accenture
DE NORMAALSTE ZAAK
EEN INITIATIEF VAN MVO NEDERLAND AWVN EN START FOUNDATION
High performance. Delivered.
Hoezo beperkt?
Succesverhalen over inclusief ondernemen

Voorwoord

Een groot aantal mensen in Nederland werkt niet. Bijvoorbeeld als ze door ouderdom, ziekte, een psychische of lichamelijke beperking of vanwege sociale omstandigheden niet in staat zijn om arbeid te verrichten. Er is echter ook een groep die prima in staat is om te werken en ook graag wil deelnemen in het arbeidsproces. Dit betreft honderdduizenden mensen die door een kleine handicap of door een bepaalde levensloop vaak buiten beeld blijven voor reguliere functies en een achterstand ervaren op de arbeidsmarkt. Het inzicht dat dit een onwenselijke situatie is, groeit. Menselijk kapitaal blijft onbenut en veel individuele levens onvervuld.

Gelukkig is in Nederland een omslag gaande naar een meer participatieve arbeidsmarktcultuur. Steeds meer is de verwachting dat iedereen deelneemt aan het arbeidsproces. Tegelijkertijd wordt het beleid aangepast om arbeidsmarktdeelname te stimuleren en aan de kant zitten te ontmoedigen. Bedrijven realiseren zich dat er kansen liggen bij het opbouwen van een diverse werknemerspopulatie en bij het benutten van alle mogelijke talent dat in een samenleving voorhanden is.

Grote bedrijven vervullen een voortrekkersrol in deze omslag. In deze brochure laten bedrijven die hierin voorop lopen met concrete cases zien hoe ze mensen met een arbeidsbeperking inzetten in het werkproces. Allemaal positieve ervaringen met de inzet en loyaliteit van deze groep. Het resultaat is vaak een hoge betrokkenheid van werknemers en positieve reacties van klanten.

We hopen dat deze brochure een inspiratie vormt. En wensen u veel succes met inclusief ondernemen!

Bert van Boggelen

Kwartiermaker De Normaalste Zaak

Manon van Beek

Country Managing Director Accenture Nederland

Inleiding

Arbeidsplaatsen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt; het roept nog vaak weerstand op bij werkgevers. Er wordt al snel gedacht in 'beperkingen' en obstakels. Het idee is dat mensen met een beperking minder productief zijn, dat ze een groter risico op uitval hebben en dat het een hoop gedoe is om ze op een goede manier aan het werk te krijgen. Waarom zou u hier als werkgever vrijwillig aan beginnen?

Toch zijn er veel bedrijven die mensen met een beperking in dienst hebben. De groep mensen met een arbeidsbeperking is zo divers dat er binnen vrijwel elke organisatie mogelijkheden zijn. Ook in uw organisatie werken zeer waarschijnlijk al mensen met een arbeidsbeperking, al wordt dat niet als dusdanig bijgehouden. Er zijn talloze succesvolle voorbeelden van organisaties die mensen plaatsen met arbeidsbeperkingen. Uit hun ervaringen blijkt dat deze medewerkers vaak erg loyaal zijn, een relatief laag ziekteverzuim vertonen en zorgen voor cohesie binnen een team. Als ze benaderd worden vanuit hun talent in plaats van vanuit hun beperking, dan neemt hun inzetbaarheid toe en zijn ze tot steeds meer in staat. Dat levert vaak een bijzondere bijdrage aan uw bedrijf want met hun participatie zorgen zij er bovendien voor dat het sociale profiel van het bedrijf versterkt wordt, iets wat zowel werknemers als klanten waarderen.

Bent u nieuwsgierig naar de manier waarop u mensen met een beperking kunt inzetten in uw onderneming, maar ziet u op dit moment vooral nog obstakels? Lees dan door. Deze brochure is voor u gemaakt.

Medewerkers met een beperking in het reguliere arbeidsproces? Het kan!

Het doel van deze brochure is om te laten zien dat het kan. We willen laten zien dat er inderdaad het nodige komt kijken bij het inzetten van mensen met een beperking, maar dat het voor elk bedrijf mogelijk is om met succes mensen uit deze groep aan te nemen en op een duurzame wijze in het bedrijf in te zetten. Dat doen we door het delen van succesverhalen van elf organisaties die al talloze plaatsingen hebben gerealiseerd. De organisaties vertegenwoordigen uiteenlopende branches, verschillen in omvang en hadden allemaal hun eigen motivatie om met inclusief ondernemen te starten.

Deze brochure adresseert een aantal belangrijke vragen rondom inclusief ondernemen:

- Waarom zou u als organisatie starten met inclusief ondernemen?
- Hoe creëert u draagvlak?
- Op welke functies kunnen mensen met een beperking ingezet worden?
- Hoe krijgt u toegang tot dit segment van de arbeidsmarkt?
- Wat voor additionele voorzieningen zijn er nodig in het bedrijf?
- Hoe kunt u zich indekken tegen eventuele risico's?
- Wat voor administratieve aanpassingen zijn er nodig?
- Welke doorstroommogelijkheden zijn er voor mensen met een arbeidsbeperking?

De antwoorden op deze vragen worden gestructureerd in een aantal chronologische processtappen voor het grootschalig inzetten van mensen met een arbeidsbeperking. Elke stap in het proces wordt aan de hand van een of meerdere cases geïllustreerd. In de cases laten bedrijven zien hoe zij met eventuele issues zijn omgegaan en wat inclusief ondernemen heeft opgeleverd. Door de cases wordt duidelijk dat het werken met deze doelgroep voor beide partijen een geweldige mogelijkheid is; u krijgt een loyale medewerker, zij een kans op een baan!

Start met inclusief ondernemen!

Werken met mensen met een beperking blijft heel abstract, tot u eraan begint! Pas als een aantal mensen vanuit bijvoorbeeld een Wajong of Bijstand situatie zijn aangenomen, wordt duidelijk over welke mensen het gaat, wat hun capaciteiten zijn, hoe collega's erop reageren, hoe de subsidieregelingen precies werken, etc. Ook bij de bedrijven die in deze brochure hun cases presenteren is de grootschalige inzet van mensen met een beperking ooit met één of twee personen gestart. Uit de meest recente Arbeidsmarktmonitor van UWV (2012) blijkt dat 92% van alle grote ondernemingen (>1400 werknemers) al iemand uit de Wajong regeling in dienst heeft. Een start met inclusief ondernemen zou er derhalve uit kunnen bestaan om de bestaande voorbeelden in uw organisatie te ontdekken, managers die zelf al met inclusief ondernemen zijn gestart te identificeren en hun ervaringen te verzamelen.

Ontwikkel een duidelijke visie

Het is belangrijk dat de inzet van mensen met een arbeidsbeperking geworteld is in een duidelijke visie op inclusief ondernemen. Staat het maatschappelijk belang voorop, gaat het om diversiteit en het betrekken van nieuwe segmenten op de arbeidsmarkt, of wordt inclusief ondernemen bezien vanuit een economische context? Alleen als het voor het management helder is waarom de organisatie in inclusief ondernemen investeert, ontstaat er een duurzame basis voor succes. Door inclusief ondernemen op te nemen in overkoepelend beleid wordt draagvlak en bewustzijn gecreëerd bij de gehele organisatie.

Er zijn grofweg drie 'drivers' van inclusief ondernemen. Ten eerste is het werken met mensen met een arbeidsbeperking vaak ingekaderd in MVO- of Duurzaamheidsbeleid en wordt er gestreefd naar 'social return'. Het doel is dan om de binding met de samenleving te verdiepen en het sociaal profiel te versterken. Ten tweede kan het werken met arbeidsbeperkten of gesubsidieerde arbeid passen binnen een economische visie. Er zijn verschillende financiële regelingen om potentiële risico's te dekken en een lagere arbeidsproductiviteit te compenseren. De gesubsidieerde inzet van mensen met een beperking kan kostenvoordelen opleveren. Daarnaast ontdekken steeds meer bedrijven het economisch nut van bijvoorbeeld een divers samengesteld klantcontactcentre of R&D afdeling. Door divers samengestelde teams sluiten service en producten beter aan bij klantbehoeften. Ten derde kan de inzet van mensen met een beperking passen binnen een visie op Talent Management en Diversiteit. De grote groep mensen met een arbeidsbeperking is een onbenutte pool van talent. Werkgevers die toegang hebben tot deze groep, en geleerd hebben om mensen met een beperking in hun onderneming in te zetten, vissen in een grotere vijver van talent dan andere bedrijven.

Een belangrijke succesfactor is het meetbaar maken van de visie en het stellen van concrete doelen. Het formuleren van een ambitie die concreet is, bij het bedrijf past en haalbaar is, zet aan tot het ondernemen van stappen. Op die manier is er iets om naar toe te werken en is het ook mogelijk om de voortgang periodiek vast te stellen en te bespreken.

Het maken van een business case

Om de visie op inclusief ondernemen in alle geledingen van de organisatie te kunnen uitleggen, is het soms nodig om een business case te ontwikkelen. In de business case wordt uitgewerkt wat nu eigenlijk de kosten en baten zijn van het werken met mensen met een arbeidsbeperking. Met een business case kunnen vooral economische bezwaren tegen inclusief ondernemen worden weggenomen. Eventuele kosten worden inzichtelijk gemaakt en afgezet tegen de verwachte voordelen. Risico's worden benoemd en risico mitigerende maatregelen en regelingen worden verduidelijkt.

PostNL: op grote schaal aan de slag met mensen uit de Sociale Werkplaats

PostNL creëert voor ongeveer 500 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt arbeidsplaatsen in de (brief)postbezorging. Daarnaast biedt PostNL aan ruim 1.200 mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt werk in nieuwe pakketsorteer- en distributiecentra.

Het gaat om de inzet van medewerkers vanuit Sociale Werkplaatsen (SW) die een arbeidsbeperking hebben en onder de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) vallen en om mensen uit de bijstand. De inzet voor de rol van postbezorger gebeurt op basis van lokale vacatures bij PostNL. Kandidaten die door het lokale SW-bedrijf worden aangedragen worden geselecteerd op geschiktheid. PostNL blijft hiernaast overigens op reguliere wijze parttime postbezorgers werven. Eindhoven, Ede, Alkmaar en Groningen zijn de eerste steden waar medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt worden ingezet als postbezorger.

"Onze ervaring is dat deze gemotiveerde medewerkers heel goed functioneren als bijvoorbeeld postbezorger."

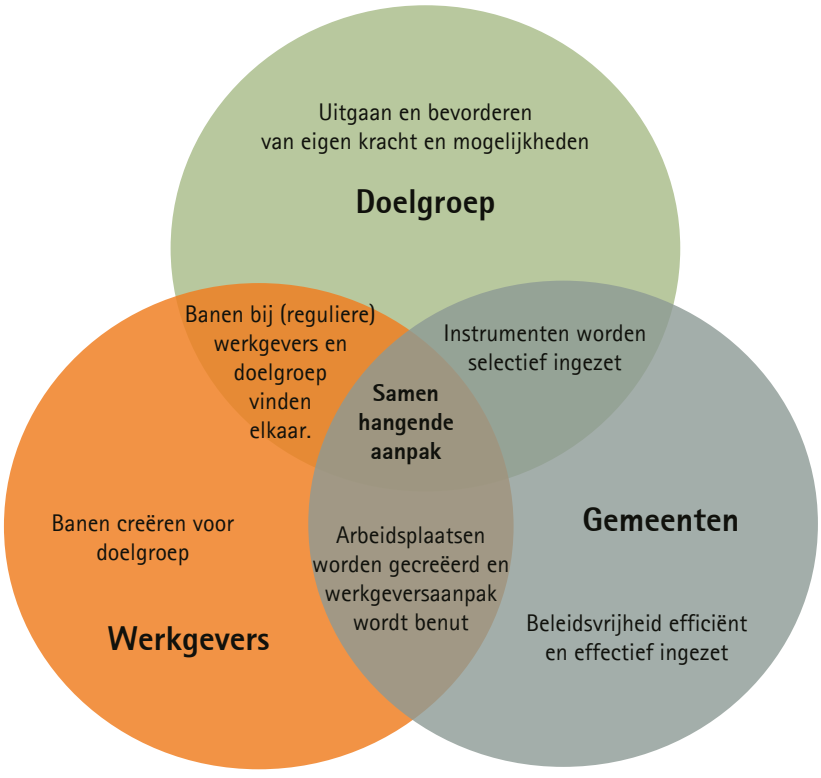
In bovenstaande initiatieven werkt PostNL nauw samen met de netwerkorganisatie Locus en brancheorganisatie Cedris. PostNL, Locus en Cedris hebben voor langere termijn afspraken gemaakt voor samenwerking in heel Nederland. Locus en Cedris verbinden PostNL met gemeenten en hun sociale diensten en SW-bedrijven in de regio. Binnen het Locus-netwerk delen SW-bedrijven en gemeenten kennis en werken zij intensief samen. Dit zorgt ervoor dat deze manier van werken snel in nieuwe regio's geïmplementeerd kan worden.

Communiceer binnen de organisatie en werk aan draagvlak

Het succesvol implementeren van inclusief ondernemen vraagt om veel interne communicatie. Inclusief ondernemen kan elke persoon in de organisatie raken. Daarom is het nodig dat een grote groep mensen op de hoogte is van het beleid en dit ook begrijpt. Communicatie is een continu proces waarvan het belang zeker niet onderschat moet worden. Commitment vanuit de top is essentieel maar het is ook belangrijk om het middenmanagement mee te krijgen en natuurlijk de mensen die daadwerkelijk met de medewerker met een arbeidsbeperking gaan samenwerken. Draagvlak op alle niveaus is dus nodig om het tot een succes te maken. Wat kan helpen is om alle stakeholders in kaart te brengen zodat duidelijk is wie welke rol vervult in het proces. Het aanstellen van één team of één vaste contactpersoon voor vragen is nuttig zodat er bij eventuele problemen altijd direct kan worden ingegrepen. Belangrijke tips zijn om klein te beginnen en via een pilot ervaring op te doen. Om vervolgens een succesverhaal op te tekenen en te verspreiden binnen de organisatie om bewustzijn en draagvlak bij een grotere groep te bouwen.

De participatiewet: 125.000 werkplekken voor mensen met een beperking

In april 2013 werd in het Sociaal Akkoord overeenstemming bereikt over het creëren van arbeidsplaatsen voor mensen met een beperking. Het bedrijfsleven moet eind 2015 10.000 mensen met een arbeidsbeperking extra aan het werk geholpen hebben. Indien eind 2015 blijkt dat deze ambitie niet wordt gehaald, komt er een quotumregeling. In 2026 zullen er volgens afspraak door het bedrijfsleven in totaal 100.000 arbeidsplekken voor mensen met een arbeidsbeperking gecreëerd zijn. Daarnaast staat de overheid garant voor in totaal 25.000 nieuwe arbeidsplekken voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026. Met de Participatiewet wil het kabinet bereiken dat zoveel mogelijk mensen meedoen (participeren) in de samenleving. De Participatiewet voegt de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wajong samen. Er is straks dus één regeling voor iedereen die in staat is om te werken. Onderstaande afbeelding geeft weer hoe stakeholders in onderlinge samenwerking invulling geven aan de uitwerking van de participatiewet (bron: Rijksoverheid).



Communiceren via verschillende interne en externe kanalen bij ABN AMRO

ABN AMRO is een werkervaringspilot gestart met 20 mensen met een arbeidsbeperking in samenwerking met de Lucille Werner Foundation. Het doel is: bewustwording, retentie van aanwezige medewerkers met een arbeidsbeperking en ervaring opdoen in het werken met deze doelgroep.

"Af en toe is het goed te verrassen en te verbazen."

ABN AMRO heeft de communicatie over mensen met een beperking ingebed in haar reguliere (externe) arbeidsmarkt-communicatie. In alle arbeidsmarktcampagnes worden voorbeelden toegevoegd van 'talenten' uit deze groep. Ook in interne publicaties wordt aandacht besteedt aan deze groep, bijvoorbeeld door artikelen in het personeels-magazine. Ook worden er dialoogsessies georganiseerd tussen mensen met een arbeidsbeperking en overige medewerkers om elkaars vaardigheden te leren herkennen en om wederzijds respect te bouwen. Bovendien is er ook bij ABN AMRO evenementen en sponsoractiviteiten aandacht voor deze doelgroep. Een mooi voorbeeld is een seminar dat het Diversity & Inclusion team heeft georganiseerd voor werkgevers tijdens het ABN AMRO World Wheelchair Tennis Tournament. En af en toe is het goed te verrassen en te verbazen. Er zijn workshops en empowerment-dagen en jaarlijks wordt expliciet op een thema ingegaan voor mensen met een arbeidsbeperking in een grootschalig evenement. Ook wordt er jaarlijks over deze activiteiten gerapporteerd in het jaarverslag. Op deze manier wordt er voor gezorgd dat de aandacht voor het onderwerp niet verslapt!

Voor ABN AMRO is 2014 het jaar dat ze niet langer alleen met hun tenen de temperatuur van het water testen, maar dat ze verder gaan. Hierbij past consolidatie en uitbreiding van hun activiteiten, het verder optuigen van het begeleidings- en trainingsaanbod voor werknemers met een beperking en hun managers en betere inbedding in bestaande organisatieprocessen.

Analyseer welke functies geschikt zijn

Bedrijven die starten met inclusief ondernemen staan voor de vraag welke functies in de organisatie uitgevoerd kunnen worden door mensen met een arbeidsbeperking. Dit hoeven niet per se uitsluitend eenvoudige functies op lager niveau te zijn. Soms past iemand met een arbeidsbeperking ook prima op een meer complexe functie; de groep van mensen met een arbeidsbeperking is immers zeer groot en divers. Het is verder belangrijk om inzicht te hebben in de mate waarin de taken en werkomgeving van de medewerker met een arbeidsbeperking aangepast moeten worden. Vaak hebben medewerkers met een arbeidsbeperking meer structuur nodig dan andere medewerkers. Dan helpt het om taken duidelijk te omschrijven en te bespreken. Van de meeste medewerkers met een arbeidsbeperking kan geen allround inzetbaarheid worden verwacht omdat zij voor een verminderd percentage inzetbaar zijn. Het is belangrijk dat dit wordt meegenomen in de verdeling van de werkzaamheden en in de functieomschrijving.

Als er binnen de organisatie niet direct functies geschikt zijn om door mensen met een arbeidsbeperking te laten vervullen, zijn er eigenlijk twee opties. Voor de eerste mogelijkheid wordt het werk als uitgangspunt genomen. Maak een analyse van functies en combineer diverse taken tot één functie die geschikt is voor een medewerker met een arbeidsbeperking. Bij de tweede optie is het individu leidend. Breng de capaciteiten van een individu in kaart en stel aan de hand daarvan een takenpakket samen voor deze persoon.

Samenwerken met ketenpartner ISS om de impact zo groot mogelijk te maken

In een convenant dat in begin 2013 is ondertekend met het UWV heeft ISS vastgelegd om jaarlijks 100 arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor werkzoekenden ouder dan 55 jaar of met een Wajong-uitkering. ISS gaat onder andere Wajongers plaatsen bij Accenture, voor wie ISS integraal het facility management verzorgt, waaronder de catering.

"De Wajonger staat voor ISS centraal, de functie wordt aangepast aan de capaciteiten van de Wajonger."

Als eerste stap voor het plaatsen van Wajongers bij Accenture is een inventarisatie gemaakt van de mogelijkheden: op welke functies kunnen Wajongers succesvol ingezet worden? Besloten is om de Wajongers binnen het cateringteam te plaatsen omdat dat een stabiele groep is met duidelijke taken en verantwoordelijkheden. De service desk viel af als werkplek omdat dit een vrij hectische omgeving is, met frequente rolwisselingen, die weinig structuur biedt. De mogelijkheid om begeleiding te geven heeft ook meegespeeld in de keuze voor het cateringteam, daar was de kunde maar vooral ook de persoonlijke motivatie van de teamleden om met de doelgroep aan de slag te gaan het grootst. De Wajonger staat centraal bij het verdelen van de werkzaamheden. Er wordt gekeken naar wat de Wajonger kan en wat hij of zij leuk vindt. Aan de hand daarvan wordt besloten welke taken hij of zij op gaat pakken. Indien nodig wordt afgeweken van de standaard functiebeschrijving, al blijft dat wel de basis.

Binnen het cateringteam van ISS wordt dus gedaan aan functiecreatie; op basis van de capaciteiten van de medewerker wordt een geschikte functie samengesteld. Binnen het cateringteam, bestaande uit 16 medewerkers, zijn momenteel twee medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam.

Sociale Joint Ventures met SW-bedrijven bij Albron

Sinds 2009 werkt Albron samen met SW-bedrijven in de vorm van 'sociale joint ventures'. Binnen zo'n sociale joint venture verzorgt Albron de cateringdienstverlening in het SW-bedrijf en leidt SW-medewerkers op tot professioneel cateringmedewerker. De manager van de cateringservice is in dienst van Albron. Het cateringteam wordt aangevuld met medewerkers uit de SW-organisatie. Uitgangspunt daarbij is om binnen de veilige omgeving van het SW-bedrijf de medewerkers in te werken volgens professionele cateringnormen middels een op maat gemaakt opleidingsprogramma. Wanneer de medewerker de opleiding succesvol afrondt, kan hij of zij uitstromen naar een cateringlocatie ergens in het land. Het doel is dat zij elders in de catering een baan krijgen.

"Onze missie is een evenwichtig en toekomstbestendig personeelsbestand. Daarom bieden we plaats aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt."

Per opdrachtgever en per locatie wordt in afstemming tussen operatie, HR en SW-organisatie bekeken wat de mogelijkheden zijn om een medewerker met een structureel functionele beperking in te zetten. Op dit moment zijn er enkele tientallen locaties van Albron waar een medewerker met een structureel functionele beperking werkzaam is. In regio's waar Albron geen sociale joint venture heeft met een SW-organisatie, werken zij vooral samen met werkgeversservicepunten.

Sociale joint ventures met SW-bedrijven biedt voor beide partijen ook voordelen op het gebied van marktbewerking. Albron en SW-organisatie kunnen naast uitstekende dienstverlening ook bijdragen aan de invulling van MVO doeleinden van opdrachtgevers. Er zijn steeds meer opdrachtgevers die dit van hun leveranciers vragen.

Selecteer geschikte kandidaten

Een bedrijf dat inclusief onderneemt is op zoek naar mensen in een specifiek segment op de arbeidsmarkt. Wat zijn de juiste kanalen en via welke organisaties kunt u deze mensen vinden? Uit de kennis en ervaring van bedrijven die al grote stappen hebben gezet met inclusief ondernemen blijkt dat het wenselijk is om met vaste leveringsorganisaties te werken die het bedrijf goed kennen en daardoor dus weten waar de organisatie naar op zoek is. Als een organisatie landelijk opereert is het uiteraard ook wenselijk om voor een re-integratiebureau te kiezen wat dat ook doet. Zorg wel dat de lijnen kort worden gehouden als er met verschillende organisaties wordt samengewerkt. Het is vervolgens ook van belang om een duidelijk profiel te schetsen van de kandidaten. Bepaalde capaciteiten die bijvoorbeeld voor de 'reguliere' medewerkers noodzakelijk zijn, zijn dat ook voor medewerkers met een arbeidsbeperking.

Meer dan 600 Wajongers aan het werk bij Albert Heijn

Albert Heijn staat middenin de samenleving. Dat betekent voor Albert Heijn bijvoorbeeld dat ze oog hebben voor mensen met een beperking. Via de Wajong regeling kunnen deze mensen bij hen aan het werk. Als kwaliteitsmedewerker, medewerkers 'verkoopklaar' en 'verkoopafhandeling'. Een enkele Wajonger schopte het zelfs tot teamleider.

"Mensen nú aan werkervaring helpen en in de toekomst een betere kans op werk bieden."

Ook voor de Wajong-populatie willen zij een werkgever van formaat zijn, zeker als het gaat om het opdoen van een eerste werkervaring. Op dit moment heeft Albert Heijn meer dan 600 Wajongers aan het werk. De meerderheid daarvan heeft een tijdelijk contract. Waar mogelijk gaat dat over in een vast contract. Mocht dat niet lukken, dan gaan ze op zoek naar een andere passende werkplek. Op die manier probeert Albert Heijn van 'werk naar werk' te begeleiden. Het streven is in iedere Albert Heijn winkel ten minste één jonggehandicapte met arbeidsbeperking werkervaring op te laten doen.

Om de plaatsing van Wajongers binnen Albert Heijn goed te laten verlopen, werken ze samen met USG Restart. Als specialisten in re-integratie helpen ze om de juiste mensen te plaatsen, assisteren ze met allerhande praktische zaken en coachen ze de kandidaten. Daarnaast heeft Albert Heijn afspraken met het UWV om de instroom van kandidaten via hen te bevorderen.

De Wajong, de WWB en de WSW

De drie belangrijke regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking in Nederland zijn de Wajong, de Bijstand en de Sociale Werkvoorziening:

- **De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong)** verstrekt in geval van arbeidsongeschiktheid uitkeringen aan degenen die vóór hun 17e levensjaar of als student arbeidsongeschikt zijn geworden.
- De **WWB, de Wet werk en bijstand**, regelt het recht op een bijstandsuitkering. Iemand heeft recht op een bijstandsuitkering als hij of zij niet genoeg inkomen of vermogen heeft om in zijn of haar levensonderhoud te voorzien.
- Voor mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap is werken in een gewone baan soms niet mogelijk. Werken in de **Sociale Werkvoorziening** kan dan een oplossing zijn. Daartoe krijgt iemand een WSW-indicatie. In de Sociale Werkplaats wordt het werk aangepast aan de mogelijkheden van de werknemers. De Sociale Werkplaats biedt hen een echte baan. Zij werken samen met collega's en zij krijgen een gewoon salaris. Ook is er de mogelijkheid om een cursus of opleiding te volgen naast het werk.

Contracteringsvormen

Voor contractering zijn er verschillende opties. Naast de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn ook mogelijk: een proefplaatsing, een stage, detachering of een leerwerkovereenkomst (BBL-traject). Wat de meest geschikte optie is hangt van zowel de functie als het bedrijf af.

Bij een proefplaatsing betaalt het UWV de Wajong-uitkering door en betaalt de werkgever dus geen loon. Voorwaarde is dat de werkgever van plan is om de medewerker bij goed functioneren een contract voor minimaal zes maanden aan te bieden. Een proefplaatsing duurt in beginsel 2 maanden en kan, na gedegen motivatie, verlengd worden tot een maximum van 6 maanden wordt bereikt.

Een stage is gekoppeld aan een opleiding van een VSO-school, praktijkschool, het MBO, het HBO of het WO. Het doel van een stage is om de medewerker met een arbeidsbeperking praktijkervaring te laten opdoen.

Bij een detachering biedt de werkgever de medewerker met een arbeidsbeperking werk en zorgt voor de noodzakelijke begeleiding op de werkplek, maar is hij of zij niet bij de werkgever in dienst. Een detacheringscontract kan bijvoorbeeld gesloten worden met een SW-bedrijf.

Als een organisatie een erkend leerbedrijf is kan er een leerwerkovereenkomst worden gesloten met jongeren – ook met Wajongers - die de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen in het MBO.
Zo wordt het voor jongeren met een arbeidsbeperking mogelijk gemaakt om in de praktijk en vak te leren.

Een detacheringsconstructie met SW-bedrijven bij NS

In Nederland zijn er zo'n 22.000 mensen werkzaam bij NS. NS kent een traditie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen. NS heeft ongeveer 750 medewerkers met een (gedeeltelijke) arbeidsbeperking in dienst.

"Er wordt veel aandacht besteed aan de inburgering van de gedetacheerde collega bij NS."

NS is een pilot, met als naam pilot Speciale Talenten, gestart dat als doel heeft om via de jobcarving methodiek 50 arbeidsbeperkten te plaatsen. In de pilot worden SW-ers en Wajongers gedetacheerd bij NS vanuit de SW-bedrijven. De SW-ers komen gedurende de pilot niet in loondienst van NS, maar blijven in dienst bij het SW-bedrijf. De keuze om voor de pilot te werken met een detacheringsconstructie heeft te maken met het tijdelijke karakter van de pilot. Op die manier is de gewenste flexibiliteit mogelijk. Er wordt veel aandacht besteedt aan de inburgering van de gedetacheerde collega. Het is de bedoeling dat de medewerker zich een echte 'NS-er' voelt. De medewerker draagt dezelfde kleding als zijn of haar collega's en doet mee aan personeelsuitjes en andere evenementen.

Naast inhuur op detacheringsbasis, neemt NS ook Wajongers in loondienst aan als er een goede match is tussen persoon en werk.

Zorg voor een goede administratie

Een goede administratie is een randvoorwaarde voor het zichtbaar maken van het aantal arbeidsbeperkten in de organisatie. Tevens is het een voorwaarde om gebruik te kunnen maken van de financiële middelen die beschikbaar zijn om een eventuele beperkte inzetbaarheid te compenseren.

Veel bedrijven hebben intern efficiencynormen voor de inzet van personeel. Het aantal mensen dat op een locatie werkt, moet in overeenstemming zijn met de output. Wat betreft efficiëntienormen is het belangrijk om rekening te houden met de contracteringsvorm waarvoor is gekozen. In een leertraject wordt bijvoorbeeld geen volledige productiviteit verwacht en geëist. Met detachering zijn er vaak bepaalde prestatieafspraken gesloten met het SW-bedrijf en ligt de verantwoordelijkheid voor de productiviteit bij hen. Het is van groot belang om te zorgen dat de inschatting van de loonwaardebepaling altijd klopt, anders zijn er verwachtingen van de medewerker met een arbeidsbeperking die hij of zij misschien niet waar zal kunnen maken. Dit kan bijvoorbeeld na afloop van een proefplaatsing gedaan worden door een arbeidsdeskundige van het UWV.

Regelingen en subsidies

Wanneer u als werkgever een arbeidsplaats biedt aan mensen met een arbeidsbeperking zijn er verschillende financiële en operationele regelingen om eventuele risico's te dekken:

- Werkgevers kunnen een premiekorting krijgen wanneer ze mensen in dienst nemen van 50 jaar of ouder (die langer dan een jaar in de WW/WIA/WAO/Wajong hebben gezeten), 62 jaar en ouder en mensen met een arbeidsbeperking. De looptijd is maximaal drie jaar.
- In de Wajong regeling geldt dat lagere productiviteit gecompenseerd wordt met een loondispensatie. Het UWV vult het loon van de Wajonger dan aan.
- Het UWV staat voor mensen uit de Wajong garant voor de Ziektewetuitkering. De Ziektewetuitkering dekt dan een groot deel van de loonkosten van een zieke medewerker. Deze No-Risk polis geldt gedurende het hele werkzame leven van de Wajonger.
- Begeleiding van arbeidsbeperkten door een jobcoach wordt ook gesubsidieerd. De jobcoach zorgt voor een inwerkprogramma en begeleiding thuis of op de werkvloer. Het doel van de jobcoach is om de zelfstandigheid van de medewerker te vergroten.
- Een werkgever kan tevens subsidie aanvragen voor de extra kosten die nodig zijn om aanpassingen op de werkplek te doen. Deze vergoeding is doorlopend aan te vragen.

Een leertraject bij Alliander als springplank naar de arbeidsmarkt.

Alliander heeft sinds zeven jaar het Step2Work-programma. Het Step2Work-programma is een leer/werk programma voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die de aansluiting zonder hulp niet (hebben) kunnen maken. Momenteel zijn er vijf doelgroepen benoemd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze mensen worden in een traject opgenomen waarin ze een jaar kunnen leren en werken.

"Het doel hiervan is dat de kandidaten weer aansluiting vinden met de arbeidsmarkt."

Naast werknemersvaardigheden en competenties worden de kandidaten ondersteund bij het halen van een diploma. Doelstelling is met minimaal een startkwalificatie in een BBL-traject af te ronden. Maar ook een MBO-3/4 of zelf HBO-module behoren tot de mogelijkheden.

De kosten van salaris en opleiding worden door Alliander Step2Work gedragen. Begeleiding staat binnen Step2Work centraal. Het bedrijfsonderdeel of ketenpartner stelt hiervoor een praktijkbegeleider of mentor ter beschikking.

Begeleid mensen op de werkplek

Medewerkers met een arbeidsbeperking hebben in de regel extra begeleiding nodig. Wat is de beste manier om deze begeleiding te organiseren? Wat doet de manager of een directe collega zelf en wat doet de jobcoach? Hoe kan een bedrijf de kwaliteit van de begeleiding waarborgen? Ook is soms in de thuissituatie begeleiding nodig. Hoe verhoudt die zich tot de begeleiding op het werk? Het is essentieel om voordat de medewerker met een arbeidsbeperking aan de slag gaat na te denken over hoe deze begeleiding georganiseerd gaat worden en om te bepalen welke taken de interne begeleider en welke taken de externe begeleider op zich gaat nemen. Het is aan te raden om met vaste partners te werken voor interne en externe jobcoaching. Op die manier kan de kwaliteit van de jobcoaching geborgd worden.

Een externe jobcoach als aanvulling op de interne begeleider bij McDonald's

McDonald's heeft 236 restaurants in Nederland waarin ruim 17.000 medewerkers werken. McDonald's gelooft in een organisatie waarin ieder talent de kans krijgt zichzelf te ontwikkelen om het maximale uit zichzelf te halen. Daarbij horen ook mensen die door omstandigheden wat verder van de arbeidsmarkt staan. Als groot "divers" werkgever vinden ze dan ook dat dat ze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, net als iedere andere medewerker, binnen hun organisatie dezelfde kansen moeten geven. Het doel is om in elk restaurant één of meer mensen met een beperking aan te nemen. Binnen McDonald's is er ruimte om arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen bijvoorbeeld aan Wajongers. Zij zijn een geschikte doelgroep omdat McDonald's veel structuur biedt in het werk. Daar McDonald's een duidelijke taakverdeling kent binnen de restaurants met sterk afgebakende functies kan dit voor Wajongers een geschikte werkomgeving zijn.

"Een externe jobcoach als aanvulling op een interne begeleider wordt als zeer waardevol ervaren."

De Restaurant Manager doet de selectie van kandidaten met een arbeidsbeperking en is aanwezig bij sollicitatiegesprekken. Net als bij elke sollicitant kijkt de manager of de Wajonger past binnen het team en het restaurant. De manager beoordeelt tegelijkertijd wat de Wajonger voor begeleiding nodig heeft en of het team dat kan bieden. Er is voor de begeleiding van de Wajongers gekozen voor zowel een externe jobcoach als een interne begeleider. De rol van interne begeleider wordt vervuld door een van de vaste medewerkers in een restaurant. Het is belangrijk dat de interne begeleider vaak aanwezig is. De interne begeleider zorgt voor praktische begeleiding op de werkvloer, legt de werkzaamheden uit en ziet erop toe dat deze goed uitgevoerd worden.

De externe jobcoach is bij McDonald's een aanvulling op de interne begeleider. De externe jobcoach kan ook professionele begeleiding geven op onderwerpen die buiten de directe werksfeer liggen en zo bijdragen aan de zelfstandigheid van de Wajonger.

Dit alles verhoogt de inzetbaarheid van de Wajonger. Zo probeert McDonald's een win-win situatie te creëren. Een goede samenwerking is dus van essentieel belang, als dit goed loopt kan McDonald's in de toekomst een leuke werkgever zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Interne of externe begeleiding, of beiden?

Goede interne begeleiding is een must bij het werken met mensen met een beperking. Het is belangrijk dat de interne begeleiding uitgevoerd wordt door iemand met voldoende tijd en gevoel voor mensen. De interne begeleider moet structuur kunnen bieden en kunnen inschatten wat het juiste ambitieniveau is voor de medewerker met een arbeidsbeperking. Een belangrijk pluspunt van interne begeleiding is het hebben van een direct aanspreekpunt op de werkplek als er vragen of problemen zijn.

Externe begeleiding kan een uitkomst zijn als er binnen de organisatie zelf niet genoeg kennis en kunde is om de medewerker met een arbeidsbeperking voldoende te begeleiden. Het werken met een externe jobcoach is ook vaak handig om een inschatting te kunnen maken van wat de capaciteiten van de medewerker met een arbeidsbeperking zijn en of bepaalde zaken op de werkvloer eventueel extra aandacht vereisen. Een externe jobcoach kan ook de directe collega's informeren hoe zij moeten omgaan met de medewerker en zijn beperking. De externe jobcoach besteedt ook aandacht aan de relatie tussen het werk en het privéleven van de kandidaat en kan ook begeleiding bieden in het oplossen van bepaalde problemen in de privésfeer, zoals relationele problemen of schulden. Als er zich thuis specifieke problemen voor doen die van invloed kunnen zijn op de werkplek kan de jobcoach een signalerende functie hebben en kan er vervolgens een arbeidsdeskundige worden ingeschakeld.

Er zijn veel organisaties die externe jobcoaching services leveren. Subsidie voor een externe jobcoach kan aangevraagd worden bij het UWV. Het UWV betaalt de vergoeding direct aan de jobcoachorganisatie. Het inzetten van een jobcoach hoeft de werkgever dus niets te kosten!

Eén vaste re-integratiepartner die DEEN goed kent

DEEN is klein begonnen met het werken met mensen met een arbeidsbeperking. Medewerkers werden geworven in de omgeving van de winkel door middel van een briefje op de muur. Medewerkers kwamen ook binnen via de contacten met (praktijk)scholen of waren familie of bekenden van medewerkers. DEEN heeft momenteel ruim 100 Wajongers in dienst.

"Door te kiezen voor één partner kwam er meer structuur in de begeleiding en kregen alle medewerkers met een arbeidsbeperking begeleiding van eenzelfde niveau."

DEEN werkte eerst samen met diverse re-integratiepartijen. Op die manier was er echter weinig overzicht en sturing op de verschillende jobcoachingstrajecten. Er was een groot verschil in de kwaliteit van de trajecten en het was niet helder wat er aan begeleidingsuren geleverd werd.

DEEN heeft er toen voor gekozen om landelijk met één partner te gaan werken. De partner levert jobcoaches voor alle nieuwe medewerkers met een arbeidsbeperking. Dit resulteert in meer structuur in de begeleiding. Ook kregen alle medewerkers met een arbeidsbeperking begeleiding van een gelijk niveau. Vrijwel alle medewerkers met een arbeidsbeperking hebben een jobcoach of hebben stagebegeleiding vanuit de praktijkschool. Vaak kan de jobcoaching na enige tijd wel afgebouwd worden. Medewerkers met een arbeidsbeperking die al langere tijd bij DEEN werken hebben vaak geen externe jobcoach meer.

Plan ontwikkeling en doorstroom

Het is belangrijk om na te denken over het ontwikkelings- en carrièreperspectief van iemand met een arbeidsbeperking. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van een vertraagd, of juist een versneld, ontwikkelingsproces. Als het doel van de plaatsing is dat reguliere arbeidsvaardigheden aangeleerd worden, is de vraag hoe de medewerker zo snel mogelijk kan doorgroeien naar een reguliere arbeidsplaats. Als de medewerker met een arbeidsbeperking al een reguliere functie vervult, is het de vraag hoe de doorstroom naar nieuwe functies, binnen of buiten het bedrijf gestimuleerd en ondersteund kan worden.

Sommige bedrijven zetten met soortgelijke organisaties een lokaal netwerk op om medewerkers met een arbeidsbeperking 'uit te wisselen'. Dit is positief omdat de kandidaten dan al ervaring hebben met soortgelijk werk.

De groep mensen met een arbeidsbeperking groeit hard!

236.000

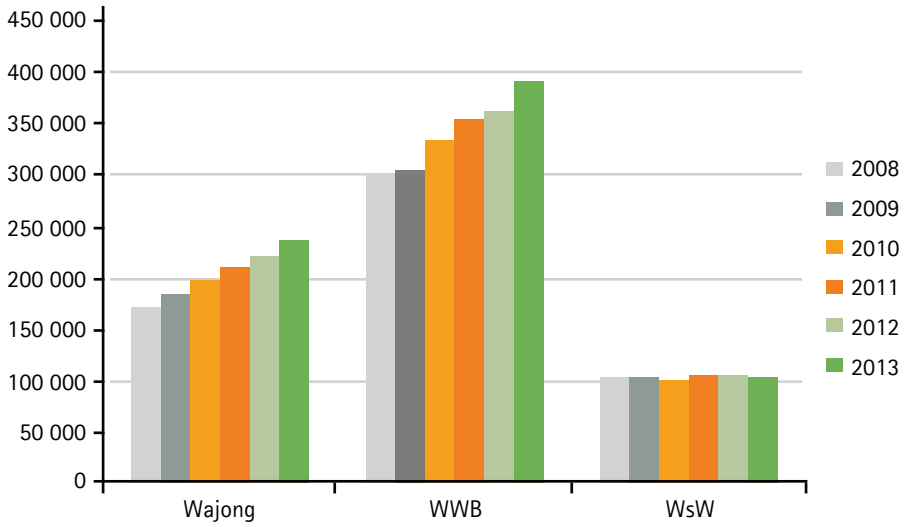
Mensen ontvingen in 2013 een Wajong-uitkering. Rond de 25% van de Wajongers is aan het werk. Van deze 25% werkt ongeveer de helft bij een reguliere werkgever en de helft in een Sociale Werkplaats.

391.000

Bijstandsuitkeringen werden er eind 2013 verstrekt.

100.000

Mensen werken er in WSW-verband.



Deze grafiek laat zien dat het aantal Wajongers en WWB'ers in de afgelopen vijf jaar hard is gegroeid. Het aantal mensen dat in WSW-dienstverband werkt blijft redelijk constant (Bron: CBS).

Op naar duurzame plaatsingen bij DSM

Voor DSM is het Wajongproject een wezenlijk onderdeel van haar Inclusion & Diversity strategie, want: «Our challenge at DSM is creating an environment in which all of our differences can be acknowledged and respected in a way that allows us to bring our whole self to work everyday». DSM is er in geslaagd om in 2013 een zestiental Wajongers een (tijdelijk) dienstverband aan te bieden; gelet op het aantal nog lopende selectieprocedures zal dit aantal naar verwachting, nog in het eerste kwartaal van 2014, boven de twintig uitstijgen. Van de Wajongers die bij DSM zijn geplaatst heeft ongeveer de helft een autismespectrumstoornis. Verder hebben ze allemaal minimaal een MBO (niveau 3) achtergrond.

"DSM maakt gebruik van proefplaatsingen. Bij succes is er de mogelijkheid om door te stromen."

DSM laat op dit moment de lengte van een plaatsing afhangen van de geschiktheid van de kandidaat. Alle mensen met een beperking krijgen een proefplaatsing. Als DSM aan het einde van de proefplaatsing tevreden is over een kandidaat, dan kan deze blijven. De inzet wordt dan duurzaam. Als blijkt dat hij of zij niet goed binnen het bedrijf past wordt het contract niet verlengd. In het verleden is er slechts één kandidaat met een arbeidsbeperking geweest waarbij de proeftijd bij DSM niet heeft geleid tot een contract. Alle andere proefplaatsingen waren succesvol en hebben geleid tot vervolgplaatsingen van een half tot soms wel twee jaar.

In de praktijk wisselen Wajongers bij DSM indien nodig soms van functie. De reden hiervoor is dat Wajongers soms op overgangsfuncties terecht komen. Dit zijn bijvoorbeeld administratieve- of IT-functies die op het punt staan om ge-outsourced te worden. De Wajonger moet en kan in vrijwel alle gevallen zonder problemen doorstromen indien zijn oorspronkelijke functie opgeheven wordt.

Borg de continuïteit

Duurzaamheid is een belangrijke randvoorwaarde voor de succesvolle inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Eenmalige acties of kort durende programma's hebben weinig effect. Van inclusief ondernemen is pas sprake als de inzet van mensen met een arbeidsbeperking de normaalste zaak wordt en volledig integreert in beleid, cultuur en werkprocessen; bedrijven die met succes en op een duurzame wijze grote aantallen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben.

Een goede start is essentieel zijn om het plaatsen van een medewerker met een arbeidsbeperking tot een succes te maken. Het is nodig om eerst een aantal succesvolle plaatsingen op kleine schaal te realiseren voordat er opgeschaald kan worden naar iets groters. Ook is het noodzakelijk om te blijven werken aan draagvlak binnen de organisatie. Interne communicatie van het "waarom" van inclusief ondernemen en het wegnemen van drempels voor de inzet van mensen met een beperking is een continu proces. Ook is het benutten van de expertise en capaciteiten van samenwerkingspartners essentieel om inclusief ondernemen verder uit te bouwen.

Het thema moet in de bloedbaan van de organisatie komen volgens USG Restart

USG Restart is een toonaangevende speler op de markt van mobiliteit, arbeidsre-integratie, begeleid werken en sociale activering in Nederland. Er zijn ruim 300 coaches werkzaam bij 29 vestigingen over heel Nederland waardoor USG Restart een landelijke dekking heeft. Jaarlijks worden er ruim 10.000 cliënten naar een nieuwe of beter passende plek op de arbeidsmarkt begeleid. In samenwerking met verschillende landelijke bedrijven als Ahold, DEEN, en DeliXL geeft USG Restart momenteel al daadwerkelijk invulling aan beleid omtrent het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking.

"HR moet een andere bril op zetten als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking."

Communicatie is volgens USG Restart van groot belang. Dit betekent niet alleen dat het hoger management er achter moet staan, er moet ook sprake zijn van succesverhalen die tussen managers onderling gedeeld worden. Verder is herhaling in de communicatie ook essentieel. Het is belangrijk om continu te rapporteren over de status van de inzet van arbeidsbeperkten, wat de successen zijn en waarom bepaalde keuzes worden gemaakt. Het thema moet blijvende aandacht hebben binnen de organisatie, alleen dan komt het in de 'bloedbaan' van de organisatie en gaat het onderwerp echt leven.

Volgens USG Restart is het belangrijk dat HR-afdelingen inzien dat het werken met iemand met een arbeidsbeperking een speciale aanpak vraagt. Het reguliere HR-instrumentarium kan onvoldoende blijken. Zowel op het gebeid van werving en selectie, contractering, administratie, ontwikkeling en doorstroom zijn aanpassingen nodig. Ook is het belangrijk vaak te evalueren om zo expertise op te bouwen over de inzet van arbeidsbeperkten.

We willen de bedrijven die hun kennis en ervaringen hebben gedeeld voor deze brochure hartelijk danken voor hun medewerking. Hopelijk worden andere werkgevers geïnspireerd door hun verhalen en gemotiveerd om ook aan de slag te gaan met medewerkers met een arbeidsbeperking!

Enthousiast geworden en klaar om te gaan starten met inclusief ondernemen?

Het Grote Bedrijven Netwerk van De Normaalste Zaak

De Normaalste Zaak is een initiatief van AWVN, MVO Nederland en Start Foundation en heeft als doel werkend perspectief te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Wanneer het de normaalste zaak is dat mensen met een beperking worden ingezet in het arbeidsproces, is het doel bereikt. De Normaalste Zaak dient als kennisnetwerk voor werkgevers in Nederland.

Bij De Normaalste Zaak zijn zowel kleine als grote bedrijven aangesloten. Grote bedrijven hebben bij het inzetten van arbeidsbeperkten andere uitdagingen dan kleine bedrijven, bijvoorbeeld als het gaat om het realiseren van landelijke dekking en borgen van de kwaliteit, of als het gaat om het verkrijgen draagvlak. Het Grote Bedrijven Netwerk van De Normaalste Zaak faciliteert bedrijven die de ambitie hebben om inclusief te ondernemen. De verschillende spelers in de plaatsingsketen komen daarbij samen. Inmiddels bestaat het Grote Bedrijven Netwerk van De Normaalste Zaak uit 34 bedrijven in 10 verschillende branches. Elk kwartaal vindt een plenaire sessie met alle aangehaakte bedrijven en ketenpartners plaats om ervaringen te delen.

Kijk voor meer informatie op www.denormaalstezaak.nl of bel met de helpdesk van De Normaalste Zaak op 070-8598660. Dit is een eerstelijns vraagbaak voor allerlei vragen waar werkgevers die inclusief willen ondernemen mee geconfronteerd worden.

Het 7.500 banenplan van 'Werkgevers gaan inclusief'

AWVN wil samen met VNO-NCW, De Normaalste Zaak, grote werkgevers en sectoren in de komende twee jaar 7.500 banen creëren en zo werkgevers versneld op weg helpen naar een inclusievere arbeidsmarkt. Natuurlijk ook om invoering van het quotum te voorkomen, maar bovenal omdat ze geloven in de toegevoegde waarde van een divers opgebouwd personeelsbestand en het benutten van al het arbeidspotentieel. AWVN heeft hiertoe voor werkgevers een adviestraject ontwikkeld. Dit geeft u een duidelijk beeld van uw mogelijkheden om bij te dragen aan de afspraken in het Sociaal Akkoord. Dit traject kunt u tot eind september 2014 kosteloos afnemen. Het adviestraject bestaat uit een aantal fasen en beslaat een periode van twee tot drie maanden, afhankelijk van de duur van de interne processen bij de werkgever. Kijk voor meer informatie op www.werkgeversgaaninclusief.nl. Wilt u uw bedrijf aanmelden voor dit traject? Stuurt u dan een e-mail met uw naam, bedrijfsnaam en contactgegevens aan 7500banen@awvn.nl onder vermelding van 'Werkgevers gaan inclusief'.

De Prestatieladder Socialer Ondernemen

De PSO is een meetinstrument dat meet hoeveel een bedrijf bijdraagt aan werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. De PSO leidt tot een score op Sociaal Ondernemen. De PSO is ingericht als een prestatieladder met vier niveaus: een aspirant-status en trede 1, 2 en 3. Bedrijven met een PSO-erkenning dragen meer dan gemiddeld bij aan de werkgelegenheid van kwetsbare groepen. Zij doen dat bovendien kwalitatief op een goede manier. De PSO weegt directe en indirecte sociale bijdragen mee. Directe bijdragen zijn plaatsingen van personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in het eigen bedrijf. Indirecte bijdragen zijn gericht op inkoop en/of uitbesteden van werk bij bedrijven met een PSO-erkenning of SW-bedrijven. Het meewegen van de indirecte bijdrage is bedoeld om 'socialer ondernemen' in de keten te stimuleren. Bedrijven die zelf weinig mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie kunnen inzetten (bijvoorbeeld kennisintensieve bedrijven), kunnen zo ook een erkenning krijgen. Kijk voor meer informatie op www.pso-nederland.nl.

UWV

UWV is het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. In die hoedanigheid ondersteunt en begeleidt UWV mensen uit de Wajong, de WIA en WW, bij het vinden van werk. Jaarlijks helpt UWV zo'n 7000 Wajongers aan werk. Ze werkt hierbij nauw samen met gemeenten, Locus en private partijen, zoals uitzendbureaus en re-integratiebedrijven. Werkgevers die op zoek zijn naar medewerkers met een arbeidsbeperking kunnen terecht bij het werkgeversservicepunt in hun regio. Daarnaast heeft UWV een landelijk werkgeversservicepunt voor bedrijven die in meer dan één regio actief zijn. Voor werkgevers die op zoek zijn naar medewerkers met een arbeidsbeperking heeft UWV de website www.wajongwerkt.nl. Meer praktijkvoorbeelden vind u ook in hun maandelijkse Wajong Werkt nieuwsbrief. Aanmelden kan via redactie.wajongwerkt@uwv.nl. UWV kan ook een bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie aanbieden. Door een analyse van de werkprocessen binnen een bedrijf of organisatie sporen ze de elementaire taken op die ook door veel Wajongers uitgevoerd kunnen worden. Door samenbundeling van deze taken kun je nieuwe functies op assistent niveau voor hen creëren. Daarbij snijdt het mes vaak aan twee kanten, want hoger gekwalificeerd personeel kan zich daardoor beter richten op de taken waarvoor het is opgeleid.

Leidende bedrijven op het gebied van inclusief ondernemen

ABM AMRO

ABN AMRO is een particuliere en zakelijke bank die zijn wortels heeft in Nederland en zijn klanten volgt naar het buitenland. ABN AMRO is momenteel actief in 23 landen. In Nederland zijn er 20.000 mensen werkzaam voor de bank op in totaal 450 vestigingen. ABN AMRO is een werkervaringspilot gestart, in samenwerking met de Lucille Werner Foundation, om naast bankbrede bewustwording en retentie van aanwezige medewerkers met een arbeidsbeperking meer ervaring op te doen in het werken met deze doelgroep. Hiervoor stelt ABN AMRO budget voor 20 plaatsen ter beschikking.

Ahold

Ahold is de grootste retailer van Nederland en heeft de merken Albert Heijn, Etos, Gall & Gall, Bol.com en de online bezorgdienst Albert. Albert Heijn heeft momenteel 830 winkels en 80.000 medewerker. Het werken met Wajongers is bij Albert Heijn begonnen in samenwerking met USG Restart, daar was een vestiging bekend waar een Wajonger aan het werk was. Steeds meer vestigingen van Albert Heijn in de buurt gingen werken met Wajongers en op een gegeven moment werd het hoofdkantoor bereikt met de vraag: als de Wajongers hier passen, passen ze dan in alle winkels? Dit bleek het geval te zijn en er zijn momenteel 630 Wajongers bij Albert Heijn in dienst.

Albron

Albron verzorgt al ruim 100 jaar de catering bij verschillende bedrijven en overheden, scholen en universiteiten, ziekenhuizen en zorginstellingen, evenementen en verblijfsrecreatie. Er zijn zo'n 5.000 mensen werkzaam op locaties en parken van Center Parcs door heel Nederland. Sinds 2009 werkt Albron samen met SW-bedrijven in de vorm van 'sociale joint ventures'. Binnen zo'n sociale joint venture verzorgt Albron de cateringdienstverlening in het SW-bedrijf en leidt deze mensen op tot professioneel catering medewerker met als doel elders in de catering een baan te krijgen.

Alliander

De onderdelen Liander, Liandon en Endinet vormen samen het netwerkbedrijf **Alliander**. Het bedrijf verzorgt de distributie van energie in grote delen van Nederland. Alliander heeft zo'n 6.000 mensen in dienst. Samen met werkgevers- en vakorganisaties (samen verantwoordelijk voor 15.000 medewerkers) werkt Alliander nauw samen met de sector. Alliander werkt met een traject dat zich speciaal richt op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, het Step2Work programma. Het doel van het Step2Work programma was om in 2013 80 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te laten instromen, in 2014 wordt dit aantal met nog eens 10 arbeidsbeperkten verhoogd en voor 2015 is het doel om 100 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te laten stromen in het programma.

DEEN

DEEN heeft 66 winkels in Noord-Holland, Flevoland en Zuid-Holland. Met ruim 7.000 mensen in dienst behoort DEEN tot de grootste werkgevers van West-Friesland. DEEN is klein begonnen met het werken met mensen met een arbeidsbeperking; medewerkers werden geworven in de omgeving van de winkel door middel van een briefje op de muur. Op deze manier konden ook mensen met een arbeidsbeperking hun weg naar DEEN vinden. Anderen kwamen binnen via de contacten met (praktijk)scholen en liepen stage bij DEEN, of waren familie of bekenden van medewerkers. Hierdoor is werken met mensen met een arbeidsbeperking een gewoonte binnen DEEN, met name binnen de oude winkels. Er zijn momenteel ruim 100 Wajongers in dienst.

DSM

DSM is een mondiale onderneming die vanuit wetenschappelijke basis actief is op het gebied van gezondheid, voeding en materialen. Er zijn zo'n 6.000 mensen werkzaam voor DSM. DSM is er in geslaagd om in 2013 een zestiental Wajongers een (tijdelijk) dienstverband aan te bieden; gelet op het aantal nog lopende selectieprocedures zal dit aantal naar verwachting, nog in het eerste kwartaal van 2014, boven de twintig uitstijgen.

ISS

ISS Facility Services is één van de grootste facilitaire dienstverleners in Nederland en heeft ongeveer 16.000 mensen in dienst. In een convenant dat in begin 2013 is ondertekend in samenwerking met het UWV heeft ISS vastgelegd om jaarlijks 100 arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor werkzoekenden ouder dan 55 jaar of met een Wajong-uitkering. Voor Accenture verzorgt ISS integraal het facility management en de services waaronder de catering. Binnen het catering team, bestaande uit 16 medewerkers, zijn momenteel één stagiair en één vaste medewerker met een arbeidsbeperking werkzaam.

Mc Donald's

McDonald's opende haar eerste restaurant in Nederland in 1971. Inmiddels heeft het bedrijf ruim 235 restaurants verspreid over heel het land en zijn er zo'n 17.000 mensen werkzaam. McDonald's heeft ervoor gekozen om te gaan werken met onder andere Wajongers omdat deze doelgroep goed past bij het bedrijf; McDonald's kent een duidelijke taakverdeling binnen de restaurants met afgebakende werkzaamheden.

NS

NS verzorgt dagelijks voor ruim 1,2 miljoen klanten in Nederland de treinreis met duizenden treinen per dag. Het bedrijf beheert 380 stations en ruim 230.000 mensen doen dagelijks een aankoop in één van de winkels en horecagelegenheden. In Nederland zijn er zo'n 22.000 mensen werkzaam bij NS. NS kent een traditie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen. Voordat de huidige pilot van start ging (die als doel heeft om met de jobcarving methodiek 50 arbeidsbeperkten te plaatsen) waren er meer dan 10 Wajongers al langere tijd voor NS werkzaam. NS heeft verder momenteel ook ongeveer 750 medewerkers met een (gedeeltelijke) arbeidshandicap in dienst.

PostNL

PostNL is al 200 jaar actief in de wereld van verzenden en ontvangen. In de eerste plaats zijn ze actief op het gebied van post, pakketten en e-commerce, maar het bedrijf biedt ook diensten aan op het gebied van data- en documentmanagement, direct marketing en fulfilment. Er werken in totaal rond de 66.000 mensen. PostNL helpt ongeveer 500 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag in de (brief) postbezorging. Daarvoor werken ze nauw samen met de netwerkorganisatie Locus en brancheorganisatie Cedris. Het gaat om medewerkers die vanuit een SW-bedrijf of vanuit de bijstand gaan werken als parttime postbezorger. Een eerdere afspraak met Locus biedt eveneens werk aan ruim 1.200 van deze medewerkers in nieuwe pakketsorteer- en distributiecentra.

Over Accenture

Accenture is een bedrijf dat zich wereldwijd bezig houdt met management consulting, technology services en outsourcing. We hebben meer dan 281,000 mensen in dienst die klanten bedienen in meer dan 120 landen. Wij werken met onze klanten samen om hen te helpen high-performance organisaties en overheden te worden. Dit doen we door een combinatie van bewezen ervaring en uitgebreide vaardigheden in alle industrieën en bedrijfsfuncties. Daarnaast doen we diepgaand onderzoek onder de meest succesvolle bedrijven in de wereld. De mondiale omzet over het fiscale jaar dat eindigde op 31 augustus 2013, bedroeg 28.6 miljard Amerikaanse dollar. Kijk voor meer informatie op

www.accenture.nl

Skills to Succeed programma

Accenture heeft zich, in het kader van haar wereldwijde Corporate Citizenship beleid, tot doel gesteld om 500.000 mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. In het kader van dit programma, genaamd Skills to Succeed, ondersteunt Accenture organisaties die hier een bijdrage aan leveren. Zij doet dit door de inzet van haar medewerkers op pro bono projecten. Vanuit dit programma wordt ook het Grote Bedrijven Netwerk van De Normaalste Zaak gefaciliteerd.

Copyright © 2014 Accenture
All rights reserved.

Accenture, its logo, and
High Performance Delivered
are trademarks of Accenture.