbegeleiding, coaching en ontslagrecht”, vertelt ze. Oud-collega's van UWV hielpen Miriam intensief. Ze stuurden wekelijks vacatures door en soms had ze wel drie sollicitatiegesprekken per week. Die gingen alleen niet allemaal zo soepel. “Met name bedrijven die niet bekend waren met werknemers met een beperking zagen veel beren op de weg. De gesprekken gingen bijna meteen

Wat is Visio?

Visio ondersteunt, adviseert en begeleidt slechtziende en blinde mensen, zodat zij zo onafhankelijk en zelfstandig mogelijk kunnen leven. Zo geeft Visio specialistische begeleiding, onder meer tijdens re-integratietrajecten.

Lees meer over Visio op hun website www.visio.org/nl-nl/revalidatie-en-advies

over subsidiemogelijkheden. Maar het gaat toch om mijn talent, kwaliteiten en cv?”

Bij elke sollicitatie 100% geven

Ook als Mirjam aangaf dat zij en UWV zelf voor haar voorzieningen zouden zorgen, bleef er vaak twijfel. “Ik leerde mezelf na elke afwijzing op te laden en te motiveren om weer 100% te geven bij de volgende sollicitatie, en dat loonde”. Oud-collega Anita vond uiteindelijk voor Mirjam haar droombaan bij de VU. De huidige VU-collega's waren al na één sollicitatiegesprek enthousiast en overtuigd van de goede match.

Warm ontvangst op de eerste werkdag

De eerste werkdag bij de VU was voor Mirjam een warm bad: “Ik voelde me echt welkom op elke afdeling. De collega's vroegen hoe ik benaderd wilde worden en dat was ontzettend fijn. Normaal gaan mensen altijd meteen van alles voor je doen. Mijn collega's zien mij niet als iemand met een visuele beperking, maar als Mirjam die hier en daar wat hulp nodig heeft.”

Aan het werk met voorzieningen van UWV

Miriam coördineert trainingen voor wetenschappers en doet verbetervoorstellen voor de organisatie van deze trainingen. Daar krijgt ze veel energie van. Door haar vergrotings- en spraaksoftware kan ze hetzelfde doen als haar collega's. Deze hulpmiddelen krijgt ze samen met een taxivoorziening vergoed van UWV.

Positief blijven en doorzetten

Miriam wil met haar verhaal vooral een inspiratiebron zijn voor anderen. “Laat je beperking niet een drempel zijn om weer aan het werk te gaan. Ga met UWV in gesprek, laat jezelf zien. UWV kan veel voor je betekenen, maar je moet er deels zelf achteraan. En onthoud, er is altijd een werkgever die jou wel een kans geeft. Geef niet op na afwijzingen, maar blijf positief en put er juist kracht uit voor je volgende gesprek. Ik hoop wel dat de beeldvorming snel verandert. Dat we niet meer praten over een collega met een beperking, maar over een collega met talenten en kwaliteiten.”

Re-integreren is de hoofdzaak, werk de methode

Een verbinding tussen zorg en werk: een unieke én belangrijke combinatie, vindt vereniging Divosa. En dus duiken programmamanager Jan Markerink en projectcoördinator Cris Bergmans van het project Hoofdzaak } Werk in deze twee werelden. Het doel? Meer baankansen creëren voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Het project startte in 2021 als onderdeel van het convenant Sterk door Werk dat tot 2024 loopt. In Hoofdzaak } Werk slaan De Nederlandse ggz, het UWV, werkgeversvereniging AAWN, MIND en Divosa de handen ineen om mensen aan werk te helpen. En niet onverdienstelijk. “Wij zorgen voor samenwerking tussen GGZ-instellingen, UWV en gemeenten. Dit doen we in 35 arbeidsregio’s met als doel ieder jaar in iedere regio minstens 100 begeleidingstrajecten starten voor mensen met een psychische kwetsbaarheid die behandeld of begeleid worden vanuit de ggz”, vertelt Jan. Dat is ook hard nodig, want volgens cijfers van het Trimbos-instituut uit 2022, had ruim een vijfde van de Nederlanders psychische klachten dat jaar.

Werken aan re-integratie

“Veel mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben geen betaald werk, maar wel een werkvens”, zegt Jan. “In het verleden kregen ze vaak van hun behandelaar of de

uitkeringsinstantie te horen dat ze maar even rustig aan moesten doen en betaald werk nog geen optie was. Maar uit veel onderzoek blijkt dat betaald werk herstel juist bevordert.” “In betaald werk wordt er een gezonde kant van mensen aangesproken”, vult Cris aan. “Op een werkplek ontmoet je anderen, maak je ergens onderdeel van uit en je verdient je je eigen salaris. Juist dát is ontzettend belangrijk.”

Daarom ondersteunt het project Hoofdzaak } Werk deze mensen in hun zoektocht naar een baan. Iedere arbeidsregio heeft haar eigen procesregisseur(s) die met behulp van re-integratiemethodes, zoals IPS en jobcoaching, de ggz-cliënten naar een betaalde baan begeleiden. Door de nauwe samenwerking met UWV, gemeenten en werkgeversservicepunten in de regio’s, vinden de IPS trajectbegeleiders passende werkplekken.

Loyale werknemers

Jan: “Voor zowel werkgevers als werkzoekenden is het aannemen

of een plaatsing spannend. De werkzoekenden zijn vaak al langer zonder werk en kunnen onzeker zijn. Ook werkgevers hebben soms bepaalde risico’s in hun hoofd die ze kunnen lopen door mensen met een psychische kwetsbaarheid aan te nemen. Denk bijvoorbeeld aan een hoger ziekteverzuim of negatieve reacties van collega’s. Wij zijn er om te laten zien dat er veel mooie en succesvolle voorbeelden zijn. Hierdoor wordt het een stuk minder spannend om mensen met een psychische kwetsbaarheid een kans te geven op de arbeidsmarkt.”

“Sterker nog,” vervolgt Cris. “Deze werknemers zijn vaak ontzettend gemotiveerd en hebben regelmatig een uniek talent. Daarnaast kunnen ze een rol spelen bij het opvangen van krapte op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers is het een mooie kans om hun personeelsbestand diverser te maken en sociaal te ondernemen.”

We willen door!

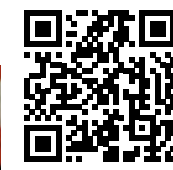
Hoofdzaak } Werk stopt eind dit jaar. “Omdat het project startte in de corona-tijd met al zijn beperkingen, zijn wij een jaar later gestart”, zegt Jan. “Maar de regio’s willen door! Er zijn nog zoveel mensen die profijt kunnen hebben van Hoofdzaak } Werk. De unieke verbinding tussen zorg en werk verdient gefaciliteerd te worden.”



Werkgevers
Servicepunt Rivierenland

Sociaal ondernemen in Rivierenland iets voor u?

Kijk hoe uw collega’s het doen in de regio



Of neem contact op met www.wsprivierenland.nl





Vind je match!

Speed- en Jobdates

Werkgever in Rivierenland en op zoek naar personeel? Meld je dan nu aan voor Speeddates om de perfecte match te maken! Wie weet ontmoet je jouw toekomstige medewerker!

WerkgeversServicepunt Rivierenland organiseert met UWV en Werkzaak Rivierenland Speeddates. Ons doel is vraag en aanbod bij elkaar brengen.

Wat is het?

Werkzoekenden en werkgevers ontmoeten elkaar tijdens Speeddates.

Wat vragen we van jou?

Wees erbij met flyers en informatie over je organisatie en jouw beschikbare vacatures.

Wat doen wij?

Wij zorgen dat werkzoekenden geïnformeerd en gemotiveerd zijn om langs te komen en voor een statafel, koffie en thee.

Elke maand speeddates

Eens per maand vindt er op woensdagmiddag tussen 14.00 en 16.00 uur een Speeddate plaats op een van de voorgestelde locaties dicht bij een station, zodat het voor iedereen bereikbaar is. Met uitzondering van juli/augustus en december.

Wil je meer informatie of heb je vragen? Kijk op www.wsrivierenland.nl

Eenvoudig op zoek naar medewerkers?

In korte tijd meerdere kennismakingsgesprekken voeren? Meld je nu aan voor de Jobdates!

Efficiënt via de website jobdates gesprekken plannen met werkzoekenden en de kennismakingsgesprekken voeren via WhatsApp beeldbellen.

Hoe werkt het?

Via de website www.jobdates.nl melden werkzoekenden zich aan voor een korte eerste kennismaking. Via WhatsApp beeldbellen gaan jullie op het gekozen tijdstip in gesprek met werkzoekenden om zo de kansen en mogelijkheden te bespreken. Werkzoekenden kunnen per kwartier een afspraak plannen, het is dus echt een kort eerste gesprek.

De voordelen?

- ✓ Snelheid
- ✓ Beleving
- ✓ Besparing

Klikt het?

Wil je meer weten over de werkzoekende? Dan plan je een vervolfgesprek om het (sollicitatie)gesprek verder te voeren.

