Middelpunt

VNO NCW MIDDEN

SPECIAL ARBEIDSMARKT

Van Ark en Van der Gaag over de Banenafspraak

"Elke baan erbij is iemand die de kans krijgt om mee te doen"

Duo-interview met

Dirk Goossens en Marcel van Kempen

Hoe twee totaal verschillende ondernemers elkaar vonden tijdens het ondernemersbivak

Uit de bak, aan de bak

Perspectief op werk voor iedereen

Nederland maakt zich klaar voor de European Company Sport Games

LEDENMAGAZINE VNO-NCW MIDDEN oktober 2019 #2

INHOUD
MIDDELPUNT

OKTOBER 2019

"ELKE BAAN ERBIJ IS IEMAND DIE DE KANS KRIJGT OM MEE TE DOEN"

Tamara van Ark is staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Aart van der Gaag is commissaris van het project 'Op naar de 100.000 banen' dat werkgevers informeert en inspireert rond de Banenafspraak. Sinds kort werken ze samen om voor 2026 125.000 nieuwe banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Middelpunt hield een dubbelinterview.

8

MET DE RUGGEN TEGEN ELKAAR ZIE JE MEER

Sinds enkele jaren organiseert VNO-NCW Midden in samenwerking met de Koninklijke Landmacht het ondernemersbivak. Deze tweedaagse training in militaire stijl biedt leden van VNO-NCW Midden en Jong Management een unieke kans om hun grenzen te verleggen en van experts te leren over leidinggeven onder druk. Twee ondernemers die vorig jaar deelnamen, leerden er zelfs een les die nu de basis vormt van een samenwerking.

15

UIT DE BAK, AAN DE BAK

Iedereen die kan werken, moet de mogelijkheden en begeleiding krijgen die nodig is om dat te realiseren. Met het programma 'Perspectief op Werk' wordt de komende twee jaar ingezet op betere samenwerking tussen de betrokken partijen om de aanzienlijke groep structureel werklozen die ons land kent aan de slag te krijgen. Voor werkgevers die te maken hebben met een krappe arbeidsmarkt biedt dit mogelijkheden.

18

WAT GAAN DE NIEUWE GEDEPUTEERDEN VOOR ONDERNEMERS DOEN?

Afgelopen maart waren de verkiezingen voor Provinciale Staten. Inmiddels zijn de nieuwe collegeprogramma's voor de periode 2019-2023 geschreven en de nieuwe gedeputeerden benoemd. Wat gaan de provincies concreet doen voor de versterking van ondernemerschap? Waar liggen de grootste uitdagingen voor het sociaal-economisch beleid?

26

NEDERLAND MAAKT ZICH KLAAR VOOR DE EUROPEAN COMPANY SPORT GAMES

In juni 2021 is Nederland dé organisator van de European Company Sport Games, de Olympische Spelen voor bedrijven. "Host city" Arnhem, is gastheer van dit unieke evenement. De European Company Sport Games worden sinds 1977 georganiseerd en zijn het grootste meerdaagse sportevenement in Europa met maar liefst 26 verschillende takken van sport. De eerste editie vond plaats in Eindhoven. Na 44 jaar, komen de games terug naar Nederland!

36

En verder:

04 Van de vereniging
07 Column Hans de Boer
12 Goed voorbeeld; Waar een wil is, is een weg
14 Column Harm Korfer
25 Goed voobeeld; Schoonmaakbranche laagdrempelige opening op arbeidsmarkt
25 Column Martine Baadenhuijsen
33 Goed voorbeeld; Investeer in vaardigheden
33 Column Andries Greiner
35 Partner aan het woord; Beljon + Westerterp
40 Agenda
41 Goed voorbeeld; Partnerschap met het werkbedrijf
42 Nieuwe leden
43 Goed voorbeeld; Een diversiteit aan diensten met een diversiteit aan competenties
43 Column Rick Brink

COLOFON

Middelpunt is een uitgave van werkgeversvereniging VNO-NCW Midden, het regionale netwerk van VNO-NCW voor ondernemers in Flevoland, Gelderland, Overijssel en Utrecht. We zijn dé ontmoetingsplek in de regio en behartigen de belangen voor onze leden: ondernemers en managers met een eindverantwoordelijke positie in het bedrijfsleven.

Informatie over lidmaatschap VNO-NCW Midden:
www.vno-ncwmidden.nl/lidmaatschap
T 055 – 5222606
E info@vno-ncwmidden.nl

Opzegging van het lidmaatschap moet voor 1 oktober van een jaar worden gedaan. Het lidmaatschap eindigt dan per 31 december van datzelfde jaar. De schriftelijke opzegging kan worden gericht aan de ledenadministratie van VNO-NCW Midden, Boogschutterstraat 1c, 7324 AE Apeldoorn of ledenadministratie@vno-ncwmidden.nl.

Uitgever
Ten Brink Uitgevers

Redactie
Hans Bakker, Ron van Gent, Marsha Krosenbrink, Rob Oostermeijer en Gerreke de Weijer
middelpunt@vno-ncwmidden.nl

Deze uitgave is mede tot stand gekomen door ondersteuning van 'Op naar de 100.000 banen'.

Ontwerp en vormgeving
FIZZ | Digital Agency – fizz.nl

Advertentie-acquisitie
Christian Soer; christian@fizz.nl
FIZZ | Digital Agency – fizz.nl

Niets uit deze uitgave mag worden gekopieerd of op enige andere wijze gereproduceerd zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

De uitgever is niet verantwoordelijk voor de redactionele inhoud van de advertorials.

VAN DE **VOORZITTER**

Gezonde arbeidsmarkt

Zijn er nog werkgevers die niet weten wat de Banenafspraak inhoudt? Ik kan het me niet voorstellen, maar ik ben natuurlijk geen goede graadmeter als directeur van een arbeidsontwikkelbedrijf én voorzitter van een vereniging, die de Banenafspraak vanaf dag 1 hoog op de agenda heeft staan. Om ondernemers te informeren, te motiveren en te ondersteunen bij het werk bieden aan mensen met een beperking, hebben VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland in 2015 het project Op naar de 100.000 banen geïnitieerd. Het is in de loop der jaren dé 'landingsplek' geworden voor ondernemers die op zoek zijn naar informatie over de Banenafspraak. Op de portal van het project vind je veel praktische tips van ondernemers die al ver voor de Banenafspraak werkten met mensen met een beperking. Zij namen en nemen andere werkgevers op sleeptouw om de betreffende mensen mee te laten doen aan het arbeidsproces. In dit ledenmagazine lees je mooie voorbeelden van deze ondernemers.

100.000 extra banen in de marktsector in 2026. Dat is de afspraak. De trendcijfers over het eerste kwartaal van 2019 van het UWV laten zien dat er sinds de eerste telling in 2013 51.978 banen zijn gerealiseerd voor mensen uit de doelgroep. De waarde die deze mensen aan een bedrijf of organisatie kunnen toevoegen wordt steeds meer herkend. Het fenomeen doet zich nu voor dat de instroom van personen in de doelgroep afneemt. De vijver waaruit werkgevers kunnen vissen wordt dus kleiner. Dat is een punt van zorg. Zeker gekoppeld aan de voortdurende moeite die werkgevers hebben bij het vinden van voldoende werkfitte kandidaten en het kabinetsvoornemen om vrijwillige uitstroom uit het doelgroepenregister mogelijk te maken. Voldoende kandidaten in de doelgroep is immers een allereerste vereiste om aan de afspraken uit de Banenafspraak te kunnen blijven voldoen.

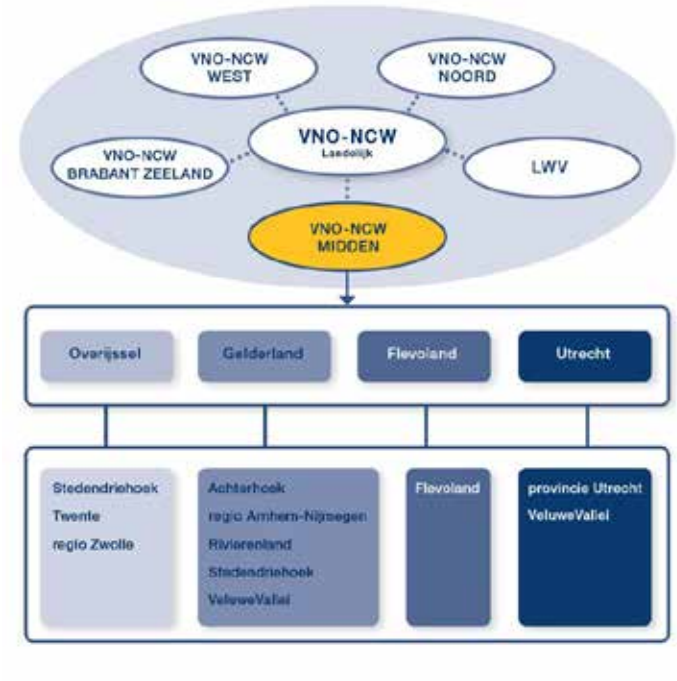
En daarmee kom ik op het bredere thema 'arbeidsmarkt', want ook op andere terreinen vraagt dit onderwerp om aandacht. In deze Middelpunt-special vertelt staatssecretaris Van Ark over het Breed Offensief, legt Philadelphia Zorg uit hoe zij haar medewerkers fit houdt en lees je welke verrassende lessen je kunt leren van het Ondernemersbivak die VNO-NCW Midden jaarlijks met Defensie organiseert over leidinggeven-onder-druk. Veel leesplezier!

Marcel Hielkema
voorzitter VNO-NCW Midden

Regio goed vertegenwoordigd in bestuur VNO-NCW

Het Algemeen Bestuur VNO-NCW Midden heeft begin september twee regiovoorzitters gevraagd toe te treden tot het Dagelijks Bestuur van de vereniging. Laurens de Lange (regiovoorzitter regio Zwolle) heeft het provinciaal voorzitterschap Overijssel overgenomen van Hans Kroeze, regiovoorzitter VNO-NCW Twente. Met de benoeming van Marcel Hielkema tot voorzitter VNO-NCW Midden eerder dit jaar kwam de zetel provinciaal voorzitter Gelderland vacant. Martin Ruiter (regiovoorzitter VeluweVallei) heeft deze rol op zich genomen.
Concreet ziet het Dagelijks Bestuur VNO-NCW Midden er nu als volgt uit:

- voorzitter VNO-NCW Midden: Marcel Hielkema, Scalabor BV
- voorzitter VNO-NCW Flevoland: Hajé de Jager, Hajé Holding BV
- voorzitter VNO-NCW provincie Utrecht: Rob Eradus, BDO
- voorzitter VNO-NCW Gelderland en voorzitter VNO-NCW VeluweVallei: Martin Ruiter, Qing Groep
- voorzitter VNO-NCW Overijssel en voorzitter VNO-NCW regio Zwolle: Laurens de Lange, Unica Groep BV
- penningmeester: Stefan Klijn, BonsenReuling Accountants-Belastingadviseurs
- secretaris: Ron van Gent, VNO-NCW Midden



Ga naar www.vno-ncwmidden.nl/overons voor het volledige bestuursoverzicht.

Stem van de regio in Den Haag
De provinciale voorzitters VNO-NCW Midden vertegenwoordigen de achterban in het Algemeen Bestuur van de landelijke vereniging VNO-NCW. Marcel Hielkema is zowel landelijk AB- als DB-lid. Daarnaast hebben wij nog een vrije zetel in het landelijke AB. Deze wordt ingenomen door
Meine Breemhaar, oud-voorzitter VNO-NCW MKB Flevoland.
Op deze manier hebben we alle posities weer ingevuld en kunnen we ook via onze zetels in Den Haag de stem van de regio laten horen.
Wij wensen Laurens en Martin veel succes in hun nieuwe rol en danken Hans Kroeze hartelijk voor zijn jarenlange inspanningen en betrokkenheid.

Meer bestuurlijke veranderingen
De afgelopen maanden hebben in de regiobesturen diverse wisselingen plaatsgevonden.

- Tijdens het bezoek aan Carlisle Construction Materials BV in Kampen is Renate Meulenkamp Back toegetreden tot het bestuur van VNO-NCW regio Zwolle.
- John van der Meer is begin september tijdens de bijeenkomst bij Asfalt Productie Tiel (APT) benoemd tot nieuw bestuurslid van VNO-NCW Rivierenland.

Wij danken de bestuursleden die afscheid hebben genomen voor alle inzet, tijd en betrokkenheid!

Bedrijfsleven motiveert jongeren op Techniekdagen

VNO-NCW Midden organiseert in samenwerking met diverse partners Techniekdagen in de Achterhoek, Arnhem, De Liemers, Nijmegen en Bocholt (Duitsland), met vele duizenden bezoekers per evenement. Doel is om jongeren (en hun ouders) enthousiast te maken voor een opleiding en beroep in de techniek en technologie. Het regionale onderwijs en de lokale industriekringen leveren hun bijdragen aan deze dag. Het bedrijfsleven in de regio maakt goed gebruik van de mogelijkheid om zich op de Techniekdag gratis te presenteren.

Wilt u helpen jongeren te motiveren voor techniekkeuze?
Kijk op www.techniekdag.nl en meld u kosteloos aan als standhouder.

Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk!

Begin september is de Stichting Nederland Onderneemt Maatschapplijk! van start gegaan. VNO-NCW en MKB-Nederland willen met de nieuwe stichting vorm en inhoud geven aan projecten met een maatschappelijk toegevoegde waarde voor, door en namens ondernemers.
In eerste instantie worden een aantal bestaande activiteiten gebundeld (Op naar de 100.000 banen, 25.000 banen, Perspectief op Werk), wat tot efficiency-voordelen en eenvoudigere cross-overs tussen de verschillende programma's leidt. Maar de ambitie van de stichting reikt veel verder: het wil de rol van het bedrijfsleven op het snijvlak maatschappij en ondernemen inhoud geven. Directeur van de nieuwe stichting is Martine Schuijer, voorheen arbeidsmarktdeskundige bij VNO-NCW Midden en projectleider Opnaarde100.000.

Op naar de 100.000 banen
Met het project "Op naar de 100.000 banen" stimuleren en ondersteunen VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO-Nederland ondernemers bij de uitvoering en invulling van de Banenafspraak: de afspraak om voor 2026 in de marktsector 100.000 banen extra te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Vanuit dit project zijn informatie, middelen en tools voor werkgevers beschikbaar. VNO-NCW Midden is aanjager en uitvoerder van het project in Midden- en Oost-Nederland.

Perspectief op Werk
Perspectief op Werk is een gezamenlijke doe-agenda, waarin VNO-NCW, MKB-Nederland, gemeenten, onderwijs, UWV en rijksoverheid samenwerken om meer mensen werkfit op de arbeidsmarkt te laten instromen. Alle 35 arbeidsmarktregio's krijgen 1 miljoen euro in 2019 en 2020 om samen een eigen regionale doe-agenda te maken en uit te voeren. VNO-NCW Midden is namens het bedrijfsleven betrokken bij de regionale doe-agenda's.

Lees meer over Perspectief op Werk elders in Middelpunt.

Ondernemers in gesprek met samenleving

Dit najaar organiseren VNO-NCW en MKB-Nederland zogeheten dialoogsessies. Doel van deze sessies is met elkaar nadenken over de maatschappelijke rol van bedrijven in alle discussies die momenteel gaande zijn over o.a. werk, lonen, robotisering, belastingen en de kritiek die er is op (met name grote) bedrijven. Door VNO-NCW Midden wordt voor de sessie in Apeldoorn een groep ondernemers uitgenodigd, die representatief is voor het bedrijfsleven in Oost- en Midden-Nederland en goed zicht heeft op wat er speelt in andere delen van de samenleving.
De sessies zijn onderdeel van het Brugproject, dat naast dialoogsessies in de regio ook een kwantitatief onderzoek onder bedrijven inhoudt. In combinatie met deskresearch in binnen- en buitenland en alle gesprekken moet het project zo inzichten opleveren voor nieuw beleid en concrete acties binnen bedrijven, sectoren en/of de overheid. Het project kan hiermee tevens helpen invulling te geven aan het nieuwe sociaal contract (Balansakkoord) waar de ondernemers onlangs voor hebben gepleit. Kijk op vno-ncwmidden.nl voor updates over het Brugproject.

Nieuwe mobiliteitsmakelaar Arnhem-Nijmegen

Begin juli is Marc Kemink Arno van der Steen opgevolgd als mobiliteitsmakelaar in de regio Arnhem-Nijmegen. De mobiliteitsmakelaar is werkzaam binnen het programma Slim & Schoon Onderweg Regio Arnhem-Nijmegen in samenwerking met VNO-NCW Midden. Hij adviseert werkgevers en bedrijvenverenigingen wat Slim Werken en Slim Reizen kan betekenen voor hun organisatie of bedrijventerrein. Samen met de werkgever kijkt hij naar passende oplossingen voor zaken als het vergroten van de bereikbaarheid van de werklocaties, verduurzamen van de mobiliteit, beheersen van de mobiliteitskosten en het optimaliseren van ruimtegebruik. Als mobiliteitsmakelaar tracht hij steeds een goede match tussen vraag en aanbod te vinden. Hij onderhoudt hiervoor rechtstreekse lijnen met professionele aanbieders en dienstverleners.

Ruime ervaring
Marc Kemink werkt al 23 jaar in het vakgebied van personenmobiliteit, gericht op werkgevers, werknemers en bezoekers met betrekking tot woon-werkverkeer en zakelijk verkeer. Hij was eerder mobiliteitsmakelaar in de Drechtsteden en IJmond en heeft vele werkgevers geholpen bij het helder krijgen van hun mobiliteitsgerelateerde vragen.

Marc Kemink is bereikbaar via mobiliteitsmakelaar@vno-ncwmidden.nl. www.slimschoononderweg.nl

A50 slibt dicht: maatregelen noodzakelijk

Het wordt steeds drukker op de snelweg A50 tussen knooppunt Beekbergen en Zwolle. Als er niet snel iets gebeurt dan zal deze dichtslibben. Volgens de gemeenten in de Cleantech Regio en het bedrijfsleven moet de snelweg A50 hoger op de politieke agenda zodat maatregelen getroffen kunnen worden om dit te voorkomen.

VNO-NCW Stedendriehoek en BedrijvenKring Apeldoorn hebben samen met vertegenwoordigers van provincies, regio's, ondernemers, gemeenten en Rijkswaterstaat de koppen bij elkaar gestoken voor slimme maatregelen om de toenemende filedruk op de A50 tegen te gaan. De A50 kampt nu al dagelijks met files. 's Ochtends staat het tussen Heerde en Vaassen vast en tijdens de avondspits staat het verkeer stil tussen Apeldoorn en Apeldoorn-Noord. Daarnaast zal de snelweg steeds meer verkeer aantrekken blijkt uit de pre-verkenning die het Deventer adviesbureau Goudappel Coffeng heeft opgesteld. "De A50 is de belangrijkste Noord-Zuid verbinding in Oost-Nederland. Hier stilstaan kost letterlijk miljoenen en is daarbij slecht voor het milieu", zegt Rijn Platteel, voorzitter VNO-NCW Stedendriehoek.

Niet per se meer asfalt

"We zijn op zoek naar oplossingen binnen de bestaande mogelijkheden omdat we uit ervaring weten dat er een jarenlange lobby nodig is, vergelijkbaar met onze lobby voor de verbreding van de A1, om de A50 als knelpunt in beeld te krijgen krijgen bij het Rijk", aldus Rijn Platteel. De werkgeversorganisatie denkt dat het permanent openstellen van de spitsstrook tussen Arnhem en Apeldoorn een slimme maatregel is. Een soortgelijke spitsstrook zou ook kunnen werken tussen Apeldoorn en Zwolle.

A50 een plek om bij stil te staan

In de Cleantech Regio werken de gemeenten Apeldoorn, Brummen, Deventer, Epe, Heerde, Lochem, Voorst en Zutphen samen met ondernemers en onderwijs aan een duurzame economie en samenleving. Samen zetten we het belang van de A50 als cruciale verbinding tussen stedelijke regio's op de kaart. Daarom is de campagne 'A50, een plek om bij stil te staan' gelanceerd. De Cleantech Regio zoekt vernieuwende ideeën en mogelijke oplossingen voor een blijvend toegankelijke verbinding. Wil je zelf ook meepraten? Dat kan online via www.eenplekombijstiltestaan.nl. Deze campagne richt zich op de A50 van Zwolle tot Arnhem.

Energiebesparingsmaatregelen nog niet gerapporteerd? Doe het alsnog!

Misschien is het u ontgaan: sinds 1 juli moeten bedrijven die onder de Wet milieubeheer vallen, bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) rapporteren welke energiebesparende maatregelen zij nemen. Gemeenten en omgevingsdiensten kunnen de rapportages opvragen om na te gaan of je voldoet aan de Informatieplicht en voldoende maatregelen neemt.

Bedrijven die nog niet gerapporteerd hebben, kunnen door het bevoegd gezag gerappelleerd worden en, indien nodig, kunnen er uiteindelijk dwangsommen worden opgelegd om hen alsnog te bewegen om te voldoen aan de Informatieplicht. Mocht u nog niet gerapporteerd hebben, ga dan snel aan de slag met deze vier stappen.

Stap 1: check of u aan de informatieplicht moet voldoen
Stap 2: bepaal welke erkende maatregelen voor uw bedrijf gelden
Stap 3: vraag op tijd eHerkenning aan
Stap 4: rapporteer

Voor meer informatie en uitleg bij het stappenplan ga naar wattjemoetweten.nl.

Diner Pensant Achterhoek

Op 13 november organiseert VNO-NCW Achterhoek samen met Achterhoek VO en Graafschap College een Diner Pensant in Doetinchem. Samen eten én filosoferen over zaken als 'wat zoekt de Achterhoek', 'wat zoeken jonge werknemers en 'weten we wat we zoeken'? Een zoektocht naar 21e eeuwse vaardigheden die nodig zijn om de Achterhoek toekomstbestendig te houden of te maken. Dineert, praat en zoekt u mee? Aanmelden kan via www.vno-ncwmidden.nl/evenementen of rechtstreeks bij Wilma Elbertsen, regiomanager VNO-NCW Achterhoek via elbertsen@vno-ncwmidden.nl

Rutte reikt Flevopenning Toponderneming uit

Minister-president Mark Rutte komt op vrijdag 21 februari 2020 naar Lelystad om tijdens het jaarlijkse ondernemersgala van de Stichting Flevopenningen de Flevopenning Toponderneming uit te reiken.

Flevopenningenvoorzitter Tom Lansink is zeer verheugd met zo'n hoog bezoek op het ondernemersgala: "We hebben bij eerdere edities ministers en staatssecretarissen mogen ontvangen, maar het is voor het eerst dat de minister-president in hoogst eigen persoon naar ons gala komt om de prestigieuze Flevopenning Toponderneming uit te reiken!"

16e editie

Tijdens de 16e editie van het Flevopenningen Ondernemersgala worden de prijzen toegekend voor excellent ondernemerschap (Flevopenning Toponderneming) en succesvol Comakership (Flevopenning Windesheim Beste Comakership). Volgend jaar wordt voor de vijfde achtereenvolgende keer de Participatie Flevopenning uitgereikt. Deze bijzondere Flevopenning gaat naar het bedrijf dat als ambassadeur van inclusief werkgeverschap uitzonderlijke prestaties levert in het kader van de uitvoering van Participatiewet/Banenafspraak.

Voor de Flevopenning Toponderneming wijzen de bedrijfskringen ieder hun kandidaten aan. De kandidaten voor de Flevopenning Windesheim Beste Comakership worden door Windesheim Flevoland genomineerd en de kandidaten voor de Participatie Flevopenning worden door de zes Flevolandse gemeenten aangewezen.

Invloedrijk platform

Sinds 2004 is het jaarlijks terugkerende ondernemersgala – dat ieder jaar in een andere Flevolandse gemeente wordt gehouden – uitgegroeid tot een invloedrijk platform waarop het Flevolandse bedrijfsleven, de overheid en kennisinstellingen worden gestimuleerd tot lucratieve onderlinge samenwerking en versterking. De partners van het Flevopenningen Ondernemersgala 2020 zijn: Provincie Flevoland, Windesheim Flevoland, Flevoland Werkt!, Gemeente Lelystad en VNO-NCW Midden.

COLUMN

HANS DE BOER

Het mirakel van de Banenafspraak

Wat ziet de Banenafspraak er op papier toch simpel uit. Jaarlijks een paar duizend banen voor mensen met een arbeidsbeperking erbij. In 2025 zijn er dan als door een mirakel 125.000 extra werkplekken voor mensen uit deze doelgroep bijgekomen. Weet u wat het echte mirakel is? Dat het nog lijkt te gaan lukken ook.

In een verder en minder ver verleden ben ik intensief betrokken geweest bij verschillende projecten om specifieke doelgroepen de arbeidsmarkt op te helpen. Ik was bijvoorbeeld voorzitter van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Met een projectmatige aanpak slaagden we er daar in om grote groepen jongeren, die op het punt stonden een afslag te missen, toch naar werk of opleiding te krijgen. Ik weet dus dat het kan, maar ik weet ook hoe moeilijk het is.

Het is een kwestie van maatwerk, van motiveren, van de juiste mensen op de juiste plek. Daarom werken VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland via het project 'Op naar de 100.000 banen' - met Aart van der Gaag als inspirerende aanjager - ook nauw samen met de regionale verenigingen. Dichtbij de banen en dichtbij de werkzoekenden is een inclusieve beweging op gang gebracht. En met resultaat.

Tussen 1 januari 2013 en 1 april 2019 zijn er namelijk al 51.978 banen gerealiseerd voor mensen uit de doelgroep Banenafspraak. Ruim 13.000 daarvan komen voor rekening van werkgevers in het werkgebied van VNO-NCW Midden. Dat is een indrukwekkende prestatie. We zullen dit tempo de komende jaren vol moeten houden om inderdaad voor de banen te zorgen die we hebben beloofd.

Als werkgeversvereniging komen we op voor de belangen van de Nederlandse ondernemers. Dat is een voorrecht. Ondernemers vormen de kern van onze maatschappij en onze economie. Het zijn ondernemers die zorgen voor welvaart en innovatie en die internationaal bijdragen aan de goede naam van Nederland. En het zijn ook de ondernemers, die ervoor zorgen dat het lukt om in groten getale mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen.

Dat is een prestatie om trots op te zijn.

HANS DE BOER
VOORZITTER VNO-NCW

STAATSSECRETARIS VAN ARK EN BOEGBEELD 'OP NAAR DE 100.000 BANEN' VAN DER GAAG OVER DE BANENAFSPRAAK

"Elke baan erbij is iemand die de kans krijgt - en grijpt - om mee te doen"

Tekst: Kees Jan van Kesteren
Foto's: Marlies Hofstede Photography

SPECIAL ARBEIDS-MARKT

Tamara van Ark is staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Aart van der Gaag is commissaris van het project 'Op naar de 100.000 banen' dat werkgevers informeert en inspireert rond de Banenafspraak. Sinds kort werken ze samen om voor 2026 125.000 nieuwe banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Middelpunt hield een dubbelinterview.

Aanleiding voor het gesprek is het Breed Offensief dat de staatssecretaris heeft ingezet. Met dit Brede Offensief moet het voor alle werkgevers, zowel ondernemers uit de marktsector als de overheidswerkgevers, makkelijker worden om mensen met een arbeidsbeperking te vinden en aan te nemen.

Helft doelgroep aan de zijlijn

De voortgang van de Banenafspraak verliep de afgelopen jaren volgens plan. Sterker nog: beter dan gepland. Tot en met 2018 zijn er 51.956 banen voor mensen met een arbeidsbeperking gerealiseerd, terwijl de doelstelling 43.500 was. "Ondanks deze indrukwekkende prestaties staat nog altijd meer dan de helft van de mensen uit de doelgroep aan de zijlijn", stelt Van Ark. "Om de uiteindelijke doelen uit de Banenafspraak te halen, moest er dus wel echt iets gebeuren. Zulke getallen klinken abstract, maar een baan is meer dan een getal. Elke baan erbij is iemand die de kans krijgt – en grijpt – om mee te doen."

Aart van der Gaag heeft de regels rond de Banenafspraak al eerder zien veranderen. Hij is positief over de doelstellingen van het Breed Offensief. Elke verbetering leidt immers tot meer werkgevers die mee willen doen. "Maar zolang er belemmeringen blijven, blijf ik er voor strijden om die weg te nemen. Werkgevers moeten niet gestraft worden als ze hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen. Het moet niet moeilijk zijn om mensen met een beperking aan te nemen. In tegendeel: het moet gewoon een feestje zijn."

Vier pijlers

Het Breed Offensief van de staatssecretaris steunt op vier pijlers. Ten eerste moeten werkgevers en werkzoekenden elkaar beter kunnen vinden. "Hier spelen de gemeenten en UWV een belangrijke rol in," legt de staatssecretaris uit. "Dit vraagt een structurele versterking van werkgeversdienstverlening in de regio en daar zijn middelen voor vrijgemaakt."

Ten tweede moet het hele proces voor werkgevers (en werkzoekenden) eenvoudiger worden gemaakt. Met de beste intenties gemaakte wetten en regels zorgden voor een te ingewikkeld systeem. Van Ark: "Kijk bijvoorbeeld naar de loonkostensubsidie of de inzet van jobcoaching. Uit onderzoek blijkt dat een grote groep werkgevers bereid is om iemand uit de doelgroep aan te nemen. Ze spannen zich daar ook voor in, maar het lukt nog niet altijd om vervolgens concrete matches te realiseren."

Derde pijler van het Breed Offensief is bijdragen aan duurzaam werk voor de doelgroep en als laatste pijler moet het aantrekkelijker gemaakt worden voor de doelgroep om een baan te accepteren. "Veel mensen uit de doelgroep gaan nog van baantje naar baantje en bovendien merken ze het vaak te weinig in hun portemonnee als ze gaan werken. Daar willen we iets aan doen."

Borgen in wet- en regelgeving

Voor het vormgeven van het Breed Offensief overlegde de staatssecretaris met alle betrokken partijen. Onder andere werkgeversorganisaties, individuele werkgevers, cliëntenverenigingen en gemeenten zaten aan tafel. "Iedereen was het erover eens dat we het proces beter, slimmer en eenvoudiger moesten maken. De praktijktafels van De Normaalste Zaak boden een ideaal podium om met elkaar in gesprek te gaan. Het fijne en bijzondere aan dit proces was, vond ik, dat alle partijen het doel – 125.000 banen voor de doelgroep – willen behalen en bereid waren water bij de wijn te doen."

Één manier van loonwaardebepaling

De contouren van het Breed Offensief zijn geschetst. Concrete handen en voeten zal het de komende tijd gaan krijgen in wet- en regelgeving. De staatssecretaris wil de ruimte geven aan gemeenten en UWV om er samen voor te zorgen dat het eenvoudiger wordt. "Maar op een aantal punten gaan we wel wetgeving maken om de gemaakte afspraken te waarborgen." »

De werkprocessen rond loonkostensubsidies worden gestroomlijnd voor werkgevers. Ook zal geregeld worden hoe de loonwaarde toekomstig wordt bepaald. Werkgevers hebben er volgens Van Ark recht op om te weten waar ze aan toe zijn. Zo wordt één manier van loonwaardebepaling vastgesteld. "Ja, er blijven verschillende aanbieders – maar die passen wel dezelfde manier toe. Dat schept duidelijkheid. Natuurlijk zal er altijd ruimte blijven voor verdere discussies, maar ik weet zeker dat we met het Breed Offensief een significante stap zetten."

Aart van der Gaag blijft voorzichtig. Omdat de Banenafspraak onderdeel is van de Participatiewet, is de uitvoering ervan grotendeels gedecentraliseerd. "Dat maakt het natuurlijk niet makkelijk om tot eensluidende oplossingen te komen."

Opheffen onderscheid markt en overheid

Marktwerkgevers lopen tot nu toe ver voor op de doelstellingen. Overheidswerkgevers blijven achter. Van Ark wil dat overheidswerkgevers hun aandeel in de Banenafspraak bijdragen. De staatssecretaris windt er geen doekjes om: "De overheid staat aan de lat en moet aan de gang". Toch wordt parallel aan het Breed Offensief van de staatssecretaris het onderscheid tussen marktwerkgevers en overheidswerkgevers opgeheven.

In het sociaal akkoord van 2013 spraken regering en werkgevers af dat er in 2026 125.000 banen voor mensen met een beperking bij zouden komen. Marktwerkgevers zouden voor 100.000 nieuwe banen zorgen. Overheidswerkgevers namen 25.000 banen voor hun rekening. De prestaties van markt- en overheidswerkgevers rond de Banenafspraak werden gescheiden bijgehouden en beoordeeld. Nu worden beide partijen samen verantwoordelijk gehouden voor de totale doelstelling uit de Banenafspraak.

'Marktwerkgevers hebben geweldig gepresteerd'

Zorgen onder werkgevers

Dit leidt tot bezorgdheid onder werkgevers. Als de overheidssectoren achterblijven, terwijl marktwerkgevers wel aan hun verplichtingen voldoen, worden marktwerkgevers dan toch geconfronteerd met quota

of boetes? "Van een afstandje bekeken, begrijp ik die zorgen wel," zegt de staatssecretaris. "En vanzelfsprekend neem ik de zorgen serieus. Maar er waren heel goede redenen om het onderscheid op te heffen."

Ook vanuit de marktsector ontving Van Ark naar eigen zeggen veel klachten over de manieren waarop de medewerkers met een beperking werden meegeteld voor het officiële Banenafspraakoverzicht. "Denk aan sectoren als catering, groen of de schoonmaak. De discussie ging meer over het tellen dan over de banen. Dat is allemaal verspilde energie. Daarnaast, en dat is ook niet fijn voor marktwerkgevers, kwam er ook een discussie over inbesteding op gang. Een ander argument is het tellen zelf. Dat was ongelofelijk complex en een zware administratieve last."

De staatssecretaris verwacht dat er door het opheffen van het onderscheid tussen markt- en overheidswerkgevers meer banen voor de doelgroep gecreëerd kunnen worden. "De energie hoeft niet meer te gaan naar gesprekken over tellen of over inbesteden, maar naar manieren om in samenwerking tussen markt en overheid banen te vinden. Daar zie ik veel mogelijkheden."

Op naar de 125.000 banen

"Marktwerkgevers hebben geweldig gepresteerd," complimenteert Van Ark. "Dat kan ik niet duidelijk genoeg uitspreken en daar ben ik ook echt dankbaar voor. En de overheidswerkgevers blijven achter. Daar zijn verklaringen voor, de overheid moest relatief meer en relatief sneller presteren, maar het blijft niet goed." Om dat te verbeteren heeft Van Ark nu samen met de minister van Binnenlandse Zaken, die verantwoordelijk is voor de overheid als werkgever, en de afzonderlijke overheidssectoren, afspraken gemaakt."

Ook vroeg ze het projectteam 'Op naar de 100.000 banen' en haar commissaris Aart van der Gaag om overheidswerkgevers de komende jaren op weg te helpen. Als commissaris van het project 'Op naar de 100.000 banen' was hij tot nu toe namens ondernemersverenigingen VNO-NCW, MKB Nederland en LTO Nederland actief om ondernemers te ondersteunen bij het voldoen aan de afspraken uit de Banenafspraak.

Versnelling creëren

Van der Gaag wil voor overheidswerkgevers gaan doen wat hij de afgelopen jaren ook gedaan heeft in de marktsector. Het begint met een coalition of the willing en het verzamelen van inspirerende verhalen. "Wij zijn geen magiërs", zegt Van der Gaag. "We komen niet langs omdat we denken dat we het allemaal weten, maar wel om die projectleiders en die afdelingen die er mee bezig zijn te ondersteunen. Dat hebben we ook in de marktsector gedaan. Sommige overheidssectoren doen het al heel goed en hebben een goed plan voor de toekomst. Ik noem de provincies als voorbeeld. Door afdelingen en sectoren van elkaar te laten leren, brengen we een versnelling op gang."

"Aart heeft laten zien hoe het kan", zegt Van Ark. "Ik heb de afgelopen jaren van dichtbij meegemaakt hoe 'Op naar de 100.000 banen' het inclusieve vuur heeft aangestoken. Juist omdat de marktsector zo goed heeft gepresteerd, nemen we daar graag een klein beetje een voorbeeld aan. Er zijn weliswaar verklaringen waarom de overheid achterblijft, maar nu moeten we manieren zoeken waarop het wel kan. En dat is volgens mij ook de houding van Aart: geen doemscenario's, maar laten zien dat het kan en dat het de moeite waard is."

'Iedereen was het erover eens dat we het proces beter, slimmer en eenvoudiger moesten maken'

Verschillen tussen markt en overheid

Om te verklaren waarom overheidswerkgevers tot nu toe wat minder mensen met een arbeidsbeperking aan het werk hebben gekregen, wordt vaak gewezen op het cultuurverschil tussen bedrijfsleven en overheid. Van der Gaag erkent deze verschillen. "Ondernemers kunnen onafhankelijker werken. Zeker MKB'ers kunnen snel zelf bepalen of ze het gaan doen." Overheden kennen volgens hem een grotere afhankelijkheid van budgetten en parafen. "Het zou een vooruitgang zijn als afdelingen meer handelingsvrijheid zouden krijgen en als de overheidswerkgevers een centraal budget zouden creëren. Dan komen de kosten niet voor rekening van de afdeling die snel stappen wil zetten."

Ondanks de verschillen tussen overheid en bedrijfsleven, concentreert Van der Gaag zich op de overeenkomsten. "Er zijn ook grote bedrijven met bureaucratische processen. Maar uiteindelijk moeten de mensen het doen. Daar zit grosso modo echt niet zoveel verschil tussen. De intrinsiek gemotiveerde werkgevers hebben voor de successen gezorgd. Ik maak me sterk dat er niet een hoop intrinsiek gemotiveerde projectleiders te vinden zijn. En anders worden ze het wel. Het is echt het belangrijkste dat je het gewoon gaat doen. Een paar ervaringen met mensen uit doelgroep en intrinsieke motivatie volgt vanzelf."

Tekst en foto: WSP Regio Zwolle

‘Waar een wil is, is een weg’

Goed voorbeeld

Dispo Medical produceert en levert al meer dan 30 jaar medische verbruiksartikelen. In een speciale ‘cleanroom’ op de productielocatie in Hattem stellen medewerkers pakketten op maat samen voor ziekenhuizen. Een van die medewerkers is Walaa Asalka. Hoe de 28-jarige statushouder bij de Hattemse onderneming terechtkwam is een mooi voorbeeld van ‘waar een wil is, is een weg’.

v.l.n.r. teamleider Helena Rens, logistiek manager Marc Bouckaert en Walaa Asalka

Walaa Asalka vluchtte vier jaar geleden met haar kinderen voor de oorlog uit Syrië. Een half jaar eerder was haar man in Nederland terechtgekomen, op zoek naar een nieuwe toekomst voor zijn gezin. Eenmaal in Nederland moest Walaa helemaal opnieuw beginnen. Het eerste jaar was zwaar. De taal, gewoonten, alles was nieuw. Maar Walaa is extreem gemotiveerd en werkt hard. In korte tijd leert ze Nederlands. “Ik ben heel nieuwsgierig. Ik wil alles snappen. Eén woord of twee woorden, dat helpt niet.”

Na vier jaar heeft ze niet alleen de taal geleerd, maar heeft ze ook haar inburgering gedaan en haar rijbewijs gehaald. Én ze zet zich in voor anderen. Ze doet vrijwilligerswerk voor Stichting Welzijn in Hattem. Ze helpt andere nieuwkomers met de Nederlandse taal, ze tolkt, ze helpt mensen leren fietsen. Een mooie staat van dienst. Met zo’n houding moet werk vinden geen probleem zijn, toch?

Strenge voorschriften

Marc Bouckaert is logistiek manager bij Dispo Medical. Hij was op zoek naar een nieuwe productiemedewerker voor de cleanroom. Om het werk te kunnen doen moet iemand aan een aantal specifieke eisen voldoen. De fijne motoriek is belangrijk. Het in elkaar zetten van systemen van slangen en koppelingen is handwerk dat zorgvuldig moet gebeuren. Ook moet iemand de Nederlandse taal beheersen omdat de systemen aan de hand van instructies in elkaar worden gezet. Marc Bouckaert: “Ik noem het wel eens een bouwpakket. Je moet tekeningen lezen en de stappen die daarbij staan kunnen begrijpen.”

Voor het werken in een cleanroom gelden strenge voorschriften. Teamleider Helena Rens legt uit: “We hebben speciale pakken. Elke dag trekken we een schoon pak aan. Na elke pauze pakken we een schoon haarmutsje. Make up en sieraden zijn niet toegestaan, vingernagels houden we kort en kleding van buiten mag niet in de cleanroom.”

Mooie match

Meteen na de inburgering gaat Walaa op zoek naar werk. Ze werkt een paar maanden bij Post NL. Omdat ze op dat moment nog geen rijbewijs heeft moet haar man haar brengen en ophalen. Met variabele werktijden en drie kinderen thuis was dat ingewikkeld. Ze gaat op zoek naar iets anders.

Een vriendin van Walaa werkt bij Dispo Medical. Ze vertelt Walaa dat ze een nieuwe collega zoeken. Walaa wil het graag proberen. Voor het opstellen van haar cv en sollicitatiebrief krijgt ze hulp van Elisabeth Dijkhof, consulent statushouders voor de gemeente Hattem. Walaa wordt uitgenodigd om op gesprek te komen. Marc Bouckaert: “Wat me aansprak in haar cv was dat ze in zo korte tijd Nederlands had geleerd en dat ze zo actief was in de samenleving. Een aanpakker dus. Dat past bij Dispo.”

Het is een prettig gesprek. Walaa krijgt een rondleiding en ze vindt het leuk wat ze ziet. Terwijl ze kijkt hoe de medewerkers in de cleanroom hun werk doen, vraagt ze of haar hoofddoek geen probleem is. Marc Bouckaert herinnert zich het moment. "Kleding van buiten in de cleanroom mag niet. Dat geldt dus ook voor een hoofddoek."

Stap extra

Dispo Medical wil Walaa graag hebben. Walaa wil de baan ook heel graag, maar laat weten dat haar geloofsovertuiging en de kledingvoorschriften niet samengaan. Walaa: "Ik was heel verdrietig. Het was een ideaal plaatje. Het is hier in Hattem, niemand hoeft me te halen of te brengen. Ik zou niet afhankelijk zijn van iemand."

Ook bij Dispo Medical zijn ze teleurgesteld, want ze zien een zeer geschikte medewerker in Walaa. P&O manager Ageeth Offringa: "We respecteerden die keuze natuurlijk, maar we vonden het wel vreselijk jammer. Toen hebben we overlegd met onze kwaliteitsmanager. Was er nu niet een oplossing voor de hoofddoek?"

Na enig zoeken bleek de oplossing eigenlijk verrassend simpel. De eigen leverancier van de pakken voor de cleanroom bleek een aangepast pak te kunnen leveren met een soort gesloten capuchon die de hoofddoek volledig bedekt. Ze laten een paar pakken op proef komen en nodigen Walaa uit om te komen passen. Walaa: "Het was echt een goede oplossing, niet oncomfortabel of zo." Dat was goed nieuws. Walaa had een baan die bij haar gezinsleven paste en Dispo Medical had een bijzonder gemotiveerde nieuwe medewerker.

Inmiddels is Walaa een maand aan het werk. Ze heeft het naar haar zin. Ze vindt de sfeer en haar collega's heel prettig. Ook bij Dispo Medical zijn ze blij dat er een oplossing is gevonden. Ageeth Offringa: "We hebben als bedrijf weliswaar een stapje extra gezet, maar het was toch vooral Walaa zelf die zo'n goede indruk had achtergelaten dat we dat ook graag wilden doen."

Bent u als ondernemer op zoek naar gemotiveerde werknemers en geïnspireerd geraakt door dit verhaal? Neem eens contact op met het werkgeversservicepunt in uw gemeente. Zij helpen u graag aan geschikte kandidaten en adviseren over het passend maken van werk.

Goed voorbeeld

De meerwaarde van een goed doordacht personeelsbeleid

WSP Regio Zwolle is er voor iedere werkgever

Wilt u maatschappelijk verantwoord ondernemen, met getalenteerd én gemotiveerd personeel? Streeft u naar een divers personeelsbestand? Kunt u mensen met een beperking een kans op werk bieden? Op deze en andere arbeidsmarktvragen geeft Werkgeversservicepunt (WSP) Regio Zwolle graag antwoord. Onze dienstverlening helpt u om beter inzicht in uw situatie te krijgen, zodat u gerichte actie kunt ondernemen.

Voordelen

WSP Regio Zwolle wil samen met werkgevers meer arbeidskansen realiseren. Daarom helpen wij werkgevers om werkzoekenden, die nu zonder werk zijn, in dienst te nemen.

De voordelen die werkgevers ervaren zijn legio:

- Kiest u voor personeel met 'afstand tot de arbeidsmarkt'? Een team met iemand waarmee rekening moet worden gehouden, is over het algemeen een socialer team. Daar profiteert iedereen van.
- Samenwerken met verschillende mensen stimuleert de creativiteit binnen uw organisatie. Verschillende invalshoeken, ervaringen en visies voorkomen een 'tunnelvisie' en inspireren om buiten de bestaande kaders te denken. Dit leidt tot innovatie van uw producten en diensten.
- Met een divers samengesteld personeelsbestand kunt u grotere groepen klanten begrijpen en bedienen. Dit kan leiden tot meer klanten.
- Als iedere werkzoekende welkom is in uw bedrijf, dan heeft u ook toegang tot een groter aanbod van personeel met verborgen talenten. Een groot voordeel in een krapper wordende arbeidsmarkt.
- WSP brengt geen kosten in rekening. En WSP heeft de middelen om de match te ondersteunen.

Meer informatie?

Neem contact met ons op via telefoon 038-7001205 of mail info@wspregiozwolle.nl. Of volg ons op Twitter, LinkedIn of onze website www.wspregiozwolle.nl.

Werkgeversservicepunt Regio Zwolle (WSP) is een samenwerkingsverband van de gemeenten Dalfsen, Hardenberg, Hattem, Heerde, Kampen, Meppel, Oldebroek, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Westerveld, Zwartewaterland, Zwolle (TIEM), en UWV. Door deze samenwerking kunnen wij werkgevers in de regio Zwolle nog beter van passend personeel voorzien. Voor u als werkgever betekent dit dus één loket voor al uw arbeidsmarktvragen.

Arbeidsmarktregio's, WSP's, regionale werkbedrijven. Wie doet wat?

De dienstverlening van gemeenten en UWV aan werkgevers en werkzoekenden wordt vormgegeven vanuit de arbeidsmarktregio. Nederland kent 35 arbeidsmarktregio's.

Regionaal werkbedrijf

Elke arbeidsmarktregio kent een regionaal werkbedrijf. In dit bestuursorgaan werken in elk geval gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties samen. SW-bedrijf, arbeidsmarktintermediairs en andere partijen kunnen ook uitgenodigd worden. In het regionale werkbedrijf worden afspraken gemaakt over de werkgeversdienstverlening en een eenduidige inzet van instrumenten zoals loonkostensubsidie, proefplaatsing, jobcoaching en werkplekaanpassingen, de no-riskpolis en beschut werk. Regionale werkbedrijven zijn overigens niet te verwarren met de WerkBedrijven waarin (in sommige arbeidsmarktregio's) gemeenten, sociale diensten en SW-bedrijven de handen ineen hebben geslagen of met het UWV Werkbedrijf, de tak van het UWV dat zich bezighoudt met arbeidsbemiddeling.

WerkgeversServicePunt (WSP)

Voor de werkgeversdienstverlening is er per arbeidsmarktregio een WerkgeversServicepunt (WSP). Dit is het loket waar werkgevers in een arbeidsmarktregio terecht kunnen voor advies vanuit gemeenten, SW-bedrijven en UWV. Het WSP is de plek voor vragen over het zoeken van medewerkers, jobcoaching of andere ondersteuning. Sommige arbeidsmarktregio's hebben een centraal werkgeversservicepunt, andere regio's werken met lokale of subregionale vestigingen. De manier waarop de werkgeversdienstverlening moet worden georganiseerd, is namelijk niet vastgelegd. Sommige WSP's zijn daadwerkelijk een fysiek loket, andere zijn alleen digitaal.

OP NAAR DE 100.000! BANEN voor mensen met een arbeidsbeperking

Opnaarde100000

Voor de eerste oriëntatie en informatie over het aannemen van mensen met een beperking en de Banenafspraak kunnen werkgevers terecht op Opnaarde100000.nl. U vindt daar ook het overzicht met arbeidsmarktregio's en uw dichtstbijzijnde WSP.

COLUMN

HARM KORFKER

Jong & Ondernemend

Onbekend

Als VNO-NCW bestuurder vind ik het 'Op naar de 100.000-project' een prachtig voorbeeld van de kracht van de lobby. In een land waar we nog weleens geneigd zijn voor iedere zucht een regel te bedenken is het 'Op naar de 100.000-project' een lichtend voorbeeld van hoe je een verplichting ombuigt in een vrijwillige afspraak. In plaats van voldoen aan regels worden de ondernemers uitgedaagd zelf plannen te maken en creatief te zijn om het probleem op te lossen. En daar zijn wij goed in als ondernemers. Het is ook niet voor niks dat de ondernemers een straatlengte voorsprong hebben op de overheid in het verwezenlijken van de doelstelling. Als kleinere ondernemer (ons vaste team is 16 man/vrouw sterk) met kenniswerkers vraagt het invulling geven aan de Banenafspraak soms nog wel wat meer creativiteit. Er zijn relatief weinig werkzaamheden binnen ons bureau die in aanmerking komen voor jobcarving. In de afgelopen jaren zijn door de digitalisering veel eenvoudige klussen verdwenen. Vroeger rolde het papier nog met kilometers per jaar door het kantoor. Er moesten stapels tekeningen geprint, gekopieerd en gevouwen worden voor het aanvragen van een vergunning. Dat is verleden tijd. Tegenwoordig wordt alles geüpload via het internet of verzonden per mail. Dit is een enkel voorbeeld, maar zo kent u er vast meer.

Maar hoe dan? Mijn ervaring is dat mensen met een arbeidsbeperking vaak enorm gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan en eenmaal aan het werk uitblinken met hun tomeloze inzet. Als je hun vertrouwen eenmaal gewonnen hebt, kun je je vaak geen loyalere werknemer voorstellen. En dan hebben we het nog niet over de positieve bijdrage aan de sfeer in het team. Dat gun je ieder bedrijf.

Maar ook hier gaat vaak het principe op dat onbekend onbemind maakt. Wat iemand voor je bedrijf kan betekenen wordt vaak een stuk concreter als je er een gezicht bij hebt en het verhaal hebt gehoord. Mag ik u uitdagen? Als iedere ondernemer die nog geen arbeidsbeperkte kent er komende maand één spreekt, dan blijven we voorop lopen en zijn 100.000 banen slechts het begin.

HARM KORFKER, LID JONG MANAGEMENT
ZAKELIJK DIRECTEUR KORFKER ARCHITECTEN
BESTUURSLID VNO-NCW FLEVOLAND EN VOORZITTER KLANKBORDGROEP
LEVENSBESCHOUWING EN ONDERNEMER VNO-NCW

Tekst: Menno Kouveld
Foto's: Broer van den Boom

HOE TWEE TOTAAL VERSCHILLENDE ONDERNEMERS ELKAAR VONDEN TIJDENS HET ONDERNEMERSBIVAK

Met de ruggen tegen elkaar zie je meer

SPECIAL ARBEIDS-MARKT

Sinds enkele jaren organiseert VNO-NCW Midden in samenwerking met de Koninklijke Landmacht het ondernemersbivak. Deze tweedaagse training in militaire stijl biedt leden van VNO-NCW Midden en Jong Management een unieke kans om hun grenzen te verleggen en van experts te leren over leidinggeven onder druk. Twee ondernemers die vorig jaar deelnamen, leerden er zelfs een les die nu de basis vormt van een samenwerking.

Dirk Goossens is oprichter van Sollicity, een SAAS-bedrijf (Software as a Service - red.), gespecialiseerd in het opgavegericht matchen van medewerkers en werk. Het bedrijf wil, in de woorden van Goossens, "niets minder dan de arbeidsmarkt op orde brengen." Marcel van Kempen is bedrijfskundige en ondernemer. Hij helpt ondernemers met hun ondernemersvraagstukken. Soms in een adviserende rol, soms als interimmanager, soms als investeerder. Of een combinatie van deze drie.

Ze kenden elkaar niet voordat ze in oktober 2018 deelnamen aan het ondernemersbivak. Beide mannen zijn er zelfs vrij zeker van dat hun paden zonder het bivak niet snel zouden hebben gekruist. Daarvoor zijn ze te verschillend. Dat blijkt al uit hun motivatie om mee te doen. Voor Goossens was het 'de enige manier' om echt even los te laten als ondernemer. Voor Van Kempen waren vooral de (fysieke) uitdaging en goede herinneringen aan zijn diensttijd aanleiding om zich aan te melden. Toch lagen ze ineens een weekend lang in dezelfde tent.

Dirk Goossens

Even simpel als briljant

Een van de eerste lessen van het bivak is dat het gaat om het totaal en dat jij daar een onderdeel van bent. "Na het borreltje in de officiersmess kregen we een groen pak", vertelt Van Kempen, "dan is het verschil eigenlijk grotendeels al weg." Goossens beaamt dit. "Dat je onderdeel bent van een geheel is een vernederende ervaring in de meest positieve zin."

Tijdens het ondernemersbivak leer je lessen soms letterlijk met vallen en opstaan. Onder tijdsdruk een tent afbreken en even verderop weer opbouwen. Simulaties tijdens een schietoefening die je stressbestendigheid stevig op de proef stellen. Met zes man een boomstam in het stikdonker over een moeilijk parcours sjouwen. Ga er maar aanstaan.

Zulke ervaringen leveren inzichten op. Van Kempen: "Bij Defensie hebben ze drie motto's: afspraak is afspraak, tijd is tijd en niet goed is opnieuw." Klinkt logisch, maar volgens Van Kempen kan het bedrijfsleven daar nog wat van leren. "Kijk maar hoe vaak mensen te laat zijn en/of niet goed voorbereid en daarna in de uitvoering problemen krijgen."

Er is ook tijd om ideeën over leiderschap en teamgeest uit te wisselen met medewerkers van Defensie. Het verhaal van een jonge militair die in Afghanistan had gediend en in een levensbedreigende situatie terechtkwam, maakte indruk op Goossens. "Wat zijn verhaal duidelijk maakte was dat de menselijkheid juist kan zitten in het volgen van het protocol. Omdat dat protocol je in staat stelt te overleven en te redden."

Wat ze in de 'normale wereld' deden kwam tijdens het bivak eigenlijk nauwelijks ter sprake. Daarvoor hadden ze simpelweg geen tijd. Pas tegen het einde was het onderwerp van gesprek. Goossens nodigde Van Kempen uit om eens langs te komen. Dat deed hij.

Tijdens het ondernemersbivak leer je lessen soms letterlijk met vallen en opstaan

De 'visionair' en de 'business angel'

Sollicity bestaat ruim tien jaar, maar de volgende groeisprong realiseren is niet makkelijk. Goossens: "Ik ben trots op wat we met Sollicity hebben bereikt, maar Marcel was er vrij duidelijk in, volgens hem moet ik het in de scale-up fase anders aanpakken." Dat is natuurlijk schrikken en zonder de gedeelde ervaring van het bivak zou Goossens die boodschap ook niet hebben geaccepteerd. Daar is hij zeker van. "Dat is het briljante aan die bivak, dat we die drempel over gekomen zijn."

Van Kempen benadrukt dat zijn kritische oordeel was bedoeld om verder te komen. "Dirk is een aardige vent, bevlogen, doet goede dingen. Tegelijkertijd zie ik de worsteling om dit bedrijf in de volgende fase te brengen. De producten zijn goed, daar is behoefte aan. Met Menzis, de Belastingdienst, provincies en universiteiten en de eerste grote klant in het buitenland heeft Sollicity een geweldige klantenkring, waarom komt het bedrijf dan niet verder? Dat vind ik boeiend. Daar wil ik Dirk mee helpen."

Marcel van Kempen

Het resultaat was een vergaande samenwerking. Van Kempen investeerde in Sollicity en Goossens bepaalde niet langer in zijn eentje de koers. Dat was wel even wennen. "Marcel en ik zijn niet hetzelfde. We kijken eigenlijk met de ruggen tegen elkaar naar de werkelijkheid. Maar daardoor zien we met z'n tweeën meer dan alleen." Voorwaarde is volgens Goossens wel dat je de waarneming van de ander vertrouwt. Juist dat hadden ze als buddy's tijdens het bivak geleerd.

Veel ondernemers zijn op zoek naar een 'business angel' denkt Goossens. En die moet volgens hem andere dingen zien. "Door het bivak, of het toeval, heb ik de goede ontmoet. Voor mij is Marcel het prototype business angel. Hij zegt gewoon oprecht wat er nodig is."

Inclusieve oplossing voor mismatch

In het geval van Sollicity betekent dat herhalen van successen en zorgen dat dat door klanten wordt herkend. De focus moet komen te liggen op de daadwerkelijke functionaliteit. Van Kempen: "Veel energie gaat zitten in dingen die onzichtbaar zijn. Natuurlijk is het AVG-proof en veilig, maar wat kun je ermee? Hoe helpt het organisaties? Onze software is in staat werkzaamheden en mensen te matchen. Het maakt het mogelijk te zoeken naar vacatures, op andere manieren dan de gebruikelijke. Om mensen te helpen aan een baan of zittende medewerkers te koppelen aan uit te voeren werkzaamheden. Daar gaat het om."

"Het kernprobleem dat Sollicity oplost is de match op de arbeidsmarkt", vult Goossens aan. Er zijn heel veel mensen in Nederland die niet optimaal deelnemen aan het arbeidsproces. Vaak heeft dit te maken met vooroordelen volgens Goossens. Die wil hij wegnemen. "Als je het werk voor kwetsbare groepen goed inricht, heeft de meerderheid daar automatisch baat bij." Andersom geldt dat volgens hem niet. "Veel medewerkers in organisaties matchen niet met de werkzaamheden die ze moeten uitvoeren. Dat leidt tot demotivatie en lamlendigheid."

Veel initiatieven op het gebied van inclusiviteit zorgen er, in de ogen van Goossens, voor dat iemand in een hokje gezet wordt. "Je moet voldoen aan dat je gehandicapt bent voordat we je kunnen helpen. Dat betekent dat mensen apart gezet worden voordat ze erbij gehaald worden. Onze oplossingen zijn altijd inclusief."

Voorwaarde is dat je de waarneming van de ander vertrouwt

Maar bovenal heb je mensen die wel in het arbeidsproces, maar niet op hun plek zitten. Als er werk ontstaat in een organisatie wordt vaak naar buiten gekeken. "Terwijl er binnen de organisatie vaak iemand veel beter geschikt is om dat te doen", meent Goossens, "Bij het invullen van functies vanuit de eigen organisatie is enorm veel te winnen qua inclusiviteit."

De heren verwachten een grote verschuiving van ouderwets verdelen van werk naar rationeel verdelen van werk. Dat kan zelfs een deel van de oplossing zijn voor de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Van Kempen: "Als je de mensen die er zijn, samen, door een herverdeling, beter kunt inzetten, dan creëer je eigenlijk een nieuw arbeidspotentieel."

Vertrouwen

Voor Sollicity is het een spannende nieuwe fase. Er moeten veranderingen worden doorgevoerd. De Wet Arbeidsmarkt in Balans biedt, net als eerder de AVG, mooie kansen om de arbeidsmarkt te verbeteren. Maar om meer impact te hebben moet de groei van het bedrijf versnellen. Om hen daarin te ondersteunen stelde 'NL groeit' eerder een coach ter beschikking en ook krijgen ze nuttige tips van de ambassade voor de Belgische markt. Van Kempen: "Ik vind het leuk om dit avontuur aan te gaan en ik denk dat daar iets positiefs uitkomt. Ik zie de kansen en ik heb er vertrouwen in."

Zo leidt het ene avontuur tot het andere. En is dat niet waar ondernemen om draait?

Tekst: Pieter van der Meulen
Foto's: Marlies Hofstede Photography

Uit de bak, aan de bak

SPECIAL ARBEIDS-MARKT

PERSPECTIEF OP WERK VOOR IEDEREEN

Iedereen die kan werken, moet de mogelijkheden en begeleiding krijgen die nodig is om dat te realiseren. Met het programma 'Perspectief op Werk' wordt de komende twee jaar ingezet op betere samenwerking tussen de betrokken partijen om de aanzienlijke groep structureel werklozen die ons land kent aan de slag te krijgen. Voor werkgevers die te maken hebben met een krappe arbeidsmarkt biedt dit mogelijkheden. Een gesprek tussen vertegenwoordigers van initiatiefnemer VNO-NCW, MKB-Nederland, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het UWV en de gemeenten toont een uniek samenwerkingsverband dat de afstand tussen werkgevers en werkzoekenden fundamenteel moet verkleinen.

In hun zoektocht naar geschikt personeel krijgen veel werkgevers hardnekkige vacatures maar niet vervuld. Aan de andere kant staan ruim een miljoen mensen, die wel willen werken, maar niet aan een baan kunnen komen. Tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bestaat in veel sectoren een gapende kloof. In een grootschalige aanpak slaan werkgevers, gemeenten, UWV, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en onderwijsinstellingen de handen ineen om het gat te dichten en structurele stappen te zetten waarbij werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker gaan vinden. Met het programma 'Perspectief op Werk' worden de kansen van de huidige, krappe arbeidsmarkt, in combinatie met de grote groep werklozen die aan de slag willen, beter benut. Tegelijkertijd wordt het fundament gelegd onder een aanpak die niet afhankelijk is van economische voor- of tegenspoed of van bestuurlijke keuzes, maar waarbij werkgevers, overheden en werkzoekenden elkaar versterken in het bieden van perspectief voor iedereen.

Betere werkwijze

"Als je ziet dat iets niet werkt, moet je het lef hebben dat niet alleen te benoemen, maar ook te verbeteren. Neem het voorbeeld van statushouders, waar na enkele jaren blijkt dat 85 procent in de bijstand zit. Dan werkt het systeem niet. Er zijn groepen die om verschillende redenen geen baan kunnen krijgen of houden. Nu is de tijd om te zorgen dat iedereen kan participeren, in het belang van de werkzoekende, maar ook in dat van werkgevers." Rob Slagmolen is secretaris arbeidsmarktbeleid bij VNO-NCW en MKB-Nederland. De werkgeversorganisaties namen het initiatief om aan tafel te gaan met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, gemeenten, onderwijs en UWV en een gezamenlijk programma op te stellen. "Het bredere motief achter dit initiatief is het idee dat meer mensen zouden moeten participeren. De brug tussen werkgevers met de vacatures en publiek met het arbeidsaanbod moet gemaakt worden. Daar zijn we het allemaal over eens. Dat hebben we vertaald in de intentieverklaring 'Perspectief op Werk'. In de praktijk merken we dat werken met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt voor werkgevers heel complex is. Ze worden overstelpt met verschillende doelgroepen, regelingen, aanpakken en worden daarin te weinig begeleid. Daar willen we iets aan doen en daarom deze samenwerking. Naar elkaar wijzen en roepen wat er niet deugt bij de ander is verleden tijd. Het vernieuwende van Perspectief op Werk is dat we met een betere rolverdeling en met betere onderlinge afstemming tussen alle betrokken partijen structurele werkloosheid gaan aanpakken. Helemaal aan de basis ligt niet een betere samenwerking, de echte kern is inhoudelijk een betere werkwijze opzetten."

"We willen meer begrip voor elkaars werelden"

Deelnemers aan het gesprek, van links naar rechts: Mark Timmer, ministerie van SZW, Gert Jan Bakker, VNG, Tanja Willemsen, Programmaraad, Job den Heeten, gemeente Den Haag, namens de G4, Paulien Burgers, ministerie van SZW, Ursula Sardjoe, ministerie van SZW, Camiel Jansen, ministerie van SZW, Martine Schuijer, VNO-NCW en MKB-Nederland, Rob Slagmolen, VNO-NCW en MKB-Nederland, Henk van der Stelt, ministerie van SZW.
Niet op de foto: Milan Jansen, UWV

'Doe-agenda'

De intentie is duidelijk: meer mensen aan het werk door een gezamenlijke aanpak met betere ondersteuning voor werkzoekenden en werkgevers. De uitvoering wordt regionaal opgepakt. In 35 arbeidsmarktregio's zijn 'doe-agenda's' opgesteld. "Deze actieplannen zetten gemeente, UWV, onderwijs, werkzoekende en werkgever met elkaar om tafel om te kijken hoe ze elkaar kunnen aanvullen. De 'doe-agenda's' zijn opgesteld met de voorwaarde dat je er morgen mee moet kunnen beginnen." Milan Jansen, hoofd van de afdeling Werk bij het UWV, ziet een unieke kans om werkgevers die keihard mensen nodig hebben en structureel werklozen eindelijk beter te verbinden. "Perspectief op Werk combineert een heel praktische, directe aanpak in de regio met ondersteuning. De landelijke overheid bewaakt de grote lijnen en stelt extra middelen beschikbaar om mensen beter in kaart te brengen. De groep werklozen is heel divers. Je hebt mensen met een beperking, mensen die laagopgeleid zijn, mensen die langdurig hebben gewerkt in een functie die niet meer bestaat, maar ook hoogopgeleide mensen die uit beeld zijn verdwenen. Gemeenten zijn druk bezig iedereen in kaart te brengen en grip te krijgen op wat de competenties en vaardigheden van deze mensen zijn. Omdat we met werkzoekende, werkgever, gemeente en UWV samen optrekken, kunnen we kijken naar de baan achter de vacature en de mens achter een cv. We kunnen met leerwerkbanen, begeleid werk of jobcarving beter inspelen op wat werkgevers nodig hebben binnen hun bedrijf én de mogelijkheden van werkzoekenden effectiever benutten."

Wereld te winnen

"Op het gebied van een inclusieve arbeidsmarkt valt nog een wereld om te winnen", zegt Camiel Jansen van het ministerie van SZW. "Om deze beweging kracht bij te zetten wordt vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid per jaar 35 miljoen beschikbaar gesteld, een miljoen per arbeidsmarktregio die een passende 'doe-agenda' opstelt." De koppeling tussen landelijke ondersteuning en regionale uitvoering biedt de mogelijkheid structureel veranderingen door te voeren op de (regionale) arbeidsmarkt. Camiel Jansen wil faciliteren, ondersteunen en vooral zorgen dat de agenda's in de regio een blijvende impuls geven aan onderliggende processen. "Voor 2019 en 2020 wordt geld beschikbaar gesteld en om hiervoor in aanmerking te komen wordt niet alleen gekeken of de actieplannen voldoen aan de afspraken in de intentieverklaring, maar wordt ook tussentijds gekeken naar wat wel werkt en wat niet. Gemeenten doen deels zelf die monitoring, daarnaast schakelen we partijen in die het traject begeleiden. Niet achteraf interviews houden, maar met de vinger aan de pols. We willen overzicht houden en van elkaar leren." »

Kleine aanpak

De intentieverklaring Perspectief op Werk geldt als basis voor de plannen van de regio's. Daarin ziet Remco Terpstra, coördinerend projectmanager bij SZW, kans om direct resultaten te boeken. "In de plannen van de regio's gaat het weinig over beleid, daarin wordt echt de uitvoering beschreven. Wij ontwikkelen, aan de hand van de praktijk, met het landelijke ondersteuningsteam een zogenaamde leeragenda, die de basis moet vormen voor betere samenwerking, niet alleen de komende twee jaar, maar voor de lange termijn. Het mooie aan intensieve monitoring is dat we dingen kunnen vastleggen en kunnen zien wat wel en wat niet werkt." Opvallend in de plannen van de regio's is dat er in veel gevallen in eerste instantie wordt gekozen voor aanpak met een kleine doelgroep. "De ambitie is om een deel van de groep duurzaam aan het werk te krijgen. Het wordt behapbaar gemaakt. Door een kleine benadering kunnen nieuwe arrangementen worden opgezet en kan de samenwerking en begeleiding persoonlijk worden gemaakt. Op deze manier zoeken we naar methodes die na twee jaar op grote schaal worden ingevoerd." "Een heel praktisch voorbeeld zijn plannen per branche," vult Camiel Jansen aan. "Daarbij wordt eerst gekeken naar de vaardigheden die nodig zijn in een branche om daarbij mensen te vinden die willen en kunnen werken in dit werkveld. We gaan actief aan de slag om werkzoekenden werkfit te krijgen, zo nodig met scholing waarbij zij eerst de vaardigheden leren."

Realiteitszin

"We moeten op de hoogte zijn van de huidige stand van zaken," vervolgt Terpstra. "Beter zicht krijgen op de groep werklozen waarmee we te maken hebben is essentieel. We streven naar een transparant bestand

Perspectief op Werk en Nederland Onderneemt Maatschappelijk!
Perspectief op Werk geeft een impuls aan mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig de weg naar werk kunnen vinden. Door intensieve samenwerking tussen publieke en private betrokkenen moeten goeie matches ontstaan tussen werkzoekenden en werkgevers. Perspectief op Werk is getekend door werkgevers, gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Om de uitrol van Perspectief op Werk vorm te geven hebben VNO-NCW en MKB-Nederland een landelijke projectorganisatie ingericht, ondergebracht binnen de Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk!. Directeur van de nieuwe stichting is Martine Schuijer, voorheen arbeidsmarktdeskundige bij VNO-NCW Midden en projectleider Opnaarde100.000. Naast de aspecten zoals genoemd in dit artikel, werkt de projectorganisatie aan branche-specifieke afspraken en trajecten. Daarnaast zijn de regionale vertegenwoordigers van de beide verenigingen betrokken bij de regionale doe-agenda's en de uitrol daarvan.

waar ook werkgevers in kunnen kijken." Hiermee wordt ingespeeld op een belangrijke wens van werkgevers. Voordat zij iemand uit de doelgroep in dienst nemen, moeten ze weten wat ze in huis halen. "Wat kun je verwachten en waarop kun je je voorbereiden als werkgever?," zegt Slagmolen. "De ondernemer neemt een risico, dat moet goed kunnen worden afgewogen. Als ondernemers niet van tevoren op de hoogte zijn van wat het betekent om iemand in dienst te nemen, is het begrijpelijk dat zij bedenkingen hebben. Op het gebied van voorzorg kan en moet veel gebeuren, willen we succesvol zijn. Aan de andere kant moeten mensen die uit hun isolement van jarenlang niet werken zijn gehaald werkelijk perspectief krijgen. Dus niet een kortstondig traject waarna ze weer op de bank komen te zitten, maar het opzetten van een ontwikkeling waarin mensen weer economisch en maatschappelijk zelfstandig worden. Dat is geen kwestie van op een knop drukken en het is geregeld. Het is daarom ook belangrijk gebruik te maken van private bemiddelaars en opleiders, zij hebben vaak direct toegang tot de werkgevers."

Voor- en nazorg

"Het is een extra investering in tijd en begeleiding voor alle betrokkenen," stelt Camiel Jansen. "Maar je krijgt er als werkgever ook echt iets voor terug. Uit onderzoeken blijkt dat dit soort mensen een enorm positieve invloed op bedrijven hebben. Maar dan moet de match wel kloppen natuurlijk. Op basis van vaardigheden moeten mensen in beeld worden gebracht. Dan heb je het over voorzorg en tijdens het werkverband zelf moet de begeleiding op orde zijn, zodat werkgevers niet aan hun lot worden overgelaten. En samen moeten we ook op tijd constateren als het niet functioneert en daaruit concluderen wat dan wel een goede match zou zijn. Dat heeft te maken met nazorg en betrokkenheid. Op al die punten moeten stappen worden gezet en we zien dat dat nu gebeurt." "In bepaalde gevallen heb je te maken met een groep mensen die al tien jaar geen werk heeft," vult Milan Jansen aan. "Die kun je niet zomaar neerzetten bij een werkgever en hopen dat ze er samen uitkomen. Daar gaat een heel traject aan vooraf waarin mensen hun eigenwaarde terugkrijgen, hun vaardigheden in kaart worden gebracht, maar hen ook simpelweg wordt geleerd dat ze om acht uur de bus moeten nemen. Als je dat tien jaar niet hebt gedaan, is dat ook wennen. Daarin moet je investeren."

Snel vinden

"Alleen een kandidaat plaatsen is niet genoeg, dan kun je niet automatisch van een succes spreken. We houden contact met kandidaten en werkgever om te zorgen dat het goed blijft gaan." Namens de G4 belicht Job den Heeten (zelf werkzaam voor de gemeente Den Haag) het gemeentelijk perspectief, waar de uitvoering plaatsvindt. "Er kan altijd wat misgaan, dan is het van belang dat je elkaar snel kan vinden. We hebben bijvoorbeeld het dienstverleningsconcept 'Hallo Werk' ontwikkeld, waar werkgevers en werkzoekenden direct met elkaar in contact kunnen komen. Dat gaat gepaard met persoonlijke dienstverlening. Daar is te vinden wat werkgevers nodig hebben, wat betreft taken en welke competenties daarbij horen. Vervolgens weten we welke mensen hierbij passen omdat duidelijk is wat de werkzoekende in huis heeft, welke dromen en wensen zij hebben. Dat leidt tot veel betere methodes dan traditioneel zoeken naar een geschikte werknemer. Hiermee spelen we in op een wens die werkgevers al langer hebben, waarmee zij zelf kunnen kijken welke kandidaat bij ze past, terwijl dit wel gepaard gaat met de nodige ondersteuning vanuit de gemeente en het UWV. Een directe verbetering voor werkgevers is dat zij één aanspreekpunt hebben: de werkgeverservicepunten. Daar kunnen werkgevers terecht met hun vragen, kunnen zij de mogelijkheden bespreken en worden zij begeleid bij alle stappen van het proces."

"Als je ziet dat iets niet werkt, moet je het lef hebben dat te verbeteren"

Breed offensief

"De komende twee jaar kan gezien worden als een ontwikkelfase. Aan de ene kant willen we op korte termijn maatwerk leveren en mensen structureel aan een baan helpen, aan de andere kant zetten we »

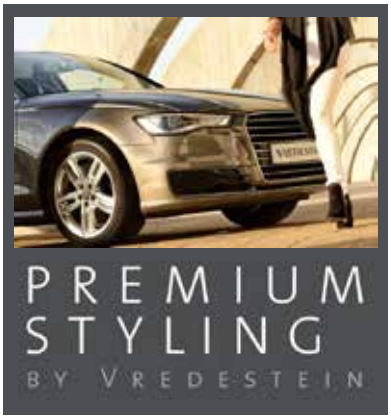
Wat is de doe-agenda?
Alle arbeidsmarktregio's ontwikkelen een concrete, praktische aanpak. Daarin wordt beschreven hoe en met welke activiteiten werkzoekenden en werkgevers beter op elkaar kunnen aansluiten. De plannen moeten direct uitvoerbaar zijn en een zichtbare verbetering zijn ten opzichte van de huidige situatie. De regio's krijgen een miljoen per jaar vanuit het ministerie van SZW om hun ambities kracht bij te zetten.

in op een verbeterslag als het gaat om wetgeving en samenwerking," aldus Camiel Jansen. "Staatssecretaris Tamara van Ark heeft het 'Breed offensief' gelanceerd, waarmee verschillende processen structureel moeten worden verbeterd." "Er moet in twee jaar een flinke slag worden gemaakt, dat is hard nodig omdat we nu alweer zien dat de arbeidsmarkt afvlakt," zegt Milan Jansen. "In een economie waarin het minder draait, moeten we ook in staat zijn groepen die moeilijk aan werk komen beter te begeleiden." "Ondanks de economische voorspoed hebben we al lange tijd te maken met een groep structureel werklozen," zegt Slagmolen. "In een welvarend land als Nederland moeten we daar iets aan kunnen doen. En dan niet afhankelijk zijn van bestuurders die linksaf of rechtsaf willen. De arbeidsmarkt is gebaat bij een vaste structuur, waarin iedereen is betrokken en iedereen op de eigen kracht wordt ingezet."

Milan Jansen, UWV

Open houding

"We willen meer begrip voor elkaars werelden," zegt Camiel Jansen. "Dus als het niet lukt niet meteen zeggen: jij hebt niet geleverd. Een stapje verder gaan en het onderliggende probleem oplossen. We hebben allemaal eigen belangen, maar het doel is hetzelfde en we vinden dat dit keihard nodig is." "Maak gebruik van elkaars deskundigheid," stelt Slagmolen. "Je kunt niet verwachten dat een werkgever ook een arbeidsmarktdeskundige is. Ondernemers weten heel goed wat er speelt in hun sector en binnen hun bedrijf en wat ze nodig hebben om de organisatie goed te laten functioneren. De maatschappelijke betrokkenheid van ondernemers is groot, maar er moet wel begrip zijn voor de invloed die het heeft als je iemand die extra ondersteuning nodig heeft, een plek geeft in je bedrijf. Ondernemers hebben ook bedrijfseconomische afwegingen te maken. We moeten dus gebruik maken van elkaars sterke kanten. Voor mij is het geen verrassing dat we juist in deze tijd met Perspectief op Werk aan de slag gaan. Iedereen wil betekenisvol werk doen en een maatschappelijke bijdrage leveren. Samen kunnen we voor elkaar krijgen dat iedereen mee kan doen en we er als land economisch ook nog sterker van worden."

Gebr. Van der Meij
AUTO EN BANDENSPECIALISTEN
Lonnekerbrugstraat 80
7547 AJ Enschede


Tel.: 053-4340126
info@gebrvandermeij.nl
www.gebrvandermeij.nl

FIZZ DIGITAL AGENCY

Marketing communication at the speed of Now.

Ontdekken
Digital Positioning and Concept

Ontwerpen
Digital Design and Art Direction

Ontcijferen
Digital Monitoring and Optimization

Ontluiken
Digital Strategy and Marketing

Ontwikkelen
Digital Development and Management

FIZZ.NL • *Meppel*

"Samen hebben we een bewuste keuze gemaakt voor de I-WAX methodiek voor vloeronderhoud. Resultaat: meer kwaliteit zonder extra kosten"

Openbaar Onderwijs Zwolle

Alleen ga je sneller, maar samen bereik je meer. Daarom gaan we partnerships aan met partners uit de keten die ook het belang en de voordelen van duurzaamheid, circulariteit en sociaal ondernemen inzien. Want samen kunnen we prachtige stappen zetten die onze opdrachtgevers niet meteen van hun schoonmaakpartner verwachten. Ook als dat om 40 scholen gaat.

Ook verder willen? Samen met ons?

085 - 90 245 00 | novon.nl

NOVON
SCHOONMAAKBEDRIJVEN

Vanzelfsprekend!

Goed voorbeeld

‘Schoonmaakbranche laagdrempelige opening op arbeidsmarkt’

“Er zitten echt pareltjes tussen,” zegt Jos Veens over zijn ervaringen met de doelgroep Banenafspraak. Veens is directeur/eigenaar van schoonmaakbedrijf Maas en Waal. Dit bedrijf, met 120 mensen in vaste dienst, is voornamelijk actief in het Rivierengebied en bestaat al ruim 35 jaar.

“Het is uiteindelijk vrij simpel,” zegt Jos Veens. “De schoonmaakbranche biedt op een laagdrempelige manier kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Natuurlijk moeten mensen gemotiveerd zijn. Natuurlijk moeten wij de begeleiding goed regelen en nieuwe medewerkers het vak leren. Maar als die drie-eenheid klopt, heb je een geweldige mix.”

Nieuwe medewerkers krijgen bij Maas en Waal eerst de kans om even aan het werk te snuffelen. Als dat wederzijds bevalt, volgt een opleiding in de elementaire vaardigheden op het gebied van hygiëne en ergonomie. “Die opleiding verzorgen we zelf. Zo garanderen we dat onze mensen een goed niveau hebben. Bovendien zitten we zo kort op onze nieuwe medewerkers en zien we wie misschien wat meer begeleiding nodig heeft. Dat kunnen we dan ook bieden.”

Bij Maas en Waal wordt altijd in teamverband gewerkt, maar Veens verwacht wel dat alle medewerkers uiteindelijk zelfstandig kunnen werken. “Dat lukt ook eigenlijk altijd wel. Als mensen afhaken, komt dat eigenlijk nooit omdat ze het werk niet aan kunnen. Meestal ligt dat dan aan privéomstandigheden. Ik houd trouwens niet van het begrip mensen met een arbeidsbeperking of een afstand. Ik noem het altijd mensen met mogelijkheden. Want er zitten echt pareltjes tussen!”

COLUMN

MARTINE BAADENHUIJSEN

Meer stempels, minder beperkingen

Het doel van de Banenafspraak is meer mensen met het stempel ‘arbeidsbeperkt’ laten integreren op de arbeidsmarkt. Je zou daarmee kunnen stellen dat naar mate het 100.000 banenplan succesvoller wordt het aantal beperkingen in het bedrijfsleven stijgt. Ik denk dat deze integratie juist zorgt voor minder beperkingen op de werkvloer. Dat is althans het effect dat ik zie wanneer bedrijven serieus aan de slag gaan met het betrekken van mensen met een aandoening in hun organisatie. Dus niet: ‘Ik vraag even om iemand uit een kaartenbak te plukken en dan geven we die persoon wat simpele taken. Maar: oog en zorg hebben voor je huidige collega’s in dit proces. Je kunt de makkelijke weg kiezen en alleen die leidinggevende, die toch al affiniteit met mensen met een beperking heeft, vragen om een collega in zijn team op te nemen. Handig als je snel wilt scoren. Wil je dat je hele organisatie profiteert, kijk dan wat juist die andere leidinggevenden weerhoudt. Welke belemmerende gedachten hebben zij over mensen met een beperking? En welke kennis en ervaringen liggen ten grondslag aan die denkwijze? Mijn ervaring leert dat het veelal onbekendheid en vooroordelen zijn. Men is vanuit de persoonlijke omgeving niet bekend met mensen met een handicap of chronische ziekte, van huis uit hebben we nog de gedachte meegekregen dat mensen met een handicap naar aparte scholen en werkvoorzieningen gaan. Of ze zijn onwetend over de technologische mogelijkheden. Dit laatste ervaar ik zelf regelmatig. Wie ziet dat ik blind ben en hoort dat ik werk vraagt dan verbaast: ‘Kun je dan mailen? Als ik mijn ogen sluit kan ik niets met mijn telefoon of laptop’. Terwijl ik dit schrijf spreekt mijn spraaksoftware alle letters en woorden uit die ik type.

Het delen van succesverhalen van collega-ondernemers en investeren in training geeft je collega’s een nieuw en breder perspectief. Die leidinggevende gaat in mogelijkheden denken. Hij ziet in dat die sollicitant met een energiebeperking een kei is in plannen. De functie die voor 32 uur bedoeld was, biedt hij haar voor 20 uur aan. Die werknemer met klachten na een ongeval leert hoe belangrijk het is om zijn collega’s uitleg te geven. Dit levert begrip op. Nu loopt hij ieder uur zonder schuldgevoel een rondje om zijn rug soepel te houden. Al met al komt er een sollicitant met het stempel ‘arbeidsbeperkt’ het bedrijf binnen en is een hele afdeling met minder beperkingen aan het werk.

MARTINE BAADENHUIJSEN
ONDERNEMER EN ERVARINGSPROFESSIONAL
DIRECTEUR ALL INCLUSIVE AT WORK

Tekst: Hans Bakker
Foto's: provincies

SPECIAL ARBEIDS-MARKT

Wat gaan de nieuwe gedeputeerden voor ondernemers doen?

Op 20 maart waren de verkiezingen voor Provinciale Staten. Inmiddels zijn de nieuwe collegeprogramma's voor de periode 2019-2023 geschreven en de nieuwe gedeputeerden benoemd. Uiteraard zijn wij vanuit het bedrijfsleven benieuwd naar hun plannen en wat zij voor het bedrijfsleven in petto hebben. Wat gaan de provincies concreet doen voor de versterking van ondernemerschap? Waar liggen de grootste uitdagingen voor het sociaal-economisch beleid? Zes vragen aan gedeputeerden van vier provincies.

TIJS DE BREE, GEDEPUTEERDE OVERIJSSEL

Wie bent u, en waar komt u vandaan?
Mijn naam is Tijs de Bree en ik woon in Laag-Zuthem (onder de rook van Zwolle).

Wat is uw ondernemersachtergrond?
Ik ben van huis uit technisch/bestuurskundig ingenieur. Voordat ik gedeputeerde werd voor de provincie Overijssel was ik zelf twaalf jaar ondernemer. Eigenlijk ben ik dat nog steeds een beetje, want op dit moment rond ik nog wat laatste werkzaamheden af. Ik ben/was eigenaar van een organisatieadviesbureau, gericht op contractvorming en aanbesteding in de grond-, weg- en waterbouw. Later hebben wij onze dienstverlening uitgebreid met een besluitvormingsmethode voor burgerparticipatie. Hoe je kunt merken dat ik ondernemer ben? (Lachend) Ik denk doordat ik wat ongeduldig kan zijn, en graag mijn handen uit de mouwen steek.

Welke dossiers zitten er in uw portefeuille?
Ik verwacht mijn ervaring als ondernemer goed kan inzetten in mijn portefeuille energie, arbeidsmarkt, milieu en handhaving. In deze portefeuille zal ik veel te maken krijgen met het regionale bedrijfsleven.

Wat is de grootste uitdaging op de arbeidsmarkt in uw provincie?
Een aantal jaren geleden stond veel ondernemers het water aan de lippen. De provincie heeft in die periode volop geïnvesteerd met als doel zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden. We hebben geld gestoken in verduurzaming van de woningvoorraad, zijn zelf ook doorgegaan met het aanbesteden van grote infrastructuurprojecten en hebben daarnaast geprobeerd innovatie aan te wakkeren bij het bedrijfsleven, bijvoorbeeld door het instellen van een innovatiefonds.

> "De uitdaging is om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden"

Op dit moment draait de economie volop, en zien we dat de nieuwe uitdaging is om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden. Vooral in de slimme maakindustrie en bouw- en installatiebranche. Tel daarbovenop de gigantische uitdaging van de energie-

Tijs de Bree, gedeputeerde Overijssel

transitie die op ons afkomt, en het is duidelijk dat de belangrijkste vraag voor de komende periode wordt de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Daarom investeren we de komende jaren extra in de zogeheten "Human Capital Agenda", het scholen, omscholen en bijscholen van mensen zodat ze de vacatures van vandaag en morgen kunnen vervullen.

Het bedrijfsleven zet zich in voor het creëren van 100.000 extra banen voor arbeidsgehandicapten. Wat doet uw provincie daaraan?
Dit gaat mij zeer aan het hart. Er staan veel mensen aan de zijlijn, en tegelijkertijd zijn er steeds meer vacatures in Overijssel. Maar niet iedereen is geschikt voor deze vacatures. Ik zie hier een tweede belangrijke uitdaging: hoe kunnen we het werk dat er is, geschikt maken voor deze mensen? Als provincie willen we het goede voorbeeld geven en creëren wij in onze eigen organisatie banen specifiek voor deze doelgroep. Zo heeft een aantal mensen bij ons een functie bij de ontvangst en hospitality van onze gasten. Het is geweldig om te zien hoe enthousiast deze mensen aan de slag zijn gegaan en er inmiddels echt helemaal bij horen.
Daarnaast stimuleren we ondernemers om hetzelfde te doen en denken we mee hoe ze dit aan kunnen pakken. Zo worden in een gezamenlijk project kandidaten opgeleid tot verkeersdeskundige en krijgen ze een werkervaringsplaats aangeboden.

Een optimale dienstverlening staat hoog in het vaandel van ondernemers. Wat is voor u daarin belangrijk?
Snelheid en duidelijkheid. Dat is essentieel voor ondernemers die vooruit willen. Of het nu gaat om de aanvraag van een vergunning of een lening, als ondernemer wil je snel helderheid. Ook als iets niet kan. Met die insteek ga ik de komende tijd aan de slag.

NICO-JAN APPELMAN, GEDEPUTEERDE FLEVOLAND

Wie bent u en waar komt u vandaan?
Ik ben een kind van Flevoland, mijn roots zijn hier, ik ben een zoon van polderpioniers. Mijn grootouders kwamen vanuit de Wieringermeer naar Flevoland, de familie is altijd hier gebleven. Ik voel mij daarom verbonden met Flevoland, ik heb hier altijd gewoond en ken de samenleving, het landschap en de natuur door en door. Mijn familiegeschiedenis weerspiegelt de geschiedenis van Flevoland, de ethos van de polderpioniers: de doeners en de bouwers.

Wat is uw (ondernemers) achtergrond?
Ik kom uit een familie van boeren en handelaren. Zelf ben ik altijd ondernemer geweest: ik heb mijn eigen landbouwbedrijf en heb altijd gewerkt in de agrarische sector.

Welke dossiers zitten in uw portefeuille?
Mijn portefeuille behelst economie en alle bijbehorende aspecten van een gezond economisch klimaat. De parels in mijn portefeuille zijn de ontwikkeling van twee havens in Flevoland: Flevokust Haven nabij Lelystad en Maritiem Servicehaven Noordelijk Flevoland in Urk. De laatste is cruciaal voor de kwetsbare economie van het vissersdorp. Zeker de komende tijd als Brexit zijn schaduw zal werpen over de visserij. Daarnaast kijk ik uit naar de Floriade die in 2022 in Almere zal plaatsvinden. Deze wereldtuinbouwtentoonstelling zal volledig in het teken staan van Growing Green Cities, met veel aandacht voor de vraagstukken van mondiale verstedelijking in relatie tot voedselvoorziening, klimaatverandering en energiewinning. De Floriade zal het podium worden voor de Groene Stad van de Toekomst. Flevoland is dé landbouwprovincie van Nederland, daar zijn we ook enorm trots op. Een duurzame, wendbare en weerbare agrofood sector staat bekend in de wereld met de uitdagingen zoals behoud van biodiversiteit, goede bodemkwaltiet, klimaatadaptatie. We jagen innovaties aan zoals het telen van verse sojabonen, een primeur in Nederland, waarbij we een bijdrage leveren aan de eiwittransitie.

Wat is de grootste uitdaging op de arbeidsmarkt in uw provincie?
De Flevolandse economie is de sterkst groeiende van Nederland, maar kent wel een aantal kwetsbaarheden. »

Nico-Jan Appelman, gedeputeerde Flevoland

Een daarvan is de relatief lage werkgelegenheid. De provincie richt zich op de versterking van de arbeidsmarkt en specifiek in relatie tot de 'economische infrastructuur': het woonklimaat en het onderwijs, want die kunnen niet los van elkaar gezien worden. Ik zie als de grootste uitdaging het versterken van de driehoek arbeidsmarkt-overheid-ondernemers. De komende tijd zullen we daarom veel nadruk leggen op het versterken en ontwikkelen van netwerken van ondernemers onderling en het dichter bij elkaar brengen van ondernemers en onderwijs. Het doel is om maatwerk te creëren, zodat de in Flevoland geschoolde arbeidskrachten ook hier passende banen vinden. De ondernemers zelf spelen hier een cruciale rol in, de provincie stelt zich actief en faciliterend op.

Door maatwerk te leveren willen we arbeidskrachten vasthouden voor Flevoland

Het bedrijfsleven zet zich in voor het creëren van 100.000 extra banen voor arbeidsgehandicapten. Wat doet uw provincie daaraan?
De provincie Flevoland heeft 15 medewerkers (13 formatieplaatsen) in dienst met een arbeidsbeperking. Participatiemedewerkers die naar tevredenheid functioneren komen in aanmerking voor een aanstelling in vaste dienst. Het fundament onder de aanpak van Flevoland is de actieve werving en begeleiding van participatiemedewerkers. We willen deze aanpak nu gaan verbreden en versterken door hoogopgeleide participatiekandidaten te interesseren voor een betrekking bij de provincie. De provincie Flevoland werkt op dit thema nauw samen met andere provincies, instanties en regionale overheden.

Een optimale dienstverlening staat hoog in het vaandel van ondernemers. Wat is voor u daarin belangrijk?
We hebben in Flevoland de ontwikkelingsmaatschappij Horizon ingericht, die de taal van ondernemers spreekt. Bedrijven die daar behoefte aan hebben worden daar snel en adequaat geholpen. Denk bijvoorbeeld aan ondernemers die willen uitbreiden, willen ondernemen in het buitenland of op zoek zijn naar financiering voor specifieke innovaties. Samenvattend: we doen alles om het klimaat en alle mogelijke voorwaarden te scheppen waardoor Flevoland aantrekkelijk blijft voor bedrijven.

ROBERT STRIJKS, GEDEPUTEERDE UTRECHT

Wie bent u en waar komt u vandaan?
Ik ben geboren in 1965 in Leiden en heb daar tot nu toe altijd gewoond. Als net benoemde gedeputeerde van de provincie Utrecht zal ik dit najaar verhuizen naar de mooie stad Utrecht. Daar zie ik erg naar uit.

Wat is uw (ondernemers) achtergrond?
Ik ben vier jaar directeur geweest van een groothandel in design sanitair. Verder heb ik een economische achtergrond, ben ik vier jaar docent economie geweest en heb ik vijf jaar gewerkt bij Deloitte Accountants. Daarna ben ik steeds dichter bij het politieke proces betrokken geraakt. Eerst als centrummanager van de gemeente Leiden waar je natuurlijk veel contact hebt met het bestuur en de politiek van de stad. Daarna acht jaar als wethouder van de stad Leiden. Ook ben ik nog korte tijd waarnemend burgemeester geweest van de gemeente Zwijndrecht.

Welke dossiers zitten in uw portefeuille?
In mijn portefeuille zitten de thema's Financiën, Economie en Europa. De economie raakt ons uiteindelijk allemaal en heeft veel raakvlakken met andere thema's zoals duurzaamheid, innovatie, ruimtelijke ontwikkeling en mobiliteit. Een goed draaiende economie maakt ook dat veel mensen in de samenleving kunnen meedoen en een zelfstandig bestaan kunnen hebben.

Dit geldt in het bijzonder ook voor mensen met een arbeidshandicap. Onze regionale economie staat niet op zichzelf natuurlijk. Europa is voor ons land van groot belang. Het is daarom mooi om te constateren dat onze provincie Utrecht in een Europees onderzoek al een aantal maal erg hoog scoort als één van de meest competitieve regio's van Europa. Dat is iets om trots op te zijn. Maar we moeten er aan blijven werken om deze positie in Europa te behouden.

Wat is de grootste uitdaging op de arbeidsmarkt in uw provincie?
Onze grootste uitdaging is in mijn ogen het toekomstbestendig en adaptief maken van de Utrechtse arbeidsmarkt. Op dit moment is in de regio Utrecht sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt; competenties van de beroepsbevolking komen onvoldoende overeen met gevraagde competenties op de arbeidsmarkt. Het onderwijsaanbod sluit nog onvoldoende aan op wat de arbeidsmarkt nu en in de nabije toekomst vraagt. En ondanks de hoogconjunctuur waarin we ons nu bevinden staan nog te veel mensen langs de kant. Ook verandert de aard van het werk door technologische ontwikkelingen en digitalisering. De samenwerking tussen overheden, kennisinstellingen en bedrijfsleven in de regio Utrecht is essentieel.

Robert Strijks, gedeputeerde Utrecht

Het bedrijfsleven zet zich in voor het creëren van 100.000 extra banen voor arbeidsgehandicapten. Wat doet uw provincie daaraan?
Vanuit onze rol als werkgever vinden wij het erg belangrijk dat arbeidsgehandicapten een baan kunnen vinden bij de provincie Utrecht. In maart 2019 is een nieuwe werkagenda vastgesteld met daarin afspraken op welke wijze de provincies duurzame banen voor arbeidsbeperkten kunnen realiseren. We gaan ons in de periode 2019-2024 inzetten op een paar sporen, bijvoorbeeld het uitdragen van het thema Inclusie. Daarnaast hanteren we in ons inkoopbeleid ook al jaren het principe van Social return on Investment. Naast de inkoop van diensten passen we dit ook toe bij leveringen (bijvoorbeeld bureaus) en werken (infrastructuur).

"In de regio Utrecht is een mismatch op de arbeidsmarkt die we moeten aanpakken"

Een optimale dienstverlening staat hoog in het vaandel van ondernemers. Wat is voor u daarin belangrijk?
Als provincie willen we de economische ontwikkeling die past bij onze regio versterken. We kijken dan naar onze sterke sectoren, zoals de gezondheidseconomie, ICT, logistiek en zakelijke dienstverlening. Startpunt is ook de maatschappelijk opgave zoals het stimuleren van circulaire economie. Samenwerken met bedrijven en kennisinstellingen om duurzame oplossingen te realiseren. Bedrijvigheid, innovatie en nieuwe werkgelegenheid ontstaat ten slotte bij de bedrijven en kennisinstellingen en niet bij ons. De provincie Utrecht richt zich op het stimuleren van innovaties en het ondersteunen van het brede MKB. Zo investeren wij onder andere in de Regionale Ontwikkelingsmaatschappij, die zich vanaf 2020 zal richten op het ondersteunen van bedrijven met advies en (flinke) fondsen voor innovatieve oplossingen. Wij richten ons vooral op veranderingen in toekomst, zoals digitalisering, omgaan met big data, maar ook op bedrijfsopvolging en het in een vroege fase signaleren van bedrijven die het lastig hebben (MKBDoorgaan).

Op dit moment is onvoldoende zichtbaar wat de provincie te bieden heeft voor ondernemers. We willen werken aan een situatie waarin ondernemers in één oogopslag zien en begrijpen wat wij voor hen kunnen betekenen. En dat gemakkelijk toegankelijk maken. Kortom, als provincie Utrecht zijn we op veel economische facetten grensverleggend bezig. Het is van groot belang om dit uit te dragen en zichtbaar te maken aan ondernemers. »

PETER KERRIS, GEDEPUTEERDE GELDERLAND

Wie bent u en waar komt u vandaan?
Mijn naam is Peter Kerris. Ik ben 34 jaar en woon in Nijmegen met mijn vrouw en twee jonge dochters (18 maanden en 2 maanden). Ik ben gedeputeerde in Gelderland, verantwoordelijk voor Werk, Wonen en Ruimte.

Wat is uw (ondernemers) achtergrond?
Ik zeg altijd "zonder ondernemers, geen werk," maar heb zelf geen achtergrond als ondernemer. Mijn vrouw overigens wel. Ik ben van huis uit historicus en heb na mijn studie een paar jaar voor de klas gestaan als leraar geschiedenis. Ik heb zeven jaar gewerkt als beleidsmedewerker en projectleider voor de brancheorganisatie voor Afval- en Reinigingsmanagement (NVRD). Daar heb ik, samen met werkgevers, een programma opgezet waarin in totaal 1200 medewerkers in de afval en reinigingsdienst een startkwalificatie hebben kunnen verdienen en nog eens 2800 medewerkers een aanvullende opleiding hebben gevolgd. Sinds 2013 zit ik namens de PvdA in de Provinciale Staten van Gelderland, waarvan de laatste vier jaar als fractievoorzitter. In 2015 en 2018 was ik lijsttrekker voor de PvdA. Na de verkiezingen van dit jaar ben ik geïnstalleerd als gedeputeerde Werk, Wonen en Ruimte.

Welke dossiers zitten in uw portefeuille?
Ik heb een heel brede portefeuille, maar mijn grootste uitdagingen liggen op het gebied van werk en wonen. We willen Gelderland energieneutraal maken en de woningnood aanpakken. Hiervoor zijn veel handen nodig: in de bouw, in de installatiebranche. Maar

"Zonder ondernemers geen werk"

er zijn veel te weinig vakmensen om de woningen te bouwen, te isoleren en de zonnepanelen te installeren. We stimuleren nieuwe manieren om het talent beter te benutten. Want er is heel veel talent in Gelderland!

Wat is de grootste uitdaging op de arbeidsmarkt in uw provincie?
De aard van arbeid verandert snel door digitalisering en robotisering. De arbeidsmarkt splijt in tweeën, met hoogopgeleide werknemers aan de ene kant en laagbetaald werk waarvoor mensen uit het buitenland worden ingevlogen aan de andere kant. Onze vakmensen zitten er tussenin. Terwijl die groep heel kwetsbaar is. Ik wil hun positie versterken, met Leven Lang Ontwikkelen, talentpools en omscholing. Dat vraagt iets van werknemers én werkgevers. Het risico van niet meebewegen is voor werkgevers net zo groot als voor werknemers: stagnatie van groei, maar ook kwetsbaarheid bij economische tegenslag. We geven MKB'ers

Peter Kerris, gedeputeerde Gelderland

een steuntje in de rug om sociaal te innoveren en een leercultuur te ontwikkelen. Zo maken we de kans kleiner dat mensen, die we hard nodig hebben om economisch door te groeien, aan de kant komen te staan. Goed voor de werkgever, goed voor de werknemer.

Het bedrijfsleven zet zich in voor het creëren van 100.000 extra banen voor arbeidsgehandicapten. Wat doet uw provincie daaraan?
Inclusiviteit is één van de pijlers van ons arbeidsmarktprogramma. Iedereen heeft een talent en we hebben iedereen nodig om de gaten op de arbeidsmarkt te dichten. We financieren verschillende projecten, waarin arbeidsgehandicapten met begeleiding en vanuit een talentbenadering in verbinding worden gebracht met werkgevers. De Leerwerkplaats Campus Woudhuis is daar een voorbeeld van. Mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt worden daar opgeleid voor een baan in natuurbeheer. Als provincie willen we het goede voorbeeld geven en lukt het ons ieder jaar opnieuw om de doelstellingen te halen.

Een optimale dienstverlening staat hoog in het vaandel van ondernemers. Wat is voor u daarin belangrijk?
Samenwerken gaat op basis van vertrouwen. Dat komt te voet en gaat te paard. Ik vind het belangrijk dat je toegankelijk bent, je probeert te verplaatsen in de ander en je afspraken nakomt. We staan voor grote uitdagingen op het gebied van energietransitie, woningbouw en het versterken van ons vestigingsklimaat. Dit moeten we samen doen. Dat doen we ook. Een goed voorbeeld is de samenwerking met de installatiebedrijven voor het scouten en opleiden van techniektalent. Wij zijn nu bezig met een Actieplan Wonen om de woningbouw te versnellen. Ik nodig het MKB in Gelderland graag uit om hier in mee te doen. Ik ben een 'doener'. Handen uit de mouwen, dat hebben we gemeen! Samen maken we werk van een gezond, veilig en welvarend Gelderland.

WATT

je moet weten over de Informatieplicht Energiebesparing

Met ingang van 1 juli 2019 geldt de Informatieplicht Energiebesparing

voor alle bedrijven die jaarlijks vanaf 50.000 kWh of 25.000 m³ aardgas-(equivalent) verbruiken. Valt jouw bedrijf in die categorie? Dan ben je voortaan verplicht alle uitgevoerde energiebesparende maatregelen te rapporteren in het eLoket van RVO.

WATTjemoetweten.nl

Deze campagne is een initiatief van MKB Nederland, VNO NCW, VNO NCW MIDDEN

OP NAAR DE 100.000!
BANEN

Stel een vraag over de Banenafspraak

#100000vragen

Het complete overzicht

80 beantwoorde vragen over de Banenafspraak

en deel uw ervaringen!

voor alle informatie over de Banenafspraak

www.opnaarde100.000.nl

Goed voorbeeld

'Investeer in vaardigheden'

Bij bouwbedrijf Bloemendal uit Leusden werken zo'n 50 mensen. Daarnaast werkt een kleine 40 man nog via gelieerde bedrijven voor het bouwbedrijf. Een groot deel daarvan is statushouder, heeft een arbeidsbeperking of was een aantal jaren werkloos. "Ach, hebben we niet allemaal een labeltje," zegt Bert Boeijink – directeur en mede-eigenaar – vrolijk.

Volgens Boeijink is er in de bouw en installatiewereld een schreeuwende behoefte aan personeel. Bloemendal ontkomt er volgens hem niet aan om zelf mensen op te leiden. Het bedrijf breidt haar

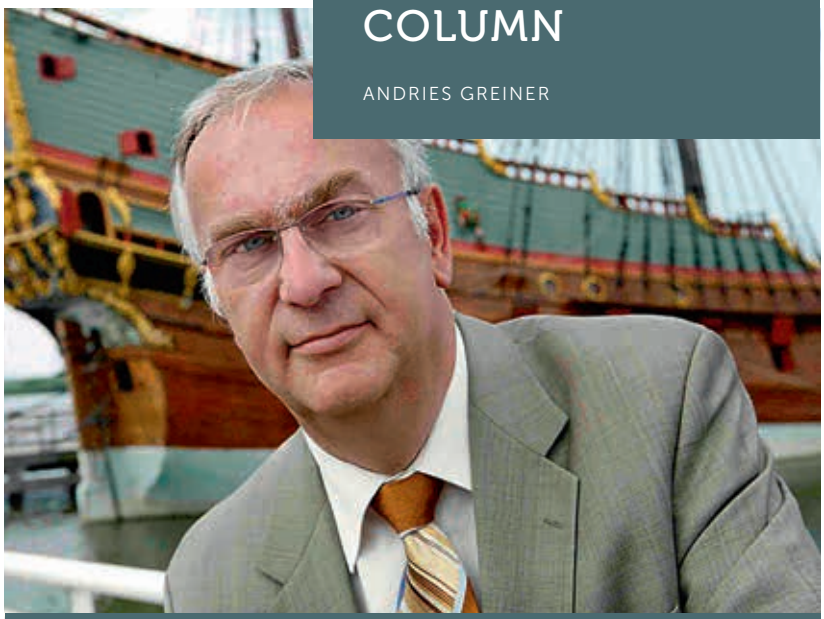
dienstenpalet uit en richt zich sinds enige tijd ook op warmtepompen en zonnepanelen. "Dat is de toekomst. Gevolg is dat we steeds meer mensen nodig hebben."

Die leidt Bloemendal grotendeels zelf op. Door samenwerkingen met scholen, zowel uit het bijzondere als uit het reguliere onderwijs. "Wij hebben hier altijd wel een paar van die stuiterballen rondlopen." De vaste medewerkers van Bloemendal zijn het gewend om stagiairs te begeleiden en zij-instromers vakinhoudelijk op te leiden. "De statushouders die bij ons werken, hebben vaak een achtergrond in de bouw. Die hebben dus veel meer behoefte aan taalonderwijs. Zij zitten in een traject waarbij ze vier dagen per week werken en een dag per week Nederlandse les volgen."

Omdat er in de hele bouwsector veel behoefte is aan goede mensen, dringt Boeijink er bij iedereen op aan te investeren in scholing. Dat vraagt hij ook van UWV en WSP's. "Richt je niet op wat mensen al kunnen, maar op wat ze nog kunnen leren. Kunnen ze niet bij ons terecht, dan wel bij een andere werkgever." Boeijink pleit er daarom voor dat UWV's en andere instanties investeren in de vaardigheden van werkzoekenden. "Ik noem maar wat, als ze tijdens hun proefperiode of stage bij ons zich bijvoorbeeld bekwamen in het maken van technische tekeningen, zit hun toekomst altijd geramd."

COLUMN

ANDRIES GREINER



De chauffeur van Einstein

Albert Einstein werkte het liefst in zijn laboratorium, maar werd vaak gevraagd lezingen te verzorgen. Op een avond – onderweg naar zo'n bijeenkomst – gaf hij zijn chauffeur te kennen dat hij totaal geen zin had. Daarop zei de chauffeur de lezing al zo vaak gehoord te hebben dat hij die moeiteloos ook zou kunnen houden. Einstein lachte, dacht even na en zei: dat is goed, jij doet het. Weinig mensen wisten immers - niet gehinderd door moderne media en internet - hoe hij eruit zag.

Het is interessant na te gaan hoe de inhoud van personeelsadvertenties in de loop van de laatste tien jaar verandert. Afhankelijk van de situatie op de arbeidsmarkt worden de eisen verzwaard dan wel versoepeld. Het ligt voor de hand: als een werkgever kan kiezen uit een ruim aanbod is hij selectiever. Interessanter nog is dat gaandeweg een tweedeling voor de vervulling van vacatures is ontstaan. Er zijn werkgevers die – begrijpelijk – zeggen: de beste kandidaat is voor mij. Andere hebben juist een beleid waarbij ze ervoor kiezen ook kansen te bieden aan mensen die een (extra) investering vergen en/of aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Die werkgevers passen dat beleid in zowel goede als minder goede tijden toe. Omdat ze positieve ervaringen hebben opgedaan met werkzoekenden die op het eerste gezicht niet gekwalificeerd voor de baan zijn, maar ook omdat ze ervan uitgaan dat het goed is als het medewerkersbestand van het bedrijf zo veel mogelijk een weerspiegeling van de bevolkingssamenstelling in de omgeving is. Het vergroot de maatschappelijke 'license to operate'.

Sinds enkele jaren is er de Banenafspraak. Die claimt aandacht voor de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een van de positieve effecten is dat talenten zichtbaar worden die verborgen waren. De timide jonge vrouw die stage loopt om receptioniste te worden en tot een topgastvrouw uitgroeit, de langdurig werkloze man die het in een verpleeghuis als klusjesman mag proberen en uiteindelijk allround technicus wordt.

Vlak voor aankomst wisselden Einstein en de chauffeur van jas, hoed resp. pet. Einstein koos een stoel achter in de zaal. De lezing liep goed en de chauffeur wist ook de vragen adequaat te beantwoorden. Tot er een ingewikkelde vraag over de antimaterie kwam... Einsteins chauffeur was even in paniek, maar herstelde zich snel en wist als gelegenheidsacteur gevat te reageren door te zeggen: "Meneer, die vraag is zo simpel dat zelfs mijn chauffeur die achter in de zaal zit, 'm kan beantwoorden. Zeg het maar, Henry". Een verborgen talent werd zichtbaar.

ANDRIES GREINER

BELJON WESTERTERP

recruitment
interim
development

DE MENSELIJKE BENADERING

IN ZAKELIJKE DIENSTVERLENING

Waar alles individueel lijkt, verbinden wij....

beljonwesterterp.nl

Amsterdam Eindhoven Groningen Heerenveen Hengelo Zwolle

De kracht **van diversiteit**

Diversiteit, ofwel ruimte geven aan verschillen, is een abstract begrip. Maar wat biedt het u als ondernemer?

In deze tijden van schaarste is het van groot belang om alle talenten te benutten, met name die van de niet voor de hand liggende sollicitanten. Dat vraagt een open blik van ondernemers. Te vaak zien we dat kandidaten al op basis van hun CV worden afgewezen, omdat het profiel niet in de volle breedte aansluit of simpelweg omdat ze uit een andere branche komen. Laten dat nu net de kandidaten zijn die 'iets anders' meebrengen en een frisse wind voor uw organisatie kunnen zijn.

Er wordt nog veel vanuit 'hokjes' geselecteerd, maar uiteindelijk draait het om de persoon. Die éne persoon die het verschil gaat maken in uw onderneming. Dat verschil zit nooit in de harde criteria, altijd in de soft skills. Daar kan iemand waarde toevoegen. Minstens zo belangrijk zijn intrinsieke motivatie, talenten en ambities. Hoe mooi zou het zijn om dit in eerste instantie te onderzoeken in sollicitatiegesprekken. Wat neem jij specifiek mee voor ons bedrijf en waarin onderscheid je je van andere mensen? Maar ook, wat kunnen wij jou nog verder bieden in je persoonlijke ontwikkeling? Kennis is doorgaans niet datgene waarin je je onderscheidt als sollicitant en kennis kun je altijd nog vergaren. Diversiteit vergroot dus de vijver met sollicitanten en er valt uit meer en andere talenten te kiezen. Daarnaast brengt een team dat bestaat uit uiteenlopende medewerkers creativiteit en vernieuwing. Dit kan heel verfrissend werken, waardoor uw bedrijf flexibeler kan inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Verschillende percepties leiden tot verschillende invalshoeken; dit kan leiden tot innovatieve producten en diensten en betere besluiten en resultaten.

Dit zal u, als ondernemer, zonder meer aanspreken. Maar diversiteit in uw bedrijf vraagt ook wat van u. U moet om kunnen gaan met een mix van achtergronden, uw waardering tonen voor 'andersdenkenden' en ruimte bieden. Dit vraagt reflectie, bewustwording, nieuwsgierigheid en lef. Durven loslaten en vertrouwen op wat zich aandient. Dit leidt tot meer energie, eigenaarschap en betere resultaten. Ook geeft het een boost aan het imago van uw onderneming, zowel in maatschappelijke zin als in zakelijk opzicht (werving-kracht, minder verzuim en verloop).
De best presterende bedrijven hebben een ' inclusief beleid'. Gelooft u ook in de kracht van diversiteit?

Marion Dijksterhuis
Beljon + Westerterp,
regiodirecteur regio Oost

www.beljonwesterterp.nl

Tekst: Bas Spijkerman en Gerreke de Weijer
Beeld: Philadelphia en Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk!

Nederland maakt zich klaar voor de European Company Sport Games

SPECIAL ARBEIDS-MARKT

In juni 2021 is Nederland de organisator van de European Company Sport Games, de Olympische Spelen voor bedrijven. De provincie Gelderland, met als "host city" Arnhem, is gastheer van dit unieke evenement. De European Company Sport Games (ECSG) worden sinds 1977 georganiseerd en zijn het grootste meerdaagse sportevenement in Europa met maar liefst 26 verschillende takken van sport. De eerste editie vond, dankzij initiator Philips, plaats in Eindhoven met als doel werknemers uit heel Nederland met elkaar te verbinden. Na 44 jaar, komen de games terug naar Nederland!

De doelstelling van de organisator - de European Federation of Company Sports (EFCS) – is in de loop der jaren verbreed. De non-profit organisatie wil mensen en culturen in heel Europa verbinden, maar vooral: sport- en beweegactiviteiten (bedrijfssport) bevorderen en ontwikkelen in het bedrijfsleven.

Meer aandacht voor vitaliteit

Het belang van en de aandacht voor vitaliteit in het bedrijfsleven worden vandaag de dag steeds urgenter. Grote uitdaging is om alle werknemers in staat te stellen in goede gezondheid hun hogere pensioenleeftijd te behalen. Een goed vitaliteitsbeleid heeft een gunstig effect op het ziekteverzuim, de productiviteit en de sociale cohesie. Ook VNO-NCW en MKB-Nederland werken actief aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Hoe houd je medewerkers gezond en fit? Hoe krijg je werknemers in beweging? Een van de instrumenten is deelnemen aan de European Company Sport Games. "Met name in het voortraject voor deze Spelen willen wij aandacht en bewustwording genereren voor vitaliteit, waarin werknemers met elkaar in beweging komen. De wereld van sport is een wereld van bewegen, dat willen we graag ook in ondernemingen meer en meer het geval laten zijn. Bewegen maakt vitaler in de breedste zin van het woord. Zowel werknemers als bedrijven gaan groeien door het bereiken van sportieve en sociale doelen die hiermee gesteld worden", zegt Bas Spijkerman van Nederland Onderneemt Maatschappelijk!, de stichting die in september onder de vlag van VNO-NCW en MKB-Nederland van start ging.

Goed in je vel!

Een Nederlandse delegatie afkomstig vanuit dertien organisaties was afgelopen juni bij de Games in Salzburg aanwezig om te ervaren hoe sport ingebed kan worden in het bedrijfsleven. Een van de 7.000 Europese deelnemers was Cindy Franken-Hendriks van Philadelphia, een landelijke zorgorganisatie met zevenduizend medewerkers. "Binnen onze organisatie hebben wij de mogelijkheid om actief deel te nemen aan (sport)evenementen waaronder ook de European Company Sport Games. Ik heb in Gent (2017) de eerste keer deelgenomen aan het evenement met het onderdeel zwemmen. Mijn dagelijkse werkzaamheden als gedragsdeskundige binnen Philadelphia vragen veel

fysieke en mentale inspanningen. Door te sporten kan ik me ontladen. Maar het doet veel meer. Sportief bezig zijn in een andere omgeving is onbetaalbaar, het zorgt voor veel meer verbinding met collega's. Ik leer nu collega's uit Noord-Nederland kennen, die ik anders nooit ontmoet had. Je deelt ervaringen, je leert van elkaar en de drempel om dingen te vragen wordt lager. Het is gewoon hartstikke leuk om samen te sporten."

Klinkende verzuimcijfers

Babette Alberda is op papier 'coördinator duurzame inzetbaarheid', "maar dat zet ik niet in mijn handtekening, medewerkers hebben niets met die formele begrippen." Ze noemt zich liever 'adviseur vitaliteit, geluk en werkplezier', en ziet zichzelf als een kwartiermaker, ondersteuner en aanjager. "Als je graag zorgt voor anderen, dan zorg je niet automatisch goed voor jezelf. Daar wil ik blijvend aandacht voor vragen." Ook de aansturing van verzuim zit in haar werkpakket. "Onze missie *Het beste uit jezelf* gaat over cliënten, maar zeker ook over onze medewerkers. Vitaliteit is onderdeel van ons beleid en 'bewegen' is daar een aspect van. We bieden een breed scala aan middelen om medewerkers vitaal te houden of fitter te krijgen. Denk aan een leefstijlcheck, ondersteuning van vrouwen bij de overgang of zwangerschap, hulp bij stoppen met roken, personal coaching en deelname aan (sport)evenementen. Werkplezier staat voorop. Dat kan ook zitten in bijvoorbeeld meer regie voor de zorgprofessionals, die net als elders in de zorg te maken hebben met flink wat protocollen, voorschriften en administratie. Als je zelf meer autonomie en vrijheid hebt, wordt het werken weer leuker." De aandacht die Philadelphia heeft voor vitaliteit vertaalt zich in klinkende verzuimcijfers: met 4,3% ziekteverzuim ligt het percentage een volle 2% onder het gemiddelde in de zorg. Ook weet de organisatie zieke medewerkers aan boord te houden, waardoor de WGA-instroom heel laag is. Babette: "We zijn blij met de cijfers, maar blijven ambitieus en streven naar een verzuim onder de 4%." De inspanningen zijn niet onopgemerkt gebleven in de branche. Philadelphia mag zich Beste Werkgever noemen, heeft de *Vernet*-verzuimprijs ontvangen en Babette is genomineerd voor de award *Vitality-manager 2019*. "Ik sta in de spotlights, maar werken aan een vitaler Philadelphia doen we met heel veel mensen samen. Net als in de sport. Daar bereik je als team ook meer dan alleen."

"Sportief bezig zijn zorgt voor veel meer verbinding met collega's"

Over Philadelphia

Philadelphia Zorg ondersteunt mensen met een verstandelijke beperking. Door heel Nederland helpen 7.000 medewerkers vanuit 500 locaties 8.000 cliënten om prettig te leven en het beste uit zichzelf te halen. Ondersteuning varieert van intensieve zorg op woonlocaties tot ambulante begeleiding, leer-werktrajecten, dagbesteding, logeeradressen en behandelingen.
www.philadelphia.nl

Trots op bedrijf

Terug naar de Games in Salzburg, juni 2019. Cindy wint acht medailles op verschillende zwemdisciplines en is trots. Op zichzelf, maar ook op het bedrijf. "Ook als je geen prijzen wint is dit een fantastische ervaring. Je hoeft echt geen topsporter te zijn om mee te doen. Of je nu op het laagste of hoogste niveau deelneemt, wel of niet goed presteert, het maakt niet »

Zwemster Cindy Franken-Hendriks deelt feestvreugde met Babette Alberda.

uit, we dragen allemaal met trots het shirt van Philadelphia. Je bent één team. In Salzburg, maar ook in het voortraject." Cindy spreekt uit ervaring, want ook in 2017 in Gent was ze succesvol medaillewinnares. "Deelnemen aan de ECSG is voor mij heel bijzonder. De sfeer, de laagdrempeligheid qua niveau, de veelzijdigheid van het sportaanbod maar ook de contacten met medesporters uit zoveel verschillende landen en bedrijven zorgen echt voor een unieke ervaring. Dat, én de gewonnen medailles, geven de extra stimulans om gedurende het jaar te blijven trainen zodat ik fit blijf. Ik ga zeker op weg naar ECSG2021 een trainingsprogramma opstellen. Het plezier dat we met elkaar hebben in het voortraject is het meer dan waard. Sport verbindt!"

Ambassadeurs

Aanjager Babette is op haar beurt weer blij met een ambassadeur als Cindy. "In het najaar ga ik samen met Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk!, Cindy en interne ambassadeurs van andere sportevenementen bekijken hoe we ons beleid rond sport en bewegen kunnen structureren en verder professionaliseren. De voorbereiding op de ECSG2021 in Arnhem zullen we daarin zeker meenemen. We willen zoveel mogelijk medewerkers enthousiasmeren om mee te doen en gaan kijken of we ook cliënten op een of andere manier kunnen betrekken. Ook Cindy is daar groot voorstander van. "Misschien kunnen ze meehelpen in de organisatie, bij de openingsceremonie of zelf deelnemen." "Meedoen aan een evenement zoals de ECSG is een ideaal middel om te werken aan vitaliteit en werkplezier. Doe gewoon een oproep in je organisatie en kijk wie er mee wil. Zo hebben wij het ook gedaan met de ECSG in 2017 in Gent", vertelt Babette. "Wil je bewegen op grotere schaal stimuleren, doe dit dan samen met ambassadeurs uit je eigen organisatie. Elke organisatie heeft mensen zoals Cindy die vanuit hun enthousiasme andere medewerkers meekrijgen. Kijk daarnaast ook eens wat er allemaal al gebeurt in je bedrijf. Inventariseer bijvoorbeeld welke medewerkers of locaties meedoen aan sportevenementen en haak daar op aan. Met als insteek: plezier! Vitaliteit en winnen zijn mooi, maar houd het vooral leuk."

Van **23 t/m 27 juni 2021** worden de European Company Sport Games in de provincie Gelderland georganiseerd. Betrokken partijen dragen gezamenlijk dezelfde ambitie: mensen fitter en bedrijven vitaler maken. Ook VNO-NCW en MKB-Nederland hebben zich via de Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! gelieerd aan de Games.

Het evenement heeft een grote economische impact op de provincie Gelderland. Dit gezien de verwachting dat circa 5.000 deelnemers gedurende een week in Arnhem en omgeving sporten, eten, drinken en slapen. Het evenement brengt, naast de maatschappelijke waarde gericht op vitaliteit, vele kansen en mogelijkheden met zich mee voor zowel de sportwereld als het bedrijfsleven.

Fitte werknemers op weg naar ECSG2021

Wilt u meer weten over de kracht van fitte werknemers binnen uw organisatie? Of bent u nieuwsgierig naar de European Company Sport Games 2021 in eigen land? Neem contact op met Bas Spijkerman van Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! via spijkerman@vnoncw-mkb.nl

VRIJDAG 15 NOVEMBER **DAG VAN DE ONDERNEMER**

TROTS OP JOUW ONDERNEMERSCHAP!

Vrijdag 15 november is het de Dag van de Ondernemer. Heel Nederland zet ondernemers zoals jij in het zonnetje. Want ondernemers zorgen voor groei, banen, welvaart, leefbare gemeenten en een bruisend verenigingsleven.

Bedankt voor jouw lef en doorzettingsvermogen.

DAG VAN DE ONDERNEMER
MKB-Nederland **#dagvandeondernemer** | **dagvandeondernemer.nl**

Een initiatief van:
MKB Nederland

De Dag van de Ondernemer wordt mede mogelijk gemaakt door:
facebook
Rabobank

AGENDA

OKTOBER 2019

ACTUELE INFORMATIE OVER EVENEMENTEN:
WWW.VNO-NCWMIDDEN.NL/EVENEMENTEN

OKTOBER

DONDERDAG 17 OKTOBER 2019
VNO-NCW Achterhoek
Business event ondernemersprijzen i.s.m. De Graafschap en Rabobank Graafschap
Tijd: avondprogramma
Locatie: Schouwburg Amphion, Doetinchem

DINSDAG 29 OKTOBER 2019
VNO-NCW regio Zwolle
Bedrijfsbezoek Kornelis Caps en Closures
Locatie: Kornelis Caps en Closures, Steenwijk

NOVEMBER

WOENSDAG 13 NOVEMBER 2019
VNO-NCW Midden
Broodje B-lunchbijeenkomst
Tijd: 11.00 – 13.30 uur
Locatie: de Malietoren, Den Haag

WOENSDAG 13 NOVEMBER - VRIJDAG 15 NOVEMBER 2019
VNO-NCW Midden
Ondernemersbivak
Thema: "Leiderschap" en "Samenwerken met een adaptieve krijgsmacht"
Tijd: 13 november 17.00 – 15 november 16.00 uur
Locatie: Oranjekazerne, Schaarsbergen

WOENSDAG 13 NOVEMBER 2019
VNO-NCW Achterhoek
Diner Pensant i.s.m. Graafschapcollege en Achterhoek VO
Gastheer/-vrouw: Henk van der Esch, bestuursvoorzitter Achterhoek VO, en Mirjam Koster, voorzitter bestuur Graafschap College
Tijd: vanaf 17.30 uur
Locatie: Metzo College, Doetinchem

WOENSDAG 13 NOVEMBER 2019
VNO-NCW provincie Utrecht
Themabijeenkomst i.s.m. Ventoux Advocaten, Benvalor Advocaten en MKB-Nederland Midden
Thema: "See you in court"
Tijd: 16.00 – 18.30 uur
Locatie: Rudolf Magnus, Utrecht

DONDERDAG 14 NOVEMBER 2019
VNO-NCW regio Arnhem-Nijmegen
Bedrijfsbezoek OHRA
Gastheer: Maurice Koopman, directeur
Tijd: 17.30 – 20.30 uur
Locatie: OHRA, Arnhem

DONDERDAG 14 NOVEMBER 2019
VNO-NCW Twente
Bedrijfsbezoek Twente Milieu Enschede
Locatie: Twente Milieu NV, Enschede

VRIJDAG 15 NOVEMBER 2019
Dag van de Ondernemer

MAANDAG 18 NOVEMBER 2019
VNO-NCW Stedendriehoek
Bedrijfsbezoek Leadax, samen met VNO-NCW VeluweVallei en VNO-NCW regio Zwolle

Gastheer: Roeland van Delden, directeur
Tijd: 15.30 – 18.00 uur
Locatie: Leadax, Wapenveld

DONDERDAG 21 NOVEMBER 2019
VNO-NCW provincie Utrecht
Rode Loper Dag regio Amersfoort, i.s.m. Federatie Bedrijvenkringen Regio Amersfoort, gemeenten regio Amerfoort
Tijd: 13.30 – 19.00 uur
Locatie: Brasserie Kade 10, Nijkerk

DINSDAG 26 NOVEMBER 2019
Algemene Ledenvergadering VNO-NCW Midden

DONDERDAG 28 NOVEMBER 2019
Veluwse innovatieprijs

DECEMBER

DECEMBER 2019
VNO-NCW regio Zwolle
Regio Zwolle Congres
Locatie: Theater De Spiegel, Zwolle

WOENSDAG 4 DECEMBER 2019
VNO-NCW Rivierenland
Bedrijfsbezoek Hermeta
Thema: Innovatie
Gastheer: Marcel van der Sluijs, directeur
Tijd: 16.30 – 19.00 uur
Locatie: Hermeta, Asperen

DONDERDAG 12 DECEMBER 2019
VNO-NCW Achterhoek
Bedrijfsbezoek Het Internet Huis
Gastheer/-vrouw: Piet Hoenderken en Anita Hoenderken, DGA
Tijd: vanaf 19.00 uur
Locatie: Het Internet Huis, Doetinchem

JANUARI

JANUARI 2020
VNO-NCW Flevoland
Nieuwjaarsbijeenkomst i.s.m. Windesheim Flevoland
Tijd: 15.00 – 18.00 uur
Locatie: Windesheim Flevoland, Almere

JANUARI 2020
VNO-NCW VeluweVallei
Nieuwjaarsbijeenkomst De Ontmoeting, i.s.m. De Maatschappij, Bedrijvenkring Ermelo en Bedrijvenkring Harderwijk
Tijd: 16.30 - 19.00 uur

MAANDAG 6 JANUARI 2020
VNO-NCW Twente
Nieuwjaarsbijeenkomst Twentse Netwerkorganisaties
Rode Loper
Locatie: Enschede

DONDERDAG 9 JANUARI 2020
VNO-NCW Stedendriehoek
Nieuwjaarsbijeenkomst 'De Rode Loper 2020'
Tijd: vanaf 16.30 uur
Locatie: Centraal Beheer, Apeldoorn

DONDERDAG 9 JANUARI 2020
VNO-NCW regio Zwolle
Nieuwjaarsbijeenkomst

WOENSDAG 15 JANUARI 2020
VNO-NCW Achterhoek
Nieuwjaarsbijeenkomst i.s.m. Jong Management Kring Achterhoek
Gastheer: Henk Janssen, directeur De Steck
Tijd: vanaf 19.00 uur
Locatie: De Steck, Doetinchem

WOENSDAG 15 JANUARI 2020
VNO-NCW Rivierenland
Nieuwjaarsbijeenkomst
Tijd: 17.00 – 21.00 uur

DONDERDAG 30 JANUARI 2020
VNO-NCW regio Arnhem-Nijmegen
Themabijeenkomst samen met VNO-NCW Stedendriehoek
Thema: 'See you in court'
Tijd: 15.30 – 19.00 uur
Locatie: Rechtbank Gelderland, Arnhem

Goed voorbeeld

'Partnerschap met het werkbedrijf'

Vlint Holding omvat diverse werkmaatschappijen die zich richten op bouwsector met constructieve bouwmaterialen (Vilton) en op de industrie waar Vlint bijdraagt aan zuivere proceslucht met filtratie, luchtverdeling en reconditionering van luchtbehandelingskasten. Het bedrijf uit Lelystad biedt zijn klanten eigenlijk alles wat nodig is om kantoren, fabrieken of andere gebouwen van schone lucht te voorzien.

Vlint beschikt over een eigen productieafdeling, servicediensten en binnen- en buitendiensten. Inclusief alle kantoormedewerkers beschikt Vlint over 154 medewerkers. "Die zijn allemaal in vaste dienst," vertelt Marike van den Ham, HR manager van Vlint.

Een deel van de 154 medewerkers heeft een arbeidsbeperking en had, voor ze bij Vlint aan de gang gingen, een afstand tot de arbeidsmarkt. Jan Hannink, directeur van Vlint, noemt het vanzelfsprekend dat hij als werkgever kansen wil bieden aan mensen die misschien net een zetje extra nodig hebben. "Het is geweldig om mensen te zien opbloeien. En als ondernemer bekijk ik het ook pragmatisch: met de juiste begeleiding hebben deze mensen een enorm potentieel."

Vlint werkt bij de werving en selectie samen met Werkbedrijf en heeft ook een goed contact met het UWV. Van den Ham: "Die samenwerking met het Werkbedrijf is cruciaal. Ze kennen ons bedrijf goed en weten welke mensen bij ons passen. Dat betekent dat de plaatsing eigenlijk altijd lukt." En Hannink vult aan: "We hebben echt een partnerschap opgebouwd met het Werkbedrijf. Je moet elkaar goed leren kennen. Dat kost wat tijd, maar levert wel veel betere resultaten op."

Algemene Ledenvergadering 26 november 2019

De leden van VNO-NCW Midden zijn op dinsdag 26 november vanaf 15.00 van harte welkom op de algemene ledenvergadering van de vereniging. Op het programma staat onder meer de begroting 2020. Uiteraard is er aansluitend aan de vergadering de mogelijkheid om te netwerken tijdens de borrel. De agenda en stukken voor de vergadering ontvangt u medio oktober.

Welkom aan de nieuwe leden

VNO-NCW Achterhoek
- Bribus BV, Dinxperlo
- Effeqtief, Doetinchem
- Gebuwin BV, Winterswijk
- Inter-Fact Interiors BV, Terborg
- Leemrijse Dak & Wandtechniek BV, Winterwsijk
- De Lepper BV, Doetinchem
- Mens&Werk NL, Doetinchem
- Nijhuis Mitech, Winterswijk
- PB International, Zelhem
- Print2pack, Vorden
- Settle BV, Winterswijk

VNO-NCW regio Arnhem-Nijmegen
- BDO Accounts & Belastingadviseurs BV, Nijmegen
- Visser Duiven BV, Duiven

VNO-NCW Flevoland
- Harman Marine Group BV, Urk
- Pastoor Consult BV, Lelystad
- Bakker Goedhart, Emmeloord

VNO-NCW Stedendriehoek
- Driven bij Values BV, Sittard
- Holland Opleidingen Groep, Oldeberkoop
- Operatiz BV - Strategic Workforce, Apeldoorn
- Rhinetex bv, Deventer
- Schoonoord managementadvies & interim-management, Apeldoorn
- Venntiv, Apeldoorn

VNO-NCW Twente
- Max Pas Organisatie Advies & Customer Journey Management, Borne

VNO-NCW provincie Utrecht
- Care for Performance, Maarn
- CIMSOLUTIONS B.V., Vianen
- Deighton Healthcare Enterprises, Wijk bij Duurstede
- EsperantoXL, De Meern
- HarveyBloom, Zeist
- Ultimaker BV, Geldermalsen (voorheen lid van VNO-NCW Rivierenland)

VNO-NCW VeluweVallei
- ABZ Diervoeding, Nijkerk
- Xperit Solutions, Barneveld

VNO-NCW regio Zwolle
- Jobtrans BV, Genemuiden

VNO-NCW Community
Steeds meer leden ontdekken de mogelijkheden van de VNO-NCW Community. Inmiddels zijn er meer dan 5000 profielen ondergebracht (naast leden VNO-NCW Midden ook die van VNO-NCW Noord en VNO-NCW Brabant-Zeeland) en vinden 500 deelnemers regelmatig de weg naar evenementeninformatie, de bibliotheek met interessante downloads, posten berichten of chatten met medeleden. Dagelijks komen er nieuwe gebruikers bij.

Ook uw lidmaatschapsgegevens zijn geregistreerd in de Community. U bepaalt zelf of u uw profiel openbaar wilt maken en daarmee vindbaar voor mede-gebruikers van de Community. Wilt u uw gegevens controleren of uw profielgegevens aanvullen? **Ga naar de VNO-NCW Community en maak gebruik van het digitale netwerk.** Uw inlogcodes vergeten of hulp nodig bij het invullen van uw profiel? Wij helpen u graag verder. Tel. 055 – 5222606, info@vno-ncwmidden.nl.

Voordelen Community
- Contactgegevens van leden die profiel hebben aangemaakt
- Chatten met andere leden
- Actuele ondernemersinformatie
- Handige downloads, factsheets en tools in de bibliotheek
- Alle evenementen van VNO-NCW
- Sterke zoekfunctie

Partner worden van Middelpunt?

VNO-NCW Midden biedt een aantal bedrijven de mogelijkheid om partner te worden van het ledenmagazine Middelpunt. Als partner heeft u een fantastisch podium om uw bedrijf te presenteren en samen zorgen we voor interessante informatie over alle leden. Dat is de kracht van een netwerk.

Contactpersoon:
Gerreke de Weijer, communicatiemanager VNO-NCW Midden, 055-5222606

‘Een diversiteit aan diensten met een diversiteit aan competenties’

Goed voorbeeld

Na-Nomi, gevestigd in Oosterhout, is ontstaan uit een samenwerking tussen logistiek ondernemer Nabuurs en verpakkingsbedrijf NOMI. Vijf jaar geleden is Na-Nomi opgericht als joint venture en combineert de twee specialiteiten van Nabuurs en NOMI. Dit doen ze door de verpakkingswerkzaamheden te integreren in de logistieke keten.

Na-Nomi verzorgt verpakkingswerkzaamheden op locatie waar de producten staan opgeslagen of geproduceerd worden. Directeur Bas Coenen kan voor dit werk een beroep doen op medewerkers in vaste dienst, waarvan een flink aantal met een indicatie banenafspraak en zet daarnaast ook een grote groep gedetacheerde SW’ers in. “Deze werkwijze past bij onze bedrijfsfilosofie. Bij een diversiteit aan diensten hoort een diversiteit aan competenties.”

Coenen is zeer te spreken over de samenwerking met arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor en Werkbedrijf Nijmegen. “Ze begrijpen dat we behoefte hebben aan een flexibele schil, en steken veel tijd en energie in het koppelen van goede kandidaten aan ons bedrijf. Daarbij kijken ze ook goed naar de potentie van mensen. De rest leren wij ze wel aan.”

De werkbedrijven selecteren niet alleen geschikte kandidaten, maar bieden ook begeleiding op de werkvloer. Coenen: “Dat gaat dan niet om werkinhoudelijke factoren, maar is wel ontzettend waardevol. Je moet het eigenlijk zien als een intensieve samenwerken tussen Na-Nomi, de nieuwe medewerkers en de werkbedrijven, waar we allemaal baat bij hebben!”

Het aanleren van de benodigde vaardigheden kost volgens Coenen wel wat meer tijd dan bij bijvoorbeeld een uitzendkracht. “Het is intensiever en vraagt zeker in het begin meer aandacht. Maar als het gelukt is, krijg je er een enthousiaste en loyale collega voor terug. Dus dat is de investering in tijd waard.”

COLUMN

RICK BRINK

Kijk naar wat iemand kan!

“Rick, kijk altijd naar wat je wel kunt”. Met deze simpele levenswijsheid hebben mijn ouders mij opgevoed. Of ik nu op school gymnastiekles had, of in de speeltuin was met mijn vriendjes. En met die instelling heb ik ook mijn eerste werkervaring opgedaan. Want toen ik als tiener een baantje wilde in de plaatselijke supermarkt, was dat lastig. Mijn moeder zei toen: “Rick, schrijf gewoon naar alle bedrijven bij ons in de buurt en vraag of ze je kunnen gebruiken, kijk naar wat je wel kunt”. Dat vergt dapperheid en weerbaarheid, maar wat is het ergste dat je kan gebeuren? Moet je soms, en dat geldt net zo goed voor de werkgever, niet gewoon die sprong wagen? Uiteindelijk is het me het gelukt en kon ik bij de taxicentrale werken. Tegen een normaal tarief. En ook later vond ik het altijd belangrijk om ‘gewoon’ werk te doen. Zoals een collega eens tegen mij zei: “Zolang Rick zich niet als een gehandicapte gedraagt, zien we hem ook niet als een gehandicapte”. Natuurlijk hebben mijn werkgevers altijd mij de ruimte en kansen gegeven om dit werk te doen. Want samen met elkaar kun je het oplossen en kan je gewoon meedoen, daarvan ben ik overtuigd.

Het komende jaar ga ik aan de slag als Minister van Gehandicaptenzaken. Een nieuwe functie, geïnitieerd door KRO-NCRV. Ook zij hebben die sprong gewaagd en hebben dit ‘ministerie’ opgestart. Samen met programmamakers ga ik de thema’s op de kaart zetten. We gaan mensen met een beperking meer zichtbaar maken, mensen inspireren om mee te doen. Proberen om obstakels weg te nemen om zo met elkaar de wereld een beetje meer ‘wij’ te maken. Want we mogen niet bijna 2 miljoen Nederlanders zomaar afschrijven, simpelweg omdat ze een beperking hebben. Dat is in mijn ogen keiharde kapitaalvernietiging. Dus ik roep werkgevers ook op om die sprong gewoon te wagen. Kijk naar wat potentiële werknemers met een beperking wel kunnen doen, en ga samen in gesprek om het mogelijk te maken. Ik reken op u!

RICK BRINK
MINISTER VAN GEHANDICAPTENZAKEN
GEMEENTERAADSLID CDA HARDENBERG

HAEGHE GROEP

Schakel tussen mens, werk en werkgever

haeghegroep.nl

Bijzonder ondernemend