

# Middelpunt



VNO-NCW

MIDDEN

**SPECIAL**

**OP NAAR DE 100.000!  
BANEN**

## ARBEIDSMARKT & ONDERWIJS

U wilt graag een werknemer met een arbeidsbeperking een plaats geven. Maar hoe werkt dat in de praktijk? Kijk mee achter de schermen van het WerkgeversServicepunt.

8



## INNOVATIE & DUURZAAMHEID

In een tijd van voortschrijdende technische innovatie bepaalt de Participatiewet dat mensen met een arbeidshandicap zoveel mogelijk aan het werk moeten in de marktsector. De gangbare opvatting is dat technische vernieuwing tot sociale vernieuwing leidt. Maar waarom zou het niet andersom kunnen? De Banenafpraak is volgens de definitie van het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCSI) net zo goed op te vatten als een aanjager van sociale innovatie.

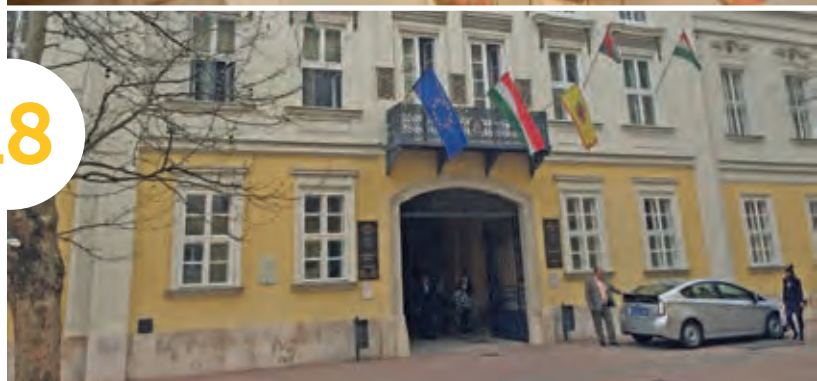
14



## INTERNATIONALISERING

De participatiesamenleving, sinds dit woord in de Troonrede voor kwam, zijn we wellicht geneigd te denken dat het een typisch Nederlands fenomeen is; iedereen die kan, doet mee. Het hebben van werk is daarbij een belangrijk onderdeel, onder andere verankerd in de Participatiewet en de daarbij horende Banenafpraak. Maar, is het wel zo Nederlands? Tijd om onze blik eens over de grenzen te werpen.

18



## RUIMTELIJKE ORDENING & INFRASTRUCTUUR

De Participatiewet en de Banenafpraak gelden voor alle werkgevers in alle sectoren, dus ook voor de Bouw- en Infrasector. Door de SROI-component in aanbestedingen is deze sector al langer verplicht om te werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een verplichting die met gemengde gevoelens ontvangen wordt. Middelpunt ging op bezoek bij een bedrijf uit die sector en vroeg naar de ervaringen.

30



## FINANCIERING

125.000 banen voor arbeidsgehandicapten in 2026, waarvan 100.000 te scheppen door het bedrijfsleven. Dat is de afspraak die drie jaar geleden gemaakt werd in het Sociaal Akkoord. De laatste trendrapportage van het UWV geeft de indicatie dat het gewenste aantal banen in 2015, 6.000, ruimschoots gehaald wordt. Een goede start, maar we zijn er nog lang niet.

36



## En verder:

- 4** Special Op naar de 100.000 banen
- 6** Interview staatssecretaris Jetta Klijnsma en aanjager Aart van der Gaag
- 11** Column Hans de Boer
- 13** De Drive van Harry Haddinger
- 15** Column Jong & Ondernemend
- 21** Column Jan-Willem Vos
- 23** Partner aan het woord - Bureau HTM
- 24** Uit de regio
- 27** Verenigingsnieuws
- 35** Column Andries Greiner
- 39** Column De Regt adviesgroep
- 41** Verenigingsnieuws
- 42** Nieuwe leden
- 44** Rondetafelgesprek
- 46** Agenda

## 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 1.800 leden: ondernemers en managers met een eindverantwoordelijke positie in het bedrijfsleven.

### Informatie over lidmaatschap VNO-NCW Midden:

[www.vno-ncwmidden.nl/lidmaatschap](http://www.vno-ncwmidden.nl/lidmaatschap)  
T 055 – 5222606  
E [info@vno-ncwmidden.nl](mailto: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](mailto:ledenadministratie@vno-ncwmidden.nl).

### Uitgever

Ten Brink Uitgevers

### Ontwerp en vormgeving

FIZZ Marketing & Communicatie

### Projectmanagement

Ilona Oortwijn  
[middelpunt@tenbrinkuitgevers.nl](mailto:middelpunt@tenbrinkuitgevers.nl)

### Advertentie-acquisitie

Christian Soer  
FIZZ Marketing & Communicatie  
[christian@fizz.nl](mailto:christian@fizz.nl)

### Redactie

Hans Bakker, Ron van Gent,  
Marsha Kroesenbrink, Rob  
Oostermeijer en Gerreke de  
Weijer  
[middelpunt@vno-ncwmidden.nl](mailto:middelpunt@vno-ncwmidden.nl)

### Druk

Ten Brink, Meppel

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

### Aan deze special werkten mee:

Mirjam de Graaf, Maaïke  
Molenmaker en Martine Schuijjer

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

## VAN DE VOORZITTER



## Middelpunt - special Op naar de 100.000 banen

Een special van Middelpunt, dat hebben we niet vaak gedaan. Maar, het thema van deze special verdient aandacht. Immers, 100.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking is een uitdaging waar werkgevers in de marktsector voor 2026 voor staan.

Binnen VNO-NCW Midden hebben we vanaf het moment dat de Banenafpraak is gemaakt, ingezet op het behalen van deze afspraak. Onze handtekening onder het Sociaal Akkoord staat, en hoewel het geen eenvoudige opgave is, houden we ons aan de afspraak. We vertrouwen erop dat invulling, met de aangekondigde vereenvoudigingen en verbeteringen in de wetgeving, mogelijk is. Helaas is het vertrouwen vanuit het kabinet richting werkgevers minder groot. Naast de wet Banenafpraak heeft men een quotumwet geïntroduceerd. Indien werkgevers onvoldoende werknemers met een arbeidshandicap aannemen, zal een verplichtend quotum worden opgelegd aan werkgevers met meer dan 25 werknemers. Persoonlijk geloof ik niet in deze dwang. Juist bij een thema als het aannemen van werknemers is de ondernemer aan zet! En veel ondernemers hebben al de keuze gemaakt om werknemers met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Zij doen dat uit persoonlijke overweging, uit oogpunt van maatschappelijk ondernemen of vanuit economische afwegingen. Ik denk dat wij meer werkgevers kunnen informeren en enthousiasmeren door het uitdragen van de voorbeelden en argumenten van collega-ondernemers. En dan kan het kabinet het quotum in de la laten liggen!

In deze editie ziet u hoe werkgevers invulling geven aan de Banenafpraak. Blij zijn wij ook met het interview met staatssecretaris Jetta Klijnsma en Aart van der Gaag, dat zij samen voor deze editie van Middelpunt hebben gegeven.

Doet u met ons mee? Samen op naar de 100.000 banen!

Jacco Vonhof,  
Voorzitter VNO-NCW Midden

# Op naar de 100.000 banen!

2016: Versoepeling Participatiewet

Met regelmaat zijn de Participatiewet en de Banenafpraak onderwerp van gesprek in de media. Veelvuldig zien, horen en lezen we goede voorbeelden en positieve signalen. Maar, ook de complexiteit van de regelingen, bureaucratie en andere negatieve signalen komen via de media onder uw aandacht. Gelukkig zijn er de afgelopen periode verbeteringen aangebracht in wet- en regelgeving of zijn daartoe meer voorstellen gedaan. Tijd voor een update!

2015: Start campagne 'Op naar de 100.000 banen'

In 2013 is in het Sociaal Akkoord afgesproken dat werkgevers de ambitie willen realiseren om tussen nu en 2026 aan 100.000 mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden. De overheidssector draagt zorg voor 25.000 banen. In totaal dus 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Achterliggende gedachte is dat ook mensen met een arbeidsbeperking de kans moeten hebben te participeren op de arbeidsmarkt. De afspraken in het Sociaal Akkoord zijn een vervolg op een intentie die was opgenomen in het regeerakkoord. Daar ging men echter nog uit van 250.000 extra banen, in te vullen voor 2020.

Als werkgevers niet voor genoeg extra banen voor arbeidsgehandicapten zorgen, treedt de quotumheffing in werking. Dit betekent dat werkgevers die zich niet aan de Banenafpraak houden, gaan betalen voor niet opgevlude werkplekken. Dit geldt voor werkgevers met meer dan 25 medewerkers. Het kabinet controleert dit ieder jaar en dit jaar vindt de eerste meting plaats over 2015.

## Doelgroep

De gemaakte afspraken zijn bedoeld om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Specifiek gaat het daarbij om mensen die onder de Participatiewet vallen en niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen, mensen met een indicatie voor de Wet Sociale Voorzieningen (SW'ers) en jonggehandicapten met arbeidsvermogen (huidige Wajongeren met arbeidsvermogen). Ook jongeren afkomstig uit het praktijkonderwijs en het speciaal voortgezet onderwijs behoren tot de doelgroep. Tenslotte vallen ook mensen met een baan volgens de Wet inschakeling werkzoekenden en het Besluit in- en doorstroomba-

nen binnen de doelgroep.

De mensen voor wie de extra banen zijn bestemd, staan geregistreerd in het *doelgroepregister*. Het UWV beheert dit register. Als een werkgever iemand uit het register in dienst neemt, telt dit mee voor de Banenafpraak.

## Aanpassingen wetgeving

Sinds de invoering van de Participatiewet is een aantal voorstellen voor vereenvoudigingen in de wetgeving gedaan. Het gaat om maatregelen die buitengewoon welkom zijn. Staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid laat er mee zien dat ze goed heeft geluisterd naar de geluiden van ondernemers en gemeenten die met enige regelmaat vastlopen op de bureaucratie rond de Participatiewet. VNO-NCW en MKB-Nederland vinden het een goede zaak dat de staatssecretaris bijvoorbeeld de criteria van de Participatiewet wil verruimen. Hierdoor vallen geen mensen tussen wal en schip als zij tot doelgroep behoren en kunnen werkgevers makkelijker voldoen aan verplichtingen die uit de wet voortvloeien.

Staatssecretaris Klijnsma heeft na overleg met onder meer de ondernemingsorganisaties ook besloten dat mensen die door de sociale werkbedrijven bij reguliere bedrijven zijn gedetacheerd, meetellen in het streven naar die 100.000 banen. Dat geldt ook voor mensen die met begeleiding van een jobcoach het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. VNO-NCW en MKB-Nederland hadden hier eerder om gevraagd.

## Overzichtelijker start

Een wijziging die we positief ontvangen, is de mogelijkheid van loonkostensubsidie voor werkgevers die al

2015: Cijfers derde kwartaal 2015 geven aan dat de 6.000 banen voor 2015 gehaald worden.  
Eénmeting op 1 januari 2016



## Banenafpraak

### Banenafpraak:

Extra banen:

Overheid: 25.000

Bedrijfsleven: 100.000



#### Doelgroep

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen;
- Mensen met een Wsw-indicatie;
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- Mensen met een WIW- of ID-baan.

een arbeidsbeperkte werknemer in dienst hebben. Dit maakt het mogelijk om voor reeds bestaande werknemers alsnog een beroep te doen op de instrumenten en regelingen. Een andere verbetering die de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil invoeren, is een vaste loonkostensubsidie van vijftig procent van het minimumloon in de eerste zes maanden van het dienstverband. Dat maakt de start van een dienstverband met iemand die binnen de doelgroep van de Banenafpraak valt een stuk overzichtelijker voor een werkgever. Na het eerste halfjaar volgt dan een loonwaardemeting op de werkplek om de hoogte van de vervolgens nog benodigde loonkostensubsidie te bepalen. Ook wordt de termijn voor het herbeoordelen van de loonwaarde op de werkplek flexibeler: afgestemd op de verwachte ontwikkeling van de persoon in plaats van bijvoorbeeld elk jaar omdat dat nu eenmaal de regel is.

### Transparantie van het aanbod

Werkgevers hanteren bij de uitvoering van de Banenafpraak een aantal randvoorwaarden: het bestand aan aanbodzijde moet volledig en transparant zijn. Zonder inzicht in welke mensen beschikbaar zijn, kunnen deze niet gekoppeld worden aan vacatures. Het is van groot belang dat gemeenten en UWV de groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt goed in beeld hebben. Alleen op die manier kunnen zij geschikte kandidaten voordragen als werkgevers passend werk hebben, iets waar het tot nu toe vaak aan ontbreekt. Afspraak is dat er tot eind dit jaar 57.500 gevalideerde profielen voor werkgevers beschikbaar komen.

Daarnaast komt er na de zomer een tool beschikbaar waardoor werkgevers zelf kunnen zoeken in het aanbod van kandidaten. Uiteraard is daarbij voorwaarde dat gemeenten en UWV deugdelijke profielen van hun kandidaten beschikbaar hebben. Het door werkgevers

zelf kunnen zoeken in een database van kandidaten die zijn opgenomen in het doelgroepregister was vanaf de inwerkingtreding van de Participatiewet een grote wens van VNO-NCW en MKB-Nederland.

### Een wereld te winnen

Het wegnemen van bureaucratie zorgt ervoor dat werkgevers voortvarend verder kunnen met het bieden van arbeidsplaatsen aan arbeidsgehandicapten. Dat brengt het doel – het creëren van honderdduizend banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt – weer een flinke stap dichterbij. Juist de werking van de arbeidsmarkt is geholpen met vereenvoudiging van de uitvoering. Daarop is een wereld te winnen. ▀

### Commitment

VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO hebben vanaf de start van de Participatiewet een actieve lobby gevoerd ter vereenvoudiging en verbetering van de wet. Maar, onze inzet gaat verder dan dat. Ook het informeren van werkgevers en het delen van goede voorbeelden is een taak die wij van harte oppakken, zo getuige deze special van Middelpunt. Dat doen we onder de noemer "Op naar de 100.000 banen". Het commitment van het bedrijfsleven aan dit project is groot. De ambitie is hoog en raakt alle werkgevers. De brede inzet van veel van onze leden is daarbij een geweldig resultaat. Op het portal [www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl) krijgt u inzage in goede voorbeelden, informatie over de wet- en regelgeving en verwijzingen naar partijen die u verder kunnen helpen wanneer u interesse heeft om een werknemer met een arbeidsbeperking aan te nemen. We blijven u via dit portal informeren. Daarnaast organiseren we bijeenkomsten en helpen u om kennis te maken met kandidaten uit de doelgroep. Mogen we ook op u rekenen?

### Voor vragen of contact:

Martine Schuijjer, VNO-NCW Midden  
[schuijjer@vno-ncwmidden.nl](mailto:schuijjer@vno-ncwmidden.nl)

## STAATSSECRETARIS JETTA KLIJNSMA EN AANJAGER AART VAN DER GAAG IN GESPREK OVER DE BANENAFSPRAAK

# “Geef mensen een kans, het gaat om de banen, niet om de regels”

Het is een prachtig toekomstperspectief: over tien jaar is het aannemen van mensen met een beperking volstrekt gangbaar en zijn er in de marktsector en bij de overheid minimaal 125.000 extra banen gecreëerd. Dat is immers het uitgangspunt van de Banenafpraak. Maar waar staan we na het eerste jaar? Staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is voorzichtig optimistisch. “Mede dankzij de inspanningen van de aanjager Aart van der Gaag, en zeker ook de ervaren werkgevers die zich als ambassadeur waanzinnig inzetten, zijn er steeds meer ondernemers die weten dat ze ermee aan de slag kunnen.”

**K**lijnsma en Van der Gaag treffen elkaar regelmatig. Bij werkgevers en bijeenkomsten, maar ook in constructief overleg om de dienstverlening rond de Banenafpraak te verbeteren. Klijnsma: “Steeds wanneer ik uit de praktijk signalen krijg dat dingen simpeler en doorzichtiger kunnen, kijk ik wat ik kan doen.” “Er is in een jaar al veel ten goede ver-

anderd,” zegt Van der Gaag. “We begonnen met bijna niks, in veel arbeidsmarktregio’s was nog niet eens een werkgeversservicepunt (wsp). Inmiddels is er meer dienstverlening voor werkgevers, al gaat het nog niet overal goed. De regels worden steeds verder versoepeld, het kan alleen nog maar beter worden. En voor de marktsector is het rustgevend dat duidelijk is dat we het aantal banen in 2015 gehaald hebben.” “Ik spreek regelmatig werkgevers die dachten, ‘o jee, waar beginnen we aan,’” vult de staatssecretaris aan. “Na een paar maanden zien ze hoe goed mensen bevallen op de werkvloer en ervaren ze dat ze ontzorgd worden door de wsp’s. Ze vertrouwen me dan toe dat het ingewikkeld lijkt, maar dat het in de praktijk meevalt.”

## Inspireren met praktijkverhalen

Die praktijkverhalen zijn belangrijk om informatie over de meerwaarde van de Banenafpraak verder te verspreiden. Staatssecretaris Klijnsma: “Daarmee dagen we meer en meer mensen uit, en wordt het zwaan kleef aan. Een opgewekt bericht uit Groningen dat ze op koers zitten bijvoorbeeld, daar word ik vrolijk van.” Ook Van der Gaag ervaart het olievlek-effect. “Er gebeurt inmiddels al veel in alle regio’s en bij sectoren, dat is stimulerend. En het mooie is dat ervaren werkgevers bereid zijn een kijkje in de keuken te geven. Om de voordelen te laten zien, zoals de betere werksfeer, het verlaagde ziekteverzuim en verhoogd rendement. Maar zeker ook om op valkuilen te wijzen en tips te geven om die te vermijden. Je hoeft niet alleen het wiel uit te vinden, profiteer van elkaars ervaringen, bijvoorbeeld via [www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl).”

## Met een andere bril kijken

Klijnsma ziet veel in functiecreatie. “Kijk eens met een andere bril naar je eigen werkvloer. Welke taken kun je bij elkaar brengen zodat er een nieuwe plek ontstaat? Zo ervaart de rest van de mensen net iets minder werkdruk, en je hoeft alleen de daadwerkelijke loonwaarde van de nieuwe medewerker te betalen. Die kansen zie je zelf niet altijd, dus zoek iemand die even met je mee-





**SPECIAL  
100.000  
BANEN**

kijkt. Mensen van de werkgeversservicepunten of de gemeente, maar ook particuliere dienstverleners kunnen je daar heel goed bij helpen."

### Kandidaten in beeld

En als je dan als werkgever die plaats hebt gecreëerd, dan wil je natuurlijk wel snel een kandidaat vinden. "Kandidaten komen steeds beter in beeld," vertelt de staatssecretaris. "Het UWV werkt hard aan het zichtbaar maken van de Wajongers. Daarnaast is het zaak dat gemeenten in actie komen. Ik wil graag dat ze die profielen maken volgens dezelfde systematiek als het UWV, en niet allemaal het wiel opnieuw gaan uitvinden. Er is nu ook een vliegende brigade opgericht die gemeenten daarbij helpt." "Belangrijk is dat de competenties van de kandidaten goed in beeld komen," vult Aart van der Gaag aan. "Je moet wel weten wat iemand kan om goed te kunnen matchen." Klijnsma adviseert werkgevers de vinger aan de pols te houden. "Gelukkig zien we in veel gemeenten dat wethouders nu op de voorplecht gaan staan en zich inzetten voor de Banenafpraak. Ze gaan op pad om werkgevers nog beter te leren kennen. En dan mag een werkgever hem of haar in zo'n gesprek best kritisch aanspreken op het in beeld hebben van kandidaten."

### Inkoop goed regelen

Zelf wordt de staatssecretaris door onder meer de Tweede Kamer regelmatig aangesproken op een goede regeling voor inkoop. Diensten of producten die bedrijven inkopen bij een ander bedrijf en worden uitgevoerd door mensen uit de doelgroep van de Banenafpraak, zouden dan meetellen bij de inkoopende werkgever. "Bureau Berenschot heeft onderzoek gedaan en daaruit blijkt dat een goede regeling rond inkoop stimulerend kan werken. Voor de mensen waar het om gaat maakt het ook niet uit of ze werken bij de

verkoper of de inkoper. Maar het is in de praktijk best ingewikkeld. Hoe weet je zeker dat een product dat je koopt gemaakt is door iemand met een beperking? We zijn met de Werkkamer in gesprek hoe we dat kunnen inrichten." Aart van der Gaag gelooft dat het absoluut kan en moet. "Het is vaak uurtje factuurtje, dat moet technisch eenvoudig te regelen zijn. En het kan ervoor zorgen dat er innovatieve sociale ondernemingen ontstaan, schoonmaak- en cateringbedrijven bijvoorbeeld die zeggen 'daar sta ik voor.' Klijnsma: "Ik ben ook zeker niet tegen een inkoopregeling. Maar wat ik niet wil, is dat organisaties zich erachter kunnen verschuilen. Ik wil dat ze ondanks inkoop ook kijken naar andere plaatsen voor mensen met een beperking."

### Innovatieve oplossingen

Van der Gaag breekt bij de staatssecretaris graag een lans voor andere innovatieve initiatieven. "We zien zoveel creatieve ondernemers, die coöperaties vormen om samen iemand in dienst te nemen om bijvoorbeeld fruit te bezorgen. Of Bedrijven Investerings Zones die op het bedrijventerrein gezamenlijk kansen bieden aan mensen met een beperking. Maar dat loopt spaak als niet duidelijk is waar de werknemers dan meetellen. Tussen de oren van de ondernemers zit wél het idee dat ze quotumproof moeten zijn." "En dan zeg ik heel opgewekt, we hebben een Banenafpraak," pareert staatssecretaris Klijnsma. "Als veel ondernemers op deze manier de handen ineen slaan, dan komen we aan een quotum helemaal nooit toe. Denk niet in regels, maar in banen! Dan zijn die mensen van ons allemaal en dat is een inclusieve arbeidsmarkt. Ik ben er echt niet op uit om een quotum op te leggen. Voor mij is het alleen een laatste optie, die ik in de la heb liggen. Ik hoop dat ondernemers dit gewoon vanuit hun hart doen. Mensen met een beperking een kans bieden levert elke organisatie winst op." ▀

STAP VOOR STAP NAAR EEN NIEUWE WERKNEMER

SPECIAL  
100.000  
BANEN

# Aan de slag met de Banenafspraken

U wilt graag een werknemer met een arbeidsbeperking een plaats geven. Maar hoe werkt dat in de praktijk? Kijk mee achter de schermen van het WerkgeversServicepunt.



U krijgt een persoonlijk adviseur die u tijdens het hele traject begeleidt. Natuurlijk komt die in uw bedrijf kijken. Zo krijgt de adviseur een goed beeld van de werkomstandigheden, de sfeer en uw wensen en verwachtingen.



De adviseur zoekt in verschillende bestanden naar geschikte kandidaten. Nergens vindt u zoveel mensen die de talenten hebben die u zoekt.



De adviseur selecteert een aantal kandidaten en bespreekt deze met u. U krijgt ook tips voor de sollicitatiegesprekken. Op de goede manier vragen stellen vergroot de kans op een juiste match en een succesvolle plaatsing.





Neemt u iemand met een arbeidsbeperking in dienst, dan kunt u gebruik maken van verschillende regelingen en subsidies. Bijvoorbeeld voor een proefplaatsing of werkplekaanpassing. Dat lijkt ingewikkeld, maar uw adviseur maakt u wegwijs en rekt alles uit.



U kunt ook compensatie krijgen als uw nieuwe werknemer door zijn arbeidsbeperking minder productief is dan de gemiddelde werknemer in uw bedrijf. Een expert bekijkt dit op de werkplek, dit heet loonwaardemeting. Is de productiviteit van de werknemer bijvoorbeeld 70% van het minimumloon, dan vergoedt de overheid de resterende 30%.



Uw nieuwe werknemer verdient goede begeleiding. Een jobcoach kan u daarbij helpen. Deze ondersteunt de werknemer en houdt contact met de leidinggevende. Zo zorgt u voor een langdurige, succesvolle plaatsing!



De eerste werkdag van uw nieuwe werknemer! Een hartelijke ontvangst is het begin van een succesvolle plaatsing. Maak de nieuwe werkplek klaar en informeer al uw werknemers: zij kunnen ervoor zorgen dat hun nieuwe collega zich echt welkom voelt.



# In 8 stappen **Inclusief** ondernemen

## Voor een onderneming met **meerwaarde**



### 1. Informatie inwinnen

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

Op [www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl) kunt u terecht voor praktische informatie en het dichtstbijzijnde werkgeversservicepunt. Ook vindt u er uiteenlopende organisaties die u kunnen adviseren.



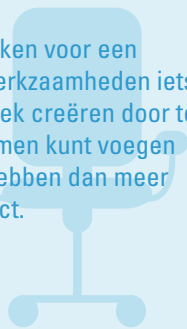
### 2. Inpassen in de organisatie

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



### 3. Creëren van een plek

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



### 4. Opstellen vacature

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

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



### 5. Kandidaat zoeken

U kunt uw vacature uiteraard aanbieden op de gebruikelijke plaatsen als LinkedIn, vacaturesites of advertenties. Maar er zijn meer mogelijkheden: de adviseur van het werkgeversservicepunt heeft diverse bestanden met kandidaten. Ook zijn er verschillende organisaties die gespecialiseerd zijn in het vinden, bemiddelen en begeleiden van mensen met een beperking. Onder meer op [www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl) vindt u deze. Het is daarnaast een optie werknemers vanuit de sociale werkvoorziening bij u te detacheren.



### 6. Kennismaking

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



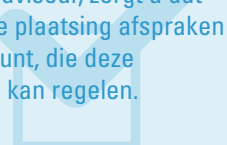
### 7. Match

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



### 8. Begeleiding

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



## Voorbeeld uit de praktijk

Bedrijf: **Van Raam B.V.**

Naam werkgever: **Jan Willem Boezel**

Functie: **Technisch directeur**

Van Raam B.V. uit Varsseveld maakt aangepaste fietsen voor mensen die door ziekte of handicap niet meer met een 'gewone' fiets uit de voeten kunnen.

Het bedrijf heeft van oudsher WAO'ers en mensen met een beperking in dienst en ontwikkelt dus – deels tenminste – haar producten met en voor de doelgroep.

Eigenlijk was het een toevallige gebeurtenis dat Van Raam overging tot het produceren van aangepaste fietsen. Maar sindsdien doen ze niets anders meer en zijn uitgegroeid tot de grootste producent van Europa. De werkzaamheden bij Van Raam zijn heel divers en daarmee minder geschikt voor mensen met een beperking. Toch komen ook die bij het bedrijf aan bod. "We proberen maximaal te kijken wat er mogelijk is en zo hebben we een aantal plekken gecreëerd met repeterende werkzaamheden voor mensen die een arbeidsbeperking hebben. Aan de andere kant is het werk vrij licht en dat maakt het wel weer geschikt voor zij-instromers en oudere medewerkers."

**Lees het hele verhaal:**

[www.opnaarde100000.nl/voorbeelden](http://www.opnaarde100000.nl/voorbeelden)



**"Een beperking is vaak ook een specialisme"**

## COLUMN

HANS DE BOER



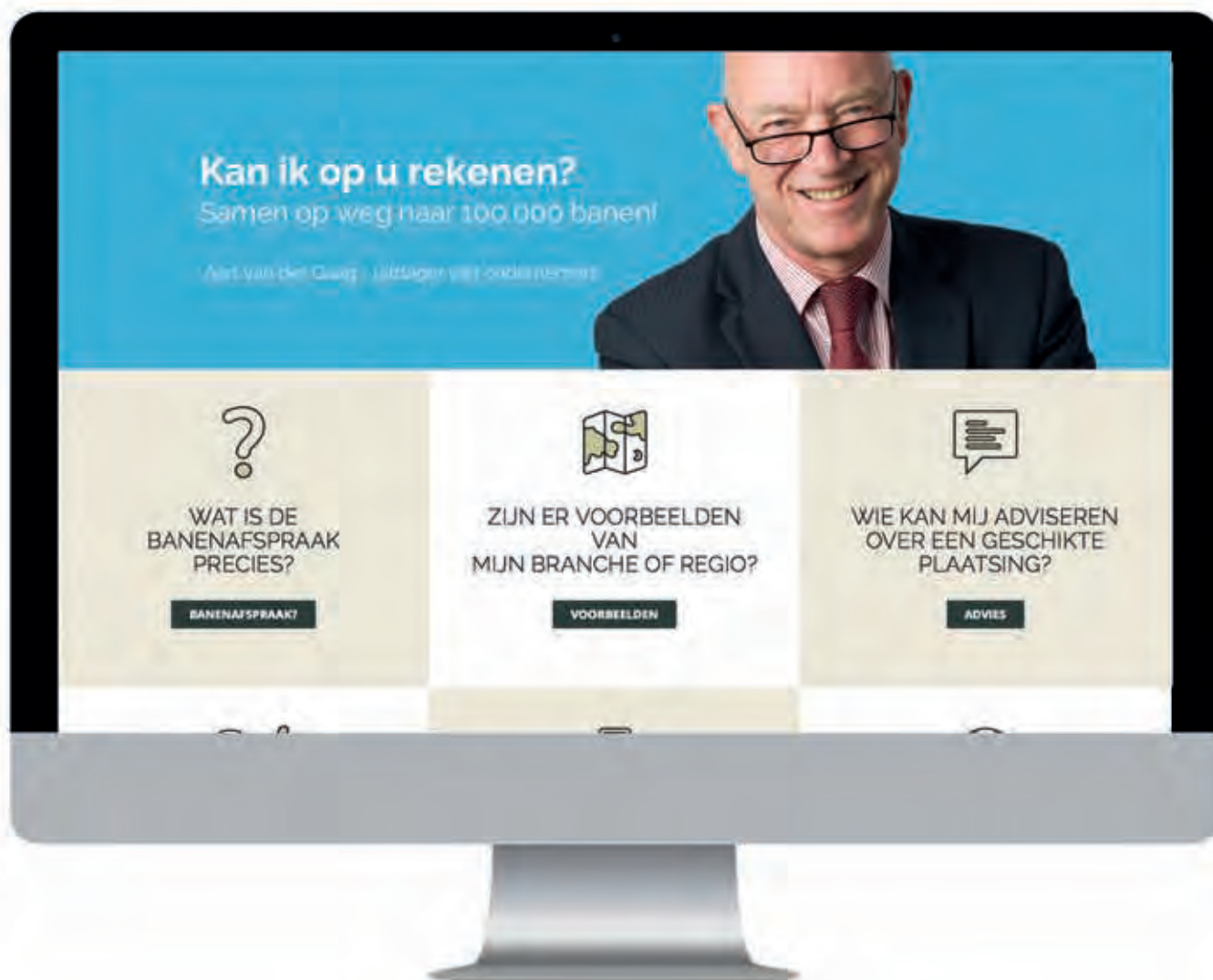
## Volg de goede voorbeelden!

Roze bier, aangepaste fietsen, kookworkshops, hergebruikt hout, drukwerk... allemaal producten uit uw buurt die tot stand komen mede dankzij mensen met een arbeidsbeperking. Dit kunt u lezen in deze special. Omdat de bedrijven, die die producten maken, het heel normaal vinden dat iedereen mee kan doen. Inclusief werkgeverschap heet dat met een duur woord. Nu heb ik in de dagelijkse praktijk vaak genoeg te maken met dit soort dure woorden. Terwijl ik het veel leuker vind om mee te kijken met ondernemers. Want dat inclusief werkgeverschap, dat gaat in de praktijk om ondernemers die kansen zien in werken met mensen met een beperking. Dat gaat om grotere productiviteit, een betere werksfeer, nieuwe klanten en loyale werknemers. Deze regio telt talloze ondernemers die er gewoon voor gaan. Ze zijn creatief en vindingrijk. Als het moet starten ze een eigen pilot om te bewijzen dat zorgvuldig opleiden van mensen met een beperking op de lange termijn loont, zoals Verkeersregelaars Nederland doet. Ook is er in de regio al een minor aan de Hogeschool Ede die toekomstige HR-managers vertrouwd maakt met de Participatiewet. En mijn collega-voorzitters van VNO-NCW Midden Jacco Vonhof en Marcel Hielkema zouden het er het liefst helemaal niet over praten: je moet het gewoon doen!

Van dit soort voorbeelden gaat mijn hart open. We ondersteunen hen vanuit VNO-NCW waar we kunnen. Juist daarom is het goed dat er dagelijks verschillende mensen toch bezig zijn met die dure woorden, met inclusief ondernemerschap, met regels. Deze bevlogen mensen van VNO-NCW horen namelijk van u waar het in de praktijk lastig is. En laten we eerlijk zijn: dat is het soms echt. Al laat u zich daar niet door weerhouden! Wij zitten aan tafel in de besturen van de arbeidsmarktregio's, we overleggen in de Werkkamer, denken met UWV en gemeenten mee over dienstverlening. En als het nodig is klopt boegbeeld Aart van der Gaag rustig bij staatssecretaris Klijnsma op de deur om te vragen of het niet ietsje makkelijker kan. We hebben gelukkig gemerkt dat de staatssecretaris daar voor open staat. Blijf die signalen dus aan ons geven! Maar vooral: volg de creativiteit van uw collega-ondernemers en ga aan de slag met de Banenafpraak!

HANS DE BOER  
VOORZITTER VNO-NCW

# Hoe zit dat nou precies met die Banenafspraken?



**OP NAAR DE 100.000!  
BANEN!**

[www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl)

# Mijn drive? Mijn beperking beperkt niet mijn ambitie

**Mensen zeggen vaak tegen me “je hebt een rijke geest in een lastig lichaam”. Ik ben namelijk geboren met een lichamelijke beperking, maar daar laat ik mij niet door tegenhouden. Het is aan de ene kant soms ingewikkelder om een bijdrage te leveren aan de maatschappij, aan de andere kant is mijn belemmering juist mijn drijfveer geworden: laten zien dat ondanks mijn lastige lichaam ik iets kan met mijn kwaliteiten.**

Ik vind het belangrijk dat iedereen volwaardig en naar vermogen moet mee kunnen draaien in de maatschappij en dat er minder mensen langs de zijlijn komen te staan. Ik zet me daarom in om het slagen van de participatiemaatschappij en de Participatiewet mogelijk te maken.

Als eigenaar van Matuter ben ik inzetbaar als dagvoorzitter en redigeer ik rapporten. Waar de naam vandaan komt? Mijn hulphond heet 'Matu', dit betekent: 'hij die deuren opent'. Ik vond dit toepasselijk, met Matuter probeer ik deuren te openen bij bedrijven om de participatie goed van de grond te krijgen. Als ZZP'er probeer ik mijn eigen kracht centraal te zetten. Daarnaast ben ik voorzitter van Tooon.me. Deze belangenorganisatie is voor en door mensen met een arbeidshandicap opgezet. Via deze organisatie probeer ik te doorbre-

ken dat er alleen over de doelgroep wordt gepraat in plaats van mét de doelgroep. Ik benader bijvoorbeeld ondernemersverenigingen om daar presentaties te geven, waarin ik laat zien dat het absoluut meerwaarde kan hebben om mensen met een beperking in dienst te nemen. Er is nog een hoop koudwatervrees; onbekend maakt onbemind.

Ik wil laten zien dat de mens met een beperking geen kostenpost is, maar dat het een meerwaarde kan zijn. Ik merk dat het thema Participatiewet niet meer zo hot is als twee jaar geleden, voordat de wet werd ingevoerd. Ik vond de Participatiewet als instrument vóórdat hij werd ingevoerd beter, het heeft toen ondernemers aan het denken gezet er een positieve invulling aan te geven. Maar nu de wet is ingevoerd, merk je dat bedrijven berekenen hoe ze de boete af kunnen kopen.

Ook door de inperking van de doelgroep merk ik dat het voor sommige arbeidshandicapten lastiger is een baan te vinden. Zo vindt er een verschuiving plaats en hebben mensen die in de doelgroep vallen het beter, maar mensen die erbuiten vallen hebben het moeilijk met het vinden van werk, maar ik blijf me inzetten. Ik kan lastig inschatten wat het effect van mijn werkzaamheden is, maar als ik het niet doe, weet ik zeker dat er geen effect is, dus ik blijf proberen en hoop dat het iets teweegbrengt.

Wat ik nog zou willen doen is de doelgroep een gezicht geven in de vorm van een soort 'A-team'. Dit is een team van mensen met een arbeidsbeperking die zich inzetten voor de Participatiewet. Ik vind het namelijk vreemd dat we in Nederland wel een ambassadeur voor de werkgever en overheid hebben (Aart van der Gaag en Hans Spigt), maar dat de derde stakeholder in het proces, de doelgroep, niet vertegenwoordigd is via een officieel kanaal in het proces. Dit wil ik veranderen door de opzet van mijn 'A-team'. Uiteindelijk hoop ik met al mijn inspanningen mijn brood te kunnen verdienen, maar voor nu ben ik gelukkig met de kleine veranderingen die ik teweeg breng. Zolang ik het gevoel heb dat ik probeer om de wereld van anderen en van mezelf te verbeteren, houd ik daar een goed gevoel aan over en dat vind ik het allerbelangrijkst. ▀

Naam:  
**Harry Haddering**  
Functie:  
**Eigenaar**  
Bedrijf:  
**Maturer**

Tekst: Marion van Weeren Braaksma  
Foto's: Rien Hokken



INNOVATIE: KANSEN VOOR ARBEIDSGEHANDICAPTEN

# Nieuwe collectiviteit

In een tijd van voortschrijdende technische innovatie bepaalt de Participatiewet dat mensen met een arbeidshandicap zoveel mogelijk aan het werk moeten in de marktsector. De gangbare opvatting is dat technische vernieuwing tot sociale vernieuwing leidt. Maar waarom zou het niet andersom kunnen? De Banenafpraak is volgens de definitie van het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCSI) net zo goed op te vatten als een aanjager van sociale innovatie. Een gesprek over het zoeken van nieuwe combinaties op de arbeidsmarkt.

**J**oseph Schumpeter noemde innovatie het vinden van 'Neue Kombinationen', bedacht de term 'ondernemingsgeest' en zag technische innovatie als de werkelijke bron van economische groei. Sociale innovatie is de stap die daarna komt. Jaap Jongejan, algemeen directeur van SBI Formaat en daarvoor acht jaar voorzitter van CNV Vakmensen, zegt het zo: "Ik vertaal sociale innovatie naar de vraag hoe je als mens in balans kunt zijn met technologische en je eigen ontwikkeling. Je hoeft inhoudelijk niet alles te snappen, maar de vraag is hoe je omgaat met vernieuwing." Dat brengt ons op de definitie van sociale innovatie volgens het NCSI, waar Jongejan medeoprichter van is: "een vernieuwing in de arbeidsorganisatie en in arbeidsrelaties die leidt tot verbeterde prestaties van de organisatie en ontplooiing van talenten." Daarin past ook de inzet van arbeidsgehandicapten.

## Institutionalisering

Jaap Bolt richtte Hanzeland Personeelsdiensten op volgens het credo 'terug naar de menselijke maat'.



Christiaan de Nooij is de laatste gesprekspartner aan tafel en directeur-eigenaar van een familiebedrijf van meer dan 100 jaar oud met twee activiteiten, ondergebracht in De Nooij Pomptechniek en De Nooij Stainless. Hij zegt: "Ik ben het eens met de economische drijfveer. Maar we komen wel steeds verder af te staan van de collectiviteitsgedachte bij werknemers en werkgevers. Die gedachte zijn we al een tijd aan het verlaten en daarvoor in de plaats komt de individualiseringsgedachte. Alleen zijn er altijd mensen die niet in het stramien passen. De oude collectiviteit zorgde voor financieel draagvlak: het gezamenlijk dragen van een collectief probleem. Dat hebben we ook nu nodig. Zodat we niet terechtkomen in een situatie waarin de werkgever die de kop ernaar heeft staan wel arbeidsgehandicapten in dienst neemt en de ander niet." Jaap Jongejan haakt daarop in: "We moeten de oude collectiviteit op een nieuwe manier terugkrijgen. Denk aan het samen regelen van de horeca door meerdere bedrijven. Dus in coöperatief verband een arbeidsgehandicap- >>

## Jaap Jongejan: "Je moet het werk anders organiseren"



Als aanjager van het 100.000 banenplan geeft hij voorlichting over de participatiewetgeving. Hij vertelt: "Er heerst onder ondernemers veel koudwatervrees door slechte ervaringen met verschillende instanties. Maar dat betekent niet dat je niet kunt werken met arbeidsgehandicapten. Ik heb een voorbeeld: mijn vader had vroeger een aannemingsbedrijf. Daar werkte de verstandelijk beperkte Sam. Sam maakte alle gebruikte machines schoon en werd daarom zeer gewaardeerd door zijn collega's. Ik was destijds negen en heb Sam tien jaar meegemaakt. Tot hij door de gemeente noodgedwongen aan de slag moest in de sociale werkvoorziening. Is hij daar gelukkig geweest? Ik vraag het me af. Mede met dank aan de gasbel in Slochteren hebben we het werk voor arbeidsgehandicapten decennialang geïnstitutionaliseerd. Nu we anders met ons geld moeten omspringen, zoeken we andere manieren om deze mensen aan het werk te krijgen. De verschillende werelden die we gecreëerd hebben, moeten 'ontschot' worden."

te werkervaring laten opdoen. Zonder dat één bedrijf er meteen aan vastzit, bied je dan enerzijds maatwerk, anderzijds collectiviteit en niemand loopt teveel risico."

### **Carrouselgedachte**

Deze nieuwe collectiviteit vraagt om meer dan alleen sociaal gevoel. Jaap Bolt: "Bedrijven moeten hun deskundigheid vergroten op het gebied van de arbeidsgehandicapte die ze in dienst nemen. Het gaat ook om opvang van mensen met een arbeidsmarktbeperking. Een autist heeft bijvoorbeeld focus als grote gave, maar verder moet je hem niet aan zijn hoofd zeuren. Sociaal gedrag dat we doorgaans waarderen is voor hem niet aan de orde. Je moet ertegen kunnen dat je een einzelgänger hebt lopen: iemand die goed is in zijn werk, maar verder voor alles afgesloten." De Nooij: "Dan kom je bij het punt dat organisaties die mensen met een achterstand opnemen, maar er niet voor zijn uitgerust. Zij hebben begeleiding nodig van bijvoorbeeld job coaches. Tegelijkertijd gaat het om zelfkennis. Ik kreeg de vraag of ik met ex-delinquente jongeren kan werken. Nee, daar kan ik niet mee uit de voeten en mijn organisatie ook niet. Dat kunnen we



**Jaap Bolt: "De werelden die we gecreëerd hebben, moeten 'ontschot' worden"**

**Christiaan de Nooij: "Ik wil niet naar de beperking kijken, ik kijk naar de kansen"**



wel met iemand met een verstandelijke beperking. Je komt dus terug bij het verhaal van begeleiding. Bovendien is de vraag 'hoe kom ik er vanaf als het fout gaat?' een reëel struikelblok. En wil je proberen iemand na verloop van tijd volwaardig in te zetten, dan zijn er legio voorbeelden dat je niet verder komt dan de beginsituatie. Gewoon omdat er geen groei in zit."

Jaap Jongejan is de man van de nieuwe structuren. "Het zou helpen als we het werk anders zouden organiseren," zegt hij, "namelijk vanuit de carrouselgedachte. Dat vraagt om samenwerking tussen bedrijven. Als een medewerker met een arbeidsbeperking bij de een niet verder komt, kan dat misschien bij een ander bedrijf wel. Om dat te realiseren, moeten we een aantal dingen kantelen. Dat begint bij het veel meer uitgaan van wat iemand kan en niet van waar hij past in een organisatie. Denken in functies moet je loslaten. Maar een arbeidsgehandicapte kan zijn of haar paar taken prima uitvoeren bij drie of vier werkgevers." Bolt: "Ik ken een klein bedrijventerrein in Rijsen waar ze het zo doen. De plicht tot samenwerken en elkaar helpen zit daar diep. Zij hebben gezegd 'We nemen één Sam aan en we rouleren zijn werkzaamheden.' Dat werkt al een aantal jaren prima."





## Technische innovatie

Sociale en technische innovatie zijn niet los van elkaar te zien, zoveel was al duidelijk. Christiaan de Nooij ziet op het vlak van technische innovatie vooral kansen voor arbeidsgehandicapten: "Ik denk dan aan mechanische hulpmiddelen voor mensen met lichamelijke beperkingen. Daar zijn eindeloos veel technische oplossingen voor mogelijk, ook wat betreft veiligheid bij handelingen in de productiesfeer. Wij hadden vroeger iemand in dienst waarbij een draadje los zat, wat ervoor zorgde dat hij heel driftig kon zijn. Hij kreeg het voor elkaar met zijn hoofd tussen een ponsmachine te zitten. Of een jongen van de praktijkschool, minder begaafd, die zijn vingers tussen een puntlasapparaat kreeg. Dat zijn uitdagingen bij het ontwerpen van machines." De Nooij wil naar de kansen kijken en niet naar de beperking. "Maar ik investeer niet in iemand als ik er geld bij leg," voegt hij daaraan toe. Op de tegenwerping dat het huidige tempo van technische innovatie arbeid uitsluit, zegt hij: "Hetzelfde geldt voor robotisering. De vraag is of dat banen kost. Ik redeneer: je doet met hetzelfde aantal mensen meer. Bij arbeidsgehandicapten moeten we iets bedenken op de beperking en verder moeten we ze gewoon meetellen zoals de rest."

Jongejan reageert: "Technische ontwikkelingen zijn niet te stoppen. Dan kom je op sociale innovatie: hoe verdeel je het werk anders? In sommige vakken zijn er tekorten en in andere overschotten. In totaal staan 1 miljoen mensen aan de kant. Dat wordt niet minder, ook niet met technologische ontwikkelingen. Is er in Nederland genoeg werk voor iedereen? Ja, maar niet betaald. Je moet het werk dus anders organiseren. Flexwerk ligt slecht bij de vakbonden, terwijl werkgevers zeggen dat het noodzakelijk is. Verder willen werkgevers mensen die gemotiveerd zijn. In die beweging moeten mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek krijgen."

## Filosofisch slotakkoord

Van een geïnstitutionaliseerde werkelijkheid waarin arbeidsgehandicapten werden weggeorganiseerd, gaan we richting een nieuwe collectiviteit gedreven door de menselijke maat. Jaap Bolt verwoordt het zo: "Minstens zo belangrijk in de huidige omslag vind ik het gegeven dat medewerkers in organisaties in aanraking komen met mensen die minder geluk hebben gehad. Zo nemen we ook een beetje afstand van het idee van de maakbare samenleving." Jaap Jongejan: "De tijd gaat niet sneller, maar we hollen erachteraan. Misschien moeten we juist meer tijd nemen om na te denken over de gedeelde waarden van waaruit we opereren. Dus menselijkheid als vertrekpunt nemen in plaats van functionaliteit. Dan maak je de beweging van mens naar medemens, van vereniging naar verenigen, van organisatie naar gemeenschap en van maatschappij naar samenleving." ▀

## Jong & Ondernemend

# Jonge betrokkenheid

Gedreven door maatschappelijke betrokkenheid en de wens 'den sociale nood der tijden te beseffen' stichtten tientallen 'jonge industrieëlen' in mei 1916 in de 'Vereniging voor Toekomstige Katholieke Werkgevers.' Het doel van hun nieuwgeboren vereniging was helder:

de leden voorbereiden op hun latere maatschappelijke verantwoordelijkheden. Honderd jaar later staat deze landelijke vereniging met 1000 leden en 27 regionale kringen nog trots overeind; vandaag de dag bekend onder de naam Jong Management.

Maatschappelijke betrokkenheid en verantwoord ondernemen door jonge werkgevers is zeker niet alleen een hedendaagse trend, maar in verenigd werkgeversverband begon het een eeuw geleden allemaal met Jong Management. Kansen bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is echter iets wat de meeste werkgevers graag doen, ongeacht leeftijd. En hoewel de match echt niet altijd succesvol is: het gevoel om iemand met een arbeidsbeperking in te bedden in je bedrijf en een volwaardig lid van je team te maken geeft nou eenmaal voldoening.

Met behulp van de Banenafpraak en de Participatiewet 125.000 arbeidsgehandicapten aan een baan en dus een zelf verdiend inkomen helpen sluit aan bij dat gevoel. Je kunt je echter afvragen of het bureaucratiseren van het pad naar je doel juist geen schade toebrengt aan de vaak goede wil van werkgevers. De in veel gevallen gedwongen winkelnering van het UWV en haar gebrekkige ondernemersskills helpen dan niet mee. Hetzelfde geldt voor de dreiging van een Quotumwet en boetes. Maatschappelijke betrokkenheid kun je immers niet afdwingen, wel stimuleren.

Voorlopig geeft het bedrijfsleven volgens de laatste tussenstand een beter voorbeeld dan de overheid zelf. Wat mij betreft blijven wij als werkgevers aan kop. Recente vereenvoudigingen van de Participatiewet door kabinet en Tweede Kamer maken het gelukkig makkelijker en interessanter voor toegewijde ondernemers en managers – jong en oud – om arbeidsplaatsen voor zwakkere groepen te creëren. Laten we het pad naar de 100.000 vrijhouden van bureaucratische hobbels!

JULIUS KOUSBROEK

VOORZITTER JONG MANAGEMENT

MANAGING DIRECTOR WEPAYPEOPLE



# Nederland voorbeeld voor Europa?

De participatiesamenleving, sinds dit woord in de Troonrede voor kwam, zijn we wellicht geneigd te denken dat het een typisch Nederlands fenomeen is; iedereen die kan, doet mee. Het hebben van werk is daarbij een belangrijk onderdeel, onder andere verankerd in de Participatiewet en de daarbij horende Banenafpraak. Maar, is het wel zo Nederlands? Tijd om onze blik eens over de grenzen te werpen.

**U**itgangspunt in de Nederlandse situatie is dat iedereen die kan werken, daadwerkelijk gaat werken, bij voorkeur in een reguliere baan. Dat principe huldigt men bijvoorbeeld ook in Duitsland. Daar kent men bijna 9 miljoen mensen met een arbeidshandicap. De definitie van arbeidshandicap wordt in Duitsland breder genomen dan in Nederland, maar er zijn circa 930.000 mensen met een zware arbeidshandicap, vergelijkbaar met de doelgroep van onze Participatiewet. Deze groep kenmerkt zich door een relatief hoge leeftijd, circa 65% is ouder dan 45 jaar.

## Duitsland

Al langere tijd werken overheid en werkgevers in Duitsland samen om mensen met een arbeidshandicap aan te nemen. Daarbij geldt –kort samengevat– een quotum van 5% voor private werkgevers vanaf 19 werknemers; publieke organisaties hebben een quotum van 6%. Een dergelijke quotumregeling kent men in Duitsland in feite al sinds het einde van WOI, destijds ingevoerd om het groot aantal oorlogsgewonden naar de arbeidsmarkt te kunnen leiden. Bedrijven die het quotum niet naleven, krijgen daarvoor een boete

opgelegd. De hoogte van de boete is circa €3.000 voor de niet-ingevulde werkplek. De eventueel opgelegde boetes worden in een fonds gestort. Dit fonds komt ten goede aan stimuleringsmaatregelen en subsidies voor werkgevers die juist wel mensen met een arbeidsbeperking aannemen. Ook worden de middelen ingezet voor gesubsidieerde werkplekken. Werkgevers die niet voldoen aan de quotumverplichting, dragen door de boetes indirect bij aan de participatie en integratie van mensen met een arbeidsbeperking. Op die manier streeft men er naar om participatie een algemeen begrip te laten worden in de Duitse samenleving.

## Het quotum in internationaal perspectief

Een soortgelijk systeem kent men in Oostenrijk (4%), Frankrijk, Spanje (2%) en Italië. Portugal en België hebben een quotum dat uitsluitend geldt voor overheidswerkgevers (2%). Of een dergelijk quotum werkt, is maar de vraag. Uit Oostenrijkse cijfers blijkt dat daar slechts een kwart van de werkgevers het quotum nakomt; in andere landen zoals Spanje en Italië heeft men problemen met de administratieve verwerking en handhaving, waardoor geen eenduidige uitspraken kunnen worden gedaan over het effect van het quotum.

Een internationale vergelijking, gepubliceerd door het CPB, stelt: *“Hoewel de prestatie van quotumlanden gemengd is, valt wel op dat de quotumlanden die het quotum ook daadwerkelijk sanctioneren met boetes, gelijk of beter presteren dan Nederland. Overigens wordt hiermee geen causaal verband aangetoond. Een hoge werkgelegenheid onder arbeidsgehandicapten kan diverse oorzaken hebben, zoals ander beleid gericht op het stimuleren van werken door arbeidsgehandicapten en de inrichting van de welvaartsstaat en arbeidsmarkt.”*<sup>1</sup>

Overigens: in het Verenigd Koninkrijk heeft men lange tijd een quotumregeling gehanteerd. Halver-



wege de jaren '90 van de vorige eeuw laaide de discussie over gelijke behandeling en discriminatie op, wat resulteerde in wetgeving die discriminatie op de arbeidsmarkt moet tegengaan. Onderdeel daarvan is juist dat een quotum voor het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking is afgeschaft!

### Zweden

Nederland en Zweden hebben veel overeenkomsten in de ordening van de samenleving en het sociale model. Beide landen hebben een traditie als verzorgingsstaat, open samenleving, vrijheid, internationale handel en open grenzen. In de maatschappij en arbeidsmarkt vertaalt men dit in Zweden in de gedachte dat participatie en inclusie voor alle werknemers en werkzoekenden belangrijk is. Daarbij zijn gelijke rechten voor alle mensen die deel willen nemen aan het arbeidsproces het belangrijkste uitgangspunt. Juist vanwege dit beginsel van gelijke rechten, kent men - net als in het Verenigd Koninkrijk - geen quotum-regeling. Het arbeidsmarktbeleid in Zweden richt zich dan ook niet op specifieke doelgroepen, maar men werkt met programma's die draaien om inclusie op de arbeidsmarkt voor alle doelgroepen (mensen met een arbeidsbeperking, ouderen, langdurig werklozen, sociaal zwakkeren, vluchtelingen).



### Welvaart in Hongarije

Participatie is in veel landen een belangrijk thema. Neem bijvoorbeeld Hongarije; ook daar streeft men naar een hogere arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en kent men quota voor het aannemen van mensen uit verschillende doelgroepen. Bij een recent bezoek aan Hongarije, op verzoek van de Nederlandse ambassade aldaar, bleek dat een quotum in de situatie daar nauwelijks bijdraagt aan het vergroten van de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking. Tijdens een expertmeet-





ing in Miskolc (Oost Hongarije), waar met name niet-gouvernementele organisaties aanwezig waren, werd uitvoerig stil gestaan bij het niet-functionerende quotum. Als redenen werden aangegeven administratieve rompslomp, bureaucratie en moeizame handhaving.

Los van het feit dat het niet werkt, is überhaupt niet hebben van een quotumregeling een negatief signaal voor ondernemers. In de beeldvorming en integratie over de mensen met een handicap in het algemeen draagt dit niet positief bij.

In gesprekken met de Hongaarse experts werd duidelijk dat men werkt aan een systeem waarbij gehandicapten vooral arbeidsmatige dagbesteding krijgen aangeboden. Onder het motto "bij welvaart hoort dat iedereen een plek krijgt", is men trots op dit systeem van dagbesteding. In een land waar de werkloosheid hoog is, roept dit echter bij werklozen zonder arbeidsbeperking weerstanden op. Daardoor raakt participatie juist verder weg dan ooit. Een moreel dilemma waar nog geen goed antwoord op gevonden is.

### En wij dan?

En Nederland, met onze participatiesamenleving? Het hebben van een vrijwillige afspraak om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, vinden wij vanuit VNO-NCW Midden een groot goed. We hebben daarmee als ondernemers zelf het stuur in handen genomen en laten ons niet aan de voorkant dwingen tot een quotum. Dat blijkt het grootste verschil met een aantal van de in dit artikel genoemde landen. Natuurlijk zijn er hobbels te nemen in de uitvoering van de Banenafpraak, zowel in de landelijke regelingen als binnen de eigen organisaties. Maar, veel werkgevers namen deze hobbels al, en zijn daarmee een voorbeeld voor anderen. Wellicht kunnen we ook in Europa een voorbeeld worden door een vrijwillige afspraak zonder toevoeging van een quotum tot een succes te maken. Zo wordt die participatiesamenleving uit de Troonrede echt een feit! ▶

<sup>1</sup> Internationale ervaringen met quotum arbeidsongeschiktheid, [www.cbp.nl](http://www.cbp.nl)

## Voorbeeld uit de praktijk

Bedrijf: **Brouwerij De Vlijt**

Naam werkgever: **Dani Levy**

Bierbrouwen is mensenwerk. Tegenwoordig doen de afvulmachines het meeste werk, maar niet bij Bierbrouwerij De Vlijt. Hier brouwen ze het bier, de Veluwe Schavuyt, op ambachtelijke wijze en hierdoor geven ze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans.

De werkprocessen zijn zo ingericht dat er veel ruimte is om mensen aan het werk te hebben. De afvulmachine is opgedeeld in vier stadia, op elk punt kunnen mensen ingezet worden. De Vlijt biedt mensen geen permanente plekken maar geeft ze de kans om door te groeien naar ander werk. Bij de brouwerij kunnen ze ervaring op doen en de structuur in hun leven terugkrijgen. Eén jongen heeft tijdens zijn werk bij de brouwerij zijn rijbewijs gehaald, een ander heeft zijn heftruckbewijs gehaald, een derde is doorgestroomd naar een installatiebedrijf. 'Dat zijn leuke dingen!' zegt Dani Levy. "Of ik een tip heb voor andere ondernemers? Wees duidelijk in je opdrachten. Soms is het lastig om geduldig te blijven, maar het geeft zoveel voldoening om de werknemers met passie aan het werk te zien. Zie het als een meerwaarde voor je bedrijf en de werksfeer. Je kunt niet alles voor de mensen oplossen, maar je kunt door een stabiele werkplek wel een bijdrage leveren."

**Lees het hele verhaal:**

[www.opnaarde100000.nl/brouwerij](http://www.opnaarde100000.nl/brouwerij)



"Er is veel goede wil"

## COLUMN

JAN-WILLEM VOS



## Anders

Anders zijn op de arbeidsmarkt is soms onderscheidend en dat maakt je positie sterker, vaker is het juist een nadeel.


De Nederlandse economie kent een hoge arbeidsproductiviteit. Automatisering speelt daarbij een grote rol, maar ook de wijze waarop we naar arbeid kijken. Ouder, een handicap, niet goed opgeleid, ja dan is er vaak geen plaats voor je. In vroeger jaren werd je dan opgeborgen in de WAO. Gelukkig zijn we er inmiddels achter, dat het beter is om uit te gaan van wat iemand wel kan. De 'Banenafpraak' die in deze publicatie centraal staat getuigt daarvan.

Veel te hoge overheidsuitgaven, maatschappelijk verantwoord ondernemen, aandacht voor people, planet en profit, dat zijn in feite de motoren achter de vernieuwing van ons denken. We kunnen het ons domweg niet permitteren om zoveel arbeidskracht en talent onbenut te laten.

In de omgeving van Apeldoorn werkt een bedrijf dat actief is in de papier- en kartonage industrie. Zij hebben zo'n tien medewerkers, die afkomstig zijn van de Felua-groep, de sociale werkvoorziening. Als ik navraag doe naar hun ervaringen met deze medewerkers zegt de HR-manager: "Ik ben zeer enthousiast, zij hebben een enorme drive, werken hard en voegen zeker waarde toe." De medewerkers van de Felua worden aangestuurd door een eigen leidinggevende, ze maken archiefdozen, maar pakken ook in en verrichten herstelwerkzaamheden. Verder horen ze net zo goed bij het bedrijf als de andere medewerkers. De HR Manager van dit bedrijf raadt andere bedrijven dan ook zeker aan om hun voorbeeld te volgen. "Ik ben heel tevreden over hoe dit nu verloopt."

We hebben onze mond vol van innoveren, maar vergeten soms dat innoveren dicht bij jezelf begint. Bereid zijn om anders te kijken, uitgaan van wat medewerkers wel kunnen en dan blijkt ineens dat anders zijn op de arbeidsmarkt ook voor toegevoegde waarde zorgt.

JAN-WILLEM VOS  
RCT GELDERLAND  
REGIO STEDENDRIEHOEK  
JAN-WILLEM@RCTGELDERLAND.NL



*Jacooooooooooooooooo!!!*

Deze mevrouw is verwend. Haar werkgever koos namelijk voor Novon schoonmaak. Omdat ze het zelf al druk genoeg heeft met haar eigen werk. Daarmee veranderde onopgemerkt schoonmaakwerk in een opmerkelijke samenwerking. Want de mensen van Novon doen desgewenst ook wat éxtra dingen. De propjes papier wegvegen, om maar eens wat te noemen.

Dat maakt nou precies het grote verschil tussen Novon en de gewone schoonmaakbedrijven. De Novon schoonmaker voelt daarmee als een eigen medewerker en collega. Daardoor weet je eindelijk ook hoe hij heet. Jacco, in dit geval. Die lost het op. Ook Jacco is daarmee opmerkelijk Novon. Persoonlijk en betrokken. Kijk op [www.novon.nl](http://www.novon.nl) of bel (038) 460 16 10.

Opmerkelijk  
**NOVON**  
schoonmaak

*Graag gedaan!*

# Eigenaarschap, managen en **3D tijdperk**

**We staan voor andere tijden, nee, we zitten er al middenin. Van een plat tweedimensionaal naar een 3D tijdperk. In 2D is alles vlak en voorspelbaar. Het is een stabiele wereld. In 3D is de bewegingsruimte haast onbeperkt. De houvast is weg. We gaan plots omhoog en omlaag. Alsof we in een vliegtuig zitten met veel turbulentie.**

Alles moet dus anders, alsof we als samenleving voor de grote voorjaars-schoonmaak staan. Alles van z'n plek, schoonmaken, afstoffen en bedenken of we het nog willen bewaren. Probleem is dat de nu zittende ondernemers en CEO's opgegroeid zijn in een 2D tijdperk en juist zij zouden nou net die voorjaars-schoonmaak moeten doen. Maar als we willen dat het echt anders moet zullen we de groep jonge nieuwe 3D denkers en doeners ruimte moeten geven omdat zij de grenzen niet kennen van het 2D tijdperk. En vergis je niet, alles gaat en moet echt anders. Winkelstraten staan leeg door onder andere de online beweging. Autorijden gaat, sneller dan we denken, met een andere brandstof. Er zijn ±2000 restaurants in Nederland, niet zomaar restaurants maar thuiskeuken. Eten bij anderen thuis. Zware concurrentie voor de traditionele restaurants. Zelfs

verstokte oude rituelen gaan anders. Ik was laatst bij een uitvaartdienst van een jongeman. Bij mensen gewoon thuis in de tuin, geen begrafenisondernemer aan te pas gekomen. Alles zelf gedaan. Alleen het cremieren werd nog door een erkend crematorium gedaan omdat dat volgens de wet moet maar anders...

## **Van 2D naar 3D**

Neem ook het onderwerp van deze editie, de Banenafpraak, het samen werken aan een inclusieve samenleving. Wij zijn daar als bureau heel druk mee om deze

## Organisaties gaan zich pas ontwikkelen als de mensen die er werken zich ontwikkelen

beweging te volgen en ondernemingen te helpen hoe je in het 3D tijdperk komt. Ervaringsdeskundig zeg maar, want we zijn zelf ook opgegroeid in het 2D tijdperk. Hoe komen we van 2D naar 3D? Wij zien dat mensen pas iets gaan doen als hun talent bevraagd wordt, als ze willen en niet omdat het in een taakopdracht of functiebeschrijving staat. Dat betekent dat

ondernemingen anders moeten omgaan met medewerkers. Bestaande organisatiestructuren werken niet meer. Je bedrijf zal je op onderdelen en taken moeten overdragen aan anderen die daar passie en talent voor hebben. De spannendste uitdaging is dan hoe je de boel bij elkaar houdt. 3D managen dus.

Een oplossing is om je bedrijf opnieuw te bezien, los te laten wat je deed en je opnieuw af te vragen wat je tot je werkzaamheden zou willen rekenen. En daarmee anderen, die aangenomen zijn om dat te doen waar je onderneming voor is opgericht, eigenaarschap te laten ontwikkelen. Zelf blijven doen wat je altijd hebt gedaan en ander gedrag van medewerkers vragen werkt niet meer. Je blijft dan gewoon krijgen wat je altijd hebt gekregen. Organisaties gaan zich pas ontwikkelen als de mensen die er werken zich ontwikkelen. En dat geldt dus ook voor de ondernemer/manager. Het laat zich raden dat we daar in kunnen ondersteunen. En, geachte ondernemer, we kunnen niet terug.

Succes met de transitie!

Bureau HTM  
Chert Hento, eigenaar directeur ▀

## Hoogseizoen voor bijeenkomsten

De bijeenkomstenkalender van de vereniging was de afgelopen maanden goed gevuld. Op het programma stonden sterk uiteenlopende thema's voor diverse doelgroepen. Naast inhoud en inspiratie komt één programmaonderdeel bij elke bijeenkomst stevast terug: tijd om te netwerken.

Voor industriële topondernemers in Oost-Nederland vond op 20 april de tweede IndustrieTOP plaats. Gebruik de LAYER-app op uw mobiele telefoon om hier het filmverslag te starten (of ga naar het YouTube-kanaal van VNO-NCW Midden). Ook de HR-kring en het DGA-Platform waren de afgelopen maanden actief. Voor de activiteiten van deze ledengroepen



Download de gratis Layar App



Scan de pagina met Layar logo



Ontdek onze extra content

pen verwijzen wij u naar de pagina Ledengroepen op [www.vno-ncwmidden.nl](http://www.vno-ncwmidden.nl).

Het thema aanbesteden stond centraal tijdens Marktdagen in Twente en Steden-driehoek, we hebben een drukbezochte algemene ledenvergadering achter de rug, seminars met en over Duitsland in

samenwerking met de Duits-Nederlandse Handelskamer, rondetafelbijeenkomst in het kader van ons ledenonderzoek, activiteiten met en van het Regionaal Platform Defensie-Bedrijfsleven. Elders in Middelpunt vindt u nog enkele korte terugblikken.

We hebben ook in het tweede kwartaal van 2016 weer veel mooie topbedrijven mogen bezoeken. In deze Middelpunt een kleine selectie, kijk voor alle verslagen, foto's, presentaties e.d. op de nieuwspagina van de verenigings-site [vno-ncwmidden.nl](http://vno-ncwmidden.nl).

En nogmaals dank aan alle organisaties waarmee we hebben samengewerkt en aan de bedrijven die hun deuren hebben opengesteld voor onze leden!

## Telecats, DESIGNLAB, Enschede

Woensdag 20 april organiseerde VNO-NCW Twente samen met Telecats een bijeenkomst in het DesignLab op The Gallery met als thema Mens Machine Interactie. Het woord was aan prof. dr. Vanessa Evers, die de leden meenam in een bijzonder boeiend verhaal over de ontwikkeling van robotica. Namens Telecats waren er nog twee presentaties van Arjan van Essen en Michel Boedeltje.



## CONDOOR Zeewolde



In mei hebben leden van VNO-NCW Flevoland en Noord-Veluwe een bezoek gebracht aan toponderneming ConDoor. De ondernemers werden ontvangen door Jacob Kwant. ConDoor BV is één van de toonaangevende producenten van industrie- en garagedeuren in Europa. Vanuit de fabriek in Zeewolde worden de duurzaam, op maat geproduceerde producten uitsluitend via een Europees dealernetwerk geleverd. Het bedrijf is in 1997 opgericht en heeft een omzet van 65 miljoen (2014) en 130 medewerkers. ConDoor was genomineerd als Toponderneming voor het Flevopenninggala 2016. Voor VNO-NCW reden om het bedrijf te bezoeken en andere ondernemers te laten kennismaken met dit succesvolle bedrijf.



## WAM&vanDuren, Klein Poelhuis en Reparaad, Winterswijk



Donderdagavond 14 april waren de leden van VNO-NCW Achterhoek te gast bij WAM&vanDuren, Klein Poelhuis en Reparaad. WAM&vanDuren heeft diverse scholen in Nederland gebouwd waaronder het Gerrit Komrijcollege in Winterswijk. Daarom vond deze bijeenkomst plaats in dit mooie gebouw. De avond stond in het teken van veranderende businessmodellen, smart werken en samenwerken. De drie bedrijven zijn hier al jaren succesvol mee bezig. Bas Hommelink vertelde vol enthousiasme over de aanpak en de bevindingen bij WAM&vanDuren. Harry Drenth vertelde over de verschillende taken die er bij komen naast de core business van installaties verzorgen. Harry Veltkamp gaf een toelichting op het concept van Reparaad.

## Flora Nova, Ophemert



Op een zonnige 12 mei werden de leden van VNO-NCW Rivierenland ontvangen in het prachtige nieuwe pand van familiebedrijf Flora Nova in Ophemert. Gastheer JanKees van der Wal gaf in zijn presentatie aan dat het bedrijf sinds kort bestaat uit vier activiteiten: hoveniersbedrijf, eigen handelskwekerij, houtconstructie en interieurbeplanting. Allemaal voor zowel de zakelijke als de particuliere markt. Het familiebedrijf is gestart in 1962, heeft een jaaromzet van 18 miljoen euro en opereert sinds 1995 ook landelijk, wat ongebruikelijk is in deze sector. Er werken 170 medewerkers en er zijn 80 voertuigen in gebruik. Naast de hoofdvestiging in Ophemert zijn er nevenlocaties in Alkmaar, Hoogeveen, Heerlen en binnenkort ook Wieringeren. Na de inspirerende presentatie werden de deelnemers in vier groepen rondgeleid over het enorme terrein met eigen kwekerij, groot wagenpark, een plantpotmachine met hoge capaciteit en beperkte mankracht, het ingenieuze beregeningssysteem en enorme waterbassins om het overvloedige water te hergebruiken.

Op een zonnige 12 mei werden de leden van VNO-NCW Rivierenland ontvangen in het prachtige nieuwe pand van familiebedrijf Flora Nova in Ophemert. Gastheer JanKees van der Wal gaf in zijn presentatie aan dat het bedrijf sinds kort bestaat uit vier activiteiten: hoveniersbedrijf, eigen handelskwekerij, houtconstructie en interieurbeplanting. Allemaal voor zowel de zakelijke als de particuliere markt. Het familiebedrijf is gestart in 1962, heeft een jaaromzet van 18 miljoen euro en opereert sinds 1995 ook landelijk, wat ongebruikelijk is in deze sector. Er werken 170 medewerkers en er zijn 80 voertuigen in gebruik. Naast de hoofdvestiging in Ophemert zijn er nevenlocaties in Alkmaar, Hoogeveen, Heerlen en binnenkort ook Wieringeren. Na de inspirerende presentatie werden de deelnemers in vier groepen rondgeleid over het enorme terrein met eigen kwekerij, groot wagenpark, een plantpotmachine met hoge capaciteit en beperkte mankracht, het ingenieuze beregeningssysteem en enorme waterbassins om het overvloedige water te hergebruiken.

### Koninklijke Rotra opent Container Terminal Doesburg



Commissaris van de Koning van de Provincie Gelderland Clemens Cornielje heeft in april Container Terminal Doesburg officieel geopend bij de hoofdvestiging van Koninklijke Rotra. Met een eigen terminal zet Rotra in op duurzamer en kosten-efficiënter transport voor verladers door de verplaatsing van transport per truck naar transport per binnenwater. Productiebedrijven in de regio

kunnen hierdoor competitief blijven produceren. Daarbij versterkt Container Terminal Doesburg de regio als belangrijke logistieke hotspot en daarmee de verbinding vanuit Gelderland met het achterland in Duitsland en de rest van Europa. Rotra verwacht jaarlijks tot 10.000 containers op haar Container Terminal af te handelen.

[www.rotra.nl](http://www.rotra.nl)

### Ducona Holland BV: strong solutions in PET packaging breidt uit



Ducona Holland in Aalten is een toonaangevende producent van PET-flessen, PET-verpakkingen en PET-preforms. Begin dit jaar heeft de organisatie, vanwege een groeiende vraag, geïnvesteerd in uitbreiding van de bedrijfsmiddelen en productieprocessen met een gloednieuwe high-end blaaslijn en een vol automatische gerobotiseerde palletiser.

Ducona Holland richt zich, met A-kwaliteit machines en logistiek op maat, op hoge kwaliteit en 100% leveringsbetrouwbaarheid. Zo kan de organisatie moeiteloos aan de groeiende vraag voldoen, ook in het geval van omvangrijke orders. Deze zomer neemt Ducona Holland een nieuwe opslagruimte in beslag en zullen de digitale (voorraad)systemen geoptimaliseerd worden.

[www.ducona.nl](http://www.ducona.nl)

### NLInvesteert: nieuwe financiering voor groei van mkb in Twente

Om te investeren en te groeien, hebben ondernemers geld nodig. Maar traditionele geldverstrekkers zijn al jaren minder gul in het verstrekken van kapitaal. "Met name het mkb heeft hier last van. Zij ervaren dit als een rem op hun groei en ontwikkeling", meent Vincent Verheij, ervaren bedrijfsadviseur en sinds april directeur van NLInvesteert in Twente. "Er is



veel behoefte aan innovatieve vormen van financiering bij Twentse ondernemers". NLInvesteert, actief in vrijwel heel Nederland, is onafhankelijk en mobiliseert kapitaal en ervaring om ondernemers vooruit te helpen. Samen met de ondernemer maken zij bedrijf én plan fit voor financiering ([www.nlinvesteert.nl/fit-voor-financiering](http://www.nlinvesteert.nl/fit-voor-financiering)). Daarna wordt gezocht naar geschikte publieke en private investeerders. Zo kunnen bedrijven zich blijven ontwikkelen en investeerders ontvangen een aantrekkelijk rendement.

[www.nlinvesteert.nl](http://www.nlinvesteert.nl)

# Maak het verschil!



**Meer online zichtbaarheid, betere vindbaarheid,  
effectievere inzet sociale media, meer conversie?  
Meer sales via online of offline marketingcommunicatie?  
Meer digitale kracht?**

Met de kennis van alle moderne middelen, kennis van uw markt en uw motieven, zorgt FIZZ dat uw merk bruist en borrelt en mensen in beweging brengt.

Wilt u dat ook ervaren?

**Bel of mail: 0522-246162 | [info@fizz.nl](mailto:info@fizz.nl)**



## Besluiten algemene ledenvergadering 19 april 2016



Na algemene ledenvergaderingen in de regio's Arnhem-Nijmegen, Stedendriehoek en Eemland zijn we op dinsdag 19 april te gast in Twente, een van de innovatieve regio's in ons werkgebied. Uithangbord van deze innovatie is Thales Nederland in Hengelo, een prachtig lidbedrijf, dat ons van harte welkom heette. Belangrijkste agendapunten van de vergadering zijn de benoemingen en herbenoemingen van bestuursleden, plannen 2016 en jaarrekening 2015. Voorzitter Jacco Vonhof deelt zijn ervaringen in zijn eerste termijn. Hij refereert aan de roerige begintijd, maar ook aan de verhuizing van het verenigingsbureau naar het nieuwe pand, waar we naast MKB-Nederland Midden, AWWN, Bouwend Nederland regio Oost en FME Oost-Nederland nu ook steeds vaker de collega's van TLN en Koninklijke Metaalunie zien. On-

dertussen verbinden en versterken we ons door zowel in de lobby als centrale inkoop met de overige vier regionale verenigingen en de landelijke vereniging samen te werken. Kortom, plannen genoeg. Marcel Hielkema, provinciaal voorzitter VNO-NCW Gelderland en regionaal voorzitter VNO-NCW regio Arnhem-Nijmegen, vraagt de aanwezigen in te stemmen met de herbenoeming van voorzitter Jacco Vonhof en penningmeester Stefan Klijn. Onder luid applaus van de aanwezigen is de volgende termijn van beide heren een feit.

Vervolgens wordt er aandacht gevraagd voor de toetreding van Peter Rikken tot het Algemeen Bestuur. Hij is afgelopen januari Jan-Paul Kieffmann opgevolgd als voorzitter VNO-NCW Achterhoek. Ook met dit voorstel stemt de vergadering bij acclamatie in.

Dank aan Jan-Paul voor zijn inzet en toewijding en een warm welkom voor Peter!

Het woord is aan directeur VNO-NCW Midden, Ron van Gent, voor een toelichting op de plannen voor 2016. Centraal hierin staat samenwerking met leden, branches en bedrijvenkringen en de wijze waarop dit steeds meer gebeurt, bijvoorbeeld op projectbasis. Twee grote projecten (Op naar de 100.000 banen! en MKB Energy CheckUp) worden uitgelicht. Penningmeester Stefan Klijn vervolgt met een toelichting op de jaarcijfers. Met een plus in de begroting en een goedkeurende verklaring van de accountant laat hij ook dit keer weer prima resultaten zien.

Job van Harmelen, Director Corporate Communications Thales Nederland neemt tot slot de leden mee in een boeiende presentatie over het reilen en zeilen van Thales en waarom Thales hoort bij de top 10 van Nederlands meest innovatieve bedrijven. Nogmaals onze dank aan Thales Nederland voor de gastvrije ontvangst!

## Koninklijke onderscheidingen voor leden VNO-NCW Midden

Tijdens de jaarlijkse lintjesregen hebben vier leden van VNO-NCW Midden een Koninklijke onderscheiding ontvangen.

### Ridder in de Orde van Oranje-Nassau

- De heer J. Heuver, directeur Heuver Bandengroothandel, lid VNO-NCW regio Zwolle
- De heer N.M.M. van Staveren, directeur N. van Staveren BV, lid VNO-NCW Flevoland

### Lid in de Orde van Oranje-Nassau

- De heer G.B. Bruil, algemeen directeur Bruil-Kombex-Arnhem BV en lid VNO-NCW regio Arnhem-Nijmegen
  - De heer L.J.M. Kok, directeur Tiggelovend-Kok BV en lid VNO-NCW Achterhoek
- Van harte gefeliciteerd met deze eervolle onderscheidingen.

## Regio's Utrecht en Eemland verder als provincie Utrecht

Per 21 april 2016 zijn de regio's Utrecht en Eemland van VNO-NCW samengevoegd tot één regio: VNO-NCW provincie Utrecht. De samenvoeging stond op de agenda van de ledenbijeenkomst op 21 april in Amersfoort. Eerder zijn beide regiobesturen al intensief gaan samenwerken in één gezamenlijk bestuur. Door de handen ineen te slaan ontstaat er een intensievere samenwerking met de ondernemers in de regio en wordt een groter draagvlak gecreëerd.

### Partners van Middelpunt

BUR  
EAU  
HTM



### Kennispartners



## Nieuwe regiomanager VNO-NCW provincie Utrecht



Op 1 april is Helga Brenninkmeijer gestart als regiomanager VNO-NCW provincie Utrecht. Zij zal die functie combineren met haar rol als regiomanager MKB-Nederland in de provincie Utrecht, die zij sinds 2006 vervult. Op

deze wijze wordt ook in de regio Midden vormgegeven aan de intensievere samenwerking tussen VNO-NCW Midden en MKB-Nederland Midden. Vanuit het geïntegreerde bureau in Apeldoorn werken ruim twintig medewerkers samen met bestuursleden, branches, bedrijvenkringen, kennisinstellingen aan het versterken van

de regionale economie en het samenbrengen en verbinden van netwerken. Brenninkmeijer neemt de functie over van Alwin Roest, die per 1 april 2016 een nieuwe uitdaging bij de gemeente Arnhem is aangegaan. Zij is goed op de hoogte met de uitdagingen van de ondernemers in de provincie Utrecht en verheugt zich op de nieuwe rol en de samenwerking met een bestuur, dat zij al enigszins kent.

### Contact

Helga Brenninkmeijer is bereikbaar via [brenninkmeijer@vno-ncwmidden.nl](mailto:brenninkmeijer@vno-ncwmidden.nl), 06- 11 351 745 of via het verenigingsbureau van VNO-NCW Midden in Apeldoorn, 055 – 5222606.

## Vernieuwde website



De regelmatige bezoeker van de website [vno-ncwmidden.nl](http://vno-ncwmidden.nl) heeft het inmiddels ervaren: de verenigingsite heeft een volledige make over ondergaan. We hebben ons beperkt tot het uiterlijk. Content, navigatie en toepassingen zijn – voorlopig – nagenoeg ongewijzigd. De beeldaanpassingen zijn een tussenstap op weg naar een compleet nieuwe en bijdetijdse website en ledensysteem. We werken hieraan! Heeft u vragen, opmerkingen of suggesties naar aanleiding van onze vernieuwde website, neem dan contact met ons op via Gerreke de Weijer/ Marsha Kroesenbrink, communicatie VNO-NCW Midden, 055 – 522 26 06.

## Bestuurlijke veranderingen



Jurgen van Aalst



André Pluimers



Klaas Feenstra en Gabriella Esselbrugge

In de afgelopen maanden stonden diverse bestuurswisselingen in verschillende regio's op de agenda. In Zwolle zijn in maart tijdens het bedrijfsbezoek bij Wehkamp Klaas Feenstra en Gabriella Esselbrugge benoemd tot nieuwe bestuursleden van VNO-NCW regio Zwolle. **Klaas Feenstra** volgt Jeroen Broeknellis op, die deze functie ruim drie jaar heeft bekleed.

**Gabriella Esselbrugge** neemt de bestuursfunctie over van Ron Nijhof, die na zes jaar in november al afscheid heeft genomen als bestuurder van VNO-NCW regio Zwolle.

In de Achterhoek is tijdens het bedrijfsbezoek bij WAM&VanDurenBouwgroep, Klein Poelhuis Installatietechniek en Reparaad in april **Jurgen van Aalst** benoemd tot nieuw bestuurslid van VNO-NCW Achterhoek. Van Aalst volgt Jan-Willem Boezel op. Ook

Boezel heeft zijn maximale bestuurs termijn van zes jaar volgemaakt. Eind april is tijdens het bezoek aan het designlab van de Universiteit Twente **André Pluimers** benoemd tot nieuw bestuurslid van VNO-NCW Twente. André Pluimers volgt Jan-Peter Müller op, die ook zijn volledige bestuurstermijn heeft volgemaakt.

In mei is er in regio Arnhem-Nijmegen afscheid genomen van bestuursleden Bastiaan Barenbrug en René Jansen, in Twente van bestuurslid Erik Nijkamp en Stefanie Scheiberlich heeft afscheid genomen als bestuurslid VNO-NCW Noord-Veluwe en Valleiregio.

Wij danken de aftredende bestuursleden voor hun jarenlange inzet en wensen de nieuwe bestuursleden veel succes in hun nieuwe functie.

## Welkom nieuwe partner DGA-Platform

Ook het komende jaar gaan we de leden van het DGA-Platform voorzien van een inspirerend en



actueel programma. En net als vorig jaar kunnen we daarvoor weer een beroep doen op onze gewaardeerde partners Loyens & Loeff en IJsselvliet. Dit jaar zal ook NPEX, de MKB-beurs waar investeerders en ondernemers elkaar vinden, als nieuwe partner gaan deelnemen. Wij zien uit naar de samenwerking en hopen onze dga-leden te begroeten op de bijeenkomsten van het Platform.

BUR  
EAU  
HTM

KENNIS EN  
OPLEIDINGS-  
PARTNER VAN  
MIDDELPUNT

# Word sterker, vaardiger en gelukkiger

Ook uw organisatie ontwikkelen door uw medewerkers te ontwikkelen?

Bel 038 337 45 01 of e-mail [info@bureauhtm.nl](mailto:info@bureauhtm.nl)



# SROI-component bij aanbestedingen te complex

De Participatiewet en de Banenafpraak gelden voor alle werkgevers in alle sectoren, dus ook voor de Bouw- en Infrasector. Door de SROI-component in aanbestedingen is deze sector al langer verplicht om te werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een verplichting die met gemengde gevoelens ontvangen wordt. Middelpunt ging op bezoek bij een bedrijf uit die sector en vroeg naar de ervaringen.



**T**wee directeurs van NTP Groep gaan er eens goed voor zitten. “De SROI-component bij aanbestedingen is complex”. Ferry Jansen, directeur NTP Infra Enschede, valt maar meteen met de deur in huis. “Wij hebben veel jongeren uit de doelgroep werken, ook Wajongeren, en voldoen ruim aan de verplichte aantallen, maar het is niet altijd gemakkelijk.” Wijzend op twee dikke ordners: “Het bijhouden van de verantwoording kost te veel tijd”. “De betrokkenheid bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is er al lang in ons bedrijf” zegt Anton Jansen Holleboom, directeur NTP Infra BV in Hattem. Het bedrijf is actief in de infra, bouw en milieu en behoort tot de vijf grootste spelers van Nederland als het gaat over grond- en grondwatersanering. >>

# AN DERS ZOE KEN



Het is goed om te zien dat het steeds gewoner wordt om bij opvulling van vacatures te denken aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Ik merk dat ook invulling van SROI (Social Return on Investment, een voorwaarde bijvoorbeeld bij aanbestedingsopdrachten van de overheid/red.) steeds meer gezien wordt als een serieuze verantwoordelijkheid en niet als een vervelende verplichting.

Werkgevers willen vaker vanuit een intrinsieke motivatie mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een plek geven. Da's mooi. Tegelijkertijd blijft het moeilijk de juiste mensen te vinden. Wat zijn dan de juiste mensen? Steeds meer wordt duidelijk dat de eisen/wensen van werkgevers niet aansluiten bij de zoekmethodes van toeleverende instanties. In ons polderland leidt dat al snel tot discussies wie wat fout doet. Maar ligt de vraag niet anders? Moeten we niet vaststellen dat het voor de doelgroep die valt binnen de Participatiewet we ANDERS moeten zoeken? Het gaat vaak om functies en kwaliteiten van mensen die zich niet laten vangen in diploma's en werkervaring, maar veel meer om affiniteiten en het allerbelangrijkste: motivatie.

Werkgevers hoeven geen beloning, maar ze willen ook geen sores. Ze willen mensen die weten wat het betekent om te werken, die (naar vermogen) bijdragen aan de ondernemingsdoelstellingen. Daarbij gaat het veelal meer om verantwoordelijkheidsgevoel, accepteren van hiërarchie, omgaan met kritiek, samenwerken, lichaamstaal e.d. Allemaal zaken die niet in het functieprofiel van bedrijven staan en ook niet in de zoekmachines van UWV en gemeente. Maar wel zaken die bepalen of een plaatsing succesvol is of niet. Het durven benoemen van je eigen organisatie in termen van gewenst gedrag (discipline, afspraken nakomen, flexibiliteit) maakt het voor werkzoekenden veel makkelijker om te bepalen of de organisatie bij hen past en zij bij de organisatie. Mensen met dergelijke capaciteiten zijn veel veelzijdiger inzetbaar binnen bedrijven.

Cees Jan Gieskens,  
aanjager Op naar de 100.000  
VNO-NCW Midden  
[www.opnaarde100000](http://www.opnaarde100000)



Anton Jansen Holleboom

Met 170 mensen op drie vestigingen in Hattem, Enschede en Angerlo is NTP goed voor een omzet van 70 miljoen euro. De infra-poot is verreweg de grootste, het werkgebied vooral Oost- en Noord-Nederland. Jansen Holleboom: "We zijn een technisch bedrijf, dat door steeds verdergaande technologische vernieuwingen minder mensen nodig heeft. Denk maar aan op afstand bestuurbare installaties. Desondanks is het vinden van goed gekwalificeerd personeel lastig, ook als het om mensen met een arbeidsbeperking gaat. We merken dat de kaartenbak van het UWV niet aangeeft wat mensen kunnen, er zijn daardoor te weinig matches en ook gemeentes kennen de doelgroepen slecht.

#### **SROI uit aanbesteden?**

Ferry Jansen regelt op de vestiging Enschede alles met en rondom de betreffende mensen. "In Oost-

Nederland maakt Stichting Infra-Werkt het ons gemakkelijker, alle partijen kunnen hier gebruik van maken. Mensen zijn flexibel inzetbaar, maar de naleving van de regels eist veel administratieve rompslomp". Volgens de website van de stichting neemt Infra-Werkt kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt, na een basistraining van een aantal weken (met behoud van uitkering), in dienst conform de CAO Bouwnijverheid. De kandidaten worden door

**"We verwachten geen beloning, we hebben liever dat iedereen meedoet"**

de gemeenten voorgedragen aan Infra-Werkt. Het dienstverband bij Infra-Werkt duurt maximaal 2 jaar. Doel is om de kandidaten te trainen, zodat ze inzetbaar zijn binnen de wegenbouw. Er wordt aandacht geschonken aan zowel het opleiden op sociaal als op technisch gebied. Jansen pleit ook voor meer waardering voor de PSO-ladder, een eenvoudiger systeem, dat snel duidelijkheid geeft over de maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingen. Met het keurmerk Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) maakt een bedrijf zichtbaar wat de bijdrage is aan de werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Gemeenten kunnen dit laten meewegen bij social return. "Wij hebben PSO-ni-

#### **Wat is de Prestatieladder Socialer Ondernemen?**

De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is een landelijk meetinstrument en keurmerk dat de mate van sociaal ondernemen objectief zichtbaar maakt. Doel is het oplossen van een maatschappelijk probleem door sociaal te ondernemen: meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam en kwalitatief aan werk helpen bij reguliere organisaties. Sociaal inkopen draagt hier ook aan bij. De PSO stimuleert (meer) organisaties om hier aantoonbaar aan bij te dragen. De PSO is in 2010 ontwikkeld vanuit TNO Kwaliteit van Leven<sup>2</sup> samen met mede initiatiefnemer PSO-Nederland en in nauwe samenwerking met de markt, volgens de nieuwste wetenschappelijke inzichten. De PSO is inmiddels uitgegroeid tot een landelijke norm voor sociaal ondernemen en wordt continue doorontwikkeld in samenwerking met de markt.

De PSO stimuleert organisaties om te groeien op de PSO-Prestatieladder. In theorie kan elke organisa-

tie het PSO-keurmerk behalen, behouden en hierin groeien. Sommige organisaties doen al veel op het gebied van sociaal ondernemen en vinden in de PSO de (h)erkenning van deze prestatie. Groeien op de PSO-Prestatieladder kan ook door in te kopen bij andere PSO-gecertificeerde organisaties of SW bedrijven. Uw organisaties groeit op de PSO-prestatieladder door het PSO-certificaat zelf uit te vragen richting uw contract- en samenwerkingspartners. We noemen dit ook wel ketenstimulering. De PSO sluit aan bij de Participatiewet en het bijbehorende quotum. Zo krijgt u meer inzicht in de stand van zaken binnen uw eigen organisatie. Wanneer u een aanvraag heeft ingediend voor PSO-certificering, krijgt u ook toegang tot de quotumtool van PSO-Nederland. Hiermee kunt u uw organisatie langs de quotum-meetlat leggen.

Meer info: [www.pso-nederland.nl](http://www.pso-nederland.nl)



veau 3, dat zou ons een voorsprong kunnen geven bij aanbestedingen, maar helaas kijken opdrachtgevers er niet voldoende naar. Het is niet zo dat we zonder wetgeving of PSO-ladder geen inspanningen zouden doen, onze maatschappelijke betrokkenheid was er al voordat de wet op tafel lag. We verwachten geen beloning, we hebben liever dat iedereen meedoet". En wat als de SROI-component uit het aanbesteden zou verdwijnen, zoals MKB-Nederland en VNO-NCW bepleiten? Daar hebben beide directeuren nog niet over nagedacht, maar met de toelichting dat de werkgeversorganisaties het arbeidsmarktprobleem een verantwoordelijkheid vinden van alle bedrijven en niet alleen van bedrijven die zaken doen via aanbestedingsopdrachten van overheden zijn de heren het van harte eens.

### Spanningsveld

"Aan ons zal het niet liggen, ik vind dat wij aardig om ons heen kijken. Wij doen er alles aan om mensen uit de doelgroep in het zadel te houden. En het is mooi om te zien hoe mensen opbloeien als ze weer meedraaien in het werkproces", benadrukt Jansen. "Het is goed dat je mensen uit de doelgroep Participatiewet mee mag tellen bij het invullen van de SROI-component." Belangrijk is dat ondernemers op de hoogte zijn van de dienstverlening en instrumenten van het UWV/Werkbedrijf. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om met een adviseur eens te kijken naar de bedrijfsprocessen. "Maar," vult Jansen Holleboom aan, "de andere kant is wel dat de Quotumwet boven ons hoofd hangt en we straks de kans lopen nog eens 5% extra mensen uit de doelgroep aan te moeten trekken. We steken onze nek uit, maar worden wel voorzichtiger.



Ferry Jansen

## "Het is mooi om te zien hoe mensen opbloeien als ze weer meedraaien in het werkproces"

Het is een spanningsveld. We willen bewuste keuzes maken en voldoen aan verplichtingen, maar zijn tevens behoudender met het oog op de onbekende afloop. We weten niet wat de stand van zaken is van het aantal plaatsingen. Wat is de tussenstand, wanneer wordt er gemeten?" Jansen Holleboom vervolgt: "Ik denk aan een combinatie met het ontslagrecht. Als het ontslagrecht eenvoudiger wordt, zouden werkgevers meer durven om mensen aan te nemen. Dat biedt zeker kansen voor deze doelgroep." ▀

## Voldoen aan energiebesparingsverplichting met energiescan

### Geld besparen, minder CO<sub>2</sub> uitstoot en voldoen aan de Wet milieubeheer met de hulp van de energiescan MKB Energy CheckUp.

Een online programma helpt bedrijven om op een snelle en eenvoudige manier inzicht te krijgen in energiebesparingsmogelijkheden. Als een bedrijf de door de scan geadviseerde erkende maatregelen daadwerkelijk neemt, gaat de Omgevingsdienst – handhaver van de Wet milieubeheer – ervan uit dat aan de energiebesparingsplicht voldaan is en wordt er geen controleur op pad gestuurd. De Apeldoornse binnenstad en bedrijvenpark Apeldoorn Noord zijn de twee proefge-

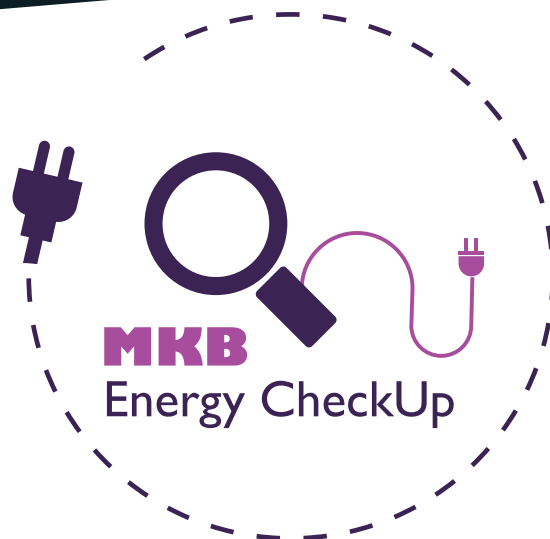
bieden die de energiescan MKB Energy CheckUp gaan uitproberen als besparings- en handavingsinstrument. Bedrijven en instellingen zijn al enkele jaren verplicht om energiebesparende maatregelen te treffen die zich in vijf jaar terugverdienen. Dankzij het Energieakkoord zijn er lijsten gemaakt waarop per branche is aangegeven welke maatregelen in maximaal vijf jaar zijn terugverdiend. De zogenoemde erkende maatregelen. MKB Energy CheckUp maakt een energiescan en adviseert welke erkende maatregelen genomen moeten. Volgt een bedrijf het advies op, dan voldoet het aan de wettelijke besparingsplicht. MKB Energy CheckUp is een initiatief van

VNO-NCW Midden en CCS Energieadvies. Samen met de gemeente Apeldoorn en

Omgevingsdienst Veluwe en IJssel hopen ze bedrijven te stimuleren om meer energiebesparende maatregelen te nemen. [www.energycheckup.nl](http://www.energycheckup.nl)



# Online energiescan voor het MKB



- Onafhankelijk
- Eenvoudig, snel en direct inzicht
- Kostenbesparend
- Direct oplossingen op maat

Bespaar eenvoudig op uw energiekosten  
Doe mee met de MKB Energy CheckUp

## Sectoren



Hotels



Detailhandel



Horeca



Kantoren



V N O N C W



## Voorbeeld uit de praktijk

Bedrijf: **Zalsman Kampen**

Naam werkgever: **Gerwin de Vries**

Functie: **Directeur Zalsman Kampen**

Bij de drukkerij van Zalsman Kampen krijgen mensen met een arbeidsbeperking volop kansen.

Gerwin de Vries, directeur Zalsman Kampen, vertelt enthousiast: "Het is belangrijk dat je mensen inzet op dingen waar ze goed in zijn."

Een van de mogelijkheden bij Zalsman Kampen zijn de werkervaringsplekken, de bedoeling van deze plekken is om mensen sociaal te activeren. Op deze manier krijgen mensen weer een ritme en een doel. "Soms resulteert dit in een echte baan" aldus de Vries. "Het mooie aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is dat ze zich ontzettend betrokken voelen, alsof het hun eigen bedrijf is."

"Een tip voor andere ondernemers? Zorg dat je vanaf het begin goede begeleiding hebt. Want als het de eerste keer fout gaat, zal je minder snel geneigd zijn om het nog een keer te proberen. Zorg daarnaast voor één aanspreekpunt. Wij hadden hier in het begin meerdere jobcoaches rondlopen voor alle verschillende doelgroepen. Dit kostte veel tijd en werkte onhandig, nu hebben we één aanspreekpunt vanuit Impact en is alles eenvoudiger en sneller geworden."

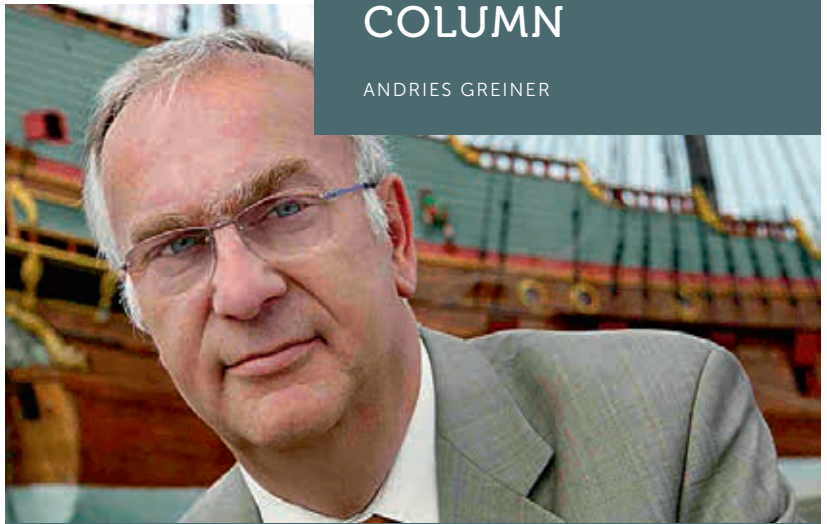
Lees het hele verhaal: [www.opnaar-de100000.nl/voorbeelden](http://www.opnaar-de100000.nl/voorbeelden)



"Veel bedrijven hebben ervaring met medewerkers met een beperking"

## COLUMN

ANDRIES GREINER



## Koudwatervrees en het 100.000-banenplan

Ooit voerde IVIO, het bedrijf waarvan ik bijna 20 jaar directeur was, het 1000-banenplan Molukkers uit. We deden het op verzoek van het ministerie van binnenlandse zaken dat toen nog een zogenaamde directie minderheden kende.

We analyseerden de sociale verslagen van grote ondernemingen, lazen daarin dat het 'dit jaar helaas opnieuw niet was gelukt de voorgenomen instroom uit de groep minderheden te realiseren' en boden vervolgens aan voor het lopende jaar een bijdrage aan het wel realiseren van dat doel te leveren. Kleinere ondernemingen benaderden we vanuit hun netwerk, met lokale 'jobhunters'.

Meestal leverde het wel vacatures op; de werkelijke moeilijkheid was de aansluiting met de competenties van de werkzoekenden te maken. Niet doordat de competenties ontbraken of niet te ontwikkelen zouden zijn, maar doordat de functieomschrijvingen dikwijls te theoretisch geformuleerd bleken te zijn. Het was intensief, maar uiteindelijk lukte het en konden we zelfs 1400 deelnemers aan het werk helpen.

Het 1000-banenplan was het eerste banenplan. Er volgden vele en velerlei banenplannen/werkgelegenheidsprojecten. IVIO was al lang niet meer de enige uitvoerder. Zeker toen de re-integratiemarkt ontstond, werden bedrijven suf benaderd door organisaties die voor doelgroepen in allerlei variaties wilden bemiddelen en daarmee omzet maakten.

We merkten bij de uitvoering van het banenplan dat werkgevers vreesden voor snelle uitval van deze werknemers. Aan hun geschiktheid voor de functie valt te sleutelen, hun afkomst doet niet ter zake, maar houden ze het wel vol? In de praktijk bleek het koudwatervrees te zijn. Sterker nog: hun loyaliteit en toewijding – als ze eenmaal ingewerkt waren en zich zelfverzekerd konden voelen – waren opmerkelijk groot.

Nu is er het 100.000-banenplan, waarvoor VNO-NCW getekend heeft. Het gaat erom dat 100.000 arbeidsgehandicapten voor 2026 een baan in het bedrijfsleven krijgen. Er hangt nog een soort dreigement van de staatssecretaris achter, maar dat negeren we. Het doel telt. Belangrijk verschil met eerdere banenplannen is dat we het als werkgevers zelf doen, door elkaar te attenderen en te stimuleren. Dat maakt me trots.

Werkgevers zijn zeker bereid hun bijdrage aan het oplossen van een maatschappelijke opgave als deze te bieden, maar SVP geen 'gedoe' met de ziekwet.

Bij het 100.000-banenplan plan is het echter in financiële zin prima geregeld met een 'no riskpolis'. Letterlijk: geen risico. En ook het andere risico: de begeleiding van de eventuele zieke wordt uit handen genomen. De enige drempel is het eigen vooroordeel c.q. die koudwatervrees dus nog.

Minister Ien Dales – een minister van het kaliber waaraan we nu grote behoefte hebben - vroeg me met een lachje bij de afronding van het 1000-banenplan: "En Andries, hoeveel heb je er zelf in dienst genomen?" Ik kon – achteraf dus - een in alle opzichten bevredigend antwoord geven.

ANDRIES GREINER

PARTICIPATIE: ANDERS KIJKEN  
NAAR DE BUSINESS CASE

# Meer lusten dan lasten

125.000 banen voor arbeidsgehandicapten in 2026, waarvan 100.000 te scheppen door het bedrijfsleven. Dat is de afspraak die drie jaar geleden gemaakt werd in het Sociaal Akkoord. De laatste trendrapportage van het UWV geeft de indicatie dat het gewenste aantal banen in 2015, 6.000, ruimschoots gehaald wordt. Een goede start, maar we zijn er nog lang niet. Ondernemers zijn vaak voorzichtig als het gaat om meedoen aan de Banenafspraken: is de balans tussen kosten en baten goed voor het bedrijf? Wij legden daarom aan twee betrokkenen de vraag voor wat de Banenafspraken oplevert voor de maatschappij en voor het bedrijfsleven.

**H**arry van de Kraats, algemeen directeur van de AWVN (Algemene Werkgeversvereniging Nederland), die initiatiefnemer is van het programma 'Werkgevers gaan inclusief', ziet grosso modo twee financiële winstpunten in het aannemen van arbeidsgehandicapten. Winstpunten die overigens gestaafd worden door onderzoek. Van de Kraats: "Ten eerste is er de ondersteuning in de kosten door de overheid in de vorm van loonkostensubsidies. Als AWVN hebben we een business case laten opstellen waaruit blijkt dat het rendabel kan zijn iemand met een arbeidshandicap aan te nemen. Ten tweede gaat het over maatschappelijk verantwoord ondernemen. Op afdelingen waar een arbeidshandicapte werkt, stijgt de medewerkerstevredenheid en daalt dat het ziekteverzuim. Dat kun je ook in geld uitdrukken. Tegelijkertijd moet je dit niet alleen vanuit de business case aanvliegen. Investeren in mensen met een ar-

beidshandicap - of breed inclusief investeren in allochtonen, ouderen en andere minderheden - is ook een kwestie van goed werkgeverschap."

## Nieuwe energie

Raymond van Hattem, Hoofd HR Policies and Solutions bij Rabobank en voorzitter van het bestuur van Stichting Onbeperkt aan de slag, beaamt de zienswijze van zijn gesprekspartner. Hij zegt: "Het financiële aspect is een beperkte invulling van de definitie van werken met arbeidsgehandicapten. De grootste winst zit bij ons in de beleving op de afdeling. Genoeg medewerkers kennen in hun privé-omgeving mensen met een arbeidshandicap. Het interessante is dat in de werkomgeving iets anders ontstaat. Een voorbeeld: in dit gebouw met 25 verdiepingen werkt iemand met een spierziekte. Voor het goede doel gingen medewerkers tijdens een inzamelingsactie traplopen van niveau 1 naar 25. Dat resulteerde in een flinke cheque voor het financieren van een opzet voor nieuw onderzoek naar deze ziekte. Zo'n actie levert de bank geen financieel voor- of nadeel op, maar rond zo'n persoon ontstaat wel nieuwe energie. En dat is winst."





## Harry van de Kraats: "Het rendeert om mensen met een arbeids-handicap aan te nemen"

De kunst is te zoeken naar de kansen die in de bedrijfsprocessen besloten liggen. Van de Kraats: "Ik heb een voorbeeld van een chemisch bedrijf dat ontdekte drie ton te kunnen verdienen met hun plastic flesafval. Het afknippen van de tuit maakte de recyclingmogelijkheden veel groter. Daar namen ze een Wajongere voor aan. Creatief kijken naar het bedrijfsproces kan leiden tot vereenvoudiging en effectiviteit. Het gaat om een systeem van jobcarving. Als je de bedrijfsprocessen anders indeelt, ontstaan nieuwe mogelijkheden. Zo kun je simpele administratieve bezigheden bijvoorbeeld vaak afsplitsen."

### Social return

Veel werkgevers zijn bang voor extra kosten. Van Hattem: "We moeten van die gedachte af. Drie jaar geleden gingen we als bank met onze facilitaire leveranciers praten over de inzet van arbeidsgehandicapten van de gedachte van *social return*. Hun eerste reactie was dat ze de extra kosten zouden doorberekenen. Maar er bleken helemaal geen extra kosten te zijn. Onze leverancier kwam erachter dat 20% van zijn mensen een arbeidshandicap had. Hij had daar nog

nooit bij stilgestaan. Sterker, hij wist vaak niet dat ze als Wajongere geregistreerd stonden." Toch kunnen extra kosten weldegelijk aan de orde zijn. Van Hattem: "Je moet deze mensen wat meer aandacht geven, misschien wat extra begeleiding regelen en wat andere hulpmiddelen aanschaffen. Maar vaak is dat een relatief kleine investering vergeleken bij wat je ervoor terugkrijgt, nog los van subsidies die voor een oplossing kunnen zorgen."

Bovendien is de link met maatschappelijk verantwoord ondernemen snel gelegd. Van de Kraats: "Bedrijven zijn op zoek naar het waarom van hun activiteiten. Hun *purpose* maakt ze als werkgever aantrekkelijk voor jonge mensen. Er is dus een verschuiving in mentaliteit gaande. In plaats van alleen winst maken komt de sociale rol van een bedrijf steeds meer in beeld." Van Hattem vult aan: "Jarenlang hebben we mensen met een arbeidshandicap weggeorganiseerd. Deze wetgeving agendeert dat het normaal is mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt te laten werken in een gewone organisatie. Dat is positief. Maar er is ook een andere kant: de doelgroep die





Harry van de Kraats

voldoet aan de criteria van deze wet is heel beperkt. Die leidt, als je niet oppast, tot perversiteiten. Bepaalde groepen worden verdrongen, omdat je ze uitsluit. Dat zou wat mij betreft moeten veranderen."

### Regionale netwerken

Zoveel mensen, zoveel zinnen. Zoveel bedrijven, zoveel behoeften. Van de Kraats: "Een bank heeft niets aan een hovenier, maar de toeleverancier die het groen van de bank onderhoudt wel. Omdat de bank steeds meer een IT-bedrijf wordt, heeft deze meer aan een autistische tester. Andere bedrijven kunnen baat hebben bij het aannemen van ouderen. Kortom, er zijn verschillende minderheden. De staatssecretaris wil ergens beginnen, dus kiest ze een duidelijk gedefinieerde groep." Dat heeft inderdaad beperkingen, ook wat betreft de vindbaarheid van deze groep. Zo staan ze bijvoorbeeld geregistreerd op basis van hun beperkingen in plaats van hun mogelijkheden. Van de Kraats vervolgt: "Je moet mensen in beeld zien te krijgen die altijd in beschut werk hebben gezeten. Op dat vlak moet de publiek-private samenwerking beter. Het gaat om netwerken bouwen en leren van elkaar. 'Werkgevers gaan inclusief' en De Normaalste Zaak zijn daar goede voorbeelden van. Met 'Werkgevers gaan inclusief' hebben we de werkwijze omgedraaid. Eerst kwam het UWV bij een bedrijf om te vragen of ze mensen mochten plaatsen. Nu beginnen we bij de behoefte van bedrijven en vragen we op basis daarvan om een kandidaat. Het resultaat is een betere match."

"Hoewel ik me er niet in heb verdiept, geloof ik dat de problematiek van vindbaarheid ons dichterbij de oplossing brengt, namelijk mensen verbinden in de regio," vult Van Hattem aan. Hij vervolgt: "Het platform 'Onbeperkt aan de slag' benaderen we ook zo. Mensen met een arbeidshandicap die aan het werk willen, maken zelf een profiel aan. Dat lost privacy-issues op en laat motivatie zien. We hebben het hier over mensen die vanwege hun arbeidshandicap dichtbij huis moeten werken. Denk aan mensen met autisme voor wie reizen in het OV lastig kan zijn of aan mensen met een fysieke handicap waarvoor hetzelfde geldt." Van de Kraats noemt de '99 van' onder de vlag van De Normaalste Zaak. "Dat zijn regionale netwerken van bedrijven en andere partijen die in hun regio werken aan een inclusieve arbeidsmarkt. In zo'n netwerk moet je het samen doen. Dat is nu extra interessant,

## Raymond van Hattem: "Het gaat om inclusie, om geen uitzondering zijn"

omdat we nog geen quotumwet hebben per bedrijf. Iedere persoon die aan het werk komt, telt mee in de Banenafpraak. We zijn er nu namelijk bij gebaat zoveel mogelijk mensen te plaatsen."

### Inclusie

In juli verschijnen de nieuwste cijfers over het aantal mensen uit de doelgroep dat aan het werk is. Van de Kraats: "Als werkgevers doen we het goed. Maar laaghangend fruit is snel gevonden. Nu moeten we het gedegen en systematisch uitwerken. Het is in ieder geval duidelijk dat het uitsluitend in beschut werk plaatsen van arbeidsgehandicapten niet de weg vooruit is."



Raymond van Hattem

Terug naar de hamvraag van dit gesprek: wat levert de Banenafpraak financieel op? Van Hattem concludeert: "Het gaat bij de Participatiewet en de Banenafpraak vooral om maatschappelijke winst. Dat is misschien niet in geld uit te drukken. De grootste maatschappelijke winst is dat we het weer normaal vinden om mensen met een arbeidshandicap in bedrijven op te nemen. Het gaat om inclusie, om geen uitzondering zijn. Het tegenovergestelde van inclusie is uitsluiting. Daar moeten we een keer vanaf." ■

### Meer informatie

Websites verbonden aan de initiatieven in dit artikel:

[www.werkgeversgaaninclusief.nl](http://www.werkgeversgaaninclusief.nl)

[www.denormaalstezaak.nl](http://www.denormaalstezaak.nl)

[www.onbeperktaandeslag.nl](http://www.onbeperktaandeslag.nl)

[www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl)

Bedrijf: **Happy Dish**

Naam werkgever: **Marcel Weber & Paul**

### Rozestraten

*"Iedereen verdient een kans"*

In juni 2015 zijn Marcel Weber (Het Kook College Wijchen) & Paul Rozestraten (Reclamebureau Tarsus) begonnen met Happy Dish. Acht mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verzorgen gezonde lunches voor bedrijven in de omgeving van Wijchen. Na een half jaar stromen ze uit naar een betaalde baan.

"Tijdens het half jaar bij ons krijgen de deelnemers coaching. We helpen bij solliciteren en netwerken en vaak gaan ze werken bij ondernemers uit ons netwerk. Daarna houden we nog contact met ze."

#### Kansen bieden

Marcel ziet het als zijn taak om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen. "Ik zie het niet zozeer als een meerwaarde, maar juist als een taak om ze te helpen bij het realiseren van hun droom. Dat is wezenlijk anders dan ze in te zetten als goedkope arbeidskrachten." Daarmee bedoelt hij de subsidies die werkgevers krijgen voor arbeidsgehandicapten. "Wij bieden ze juist een kans om dromen waar te maken."

#### Regelgeving

Om aan deelnemers te komen werken Marcel en Paul samen met de gemeente Wijchen en Werkplein. "Ze ondersteunen vooral mensen uit het doelgroepregister. Ik wil iedereen een kans bieden. Ook mensen die niet in het doelgroepregister staan, kunnen bij ons terecht." Wel lopen Marcel en Paul op tegen de regelgeving. "We hebben (te) veel met regelgeving te maken en dat leidt af van het ondernemen en coachen en dus het waarmaken van de dromen."

#### Motivatie en geen hokjes

"Mensen met een beperking in dienst nemen moet je alleen doen als je het met de juiste motivatie doet. Ik wil iedereen in de maatschappij een kans bieden. Dus juist om die reden zou je dat moeten doen. Ik vind dat je niet in hokjes moet denken." Juist daarom biedt Marcel ook mensen buiten het doelgroepregister een plek bij Happy Dish.

**Lees het hele verhaal:**

[www.opnaarde100000.nl/voorbeelden](http://www.opnaarde100000.nl/voorbeelden)



## De Wajonger en zijn pensioen?

Al enige tijd geleden heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Stichting van de Arbeid (STAR) advies gevraagd over de mogelijkheden van pensioenopbouw voor werknemers met een Wajong-indicatie. In zijn brief vraagt de minister de STAR om na te gaan in hoeverre sprake is van gemiste pensioenopbouw. Dit mede gelet op de verantwoordelijkheid van sociale partners voor het maken van afspraken omtrent pensioenopbouw. De minister wijst er tevens op dat het advies van de STAR een bijdrage kan leveren aan het streven om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te verhogen.

Het probleem schuilt onder meer in de inzet van het instrument loondispensatie. Dit leidt er toe dat het loon onder de franchise van de pensioenregeling blijft. Pensioenopbouw over het uitkeringsdeel - door dit deel zo mogelijk toe te voegen aan het pensioengevend loon - is een onbegaanbare weg. Dat zou immers betekenen dat over een sociale uitkering pensioen wordt opgebouwd. Dat kan nou eenmaal niet.

Wat nu? Het is voor betrokken werknemers van grote betekenis dat ook zij door het verrichten van arbeid een bijdrage kunnen leveren aan de economie. Deel kunnen nemen aan een pensioenregeling en kunnen investeren in de eigen pensioenopbouw hoort daar bij! De voorgestelde oplossing door de STAR is de loonwaarde te beschouwen als een deeltijdfactor die ook op de franchise wordt toegepast.

Opgelost? Helaas. Deze oplossing wordt geblokkeerd. De Belastingdienst gaat niet akkoord met de aangedragen denkrichting. Zij verlangt dat bij loondispensatie de franchise volledig op het salarisdeel wordt toegepast. Het toepassen van een deeltijdfactor op basis van de vastgestelde loonwaarde is volgens de Belastingdienst fiscaal niet toegestaan.

Geen pensioenopbouw dus voor de Wajonger. Dat is jammer. Ondanks dat zal deze werknemer u niet teleurstellen en blijven zij van onschatbare waarde voor uw onderneming en onze economie.

WILFRIED HORCK

PENSIOENADVISEUR DE REGT ADVIESGROEP

**2012: Regeerakkoord:**  
250.000 extra banen  
voor de doelgroep via  
verplicht quotum

**2013:** In plaats daarvan  
**Banenafpraak** in  
Sociaal Akkoord:  
125.000 banen via  
vrijwillige inzet  
werkgevers

**2014:** Nulmeting  
arbeidsparticipatie  
mensen met een  
arbeidsbeperking

**2015:**  
**Participatiewet**  
van kracht

**2015:** Start  
campagne '**Op  
naar de 100.000  
banen**'

**2015:** Cijfers derde  
kwartaal 2015 geven  
aan dat de 6.000 banen  
voor 2015 gehaald  
worden.  
Eénmeting op 1 januari 2016

**2016:** Versoepeling  
**Participatiewet**

**2016:** Verwachting:  
marktsector  
creëert ruim  
voldoende banen



#### Banenafpraak

##### Banenafpraak:

Extra banen:

**Overheid:** 25.000

**Bedrijfsleven:** 100.000



#### Doelgroep

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen;
- Mensen met een Wsw-indicatie;
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- Mensen met een WIW- of ID-baan.

#### Eén volledige baan

Eén **volledige baan**  
voor deze doelgroep is  
**25,5 uur** per week

~~**2017:** Eventuele  
ingang quotum~~

**OP NAAR DE 100.000!**

**BANEN**

voor mensen met  
een arbeidsbeperking



## Succesvolle Meet & Greet nieuwe leden

Ruim veertig nieuwe leden kwamen begin april een kijkje kwamen nemen op het verenigingsbureau van VNO-NCW Midden om kennis te maken met elkaar en met de mensen achter de vereniging.

Marcel Hielkema, provinciaal voorzitter



Marcel Hielkema (links) en Ron van Gent

VNO-NCW Gelderland, lichtte toe hoe de vereniging en de lobby is georganiseerd en hoe de samenwerking met branches, bedrijvenkringen en de directe lijnen met de Malietoren in Den Haag verlopen. De regio's hebben rechtstreeks invloed op 'Den Haag'. Ron van Gent, directeur VNO-NCW Midden, gaf concrete voorbeelden van lobbypunten waaraan de vereniging werkt. De onderwerpen zijn terug te brengen tot vijf hoofdlijnen: arbeidsmarkt & onderwijs, innovatie & duurzaamheid, internationalisering, financiering en ruimtelijke ordening & infrastructuur. Meer informatie over onze vijf speerpunten in de lobby vindt u op [www.vno-ncwmidden.nl/lobby](http://www.vno-ncwmidden.nl/lobby).

Aansluitend werd uitgebreid de tijd genomen voor het beantwoorden van vragen van leden. Tevens was er de mogelijkheid voor een korte rondleiding over de tiende verdieping van HNK, de werkgeversvloer, waar VNO-NCW Midden is gehuisvest samen met MKB-Nederland Midden en de regionale afdelingen van AWWN, Bouwend Nederland, FME en vaste gasten TLN en Koninklijke Metaalunie. De rondleiding eindigde in de in de bar van HNK, waar gelegenheid was voor verdere kennismaking en het uitwisselen van visitekaartjes.

De presentatie van deze middag kunt u bekijken via de website [www.vno-ncwmidden.nl](http://www.vno-ncwmidden.nl) (nieuwsbericht 11 april).

## Denk en doe mee met het programma Nieuwe Energie Overijssel

Voor de invulling van het toekomstige Nieuwe Energie programma 2017-2023 willen zeven kernpartners vanuit de overheid, het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties graag gebruik maken van kennis, ideeën en wensen vanuit 'het veld'. Door met u samen te werken vergroten we het draagvlak en het succes van ons nieuwe beleid. Het energiebeleid focust zich op vijf thema's: bedrijven, lokale initiatieven, duurzame mobiliteit, gebouwde omgeving en her-

nieuwbare opwekking. De gezamenlijke ambitie is dat in 2023 20% van het totale energiegebruik in Overijssel duurzaam is. Ron van Gent, directeur VNO-NCW Midden, is trekker van het thema 'Bedrijven'. 'Op weg naar een duurzame energievoorziening, sluiten we als bedrijfsleven geen enkele optie uit. Voor de ambities in Overijssel is het goed de kennis- en innovatiekracht van de (provinciale) bedrijven in te zetten in de samenwerking met overheden, onderwijsinstellingen



en andere partners. Een goede balans tussen duurzaamheid en betaalbaarheid staat voorop'.

Tijdens twee werkconferenties eind mei/begin juni zijn ideeën voor het behalen van de ambities opgehaald. Wilt u ook meedenken en doen? Ga naar de website van het programma voor informatie, inspiratie en een ideeënbuss.

[www.overijsselheeftnieuweenergie.nl](http://www.overijsselheeftnieuweenergie.nl)

## Zaken doen met Defensie

Het Regionaal Platform Defensie - Bedrijfsleven Midden organiseerde half april zijn jaarlijkse themabijeenkomst onder de titel Zaken doen met Defensie. Co-voorzitters Generaal-majoor Martin Wijnen namens de Koninklijke Landmacht en de heer Bert Draaijer namens VNO-NCW Midden traden die middag op de Bernardkazerne in Amersfoort op als gastheer voor een kleine honderd ondernemers en werkgevers afkomstig van VNO-NCW Midden, de stichting Nederlandse Industrie voor Defensie & Veiligheid (NIDV) en vertegenwoordigers van diverse brancheorganisaties, kennisinstellingen en Defensie.

In de bijeenkomst - de derde op rij - met vertegenwoordigers van de zogeheten Gouden Driehoek stond dit keer Innovatie in partnerschap centraal en werd aandacht besteed aan het recent opgerichte Conceptdevelopment & Experimentation Center van de Landmacht dat op de Bernardkazerne is gehuisvest. Ondernemers werden door diverse inleiders bijgepraat over de samenwerkingsmogelijkheden op het gebied van kennis en innovatie bij Defensie en best practices werden gedeeld. Hiertoe behoorde onder meer het succesverhaal van Henk van der Scheer, CEO van DEFENTURE BV uit

Tiel, fabrikant van de VECTOR (Versatile Expeditionary Commando Tactical Off Road voertuig). Een terreinvoertuig, dat in nauwe samenwerking met de Defensie Materieel Organisatie is ontworpen. Het bedrijf baseerde het concept op de eigen ervaringen, onder andere uit de beroemde PARIJS - DAKAR rally en luisterde vervolgens goed naar de specifieke wensen van de Defensie-gebruikers, waaronder de Special Forces.

Meer informatie, presentaties en foto's op [www.vno-ncwmidden.nl](http://www.vno-ncwmidden.nl) (nieuwsbericht 18 april).

# Welkom aan de

## VNO-NCW Achterhoek

- R. Beernink\*, hoofd administratie Wiggers Lijstprofielen BV, WINTERSWIJK
- B. van den Berg\*, manager werk en inkomen Laborijn, DOETINCHEM
- G.A. Bernhards\*, ABN AMRO Bank NV, ARNHEM
- A.H.M. Eskes\*, intercedent KeyTech, AALTEN
- T.K.X. Fassin, DGA/directeur Royal Fassin BV, 's-HEERENBERG
- J.W.A. Geurds\*, salesmanager Apparatenfabriek ARA BV, AALTEN
- **mr. J.T. Haandrikman**, lid Raad van Bestuur Univé Oost, GROENLO (wijziging organisatie)
- **M.C.L. Hazersloot\***, general manager Ferro Techniek BV, GAANDEREN
- L.A.M. Holtslag\*, DGA KIM Apparatenbouw BV, DOETINCHEM
- **E.H.M. Hoog Antink**, CEO PMP Lichtenvoorde BV, LICHTENVOORDE
- **J.B. Kempers\***, regiodirecteur REMONDIS Dusseldorp, LICHTENVOORDE
- M.T.H. Klein Falckenborg\*, financieel directeur Veld Koeltechniek BV, GROENLO
- ing. A.S. Kok MBA\*, algemeen directeur SafanDarley, LOCHEM
- C. Lamerus\*, verkoopleider Broekhuis Oost Doetinchem BV, DOETINCHEM
- R.R.B. Loeters, director Trigona Dairy Trade BV, DIDAM
- G. Molenveld\*, general manager VB-Airsuspension BV, VARSSEVELD
- N. Pierik-Schuurink\*, Metaflex Doors Europe BV, AALTEN
- A. Riethorst\*, intercedente Tempo-Team, DOETINCHEM
- H.J.W. Schreurs, directeur VKF Renzel, DINXPERLO
- **W.A.Th. van Schriek**, vestigingsmanager Vink Techniek Vink Kunststoffen BV, DIDAM
- **W.R. Slöetjes**, regional sales director Kramp Groep BV, VARSSEVELD
- C.W.M. Timmermans, business-unit manager Protect BV, 'S-HEERENBERG
- **P.W. Tomesen**, adviseur Prof-Lease, WINTERSWIJK
- **drs. F.G. Verheij RA**, directeur bedrijfskunde Technisch Handelsbureau Rensa BV, DIDAM
- **drs. V.A.M. Verheij**, eigenaar NLIinvesteert Regio achterhoek, Twente, GAANDEREN



- H. Weijman\*, managing director SANOVO TECHNOLOGY, AALTEN
- **B.J. Wolters**, directeur REMONDIS Dusseldorp Rioolservice BV, LICHTENVOORDE

## VNO-NCW regio Arnhem-Nijmegen

- drs. J.H. Janssen RC\*, algemeen directeur Presikhaaf Bedrijven, ARNHEM
- T.M.A. Ketelaars\*, vestigingsmanager TechMatch BV, NIJMEGEN
- G. Klaver\*, commercieel directeur Hectas Bedrijfsdiensten, ARNHEM
- B. Pas, directeur Arnhem & Nijmegen Business, NIJMEGEN
- C.A.H.M. van Son\*, senior (loopbaan) coach/adviseur RL Thaeles BV, BAARLO
- L.van Treijen\*, directeur Alewijnse Industrie BV, NIJMEGEN
- drs.ing. R. Uenk\*, statutair directeur ASSET Rail BV, BEMMEL
- G. van der Vliet RA, partner ONS Accountants en Belastingadviseurs, ELST (voorheen lid van VNO-NCW Rivierenland)
- A. Vos, DGA/directeur Isatis Group, NIJMEGEN
- **mr. A.M.T. Weersink**, advocaat Hekkelman Advocaten NV, NIJMEGEN

## VNO-NCW Flevoland

- J.B. Bol\*, DGA/directeur Bol Handelsonderneming BV, DRONTEN

- R. Buurma\*, directeur bedrijven Rabobank Almere, ALMERE
- ir. E.J. Malipaard\*, commercieel manager Sweco Nederland BV, DE BILT
- **P. Moes**, DGA/directeur Multicopy Lelystad BV, LELYSTAD
- **ing. H.C. van Os**, business developer RPS advies- en ingenieursbureau BV, DELFT
- J. Rossing\*, rayondirecteur Flevoland & Weesp ING Bank, ALMERE
- R.M. Thole, directeur Thole BV, LELYSTAD

## VNO-NCW Noord-Veluwe

- I. Hamburg\*, hotelmanager Golden Tulip Heerlickeid van Ermelo, ERMELO

## VNO-NCW Rivierenland

- A. van de Beek, DGA/directeur Van de Beek Gestuurd Boren BV, NEERIJNEN
- E. Boer MBA\*, directeur Werkzaak Rivierenland, GELDERMALSEN
- F.J. Föllings\*, ING directeur MKB Rivierenland ING Rivierenland, TIEL
- **R.J. de Haas MBA\***, directeur bedrijven Utrecht & 't Gooi ABN AMRO Bank NV, UTRECHT
- C.H.S. van Merrënboer, directeur Axians Performance Solutions BV, ZALTBOMMEL
- **mr. R.M. Stark**, advocaat Bierman Advocaten LLP, TIEL
- ing. P.J.M.H. de Waal, DGA/directeur RTP Elektrotechniek BV, AFFERDEN

# nieuwe leden



## VNO-NCW Stedendriehoek

- W.J. Besaris\*, ondernemer Besaris BV, APELDOORN
- J.M.A. du Bois\*, technical plant manager Bosch Thermotechniek BV, DEVENTER
- R.J. Brouwer\*, Reewoud Energietechniek, APELDOORN
- R. van Enkhuyzen, business development manager regio oost FME Oost-Nederland, APELDOORN
- R. Eschbach, regiomanager DIT Bouw en Techniek, DEVENTER
- R.A.D. Gerritsen\*, general manager DS Smith paper De Hoop, EERBEEK
- M. Henschen\*, assistent commercial clients ABN AMRO Bank NV, DEVENTER
- ing. J. Hoogendijk\*, managing director Koninklijke Schut NV, EERBEEK
- C. van Ingen, bedrijfsleider Altebra Sprinklertechniek, DEVENTER
- J.D.P. van der Jagt, directeur Noord Oost Nederland KPN, APELDOORN
- J.M. Klomp, partner Claassen, Moolenbeek & Partners, ZUTPHEN
- G. van der Kooi BBA\*, BOG-specialist Thoma PostJr. Bedrijfsmakelaars, APELDOORN
- J.W.P. Smits\*, managing director Veco BV, EERBEEK

- D. Storm\*, algemeen directeur Mennorode Conferentiehôtel, ELSPEET
- R. Vergouwen\*, location manager RD&I Deventer Akzo Nobel Polymer Chemicals BV, DEVENTER
- H.J.M. Verschure, accountmanager Rouwmaat Zutphen BV, GROENLO
- drs. J.W.H.M. van Vessem, districtsmanager UWV Werkbedrijf, APELDOORN (voorheen lid van VNO-NCW regio Arnhem-Nijmegen)

## VNO-NCW Twente

- dr. G.M. Kapteijn\*, algemeen directeur Twence Afval en energie BV, HENGELO
- A. Kersten, DGA NKI Leidingsystemen Neele BV, NEEDE
- G.B.M. Kuipers, regiodirecteur REMONDIS Grobben BV, ALMELO
- ir. J.A. ter Laak, DGA/algemeen directeur Composite Technology Centre BV, HENGELO
- ir. J.G.G.H. Leenders\*, algemeen directeur Aparthotel Delden, DELDEN
- L.J.J. van Lier Med, directeur MBO College ROC van Twente, MBO College voor TLM, ALMELO
- M.T. Pot MBA, eigenaar Businezzdeveloper, HENGELO

- G.B.J. Raanhuis\*, directievoorzitter Rabobank Centraal Twente, HENGELO
- drs. F.R. Spaan\*, corporate director business development Koninklijke Ten Cate NV, ALMELO

## VNO-NCW provincie Utrecht

- J. Agterbos, Majoer (KL) AMERSFOORT
- H.P. Brandt, CEO Total Identity Holding BV, AMSTERDAM
- mr. J. Drost, directievoorzitter Rabobank Gooi en Vechtstreek, HILVERSUM
- R.J. de Haas MBA, directeur bedrijven Utrecht & 't Gooi ABN AMRO Bank NV, UTRECHT
- W.B. Heerlien, DGA WBH Investments BV, ACHTERVELD
- J. Lenstra, COO Veolia Nederland BV, NIEUWEGEIN
- drs. D.M.J.J. Monissen, voorzitter Raad van Bestuur Prinses Máxima Centrum, BILTHOVEN
- W.A. Offerhaus, EVP Executive Relations&Strategic projects KPN, AMSTERDAM
- ing. P. Oosterlaken, DGA Kiremko BV, MONTFOORT
- S. Palm, directeur/advocaat Marxman Advocaten BV, AMERSFOORT
- A.E.G. Sjamaar, directeur vest. Amersfoort ABN AMRO MeesPierson, ZEIST

## VNO-NCW regio Zwolle

- T. Beekman, salesman Salesmeesters, DEVENTER
- J. Brouwer, DGA/directeur Brouwers Meubelen, STAPHORST
- H. Makkinga, gerechtsdeurwaarder Smit en Legebeke Gerechtsdeurwaarders, OMMEN
- I.A. Peterson\*, directeur Nieuwe Buitensociëteit, ZWOLLE

\* nieuw contactpersoon bij bedrijf

## Uw gegevens

Actuele gegevens van leden van VNO-NCW Midden zijn op ieder gewenst moment online te bekijken via Ledennet, het besloten deel van de verenigingssite [www.vno-ncwmidden.nl/ledennet](http://www.vno-ncwmidden.nl/ledennet). Gebruik hiervoor uw inlogcodes. Naast het inzien van gegevens van bedrijven en contactpersonen van leden kunt u in Ledennet selecties maken op branche, op regio, woonplaats e.d. (kies in Ledennet voor 'Ledenlijst').

## Via Ledennet kunt u ook wijzigingen in uw gegevens

doorgeven aan de ledenadministratie (kies voor 'Uw gegevens'). Wilt u een (nieuwe) pasfoto toevoegen aan uw gegevens, uw inlogcodes opvragen of wijzigingen rechtstreeks doorgeven, stuur dan een mail naar [ledenadministratie@vno-ncwmidden.nl](mailto:ledenadministratie@vno-ncwmidden.nl) of neem contact op met het verenigingsbureau via 055 – 5222606.

ACHT ONDERNEMERS IN GESPREK OVER DE PLUS- EN MINPUNTEN VAN DE BANENAFSPRAAK

# Willen is kunnen!

De inzet van mensen met een arbeidsbeperking is niet nieuw. Veel bedrijven doen dit al uit zichzelf, uit het sociale hart van hun onderneming. Welke ervaringen hebben deze ondernemers en tegen welke problemen lopen ze aan? Een gesprek met acht ondernemers die hun sociale hart luchten over de Banenafpraak.

**E**en van de ondernemers die al jaren met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkt is Marcel Hielkema van Dirkzwager. "De 'gewone' medewerkers wisten het eerst niet dat er elf van deze mensen bij ons in dienst zijn. Ze doen gewoon hun werk, dus was er geen aanleiding om de 'gewone' medewerkers in te lichten. Door de campagne 'Staan voor een baan' is het bekender geworden dat we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben, maar de omgang met elkaar is niet veranderd."

En zoals Hielkema zijn er nog veel meer ondernemers met dezelfde insteek, blijkt tijdens een rondvraag langs de aanwezige ondernemers: als je het wilt dan kan het, ook in jouw bedrijf. Per toeval had Peter Maselink de tweehonderdste plaatsing van een Wajonger in zijn regio. "Het is eigenlijk ontstaan toen het UWV contact opnam en aangaf een geschikte kandidaat voor ons te hebben. En dat was zo, in het begin heeft hij extra begeleiding gehad maar nu draait hij volledig mee in het bedrijf." De schoonmaakbranche is bij uitstek geschikt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te geven. Volgens Jacco Vonhof, Novon Schoonmaak, zijn sommigen zich niet eens bewust van het feit dat ze in de doelgroep vallen. Het werken met de doelgroep is daardoor heel gewoon.

**Ervaringen en problemen**

De ervaringen en problemen komen al snel boven tafel, sommige ondernemers zijn zeer positief, andere wat minder. Arno Broersma, Verkeersregelaars Nederland, ziet dat veel mensen snel weer afvloeien door het fysieke werk. "Het werk is niet voor iedereen weggelegd, je doet het niet zomaar. Dat maakt dat mensen met een afstand snel weer afvloeien." Uit de manier waarop hij spreekt blijkt dat hij de snelle afvloeï jammer vindt, ook hij wil graag zijn bijdrage leveren, maar door het niet goed matchen van kwaliteiten en werkzaamheden is dit lastig. In de gesprekken komt dit vaker naar voren, er wordt meer gekeken

naar wat mensen niet kunnen in plaats van naar wat mensen wel kunnen. Door alleen te focussen op wat iemand niet kan is het lastiger een match te maken. De instanties moeten in kaart brengen waar iemands kwaliteiten liggen en hiervoor de juiste werkzaamheden zoeken. En dit zo transparant mogelijk in beeld brengen, zodat het voor iedereen duidelijk is.

Bernard Nanninga, BC Group, weet als geen ander hoe lastig het is om een match te maken. Zijn bedrijf zet zich in voor mensen aan de onderkant van de ar-





beidsmarkt. Deze plekken zijn lastig in te vullen. "Het is belangrijk om een goede match te vinden, vooraf zijn soms al wat tekens te zien of een match goed uitpakt of niet. Komen bijvoorbeeld ouders mee naar een gesprek dan weten wij al bijna zeker dat het fout gaat. Ouders drukken hun stempel op een gesprek. Bedrijven en instanties moeten hier rekening mee houden om teleurstelling te voorkomen", zegt Nanninga.

### Vereenvoudiging regelgeving

Ook wordt er gepleit voor een vereenvoudiging van de regelgeving. Er zijn nog veel onduidelijkheden over regelgeving en subsidies. Een ondernemer die zich net gaat verdiepen in de Banenafpraak weet niet hoe alles werkt, hierdoor haakt hij of zij vaak vroegtijdig af. Daarbij komt ook dat als een ondernemer eindelijk de stap neemt, de dienstverlening niet optimaal is. Bij sommige instanties zijn er wachttijden van twee weken voor er een antwoord komt. En vaak is er dan maar één kandidaat, mocht dit geen match zijn dan begint het weer van voren af aan.

Alle ondernemers aan tafel zijn het eens: iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt is een aanwinst voor je bedrijf. Het levert zo veel meer op dan alleen een medewerker. Henk van Esch, Koninklijke BDU, zegt: "Ik ben gewoon begonnen. Ik heb een jongen aangenomen om te bellen naar andere bedrijven om deze enthousiast te krijgen, ik hoop dat ik een klein olie-vlekje creëer. Hij is er één dag in de week en de secretaresses vinden hem geweldig. Hij heeft een zeer positieve uitstraling op de werksfeer!" ■



### Met dank aan de deelnemers aan dit gesprek:

Marcel Hielkema, Dirkszwaiger Advocaten en Notarissen / Bernhard Nanninga, BC Group / Arno Broersma, Verkeersregelaars Nederland / Peter Masselink, Softbrick Geldermalsen / Jacco Vonhof, Novon Schoonmaak / Erik Janssen, Sodexo / Henk van Esch, Koninklijke BDU / Jaap Bolt, Aanjager + Hanzeland Personeelsdiensten / Cees Jan Gieskes, Aanjager + MKBGW

*Door het gehele magazine verspreid zijn een aantal van de pluspunten te zien die tijdens het gesprek naar voren zijn gekomen. De ondernemers waren enthousiast, maar ook kritisch over de Banenafpraak. Samen willen zij een positief geluid naar buiten brengen en andere ondernemers enthousiasmeren om ook deel te nemen. Het is een aanwinst voor je bedrijf!*

# AGENDA

OP DE VERENIGINGSSITE WWW.VNO-NCWMIDDEN LEEST U VERSLAGEN, KUNT U FOTO'S BEKIJKEN EN INLEIDINGEN DOWNLOADEN.

## AUGUSTUS

### WOENSDAG 31 AUGUSTUS 2016 VNO-NCW Stedendriehoek

Zomerexcursie

*Thema:* Ondernemen met het Waterschap Vallei en Veluwe

*Gastheer:* de heer E. Eggers

*Tijd:* Excursieprogramma vanaf 12.00 uur, vanaf 16.00 uur bijeenkomst in De Energiefabriek

*Locatie:* De Energiefabriek, Apeldoorn



## SEPTEMBER

### VRIJDAG 2 SEPTEMBER 2016



### VNO-NCW regio Zwolle

De nacht van de ondernemer, i.s.m. Jong Management en Museum De Fundatie

*Tijd:* vanaf 20.00 uur

*Locatie:* Museum De Fundatie, locatie Kasteel het Nijenhuis, Heino

### DONDERDAG 15 SEPTEMBER 2016 VNO-NCW Achterhoek

Bedrijfsbezoek Colubris Bedrijvengroep  
*Gastheer:* de heer G.W. van den Hurk, directeur

*Tijd:* vanaf 19.00 uur

*Locatie:* Colubris Bedrijvengroep, Winterswijk

### DONDERDAG 15 SEPTEMBER 2016 VNO-NCW regio Arnhem-Nijmegen

Opening Verenigingsjaar

Themabijeenkomst Economic Board Arnhem-Nijmegen

*Tijd:* 17.30 - 20.30 uur

*Locatie:* Van der Valk Hotel Nijmegen-Lent

### DONDERDAG 15 SEPTEMBER 2016



### VNO-NCW Flevoland

Themabijeenkomst Raad van Toezicht en familiebedrijven

*Gastheer:* de heer M.H.C. Komen, directeur Windesheim Flevoland

*Tijd:* 15.30 - 18.00 uur

*Locatie:* Windesheim, Almere

### DONDERDAG 15 SEPTEMBER 2016 VNO-NCW Twente

Bedrijfsbezoek Permess International

*Gastheer:* de heer E.J. Berenpas

*Tijd:* vanaf 16.30 uur

*Locatie:* Permess International, Goor



### WOENSDAG 21 SEPTEMBER 2016

### VNO-NCW Noord-Veluwe en Valleiregio en VNO-NCW provincie Utrecht

Prinsjesdagontbijt, samen met, i.s.m. gemeente Barneveld, Rabobank en Schuiteman Accountants en Adviseurs  
*Tijd:* vanaf 07.00 uur

### WOENSDAG 21 SEPTEMBER 2016



### VNO-NCW Stedendriehoek

Miljoenennota-ontbijt i.s.m. Paleis Het Loo, ABN AMRO, KPMG en XLLease

*Thema:* Wat betekent de miljoenennota voor ondernemers?

*Spreker:* de heer drs. W. Raab, directeur inspectie der Rijksfinanciën

*Tijd:* 06.30 – 09.30 uur

*Locatie:* Paleis Het Loo, Apeldoorn

## Activiteiten 2016-2017

Het verenigingsseizoen 2015/2016 zit er op. Veel regio's hebben het seizoen afgesloten met een speciaal programma tijdens een slotbijeenkomst. Kijk op onze verenigingswebsite [www.vno-ncwmidden.nl](http://www.vno-ncwmidden.nl) of rechtstreeks op de regiopagina (bijvoorbeeld [www.vno-ncwmidden.nl/achterhoek](http://www.vno-ncwmidden.nl/achterhoek)) voor een eventueel verslag van deze slotbijeenkomst. Ook als er foto's zijn gemaakt tijdens een bijeenkomst, vindt u deze terug op de site.

Op dit moment werken de besturen en het verenigingsbureau hard aan de samenstelling van een afwisselend en inspirerend programma voor seizoen 2016-2017. In augustus ontvangt u per post het volledige programma, met alle bijeenkomsten die de regio's komend seizoen organiseren. U kunt dit overzicht al eerder digitaal inzien op de website van uw regio en via het



besloten deel van de verenigingswebsite: [www.vno-ncwmidden.nl/ledennet](http://www.vno-ncwmidden.nl/ledennet).

Tip: vink bij het inloggen in Ledennet het vakje 'automatisch inloggen' aan, dan hoeft u bij een volgend bezoek geen gegevens meer in te vullen. Gebruikt u Outlook, dan kunt u de bijeenkomsten automatisch in uw agenda laten opnemen.



## VNO-NCW Midden Ledenreis: IJsland en New York

Ook dit jaar bieden wij u de mogelijkheid om, samen met medeleden van onze vereniging, een prachtige reis te beleven. Na interessante reizen naar Shanghai, Brazilië, Rusland, Dubai en India hebben wij dit jaar gekozen een bezoek te brengen aan het indrukwekkende IJsland en de wereldstad New York! Twee zeer interessante bestemmingen in één reis! De ledenreis vindt plaats van 1 tot en met 6 oktober 2016 en heeft als thema "Water en Energie".



Met deze reis willen wij u op een bijzondere wijze kennis laten maken met een van de speerpunten van onze vereniging, innovatie & duurzaamheid. Duurzame energie is voor veel ondernemers een belangrijk thema in de bedrijfsvoering, als producent of als gebruiker. In IJsland loopt men qua gebruik van duurzame energiebronnen voor op Nederland. Tijdens de reis krijgt u een inkijk hoe men gebruik maakt van natuurlijke energiebronnen. Na IJsland vliegen we door naar "the city that never sleeps", New York! We hopen daar, naast het inhoudelijke programma, ook een indruk te krijgen van de aanloop naar de presidentsverkiezingen.

### We hebben een mooi programma weten samen te stellen.

Een aantal hoogtepunten van de reis zijn:

- Zakelijk interessante bedrijfsbezoeken in verschillende sectoren binnen het thema "Water en Energie". Onder andere een interactief bezoek aan Nederlandse ondernemers in New York, Wallstreet en een kennismaking met de geothermische energie in IJsland.
- Een bezoek aan de Blue Lagoon in IJsland
- Het maken van de Golden Circle tour met daarin o.a. een bezoek aan het Nationale Park Thingvellir, de beroemde Gullfoss (Gouden waterval) en de bijzondere Geysir.

- Een tour door Manhattan met stops bij o.a. Ground Zero, Times Square, Empire State Building en Central Park.

Uiteraard organiseren wij ook deze reis weer met Rientjes & Partners!

Voor het volledige programma gaat u naar [www.vno-ncwmiddenledenreis.nl](http://www.vno-ncwmiddenledenreis.nl). Daar treft u ook meer informatie over reissom en reisvoorwaarden, alsmede de mogelijkheid om u aan te melden voor deze exclusieve ledenreis naar IJsland en New York.

### Contact:

Marsha Krosenbrink, e-mail: [krosenbrink@vno-ncwmidden.nl](mailto:krosenbrink@vno-ncwmidden.nl), telnr. 055-7601618.

KIJK VOOR ACTUELE INFORMATIE OP LEDENNET, [WWW.VNO-NCWMIDDEN.NL/LEDENNET](http://WWW.VNO-NCWMIDDEN.NL/LEDENNET). U KUNT ZICH VIA LEDENNET AANMELDEN VOOR BIJENKOMSTEN (ONGEVEER EEN MAAND VOORAFGAAND AAN DE BIJENKOMST), DEELNEMERSLIJSTEN BEKIJKEN, EEN PROGRAMMA PRINTEN E.D.

# Tijd voor een nieuwe koers naar succes?

## Wij helpen u het roer om te gooien

Bevindt uw onderneming zich in zwaar weer, bijvoorbeeld door een gebrek aan efficiency? Of ziet u in het veranderende economische klimaat en de voortschrijdende internationalisering nieuwe kansen die u met uw huidige organisatie niet kunt verzilveren? Welke redenen u ook hebt om uw koers te willen wijzigen: als u er zelf niet in slaagt het roer om te gooien, kan OrangeVision u helpen. Wij hebben jaren ervaring in het begeleiden van ondernemers bij verandertrajecten. Samen met u gaan we op zoek naar uw ware kracht. Waar bent u als onderneming écht goed in? Welke mogelijkheden brengt dat

met zich mee? En wat zou er moeten veranderen om die mogelijkheden te benutten? Onze aanpak wordt gekenmerkt door pragmatisme. Zo zien wij erop toe dat uw organisatie volop in beweging blijft. Want elk schip is te besturen, behalve als het stil ligt. Verder hebben we niet de pretentie om de leiding van u over te nemen. U blijft zelf aan het roer staan. Wij zijn de navigator die u helpt die nieuwe koers naar succes in te slaan.

Kijk voor meer informatie over onze visie, onze werkwijze en wat wij voor u kunnen betekenen op [www.orangevision.nl](http://www.orangevision.nl).