

WEST.

voor ondernemers in de regio van de stad

jaargang 13 · juni 2017 · nr 3

SPECIAL BANENAFSPRAAK



IN DIT NUMMER:

- HANS DE BOER: 'BEDRIJFSLEVEN PRESTEERT BOVEN VERWACHTING'
- ONDERNEMERS: 'GOEDE BEGELEIDING IS CRUCIAAL'
- MONIQUE VERDIER (AMBASSADEUR PARTICIPATIEWET): 'REGELGEVING TOEGANKELIJK MAKEN'



KRIEKEK OP PARTICIPATIEWET

Onderschrijft VNO-NCW de uitspraak van de Rekenkamer dat de Banenafpraak 'nog onvoldoende uit de verf' komt? Voorzitter Hans de Boer keert zich tegen dit 'negativisme'. Ondanks een zee van regeltjes en papieren rompslomp zetten ondernemers zich in om de Banenafpraak tot een succes te maken.



MONIQUE VERDIER

'Honderdduizend banen' zegt ondernemers niks. Het is een getal, meer niet. Monique Verdier, bestuurder van Het Groene Hart Ziekenhuis en ambassadeur van de Participatiewet wil het getal 100.000 menselijk maken. "Ik plak geen stickertjes, omdat het niet relevant is."



ONDERNEMERS POSITIEF

Bureaucratie, weinig zicht op kandidaten, te hoge risico's; kritische geluiden over de Banenafpraak. West. vroeg leden naar hun ervaringen met mensen uit de doelgroep. Het kan beter, maar de eindconclusie is unaniem: "Deze mensen moeten we gewoon blijven aannemen."

OOK IN DIT NUMMER:

05 COLUMN KLAWER

20 RESULTATEN BANENPLAN

41 IN 8 STAPPEN INCLUSIEF

'Het opzeggen van het klimaatakkoord door Trump is de verkeerde afslag'

Hans de Boer, 1 juni

Uw recruitment uitbesteden?

Zelf werven of een bureau inschakelen? Er is een alternatief: Recruitment Process Outsourcing (RPO). Het kan beter én goedkoper.

Doe de test!

Is uw organisatie toe aan RPO? Ga naar compagnon.com/scan

Direct contact?

Neem contact op met Hetty Moll, 079-3631680, moll@compagnon.com.

We zijn u graag van dienst!

compagnon

Amsterdam | 's-Hertogenbosch | Utrecht | Zoetermeer
www.compagnon.com | 079 36 316 80

2016
RPO voor
Graydon en ISS

2015
Partner Hogeschool
voor Recruitment

2014
RPO voor
AON en Rituals

2007
Eigen internet
searchcentrum

2006
Processen ISO
gecertificeerd

2002
Compagnon
introduceert
RPO in Nederland

2001
Compagnon start
Recruiters United

2000
Start Compagnon



WEST. wordt periodiek uitgegeven door VNO-NCW West in samenwerking met KEPCOM communicatie | concept | creatie.

VNO-NCW West is dé ondernemersorganisatie in de Randstad. Ze behartigt de belangen voor het bedrijfsleven en biedt de aangesloten werkgevers een netwerk. Bij VNO-NCW West zijn directeuren, groot-aandeelhouders en topbestuurders aangesloten.

VNO-NCW West
Postbus 93073
2509 AB Den Haag
T 070 349 08 10
info@vno-ncwwest.nl
www.vno-ncwwest.nl

Hoofdreductie
VNO-NCW West
Annemarie van Oorschot
T 06 25 00 23 87
oorschot@vno-ncwwest.nl

Info lidmaatschap
Erna Verschuur
T 070 349 08 12
verschuur@vno-ncwwest.nl

Uitgeefpartner
KEPCOM
Rik Weeda
Laan van Zuid Hoorn 60
2289 DE Rijswijk
welkom@kepcom.nl
www.kepcom.nl

Advertentie-exploitatie
KEPCOM
Rik Weeda
T 070 308 21 48
T 06 53 75 67 26
rik@kepcom.nl
www.kepcom.nl

Bart Tiemens
T 06 51 34 58 70
bt.media@live.nl

Ontwerp en opmaak
KEPCOM

Coverfoto
Sandra Mook,
werkzaam bij
Hema, fotograaf
Sjors Massar

Druk
Quantes, Rijswijk



EBH LEGAL
Jörgen Geelhoed

Ervaren specialist op het gebied van omgevingsrecht

ONS BEDRIJF... EBH Legal staat voor vernieuwde advocatuur gebaseerd op oerdegelijke, specialistische vakkennis. Vernieuwend door te streven naar optimale service en vernieuwend in de wijze van declareren door te streven naar een vaste, transparante en resultaatafhankelijke beloning voor onze werkzaamheden. Persoonlijk contact met onze relaties, actieve deelname aan maatschappelijke organisaties, ondernemingsverenigingen en serviceclubs blijven uiterst belangrijk voor het bijhouden van de snelle veranderingen.

ONZE AMBITIE IS... Juridische dienstverleners en digitale vraagbaken zijn in opkomst. Naast de meer specialistische vakkennis van de advocaat zal zijn dienstverlening, waarbij de tevredenheid van de cliënt centraal staat, in de (nabije) toekomst onderscheidend worden.

BEL ONS, WANT... EBH Legal heeft een duidelijke, regionale en branchegerichte focus. Met bloed, zweet, tranen en een onbegrensd doorzettingsvermogen bereiken wij de status van een échte vakman of vakvrouw!

Schieweg 93
2627 AT Delft
06 41 069 232
geelhoed@ebhlegal.nl
www.ebhlegal.nl



PLAN BEE
Sander Knap

Directeur

ONS BEDRIJF... is een breed georiënteerd bouwkundig aannemersbedrijf. Onze kernactiviteit is het verrichten van diverse onderhoudswerkzaamheden en het bieden van technische oplossingen voor bestaande utiliteitsbouw. Daarnaast verzorgen wij zowel grotere bouwkundige aanpassingen als kleinere technische storingen, leveren we civieltechnische diensten en hebben we een gevestigde naam in brandpreventie. We werken met een compact team en korte lijnen. Kwaliteit en eerlijkheid staan bij ons boven alles: wij doen wat we zeggen.

ONZE AMBITIE IS... zorgdragen dat de communicatie tijdens een bouwproces een integraal onderdeel wordt van het gehele proces. We realiseren graag samen met de opdrachtgever een goede prijs/kwaliteitsverhouding, zonder afbreuk te doen aan het eindresultaat.

BEL ONS, WANT... dan zult ook u ervaren ondersteund te worden door een gedreven team dat beschikt over voldoende kennis en ervaring om van ieder project een succes te maken.

Admiraal Helfrichweg 2K
2901 AB Capelle a/d IJssel
010 451 71 77
info@plan-bee.nl
www.plan-bee.nl



HABRAKENRUTTEN
Henk Raven

Partner

ONS BEDRIJF... al meer dan twee decennia zijn de advocaten van Habraken-Rutten betrokken bij de realisatie van vrijwel alle grote infrastructurele werken in ons land. Wij kennen de best practices en hebben over alle typen contracten geprocedeerd. Ook zijn wij sinds de begin dagen namens nationale en internationale bouwondernemingen en banken betrokken geweest bij de grote, complexe en spraakmakende PPS-projecten.

ONZE AMBITIE IS... innovatieve oplossingen aandragen die onze cliënten helpen risico's te managen en succesvol te opereren. Onze lijst met projecten omvat snelwegen, tunnels, bruggen, railverbindingen en natte infrastructuur zoals bunkerterminals, LNG-opslag en sluizen.

BEL ONS, WANT... wij hebben de kennis van nagenoeg elk bouw- en vastgoedproject in Nederland dat ertoe doet. Of het nu gaat om aanbestedingsrecht, bouwrecht, bestuursrecht, contractenrecht, vennootschapsrecht, insolventierecht, goederenrecht, financiering of zekerheden.

Weena 690
3012 CN Rotterdam
088 374 49 00
h.raven@habrakenrutten.com
www.habrakenrutten.com

AAN DE ONDERNEMERS LIGT HET NIET



Geloof maar dat ik met deze special in de hand enorm trots ben als voorzitter van een netwerk met gedreven en verantwoordelijke ondernemers die zich inzetten voor mensen met een beperking, dat is toch fantastisch. En het blijft niet bij mooie intenties. Onze leden creëren daadwerkelijk nieuwe banen voor arbeidsgehandicapten. Toegegeven, niet in alle arbeidsmarktregio's worden de targets gehaald, maar er zijn ook

regio's die zelfs veel beter presteren dan gevraagd. Laat die laatste onze inspiratiebron zijn, met aan kop arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord. Maar liefst 1005 extra banen en uitzendcontracten! Dat is bij een target van 575 extra banen per 31-12-2016 een score van bijna 175 procent.

Een paar weken geleden liet de Algemene Rekenkamer zich minder positief uit: "De Banenafpraak die ertoe moet leiden dat er in 2025 in totaal 125 duizend extra banen zijn voor de kwetsbaarste groep arbeidsbeperkten komt nog onvoldoende uit de verf." Volgens het instituut verloopt de regionale samenwerking tussen gemeenten en UWV moeizaam en is de aanpak in de 35 arbeidsmarkt-

regio's onvoldoende eenduidig, waardoor werkgevers het spoor bijster dreigen te raken'. Ook lopen gemeenten achter met het vullen van de database met beschikbare kandidaten, wat de kans op een 'match' tussen werkgever en werkzoekende verkleint. Dit sluit aan bij de klacht van ondernemers die onlangs de nieuwe Tweede Kamer een tienpuntenplan aanboden om de bureaucratie van de Banenafpraak aan te pakken. VNO-NCW West heeft dit plan ondersteund.

'ONZE LEDEN CREËREN DAADWERKELIJK NIEUWE BANEN VOOR ARBEIDSGEHANDICAPTEN'

Volgens Aart van der Gaag, die namens ondernemers de uitvoering van de Banenafpraak aanjaagt, is het eigenlijk een 'klein wonder' dat, ondanks alle Kafkaëske toestanden, er de afgelopen twee jaar al zoveel mensen aan de slag konden in het bedrijfsleven. En zo is het maar net. Aan de ondernemers ligt het niet, laat hen het maar regelen.

René Klaver,
voorzitter VNO-NCW West

WORD AMBASSADEUR PARTICIPATIEWET

VNO-NCW West maakt zich sterk voor een inclusieve arbeidsmarkt, met kansen voor iedereen. Om deze ambitie kracht bij te zetten heeft VNO-NCW zich in 2013 verbonden aan het Sociaal Akkoord. Een belangrijk onderdeel van dit akkoord tussen kabinet, werkgevers en werknemers is de Participatiewet. Die wet bevat de Banenafpraak waarbij het bedrijfsleven in de periode tot 2026 honderdduizend mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk moet bieden.

Tien leden van VNO-NCW West zijn bereid gevonden ambassadeur te worden. Dat wil zeggen dat zij hun regio vertegenwoordigen in de uitvoering van de Banenafpraak. Zij fungeren als boegbeeld en enthousiasmeren collega-ondernemers banen te creëren voor arbeidsgehandicap-

ten. Zelf doen zij dat ook in hun eigen bedrijf en kunnen vertellen hoe je dit zo kunt organiseren dat iedereen er baat bij heeft: werkgever, werknemer en collega's. Een van de ambassadeurs is Monique Verdier, die op pagina 17 van deze special over haar rol als boegbeeld vertelt. De namen van de andere ambassadeurs vind je op www.vno-ncwwest.nl/participatiewet. Ook ambassadeur worden? Stuur een mail naar info@vno-ncwwest.nl.

Voor meer informatie:

www.uwv.nl/banenafpraak

www.werk.nl/werkgeversservicepunt

www.opnaarde100000.nl



'DE MENSELIJKE KANT VAN ONDERNEMEN IS TERUG'

“Bij onze kringloopwinkels heeft tachtig procent van de medewerkers een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij bieden een laagdrempelige omgeving waarin iedereen wordt geaccepteerd en voor vol wordt aangezien.” Voor directeur Gert-Jan Dekker van Stichting RataPlan staat maatschappelijk verantwoord ondernemen altijd voorop.

Pieter van der Meulen Stichting RataPlan

Stichting RataPlan heeft twintig kringloopwinkels in Noord- en Zuid-Holland en beheert daarnaast verschillende fietswinkels en -stallingen. Ongeacht de locatie is de primaire doelstelling altijd dezelfde: sociaal ondernemen, met oog voor mens en milieu. “Maar om zo goed mogelijk invulling te geven aan deze doelen willen we ook door-groeien,” zegt Dekker. “Ieder jaar zetten we in op twintig procent groei van de stichting.” In maart van dit jaar opende RataPlan de grootste kringloopwinkel van Nederland in Ypenburg. Voor het selecteren van geschikte werknemers met een arbeidsbeperking wordt samen-gewerkt met onder meer sociale werkbedrijven (SW-bedrijven), WerkgeversServicepunten en UWV. Dekker ziet bij steeds meer bedrijven en organisaties mensen met een beperking, maar is niet onverdeeld positief. “Ik denk dat

het beter zou zijn als de verschillende instanties, zoals de SW-bedrijven, UWV en de gemeentes, intensiever zouden samenwerken. Voor werkgevers is het ideaal als er één loket komt waar alle informatie, voorzieningen en kandidaten gebundeld zijn. Daarnaast zijn de regionale verschillen erg groot. Goede voorbeelden van samenwerking zijn er wel, maar nog te weinig.”

Krimpende doelgroep

Al ruim voor de invoering van de Participatiewet in 2015 heeft RataPlan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst. Volgens Dekker heeft een ken-tering plaatsgevonden waardoor bedrijven zich steeds vaker inzetten voor mensen die moeite hebben om werk te vinden. “Vroeger was dat heel normaal. De zachte kant van ondernemen is een tijdje weggeweest, het ging alleen nog maar om winst maken. Gelukkig is tegenwoordig weer meer oog voor het menselijke. De invoering van de Participatiewet heeft daaraan zeker bijgedragen. Wel kan de doelgroep beter in kaart worden gebracht, deze is bijna uitgehold. Het gebeurt vaker dat wetgevers een wet bedenken waar aanpassingen op de realiteit dan achter-aan moeten komen. Structuren en uitbreiden van de doelgroep lijken mij een nuttige volgende stap. Vacatures zijn er inmiddels wel, dat is het probleem niet.”

Werk als basisrecht

“Naast onze samenwerking met UWV en SW-bedrijven hebben we ook vaak contact met grote bedrijven als Post NL en Heineken. Ook zij maken zich sterk voor kansen voor mensen met een arbeidsbeperking. Zij lopen tegen dezelfde problemen aan, zoals het gebrek aan eenduidige landelijke regelgeving of het gebrek aan krachtenbun-deling tussen de gemeentes en andere betrokken instanties. Door samen op te trekken kun je van elkaar leren en een overeenkomstig geluid aan regelgevers laten horen. Daarnaast blijft het goed om best practices te delen met bedrijven van verschillende omvang.” Voor Dekker blijft het beste argument van ‘inclusief ondernemen’ de bij-drage die je levert aan het leven van de individuele werk-nemer. “Mensen die je aanneemt, hebben vaak enige tijd aan de zijlijn gestaan. Die zijn ontzettend blij dat ze weer deel uit kunnen maken van de maatschappij. Het hebben van werk is een belangrijk onderdeel van iemands leven, mensen voelen zich nuttig, leveren een bijdrage en hebben een eigen inkomen. Ik vind het een basisrecht om werk te hebben.

Niet zelf het wiel uitvinden

Bij RataPlan werken zowel mensen met een fysieke als mensen met een mentale handicap. Iedere werknemer

heeft zijn eigen behoefte, maar echt grote aanpassingen aan de werkplaats zijn niet nodig geweest. “Het is meer een kwestie van het structureren van processen, zodat iedereen een duidelijke taakomschrijving heeft en weet wat er wordt verwacht. Bovendien bestaan er voldoende

‘HET GING ALLEEN NOG MAAR OM WINST MAKEN. GELUKKIG IS TEGENWOORDIG WEER MEER OOG VOOR HET MENSELIJKE’

jobcoachingsmogelijkheden. Dat zetten wij naar vermo-gen in om onze mensen zo goed mogelijk te begeleiden. Maar de werknemers zijn voor het grootste gedeelte erg zelfstandig.” Voor bedrijven die ‘inclusief ondernemer-schap’ nog niet hebben omarmt, heeft Dekker een duidelijke boodschap. “Volgens mij is de gedachte dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben veel tijd en begeleiding kost of heel ingewikkeld is. Maar er zijn in vrijwel alle regio’s ondernemersnetwerken, zoals de ‘99van-netwerken’. Je hoeft echt niet zelf het wiel uit te vinden. Ik nodig mensen van harte uit om een keer in één van onze vestigingen te komen kijken en zelf te erva-ren wat het inhoudt en oplevert.”

Het kabinet wil dat meer bedrijven mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aannemen. Bij VIOS Trappen in Driebruggen is dit al heel gewoon. Commerciële en sociale ambities bijten elkaar niet, vinden ze daar.

COMMERCIEEL MET OOG VOOR ELKAAR

📍 Cindy Rodenburg (Rodenburg tekst & communicatie) 📷 Yvonne Palsgraaf

Wie in het landelijke Driebruggen bij de trappenfabriek aanbelt, vermoedt niet dat hier vandaan jaarlijks 23 duizend trappen worden afgeleverd. Achter de kleine voorgevel schuilt een bedrijf dat 35 procent van de Nederlandse trappenmarkt in handen heeft. Honderdtachtig medewerkers produceren houten trappen voor de seriebouw en handgemaakte trappen.

Investeren

Door de aantrekkelijke huizenmarkt heeft het bedrijf de handen vol. "De cijfers liegen er niet om", zegt productie-leider en inkoper Gerrit Griffioen blij. "Het is ook weleens anders geweest", relativeert hij direct. "In de magere jaren hebben wij toch drie jonge medewerkers aangetrokken en nu de markt aantrekt, betaalt zich dat terug".

Inclusief ondernemen

VIOS heeft als primaire doelstelling winst maken en geeft werknemers met een beperking de ruimte om daaraan bij te dragen. "We delen het werk zo in dat zij hun sterke punten kunnen inzetten." Er werken medewerkers die op de arbeidsmarkt niet altijd even makkelijk meekomen:

'WE DELEN HET WERK ZO IN DAT ZIJ HUN STERKE PUNTEN KUNNEN INZETTEN'

vier doven, drie praktijkschoolleerlingen, mensen met autisme en 56-plussers.

Meerwaarde

"De eerste keer dat een dove medewerker solliciteerde, was spannend", geeft Griffioen toe. "Hij had een goede cv en wilde dolgraag werken. Het is een geweldige medewerker en dus kwam van het een het ander, want hij kende

drie mensen met dezelfde beperking die ook graag wilden werken. Ze zijn positief ingesteld, denken mee, verzuimen nauwelijks en werken bijzonder geconcentreerd. Voor het werkoverleg en tijdens de kersttoespraak huren we een gebarentolk in en dat is het. Oudere sollicitanten schuwt het bedrijf ook niet: "Medewerkers met jarenlange ervaring zorgen voor rust in een team. Bovendien tref je met oudere werknemers makkelijker een regeling in crisistijden."

Kracht

Jan Hulters (18) is een van de praktijkschoolleerlingen die VIOS als stagiair heeft opgeleid en aangenomen. "Ze kijken waar jij goed in bent. Mijn leermeester vroeg me naar mijn interesses, dat maak je niet overal mee. Hij regelde dat ik steeds van taken kon wisselen om overal kennis van op te doen." Inmiddels werkt Jan vooral aan de handgemaakte trappen, nieuwe maar ook voor restauratie. "Hoe specialer hoe mooier, zoals de trap met een glijbaan die we hebben gemaakt voor de kinderafdeling van het Zaans Medisch Centrum."

Balans

VIOS gaat bewust mee met de tijd. "Medewerkers willen naast werk ruimte hebben voor het gezin, geloof of voor hobby's. We hanteren daarom ruimere werktijden. De fabriek is open van half zeven 's ochtends tot half negen 's avonds. Dat is niet alleen fijn voor het personeel, het levert ook meer productie-uren op", zegt Griffioen.

Inclusieve economie

Wethouder Economische zaken Martien Kromwijk van Bodegraven - Reeuwijk: "Met eigen ogen heb ik tijdens een werkbezoek gezien hoe ze ruimte maken voor personeel dat wat aandacht nodig heeft om mee te doen in het arbeidsproces. Het is een ijzersterk bedrijf en hun aanpak is een aansporing voor anderen om ook deel te nemen aan



Jan Hulters (links) en Gerrit Griffioen

de inclusieve economie. Je ziet dat het landelijke sociaal akkoord vorm krijgt op lokaal en persoonlijk niveau. Dichtbij, in je dorp of straat hebben de mensen om wie het gaat een gezicht en nemen ondernemers hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het is een kwestie van beschaving om iedereen te laten profiteren van de voordelen van werken. Als je op verjaardagen kunt vertellen wat je doet en waar je meedoet, geeft je dat zelfvertrouwen en het gevoel nodig te zijn."

Samenwerkingsverband Hout

VIOS is partner in opleidingsbedrijf SWV Hout, een samenwerking tussen opleiders en werkgevers om jongeren te interesseren voor een (betaalde) leerbaan in de houtindustrie. Jan Hulters heeft bij SWV Hout zijn opleiding gevolgd. Zijn praktijkopleider, Mark van der Vlies, herinnert zich Jan nog goed. "Jan is een jongen die er lol in heeft. Dit zagen wij al snel toen hij - destijds nog als praktijkschoolleerling van Het Segment in Gouda - wekelijks in onze leerwerkplaats met hout kwam werken. Hij vond het zo leuk dat hij bij ons verder is gegaan met een houtopleiding. Jan is bereid om te werken, hij wil graag". Jan kwam als leerling in loondienst bij SWV Hout via een leerwerkovereenkomst. Hij werkte de ene week vier dagen en de andere week drie dagen bij diverse aangesloten leerbedrijven. De overige dagen volgde hij de niveau 1-opleiding bij het ROC Midden-Nederland en kreeg hij

extra praktijkopleiding in het werklokaal van SWV Hout. "Een succesvolle constructie om jongeren warm te maken voor de techniek. In de afgelopen dertig jaar hebben op

'HUN AANPAK IS EEN AANSPORING VOOR ANDEREN OM OOK DEEL TE NEMEN AAN DE INCLUSIEVE ECONOMIE'

deze manier zo'n vijfhonderd jongeren een baan gevonden", vertelt Van der Vlies trots.

Tegemoetkoming loonkosten

Als werkgever heeft SWV Hout voor Jan een Jongerenvoucher aangevraagd en een tegemoetkoming in zijn loonkosten ontvangen van € 1.700,-. Werkgevers die een werkzoekende jongere aannemen uit de regio Midden-Holland, kunnen zo'n Jongerenvoucher aanvragen. "Het aanvragen is supersimpel en het levert een mooie meevaler op. Doen!" zegt Van der Vlies.

Interesse? Mail dan naar jeugdwerkloosheid@gouda.nl
Meer info: Sebastiaan Nijboer telefoon (06) 371 93 120, sebastiaan@gouda.nl
Bron: [WerkgeversServicepunt Midden-Holland](#).



ONDERNEMERS ZIJN KAMPIOEN BANEN SCHEPPEN OP SLECHT SPEELVELD

De Banenafpraak komt nog onvoldoende uit de verf, dat is de conclusie van de Algemene Rekenkamer. Werkgevers dreigen het spoor bijster te raken omdat de regionale samenwerking tussen gemeenten en UWV moeizaam verloopt en de aanpak in de 35 arbeidsmarktregio's te verschillend is. Ook Hans de Boer, voorzitter van VNO-NCW, pleit voor minder bureaucratie maar deelt niet in het negativisme. "Ik ben trots op wat ondernemers doen in Nederland voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt."

Pieter van der Meulen ANP, VNO-NCW

Voor VNO-NCW draait alles tegenwoordig om één ding: NL Next Level, hét toekomstperspectief van het bedrijfsleven voor Nederland, ondersteund door een brede investeringsagenda. Een mondiale voortrekkersrol bij de energietransitie, een quantumsprong naar het digitale tijdperk, bruisende steden verbinden met onderscheidende regio's en ondernemerschap en innovatie naar een nieuw plan tillen. "De nadruk ligt op investeringen, maar daar hoort ook absoluut een sociaal hoofdstuk bij," zegt De Boer. Momenteel is VNO-NCW in gesprek met de vakbeweging om invulling te geven aan de sociale kaders voor de komende tijd. "We leven in een polder, we moeten en

willen samenwerken met de sociale partners. Het Sociaal Akkoord maakte mogelijk dat het inmiddels demissionaire kabinet de rit heeft uitgezet. Deze afspraken hebben hun functie vervuld, maar zijn richting de toekomst niet houdbaar. De wetgeving die is voortgekomen uit het Sociaal Akkoord en bijvoorbeeld doorbetaling bij ziekte en rigide ontslagprocedures, hebben gezorgd dat werkgevers terugschrikken ervoor contracten voor onbepaalde tijd. Door de wetgeving is dat toch een beetje Russische roulette. Het moet anders. We moeten naar een situatie toe waar ik op het biljart kan springen en tegen ondernemers kan zeggen dat ze weer



**AART VAN DER GAAG:
'WERKGEVERS WORDEN OVERAL ANDERS BEHANDELD'**

zonder allerlei rare risico's mensen aan kunnen nemen en voor langere tijd aan zich kunnen binden. Als dat lukt is daarmee ook de basis gelegd voor een betere uitvoering van de Participatiewet."

Kritiek

Van verschillende kanten is de kritiek op de Participatiewet de afgelopen maanden flink toegenomen. De Algemene Rekenkamer stelt dat de wet onvoldoende uit de verf komt, de directeur van Ieder(in),

markt. Werkgevers die ervaring hebben met de Banenafpraak roepen al geruime tijd dat de bureaucratie rondom de wet averechts en afschrikwekkend werkt. In elke regio gelden weer andere afspraken. Toch blijven veel werkgevers zich inzetten om mensen met een kwetsbare status aan echt werk te helpen. "Er is in ondernemersland veel enthousiasme en we halen onze doelen voor 2015 en 2016 keurig," stelt De Boer. "Bovendien halen we onze doelstellingen. Ongeacht de

Tienpuntenplan

Op basis van tussenmetingen van de Banenafpraak presteert het bedrijfsleven goed, boven verwachting zelfs. Eind 2015 waren er al ruim vijftienduizend banen bijgekomen en de verwachting is dat de doelstellingen voor 2016 ook overtuigend gehaald zijn. "Maar eigenlijk is het een klein wonder dat ondanks alle Kafkaëske toestanden zoveel mensen met een arbeidsbeperking aan werk zijn geholpen," zegt Aart van der Gaag, commissaris 100.000 Banen namens het bedrijfsleven. "De arbeidsmarktregio's en 388 Nederlandse gemeenten werken allemaal op hun eigen manier, waardoor werkgevers overal anders behandeld worden. Per arbeidsmarktregio bestaan verschillende systemen om te bepalen wat iemands loonwaarde is. Daardoor kan het voorkomen dat in gemeenten die op dertig kilometer van elkaar liggen totaal verschillende regelingen gelden. We willen één loket en overal dezelfde aanpak. Alleen zo kan meer voortgang worden geboekt. De wetgeving en overheidsregeling moeten worden gestroomlijnd." Op basis

netwerk voor mensen met een beperking of chronische ziekte, doet daar bij Nieuwsuur nog een schepje bovenop door te benadrukken dat er nauwelijks nieuwe, duurzame banen zijn bijgekomen voor mensen met een afstand tot de arbeids-

verdere sociale afspraken willen wij dit zeker doorzetten. Maar dan met oog voor onze ervaringen en geleerde lessen uit de praktijk, zodat het voor mensen met een beperking en werkgevers soepeler gaat. Daar draait het immers om."

van de praktijkervaring van ondernemers sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 heeft Van der Gaag een tienpuntenplan aangeboden aan de Tweede Kamer. In dit plan wordt onder meer aanbevolen om beter inzicht te verschaffen in aantallen en het kennen en kunnen van kandidaten, een eenduidige en eenvoudiger regelgeving voor werkgevers en een verbreding van de doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

knelpunten identificeren moet daar niet wantrouwig naar worden gekeken door de sociale partners."

Ridderlijk

Van der Gaag en De Boer trekken dezelfde lijn en hebben er vertrouwen in dat ondernemers ook in de toekomst kunnen bijdragen aan de uitvoering van de Banenafpraak. Maar exact op dezelfde weg doorgaan is geen optie. "Aart vertelde

Mijn boodschap aan mijn leden, de vakbeweging en de politiek is dat ondernemers ridderlijk zijn. Als wij een afspraak maken dan houden we ons daar ook aan."

Huilbaby's

De toekomst van Nederland moet ondersteund worden door een sterke, sociale pilaar. "We willen dat iedereen die in Nederland woont, weet dat er aan hem of haar wordt gedacht. Er is plaats voor mij en er is werk voor mij, dat willen we uitstralen. Maar ik denk dat we het lang niet slecht doen. Mensen klagen veel in Nederland, terwijl het hier in allerlei opzichten ontzettend goed gaat. Op allerlei lijstjes staat Nederland in de top tien, top vijf of zelfs op één. Ook wat betreft kinderopvang doet Nederland altijd mee met de top. Je leest het in alle kranten. Maar onlangs las ik in diezelfde kranten ook dat Nederland wereldwijd de meeste huilbaby's heeft. Dan denk ik bij mezelf: zie je nou wel!", lacht de Boer. "Als het al zo jong begint dan doe je er niks meer aan."

'WIJ STAAN ACHTER DEZE AFSPRAAK EN WILLEN ONS BLIJVEN INZETTEN. MAAR ALS WE DAN DE KNELPUNTEN IDENTIFICEREN MOET DAAR NIET WANTROUWIG NAAR WORDEN GEKEKEN DOOR DE SOCIALE PARTNERS.'

Wat dat laatste betreft: nu valt een grote groep mensen met een beperking buiten de boot. De Boer vindt dat het plan leidend moet zijn voor vernieuwing van de wetgeving. "We zijn nu een paar jaar onderweg en doen het tot nu toe prima. Wij staan achter deze afspraak en willen ons blijven inzetten. Maar als we dan de

mij laatst een voorbeeld van een jongen in Amsterdam die vlak na zijn twintigste MS kreeg. Als hij het voor zijn twintigste had gekregen, was hij onderdeel geweest van de WaJongdoelgroep. Nu valt hij overal net buiten. De menselijke maat is vaak zoek," verzucht De Boer. "Het woord ridderlijkheid verdient herwaardering.

**HANS DE BOER:
'TROTS OP WAT ONDERNEMERS DOEN IN NEDERLAND'**





Werken onder begeleiding bij Rijk Zwaan.



DRAAGVLAK BINNEN DE ORGANISATIE BEPAALT HET SUCCES

Een groentezaadveredelaar met een sterke drang naar innovatie en ontwikkeling. Zelfs tijdens de crisis bleef Rijk Zwaan met imposante cijfers groeien. Maar uitbreiding en winst zijn niet de voornaamste doelstellingen voor de wereldspeler uit het Westland, vertelt adviseur Human Resources Evelien Beens-Wagenaar. "Als bedrijf willen we mensen een prettige en duurzame baan bieden. Dat geldt ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt."

Pieter van der Meulen Rijk Zwaan

Rijk Zwaan is een van Nederlands grootste multinationals. Het bedrijf heeft 2600 medewerkers wereldwijd en neemt een vijfde plaats in op de lijst van grootste zaadveredelingsbedrijven. "We willen een winstgevend bedrijf zijn en verder groeien, maar dat is geen doel op zich. In de eerste plaats gaat het ons om een mooi bedrijf op te bouwen. Wij denken daar het best in te slagen door de menselijke kant op één te zetten."

Vanaf 2014 is Evelien Beens-Wagenaar werkzaam bij Rijk Zwaan en vervult zij een brede rol binnen de HR-afdeling. Ook rond die periode worden de contouren van de Participatiewet, die een jaar later wordt

ingevoerd, steeds duidelijker. "Het is voor ons de reden geweest om gecoördineerder met mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te gaan. Ook voor deze tijd hebben we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst. Bij Rijk Zwaaners zit het in het bloed om goed voor mensen te zorgen, dus ook voor mensen die moeite hebben om een baan te vinden. Wij hebben in de CAO vastgelegd serieuze aandacht te besteden aan dit onderwerp. Sinds 2014 is het wat harder gaan lopen en we hebben meer mensen aangenomen. Vier daarvan hebben inmiddels een vast contract, dat is voor deze doelgroep heel zeldzaam."

Jobcarving

"Tot op heden hebben wij eigenlijk altijd functies gecreëerd. Wij hebben binnen het bedrijf gekeken naar taken die blijven liggen en deze samengebracht tot een functie die aansluit op iemand uit de doelgroep. Functiecreatie is voor ons de sleutel geweest. Het gaat om werkzaamheden die niet bij de kerntaak van een

'WE KIJKEN SAMEN MET DE AFDELING OF WE EEN BEGELEIDER HEBBEN DIE EEN KLIK HEEFT MET DE KANDIDAAT EN ER OOK ECHT TIJD IN WIL STOPPEN'

functie horen, bijvoorbeeld water geven, schoonmaken en opruimen. Niet perse de meest spannende of uitdagende aspecten voor iemand met expertise op het gebied van bijvoorbeeld zaadveredeling, maar

het moet wel gebeuren. Nu hebben we een aantal afdelingen waar één iemand verantwoordelijk is voor die taken en dat functioneert uitstekend. Ze horen er helemaal bij en dat komt omdat ze écht van meerwaarde zijn. Ook collega's vinden het prettig werken in een strakke, nette omgeving. Het mes snijdt aan twee kanten."

MVO Westland

Gebrek aan overzichtelijk aanbod van geschikte kandidaten is een veelvoorkomend probleem bij werkgevers. Rijk Zwaan werkt samen met MVO Westland dat zowel bij het ontwikkelen van een geschikte functie als bij het maken van een match kan bijstaan. "MVO Westland kan een optimale kandidaat voor ons vinden. Bovendien is het een niet-commerciële partij. Dat vind ik ook prettig werken omdat je dan weet dat je samen streeft naar een duurzame, passende arbeidsplaats. Het heeft mijn voorkeur om te werken met een partij waar we vertrouwd mee zijn en die de doelgroep goed in kaart heeft."

Ambassadeurs

"Goede begeleiding is ook een belangrijke succesfactor. We laten de afdeling meedenken en kijken samen of we een begeleider in huis hebben die een klik heeft met de kandidaat en er ook echt tijd in wil stoppen." Zijn het dan alleen maar succesverhalen bij Rijk Zwaan? Beens-Wagenaar benadrukt dat het bedrijf veel tijd stopt

'OOK COLLEGA'S VINDEN HET PRETTIG WERKEN IN EEN STRAKKE, NETTE OMGEVING. HET MES SNIJDT AAN TWEE KANTEN'

in de voorbereiding en dat werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een voortgaand proces is. "In het verleden hebben we een match proberen te realiseren waarbij het door een combi-

natie van factoren niet is gelukt. Het betrof een dame in de catering. Na verloop van tijd bleek dat we geen passende werkplek konden bieden. Het heeft ons geleerd dat alle elementen moeten kloppen, zowel de begeleiding als de arbeidsplaats die je biedt."

Ambassadeurs

Door de juiste ondersteuning, een helder takenpakket te formuleren en samen te werken met de juiste partijen ziet Beens-Wagenaar dat het draagvlak binnen Rijk Zwaan groeit. "Iedereen is heel positief en spreekt van aanwinsten voor het bedrijf. We zien zelfs dat onze medewerkers een soort ambassadeurs worden van de Banenafpraak door aan hun collega's te vertellen dat de nieuwe werknemer echt waarde toevoegt aan hun afdeling. Vervolgens vragen mensen mij of het mogelijk is om ook op hun afdeling een plek te creëren voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is toch de beste reclame die je kan bedenken."



BAYARDS
solutions in aluminium

**BAYARDS ALUMINIUM
CONSTRUCTIES**
Amanda Mackintosh
Global Marketing Manager

ONS BEDRIJF... Bayards Aluminium Constructies B.V. is toonaangevend in het engineeren, ontwerpen, produceren en installeren van complexe aluminium constructies. We zijn wereldwijd actief in diverse sectoren zoals de civiele bouw, luxejachtbouw, (wind)energie, defensie, transport, architectuur en hightech.

ONZE AMBITIE... Bayards is dé specialist op het gebied van hoogwaardige aluminium producten. Door onze innovatieve ontwerpen, expertise, vakmanschap en de modernste productietechnologieën te combineren, kunnen we onze klanten helpen hun uitdagende projecten te realiseren. Wij geloven in de kracht van aluminium. De mogelijkheden zijn eindeloos en kunnen bijdragen aan een sterkere, efficiëntere en schonere wereld.

**NEEM CONTACT OP MET ONS,
WANT...** Bayards is dé pionier in de markt wat betreft het ontwikkelen van gewichtsbesparende, duurzame en onderhoudsvrije constructies en denkt graag met u mee.

Veerweg 2
2957 CP Nieuw-Lekkerland
+31 (0)184 683 000
Amanda.Mackintosh@Bayards.nl
www.bayards.com



BRAIN PERFORMANCE
Robert Douma
Eigenaar

ONS BEDRIJF... Brain Performance helpt medewerkers binnen bedrijven mentaal sterker en veerkrachtig te worden. De feiten: een miljoen Nederlanders hebben last van burn-outklachten. Veertig procent van het werkgerelateerde ziekteverzuim ontstaat door werkstress. Driemiljoen Nederlandse werknemers geven aan behoefte te hebben aan maatregelen tegen werkstress. Zonder effectieve maatregelen zullen deze cijfers alleen maar hoger worden. Via 'mindfulness in business' bieden wij bedrijven introductieworkshops, groepstrainingen, individuele coachings-trajecten en leiderschopleergangen.

ONZE AMBITIE IS... mee te bouwen aan betekenis- en succesvolle bedrijven door het trainen en coachen van DGA's, directeuren, managers en medewerkers.

BEL ONS, WANT... als u altijd blijft doen wat u deed, zult u altijd krijgen wat u kreeg. Succesvol ondernemen in deze tijd van transitie is in belangrijke mate gebaseerd op de mentale scherpheid en fitheid van u en uw medewerkers. Kennismaken doen wij graag. Daarna is de keuze aan u...

Munnikenweg 26
2651 LZ Berkel en Rodenrijs
06 52 68 47 01
info@robertdouma.nl
www.brainperformance.nl



octatube

OCTATUBE
Nils Eekhout
Directeur

ONS BEDRIJF... OCTATUBE is een familiebedrijf uit Delft dat sinds 1983 uitdagende architectuur realiseert in binnen- en buitenland. Projecten worden van ontwerp tot en met oplevering en onderhoud in eigen beheer uitgevoerd. Het accent ligt op hoogwaardige toepassingen van glas en staal, zoals bij de kabelnetgevels van de Markthal in Rotterdam en het glazen entreegebouw van het Van Gogh Museum in Amsterdam.

ONZE AMBITIE IS... om de meest iconische gebouwschil ter wereld te ontwerpen en te bouwen.

BEL ONS, WANT... wij houden ervan om uitgedaagd te worden. Octatube heeft een grote reputatie op het gebied van geveltechniek en innovatieve constructies. Daarnaast staan wij bekend om onze open werkcultuur, en zijn wij een gewaardeerde partner die altijd op zoek is naar de beste oplossing voor onze klanten.

Rotterdamseweg 200
2628 AS Delft
015 789 00 00
sales@octatube.nl
www.octatube.nl



**MONIQUE VERDIER, BESTUURDER
GROENE HART ZIEKENHUIS EN
AMBASSADEUR PARTICIPATIEWET**

'GEEF WERKZOEKENDE
MET EEN BEPERKING
EEN GEZICHT'

Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt onder de Participatiewet. Tussen nu en 2026 moeten honderdduizend mensen met een beperking een 'gewone' baan hebben. Monique Verdier is bestuurder van Het Groene Hart Ziekenhuis en ambassadeur van de Participatiewet. "Een beperking is niet relevant. Wat kun je wel? Wat is je kracht en talent? Maak deze groep weer menselijk. Dan wil iedereen helpen."



Merijn van Grieken/ Van Grieken Tekst Sjors Massar

Open voor iedereen. Dat is de pay off van Het Groene Hart Ziekenhuis in Gouda, met meer dan tweeduizend werknemers de grootste werkgever van regio Holland-Midden. Die openheid spreekt Monique Verdier bijzonder aan. En misschien nog wel meer de zorgzaamheid voor elkaar en voor de patiënten. Toen ze de functie van bestuurder in 2009 accepteerde, bedong ze voldoende tijd over te kunnen houden om vrijwilligerswerk te doen. Of ze nu drie inloophuizen voor mensen met kanker opricht, bestuurslid is van VNO-NCW Rijn-Gouwe of ambassadeur is voor de Participatiewet, ze haalt er grote voldoening uit.

‘EEN WERKGEVER HEEFT DE JUISTE PRIKKEL NODIG. EN DIE IS HEEL SIMPEL. IEDEREEN, OOK EEN WERKGEVER, IS BEREID TE HELPEN’

Wat is uw rol als ambassadeur voor de Participatiewet?

“Ik vraag werkgevers in mijn omgeving om open te staan voor mensen met een beperking.”

Dat is een hele klus.

“Wat zegt zo’n getal! We proberen in deze regio de Banenafpraak concreet te maken. Honderdduizend banen is te abstract voor werkgevers. Daar doen zij niets voor. Leuk dat die afspraak er is, maar dit is een van de duizend dingen die een ondernemer over zich uitgestort krijgt. Dat leeft niet.”



Hoe maakt u die honderdduizend banen dan concreet?

“Een werkgever heeft de juiste prikkel nodig. En die is heel simpel. Iedereen, ook een werkgever, is bereid te helpen. Ik heb dat zelf ervaren toen ik jaren geleden JobRotary in deze regio oprichtte om langdurig werklozen boven de 45 jaar aan werk te helpen. Elke verkoper die in die tijd bij mij langskwam, vroeg ik of ik een werkzoekende naar hem of haar toe mocht sturen. Iedereen zei ja.”

Logisch! U bent bestuurder en in 2014 gekozen tot machtigste Gouwenaar...

“Ha, misschien wel. Maar mensen zijn echt wel bereid te helpen. Zolang de ander geen getal maar mens is.”

En hoe zet u die welwillendheid om naar een baan?

“Dat doen we door Talentmatch. Door het getal 100.000 menselijk te maken. Wij geven iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt een gezicht. Letterlijk. We maken filmpjes, een pitch van een minuut, waarin iemand zichzelf voorstelt. Als je elkaar weer als individu ziet, is er contact en zijn er mogelijkheden. Een buurjongen help je immers ook. Op postcodeniveau maken we combinaties van werkgever en werkzoekende. Voor iemand uit Reeuwijk zoekt de wethouder een werkgever in Reeuwijk. Met de pitch in de zak.”

Wethouders?

“Jazeker! We hebben daar in januari zelfs een Talentmatch-competitie van gemaakt. Per dorp, en in Gouda per wijk, kijken we welke wethouder aan het eind van het jaar het beste resultaat heeft geboekt.”

En slaagt dat?

“Wil je zoiets laten slagen, dan heb je de werkvloer nodig. Daarom praat ik samen met de vakbonden en werknemers. Een voorbeeld: de zoon van een collega in ons ziekenhuis had grote problemen op school en thuis. Het ging niet meer. Toen zei de afdeling Keuken: ‘stuur hem maar’. Ze hebben de jongen maanden begeleid en een veilige omgeving voor hem gecreëerd. Het gaf hem zelfvertrouwen, ritme, verantwoordelijkheidsgevoel en een goede werkhouding. Die jongen heeft zijn diploma gehaald. Hij heeft dus bestaansrecht. En daarmee een toekomst. En dat dankzij betrokken en zorgzame collega’s.”

‘WIL JE ZOIETS LATEN SLAGEN, DAN HEB JE DE WERKVLOER NODIG. DAAROM PRAAT IK SAMEN MET DE VAKBONDEN EN WERKNEMERS’

Wat een mooi voorbeeld.

“We hebben hier tal van mooie voorbeelden. We hebben heel veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het ziekenhuis werken. Ik heb ze nooit geteld en ga dat ook niet doen. Ik plak geen stickertjes. Omdat het niet relevant is. Wat kun je wel? Wat is je kracht en talent? Daar draait het om. Heel veel mensen hebben een beperking. Je ziet het niet maar ik heb ook een beperking.”

Mag ik daarnaar vragen?

“Jazeker. Ik heb borstkanker gehad en de chemotherapie heeft schade aan mijn lijf aangericht. Ik heb altijd pijn, mijn fijne motoriek is weg en mijn linkervoet krijgt geen informatie. Ik kan alleen maar lopen omdat ik eraan denk dat ik loop. Als ik dat niet doe, dan val ik. Inmiddels kan ik zelfs weer hoge hakken aan. De weg was lang. Ik wist niet of ik ooit nog kon werken en ben er een jaar uit geweest. Ik doe het weer.”

Is uw eigen beperking een motivatie om zich voor deze groep in te zetten?

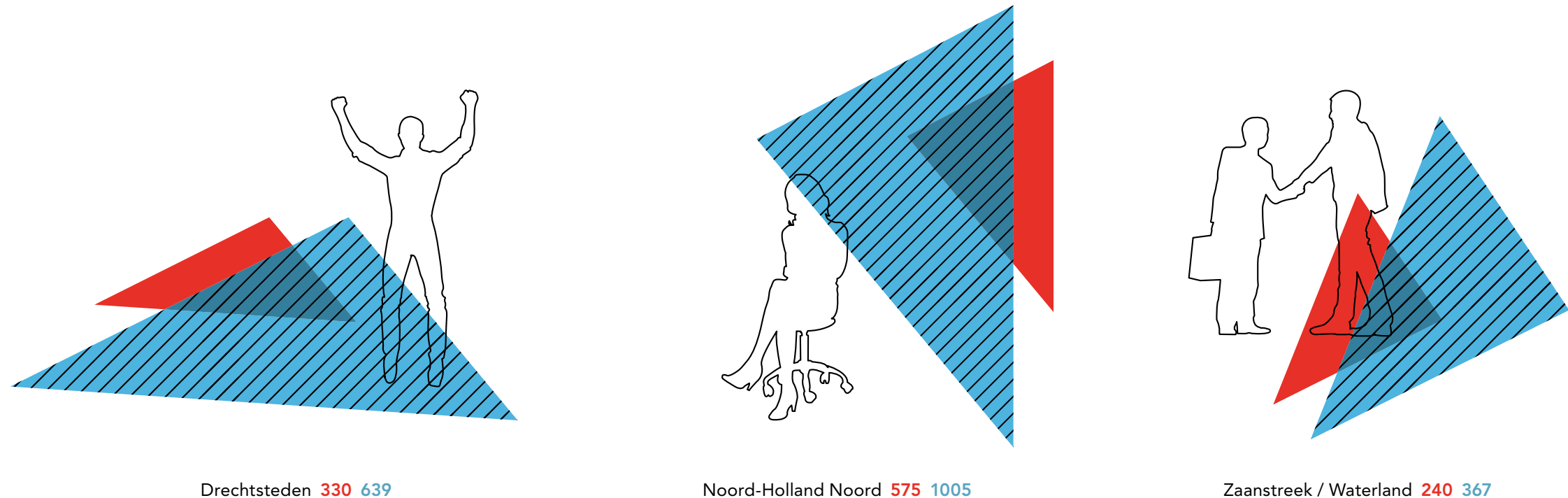
“Nee. Ik heb altijd vrijwilligerswerk gedaan. Dat is wie ik ben.”

Uw zienswijze lijkt in werkgeversland een uitzondering. Veel werkgevers lopen hopeloos vast met de Participatiewet.

“Dingen gaan pas werken als werkgevers het snappen. Daarom maken we de regelgeving toegankelijk. Wie neemt er nu een stapel regels door! Je wilt weten wat het risico is als je iemand met een beperking aanneemt. Ik kijk niet anders dan anderen. Wij zijn geen charitatieve instelling. Ik wil ook dat iemand functioneert. Maar als ik een mooie kant van iemand zie die ik kan inzetten, ben ik bereid daar iets voor te doen. Dat is het.”

De Trendrapportage geeft een beeld van de resultaten van de Banenafpraak. De regio's van VNO-NCW West verschillen sterk in de mate waarin zij slagen om banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op deze pagina's geven we achtergronden, een beknopt overzicht van de regio's en de ervaringen van twee uitersten: Rijnmond en Noord-Holland Noord.

Mirjam de Craaf KEPCOM



Drechtsteden 330 639

Noord-Holland Noord 575 1005

Zaanstreek / Waterland 240 367

STREEFCIJFERS EN RESULTATEN

DE BANENAFSPRAAK MEDIO 2017

ROOD = gestelde target
BLAUW = behaald resultaat

'EEN INDICATIE VAN HOE WE ER VOOR STAAN'

Wat kun je als werkgever met de Trendrapportage vierde kwartaal 2016 van UWV? Fred Paling, lid van de Raad van Bestuur UWV: "Het quotum telt landelijk, een regio die het niet haalt heeft dus niet automatisch een probleem. Maar als werkgevers kun je daar wel met elkaar om tafel: hoe kunnen we die plaatsingen wel voor elkaar krijgen? Daar kun je het werkbedrijf ook op aanspreken. En als je in een 'goede' regio aan het werk bent, mag je trots zijn, maar kun je niet achteroverleunen. Als je niks doet, blijf je niet vooroplopen."

De Trendrapportage is niet het officiële jaarcijfer van de Banenafpraak, waar het al dan niet invoeren van een quotum van afhankelijk, benadrukt Paling. "Een deel van de cijfers voor de Banenafpraak krijgen we maar een keer per jaar aangeleverd. Dat gaat om de ID/WIW-banen via het CBS en

de jaarcijfers van de SW-bedrijven via onderzoeksbureau Panteia (WIW staat voor wet Inschakeling Werkzoekenden en ID-baan voor Besluit In- en Doorstroombanen -red.). Daar moeten we op wachten voor de officiële telling. Maar ondertussen willen de werkbedrijven wel graag een indicatie hebben hoe het ervoor staat om te kunnen bijsturen. De uitvoering van de Banenafpraak is immers regionaal geregeld, met regionale streefcijfers. Vandaar de tussentijdse trendrapportages."

Afgebakend

Op basis van de Trendrapportage zijn de doelstellingen gehaald. Mogen we daar al van uitgaan? "Zo stellig kunnen we dat niet zeggen", aldus Paling. "Maar statistisch gezien wordt de kans steeds kleiner dat de som van de onofficiële kwartaalcijfers en de officiële jaarcijfers veel verschillen. Het SW-bestand is afgeba-

kend, daar komen geen nieuwe mensen meer bij die meetellen voor de Banenafpraak. Ieder jaar zijn er meer mensen aan het werk, en blijven er minder mensen en banen over die pas in de jaarcijfers zichtbaar worden."

Meer eenvoud

Werkgevers geven aan dat ingewikkelde regelingen soms in de weg staan bij die plaatsingen. Komt er verbetering? "Ook UWV pleit voor eenduidigheid en eenvoud, een werkgever moet snappen hoe het zit en wat je mag verwachten. Wij geven de staatssecretaris advies over voorgenomen regelgeving om het in de praktijk werkbaar te maken. Aan bestaande regelgeving kunnen we niets veranderen. Net als werkgevers hopen we dat in het nieuwe kabinet nog een slag wordt gemaakt in het vereenvoudigen van de huidige regels."

NOORD-HOLLAND NOORD: BLIKSEMSTART

Een van de koplopers in West-Nederland is de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord (NHN). Wethouder Judith de Jong van de gemeente Hoorn, stuurgroep lid van RPA Noord-Holland Noord (een bestuurlijk samenwerkingsverband van gemeenten, UWV, onderwijs, werkgevers- en werknemersorganisaties), vertelt wat er in haar regio allemaal gebeurt. "Eerst hebben wij afspraken gemaakt over een uniform instrumentarium. Er wordt in NHN bijvoorbeeld één methode gehanteerd om het arbeidsvermogen te meten. Ook wordt het instrument loonkostensubsidie op dezelfde manier toegepast. Deze eenduidigheid vinden we belangrijk voor werkgevers. Werkgevers kunnen makkelijk met ons in contact komen via de website die doorverwijst naar een van de drie subregio's. Die werken allemaal met Stekker 4 (toegang tot de landelijke systemen van UWV). Daardoor kunnen vacatures en kandidaten makkelijk

over de subregio heen uitgewisseld worden en kunnen werkgevers dus ook gebruik maken van kandidaten uit een andere subregio. Ook helpen we werkgevers met de zogenaamde Harrie Helpt-training, zodat zij zelf een collega kunnen opleiden als jobcoach voor een collega met een arbeidsbeperking."

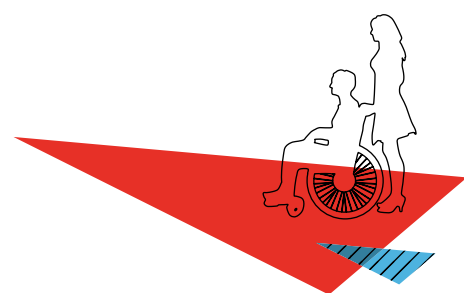
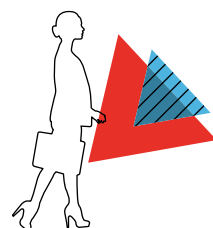
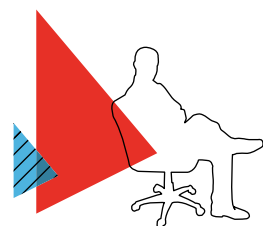
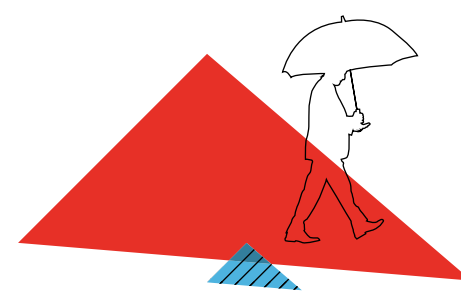
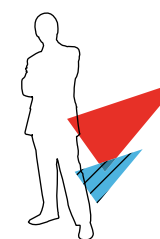
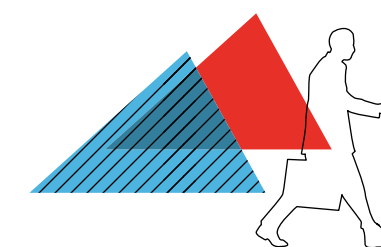
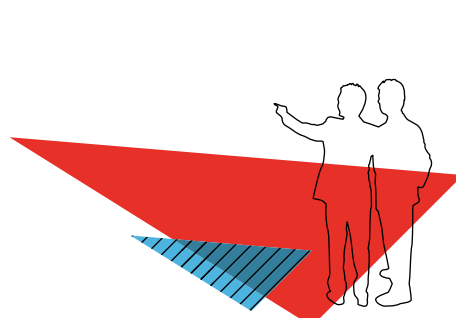
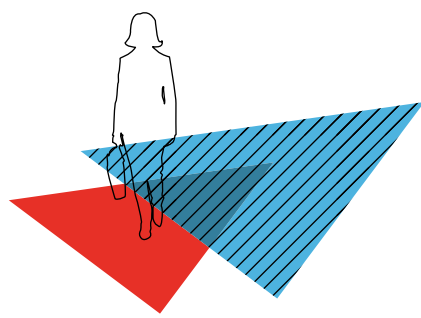
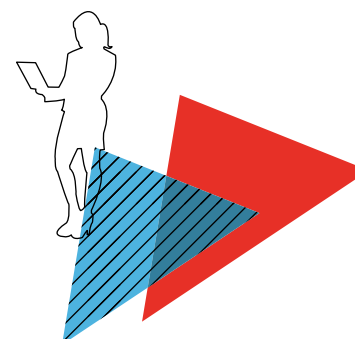
Geheim achter succes

Over het geheim van het succes rond de Banenafpraak in NHN: "Een van de succesfactoren is dat wij al heel lang een regionaal platform arbeidsmarktbeleid hadden. Daarin werkten werkgevers, werknemers, onderwijs en overheden al samen. Wij konden dus een vliegende start maken met de Banenafpraak. Daarnaast is er een groot commitment van alle betrokkenen om echt aan de slag te gaan en zijn met de Banenafpraak. Ook hebben we flink geïnvesteerd in communicatie met

de zogenaamde Smaakmakerscampagne. Uitgangspunten hierbij zijn: goed voorbeeld doet volgen en het ontzorgen van werkgevers. Dat zijn ook punten waarin we blijven investeren: het uitbreiden van de groep samenwerkingspartners in de subregionale WerkgeversServicepunten en communicatie over de inhoud van de Banenafpraak. Wij merken dat werkgevers soms door de bomen het bos niet meer zien met al die verschillende doelgroepen en regelingen."

Oproep aan werkgevers

De Jong doet een oproep aan werkgevers. "Geef invulling aan de Banenafpraak en word ook een van onze trotse smaakmakers als het gaat om maatschappelijk verantwoord ondernemen in Noord Holland Noord. Onze WerkgeversServicepunten werken vanuit uw vraag en onze accountmanagers begeleiden en ontzorgen, het gehele traject."

Haaglanden **1380** **364**Gooi en Vechtstreek **230** **138**Midden-Holland **250** **92**Rijnmond **1775** **371**Gorinchem **145** **87**Zuid-Holland Centraal **265** **276**Groot Amsterdam **1765** **707**Zuid-Kennemerland **440** **572**Holland Rijnland **620** **540****ROOD** = gestelde target **BLAUW** = behaald resultaat

De grafieken op deze pagina's geven een voortgangsoverzicht per regio van VNO-NCW West, weergegeven ten opzichte van de (aangepaste) nulmeting per 1 januari 2013.

Bron: de Trendrapportage 24 april 2017.

MKB DOET HET WEL GOED IN REGIO RIJNMOND

De regionale verschillen in de realisatie van de Banenafpraak zijn groot. Zo blijken in de regio Rijnmond de streefcijfers een uitdaging. Ton van der Leck, algemeen manager van het WerkgeversServicepunt, licht toe wat er in Rotterdam gebeurt: "De sociale partners ABU, MKB, VNO-NCW, CNV en FNV, twintig gemeenten en UWV jagen binnen de arbeidsmarkt-regio Rijnmond gezamenlijk de realisatie van wet Banenafpraak aan. Vanuit het WerkgeversServicepunt Rijnmond – WSPR – is het instrumentarium van de wet Banenafpraak geharmoniseerd. Dat houdt in dat werkgevers op eenzelfde en heldere wijze ondersteuning -loonwaardemeting, loonkostensubsidie, jobcoaching, no-riskpolis, werkplekaanpassingen- ontvangen bij plaatsing van een werkzoekende uit de doelgroep wet Banenafpraak in de regio Rijnmond. Het WSPR helpt werkgevers door hen te informeren over de mogelijk-

heden, bijvoorbeeld door het aanbieden van een 'quickscan' die werkgevers zelf in kunnen vullen voor inzicht in de kansen binnen de eigen organisatie. Daarnaast bieden we vanuit ons regionaal participatieteam direct advies aan werkgevers over de plaatsing van een kandidaat vanuit de doelgroep."

Waarom blijft Rijnmond dan toch achter bij de streefcijfers?

"Vanaf het tweede kwartaal 2016 is in de regio Rijnmond een positieve trend in de resultaten van de wet Banenafpraak zichtbaar. Tot en met het vierde kwartaal zijn er 371 garantiebanen gerealiseerd. De realisatie blijft wat achter bij – landelijke – overheden, onderwijs en grootbedrijf, maar het mkb doet het goed. Daarnaast heeft de gemeente Rotterdam in 2011 besloten de WIW/ID-regeling af te bouwen. De mensen in deze regelingen zijn

echter wel meegeteld tijdens de nulmeting van de Participatiewet in 2013. Door die afbouw heeft de regio Rijnmond een negatief effect van 1130 garantiebanen. Zonder dit effect zou Rijnmond goede resultaten laten zien."

Wat is uw oproep aan werkgevers?

"Hoewel de uitvoering van de Participatiewet voor werkgevers en de uitvoerende organisaties niet eenvoudig is, dient zij wel een goed doel. In Nederland moeten we toe willen groeien naar een inclusieve maatschappij waarin iedereen naar vermogen participeert. Werk en een sociale omgeving zijn goed voor de mensen, economie en daarmee voor de vitaliteit van de regio en het hele land."

ZET IN OP DUURZAAMHEID DOOR INNOVATIE!

De Trendrapportage geeft reden tot optimisme, er komen nog steeds banen bij. Toch plaatst Aart van der Gaag, commissaris 'Op naar de 100.000 banen', een kanttekening: het moeten wel duurzame banen zijn. "In aantallen mag het bedrijfsleven best een beetje trots zijn op de resultaten van de Banenafpraak tot nu toe. Kijk je wat meer achter de cijfers, dan zie je dat plaatsingen vaak relatief kort zijn. Dat wordt mede veroorzaakt door wet- en regelgeving, maar toch.

Ook in het verleden waren plaatsingen van Wajong'ers vaak kort en kwam vaak pas bij de vijfde of zesde plaatsing duurzaamheid in beeld. Het is in ieders belang om ervoor te zorgen dat het ons gaat lukken

de doelgroep een langer perspectief te bieden. In de eerste plaats natuurlijk omdat juist deze groep mensen wat meer behoefte heeft aan vastigheid in het leven.

'EEN LANGER DIENST-VERBAND LEVERT MEER MOTIVATIE EN MEER PRODUCTIVITEIT OP'

Het mes snijdt echter aan meer kanten. Een langer dienstverband levert meer motivatie en meer productiviteit op, en bovendien wordt de Banenafpraak daarmee veel succesvoller. Niet steeds

herplaatsen maar met nieuwe mensen aan de slag, terwijl de oude doortellen. Er komen steeds meer initiatieven om dit te bewerkstelligen. Bedrijven gaan in een keten samenwerken. Zo begint een schoonmaakbedrijf bijvoorbeeld met een groep mensen. Daar worden werkdiscipline en andere werknemersvaardigheden geleerd. Sommigen blijven, anderen kunnen verder en worden dan doorgeleid naar een ander bedrijf. Hier en daar zien we coöperaties opkomen, wordt het werkgeverschap ingevuld en nemen meerdere bedrijven deel. Op die manier eindigt het contract niet maar loopt dat door. We zijn pas 2,5 jaar bezig, nog bijna tien te gaan. De innovatie komt nu op gang, pak die kans!"



**Beste
ondernemer**

**Kijk het
nieuwe
Patijnenburg
eens werken!**

**Zoekt u nieuwe medewerkers?
Dan is het goed om te weten dat
Patijnenburg een groot potentieel aan
werkzoekenden heeft. Talentvolle en
gemotiveerde medewerkers die thuis
zijn in o.a. de tuinbouw, logistiek,
groothandel, bouw en techniek.
Loyale, enthousiaste mensen die een
versterking van uw team betekenen!**

Wilt u werk uitbesteden?

Patijnenburg is ook specialist in het uit handen nemen van arbeidsintensief werk en kan hierin flexibel en zeer concurrerend opereren. Daarmee draagt u ook uw steentje bij aan de Westlandse economie. Wij ontzorgen uw bedrijfsprocessen met werk op gebied van assemblage, elektromontage, verpakken, metaalbewerking, terrein- en groenonderhoud.

Wilt u zien hoe het werkt?

Neem dan nú contact op met onze accountmanagers. En ervaar zelf dat het nieuwe Patijnenburg werkt. Ook voor u!



T 0174 272 000 - www.patijnenburg.nl

DE EXCUSES TOP



Vaak hoor je excuses om geen functie te hoeven creëren voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Hieronder de 'Excuses Top 5', waaraan evenzovele misverstanden ten grondslag liggen.

1

'We hebben geen geld om dit te doen'.

Iedere medewerker met een beperking is voor een bepaald percentage productief. Voor het resterende deel is er loonkostensubsidie. Ook de kosten voor de aanpassing van de werkplek en de begeleiding worden vergoed. En met de no-riskpolis is eventueel uitval goed verzekerd.

'Het is een doolhof van regelingen waar ik niet uitkom'.

Je kunt met vragen terecht bij het WerkgeversServicepunt. Er zijn daarnaast publieke en private partijen die kunnen helpen bij de aanvraag.

2

3

'Mensen uit de doelgroep passen niet bij onze organisatie'.

De veelzijdigheid van deze mensen is vaak verrassend. Voor elke praktijk-situatie is een match, van hoogopgeleiden met een fysieke beperking tot mensen die zich graag uitleven in repeterend werk of in de catering. Tijdens een Meet & Greet kunnen werkgevers kandidaten persoonlijk leren kennen.

4

'Ik heb er ooit een gehad, en dat werkte niet'.

Soms ontbreekt een goede match. Dat kan gebeuren. Met een zorgvuldige voorbereiding, het creëren van draagvlak op de werkvloer en een goede begeleiding is de kans op succes het grootst. Rondom de Banenafpraak zijn organisaties die hierbij kunnen ondersteunen.

'We hebben geen vacature'.

Een andere blik op uw werkvloer kan taken duidelijk maken die nu blijven liggen en misschien door mensen met een beperking gedaan kunnen worden. Dat vermindert de werkdruk in uw team en biedt een unieke kans aan een nieuwe medewerker.

5

'IEDEREEN VERDIENT EEN KANS OP DE ARBEIDSMARKT'

De discussie over de manier waarop het Banenplan verder moet worden vormgegeven mag in alle hevigheid zijn losgebarsten, over de meerwaarde van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt lijkt weinig twijfel te bestaan. West. interviewde ondernemers en leden van VNO-NCW West in verschillende regio's over hun praktijkervaringen. Ook komen medewerkers aan het woord. "Laten we vooral deze mensen blijven aannemen, toon interesse in je medemens."

Rik Weeda Sjors Massar

JAN DE BRUIN, AANJAGER 100.000 BANENPLAN

"Sinds februari vorig jaar probeer ik als aanjager van het 100.000 Banenplan ondernemers enthousiast te maken om mee te doen. Dat vergt tijd, is mijn ervaring. Er is een aantal drempels voor veel ondernemers. Velen zien op tegen de administratieve rompslomp, het paarse krokodil-verhaal. Daar hebben ze het simpelweg te druk voor. Er wordt ook echt nog te weinig gedaan met hun vragen. Een snellere respons en een meer proactieve houding van de WerkgeversServicepunten zou best meer ondernemers over de streep trekken. Voorts weten nog te weinig ondernemers dat ze begeleiding en ondersteuning kunnen krijgen, terwijl de regeling met de jobcoaches voor verbetering vatbaar is. Haast iedere kandidaat heeft zijn eigen jobcoach en dat is vaak niet handelbaar voor een werkgever, om een voorbeeld te noemen. Daar moet wat aan gedaan worden. Toch zie ik dat stap voor stap meer ondernemers bereid zijn mee te

doen. De doelstellingen voor de periode 2012 tot en met 2016 zijn gehaald. Eind 2016 zaten we op de 20.500 banen, en dat was meer dan we gepland hadden. Een van de tien verbeterpunten die Aart van der Gaag namens de drie deelnemende werkgeversorganisaties heeft overhandigd aan staatssecretaris Jette Kleinsma, gaat ook over het verminderen van de administratieve bureaucratie. We moeten het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aantrekkelijker en makkelijker maken voor ondernemers. Tegelijkertijd moeten ondernemers ook erkennen dat het gaat om een investering, en niet alle nadelen willen compenseren. Maar het feit blijft dat voor kleinere ondernemers twee medewerkers met een beperking op de 25 erg veel is. Dat moeten we daarom goed regelen en zorgen voor een goede begeleiding. Daar moet nog veel gebeuren, maar ik ben optimistisch."



EVERT DE BOER, DIRECTEUR HEMA VOORSCHOTEN, NOORDWIJK EN NOORDWIJKERHOUT

"Wij hebben al zo'n vijftien jaar mensen met een beperking in dienst. Voor ons is het dus de normaalste zaak van de wereld. Eén op de vier medewerkers bij ons valt nu onder deze groep. Het werkt prima, we laten mensen werk doen waar ze goed in zijn, op verschillende niveaus. Zo hebben we autisten die het aan de kassa geweldig doen. Ze zijn een begrip bij de klant. Maar ze hebben begeleiding nodig. Een goede jobcoach is essentieel, de noodzakelijke schakel tussen het werk en huis. Daar is wel ruimte voor verbetering. Nu komt de beschikbaarheid van jobcoaches vaak in het gedrang omdat die van hot naar her moeten rennen. Hun inzet moet geografisch bepaald zijn, bijvoorbeeld per gemeente, winkelgebied of industrieterrein. Dat loont, we moeten immers een grote groep mensen uit de het uitkeringstraject halen. Ik pleit er ook voor dat bedrijven die niet mee willen doen, hun verplichtingen rond het 100.000 Banenplan



Dwayne, medewerker
HEMA-winkel, Voorschoten

kunnen afkopen. Geef die afkoopsom dan aan bedrijven die wel mee willen doen en geef hen een hogere bonus. En maak de weg naar geschikte kandidaten eenvoudiger. Als ondernemer moet je de mensen

gewoon uit de kaartenbak kunnen halen. UWV heeft die kennis niet. Schakel per gemeente een bemiddelaar in die alle cliënten in de kaartenbak kan doorleiden naar de werkgevers, met de loonwaarde zodat elke werkgever direct weet wat een cliënt bruto kost. We kunnen het voor ondernemers ook aantrekkelijker maken door het risico van ziekmeldingen niet bij hen neer te leggen maar bij UWV. Dat moet de loonbetaling met een no-risk overnemen. Bepaal voorts de loonsubsidie per gewerkt uur, uit te betalen door de fiscus. Stop dus met al die verschillende gemeentelijke regelingen, van werkgevercheque tot aan instroombonussen. En maak een universele regeling voor het hele land. Maar laten we vooral deze mensen blijven aannemen en keep it simpel. Toon interesse in je medemens. Iedereen heeft een functie naar haar of zijn mogelijkheden. Iedereen is welkom op onze filialen om te zien wat er mogelijk is."

GLENN WIJNMALEN, MEDEWERKER TER LAAK ORCHIDS

'BLIJ MET MIJN WERK'

"Ik weet precies 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."

Glenn Wijnmalen (23) heeft vanwege zijn autisme een Wajong- en SW-indicatie. In 2013 ging hij aan het werk bij Ter Laak Orchids, dat zes miljoen orchideeën per jaar produceert en vijftig vaste medewerkers en honderd uitzendkrachten telt.

MARTINE THIJS, HR-MANAGER HENRI WILLIG GROEP

“Henri Willig is een kaasproducent met kaasmakerijen in Katwoude en Heerenveen. Wij produceren, verpakken en leveren aan groothandels en winkels in meer dan dertig landen, maar we verkopen onze kazen ook in onze eigen kaaswinkels en -boerderijen in Noord- en Zuid-Holland. Omdat de toerist een belangrijke afnemer van onze kazen is, zijn we sterk seizoensgebonden. In het hoogseizoen werken er zo’n vierhonderd medewerkers bij Willig, onder wie in het verleden mensen met een beperking. Daarmee zijn we destijds gestopt, maar met de Participatiewet en het Banenplan doen we graag weer mee, mede vanuit de gedachte van het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Uit de quickscan die gehouden is vanuit de brancheorganisatie ZuivelNL, blijkt dat er binnen onze organisatie geschikte plekken voor mensen met een beperking zijn. Bijvoorbeeld taken in onze winkels en ons distributiecentrum van waaruit we allerlei randproducten zoals stroopwafels en kaasschaven leveren. Maar eventueel ook in Heerenveen voor onze plakpoule, waar



de kazen van etiketten en banderollen worden voorzien. In 2026 zouden er circa vijf mensen met een beperking bij ons werkzaam moeten zijn. Bij elke vacature die vacant komt, stellen we ons altijd eerst de vraag of deze vacature geschikt is voor

iemand uit het Banenplan. Dat is een goede zaak en beter dan functies ‘uitkleden’ en daarmee voor hen geschikt maken. Van dat idee zijn we vooralsnog afgestapt.”

‘JE MOET PROBEREN
HET MAXIMALE UIT
DEZE BIJZONDERE
TALENTEN TE HALEN,
KIJKEN WAT ZE KUNNEN’

ANGELINE KIERKELS

INGE VERMEULEN, ALGEMEEN DIRECTEUR PATIJNENBURG, NAALDWIJK

“Wij bieden als Patijnenburg werk aan mensen met een beperking en we begeleiden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar een baan. Ook zijn we lokaal in het Westland uitvoerder van het 100.000 Banenplan, samen met de bedrijven en koepels onder wie VNO-NCW. Ondernemers kunnen bij ons terecht voor alle informatie over hoe ze een bijdrage kunnen leveren. Velen zijn nog nauwelijks bekend met de Participatiewet en wat deze voor hen in petto heeft. Tot 1 januari 2015 kwamen ze veelal in de sociale werkvoorziening terecht. Nu rust de verantwoordelijkheid op de schouders van de werkgevers. Dat kan nogal wat betekenen voor je bedrijf. Waar begin je? Wij kijken samen met de werkgever wie ze kunnen inzetten en op welke functie.

Waar zijn aanpassingen nodig? Welke omgeving en cultuur zijn gewenst? We hebben daarvoor toegang tot de kaartenbak van de gemeente, met mensen die voorheen een bijstandsuitkering hadden, en werken samen met UWV. Wij weten ook welke middelen werkgevers kunnen gebruiken om het hele proces makkelijker te maken, zoals opleidingen, een no-risk polis, loonkostensubsidie, jobcoaching, hoe ga je om met de bepalingen in de wet Werk en Zekerheid? Allemaal mogelijkheden waar ondernemers gebruik van kunnen maken of zaken waar je aan moet denken. Wij adviseren en begeleiden in de regio Westland, maar ook in andere regio’s zijn organisaties als de onze.”



ANGELINE KIERKELS, ALGEMEEN DIRECTEUR MEERLANDEN

“Ja, je hoort wel vaker vaak dat wij als afval- en grondstoffenregisseur en -verwerker, beheerder van de openbare ruimte en gladheidsbestrijder bij uitstek geschikt zijn om mensen met bijzondere talenten werk te bieden. Maar ik ben ervan overtuigd dat dit voor alle bedrijven, ook voor kleinere bedrijven, interessant en mogelijk is. Ook wij als Meerlanden moeten immers een gezond resultaat boeken en onze aandeelhouders tevreden houden. Desondanks hebben wij op onze circa vijfhonderd mensen zo’n honderd mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat zijn ook bijvoorbeeld mensen die uit de bijstand komen, en vluchtelingen. Dat doen we al sinds 2009. We zien het als een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Bedrijven streven vaak naar winstmaximalisatie, maar ik vind dat je moet gaan voor waardemaximalisatie. Daarbij moet je ook rekening houden met sociale en ecologische waarden, dat is onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Iedereen verdient een kans op de arbeidsmarkt. Wij nemen de inzet van deze mensen mee in iedere business case, ze zijn echt een meerwaarde. Je moet proberen het maximale uit deze bijzondere talenten te halen. Wij hebben al onze functies gekeken naar taken die geschikt zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en nieuwe banen gecreëerd. Snoeien is een vak, schoffelen kan iedereen, om een voorbeeld te noemen. Ook hebben we aanpassingen gedaan in onze organisatie en leidinggevendens geschoold om deze doelgroep te kunnen begeleiden. Daarom omarm ik ook het Banenplan. Ik kan me wel de terughoudendheid voorstellen van sommige ondernemers, met name mkb’ers. De verplichting om mensen volgens de wet Werk en Zekerheid in dienst te moeten nemen, werkt drempelverhogend. Daar moet echt naar gekeken worden. Hier is meer flexibiliteit nodig.”

JOKE BOONSTRA, RAAD VAN BESTUUR IJSSELLAND ZIEKENHUIS



**'EEN WIN-WIN
SITUATIE, ZOWEL
VOOR COLLEGA'S
ALS ONZE
ORGANISATIE'**

SANDY BOERSEN

"Als ziekenhuis hebben we een maatschappelijke functie. Ik vind het daarom ook onze taak om mensen met een beperking te helpen bij het vinden van een baan. Wij richten ons daarbij met name op Wajongeren. Niet door 'klusjes' te bedenken maar door hen perspectief te bieden op structureel werk en hen een bijdrage te laten leveren aan onze doelstellingen. Daarmee hebben we het onszelf niet makkelijk gemaakt. Veel werk in een ziekenhuis is sterk geprotocolleerd, en functies zijn nauwkeurig omschreven. Het is niet altijd eenvoudig om daarbinnen aan 'jobcarving' te doen. Het vraagt van alle betrokkenen een lange adem. Wat we ook zien is dat de belasting soms hoog is, bijvoorbeeld omdat voor sommige mensen met een beperking het woon-werkverkeer al een hele opgave is. Of voor de leidinggevende, van wie intensieve begeleiding gevraagd wordt. Ik schat dat we in vijftig procent van de gevallen kunnen spreken van een succesvolle plaatsing. En als het lukt, is het prachtig om te zien wat er gebeurt met de medewerkers en het team. We hebben natuurlijk wel hogere ambities. We streven naar meer structurele plaatsingen. De rol van de leidinggevendenden is daarbij cruciaal. Zij hebben niet alleen kennis, maar ook een zekere affiniteit nodig met deze problematiek. Anderzijds kan het slagingspercentage hoger zijn als je op voorhand meer inzicht hebt in de capaciteiten en belastbaarheid van de kandidaten. Een kennismakingsgesprek alleen is echt onvoldoende. Dat maakt het contact met de UWV-medewerkers zo belangrijk. We hebben een goede relatie met ze, er is veel een-op-een contact met onze HR afdeling. Binnen de Rotterdamse regio zijn wij een pilotinstelling voor de ambities binnen het Banenplan. Door onze ervaringen te delen hoop ik dat er de komende jaren veel structurele plaatsingen voor mensen met een beperking worden gerealiseerd binnen ziekenhuizen en zorginstellingen."

SANDY BOERSEN, ISSYS-ICT

"Traditiegetrouw hebben wij een grote affiniteit met de doelstelling van het Banenplan. Zeker omdat wij al langer werken met mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Naast het feit dat zij hier zelf voldoening uit halen, bieden zij ook meerwaarde voor onze organisatie. Als ICT-dienstverlener bieden wij oplossingen voor de Cloud, ICT-infrastructuur, telefonie, softwareontwikkeling en ICT-beheer. Veel van onze werkzaamheden zijn zeer specialistisch en daardoor niet voor iedereen geschikt. Juist binnen dit soort functies zitten mensen, zoals onze collega's met autisme, op hun plek. Momenteel werken twee mensen met autisme op onze afdeling Proactief Beheer. Zij controleren, volgens duidelijke vaste processen logbestanden, speuren naar mogelijke problemen en kijken waar afwijkingen voorkomen. Dat bevalt alle partijen uitstekend. Zowel voor deze collega's als voor onze organisatie zien wij het als een win-winsituatie. Wij willen iedereen de mogelijkheid bieden om aan het arbeidsproces deel te nemen."



MIKE TANACS, MEDEWERKER CONTACTCENTER BIJ TELFORT 'HEERLIJK OM WEER ERGENS BIJ TE HOREN'

"Zes jaar geleden was ik nog autospuiter, maar in 2011 kreeg ik tijdens een vakantie een duikongeluk met een hoge dwarslaesie tot gevolg. Na dat ongeval kon ik dus mijn werkzaamheden als autospuiter niet meer uitvoeren en solliciteerde ik bij diverse bedrijven voor een kantoorbaan. Overal werd ik afgewezen. Totdat ik afgelopen september hoorde dat er bij Telfort mensen met een beperking konden komen werken en er een opleiding erbij kregen. Ik kreeg zo'n positief gevoel tijdens het sollicitatiegesprek, ongelooflijk! Uitstekend bedrijf kan ik zeggen. Hier krijg ik niet het gevoel dat ik anders ben dan de rest. Hier kom ik elke dag met een fijn gevoel binnen. Heerlijk om me weer mens te kunnen voelen en dat ik ergens erbij hoor."



Als werkgever maken wij ons daar ook hard voor. Zo investeren wij in geschikte werkplekken en in extra begeleiding, waarbij de rol van de jobcoach onmisbaar is. Vanuit de interne organisatie hechten wij daarnaast veel belang aan de sociale ontwikkeling. Op dit gebied proberen wij de collega's ook extra te motiveren en stimuleren om deel te nemen aan bijvoorbeeld interne sociale activiteiten. Het geeft ons veel voldoening te zien dat veel van deze collega's in de loop van de tijd opbloeien. Er is zelfs een collega doorgestroomd naar een andere organisatie waar hij als volwaardig medewerker, zonder Wajonguitkering, werkzaam is. Dat is fantastisch om te zien. Als organisatie heb je naast intrinsieke motivatie ook medewerkers nodig met affiniteit voor het begeleiden van mensen met, in ons geval, autisme. Wij juichen de doelstellingen van het Banenplan toe en zijn ervan overtuigd dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook veel voor andere organisaties kunnen betekenen."



**Schakel tussen
mens, werk en
werkgever**
haeghegroep.nl

Bijzonder ondernemend



**ZAMIR STATIE, ORDERPICKER VIA
PATIJNENBURG**

**'BIJ BEST FRESH GROUP
HEB IK MEZELF MOGEN
BEWIJZEN'**

Zamir Statie heeft door middel van een werk-leerplek uiteindelijk een baan verdiend als orderpicker. Patijnenburg voert in opdracht van gemeente Westland de wet Sociale Werkvoorziening en de reïntegratie in het kader van de Participatiewet uit.

MARC VAN BLITTERSWIJK, MANAGER BUREAU INCLUSIEF, TATA STEEL

"Als grote regionale werkgever staan we midden in de samenleving. Er moet op de arbeidsmarkt ook plaats zijn voor mensen die een beperking hebben. Dat voelen onze medewerkers ook zo, want vaak genoeg is er een collega die of zelf een familielid heeft of een kennis of buurtgenoot kent die wel een extra steuntje kan gebruiken. Daarom bieden we sinds 2010 al jaarlijks werkervaringsplekken aan Wajongers, eerst tien per jaar en later zelfs twintig. We hebben onze afdeling Bureau Inclusief speciaal ingericht om invulling te geven aan de participatiewetgeving.

We vragen de afdelingen om te kijken waar ruimte is om via jobcarving nuttige taken te bundelen en banen te creëren. Zo startten we een pilot met gastvrouwen. We zien ook mogelijkheden op onze financiële afdeling en in de fabrieken. Ons doel is plekken te vinden die echt iets toevoegen, bijvoorbeeld het ophalen of verzamelen van gereedschappen en benodigde materialen. Op die manier kan een hele afdeling slimmer en sneller functioneren. Er zijn twee voorwaarden: er moeten nuttige, bij de kandidaat passende werkzaamheden zijn en er moeten geschikte begeleiders zijn. Het hele plaatje moet kloppen. Er moet een klik zijn tussen de kandidaat, de praktijkbegeleider en het aan te bieden werk. Dat maakt het in elk opzicht maatwerk. We zoeken naar mensen die niet moeten, maar willen werken. Als gemotiveerde mensen zich zelf bij ons melden, gaan wij als vanzelfsprekend kijken of er werkzaamheden bij zijn die bij het profiel kunnen passen. Dat is immers precies het type medewerkers dat we zoeken! Momenteel hebben we zo'n veertig participanten hier aan het werk."



De prestaties van het bedrijfsleven bij de Banenafpraak zijn tot nu toe beter dan verwacht. Werkgevers tonen inzet en doorzettingsvermogen, maar de praktijk blijkt weerbarstig. Regelingen zijn complex en versnipperd, het aanbod van werkfitte kandidaten is beperkt en de werkgeversdienstverlening van publieke partijen is nog niet op orde. Op basis van de ervaringen van ondernemers doen VNO-NCW, MKB Nederland en LTO Nederland tien aanbevelingen aan het nieuwe kabinet. Dit zijn de *lessons learned* uit de praktijk.

AANBEVELINGEN VOOR HET NIEUWE KABINET

1

Geef meer inzicht in aantallen en het kennen en kunnen van kandidaten

Transparantie van de kandidaten, zowel vanuit gemeenten als UWV, op basis van competenties is cruciaal voor het slagen van de Banenafpraak. Daarnaast moeten de bestanden in aantallen en profielen toereikend zijn om effectief en efficiënt te bemiddelen naar werk.

2

Zorg voor eenduidige regelgeving voor werkgevers

Werkgevers worden geconfronteerd met complexe en wisselende regelgeving bij gemeenten en UWV. Hoewel op landelijk niveau al vereenvoudigingen zijn doorgevoerd, is het van belang dat ook gemeenten en UWV hun regelgeving eenduidig, eenvoudig te hanteren en niet bureaucratisch inzetten.

3

Laat het Werkgevers-Servicepunt werken als één loket met één werkwijze en vaste accounthouders voor werkgevers

De dienstverlening vanuit de Werkgevers-Servicepunten zal aan heldere criteria moeten voldoen, bijvoorbeeld op het gebied van responstijd, voordracht kandidaten en wijze van accountmanagement. Werkgevers geven aan de volgende zaken belangrijk te vinden:

- één loket als ingang voor een professionele werkgeversaanpak;
- één set aan uniforme instrumenten en aanvraag/afhandelingsprocedures, uitvoering door gemeente of UWV (pu-

bliek). Harmonisatie van instrumenten, procedures en snelle afhandeling in een backofficesysteem;

- één vaste accounthouder per werkgever binnen het WerkgeversServicepunt.

4

Biedt een werkend perspectief voor grote en kleine werkgevers

Gezien het beperkte aanbod van werkfitte kandidaten en de scherpe afbakening van de doelgroep Banenafpraak, zullen werkgevers meer en meer te maken krijgen met onvervulbare vacatures voor kandidaten uit de doelgroep. Het is nu tijd om de bezwaren van werkgevers serieus op te pakken.

5

Verbreed en verduidelijk wie onder de doelgroep valt

De doelgroep voor de Banenafpraak moet verbreed worden naar een grotere groep met forse achterstand op de arbeidsmarkt, hetzij door handicap, hetzij door langdurige werkloosheid of andere oorzaak. Voor iedere werkzoekende met een loonwaarde minder dan het wettelijk minimumloon zou hetzelfde ondersteuningspakket moeten gelden.

6

Geef werkgevers zekerheid door een duurzame en duidelijke beoordeling van de arbeidshandicap

Werkgevers moeten ervan kunnen uitgaan dat de beoordeling van de handicap duurzaam is en daarmee ook de toepassing van regelingen en instrumenten (loonkostensubsidie, loonkostendispen-

satie, no-risk ziekte, jobcoaching). Deze duidelijkheid zal zorgen voor meer duurzame arbeidsplaatsen.

7

Hanteer de Praktijk-route voor loonwaardemeting

In het verleden is in de regio Zwolle een pilot ondernomen waarbij werkgevers zelf de loonwaarde bepaalden. Hoewel klein van omvang, heeft deze pilot aangetoond dat werkgevers prima in staat zijn om zelf een reële loonwaarde vast te stellen. Het zou beter zijn wanneer werkgevers zelf beoordelen en er slechts een marginale toetsing achteraf door een overheidsinstantie wordt uitgevoerd.

8

Zorg voor sluitende aanpak leerlingen uit entree-onderwijs, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs

Het vraagstuk rond de sluitende aanpak voor jongeren uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en het entree-onderwijs (lees: alle jongeren die structureel geen startkwalificatie behalen) is veelomvattend. Er moet meer aandacht komen voor deze jongeren. Voorkomen moet worden dat zij vanuit de onderwijsinstellingen werkloos thuis komen te zitten.

9

Zet in op duurzame participatie door regionale samenwerking en instrumenten

Werkgevers hebben last van de wet Werk en Zekerheid. Deze wet verhindert de duurzaamheid van plaatsingen en de aanstelling in vaste banen, ook voor de

doelgroep werknemers met een arbeidsbeperking. Er moeten vormen komen waarin mensen duurzaam kunnen participeren, al dan niet binnen een bedrijf, bijvoorbeeld door regionale samenwerkingsverbanden op te zetten.

10

Zorg voor een goede afspraak over het meetellen van inkoop van diensten

In de praktijk willen werkgevers met leveranciers en anderen afspraken kunnen maken over de inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Daarvoor is een goede regeling rond de inkoop van diensten noodzakelijk, waarbij deze inkoop mee zou moeten tellen in de aantallen voor het behalen van de Banenafpraak, evenals detacheringen vanuit de sociale werkvoorziening en de inzet van mensen via uitzendbureaus. Op die manier zullen meer werknemers met een arbeidsbeperking aan het werk kunnen komen.

Lees het volledige tienpuntenplan op www.opnaarde100.000.nl of op www.vno-ncwest.nl/participatiewet

OMSLACHTIG PROCES VAAK GEVOLG VAN POLITIEKE KEUZES

UWV is als aanspreekpunt voor zowel gemeenten als werkgevers op meerdere fronten spin in het web bij het realiseren van de Banenafpraak. Astrid Hendriks, programmamanager Banenafpraak bij UWV is optimistisch over de voortgang: "Maar er zijn absoluut verbeterpunten, daar is iedereen druk mee bezig."

We constateren na enkele jaren Participatiewet uiteenlopende reacties. Herken je deze?

"Zeker, als UWV zijn we voortdurend in gesprek met ondernemers. Positief is dat steeds meer ondernemers contact met ons zoeken over de Banenafpraak. Anderzijds is er een sterke roep om harmonisatie van de regelgeving: het moet makkelijker worden voor ondernemers. Je zou bijvoorbeeld niet voor iedere kandidaat hoeven uit te zoeken of loonkostensubsidie of loondispensatie mogelijk is. Dat schrikt af."

Hoe kun je als ondernemer een beroep doen op UWV?

"Het WerkgeversServicepunt helpt bij de werving en selectie van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder de doelgroep van de Banenafpraak. Je krijgt kosteloos informatie over faciliteiten als de no-riskpolis, aanpassing van werkplekken en werkprocessen. Hoe kun je je werk bijvoorbeeld anders en wellicht beter inrichten om mensen uit de doelgroep van de Banenafpraak een plek te geven? Daar zoeken we een geschikte kandidaat uit de doelgroep bij."

Wat doet UWV om dat hele papieren circus te vereenvoudigen?

"Als we knelpunten signaleren, leggen we die neer bij het ministerie van SZW. Daar is een klankbordgroep georganiseerd waar wij in deelnemen, naast onder andere Aart van der Gaag en enkele grote ondernemingen. In veel gevallen is het immers een zaak van politieke besluitvorming."

Een van de klachten van de ondernemers is dat iedere gemeente weer eigen regeltjes heeft.

"De roep om uniformiteit in de regelgeving herken ik. Faciliteiten voor bijvoorbeeld jobcoaching moeten overal gelijk geregeld zijn. Die verantwoordelijkheid ligt bij de gemeenten. Destijds is de politieke keuze gemaakt om de gemeentelijke besluitvorming te decentraliseren. Die keuze sluit nu niet altijd aan op de wensen van ondernemers. Wij kunnen dit niet veranderen, wel zijn we in gesprek met gemeenten via de daarvoor ingestelde Programmaraad. Wij bieden onze diensten in ieder geval landelijk uniform aan."

Veel werkgevers vinden dat ze vooraf te weinig inzage hebben in de kwaliteit van de kandidaten.

"Van zo'n 65 duizend kandidaten, op een totaal van 150 duizend mensen, hebben we goede, volledige profielen. Op werk.nl kunnen werkgevers in de kandidatenverkenner Banenafpraak direct en doelgericht zoeken in geanonimiseerde profielen. Belangrijk is dat werkgevers zich realiseren dat veel kandidaten zijn aangewezen op elementair werk. Zoek je alleen maar hbo'ers, dan wordt het lastig."

THEATERVOORSTELLING **SOCIAAL? AKKOORD!**

Theater de Omval toont op 24 mei 'Sociaal? Akkoord!', een op maat gemaakte theatershow, georganiseerd door Arbo on Stage in opdracht van WerkgeversServicepunt Groot-Amsterdam. Sketches worden afgewisseld met ervaringen van ondernemers, het perspectief van de werkzoekende met een arbeidsbeperking en de betrokken verhalen van wethouders en medewerkers van het WerkgeversServicepunt.



*Harrie is de ideale collega-werknemer die directe begeleiding biedt aan iemand met een arbeidsbeperking.



Danny is géén teamleider

Danny kan wel prima pallets stapelen, dozen uitpakken en bestellingen opruimen. Bovendien is hij supergemotiveerd! Zo iemand kan jouw organisatie toch ook goed gebruiken?

Ondernemen met je hart
Wij helpen met de start

Ondernemen met je hart? U toch ook!

Er zitten duizenden arbeidsbeperkten thuis, terwijl ze niets liever willen dan een baan. Hun eigen geld verdienen en gewoon meedoen! WerkgeversServicepunt Haaglanden helpt werkgevers bij het vinden van de juiste kandidaten uit de doelgroep. Wij weten de weg en kennen alle mogelijkheden waar u als werkgever gebruik van kunt maken. We begeleiden u en Danny van A tot Z.

www.wsp Haaglanden.nl



Werken samen in:



Goed personeel is een voorwaarde van succesvol ondernemen

WerkgeversServicepunt
Zuid-Holland Centraal
brengt gemotiveerd personeel
en bedrijven bij elkaar

Onze accountmanagers
kunnen u er alles over vertellen!
telefoon 088 - 392 02 00
www.zhcwerkt.nl

Werkgevers
Servicepunt Zuid-Holland Centraal

BANENPLAN: HOE ZIT HET?

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat werkgevers met meer dan 25 werknemers tussen nu en 2026 honderdduizend banen voor arbeidsgehandicapten creëren. Mensen die vroeger een Wajong- of een WSW-indicatie zouden krijgen, moeten volgens de Participatiewet aan de slag bij gewone werkgevers. Ook de huidige groep Wajongers en mensen op de wachtlijst voor de sociale werkvoorziening gaan de komende tijd herkeurd worden en een plek vinden in het bedrijfsleven of bij de overheid.

In het Sociaal Akkoord is gekozen om mensen met de allergrootste afstand tot de arbeidsmarkt te helpen, namelijk diegenen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.

Wat is de Participatiewet ook alweer?

De Participatiewet voegt drie aparte regelingen samen: de Wajong (wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten), de WWB (wet Werk en Bijstand) en de WSW (wet Sociale Werkvoorziening). De wet moet ervoor zorgen dat deze mensen, die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt, zoveel mogelijk in reguliere banen werken. Onder deze regeling vallen mensen die wél kunnen werken, maar niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Wat is het doelgroepregister?

In het doelgroepregister staan mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Werkgevers kunnen zelf via UWV checken of een werknemer met een arbeids handicap in het register staat en daarmee onder de Banenafpraak valt.

Wat is er afgesproken in het Sociaal Akkoord?

Het kabinet, werkgevers en werknemers hebben afgesproken dat ze extra banen creëren voor mensen met een arbeidshandicap. Dat gaat om 125 duizend banen die voor 2026 gerealiseerd moeten zijn. Werkgevers nemen honderdduizend banen voor hun rekening, de overheid

25 duizend. Tot de doelgroep behoren mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, mensen met een WSW-indicatie en Wajongers. In ruil hiervoor kunnen werkgevers loonkostensubsidie krijgen, net als een no-riskpolis voor het geval de werknemer ziek wordt, en jobcoaching.

€ 19.000 SUBSIDIE

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft samen met de Belastingdienst en UWV een digitale calculator gemaakt voor werkgevers die arbeidsbeperkte werknemers of mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst willen nemen. Met de calculator kunnen werkgevers in een paar eenvoudige stappen de hoogte van de financiële tegemoetkomingen per werknemer berekenen. Werkgevers die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen of houden hebben recht op financiële ondersteuning: premiekortingen, lage-inkomensvoordeel (LIV) en loonkostensubsidie, die kan oplopen tot maximaal € 19.000 structureel per jaar. In 2016 lanceerde staatssecretaris Klijnsma (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) de regelhulp premiekortingen en LIV. Hiermee kunnen werkgevers bepalen of ze recht hebben op premiekortingen.

regelhulpenvoorbedrijven.nl/premiekortingencalculator

In 8 stappen **Inclusief** ondernemen Voor een onderneming met **meerwaarde**

OP NAAR DE 100.000!
BANEN voor mensen met
een arbeidsbeperking



1. Informatie inwinnen

Wilt u eerst onderzoeken op welke manier u binnen uw bedrijf iemand met een arbeidsbeperking een plaats kunt bieden? U kunt zich op verschillende manieren oriënteren, zonder dat u meteen al in een traject met kandidaten zit.

Op www.opnaarde100000.nl kunt u terecht voor praktische informatie en het dichtstbijzijnde werkgeversservicepunt. Ook vindt u er uiteenlopende organisaties die u kunnen adviseren.



2. Inpassen in de organisatie

U heeft besloten dat u een medewerker met een beperking wilt aannemen. Dan is het belangrijk draagvlak te creëren in uw hele bedrijf. Van management tot werkvloer. Bespreek uw plannen ook met de OR/MR. Als iedereen openstaat voor uw nieuwe werknemer is de kans op een geslaagde plaatsing groter.



3. Creëren van een plek

U kunt iemand met een arbeidsbeperking zoeken voor een bestaande vacature. Soms moeten dan de werkzaamheden iets worden aangepast. U kunt ook een nieuwe plek creëren door te kijken of u eenvoudige taken van anderen samen kunt voegen tot een goed takenpakket. Uw andere werknemers hebben dan meer tijd voor bijvoorbeeld acquisitie of klantcontact. Het is daarnaast een optie werknemers vanuit de sociale werkvoorziening bij u te detacheren.



4. Opstellen vacature

Omschrijf het takenpakket duidelijk en ga daarbij uit van de competenties die u zoekt. Bijvoorbeeld 'geconcentreerd repeterend montagewerk doen'. Geef duidelijk aan dat uw bedrijf openstaat voor mensen met een beperking. U kunt een vacature ook samen met een adviseur van het werkgeversservicepunt opstellen.

NB: de doelgroep van de Banenafpraak is breder dan alleen Wajongers; u hoeft in een vacaturetekst dus niet expliciet naar Wajongers te vragen



5. Kandidaat zoeken

U kunt uw vacature uiteraard aanbieden op de gebruikelijke plaatsen als LinkedIn, vacaturesites of advertenties. Maar er zijn meer mogelijkheden: de adviseur van het werkgeversservicepunt heeft diverse bestanden met kandidaten. Ook zijn er verschillende organisaties die gespecialiseerd zijn in het vinden, bemiddelen en begeleiden van mensen met een beperking. Onder meer op www.opnaarde100000.nl vindt u deze.



6. Kennismaking

Het sollicitatiegesprek is uw kans om een complete indruk te krijgen van de kandidaten. Neem de tijd voor een gesprek, en zorg voor een veilige sfeer waarin zij eerlijk kunnen bespreken wat zij wél kunnen en waar er aanpassingen nodig zijn. Als u goed doorvraagt, kunt u later ook de juiste begeleiding regelen. Het werkgeversservicepunt kan u informeren over regelingen en subsidies hiervoor.



7. Match

Gefeliciteerd! U heeft een kandidaat gevonden waarvan u denkt dat die bij het bedrijf past. Uw nieuwe werknemer is blij met de kans die u biedt. Realiseer u dat het tijd kost voordat iemand helemaal thuis is op de werkplek. Dat geldt voor alle nieuwe werknemers, maar iemand met een beperking heeft vaak wat extra tijd nodig. Het werkgeversservicepunt of particuliere organisaties kunnen u helpen bij de start.



8. Begeleiding

Goede begeleiding is belangrijk. Niet alleen bij de start, maar zeker ook op langere termijn. Juist als de routine erin sluipt en collega's helemaal aan elkaar gewend zijn, worden sommige dingen niet meer uitgesproken. Door eens in de zoveel tijd een gesprek te voeren met een jobcoach of adviseur, zorgt u dat alles goed blijft lopen. U kunt hier al bij de plaatsing afspraken over maken met het werkgeversservicepunt, die deze dienstverlening of een vergoeding voor u kan regelen.



Masterpiece of Intelligence.

De nieuwe E-Klasse Coupé.

De nieuwe E-Klasse Coupé is er al vanaf € 57.052,-. Deze consumentenadviesprijs is inclusief BPM, BTW, geadviseerdekosten rijklaar maken, recyclingbijdrage en registratiekosten. Gecombineerd verbruik: 4,2 – 8,4 l/100 km, 23,8 – 11,9 km/l. CO₂-uitstoot: 109 – 189 g/km. Voor kosten en leveringsvoorwaarden, zie mbdb.nl.

Mercedes-Benz

The best or nothing.



Mercedes-Benz Dealer Bedrijven

Altijd verder...

www.mbdb.nl, info@mbdb.nl

Mercedes-Benz Alphen a/d Rijn
De Schans 25
2405 XX Alphen a/d Rijn
tel. 0172 - 47 51 55.

Mercedes-Benz Den Haag
Donau 42
2491 BA Den Haag
tel. 070 - 340 03 00.

Mercedes-Benz Leiden
Vondellaan 45
2332 AA Leiden
tel. 071 - 576 93 03.

Mercedes-Benz Naaldwijk
Klompemakerstraat 50
2672 GA Naaldwijk
tel. 0174 - 52 67 70.



NFGD AUDIOVISUAL
François Hobma
CEO

ONS BEDRIJF... bestaat al 70 jaar. De NFGD verhuurt en verkoopt Audiovisuele installaties en AV-content. Sinds 2015 ben ik de CEO van dit mooie bedrijf en help ik onze klanten hun verhaal beter te vertellen en de technische vertaalslag te maken. Onze cliënten zijn o.a. overheden, grote corporates, instituties, het brede MKB, omroepen en producenten.

ONZE AMBITIE IS... altijd de beste manieren zoeken om audiovisuele behoeften te vertalen naar oplossingen die de verhalen, boodschappen en informatie beter vertellen en verspreiden. Goede communicatie helpt de wereld vooruit en briljante communicatie kan entertainen en zelfs veranderen, ook een organisatie en een manier van werken.

BEL ONS, WANT... wij hebben de totaaloplossing voor uw audiovisuele vraagstukken. Voor alle sectoren ontwerpen wij op basis van scherpe analyses de ideale oplossingen en verzorgen wij de leverantie, installatie, detachering en het onderhoud. Uiteraard ook voor tijdelijke oplossingen.

Koraalrood 48
2718 SC Zoetermeer
+31 79 36 112 99
info@nfgd.nl
www.nfgd.nl



LEGADEX
Nancy Brewster
Director transactions (Amsterdam) en
Managing Director (Rotterdam)

ONS BEDRIJF... Legadex is opgericht in 2007 door Hans-Martijn Roos en Luc van Daele, waarna ik in 2009 toetrad. Legadex richt zich op juridische assistentie in diverse transacties, corporate housekeeping/contract management, inzet van Artificial Intelligence en recruitment van Legal personeel.

ONZE AMBITIE... uit persoonlijke ervaring is gebleken dat de dienstverlening beter, sneller en efficiënter kan worden verstrekt binnen het juridische, door de juiste combinatie van mensen, processen en techniek. Hierbij adviseren en begeleiden wij ondernemingen, maar ook adviseurs over de juiste processen in combinatie met onze diensten en bieden wij de nodige assistentie.

BEL ONS, WANT... bij verkoop van uw bedrijf zorgt Legadex dat het informatieproces soepel verloopt. Wij presenteren uw bedrijfsinformatie optimaal aan bidders in de Virtuele Data Room omgeving. Wij leveren die juridische diensten waaraan u behoefte heeft, zoals tijdelijke ondersteuning en contractmanagement.

Teleportboulevard 110
1043 EJ Amsterdam
020 820 83 96
info@legadex.com
www.legadex.com



DE HOUWELING GROEP
Bert-Jan Houweling
Manager Logistics

ONS BEDRIJF... De Houweling Groep is een 90-jarig familiebedrijf wat ondernemingen een compleet pakket producten en diensten op het gebied van verpakkingen, veiligheid, (glas)-tuinbouw, reconditionering, opslag en vervoer levert. Daarbij is Houweling Transport eigenaar van meer dan 30 volumecombinaties om haar eigen producten bij de klant te brengen maar om opdrachten van derden uit te voeren. Houweling Transport biedt haar diensten in heel Europa aan. Samen met Houweling Warehousing onderhoudt Houweling Transport meer dan 300 afzetbakken die kunnen worden ingezet om uw opslagcapaciteit (tijdelijk of permanent) te verhogen.

ONZE AMBITIE IS... wij zijn pas tevreden als onze klanten tevreden zijn.

BEL ONS, WANT... wij hebben de (ver)pakkende oplossing voor uw probleem!

Klappolder 104
2665 LP Bleiswijk
088 1210 400
bert-jan.houweling@houweling.nl
www.houweling.nl

NIEUWE LEDEN

Noordwest-Holland

- Dhr. C.P.M. Haakman, Schot Groep
- Dhr. J.P. Stam, Rolan Robotics BV
- Dhr. T. Kuyper, Forbo Flooring Coral N.V.
- Dhr. drs. H.M.W. ter Heegde, Gemeente Gooise Meren

Regio Amsterdam

- Dhr. H.B.J.M. Mesters, ABN AMRO Bank N.V.
- Mw. drs. T. van Lier, Nationale Goede Doelen Loterijen NV
- Dhr. drs. R. Post, Vereniging van bedrijven in Amsterdam-Noord
- Mw. J. Ylstra, ACS Audiovisual Solutions

Rijnland

- Mw. J.M. Brouwer, Brouwer Tours B.V.
- Dhr. J.J. Neurdenburg, Connecteam - Detachering en Recruitment

RijnGouwe

- Dhr. W.A. van der Heide, Connecteam - Detachering en Recruitment

Den Haag e.o.

- Dhr. F.G.J. Arkesteijn, Sportainment Center De Uithof B.V.
- Dhr. drs. A.J. van der Meer RA RV, Amace Financial Support B.V.
- Mw. M.M.E. Sanders, PSPS export & investment advies
- Mw. mr. A.M.M. Vermeijden, Ekelmans & Meijer advocaten
- Dhr. P.A. Rietbroek, Rietbroek schoonmaak- en bedrijfsdiensten
- Dhr. E.M. Zandvliet, Innova Energie

Regio Rotterdam

- Dhr. R. Fens, Wolfert van Borselen scholengroep
- Dhr. M. Heerlien, BIS BV
- Dhr. drs.ing. M. Riemersma, Erasmus MC
- Dhr. B.J. ter Riet, Damen Shipyards Group
- Dhr. drs. R.J. van Gent, Portakabin BV
- Mevrouw I.A.M. Dalmajjer, VGZ
- Mevrouw dr. J.H. van den Bosch, Pallas, health research and consultancy BV

Westland-Delfland

- Dhr. M.C. van Dop, Fa. G. van Dop en Zn h/o Solisplant

Oostland

- Dhr. R.P. de Klijne, Multicopy The Communication Company

Voor een actueel overzicht:
vno-ncwwest.nl/ledennet



AGENDA

VNO-NCW West
30 juni, vanaf 9.30 uur

Schone en slimme binnenstad
Klankbordsessie met werkgevers over hoe binnensteden op een emissieloze manier bevoorrad kunnen worden. In de Werkfabriek in Den Haag.



VNO-NCW Metropool Amsterdam
4 juli, vanaf 17.00 uur

Nieuwe businessmodellen

Kan Nederland het wereldwijde icoon worden van de digitale transformatie? Nadat Microsoft en LinkedIn hun visie hebben gepresenteerd, kunnen leden aan de slag met hun eigen bedrijfsmodel. Samen met The Other Network (multiculturele businessclub van professionals). In restaurant De Zotte Wilg in Aalsmeer.

VNO-NCW Metropool Amsterdam
12 juli, vanaf 16.00 uur

Bedrijfsbezoek

Shell Technology Centre Amsterdam in Amsterdam-Noord nodigt ondernemers van VNO-NCW uit een kijkje te komen nemen.



VNO-NCW Noordwest-Holland
6 september, vanaf 16.00 uur

Bedrijfsbezoek

De nazomerborrel vindt plaats bij Henri Willig in Katwoude. Met rondleiding door de kaasmakerij.

Voor een actueel overzicht:
vno-ncwwest.nl/agenda



Met Rabo&Co

*brenge*n we ambitie en
vermogen samen.

Rabo&Co: de kracht van verbinding

Onze zakelijke klanten willen hun toekomstplan financieren door de Rabobank. Onze vermogende klanten zoeken naar aantrekkelijke investeringsmogelijkheden.

Met Rabo&Co verbreden we voor onze zakelijke klanten het bestaande aanbod van financieringen. Onze vermogende klanten bieden we een nieuwe investeringsmogelijkheid. Kortom: met Rabo&Co brengen we ambitie en vermogen samen.

Meer informatie op www.rabobank.nl/regiodenhaag

Een aandeel in elkaar



Rabobank