



MINDER MENSEN AAN DE ZIJLIJN VAN DE ARBEIDSMARKT

Participatieprijs Werkgevers 2019
De 3 finalisten aan het woord

Meer mensen aan het werk, minder mensen aan de zijlijn van de arbeidsmarkt. Het Werkgevers Servicepunt voor Zuid-Kennemerland en IJmond wil met de jaarlijkse Participatieprijs voorbeeldwerkgevers in het zonnetje zetten en 'inclusief werkgeven' bekender maken. De prijs richt zich op werkgevers die zich inzetten voor werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt...

Met 'inclusief werkgeven' worden de talenten van elke werknemer naar vermogen ingezet in de organisatie. Dat is niet alleen goed voor werknemer en werkgever, maar levert ook een maatschappelijke interessante bijdrage. Het aan het werk helpen en houden van deze groep medewerkers gaat niet vanzelf. Het vraagt inspanning van alle betrokkenen. De werkgever krijgt er echter zeer gemotiveerde collega's voor terug en het zorgt voor voldoening aan beide kanten. De selectiebeslissingen voor deze prijs liggen bij een onafhankelijke jury van deskundigen uit de regio. Deze tweede editie heeft de jury drie werkgevers geselecteerd uit totaal acht kandidaten. Tijdens de finalebijeenkomst afgelopen 3 oktober in de Sociëteit Vereeniging te Haarlem is Edwin Teljeur van MEO Haarlem gekozen als winnaar van de Participatieprijs Werkgevers 2019 Regio Zuid-Kennemerland. HRLM Z sprak vooraf aan deze bekendmaking met de drie finalisten.

FINALIST I: RECORD INDUSTRY

REINIER LEFEBER

manager planning en productie

“Wij besteedden in het verleden al werk uit aan Paswerk in Hoofddorp, dus we kenden de organisatie. Toen de Participatiewet in het nieuws kwam, zijn we serieus gaan kijken hoe we dat konden integreren binnen onze bedrijfsvoering. De eerste kandidaat was een zoon van één van onze collega’s. Vanuit die situatie zijn we van één naar inmiddels vijf collega’s gegroeid en er is mogelijk ruimte voor meer mensen. We doen niet mee aan de wedstrijd voor Record Industry, maar om andere werkgevers te stimuleren ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij hen te laten werken.“

SAMENWERKEN

“Participatie is de manier waarop we met elkaar moeten omgaan. Als je een redelijk groot bedrijf bent, zijn er zoveel werkzaamheden te bedenken die ook op een andere manier ingevuld kunnen worden. Dat voelt voor mij heel logisch. Bij onze organisatie verloopt het samenwerken soepel. Het is wel van belang vooraf je medewerkers goed te informeren, dat het mensen betreft die meer begeleiding en ondersteuning nodig hebben. De collega’s hebben ze gelukkig goed opgevangen, vanaf het begin zijn de ervaringen over het algemeen positief. Daarbij is het inmiddels verplicht te participeren. We doen niet aan

‘inclusief werkgeven’ vanuit een bepaalde overtuiging, maar zijn er door de participatiewet ingerold. Het werkt prima bij ons. Onze organisatie is praktisch ingesteld, we hebben flexibele werkzaamheden al dan niet dagelijks, ideaal voor deze groep mensen. Er is zelfs iemand doorgegroeid naar een functie die we anders vacant hadden gezet, echt hartstikke leuk. Het is prettig om op deze manier bij te kunnen dragen aan de maatschappij.”

GEEN VOORKEURSBEHANDELING

“We moesten in het begin soms wel wennen aan elkaar, vooral op het gebied van communicatie en afspraken maken. Dat zorgde een enkele keer voor wrijving of onbegrip. Daar hebben we energie in gestoken, we hebben hier het hart op de tong, dus problemen zijn snel uitgesproken. Niemand krijgt een voorkeursbehandeling, we verwachten van iedereen dat ze hun taak doen. Alle collega’s binnen ons bedrijf vinden dat participatie er bij hoort. Net als bij een voetbalteam heeft iedereen zijn specialiteit en daar word je sterker van als team. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt komen in alle lagen van de bevolking voor. Die moet je helpen en je krijgt er meer voor terug dan je denkt. Sommigen kunnen zelfs meer dan zij zelf dachten. Doordat ze bij ons geen speciale behandeling krijgen, voelen ze zich gewaardeerd en onderdeel van het team.

Het is mooi dat we bij de laatste drie finalisten zitten, maar het gaat ons niet om het winnen van een prijs. We hopen zo andere werkgevers te inspireren ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven. Het mkb moet echt gestimuleerd worden en dat kan onder meer door aandacht in de media en dit soort prijzen.”

‘Inclusief
werkgeven
werkt
prima
bij ons’

RECORD INDUSTRY

Soort bedrijf: perserij van grammofoonplaten
Bestaat: sinds 1998 (daarvoor was de fabriek in gebruik door Sony)
Medewerkers: 100
Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt: 5



WINNAAR



WINNAAR: MEO HAARLEM

EDWIN TELJEUR
directeur

“Participatie is de kern van het bestaan van ons bedrijf. Wij doen niet aan participatie voor de aandeelhouders, wij willen mensen een baan bieden. Dat is de kerngedachte van sociaal ondernemen. Ik heb hiervoor een uitgeverij gehad, die branche is een keiharde wereld. Na de verkoop van de uitgeverij wilde ik nooit meer zo’n baan, maar werk waarbij ik mezelf en anderen blij maak. Ik ben toen gestart met MEO. In die tijd ontmoette ik een man die jongeren met autisme aan werkervaring hielp. Hij vroeg mij dat ook te proberen en van het een kwam het ander.”

“Wij zetten de mensen met een arbeidsbeperking in op alle plekken binnen het bedrijf. Contact met de klant vinden ze niet altijd even gemakkelijk, we respecteren het als ze dat niet willen. Dat neemt niet weg dat bij ons ook de hoogwaardige functies door mensen met een beperking bekleed worden. Zoals *copy writing* en online-marketing.”

WAANZINNIGE MOTIVATIE

“De doelgroep krijgt meestal te weinig kansen om te laten zien wat ze kan. Als jij een IQ van 140 hebt en je mag alleen maar met je handen werken, dan is de kans groot dat je daar ongelukkig van wordt. Bij ons

organiseren we de werkzaamheden zo dat de mensen toch het werk kunnen doen dat past bij hun intelligentie. Het belastende deel halen we weg. Het voordeel daarvan is dat wij binnen ons bedrijf hooggekwalificeerd personeel hebben met een waanzinnige motivatie. De arbeidsmarkt schreeuwt om mensen, maar wij hebben voldoende instroom. Werken is belangrijk voor ons allemaal. Mensen die niet werken voelen zich vaak buiten de maatschappij staan. Iedereen wil er bij horen, zich volwaardig voelen en meedoen, maar dan wel op niveau. Bij veel organisaties, zonder te veroordelen, zit de doelgroep op laagwaardige arbeidsplekken. Ik daag ondernemers uit ook op andere niveaus in de organisatie vacatures open te stellen voor mensen die het lastig hebben om een baan te vinden. Ze zullen nog verbaasd staan over de kwaliteit die ze binnen halen.”

NIKS ZWEVERIGS AAN

“De helft van ons personeel bestaat uit mensen met een arbeidsbeperking, de andere helft zijn medewerkers die er bewust voor kiezen om in een sociale onderneming te werken. Die willen niet alleen hun zakken vullen, maar ook zingeving uit hun werk halen. Veel jonge mensen die net van het HBO komen willen bij ons werken omdat we het anders aanpakken. Hierdoor binden we makkelijker talenten aan ons. Het gaat bij MEO niet om de dikste auto en het vetste salaris, maar om je goed voelen en bijdragen aan de samenleving. Daar is niks zweverigs aan, we hebben gewoon commerciële klanten en die willen waar voor hun geld. We vinden het te gek dat we bij de drie finalisten zitten, dit onderstreept wat we doen. Winnen zou helemaal mooi zijn, de erkenning voor ons werk, maar ik hoop vooral dat we andere ondernemers inspireren.”

‘Ik hoop vooral dat we andere ondernemers inspireren’

MEO HAARLEM

Soort bedrijf: mediabureau en dienstverlener in *back office* en klantenservice

Bestaat: sinds 2012

Medewerkers: 34

Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt: 17



FINALIST 2: NEWASCO VAN HOUTEN

PAUL VAN HOUTEN directeur

“Werken is voor iedereen belangrijk. Ook de groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wil een zinvolle bijdrage aan de maatschappij leveren. Ze halen energie en bevrediging uit het werken met collega’s binnen een bedrijfscultuur. Wij zijn een bedrijf waar een huiselijke sfeer hangt met veel vaste collega’s. Onze medewerkers voelen zich snel thuis, het is een veilige omgeving.”

“Al jaren hebben wij een samenwerking met de sociale werkvoorziening Paswerk. Daar besteden we een deel van onze productie van wasgoed uit. Een vaste groep van vijftig mensen werkt bij Paswerk op de wasafdeling in Cruquius. Ze vouwen lijfgoed en stapelen en bundelen wasgoed. Ook hebben we leerlingen vanuit praktijkscholen, die via snuffelstages kijken of ze het bij ons een prettige werkomgeving vinden.”

WEDERZIJDEN RESPECT

“Participatie past bij onze ‘voel je thuis’-uitstraling. Medewerkers zien we als familie en zo voelen ze het zelf ook. We werken samen met veel plezier en wederzijds respect. Duurzaamheid staat bij ons voorop tijdens het wassen en in onze bedrijfsvoering. Ook willen we maatschappelijk verantwoord bezig zijn. Onze klanten zijn voor een groot deel zorginstellingen zoals ouderenzorg,

revalidatiezorg, ggz-instellingen, die hechten daar ook belang aan. We hebben wisselende ervaringen met de doelgroep. Sommigen integreren gemakkelijk, maar er zijn ook enkelen waarbij het uiteindelijk niet lukt. De begeleiding vergt dan te veel tijd, het inpassen tussen de collega’s verloopt moeizaam of ze kunnen het werktempo niet aan. In een bedrijf wordt meer van je verlangd dan in de sociale werkplaats. Dan zijn we liever eerlijk en erkennen dat het met een bepaalde persoon niet lukt. Daarom is het ook zo fijn dat we een afdeling bij Paswerk hebben, waar gewerkt wordt zonder werkdruk en onder professionele begeleiding.”

ENORME OPPEPPER

“Degenen die via Paswerk bij ons werken worden door de collega’s als volwaardige medewerkers beschouwd. Sommigen van ons beseffen zich helemaal niet dat het gaat om mensen die via een bepaalde weg binnen kwamen. Dat is heel mooi natuurlijk. Ik raad het andere werkgevers aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven in hun organisatie. Mits ze de juiste werkzaamheden te bieden hebben: werk in de productie, schoonmaakwerkzaamheden of onderhoudswerkheden bijvoorbeeld. Het is een hele eer om bij de drie laatste finalisten te zitten. Vorig jaar zijn we ook bij de laatste drie geëindigd. De aandacht van de jury ligt dit keer op onze wasafdeling bij Paswerk. Wij zijn gecertificeerd en moeten daarvoor controles uitvoeren, die doen we daar ook. Doorstaan de medewerkers de audit goed, dan komen we langs om ze te bedanken met een taart. Dat is een enorme oppepper voor ze en het versterkt onze band.”

‘Participatie past bij onze voel je thuis-uitstraling’

NEWASCO WASSERIJ VAN HOUTEN BV

Soort bedrijf: wasserij/textielverzorging
Bestaat: sinds 1791
Medewerkers: 85
Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt: 50 op de wasafdeling van Paswerk

