



aandeslaginzeeland

arbeidsmarktregio zeeland

In vijf stappen meedoen aan de banenafpraak én uw bedrijf verbeteren

Nieuwe banen voor mensen
met een arbeidsbeperking



In vijf stappen meedoen aan de banenafspraken én uw bedrijf verbeteren

Nieuwe banen voor mensen met een arbeidsbeperking

Al heel wat Zeeuwse bedrijven geven gehoor aan de banenafspraken en verbeteren tegelijk ook hun bedrijfsvoering. Zij creëren een functie, die iemand met een arbeidsbeperking prima kan uitvoeren en waardoor andere medewerkers juist de handen meer vrij krijgen om hun hoofdtaken uit te voeren. Zo verbetert de bedrijfsvoering en krijgen medewerkers nog meer plezier in hun werk. Vier voorbeelden van Zeeuwse bedrijven en hun gecreëerde banen staan her en der in deze brochure. Is het ook iets voor uw bedrijf? Deze brochure wijst u de weg.

In het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn de overheid, het bedrijfsleven en de vakbonden de zogeheten 'banenafspraken' rond mensen met een arbeidsbeperking overeengekomen. Deze afspraak houdt in dat aan mensen met een arbeidsbeperking kansen op betaald werk in het reguliere bedrijfsleven geboden worden. De genoemde partijen hebben zich in het Sociaal Akkoord garant gesteld voor deze extra banen. De banenafspraken is gekoppeld aan de invoering van de Participatiewet per 2015 (zie hiernaast).

De portretfoto's in deze brochure en op de cover zijn van medewerkers van Orionis Walcheren tijdens hun dagelijks werk.



De Participatiewet

Iedereen die kan werken, maar het op de arbeidsmarkt zonder steuntje in de rug niet redt, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De Participatiewet is er namelijk om zoveel mogelijk mensen, met of zonder beperking, werk te laten vinden.

De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Ook mensen die onder de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw) vielen of een ID-baan hadden, vallen nu onder de Participatiewet. De gemeente voert deze wet uit, zorgt voor begeleiding naar werk en geeft een uitkering als dat nodig is.

440 extra banen in Zeeland

Concreet betekent de banenafpraak dat in Nederland tot eind 2027 aan 125.000 mensen met een arbeidsbeperking een nieuwe, volledige baan (25,5 uur per week) geboden wordt. Dat lijkt ver weg en daarom is tot en met 2016 voor de gezamenlijke arbeidsmarktregio's – Zeeland is één van de 35 – ook een streefcijfer vastgesteld: 20.500 extra banen. Voor Zeeland komt dit tot en met eind 2016 neer op 440: 290 extra banen in het bedrijfsleven en 150 bij lokale overheden en in het onderwijs.



Wat kan de banen-afspraken mijn bedrijf opleveren?

- Een goede en gemotiveerde medewerker (geschikte kandidaten worden u aangeboden);
- efficiëntere bedrijfsvoering;
- loonkostensubsidie;
- korting op premie werknemersverzekeringen (mobiliteitsbonus);
- no-riskpolis;
- jobcoaching.

Best practice Groothandel Interjute

Interjute is een importeur-groothandel van verpakkingsmateriaal (bijvoorbeeld van 50 kilozakken tot *big bags*) voor bulkproducten. De hoofdvestiging is te vinden in Kapellebrug, vlakbij België; verspreid over de wereld zijn er nog zeven vestigingen. De zakken (niet of nauwelijks nog van jute, maar van polypropyleen) komen in containers uit het Verre Oosten. In de 'fabriek' van Interjute worden de zakken bedrukt met wat de klant maar wil. Grote afnemers zijn bijvoorbeeld de kunstmest-, graan- en veevoederindustrie in binnen- en buitenland.

Er werken ruim veertig mensen bij Interjute en sinds juni dit jaar is Sander Everaard er één van. Hij kwam direct van de Praktijkschool in Hulst, liep bij wijze van proefperiode zes weken stage bij het bedrijf en heeft nu een halfjaarcontract als heftruckchauffeur, een vak dat hij al op de Praktijkschool heeft geleerd. Met zijn heftruck lost Sander binnenkomende containers met zakken. Alles volgens vaste procedures en codes, want er zitten verschillende soorten zakken in één container. Is er niets te lossen, dan verleent hij elders in het bedrijf hand- en spandiensten; er is altijd wel wat aan te vegen en op te ruimen.

Jack Lauwers, hoofd Administratie, waaronder ook personeelszaken valt, vertelt dat twee ontwikkelingen dit voorjaar samen kwamen: "We wisten van de veranderende wetgeving en we constateerden dat er op de werkvloer behoefte was aan een extra heftruckchauffeur in combinatie met ongeschoold werk. Met beide dingen in het hoofd hadden we een gesprek met het Werkservicepunt Zeeuws-Vlaanderen en zo kwamen we in contact met de Praktijkschool. Sander was nog in opleiding, maar zijn dienstverband is wel in het kader van de banenafpraak."

Sander zelf heeft zichtbaar plezier in zijn werk en is buitengewoon behendig met zijn heftruck. "Het gaat heel goed," ziet Jack, "want Sander is erg gemotiveerd. Wijkt de gang van zaken rond een te lossen container wat af, dan vergt dat van zijn directe collega wat tijd en uitleg. Structuur is belangrijk. Het is heel geschikt werk voor Sander; het komt niet op een kwartiertje aan, als de container maar wel netjes gelost wordt vandaag en de spullen volgens de codes op de juiste plaats in de juiste loods komen te liggen. Wanneer er nieuwe vacatures bij ons komen, wellicht ook bij productie, dan steken we zeker weer ons licht op bij de Praktijkschool."

Eén van de Wajongers in actie op een Goes' sportveld. (foto: TuinTotaal)



Best practice Hoveniersbedrijf TuinTotaal

“Er was in hun proeftijd al snel een klik met de collega’s, daar heb ik wel speciaal op gelet. En het gaat in sociaal opzicht nog steeds prima.” Aan het woord is Gertjan Toorenaar, directeur van TuinTotaal, een middelgroot hoveniersbedrijf in Goes dat tuinontwerp, -aanleg en -onderhoud verzorgt voor particulieren, overheid en (recreatie)bedrijven. Sinds maart 2015 heeft het bedrijf drie voormalige Wajongers in dienst, als resultaat van een afspraak (*social return on investment*) met de gemeente. Het zijn jonge mannen van 23, 24 en 28 jaar. Ze hebben alle drie hun eigen taak: de één werkt mee aan het onderhoud van beklante recreatieparken, de ander maait de gemeentelijke gazons en de derde doet van alles, waaronder bladzuigen en sportvelden maaien.

De drie Wajongers zijn drie totaal verschillende individuen, maar hebben wel twee opvallende overeenkomsten, vindt Toorenaar: “Ze hebben alle drie op hun eigen manier meer begeleiding nodig en ze zijn alle drie ongelooflijk gemotiveerd

om te werken. Ze genieten zichtbaar van het buitenwerk, de verantwoordelijkheid en het contact met collega’s en klanten. Dat is echt een feest om te zien! Die extra begeleiding is praktisch en taakgericht. Je weet dat als een maairondje wijzigt, iemand even de tijd moet nemen om het rustig uit te leggen en af en toe te kijken of het goed gaat. Deze jongens gooien er nooit met de pet naar, voelen zich verantwoordelijk en zijn ook heel netjes op de machines.”

Toorenaar vindt dat werk bieden aan deze jonge mannen de menselijke kant is van maatschappelijk verantwoord ondernemen. “Ik heb er zelf ook veel plezier in om ze aan het werk te houden en dat is belangrijk. Ik ben er van overtuigd dat er in het algemeen op deze manier – dus bij commerciële bedrijven – beter van hun talenten gebruik wordt gemaakt en dat ze zelf meer tot hun recht komen dan in een sociaal werkbedrijf, waaraan we zo gewend zijn geraakt.”



Geen uitkering, maar salaris

Voor welke mensen is de banenafpraak gemaakt? Het gaat globaal om mensen die tot 2015 met een indicatie bij de sociale werkbedrijven terecht konden (in Zeeland: De Zuidhoek, De Betho, Orionis Walcheren en Dethon). Het zijn mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Het overgrote deel van hen heeft psychische beperkingen. De nieuwe aanwas valt nu onder de Participatiewet en vormt de doelgroep van de banenafpraak. Het doel is ze een volwaardige rol in de maatschappij te geven. Wie werkt, krijgt maandelijks salaris en ontvangt niet langer een uitkering.

Bruikbare handvatten

Bij gemeenten en UWV staan de kandidaten voor de invulling van de banenafpraak in hun werkzoekendenbestanden. Zij spelen een belangrijke ondersteunende rol bij het matchen van werkgevers met deze groep werknemers. Gemeenten kunnen werkgevers ondersteunen door bijvoorbeeld te helpen aanpassingen op de werkplek te realiseren en extra begeleiding of loonkostensubsidie aan te bieden. Ook wordt de Inclusieve Arbeidsanalyse vrijblijvend en kosteloos aan bedrijven aangeboden. Dit is een instrument dat werkgevers bruikbare handvatten biedt om mee te kunnen werken aan de gezamenlijke uitvoering van de banenafpraak (zie ook pag. 8).

Inclusieve Arbeidsanalyse

Door UWV is samen met de Universiteit van Maastricht een op de banenafpraak gerichte dienstverlening ontwikkeld: de Inclusieve Arbeidsanalyse. Deze methodiek is onderdeel van de reguliere dienstverlening van UWV en de Zeeuwse gemeenten aan bedrijven, die mensen met een arbeidsbeperking en weinig opleiding duurzaam willen opnemen in hun organisatie. Namens de dertien Zeeuwse gemeenten voeren de drie regionale Werk(gevers)servicepunten (WSP's) deze dienstverlening uit.

Door middel van arbeidsanalyse worden in bestaande werkprocessen en functies de elementaire taken geïnventariseerd. Het gaat vooral om werkzaamheden die geen vooropleiding vereisen en vaak routinematig van aard zijn. Vervolgens wordt nagegaan of die elementaire taken aan bestaande functies onttrokken kunnen worden zonder dat dit leidt tot verstoring van de werkprocessen of ongewenste neveneffecten voor andere werknemers.

Het combineren van deze elementaire taken levert een takenpakket op waarvoor vervolgens mensen met een arbeidsbeperking kunnen worden gezocht. De andere werknemers kunnen zich daardoor meer op hun kerntaken richten, de taken waarvoor zij bij uitstek gekwalificeerd zijn. Deze herverdeling van taken, ook wel *jobcarving* of functiecreatie genoemd, is dus ook vanuit bedrijfskundig oogpunt interessant.

UWV en de WSP's zetten de Inclusieve Arbeidsanalyse kosteloos in. Hun experts kunnen binnen een maand een rapportage opleveren, waarmee inzicht gegeven wordt in de werkzaamheden die geschikt zijn (of geschikt te maken zijn) voor mensen met een arbeidsbeperking. Wilt u hier meer over weten? Op pag. 15 treft u de contact-personen die u graag verder helpen.

Quotumwet

Het uitvoeren van de banenafpraak moet voor veel bedrijven nog beginnen. Toch is er door de Rijksoverheid ook al over nagedacht wat er gebeurt als de vastgestelde aantallen extra banen eind 2016 niet gehaald worden. Daarom zoemt de term al rond: de Quotumwet. De Rijksoverheid doet een beroep op vrijwilligheid, maar voert wel een stok-achter-de-deurbeleid. Wordt het landelijk streefcijfer van extra banen niet gehaald, dan treedt in 2017 de Quotumwet in werking. Hiervan is nu in ieder geval bekend dat deze gaat gelden voor bedrijven van 25 werknemers en meer; zij moeten een nog vast te stellen percentage mensen met een arbeidsbeperking in dienst gaan nemen.



Voorwaarden voor succes

Is uw bedrijf gemotiveerd om iemand uit de doelgroep te plaatsen? Dat is mooi, maar dan bent u er nog niet. Een medewerker met een arbeidsbeperking vraagt namelijk meer dan alleen motivatie en goede bedoelingen van u en uw organisatie. De volgende voorwaarden voor succes zijn te onderscheiden:

- het bewustzijn van de organisatie moet veranderen, durf te experimenteren;
- wees bereid om anders te kijken naar processen, taken en functies in uw bedrijf, want de ervaring leert dat 'reguliere selectie' (plaatsing op een bestaande vacature) niet of nauwelijks werkt;
- in uw organisatie zijn passende taken (repeterende werkzaamheden) aanwezig;
- betrokkenheid en motivatie vanuit 'de lijn' is noodzakelijk, dus niet alleen bij het hoger management en HRM/personeelszaken;
- er is tijd en bereidheid om de aansturing van de nieuwe collega goed te organiseren en daarbij af te wijken van bestaande structuren.



Waarom meedoen?

Er zijn verschillende redenen voor werkgevers om mee te werken aan de invulling van de banenafspraken, door één of meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren. Het ene motief zal voor u zwaarwegender zijn dan het andere:

- maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo): de banenafspraken horen daar zeker bij;
- tegengaan van de (naderende) krapte op de arbeidsmarkt;
- behoefte aan gemotiveerd personeel voor (eenvoudige) werkzaamheden;
- verminderen van de werkdruk in het bedrijf;
- persoonlijke betrokkenheid: een werkgever kent iemand uit de doelgroep die hij een baan gunt;
- klanten of opdrachtgevers verlangen een *social return on investment* bij een aanbesteding;
- de werkgever ziet nieuwe mogelijkheden voor zijn bedrijf met behulp van de doelgroep;
- voorkomen inwerkingtreding van de Quotumwet per 2017.

Best practice Assurantiebedrijf Witte-Boussen

In de winter van 2013/'14 was Johan Morcus, assurantieadviseur bij Witte-Boussen Assurantiën te Terneuzen, op een bijeenkomst voor werkgevers. Er werd gesproken over het bieden van kansen aan mensen met een arbeidsbeperking. Dit sprak Johan erg aan en hij bracht het onderwerp in het managementteam. Dat had er oren naar en er werd na een intern onderzoek een vacature gecreëerd. Over de gang van zaken rond de archivering van de polissen en alle andere stukken was men namelijk niet onverdeeld tevreden, want het was een gezamenlijke verantwoordelijkheid van heel veel medewerkers.

Er was behoefte aan een consciëntieus persoon die de verantwoordelijkheid voor het archief zou nemen. En dat zou, dachten ze bij Witte-Boussen, best een Wajonger kunnen zijn. Die gedachte werd bevestigd door UWV, dat twee Wajongers selecteerde. Witte-Boussen maakte een keuze en er volgde een proefperiode van twee maanden. Die verliep prima en inmiddels is Marjolein twee jaar in dienst als archiefmedewerker. Marjolein heeft

een mbo- en een hbo-opleiding gevolgd, maar kwam daarna niet aan de bak omdat ze het syndroom van Asperger heeft, een vorm van autisme. Toen Witte-Boussen haar een echte baan aanbood, was ze ontzettend blij: "Want ik had er een hekel aan dat ik mijn eigen geld niet kon verdienen. Ik wilde juist zo graag in de maatschappij meedoen, ook al ben ik niet standaard."

Personeelsfunctionaris Kelly Raemdonck: "Zeker in het begin had Marjolein relatief veel begeleiding nodig. Ze heeft twee permanente begeleiders, waaronder ik, en twee buddy's op haar afdeling, waar ze bijvoorbeeld geregeld mee gaat roken. Marjolein is prima opgevangen door het team en wordt vanwege haar inzet en precisie erg gewaardeerd. Iedereen is blij dat iemand nu helemaal verantwoordelijk is voor het archief; het uitstellen en doorschuiven van 'archiefkusjes' door iedereen is verleden tijd. En alle tijd die we in haar begeleiding steken, komt er dubbel en dwars uit. Per saldo levert Marjolein ons bedrijf heel veel op, een prima functionerend archief namelijk!"



Vijf stappen naar succes

1 Oriënteren

Bekijk of uw organisatie wel geschikt is voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Kijk daarvoor bijvoorbeeld op www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/wet-banenafpraak.

2 Beleid bepalen

Hoe gaat uw organisatie om met mensen uit de doelgroep? Welke kansen en mogelijkheden wilt u bieden en hoe gaat u dat doen? Wie is er verantwoordelijk? Een kandidaat met een lage loonwaarde krijgt meer subsidie, maar zal qua productiviteit en rendement minder opbrengen. Waar kiest u voor? Maak een koppeling met uw mvo-beleid en bepaal of u de gekozen richting meeneemt in uw externe profilering. Bij al dit voorbereidende denk-

en onderzoekswerk kunnen mensen van UWV en de WSP's u adviseren en ondersteunen.

3 Bepaal werkzaamheden en profiel

Uw organisatie is in principe klaar en bereid om mee te doen aan de invulling van de banenafpraak; er is draagvlak. Nu wordt het tijd om concreet te kijken welke passende taken er zijn; vooral eenvoudig werk leent zich bij uitstek voor een baan voor iemand met een arbeidsbeperking. Daardoor kunnen andere werknemers zich vaak meer richten op hun kerntaken. De Inclusieve Arbeidsanalyse (zie pag. 8) is een methode die UWV en de WSP's kosteloos aanbieden om uw bedrijf samen met u 'door te lichten' om te zien of er geschikte banen kunnen worden gecreëerd. Er wordt





een nieuw functieprofiel opgesteld met daarin opgenomen de passende taken, werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Net als bij een regulier functieprofiel worden hier ook de benodigde kennis, ervaring en competenties beschreven. Ook komt op papier te staan wie verantwoordelijk is voor de werkverdeling, leiding en toezicht (bij voorkeur bij één persoon).

4 Werving en selectie

Het profiel wordt uitgezet bij het Werk (gevers)servicepunt waar uw gemeente onder valt en bij UWV. Deze dragen passende kandidaten aan voor selectiegesprekken. U kiest de persoon die het beste in het profiel past. Het is mogelijk om een proefplaatsing voor een bepaalde tijd af te spreken; de medewerker blijft dan in de uitkering en u loopt geen financieel risico.

5 Begeleiding en aanpassing

De proefplaatsing is voorbij en de medewerker wordt duurzaam ingezet. Uit de loonwaardebepaling en de proefperiode kan nog volgen dat (werkplek)aanpassingen nodig zijn om de medewerker duurzaam in te zetten. Uiteraard is structurele aandacht en begeleiding een voorwaarde voor succesvolle en duurzame inzet. Er zijn twee mogelijkheden om de nieuwe collega te begeleiden: interne of externe jobcoaching. Dat laatste kan via het WSP of UWV. Zo zorgt u ervoor dat de nieuwe medewerker goed 'landt' in uw organisatie en optimaal blijft functioneren; dit kost u niets. Wil uw bedrijf zelf de regie houden en de begeleiding organiseren, dan kan één van uw medewerkers opgeleid worden tot jobcoach en de interne begeleiding op zich nemen.



Eén van de twee Wajongers in actie bij de bedrijfsbrandweer. (foto: Zeeland Refinery)



Best practice Bedrijfsbrandweer Zeeland Refinery

Per februari 2015 hebben twee Wajongers van midden twintig een betaald dienstverband bij de bedrijfsbrandweer van Zeeland Refinery. Hoe deze plaatsing tot stand kwam, vertelt Simone Sorgedragter, adviseur Werkgeversdiensten bij UWV: "Midden vorig jaar hadden we contact met de Human Resource-manager van Zeeland Refinery. We spraken over maatschappelijk verantwoord ondernemen en hij vertelde dat in de cao is opgenomen dat het bedrijf de mogelijkheden tot het in dienst nemen van Wajongers zou onderzoeken. Samen met hem liepen we – figuurlijk – het bedrijf door: waar zouden Wajongers een wezenlijke bijdrage kunnen leveren aan het bedrijfsproces? We kwamen uit bij de afdeling Fire & Safety, waar misschien nog wel meer dan in de rest van de fabriek de veiligheidseisen van levensbelang zijn. De brandweercommandant vertelde dat er veel werk van elementair niveau, waarvoor geen opleiding of lange inwerkperiode nodig is, door goed opgeleide brandweerlieden gedaan werd. Elke dag worden aan ongeveer tachtig mensen persoonlijke

beschermingsmiddelen uitgereikt. Ook het rijdend materieel werd door hen schoongehouden. Hier lagen kansen, beseften alle betrokkenen."

Simone werkte de Inclusieve Arbeidsanalyse (zie pag. 8) uit, wat leidde tot het besluit van het bedrijf om twee vacatures voor elementair werk bij de bedrijfsbrandweer te creëren. UWV en Orionis Walcheren leverden vier kandidaten, waaruit het bedrijf er twee koos, die de proefperiode vervolgens glansrijk doorliepen. En nu maken de nieuwe collega's helemaal deel uit van het brandweerteam. "De taken die tevoren bedacht zijn, voeren ze prima uit," vertelt Simone, "maar ondertussen doen ze veel meer. Het bedrijf heeft om deze jongens in dienst te nemen geen extra voorzieningen nodig en het bedrijfsproces is niet of nauwelijks aangepast. De brandweerlieden hebben meer tijd voor hun 'echte werk' en de Wajongers zelf hebben zinvol werk op hun niveau. Alles bij elkaar is dit een mooi voorbeeld van hoe sociaal ondernemen en winst maken heel goed hand in hand kan gaan."



Contactpersonen subregio's



subregio
Oosterschelde

Emmy Schutte

Coördinator Werkgeversservicepunt
06 - 12 76 94 07
e.schutte@grdebevelanden.nl



subregio
Walcheren

Kim van Limbergen

Manager Werkgeversdienstverlening
06 - 11 62 45 50
kvanlimbergen@orioniswalcheren.nl



subregio
**Zeeuws-
Vlaanderen**

Ronald de Back

Coördinator Werkservicepunt
0115 - 45 54 53 | 06 - 51 44 15 00
r.de.back@wspzvl.nl



UWV
werkbedrijf
Zeeland

Toine Witters

Manager Werkgeversdienstverlening
06 - 15 54 94 45
toine.witters@uwv.nl



aandeslaginzeeland

arbeidsmarktregio zeeland

De Zeeuwse Werkkamer

Alle 35 arbeidsmarktregio's in Nederland hebben de taak een regionaal werkbedrijf op te richten. Zeeland heeft ervoor gekozen dit werkbedrijf – geen echt bedrijf, maar een netwerkorganisatie – de Zeeuwse Werkkamer te noemen. Hier vindt de bestuurlijke afstemming plaats over belangrijke ontwikkelingen die met de Zeeuwse arbeidsmarkt te maken hebben, met name het realiseren van de extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking (de banenafpraak). De Zeeuwse Werkkamer is eind 2014 gestart. De deelnemers zijn vertegenwoordigers van gemeenten/SW-bedrijven, UWV, werkgeversorganisaties en vakbonden.

Wilt u een abonnement op de digitale nieuwsbrief? Heeft u vragen of suggesties?

Mail naar aandeslaginzeeland@grdebevelanden.nl

Colofon November 2015

Uitgave: Aan de slag in Zeeland | Zeeuwse Werkkamer

Portretfoto's: Orionis Walcheren

Vormgeving: Nilsson communicatiekunstenaars, Goes



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds