

Week van de 1000 voorbeelden 2020



OPEN

de deuren
voor
inclusie

In dit magazine over inclusief werkgeven:

- de week van de 1000 voorbeelden • interviews en columns over de Banenafpraak • best practices uit overheid en markt ...

INHOUDSOPGAVE

3



COLUMN
MARTINE
SCHUIJER

4

Hoe staat de Banenafspraken voor

5



COLUMN
AART VAN
DER GAAG

7
8

DE AFTRAP:
Inclusieve passie spat van het scherm

9
10



INTERVIEW
TON HEERTS en
BERNARD WIJNTJES



12



COLUMN
FRANK
KALSHOVEN

13

Inclusief Werkgever worden, hoe doe je dat?

14




INTERVIEW
HUIB
VAN OLDEN

16



COLUMN
DANNY
DINGEMANS

17

PODCAST

'Open Deuren voor Inclusie'

18



COLUMN
PEARL
HARTGERS
en
TANJA
WILLEMSSEN

20

Overheid, Markt en de Banenafspraken

21



COLUMN
DIRK JAN
VERDOORN

22



COLUMN
STEVEN
HUBEK

24

CAMPAGNE
Inclusieve Knokkers

25
26

Banenafspraken en de UMC'S

27
28
29
30

1.000 VOORBEELDEN in het LAND



Klik op de links bij de symbolen voor inspirerende verhalen: verspreid door het magazine 29 best practices uit markt en overheid.

Hoe houden we de deuren voor inclusie geopend?



Met deze vraag als overkoepelend thema zijn we de 'Week van de 1000 Voorbeelden' ingegaan. In dit speciale tijdschrift ter ere van deze week zoeken we het antwoord.

We blikken terug op de activiteiten die tijdens de Week van de 1000 voorbeelden, door ons en door onze partners, zijn georganiseerd. We gaan in op de actualiteit en beschouwen de toekomst van de inclusieve arbeidsmarkt. Ongefilterd, positief, kritisch, opbouwend of analyserend, in dit tijdschrift leest u de stemmen van inclusieve werkgevers uit markt en overheid. Kortom: van de mensen die de Banenafpraak moeten laten werken. Het zijn hun verhalen. In hun eigen woorden.

We zijn ook te rade gegaan bij het duo dat het beste als de grondleggers van de Banenafpraak beschreven kan worden: Ton Heerts en Bernard Wientjes. Zij ontwierpen de afspraak om 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. In het interview vertellen ze over de achtergronden van die afspraak en hun verwachtingen voor de toekomst.

Omdat we - zeker in de komende tijd - behoefte hebben aan creatieve, nieuwe manieren om invulling te geven aan de Banenafpraak, belichten we ook een aantal innovatieve campagnes en projecten die op dit moment al lopen: de gemeente Moerdijk die boven de quotumcijfers uit wil stijgen en daartoe de samenwerking met een sociale onderneming zoekt, een bedrijvenkring die inclusie zelf hoog op de agenda heeft gezet of de "werkgevers-anno-nu" campagne van de Programmaraad.

Iedereen weet sinds kort wat 'vitale beroepen' zijn. Vanzelfsprekend werken ook veel mensen met een arbeidsbeperking in zulke 'vitale sectoren', bijvoorbeeld de zorg. Daarom in dit tijdschrift zes portretten van werknemers van Universitair Medisch Centra. Ze vertellen over de waarde werk.

De foto's in deze publicatie zijn van Silvio Zangarini. Op ons verzoek ging de Italiaanse architectuurfotograaf letterlijk langs de deuren in zijn woonplaats Groningen. Zelf zegt hij daarover:

"Steden vertellen verhalen. Een stad met oog voor detail bekijken, is als het lezen van een roman over de mensen die de stad hebben gebouwd en er wonen of woonden. Dit is een fotoserie over deuren. Een fenomeen dat meestal buiten beschouwing blijft in discussies over architectuur, maar er wel fundamenteel deel van uitmaakt. Iedere deur heeft een andere uitstraling, vertelt een ander verhaal en geeft daarmee een andere boodschap af aan wie er doorheen wil.

De deur brengt in verleiding. Het is de verbinding tussen binnen en buiten, tussen het bekende en publieke - de straat - en de wereld achter de deur: een nieuwe werkelijkheid, nieuwe mogelijkheden. Maar welke?"

Ik hoop in elk geval dat deze digitale Week van de 1000 Voorbeelden, van de gesprekken tot de webinars, van de brochure en de podcasts tot dit tijdschrift met verslagen, interviews, columns en best practices werkgevers zullen verleiden hun deuren open te houden voor inclusie!

Martine Schuijer,

Directeur van de Stichting Nederland onderneemt Maatschappelijk!

Projectleider 'Op naar de 25.000 banen' & 'Op naar de 100.000 banen'



"Genieten is het kernwoord."

Sommige mensen hebben misschien wel een afstand tot de arbeidsmarkt, maar daarmee nog geen afstand tot werk, vindt **Wietse Wes**, directeur **Axent Groen**.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)

Hoe staat de Banenafpraak ervoor?

In 2026 125.000 extra banen voor mensen uit de doelgroep Banenafpraak. Dat blijft natuurlijk het grote doel. Uit recente cijfers van UWV blijkt dat het aantal banen voor de Banenafpraak – ondanks de coronacrisis – relatief stabiel is gebleven in de periode april, mei en juni.

In totaal zijn er sinds het begin van de Banenafpraak 58.367 extra banen via een regulier dienstverband of uitzendcontract of detachering bijgekomen. Vergelijken met het eerste kwartaal van dit jaar is er in het tweede kwartaal een netto banenverlies (het verschil tussen mensen die werk hebben gevonden en verloren) van 496 banen.

Bevestigen van het beeld

Gezien de economische en maatschappelijke impact van de Corona-crisis vormen de cijfers een indicatie dat de werkgevers, die de afgelopen jaren ervaring hebben opgedaan met inclusie, zich in blijven zetten voor banen voor mensen met een arbeidsbeperking. De afname is namelijk minder dan verwacht mag worden op basis van de afname van de totale werkgelegenheid. Dat bevestigde het beeld dat deze zomer al oprees uit de enquête die we samen met De Normalste Zaak hebben uitgezet onder inclusieve werkgevers. Toen gaf 80% van de respondenten aan te verwachten dit jaar evenveel of zelfs meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te hebben. Met deze inclusieve werkgeversbeweging lukt het om de resultaten die de afgelopen jaren zijn behaald ook nu te behouden.

Bij de aftrap van de Week van de 1000 Voorbeelden putte Aart van der Gaag hoop uit de cijfers, uit de inclusieve beweging die in het bedrijfsleven is ontstaan en uit het feit dat het aantal Banenafpraak-banen aan publieke kant in het tweede kwartaal toenam. “Ik kan zo talloze geweldige voorbeelden op het gebied van de Banenafpraak noemen. We zetten in op behoud en gaan ervoor ook aan de publieke kant de inclusieve beweging echt uit te bouwen.”



OP NAAR DE 100.000!
BANEN

OP NAAR DE 25.000!
BANEN



“Juist in coronatijd moeten we er samen voor gaan.
Zo maken we maximale sociale impact”

Linda Planjer, projectleider **Maatwerk voor Mensen** bij het ministerie van BZK vertelt hoe de rijksoverheid en haar leveranciers samen zorgen voor invulling van social return.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)



Banenafpraak in tijden van Corona

Aart van der Gaag is commissaris en inspirator van de projecten 'Op naar de 100.000 banen' en 'Op naar de 25.000 banen'

Doet me denken aan 'Liefde in tijden van Cholera', het boek van Gabriel Garcia Marques over een hopenloze liefde die toch, als de hoofdpersonen al de 70 gepasseerd zijn en een heel leven achter zich hebben, nog een positieve wending krijgt. (leestip trouwens). Ik hoor de laatste tijd weinig positief nieuws, maar ook ons verhaal kan weer een positieve wending krijgen.

De basis is goed. Tot en met eind 2019 ging de Banenafpraak voor het bedrijfsleven uitstekend: zo'n 12.000 plaatsingen voorsprong op het target voor de eerste vijf jaar. En dan hadden we nog 6 jaar te gaan. Ok, de overheid liep nog achter. Maar ook daar waren en zijn goede ontwikkelingen te zien en de reële kans dat een en ander zou worden ingelopen. Dus ja, dat stemde heel hoopvol.

Natuurlijk was er kritiek. Bijvoorbeeld: de cijfers zijn wel goed, maar doen er wel genoeg bedrijven mee? Wat zegt dat over de inclusie op de arbeidsmarkt? Daar kreeg ik altijd een beetje de pest over in. Niet alleen omdat we meer dan goed op weg waren onze afspraken te houden. Ook omdat ik deze kritiek inhoudelijk onterecht vond. Waar leg je de focus, hoe beoordeel je inclusie? Hoeveel bedrijven doen geen goede dingen voor bijvoorbeeld de WIA-populatie, stathouders of ouderen?

Je moet niet hoeven kiezen tussen doelgroepen. Er moet niet één doelgroep aantrekkelijker, be-

langrijker of interessanter zijn. We weten allemaal dat de grenzen van de doelgroep Banenafpraak indertijd wat willekeurig getekend zijn. Bij de lobby tegen de quotumwet zaten op de eerste rij veel mensen met een arbeidsbeperking, die vertelden dat zij niet in de doelgroep zouden vallen en daardoor juist minder kansen zouden krijgen. En ik herinner me altijd nog Danny, die de pech had na zijn 20e MS te krijgen (in plaats van ervoor) en daarom overal buiten viel: geen no risk en geen loonkostensubsidie.

Iedereen met een aantoonbare achterstand op de arbeidsmarkt heeft het recht op ondersteuning. En in het belang van de ondernemers zeg ik, laten we er dan ook voor zorgen dat niet elke groep zijn eigen voorwaarden en faciliteiten krijgt. Ga op zoek naar één systeem van loonkostensubsidie, no-risk en faciliteiten als jobcoaching. De hoogte van een subsidie zou misschien mogen verschillen, maar de manier van aanvragen en verstrekken niet. En natuurlijk moeten we ervoor zorgen dat de huidige doelgroep Banenafpraak niet achteraan komt te staan. Maar dat kan best.

Stel dat zoiets zou lukken. Stel dat de Coronatijd tot het besef leidt dat zoveel groepen met talloze verschillende regelingen niet zo'n fantastisch idee is, zeker niet als de werkloosheid stijgt en we met elkaar weer uit de crisis moeten komen. Stel nou dat dit of een volgend kabinet zegt de handschoenen op te willen pakken en het bedrijfsleven zich er – met dezelfde energie als in 2015 toen de Banenafpraak van start ging - achter schaaft.

Ja, dan komt die positieve wending toch..


Net als in dat boek.



"Voor mij hoeven ze niks te kunnen als ze bij me komen"

Mensen in dienst hebben leek hem lange tijd niets. Zijn vrijheid was hem lief. Maar het kwam toevallig op zijn pad en nu vind hij het geweldig werken met "zijn jongens", **Edward Stam, Constructie- en Jachtbouw Stam.**

LEES HIER HET INTERVIEW



De deur brengt in verleiding.
Het is de verbinding tussen
binnen en buiten, tussen het
bekende en publieke - de straat
- en de wereld achter de deur:
een nieuwe werkelijkheid,
nieuwe mogelijkheden.
Maar welke?



"bjzndr maakt de match met zzp'ers"

Wat zouden zzp'ers kunnen bijdragen aan de doelen van de Banenafspraken?
Met die fascinerende gedachte in het achterhoofd, startte **Michel Kokshoorn** een
communicatiebureau.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)



De aftrap van de Week van de 1000 Voorbeelden: Inclusieve passie spat van het scherm

Vanuit de speciaal opgebouwde studio bij Concern voor Werk in Lelystad werd maandag de aftrap van de Week van de 1000 Voorbeelden verricht. Vijf inclusieve werkgevers gingen het gesprek aan met Aart van der Gaag en staatssecretaris Bas van 't Wout (SZW). De uitzending stond onder leiding van Onno Vermooten (Concern voor Werk) en Martine Schuijer.



De passie voor inclusie, voor de arbeidsmarktpositie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en voor de Banenafpraak als soms onwillig vehikel, spatte van het scherm. De aanwezige werkgevers waren dit jaar de genomineerden voor de Flevo-Participatiepenning en daarmee ambassadeur voor inclusie op de arbeidsmarkt.

Vanuit het hart

Inclusief werkgeven is economisch en maatschappelijk zinvol, maar de mensen die het doen, doen het vanuit hun hart. “De Flevopenning maakt me geen ambassadeur. Ik ben ambassadeur omdat ik dat altijd ben, omdat mijn ervaringen met inclusie gewoon heel positief zijn”, zo zette Jan Hannink van Vlint de toon.



Een van de thema's die het gesprek domineerde, was de prestatie van de afgelopen jaren. Aart van der Gaag herinnerde de kijkers er nog maar eens aan wat er is opgebouwd. “Zelfs het grootste voetbalstadion van Nederland heeft niet genoeg plek om alle mensen die de afgelopen jaren een baan vonden een stoeltje te bieden.” Van der Gaag maakte duidelijk dat een inclusieve beweging op de arbeidsmarkt is ontstaan en: “de kern van de inclusieve beweging blijft gewoon doorgaan en bij de overheid hopen we die inclusieve beweging verder te versterken.”



De staatssecretaris toonde zich betrokken bij het onderwerp Banenafpraak. Een van zijn eerste werkbezoeken, zo vertelde hij, was aan een bedrijf met veel mensen uit de doelgroep in dienst. Hij was daar onder de indruk geraakt



van het belang van werk. Een anekdote maakte dat duidelijk: “Daar hoor je bijvoorbeeld dat mensen zelfs in het weekend bedrijfskleding aantrekken omdat ze zo trots zijn te werken.”

Eenvoud helpt

Zowel de inclusieve werkgevers, Harry Willemsen van Catering de Prinsenhof en Jan Hannink van Vlint voorop, als Aart van der Gaag pleitten herhaald voor eenvoudiger regels. Van der Gaag koppelde zijn vraag om eenvoudiger regels aan een pleidooi om tegenstellingen tussen verschillende doelgroepen te vermijden. Zeker als de economische tegenwind tot meer werkloosheid leidt. “De mate van ondersteuning zou mogen verschillen, maar de aanpak en de beschikbare methoden om mensen naar werk te begeleiden niet!” Willemsen raakte de kern toen hij zei: “Als het simpeler zou zijn, zouden veel meer werkgevers mee gaan doen. Dat weet ik zeker.”

John Bes van Almere City en Liane Wolfert (Bureau LWPC) nuanceerden dit beeld enigszins. Wolfers door erop te wijzen dat er heel veel ook wel goed gaat. “Uiteindelijk moeten we altijd meer naar de baten dan naar de kosten van inclusie kijken. Het levert zoveel op!” Dat staat voor Bes ook als een paal boven water: “In de basis moet je het zien als meerwaarde voor je bedrijf. Iedereen die graag wil, is uiteindelijk ook goed genoeg.”

Erkenning

Auke Kapitein (Verhoeff Foods) verwoordde het gevoel van de Week van de 1000 Voorbeelden trefzeker toen hij vertelde hoe belangrijk erkenning was voor inclusie. “Meer aandacht voor de bedrijven waar het goed gaat, is een enorm belangrijke erkenning voor de medewerkers die het betreft.”

Na afloop keek de staatsecretaris nog even op de bijeenkomst terug. Hij schreef op Twitter: “Het is ontzettend belangrijk dat iedereen kan meedoen naar vermogen. Het vinden van een passende baan begint bij het aanbod ervan. Ik hoop dat ondernemers geïnspireerd raken om die banen te creëren. Dat is winst voor zowel mensen met een arbeidsbeperking als winst voor henzelf.”





De Banenafpraak als perspectief voor de arbeidsmarkt

Ton Heerts en Bernard Wientjes kijken terug en vooruit

De Banenafpraak ging in 2015 van start als deel van een Sociaal Akkoord. Twee mannen gelden zonder twijfel als de aartsvaders van deze arbeidsmarktafpraak: Bernard Wientjes en Ton Heerts. Deze twee contrahenten van weleer kijken speciaal voor de Week van de 1000 Voorbeelden terug en vooruit. “De Banenafpraak zou op de langere termijn niet conjunctuurgevoelig moeten zijn.”

Het regeerakkoord van het kabinet Rutte 1 werd door werkgevers en werknemers argwanend bekeken. Waar de vakbonden grote moeite hadden met voorgenoemen bezuinigingen, zochten werkgevers juist versoepeling van het ontslagrecht.

Toegespitst op de situatie van mensen met een arbeidsbeperking stelde het kabinet een quotum – inclusief boete van 5000 euro per gemiste plaatsing – en bezuinigingen op de Sociale Werkvoorziening voor. Waarschijnlijk omdat het kabinet de onrust onder de sociale partners wel aan voelde komen, gaf het regeerakkoord werkgevers en vakbonden de ruimte om een eigen akkoord te sluiten.

Dat deden ze dan ook. Er kwam een Sociaal Akkoord en in dit akkoord werd de Banenafpraak opgenomen: 125.000 nieuwe banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Niet meteen geliefd

“De Banenafpraak was onderdeel van een breder akkoord”, zegt Ton Heerts, toenmalig voorzitter van vakbond FNV. “Wientjes en ik vonden elkaar. We zagen een maatschappelijke opdracht om voorstellen voor de toekomst van de arbeidsmarkt te formuleren.” Volgens Wientjes creëerde de gunstige CAO een situatie waarbij veel mensen de sociale werkvoorziening inkwamen, maar vervolgens niet meer verlieten. “We hadden ook de gemeenschappelijke overtuiging dat dit niet goed was voor de toekomst van Nederland, en niet goed voor de mensen die het betrof.”

De Banenafpraak bleek bij beide achterbannen niet direct geliefd, maar wel acceptabel. Ook omdat beide partijen goede argumenten hadden. Wientjes wijst erop dat het streefaantal van 100.000 banen voor marktwerkgevers lager lag dan bij het voorgenoemen quotum. “Niet iedereen was meteen blij met de Banenafpraak, maar ik had meteen het gevoel dat dit gewoon haalbaar was.”



“Met wat kleine aanpassingen konden deze medewerkers al snel weer fysiek op school aanwezig zijn en hun werk voortzetten.”

Martijn van Os, HR-adviseur en coördinator **Banenafpraak ROC Graafschap College Doetinchem** over reguliere vacatures voor de doelgroep Banenafpraak, gerichte financiële prikkels en inclusie in coronatijd.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)

Voor Heerts telde vooral dat de Banenafpraak reguliere CAO-banen voor mensen met een arbeidsbeperking garandeerde. Daarnaast boden de regionale werkbedrijven, kortom de nieuwe inrichting van de arbeidsmarkt, vakcentrales nieuwe mogelijkheden om invloed uit te oefenen op de arbeidsmarkt. “Dankzij dit Sociaal Akkoord zitten de sociale partners, en dus ook de bonden, weer aan de knoppen van de arbeidsmarkt.”

Afspraken kom je na

Sinds het begin van de Banenafpraak liep het bedrijfsleven voor op de doelstellingen. Tot het jaar 2019 waren circa 60.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking gecreëerd. Wientjes weet nog goed dat het quotum van het kabinet bij veel werkgevers op weerzin stuitte. “Dan betalen we die boete wel gewoon,” kreeg hij regelmatig te horen. “Maar de Banenafpraak veranderde iets. Het was niet langer opgelegd, maar een afspraak. En afspraken moet je nakomen. Die verantwoordelijkheid hebben werkgevers genomen. Daaraan verandert ook de coronacrisis niet zoveel. Het zal wel meer inspanning vragen, dat moge duidelijk zijn.”

Volgens Heerts is met de bereikte aantallen een basis gelegd onder de Banenafpraak. “Die moet in stand blijven. Het is er natuurlijk niet eenvoudiger op geworden, maar het onderwerp is niet minder belangrijk omdat corona een crisis veroorzaakt.”

Doorbraak

Dat 60.000 mensen in vijf jaar een plek hebben gevonden op de arbeidsmarkt noemt Wientjes een belangrijke doorbraak. “Dat hebben we op deze schaal nooit eerder gezien in Nederland. Met de beste intenties hebben we mensen jarenlang opgesloten, om het maar zo te noemen. Nu is er een proces gaande. Er zijn collega’s met een beperking, niemand kijkt daar meer raar van op. Als je ziet waar we vandaan komen, denk tien of vijftien jaar terug, dan is dat bijna wonderbaarlijk. Er is iets goeds gaande en dat moet de tijd hebben. In de afspraak zit ook wat ruimte en reserve ingebouwd, juist omdat je weet dat het in de economie niet altijd alleen maar crescendo is.”

“We zijn op de helft van de Banenafpraak”, vult Heerts aan. “Het was een bewuste keuze om langer de tijd te nemen. De arbeidsmarkt moet in beweging komen. WSP’s, werkgevers en onderwijs moeten elkaar leren vinden. Dat is in de huidige periode extra belangrijk omdat aandacht voor om- en bijscholing alleen maar toe zal nemen. De Banenafpraak is bedoeld als perspectief voor de arbeidsmarkt. Wat mij betreft houden we dat perspectief met elkaar in stand.



Ondernemer en bestuurder Bernard Wientjes was tussen 2005 en 2014 voorzitter van VNO-NCW. Tegenwoordig is hij onder andere voorzitter van de Taskforce Bouwagenda en van de Raad van Commissarissen van KPMG.



Ton Heerts stond tussen 2012 en 2016 aan het roer van het FNV. Voordien was hij Tweede Kamerlid voor de PvdA. Na zijn vertrek als FNV-voorman was hij voorzitter van de MBO-raad. Sinds december 2019 is hij burgemeester van Apeldoorn.



“Iedereen een indicatie werkt fantastisch”

Natuurlijk is er trots op de sociale inborst van het bedrijf. Maar zeker zo belangrijk is te laten zien dat het economisch ook echt kan, stelt **Marc Coehoorn**, bedrijfsleider **metaalbewerkingsbedrijf A. Leering**.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)



"Sociale impact maken én goede producten leveren"

Vertrouwen en kwetsbaar zijn, vormen de essentie. Dan kun je namelijk afspraken maken en mensen aanspreken op hun gedrag, weet **Harmen van der Laan** van **PrintPlezier** Delft.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)



Arbeidsintensivering

Nadenken over de toekomst van de Banenafpraak vraagt automatisch nadenken over de toekomstige inrichting van de arbeidsmarkt, weet Frank Kalshoven. Kalshoven is directeur van de Argumentenfabriek

Straten vegen? Doen we het liefste met een elektrische veegkar, ondersteund door mannen met machtige bladblazers. Onkruid verwijderen? Met een bosmaaier. Bomen snoeien? De motorzaag knettert en de hakselaar zingt zijn valse lied. De mechanisering van handenarbeid rukt onverminderd op.

Hier moeten we nog eens harder over nadenken. Want enerzijds: ja, het met beter gereedschap toerusten maakt de arbeid productiever. Per mens per dag kunnen meer vierkante meters worden geveegd en van onkruid ontdaan, en per mens per dag kunnen meer bomen worden gesnoeid. De arbeidsproductiviteit stijgt, dat is het voordeel.

Maar nadelen zijn er ook. Al die spullen maken herrie. Dat is vervelend voor de werkenden, maar ook voor de voorbijgangers en omwonenden. Al die spullen vereisen een bepaald werk- en denkniveau, en sluiten daarom sommige werkenden uit. En al die spullen stimuleren eenzijdige banen en baantjes - takkenhakselaar, bladblaasspecialist, bosmaaierverlengstuk.

Ik droom er wel eens van dat het onderhoud in de publieke ruimte georganiseerd is per wijk of buurt, en dat er per buurt een ploeg mensen beschikbaar is - waaronder veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En dat zij dagelijks samenkomen om - met zo min mogelijk herriegeredeedschap - zo'n wijk of buurt schoon en netjes te houden. Van groenonderhoud tot kleine reparaties aan de straat; van het schilderen van parkbankjes tot het verzamelen van zwerfvuil. Dat zo'n ploeg trots kan zijn op de buurt; dat de mensen in de buurt de mensen in de ploeg gaan herkennen en gaan groeten. Geen anonieme herriemakers meer; maar fluitende handwerkers.

Zo'n droombeeld kan alleen in echt bestaan door doelbewuste de-mechanisering van de arbeid. Niet van alle arbeid natuurlijk - dan zouden we weer arm worden met elkaar. Maar wel, die specifieke arbeid in de publieke ruimte.

Het zou heel wat banen kunnen scheppen, zoveel is zeker. Fijne banen ook. Laat deze gedachte maar eens toe in de hersenpan, en als die je bevalt, doe er dan iets mee.



"Samen bereik je gewoon meer. En het is echt de moeite waard, want inclusie is een verrijking voor elke organisatie. Dat hebben we binnen de Rijksoverheid zelf gezien en ervaren."

Annemiek Scholten, programmamanager **Binnenwerk** over gemandateerd werkgeverschap, en de impact van corona en haar optimistische kijk op de toekomst.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)



"Houd de doelgroep in het oog en doe, als het even kan, er nog een schepje bovenop"

Inclusie werkt het beste als het vorm krijgt op een manier die past bij de identiteit van de organisatie, dit ontdekte **Simone Jansen**, projectleider Inclusie **Albert Heijn**.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)



"Ik ga bij managers langs en vraag welk werk er blijft liggen. Vervolgens zoek ik daar iemand bij."

Floris van den Bergh, manager realisatie banenafpraak **IND**, is 36 uur per week vrijgesteld om te zorgen Banenafpraak-banen te realiseren. Hij vertelt over zijn aanpak en de ambities van de IND.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)

Inclusief werkgever worden, hoe doe je dat?

Waar vind je kandidaten? Wat moet je vooraf regelen? Wat zijn passende werkzaamheden en wat vinden de collega's?

Speciaal voor de Week van de 1000 Voorbeelden ontwikkelden het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid (opgezet door SBCM en Cedris) en Instituut Gak, samen met 'Op naar de 100.000 banen' & 'Op naar de 25.000 banen', een cadeaueditie van de gids Inclusief! Werkgeven doe je zo!

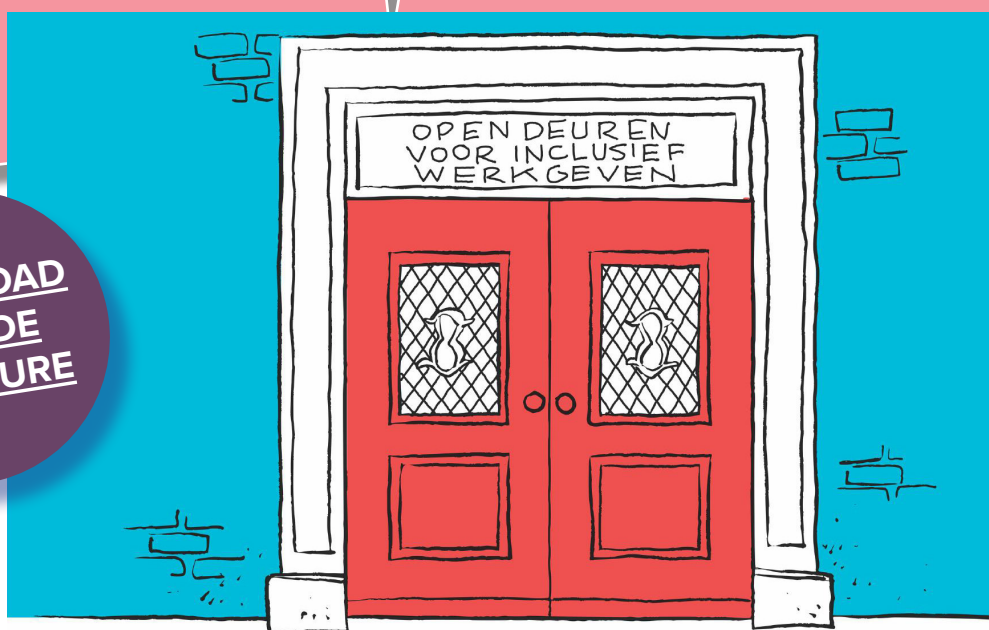
Met deze checklist zien werkgevers snel of ze aan de belangrijkste zaken gedacht hebt om te kunnen starten.

Bij de presentatie van de brochure kregen we hulp van onze favoriete manager, Jacqueline. Jacqueline wil wel werven, coachen en begeleiden, maar ze weet niet zo goed hoe. Gelukkig hebben haar collega's wel de brochure gelezen en meteen handig gebruik gemaakt van de tips. "Leidinggeven is ook delegeren en loslaten", zoals Jacqueline zou zeggen.

Bruno Fermin (SBCM):
"Praktisch, concreet en behulpzaam. Deze leuke publicatie neemt drempels weg!"

Jack Stuifbergen (directeur facilitair dienstverlener Breedweer):
"Iedereen telt mee dat vinden we allemaal, maar hoe kunnen we ervoor zorgen dat ook iedereen mee kan tellen". Het is geen 'one size fits all', deze publicatie geeft ondernemers handvatten om een succesvolle plaatsing te organiseren."

**DOWNLOAD
HIER DE
BROCHURE**



 Kenniscentrum
inclusieve en sociale
werkgelegenheid

**OP NAAR DE 100.000!
BANEN**

 **instituut gak**

Anneke Wilms (Instituut GAK):
"Er kan niet vaak genoeg worden gewezen op het feit dat een cultuuromslag niet vanzelf gaat. Het vergt tijd, uithoudingsvermogen en praktische inclusieve HR-instrumenten. Dat is het doel van de publicatie Open Deuren."

Huib van Olden (SBCM):
"De kracht van de herhaling telt. De beweging naar een inclusievere arbeidsmarkt is er een van de lange termijn. Daarbij zijn steeds nieuwe, aantrekkelijke vormen nodig om werkgevers mee te nemen. Ik ben ervan overtuigd dat deze brochure werkgevers op een hele anschouwelijke manier handvatten geeft. Ik vind hem ontzettend goed gelukt eigenlijk."



Je moet de wereld zien zoals hij is

Huib van Olden over de inclusieve toekomst

Huib van Olden is bestuurder van SBCM, het Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid, wethouder te 's Hertogenbosch en voorzitter van de Kamer Inclusieve Arbeid (VNG).

“Er is veel wensdenken in de wereld”, zegt Huib van Olden. “We kunnen wel heel graag willen dat de wereld, dat de samenleving en de mensen inclusief zijn. Maar dat is niet altijd zo.” Daarom pleit hij ervoor de wereld te zien zoals hij is. “Als we een inclusieve arbeidsmarkt willen realiseren, moeten we dat toch echt in de samenleving borgen. Wat mij betreft moeten we daarbij niet terugschrikken voor pragmatische oplossingen.”

Volgens Van Olden begint de rationele analyse van de Banenafpraak bij de aanname dat met de Participatiewet en de Banenafpraak de stabiele basis onder SW-bedrijven is afgebroken en veel werkgelegenheid is afgeschaald. “Mensen met een beperking moesten voortaan worden ondergebracht bij reguliere bedrijven. Dat is extreem neo-liberalistische wensdenken geweest. Gelukkig komen we nu weer een beetje terug van dat soort denken, maar dat soort ideeën waren wel belangrijk voor de maatschappelijke ontwikkelingen van de afgelopen jaren. Dat moet je zien om de context waarin de Banenafpraak zich ontwikkeld heeft te begrijpen.”

Over de Banenafpraak zelf is Van Olden beter te spreken. Hij constateert dat er een flink aantal bedrijven bereid zijn geweest om mensen een kans te

geven. Dat leidt volgens hem wel tot de vraag: “hoe duurzaam blijken die banen te zijn? Dat is in tijden van crisis echt de hamvraag. Daar hangt vanaf hoeveel mensen met een arbeidsbeperking de komende tijd hun baan zullen verliezen of behouden.”

Van Olden, inmiddels bijna elf jaar wethouder in Den Bosch, heeft de ontwikkeling van de Banenafpraak nauwgezet gevolgd. Hij zag dat het ontzettend lastig is om het midden- en vooral het klein bedrijf bij de Banenafpraak te betrekken. “Die zitten niet altijd bij een werkgeverskoepel of op een bedrijventerrein. Maar die zouden wel de motor van een inclusievere arbeidsmarkt kunnen en moeten zijn.”

Deze twee punten, de zorgen over de duurzaamheid van bestaande banen en over de onbereikbaarheid van sommige werkgevers, leiden volgens Van Olden onmiskenbaar tot de conclusie dat een actiever arbeidsmarktbeleid gerechtvaardigd is. “Ik denk dat je de samenleving alleen echt inclusief kunt maken als je die inclusiviteit permanent ondersteunt.”

Om dat doel te bereiken stelt Van Olden voor werkgevers meer fiscale prikkels te geven om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen – en te houden. “Je zou je een model voor kunnen stellen waarbij het voor werkgevers fiscaal steeds interessanter wordt naar mate mensen langer in dienst blijven. Daarnaast pleit ik al langer voor een Go-Risk polis die werkgevers op een positieve manier meer zekerheid biedt.”



“Inclusie slaagt alleen als we er wederzijds een succes van willen maken. Die individuele invulling is veel belangrijker dan een proefperiode of een centraal budget.”

Marcel Kleinherenbrink, teamleider **Divisie Inlichtingen- en Opsporingsdienst, NVWA** over wat van belang is om een plaatsing te laten slagen.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)



“Het is zonde om specifieke kwaliteiten te laten liggen”

Inclusie vraagt om maatwerk, en maatwerk kost tijd. Maar de voldoening die je ervoor terugkrijgt, is vaak hartverwarmend, vindt **Hedwig van der Spoel**, Senior HR-adviseur **Dolmans Landscaping Services Noord**.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)



Inclusief Moerdijk: de mens centraal met ieder een eigen verhaal

Echte kennismaking verkleint de afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk”, weet Danny Dingemans, wethouder Moerdijk.

Wie wel eens een vacaturetekst leest, valt het wellicht op dat iedere organisatie de ideale kandidaat zoekt. Kandidaten worden uitgedaagd om zich te presenteren als: ‘het schaap met de vijf poten’. De eisen die worden gesteld aan kandidaten, gaan over het ideale plaatje. Echter, iedere werkgever weet dat elke medewerker zijn eigenaardigheden of misschien wel, eigen aardigheden heeft. Niet zelden schuilen in de bijzondere eigenschappen van mensen juist kwaliteiten die geen HRM-er vooraf heeft bedacht en toch van toegevoegde waarde zijn voor een organisatie.

Een groep Nederlanders, vaak prima geschoold of bijzonder vaardig in een bepaald vakgebied, wil dolgraag de arbeidsmarkt op. Alleen het lukt hen door een afstand tot de arbeidsmarkt soms erg moeilijk om zich positief te profileren bij een werkgever. We hebben met elkaar afspraken gemaakt over deze doelgroep. De Banenafpraak stelt dat 125.000 mensen aan een baan geholpen moeten zijn. We willen namelijk graag dat iedereen meedoet en werk is daarin een ontzettend belangrijke pijler.

Opvallend is dat juist de overheid achterblijft in het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking. In Moerdijk hebben we daarom de handschoen opgepakt en zijn aan de slag gegaan met: Inclusief Moerdijk. Een aanpak die mensen met een arbeidsbeperking een contract aanbiedt voor een baan binnen de gemeentelijke organisatie. In deze periode worden de deelnemers begeleid door aanjager René van Liesdonk. Zowel de deelnemer als de organisatie kan een beroep op René doen. Zodat de deelnemer de kans krijgt zich in de functie te ontwikkelen en onze organisatie kan anticiperen. De taakstelling voor de gemeente Moerdijk was 10 mensen plaatsen voor 2025, wij hebben onszelf als doel gesteld 20 mensen te plaatsen. Het gaat om echt werk, geen gecreëerde banen, maar

taken waarvoor we werkelijk mensen nodig hebben en dus betaald werk. Het doel is dat mensen na maximaal drie keer een jaarcontract uitstromen naar een reguliere baan binnen of buiten de gemeente. In dat geval zijn wij met Inclusief Moerdijk de springplank die mensen verder helpt.

Het coronavirus en de daarbij noodzakelijke maatregelen werken kwantitatief vertragend, maar niet kwalitatief. De mensen uit ‘de doelgroep’ blijken flexibel genoeg en hebben de nodige daadkracht en motivatie om zichzelf als medewerkers en collega’s op de kaart te zetten, ook als het moeilijker wordt. De voortgang in aantallen stagneert dus enigszins en tijdelijk, maar ook niet meer dan dat.

We kiezen ervoor om niet te werken via procedures en doorstroomgetallen. Inclusief Moerdijk gaat over echte mensen met eigen verhalen. Dat verhaal willen we leren kennen en helpt ons om passend werk en ontwikkeling te vinden voor de mensen die we collega kunnen gaan noemen. Wij zijn daarom niet zozeer trots op onze aanpak, we zijn vooral trots op al onze kanjers die weer met plezier aan het werk zijn met behulp van Inclusief Moerdijk.

Daarom ben ik overtuigd: samen met alle werkgevers in het land kunnen we makkelijk voldoen aan die Banenafpraak. Wat daar vooral voor nodig is, is échte kennismaking. Nieuwsgierigheid naar het verhaal achter de kandidaat. Die misschien juist ondanks een arbeidsbeperking extra motivatie en meerwaarde meebrengt binnen uw organisatie. Dat wordt een boeiender gesprek dan het standaard sollicitatiegesprek én u biedt iemand een kans om (weer) echt mee te doen. Laat mij weten wanneer u start met uw: Inclusief (naam van uw organisatie)!



“Geef directe aandacht aan mensen uit de doelgroep en ontdek waar naast beperkingen vooral motivatie en mogelijkheden liggen.”

Dit ondervond **René van Liesdonk, Bikkelz** & aanjager “Inclusief Moerdijk”, “Leer de mensen echt kennen”

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)

Open Deuren voor Inclusie

5-DELIGE
PODCAST
SERIE

Er is zoveel van belang om deuren voor inclusie te openen. Er zijn zoveel, vaak gebruikte begrippen op zoek naar een begrijpelijke definitie. Dat begint al bij het woord inclusie zelf.

Alleen de ingewijden vinden nog hun weg in het labrynt van doelgroepdefinities: denk aan oude Wajong, nieuwe Wajong, VSO-PRO en andere schoolverlaters. Of wat te denken van het niet bepaald recht lopende parcours van loonwaardes

naar loonwaardebepaling en vervolgens loonkostensubsidie? Dit om nog maar te zwijgen van de wereld die schuil gaat achter elementaire Banenafspraken woorden als jobcoaching, draagvlak, online werving, detachering en gedeeld werkgeverschap.

Deze onderwerpen namen we onder de loep in de vijfdelige podcastserie 'Open de deuren voor inclusie', die we in de aanloop van de Week van de 1000 Voorbeelden lanceerden.

Aflevering 1: DRAAGVLAK en JOB COACHING

Hoe draagt de campagne 'Onbepaalde Denkers' bij aan het draagvlak voor inclusie bij de Rijksoverheid? Wat heb je dan aan een jobcoach? En is het waar dat iedereen eigenlijk een coach nodig heeft? Met: Martijn de Wildt (Qidos/Onbepaalde denkers), Frans Coenen (ComboEconomy) & Nanette Hogeling (Concern voor werk)

 **PODCAST**
OPEN DEUREN VOOR INCLUSIE

Aflevering 2: ONLINE WERVING

Hoe moet ik in deze tijd nou nog mensen werven? Een digitaal gesprek kan een gewoon sollicitatiegesprek of banenmarkt toch nooit vervangen? Dat lukt gewoon niet via een computerschermje! Of is online werving toch een blijvertje? Met: Heleen Roosien (Perspectief op Werk), Sven Romkes (ABN-Amro) & Emile van Nassau (gemeente Lingewaard/ Beschikb@r).

**BELUISTER
HIER DE
PODCASTS**

Aflevering 3: DETACHERING

Wat is het verband tussen het aantal detacheringen in een arbeidsmarktregio en het aantal vaste plaatsingen voor mensen uit de doelgroep Banenafpraak? Wat zegt het rapport 'Detacheren werkt' precies? En waarom kan detacheren een motor voor de Banenafpraak zijn? Met Marco de Weeger (KplusV)

Aflevering 4: GEDEELD WERKGEVERSCHAP

Wat hebben stapelbanen, collegiale in- en uitleen en werkgeversconsortia met elkaar te maken? Wat heeft dit überhaupt met de Banenafpraak te maken? En waarom het zin heeft om na te denken over nieuwe vormen van werkgeverschap? Met: Bernard Nanninga (BC group), Maja Borns (Novon), Nicolette Horn (de Werkgeverij) & Armand Lahaije (AWVN)

Aflevering 5: INCLUSIEVE KNOKKERS

Waarom zetten 'Op naar de 100.000 banen' en 'Op naar de 25.000 banen' de komende maanden de spotlight op werkgevers die knokken voor baanbehoud voor de doelgroep Banenafpraak? En hoe dan? Met: Martine Schuijjer



De werkvloer van morgen vraagt werkgevers anno nu

Gemotiveerd personeel blijft netto resultaat inclusie, zien Pearl Hartgers en Tanja Willemsen (projectleiders Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt)

De eerste dag van de Week van de 1000 Voorbeelden is nog maar nauwelijks begonnen of ze stralen me al tegemoet als ik mijn social media check: de werkgevers. Sommigen met een lach die van hun wangen glijdt zo breed. Maar ook die wat verbluft met een bos bloemen in hun handen op de foto staan. Zelf vinden ze het de normaalste zaak om werk te bieden aan mensen die 'gewoon willen werken'.

Dit was de Week van de 1000 Voorbeelden. Nederland deelde haar mooiste voorbeelden van werkgevers die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. En terwijl ik langs de foto's en voorbeelden ga, vraag ik me af, wat kenmerkt deze mensen? Wat maakt ze anders dan de werkgevers die dit niet doen? Ik noteerde wat steekwoorden:

- Niet te voorzichtig
- Ziet mogelijkheden
- Trots op hun medewerkers
- Van fouten leer je
- Geen vooroordelen (of in elk geval bewust van vooroordelen)
- Kijkt verder dan een cv
- Een groot hart
- Beweegt mee met veranderingen

Wat een leuke mensen, deze werkgevers, glimlach ik. Want ja, een medewerker met een arbeidsbeperking vraagt tijd en aandacht. Maar een collega in het team waarmee rekening gehouden moet worden, geeft een sociale impuls aan de werkvloer waar geen cultuurprogramma tegenop kan. Deze werkgevers hebben dit en meer in de praktijk kunnen ontdekken. Simpelweg omdat ze open staan voor kansen, willen leren van fouten en beslissingen nemen vanuit hun hart.

De werkgevers van de 1000 voorbeelden bewegen mee met de veranderende arbeidsmarkt. Het zijn werkgevers die kansen grijpen in plaats van veranderingen als bedreigend te zien. Het netto resultaat is dat zij gemotiveerd personeel hebben, zelfs in deze tijden van economische onzekerheid vanwege Covid-19.

En daarom zetten we deze werkgevers in het zonnetje. Slimme werkgevers gaan ons voor en nemen een afslag waar sommigen nog niet aan toe waren. Ze proberen en leren en gaan weer verder. En wij met hen! Laat je inspireren en voel je uitgedaagd om hun voorbeeld te volgen. Zet je hart open, het liefst vandaag al.

Samen met de werkgeversservicepunten van UWV en gemeenten in heel Nederland, het ministerie van SZW en de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt werken we aan de campagne Werkgevers anno nu. De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid draagt de campagne ook een warm hart toe. De campagne is één groot applaus voor de werkgevers die langdurig werkzoekenden – ongeacht hun leeftijd, sekse, afkomst of handicap - een kans geven in hun bedrijf. En roept andere werkgevers hetzelfde voorbeeld te volgen. Want de wereld van morgen vraagt om werkgevers anno nu.



"Ik merk nu dat het voor verschillende van mijn mensen goed werkt om in een vast team te werken waarin ze zich thuis voelen en er minder focus is op resultaatgerichtheid."

Hans Schuurman manager teams Zwolle en Emmen, **Belastingdienst**, Shared Service Organisatie Switch over de focus op talent boven opleiding en de voor- en nadelen van doorstroming naar verschillende teams.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)

Kijk niet naar quotumcijfers achter de komma...

Overheid, markt en Banenafspraken



Waar staat de overheid nu precies op het vlak van de Banenafspraken? Wat betekent het voor deze organisaties en afdelingen om banen te bieden voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze vragen stonden centraal tijdens het webinar Overheid, markt en Banenafspraken dat we donderdag, samen met onze partners van Samenwerking Rijk Noord, organiseerden.

Sven Romkes, projectleider diversiteit en inclusie bij ABN AMRO, Rob Klink teammanager IND en Aart van der Gaag gingen het gesprek aan onder leiding van Renee Schmidt en Tanja de Haan (van Samenwerking Rijk Noord). Na een inleiding over de Banenafspraken-cijfers, bracht Aart van der Gaag de materie terug tot de kern.

Kijk niet achter de komma

Hij vertelde over de vele mooie voorbeelden, die hij in overheidsland de afgelopen periode langs zag komen en roemde bijvoorbeeld de politie, verschillende provincies en de gemeente Amsterdam. Ook ging hij in op cultuurverschillen tussen overheid en markt. “Kijk niet achter de komma naar quotumcijfers, maar geef intrinsiek gemotiveerde managers de ruimte om kansen te pakken binnen de eigen organisatie.”

Hij ronder zijn opmerkingen af, net zoals alle deelnemers zouden doen, met een vraag aan het publiek: wat wil jij als eerste gerealiseerd zien om hindernissen weg te nemen om mensen aan te nemen? Uit de antwoorden bleek dat er veel vragen leefden over praktische zaken als het vinden van kandidaten en het uitwisselen van vacatures, maar er werden ook opmerkingen gemaakt over kwesties als centrale financiering, bovenformatieve plaatsingen en steun vanuit de top.

Werk moet zin hebben

Romkes belichtte de werkwijze van ABN-Amro, waar mede dankzij een speciaal opgezette netwerkstructuur, BeAble, een stevig fundament is opgebouwd

om jaarlijks vele mensen uit de doelgroep Banenafspraken te plaatsen. Bij de bank geldt volgens Romkes dat kandidaten het niveau van hun functie aan moeten kunnen, maar dat alles er om heen op maat wordt gemaakt, denk aan werktijden, voorzieningen, ondersteuning en begeleiding. “Ga geen taak verzinnen om het verzinnen, maar houdt die taken wel nuttig! Het werk moet wel zin hebben!”

Romkes' vraag aan het publiek was of er tijdens de coronaperiode bewust initiatieven werden ontplooid om inclusief talent aan te trekken. Volgens hem is de doelgroep Banenafspraken bij uitstek gewend om met tegenslag om te gaan en is het daarom juist niet nodig dat werkgevers de Banenafspraken nu op een laag pitje zetten. Uit de reacties bleek dat er overheidsorganisaties zijn die nu ook nog mensen werven, maar dat de aandacht de afgelopen periode vooral op baanbehoud heeft gelegen.

Pak het praktisch aan

De teammanager van de IND, Rob Klink, heeft een team van 13 arbeidsparticipanten. Zij digitaliseren dossiers. Dat verloopt succesvol en heeft een sneeuwbaaleffect te weeg gebracht bij collega-leidinggevenden. Verschillende mensen uit Robs team zijn dan ook doorgestroomd naar andere functies binnen de organisatie. “Doorstromen wordt zo mogelijk gerealiseerd, want een vast contract is wel de doelstelling,” zei Klink.

Hij vroeg aan de toehoorders wat er moest gebeuren om bij de overheid meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Van der Gaag en Romkes kwamen uiteindelijk met een soortgelijk advies: stel ambassadeurs aan, houdt het klein en maak het niet te ingewikkeld. Iets verder op in de discussie gaf Klink zelf al een voorzet voor een antwoord: “Doe niet te moeilijk, pak het praktisch aan. Als het niet in de regels past, dan moet je die regels maar een beetje buigen. Dit zonder de wet te overtreden, maar dat spreekt voor zich.”



“Naast dat de arbeidsparticipanten veel werk verzetten, maakt inclusie de organisatie diverser en interessanter.”

Robert Dammers P&O-adviseur bij **Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier** vertelt dat het hoogheemraadschap voor ligt op het schema van het Banenafsprakenquotum. Ook in 2020 zijn een aantal proefplaatsingen gerealiseerd.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)



"Overheid moet actiever ingrijpen op arbeidsmarkt"

80% van de dingen gaan goed, 10% niet en 10% zit daar tussenin. Over die laatste twee blokken moeten we het eigenlijk hebben als het over de toekomst van de Banenafpraak gaat, dat is de filosofie van **Charles van Teeseling**, directeur **Ampliar**.

LEES HIER HET INTERVIEW



"Het geeft een nieuw doel in het leven en een ritme. En vergeet niet: ze dragen gewoon bij aan het resultaat."

Rob van den Berg, HR Businesspartner bij de **Inspectie van het Onderwijs**, ministerie OCW, ziet het aannemen van mensen met een beperking als een verrijking voor de organisatie én voor de mensen om wie het gaat.

LEES HIER HET INTERVIEW



"Werknemers voelen dienstverband als warm bad"

Essentieel om inclusie te laten slagen bij bedrijven en organisaties, is de aanwezigheid van een gemotiveerde aanjager, meent **Jan van den Broek**, coach en P&O-functionaris bij **Macek Technika**.

LEES HIER HET INTERVIEW

Ook in tijden van corona gaat het erom te kijken naar wat mensen kunnen

Bedrijfskring Lelystad werkt samen om banen voor de Banenafpraak te realiseren. Dirk Jan Verdoorn, voorzitter Bedrijvenkring Lelystad, vindt inclusief ondernemen helemaal niet zo bijzonder. Ook in tijden van corona gaat het erom te kijken naar wat mensen kunnen.

Onbenut talent is niet alleen erg voor de mens die zijn talent niet kan inzetten, maar ook voor de ondernemer uit sectoren waar behoefte is aan menskracht. Die mist de kans om met dat onbenutte talent vacatures te vervullen.

Opleiding en c.v. zijn nog vaak leidend in het aannemen van medewerkers. Vacatures blijven onvervuld omdat het juiste c.v. nog niet is langsgeslagen. Meer dan eens hoor ik ondernemers zeggen: "Het is toch niet te begrijpen dat we onze vacatures niet kunnen vervullen en er nog altijd mensen met een uitkering rondlopen?". Je kan de vraag natuurlijk ook omdraaien en je afvragen hoe het komt dat we niet iedereen passend werk kunnen bieden?

Ik ben trots op leden van de Bedrijfskring Lelystad die het de gewoonte van de wereld vinden om met zogenaamde "mensen met afstand tot de arbeidsmarkt" te werken. Niet omdat zij zich daartoe door de wet verplicht voelen, maar omdat ze ervan houden om met mensen te werken en mensen een kans te geven.

In deze bedrijven zie ik dat ondernemers beloofd worden met loyale, betrouwbare en dankbare arbeidskrachten die zich graag inzetten voor het belang van het bedrijf. Soms hebben ze een gebruiksaanwijzing, vraagt het een aanpassing van de arbeidsplek, heeft iemand een afwijkend takenpakket of aangepaste arbeidstijden. Maar binnen die randvoorwaarden willen ze graag werken.

De belangrijkste vaardigheid voor ondernemers in een inclusieve arbeidsmarkt is dat ze kijken naar wat mensen kunnen en willen in plaats van wat ze hebben gedaan en kennen. Kan en wil je als ondernemer de tijd maken om de arbeidsplek zo in te richten, dat je flexibel om kunt gaan met de eisen aan een werknemer?

Het is jammer dat inclusieve ondernemingen nog altijd een exclusief karakter hebben. Ik vind het een taak van bedrijven om ondernemers onderling te laten zien, hoe je ieders talent kan benutten en dat dat bijdraagt tot een goed resultaat van je onderneming. Recent zei een ondernemer uit Lelystad tegen mij: "Het is toch gek dat ik overal moet komen opdraven en mijn verhaal moet vertellen hoe ik mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in mijn organisatie heb ingepast. Ik doe gewoon mijn werk en heb een winstgevende onderneming."



Kansen pakken en niets verloren laten gaan

Door coronamaatregelen ervaren we diversiteit op een andere manier, merkt Steven Hubeek, gangmaker van De Normaalste Zaak

We zitten al meer dan 7 maanden in de corona situatie. Het zijn moeilijke en uitdagende tijden, wat betreft gezondheid, geestelijk welzijn en arbeidsmarkt. De dagen worden nu ook weer korter. Dat legt alles nog verder onder een vergrootglas. En intussen moeten we er met elkaar voor zorgen dat mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aan het werk blijven en komen, en wel op een manier die voor de werkgever ook van toegevoegde waarde is.

Voor sectoren die helemaal platliggen een onmogelijke opgave. Gelukkig zijn er ook veel sectoren waar het werk redelijk normaal doorgaat en sectoren die piepen en kraken onder enorme werkdruk en nu nog extra door uitval van medewerkers. Tegelijkertijd zijn er de praktische uitdagingen: mensen met een kwetsbare positie inzetten, kost vaak extra aandacht en begeleiding. En daar is soms nu minder tijd voor. Of de coronamaatregelen maken het ingewikkeld om te begeleiden.

Maar er zijn ook positieve ontwikkelingen. Goede voorbeelden vanuit de zorg, de bouw en techniek, logistiek, schoonmaak en groen. Voorbeelden die laten zien hoe mensen met een kwetsbare positie ingezet kunnen worden. Juist nu, onder de grote druk, worden hordes genomen die eerder onneembaar leken. Zorgorganisaties waar versneld verzorgende en ondersteunende medewerkers werk overnemen van de andere zorgprofessionals. In de logistiek wordt in de drukte in de warehouses ruimte gemaakt voor instroom van mensen. Ruimte biedend voor bijvoorbeeld mensen die vallen onder de Banenafpraak.

En ondersteunende partijen zoals gemeenten, UWV,

bemiddelaars, opleiders en sociaal ontwikkelbedrijven maken meer werk van ontwikkeling, (praktijk)bij- en omscholing en van het voor een overbruggingsperiode aan het werk houden van mensen met een kwetsbare positie. Trajecten die in sneltreinvaart en in nauwe samenwerking met werkgevers vormgegeven en uitgevoerd moeten worden, zodat de mensen zo snel mogelijk (weer) aan het werk kunnen bij een reguliere werkgever. De ruimere middelen, die de rijksoverheid beschikbaar stelt, nemen drempels weg om tot actie over te gaan.

En op het werk zelf ervaren we door de coronamaatregelen diversiteit op een nieuwe manier. De aangepaste werkomgevingen en -omstandigheden, uitdagingen die mensen thuis hebben, met familie of kinderen als gevolg van corona, de werk- en thuisomgeving die door elkaar heen lopen, psychische spanning. We ervaren veel nadrukkelijker de persoon en het leven achter de collega en wat hij of zij nodig heeft en hem of haar beperkt. We leren flexibeler te zijn en meer rekening met elkaar te houden. Lessen die ook cruciaal zijn om goed werk te bieden aan mensen uit andere situaties, omstandigheden of achtergronden. De diversiteit verandert er niet mee maar drempels worden lager.

Wat betekent dit voor de aantallen mensen die aan het werk gaan of blijven? Dat zal de komende tijd duidelijk moeten worden. Voor nu is het belangrijkste om de kansen die er zijn goed te pakken en niets verloren te laten gaan. Zodat mensen met een kwetsbare positie zoveel mogelijk aan het werk gaan en blijven, met de ondersteuning die daarvoor nodig is. Laten we daar onze energie op richten!



“Diversiteit vergroten, minder in hokjes denken en vooroordelen doorbreken”

Pauline Thijssen, adviseur **Recruitment**, vertelt over de heeft ambitieuze doelstellingen Hoogheemraadschap Delfland om de diversiteit binnen het hoogheemraadschap te stimuleren.

LEES HIER HET INTERVIEW



"Inclusie als normaal onderdeel bedrijfsaanpak"

Zeker in de technieksector is een groot gebrek aan opgeleide technici. Dat biedt kansen voor mensen zonder papiertje, ziet **Suzan van Venrooij**, manager Infra en HR bij **Geonius**.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)

Inclusieve knokkers

campagne ondersteunt de strijd om baanbehoud



In het kader van de Banenafpraak zijn er de afgelopen jaren bijna 60.000 nieuwe banen gerealiseerd. Het is een feit dat de coronacrisis economische tegenwind veroorzaakt. Maar het is ook een feit dat er de laatste jaren een inclusieve beweging op de arbeidsmarkt op gang is gekomen.

We lanceerden deze week de campagne Inclusieve Knokkers om inclusieve werkgevers te ondersteunen en in de spotlight te zetten. Deze campagne richt zich op de kern van inclusieve werkgevers en zet de focus op baanbehoud. We willen de verhalen vertellen van werkgevers die zich inzetten om medewerkers uit de Banenafpraak bij zich te houden, hun ervaringen optekenen en uiteindelijk een ploeg van inclusieve werkgevers formeren.

We zoeken werkgevers die ook in deze periode hun ambities op dit vlak uit durven spreken en na durven jagen. Dat sluit overigens niet uit dat er sectoren zijn waar nog baankansen geboden worden. In die branches blijven we vanzelfsprekend aandacht vragen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Positieve voorbeelden

Of zoals Martine Schuijjer het verwoordde: “Werkgevers doen zo hun best hun werknemers te behouden. Ze knokken voor inclusie. Wij zien dat als positieve voorbeelden, die we in de spotlight willen zetten.” Onder de naam Inclusieve Knokkers gaan we inclusieve werkgevers als ambassadeurs naar voren halen. Zo laten we zien dat er ook in deze economisch moeilijke tijden geknokt wordt voor inclusie. “We zullen voorbeelden uitlichten en bijeenkomsten organiseren om ook met werkgevers te bespreken welke instrumenten ze in kunnen zetten en wat ze nodig hebben in hun strijd voor baanbehoud.”

Uiteindelijk is het een campagne om te laten zien dat veel werkgevers knokken voor baanbehoud en een hartstochtelijke oproep aan werkgevers om zich bij onze nieuwe inclusieve knokploeg aan te sluiten!

Kent u een Inclusieve Knokker, laat het ons weten via dit formulier!

[GA HIER NAAR HET FORMULIER](#)



“Fantastisch om te zien hoe mensen tot bloei komen”

Er loopt een parallel tussen duurzaamheid en inclusie; van marketinginstrument tot bedrijfsfilosofie, tot die conclusie kwam **Rolf-Jan Goosen**, algemeen directeur van **Bloomville**.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)

De Banenafpraak en de UMC's

De zorg was de afgelopen tijd een van de meest veelbesproken sectoren van het land. Net zoals in alle andere sectoren, zijn ook in de medische sector talloze mensen met een arbeidsbeperking actief. In deze portretten vertellen zes daarvan, werkzaam bij Universitair Medisch Centra, in hun eigen woorden over het dagelijks werk in een ziekenhuis.

Corona raakt de UMC's vanzelfsprekend op een extreme manier. Op dit moment werken meer dan 500 mensen uit de doelgroep Banenafpraak bij de acht UMC's van Nederland. Daarbij werken de Universitaire Medische Centra intensief samen: binnen de leercirkel op inclusiegebied wisselen ze ervaringen en best practices uit.

Voor de uitvoering van de Banenafpraak geldt: op locatie werken is in veel gevallen moeilijk en in de praktijk blijkt het ook lastig om op dit moment nieuwe plekken te vinden. Toch verwachten de UMC's dat ook in die situatie nieuwe kansen ontstaan voor mensen met een arbeidsbeperking. Zeker ook omdat medewerkers uit deze groep al op talloze plekken hun toegevoegde waarde hebben laten zien.

Marco (digitaal grafisch specialist, Amsterdam UMC)

De leukste baan

"Ik werk halve dagen vanwege mijn handicap tetraplegie met dystonie (een vorm van spasme) aan een bijzondere opdracht. Ik maak afbeeldingen uit een mooie, klassieke druk van de Sobotta Atlas of Human Anatomy klaar voor gebruik in een internationale database. Bij sommige taken kan ik heel precies zijn. Ik houd mijn pols in een bepaalde positie en vergroot het scherm zodat ik de bewerkingen beter kan controleren. Ik vind het leuk om afbeeldingen te analyseren en te kijken hoe ik het beste de kwaliteit kan verbeteren. Dit is de leukste baan die er is."

Mario, (administratief medewerker AMD en HR, Radboud UMC)

Uit de negatieve spiraal

"Ik werk hier nu twee jaar. Eindelijk ben ik uit de negatieve spiraal. Na een maagverkleining ben ik 50 kilo afgevallen. Ik ga vier keer per week naar de sportschool en fluitend naar mijn werk. Het ging met mij al mis na de scheiding van mijn ouders. Ik was 13, wilde kok worden, maar die opleiding kon mijn moeder niet betalen. En op de timmermansopleiding spijbelde ik meer dan ik aanwezig was. Zonder diploma heb ik allerlei klusjes gedaan.

'Besteed je tijd aan iets anders. Je hebt hier geen opleiding voor.' Dat zeiden ze bij het Werkbedrijf toen mijn oog op de baan bij het UMC viel. Maar ik werd aangenomen. Soms zit ik op de bank 's avonds en denk ik: hoe kan het dat ik zo'n gelukkig mens ben? Dat heeft echt met dit werk te maken. Ik heb fijne collega's. Net heb ik gehoord dat ik een vaste aanstelling krijg en een mbo-opleiding Administratie niveau 3 mag gaan volgen."

Jay, (Bestuurder Golfkar, Erasmus MC)

Professioneel en persoonlijk ontwikkeld

"Dagelijks rijden er 2 golfkarretjes rond bij het Erasmus MC die er voor zorgen dat meer dan 400 bezoekers bij hun bestemming arriveren. Ik ben ontzettend blij en trots dat ik deze functie mag uitvoeren! Ik ben voortdurend met interessante mensen in contact en maak heel wat mee. Dankzij dit werk heb ik mij niet alleen professioneel, maar ook persoonlijk ontwikkeld. Thuis heb ik veel meer rust en ik ben emotioneel een stuk steviger geworden. Mijn wens is om de toekomst in de functie te blijven."



"Werken met collega's uit de doelgroep verlegt je perspectief." Eerlijk gezegd vind ik dat je een kans laat liggen als je het níet doet. Voor ons is het in elk geval een uitgemaakte zaak."

De provincie Overijssel staat voor inclusief werkgeverschap. **Mieke Breedveld**, Projectleider banenafpraak provincie Overijssel legt uit waarom.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)

Pia (Stafmedewerker Kwaliteit & Patiëntenzorg, Erasmus MC)

Mijn collega's waarderen me om de kwaliteit van mijn werk

“Met een aangepaste computer werk ik aan mijn projecten: de patiënttevredenheidsonderzoeken. Mijn collega's waarderen me niet vanwege mijn beperking, maar om de kwaliteit van mijn werk. Ik ben blij dat ik een positieve bijdrage aan de maatschappij kan leveren.”

Jorne, (Facilitair Assistent, Erasmus MC)

Stiekem best trots

“Ik zorg voor de algehele netheid en print, scan en archiveer ook stukken. Als het nodig is, zorgt ik voor de benodigde handtekeningen. Het ging zo goed dat ik nu ook licht administratief uitzoekwerk doe en lijsten bijhoud. Elders voelde ik me nooit onderdeel van het team, omdat ik bijvoorbeeld niet mee mocht naar vergaderingen. Ik kreeg de indruk dat mensen soms op me neerkeken. Hier is dat helemaal niet zo, ik heb zoveel vertrouwen gekregen en mag steeds meer klussen oppakken! Ik ben stiekem ook best trots. Ik wil laten zien dat als het mij lukt, anderen het ook kunnen!”

Svan : (Scanner Erasmus MC)

Ook in mijn privéleven en mijn eigen onderneming ben ik gegroeid

“Ik heb een lichte vorm van autisme, waardoor ik soms meer stappen moet zetten om beter te kunnen focussen en om socialer te zijn. Vroeger raakte ik gauw overweldigd door werk dat ik moest doen, daar kon ik echt overstuur van raken. Nu heb ik geleerd mijn werk overzichtelijk te maken door het op te delen in kleinere stappen. Om zulke vaardigheden te leren in een organisatie die zó groot is, is niet makkelijk en ik ben verbaasd over de stappen die ik heb gemaakt. Als ik kijk naar hoe ik in de eerste maand bijvoorbeeld een agenda-afpraak maakte, dat zou ik nu nooit meer zo doen. Zo slordig. Ook in mijn privéleven en mijn eigen onderneming ben ik gegroeid.”



“We zijn wel toe aan een andere vorm van werkgeverschap”

Wie doet wat hij kan en goed in zijn vel zit, zal beter gaan presteren. Op die overtuiging stoelde **Nancy van der Vin**, vestigingsleider **Rosa Novum**, haar aanpak.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)

“We willen de medewerkers graag een zo goed mogelijke start bieden. We hopen snel weer nieuwe medewerkers te kunnen verwelkomen!”



Martine Uitterdijk, adviseur Arbeidsparticipatie **Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB)**, over de vaste baan als uitgangspunt, het belang van werkervaring en werven in tijden van corona.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)

1000 voorbeelden in het land

Overal in het land werd de afgelopen week aandacht besteed aan inclusie op de arbeidsmarkt. Onder de vlag van de Week van de 1000 Voorbeelden organiseerden talloze WSP's, regionale werkgeversverenigingen en andere partners evenementen rond de Banenafpraak.

Traditioneel hoort bij een 1000 Voorbeelden evenement natuurlijk de ontmoeting tussen werkgevers en werkzoekenden en het bedanken van inclusieve werkgevers, onder andere met een van de 3350 'Week van de 1000 Voorbeelden-dropblikken'. Dat is ook nu overal gebeurd! We lichten er een aantal uit.



“Bij de overheid hebben we veel te maken met regels, protocollen en procedures. Mijn advies: wees creatief, ga daar lekker flexibel mee om en kleur gerust eens buiten de lijntjes.”

Jolinda Kerkmeer, Projectleider WBA & Stagebeleid bij het **Rijksvastgoedbedrijf** over nieuwe manieren van werving en de league of extraordinary people

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)

Voor WSP Rijnmond was de Week van de 1000 Voorbeelden een mooi moment om de campagne 'de 100 van Sander', die door de corona-omstandigheden even stil was komen te liggen, nieuw leven in te blazen. "En het leuke is", vertelt Nathan van Balen van het WSP: "Ondernemers die eerder de boot afhielden, doen nu mee. Juist nu willen ze laten zien dat ze inclusief werkgeven. De Week van de 1000 Voorbeelden was voor ons een mooi moment om de campagne te lanceren omdat het naadloos op elkaar aansluit."



In het kader van de Week van de 1000 voorbeelden, willen wij namens het WerkgeversServicepunt de volgende kandidaten uit ons bestand bij u onder de aandacht brengen. Stuk voor stuk gemotiveerde kandidaten die hard op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging. In deze krant worden de kandidaten kort, maar krachtig geïntroduceerd.

Past de kandidaat binnen uw organisatie? Schroom dan niet om contact met ons op te nemen. Bij interesse in een of meerdere kandidaten kunt u namelijk het persoonlijke CV opvragen via uw vaste contactpersoon of een mail naar info@wspzki.nl.

Wij wensen u veel leesplezier toe! Met vriendelijke groet, Team WerkgeversServicepunt



In de regio Zuid-Kennemerland is een aanbodkrant met werkzoekenden verstuurd naar werkgevers. "We zochten een digitaal initiatief om de Banenafpraak onder de aandacht te brengen", aldus Dennis de Hoop, senior adviseur werkgeversdiensten WSP Zuid Kennemerland en IJmond. "De campagne sloeg aan. De eerste reacties waren ontzettend positief. De Week van de 1000 Voorbeelden is voor ons een mooi platform, omdat het onder werkgevers een bekend fenomeen is."



HR MANAGER JAMIE VAN KLAVEREN-HOLLINK ONTVING EEN ATTENTIE VOOR HET INCLUSIEVE AANNEEMBELEID VAN DE HAARLEMSE KRINGLOOPWINKEL ZOLDERO23.

"DE MATCH IS KEY!", ALDUS JAMIE.

Werkgevers Servicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond



"Niet mogen meedoen is het ergste dat er is."

Voor de Banenafpraak zou het goed zijn als het scheppen van werkgelegenheid meer beloond zou worden. Want een baan verschaft meer dan een inkomen alleen. Dit denkt **Tim Slager**, directielid **Molecaten** vakantieparken.

LEES HIER HET INTERVIEW



In de acht gemeenten van Rivierenland kregen inclusieve werkgevers een prijs. In iedere gemeente won één werkgever de All-in Werkgeversprijs. "Met een combinatie van digitaal en fysiek hebben we de winnaars kunnen huldigen", zegt Sophia Hardeman van Werkzaak Rivierenland. "Natuurlijk is het anders dan anders omdat veel digitaal is, maar toch zie ik tijdens deze week heel veel aandacht voor inclusie. En daar gaat het om."



POSTBEZORGER & KOERIERSDIENST CYCLOON MAAKT BEWUST DE KEUZE OM DUURZAAM EN SOCIAAL TE ONDERNEMEN. DAT WERD VANDAAG BELOOND!

"HIER HEBBEN WE ALLEMAAL PROFIJT VAN!", ALDUS CYCLOON.

WEEK VAN DE #1000VOORBEELDEN

Werkgevers Servicepunt
Zuid-Kennemerland en IJmond



"Er staan zoveel mensen aan de kant met veel toegevoegde waarde. Zij verdienen een kans. En ik vind dat wij verplicht zijn hen die mogelijkheid te bieden."

Jolanda van Rosmalen, adviseur HRD, **Deltion College** in Zwolle over de invulling aan de Banenafspraken in het onderwijs:

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)

In Leiden werd donderdag tussen negen uur 's ochtends en acht uur 's avonds een drive in Meet & Greet georganiseerd. In de setting van de oude bekende drive in bioscoop, inclusief rode loper, popcorn en cola, konden werkgevers filmpjes bekijken waarin kandidaten zich voorstelden. "Iedereen was echt superenthousiast", zegt Hülya Yilmaz Accountmanager DZB Leiden. Dit is in deze tijd een mooie manier om werkgevers en kandidaten toch aan elkaar te linken."



"Ga het gesprek aan en versimpel de regels"

Het gaat erom het talent en de kracht van medewerkers met een extra uitdaging te zien, dit stelt **Rita Grootendorst**, projectmanager Rabo Inclusief bij **Rabobank Nederland**.

LEES HIER HET INTERVIEW



"Doorgroeien naar een vaste baan geeft rust en perspectief"

Anje Neef, adviseur Participatiewet, ministerie van OCW, **DUO** (Groningen) vertelt over de formule DUO heeft gevonden om mensen uit de Banenafpraak te werven en de vruchten die dat heeft afgeworpen.

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)



26 T/M 30
OKTOBER
2020

4^E EDITIE

WEEK
VAN DE
1000
VOORBEELDEN

zet de deur open
voor inclusie!

De projecten 'Op naar de 100.000 banen', ondersteund door Instituut Gak, en 'Op naar de 25.000 banen', ondersteund door de ministeries van SZW en BZK, informeren en inspireren werkgevers uit markt en overheid rond de uitvoering van de Banenafpraak. Ze worden uitgevoerd onder de vlag van Nederland Onderneemt Maatschappelijk!

Deze stichting van VNO-NCW en MKB-Nederland bundelt op praktische wijze maatschappelijke programma's die vanuit de twee verenigingen voor, door en met werkgevers worden georganiseerd en die een verschil maken voor mensen.

De projecten die Nederland Onderneemt Maatschappelijk uitvoert, vallen onder drie programmalijnen: 'Nederland Onderneemt Inclusief!' (met naast de Banenafpraak projecten ook Nederland Werkt door en Perspectief op Werk), 'Nederland Onderneemt Circulair' en 'Nederland onderneemt Vitaal'. Kijk voor meer informatie op www.nlom.nl

Wij bedanken al onze partners voor het mogelijk maken van De Week van de 1000 Voorbeelden.

Teksten: 'Op naar de 100.000 banen' & 'Op naar de 25.000 banen' i.s.m. [De Nieuwe Lijn](#)

Fotografie: [Silvio Zangaretti](#).

Fotoverantwoording: pagina 3 Fotoflex, pagina 5: Esther Meijer, pagina 7 & 8: Evelien Sikkema, pagina 10 & 11: Annet Delfgaauw (foto Bernard Wientjes) en Rob Voss (foto Ton Heerts), pagina 30: Joris Aben (foto Leiden)

Vormgeving: Roger van der Klugt/[De Ontwerperij](#)

Eindredactie: 'Op naar de 100.000 banen' & 'Op naar de 25.000 banen'

OP NAAR DE 100.000!
BANEN

OP NAAR DE 25.000!
BANEN

 **onderneemt!**
maatschappelijk