

# IEDEREEN WERKT

OVER EEN ARBEIDSMARKT WAARAAN IEDEREEN EEN BIJDRAGE LEVERT



HOE KAN  
HET WEL?

[WWW.PARTICIPERENLOONT.NL](http://WWW.PARTICIPERENLOONT.NL)

KIJK OP DE  
ACHTERPAGINA  
VOOR BEDRIJVEN  
DIE AL MEEDOEN!

**SAMEN DE  
SCHOULDERS  
ER ONDER  
EN AAN HET  
WERK**



**Participeren**  
**Loont**

# INHOUD



## VERDER IN DIT NUMMER //

Voorwoord **05** Wethouder Barry Jacobs: Wat kunnen mensen wel in plaats van niet **08** Zie je werk als toneelvoorstelling **12** Johnny: Ik laat me niet beperken door mijn beperking **15** Willem was weg **16** Rondje op de motor **18** Inclusieve ondernemers **20** Onze Wsw'ers leveren een grote bijdrage aan het kwaliteitsniveau **24** Persoonlijke ontwikkeling als leidraad **25** Werk en muziek als stavast **26** Die Daniel Blake dat ben ik! **28** Net als in de film **29** Noodknop **30** Deelnemen als werkgever **31** Op weg naar inclusief ondernemerschap **38** Puntenplan **40** Projectovereenkomst **42**

## COLOFON//

**IEDEREEN WERKT** is een resultaat van het project Participeren Loont van VNO-NCW West-Brabant, MKB en Werkgeversservicepunt West-Brabant.

Ontwerp en tekst: Lagrouw Communicatie Werkendam. Regie: Annemiek Heinen. Distributie: controlled circulation Oplage: 5.000.

“We willen meer mensen blijvend aan het werk helpen. Ook mensen die moeilijker aan een baan komen. Met het programma Perspectief op werk wordt hier invulling aan gegeven. Het mooie van dit programma is dat het niet iets nieuws is, maar bestaande initiatieven versterkt, aanvult en verbindt. Er wordt gebruik gemaakt van de samenwerkingsstructuren die er al zijn. Door de nauwe samenwerking met bedrijven geloof ik in het succes van dit programma. Er is nog steeds een grote vraag naar arbeidskrachten, maar tegelijkertijd zitten er nog mensen zonder werk. Dit vraagt inzicht in elkaars wereld en een andere manier van matchen. Dit programma richt zich op een betere match tussen werkzoekenden en werkgevers. Eventuele hiaten tussen vraag en aanbod kunnen – eventueel door middel van scholing van werkzoekenden of het aanscherpen van het onderwijsaanbod – beter op elkaar worden aangesloten.”

**Boaz Adank, wethouder Economie, Werk en Bereikbaarheid in Breda**

“Voor bedrijven, m.n. ook de kleinere, is het nu extra aantrekkelijk gemaakt om in zee te gaan met toekomstige werknemers die nu nog onvoldoende aan de bak komen. Denk dan niet alleen aan mensen met geringe skills maar ook aan vroegtijdige schoolverlaters of statushouders. Ik roep dan ook het bedrijfsleven op om mee te doen. Meld je aan!”

**Anton van Beers  
Voorzitter VNO-NCW West Brabant**



# VOORWOORD



Sociale werkgevers op informatiebijeenkomst 'Participeren Loont'

## Goed luisteren naar de behoeftes van de werkgevers en werknemers

Iedereen werkt. Een mooi doel dat soms moeilijk gaat. Maken we het niet te ingewikkeld met elkaar? Ja, er is werk. Hoe krijgen we mensen die nu niet meedoen actief in de bedrijven in onze regio?

In dit magazine kijken we vanuit verschillende perspectieven naar werk. Vanuit het perspectief van de werkgever die arbeid heeft en een tekort aan medewerkers. Vanuit het perspectief van de medewerker die in sommige gevallen begeleiding en opleiding nodig heeft. En vanuit het perspectief van de overheid. Laten we goed

luisteren naar de behoeften van werkgevers en medewerkers. Het is daarna aan organisaties en overheden om deze te faciliteren. Bestaande organisaties, verenigingen en samenwerkingsverbanden zijn er ter ondersteuning van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Laat het denken en bedenken over aan degenen die eerst aan zet zijn. Want dat kunnen de werkgevers en medewerkers echt zelf wel. Dat wordt nog eens onderstreept door de verhalen van werkgevers en medewerkers in dit magazine.

# WE HEBBEN OOK EEN ARBEIDSMARKT MET EEN AFSTAND TOT DE MENSEN

Aan het woord is wethouder Thomas Zwiers van de gemeente Moerdijk. Een man met een missie. Kiest zijn woorden zorgvuldig en oogt stellig. “Er ligt een forse uitdaging als we spreken over mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.”

**N** “Nu de economie weer aantrekt, zien we dat de mensen die makkelijker aansluiten bij de arbeidsmarkt op dit moment snel uitstromen. Lastiger, veel lastiger is het voor de mensen die al langer in de bijstand zitten en daar vaak door meerdere factoren in terecht zijn gekomen. Ik ben op zoek naar het verhaal van die mensen.” En ‘dat verhaal’ zoals Zwiers het noemt, vertelt ons dat er extra begeleiding nodig is om deze groep fysiek, maar zeker ook mentaal, voor te bereiden op hun terugkomst. “Heel basaal, maar het gaat dan om ritme en structuur. Te beginnen met een gewoon dag- en nachtritme, met het erkennen van gezag, op tijd komen en regels accepteren.” *Erkennen van gezag?* “Ja, dat je een taak die je opgelegd krijgt ook uitvoert. Dat je leert rijden met een palletwagen, dat je weet hoe je dozen moet stapelen; daar hebben wij een hele oefenomgeving voor gemaakt. Dat soort dingen.” *Waarom moeten we dat willen? Waarom moeten we mensen die al al zo lang uit het arbeidsritme zijn, en veel sores aan hun hoofd hebben, nog met man en macht terugbrengen in het arbeidsproces? Kunnen we die niet beter gewoon met rust laten?* Zwiers, een beetje verbaasd over de vraag, legt uit: “Nou, omdat van de eerste mannen die wij uit deze situatie aan een baan hielpen –type ruwe bolster, blanke pit- er drie van de vier met tranen in hun ogen stonden van ontroering. Dat is het verhaal achter de cijfers. Eén man was drie en half jaar geleden alles kwijtgeraakt, werkloos geworden, zijn huis uitgezet en in de schulden beland. Hij zei tegen mij: “Dit is de kapstok die mij

weer perspectief geeft in mijn leven.” Een andere man zei: “Hierdoor ga ik per maand weer enkele honderden euro’s per maand meer verdienen. Ik heb jarenlang mijn moeder niet meer gezien op Aruba en die kan ik nu weer gaan bezoeken.” En de derde man vertelde dat het hem weer lukt om zijn noodzakelijke medicatie op tijd tot zich te nemen, omdat hij structuur in zijn leven heeft gekregen.” Terwijl Thomas dit zegt ontspant zijn blik. De verhalen raken hem zichtbaar. “Daarnaast is het zo dat je hiermee de kosten op de uitkeringen verlaagt, het is tenslotte gemeenschapsgeld dat we met zijn allen betalen.”

“Er zitten mensen aan de kant terwijl dat helemaal niet nodig is. Bovendien moet je niet onderschatten dat ondernemers deze mensen goed kunnen gebruiken. We hebben hier veel logistieke bedrijven met een enorm tekort aan werknemers. Werkgevers zijn met deze mensen heel erg geholpen. Zo snijdt het mes aan twee kanten. Wij verlangen van werkgevers dat ze na gaan denken over de vraag hoe ze deze mensen structureel kunnen begeleiden en in hun bedrijf kunnen plaatsen. Ik baal overigens wel als ik hoor dat deze mensen degenen zijn die de pakjes bezorgen, die ik of jij online hebben besteld, en dat ze dan weer met een paar maanden buiten staan. Dat is niet de oplossing.” Wat volgens hem wel een oplossing is, is om als lokale overheid het goede voorbeeld te geven. “Wij proberen hier in het gemeentehuis een extra inspanning te verrichten. Het gestelde aantal mensen volgens de



**'Het criterium moet zijn dat je waarde toevoegt'**

Wethouder Thomas Zwiers



Rob Pasman, uit de bijstand naar administratieve ondersteuner

richtlijn van de VNG halen we al. Echter, we hebben de ambitie om minstens tien mensen extra aan te nemen uit deze doelgroep, waarvan we er nu zeven binnen hebben en die andere drie moeten dan ook haalbaar zijn. Maar het criterium moet zijn dat je waarde toevoegt. Het heeft geen zin om bijvoorbeeld hier op het gemeentehuis een bijstandsgerechtigde aan te nemen als schoonmaker en een ingehuurde schoonmaker die hier al rondloopt naar huis te sturen. Hoe het wel moet?" Neem 'onze' Rob Pasman, deze man is bij de gemeentewerf benoemd tot administratieve ondersteuner. Hij is breed inzetbaar op allerlei werkzaamheden die op dit vlak zich voordoen bij de buitendienst. Hij was ooit administratief medewerker, maar die zijn door automatisering bijna nergens meer nodig waardoor hij in de bijstand belandde. Nu brengt heel de buitendienst alle documenten die ingevoerd moeten worden op een stapel naar Rob

die de hele dag door alles keurig voor hen invoert en daarmee waarde toevoegt." Onconventioneel, zo mag je Zwiers' aanpak gerust noemen, maar ook praktisch en met resultaat. Bijvoorbeeld door voor 700.000 euro aan personeel in de regio in te zetten waarmee in een jaar tijd twee tot drie miljoen bespaard werd op de uitkeringen. "Het is nu eenmaal zo dat er mensen zijn die niet kunnen en mensen zijn die niet willen. Die laatste groep moet je op handhaven, die eerste groep heeft begeleiding nodig." //





Bergen op Zoom wethouder // Barry Jacobs

# WAT KUNNEN DIE MENSEN WEL IN PLAATS VAN NIET

Barry Jacobs geeft je het gevoel dat hij intrinsiek gemotiveerd is. Zijn stoere voorkomen en fanatieke blik maken dat je er eens extra voor gaat zitten als je met hem spreekt. De VVD-politicus had zelf nogal wat hobbels te overwinnen in zijn jeugd, maar kwam toch goed terecht. “Ik weet wat het is om een extra stapje te zetten. Dat je er veel voor moet doen. Maar ik weet ook dat sommige mensen een steuntje in de rug nodig hebben.” Zijn drive bracht hem als beroepsmilitair naar Afghanistan en Irak. “Afghanistan heeft me geleerd dat we in Nederland heel veel dingen goed voor elkaar hebben.”





“Wij zijn begonnen met beter te luisteren, gesprekken aangaan met alle mensen die een bijstandsuitkering krijgen. We willen weten wie dat zijn.

Hoe leven ze, waar komen ze vandaan, waar willen ze naartoe en wat kunnen ze? Ik denk dat je als lokale overheid betere resultaten boekt als je één op één weet met wie je te maken hebt. Daarom zit ik hier ook graag aan tafel met ondernemers om te luisteren naar hun feedback. Wat zijn hun ervaringen en valkuilen? Het succes van een ‘plaatsing’ staat of valt met het maken van een goede match en dat kan alleen maar als je de capaciteiten kent van de mensen waar je het voor doet. Als we nou eens beginnen met te kijken wat die mensen wel kunnen in plaats van niet kunnen. Kom op, het is toch 2019? Iemand in een rolstoel of met andere fysieke beperkingen zou toch prima kunnen werken? Het heeft ook geen zin om ze in een bus te zetten, naar een tomatenkweker te rijden en dan te zeggen “ga maar lekker werken”. Dat werkt dus

helemaal niet. Je moet ze één voor één analyseren.” Jacobs mag graag putten uit zijn ervaring als Operational Excellence Leader bij Sabic., waar hij het bedrijfsleven leerde kennen. “Er zijn echt al heel veel bedrijven in

deze regio die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben genomen. Het is zo ontzettend waardevol om aan het arbeidsproces deel te nemen. Werk verschaft die mensen ritme, voldoening, inkomen en waardering. Geluk. Maar dat kan alleen als ze een beroep uitoefenen dat in het verlengde ligt van hun capaciteiten en motivatie. Dan kan het zelfs gebeuren dat mensen na een proefplaatsing duurzaam ingezet worden.”

Ondernemers worden vaak ontmoedigd door de enorme berg aan formulieren en bureaucratie. Kan dat nou niet wat minder? “Ja dat is een veelgehoorde klacht en die (h)erken ik ook wel. We werken er hard aan om het simpeler te maken. Aan de andere kant sta ik er soms van versteld hoe weinig voorkennis werkgevers hebben. Als ik zie wat wij hier allemaal aan ondersteuningsmaatregelen hebben waar men soms helemaal geen weet van

heeft; proefplaatsingen, jobcoaches, no-riskpollissen en scholingsmogelijkheden. Daarom wil ik alle werkgevers die dit verhaal lezen, oproepen om contact op te nemen met het Werkcentrum Brabantse Wal als ze meer willen weten over de mogelijkheden tot het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er gebeurt al heel veel. Ik ken behoorlijk wat bedrijven van groot tot klein, soms met een heuse MVO-manager, die al heel veel mensen vanuit een uitkerings situatie een baan hebben aangeboden.” Tot slot: In VNO-kringen hoor je nog weleens de opmerking, de wens, om direct met het UWV aan tafel te gaan en zoveel mogelijk tussenlagen er tussenuit te halen. UWV heeft het aanbod, VNO kent de vraag, vanuit die gedachte direct koppelen. “Geef ze maar aan ons die kaartenbakken”, roept VNO-baas Jeroen de Lange dan. Wat vindt Jacobs van dat idee? “Nou die uitdaging neem ik voor de gemeente graag van Jeroen aan, zeg dat maar. Ik wil graag met hem aan tafel. Maar de kans is aanwezig, met deze krapte op de arbeidsmarkt, dat werkgevers de makkelijkst plaatsbare mensen er eerst uitvissen, het aanbod afromen en de meest kwetsbare mensen overblijven. Ik denk niet dat je vervolgens die groep helemaal aan VNO over moeten laten, daar is meer voor nodig.” //

## ‘Je moet ze één voor één analyseren’

Altena wethouder// Paula Jorritsma

Het hoge woord was er al gauw uit bij VNO-NCW West Brabant: “We willen een interview met de wethouder van Altena.” Dit voormalige eiland in het noordwestelijkste puntje van Brabant grenst aan Gelderland (Gorinchem) en markeert ook het rayon van VNO-NCW West-Brabant Zeeland. (Er gaat niets boven Altena)

# DE OVERHEID MOET HET DOEN



**D**eze nieuwe gemeente met 55.000 inwoners (na herindeling gevormd door de vroegere gemeentes Woudrichem, Werkendam en Aalburg) is op het moment van schrijven nog maar even van start. Het ‘inregelen’ van de agenda’s, zoals wethouder Paula Jorritsma treffend opmerkt, wil nog niet echt vlotten. Iets met ICT. De telefoon bood uitkomst. Als wethouder fungeert ze tevens als voorzitter van SW-bedrijf MIDZUID, een door de gemeente Altena, Drimmelen en Oosterhout gestuurde organisatie die probeert mensen uit de kaartenbakken te halen. Pikant is dat je onder ondernemers, en zeker in VNO-kringen, nog wel eens wat geschamper hoort over dit soort organisaties, als zouden die te log en te duur functioneren en in zekere zin een contrair doel dienen. (Immers, zonder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zouden alle MIDZUID-werknemers zelf geen baan meer hebben.) Jorritsma denkt daar anders over. Ze wijst op de 250

mensen die door MIDZUID jaarlijks worden begeleid naar een baan. Bovendien, zo zegt ze: “Er is de laatste jaren fors bezuinigd op de sociale werkbedrijven, waardoor het overtollige vet er echt wel afgeroomd is.” Waar collega-wethouder Zwiers uit Moerdijk nog hoog opgeeft over zijn samenwerking met Randstad is Paula geen voorstander van commerciële bedrijven bij het begeleiden van de doelgroep. “De overheid is nou eenmaal geen bedrijf, wij dienen een ander doel. Daarbij komt: ook de overheid stelt targets. Het is zeker geen vrijblijvendheid troef. Wij verlangen van MIDZUID bijvoorbeeld heel duidelijk dat zij voldoen aan bepaalde prestatienormen.” Ook bij de suggestie van VNO-baas Jeroen de Lange om voortaan door VNO alle bijstandsgerechtigden uit de kaartenbak te laten halen (goedkoper!), plaatst zij vraagtekens. De overheid moet het doen.” We kunnen dat niet alleen, hebben de werkgevers heel hard nodig en daarom is een vehikel als het sociaal werkbedrijf een pracht middel om het doel te bereiken.”



Genoeg over de organisatorisch kant, belangrijker zijn de mensen. Die gaan haar aan het hart. Ze kent ze bij naam. “Toen ik pas wethouder was, ontving ik een brief van een MIDZUID- medewerker naar aanleiding van een tweet die ik had geplaatst met de titel ‘Mooie verhalen, mooie mensen’. Hij schreef hoe belangrijk het voor hem is om zijn talenten en capaciteiten in te zetten en bij te dragen aan de samenleving. Het is de spijker op zijn kop. Je moet ook met die mensen in gesprek. Dat doe ik ook met ondernemers. Die bellen me gewoon op en dan gaan we aan tafel. Onlangs deed de firma Quasar uit Giessen dit, die heel erg zijn best doet voor deze mensen. Al ga ik natuurlijk niet het gras wegmaaien voor de consultant.” Korte lijnen, die zijn nog mogelijk in een landelijke gemeente als Altena, waar de mensen elkaar kennen. Een gemeente waar de problematiek beperkt is. Eigen boontjes doppen is er van oudsher het motto. Ze kan dan ook niet veel met de strategie van

## ‘Participeren kan altijd beter’

collega-wethouder Zwiers uit Moerdijk die fors inzette op handhaving. “Als ik daar, extra, budget voor vrijmaak, gericht dus op een relatief kleine doelgroep, gaat dat ten koste van het budget voor scholing en begeleiding van de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dan heb ik gauw gekozen. Bovendien twijfel ik aan het middel. Het is namelijk helemaal niet makkelijk om een onderscheid te maken tussen mensen die niet willen en niet kunnen.” Waar Jorritsma niet aan twijfelt, is de inzet en de aanwezigheid van schoonmaak- en cateringmensen die MIDZUID heeft gestationeerd op het gemeentehuis. “Toen ik nog wethouder was in Woudrichem werd dat werk gedaan door een commerciële partij. Die gingen naar binnen wanneer iedereen naar huis ging. De mensen van MIDZUID werken hier gewoon met en tussen ons overdag. Als je ziet wat een goede sfeer en participatieslag dat geeft. Zo zien ze dat ze volwaardig deel uitmaken van onze samenleving.”

“Ik zou graag zien dat MIDZUID, nu gestationeerd in Oosterhout, ook een vestiging, fysiek of op een andere manier, hier in Altena zou krijgen. Dan zouden onze mensen niet steeds in busjes over de brug moeten. Werken in de eigen omgeving is praktischer en geeft meer betrokkenheid. Om over de milieueffecten nog maar te zwijgen. En nog een wens, het zou mooi zijn als we extra budget vrij zouden maken, zodat we initiatieven die uit de bevolking zelf komen beter kunnen ondersteunen. Denk aan de GSW, een particuliere organisatie voor armoedebestrijding, denk aan de Kringloopwinkel of denk aan zorgorganisatie Prisma die zich bezighoudt met dagbesteding. Allemaal clubs waar mensen uit de doelgroep een plek kunnen vinden.” //

# ZIE JE WERK ALS EEN TONEELVOORSTELLING

Sacha Hoogkamer ondersteunt haar broer met het runnen van de twee Jumbo franchise winkels, een in winkelcentrum De Burcht in Breda, de andere in Wouw. “Ik zorg ervoor dat iedereen fijn kan werken bij ons. Dat geldt ook voor onze medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.” Net voordat je de winkel inloopt vanuit het kantoor hangt daar het bordje: ‘Zet je mooiste glimlach op en doe alsof je op het toneel staat.’ Sacha: “Deze twaalf medewerkers zijn wat dat betreft een gouden greep. Ze zorgen ervoor dat er genoeg winkelwagens binnen zijn, het magazijn netjes is, en dat ze de winkel zelf keurig houden.”

## EDWIN DE HOON (38 JAAR)

Edwin werkt al 18 jaar op dezelfde plek. Nu is dat Jumbo. Voorheen was dat Super de Boer

Hij werkt vier dagen per week en houdt zich bezig met het opruimen van kratjes, het bijhouden van de emballagelijijn, het opruimen van troep en het schoonmaken van broodplaten.

Zijn favoriete werkplek is bij de emballagelijijn waar hij lege flessen sorteert en in de juiste krat of zak plaatst. Edwin heeft het prima naar zijn zin bij Jumbo, heeft vriendelijke collega's en het gevoel dat hij er helemaal bij hoort. Als hij niet bij Jumbo werkt speelt hij graag op zijn gitaar.

## KIM AGASI (26 JAAR)

Kim is al vier jaar werkzaam bij Jumbo. Ze werkt op dinsdag, woensdag en donderdag op de broodafdeling en houdt zich o.a. bezig met het inpakken van snacks, het scheppen van eierkoeken en het stickeren van brood.

Kim vindt dat ze een leuke en afwisselende baan heeft. Toch vindt ze het soms moeilijk om met klanten om te gaan. Gelukkig kan ze goed met haar collega's opschieten en kan ze goed aangeven wanneer het niet goed met haar gaat. Dan kan deze bezige bij even wat gas terug nemen.

Kim woont zelfstandig in een begeleid wonen project van Prisma. Om fit te blijven probeert ze twee keer per week te sporten.



# Deze medewerkers zijn een gouden greep



v.l.n.r. Edwin de Hoon // Patrick van Zantvoort // Kim Agasi // Ward Zwijnenburg // Mart van Soest

## WARD ZWIJENBURG (44 JAAR)

Ward werkt al ruim vijf jaar op dinsdag, woensdag en donderdag via Amarant bij Jumbo. Op maandag en vrijdag werkt hij ook nog eens bij de Boerenbond.

Bij Jumbo zorgt hij ervoor dat de vakken bij de o.a. diervoeding, bier en chips goed gevuld blijven. Hij kent al veel mensen en vindt het leuk om mensen te helpen bij het vinden van de producten. Hij heeft het prima naar zijn zin en heeft een aantal leuke collega's.

Ward is een enorme NAC fan en heeft zelfs een seizoenkaart voor de thuiswedstrijden. Daarnaast houdt hij van computers en fitness.

## PATRICK VAN ZANTVOORT (33 JAAR)

Patrick is een allrounder en werkt vijf dagen per week. De laatste drie jaar is hij vanuit Atea gedetacheerd bij Jumbo.

Hij is inzetbaar bij de zuivel, kruidenierswaren en groente en fruit afdeling. Hij zorgt dat de vakken en schappen gevuld blijven en maakt de vloer schoon als dat nodig is.

Door de duidelijke aansturing van de mensen bij Jumbo zit hij lekker in zijn vel en kan hij zijn werk goed uitvoeren.

Patrick woont op zichzelf via een begeleid wonen project van Prisma. Hij geeft aan dat ie een fitness abonnement heeft, maar zijn glimlach verraad dat hij niet vaak in de sportschool vertoefd.

## MART VAN SOEST (55 JAAR)

Mart werkt vijf dagen per week en bijna twee jaar bij Jumbo. Hij wordt gedetacheerd door Atea, waar hij al twaalf jaar in dienst is, en is in de winkel verantwoordelijk voor een schone werkvloer, schone kantoren, kantine en toiletten.

Mart is een perfectionist en kan niet werken in een rommelige omgeving. Gelukkig wordt hij bij Jumbo erg goed begeleid waardoor hij lekker zijn ding kan doen.

Hij heeft een administratieve achtergrond en op latere leeftijd nog het conservatorium afgerond (piano/jazz en theaterwetenschap) In zijn vrije tijd schrijft hij muziek voor theatervoorstellingen.

De combinatie van werken bij Jumbo en zijn muziek zorgen voor een goede balans in zijn leven.



**SAMANTHA** (27)

# ‘Werken geeft een kick’

Samantha werkt al weer twee jaar op de fruitsnij-afdeling van Vers Select in Bergen op Zoom. In haar warme waterdichte blauwe overall is ze lekker aan het werk. “Ik zit niet graag thuis op de bank.” Aanvankelijk leek dat er wel op, na haar opleiding tot bakker bleek ‘s nachts werken de enige optie. “Ik ben dan aan het werk als mijn vrienden vrij zijn.”

## + Vacature

En dat wilde ze niet. Na haar bakkersopleiding dreigde eigenlijk de bijstand. Gelukkig kwam ze via WVS, want ze woont ook onder begeleiding, in contact met Vers Select, een groothandel die vers fruit en groenten snijdt en levert aan horecabedrijven. Hier kan ze overdag aan het werk zijn. “Vierentwintig uur per week is genoeg voor mij. Ik heb collega’s, ik verdien mijn eigen geld en ik werk met mijn handen. Deze baan is voor nu perfect voor me.”

## + Plezier

Arjan Hagendoorn, bedrijfsleider op de locatie Bergen op Zoom, is het daar helemaal mee eens. “Samantha heeft een jobcoach. Hij helpt haar met praktische dingen die in een bedrijf spelen. Over het algemeen gaat het goed met haar”. Hij weet dat het anders kan: “Ons bedrijf maakt het gemakkelijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een duwtje in de rug te geven. Zo hebben we vorig jaar een mevrouw in dienst genomen die na iedere shift de vloer schoonmaakte. Ze had heel veel zin in. Maar na verloop van tijd verminderde het enthousiasme. Waar het aan lag, geen idee, maar ineens was ze weg. Daarom drukken we nu iedereen op het hart om te praten als er iets is.”

## + Succesverhaal

Gelukkig is daar Tim. “Tweeënhalft jaar gelden ook via WVS bij ons gekomen en hij is van productiemedewerker opgeklimmen tot assistent bedrijfsleider en hij heeft de leiding over De Frietfabriek.” Tim was na zijn koksopleiding in de horeca gaan werken. Maar via via belandde hij uiteindelijk in een orderpikmagazijn van een groot bedrijf. Dat bedrijf ging failliet en Tim raakte in de bijstand. Toen kon hij aan de slag bij Vers Select. “Het is hard werken, maar dat moet je overal. Het leuke van dit bedrijf is dat je snel moet kunnen schakelen tussen klanten en de planning en dat je je eigen ideeën kwijt kunt. Hier werken geeft echt een kick.” //

### DOE JE ALS WERKGEVER MEE AAN PERSPECTIEF OP WERK?

Meld je aan via  
[info@participerenloont.nl](mailto:info@participerenloont.nl)





# ‘Ik laat me niet beperken door mijn beperking’

## JOHANNY<sup>(24)</sup>

Die woorden van Johanny zijn meer dan waar. Johanny is blind, maar leeft het leven alsof ze ziet is. Ze rent marathons, runt haar huishouden en ze werkt als gastvrouw in Restaurant Zwart in Breda. Zij en haar collega's zijn voor eigenaar Marijn van Dijke een groot voorbeeld: “Het is zo ongelooflijk hoe stevig ze in hun schoenen staan.”

### + Het idee

Marijn heeft al een paar horecabedrijven in Breda die goed draaien. In 2016, tijdens een reis door Vietnam bezocht hij een restaurant voor blinde mensen. Dat raakte hem. Eenmaal terug in Nederland vatte hij het plan op Restaurant Zwart op te richten. Hij werkte het idee uit, zocht en vond blinde medewerkers. “Dankzij hen staat dit restaurant nu als een huis. Maar als ze morgen besluiten niet meer te komen, kan ik de tent sluiten. We hebben elkaar nodig.”

### + Zitvlees

Dat Marijn deze medewerkers heeft gevonden is een klein wonder. “De horeca kampt met een personeelstekort. En deze mensen hebben een uitkering omdat ze volledig zijn afgekeurd en ze hoeven dus niet te werken. Maar je zult geen zitvlees hebben, en graag willen werken.” Marijn heeft nu zeven mensen als gastheer of gastdame in dienst.

“Helaas heeft meer uren werken geen zin. Sterker: het werkt zelfs tegen. Ze worden gekort op hun uitkering waardoor ze vrijwel niets verdienen.”

### + Manco

Aan dit manco in de wet stoort Marijn zich. “Het is te gek voor woorden dat je wordt gestraft omdat je werkt.” Hij heeft er last van, want Zwart zou best vaker open kunnen zijn als de mensen meer uren kunnen maken. Daarom pleit hij voor een andere regeling en is hij al twee jaar bezig om met het UWV tot een afspraak te komen. En ja, langzaam lijkt er beweging in te komen.

### + Zwart

Dineren in het donker is een aparte beleving. Marijn vertelt: “Dat de reacties op ons restaurant zo lovend zijn, hebben we te danken aan onze gastheren- en dames. We hebben ze hun gang laten gaan bij het inrichten van het restaurant, ze begeleiden iedereen in polonaise naar tafels en ze serveren drankjes en het eten op geheugen en gevoel.” Iedere dag weer staat hij te kijken hoe vindingrijk ze zijn in de wereld waarin je soms ogen te kort komt. Nee, ze laten zich zeker niet beperken door hun beperking. “En ik ook niet. Ik blijf knokken voor een betere regeling.”

### DOE JE ALS WERKGEVER MEE AAN PERSPECTIEF OP WERK?

Meld je aan via [info@participerenloont.nl](mailto:info@participerenloont.nl)



# WILLEM WAS WEG

Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het niet altijd eenvoudig om hun weg te vinden. In het geval van Willem Huijgens is dat nog een understatement.

**W**illem werd op 30-jarige leeftijd als chauffeur voor 55% afgekeurd na een zwaar ongeval. Zijn elleboog raakte verbrijzeld en zijn rug en rechterheup beschadigden. “Ik kom nog uit de tijd dat een tachograaf niet heel erg serieus genomen werd. Ik maakte heel veel uren en verdiende 4000 gulden in de maand, maar op een gegeven moment ging het licht uit. Ik reed zo op een andere vrachtwagen. Mijn inkomen kelderde naar 1100 gulden.” Willem vertelt met een opgewektheid die je bijna niet voor mogelijk houdt. Want Willem mag over een paar weken weer gaan rijden. Maar vraag niet wat hem dat, en velen met hem, aan energie gekost heeft. Want Willem is het verhaal van een man die door de bureaucratie het werken bijna onmogelijk gemaakt werd. Na

zijn ongeval volgde een periode van 20 jaar waarin Willem met meer instanties kreeg te maken dan hij ooit kon bevroeden. Oh er waren zeker, tijdelijke, baantjes. Altijd voor een paar procent, aangevuld met een uitkering. Zo hield hij krap het hoofd boven water. Werken waar hij kon. Eerst bij Vluchtelingen-hulp in de logistiek en later als logistiek medewerker in de jeugdhulpverlening. “Helaas werd ik steeds wegbezuinigd.” Lekker was dat. En altijd maar keuren en herkeuren. Begeleiders hier en daar.

### Rijden lukt prima

Twee jaar geleden kwam het tot een ongekende climax. Want Willem was weg, non-existent. Het enige wat bij het UWV nog aan hem herinnerde was zijn BSN-nummer. Voor het overige bestond Willem niet.



## ‘Niemand wist dat’



Jobcoach Juun de Boer

Dossier weg, Willem weg. Ok, hij zat dan wel in leven-de lijve aan tafel, maar niemand wist wat zijn status was. Tot groot verdriet van Willem en zijn begeleiders Wil Hermens en Jeroen de Lange van VNO-NCW die Willem aan een job wilde helpen. VNO-man Jeroen de Lange had namelijk in dagblad De Stem een oproep, of beter gezegd een schreeuw, gedaan waarin hij stelde “nog morgen 100 mensen aan een baan in de transportsector te kunnen helpen”. Willem nam direct contact op met De Lange. Wat volgde was een gevecht om Willem weer op het netvlies van de instanties te krijgen. “In mijn eentje was me dit nooit gelukt”, aldus Willem. “Werkgevers en UWV zouden gewoon veel vaker direct met elkaar aan tafel moeten om mensen uit de kaartenbak te halen.” Geen tussenlagen, maar direct schakelen tussen vraag (werkgevers) en aanbod (UWV). Willem: “Ik liep tegen een muur op. Maar nu gaat het goed. Dankzij VNO krijg ik nu een cursus chauffeur en uitzendorganisatie Logistic Force heeft me al toegezegd me makkelijk aan een baan te kunnen helpen. Met beperkingen natuurlijk. Ik kan niet meer werken en leveren zoals een volle chauffeur. Rijden van A naar B rijden lukt prima, maar laden en lossen gaat niet meer.”

### Geld voor NAC

Wil Hermens, begeleider vanuit VNO: “Dit is echt gebeurd. Bij het UWV wees men naar het SW-bedrijf en andersom. Niemand kende die jongen nog en alleen door de trom te roeren kwam er voor Willem een

traject. Als je maar hard “VNO” roept komen ze wel in beweging. Anders was Willem weggekijnd in de kaartenbakken en tot zijn 67e in de bijstand blijven hangen.” Inmiddels krijgt het leven voor Willem weer glans. Hij heeft weer, een beetje geld, om zijn cluppie NAC te volgen en hier en daar als popliefhebber een concertje mee te pikken. “Ik heb er zin in”, aldus de goedge Brabander die sinds lange tijd weer eens naar voren kan kijken. Jobcoach Juun schuift ook aan en voegt toe: “Te vaak nog worden deze mensen gezien als dossiernummers. Maar het begint bij deze mensen zelf, voer daar nou eerst eens een goed gesprek mee, en luister echt. Wat kan en wil iemand? Motivatie is alles, daarvandaan ga je werken. Wij (Workin in Rijen, red.) werken hier met drie coaches en onze output is het acht/negenvoudige. Wij kennen de werkgevers. Zo’n verhaal van Willem is typisch een verhaal waarin VNO, met alle respect voor de overheid, het veel beter doet. Willem zelf vertelde mij pas een verhaal van een vrouw die hij kende en die in een uitkering vertoefde. Ze wilde graag in een supermarkt werken, maar heeft als handicap dat ze doof is. En ja hoor, onlangs kreeg ze een training aangeboden van het UWV. Na afloop kreeg ze het verwijt dat ze er wat ongemotiveerd bijzat. Huh? Die mevrouw is doof! Niemand wist dat.” //

**DOE JE ALS WERKGEVER MEE AAN PERSPECTIEF OP WERK?** Meld je aan via [info@participerenloont.nl](mailto:info@participerenloont.nl)



# Na een rondje op de motor kwam ik vijf maanden later thuis

Een ongeluk kan ook geluk brengen. Chris de Wit (35) was tot drie jaar geleden een beetje een ongeleid projectiel. Nergens bang voor, overal voor in. Tot hij door een ernstig motorongeval helemaal in de kreukels lag.

Onderbeen kwijt en de rest van zijn onderlichaam moet met schroeven en platen aan elkaar gehouden worden. Chris kan soms nachtenlang niet slapen. Fantoempijn. Pijn die hij met een grimas probeert te weerstaan, ook tijdens ons gesprek. Maar zijn opgewekte humeur lijkt niet gauw ergens onder te lijden. Chris werkt nu op een maaimachine bij Bras Fijnaart, een bedrijf in groenvoorziening. Hij heeft het hier naar zijn zin. Collega's lopen af en aan en voor iedereen heeft Chris wel een dol-

letje in petto. Sinds zijn ongeluk heeft hij weer structuur in zijn leven. "Ik werk hier 10-11 uur in de week en dat geeft mij naast een extra inkomentje ook ex-

tra waardering. Het is fijn om collega's te hebben en niet de hele dag achter de geraniums te zitten." Zijn VWO hield na twee jaar op ("Ik ben niet dom, maar deed domme dingen"). Wat volgde was een loopbaan langs allerlei banen die het vaak net niet waren. Chris had soms ook gewoon pech. Zoals die keer dat hij allergisch bleek te zijn voor epoxyhars. Opgezwollen huid, push, jeuk en een gevoel van kapotte onderarmen. Of neem die keer dat hij werkte in de rioolrenovatie als inspecteur, 'kreeg ik last van nekhernia'. Privé rommelde het ook. "Ik kwam in een scheiding en was niet goed met geld." Maar zijn energie verloor Chris nooit. Uiteindelijk belandde hij op de vrachtwagen bij Van Gansewinkel als chauffeur van een vuilnisophaalwagen. Zijn laatste 'reguliere' baan voor het ongeval met de motor. "Ik besef nu beter dat je leven draait om geluk en gezondheid. Momenteel mag ik een cursus volgen over leidinggeven. Daar hoop ik de komende jaren ook iets mee te mogen gaan doen op dit bedrijf." Minder vleiend is hij over de instanties. "Als je langs de kant staat, komt er veel op je af. Je kunt niet alles zelf. Ab Klaasen, mijn jobcoach was eigenlijk al met pensioen, maar werkte in zijn vrije tijd gewoon door. Heb ik heel veel aan gehad. Maar het UWV... Waren een half jaar bezig om het aanpassen van een stoel op mijn maaimachine te beoordelen. //

**IK BESEF NU DAT HET  
LEVEN DRAAIT OM  
GELUK EN GEZONDHEID**

tra waardering. Het is fijn om collega's te hebben en niet de hele dag achter de geraniums te zitten." Zijn VWO hield na twee jaar op ("Ik ben niet dom, maar deed domme dingen"). Wat volgde was een loopbaan langs allerlei banen die het vaak net niet waren. Chris had soms ook gewoon pech. Zoals die keer dat hij allergisch bleek te zijn voor epoxyhars. Opgezwollen huid, push, jeuk en een gevoel van kapotte onderarmen. Of neem die keer dat hij werkte in de rioolrenovatie als inspecteur, 'kreeg

**DOE JE ALS WERKGEVER MEE AAN PERSPECTIEF OP WERK?**  
Meld je aan via [info@participerenloont.nl](mailto:info@participerenloont.nl)



# DIT ZIJN ONZE INCLUSIEVE ONDERNEMERS





Er zijn al veel bedrijven die zich concreet bezighouden met het bieden van werk aan mensen die aan de kant stonden. Werk dat nog niet in een vacature bestond, maar op maat werden gecreëerd. Niet allen uit winstbejag, maar uit overtuiging. Deze Ambassadeurs van Participeren Loont zijn de koplopers van het sociaal ondernemen.





# De lange weg die Willem moet

**BEGIN OKTOBER 2017:** eerste kennismaking met Willem en gesprekken gevoerd met Raaak Personeel, Atea, UWV en Gemeente.

**EIND OKTOBER 2017:** proefplaatsing geregeld voor Willem bij Promo Packing. Aanvang 4 december 2017.

**EIND NOVEMBER 2017:** nog steeds geen akkoord van UWV m.b.t. proefplaatsing.

**BEGIN DECEMBER 2017:** arbeidsdeskundige gebeld. Had nog geen gelegenheid gehad om er naar te kijken??? Eerst een nieuw onderzoek naar belastbaarheid.

**JANUARI 2018:** aanvang proefplaatsing Willem bij Promo Packing (16 uur per week)

**MAART 2018:** Willem stopt en gaat naar ziekenhuis voor geplande maagverkleining. (zes weken herstel nodig)

**APRIL 2018:** gesprek met Peter Rasenberg van Sociaal Inclusief ivm opleidingstraject.

**MEI 2018:** contact met UWV ivm met vervolg. Willem blijkt IVA status te hebben. Dus hoeft niet te werken. Willem zelf wil terug in zijn oude beroep: vrachtwagenchauffeur.

**JUNI 2018:** gesprek met Arbeidsdeskundige UWV Augustus 2018: goedkeuring ontvangen van UWV voor een testdag bij Rijschool Willem Verboon.

**12-09-2018:** testdag bij Willem Verboon

**02-10-2018:** gezondheidskeuring voor Rijbewijs bij CBR

**17-10-2018:** positief rapport van Testdag ontvangen.

eerste gesprek bij werkgever Rocotrans

**24-11-2018:** positief besluit ontvangen van CBR.

afpraak ingepland met Logistic Force

**05-12-2018:** geldig C rijbewijs ontvangen

(EEN MENS ZOU VAN MINDER IN DE WAR RAKEN)

# ondergaan

offerte opleiding Code 95 naar UWV

**JANUARI 2019:** gesprek met Arbeidsdeskundige UWV; Goedkeuring gekregen voor opleidingstraject via Logistic Force.

**FEBRUARI 2019:** start met Chauffeursopleiding (code 95) en meerij dagen bij o.a. OCT. (diploma behaald)

**APRIL 2019:** goedkeuring op aanvulling training; behalen E rijbewijs.

chauffeurspas ontvangen van CBR

**MEI 2019:** lessen behalen Rijbewijs E via Logisic Force. (gezakt)

**JUNI 2019:** extra lessen en examens gevolgd voor E rijbewijs. (opnieuw gezakt. Beperking arm is oorzaak)

**BEGIN JULI 2019:** plannen voortgangsgesprek met Logistic Force, Willem en UWV

**12 AUGUSTUS 2019:** voortgangsgesprek met Willem, UWV en Logistic Force.

E-rijbewijs even in de ijskast. Eerst vrachtwagenmeters maken met bakwagen.

Logistic Force zal Willem voorstellen bij werkgever als chauffeur op zandwagens.





# Onze Wsw'ers leveren een grote bijdrage aan het kwaliteitsniveau

Van de Lande is producent van een uitzonderlijk breed programma aan fittingen en armaturen uit PVC en PE. Meer dan 4500 verschillende artikelen worden in eigen fabriek in Raamsdonksveer geproduceerd en wereldwijd afgezet. Naast inzet van machines is daar ook veel menselijke arbeid voor nodig.

"Binnen Van de Lande denken we heel bewust na over de vraag welk type persoon het beste past bij een bepaald type werkzaamheden. Dat moet ook wel, want het kunnen leveren van producten met de hoogste kwaliteit is één van onze belangrijkste pijlers. Onze mensen maken dit mogelijk en de collega's met WSW-indicatie vervullen hierin een belangrijke rol. De ervaring die we hebben met de werknemers via sociaal werkbedrijf MidZuid is dan ook positief." Teamleider Corina: "Ze worden door reguliere werknemers volledig opgenomen in het arbeidsproces en zijn trots dat ze bij Van de Lande mogen werken. Dat kun je goed zien aan hun vrolijke, positieve uitstraling."

"Sinds 2004 werken er twaalf Wsw-fte's onder leiding van twee teamleiders bij Van de Lande. Daarnaast laten we ook werkzaamheden uitvoeren op locatie bij MidZuid in Oosterhout." Boele typeert de samenwerking met MidZuid als goed. "De samenwerking is ontstaan uit een proactief bezoek van de WAVA (de voorloper van GO! & MidZuid) aan onze fabriek. Er zijn

nu vier vaste Wsw'ers en een groep van acht die wisselt van samenstelling. Die groep werkt bij ons op de eerste verdieping waar een speciaal gedeelte voor hen alleen is ingericht. Er is een vaste voorvrouw aanwezig die ze begeleidt.

Een goed voorbeeld van een Wsw'er in optima forma is Klazien. "Klazien werkte bij het toenmalige Wava/GO en wilde niet gedetacheerd worden. Nu staat ze bij ons achter de draaibanken om producten af te werken, dat is echt haar ding. Na ruim elf jaar Van de Lande wil ze absoluut niet meer terug. Ze heeft het super naar haar zin en heeft altijd een glimlach op haar gezicht." Maar er zijn ook kanttekeningen te plaatsen weet Corina: "De valkuil is dat je een bepaald beeld voor ogen hebt, een vooroordeel zou je het kunnen noemen. Daar ben ik van teruggekomen omdat het tegendeel in al die jaren is bewezen. Ze doen niet onder voor de reguliere werknemers. Ze werken in hun eigen tempo, maar wat ze doen, doen ze goed." //

**DOE JE ALS WERKGEVER MEE AAN PERSPECTIEF OP WERK?**  
Meld je aan via [info@participerenloont.nl](mailto:info@participerenloont.nl)



HR manager// Marijn Helmons

# BIJ CM.COM GAAT HET OM PERSOONLIJKE ONTWIKKELING ALS LEIDRAAD

De eerste reactie was er één van lichte verbazing nadat HR-manager Marijn Helmons het doen en laten van telecombedrijf CM.com in Breda had uitgelegd. Geen hiërarchie, geen standaard functioneringsgesprekken maar zelfsturende teams die spontaan hun eigen projecten in gang mogen zetten. Niet het bedrijfstarget maar persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers staat hier centraal. Zweverig? Utopisch? Anarchie? Niets van dat alles.

De klinkende resultaten bewijzen dat het company DNA van deze succesvolle Bredanaars leidt tot een fantastisch bedrijfsresultaat. In 1999 begonnen de twee oprichters (Jeroen van Glabbeek en Gilbert Gooijers) als jonge honden. Inmiddels eten er 300 medewerkers uit de ruif, verdeeld over vestigingen in Nederland, België, Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Duitsland, Hong Kong, China en Zuid-Afrika. De aanvragen stromen binnen van bedrijven die hun klanten willen bereiken via CM's platforms voor berichten, bellen en betalingen. "Wij bedenken dingen en doen wat we leuk vinden. Het zijn de mensen die het maken. Hun persoonlijke ontwikkeling is ook de leidraad bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

"Wij gaan uit van wat mensen wel kunnen. In de meest brede zin. De meesten werken hier in wisselende teams en wisselende rollen. Natuurlijk moet je een financiële achtergrond hebben als je hier op de boekhouding gaat werken, maar hé, wie weet heeft een accountmanager wel financiële competenties of andersom? In het verleden hebben we voornamelijk doelgroepen aangeworven voor nieuwe ondersteunde functies in bijv. de catering. Nu richten we ons alleen op de werving voor bestaande volwaardige functies.

Inmiddels heeft CM medewerkers met een arbeidshandicap werkzaam, variërend van een fysieke (bv. slechtziendheid) tot mentale (bv. autisme), werkende in volwaardige functies zoals de technische ondersteuning en software ontwikkelaar. We vinden het een nadeel van het huidige systeem dat kandidaten vaak eenzijdig worden beoordeeld op hun handicap en niet op hun motivatie of instelling, dit beperkt de mogelijkheden voor zowel kandidaten maar ook voor bedrijven. Onze receptioniste Monique heeft jarenlang in een kapsalon gewerkt. Helaas werd ze vanwege lichamelijke klachten gedwongen dit werk vaarwel te zetten. Tijdens onze kennismaking vielen vooral haar positieve instelling en sociale vaardigheden op en nu verwelkomt ze inmiddels al zes jaar goedlachs gasten bij de receptie van CM.

De meeste doelgroepen bij CM hebben een hbo-achtergrond, waarmee het vooroordeel dat er alleen laaggeschoold werk zou zijn voor deze doelgroep is weggenomen. Helmons: "Hier tegenover ons zit een tuincentrum, daar zijn veel handjes nodig en kun je natuurlijk makkelijker mensen plaatsen dan wij. Aan de andere kant kijken wij breder naar de persoon. Wie ben je, als persoonlijkheid, je achtergrond en je ontwikkeling?" //

**DOE JE ALS WERKGEVER MEE AAN PERSPECTIEF OP WERK?**

Meld je aan via [info@participerenloont.nl](mailto:info@participerenloont.nl)



Facilitair medewerker bij De Nobelaer in Etten-Leur // Rom de Leeuw

# Werk en muziek als stavast





Voor Rom de Leeuw (40) bood het leven vaak een donker programma.

“Toen ik zestien jaar oud was moest ik thuis alle rekeningen betalen.”

Muziek werd zijn uitvlucht. “Als ik muziek luister of muziek maak kom ik in mijn hoofd echt tot rust.”

Zijn baan als timmerman combineerde hij met de rockband Textures waarmee hij de hele wereld rondtoerde, aanvankelijk als zanger, later als stage-manager en geluidstechnicus. “Ik heb alles gezien en meegemaakt. Stadions met 60.000 mensen publiek, optredens in de Parijse Bataclan en het Amsterdamse Paradiso.” Zijn hart maakte een klein sprongetje toen het Rom lukte om bij cultureel centrum De Nobelaer in Etten-Leur fulltime te komen werken als facilitair medewerker en licht- en geluidstechnicus. “Ik had daar al jaren als vrijwilliger gewerkt. Ik ben graag onder de mensen en weet natuurlijk alles van geluid en muziek.” Helaas werd ik daar wegbezuinigd. Via het UWV kwam ik terecht bij ASML in Veldhoven als onderhoudsmonteur.

Maar daar had ik het niet zo goed naar mijn zin als bij de Nobelaer. Het maffe is: ik had ook gesolliciteerd naar de baan

heb meegemaakt, maar het viel wel heel beroerd samen. Ik kwam in de WW en mijn dierbare overleed, iemand die ik al heel lang kende en van wie ik wist dat ze niet oud kon worden.” Coldplay, Led Zeppelin, Deep Purple, maar ook Bach maken zijn hoofd vrij, voorbij het verdriet. Soms. Een half jaar geleden solliciteerde Rom via Indeed voor de tweede keer bij het Turfschip. Exploitant Ruud Hoondert kende hem nog wel van het gesprek drie jaar terug en de baan was zo beklonken. “Waarom niet drie jaar eerder? Waarom moest ik van het UWV eerst ergens anders gaan werken? Het zou goed zijn als ze daar eens een keer gaan luisteren naar de mensen in de kaartenbakken. Eigenlijk ben ik hier manusje van alles. Ik help waar ik kan en dat lukt vaak niet in 36 uur. Maakt niet uit, als je werk leuk is, kijk je niet op een uurtje meer of minder.” //

WAAROM NIET

DRIE JAAR EERDER?

die ik nu heb bij cultureel centrum het Turfschip, ook als licht- en geluidsman en facilitair medewerker. Maar het UWV zag me liever bij ASML, ik heb dat nooit goed begrepen.” Na een aflopend jaarcontract bij ASML viel Rom in een diep gat. Zijn wereld stortte in toen hij niet alleen zijn baan verloor, maar vooral omdat vriendin Mijntje kwam te overlijden. “Niemand kan iets doen aan wat ik allemaal

DOE JE ALS WERKGEVER MEE AAN PERSPECTIEF OP WERK?  
Meld je aan via [info@participerenloont.nl](mailto:info@participerenloont.nl)

# Die Daniel Blake dat ben ik!



Hij heeft minder misère meegemaakt als Daniel Blake, maar toch. Bart Wijers (55) ziet opvallend veel overeenkomsten. Net als Daniel Blake, de hoofdpersoon in een film, had Wijers voor het eerst in zijn leven hulp nodig van de staat.

En dat heeft hij geweten. Als ondernemer was er voor hem geen vangnet. Ok, hij was keurig verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid, betaalde 6000 euro per jaar aan premie, maar toen het puntje bij paaltje kwam werd er niets uitgekeerd. De Bredanaar had een prachtig bedrijfje met het adviseren van gemeentes over culturele programmeringen. Wijers groeide op op in een volkse buurt. Nooit geen kruiwagens gehad. Selfmade. Studeerde af in sociaal cultureel in een periode dat die sector werd getroffen door fikse bezuinigingen. “Dan ga ik gewoon voor mezelf beginnen”, was zijn antwoord. “Als ondernemer leefde ik mijn droom. Ik werkte me een slag in de rondte maar met heel veel plezier.” Ondanks alles wat hem overkwam is zijn uitstraling nog ongeknapt. Welbespraakt en goed gekapt zit hier iemand aan tafel die voor menige organisatie een spin in het web kan zijn. Maar het is hem tot nu toe allemaal niet meegevallen om weer op zijn eigen niveau terug te keren. Vallen en opstaan, dat is het. “Natuurlijk, ze doen hun best, maar het is toch vooral ongeschoold werk dat op je pad komt. Daar kijk ik zeker niet op neer, maar ik kan meer.” Deze aimabele cultuurfreak, met een mooi netwerk vraagt zich soms wel wat dingen af. “Het sociaal werkbedrijf, ATEA, kan natuurlijk niet toveren dat begrijp ik ook wel. Maar om nou steeds met een mismatch aan te komen is wel het andere uiterste. Sinds mijn infarct is mijn linkerarm verlamd. Waarom kom je dan met lopende band-

werk? “Het ging ook een keer ‘goed’ zo vertelt Bart die een tijdje werkte als begeleider van asielzoekers. “Ik moest vluchtelingen uitleggen hoe onze cultuur in elkaar steekt en hele praktische dingen aanleren; hoe werkt het openbaar vervoer, de bank en dat soort zaken. Echt heel mooi werk, maar dat werd weer wegbezuinigd. Wat ik ook best zou willen doen is een functie bij een klein jobcoach-bureau.” Momenteel gaat het weer iets beter met Bart sinds hij bij aan de gemeentelijke balie werkt van het gemeentehuis. Volgens hem dankt hij die job aan de stichting MEE. “Die doen absoluut goed werk. MEE heeft me concreet ondersteund met het oefenen van een elevator pitch, opstellen van je cv en onderhouden van netwerken.” //

#### DOE JE ALS WERKGEVER MEE AAN PERSPECTIEF OP WERK?

Meld je aan via  
[info@participerenloont.nl](mailto:info@participerenloont.nl)

# NET ALS IN DE FILM



Donderdag 14 maart 2019 was de Bredase bioscoop Kinopolis gevuld met ondernemers die in zaal 5 genoten van de film I Daniel Blake. 'Genoten' was is dit verband een beetje dubbelzinnig omdat deze Engelse bioscoopkraker op wel heel aandoenlijke wijze liet zien wat er met een mens gebeurt als je in de klauwen van de bureaucratie belandt.

Deze true story had veel impact op de aanwezigen. Voorafgaand vertelden Willem Huijgens en Bart Wijers als ervaringsdeskundigen wat hen in Nederland overkwam toe zij, net als Daniel Blake, ook dachten aanspraak te maken op een vlot participatietraject. Dat liep even anders....

Kortom, een echte eye opener deze film. Op de nieuwjaarsreceptie werden, lekker ludiek, al kaartjes voor de film uitgedeeld. Hé wat is dat?



Jeroen de Lange van VNO-NCW op het podium met doelgroep Willem Huijgens







# NOODKNOP

**We gaan doen, leren, bijstellen, doen!**

**Met de vraag van de werkgever als uitgangspunt.**

**De vraag van de werkgever op de arbeidsmarkt is bepalend.**

Het is tijd om de noodknop in te drukken! Het lijkt misschien wel goed te gaan met de economie in West-Brabant, maar dit biedt alles behalve garanties voor de toekomst. Kansen worden onvoldoende benut: werkgevers hebben een arbeidsvraag, maar te veel mensen staan onbedoeld en ongewild aan de zijlijn. We moeten vernieuwen. En snel!

Het bedrijfsleven kan het verschil maken om deze maatschappelijk opgave een stap verder te brengen. Maar dan moet het bedrijfsleven in actie komen en de uitdaging aangaan. Dit kan door met je bedrijf deel te nemen aan Perspectief op Werk West-Brabant.

**Je inschrijven als deelnemer betekent dat je:**

- je bedrijf open stelt voor iemand die op dit moment niet werkt;

- je gebruik kunt maken van een financiële regeling om mensen op te leiden;
- een cursus krijgt aangeboden op het gebied van wet & regelgeving;
- ondersteuning krijgt voor je eigen organisatie op de werkvloer.

Maak als werkgever gebruik van het onbenut arbeidspotentieel in West-Brabant door mee te doen met Participeren Loont en Perspectief op Werk. Hiermee word je de ambassadeur van het sociaal ondernemen. Je extra inspanningen om dit te doen in samenwerking met Participeren Loont worden financieel en maatschappelijk uitbetaald. Bij deelname zet je je als bedrijf/organisatie gedurende twee jaar in om minimaal twee mensen die nu geen werk hebben een kans te geven.

---

Aanmelden via  
[info@participerenloont.nl](mailto:info@participerenloont.nl)

# Maak als werkgever gebruik van het onbenut arbeidspotentieel in West-Brabant door mee te doen met Participeren Loont en Perspectief op Werk.

Tijdens WERK-sessies krijg je, samen met collega-werkgevers uit je branche, uitleg over Perspectief op Werk in West Brabant. Kijk voor data op [www.participerenloont.nl/agenda](http://www.participerenloont.nl/agenda)

## DEELNEMEN BETEKENT:

- je bedrijf open stelt voor iemand die op dit moment niet werkt;
- je gebruik kunt maken van een financiële regeling om mensen op te leiden;
- een cursus krijgt aangeboden op het gebied van wet & regelgeving;
- ondersteuning krijgt voor je eigen organisatie.



Ben je ondernemer en wil je werken met Participeren Loont.  
Neem contact op met Annemiek Heinen,  
Projectleider Participeren Loont.



De WERK-sessie staan  
o.l.v. Jeroen Jonkers

## PARTICIPEREN LOONT

- Voor het netwerk, projecten en kennisdeling tussen werkgevers onderling
- Voor coaching, opleiding en begeleiding van werkgevers in het sociaal ondernemen op de werkvloer
- Voor het uitreiken van praktijkverklaringen
- Voor aanbod van kandidaten

AANMELDEN VIA [INFO@PARTICIPERENLOONT.NL](mailto:INFO@PARTICIPERENLOONT.NL)



# Zo werkt het project

Eind 2018 stonden er nog 43.100 mensen als werkzoekenden te boek in de kaartenbakken van het UWV in West-Brabant, onder wie 11.000 mensen met een WW-uitkering en 13.400 bijstandsgerechtigden.

**D**e Staatssecretaris van SZW heeft West-Brabant als een van de eerste regio's subsidie verleend voor het project *Perspectief op Werk*. Voor 2019 krijgen de werkgevers één miljoen euro om de match van werkzoekenden op een plek op de arbeidsmarkt te verbeteren. Om de start van dit project officieel te bekrachtigen is er op 12 juni een bijeenkomst geweest met een vertegenwoordiging vanuit overheid, ondernemers en onderwijs. De leden van het Bestuur Regionaal Werkbedrijf hebben de samenwerkingsovereenkomst getekend waarin uitgesproken wordt om gezamenlijk de gestelde ambities uit *Perspectief op Werk* te realiseren. Onder deze naam gaat VNO/NCW West-Brabant de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te lijf.

- 80 ondernemers gaan betrekken: veelal vanuit horeca, logistiek, groenvoorziening en schoonmaak.
- Minimaal 180 plaatsingen realiseren en deze mensen ook een waardevolle opleiding willen geven.
- Alle bestaande projecten op dit gebied trachten te ondersteunen, zodat ze succesvoller worden (en dat zijn er nogal wat). Natuurlijk vanuit werkgeversperspectief.
- Er alles aan gaan doen dat mensen niet terugvalen in de WW of bijstand.

## De oplossing heet maatwerk

Het vinden van een match met werkzoekenden vanuit bestaande vacatures is moeilijk. Daarom wordt aan werkgevers gevraagd om arbeidsplaatsen open te stellen. Dit wordt gezien als een verantwoordelijkheid die geen extra investering in geld vergt maar wel in de begeleiding en ontwikkeling voor en na de plaatsing op de werkplek. Alles draait hierbij om maatwerk: wat heeft een individu nodig om zinvol aan het werk te blijven. Na coaching, opleiding op de individuele situatie kan doorstroom mogelijk gemaakt worden zodat er weer ruimte ontstaat voor nieuwe instroom vanuit de uitkering en wordt hetzelfde proces herhaald op een nieuw individu.

Naast vraag-georiënteerd maatwerk is er een tweede pijler: de directe verbinding tussen werkgevers en werknemers, zonder tussenschakels. Dit is efficiënter en je kunt elkaar laten groeien en participeren: Participeren Loont.

Participeren Loont is de uitvoeringsorganisatie van *Perspectief Op Werk* van de werkgevers.





# ‘Perspectief op werk’

Wat gaat het werkgeversnetwerk Participeren Loont doen:

1. Doe-agenda met het opnemen van twee vernieuwingsprojecten uit de regiodeal van Midden- en West-Brabant (verbindend met de RWB). We investeren namelijk ook om de werkgelegenheid en het onderwijs ook in de toekomst op een noodzakelijk ontwikkelniveau te houden.
2. We pakken ook de kans aan om in te spelen op de zwakke punten die nu nog in onze werkwijze zitten op het gebied van de match tussen werkzoekenden en werkgevers: er is een grote vraag naar arbeidskrachten vanuit de werkgevers, maar tegelijkertijd zitten er ook nog steeds veel mensen zonder werk. Dit vraagt inzicht in elkaars wereld, en een andere manier van matches. Dit betekent bijvoorbeeld: niet vasthouden aan vaste eisen, maar werkplekken samen creëren, veelal op de laagste loonschalen.
3. Werkgevers clusteren in vier kansrijke branches (+overig). Participeren Loont organiseert werksessies om de wensen van werkgevers te concretiseren en inzichtelijk te maken.
  - Groen
  - Schoonmaak en Zorg
  - Horeca en Detailhandel
  - Logistiek en Techniek
4. Deze toekomstige medewerkers worden door WSP in kaart gebracht en werkfit gemaakt. We willen ook echt investeren in de West-Brabanders zelf, door coaching, kwalificaties en doorstroming. Inzetten op hetgeen een individu nodig heeft om op die plek op de arbeidsmarkt te komen, en te blijven. Bijvoorbeeld: uitval voorkomen door een netwerkstructuur van werkgever

inrichten die de werknemer oppakt en niet terug richting de uitkering gestuurd wordt. Bovendien is het een kans om in samenwerking met onderwijsinstellingen een praktische inrichting te geven aan het voortraject wat iemand nodig heeft voordat men op de werkvloer terecht komt.

5. Bouwen van een MKB cluster voor het behoud van werkgelegenheid in de toekomst door het bouwen van een kennisinfrastructuur van werkgevers en instroom van werkzoekenden in West-Brabant.

Zo wordt er met Perspectief op Werk geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid van toekomstige medewerkers. Het project Perspectief op Werk wordt ingericht voor twee jaar, maar de resultaten leveren een rendement in de vorm van duurzame plaatsingen van minimaal zes maanden met een langere maatschappelijke doorlooptijd. //

---

## DOE JE ALS WERKGEVER MEE AAN PERSPECTIEF OP WERK?

Meld je aan via [info@participerenloont.nl](mailto:info@participerenloont.nl)

# PERSPECTIEF OP WERK IN WEST-BRABANT: Anders denken en leren door te doen

Staatssecretaris Tamara van Ark roept op tot regionale actieplannen om mensen die nog langs de kant staan te laten profiteren van de vele vacatures. De regio West-Brabant pakte als eerste de handschoen op: er ligt een doe-agenda en er is zelfs al een begin gemaakt met de uitvoering. De kern van het plan is een andere manier van samenwerken van werkgevers en overheid: niet je eigen rol als organisatie, maar de inhoud centraal stellen. En geplaatste werknemers langer in beeld houden. “We blijven net zo lang zoeken, zeuren, trainen en opleiden, tot we de plek hebben gevonden waar iemand duurzaam aan de slag kan.”

**E**va Jeremiasse, projectleider bij de arbeidsmarktregio West-Brabant, vertelt wat er anders is aan de nieuwe regionale aanpak. “Overheid, werkzoekenden en werkgevers hebben hetzelfde doel: meer matches maken, maar ze willen dat vanuit hun eigen perspectief doen. In dit project wijzen we er constant op dat we dat doel alleen samen kunnen bereiken, door rekening te houden met elkaars belangen. We leggen de verantwoordelijkheid voor plaatsing niet alleen bij UWV en WSP’s, maar ook bij werkzoekenden werkgevers. Want dat zijn de partijen die tot elkaar moeten komen.”

## **Kijken vanuit elkaars perspectief**

Volgens regiomanager Jeroen de Lange van VNO-NCW West-Brabant is er in die regio een enorme vraag naar werknemers. “Vaak worden vacatures vervuld door Oost-Europeanen, terwijl er hier zo’n 20 duizend mensen geen baan hebben.” Om te achterhalen wat er nodig is om meer mensen uit die groep aan werk te helpen, organiseert de regio werksessies met uitvoeringsorganisaties en werkgevers. Ze werden uitgenodigd om ook vanuit het perspectief van de ander te kijken. Deelnemers vertellen dat ze daardoor échte gesprekken voerden; iets waar ze normaal geen tijd voor hebben.



Ondernemers luchtten hun hart en WSP-medewerkers vertelden wat ze wel en niet kunnen bieden. Er kwam een dialoog op gang en daardoor ontstond wederzijds begrip en respect. Dat bleek vruchtbaar, want alle belangen en de zwakke punten bij werkbemiddeling zijn zo geïnventariseerd. Perspectief op Werk kan daardoor het bestaande systeem aanvullen en verbeteren.

### **Meer ondersteuning van werkgevers**

Wat kan er dan beter? De Lange: "Er zijn al veel bedrijven die de noodzaak van een inclusieve arbeidsmarkt zien en daar zelf stappen in willen

zetten. Maar niet iedereen beseft wat dat van ze vergt: veel extra aandacht en geduld. De doelgroepen waarover we het hebben past niet direct op een vacature. Je moet extra inspanning leveren: werkprocessen aanpassen, minder productiviteit verwachten. Bedrijven hebben daarbij coaching en ondersteuning nodig. Die gaan we ze geven." Niet alleen jobcoaching maar ook companycoaching. Het plan brengt bovendien werkgevers bijeen om van elkaar te leren. Dat gebeurt in vier branches-traten: techniek & logistiek, groen, schoonmaak & zorg, horeca & detailhandel. Sectoren met veel vraag die past bij de doelgroep. //



### Langer begeleiden van werknemers

Een ander verschil met de reguliere dienstverlening is dat werknemers na plaatsing niet zomaar worden losgelaten. Jeremiasse licht dat toe: “We gaan zorgen voor opleiding, begeleiding en coaching als het nodig is. Deels door het WSP, deels door derden. Een groot deel van de extra gelden willen we stoppen in de opleiding van werkzoekenden. En als er iemand uitvalt, willen we ervan leren. Een werkgever kan niet zomaar zeggen dat iemand niet functioneert, maar moet bedenken waar de werknemer beter op z'n plek zou zijn. En wat we anders zouden kunnen doen in de bemiddeling. In het huidige systeem is vaak te weinig zicht op wat mensen wél kunnen. Dat willen we binnen de 2 jaar van het project achterhalen, samen met werkgevers. Onze intentie is dat we er alles aan doen om iemand binnen die tijd op een vaste plaats te krijgen. We blijven net zo lang zoeken, zeuren, trainen en opleiden tot we de plek hebben gevonden waar iemand duurzaam aan de slag kan. Al moet hij daar 3 of 4 bedrijven voor gezien hebben.”

### Learning by doing

Hoe komt het dat West-Brabant vooroploopt met Perspectief op Werk? Eén reden is dat er al korte lijntjes tussen de partijen waren door eerdere projecten. Toen opdrachtgevers centrumgemeente Breda en VNO-NCW de kaders hadden bepaald maakte het project daardoor een vliegende start. Jeremiasse benadrukt ook dat ze niet te veel tijd staken in planvorming, maar snel aan de slag gingen: experimenteren, kijken wat er gebeurt en bijstellen. Learning by doing. Het is de bedoeling om wat werkt te implementeren in de reguliere dienstverlening. Dus niet een projectje dat na 2 jaar klaar is, maar het geleerde vasthouden en borgen binnen bestaande structuren. “Dat

kan doordat we werken met de mensen die bij de WSP's de werkbemiddeling uitvoeren. Op dit moment brengen we de vraagkant in kaart en zijn er nog geen matches gemaakt. Als we ook zicht hebben op het aanbod bekijken we of die werkzoekenden extra opleiding nodig hebben. Dat zoeken we allereerst in het regionale beroepsgericht onderwijs. Als het er niet is gaan we met onderwijsinstellingen in gesprek om het nog in te vullen, vanuit de vraag vanuit de branche en het aanbod van werkzoekenden.”

### Anders denken over je rol in het geheel

De grootste uitdaging bij de samenwerking is om niet vanuit de organisatie, maar vanuit de inhoud te denken. Dat is volgens De Lange angstig. “Veel mensen zijn gewend terug te vallen op organisaties waaraan ze verantwoordelijkheid af moeten leggen. Overheidsorganisaties denken soms nog dat arbeidsbemiddeling alleen hun taak is. Maar op de totale arbeidsmarkt is de collectieve dienstverlening van de overheid maar een paar procent. De rest gebeurt door andere partijen: uitzend- en detachingsbureaus en heel veel stichtingen. Allemaal parallelle initiatieven zonder bestuurlijke opdracht en met weinig of geen financiering van de overheid. Als alle partijen het gemeenschappelijk doel centraal stellen gaan we veel meer matches maken.” //

WE BLIJVEN NET ZO  
LANG ZEUREN TOT  
ER EEN PLEK IS

# Het helpen van West-Brabanders die nu niet werken

Dit blad komt voort uit het project Participeren Loont wat op één september 2016 is gestart met als doel het bouwen van een netwerk van 150 bedrijven te enthousiasmeren op de inclusieve arbeidsmarkt. Per één september 2019 is het project gestopt, maar gelukkig kunnen we dit waardevolle netwerk als platform doorzetten door de financiële middelen die regio West-Brabant ontvangt van het ministerie. VNO, WSP (Werkgever Service Punt) en MKB voeren het project gezamenlijk uit met als doel te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt en het plaatsen van 180 West-Brabanders die nu niet werken.

In september 2016 is Participeren Loont gestart met als doel het bouwen van een werkgeversnetwerk om elkaar te enthousiasmeren voor inclusief ondernemerschap. Drie jaar later, september 2019, stopt Participeren Loont in deze vorm. Het platform kunnen we gelukkig voortzetten door de financiële middelen die regio West-Brabant ontvangt van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor Perspectief op Werk. VNO-NCW West-Brabant, MKB en het Werkgeversservicepunt de kans om efficiënter en intensiever samen te werken en gewoon te gaan doen! De inhoud is leidend, niet de organisaties. We gaan met 80 bedrijven de uitdaging aan om 180 werkzoekenden aan werk te helpen. Perspectief op Werk wordt uitgevoerd door Participeren Loont.

**Annemiek Heinen, projectleider VNO-NCW West-Brabant,**  
**info@participerenloont.nl**

**Peter Laming, projectleider Werkgeversservicepunt West-Brabant, 0800 0616**

**Eva Jeremiasse, projectmanager Perspectief op Werk West-Brabant**



# Op weg naar **INCLUSIEF** ondernemerschap

**N** Na de industriële revolutie tot aan de Tweede Wereldoorlog waren mensen met een arbeidsbeperking voornamelijk aangewezen op liefdadigheid en de kerk. Afhankelijkheid lag op de loer. Na de oorlog tot aan 1980 kende ons land een periode van ongekenne bloei, groeiende welvaart maar ook een groeiend besef van grondrechten voor iedereen op het gebied van werk en inkomen. (Vadertje Drees). Na 1980 worden de overheidsfinanciën noodgedwongen versoberd. Ook de tijdgeest verandert. Neoliberalisme overheerst het denken. (Lubbers) De komst van de Participatiewet (2014) is de feitelijke beklinking van het zoeken naar een nieuwe balans tussen allerlei aspecten als de kwaliteit van leven van kwetsbare mensen, uit-

voeringskosten en draagvlak onder de belastingbetalers. Voor het eerst in de geschiedenis wordt minder in wij (werkgevers) versus zij (werknemers)- termen gedacht. Het idee wint terrein om werkgeverschap inclusief te maken, zoals dat mooi heet. Inclusief werkgeverschap impliceert een sociale firma. Bedrijven waarin mensen met en zonder afstand tot de arbeidsmarkt als vanzelfsprekend naast elkaar werken en traditionele scheidslijnen vervagen. Een type ondernemerschap waarin de overheid weliswaar soms nog als scheidsrechter en uiterste vangnet fungeert, maar meer ook niet. Echter, zoals eerdere fases in de geschiedenis ook niet zonder slag of stoot verliepen zijn ook op de weg naar deze nieuwe heilstaat nog aardig wat hobbels te overwinnen:





Om te beginnen, spelen deelbelangen soms niet een te grote rol? (Sociale werkbedrijven zijn ook bedrijven...) Is 'ons' mensbeeld van de werkende mens soms niet te rooskleurig? Twee derde van alle Nederlanders (in alle lagen en soorten) is niet bevlogen aan het werk. Voor hen is werk primair een manier om in het levensonderhoud te voorzien. Dus ook twee derde (even statistisch) van de groep waarover we het hebben in termen van 'met een beperking'. Deze mensen zullen proberen zonder feitelijk werk te weigeren onder een baan uit te komen. We richten ons dus op mensen die wel kunnen en willen werken, maar voor wie het hebben en houden van werk niet vanzelfsprekend is:

.Mensen die in de juiste werkomgeving een positieve bijdragen leveren aan het bedrijf waar ze werken, na aftrek van bijzondere aanpassings- en begeleidingskosten. Personen die 70% van het minimumloon kunnen terugverdienen

.Een misverstand betreft vaak de factor 'meerkosten'. In principe worden meerkosten niet (volledig) vergoed; de vergoeding beperkt zich via de bepaling van de loonwaarde tot het minimumloon. Dat is niet voldoende omdat de meeste salarissen boven het minimumloon liggen. De ondernemer zit dus met een financieel gat. Onderzoeker Aukje Smit van TNO: "Het hangt af van het type business. De werknemers hebben over het algemeen een lagere prioriteit. Om dat te compenseren krijgen ondernemers meestal wel een vergoeding maar niet altijd volledig of lang niet genoeg." //

#### LESSONS TO LEARN, VOOR WERKGEVERS

Passie voor het onderwerp is een vereiste. Het runnen van een sociale firma kost energie en vaak geld. Iedereen moet een bijdrage leveren, de ondernemer, het personeel en eventuele financiers. Er zijn dus meerkosten. Erken dat. Sociaal ondernemen is een competentie. Het management moet dat onderkennen en investeren in benodigde kennis en kunde.

Mensen met een arbeidsbeperking kunnen zich slechts beperkt aanpassen aan de organisatie; de organisatie moet dus aangepast worden aan deze mensen. Andersom zal niet gaan

#### LESSONS TO LEARN, VOOR DE OVERHEID

.Als een werkgever besluit om iemand aan te nemen uit een 'regeling' wordt de overheid partij. Het wordt een feitelijk tripartite overeenkomst tussen werkgever, werknemer en de overheid in verschillende verschijningsvormen (UWV-SW) Dit zou niet moeten want werkt vertragend, schept onheldere verantwoordelijkheden en vooral legt daardoor te weinig druk op het beoogd succes tussen werknemer en werkgever.

### Twee leidende principes bepalen de effectiviteit van markten, dus ook de arbeidsmarkt:

1. De transactiekosten; de hoeveelheid geld en moeite die het kost om een transactie tot stand te brengen. Hoe hoger deze kosten, des te minder transacties. Een werkgever die iemand in dienst wil nemen telt alle kosten mee (voorbereidend onderzoek, onderhandelingen, administratief. Directe en indirecte loonkosten)
2. De voorspelbaarheid- een afgeleide van het investeringsklimaat. Hoeveel kans is er dat een transactie verkeerd uitpakt? Als de faalkans hoog is, zal een ondernemer beslissen om de kans niet te wagen

# INZET OP BETERE WERKGEVERS DIENSTVERLENING

Werkgevers lopen nog te vaak tegen belemmeringen aan bij het aannemen van iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met 30.432 extra banen hebben zij al een flinke stap gezet in het behalen van de banenafpraak: 100.000 extra banen in 2026. Ook Brabantse en Zeeuwse werkgevers doen het goed. Het wordt ze niet echter altijd even makkelijk gemaakt. De tien punten moeten zorgen voor een betere organisatie van de werkgeversdienstverlening.





## 10-PUNTENPLAN ARBEIDSMARKT-REGIO'S BRABANT-ZEELAND

1. Maak werkgeversdienstverlening simpel. Zorg voor één loket per arbeidsmarktregio, één vast aanspreekpunt voor werkgevers binnen het werkgevers-servicepunt en dezelfde regels (instrumenten, accountmanagement, aanvraag- en behandelprocedures en uitvoering) voor iedereen.
2. Gooi 'de kaartenbakken' open. Weet wie erin zit. Deel dat met de regio. Deze informatie is essentieel voor het behalen van de doelstellingen van de Banenafpraak en moet ten volle worden benut. Dat betekent: uitwisselen! Het maakt een werkgever niet uit of een kandidaat uit gemeente A of B komt. Zorg daarom voor een regionale aanpak.
3. Maak kandidaten vindbaar. Werkgevers kunnen zelf zoeken naar geschikte kandidaten, maar hebben toegang nodig tot profielen van kandidaten. Zo kunnen werkgevers zelf beoordelen of iemand bij een vacature past.
4. Vertel wat iemand wél kan. Geef in de kandidaat profielen aan wat iemands kwaliteiten zijn. Voor ondernemers is het belangrijk om te weten welke taken iemand kan verrichten en hoe deze binnen zijn of haar onderneming van toegevoegde waarde kunnen zijn.
5. Efficiënte inrichting van het Werkbedrijf. Richt het Werkbedrijf zo in dat er snel stappen gezet kunnen worden om de banenafpraak te realiseren. Dat is de belangrijkste taak van een Werkbedrijf. Een goede balans in de vertegenwoordiging van overheids-, werkgevers- en werknemersorganisaties is daarbij van belang.
6. Pak projecten vraaggericht aan. Kijk kritisch naar het verwachte maatschappelijk effect alvorens een nieuw project te starten. Stimuleer kleine projecten en breid die uit als ze succesvol zijn. Geef ondernemers het voordeel van de twijfel en investeer in het onderzoeken van kansen bij welwillende ondernemers.
7. Wat kunnen we van elkaar leren? Kijk hoe een potentieel nieuw project zich verhoudt tot reeds bestaande initiatieven en of het in een andere arbeidsmarktregio al eerder is gedaan. Leer van elkaars fouten en successen en voorkom de inzet van dure adviesbureaus of zzp'ers.
8. Overheid: kijk naar jezelf. Er bestaat bij werkgevers een onrechtvaardigheidsgevoel door de achterblijvende plaatsingen bij de overheid. Overheden kunnen creatiever kijken naar hoe zij werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen plaatsen, zonder werkzaamheden die nu door de markt worden verricht in te besteden.
9. De positie van SW-bedrijven. SW-bedrijven krijgen subsidie voor de mensen die zij begeleiden en detacheren. Als kandidaten aan de slag kunnen in het reguliere bedrijfsleven, dan moet dat ook gebeuren. SW-bedrijven zouden zich vooral moeten richten op de zwakste kandidaten in de doelgroep.
10. Plaats duurzaam. Laat een plaatsing ook écht duurzaam zijn. Werkgevers moeten ervan kunnen uitgaan dat de beoordeling van de kandidaat duurzaam is en daarmee ook de toepassing van regelingen en instrumenten. Daarnaast: toets boven de regio uit om concurrentievervalsing met proefplaatsingen te voorkomen.





# PROJECTOVERKOMST

**JA, ik neem deel aan Perspectief op Werk. Participeren Loont!**

## Met deelname zet ik mij in om:

- Gedurende twee jaar, twee mensen, die nu niet actief zijn in het arbeidsproces, een plaats te bieden binnen mijn bedrijf;
- Ervaringen te delen met de betrokken partijen;
- Als ambassadeur van Participeren Loont collega-ondernemers motiveren ook deel te nemen;

## Om een plaatsing succesvol te maken kan ik een beroep doen op:

- Kosteloze deelname aan cursus wet- en regelgeving
- Kosteloze deelname aan de training praktijkopleider voor twee personen
- Per geplaatste medewerker een praktijkverklaring, een landelijk erkent MBO Certificaat voor de medewerker
- Budget dat vrij te besteden is aan coaching of extern advies om bijvoorbeeld de PSO 30+ certificaat de behalen.
- Bovenstaand aanbod komt bovenop de huidig aangeboden dienstverlening.

# BELEEF DE IMPACT VAN SOCIAAL ONDERNEMEN



**Participeren**  
**Loont**

DOE MEE! VOOR WERKGEVERS  
EN VOOR MEDEWERKERS.

 [WWW.PARTICIPERENLOONT.NL](http://WWW.PARTICIPERENLOONT.NL)



LEES HET BLAD OM TE KIJKEN  
WIE ER NOG MEER MEE DOEN