

# inclusief

MAGAZINE ONDERNEMEN MET IMPACT

DAANBAARS, CYCLOON

**Inclusie is  
aandacht geven  
aan iedere  
medewerker**

INCLUSIEF  
WERKGEVERSNETWERK

**SAMEN VOOR  
EEN BAAN**



# INHOUD

- 04** Pollmann Servies:  
"Inclusie is een principekwestie"
- 08** Inclusief werkgeversnetwerk  
Samen voor een Baan
- 12** De Steenen Tafel: "De wil om  
het beste uit jezelf te halen telt"
- 18** Cycloon: "Individuele aandacht voor  
elke medewerker is essentieel"
- 21** Aart van der Gaag, op naar  
125.000 banen: "Er is goed nieuws"
- 23** Lamers Productions: "Als je focust op  
wat iemand kan, is veel mogelijk"
- 26** Perspectief op werk:  
Samen zorgen dat mensen  
duurzaam inzetbaar blijven"
- 28** Voor iedere drempel een oplossing
- 31** Vitens: "Diversiteit is een thema  
waar we actief ruimte voor maken"
- 36** Gemeente Arnhem: Iedereen  
verdient een kans op waardevol werk"
- 40** Technologie biedt kans voor  
arbeidsmarkt
- 48** Ontwikkeltrajecten voor kandidaten  
gekoppeld aan dienstverband
- 51** Bij wie moet ik zijn?

## Even voorstellen medewerkers aan het woord

- 06** Elida, La Coquerie
- 10** Dominique, Look-o-Look
- 16** Marcel, Groene Rijders
- 34** Roelant, Teamplast
- 38** Evert, Dienstverlening in het groen
- 42** Joanne, Hedgies
- 46** Hans, Bakkerij Hilvers



### Iedereen doet mee!

Dit magazine is een initiatief van Stichting Inclusief Midden Gelderland en een gezamenlijke uitgave van de arbeidsmarkt Midden-Gelderland.

Heeft u vragen of opmerkingen? Bel of mail ons! De contactgegevens staan op p. 51

### colofon

**Concept:** [www.caplan.nl](http://www.caplan.nl)  
**Productie:** [www.caplan.nl](http://www.caplan.nl)  
**Redactie:** Simone de Clercq, Rozemarijn Hopmans, Yolinde Hoogendoorn, Sabina Posthumus, Ivonne de Thouars  
**Vormgeving:** Sabine van Loon  
**Infographics:** Marieke Thomassen  
**Fotografie:** Angela Buser, Bart van Dieken, Nick Dors, Joost van der Vleuten

# VOORWOORD



Beste lezer,

Voor u ligt de derde editie van Inclusief Magazine. Opnieuw met veel mooie voorbeelden van inclusief ondernemen in Midden-Gelderland. Deze voorbeelden laten zien dat inclusief ondernemen werkgevers én werknemers kansen biedt. De arbeidsmarkt trekt snel aan. Steeds meer werkgevers zitten te springen om goede en gemotiveerde medewerkers. En dat kunnen heel goed mensen zijn 'meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt', zo blijkt duidelijk uit de voorbeelden in dit magazine.

Het is ontzettend belangrijk dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag kunnen. In de eerste plaats voor henzelf. Werk is voor veel mensen een heel belangrijk deel in hun leven. Het is een plek waar je mensen leert kennen, waar je je verder ontwikkelt en waar je zelfvertrouwen groeit.

Maar ook maatschappelijk gezien is het belangrijk dat iedereen mee mag én kan doen. Als er veel mensen langs de kant staan, is dat niet goed voor onze samenleving. Hoewel veel organisaties en professionals zich keihard inzetten om hier wat aan te doen en ook resultaten boeken, begrijp ik heel goed dat het voor velen te langzaam gaat. Dit geldt ook voor mij. Er staan nog te veel mensen langs de kant.

Dat is jammer en ook onnodig, zeker gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt. De personeelstekorten waar veel werkgevers mee te maken hebben, bieden een uitgelezen kans om de arbeidsmarkt inclusiever te maken. Veel werkgevers zijn al op de goede weg, dat laten de verhalen in dit magazine wel zien. Maar van veel andere werkgevers vraagt het om vernieuwing en een andere manier van denken. Ik nodig hen van harte uit die slag te maken en kansen te grijpen. Kijk verder dan werknemers die volledig binnen het oude ideaalplaatje passen. Sta open voor verandering en besef dat óók – of misschien wel juist – mensen met een arbeidsbeperking vaak zeer gemotiveerde werknemers zijn. Het kan uw bedrijf veel opleveren, of het nu klein is of groot. En u levert tegelijkertijd een belangrijke bijdrage aan de samenleving.

Met dit magazine hoop ik dat u geïnspireerd raakt en ziet welke mogelijkheden er liggen. Laat u verrassen en zet de stap naar verandering. Ik wens u veel leesplezier!

Dennis Wiersma  
Demissionair Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid



Inclusie is een principekwestie: voor iedereen is ergens plek

# ‘Cultuurkloof? Daar hebben we een modus in gevonden’

In de moderne winkel van Pollmann Servies in het centrum van Arnhem werken zeven mensen. Een hechte groep collega’s, die plek hebben gemaakt voor een medewerker met afstand tot de arbeidsmarkt. “Als het in ons bedrijf kan, kan het écht overal,” zegt eigenaar Anke Pollmann. Toch ging de integratie bij deze mooie winkel niet helemaal zonder slag of stoot.



Anke Pollmann

**H**et begon allemaal met een stage, en dat was nou niet direct een succesverhaal, vertelt Anke Pollmann. “Onze accountmanager Janny Prent van het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland benaderde me met de vraag of we een werkervaringsplek konden creëren. Maar natuurlijk, dat wil ik wel proberen. Onze eerste stagiair kwam uit Syrië. Helaas, het was geen succes. Hij liet plotseling weten dat hij de volgende dag niet zou komen, en de weken daarna ook niet. Hij ging op vakantie. Dat kwam heel slecht uit, want we zaten midden in de feestmaand en dan is het bij ons erg druk. Bovendien: een vakantie kun je natuurlijk niet een dag van tevoren aankondigen. We hebben besloten om de stage af te breken. Gelukkig had Janny een nieuwe

stagiair voor ons, en dat is Urabi. Hij werkt nu anderhalf jaar bij ons, naar volle tevredenheid.”

## Passie voor koken

Urabi Abdullah, ook gevlucht uit Syrië en nu statushouder, spreekt nog niet zo goed Nederlands. Daarom kan hij nog niet in de winkel helpen of de telefoon aannemen. “Hij werkt in het magazijn, ontvangt en controleert onze leveringen en controleert de voorraad. Ook orders uit onze webwinkel worden door hem verpakt en verzonden. Dat loopt prima. We moesten even wennen, het valt natuurlijk niet mee als je elkaar niet goed kunt verstaan. Urabi hield zich in het begin afzijdig van gesprekken tijdens de lunchpauze. Dan zou je de indruk kunnen krijgen dat iemand niet geïnteresseerd is, maar dat klopt niet. We heb-

ben nagedacht hoe we hem meer bij ons team kunnen betrekken. Gelukkig heeft iedereen hier een grote gezamenlijke passie, en dat is koken. Dat bleek een geweldig gespreksonderwerp om het ijs te breken.”

## Ja zeggen, nee doen

Veel aandacht bij het bemiddelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gaat uit naar de mensen die worden bemiddeld. Wat hebben zij nodig om te floreren op hun werkplek, wat is hun gebruiksaanwijzing? Anke: “Ik denk dat de werkgever ook goed begeleid moet worden. Achteraf gezien denk ik dat de strubbelingen met onze eerste stagiair voor een groot gedeelte voortkwamen uit een cultuurkloof. We merkten dat hij soms ‘ja’ zei, maar ‘nee’ deed. Dat kwam dan omdat hij een vraag

niet had begrepen. Vrij vragen op de dag voordat je op vakantie vertrekt, zonder overleg, blijkt ook een cultuurdingetje te zijn. Had ik dat geweten, dan hadden we dat misschien anders ingestoken. We zorgen er nu voor dat de instructies heel duidelijk zijn, en dan checken we later nog even of de werkzaamheden lukken, of dat er misschien nog vragen zijn. Daar hebben we met elkaar een modus in gevonden.” Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek bieden, Anke staat er vierkant achter. “Het is een principekwestie: voor iedereen is ergens een plek. En als alle bedrijven zich hiervoor inzetten, is er helemaal geen probleem meer. Voor mij was het een onbekende weg, gelukkig weten we dat we altijd contact kunnen opnemen met het Werkgeversservicepunt

## ‘Iedereen in de winkel houdt van koken. Dat is een geweldig gespreksonderwerp om het ijs te breken’

Midden-Gelderland als we ergens vastlopen. Laatst nog: Urabi kon andere woonruimte krijgen, maar hij was bang dat het consequenties zou hebben voor zijn baan. Gebeld met Janny Prent, en alles is geregeld. Urabi gaat verhuizen en hij blijft lekker hier werken. Stel je voor, we willen ‘m echt niet meer kwijt!”

## Koudwatervrees

Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt worden werkgevers misschien gedwongen om

te kijken of zij ook een plek kunnen maken voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt. “Werkgevers hebben misschien koudwatervrees. Geen enkele ondernemer denkt: laat ik me eens wat extra werk op de hals halen. De juiste begeleiding speelt daarbij een belangrijke rol. Maar de inspanning is de moeite waard. Want inclusie op de werkvloer zorgt voor een interessante, leuke werkplek voor iedereen. En als wij het kunnen, dan kunnen andere bedrijven het ook.”





Elida

Elida:

# ‘Complimentjes zijn mijn motivatie’

Na een moeilijke periode kon Elida aan de slag bij La Coquerie, een grootkeuken waar verse quiches en soep worden gemaakt. “Het werk is afwisselend, de mensen zijn aardig. Ja, deze baan maakt een groot verschil voor mij.”

**H**aar Nederlands is misschien niet perfect, haar leeftijd werkt niet mee: Elida dacht dat ze nooit meer een leuke baan zou vinden. “Vorig jaar overleed plotseling mijn man. Ik was ontzettend verdrietig. Mijn man deed zoveel voor mij, hij hielp me met alles. En nu moest ik het opeens zonder hem redden. Ik had geen werk, niks. En ik was bang dat ik dat ook niet zou vinden.” Ze deed haar best, maar sollicitaties waren geen succes. “Ik heb het echt geprobeerd, maar dan zag ik al tijdens het gesprek dat de dame aan de andere kant van de tafel dacht: dit wordt niks.”

#### Opbouwen

La Coquerie kwam via accountmanager Astrid Sloot van het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland op Elida's pad. “Ik heb mijn begeleider (Mickey Withagen van AT groep) gevraagd om met me

mee te gaan naar het sollicitatiegesprek, ik vond het toch spannend. Maar ze waren heel enthousiast en ik kon meteen beginnen. Ik ga heel erg mijn best doen, heb ik meteen gezegd. In het begin was ik onzeker: ik wist niet hoe het allemaal

‘Mijn collega's maken van moeilijke dagen vrolijke dagen’

moest, ik wist niet waar alles stond en ik was bang dat ik wat fout zou doen. Gelukkig loopt het goed. Ze houden echt rekening met me. Ik heb bijvoorbeeld een blessure aan mijn arm en daarom kan ik nog niet fulltime werken. Ik werk drie dagen per week, want ik wil het rustig opbouwen om niet uit te vallen en Bas Bruinsma, de bedrijfsleider denkt daarin met mij mee. Gelukkig gaat het goed, dus misschien kan ik de komende tijd meer uren of dagen gaan werken.”

#### Afwisseling

Waarom is dit zo'n fijne werkplek? Elida hoeft niet lang na te denken. “Het werk is heel afwisselend. De ene dag vul ik de quiches met verse tomaten, courgette of andere groente, de volgende dag zorg ik dat alles netjes wordt ingepakt in kratten en dozen of ik stapel de quiches op rekken die de oven in gaan, met honderd tegelijk. Elke dag iets anders, dat maakt het leuk.” Bijkomend voordeel: het bedrijf is vlakbij Elida's huis. “Ik kan er naartoe lopen, ben in tien minuten op m'n werk. Werk ik tot half vier, dan ben ik om kwart voor vier alweer thuis.”

#### Vrolijke dagen

Van haar onzekerheid is niet veel meer over. “Ze zeggen tegen me dat ik het goed doe, dat ze blij met me zijn. Dat werkt enorm motiverend. Ik hoor alleen maar goede verhalen!” De baan maakt groot verschil voor Elida. “Contact met andere mensen, afleiding, afwisseling. Dat is belangrijk, want daardoor heb ik geen tijd om na te denken over mijn verdriet. Ik ben tevreden. En dat komt ook door mijn collega's: zij maken van moeilijke dagen juist vrolijke dagen.”

# Inclusief ondernemen?

Werkgeversnetwerk Samen voor een Baan biedt ondersteuning

Samen voor een Baan is hét inclusieve werkgeversnetwerk in de regio Midden-Gelderland. Het doel: werkgevers die inclusief (willen) ondernemen verbinden, zichtbaar maken en versterken. De deelnemers aan het netwerk leren van elkaar door kennis te delen en elkaar te informeren op het gebied van het aannemen en begeleiden van mensen uit de doelgroep. Hoe kan het Samen voor een Baan-netwerk jouw onderneming of organisatie ondersteunen? We spraken enkele deelnemers.



## JOYCE DE KLEIN

consulent Sociaal Domein,  
Gemeente Lingewaard

"Iedereen heeft een toegevoegde waarde. Dat is wat het Samen voor een Baan-netwerk vooral laat zien. Als de juiste groepen elkaar vinden en begrijpen, dan is er vaak meer mogelijk dan je denkt. Zelf begeleid ik mensen met een Wmo-indicatie en een Participatie-

wetuitkering naar passend werk. Door mijn eigen beperking kan ik me goed inleven in mijn cliënten en meedenken over mogelijkheden. Om maatwerk te leveren moet je kijken naar ieders kracht. Iemand heeft misschien een beperking, maar is vooral gewoon een mens. Kennisuitwisseling rond dit onderwerp is enorm waardevol. Het laat zien dat zodra verschillende groepen elkaar vinden, er zoveel mogelijk is."

## Wij doen mee!

Het netwerk Samen voor een Baan is een initiatief van Stichting Inclusief Midden-Gelderland. Een samenwerking van WSP, UWV en Scalabor die werkgevers willen ondersteunen en ontzorgen door alle expertise op het gebied van arbeidsplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bundelen. Meer dan 200 werkgevers hebben zich al aangesloten.

Doe je mee? Zie p. 51 om je aan te melden of ga naar [www.samenvooreenbaannetwerk.nl](http://www.samenvooreenbaannetwerk.nl)

[www.samenvooreenbaannetwerk.nl](http://www.samenvooreenbaannetwerk.nl)

SCAN DE  
QR-CODE  
VOOR ONZE  
ACTIVITEITEN-  
KALENDER



## TON DIJKSTRA

Sociaal Ondernemer,  
De Voorwerkers

"Met de Voorwerkers leveren we een groot aantal montage- en assemblage werkplekken voor kandidaten die onder de Participatiewet vallen. Door passende arbeid en begeleiding kan deze groep bij ons toch aan het werk. Dat zijn bijvoorbeeld mensen met een verstandelijke of fysieke beperking. Ik wil mensen heel bewust een eerste opstap naar een volgende baan bieden. We geven mensen een aantal jaar de kans zich te ontplooiën en aan hun cv te bouwen. Ik wil vooral dat ze een zinvolle bijdrage kunnen leveren en zich daardoor (gelijk) waardig voelen. We zien mensen hier groeien in zelfvertrouwen en trots zijn op hun werk. Het is een groep die vaak meerdere hindernissen heeft overwonnen in het leven om te staan waar ze nu staan. De wilskracht die daarvoor nodig is straalt ook af op collega's. Het doet iets met de sfeer op de werkvloer om zulke doorzetters om je heen te hebben."

## LOTTEKE HAMELINK

Participatieadviseur, Alliander

"Wij geloven in een inclusieve en diverse organisatie waarin iedereen vanuit zijn eigen kracht en talent een kans krijgt. Dus wat je verhaal ook is, je bent van harte welkom. Aan die ambitie van een inclusieve organisatiecultuur koppelen we



hele concrete doelen. Zo maken we binnen Alliander actief ruimte voor participatiebanen. Per afdeling kijken we naar de taken en werkzaamheden die tot een geschikt functieprofiel voor deze groep kunnen leiden. Op deze manier kwam ik als participatieadviseur ook bij het Samen voor een Baan-netwerk terecht. Ze organiseren regelmatig kennislunches, daaraan heb ik deelgenomen. Het bijzondere was, ik kende geen van de deelnemers van tevoren, maar doordat je allemaal hetzelfde doel hebt ontstaan er hele mooie gesprekken. Dat laagdrempelige netwerken heeft direct de eerste keer iets concreets opgeleverd. In gesprekken tijdens de lunch met een beleidsadviseur van de HAN bleek dat ze daar op gelijksoortige wijze naar functieprofielen en takenpakketten kijken. We zijn toen samen een kop koffie gaan drinken om verder in dit thema te duiken. Dat is hele waardevolle uitwisseling die zonder de kennislunch niet tot stand was gekomen".

## BRENDA BRAND

Teamleider, Openbaar Ministerie

"Tools als HARRIE en jobcoaching die het netwerk aanbiedt zijn praktisch toepasbaar en nuttig. Bij het Openbaar Ministerie hebben we HARRIE's rondlopen (zie ook p. 29) en besteden we veel aandacht aan interne jobcoaching. We hebben dan ook diverse werknemers die onder de Participatiewet vallen. Goede begeleiding is belangrijk, maar uiteindelijk gaat het erom dat je als werkgever kijkt naar welke kwaliteiten iemand heeft en hoe je die het beste in kunt zetten. Wat iemand niet kan is veel minder relevant. Om goed in te kunnen spelen op wat iemand nodig heeft vullen we onder andere balanskaarten in. Daarop kun je bijvoorbeeld aangeven: wat zie je aan mij als ik boos ben? Of als ik

vastloop in een situatie? Dat zijn hele nuttige tools. Deze kaarten hebben we trouwens met ons hele team ingevuld, dat is voor iedereen nuttig. Wat je achtergrond ook is, uiteindelijk willen we organisatiebreed mensen in hun kracht zetten. Daar gaat het om."





Dominique:

# ‘Met epilepsie heb ik leren leven’

Dominique is 39 jaar en woont begeleid in Arnhem. Ze is geboren en getogen in Wageningen en heeft 1 zusje. Na de lagere school heeft ze het voorbereidend speciaal onderwijs (vso) gevolgd. Dominique heeft de indicatie epilepsie, waarna ze via de WSW onder begeleiding van Scalabor kwam. Over haar aandoening is ze heel nuchter: “Natuurlijk ben ik wel eens bang dat ik een aanval krijg, maar aan de andere kant denk ik ook: als ik er een krijg, dan is dat maar zo. Ik kan daar toch niks aan doen.”

**H**aar opleiding bij het vso ging Dominique goed af. “Op een gegeven moment mocht ik stagelopen in een bejaardentehuis en dat vond ik heel gezellig.” Toch wilde ze daar uiteindelijk niet werken. Ze koos een andere richting en ging aan de slag in een kwekerij. Het werk vond ze leuk, maar haar collega’s daarentegen niet. Gerjan Roerdink en Miriam van Uuden, haar begeleiders bij Scalabor zijn, door goed naar haar wensen te luisteren, blijven zoeken naar de meest

passende baan voor Dominique. Die vonden ze bij Look-o-Look.

## Opgenomen in de groep

Bij Look-o-Look mag Dominique verschillende taken uitvoeren, zoals inpakken of kaartjes op de verpakkingen sealen. Ze werkt hier 32 uur per week. Voor Dominique was het verschil tussen dit werk en dat bij de kwekerij aanzienlijk. “Bij Look-o-Look werd ik meteen vanaf de eerste dag in de groep opgenomen. Ik heb leuke collega’s en ze gaan hier goed met mensen om. Als ik met vragen zit dan kan ik altijd bij iemand terecht.”

## Nieuwe stap

Dominique vindt het soms lastig om nieuwe stappen te zetten, terwijl ze daar wel de capaciteiten voor heeft. Ze deed haar werkzaamheden heel goed en merkte zelf dat ze toe was aan wat meer uitdaging. Ze wilde groeien, maar durfde dit niet aan te geven. Gelukkig had haar begeleidster hetzelfde geconstateerd. “Tijdens het individueel ontwikkelplan-gesprek met haar begeleidster hebben we gekeken welke stappen

Dominique kon zetten. Hoewel ze dit in het begin moeilijk vond, heeft ze het toch gedaan. Nu heeft ze meer taken en werkt ze zelfs op een nieuwe afdeling,” zegt Dominique’s werkbegeleider Eda Seker. Zij en Dominique zijn hier erg trots op. “Bij Look-o-Look werken we met een groep van 12 mensen die we persoonlijk op de vloer begeleiden. Zodat er altijd iemand is waarmee ze kunnen praten,” aldus Eda Eker.

## Een fijne sfeer

Dominique vindt haar werkzaamheden leuk, maar dat is voor haar niet het belangrijkste. “Dat je goed met iemand kunt praten als je ergens mee zit, dat telt. Ik ga elke dag met plezier naar mijn werk. Look-o-Look is een hele fijne werkgever. Zij houden rekening met alle mensen.”

“Look-o-Look is een fijn bedrijf om medewerkers te detacheren omdat zij oog voor de mens hebben en met alle mensen met een indicatie rekening houden.” Eda Seker, Scalabor over Look-o-Look.

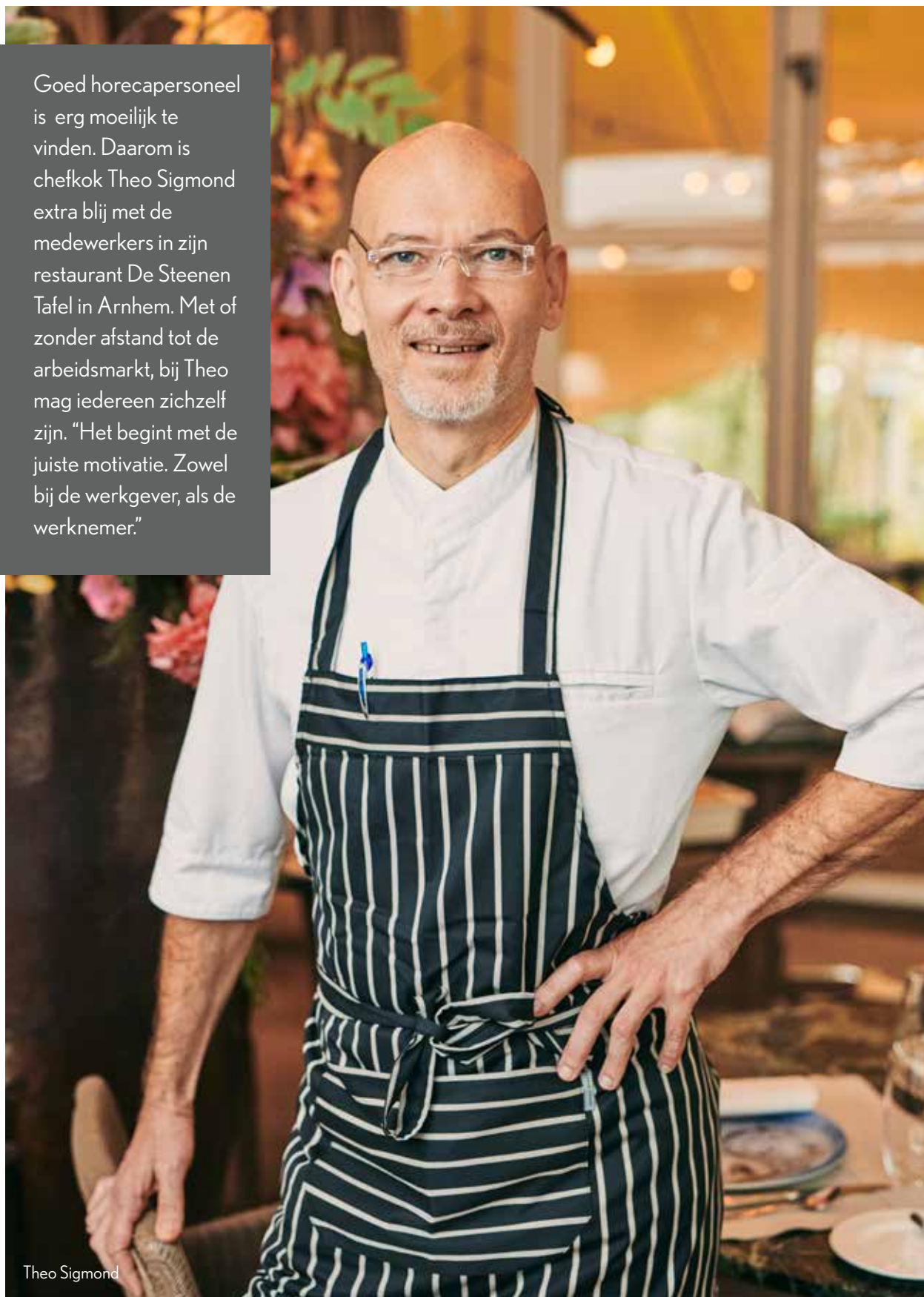
‘Bij Look-o-Look werd ik vanaf de eerste dag in de groep opgenomen’



Dominique



Goed horecapersoneel is erg moeilijk te vinden. Daarom is chefkok Theo Sigmond extra blij met de medewerkers in zijn restaurant De Steenen Tafel in Arnhem. Met of zonder afstand tot de arbeidsmarkt, bij Theo mag iedereen zichzelf zijn. "Het begint met de juiste motivatie. Zowel bij de werkgever, als de werknemer."



Theo Sigmond

# 'Ik zeg niet jij werkt voor mij. We werken samen'

**T**heo, ik heb iemand voor je. Een parel!" Dat hoorde chefkok Theo Sigmond over de jonge statushouder Vahe Amroiam uit Syrië. "Hij kwam bij ons via het project 'Gastvrij Talent'. En inderdaad, Vahe is een gigantisch talent in de keuken, dat zag ik direct aan zijn manier van werken en hoe hij zijn mes vasthoudt. Uit alles bleek zijn feeling voor het vak. Op vrije dagen was hij thuis aan het koken en hij bleef maar vragen stellen. Zijn motivatie is enorm en hij heeft alles in zich." Vahe draait nu mee in een internationale talentenklas en werkt in dries-terrenkeukens in heel Europa. "Hij zou een hele beroemde chef kunnen worden," voorspelt Theo Sigmond. "En ik ben er trots op dat ik hem een tijd heb kunnen begeleiden."

'Afwasser Herrie is de belangrijkste man in onze keuken'

## Zen-filosofie

Dat is geen valse bescheidenheid van chef Theo, zo is hij nou eenmaal. Geen type om bevelen te blaffen en met pannen te gooien als het druk is. "Dat was vroeger wel anders, maar een aantal jaar geleden ben ik me gaan verdiepen in Zen-filosofie. En daardoor ben ik een andere kok geworden. Op welke manier? Moeilijk te zeggen. Meditatie is een belangrijk onderdeel van Zen en

dat maakt verschil. Ik kan me goed concentreren, schiet niet snel in de stress. Ik ben me ervan bewust dat alles wat ik uitstraal, dat ik dat weer terugkrijg. Daardoor sta ik ook meer open voor andere mensen, merk ik."

## Bakjes vullen

Die open houding naar medewerkers heeft ervoor gezorgd dat het verloop qua personeel laag is bij De Steenen Tafel, maar toch komt de keuken handen tekort. "In de huidige arbeidsmarkt valt het niet mee om de juiste mensen te vinden," vertelt Theo. "En soms zijn medewerkers toe aan een volgende stap, dat hou je niet tegen. Vaak komen ze trouwens weer terug na een paar jaar, met extra werkervaring op zak en een bredere blik op het vak. Het is fijn dat wij tijdens corona werk genoeg hadden, toen stonden we hier met het hele team bakjes en zakjes te vullen voor honderden menu's die mensen thuis konden afmaken, met een video met onze instructies erbij. Daardoor heb ik medewerkers bij het restaurant kunnen houden die misschien anders, als ze gedwongen thuis zouden zitten, naar een andere baan waren gaan kijken."

## Afwassen is geen strafwerk

Extra reden om medewerkers te koesteren. Neem de nieuwe bedieningsmedewerker, een jongen met Asperger. "Zijn zelfvertrouwen groeit en de gasten lopen met hem weg. Als we hem de ruimte kunnen geven om zichzelf te zijn, is hij een geweldige kracht." Dat geldt zeker voor Herrie,

die ruim drie jaar geleden is bemiddeld door Harry Zoomers van het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland. "Herrie is een geweldige vent. Hij is kalm, hij is rustig, hij doet wat hij moet en je merkt hem niet op. Bescheiden, en uitermate betrouwbaar. Ik voel me altijd goed met hem in de keuken." Denk nou niet dat afwassen een soort strafwerk is in de keuken van De Steenen Tafel, de afwasser is de belangrijkste man in de keuken. "Loopt de afwas niet, dan kunnen we niks meer. Hij is onmisbaar." De pensioendatum van Herrie kwam dichterbij, en dat was de aanleiding voor een goed gesprek, want wat moeten ze zonder hem? Opluchting, de beste afwasser ter wereld wil nog even door. "Minder uur, dat wel," zegt Theo. "We moeten zuinig op hem zijn."

## In je element

Succesvol samenwerken, of dat nou met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is of niet, is een kwestie van de juiste houding, legt Theo uit. "Ik zeg niet: jij werkt voor mij. We werken samen. Dat maakt een groot verschil. Ik sta ook met Herrie de berg afwas weg te werken als het druk is, dat lijkt me logisch. Nieuwe mensen beginnen bij ons altijd met een proefdag, soms zelfs een proefweek. Ik behandel ze niet als iemand met afstand tot de arbeidsmarkt, maar kijk naar welke kwaliteiten ze bezitten, en probeer die verder te ontwikkelen. En motivatie, dat is het belangrijkste: de wil om te werken en om het beste uit zichzelf te willen halen."

# Participatiewet

Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland



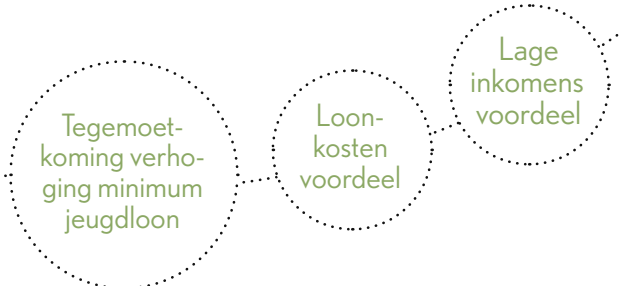
## Afspraken

Het Kabinet en sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties) hebben in het Sociaal Akkoord afspraken gemaakt die aansluiten op de doelstellingen van de Participatiewet. In het sociaal akkoord zijn onder andere baanafspraken gemaakt om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij gewone werkgevers en de overheid.



## Financiering

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

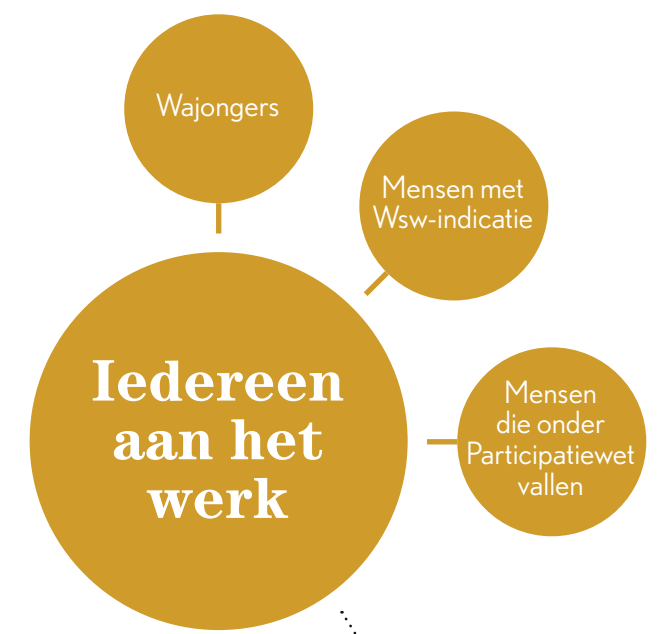


125.000 extra arbeidsplaatsen. Teller staat op 60.000. Zie p.21

## Doel

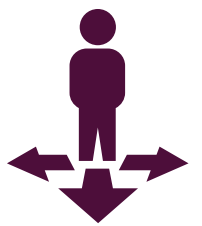
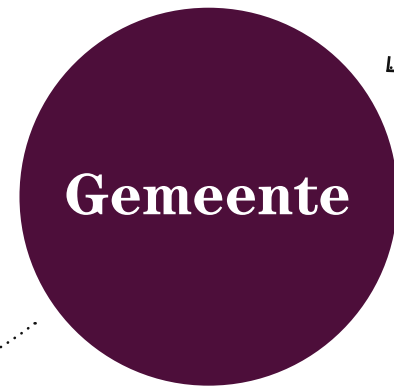


De Participatiewet moet ervoor zorgen dat meer mensen volwaardig deel kunnen nemen aan de samenleving. Bij voorkeur via regulier werk of als dat nog niet mogelijk is door op een andere manier te participeren. Lukt dat niet zelfstandig, dan ondersteunt de gemeente bij het vinden van een baan.



## Uitvoering

In de 35 arbeidsmarktregio's is er een Werkbedrijf dat wordt gevormd door de gemeenten, UWV, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties. Ook andere partijen worden betrokken, zoals het WSP samen met het Arbeidsontwikkelbedrijf, die bijdragen aan de regionale oplossing. Zie p51.



## Regie

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

Maatwerk op individueel niveau



Marcel:

# ‘Er is altijd wel iemand die kan helpen’

Marcel (45) heeft op de lagere school gezeten, maar daarna geen opleiding afgemaakt. Marcel ging namelijk werken. Toen hij na 18 jaar zonder werk kwam te zitten, ondervond hij hoe moeilijk het was een baan te vinden zonder diploma.

**M**arcel is geboren en getogen in Arnhem. Hij heeft lbo gedaan, daarna leao en vervolgens knbo. Marcel werkte echter liever dan dat hij in de schoolbanken zat en hij pakte de uitdaging aan om in een speelgoedwinkel te mogen werken. Ruim 18 jaar heeft hij in de winkel gewerkt, waarvan een groot gedeelte als assistent-bedrijfsleider.

## Ineens zonder werk

Na die 18 jaar kwam Marcel zonder werk te zitten. Voor het eerst merkte hij hoe lastig het was om werk te vinden zonder afgeronde opleiding. “Ik wilde heel graag werken, maar ik kwam nergens aan de slag. Het is raar dat al mijn ervaring blijkbaar niets uitmaakte. De meeste bedrijven wilden toch een diploma

zien.” Uiteindelijk heeft Marcel drie jaar gesolliciteerd voordat hij aan de slag kon als taxichauffeur.”

## Van voor af aan

Het werken voor het taxibedrijf hield op en Marcel zat weer in hetzelfde schuitje: geen werk, veel solliciteren, maar niet aangenomen worden door het ontbreken van een diploma. “Uiteindelijk kwam ik bij de gemeente terecht en werd ik begeleid door een werkconsulent. Maar ook die kon maar niets voor mij vinden, terwijl veel banen in mijn ogen prima pasten.” En zo ontstond er bij Marcel een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

## De redding

Een paar maanden geleden kwam Marcel via Scalabor terecht bij de Groene Rijders. De persoonlijke begeleider van Scalabor attendeerde Marcel erop. Door goed te luisteren naar zijn interesses en vanwege zijn ervaring als taxichauffeur. “Het leek mij meteen leuk werk en sinds augustus dit jaar werk ik hier als bezorger.” Marcel kon meteen voor 32 uur per week aan de slag.

## Duurzaam bezorgen

De Groene Rijders bezorgen in Arnhem en omliggende plaatsen. De klantenkring bestaat onder andere uit winkels, ziekenhuizen en particulieren. “Alles waarmee wij rijden is elektrisch. We hebben telkens andere routes. Zo kom ik iedere keer op andere plekken en ontmoet ik nieuwe mensen. Dit maakt het werk heel leuk. Ik vind het ook prachtig om de hele dag op de weg te zitten.”

## Er kan altijd wat gebeuren

Grote uitdagingen of lastige situaties ervaart Marcel niet op zijn werk, hoewel er soms een lichte tijdsdruk is. “Ik heb niet zo snel stress. Ik doe gewoon mijn best, maar op de weg kan er altijd wat gebeuren. Dat heb je zelf niet in de hand,” zegt hij heel nuchter.

## Blijven vragen en niet opgeven

Het is voor Marcel niet makkelijk geweest om werk te vinden en dat het gelukt is, komt mede door zijn eigen doorzettingsvermogen. “Als je werk zoekt en het lukt niet zou ik zeggen: blijf volhouden en vraag om hulp. Blijf het proberen. Uiteindelijk zijn er altijd mensen die je willen helpen.”



‘Ik kom iedere keer op andere plekken en ontmoet nieuwe mensen’

Marcel

“Ik vind dat iedereen mag meedoen in de samenleving en of dat nu in een hoog tempo is of een stuk langzamer: op beide wijzen kom je op de bestemming aan. Ik vergelijk het altijd met rijden op de snelweg: de meesten rijden met 120 op de snelweg, ik wil een weg creëren waar men ook rustig 80 km per uur of langzamer mag rijden. Ook dan kom je er.”  
Werkgever Steven Koster





‘Even praten  
scheelt een  
hoop en soms  
wil iemand hulp  
van een collega’

Daan Baars met Allart

## CYCLOON KOERIERS: AANDACHT VOOR ELKE MEDEWERKER

# ‘Iedereen weet waarom ‘ie hier is, en dat schept een band’

Dertigduizend brieven die vandaag gepost en morgen bezorgd moeten zijn: hoe kan post- en fietskoeriersbedrijf Cycloon snelheid garanderen en tegelijkertijd mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de broodnodige rust en ruimte geven? Het is een kwestie van heel goed plannen, zegt jobcoach Daan Baars.

**M**aar bij Cycloon gaat het toch iets anders dan bij andere koeriersbedrijven. Elke medewerker hier heeft een ondersteuningsbehoefte, ze hebben een afstand tot de arbeidsmarkt. ‘Soms zijn dat geestelijke problemen, soms zijn er lichamelijke beperkingen,’ zegt teamleider Daan. ‘Sommige mensen hebben met zoveel instanties te maken, dat je door de bomen het bos bijna niet meer ziet. In de meeste gevallen hebben ze een tijd niet gewerkt, dus gaan we met nieuwe medewerkers eerst een traject in om ze weer ‘werkfit’ te maken. Het is een behoorlijke overgang: ineens moet

je weer ’s ochtends op een bepaalde tijd ergens zijn, een werkweek kan best lang duren als je uit het ritme bent en vaak zijn mensen ook niet meer gewend om met collega’s samen te werken. Wij zorgen er dan voor dat de werkplek zo goed mogelijk past.’

### Blik op onweer

Individuele aandacht voor elke medewerker is een voorwaarde voor zo’n fijne werkplek. ‘Elke dag hebben we even contact met iedereen. Zie ik iemand binnenkomen met een blik op onweer, dan vraag ik natuurlijk wat er aan de hand is. Even praten scheelt een hoop, en

soms wil iemand extra hulp van een collega.’ Een goede werksfeer is belangrijk, veel medewerkers zijn gebaat bij stabiliteit en regelmaat. ‘Daar zorgen we als teamleiding voor. Ontstaat er een discussie of andere onrust, dan gaan we dat meteen uitpraten met elkaar. Iedereen weet waarom ‘ie hier is en dat schept een band. Mensen helpen elkaar, springen in voor collega’s die een keer een mindere dag hebben. Het mooie is: iemand die op een rot-dag de ruimte krijgt om een stapje terug te doen, zet op een goeie dag wel drie stappen harder.’

### Competitieve markt

Aandacht, tijd, rust: hoe kan Cycloon dat creëren in een competitieve markt, waarbij klanten vooral graag willen dat de post op tijd wordt bezorgd en de pakjes zo snel mogelijk in huis zijn? ‘De markt drukt op ons, dat is waar. De oplossing is onze planning. Onze chauffeurs hebben in hun rooster ook tijd voor een sigaretje, bijvoor-



'Iemand die op een rotdag de ruimte krijgt om een stapje terug te doen, zet op een goeie dag wel drie stappen meer'

beeld, of voor een kop koffie. En merken ze halverwege de route dat het niet lukt, dan bellen ze ons op en dan zoeken we een oplossing. We nemen de verantwoordelijkheid over als dat nodig is, en dat zorgt voor een lagere werkdruk.

#### Snelle jongens

Een carrière als postbode, natuurlijk kan dat. Op dit moment zijn we aan het onderzoeken of er postbezorgers zijn die ook als fietskoerier kunnen werken, een ander onderdeel van de organisatie. Die fietskoeriers zijn onze snelle jongens, die op elektrische bakfietsen pakketten bezorgen. Mensen moeten dat eerst onder de knie krijgen want zo'n grote bakfiets manoeuvreert anders dan een gewone fiets. En we gaan ook daar werken met extra begeleiding, zoals we bij de postafdeling al doen. Soms zien we dat iemand ergens anders beter tot z'n recht zou komen. Dan gaan we op zoek naar een nieuwe werkplek, bijvoorbeeld een reguliere baan. Daar zijn binnen Cycloon mogelijkheden voor, maar dat kan ook bij een ander bedrijf zijn.

#### Inclusief Ondernemer van het Jaar 2021

Na de Dag van de 1000 Voorbeelden in 2019 en de Week van de 1000 Voorbeelden in 2020, werd dit jaar november de Maand van de 1000 Voorbeelden. In regio Midden-Gelderland werd daarop ingehaakt met een divers programma van bijeenkomsten over uiteenlopende thema's en een afsluitend event op 30 november. Tijdens die gelegenheid is Cycloon Koeriers verkozen tot 'Inclusief Ondernemer van het Jaar 2021'.

De prijs is een initiatief van stichting Inclusief Midden-Gelderland en wordt uitgereikt aan een bedrijf in regio Midden-Gelderland, dat zichtbaar en aantoonbaar bijdraagt aan een inclusieve arbeidsmarkt. De jury bestaat uit bestuursleden van de stichting, voorzitter is Wim Ludeke: "Elk jaar zien we het aantal voordrachten van inclusief ondernemers toenemen, dat maakt de keuze niet makkelijker. Vorig jaar was Cycloon ook favoriet, vlak achter winnaar Avabel. Zij zijn wat ons betreft het voorbeeld hoe je, met oog voor medewerkers en bedrijfsvoering, succesvol een inclusief beleid kunt voeren."



# Vol vertrouwen de tweede helft in

De beeldvorming mag best wat positiever, vindt Aart van der Gaag als hij terugkijkt op de eerste helft van de Banenafpraak. Hij is commissaris van het platform 'Op naar de 125.000 banen' en zegt: 'Er is juist goed nieuws: het verschil met het aantal banen zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord is gering. Ondanks de coronacrisis weten werkgevers hun voorsprong te behouden en hebben overheidsinstanties voor het eerst hun doelstelling gehaald. Bovendien zijn er meer duurzame banen gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.' Van der Gaag gaat daarom positief gestemd de tweede helft in.

Van der Gaag is met zijn team de stuwende kracht achter de platforms 'Op naar de 100.000 banen' en 'Op naar de 25.000 banen'. Op initiatief van VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland, stimuleren zij al zeven jaar het inclusief werkgeverschap in het bedrijfsleven. In 2020 nodigde staatssecretaris Tamara van Ark van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) het team uit om hetzelfde voor overheidsinstanties te gaan doen. Van der Gaag zei bij zijn aantreden dat hij tevreden zou zijn als de neergaande lijn bij de overheid werd omgebogen. "Dat is gelukt. De overheidsinstanties hebben hun

been bijgetrokken. Sterker nog, zij hebben vorig jaar voor het eerst de targets gehaald, ondanks de beperkingen door de coronacrisis. De sombere verwachtingen zijn dus niet uitgekomen."

#### Duurzame invulling

Het vastgestelde aantal uit het Sociaal Akkoord is niet behaald, maar het verschil is minimaal, zegt Van der Gaag. Hij wijst op het onlangs verschenen UWV-rapport over het eerste kwartaal van 2021. "Het is goed om te zien dat 84 procent van de mensen uit de doelgroep nog steeds aan het werk is. Een groot deel van deze mensen, die voorheen geen aansluiting

#### De tussenstand

125.000 extra banen in 2025 voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, dat is de beoogde eindscore. 100.000 banen in het bedrijfsleven en 25.000 banen bij de overheid. De tussenstand eind 2020: van de gewenste 67.500 banen in 2020, hebben de werkgevers er 66.097 gerealiseerd. Het bedrijfsleven liep vorig jaar zelfs 3.799 banen voor op het vastgestelde aantal. Overheidswerkgevers realiseerden in 2020 12.298 banen van de afgesproken 17.500.

vonden op de arbeidsmarkt, werkt nu nog bij hun eerste werkgever. Hun loopbaan verloopt hetzelfde als die van andere starters. Ook is het aantal vaste banen binnen de doelgroep toegenomen ten opzichte van detachering en flexwerk. De Banenafpraak wordt dus op een duurzame manier ingevuld en dat is goed nieuws."

De berichtgeving vanuit het ministerie van SZW zou dus best



‘Als je als werkgever het inclusieve pad bent ingeslagen, dan zie je de voordelen en laat je die weg niet meer los.’

wat positiever mogen zijn, vindt Van der Gaag. “Al voeg je maar een regel toe dat de mogelijkheden beperkt waren vanwege de coronacrisis. De werkgevers hebben ook geen compliment gehoord toen zij zelfstandig ruimschoots boven het vastgestelde aantal scoorden. En er is geen aandacht voor het feit dat overheidsinstanties ondanks de tegenwind hun targets weten te behalen. Bovendien zouden we allemaal tevreden moeten zijn als de mensen met een arbeidshandicap een vaste baan en een fijne werkplek vinden, los van de aantallen.”

#### Het vuur hooghouden

Na Van Ark waren er diverse wisselingen van verantwoordelijken in het kabinet, maar de werkgevers wisten het vuur van inclusief werkgeverschap hoog te houden, zegt Van der Gaag. “Organisaties hebben hun verantwoordelijkheid genomen. Beleidsmakers uiten hun mening, maar ik heb ervaren dat de mensen in de uitvoering degenen zijn om wie het uiteindelijk draait en zij werken met veel passie aan deze taak.”

#### Maand van de 1000 voorbeelden

Werkgevers kennis laten maken met inclusief ondernemerschap, dat vraagt om ontmoetingen, meekijken bij elkaar en meedraaidagen. Het platform ‘Op naar de 125.000 banen’ organiseerde daarvoor geregeld de ‘Dag van de 1000 voorbeelden’. Dat evenement is inmiddels uitgegroeid tot de ‘Maand van de 1000 voorbeelden’. Dertig dagen lang, vanaf maandag 1 november 2021, vierde het platform samen met de vlootpartners, WSP’s, gemeenten, regionale werkgeversverenigingen, bedrijfskringen, individuele werkgevers en andere inclusiepartners de Maand van de 1000 voorbeelden. Deze maand stond in het teken van de inclusieve vooruitgang die in 2021 is geboekt en hoe dat de komende jaren wordt voortgezet.

#### Op naar 125.000 banen

Het project ‘Op naar de 125.000 banen’ duurt 12 jaar en Van der Gaag gaat vol vertrouwen de resterende 5 jaar in. “Als de economie en de krapte op de arbeidsmarkt zich in de huidige lijn blijven ontwikkelen, dan zijn er ook voor onze doel-



Aart van der Gaag

groep meer kansen. Mits er een eenvoudige regelgeving ontstaat en er meer toegankelijke, transparante bestanden komen. Werkgevers hebben soms te maken met een wirwar aan regels en uitvoerende instanties als zij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen aannemen. Dat moet eenvoudiger. En de bestanden met de doelgroep drogen straks op, die zouden we breder kunnen benaderen. Nu vallen mensen buiten de mand die ook moeilijk zelfstandig aan een baan kunnen komen, zoals langdurig werklozen of mensen uit de WIA die niet herplaatst kunnen worden. VNO-NCW wil ook 100.000 extra mensen bij de doelgroep betrekken. Hoe meer mensen meedraaien, hoe groter het effect wordt. Als je als werkgever eenmaal het inclusieve pad bent ingeslagen, dan zie je de voordelen voor je bedrijfsvoering en laat je die weg niet meer los.”

Bij Lamers is inclusie de normaalste zaak van de wereld

# ‘Dit bedrijf voelt als familie, ook voor de medewerkers’

Lamers Productions Medical Products was al een inclusieve werkgever lang voordat dat woord bestond. Dertig jaar geleden nam oprichter J.S. Lamers drie leerlingen aan van de plaatselijke school voor speciaal onderwijs en zo werd inclusie hier de normaalste zaak van de wereld. Zoals zoon Marcel Lamers zegt: “Als je focust op wat iemand kan, is heel veel mogelijk.”

Vader Lamers was een pionier, hij begon een eigen bedrijf op zolder en in een garagebox. Dat liep uit de hand, zoals zijn zoon Marcel laat zien bij een rondleiding door de productieruimte. Voor een leek ziet de werkvloer eruit als een onoverzichtelijke hal, met ratelende machines en draaiende spoelen met papier, en hier en daar rollen felgekleurd materiaal. Wat maken ze bij Lamers Productions Medical Products eigenlijk? “Het loopt enorm uiteen. We produceren bijvoorbeeld die zaagjes die aan

de verpakking van vershoudfolie zitten, waar je een stuk folie langs kunt afscheuren. Maar ook thermische stickers, bonnen, kaarten voor ouderwetse tachografen en materialen voor de medische en cosmetische hoek, zoals speciale pleisters en zelfklevende operatielakens. Komt een opdrachtgever bij ons met een specifieke vraag, dan lukt het negen van de tien keer om het te maken. We kunnen onze bestaande installaties ombouwen, of we ontwerpen nieuwe machines, en dan kunnen we gaan draaien.”







'Als je focust op wat iemand kan, is heel veel mogelijk'

Ibrahim, Marcel en Monique

#### Rijbewijs

Dit is een familiebedrijf, Marcel staat samen met zijn nichtje Inske en twee neven Arn en Jelle aan het roer. Hiervoor leidde hij 25 jaar het bedrijf samen met zijn broers Frans en Jos en zijn zus Myriam. "Voor sommige medewerkers voelt het hier ook als familie. De meesten werken hier al een hele tijd." Toen zijn vader ruim dertig jaar geleden een opdracht kreeg waarbij ook flink wat productiewerk kwam kijken, sprak hij de directeur van de school voor speciaal onderwijs in het dorp aan: had die geen jongens in de schoolbanken die hierbij konden helpen? Geen probleem, en zo kwamen de eerste medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt het bedrijf in. Dat

'Ons motto is: kun je niet delen, dan kun je ook niet vermenigvuldigen'

kunnen Marcel en zijn broer Frans zich nog goed herinneren. "Een van die jongens met het syndroom van Down bleek superhandig. Wij vroegen aan hem: waarom heb jij eigenlijk geen autorijles? Tja, dat wist hij zelf ook niet. Zijn ouders zagen het niet zitten, maar dat rij-

bewijs kwam er. Zo zie je maar, als je focust op wat iemand wél kan, dan is er veel mogelijk."

#### Maanmannetjes aan het werk

Door die mentaliteit krijgen mensen die anders aan de zijlijn blijven staan alle ruimte om zich te ontwikkelen. Naast mensen met een beperking werken er ook statushouders. Met mooie resultaten: "Je kunt hier veel leren, als je dat wilt. Een van de medewerkers van het eerste uur heeft een verstandelijke beperking, zij werkt ook af en toe in een van onze clean rooms. Die ruimtes, speciaal voor producten voor de medische en de cosmetische markt, zijn helemaal stofvrij. De medewerkers moeten van top tot teen zijn ingepakt in beschermende kleding, als maanmannetjes. Zij vindt het prachtig om daar te werken, je ziet haar groeien op die plek."

Het geheim van dat succes: leer je medewerkers goed kennen. En dat gaat hier tussen de bedrijven door. "Eens per jaar hebben we functioneringsgesprekken, maar dat is eigenlijk onnodig," zegt Marcel. "Ik zie mensen iedere dag, we staan naast elkaar op de werkvloer. Is er wat, dan praten we daar meteen over. Zo leren we iedereen goed kennen. We weten wie het beste is in welke klus, wie het liefst elke dag hetzelfde doet en wie juist af en toe geprikkeld moet worden met iets nieuws, omdat hij zich anders gaat vervelen."

#### Ingewikkelde brief

Een medewerker die een ingewikkelde brief van een of andere instantie meeneemt naar het werk, dat vinden ze hier helemaal niet gek. "Dan gaat iemand van de administratie even zitten, om te kijken waar dit nou weer over gaat. Het is soms erg complex, zelfs voor ons. Kunnen we helpen,

'Je kunt hier veel leren, als je dat wilt'

dan doen we dat. Vooral nog lukt dit ons zonder coaches en subsidies, maar mochten we advies of ondersteuning nodig hebben dan kloppen we aan bij onze vaste accountmanager van het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland, Karin Terwindt. Met Karin onderhouden we het contact over de bemiddeling van onze medewerkers met een ondersteuningsbehoefte."

Laat er geen misverstand over bestaan: dit is een zakelijk bedrijf, er moet geld op de plank komen. "We weten allemaal waar we het voor doen, we zijn met 27 gezinnen afhankelijk van dit bedrijf. Maar behalve om omzet draait het ook om gevoel en om emotie. Ons motto is: kun je niet delen, dan kun je ook niet vermenigvuldigen."



## Regionale Mobiliteitsteams

# Meer kansen voor werkzoekenden

De gevolgen van de coronacrisis op de arbeidsmarkt lijken vooralsnog te overzien. Toch dreigen sommige groepen, onder wie mensen met een indicatie Banenafpraak of jongeren in kwetsbare posities op termijn buiten de boot te vallen. Om werkloosheid te voorkomen of zo kort mogelijk te laten duren zijn er 35 Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) opgezet. Daar kan iedereen terecht die in de periode vanaf 12 maart 2020 werk of inkomen is kwijtgeraakt.

euro uitgetrokken voor de ondersteuning door de RMT's. De teams zijn sinds de zomer van 2021 operationeel en opgericht op initiatief van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), gemeenten, UWV, SBB, de MBO Raad, vakbonden en werkgeversorganisaties. Naast begeleiding naar werk, richten de RMT's zich ook op de bestrijding van schuldenproblematiek, het aanpakken van jeugdwerkloosheid en het aanbieden van scholing. "We zijn er voor een brede doelgroep die extra hulp kan gebruiken. Van mensen met een arbeidsbeperking, eenzijdige werkervaring en zelfstandigen tot 50-plussers en jongeren."

### Meer bekendheid extra hulp

Onderdeel van de regeling is hulp bieden aan mensen die onder de doelgroep Banenafpraak vallen. "Deze doelgroep is extra gevoelig voor veranderingen en we weten uit ervaring dat er vaak een duwtje in de rug nodig is om voor langere tijd mee te doen op de arbeidsmarkt," zegt Myriam die al twintig jaar als projectmanager arbeidsmobiliteit werkt in verschillende sectoren. "Ik wil zaken in bewe-

ging zetten, zodat er voor iedereen ruimte komt op de arbeidsmarkt. In de RMT's komt alles samen; vakbonden, gemeenten, UWV, werkgevers en onderwijs. We kijken over de grenzen van organisaties heen om alle mensen te helpen die moeite hebben bij het vinden van werk. De regeling is bedoeld voor 2021 en 2022, maar ik kan me voorstellen dat de samenwerking daarna blijft bestaan, onafhankelijk van de financieringsstroom." Myriam is tevreden als de dienstverlening bij mensen terecht komt die het nodig hebben en alle professionals die betrokken zijn, zich echt onderdeel voelen van het RMT. "De extra hulp mag wel meer bekendheid krijgen. Binnenkort start naast de campagne van SZW ook regionale publiciteit, zodat iedereen de weg naar de dienstverlening van het RMT weet te vinden."

### Aandacht voor jongeren

De 35 RMT's zijn inmiddels operationeel en komen op stoom. "Op dit moment melden zich veel zzp'ers die na het stoppen van de TOZO-regeling per 1 oktober nieuw werk zoeken. Maar de crisis heeft ook jongeren hard geraakt, bijvoorbeeld door het wegvallen van bij-

### 'Ik wil werken'

Met deze introductie maken Christel Koningstein (Gemeente Arnhem) en Monique Rombouts (UWV WERK-bedrijf) kennis met Jacky\* (23). Haar baan als woonassistent bij een verzorgingshuis vroeg te veel van haar. Haar roep om extra ondersteuning en begeleiding werd onvoldoende gehoord door haar werkgever. Ze belandde in de ziektewet en een periode van verdriet en machteloosheid volgde. Jacky wil zo graag werken, maar voelt ook dat ze extra ondersteuning en begeleiding nodig heeft om met haar beperking een passende en liefst ook duurzame baan te vinden. Jacky wil niet langer 'niets doen'. Ze meldde zich beter, kreeg een WW-uitkering voor drie maanden en kwam in gesprek met Christel en Monique.

Zij werken sinds drie maanden samen om ervoor te zorgen dat klanten met een registratie in het doelgroepregister en vaak een kortdurende WW, snel verder worden geholpen richting werk. Hiermee proberen ze te voorkomen dat deze werkzoekenden 'op de bank' komen te zitten omdat ze niet weten hoe ze een nieuwe baan kunnen vinden. "Voor Jacky hebben we kunnen regelen dat ze, in haar drie maanden WW, gebruik mag maken van een traject van de Gemeente Arnhem. Ze krijgt een jobcoach die met haar op zoek gaat naar een baan. We hebben hierbij over de grenzen van de dienstverlening van het UWV kunnen kijken en echt op maat snel begeleiding kunnen inkopen. Dit kan financieel ook versneld, dankzij de samenwerking in en met het RMT. Het is fijn dat we op deze manier en over de grenzen van de eigen organisatie het verschil kunnen maken." Jacky hoopt dat ze per 1 januari 2022 weer een fijne baan heeft, waardoor ze uiteindelijk ook niet meer bij de Gemeente Arnhem aan hoeft te kloppen voor een uitkering.

\* In verband met privacy is Jacky niet haar echte naam



Myriam Wedema

banen, andere invulling van stages of studievertraging. Regionaal zijn we bezig met een plan van aanpak om jeugdwerkloosheid te voorkomen. Het RMT stelt middelen ter beschikking voor bijvoorbeeld sollicitatiebegeleiding, arbeidsbemiddeling of scholing. We vinden het wel belangrijk dat jongeren zelf de regie hebben over hun loopbaan."

### Samen naar een duurzame arbeidsmarkt


Myriam: "Uiteindelijk draait alles

wat we met elkaar doen om het volledig benutten van kansen. Dus werkzoekenden en werkgevers met vacatures zo goed mogelijk met elkaar verbinden. Want alleen samen kunnen we ervoor zorgen dat mensen duurzaam inzetbaar blijven en hun plek op de arbeidsmarkt behouden. Je hebt elkaar hierbij keihard nodig."

Meer weten? Kijk op: [www.rmt-mg.nl](http://www.rmt-mg.nl)



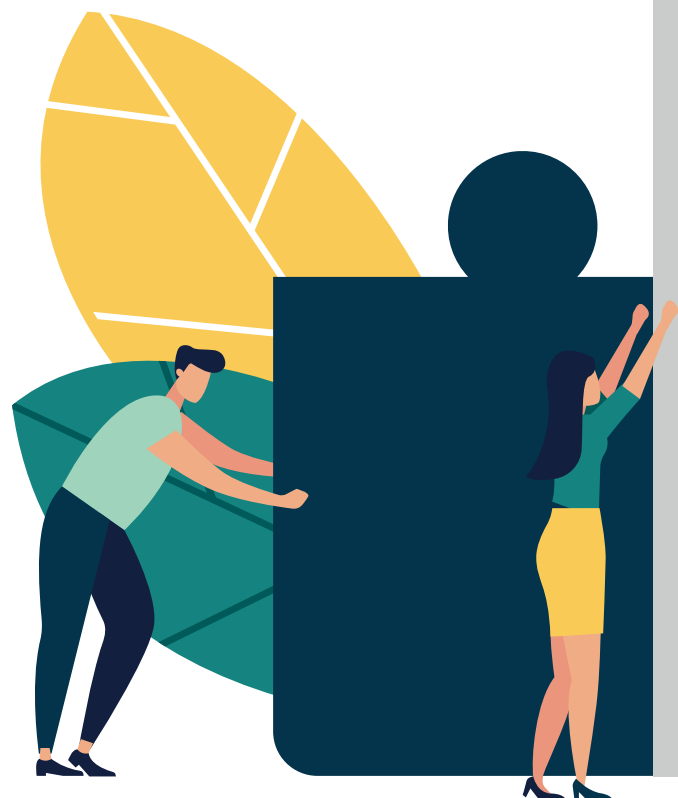
# Voor iedere drempel een oplossing



Inclusief ondernemen biedt kansen. Toch zien veel werkgevers nog beren op de weg. Gelukkig zijn er genoeg initiatieven die kunnen ondersteunen, begeleiden en ontzorgen. Oplossingen die helpen voor jou als werkgever de drempel naar inclusief werkgeverschap te verlagen.

## TOOL: JURIDISCH WERKGEVERSCHAP WIE? STICHTING AAN DE SLAG

Annemieke Vinke is coördinator bij Stichting Aan de Slag. Een stichting zonder winstoogmerk die zorgen wegneemt bij werkgevers door het juridisch werkgeverschap op zich te nemen voor medewerkers die onder de Participatiewet vallen. "De wens om sociaal te ondernemen leeft bij veel ondernemers. Bedrijven zien op papier best mogelijkheden om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten op een vacature. Toch blijkt dat de stap naar echt in actie komen en iemand in dienst nemen soms nog (te) groot is. Dat heeft vaak met de administratieve rompslomp te maken. Er zijn allerlei financiële regelgevingen waar je gebruik van kunt maken als je iemand met een arbeidsbeperking in dienst neemt, zoals loonkosten-subsidie, loondispensatie en no-riskpolis. Daar tegenover staat dat je als bedrijf aan een aantal voorwaarden moet voldoen. Dat kan best ingewikkeld zijn als je daar nog nooit mee te maken hebt gehad. We zien dat veel bedrijven hierdoor afhaken, dat is zonde en helemaal niet nodig. Wij detacheren daarom mensen met een arbeidsbeperking en nemen de administratie met betrekking tot een plaatsing van werkgevers over. Wij nemen de medewerker in dienst en verzorgen de verloning, de aanvraag en verwerking van subsidies. Dit neemt een risico weg dat werkgevers soms tegenhoudt. Als stichting zonder winstoogmerk verbonden aan Scalabor, kunnen we organisaties ook praktisch en concreet ondersteunen met advies op de werkplek. We kennen deze mensen, weten wat ze kunnen en welke begeleiding zij mogelijk nodig hebben."



## TOOLS: BRENG INCLUSIEF WERKGEVEN IN DE PRAKTIJK WIE? WERKGEVERSSERVICEPUNT MIDDEN-GELDERLAND (WSP)

### Jobcoach

Wanneer een werkgever een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst neemt, behoort jobcoaching tot de mogelijkheden. Het WSP adviseert dan over interne of externe jobcoaching. Een jobcoach biedt praktische ondersteuning op de werkvloer, zodat de kans op uitval kleiner wordt en de kans op een duurzame arbeidsrelatie groter.

### HARRIE: buddy op de werkvloer

Goede begeleiding op de werkvloer is belangrijk. Hiervoor kunnen praktijkbegeleiders bij werkgevers kosteloos een tweedaagse HARRIE-training volgen via het WSP.

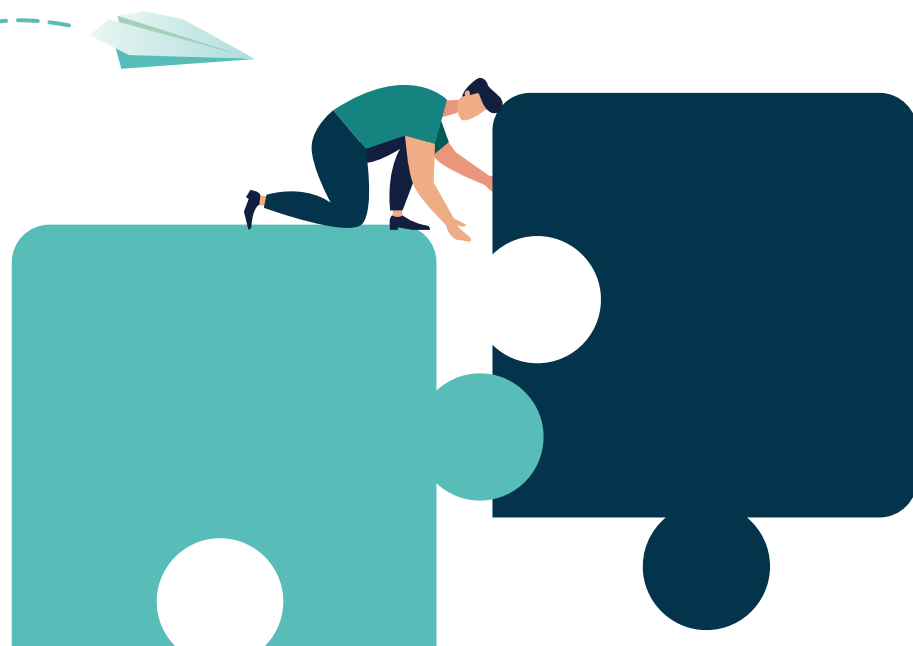
HARRIE is de personificatie van de ideale collega die werknemers met een ondersteuningsbehoefte begeleidt. HARRIE staat voor Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk.

Met een Harrie certificaat (of vergelijkbare training) kan een werkgever in aanmerking komen voor een interne jobcoach vergoeding via het UWV of de gemeente.

Voor meer informatie: Astrid Sloot, Accountmanager functiecreatie 06 - 2784 2431







#### TOOL: APP MAAKT KANSEN INZICHTELIJK WIE? RSD DE LIEMERS

Amanda Bruns is re-integratie specialist bij RSD de Liemers en realiseerde een bijzondere vacature app: "Niet iedereen doet vanzelfsprekend mee op de arbeidsmarkt. Bij de Regionale Sociale Dienst voor de gemeenten Duiven, Westervoort en Zevenaar begeleiden we mensen naar passend werk. Mensen komen bij ons in beeld zodra ze een uitkering aanvragen. We helpen ze weer fit te worden voor de arbeidsmarkt met bijvoorbeeld workshops, een opleiding, sociale zorg en uiteindelijk een passende baan of dagbesteding. Die zoektocht naar passend werk was voorheen een hiërarchisch proces. Onze arbeidsconsulenten gingen met werkzoekenden in gesprek over wensen, behoeften en belastbaarheid. Daar zochten we dan passende vervolgstappen bij, denk aan potentiële vacatures, workshops of leerontwikkelingstrajecten. We willen mensen zoveel mogelijk in hun kracht zetten, daarbij is eigen regie heel belangrijk. Dat geeft voldoening en meer betrokkenheid bij en enthousiasme voor gestelde doelen. Als beleidsadviseur re-integratie was dat de grootste motiva-

tie om samen met een appontwikkelaar om tafel te gaan zitten. De app is een laagdrempelige manier om werkzoekenden meer te betrekken bij hun eigen koers en leerproces. Mensen kunnen nu het heft in eigen handen nemen. De app biedt een standaard platform met bouwstenen die in iedere gemeente gebruikt kan worden. En dat gebeurt ook al. De vacatures die in de app te vinden zijn overstijgen de gemeentegrenzen. Door slim om te gaan met het uitwisselen van informatie is er op regionaal niveau echt een netwerk ontstaan. We onderzoeken nog steeds gezamenlijk met de werkzoekende en netwerkpartners het onbenut talent en de ontwikkelmogelijkheden van de persoon in kwestie. Maar daar komt nu bij dat de werkzoekende zelf een veel actievere rol speelt in die zoektocht. Dat levert mooie matches op."

Download de gratis app via de Google Play Store (Android) of de App Store (Apple) door te zoeken op 'RSD de Liemers'.

Wil je als werkgever een vacature in de app publiceren? Aanmelden kan via WSP Midden-Gelderland (zie p. 51).



Jill Bosveld van Vitens

# 'Niemand heeft er iets aan om buitenspel te staan'

Hannie Roelofsen-Ras (36) kreeg als jongvolwassene een Wajong-uitkering vanwege haar arbeidsbeperking. Ze heeft hard geknokt voor een passende baan. "Ik wilde dolgraag werken en was helemaal klaar met thuiszitten. Maar starten met een echte baan, dat lukte niet meteen".

Ondanks de wil om te werken, staan veel mensen met een arbeidsbeperking aan de kant. Gelukkig is er de afgelopen jaren door gemeenten, werkgevers en vakbonden veel gedaan om deze groep aan het werk te krijgen. Hannie kwam met hulp van Scalabor, terecht op een van de beschutte werkplekken omdat Hannie na de Wajong nog niet helemaal rijp was voor de reguliere arbeidsmarkt. Haar begeleiders bij Scalabor boden haar de springplank naar werk in het bedrijfsleven. Zo kon ze bij 2Switch ervaring opdoen en kreeg er alle ruimte om te onderzoeken wat bij haar past.

"Werken op de klantenservice past goed bij me ontdekte ik hier. Bij dat bedrijf heb ik enorm veel geleerd, maar na zeven jaar was ik klaar voor een volgende stap".

#### Vertrouwen

Hannie werd vervolgens op basis van haar Individueel ontwikkelplan, dat iedereen bij Scalabor heeft, door Maaïke Jansen (haar detachingsconsulent) geplaatst op een vacature als klantenservicemedewerker bij waterbedrijf Vitens. Haar teammanager Jill Bosveld vertelt: "Voor Vitens is diversiteit een thema waar we actief ruimte voor vrijmaken. Onze



Hannie Roelofsen-Ras





Jill: 'Onze medewerkers moeten een afspiegeling van de maatschappij zijn'

Jill Bosveld en Hannie Roelofsen-Ras

## 'Voor Vitens is diversiteit een thema waar we actief ruimte voor vrijmaken'

medewerkers moeten een afspiegeling van de maatschappij zijn. We willen op alle vlakken een inclusieve organisatie zijn. Door een grote groep buiten te sluiten van de arbeidsmarkt alleen omdat ze wat meer begeleiding op de werkvloer nodig hebben, wordt er enorm veel talent niet benut. Een baan in het reguliere bedrijfsleven maakt dat je betrokken bij de maatschappij bent. Niemand heeft er iets aan om buiten spel te staan".

Het vertrouwen in haar capaciteiten dat Hannie van haar nieuwe werkgever kreeg, was een belangrijk duwtje in de rug. Binnen een jaar wist ze haar uren op te schroeven naar 32 uur per week. "Ik heb hier de tijd gekregen om mijn werkzaamheden langzaam op te bouwen, daar is vertrouwen voor nodig. Mijn leidinggevende kan zich heel goed inleven in mijn situatie en dat maakt me zelfverzekerder. Het klinkt misschien cliché, maar ze hebben me echt laten voelen dat ik mag zijn wie ik ben. Er is samen met mij goed gekeken naar wat ik nodig heb op de werkvloer. De belangrijkste les die ik geleerd heb is open en eerlijk zijn. Communiceer duidelijk over je grenzen en durf aan te geven waar je tegenaan loopt. Wat er mogelijk is in jouw situatie ligt ook voor een heel groot deel aan je eigen inzet. Waar een wil is, is ook een weg".

### Geen niveauverschil

Dankzij diverse scholingen en trainingen heeft Hannie haar takenpakket inmiddels flink uitgebreid. Naast haar werkzaamheden op de klantenservice, is ze actief op administratief vlak en sinds kort ook in de postkamer. Jill vervolgt: "De kwaliteit van Hannie's werk ligt op hetzelfde niveau als dat van anderen. De extra begeleiding zit er met name in dat we vaker bij elkaar intunen. Dan vraag ik: hoe zit je erbij? En wat heb je nodig? Ieder persoon is anders en dat maakt

Hannie: 'Ze hebben me echt laten voelen dat ik mag zijn wie ik ben'

ook iedere situatie als begeleider maatwerk. Zo weet ik dat Hannie soms moeite heeft met op tijd aan de bel trekken en hulp vragen. Dat is dan een thema waar we regelmatig het gesprek over aangaan. Tegen alle bedrijven die twijfelen over het aannemen van mensen die al langer aan de kant staan wil ik zeggen: gewoon doen. Gewoon ervaren, dan zal je zien dat deze medewerkers net zo goed functioneren als ieder ander."



Roelant:

# ‘De groep collega’s voelt als familie’

Het was even wennen voor Roelant (45). De overgang van de vertrouwde kwekerij naar de nieuwe werkgever Teamplast. Maar inmiddels is hij er helemaal in zijn element: “Als het even kan, wil ik hier wel tot mijn VUT blijven.”

**A**fgelopen zomer was Roelant 25 jaar in dienst bij Scalabor. Op dat moment was hij nog maar net vier maanden bij Teamplast, maar zijn jubileum kreeg de nodige aandacht. “Het was heel bijzonder en ook een beetje emotioneel. Van mijn begeleider Miranda Verstegen kreeg ik een cadeau en er was taart. Van dat soort dingen wordt hier veel werk gemaakt. Binnenkort hebben we een persoonsuutje, dan gaan we bowlen.”

## Tweede thuis

Roelant werkte al langere tijd bij een kwekerij, toen deze in 2020 failliet ging. Samen met Scalabor ging hij op zoek naar een nieuwe werkplek en zo kwam hij via det-

acheringsconsulent Mieke Croese bij Teamplast terecht. “In het begin had ik wel een dipje. Het was even aftasten, is er wel een klik? Maar na de eerste maand ging het in een stijgende lijn.” De groep collega’s heeft Roelant inmiddels volledig omarmd, en hij de groep: “We hebben onderling heel goed contact. Het voelt als een soort familie, een tweede thuis.”

## Verder groeien

En het werk? “Misschien is het wel leuker dan bij de kwekerij. Dat is moeilijk te vergelijken. Ik heb in ieder geval geen last meer van rugklachten, die kreeg ik van het bukken en onkruid wieden. Kijk, je wilt ook niet stilstaan. Hier krijg ik de kans verder te groeien. Ik was verrast hoe vlot dat gaat. Al heel snel mocht ik achter steeds meer machines staan. Dat vind ik van alle werkzaamheden toch wel het leukst.”

## Breed inzetbaar

Teamplast ontwerpt en produceert kunststof deksels en sluitingen

voor de voedsel-, drank-, cosmetische en medische industrie. Dat gebeurt deels handmatig en deels machinaal. Roelant is productiemedewerker. De ene keer werkt hij op de groep (de assembly afdeling van Miranda met medewerkers van Scalabor en het Werkbedrijf) en dan weer eens op een andere afdeling in het bedrijf. “Bij de machines moet je bijvoorbeeld foute exemplaren verwijderen of deksels opstapelen in dozen. In de groep zet je met de hand doppen of deksels in elkaar. Of soms ga ik dozen vouwen, vullen en sealen.”

Als het even wat minder gaat kan Roelant bij zijn begeleider aankloppen. “Miranda maakt altijd tijd voor me vrij. Zij is iemand die je niet even onder tafel praat. Die staat voor je. Niet alleen voor mij, maar voor ons allemaal. Eigenlijk staat iedereen in de groep voor elkaar klaar. Ja, ik ga nu eigenlijk wel elke dag vol goede moed naar het werk.”

“Roelant leert elke dag weer iets nieuws; hij mocht al heel snel meehelpen op de machines. Ik betrek de groep zoveel mogelijk bij nieuwe ontwikkelingen. Voor bijvoorbeeld handmontage is het een uitdaging om mee te mogen denken over hoe we een nieuwe dop het beste in elkaar kunnen zetten. Zo laat je zien dat je je medewerkers serieus neemt.” *Miranda Verstegen, leidinggevende afdeling Assembly*

‘Hier krijg ik de kans om door te groeien, ik was verrast hoe vlot dat gaat’



Roelant



# ‘Een baan is veel meer dan alleen inkomen’



Martien Louwers is wethouder bij de gemeente Arnhem en onder andere verantwoordelijk voor de portefeuille ‘Werk en inkomen’. Ze zet zich in om iedere inwoner van haar gemeente een kans op waardevol werk te geven.

Martien Louwers

‘W’ e hebben iedereen nodig op de arbeidsmarkt. Gelukkig zijn er steeds meer mensen met een beperking die passend werk vinden, toch staan er ook nog te veel mensen langs de zijlijn. Ik denk dat het daarbij heel belangrijk is ook naar het sociale aspect van werk te kijken. Een baan is veel meer voor mensen dan louter inkomen. Het is gezien worden, biedt zekerheid voor jou en je gezin en het zorgt voor sociale contacten. Een plek op de arbeidsmarkt en een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij vergroot je eigenwaarde. Iedereen moet daarom kans op waardevol werk hebben. Hoe langer je buiten de arbeidsmarkt staat, des te moeilijker het is om te integreren. Passend werk hoeft daarom niet altijd in de vorm van een baan te komen. In iedere situatie zoeken we naar de juiste match. Het kan ook zijn dat we mensen eerst klaarstomen voor de arbeidsmarkt met bijvoorbeeld een scholing of leerwerktraject. We zoeken door middel van persoonlijke begeleiding net zolang naar een passende oplossing tot we die gevonden hebben.”

## Bureaucratische wirwar

Werkgevers die sociaal willen ondernemen kunnen gebruik maken van diverse regelingen en subsidies. Zowel financiële tegemoetkomingen als zorg in natura in de vorm van begeleiding op de werkvloer worden beschikbaar gesteld door het rijk. “We zien dat de wens om sociaal en inclusief te ondernemen echt leeft bij bedrijven. Veel mensen willen graag iets terugdoen voor de samenleving. Hoe ze dat kunnen aanpakken is door de bureaucratische wirwar aan regelingen niet altijd duidelijk. Via het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP) maken we bedrijven en instellingen

wegwijs. We nemen ze stap voor stap mee door het hele proces. Als gemeente hebben we veel contact met inclusieve werkgevers in onze regio. Die matches we graag aan ondernemers die nieuwsgierig zijn, maar nog niet goed weten waar ze moeten beginnen. Zo kunnen ze meekijken hoe inclusief ondernemen er in de praktijk uitziet. Onze gemeente kent namelijk veel mooie voorbeelden van werkgevers die waardevolle kansen scheppen voor deze groep.”

## ‘Ieder bedrijf kan met het concept social return aan de slag’

### De gemeente als werkgever

Om meer banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking werd als onderdeel van de Participatiewet de Banenafpraak gemaakt. Die bestaat onder andere uit het doel om 25.000 banen bij overheidswerkgevers te creëren voor het einde van 2025. Dat wil voor de gemeente Arnhem zeggen dat er 40 fte aan extra banen gecreëerd moet worden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. “We vinden dat we meer aankunnen als gemeente en hebben daar nog 10 fte bovenop gedaan. We willen een volwaardige en veilige werkplek kunnen bieden aan iedereen. Ongeacht achtergrond, geaardheid, leeftijd, levensbeschouwing of beperking.

Dat vergt ook binnen de organisatie maatwerk. Het is geen kwestie van simpel een aantal nieuwe banen bedenken. Iedereen die in de breedste

zin onder de Banenafpraak valt, verdient een volwaardig lid van de organisatie te zijn, met serieus werk in een serieuze functie. Daarom kijken we niet naar slechts één functie of taak, maar de complete organisatie wordt geanalyseerd. Per afdeling kijken we waar kansen en mogelijkheden liggen voor deze doelgroep. Zo creëren we bestendige werkplekken voor de lange termijn. Daar hoort ook bij dat we naar duurzame contractvormen kijken. In plaats van kortdurende tijdelijke contracten, proberen we zoveel mogelijk bestendige arbeidsrelaties op te bouwen. We geven mensen een vast contract waar mogelijk. Die zekerheid levert op persoonlijk vlak veel bevestiging en voldoening op.”

### Social return

“Naast werkgever zijn we als overheid ook inkoper. De term social return is een belangrijke pijler binnen ons inkoop- en aanbestedingsbeleid. Dat wil zeggen dat we toeleveranciers bewust kiezen en harde eisen stellen aan de manier waarop deze organisaties ingericht zijn. We werken alleen samen met bedrijven die werkgelegenheid creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Zo hebben we met ons inkoop- en aanbestedingsbeleid directe maatschappelijke invloed. Naast het creëren van werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, kan een ondernemer ook kiezen voor het creëren van stageplekken, het bijdragen aan scholing en opleiding of gebruik maken van diensten van de sociale werkvoorziening. Of het nou gaat om de broodjes bij de lunch of inkoop van veelgebruikte diensten: ieder bedrijf kan met het concept social return aan de slag. Groot of klein, door je toeleveranciers bewust te kiezen heb je direct invloed op het maatschappelijke domein”.





Evert

"Wij hebben via Karin Terwindt van het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland zes mensen en een aantal stagiaires in dienst. Ieder met een totaal andere achtergrond. Bewonderenswaardig hoe goed dat onder elkaar gaat. Voor de begeleiding hebben we een jobcoach. Bij ons kan iedereen in zijn eigen tempo werken, zodat de jongens niet te veel druk ervaren. De prestatie moet goed zijn, maar je hoeft niet elke dag het uiterste uit jezelf te halen. Evert, die werkt de hele dag door en ligt goed bij zijn collega's. We hopen hem nog lang hier te houden." *Werkgever Giel Fransen*

## EVEN VOORSTELLEN

Evert:

# 'Van binnenwerk naar een actieve baan in de buitenlucht'

Anderhalf jaar geleden gooide hij zijn leven volledig om: hij raakte 70 kilo kwijt en begon na drie jaar thuiszitten met een baan die vrijwel het tegenovergestelde is van zijn oorspronkelijke werk. "Van binnen naar buiten," aldus Evert de Wit (43). Hij was kok en is nu medewerker hovenier bij Dienstverlening in het groen.

**V**oordat ik thuis kwam te zitten, werkte ik als kok bij Van der Valk. Dat waren vaak avond- en weekenddiensten, maar de laatste jaren had ik ontbijtdiensten. Dat viel nog mee." Ongemerkt was Evert tijdens het kokkerellen flink in gewicht toegenomen. Hij woog bijna 150 kilo, maar raakte door een maagverkleining 70 kilo kwijt. Dat was de start van een nieuw leven. Met minder kilo's had hij ineens veel meer energie. Die kon hij kwijt in zijn nieuwe baan die hij vond via het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland: als hovenier hele dagen lekker actief in de buitenlucht. Het fysiek soms zware werk

was zonder dat gewichtsverlies niet eens mogelijk geweest. "Nee, een bezoek aan de sportschool heb ik nu niet nodig. Na sommige dagen ben ik 's avonds echt heel moe."

### Cursus

Dat weerhield Evert er niet van om op eigen verzoek een theorie cursus groenvoorziening te gaan volgen. "Ik wist helemaal niets van

'Een bezoek aan de sportschool heb ik niet nodig'

groenonderhoud, behalve van wat tuinieren rondom het huis. Je leert het vak in de praktijk en door deze cursus groeit mijn kennis en ook mijn interesse." Knap dat hij dit aanpakt, want Evert woont alleen – 'met mijn huisdieren' – en moet naast zijn 36-urige werkweek zelf koken en het huishouden doen.

### Variatie

Het hovenierswerk is afwisselend: schoffelen, bladblazen, maaien, snoeien... En ook de werkplekken zijn zeer uiteenlopend. "We onderhouden het groen bij zorginstellingen, van gemeenteparken, begraafplaatsen, sportvelden tot tuinen van enkele particulieren. Die variatie maakt het werk extra leuk." Ook in de winter werken de jongens van Dienstverlening in het groen door. "Snoeien kun je het hele jaar door." Heeft Evert nog een favoriet seizoen? "Niet echt. Als het niet regent en er schijnt een zonnetje, dan is het een prima dag."

Evert heeft onlangs zijn tweede contract van anderhalf jaar gekregen, dat via de gemeente loopt. Hij en werkgever Giel Fransen hopen van harte dat ook daarna nog een verlenging mogelijk is. Of wil hij weer aan het werk als kok? "Nee, daar heb ik geen behoefte aan, ik begin net echt groene vingers te krijgen."



Technologie biedt kansen

# De arbeidsmarkt van de toekomst

Digitalisering, automatisering en mensen die vervangen worden door machines. Steeds meer banen lijken te verdwijnen. We zien technologie vaak als bedreiging van de arbeidsmarkt, maar is dat wel het hele verhaal?

**T**echnologische oplossingen kunnen een inclusieve arbeidsmarkt namelijk ook dichterbij brengen, signaleren ze bij UWV. Het gaat om kleine aanpassingen op de werkvloer, van een voorleesbril tot het gebruik van een rompondersteunend exoskelet: technologie biedt kansen.

## Onderzoek

UWV onderzocht hoe technologie mensen met een arbeidsbeperking kan ondersteunen op het gebied van werkplezier, taakverbreding en werkbehoud op de lange termijn. Afgelopen jaren werden diverse pilots met dat thema in gang gezet

waarbij werkgevers en technologieontwikkelaars een jaar lang bestaande technologische ontwikkelingen hebben getest op de werkvloer. Doel van de pilots: het ondersteunen van werknemers die slechtziend zijn, moeite hebben met hun concentratie, energiebalans of geen lichamelijk zwaar werk kunnen uitvoeren.

## Technologische vooruitgang

Jörgen Zegel is arbeidsmarktadviseur bij UWV en ziet veel kansen op dit gebied: "In gesprekken over technologie met betrekking tot de arbeidsmarkt gaat het vaak over risico's. Banen die verdwijnen, echte mensen die vervangen worden door geautomatiseerde processen en robots die de mens inwisselbaar maken. Het is een feit dat technologie de organisatie van werk getransformeerd heeft. Technologische vooruitgang heeft de arbeids-

markt drastisch veranderd, maar nieuwe technologieën leveren juist ook veel kansen op. Het kan de arbeidsparticipatie voor diverse groepen vergroten."

## Vraag en aanbod

In veel sectoren loopt het momenteel spaak tussen vraag en aanbod. Met name in de bouw, ICT, gezondheidszorg en het onderwijs hebben werkgevers moeite vacatures te vervullen. Jörgen vervolgt: "Tekorten zullen de komende jaren waarschijnlijk alleen maar toenemen, maar die krapte levert ook kansen op voor mensen met een arbeidsbeperking. De afgelopen jaren zijn er diverse technologische oplossingen bij reguliere bedrijven en in de sociale werkvoorziening getest. Binnen deze groep zit enorm veel potentie en enthousiasme om te werken, maar de dagelijkse werkzaamheden moeten wel aansluiten



## CHALLENGE OP DE WERKVLOER

Hoe kunnen we bestaande technologieën inzetten op de werkvloer voor mensen met een arbeidsbeperking? Twee jaar geleden was die vraag het startschot voor de 'Coalitie voor Technologie en Inclusie'. Samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) organiseerde UWV een challenge om bedrijven en instellingen uit te dagen verschillende bestaande vormen van technologie te testen op de werkvloer. Zo werden bijvoorbeeld een voorleesbril, een rompondersteunend exoskelet, spraakherkenning, een slimme bril voor mensen met concentratieproblemen, het communiceren met beelden en een energiemangementdashboard getest.

Jörgen Zegel

op de eigen belastbaarheid. Daar is maatwerk voor nodig. Richting de werknemer, maar ook werkgevers moeten bereid zijn meer te bewegen en breder te kijken".

## Arbeidsmarkt van de toekomst

"We zien dat mensen met een fysieke- of mentale beperking relatief simpel geholpen kunnen worden met een aantal praktische aanpassingen op de werkvloer. Stel je hebt last van concentratieproblemen door hersenletsel of psychische klachten. Met een 'slimme bril' en augmented reality behoort werken opeens wél tot de mogelijkheden. De bril projecteert bijvoorbeeld informatie over te nemen stappen in het werkproces via een koppeling met het planningssysteem van een magazijn. Denk ook aan mensen die fysiek moeite hebben om (fijne) motorische taken uit te voeren. Die kunnen met een co-bot werkzaamheden uitvoeren die ze zonder deze technologische ondersteuning niet zouden kunnen doen. Zo worden allerlei vormen van werk toegankelijker voor een grotere groep mensen. We moeten onze ogen openhouden voor nieuwe vormen van werk en actief op zoek gaan naar het creëren van kansen op de arbeidsmarkt. Er is veel mogelijk, maar werkgevers moeten wel bereid zijn out of the box te denken".





‘Dit had ik nooit ontdekt als ik tandarts-assistente was gebleven’

Joanne

## EVEN VOORSTELLEN

# Joanne: ‘Afgekeurd is niet afgeschreven’

Van tandsteen en flossen naar chocolademelk en tosti's: Joanne van Leur (61 jaar) kan om gezondheidsredenen niet meer werken als tandartsassistente en begon opnieuw als bedieningsmedewerker bij Hedgies in Zevenaar. "Ik dacht: wat hebben ze nou aan iemand met mijn cv. Toen ik was aangenomen sprong ik een gat in de lucht. Hier krijg ik gewoon energie van!"

**E**en wandelend tijdbommetje, noemt ze zichzelf. Haar gezondheid speelt haar al jaren parten, en na een niertransplantatie moet ze voorzichtig blijven. "Je zou denken dat je met een nieuwe nier alles weer volop kan, maar dat is helaas niet zo. Ik ben dolgelukkig met deze nieuwe kans, maar tegelijkertijd moet ik veel medicijnen en pijnstillers slikken. Door mijn gezondheid moest ik mijn werk als tandartsassistente afbouwen. Ik werkte bijna fulltime, maar dat hield ik niet vol. Ik viel uit en toen ik twee jaar thuis zat, hield mijn baan bij de tandarts op."

### Altijd iets te doen

Maar Joanne is geen type om de hele week op de bank te hangen.

"Ik lag alleen maar tv te kijken, ik verveelde me vreselijk. Toen ik de advertentie zag dat ze iemand zochten bij Hedgies, een gezellig koffiezaakje bij mij in de buurt, heb ik meteen een brief geschreven. Mijn cv heb ik bewust niet meegestuurd, want mijn werkervaring als tandartsassistente leek me helemaal niet relevant. Wat denk je: ik werd uitgenodigd voor een gesprek, en daarna aangenomen. Ze begrepen heel goed wat ik kon en wilde, en ik zag het helemaal zitten. Eigenaar Marcel Heg had ondertussen advies ingewonnen via het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland over de (financiële) mogelijkheden om mij als WIA-kandidaat een plek te bieden. Dat heeft goed uitgepakt. Ze bestaan pas één jaar, hebben door corona een moeilijke tijd achter de rug en ik ben blij dat ik ze kan helpen. Ik werk in de bediening en als het rustig is, ga ik afwassen of opruimen. Er is altijd wel iets te doen."

### De tijd vliegt

Joanne begon met twee werkdagen van zes uur, dat was te veel. 'Ik had na zo'n werkdag toch flink pijn, dus dat moest anders. Gelukkig

zijn ze bij Hedgies flexibel, ik werk nu drie dagen van vier uur en dat gaat goed. Juist als het druk is in de zaak, rond de lunch, spring ik bij. Ik vind het fijn om te werken als het druk is, dan vliegt de tijd voorbij. Eerlijk gezegd zou ik best meer dagen willen werken, ik krijg er energie van. Praten met onze gasten, zorgen dat ze het naar hun zin hebben, die gastvrijheid, het zit allemaal in me. Dit werk is iets totaal anders dan ik altijd heb gedaan. En het gekke is: dat had ik nooit ontdekt als ik gewoon tandartsassistente was gebleven."

### Veerkracht

Die veerkracht van Joanne is haar grote kracht. En als je het haar vraagt, zijn er nog veel meer werknemers zoals zij, die niet aan de slag komen. "Werkgevers weten niet wat ze moeten en kunnen met mensen vanuit de WIA zoals ik, en dat is jammer. Je bent toch afgekeurd, zeggen mensen tegen me. Dan hoef je toch niet meer te werken? Wat een misverstand, ik kan en wil nog van alles. Ik zeg altijd: afgekeurd is niet afgeschreven."

# Ik ben werkgever en wil graag mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek bieden.

## 1 Tot wie moet ik me dan wenden? zie p.51 voor contactgegevens

> **Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP)**  
WSP adviseert en ondersteunt bij het werven, aannemen en begeleiden van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt in alle branches. Tevens voor om- en bijscholing, uitvoering, banenafpraak, wet- en regelgeving en subsidies. [wsp-mg.nl](http://wsp-mg.nl)

> **Scalabor**  
Werken op locatie & detacheren SW-medewerkers. Arbeidsontwikkeltrajecten P-Wet (bijstand) met of bij werkgevers. Scholing en begeleiding, detachering, leerwerkplekken en vaste begeleider. [scalabor.nl](http://scalabor.nl)

> **UWV**  
Helpt met voordelen en vergoedingen als een werknemer een uitkering van UWV ontvangt (wajong, wia/woa). [uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering](http://uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering)

> **Wilt u een bedrijfsanalyse maken en de mogelijkheden in kaart brengen?**

- Bedrijfsscan van Slim 2.0 (via gemeente)
- Bedrijfsadvies Inclusieve arbeidsorganisatie (via UWV)
- Bedrijfsscan van SBCM (vanuit opleidingsfonds voor de sociale werkvoorziening)
- Snelstart (via [awvn.nl](http://awvn.nl))

## 2 Wat gebeurt er nu?

> **Gesprek met accountmanager WSP of Scalabor**

> **Functiecreatie/jobcarving**

## 3 Er zijn kandidaten gevonden. Waar kunnen deze vandaan komen?

> **Bijstand**  
Gemeenten (P-wet), WSP, Scalabor

> **Wajong**  
UWV, WSP, Scalabor

> **Praktijkonderwijs**  
Onderwijs, WSP, Scalabor

> **WSW-indicatie**  
Scalabor

> **En verder**  
Specifieke doelgroepen zoals statushouders. Gemeenten, WSP, Scalabor

## 4 Ik wil met een kandidaat in zee. Wat moet ik als werkgever doen?

**Een HARRIE aanwijzen voor HARRIE training en interne jobcoaching.**

Voor medewerker uit Doelgroepenregister: **of** Een externe jobcoach voor medewerker uit Doelgroepenregister.

**Bekostiging door UWV of gemeente indien het een erkende jobcoach-organisatie is, zoals Scalabor.**

Functiecreatie of jobcarving (voor doelgroep Banenafpraak). **of** Aangepast traject/ werkplek regelen (voor beschermt werk, zelden bij reguliere werkgever).

**Proefplaatsing**

Financiële regelingen treffen: No riskpolis, loonkostensubsidie (P-Wet) of loondispensatie (wajong). **of** Detacheren via Stichting Aan de Slag. SADS ontzorgt met juridisch werkgeverschap, subsidies aanvragen, loonadministratie, detachering en werkbegeleiding.

## 5a Het gaat goed. Wat nu?

De kandidaat krijgt een regulier contract.

De accountmanager/coach onderhoudt met regelmaat het contact met de werkgever en werknemer in het kader van bestendinging.

## 5b Het gaat niet goed. Wat nu?

Evaluatie met coach/accountmanager en werknemer.

Gesprek met interne ondersteuner, HARRIE of interne jobcoach.

Andere mogelijke hulpverlening: maatschappelijke, schuld of psychische hulp.

Als meer ondersteuning nodig blijkt, kunnen werknemer en werkgever rekenen op de ondersteuning van WSP en gemeente en wordt verder gekeken naar een nieuwe plek die passender is.



Hans:

# ‘Ik ga met plezier naar mijn werk’

Hans (59) heeft de lts-opleiding metaalbewerker afgerond, maar koos in zijn loopbaan voor een andere richting. Hij is een jaar in militaire dienst geweest, heeft een tijd mantelzorg verricht voor zijn moeder en diverse andere functies bekleed. Door reorganisaties kwam Hans steeds zonder werk te zitten en kwam hij uiteindelijk in de bijstand terecht.

**H**ans is iemand die graag wil werken. Dat hij regelmatig van werk wisselde, lag niet aan zijn motivatie. Sterker nog: Hans had het bij al zijn werkgevers naar zijn zin en zij hadden hem ook graag in dienst. Het waren de reorganisaties die roet in het eten gooiden. In het begin van zijn loopbaan heeft Hans acht jaar als conciërge gewerkt bij een hogeschool in Velp. Door een fusie werd zijn contract niet verlengd. Via een uitzendbureau kreeg hij werk als klusjesman bij Ohra. Hij deed dit met plezier, maar ook hier

kreeg hij te maken met een reorganisatie en trok hij aan het kortste eind. Vervolgens zat Hans twee jaar zonder werk en kwam hij in de bijstand. “Ik denk dat ik soms niet werd aangenomen omdat ik geen passend diploma had.”

## Vroeg uit de veren

Vanuit de bijstand kwam hij uiteindelijk met hulp van Scalabor bij zijn huidige werkgever terecht: Bakkerij Hilvers. Hans werkt daar al ruim 6 jaar in het magazijn. Hij doet voornamelijk inpak- en schoonmaakwerk. Zijn dienst begint al om 4.00 uur ‘s ochtends. “Ik ben echt een ochtendmens en vind het fijn om heel vroeg te beginnen. Als ik later zou moeten beginnen, zit ik te wachten tot ik kan gaan werken. Nu heb ik dat niet. Om 11.00 uur ben ik klaar met werken. Vaak doe ik samen met mijn vrouw rond 15.30 uur een dutje om weer even op te laden.”

## Omggaan met spanningen

Hans gaat met plezier naar zijn werk en het werk gaat hem goed

af. Het enige waar hij een beetje moeite mee heeft is de tijdsdruk of spanningen. “Ik vind druk en spanningen onprettig en ga dan fouten maken. Gelukkig houden ze hier heel goed rekening mee. Ik vind het prettig om vaak dezelfde dingen te doen in een vaste volgorde en niet van de hak op de tak.” Hans is iemand die duidelijk kan aangeven als iets niet fijn is voor hem. “Ik kan altijd terecht bij mijn werkgever of Machiel Beke, mijn detachingsconsulent bij Scalabor, als iets me niet lekker zit.”

## Plezier in je werk

“Als ik moest zeggen wat ik belangrijk vind, dan is dat: ga met plezier naar je werk. Doe wat je graag doet en probeer dat na te streven. Mocht iets je tegenstaan, probeer dan het gesprek aan te gaan. Wat ik daarnaast belangrijk vind, is dat je duidelijk je grenzen moet aangeven. Als ik iets niet kan, dan geef ik dat aan en als ik ergens over twijfel dan vraag ik het. Je kunt beter iets 3 of 4 keer vragen dan dat je zelf maar wat gaat doen.”

Met een voor ons kleine inspanning, kunnen we grote verschillen maken in levens van andere mensen. Wilma Hilvers (werkgever)



‘Ik ben een ochtendmens en vind het fijn om heel vroeg te beginnen’

Hans





Het is voor veel werkgevers momenteel lastig om personeel te vinden en daardoor ontstaat steeds meer interesse voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zeker als zij een Entreeopleiding bij ROC Rijn IJssel hebben gevolgd in combinatie met een leerwerkplek bij Scalabor. Diverse kandidaten kregen zelfs al vervroegd een contract aangeboden.

Marloes van Essen

# Kandidaten krijgen zelfs vervroegd een contract aangeboden

**W**erkgevers in onder andere de horeca, zorg, techniek, logistiek, schoonmaak en groenvoorziening staan te springen om werknemers. Scalabor ziet dat als een mooie kans voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij bieden sinds 2019 branchetrajecten aan waarbij inwoners uit Midden-Gelderland kunnen worden opgeleid in de schoonmaak, horeca of groenvoorziening. Scalabor maakt voor de werving van kandidaten voor een branchetraject gebruik van een intakegesprek en een assessment. Zij werken nauw samen met Perspectief op Werk (POW), waarin ook de andere ketenpartners vertegenwoordigd zijn.

## Doorstromen na leerwerkplek

Bij Scalabor starten kandidaten eerst intern op een leerwerkplek tegelijk met een Entreeopleiding op mbo-niveau 1 of een andere brancheopleiding, die zij aanbieden in samenwerking met het ROC Rijn IJssel, Yuverta (voorheen Helicon), SVS en SVH. "Daarna stromen kandidaten door naar de aangesloten werkgevers en bij goed functioneren krijgen zij een baan," vertelt Marloes van Essen, projectleider

Branchetrajecten Scalabor. De trajecten hebben een baangarantie, die in ieder geval voor een half jaar geldt. Scalabor biedt in die tijd coaching aan op de werkvloer en houdt in de gaten of de kandidaat bij het leerbedrijf op zijn plek zit waaruit mogelijk een dienstverband volgt. Daarna blijven zij de kandidaat begeleiden zodat hij of zij duurzaam aan het werk kan. "Meestal zitten onze kandidaten bij de eerste werkgever al goed op hun plek. Eén werkgever liet enkele deelnemers aan het groentraject zelfs al eerder dan gepland een contract tekenen, want hij wilde ze niet meer kwijt. Dat is geweldig om mee te maken, het harde werken werd volop beloond en juist dat soort waardering hebben onze kandidaten vaak gemist." Soms wordt een contract niet verlengd en dan zorgt Scalabor voor een vangnet. "Het Entree-certificaat en de andere branchecertificeringen zijn geliefd bij werkgevers, dus er is altijd wel een alternatief."

## Bredere doelgroep

Naast de branchetrajecten met baangarantie van Scalabor zijn er nog meer branche-ontwikkeltrajecten. Nico Veerman is vanuit UWV

gekoppeld aan de branche-ontwikkeltrajecten van Perspectief op Werk. "In principe willen we iedereen die graag aan de slag wil, maar dat niet op eigen kracht lukt, een opleidingstraject aanbieden. Dus buiten de doelgroep uit de Banenafpraak, spreken wij via UWV of de gemeente ook mensen aan die langdurig werkloos zijn, een WW-uitkering ontvangen of juist geen recht op een uitkering hebben. Maar je kunt ook denken aan ondernemers die het zonder TOZO-ondersteuning niet meer redden. Iedereen die weer graag aan het werk wil, kan bij ons een scholingstraject op mbo-niveau 1 volgen onder meer in de ICT, zorg of techniek."

## Specialisme en doorgroeien

Om de juiste match te kunnen maken tussen opleidingen en de vraag op de arbeidsmarkt, is werkgeversorganisatie VNO-NCW onderdeel van de werkgroep ontwikkeltrajecten. Ook worden de belangen van de werknemers goed vertegenwoordigd door FNV. Nico Veerman: "In onze werkgroep komen alle partijen samen, dus we kunnen goed meebewegen met de markt. We willen meer ruchtbaar-



heid geven aan onze opleidingen, dat doen we onder andere via het Werkgeversservicepunt richting de werkgevers. Zo kunnen alle kansen ten volle worden benut. “Uiteindelijk willen we toewerken naar een drietrapsraket: de gemeente biedt een sociale training aan, zodat mensen weer wennen aan werk en het arbeidsritme. Daarna kunnen ze zich verder ontwikkelen bij een aangesloten werkgever. Ten slotte kan POW een specialistisch traject aanbieden zoals bijvoorbeeld monteur e-bike voor fietsmakers, zodat mensen nog meer kansen hebben en door kunnen groeien. Dat moet je met elkaar durven.”

‘Omdat er zoveel instanties bij deze trajecten hun krachten bundelen, kan er verrassend veel’

**Zo breed mogelijk ontzorgen**  
Alle betrokkenen bij de ontwikkeltrajecten hebben met elkaar afgesproken om de kandidaten zoveel mogelijk te ontzorgen. “Als je een lange tijd uit het arbeidsproces bent geweest, heb je meestal niet voldoende middelen om reiskosten of geschikte werkkleiding aan te schaffen. Dan springen wij bij tot een kandidaat weer voldoende vlees op de botten heeft

**Praktijkverklaring**

Sommige kandidaten kunnen niet deelnemen aan de ontwikkeltrajecten op mbo-niveau 1. Daarom kan er ook een praktijkverklaring worden ingezet. Kandidaten krijgen dan voor de onderdelen van het werk die zij goed beheersen, een praktijkverklaring. Met deze verklaring zijn zij breder inzetbaar op de arbeidsmarkt.

om zelfstandig verder te kunnen.” Omdat er zoveel instanties bij deze trajecten hun krachten bundelen, kan er verrassend veel”, zegt Nico Veerman. Hij haalt het voorbeeld van Kevin aan, een jongen met een beperking die zich niet meer op zijn plaats voelt in zijn baan als vakkenvuller. Hij wil in de techniek aan de slag, ook al heeft hij nog geen ervaring. “Omdat Kevin een arbeidsbeperking heeft, ontvangt hij een aanvullende uitkering en komt hij via het leerwerktraject bij POW in beeld. Ik voer bij een werkgever een begeleidend gesprek, zorg ervoor dat Kevin twee dagen mee kan lopen en een assessment voor de opleiding kan doen.” Kevin wordt zo enthousiast dat hij zijn baan als vakkenvuller opzegt, waardoor hij niet in aanmerking komt voor een uitkering. Op voorwaarde dat de werkgever Kevin een stagevergoeding biedt, springt de gemeente bij zodat hij niet in inkomen achteruitgaat. Nico Veerman: “Kevin krijgt de baan, maar heeft nog geen rijbewijs om zijn werk goed uit te kunnen voeren. Vanuit de middelen voor een transitievoucher bieden we hem ten slotte de mogelijkheid zijn rijbewijs te halen. Door deze brede, unieke samenwerking heeft Kevin nu een opleiding, leuk werk en is hij mobiel, zodat hij op eigen benen verder kan.”



Nico Veerman

**BIJ WIE MOET IK ZIJN?**

**Samen voor een Baan netwerk**

Website: [www.samenvooreenbaannetwerk.nl](http://www.samenvooreenbaannetwerk.nl)  
Contactpersoon: Guido Janssen  
[info@samenvooreenbaannetwerk.nl](mailto:info@samenvooreenbaannetwerk.nl)  
Telefoonnummer: 06-40300228

**Scalabor**

Website: [www.scalabor.nl](http://www.scalabor.nl)  
Contactpersoon: Renate Baks  
[r.baks@scalabor.nl](mailto:r.baks@scalabor.nl)  
Telefoonnummer: 06-20520616

**Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP)**

Website: [www.wsp-mg.nl](http://www.wsp-mg.nl)  
Contactpersoon: Angèle Welting | Annuska Sip  
[a.welting@wsp-mg.nl](mailto:a.welting@wsp-mg.nl) | [annuska.sip@uwv.nl](mailto:annuska.sip@uwv.nl)  
Telefoonnummer: 06-52863854 | 06-21407473

**Perspectief op werk / Regionale MobiliteitsTeams**

Website: [www.perspectiefopwerk.info](http://www.perspectiefopwerk.info)  
Contactpersoon: Myriam Wedema  
[myriam.wedema@arnhem.nl](mailto:myriam.wedema@arnhem.nl)  
Telefoonnummer: 026-7029600

**Stichting aan de Slag**

Website: [www.aandeslagpersoneelsdiensten.nl](http://www.aandeslagpersoneelsdiensten.nl)  
Contactpersoon: Annemieke Vinke  
[info@aandeslagpersoneelsdiensten.nl](mailto:info@aandeslagpersoneelsdiensten.nl)  
Telefoonnummer: 06-53514068

**UWV**

Website: [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)  
Contactpersoon: Annuska Sip  
[annuska.sip@uwv.nl](mailto:annuska.sip@uwv.nl)  
Telefoonnummer: 06-21407473

**Gemeente Arnhem, afdeling Werk en Inkomen**

Website: [www.arnhem.nl](http://www.arnhem.nl)  
Contactpersoon: Kristel van Zonneveld  
[kristel.van.zonneveld@arnhem.nl](mailto:kristel.van.zonneveld@arnhem.nl)  
Telefoonnummer: 026-3775165

**VNO-NCW Midden**

Website: [www.vno-ncwmidden.nl](http://www.vno-ncwmidden.nl)  
Contactpersoon: Tjerry Verhoeven  
[verhoeven@vno-ncwmidden.nl](mailto:verhoeven@vno-ncwmidden.nl)  
Telefoonnummer: 055-5222606

# Ondernemen met een sociaal hart kan! Doe jij al mee?

Samen voor een Baan netwerk is hét inclusief werkgeversnetwerk in Midden Gelderland. Wij ondersteunen en inspireren werkgevers uit de regio die kansen bieden voor talentvolle werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Is jouw organisatie inclusief? Of wil je starten met inclusief werkgeverschap? Sluit je aan!



**Wij doen  
mee!**

Meld je aan als ambassadeur via  
[www.samenvooreenbaannetwerk.nl](http://www.samenvooreenbaannetwerk.nl)

## Wat hebben wij je te bieden?

- ✓ Je ontvangt het jaarlijkse Inclusief Magazine
- ✓ Je kunt deelnemen aan diverse kennislunches
- ✓ Je kunt gebruik maken van alle kennis binnen het netwerk
- ✓ Gedurende het jaar organiseren wij leuke events met relevante sprekers en activiteiten
- ✓ Wij sturen je periodiek een nieuwsbrief met het laatste nieuws omtrent de inclusieve arbeidsmarkt
- ✓ Je ontvangt een plaquette waarmee je met trots kunt laten zien dat je deel uit maakt van ons netwerk.