

COLOFON
HONDERDDUIZEND BANEN

Initiatiefnemer
Aart van der Gaag

Mede mogelijk gemaakt door
ABU
AWVN
Cedris
De Normaalste Zaak
OVAL

Samensteller
Desiree Curfs

Teksten
Anneke Nunn

Foto's
Bettina Zevenbergen

Ontwerp/layout
Henny Witjes

Uitgever
Sinds 1883 - uitgevers

NUR 809
ISBN: 978-90-78342-12-0



Copyright © 2015
Sinds 1883 - uitgevers
Alles uit deze uitgave mag alleen na
voorafgaande schriftelijke toestemming
van de uitgever worden veelevoudigd,
door middel van druk, fotokopieën,
geautomatiseerde gegevensbestanden of
op welke andere wijze ook.

HONDERDDUIZEND BANEN

SAMENSTELLING:
AART VAN DER GAAG
DESIREE CURFS

INHOUD

Aart van der Gaag: Het 100.000 plan	6
Desiree Curfs: Ondernemen doe je met je hart!	7
Jurriën Koops : Werk is belangrijk voor mensen	8
Harry van de Kraats: Goede voorbeelden – ter verduidelijking, inspiratie, spiegel of als 'gouden tip'	9
Job Cohen: "Ik zie zoveel mogelijkheden voor ondernemers!"	10
Bert van Boggelen: Laat dit het laatste boekje zijn	11
Kick van der Pol: Laat je inspireren	12
Mensen komen voor mensen naar de winkel	14
Avabel vaart wel bij arbeid voor kwetsbare mensen	18
Het KCC maakt Wajongers sterker	24
Bij Flincl ontpoppen jongeren met autisme zich als IT-professionals	28
Bij Geodis bewijzen Wajongers hun waarde	34
Van der Hoorn Sociale Werk-voorziening: beschut werk in Brainport	38
Blomsma Groep verbindt het maatschappelijke met het economische	42
Een Wajonger betuttelen? Niet doen!	48
ABN AMRO ziet diversiteit als winst	54
ING scheidt kansen en mogelijkheden binnen het eigen functiehuis	58
De Groenmakers slaat nieuwe wegen in met groenonderhoud	62
MondZorgPlus: aandacht voor cliënt én medewerker	68
Aebi Schmidt Nederland gaat ver om gemotiveerde werknemers te houden	74
Sociaal ondernemen valt in goede aarde bij Ter Laak Orchids	80
Het mes snijdt aan twee kanten bij Johma	84
Werken met SW'ers pakt heel goed uit bij Hewitex	90
Melkveebedrijf De Telegraaf loopt op rolletjes door robots en mensenwerk	96
RIVM geeft gedetacheerden van de Biga Groep een warme ontvangst	102
Luchtverkeersleiding Nederland maakt een vliegende start	106
Gezocht: Wajong-kandidaten, per direct!	110
Soci-com: met afstand de beste in assemblage	112
Nawoord	116



VOORWOORD

HET 100.000 PLAN

Het begon met een tweet: Stempel geschikt! - het boek over vooral de integratie van Wa-jongers - staat weer in de belangstelling door alle publiciteit over het 100.000 plan. Desiree Curfs, die ik nog maar net kende, reageerde meteen: 'Aart wordt het dan geen tijd voor een 100.000 banenboek?' Ik repliceerde: 'Alleen als we het samen doen!' En zo is het gekomen.

Vijf organisaties ABU, AWWN, CEDRIS, De Normaalste Zaak en OVAL verenigden zich om een boek over de mogelijkheden voor 100.000 banen uit te brengen met goede voorbeelden van bedrijven die het gewoon doen.

En ja, dat 'samen doen' met Desiree duurde maar heel kort. Ik viel uit en heb aan haar gevraagd de kar te trekken. Dankzij haar inzet, de betrokkenheid van de vijf organisaties en last but not least de rol van de uitgever is dit prachtboek er gekomen.

Storytelling is wat mij betreft het belangrijkste middel om andere bedrijven te overtuigen; ondernemers die aan andere ondernemers laten zien dat het kan. En hoe het kan. Geen Haagse mensen, geen vrijgestelden die vertellen hoe het moet. Nee, mensen uit de praktijk die vertellen waar ze tegenaan lopen. Hoe ze het oplossen en met wie ze het doen. Want die komen natuurlijk ook in beeld; de mensen waar het om gaat. Betrokken, gemotiveerde medewerkers die het anders, maar niet minder doen.

Ik vertrouw erop dat dit boek een rol gaat spelen bij het slagen van het 100.000 plan. Dat het een recordoplage mag krijgen!

Aart van der Gaag
commissaris 100.000 banen VNO/MKB/LTO

ONDERNEMEN DOE JE MET JE HART!

De aanleiding voor dit prachtige boek was een korte tweet na de kennismaking met de commissaris van de garantiebanen: '@Aart van der Gaag maken we een 100.000 banenboek?'

Een boek waarin ondernemers in beeld gebracht worden die hun hart – en daarmee de deuren van hun bedrijf - hebben opengesteld voor mensen met een arbeidsbeperking. Mooie verhalen van medewerkers die dankzij die ondernemers aan het werk zijn. Alle verhalen zijn uniek, maar ze hebben wel één ding gemeen: de ondernemers wilden er gewoon een succes van maken. Vanuit dat geloof zijn ze er voor gegaan.

Ik zie het als inspirerende voorbeelden voor collega-ondernemers. Eerlijke verhalen over de zoektocht naar de goede match. Grappige anekdotes over hoe dingen toch net even anders uitpakken dan je verwacht had.

De ondernemers in dit boek hebben vanuit een intrinsieke motivatie geïnvesteerd in bijzondere mensen. Mensen die anders waarschijnlijk onnodig aan de kant zouden staan. Ze hebben zich hierin laten ondersteunen door professionals vanuit zowel de private als de publieke sector. Samen hebben ze gezorgd voor de juiste match en de passende begeleiding. Die samenwerking is cruciaal voor mensen die dat extra steuntje nodig hebben.

Laten we met elkaar er voor zorgen dat er nog vele verhalen volgen. Want werk is zoveel meer dan alleen een inkomen. Werk zorgt ervoor dat je ergens bij hoort. Het geeft vertrouwen en kans op ontwikkeling. Dat recht om er bij te horen gun ik iedereen die daar toe in staat is. Samen kunnen we dat waarmaken! Laat u inspireren en maak uw eigen nieuwe verhaal. Wij staan klaar om het op te tekenen.

Desiree Curfs





Uiteindelijk heb ik een vast contract gekregen. Wauw. Dat betekende zoveel voor me. Om te leren. En vooral: ik ga met plezier naar mijn werk.

INCLUSIEF ONDERNEMEN DOE JE ER NIET EVEN BIJ

Supermarkten boden altijd al veel plaats aan werknemers met een beperking. Dat is zo gegroeid doordat er veel geschikte werkzaamheden zijn. Zo beheert Wajonger Eva de schappen

met voorverpakte groente bij DEEN in Bergen. Volgens de bedrijfsleider past ze na een wat moeizame start helemaal in het team en missen klanten haar als ze er niet is.' Eva, glunderend: 'Echt?'

MENSEN KOMEN VOOR MENSEN NAAR DE WINKEL

Tegen je grenzen lopen

Ik heb Eva sinds haar stage gecoacht. Vertrouwen opbouwen en duidelijk maken wat ik verwacht. In het begin was ze stil en kostte het werk haar veel moeite. Maar ze was wel supergemotiveerd en wilde graag leren. Ik vroeg haar eens een kookdemo te geven, maar ze raakte in paniek, had nog nooit gekookt. Eva liet het er niet bij zitten en oefende thuis tot het wel lukte. Ze nodigde collega's uit bij haar te komen eten. Maar soms loopt ze echt tegen haar grenzen aan. Na een ochtendje meekijken met een caissière zag ze in dat dat werk te technisch en hectisch is. Boze bui? Speel dan maar dat je vrolijk bent! Nog steeds is extra aandacht nodig; vooral als Eva niet lekker in haar vel zit. Dat kan met het weer te maken hebben of met wat ze meemaakt. Een boos gezicht kunnen we hier

niet hebben, dus ze heeft geleerd dan haar hobby toneelspelen te gebruiken. Ook als een klant onaardig doet. Al die begeleiding kost veel energie, ook van collega's, het is niet iets wat je er even bijdoet. Maar als ik zie hoe ze gegroeid is, geeft dat veel voldoening.

Marcel Monincx, bedrijfsleider DEEN Bergen

Klantvriendelijkheid moet vooropstaan

Supermarkten staan midden in de maatschappij. Ons personeelsbestand moet daar een afspiegeling van zijn. Het helpt bij ons doel: tevreden klanten. Collega's vinden het een verrijking van hun werk om iemand als Eva een beetje te bemoeieren. Iemand's inzet en capaciteiten moeten wel bij ons passen. Een autistische jongen bij de kassa die geld terug gaf zonder je aan te kijken, kwam niet klantvriendelijk over. Dat werkt hier niet.



Eva Blauw (20) is een Wajonger met een licht verstandelijke beperking. Haar opleiding kreeg ze op de praktijkschool. Sinds 2011 werkt ze bij DEEN in Bergen. Ze is een harde werker en houdt van schoonmaken en vakken 'first in, first out' bijvullen, maar ook van een praatje en een geintje. Belangrijkste in haar baan (24 uur per week) volgens Eva zelf: altijd goed met de klanten omgaan. Dat blijft soms een uitdaging.

Hebben we plek, past het bij Eva, dan gaan we het organiseren.

We hebben zo
verschrikkelijk veel lol.
Dat straalt ze ook uit
naar de klanten.



Regelingen om op terug te vallen

We krijgen regelmatig stagiairs van de praktijkschool. Wie goed bevalt vragen we op zaterdag terug te komen en dan bouwen we het uit. Sommigen komen dus nooit in de Wajong terecht. Daar snijden we onszelf wel eens mee in de vingers, want dan heb je bij ziekte niets om op terug te vallen. Ook UWV of jobcoaches bellen soms of we iemand kunnen plaatsen. Gelukkig hebben we goed contact met een vast contactpersoon bij UWV. Dat is hard nodig om je weg te vinden in alle veranderende wetten en regelingen. Maar nu krijgen we met alle gemeenten te maken. Kennis en ervaring uitwisselen met andere werkgevers doe ik bij onze brancheorganisatie CBL en bij De Normaalste Zaak. Dat is ook genoeg. Ik ben terughoudend met het uitdragen van inclusief ondernemen over de rug van deze jongeren. Dat

vind ik stigmatiserend. En het wekt te hoge verwachtingen, veel meer plaats hebben we niet.
Simon Butter, manager P&O van DEEN

Tijdens snuffelstages merkte ik dat een winkel me meer lag dan werken met dieren. Omdat ik per ongeluk een papegaai liet ontsnappen. De DEEN in Alkmaar viel me tegen. Ik stond bij de zuivel, dat was een beetje koud. En ik kreeg geen antwoord op mijn sollicitatiebrief. Maar hier in Bergen voelde het de eerste dag al goed. Wat een leuke winkel, leuke collega's. Ik vind het vooral fijn om nieuwe artikelen te leren kennen en dat met de klanten te delen. Ik had als eerste van mijn klas een echte baan: 's ochtends groente bijvullen, 's middags schoonmaken en Ingrid bij de kruidenierswaren helpen.

Eva Blauw

Bedrijfsprofiel

DEEN supermarkten is sinds 1933 uitgegroeid tot marktleider in de wijde omtrek van Hoorn door klantvriendelijk personeel, goede producten en prettige winkels. Bij het familiebedrijf zijn er onder de 7500 personeelsleden meer dan 100 medewerkers met een beperking.

Bemiddelingsproces

Eva kwam bij DEEN via de praktijkschool. Er is nu alleen nog interne begeleiding nodig. Eva komt tot haar recht met afwisselend werk en vaste structuur.



Maar één keer
vroeg ik
of ik thuis
mocht blijven
vanwege een
sneeuwstorm.

COMPLETE AFDELING VAN SW-BEDRIJF ERGON OPGEPAKT EN VERPAAKT NAAR INLENER

Ondernemer Lars van der Hoorn maakte in 2012 een zelfstandig bedrijf van een SW-afdeling. Dit jaar verwacht hij voor het eerst winst te maken. De komende jaren wil hij een nog veel grotere sociale onderneming opzetten. Ook is hij onvermoeibaar ambassadeur voor reshoring en ketenstimulering.

VAN DER HOORN SOCIALE WERK- VOORZIENING: BESCHUT WERK IN BRAINPORT

Waarom sociaal ondernemen? Dat weet ik eigenlijk niet goed, het zit in mijn peisoon. In 2000 nam ik het bedrijf van mijn vader over. De dagelijkse leiding besteedde ik in 2012 uit aan twee ervaren medewerkers. Zo kreeg ik de handen vrij voor het overnemen van een deel van de Brgonvestiging in Valkenswaard. Mijn voorwaarde was wel verhuizen naar Geldrop, vlakbij mijn bedrijf, en de naam Van der Hoorn Sociale Werkvoorziening. Dan was het voor iedereen duidelijk dat er iets veranderde. Ik huurde een pand, en verhuisde binnen een maand: de productie heeft maar twee weken stilgelegen.

Niet harder, maar anders werken
Het eerste jaar heb ik niet veel veranderd. Alleen wilde ik niet dat ze 'salaries' maakten met schooten op bureaus zoals ze gewend waren. Ze moeten van elkaar kunnen zien wat ze doen. Daarna zei ik: jullie gaan niet harder, maar wel anders werken. Als ik kwam kijken hoe het met de mensen ging, werden ze zenuwachtig. Ze dachten dat ik het werk kwam controleren. Nu hebben ze vertrouwen gekregen. Dat geeft me veel plezier en voldoening.

**Swers zijn flexibel dan vakspeci-
alisten**
Ik geloof niet in integreren van beide bedrijven. Bij hightech machineparken we met een hightech machinepark en korte doorlooptijden. Hier draait het vooral om werk voor mensen, met eenvoudige machines. Hun voordeel is dan weer dat ze ook best ander werk willen doen. Dat kun je van een vakspecialist niet vragen. Daarom ben ik aan het uitbreiden: houtbewerking, stratenmilair opknappen. Mijn doel is om met een nieuwe bv, Brainport Assembly, te zorgen dat andere bedrijven hun quantum voor de Participatiewet halen door bij ons werk uit te besteden.

Bemiddelingsproces

'Ergon richt zich steeds meer op detachering, maar een hele beschutte groep met werk en productieliding verplaatsen naar een inleener is uniek. We begonnen al ruim van tevoren bij Ergon met de voorbereiding. De medewerkers waren bang dat ze harder moesten werken, dat ze dat niet zouden kunnen. Ze hadden het steeds over 'het vrije bedrijf'.

We betrokken ze overal zo veel mogelijk bij, zo hebben we ze helpen verhuizen. Vier medewerkers gingen terug naar Ergon, maar de andere elf hebben de verandering door onze intensieve begeleiding samen goed opgepakt. Het verzuim liep terug nu ze merken dat ze gemist worden, dat collega's dan hun werk moeten doen. Nu werken ze zelfs over als er iets af moet. De jobcoaching is afgebouwd. Ik doe nu bijna alleen nog HR-zaken.'

Jacqueline van den Bogaert, werknemersadviseur bij Ergon

Profiel bedrijf

Van der Hoorn Buijtechniek is een 79 jaar oud familiebedrijf in de niche van hightech buigen en walsen. De 350 klanten zitten vooral in Brainport regio Eindhoven. De zusteronderneming Van der Hoorn Sociale Werkvoorziening staat er los van, maar beide bedrijven wisselen soms wel werk uit.



Ruud Tholen (22) kwam via een stage van de praktijkschool in 2009 op de metaalafdeling van Ergon. In het begin was hij erg schuchter, maar toen het werk hem goed ging kreeg hij meer zelfvertrouwen. Hij doet de complexere klussen en zet zich altijd voor 100% in, ook om nieuwe dingen te leren. In november 2012 kwam hij mee naar Geldrop. Ruud zou ook individuele detachering aankunnen, maar heeft het naar zijn zin in het team en neemt de productieliding werk uit handen. Soms mengt hij zich tussen de reguliere werknemers bij het andere bedrijf en vertelt dan van alles over zijn vakantie. Hij fietst 18 kilometer naar zijn werk, sport veel en gaat uit met jongeren die hij via Ergon kent.

Mijn advies:
zorg voor goede
begeleiding
en aansturing,
geef ruimte én
kaders.



**De medewerkers zijn sterk als groep, maar
individueel komt er niets uit hun handen.**

**Werk genoeg, de kunst is om het in
Nederland te houden**

Ik mik op 200 man na vier jaar, waar van tachtig procent met een afstand tot de arbeidsmarkt. De grootste uitdaging is om die mensen te vinden. Gemeenten en UWV hebben ze nog niet in beeld. Er is werk genoeg en bedrijven dreigen het naar het buitenland te brengen. We werven nu zelf en vragen de gemeente onder welke regeling iemand valt.'

Lars van der Hoorn, eigenaar van Van der Hoorn Buijtechniek en Van der Hoorn Sociale Werkvoorziening

Perspectief werknemer

'Het bevalt me goed in Geldrop, want het is hier kleiner. Werken voor een inleener vind ik fijn. We werken soms over om iets af te krijgen, dat is gezellig.'s Ochte anders als ik binnenkom ga ik eerst het gashoek open draaien.

Dan weet ik nog niet wat ik ga doen, meestal hard solderen. Alex vertelt welke producten ik moet maken.

Als ik daarmee klaar ben vraag ik het weer. Ik ben trots dat ik altijd de fijne klussen krijg. Vroeger heb ik op de vliegbasis vliegtuigen schoongemaakt maar dat was toch niet het mooiste werk. Bij het Korps Nationale Reserve kwam ik jammer genoeg niet door de selectie. Ik heb zelf een

lasopleiding gedaan op het ROC en wil nog meer leren. En mijn tijdbewijs halen maar dat is tegenwoordig niet zo makkelijk.'

Ruud Tholen, medewerker Van der Hoorn Sociale Werkvoorziening



JONA EEKHOUT VOND EEN ADMINISTRatieve BAAN WAARBU HIJ NIET HOEFTE BELLEN

Tijdens het interview wordt gegrapt dat Jona nu wel op tijd was. Want omdat hij door zijn gehoorbeperking lang werkloos thuiszat, moest hij erg wennen aan het werkritme. Dat leverde voor zijn baan bij de Care4 Group eigenlijk meer problemen op dan zijn handicap. Leidinggevende Louisa Marrussen sprak hem er streng op aan.

EEN WAJONGGER BETUTTELEN? NIET DOEN!

Jona heeft een apart gevoel voor humor: 'Ik heb een pokerface'. Onder zijn mails staat dat Jona alleen per e-mail bereikbaar is.

Jobcoach en rolmodel

Leo Bruggeman is één van de twee dove jobcoaches in Nederland, die allebei bij Potenco werken. Hij coacht dove of slechthorende cliënten en laat zien dat je met zijn beperking kunt slagen op de arbeidsmarkt. 'In opdracht van UWV zocht ik werk voor Jona. Hij zat thuis en ondernam weinig en ik probeerde hem in beweging te krijgen. Van de vacature voor receptionist verwachtte ik weinig, omdat Jona niet kan telefoneren. Maar de Care4 Group besloot de functie anders in te richten: zonder bellen, dat doen collega's met meer andere taken.

Workshop communiceren met een dove collega

Ik gaf uitleg over zaken als loondispensatie en communiceren met een dove collega. Een jobcoach is er ook voor de werkgever! De proefplaatsing verliep goed, maar daarna bleef Jona bij ziekte soms te lang thuis. Louisa Marrussen zag dat niet door de vingers. Heel goed, ze neemt hem dus niet zo serieus als andere werknemers. Ik houd de vinger aan de pols, het is dan makkelijk dat we kunnen communiceren in gebarentaal.'



Een dovertolk is alleen nodig bij gesprekken met meer mensen tegelijk zoals dit interview.

Jona Eekhout (41) heeft een Wajong-uitkering vanwege zijn gehoorbeperking. Daarnaast heeft hij nierproblemen waardoor hij vaker ziek is. Ondanks zijn administratieve opleiding kon hij moeilijk aan werk komen. Bij de Care4 Group lukte dat in september 2014 wel. Hij heeft nu een jaarcontract voor 24 uur per week. Vanwege zijn gezondheid wordt dat waarschijnlijk niet meer, aanvulling van de Wajong blijft nodig.

Vooral dames met felle lipstick op kan Jona goed volgen.



Mijn naamgebbaar is de L van Louisa, maar het betekent ook grapple.

Begrip voor mijn beperking

Bij de sollicitatie was ik zenuwachtig. Zouden ze begrip hebben voor mijn gehoorbeperking? Dat viel gelukkig mee. Natuurlijk moest ik wel leren hoe ik alles moest aanpakken. Nu voel ik me op mijn gemak en werk ik zelfstandig. Ik haal de post op en sorteerdie, voer contracten en managementoverzichten in en houd dossiers bij. Als mijn collega's klussen voor me hebben vragen ze dat per mail. Verder doe ik op maandag de boodschappen voor kantoor en dek de tafel voor de lunch. Ik ben wel blij dat ik parttime werk. Ik woon zelfstandig en heb mijn vrije dag nodig om boodschappen te doen. En soms om bij te slapen.

Werken tussen gewone collega's

Eerder zat ik op een sociale werkplaats. Ik weet dat iedereen moet werken en geld verdienen, maar ik pas niet tussen mensen met een zwaardere beperking. Ik wilde graag een baan in het bedrijfsleven. Bij de Care4 Group vind ik het veel leuker vanwege de afwisseling en het sociale element. Zo ben ik vorige week meegegaan naar een afscheidsoceptie.

Jona Eekhout, administratief assistent

We kregen een foldertje van Potenco over mensen met een arbeidsbeperking toen we net ruimte op de administratie hadden. Met de Participatiewet op komst wilde ik daar

een voorshot op nemen. Dat past in onze mensgerichte organisatie.

Potenco stuurde drie kandidaten en Jona sprong er meteen uit. Ik heb het met de collega's besproken. Sommigen vonden het wel spannend. Maar het ging heel natuurlijk omdat Jona erig zijn best doet. Hij heeft echt zijn kans gepakt. Binnen een paar dagen konden we goed communiceren, we hebben zelfs wat gebaren geleerd.

Duidelijk en streng

Jona moest er in het begin aan wennen dat hij niet meer zelf zijn tijd kon indelen. Hij zoekt de grenzen op, kwam vaak te laat en daar werd ik best boos om. We hebben allemaal

Bedrijfsprofiel

De Care4 Group omvat vijf bedrijven voor detacheren, uitzenden, zzp-beenmiddeling en administratie en payroll in zorg en welzijn. Sinds 2001 is het bureau uitgegroeid tot een landelijke speler die bemiddelt voor zo'n 800 verpleegkundigen en verzorgenden.


drukke agenda's: het getuigt niet van respect. Dat heb ik Jona even flink moeten aanleren. Die boodschap is overgekomen. Ook maakten we betere afspraken over ziekmelden. Via WhatsApp was moeilijk te pellen wat er echt aan de hand was. Het was fijn dat Leo toen langsging. We gaan kijken of we zijn werk uit kunnen belden en Jona staat ook open voor een opleiding. Maar we moeten hem niet overvragen, dat is al eens gebeurd.

Verrijking

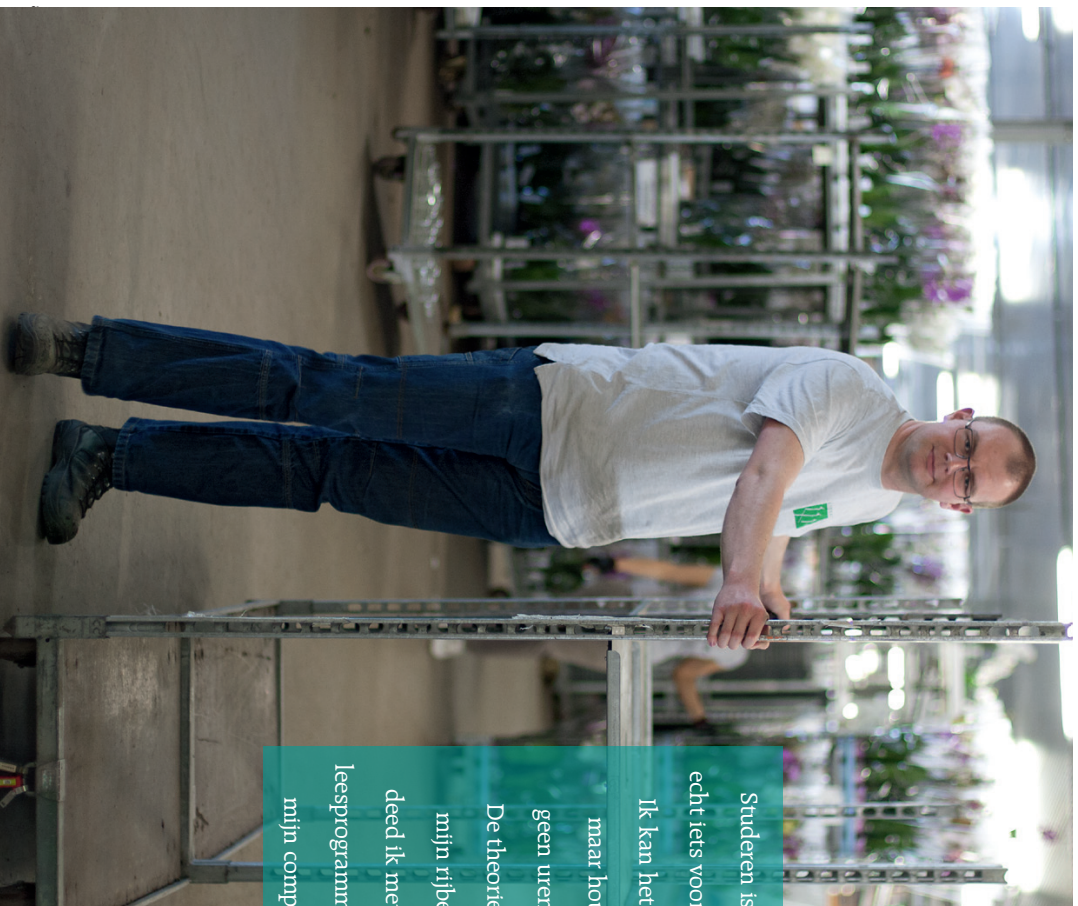
Wat de komst van Jona betekent? Het opende ons de ogen voor een nieuwe wereld. Hij leert veel van ons, maar wij ook van hem. Het maakt indruk

dat hij ondanks zijn beperking elke dag vrolijk aan het werk gaat. We vertellen aan iedereen die hier komt dat Jona doof is en mensen reageren daar heel positief op. Jona is ook op een andere manier een verrijking. Hij is de eerste man die we op het hoofdkantoor vol dames hebben toegelaten. We hebben geen vacatures, maar als Leo voor iemand een werkervaringsplek zoekt sta ik daarvoor open. Als die kandidaat hier ook past.'

Louisa Mannussen, directeur Care4 Group



Als je ergens werkt en erbij hoort, moet je ook de regels kennen.



GLENN WERD EEN GEWAARDEERDE SCHAKEL IN HET PROCES

Medewerkers van Ter Laak
Orchids zijn trots dat het bedrijf iemand met autisme een kans biedt. Iedereen kent wel iemand als Glenn die niet meekan in de steeds hardere samenleving.

Ook HR-adviseur Esther Hokke
is tevreden: 'Ik kan het iedereen aanraden, zolang je maar voldoende aandacht en begeleiding kunt geven. Niet alleen de eerste weken, maar permanent.'

SOCIAAL ONDERNEMEN VALT IN GOEDE AARDE BIJ TER LAAK ORCHIDS

Struideren is niet echt iets voor me. Ik kan het wel, maar hou het geen uren vol. De theorie van mijn rijbewijs deed ik met een leesprogramma op mijn computer.

Onze kwekerij heeft oog voor duurzaamheid. In 2011 openden we onze tweede, hypermoderne locatie met veel innovaties om energie en water te besparen. Vorig jaar hebben we een daglichtkas geplaatst waar heel energiezuinig geteeld wordt. In 2012 kwamen we in contact met Patijnenburg. Dit inspireerde ons om ook te kijken naar het sociale aspect. Ook in het Westland zitten nog veel mensen thuis die willen werken.

Een schakel in het hele proces
Glenn kwam hier in 2013 werken. Zijn functie hebben we samengesteld uit ondersteunende taken waar andere

werknemers niet aan toekomen zoals inpakken, insalen en klaarzetten van karen. Glenn ontlast medewerkers die producties moeten halen. We merken het goed als Glenn er niet is, dan moet iemand anders zijn werk erbij doen. Wat Glenn nodig heeft? Goed afgebakende taken en duidelijke uitleg. Er is ook jobcoaching, maar wij regelen zelf de dagelijkse gang van zaken.

het is ook goed voor onszelf. De jongens hier vinden het leuk om gripjes te maken met Glenn. De ervaringen waren zo positief dat we een jaar later op onze andere locatie een Wajongert hebben geplaatst. Die is helaas niet gestopt en nu hoor ik steeds: komt er al een nieuwer?'
Esther Hokke, HR-adviseur Ter Laak Orchids

Meer verbondenheid
De samenwerking met Patijnenburg heeft voor ons veel voordelen. We dragen ons sociale ondernemerschap uit en dat versterkt ons imago. Maar



Glenn Wijnmalen (23) heeft vanwege zijn autisme een WaJong- en SW-indicatie. Hij rondde de praktijkschool af en werkte daarna bij een kwekerij en intern bij Patijnenburg. Hij is een loyale collega met humor en doorzettingsvermogen, die graag altijd hetzelfde werk doet. Hij werkt langzaam, maar wat hij doet is altijd goed.

Mijn hobby is het prepareren van dieren. Als je weet wat je moet doen, is dat niet zo moeilijk. Alleen het skelet van een grijze roodstaart was lastig, het leek wel een legpuzzel.

Bedrijfsprofiel

Ter Laak Orchids is in 1955 opgericht en sinds 1980 actief in de orchideeën. Het familiebedrijf produceert zes miljoen orchideeën per jaar, waarvan 90-95% voor de Europese markt. Het personeel bestaat uit 50 vaste medewerkers en 100 uitzendkrachten.



Onze succesverhalen zijn de mensen die goed geplaatst worden die hun kans benutten.

Op mijn plek in de tuin

'Ik wist al op school dat ik meer in een tuin hoorde dan ergens anders. Het werk hier vind ik leuk. Er is een goede werksteer, collega's met humor. Ik kan altijd bij Raud en John met vragen terecht. Ik heb al eerder in een kwekerij gewerkt, maar die ging fail-ier. Toen ging ik bij het groenbedrijf van Patijnenburg werken. Daar werd ik niet gelukkig van. In de winter was er weinig te doen, dan liep ik meestal als een zombie rond. Dertig kilometer lopen om wat grassprietten omver te schoffelen!

Trots dat ik nuttig werk doe

Hier is het beter geregeld. Ik weet pre-

cies wat ik elke dag ga doen en ik kan rustig in mijn eigen tempo werken. Deze baan betekent veel voor me. Het is mijn vak. Ik verdien er geld mee.

Ik ben er trots op want ik weet dat er iets mee gebeurt, dat het meehelpt dat een plantje bij de klant komt. Of ik het iemand anders zou aanraden? Het ligt eraan wat ze zelf willen, maar ik zou zeggen dat ze het in ieder geval eens moeten proberen. Niet geschoten is altijd mis. Zeg ik dat nou goed?'

Glenn Wijnmalen, assistent-productiemedewerker Ter Laak Orchids

En hele mooie plaatsing

De detachering van Glenn hier heb ik goed voorbereid, een kennismaking.

contact met de leidinggevende en P&O om te zien of er een goede match te maken was. Dat zag er goed uit: zijn leidinggevende is heel rustig, de sfeer is prettig. Het is belangrijk dat de eerste dag goed loopt. Toen hij hier net was ben ik een paar keer meegelopen.

We hebben samen kanten gebouwd. De wereld van de tuinbouw was Glenn niet onbekend, het was hier alleen veel groter dan bij het andere bedrijf.

Alles soepel laten lopen

Nu bestaat mijn jobcoaching vooral uit praktische ondersteuning, bijvoorbeeld bij op tijd verlof plannen en aanvragen bij de leidinggevende. Beans

per maand kom ik bij Glenn en zijn leidinggevende langs voor een kort overleg. We praten over zijn functio-

neren in de afgelopen weken en of er bijzonderheden zijn. Vooroverleg met Glenns moeder per mail speelt daarbij ook een belangrijke rol. Er zijn dingen die Glenn zelf niet zo snel zal zeggen en zij geeft extra informatie. Het thuisfront ziet vaak als eerste signalen dat er iets mis dreigt te gaan, dan kun je dat nog voor zijn.'

Henk Gadorf, arbeidsdeskundige bij Patijnenburg



Het werk, de collega's, ik ervaar het als een warm bad. Ze denken bijvoorbeeld steeds mee om te zorgen dat ik bij een vergadering iedereen goed kan horen.

JEROEN DE GRAAFF NAM ZELF HET INITIATIEF OM WERK OP ZIJN NIVEAU TE VINDEN

Dit is de laatste dag van de proefplaatsing van Jeroen de Graaff. Vanaf juni 2015 heeft hij een aanstelling. Hoe dat is gelukt? 'Er zijn geen standaard-wajongers. De standaardregelingen van de politiek werken dus niet altijd. Het uitzendbureau, het Luchtvaartcollege en Luchtverkeersleiding Nederland hebben wél gekeken naar wat ik kan en wat bij me past. Maatwerk.'

LUCHTVERKEERSLEIDING NEDERLAND MAAKT EEN VLIEGENDE START

Verkennen en onderzoeken
LVNL begon pas dit jaar te sturen op het aannemen van arbeidshandicapten. Ruud Steenbergen, HRM consultant LVNL, vertelt over de aanleiding: 'In januari 2014 kregen we een brief van het ministerie van Infrastructuur en Milieu. Daarin stond dat we dit jaar **daté mensen uit de doelgroep** van de Participatiewet aan het werk moesten helpen. We dachten eerst: wat is dit? Toen hebben we de koppen bij elkaar gestoken: zijn er vacatures die geschikt zijn voor mensen met een beperking? Is er werk dat blijft liggen en waar een passend functieprofiel van gemaakt kan worden? Het eigenlijke luchtverkeersleidingswerk valt daarbuiten.'

Hulp bij nieuwe materie
Ook HRM consultant Petra 'Nijn was betrokken bij de werfing en selectie. 'Om kandidaten in de juiste omgeving te laten komen, zochten we managers die geïnteresseerd zijn want het vraagt toch wat extra begeleiding. Vijf managers meldden zich aan, vaak degenen die zelf iemand kennen met een beperking. Omdat het allemaal nieuw was hebben we ons aangesloten bij het Luchtvaartcollege. Daar volgde ik masterclasses over het wettelijk kader en bemiddelende organisaties. Ook was er een speeddate met de talenten.'

Net zo streng als bij anderen
Toen er eenmaal functieprofielen waren ging het snel. In april 2015 waren er al drie plaatsingen bij het bedrijfsrestaurant en bij de ICT. Petra: 'In één geval hadden we toch niet goed genoeg nagedacht over de vereisten. Geen van de cv's die we kregen voldeed en de vacature verviel. Toen kwam de vacature waar Jeroen op solliciteerde. Dat was wel meteen een match. We wilden de kandidaten echt niet een reguliere selectieprocedure aannemen.'

Bedrijfsprofiel

Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL) is verantwoordelijk voor het beheer van het civiele luchtruim en alles wat daarbij komt kijken, zoals de technische systemen en het opblijden van luchtverkeersleiders. Zij zijn vanaf de grond de ogen en oren van de cockpitbemanningen in de lucht. Bij het zelfstandig bestuursorgaan werken ongeveer 950 mensen op vier locaties.



Veel bereikt

Ruud is enthousiast over wat er in korte tijd is bereikt: 'We hoorden zelfs dat iemand huppelend het gebouw uitkwam nadat hij was aangenomen. Alle kandidaten doen het goed. Eigenlijk wilden we ook nog iemand plaatsen op Groningen Airport Eelde, maar we hebben de beschikbare formatie van dit jaar al overschreden. Volgend jaar gaan we verder. We kunnen wel zeggen dat we in Schiphol op dit gebied vooroplopen.'

Jeroen de Graaf hoort slecht en dat kost hem veel energie. Tijdens zijn studie Bestuurskunde aan de universiteit Leiden viel hij een keer uit, waarna hij een Wajong-indicatie kreeg. Eenmaal aan het werk ging het nog een keer mis, wat leidde tot een zware burn-out. De re-integratie in de groenvoorziening paste niet bij hem. Bij LVNL doet hij eindelijk weer werk op zijn eigen niveau.

We hadden natuurlijk wel gelezen over de Participatiewet, maar we hadden ons niet gerealiseerd wat dat voor onze organisatie zou betekenen.



Sociaal afgestompt

Bij de gemeente Den Haag kreeg ik een leidinggevende functie. Die functie was vijf jaar niet vervuld geweest. Ik nam veel te veel hooi op mijn vork en kreeg een burn-out. Tijdens het herstelproces zat ik een tijdje thuis. Ik wilde graag snel aan de slag. Bij UWV vroegen ze of ik een snel of langzaam re-integratietraject wilde. Ik koos voor snel. Daar heb ik me op vertekken want toen vond ik mezelf opens terug bij de groenvoorziening. Het idee was om mij trapsgewijs weer op mijn niveau te laten werken. Daar kwam in de praktijk niets van terecht. Ik vond het werk geschilderd en ik paste niet bij de collega's daar, hoe vriende-

lijk ze ook waren. Sociaal stompte ik helemaal af.

Een warm bad

Tijdens de sollicitatie bij LVNL was ik zenuwachtig, maar al snel bleek er een klik. Wat ik ervan vond dat ik werd aangenomen? Nou, ik ben meestal een koude kikker, vrij zakelijk, maar dit vond ik fantastisch. Eindelijk kan ik mijn geest weer gebruiken, sparen met collega's. Het is echt een warm bad. Ze zijn hier erg sociaal. Bij vergaderingen letten ze erop dat ik alles kan horen. En mijn leidinggevende helpt me te bewaken dat ik niet te hard van stapel loop. Mijn huidige werk zit op het raakvlak van ICT en

Bemiddelingsproces

Toen Jeroen hoorde over de Participatiewet is hij zelf gaan shoppen. Zo kwam hij via Wajong Talenten bij Carrière Urzendbuureau terecht. Svia Roelofs is daar degene die de werving en selectie voor arbeidsorganisatoren verzorgt. Daarbij gebruikt ze ook haar eigen ervaring. Door een medische fout loopt ze moeilijk en had ze zelf ook moeite om werk te vinden. 'Jeroen kwam in november in ons bestand. Niet lang daarna kwam ik in contact met Karm Klaver van het Luchtvaartcollege. Voor de vacature die ze had, leek Jeroen me een goede kandidaat. Karm keek er met haar kennis van de luchtvaartwereld naar en regelde een sollicitatiegesprek bij de LVNL. Binnen tweeënhalf week was het rond. Ik houd via de jobcoach contact en ga af en toe nog eens koffie drinken met Jeroen. Dit is wel een heel mooi voorbeeld hoe de juiste persoon op de juiste plek belandt, weer samen krijgt in plaats van een uitkering. Jeroen heeft er zelf ook kofliard voor gewerkt.'

projectmanagement. Ik heb het gehoord dat ik aan de slag kan voor een project waarbij de infrastructuur moet worden aangepast voor de komst van de militaire luchtverkeersleiding.'

Jeroen de Graaf, Support Specialist bij Luchtverkeersleiding Schiphol Oost



Aan het einde van het programma krijgen ze het stempel 'geschikt' en helpen wij ze aan een baan binnen Soci-com of bij een andere onderneming.

WE VERGROEIEN HET VERTROUWEN IN TALENTEN VAN MENSEN MET EEN BEPERKING

Veel werkgevers voelen angst en weerstand tegen mensen met een arbeidsbeperking, omdat ze niet weten wat ze kunnen. Soci-com bewijst dat het loont om vrouwen te hebben in hun capaciteiten. We gaan in zee met kandidaten die de investering in hun begeleiding terug kunnen verdienen. Die trainen we en we laten ze instromen bij andere bedrijven. In het begin blijven we door de detachingsconstructie het risico dragen, zodat die bedrijven ook vrouwen kunnen krijgen.

SOCI-COM: MET AFSTAND DE BESTE IN ASSEMBLAGE

We zijn totaal anders dan een sociale werkplaats met onze commerciële insteek. Rendement is dan ook hard nodig om onze maatschappelijke doelstellingen te kunnen realiseren. De klant moet wel zaken met ons willen doen. Daarom hebben we alles strak geregeld: een lean 5s methodek, continu verbeteren. We verwachten dat kandidaten een volledige werkweek kunnen werken als ze starten met het programma, minimaal 32 uur. We overtuigen hen ervan dat ze goed werk moeten leveren en moeten meedenken over verbeteringen.

Vernieuwende business case
Onze business case zit hem erin dat we een derde van de werknemers op de loonlijst hebben staan terwijl twee derde een leerwerktraject doorloopt waarbij ze van UWV hun uitkeringen mogen behouden. In ruil daarvoor garanderen wij dat de kandidaat na een succesvolle afronding van het project een baan krijgt, bij ons of andere werkgevers. Zo wordt het een win-win situatie: het gemiddelde uuloon haakt voor ons en UWV heeft plaatsingen. We zijn inmiddels winstgevend omdat we kunnen concurreren met lagelonenlanden, onder andere op prijs.

Hard werken in ruil voor baangarantie
Met ons Expertence-programma leren we mensen in ons bedrijf werkmenervaardigheden aan. We trainen ze en bereiden ze voor op de zakelijke wereld. Dat is echt anders dan een integratiebureaus en UWV die meer vanuit de zorg kijken. Elk kwartaal beginnen we met een nieuwe club van vijf tot acht mensen, daar zitten twee trainers op. In de loop der tijd zie je mensen groeien en het team hechter worden. Ze gedragen zich dan ook beter in de werkplaats. Ze beginnen met relatief makkelijk werk en krijgen steeds complexere klussen. We monitoren dat goed en praten met de

Bedrijfsprofiel

Soci-com in Enkhuizen is een bedrijf in technische assemblage en een sociale onderneming. Het heeft een concurrerende prijs, maar is niet de goedkoopste. Soci-com concurreert op kwaliteit, leverijdt, advies (zonder taalbarrières) en flexibiliteit: een wijziging is binnen twee dagen door te voeren. Dat maakt het bedrijf aantrekkelijker dan uitbesteden naar lagelohnlanden.



Het zijn nog geen warme broodjes, voor elke plek moet je strijden en praten. Bedrijven zijn uitzendbureaus gewend en voelen soms weerstand om met ons in gesprek te gaan.

Je moet het vanuit je eigen intrinsieke maatschappelijke verantwoordelijkheidsgevoel doen.



werknemers over hun competenties, wat ze kunnen en willen.

We vragen ze hard te werken, maar ze krijgen ook veel terug: garantie op een baan.

De schakel tussen UWV en bedrijven
Al doende hebben we zelf een effectief meetinstrument ontwikkeld om te toetsen wat voor soort functie bij iemand past. Ook voor de doorsroom matchen we competenties met bedrijven en het werk, we zijn een soort onzichtbaar (matchings)filter tussen UWV en de bedrijven. Tijdens de detachingsperiode begeleiden we de kandidaten nog steeds. Het is ons doel om ze vast te plaatsen, dus

wij willen daar ook verantwoordelijkheid voor dragen in de begeleiding. De kandidaten kunnen terugvallen op een coach om mee te praten als er bijvoorbeeld moeilijkheden zijn thuis. Die functie als vertrouwenspersoon en geeft geen informatie door aan ons. Andersom verwijzen we naar de coach als we zien dat het niet goed gaat met iemand.

Medeondernemers in ons lokale netwerk meekrijgen
De doelgroep is niet heel mobiel, dus we moeten het echt van het lokale bedrijfsleven hebben. Een van onze medewerkers gaat bedrijven langs en we zetten ons eigen netwerk in.

We proberen ze aan te spreken als mede-ondernemers en te wijzen op de Participatiewet. Het is lastig omdat we vooral kleine bedrijven bereiken die elk maar weinig vacatures hebben. Maar het kan alleen maar makkelijker worden door de nieuwe wetgeving.

We merken nu dat kandidaten ons ook zelf benaderen, die hebben dan via de vriendengroep van onze medewerkers over ons gehoord. Als alles goed loopt gaan we ook in andere regio's vestigingen openen. Daarom hebben we een kwaliteitsshandboek gemaakt als blauwdruk van alle procedures.

HONDERDDUIZEND BANEN

HAALBAAR DOOR HET GOEDE VOORBEELD TE VOLGEN.

HONDERDDUIZEND BANEN IS MEDE MOGELIJK GEMAAKT DOOR:

