

Ondernemen met dubbele winst in 2014

Best practices van 14 inspirerende Brabantse ondernemers



Januari 2015

Waarom BESO

Wat hadden Albert Einstein, Ludwig von Beethoven en Agatha Christie met elkaar gemeen? Zij hadden een talent én een beperking. Die beperking weerhield hen niet om hun talent ten volle te benutten. Integendeel. Ze waren als respectievelijk uitvinder, componist en schrijfster erg succesvol in hun werk.

Ook vandaag de dag zijn er duizenden mensen met talent én een beperking, maar zonder werk. Gebrekkige of verkeerde informatie over de (subsidie)mogelijkheden van medewerkers met inzet naar vermogen, onjuiste percepties en/of (voor)oordelen liggen hier meestal aan ten grondslag. Expertisecentrum BESO ondersteunt, adviseert en inspireert Brabantse ondernemers over de wijze waarop zij hun inclusief werkgeverschap zakelijk interessant kunnen maken. Dit doet BESO vanuit de overtuiging dat inclusief werkgeverschap leidt tot een win-win situatie voor het bedrijf, de maatschappij en het individu, kortom ondernemen met dubbele winst.

BESO Brabant is een samenwerkingsverband van Reflect en Wissenraet Van Spaendonck, mede mogelijk gemaakt door de Provincie Noord-Brabant, Midpoint Brabant en de Van Spaendonck Fundatie.



Provincie Noord-Brabant



Voorwoord

Als voorzitter van de Raad van Advies en voorzitter van de juryprijs “Brabantse ondernemer met een maatschappelijk hart”, raakten wij blij verrast. Waar de politiek over elkaar heen buitelt in goede voornemens om ondernemers meer mensen met een beperking aan te laten nemen, lieten vele ondernemers zien dat dat wat in het Haagse jargon veelal nog papier is, in de werkelijkheid al veel vaker voorkomt dan gedacht. Tijdens ons juryberaad hebben we diverse inspirerende voorbeelden gezien van ondernemers die navolging verdienen. Ondernemers die veelal vanuit persoonlijke drijfveren het anders wilden doen, daardoor kansen bieden aan een brede doelgroep en daar vaak een praktische invulling aan hebben weten te geven. Ze zijn eerlijk in dat wat niet werkte voor hen, maar bovenal gedreven in dat wat zij als ondernemers wel hebben bereikt in hun weg naar inclusief ondernemen. Zij laten zien hoe maatschappelijk én zakelijk verantwoord ondernemen samengaan.

Tijdens ons juryberaad hebben we een top 3 mogen samenstellen. Dat is een heidens karwei. Immers, alle 14 genomineerde ondernemers verdienen de positieve aandacht die BESO daaraan kan geven. Dat proberen we met deze uitgave goed te maken.

We hopen dat u in 2015 net zo geïnspireerd raakt als wij dat nu al zijn.

Henk Oderkerk, voorzitter Raad van Advies BESO

Ton Wilthagen, jurylid “Brabantse ondernemer met een maatschappelijk hart”

Inleiding

2014 was het jaar dat er in Den Haag veel gesproken is over de arbeidsmarkt. Over werkloosheid. Over een al dan niet aantrekkende economie. Over flexibilisering en robotisering. En bovenal over een belangrijke hervorming die er voor moet zorgen dat meer mensen kansen krijgen om te participeren op die arbeidsmarkt. De Participatiewet is een feit en is met ingang van 1 januari 2015 in werking getreden. Uiteindelijk zullen ook werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen, zo is de belofte die al in 2013 bij het afsluiten van het sociaal akkoord is gedaan. Werkgevers- en werknemersorganisaties zijn overeengekomen tot en met 2026 samen 125.000 mensen met een beperkte productiviteit aan een baan te helpen.

Een sociaal akkoord en mogelijk zelfs een quotumwet, om datgene te bereiken wat wij als BESO Brabant heel gewoon vinden. In de afgelopen paar jaar hebben wij ruim 450 ondernemers gesproken die daar net zo over denken.

In deze uitgave treft u 14 van die inspirerende voorbeelden. Wij hopen dat deze ook U inspireren en hopen natuurlijk dat we in 2015 het succes van BESO verder weten te brengen.

Een andere aanpak

Met het 90-jarig bestaan van Van Spaendonck is het initiatief genomen om iets terug te doen in de provincie waar Van Spaendonck haar roots heeft. Het idee van BESO werd geboren en in enthousiasme besproken met de provincie Noord-Brabant. Het initiatief en vooral het gedachtegoed werden omarmd. Vanuit de positieve drijfveren van ondernemers samen verder bouwen aan iets moois inspireert, zo is de gedachte. Reflect en Wissenraet Van Spaendonck trekken samen met de provincie Noord-Brabant op en zijn nu een aantal jaren verder. BESO heeft niet de pretentie het totale sociaal akkoord te regelen, laat staan uit te voeren, maar zoekt met ondernemers naar dat wat wel werkt om daarmee ook weer andere ondernemers te informeren en inspireren. Dat heeft vele activiteiten opgeleverd, veel contacten en zeker ook de nodige ervaringen die BESO deelt met het veld.

In de afgelopen jaren is op verschillende momenten onderzoek gedaan naar de bekendheid met inclusief werkgeverschap en naar de kansen en belemmeringen die ondernemers zien. Vanuit de succes- en faalfactoren is een motivatiemodel ontwikkeld. Vanuit die basis kan verder gebouwd worden.

BESO richt zich op ondernemers, en wil hen inspireren tot een andere HR-aanpak. Geen wijzend of belerend vingertje, daar zitten ondernemers niet op te wachten. Wel informatie en inspiratie. Ondernemers weten veelal niet wat de mogelijkheden zijn, waar te beginnen en waar rekening mee gehouden moet worden. BESO heeft vooral als doelstelling de brug te slaan. Makelen in kennis waar de ondernemer behoefte aan heeft, doorverwijzen waar dat kan en bovenal inspireren vanuit de goede voorbeelden die er zijn. Dat doen we met drie instrumenten:

1. Onderzoek
2. De participatiewijzer
3. De prijs voor de Brabantse ondernemer met een maatschappelijk hart

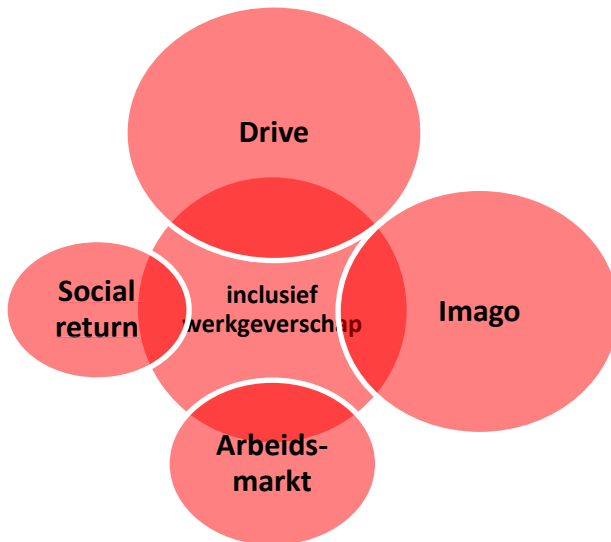
Vanuit onderzoek is veel bekend geworden over de belemmeringen die ondernemers ondervinden. De succes- en faalfactoren en bovenal de drijfveren. BESO heeft de ambitie om vanuit deze onderzoeken te komen tot praktische tools en toepassingen. Zo bleek dat er een drempel lag in de kennis over wat moet, wat kan en wat mag? Hoe kom ik aan geschikte kandidaten en wat als het niet lukt? Samen met Tilburg University/Reflect is daartoe een praktische webtool ontwikkeld, die ondernemers eenvoudig verder helpt in de meest voorkomende vragen met antwoorden, praktijkvoorbeelden en verwijzingen. Dit is de in december 2014 gelanceerde website www.departicipatiewijzer.nl geworden. Tevens heeft het onderzoek meer kennis opgeleverd van de drijfveren van ondernemers en van de "business case" van inclusief werkgeverschap. Redeneren vanuit de intrinsieke motivatie en de bedrijfsvoering blijkt voor de langere termijn nadrukkelijk effectiever en duurzamer dan redeneren vanuit een opgelegde wet.

Motieven voor inclusief werkgeverschap

In 2012 heeft BESO onderzoek gedaan naar de motieven van ondernemers bij inclusief werkgeverschap. Er zijn gelukkig altijd wel ondernemers die mensen met een beperkte productiviteit aannemen. De drijfveren die daarbij een rol spelen lopen uiteen. In de dienstverlening van partijen blijkt het bij de advisering en ondersteuning van werkgevers van het grootste belang om aan te sluiten bij hun motieven. De volgende redenen zijn daarbij te onderkennen:

- **Drive:** de ondernemer kent bijvoorbeeld iemand in zijn omgeving die Wajongere is of bij een SW-bedrijf werkt (sociaal motief).
- **Extern imago:** een ondernemer die mensen met een beperkte productiviteit in dienst heeft voegt meerwaarde toe aan zijn uitstraling, met name bij klanten (business).
- **Arbeidsmarkt:** een andere invulling van de bedrijfsinterne personeelsvraag door de aanname van mensen met een beperkte productiviteit, bijvoorbeeld door krapte op de arbeidsmarkt.
- **Social return:** verplichtingen tot het in dienst nemen van mensen met een beperkte productiviteit bij het afsluiten van contracten met bijvoorbeeld publieke opdrachtgevers.

In schema en in volgorde van belang (als zodanig door ondernemers zelf aangegeven):



De Prijs en verantwoording

Tenslotte heeft BESO in nadrukkelijke samenwerking met de provincie Noord-Brabant een jaarlijkse prijs voor de Brabantse ondernemer met een maatschappelijk hart ingesteld. Deze prijs wordt jaarlijks in het najaar via diverse media bij werkgevers en intermediaire organisaties onder de aandacht gebracht. Ondernemers kunnen zichzelf nomineren, maar kunnen ook door anderen genomineerd worden. Deze nominatie gaat vergezeld van een inhoudelijke argumentatie.

In de hierna volgende pagina's treft u een aantal van de inspirerende voorbeelden aan die we ook in 2014 weer hebben mogen ontvangen. De 14 bedrijven die in deze uitgave zijn opgenomen mogen zich als genomineerde met recht "best practice" noemen. Een aantal feiten op rij.

Naar sectoren kenden we een brede vertegenwoordiging:

- Bouwnijverheid : 1 bedrijf
- Facilitaire dienstverlening : 2 bedrijven
- Gemaksvoedingsindustrie : 1 bedrijf
- Groenvoorziening : 1 bedrijf
- (Technische) Groothandel : 2 bedrijven
- Horeca : 1 bedrijf
- Industrie : 2 bedrijven
- Logistiek : 2 bedrijven
- Retail : 1 bedrijf
- Zakelijke dienstverlening : 1 bedrijf

Ook naar grootte is er sprake van een brede spreiding:

Bedrijfsomvang (aantal medewerkers)	Aantal genomineerde bedrijven
1-50	5
50-100	4
100-250	2
250-500	2
500-...	1

De 14 bedrijven samen hebben naar schatting ruim 400 medewerkers begeleid naar werk of zelf in dienst genomen.

Goed voorbeeld doet goed volgen. De Provincie Noord Brabant mag zich verheugen in de aanwezigheid van veel Brabantse ondernemers die ondernemen met dubbele winst. In de komende jaren is het onze ambitie dit aantal te verdrievoudigen.

Op de volgende pagina's vindt u in alfabetische volgorde een overzicht van 14 inspirerende Brabantse ondernemers die in 2014 genomineerd waren voor de prijs 'Brabantse werkgever met een maatschappelijk hart'.

Contact

Voor meer informatie en om in contact te komen met werkgevers, kijk op www.beso-brabant.nl of neem gerust contact op via:

info@beso-brabant.nl of **013 - 594 41 08**

Volg BESO ook op twitter: **@ikbenBESO**

All4Logistics, Venhorst

“De loyaliteit is enorm, wat je deze medewerkers geeft krijg je ook terug!”



Wat doet...

All4Logistics (met ingang van 15 november 2014 LogistiekConcurrent) is een (webshop) groothandel. LogistiekConcurrent heeft tot doel de transport- en logistieke branche te faciliteren met één adres waar alle verbruiksartikelen voor de logistiek snel en eenvoudig, maar bovenal prijstechnisch concurrerend te bestellen zijn.

Personeel...

Logistiek Concurrent heeft 21 fte in dienst, daarvan komen twee medewerkers vanuit de Wajong, zijn drie medewerkers 50+ en waren twee medewerkers langer dan een jaar werkloos.

Motieven...

Aanleiding was om de snelgroeiende organisatie direct te voorzien van ervaringsdeskundigen. Naast deze expertise voor de labels dienen de webshops ook gevuld te worden, moeten ze hoger in de zoekmachines staan, etc. Hier zijn enkele Wajongers werkzaam die meer dan uitstekend werk verrichten, ze zijn echt een onderdeel van het bedrijf.

Ervaringen...

De ervaring leert dat je “gewoon moet doen en de medewerkers overal in moet betrekken”. Zie ook de voordelen van deze mensen: de loyaliteit is enorm, wat je ze geeft krijg je ook terug!

Tips...

- Ervaring leert dat je ‘gewoon moet doen’.
- Betrek de medewerkers overal in, dan ontvang je een enorme loyaliteit terug.

B+M Baustoff+Metall Nederland BV, Den Bosch

“Stel jezelf toegankelijk op”



Wat doet...

B+M Baustoff + Metall is een internationaal handelsbedrijf in droge afbouwmaterialen.

Personeel...

Het bedrijf heeft in totaal 29 mensen in dienst, waarvan negen mensen op een nieuwe vestiging per 1 december 2014.

Er is één medewerker in dienst met afstand tot de arbeidsmarkt en binnenkort wellicht een tweede medewerker.

Motieven...

Sociale functie maar tevens ook een stukje subsidie.

Ervaringen...

Het aannameproces was erg gemakkelijk, een eerste goede indruk, de volgende dag direct starten in het magazijn.

Tips...

- Naast een sociale functie, helpt het verkrijgen van subsidie om de drempel te verlagen.

BLW Kunststoffen B.V., Nuenen

“DOEN, DOEN, DOEN !!!”



Wat doet...

BLW Kunststoffen maakt producten voor technische toepassingen, industriële verwerking, interieur(onderdelen) alsook prototypes. BLW Kunststoffen denkt in alle stadia van projecten mee en adviseert over de juiste keuze en toepassing van materiaal. BLW investeert continu in zowel het machinepark als in zijn mensen.

Personeel...

BLW heeft 28 medewerkers in dienst, waarvan in 2014 één medewerker een indicatie heeft. Daarnaast loopt er een aanname procedure om een nieuwe collega aan te nemen vanuit de SW in het kader van de nieuwe participatiewetgeving.

Motieven...

Vanuit maatschappelijke betrokkenheid vindt men het bij BLW Kunststoffen belangrijk om mensen die buiten de reguliere arbeidsmarkt (dreigen) te vallen, binnen het team op te nemen. “Er is niets mooier dan deze mensen een warm nest te bieden en zich weer vol betrokken te laten voelen binnen de arbeidsmarkt”. Alle medewerkers krijgen bij BLW een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Ervaringen...

Met de sollicitatieprocedure wordt exact dezelfde route bewandeld als die met iedere andere nieuwe collega wordt gevolgd. Na een kennismakingsgesprek, wordt tijdens het tweede gesprek dieper op de werkzaamheden ingegaan, en wordt naar elkaar uitgesproken wat men van elkaar verwacht, en wat de arbeidsbeperking van de nieuwe collega is. Dit om teleurstellingen en onbegrip over en weer te voorkomen. Aansluitend vindt er een "mee werkdag" plaats. Hieraan hecht men bij BLW zeer veel waarde: een prettig en warm welkom gevoel is het aller belangrijkste als je start bij een nieuwe werkgever.

Tips...

- Ga uit van elkaars sterke punten en mogelijkheden.
- Neem in het kennismakingstraject ruim de tijd en aandacht voor elkaar.

Bonheur Horeca Groep, Tilburg (eerste prijs 2014)

“Drie tips: doen, doen en doen!”



Wat doet...

Bonheur Horeca Groep verzorgt de horeca-exploitatie van een zevental locaties in Tilburg, zoals het Koning Willem II Stadion, Prise d'eau, de Faculty Club, Auberge du Bonheur en Villa de Vier Jaargetijden.

Personeel...

Bij Bonheur zijn 85 medewerkers in vaste dienst, waarvan acht Wajongers, drie langdurig werklozen en een oudere ontslagwerkloze.

Motieven...

Door schaarste in de groep 'ideale medewerkers' heeft de directie de keuze gemaakt om medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt te integreren in de bedrijfsvoering. Daarnaast wil het bedrijf een bijdrage leveren aan de werkgelegenheid voor deze medewerkers.

Het in dienst nemen is een verantwoorde keuze gebleken. Voor Bonheur als (commercieel) bedrijf is daarmee de balans gevonden in de input van begeleiding/aandacht en de output van productiviteit van deze medewerkers. Binnen het bedrijf is aanvankelijk aarzelend gereageerd op de aanname van deze medewerkers. Maar enthousiasme, inzet en passie heeft iedere twijfel weggenomen.

Ervaringen...

Binnen het bedrijf is aanvankelijk aarzelend gereageerd op de aanname. Maar enthousiasme, inzet en passie heeft iedere twijfel weggenomen. Daarnaast ervaren de vaste medewerkers het als een uitdaging om kennis over te dragen en samen te werken. De voldoening is bij de vaste medewerkers zeer hoog, die waarde is onbetaalbaar. De coaching en het samenwerken levert energie op voor de hele organisatie. Tot slot levert het een positieve bijdrage aan het imago van het bedrijf.

Tips:

- Drie tips: doen, doen en doen!
- Informeer de vaste medewerkers hoe ze zich het beste kunnen opstellen en bied professionele hulp indien er zich problemen voordoen tijdens het traject. Bijvoorbeeld: bied structuur, leg duidelijk uit, geef taken waar hij/zij goed in is.
- Behandel hem/haar als volwaardige collega - geef stap voor stap meer verantwoordelijkheden.
- Koppel een vaste medewerker aan een medewerker met inzet naar vermogen.
- Communiceer met je gasten open en duidelijk wie werkzaam is en waarom je dat doet (het oogst altijd begrip en erkenning!).
- Leg aan je vaste medewerkers uit dat je organisatie zich ten doel stelt een gemengde populatie te hebben en zich sociaal betrokken wil tonen.

FlexPay BV, Kaatsheuvel

“Bereid u goed voor en ga het niet zelf allemaal proberen uit te zoeken maar schakel experts in.”



Wat doet...

FlexPay BV is specialist op het gebied van uitzenden, detacheren en payrolling in de Sociale Zekerheid. FlexPay neemt werkzoekenden uit de diverse doelgroepen in dienst en detacheert ze naar bedrijven. Door het werkgeverschap op zich te nemen neemt FlexPay de door ondernemers veronderstelde risico's weg.

Personeel...

FlexPay heeft ca. 10 medewerkers in vaste dienst, afhankelijk van het aantal projecten wordt dit aantal (tijdelijk) uitgebreid. Per 1 november 2014 heeft het bedrijf circa 200 gedetacheerden in dienst. De gedetacheerden komen allemaal uit de doelgroepen: langdurig werklozen, arbeidsgehandicapten, mensen in de bijstand, Wajongers, oudere ontslagwerklozen.

Motieven...

Vooraf arbeidsrechtelijke drempels bleken voor werkgevers vaak een reden om bovengenoemde groep mensen niet in dienst te nemen. De dienstverlening van FlexPay is juist gericht op deze verbinding en ontzorging van beide partijen, dat wil zeggen de werkzoekenden ofwel nieuwe werknemers en de werkgevers.

Ervaringen...

FlexPay heeft te maken met diverse processen van aanleveren van potentiële werknemers. Dit kan via de gemeenten en hun medewerkers zelf, via andere partners in projecten en ook via eigen intake- en selectieprocedures. Er wordt veel tijd uitgetrokken om mensen te informeren.

Vooraf de kennis van de doelgroepen, de passie en de extra tijd die men voor deze mensen uittrekt, maar ook de zeer ervaren medewerkers in zowel de buiten- als de binnendienst, maken dat er veel succesfactoren zijn.

Tips...

- Probeer niet alles zelf uit te zoeken, maar schakel experts in.

Gascoigne Groep BV, Eindhoven

“Neem contact met ons op. Wij kunnen de tips en tricks na jarenlange ervaring overbrengen en wij delen graag!”



Wat doet...

Gascoigne groep BV levert schoonmaakdiensten bij bedrijven, instellingen en particulieren.

Personeel...

Bij Gascoigne werken 150 medewerkers, waarvan er 130 gedeeltelijk uit de bijstand komen (86% van alle medewerkers). 60 van hen zijn in het afgelopen jaar ingestroomd.

Motieven...

Iedereen heeft recht op een kans. Gascoigne werkt vanuit de (intrinsieke) motivatie, competenties en vaardigheden van mensen. Gascoigne omschrijft kort maar krachtig: aandacht, geduld, duidelijkheid en samenwerken. Er zijn altijd uitvallers. 80% blijft echter werken en de uitstromers komen vaak in andere sectoren terecht. Indien een individuele kandidaat terug naar de gemeente gaat, gaat deze met opgeheven hoofd terug. Het is belangrijk om iedereen in zijn/haar waarde te laten.

Ervaringen...

Gascoigne groep heeft een speciaal programma ontwikkeld (“Wedden dat het kan”) voor de doelgroep. Mensen krijgen een traject van negen weken aangeboden waarbij ze veel begeleiding krijgen en een opleiding volgen. Vanaf week 1 zijn de medewerkers in dienst, zo ontstaat er meteen een band.

Tips...

- Doe het vanuit je (intrinsieke) motivatie.
- Benader het vanuit de competenties en vaardigheden van de mensen.

Van Helvoirt Groenprojecten, Berkel-Enschot

“Handel vanuit een intrinsieke motivatie”



Wat doet...

Van Helvoirt Groenprojecten BV richt zich op het adviseren, onderzoeken, realiseren en onderhouden van projecten in de groene ruimte. Zowel groot- als kleinschalige projecten in aanleg, onderhoud en boomverzorging.

Personeel...

Van Helvoirt heeft 61 medewerkers in dienst. Voor de reorganisatie eind 2012 waren een paar medewerkers via Diamant Talent&Werk in dienst/gedetacheerd.

Uit sociaal-maatschappelijk oogpunt wordt een werkplek aangeboden aan BBL leerlingen uit de bijstand. Afhankelijk van het werkaanbod wordt dat in 2015 voortgezet.

Motieven...

Intrinsieke motivatie is de belangrijkste drijfveer. Van Helvoirt Groenprojecten is een familiebedrijf dat daardoor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen als een van de speerpunten van de bedrijfsvoering heeft benoemd. Daarnaast ziet het bedrijf een toekomstig tekort aan vakmensen in de branche en verwacht men met het werven van medewerkers uit de diverse doelgroepen de continuïteit van het bedrijf beter te kunnen waarborgen. Tevens vormt de samenstelling van het personeelsbestand op deze wijze een betere afspiegeling van de maatschappij en de opdrachtgevers.

Ervaringen...

Van Helvoirt Groenprojecten is al 50 jaar een opleidingsbedrijf en daarmee in staat om allerlei soorten stagiaires en leerlingen succesvol te begeleiden. De stap naar medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt is daardoor klein. Vanzelfsprekend vergt dit intern wel enige uitleg voor het verkrijgen van voldoende draagvlak, maar tot problemen heeft dit nooit geleid. Diverse succesfactoren zijn aan te geven: een goede voorselectie van de kandidaten door externe partijen en het bedrijf zelf, een goede introductie en begeleiding van de kandidaten, het volwaardig betrekken van de kandidaten bij alle voorkomende werkzaamheden, indien nodig extra tijd besteden aan begeleiding en coaching om de kandidaten zo goed mogelijk te laten functioneren.

Tips...

- Handel vanuit een intrinsieke motivatie en niet enkel vanuit een financieel oogpunt.
- Betrek deskundige partijen bij de voorselectie.
- Besteed zelf ook veel aandacht aan een goede selectie van kandidaten.
- Zorg voor voldoende draagvlak bij de overige medewerkers.
- Zorg voor een goede introductie en begeleiding van de kandidaten.
- Doe eventueel eerst ervaring op met deze doelgroep door deelname aan soortgelijke initiatieven.

Henri BV, Drunen

“Kennismakingsbijeenkomsten dragen bij aan het succes”



Wat doet...

Henri BV produceert koelverse soepen, sauzen en maaltijdcomponenten. Henri BV bestaat 35 jaar en levert aan horeca, (bedrijfs)catering, instellingen, supermarkten en het ambachtelijke kanaal. Duurzaam ondernemen en echtheid zijn belangrijke principes bij de bedrijfsvoering.

Personeel...

Momenteel zijn er ongeveer 65 mensen in dienst bij Henri BV en werken er iedere dag gemiddeld 20-25 uitzendkrachten. Er werkt momenteel één persoon met een SW-status. Daarnaast is een drietal medewerkers in dienst genomen via Baanbrekers in Waalwijk. Deze mensen waren langdurig werkloos en hadden hierdoor een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Motieven...

Het bedrijf was op zoek naar nieuwe medewerkers en wilde daarbij vanuit sociale motieven graag kansen bieden aan mensen die een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Daarbij is men wel kritisch gebleven. Voorop is blijven staan dat de juiste persoon op de juiste plek moest komen. En dat de kandidaten voldoende gemotiveerd zijn om in een andere omgeving dan ze gewend waren aan de slag te gaan.

Ervaringen...

Bij de werving en selectie wordt nauw samengewerkt met Baanbrekers. Er worden kennismakingsbijeenkomsten georganiseerd met een rondleiding binnen het bedrijf. Op deze manier kunnen veel mensen tegelijk worden ontvangen. En dat geeft weer de mogelijkheid om niet direct op basis van een CV te selecteren, maar met name op uitstraling, motivatie en enthousiasme. Mensen moeten bij het bedrijf passen en er graag willen werken. Dat is in de optiek van het bedrijf een succesfactor waardoor mensen goed functioneren binnen het bedrijf. Collega's waren in het begin wat afwachtend, maar zien nu ook dat de mensen die via deze weg aangenomen zijn, goed functioneren. Ook de inzet van een medewerker met SW-indicatie geeft een positieve vibe. Zijn enthousiasme draagt positief bij aan het werkklimaat. Het bedrijf blijft kritisch op de personen die worden aangenomen. Met name op het gebied van enthousiasme en motivatie worden geen concessies gedaan. Iemand moet graag in het bedrijf willen werken en er moet een wederzijdse klik zijn. De kennismakingsbijeenkomsten worden ervaren als zeer positief en dragen in de optiek van het bedrijf bij aan het succes.

Tips...

- Sta open voor medewerkers uit andere doelgroepen.
- Nodig de kandidaten uit voor een kennismakingsbijeenkomst/rondleiding.
- Realiseer je dat de kandidaten vaak een andere achtergrond hebben, maar in de praktijk is motivatie, inzet en enthousiasme een grote factor in het goed functioneren van de medewerker.
- Mensen met een SW-achtergrond kunnen vaak iets toevoegen binnen het bedrijf. Zij geven een extra dimensie.

ITB, Boxmeer (derde prijs 2014)

“Doe het weloverwogen en kies ervoor om dit ook zakelijk te benaderen!”



Wat doet...

ITB is een producent van klimaatproducten, met eigen engineering, innovatie, productie en service. Complete systemen worden geproduceerd en aangeboden. De afzetmarkt betreft over het algemeen agrarische bedrijven en de tuinbouw.

Personeel...

Het bedrijf heeft 35 medewerkers waarvan het merendeel al wat ouder is. In de regio Boxmeer is een samenwerking aangegaan met Stichting Actief om ook langdurig werklozen en mensen uit de Wajong in te kunnen zetten. Het bedrijf is zo gestroomlijnd dat deze groep medewerkers eerst apart instroomt en bij gebleken geschiktheid ingezet wordt in de reguliere productie. Er zijn nu drie mensen uit de genoemde doelgroep in dienst. Als het project slaagt wordt dit aantal groter.

Motieven...

ITB besteedt werk uit naar lagelonenlanden. Dat werk kan overgenomen worden door de bovengenoemde mensen (reshoring). Dit voorstel is gekomen van Stichting Actief uit Boxmeer.

Ervaringen...

Het begeleidingsproces is volledig neergelegd bij Stichting Actief. Mensen worden streng geselecteerd en komen op gesprek, waarna passend werk wordt gezocht. ITB laat nieuwe collega's starten in een volledig afgescheiden ruimte, waar de mensen gevoel krijgen voor de productie. Daarna kan ITB zelf beoordelen wie geschikt is om in het productieproces in te stromen. Begeleiding door derden is een must.

Tips...

- Doe het weloverwogen en kies er ook voor om het zakelijk te benaderen (door de inzet van deze mensen is de kostprijs lager dan dat men productie uitbesteedt aan de lagelonenlanden).
- Aandachtspunt: het productieproces mag niet stagneren door deze integratie. Zorgvuldigheid is dus geboden.

Kuehne + Nagel Logistics B.V., Veghel

“Neem zelf het heft in handen om inclusief HR-beleid vorm te geven!”

KUEHNE+NAGEL



Wat doet...

De Kuehne + Nagel Group is een logistieke dienstverlener met meer dan 63.000 medewerkers in meer dan 100 landen verdeeld over meer dan 1.000 locaties. Het bedrijf is actief in zeevracht, luchtvracht, contract logistiek en wegtransport, met daarnaast een sterke focus op het ontwikkelen en aanbieden van logistieke IT oplossingen.

Personeel...

Binnen Kuehne + Nagel Nederland werken 2.775 medewerkers. 40% van het personeelsbestand is werkzaam in de provincie Noord-Brabant. In totaal (inclusief WSW) zijn 231 medewerkers vanuit de diverse doelgroepen werkzaam bij het bedrijf (dit is 7,85% van het personeelsbestand).

Motieven...

Binnen een onderneming die duurzame inzetbaarheid van de medewerkers tot de kern van de HR-Strategie heeft verklaard is het een logisch uitvloeisel dat er verhoogde aandacht is voor mensen met een arbeidsbeperking. Kuehne + Nagel voelt dit als een eigen verantwoordelijkheid en voelt dan ook geen druk vanuit de Participatiewet. Vanuit eerdere positieve ervaringen wil het bedrijf de huidige aantallen verder verhogen naar tenminste 5% (exclusief WSW) in 2015. De visie op duurzame inzetbaarheid is dat de medewerkers met plezier naar hun werk gaan, dat zij het gevoel hebben een effectieve bijdrage te leveren en hiervoor goed beloond worden. Medewerkers blijven zich continu ontwikkelen. Ze zijn en blijven vitaal. Het is duidelijk wat van hen verwacht wordt en zij worden op een prettige manier aangestuurd. Betrokken, bevlogen en trotse medewerkers is het doel. Deze visie en dit doel gelden voor alle medewerkers, ongeacht hun achtergrond, eventuele beperkingen of noodzakelijke aanpassingen in het werk.

Ervaringen...

Veel initiatieven voor arbeidsmarktparticipatie zijn op gemeentelijk niveau geregeld. Dit bemoeilijkt centrale afspraken met een landelijk opererend bedrijf als Kuehne + Nagel. Subsidiemogelijkheden zijn divers en complex en administratieve afhandeling kost veel tijd. Een belangrijk deel van het personeelsbestand werkt in de warehouses. Instroom van nieuwe medewerkers vindt primair plaats via de uitzendbureaus. Zij beschikken over kennis van wetgeving, subsidiemogelijkheden en het (lokaal) benaderen van mogelijke kandidaten. Uitzendbureaus hebben ook een financieel belang om hen te helpen de doelstellingen te realiseren. Ook werkt men met een drietal WSW-bedrijven: zij zorgen voor de bemensing, aansturing, zorg en begeleiding van de medewerkers.

Deze WSW-medewerkers vormen een bijzonder enthousiaste en dankbare groep medewerkers binnen de onderneming. Ze stralen trots uit, hebben plezier in hun werk en ze zijn belangrijk omdat ze helpen de klanten tijdig en naar tevredenheid te bedienen.

Tips...

- Neem zelf het heft in handen en ontwikkel een integraal inclusief HR-beleid.
- Duurzame inzetbaarheid is het centrale thema voor de komende jaren, waarin alle HR instrumenten samenvloeien en de nieuw gedefinieerde verantwoordelijkheden een plek krijgen. Zorg voor een eigen visie, voel je eigen verantwoordelijkheid en werk vanuit je eigen kracht als onderneming! Medewerkers inzetten naar vermogen is hiervan een logisch uitvloeisel.

Stuwadoorsbedrijf van Rooij B.V, Hedel

“Motivatie om te werken, dat is de enige voorwaarde!”



Wat doet...

Stuwadoorsbedrijf Van Rooij ontzorgt het logistieke proces van zijn opdrachtgevers. Van productie op de inpakafdeling tot heftruckwerk en laden en lossen van containers.

Personeel...

Van Rooij heeft meer dan 500 medewerkers in dienst. Het bedrijf heeft een intentieverklaring met de gemeente den Bosch/Weener XL om tussen juni 2014 en december 2015 15 mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt een dienstverband binnen de organisatie aan te bieden. In 2013 en begin 2014 zijn al acht mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag geholpen.

Motieven...

Werken in de logistiek is vaak heel geschikt voor mensen uit deze specifieke doelgroepen. Het bedrijf is door zijn inrichting en werkzaamheden een ideale plek om mensen nieuw perspectief te bieden. Dit gebeurt vanuit zowel sociale als zakelijke motieven. En dat lukt goed in samenwerking met de gemeente 's-Hertogenbosch, nu in de vorm van Weener XL.

Ervaringen...

Er wordt geen verschil in het aannameproces gemaakt. De betreffende werkzoekenden worden behandeld zoals iedere andere medewerker. Het enige verschil is dat er een begeleider vanuit gemeente, UWV of andere instanties om de hoek komt kijken. Het bedrijf heeft medewerkers nodig die gemotiveerd zijn om te werken, dat is de enige voorwaarde. De gemeente/Weener XL selecteert hier ook op. Het bedrijf zorgt voor vervoer van en naar de werkplek. Ook komt men direct in dienst bij Stuwarooij (Stuwadoorsbedrijf van Rooij B.V.) zonder periode met behoud van uitkering.

Tips...

- Maatschappelijk je steentje bijdragen is een kwestie van gewoon doen! Dit is een win-win-win situatie voor zowel de gemeente, de organisatie en de medewerker!

Tom Omnichannel Management, Bladel (tweede prijs 2014)

“Ben geduldig, je krijgt er veel moois voor terug!”



Wat doet...

Tom Omnichannel Management (T.O.M.) is een multichannel Business 2 Business en Retail organisatie die sinds 2005 actief is met een retail inkooporganisatie, fysieke winkels en diverse internet bedrijven. T.O.M. bv combineert multichannel in- en verkoopkanalen in één Omnichannel gedachte.

Personeel...

T.O.M. bv heeft een personeelsbestand van 30 medewerkers. Daarvan zijn vier medewerkers gediagnosticeerd als Wajongers en fulltime (40 uur) in dienst van de organisatie. Zij zijn werkzaam op verschillende afdelingen binnen de organisatie zowel op kantoor, magazijn en fysieke winkelvloer.

Motieven...

Als ondernemer en binnen het bedrijf vindt men het zeer belangrijk om mensen met een arbeidshandicap in de organisatie op te nemen en hen de kans te geven om een vaste werkplek te bewerkstelligen. Daarbij biedt men mensen met een andere afstand tot de arbeidsmarkt gelegenheid om werkervaring op te doen, ook stagiaires zijn welkom. Doordat alle medewerkers een groot verantwoordelijkheidsgevoel hebben, gaat dat als vanzelf: de medewerkers worden direct binnen de organisatiefamilie opgenomen en betrokken bij alle activiteiten (maatschappelijke drive).

Ervaringen...

Bij TOM BV worden werkzaamheden dusdanig aangepast dat arbeidsgehandicapten de gelegenheid hebben om zich te ontwikkelen binnen het bedrijf. Stap voor stap leren zij het werk en daar wordt ruim de tijd voor geboden en genomen, door een combinatie van begeleiding door de werkgever en expertise van een jobcoach. De arbeidsgehandicapten worden naadloos ingevlochten in het bedrijf en worden daarmee collega's tussen de collega's. "We houden rekening met ze waar dat nodig is, en voor de rest horen ze bij de "personeelsfamilie" binnen onze organisatie".

Tips...

- Handel vanuit een intrinsieke motivatie, maak alle medewerkers onderdeel van de 'personeelsfamilie'.
- Af en toe is het lastig inschatten of de kwaliteiten van de kandidaat passen bij het aangeboden werk: door dit kort te volgen en goed bij te sturen zijn 'faalfactoren' te voorkomen.

Variant Schoonmaak Service BV, Deurne

“Niet denken in problemen maar in mogelijkheden...”



Wat doet...

Variant Schoonmaak Service verzorgt facilitaire diensten bestaande uit het schoonmaakonderhoud van gebouwen en inventaris en facilitaire werkzaamheden bij opdrachtgevers door onder andere technisch en specialistisch onderhoud en het vervangen van eigen technische diensten.

Personeel...

Variant heeft 401 medewerkers in dienst waarvan 365 in schoonmaakonderhoud; tien medewerkers in facilitair beheer, tien in glazenwassers activiteiten, negen kantoormedewerkers, drie directieleden en vier managers.

Motieven...

Variant is van mening dat Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen sociale betrokkenheid betreft. Variant is sinds 1998 zeer actief in het creëren van mogelijkheden voor de bedoelde doelgroep. Een voorbeeld van betrokkenheid is de inzet om kwetsbare leerlingen vanuit het praktijkonderwijs op de arbeidsmarkt te helpen. Variant biedt deze jongeren een stageplaats aan en heeft daarbij niet alleen begrip voor beperkingen maar vooral oog voor mogelijkheden.

Ervaringen...

80% van de ervaringen met het inzetten van medewerkers met inzet naar vermogen zijn positief door goede samenwerking met instanties. Gedegen voorbereiding, professionele begeleiding en grote betrokkenheid bij de medewerkers hierin geven bijna altijd succes. Bij niet voldoende voorbereiding, kennismaking en begeleiding door zowel werkgever als ondersteunende instantie kan soms een mismatch met kandidaten ontstaan.

Tips...

- Doe het vanuit maatschappelijke betrokkenheid.
- Goed overleg met UWV en/of gemeentelijke instellingen en zelf initiatieven nemen zijn randvoorwaarden voor succes.

Aannemersbedrijf Van Wijlen BV, Sprang-Capelle

“Geef niet te snel op, geef mensen de tijd om te laten zien wat ze kunnen.”



Wat doet...

Van Wijlen BV is een aannemersbedrijf gespecialiseerd op het gebied van infra en cultuurtechnische werkzaamheden.

Personeel...

Van Wijlen heeft 50 werknemers in dienst, waarvan in de uitvoering twee medewerkers met inzet naar vermogen.

Motieven...

Sociale betrokkenheid en de uitdaging om jongeren op weg te helpen en ze een vak te leren vormen de belangrijkste drijfveren voor het bedrijf om deze medewerkers in dienst te nemen.

Ervaringen...

Vooraf bij de eerste jongere liep het in het begin moeizaam. Door goede begeleiding en door de jongere te koppelen aan een vaste werknemer met veel geduld verloopt de samenwerking en inzet steeds beter. Doordat de jongeren een vak leren en leren wat een gezonde arbeidsmoraal is, biedt dit hen ook op langere termijn meer mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Doordat de jongeren nu een zinvolle dagbesteding hebben, heeft dit ook geleid tot meer stabiliteit in hun privéleven.

Tips...

- Zorg voor goede begeleiding door het vaste personeel.
- Wees niet meteen te goed van vertrouwen, geef duidelijk aan waar de grenzen liggen (daarmee kun je misbruik voorkomen).
- Geef niet te snel op, geef mensen de tijd om te laten zien wat ze kunnen.

Tot slot nogmaals enkele tips, ter inspiratie...

- ✓ Handel vanuit een **intrinsieke motivatie** en niet enkel vanuit een financieel oogpunt.
- ✓ Doe eerst ervaring op met de doelgroep door deelname aan projecten/initiatieven.
- ✓ Besteed aandacht aan een **goede selectie** van kandidaten.
- ✓ Neem in het **kennismakingstraject** ruim de tijd en aandacht voor elkaar.
- ✓ Zorg voor een goede introductie en begeleiding van de kandidaten, bijvoorbeeld door middel van een **kennismakingsbijeenkomst/rondleiding**.
- ✓ Realiseer je dat de kandidaten vaak een andere achtergrond hebben, maar in praktijk is **motivatie**, **inzet** en **enthousiasme** een grote factor in het goed functioneren van de medewerker.
- ✓ **Goede begeleiding** van deze medewerkers is essentieel.
- ✓ Probeer niet alles zelf uit te zoeken, maar schakel **experts** in.
- ✓ Bekijk de mogelijkheden voor het verkrijgen van **subsidie**.
- ✓ Betrek de medewerkers overal in, dan ontvang je een enorme **loyaliteit** terug.
- ✓ Ga uit van elkaars **sterke punten** en **mogelijkheden**.
- ✓ **Informeer de vaste medewerkers** dat de organisatie zich ten doel stelt een gemengde populatie te hebben en zich sociaal betrokken wil tonen, hoe ze zich het beste kunnen opstellen en bied professionele hulp indien er zich problemen voordoen tijdens het traject.
- ✓ Bied **structuur**, leg duidelijk uit, geef **taken** waar de medewerker goed in is en geef stap voor stap meer **verantwoordelijkheden**.
- ✓ Koppel een vaste medewerker aan een medewerker met 'inzet naar vermogen'.
- ✓ **Communiceer** met je **gasten/klanten** open en duidelijk wie werkzaam is en waarom je dat doet: het oogst altijd begrip en erkenning!
- ✓ Benader het vanuit de **competenties** en **vaardigheden** van mensen.
- ✓ Doe het weloverwogen en kies er ook voor om het **zakelijk** te benaderen.
- ✓ Het **productieproces** mag niet stagneren door deze integratie; **zorgvuldigheid** is dus geboden.
- ✓ Duurzame inzetbaarheid is het centrale thema voor de komende jaren. Zorg voor een **eigen visie**, voel je **eigen verantwoordelijkheid** en werk vanuit je **eigen kracht** als onderneming. Medewerkers inzetten naar vermogen is hiervan een logisch uitvloeisel.
- ✓ Het is een **win-win-win situatie** voor zowel de gemeente, de organisatie en de medewerker.
- ✓ Wees niet meteen te goed van vertrouwen, geef duidelijk aan waar de **grenzen** liggen.
- ✓ **Geef niet te snel op**, geef mensen de tijd om te laten zien wat ze kunnen.
- ✓ Ervaring leert dat je gewoon 'moet **DOEN**'

Voor meer informatie en om in contact te komen met deze werkgevers, kijk op www.beso-brabant.nl of neem gerust contact op via info@beso-brabant.nl of 013 - 594 41 08.

Volg BESO op twitter: @ikbenBESO.

Winnaar 2014

Bonheur Horeca Groep
Tilburg

Bonheur
HORECA GROEP
blijft u verrassen

