

DENK

NR.5

DENK is een uitgave van Stichting Atlant Partnership

**Dreigende
krapte op de
arbeidsmarkt**

**Omgaan met
vooroordelen**

**Nederland
versus
Turkije**

Is Nederland klaar voor de krapte op de arbeidsmarkt?

Het Centraal Planbureau [CPB] meldt dat de economie de komende jaren, al is het gematigd, gaat groeien. Organisaties zullen weer volop mensen moeten aantrekken om openstaande vacatures in te vullen. En dat zal niet altijd meevallen.

Door onder andere vergrijzing en globalisering zal de komende decennia meer werk zijn voor minder mensen. De grote vraag is of Nederland hier klaar voor is? Zo valt in de rubriek 'Opmerkelijk' te lezen dat we in Europa over ongeveer 35 jaar, zeker 35 miljoen arbeidskrachten tekort komen.

Daarom moeten wij als ondernemers creatievere oplossingen bedenken voor de invulling van arbeidsplekken. Dat betekent niet per definitie dat dit ingewikkelder is. Op dit moment staan namelijk grote groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de zijlijn. Door bijvoorbeeld functies op te knippen in [eenvoudige] deeltaken kan ook het arbeidspotentieel van deze groep worden benut.

Zo kan bijvoorbeeld het bijzondere talent van Mariska worden ingezet. In deze editie vertelt zij wat haar kracht is en waarom ze graag bij een regulier bedrijf aan de slag gaat. [Wellicht uw organisatie?] Vier ondernemers onthullen op pagina 4 of zij voorbereid zijn op de naderende krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast komen weer verschillende Partners van het Atlant Partnership aan het woord die onderwerpen als samenwerking, ondernemerschap en creativiteit aansnijden.

Ik hoop dat u na het lezen van deze uitgave goed voorbereid de toekomst in gaat!

Ik wens u veel lees- en denkplezier. 🍷

Huub van der Vrande
Voorzitter Stichting Atlant Partnership

De dreigende krapte op de arbeidsmarkt

Door onder andere vergrijzing en globalisering zal er de komende decennia meer werk zijn voor minder mensen. Als we nu niets doen, verwacht de Commissie Bakker dat het tekort aan gekwalificeerd personeel in 2040 zal zijn opgelopen naar ongeveer 1 miljoen. Hoe moeten we dit oplossen en wiens verantwoordelijkheid is dit?

Nederland versus Turkije

In Nederland wordt vanuit de overheid en het bedrijfsleven veel geïnvesteerd om mensen met een arbeidsbeperking te laten participeren in het reguliere bedrijfsleven. Maar hoe zit dat eigenlijk in andere landen? Dit keer Nederland versus Turkije.

Op de bres voor Suriname

Twee jaar woonde en werkte Martin Hubers in Paramaribo en ondernam van alles om kansarme Surinamers uit hun isolement te halen. Wat het heeft opgeleverd? "Het thema sociale inclusie staat op de kaart, ook bij mensen die het daar voor het zeggen hebben."

Vooroordelen, waarom hebben we ze en hoe ga je ermee om?

Vooroordelen. We vinden dat we ze niet mogen hebben, maar we doen er allemaal aan mee. Veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden er regelmatig mee geconfronteerd. Hoe ontstaan vooroordelen eigenlijk en hoe ga je ermee om?

'Beperking of geen beperking, het gaat erom dat je je ding doet'

John Geven (41) is gepassioneerd fotograaf. En verlamd vanaf zijn borst. Een onmogelijke combinatie zou je denken, maar zijn succesvolle fotostudio in Nuenen bewijst het tegendeel.

Flexibiliteit op personeelsgebied

We krijgen in de toekomst te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Hoe gaan deelnemers aan het Atlant Partnership om met flexibiliteit op personeelsgebied? Een gesprek tussen Ari de Kimpe, algemeen directeur van Ariza en Wim van de Westerlo, directeur van Westvoort.

Jonge honden en oude rotten

Wat kunnen jonge ondernemers leren van de oudere garde en andersom? Startende ondernemer Catrien Floris (36) van Floorganize en Jan van Rijsingen (58) van Van Rijsingen Groep praten met elkaar over het ondernemerschap.

En verder...

Opmerkelijk	09
Frisse blik	10
Dubbelleven	12
De vloer op	14
Nieuwe Partner	20
Column Jaap Bressers	21
De subsidiemeter	32
Jaarkalender	33
Het talent	34
Samenwerken	36
Deelnemers	41

Door onder andere vergrijzing en globalisering zal er de komende decennia meer werk zijn voor minder mensen. Als we nu niets doen, verwacht de Commissie Bakker dat het tekort aan gekwalificeerd personeel in 2040 zal zijn opgelopen naar ongeveer 1 miljoen. Hoe moeten we dit oplossen en wiens verantwoordelijkheid is dit? We vragen het vier ondernemers uit de regio.

De dreigende krapte op de arbeidsmarkt, wie is er verantwoordelijk voor een oplossing?



Willem van Veghel
Adjunct-directeur Corporate Accounts
bij IAK Verzekeringen

Merken jullie al iets van de dreigende krapte op de arbeidsmarkt?

“Het verzekeringswezen is een kennis-gerichte branche en onze medewerkers zijn veelal hoogopgeleide mensen. We merken de laatste jaren dat het steeds lastiger wordt om die te vinden.”

‘Branchebreed samenwerken is de sleutel tot succes’

Hoe lossen jullie dat op?

“We hebben gelukkig een stevige achterban. We zijn een zusteronderneming van de Unirobe Meeüs Groep (UMG) en we proberen onderling gebruik te maken van elkaars netwerk. Ik denk dat dit ook voor andere branches een goede manier is om dit probleem te ondervangen. Branchebreed samenwerken is de sleutel tot succes.”

Esther Stegeman
Adviseur loopbaancentrum
Politie Brabant Zuid-Oost

Hoe speelt de politie in op het dreigend tekort aan personeel?

“Omdat we bij de politie veel specialistische functies hebben, investeren we veel in opleiding en ontwikkeling. Het opleiden van mensen, ze helpen vitaal te blijven en ruimte bieden om te ontwikkelen binnen de organisatie is voor ons een tweede natuur. Zo krijg je werknemers die zich verbonden voelen met je organisatie. Daar gaan we, gezien de dreigende krapte op de arbeidsmarkt, nog meer in investeren. Ik denk dat dit ook voor andere bedrijven en instellingen een goede strategie is.”

‘De overheid kan prognoses geven en het probleem inzichtelijk maken, maar uiteindelijk hoort dit bij ondernemerschap’

Wie moet de meeste verantwoordelijkheid nemen bij het oplossen van dit probleem: overheid of bedrijfsleven?

“Ik vind het vooral de verantwoordelijkheid van ons als werkgevers. Wij moeten er in de praktijk mee omgaan, wij weten wat we nodig hebben. De overheid kan prognoses geven en het probleem inzichtelijk maken, maar uiteindelijk hoort het inspelen op dit soort problemen bij het ondernemerschap.”



Hans Vedder
Directeur-bestuurder Goed Wonen

Wat vindt u van de cijfers van Commissie Bakker?

“De prognoses zien er serieus uit, maar ik denk dat het tempo waarin het tekort ontstaat wel mee zal vallen. Bovendien zijn er ook corrigerende factoren. Misschien zorgen de ontwikkelingen op automatiseringsgebied ervoor dat we straks minder mensen nodig hebben voor hetzelfde werk. Vrouwen stimuleren om meer te gaan werken en mensen met een arbeidsbeperking inzetten zijn ook reële opties.”

‘De prognoses zien er serieus uit, maar ik denk dat het tempo waarin het tekort ontstaat wel mee zal vallen’

Wat doen jullie als woning-corporatie aan dit probleem?

“Wij vinden het erg belangrijk om een aantrekkelijke werkgever te zijn en zo mensen aan ons te binden. We investeren veel in de ontwikkeling en motivatie van mensen. Ook zijn we met de Atlant Groep in gesprek over het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.”

Cor van Egdom
Directeur Van Egdom Security B.V.

Op welke manier speelt u in op de dreigende krapte op de arbeidsmarkt?

“Wij zijn op meerdere fronten intensief bezig oplossingen te zoeken. Omdat ook de mantelzorg onder druk komt te staan door de voorziene krapte op de arbeidsmarkt, zijn we bijvoorbeeld onder regie van Brainport het project ‘Slimme Zorg’ gestart, samen met Provincie Noord-Brabant en de gemeente Eindhoven. Wij participeren binnen het consortium ‘Living Lab’ dat tools voor diensten op afstand samenstelt. De bedoeling hiervan is om de zelfredzaamheid van onder andere senioren en hulpbehoevenden te vergroten, zodat ze straks minder afhankelijk zijn van mantelzorg of verpleging.

‘We kunnen het als ondernemers niet alleen oplossen. Er is altijd een wisselwerking; de overheid maakt de regels en wij moeten ze naleven’

Wie moet de meeste verantwoordelijkheid nemen bij het oplossen van dit probleem: overheid of bedrijfsleven?

“Hoe intensief we ook werken aan een oplossing, we kunnen het als ondernemers niet alleen. Er is altijd een wisselwerking; de overheid maakt de regels en wij moeten ze naleven. Bovendien hebben we ondersteuning van de overheid hard nodig.”



Vooroordelen, waarom hebben we ze en hoe ga je ermee om?

Vooroordelen. We vinden dat we ze niet mogen hebben, maar we doen er allemaal aan mee. Veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden er regelmatig mee geconfronteerd. Hoe ontstaan vooroordelen eigenlijk en hoe ga je ermee om?

Vooroordelen hebben een functie

Iedereen heeft vooroordelen. Dagelijks worden mensen op basis van religie, etniciteit, woonplaats en zelfs psychische en lichamelijke gezondheid in 'wij'- en 'zij'-groepen ingedeeld. Volgens hoogleraar Sociale Wetenschappen Christien Brinkgreve is het hebben van vooroordelen een natuurlijke eigenschap van de mens: "Als je geen vooroordelen zou hebben, werd de wereld veel te chaotisch. We moeten anderen wel definiëren, anders worden we overspoeld door alle indrukken die we dagelijks opdoen en kunnen we bijvoorbeeld niet alert zijn op gevaar. Vooroordelen hebben een 'sorteerfunctie'. Het zorgt voor overzicht in de samenleving en het is een manier van zelfbehoud. Het gaat er wel om dat het geen brevet wordt om anderen minder goed te behandelen."

Groepsdruk

Vooroordelen hebben dus een functie. Om normaal mee te kunnen draaien, delen we mensen in bepaalde groepen in. De lijn tussen 'wij zijn goed' en 'zij zijn slecht' is echter erg dun. Hoe komt het toch dat we zo snel meegaan in een vooroordeel? Brinkgreve zegt hierover: "Mensen zoeken altijd de geborgenheid van een groep gelijkgestemden en via

groepsdynamieken worden de voorkeuren en afkeuringen nog eens versterkt. Daar is op zich niets mis mee, we hebben anderen nodig om te overleven. Het wordt vervelend wanneer een groep zich bedreigd voelt door 'anderen'. Dan zijn we geneigd om op basis van wat een kleine minderheid doet, dat de hele groep aan te rekenen. Een goed voorbeeld daarvan is de houding ten opzichte van moslims na de moord op Theo van Gogh. Hele groepen, goed geïntegreerde, hardwerkende moslims die hier al generaties lang wonen, werden ineens als buitenstaanders beschouwd. Angst is een grote voedingsbodem voor vooroordelen. Mensen die zich bedreigd voelen, denken veel primitiever. Ook de media hebben daarin naar mijn mening een steeds grotere rol gekregen. Er zijn uitzonderingen, maar veel media werken vergroevend. Misschien komt het door de toenemende concurrentie, maar er wordt te veel ingespeeld op angst en sensatiegericht gecommuniceerd. De media zou veel intelligenter en terughoudender moeten zijn. Gelukkig wordt er ook wel weer vaak aan scheidslijnen gemorrelt."

Vooroordelen toetsen door contact

"Vooroordelen hebben is ook een vorm van luiheid. Niet zelf ervaringen opdoen, maar

je verschansen achter de meningen van anderen. Vooral op het platteland en op plekken waar geen minderheidsgroepen zijn, zijn de vooroordelen het grootst. Hier geldt het cliché: onbekend maakt onbemind", stelt Brinkgreve. Een goed voorbeeld daarvan is de positie van arbeidsbeperkten in Nederland. Het onderzoek 'Beperkt of onbeperkt' dat door RADAR in opdracht van de gemeente Rotterdam is verricht, benoemt discriminatie, stigmatisering en beeldvorming als oorzaken van het teruglopen van de arbeidsdeelname van deze groep. Een van de conclusies was dat 'arbeidsbeperkten te maken hebben met specifieke belemmeringen en hindernissen voortkomende uit gebrek aan kennis en negatieve beeldvorming onder potentiële werkgevers en collega's'. "Het ergste gevolg van vooroordelen is het buitensluiten van bepaalde groepen. Het uit contact raken met elkaar is funest. Het is belangrijk om de functie van vooroordelen te begrijpen en je mening regelmatig te toetsen aan de praktijk. Contact blijven houden met elkaar. Uit de comfortzone te stappen en omgaan met mensen waar je een vooroordeel over hebt", aldus Brinkgreve.

Verder lezen?

Vindt u het een interessant onderwerp en wilt u meer lezen? Een van de laatste boeken van Christien Brinkgreve gaat over zelfkennis en hoe dit wordt beïnvloed door de omgang met anderen: De ogen van de ander. Amsterdam augustus 2009. Meer informatie vindt u op christienbrinkgreve.nl

Over Christien Brinkgreve:

Christien Brinkgreve is hoogleraar Sociale Wetenschappen aan de Universiteit Utrecht. Ze schreef talrijke boeken en artikelen en artikelen in wetenschappelijke en literaire tijdschriften en had 10 jaar een column op de achterpagina van NRC Handelsblad. Ze houdt geregeld lezingen, begeleidt workshops en bijeenkomsten en geeft regelmatig cursussen over autobiografisch schrijven.

'Mensen zoeken altijd de geborgenheid van een groep gelijkgestemden'





Word natuurlijk wakker.



Onze Wake-up Light laat uw kamer langzaam lichter worden, waardoor u op een natuurlijke en prettige manier wakker wordt. Het is ook klinisch bewezen dat u zich hierdoor fitter voelt, zodat u makkelijk en vol energie aan de dag begint. www.philips.nl/wakeuplight

30 dagen op proef met geld terug garantie.

PHILIPS
sense and simplicity

OP MERKELIJK!

Dankzij het Wajongproject, dat mede is geïnitieerd door Stichting Atlant Partnership, zijn meer dan 50 jonggehandicapten aan werk geholpen, waarvan 12 bij Partners!

11% van de Wajongers zijn een toekomst als zelfstandig ondernemer.

In Europa komen we over 35 jaar naar schatting 35 miljoen arbeidskrachten te kort: in Nederland in 2050 1,2 miljoen.

Voor de negentiende eeuw werden mensen met autisme 'eenzelvig' of 'psychotisch' genoemd.

In totaal werken meer dan 700 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij Partners van het Atlant Partnership.

Astma is de meest voorkomende chronische aandoening bij kinderen onder de 14 jaar.

80% van de werkgevers in Nederland heeft minder dan 10 werknemers in dienst.

Werkgevers in de sectoren onderwijs, overheid en zorg hebben een beduidend grotere kans op een langdurig ziektegeval dan werkgevers in de dienstverlening.

Mannen hebben ruim 3,5 keer zo veel kans op een bedrijfsongeval dan vrouwen.

Eén op elke vier nieuwe arbeidskrachten die de volgende drie jaar de globale arbeidsmarkt betreedt, is een Indiër.



‘Wat dit project uniek maakt, is dat we een rechtstreekse detacheringvorm hebben bedacht. Er zit geen onafhankelijke fietsenmaker tussen’

Feiten NS Fiets:

- 98 fietsenstallingen
- 17.400 fietskluizen
- 65 fietsreparatiewinkels
- 2.405 bagagekluizen

Direct detacheren bij NS Fiets

Van de 1,1 miljoen mensen in Nederland die dagelijks met de NS reist, komt zo’n 42% met de fiets naar het station. Voor al deze fietsers zorgt NS Fiets voor goede voorzieningen. Van bewaakte stallingen tot fietsreparatiewinkels en fietsverhuur. Samen met medewerkers van SW-bedrijven!

NS en MVO

Als je het over Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen hebt, zijn de Nederlandse Spoorwegen een schoolvoorbeeld. Dat begint al bij het product dat uiteraard zeer milieuvriendelijk is. Maar ook op het gebied van energie-efficiency, milieu-impact ten aanzien van afval en geluid en de ontwikkeling van medewerkers zet de NS zich sterk in.

SW-medewerkers bij NS Fiets

Dit laatste zie je onder andere terug bij NS Fiets. Het bedrijfssonderdeel van de NS dat de fietsende klant het zo gemakkelijk mogelijk maakt met fietsenstallingen, fietskluizen, fietsverhuur en reparatie.

NS Fiets beheert zo’n 98 fietsenstallingen in Nederland. Commercieel manager bij NS Fiets, Anton van Kempen: “Bij de NS is het vrij gebruikelijk om met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te werken, ook bij NS Fiets doen we voor zo’n tien stallingen in Nederland een beroep op diverse SW-organisaties. Het beheer van het merendeel van onze stallingen hebben we uitbesteed aan een onafhankelijke fietsenmaker die dan SW-mensen in dienst heeft.

Dit was ook het geval bij de fietsenstalling in Helmond. We waren tevreden over de bemanning, maar de samenwerking met de fietsenmaker verliep minder goed. We zijn met de SW-organisatie om tafel gaan zitten. Daar is een rechtstreekse detacheringvorm uit voort gekomen, wat inhoudt dat de extra schakel van een ondernemer

er tussenuit gehaald is. Wat het project dan ook uniek maakt, is dat SW-organisatie Atlant Groep rechtstreeks SW-medewerkers aan NS Fiets detacheeert.

Eigen toko

In Helmond werken vier mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vanuit de Atlant Groep. Zij houden de boel schoon, voeren kleine reparaties uit en zijn het aanspreekpunt voor klanten. “Dat bevalt uitstekend”, vertelt Van Kempen. “We zetten regelmatig controleurs en Mystery Guests in, en uit Helmond horen we alleen maar goede berichten. De medewerkers zijn super gemotiveerd, oplossingsgericht en zeer aanspreekbaar. Ze behandelen de stalling als hun eigen toko. Klanten merken dat natuurlijk ook. Er was een mevrouw die specifiek liet weten dat ze zich zo welkom voelt in de stalling in Helmond. Ze wordt altijd vriendelijk begroet en de medewerkers staan open voor vragen. Dat is precies hetgeen we willen. Fijn dat we het met een gerust hart uit handen kunnen geven.”

Doen waar je goed in bent

“Het is voor ons totaal niet van belang welke beperking deze mensen hebben. Ze doen hun werk goed en dat is het enige dat telt. Je moet doen waar je goed in bent. Wij zijn goed in het bedenken van faciliteiten voor fietsers, de medewerkers zijn erg goed in de stalling en SW-organisaties in het detacheren en begeleiden van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Op deze manier werkt het!”

Ondernemers en bestuurders zijn ook maar gewoon mensen. Met familie, vrienden en activiteiten naast hun werk. Na wat nieuwsgierig rondvragen bij onze deelnemers, ontdekten we een aantal onverwachte hobby's en prachtige passies. Dit keer: burgemeester van de gemeente Deurne, Hilko Mak.

De mens achter burgemeester Hilko Mak

‘Paarden en muziek zorgen voor balans in mijn drukke leven’

Naam: Hilko Mak

Leeftijd: 56

Functie: Burgemeester gemeente Deurne

Passies: Paardenmensport en kerkorgels



Opgegroeid met muziek

Als zoon uit een Nederlands Hervormd gezin uit Krimpen aan den IJssel, maar opgegroeid in Nijmegen, kwam Mak van kinds af aan in de kerk. De kerkorgels maakten meteen al een grote indruk op hem. “Thuis hadden we een harmonium waar ik vaak op speelde, maar die kerkorgels, dat was veel indrukwekkender”, vertelt hij. “Ik was meteen verkocht. Op mijn dertiende kreeg ik les van de organist

‘Als ik muziek maak, gebeurt er iets magisch. Mijn geest wordt leeg en ik krijg enorm veel energie’

van de Peterskerk in Nijmegen. Rond mijn zestiende vroeg hij mij in te vallen bij een echte kerkdienst. Nou, dat vraagt enige beheersing van de zenuwen, kan ik je vertellen! Ik had de smaak te pakken en sindsdien treed ik nog regelmatig op als invaller in kerken in de regio Nijmegen. Het is zo'n mooi instrument. Zo oud, zo goed in elkaar gezet en het geluid dat eruit komt! Prachtig!”

‘Paarden zijn net mensen’

Naast kerkorgels heeft Mak nog een andere passie: paarden. Al vijftientig jaar is hij actief in de paardensport. Eerst als springruiter en later als menner. “Toen een kennis mij een keer vroeg zijn paard te berijden, bleek dat paard absoluut geen springpaard. Toen heb ik het paardenmennen ontdekt. Een kennis, Jan van de Broek, wereldkampioen enkelspan, heeft me geleerd met een enkelspan te rijden. De band die je met zo'n dier opbouwt, is erg mooi. Je kunt een vluchtdier als een paard niets dwingen, maar als je oprecht bent, geeft een paard zijn vertrouwen. Dat is bijzonder. Dat inzicht heeft me in mijn carrière ook geholpen. Je moet een paard laten doen waar het goed in is. Bij mensen is dat niet anders.”

Uitlaatklep

Als burgemeester met een drukke agenda bieden zijn hobby's een uitlaatklep. “Ik geniet enorm van mijn functie. Ik vind Deurne een geweldige gemeente en ik mag werken met veel enthousiaste mensen. Om de balans te houden heb ik wel af en toe een uitlaatklep nodig. Paarden en muziek zijn voor mij de perfecte elementen. Er is niets zo fijn om in het weekend heel vroeg de bossen in te gaan om te gaan rijden, even mijn batterij opladen. Met muziek is dat net zo. Als ik muziek maak, gebeurt er iets magisch. Mijn geest wordt leeg en ik krijg enorm veel energie.”



‘Je moet een paard laten doen waar het goed in is. Bij mensen is dat niet anders’

De carrière van Hilko Mak

Hilko Mak startte zijn carrière bij de Algemene Bank Nederland. Hij is vervolgens werkzaam geweest bij de Economische Controledienst dat later opging in de FIOD. Daarnaast was Mak altijd al actief als politicus. Aanvankelijk als afdelingsvoorzitter van het CDA in Beuningen, in 2002 werd hij fractievoorzitter in de gemeenteraad van deze gemeente en in 2006 werd hij daar wethouder. Hij vervulde diverse andere functies op sociaal-economisch en sociaal-maatschappelijk vlak. Op 2 februari 2011 werd hij geïnstalleerd als burgemeester van Deurne.

Foto genomen bij NHB Deurne



‘Ik blijf dit werk doen tot ik echt niet meer kan!’

Arnold van der Gaag (39) heeft een licht verstandelijke beperking en werkt al twintig jaar lang in het groen. Een baan die hem op het lijf geschreven is. “Als ik binnen zou moeten werken, zou ik me echt opgesloten voelen. Dit werk is lekker buiten, afwisselend en vrij. Ik blijf dit doen tot ik echt niet meer kan!” Na een vrij lange loopbaan bij de groenafdeling van de Atlant Groep werkt hij sinds 2009 via de regeling Begeleid Werken bij Du Pré Groenprojecten in Helmond, waar hij een vast contract heeft als plantsoenmedewerker. De Atlant Groep verzorgt de maandelijkse begeleiding. We volgden Arnold op een van zijn werkdagen.



7:00 uur: de dag van Arnold begint al vroeg. Eerst een bakje koffie en dan is het tijd voor de briefing van het project waar hij de komende dagen aan zal werken. Arnold onderhoudt voornamelijk openbaar groen bij bedrijven, woonwijken en scholen in de regio Helmond.



7:15 uur: nog even de bus en de gereedschappen controleren en aan de slag!



8:00 uur: Arnold werkt het liefst met de bosmaaier. Hiermee verwijdert hij onkruid en gras op plekken waar de gewone maaier niet bij kan.



12:30 uur: tijd voor een boterham met collega Mauricio. In de lente kan dat lekker buiten. In de winter heeft Arnold trouwens ook genoeg te doen: “Ik word dan vaak ingezet om sneeuw en ijs te ruimen op stations en plekken waar het gevaarlijk is.”



15:00 uur: ook schoffelen hoort bij de werkzaamheden van Arnold. “Dat vind ik het minst leuke om te doen, maar wat moet dat moet. Ik ben niet zo flauw en als iemand iets nodig heeft, sta ik klaar. In mijn vrije tijd onderhoud ik een aantal tuinen van mijn bejaarde burens. Ik vind dat fijn om te kunnen doen.”



16:30 uur: de werkdag zit er bijna op. Terug naar Du Pré, de auto schoonmaken en lekker naar huis.

‘Als de passie maar sterk genoeg is, houdt niets je tegen’

Ruimte voor zakelijke evenementen bij John Geven Studio's

Wist u dat John Geven Studio's meer is dan alleen een plek voor professionele en spraakmakende fotografie? In de vergaderstudio's en de 620 m² grote en 7 meter hoge Photodome kunnen bedrijven en organisaties ook terecht voor (culinaire) vergaderingen, presentaties, congressen, modeshows, beurzen of bedrijfsfeesten. Bovendien is er een professionele 5-sterren kookstudio aanwezig. Kijk voor meer info op johngevenstudios.nl.

‘Beperking of geen beperking, het gaat erom dat je je ding doet’

John Geven (41) is gepassioneerd fotograaf. En verlamd vanaf zijn borst. Een onmogelijke combinatie zou je denken, maar zijn succesvolle fotostudio in Nuenen bewijst het tegendeel.



Wat is er gebeurd?

“Op mijn negentiende ben ik verlamd geraakt. Tijdens een zwemutje aan het E3 Strand in Eersel dook ik op een zandbank en brak mijn nek. Ik kon ineens niets meer bewegen en de vraag was of dat ooit nog kon. Ik was vanaf mijn borst naar beneden verlamd. Nu, zoveel jaren later, kan ik mijn armen gedeeltelijk bewegen, maar mijn handen niet.”

Hoe ging je daar mee om toen?

“Misschien heel gek, maar na een paar dagen was ik alweer plannen aan het maken. Ik dacht alleen maar aan ‘hoe nu verder’. Ik werkte destijds in de wijnhandel en het cateringbedrijf van mijn vader en tijdens mijn revalidatie is de hele zaak aangepast, zodat ik daarna meteen weer aan de slag kon. Ik denk dat dat een familietrek is, dat aanpakken, ondernemen en risico's nemen. Het heeft me in ieder geval gered van een flinke depressie, denk ik. Daar zouden revalidatiecentra meer aandacht aan moeten schenken. Mensen meteen laten weten wat ze nog wel kunnen. Dat draagt bij aan de acceptatie van je situatie en dus ook aan je revalidatie.”

Hoe heb je ervoor gezorgd dat je ondanks je verlamming zo'n succesvol fotograaf bent geworden?

“Ik heb altijd al een creatief beroep gewild. Ik heb de zaak van mijn vader met heel veel plezier overgenomen, totdat mijn verlangen om professioneel fotograaf te worden te sterk werd om te negeren. En als de passie maar sterk genoeg is, houdt niets je tegen. Ik heb de TU Eindhoven benaderd om me te helpen een aangepaste studio te bouwen. We zijn drie jaar bezig geweest om dat te realiseren. Ik heb twee statieven die elektronisch bedienbaar zijn, het licht regel ik via de computer, er is een lift en de studio is helemaal drempelvrij. Het enige dat toen nog ontbrak was meer kennis van het vak. De meeste fotovakscholen in Nederland waren of te ver weg voor mij of stom genoeg gewoon niet geschikt voor een rolstoel.

In 2005 heb ik een mail geschreven aan de Bart Foundation. Een stichting die mensen met een lichamelijke beperking of ziekte helpt hun ambitie waar te maken. Zij hebben echt deuren voor me geopend. Ik mocht mijn werk laten zien aan grote

fotografen zoals Erwin Olaf en meekijken tijdens shoots. Wat ik daar gezien heb, heb ik meegenomen. Misschien was dat wel meer waard dan drie jaar fotovakschool. Nu mailen fotografen mij met de vraag of ze mee mogen kijken. Bijzonder hoe het leven kan lopen!”

Heb je veel last van vooroordelen in je werk?

“Natuurlijk merk ik af en toe dat mensen vooroordelen hebben. Toen ik een foto op mijn website plaatste van mezelf, zijn er serieus mensen afgehaakt. Alsof een rolstoel zorgt voor slechte foto's! Maar ik laat me daar niet door afschrikken. Zonder ongeluk was ik ook fotograaf geworden. Een belangrijke les in het leven is dat je je hart moet volgen. Je eigen ding doen.”

Participatie van arbeidsbeperkten in het reguliere bedrijfsleven

Nederland versus Turkije

In Nederland wordt vanuit de overheid en het bedrijfsleven veel geïnvesteerd om mensen met een arbeidsbeperking te laten participeren in het reguliere bedrijfsleven. Maar hoe zit dat eigenlijk in andere landen? Dit keer Nederland versus Turkije.

De wet omtrent arbeidsparticipatie

Turkije

Zorg voor gehandicapten staat in Turkije nog in de kinderschoenen vergeleken met Nederland. Echter, met de Gehandicaptenwet die in 2005 is ingevoerd zijn belangrijke stappen gezet naar het vergroten van de werkgelegenheid en educatieve mogelijkheden voor mensen met een beperking. In die wet zijn zaken opgenomen als verbetering van de mobiliteit van gehandicapten in het openbare leven, een verbod op discriminatie op grond van de handicap, er wordt geprobeerd om werkgelegenheid te creëren en er is overheidssteun gereserveerd voor onderwijs.

Nederland

In Nederland is het anders geregeld. Hier hebben we de Wet Sociale Werkvoorziening met bijbehorende subsidies. Werken op sociale werkplaatsen was tot voor kort de belangrijkste manier om mensen met een beperking te laten participeren. Sinds enkele jaren worden mensen met een beperking steeds meer aan het werk geholpen bij reguliere bedrijven. Regelingen als Begeleid Werken moeten dit stimuleren.

Ook intensieve begeleiding van instanties zoals de Atlant Groep, moet ervoor zorgen dat mensen met een beperking gewoon mee kunnen draaien. Mensen die (gedeeltelijk) bij een reguliere werkgever kunnen werken, vallen waarschijnlijk vanaf 2013 onder de Wet werken naar vermogen (Wwnv). Dat betekent dat alleen mensen met een Wsw-indicatie 'beschut werken' nog instromen in de sociale werkvoorziening. Voor deze groep is een baan in het reguliere bedrijfsleven niet haalbaar.

Verplichting voor werkgevers

Turkije

Een opvallend onderdeel van de Gehandicaptenwet in Turkije is dat werkgevers daar verplicht zijn om een bepaald percentage arbeidsbeperkten in dienst te hebben. Elk bedrijf met meer dan vijftig werknemers moet een werknemersbestand hebben waarvan 3% arbeidsbeperkt is. Voor overheidsinstellingen geldt een percentage van 4%.

Nederland

In Nederland bestaat er voor werkgevers geen verplichting om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.

Subsidies

Turkije

In Turkije zijn geen subsidies of begeleiding beschikbaar voor werkgevers. Het salaris moet geheel worden betaald door de werkgever, ongeacht de mate van beperking. Om bedrijven aan te moedigen om meer gehandicapte mensen aan te nemen dan het verplichte percentage, betaalt de staat wel de helft van de verzekeringspremies voor elke werknemer die er extra wordt aangenomen. Dit heeft geleid tot een aanzienlijke verandering: terwijl er in 2002 slechts 6.000 mensen met een handicap in de openbare instellingen werkten, is dat aantal gestegen tot ruim 20.000 in 2010.

Nederland

De Nederlandse overheid stimuleert werkgevers wel door subsidies en regelingen. Enkele voorbeelden: loonkostensubsidies, de mogelijkheid voor werkgevers om arbeidsbeperkten te betalen voor het daadwerkelijke arbeidsvermogen, er zijn kortingen beschikbaar op premies en werkgevers worden gecompenseerd voor de loonkosten als een werknemer met een beperking ziek of arbeidsongeschikt wordt. Instanties, zoals onder andere de Atlant Groep, zorgen voor de juiste hulp en begeleiding.

Enkele cijfers op een rij:

Volgens de overheid heeft zo'n 12% van de Turkse bevolking een lichamelijke of mentale beperking. In Nederland is dat iets meer dan 6%.

In Turkije is 80% van de mensen met een handicap (inclusief degenen die fysiek niet in staat zijn om te werken) werkloos. In Nederland is dat zo'n 10,6%.

Ongeveer 98% van de Turken met een handicap wordt opgevangen door hun familie of kennissen.

In Nederland zorgen 2,6 miljoen mensen meer dan acht uur per week of langer dan drie maanden voor een ander.

Bronnen: todayszaman.com, Prof. Dr. Erhan Eser Izmir DISQOL centre, Rijksoverheid, Arbeidsgehandicaptenmonitor 2007, Mezzo



Stichting Atlant Partnership is gestart op initiatief van 17 bedrijven en instellingen met maatschappelijke ambities. Inmiddels is het Partnership gegroeid tot een netwerk met ruim honderd aangesloten organisaties. En het Atlant Partnership blijft groeien. We stellen weer een nieuwe Partner aan u voor:



'Door middel van elektrische promotieauto's willen wij de economische, technische en milieutechnische voordelen van elektrische auto's belichten'

Wat doet uw organisatie?

"Driessen Autogroep is een van de grootste bedrijven in de automotivesector in Zuid-Nederland. Met dertien vestigingen en tien verschillende automerken staat de Driessen Autogroep op de tiende plek in de landelijke top tien grootste automotive-concerns van Nederland. De groep behoort ook tot de top vijftig grootste werkgevers van Zuidoost-Brabant, met circa 390 medewerkers in dienst. In de showrooms van de verschillende panden die Driessen in de regio heeft, zijn zowel de premium-merken als Maserati, Alfa Romeo en Saab te zien als ook merken als Citroën, Fiat, Honda, Mitsubishi, Opel, Suzuki en Toyota. Daarnaast houden we ons ook bezig met aanverwante activiteiten zoals schadeherstel, autolease, autofinanciering en autoverzekering en hebben we een eigen poetsbedrijf."

Waarom vindt u het Atlant Partnership belangrijk?

"Wij erkennen dat mensen het verschil maken binnen een organisatie. Het Atlant

Partnership is daarbij een uitstekend gremium om centraal in contact te komen met de arbeidsmarkt en om kennis te delen met toonaangevende ondernemingen in de regio. People, planet en profit gaan daarbij hand in hand, oftewel economisch en maatschappelijk verantwoord ondernemen verenigd. Dit past naadloos aan bij het ERKEND DUURZAAM-certificaat dat de Driessen Autogroep sinds kort heeft verworven."

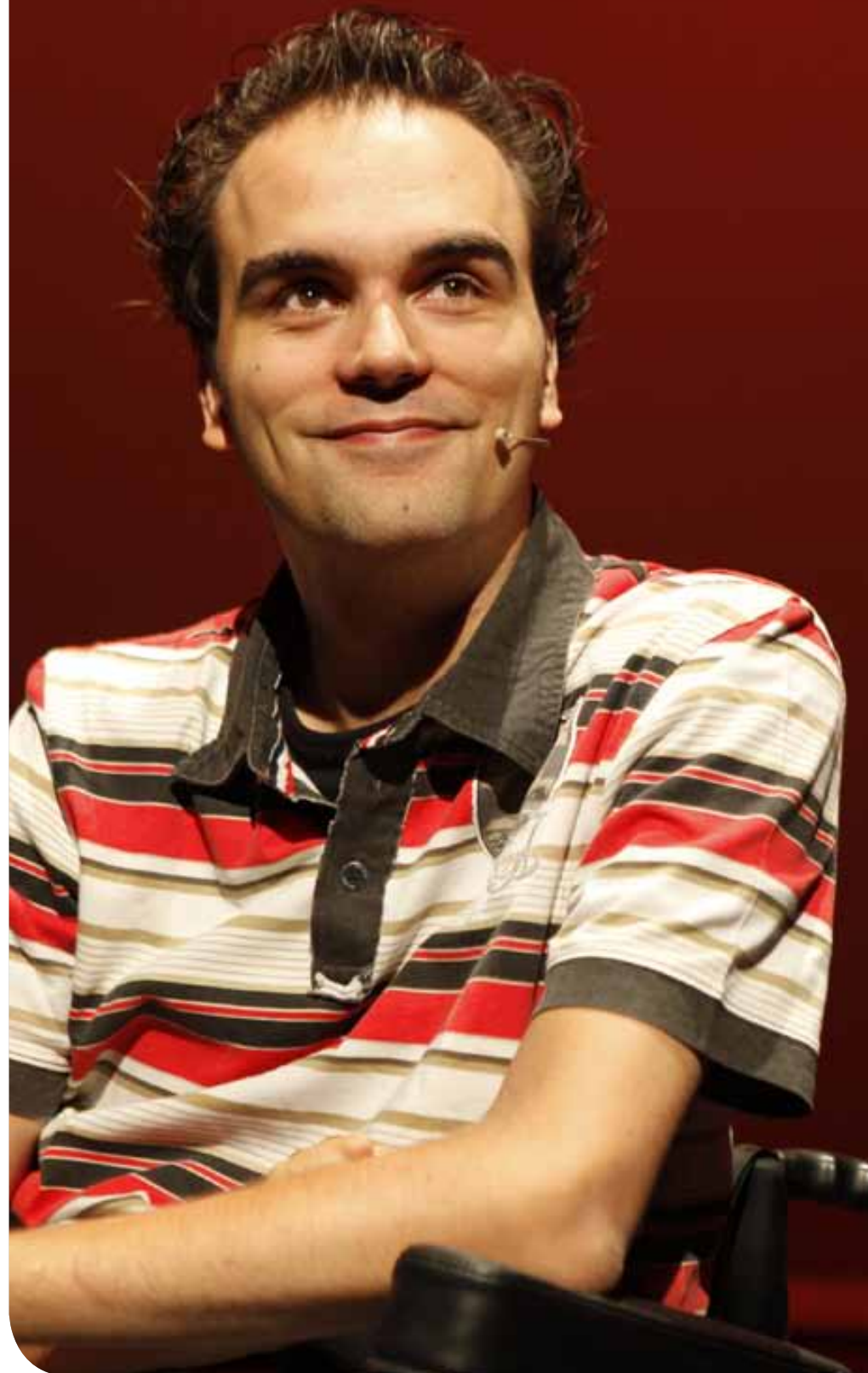
Op welke wijze kunt u een bijdrage leveren aan de doelstelling van de stichting? Of wat zou u graag in de toekomst willen betekenen voor het Atlant Partnership?

"We willen ons samen met het Atlant Partnership inzetten om langdurig werklozen en arbeidsbeperkten kansen te bieden op de arbeidsmarkt en daarmee invulling te geven aan maatschappelijk ondernemen. Maatschappelijk ondernemen omvat echter meer voor de Driessen Autogroep; het gaat om het vinden van een balans tussen people, planet en profit wat uiteindelijk

leidt tot een betere werkomgeving en samenleving. Het draait allemaal om het creëren van win-winsituaties gericht op economische prestaties met respect voor de sociale en ecologische kant. Daarom willen we ook elektrische promotieauto's in gaan zetten. Hiermee willen wij de economische, technische en milieutechnische voordelen van de elektrische auto promoten. De Driessen Autogroep heeft met de aanschaf van de elektrische auto's; de Citroën C-Zero en de Mitsubishi i-MiEV, als doel om elektrische auto's te promoten in oostelijk Noord-Brabant en daarmee uiteindelijk te zorgen voor een verbetering van het milieu. Elektrisch vervoer stoot namelijk geen schadelijke stoffen uit en is door de technologie aanzienlijk zuiniger, waardoor er minder CO₂ wordt uitgestoten."

Maatschappelijk verantwoord ondernemen:

Waar een wiel is,
is een weg!



Ik zit in een rolstoel. Vijf jaar geleden kwam ik daar door een duikongeval in terecht en dat is natuurlijk zwaar shit. Nou kan ik daar de hele dag over zitten te zeuren, maar daar wordt mijn wereld niet beter van. Ik kijk liever naar de voordelen. Ik mag overal gratis voor de deur parkeren, mijn schoenen verslijten niet, ik heb geen last meer van zweetvoeten, zit altijd op bil- en borsthoogte en versla iedereen met de stoelendans. Daarnaast ben ik ook nog Nederlands enige sit-down comedian!

Als het aan mij ligt, zouden werkgevers deze bril ook eens wat vaker mogen opzetten bij het aannemen van mensen met een handicap. Werkgevers hebben vaak de mond vol over maatschappelijk verantwoord ondernemen, corporate social responsibility en duurzaam ondernemen, maar ik zie ze nog niet massaal mensen met een handicap in dienst nemen. Ze kijken immers vooral naar de beperkingen, en niet naar de kansen. En dat terwijl mensen met een handicap veel voordelen hebben. Als je maar de juiste bril opzet. Ga maar na: voor mij hoeft je bijvoorbeeld geen bureaustoel aan te schaffen, ik heb mijn eigen stoel altijd bij me. Wie een dove automonteur in dienst neemt, kan zonder problemen alle ARBO-normen rond geluidsoverlast aan zijn laars lappen en voor een blinde kantoormedewerker hoeft je de lamp niet eens aan te doen. Daar komt nog bij dat mensen met een handicap extra gemotiveerd zijn om bij u aan de slag te gaan. Wie tegenslagen in zijn leven heeft meegemaakt, komt daar sterker uit. Dat vergt immers creativiteit en doorzettingsvermogen. Hierdoor kunnen mensen met een handicap zich beter focussen op de hoofdzaak, en maken ze zich veel minder zorgen om pietluttigheden. Toen ik me met mijn eigen bedrijf ging inschrijven bij de Kamer van Koophandel werd mij gevraagd hoeveel volledig werkzame personen mijn firma had. Geen één, antwoordde ik vrolijk, maar toch ben ik niet te lam om voor u een mooi bedrijfsoptreden neer te zetten. Kom maar op met die mogelijkheden!

Jaap Bressers is Nederlands eerste sit-down comedian. Op zijn speellijst staan onder meer Lowlands, Laughing-Matters en vele grote theaters. Jaap is afgestudeerd op de sociale aspecten van maatschappelijk verantwoord ondernemen en is ook in te huren voor lezingen. Kijk snel op www.sitdowncomedy.nl voor meer info!



'Iedereen die hier werkt, moet heel veel kennis hebben van voeding en kunnen omgaan met de strenge kwaliteitseisen die logischerwijs aan onze producten worden gesteld'

Flexibiliteit op personeelsgebied

We krijgen in de toekomst te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Hoe gaan deelnemers aan het Atlant Partnership om met flexibiliteit op personeelsgebied? Een gesprek tussen Ari de Kimpe, algemeen directeur van Ariza en Wim van de Westerlo, directeur van Westvoort.

Merken jullie al iets van de dreigende krapte op de arbeidsmarkt?

Wim van de Westerlo: "Dat merken we zeker. Er zijn steeds minder goede vakmensen beschikbaar. De uitstroom neemt gigantisch toe en de aanwas vanaf de onderkant is minimaal. Als bedrijf in de technische branche hebben we daar al langer last van. Aan de andere kant krijgen we wel steeds meer werk. We verzorgen alle ondergrondse nutsvoorzieningen, en door veranderende eisen zijn deze in Nederland veelal aan vervanging toe. Meer werk is natuurlijk mooi, maar we moeten wel mensen hebben die het werk kunnen uitvoeren." De Kimpe: "Wij merken het ook zeker. Dat komt door de vergrijzing op de arbeidsmarkt, maar ook de manier waarop we in Nederland met werk omgaan, is veranderd: mensen willen een andere balans tussen werk en privé en de tijd dat mensen hun hele leven bij één baas werkten, is echt wel voorbij. Het is lastig om hoogopgeleide mensen binnen te halen."



Hoe verwachten jullie in de toekomst het tekort aan arbeidskrachten 'op te lossen'?

Van de Westerlo: "We zullen echt meer samen moeten gaan werken in de keten. Elkaar helpen waar we kunnen, zorgen dat we efficiënt werken en de voordelen van de digitalisering gaan benutten. Daarin kunnen we wel wat slagen maken. Gelukkig zien meer ondernemers dit in en hebben we ons verzameld in een netwerkorganisatie waar we dit concretiseren. Het vraagt wel een cultuurverandering. Je gaat echt bij elkaar in de keuren kijken en dat is niet voor iedereen even vanzelfsprekend. Maar als we het werk dat er ligt goed willen uitvoeren, dan kan het niet anders."

De Kimpe: "Wat ik vooral belangrijk vind, is het binden van werknemers aan je bedrijf. Je zult je werknemers iets aantrekkelijks moeten bieden, zodat ze bij je willen blijven. Dat is de verantwoordelijkheid van ons als werkgevers. En dat gaat veel verder dan een mooi salaris. Wij investeren veel in opleiding en persoonlijke ontwikkeling." "Opleidingen zijn inderdaad erg belangrijk", vult Van de Westerlo aan. "Maar dan moeten die wel aansluiten bij de praktijk. Er zijn zoveel plannen, opleidingen en werkgroepen. Om dat beter te laten aansluiten met het bedrijfsleven, hebben wij samen met onze opdrachtgevers opleidingseisen opgesteld die de brancheorganisatie gebruikt om onze mensen op te leiden. Daar hebben wij direct iets aan. Wij hebben zulk specialistisch werk dat je er met een diploma civiele techniek nog niet bent. Een aanvullende opleiding is noodzakelijk." Dat is bij Ariza ook zo. De Kimpe: "Iedereen die hier werkt, moet heel veel kennis hebben van voeding en kunnen omgaan met de strenge kwaliteitseisen die logischerwijs aan onze producten worden gesteld. Eigenlijk is iedereen hier een soort chef-kok. Samen met VAPRO geven we iedereen die hier komt werken een praktijkgerichte vakopleiding."

Werken jullie op dit moment met een 'flexibele schil' aan arbeidskrachten?

Van de Westerlo: "Ja, maar niet perse met het oog op het dreigende tekort. We hebben zo'n 112 eigen mensen in dienst, maar om zo flexibel mogelijk te werken, huren we regelmatig externen

in. ZZZP-ers, technici via uitzendbureaus en onderaannemers." De Kimpe: "Ook bij Ariza hebben we geen 'flexibele schil' voor de verwachte krapte, maar naast onze 26 vaste mensen, werken hier ook mensen met een deeltijd of nul-uren contract."

Hebben jullie ooit overwogen om gebruik te maken van het arbeidspotentieel van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?

De Kimpe: "Wij hebben een aantal goede ervaringen met Wajongers (jonggehandicapten). Het kost wel wat investering om te kijken welke taken ze wel en welke ze niet kunnen uitvoeren en of de werkplek aangepast kan worden, maar bij Ariza is zeker plek voor mensen met een arbeidsbeperking. Op dit moment hebben we geen mensen met een beperking in dienst, maar met het oog op de toekomst staan we zeker open om deze mensen in te zetten." "Bij Westvoort wordt dat lastiger", aldus Van de Westerlo: "Onze medewerkers hebben vrij specialistisch werk en bovendien werkt bijna iedereen vrij zelfstandig op locaties waar er veel belangen en risico's zijn. Dan is het moeilijker mensen goed te begeleiden. Op administratieve functies is het wel een optie, maar we zijn daar vooralsnog niet mee bezig."

Over Westvoort:

Westvoort BV Aannemers uit Helmond houdt zich bezig met onder- en bovengrondse infrastructuur en kennisontwikkeling. Westvoort BV is opgericht in 2005 en werkt voor onder andere semioverheidsinstellingen, netwerkbedrijven, waterschappen, industrie in Noord-Limburg en Zuidoost-Brabant.

Over Ariza:

Ariza uit Helmond is een familiebedrijf dat biologische groenten en fruit tot sappen, concentraten, kleurstoffen en diepvriesproducten verwerkt. Het bedrijf, dat twintig jaar geleden werd opgezet door Ari de Kimpe, bracht als eerste bedrijf ter wereld biologische fruitsapconcentraten op de markt.



'We zullen echt meer samen moeten gaan werken in de keten'



Catrien Floris en Jan van Rijsingen

Jonge handen en oude rotten

Wat kunnen jonge ondernemers leren van de oudere garde en andersom? Startende ondernemer Catrien Floris (36) van Floorganize en Jan van Rijsingen (58) van Van Rijsingen Groep praten met elkaar over het ondernemerschap.

Jan: "Catrien, vertel eens iets over jouw bedrijf."

Catrien: "In juli 2010 heb ik Floorganize opgericht. Ik help bedrijven en particulieren slimmer te werken en te leven door het aanbrengen van structuren. Met behulp van eenvoudige methodieken maak ik het klanten makkelijker om prioriteiten te stellen, de overvloed aan informatie zoals e-mail te managen en om balans te vinden tussen privé- en werktijd."

"Heb je altijd ondernemer willen worden?"

"Ik heb altijd al zelfstandig ondernemer willen worden, maar voordat ik de stap durfde te zetten heb ik Toerisme en Horeca gestudeerd, een wereldreis gemaakt, gewerkt als docent aardrijkskunde en daarna veel ervaring opgedaan als office-manager en HR-manager. Daadwerkelijk starten met mijn onderneming was wel spannend. Mijn vader heeft ook een eigen zaak, dus ik heb de voor- en nadelen



van het ondernemerschap van dichtbij meegemaakt. Maar ik vind het heerlijk. Ik had het veel eerder moeten doen! De voldoening die je krijgt als klanten zich bewust worden van de mogelijkheden die ze wel hebben en daar naar gaan handelen, de blijdschap en opluchting als ze weer overzicht en vat hebben op hun werk, de kick van het binnenhalen van nieuwe opdrachten, de vrijheid... het bevalt me echt goed. Om een netwerk op te

Floorganize

Floorganize helpt bedrijven en particulieren met het efficiënter organiseren van werk, privé, tijd en processen. De diensten variëren van het aanbrengen van structuur op de werkplek tot coaching en hulp bij bedrijfsorganisatie, bedrijfsverhuizingen en nog veel meer. Meer informatie vindt u op floorganize.nl.



bouwen heb ik in het begin veel Floorganize Office Scans cadeau gedaan. Ik genoot er toen al met volle teugen van, terwijl ik nog niets verdiende. Dat is nu anders, maar dat was voor mij wel een bevestiging dat ik de juiste beslissing heb genomen.”

“Dat heb ik ook. Ik heb nooit het gevoel dat ik moet werken. Ik ervaar geen verschil tussen werk en privé. Dat komt omdat ik het leuk vind wat ik doe. Natuurlijk zijn er wel eens spannende of drukke momenten, maar ik heb ervoor gekozen. Ik vind dat je als ondernemer niet moet klagen. De zekerheid die veel mensen denken te vinden bij een baas is voor een groot deel een schijnzekerheid. Kijk maar naar de economische crisis.”

“De crisis is wat dat betreft een cadeautje. Met alle keuzes die we tegenwoordig hebben, is het voor veel mensen lastig om te bepalen wat ze nu echt willen doen. Een crisis, economisch of persoonlijk, is voor veel mensen het uitgelezen moment om de balans op te maken. Weer echt voelen wie je bent zonder baan en nieuwe plannen maken.”

“Hoe zit dat bij jou, heb je een druk gevoel om het familiebedrijf over te nemen?”

“Nee helemaal niet. Na mijn studie Plantenfysiologie en Plantenziektkunde ben ik naar Enkhuizen vertrokken om daar te werken als onderzoeker. Toen dat bedrijf werd overgenomen door een grote multinational ben ik om me heen gaan kijken naar een andere baan. Op dat moment was mijn vader ook aan het nadenken over de overdracht van het bedrijf. Uiteindelijk hebben mijn vier broers en ik het voortgezet.”

“Is dat altijd goed gegaan, met vijf broers een onderneming leiden?”

“We zijn flink aan de slag gegaan om het bedrijf te laten groeien. Naast de contractteelt, het telen en leveren van producten in antwoord op de vraag vanuit de markt, hebben we daarnaast een aantal nieuwe activiteiten ontwikkeld. Ieder op zijn eigen manier. We zijn erg verschillende types, dus dat vult elkaar goed aan. Zo ontstonden er diverse business units. Dan moet je denken aan diepvriesproducten, vers gesneden groenten, duurzame visweek en verwerking en we hebben nog een bedrijf waar we peen bewerken voor de versmarkt.”

“Dat is indrukwekkend. Ik weet niet hoe mijn toekomst eruit zal zien. Ik doe het nu alleen en misschien blijft dat ook zo. Ik zet wel lijnen uit, maar hoe Floorganize er over 5 jaar uitziet dat weet ik niet. Ik vind het belangrijk om open te blijven staan voor veranderingen.”

“Dat lijkt me ook een hele goede instelling. Het is goed om een punt op de horizon voor ogen te hebben, maar op de weg ernaartoe moet je toch echt om je heen blijven kijken. Alles uitstippelen heeft geen zin. De wereld verandert continu. Het zijn allemaal bespiegelingen waarvan je een ding zeker weet: dat het zo niet zal zijn als je bedacht had. De wereld is sowieso veel kleiner en onvoorspelbaarder geworden.”

“Dat merk ik vooral bij leeftijdgenoten. Mijn generatie zal niet meer zo snel dertig jaar bij dezelfde baas werken. Door de nieuwe communicatiemiddelen kunnen we alles volgen, waardoor we in veel verschillende werelden opereren. Ik vind dat er veel meer mensen als zelfstandige zouden moeten werken. Flexibel in te zetten mensen zijn goed voor de arbeidsmarkt.”

“Alles gaat ook veel sneller. Als je vroeger kennis binnen wilde halen, nam je een bedrijf over. Nu huur je die kennis direct in. Ik ben het met je eens dat flexibiliteit erg belangrijk wordt. En dat is goed. Vasthouden aan wat je hebt, is funest voor vernieuwing. Ik ben op dit moment commissaris van de Van Rijsingen Groep, maar dat wil niet zeggen dat ik niet meer vernieuw. Ik werk nu ook voor het Food Technology Park Brainport. Hiermee willen we de foodindustrie in Brabant op de kaart zetten en klaarmaken voor de toekomst. We zijn bezig met thema's als gezondheid en duurzaamheid en innovaties op het snijvlak van Food & Technology. Heel interessant en leerzaam.”

“Wat zou jij de nieuwe generatie ondernemers mee willen geven?”

“Dat je vooral moet doen waar je in gelooft. Niet teveel goed bedoelde adviezen aannemen, maar je eigen koers varen. Fouten horen erbij, maar als ondernemer moet je die incalculeren. Als je die kunt incasseren, ben je succesvol. Ook is het belangrijk om zo nu en dan eens te peilen of je focus nog goed is. Of je nog doet waar je blij van wordt. Daar speel jij wel een mooie rol in met je bedrijf! Jij laat mensen echt ervaren waar ze mee bezig zijn.”



Van Rijsingen Groep

Van Rijsingen Groep is al vijftig jaar actief en heeft zich ontwikkeld tot een toonaangevende leverancier van een hoogwaardig assortiment voedingsproducten, vooral verse, gezonde groente, maar bijvoorbeeld ook duurzaam gekweekte vis. Meer informatie vindt u op vanrijsingen.com

Martin Hubers ging naar Suriname om kansarmen uit hun isolement te halen

Op de bres voor Suriname

Twee jaar woonde en werkte Martin Hubers in Paramaribo en ondernam van alles om kansarme Surinamers uit hun isolement te halen. Wat het heeft opgeleverd? “Het thema sociale inclusie staat op de kaart, ook bij mensen die het daar voor het zeggen hebben.”



‘Het thema sociale inclusie staat op de kaart, ook bij mensen die het daar voor het zeggen hebben’



Dames uit het project Business4All, zij zijn een aannemersbedrijf gestart

Pioniersgeest

Een pioniersgeest kan hem niet worden ontzegd. Vanaf zijn 21ste zit Martin Hubers in de gehandicaptenzorg. Jarenlang bestierde hij dagbestedingscentra in de regio Arnhem-Nijmegen. Hij zette met verschillende samenwerkingspartners werkgelegenheidsprojecten op voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en hij bracht het maatschappelijk rendement van het Philips Werkgelegenheidsplan in kaart. In Berlijn bezorgde hij mensen met een psychische stoornis werk in de horeca, in museumrestaurants, lunchrooms enzovoorts. In Schotland en Griekenland deed hij soortgelijke dingen.

Twee telefoontjes verwijderd van de minister

Tweeënhalf jaar geleden raakte hij betrokken bij plannen van Cedris, de

overkoepelende organisatie van sociale werkplaatsen, voor werkgelegenheidsprojecten in Suriname. “Wilde plannen waaruit gaandeweg drie haalbare projecten werden gedestilleerd, niet in de laatste plaats omdat het Nederlandse ministerie van Ontwikkelingssamenwerking er geld in wilde stoppen”, vertelt Hubers. Een stichting die het project zou kunnen coördineren werd niet gevonden. Dus werd er eentje opgericht: de Drie Ankers, met Martin Hubers als directeur. Hubers: “Een goede mix van de toplaag van Suriname deed mee: de voorzitters van de Kamer van Koophandel - nu vicepresident van Suriname - en van de Vereniging van Surinaamse Bedrijven, ondernemers, een grote vakbond, een kinderarts enzovoorts. Kón niet beter: één of twee telefoontjes en ik had de minister te pakken.”

Van jobcoaches tot ondernemerschapstrainingen

Hubers bouwde in Suriname drie projecten van de grond af aan op. Coaches@Work was een jobcoachproject waar mensen werden opgeleid als begeleider van mensen met een beperking. Daarnaast werd REFIT gestart. In dit project werden ergo- en fysiotherapeuten van een revalidatiecentrum getraind en gefaciliteerd om te achterhalen wat mensen met een handicap wel en niet kunnen. Tot slot werd, onder de noemer Business4All, twintig (niet-gehandicapte) vrouwen de nodige kennis bijgebracht om succesvol een bedrijfje te starten.

Succesvolle resultaten

De resultaten zijn zeer positief te noemen. Hubers: “Rudisa, een van de grootste concerns in Suriname, schakelt de jobcoaches

in, overheid en vakopleidingsinstituten schakelen het revalidatiecentrum in voor arbeidskeuzetests en de Vereniging van Verkeersslachtoffers overweegt dat te doen om de ‘rest-arbeidscapaciteit’ van verkeersslachtoffers te bepalen. Business4All lijkt een vervolg te krijgen bij de verstrekking van microkredieten. Een ‘Micro Bus’ gaat de dorpen en markten af om mensen te informeren en adviseren over de beschikbare trainingen.” De Drie Ankers heeft een ‘Manifest om mee te doen’ geschreven - met concrete voorstellen over hoe nu verder. Surinaamse en Nederlandse politici hebben dat uitgereikt gekregen. Martin Hubers blijft, als onbezoldigd adviseur, zijn steentje bijdragen.

Meer weten over de projecten van De Drie Ankers? Kijk dan eens op dedrieankers.org.

De subsidiemeter bedient de ondernemer met nuttige tips. Deze uitgave:

Subsidie voor inschakeling van interne jobcoach



Heeft u een werknemer in dienst die door ziekte of een beperking ondersteuning nodig heeft om zijn werk te kunnen uitvoeren? Dan kunt u in 2011 subsidie aanvragen bij UWV voor het aanstellen van een interne jobcoach, die de begeleiding van werknemers met een ziekte of beperking op zich neemt. UWV doet namelijk samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek naar de tevredenheid, de effectiviteit en het kosten-effect van interne begeleiding.

Wanneer kunt u subsidie aanvragen?

Werkgever én werknemer dienen aan een aantal voorwaarden te voldoen om voor de subsidie in aanmerking te komen.

De werkgever:

- gebruikt de subsidie voor de financiering van persoonlijke ondersteuning van

een of meerdere werknemers met een ziekte of beperking;

- zorgt zelf voor begeleiding van de werknemer(s). Heeft de werkgever de expertise niet in huis, dan regelt de werkgever zelf een jobcoach van een door UWV erkende jobcoachorganisatie;
- geeft persoonlijke ondersteuning van voldoende kwaliteit.

Waarom een jobcoach inschakelen?

- Een jobcoach biedt de werknemer ondersteuning bij het wennen aan de nieuwe werkomgeving, het omgaan met de eigen beperkingen in een werksituatie en de samenwerking met collega's en leidinggevende.
- Een jobcoach geeft voorlichting aan collega's en werkleiding over de mogelijkheden en beperkingen van de nieuwe werknemer om begrip en draagvlak te vergroten.
- Een jobcoach draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer: het verbeteren van de sociale weerbaarheid, het bevorderen van zelfstandigheid en zelfredzaamheid, het leren omgaan met kritiek en/of stresssituaties en het vergroten van de zelfkennis.
- Een jobcoach leert de werknemer zijn werknemersvaardigheden ontwikkelen, zoals het verbeteren van werkhouding of werktempo of omgaan met gezag.
- Een jobcoach maakt het loopbaanperspectief inzichtelijk: verkenning van groeimogelijkheden en/of uitbreiding takenpakket.
- Een jobcoach ondersteunt de werkgever bij het omgaan met- en aansturen van cliënten met een beperking.

De werknemer:

- heeft van UWV een indicatie jobcoach;
- heeft een arbeidsovereenkomst in regulier werk van tenminste 12 uur per week voor minimaal 6 maanden. Het gaat daarbij niet om werk bij een arbeidstrainingscentrum of werk via een uitzendbureau;
- is op de hoogte van de aanvraag van de werkgever en stemt in met persoonlijke ondersteuning door de werkgever.

Hoe hoog is de subsidie?

De hoogte van subsidie is gebaseerd op:

- het niveau van de noodzakelijke begeleiding;
- de maximale vergoeding per te begeleiden werknemer;
- het aantal werkuren per week van de te begeleiden werknemer(s) en bedraagt maximaal € 6.800 per werknemer per jaar.

Wilt u meer weten?

Voor het jaar 2011 kunt u subsidie aanvragen tot en met 31 december 2011. Dit doet u met het formulier 'Aanvraag subsidie interne jobcoach', dat u kunt downloaden via www.uwv.nl/internejobcoach. Hier vindt u ook alle details over dit onderzoek, wanneer u in aanmerking komt en de hoogte van de subsidie.

Jaarkalender Atlant Partnership 2011

Juni

Juli

September

4 Oktober

Oktober

Oktober

1 December

1 December

Uitgave magazine DENK 5

Werkgeverslunch

Deelnemersbijeenkomst

Kookworkshop bij restaurant De Lindehof in Nuenen

Uitgave magazine DENK 6

Werkgeverslunch

Uitreiking Re-integratieprijs

Deelnemersbijeenkomst met ondermeer de uitreiking van de award voor Meest Maatschappelijke Partner 2011

‘Als je iets aan mij overlaat, dan zorg ik dat het goed komt’

Je kent ze wel, mensen waar je op kunt bouwen, die hun werk serieus nemen en niet vies zijn van verantwoordelijkheid. Mariska de Heus (27) is zo iemand. En bij deze instelling hoort ook een duidelijke ambitie.

Veel meegemaakt

Het doorzettingsvermogen dat Mariska kenmerkt komt niet uit de lucht vallen. Op haar twaalfde werd er bij haar lymfeklierkanker en een tumor in haar oogkas geconstateerd. Door alle bestralingen die ze onderging, is ze nu genezen, maar er is ook permanente schade aangebracht. Haar hypofyse, die onder andere de hormoonhuishouding regelt, werkt niet meer goed. Mariska slijkt iedere dag medicijnen. Hierdoor is ze sneller moe en heeft ze last van stemmingswisselingen. Dat heeft haar echter niet van weerhouden om haar ambities waar te maken.

Stevige basis

Mariska heeft ondanks haar beperkingen meerdere studies gedaan op mbo-niveau: Secretarieel Medewerker, Medisch Registratieassistent, Secretaresse en Basiskennis Boekhouden. Een stevige basis voor een verdere carrière. “Ik heb heel veel meegemaakt en dat heeft er ook wel ingehakt. Gelukkig heb ik een richting gevonden die me ligt en die ik leuk vind.”

Verantwoordelijkheidsgevoel

“Ik ben begin dit jaar met mijn eerste echte baan begonnen! Mede dankzij de Atlant Groep werk ik nu op de bezorgings- en klachtenadministratie bij Reclameverspreidingen Eindhoven. Om te wennen aan het werkende leven, te ontdekken wat ik wel en niet aankan en hetgeen dat ik heb geleerd te toetsen aan de praktijk. Ik leer hier enorm veel. Over het werk, maar ook over mezelf. Net als iedere schoolverlater was ik in het begin nog wel eens wat onzeker, maar door de praktijkervaring die ik opdoe, overwin ik steeds meer! En ik vind het heerlijk om werk uit handen te nemen. Als je iets aan mij overlaat, zorg ik dat het zo goed mogelijk gebeurt. Ik heb veel verantwoordelijkheidsgevoel.”

Droombaan

Over de toekomst is Mariska duidelijk: “Ik zou straks heel graag in de medische wereld aan de slag gaan. Daar kan ik twee dingen goed combineren: administratief werk en een bijdrage leveren aan het helpen van mensen. Ik hou ervan om snel resultaat te zien van mijn werk, om orde te scheppen en secuur te werken. Bovendien spreekt de medische of paramedische wereld me enorm aan. Ik weet hoe het is om in het ziekenhuis te liggen en ik denk dat ik die ervaring mee kan nemen in mijn werk.”



‘Ik zou straks heel graag in de medische wereld aan de slag gaan in een administratieve functie. Daar kan ik twee dingen goed combineren: secuur werken en een bijdrage leveren aan het helpen van mensen’

Heeft u die droombaan die Mariska zoekt?

Neem dan voor meer informatie contact op met Jacqueline Philipsen, participatiecoach Atlant Groep, via telefoonnummer 0492-582 444 of per e-mail j.philipsen@atlantgroep.nl.

'Lavans is constant actief om binnen hun branche te innoveren. Steeds op zoek naar verbetering. Dat is erg inspirerend!'

Iedere ondernemer weet het: zonder samenwerking geen succes. Bij Stichting Atlant Partnership draait alles om het stimuleren van onderlinge samenwerking. Ruim honderd deelnemende organisaties zetten zich samen in voor de maatschappij. Bedrijven die ook onderling samenwerken. Zoals Kuijpers Installaties en Lavans. Hoe werken zij samen en waarom kiezen ze juist voor elkaar?

Kuijpers Installaties

Kuijpers Installaties is een zelfstandig familiebedrijf dat ruim 80 jaar bestaat. Kuijpers biedt totaaloplossingen op het gebied van gebouwgebonden technische installaties. Van het ontwerp tot beheer van klimaat-, elektrotechnische- en sprinklerinstallaties tot gespecialiseerde organisatieonderdelen voor industriële piping en procestechniek. Directeur Tiny Vesters over de samenwerking met Lavans:

Wat is jullie relatie met Lavans?

"Lavans wast de bedrijfskleding van onze monteurs, ze verrichten herstelwerkzaamheden aan de kleding en leveren ons de inloopmatten. Voor hen verzorgen wij de gebouwgebonden installaties. Denk dan aan verwarmingsinstallaties, luchtbehandeling, metaregeltechniek en aansluitleidingen."

Waarom werkt u juist met dit bedrijf samen?

"Onze relatie met Lavans bestaat al heel lang. Onze bedrijven bestaan allebei al zo'n tachtig jaar en toen Lavans nog Wilhelmina heette, werkten we al samen. We komen uit dezelfde stad en we zitten in hetzelfde netwerk van ondernemers. Als Helmondse bedrijven met zo'n lange geschiedenis moet je elkaar steunen. Maar dat gaat eigenlijk vanzelf, omdat we dezelfde instelling hebben: we zijn beiden netwerkgericht en onze mensen zijn voor ons het allerbelangrijkst. We investeren veel in werknemers en zijn ook beiden lid van Stichting Atlant Partnership. Ook het 'groene denken' van Lavans sluit aan. Duurzame energie is ook voor ons al jaren een speerpunt."

Wat waardeert u in Lavans?

"De transparantie. Ze zijn erg open over hun manier van werken en zoeken samenwerking op. Bovendien zijn ze constant actief om binnen hun branche te innoveren. Steeds op zoek naar verbetering. Dat is erg inspirerend."

Lavans

Lavans uit Helmond is een fullservice-onderneming op het gebied van bedrijfskleding en hygiëneservice. Lavans bestaat al sinds 1928 en verzorgt voor zo'n 9000 klanten door heel Nederland het kledingbeheer, sanitair- en vloerhygiëne.

Met wat voor bedrijven werken jullie samen?

"Algemeen directeur Hein Diks: "We zijn gespecialiseerd in bedrijfskleding en hygiëneservice voor de industrie. De automotive is daarin een hele grote tak, maar ook de foodbranche is een belangrijke sector voor ons."

Waarom kiest u voor Kuijpers Installaties?

"We zijn bezig om de meest groene wasserij van Europa te worden. Hiervoor zijn alle productiemiddelen vernieuwd en uitgerust met techniek die het gebruik van zonne-energie mogelijk maakt. Voor het installatiewerk hebben we Kuijpers Installaties ingeschakeld. De samenwerking verloopt buitengewoon goed. We zijn zakelijk, maar het draait ook om vertrouwen. We lijken ook op elkaar: allebei Helmonds, allebei traditionele familiebedrijven met een lange geschiedenis en allebei zeer sociaal ingesteld. We willen groeien, zonder ons sociale karakter te verliezen. Je zoekt automatisch leveranciers uit die deze instelling delen."

Wat waardeert u in Kuijpers Installaties?

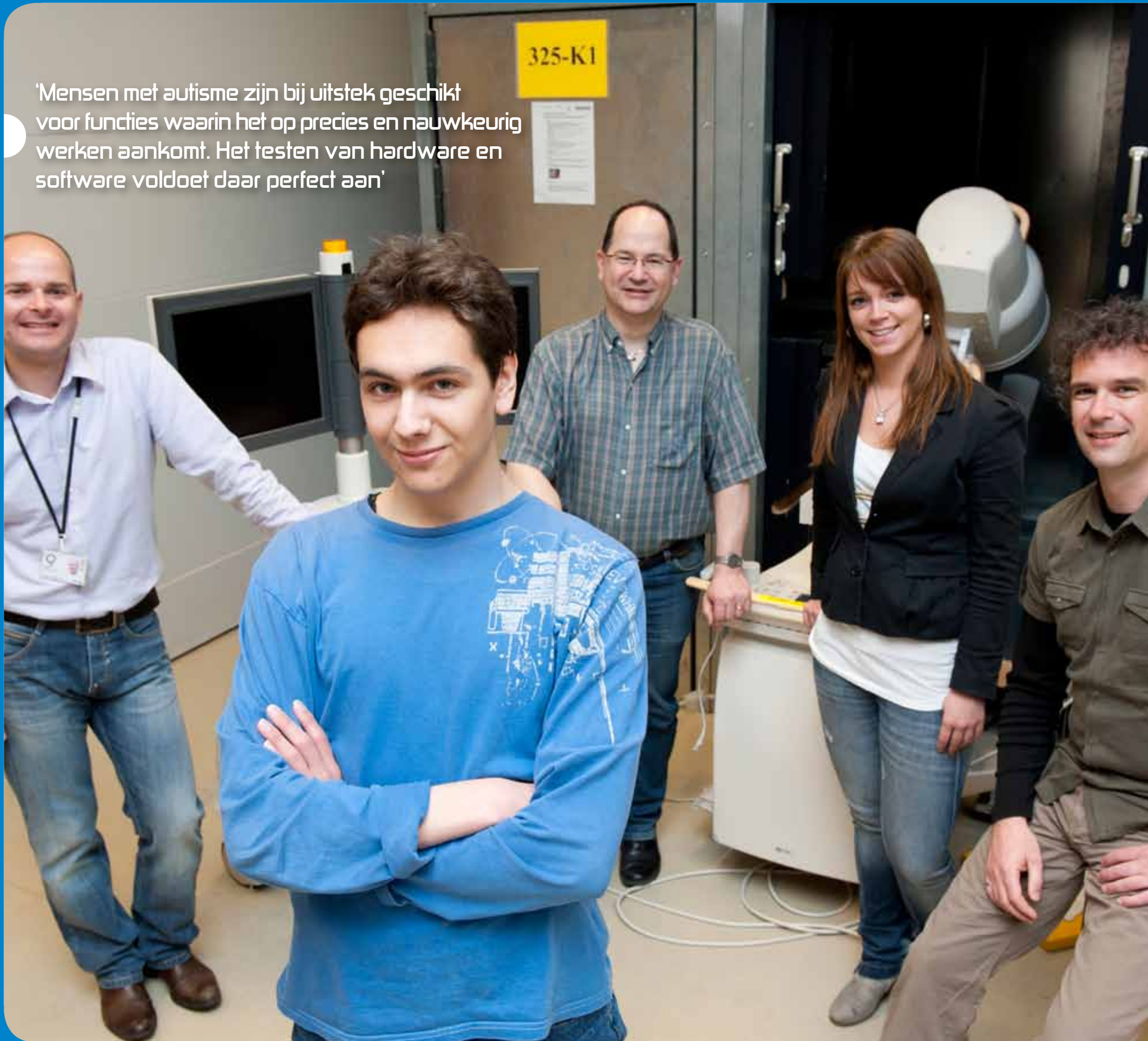
"Afspraak is afspraak bij Kuijpers Installaties. Er wordt erg veel zorg besteed aan onze wensen. Dat je een kwaliteitsproduct krijgt, mag je verwachten. Het is juist de aandacht die Kuijpers voor ons heeft die het onderscheid maakt. Oprechte aandacht voor klanten en medewerkers. Dat is de toegevoegde waarde."

'Dat je een kwaliteitsproduct krijgt, mag je verwachten. Het is juist de aandacht die Kuijpers voor ons heeft die het onderscheid maakt'

KUIJPERS

LAVANS

'Mensen met autisme zijn bij uitstek geschikt voor functies waarin het op precies en nauwkeurig werken aankomt. Het testen van hardware en software voldoet daar perfect aan'



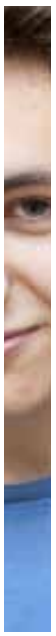
Leerwerktraject Test Engineer helpt Wajongers aan leer- en werkervaring

'Partner Philips ziet grote kansen in test engineering voor mensen met autisme'

Vermindering van het aantal werkloze jonggehandicapten ('Wajongers') heeft hoge prioriteit in Haagse kringen. Philips, deelnemer aan het Atlant Partnership, pakte de handschoen op en ontwikkelde samen met externe partners het leerwerktraject 'Test Engineer'. Dat jongeren met een autistische beperking, met een goede voorbereiding en begeleiding, uitstekend kunnen functioneren als tester van hard- en software wordt bewezen door tien aanstormende ICT-ers.

Pilot tot in detail voorbereid

De pilot 'Test Engineer' werd tot in detail voorbereid, niets werd aan het toeval overgelaten. "We willen echt dat dit slaagt; daar willen we diep voor gaan", zegt Frank Visser, manager van het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP). Veel aandacht ging uit naar de selectie van de kandidaten: naast opleidingsniveau werd ook gekeken naar type vooropleiding. ICT-opleider Reovict en bureau Beekmans & Van de Ven (jobcoaching en re-integratie) selecteerden tien werkzoekenden op mbo+/-hbo-niveau met een vorm van autisme, die in januari en februari 2011 aan de slag gingen bij Philips Lighting, de High Tech Campus en Healthcare in Best. Kandidaten kwamen uit de bestanden van diverse re-integratiebureaus zoals de Atlant Groep uit Helmond.



Alle betrokkenen zijn enorm enthousiast over de resultaten tot nu toe. Een deelnemende Wajonger bevestigt dat. "Wat goed gaat en wat slecht? Het is te vroeg om hier antwoord op te geven. Maar ik kan wel al zeggen dat bijna niks echt fout is gegaan." Een beter compliment kun je niet krijgen, meent klinisch psycholoog Annelies Spek, als senior wetenschappelijk onderzoeker verbonden aan het Centrum Autisme Volwassenen in Eindhoven. "Als iemand met autisme 'niks' zegt, dan is het ook 'niks'. Detail-denken is immers een van de kenmerken van autisme."

Frans Bouwmans, directeur van ICT-opleider Reovict, is ook optimistisch over het project: "Mensen met autisme zijn bij uitstek geschikt voor functies waarin veel structuur zit en het op heel precies en

nauwkeurig werken aankomt. Het testen van hardware, software of een combinatie daarvan voldoet daar perfect aan, en dat niet alleen: er is ook veel vraag naar test engineers, buiten en binnen Philips. Ik zag dat testwerk aan componenten, halffabricaten of eindproducten bijna overal voorkomt - en dat het vaak een ondergeschoven kindje is: veel programmeurs vinden testen het minst leuke deel van hun job. Kortom: in test engineering liggen grote kansen voor mensen met autisme."

'Met het oog op de verwachte krapte op de arbeidsmarkt is het voor bedrijven van belang om nieuwe doelgroepen aan te boren. Mensen met autisme kunnen naar verwachting uiterst waardevolle arbeidskrachten zijn'

Succesfactoren

Een juiste match tussen kandidaat en werkplek is cruciaal voor het slagen van deze pilot. Een belangrijke succesfactor is dat leidinggevenden, begeleiders en andere collega's diepgaand werden voorgelicht over wat autisme is, wat ze wel en niet van mensen met autisme kunnen verwachten en hoe ze het beste met deze mensen kunnen omgaan. Bouwmans: "In het begintraject vormden we ons een nauwkeurig beeld van iedere kandidaat afzonderlijk. Zodoende konden we hun begeleider een soort 'handleiding van de kandidaat' aanreiken. Vanaf dag één had men dus een goed beeld van wat men te wachten stond." "Mensen met autisme kunnen heel nauwgezet en geconcentreerd werken en zijn prestatiegericht. Dan moet wel hun werkomgeving 'passen', zegt jobcoach Bart Sanders, die de WGP-ers begeleidt: "Mensen met een autistische beperking kunnen in de war raken van een ratelende printer, het gezoem van de airco of andere prikkels. Die omgevingsfactoren hebben we nauwgezet in kaart gebracht en een 'match' gemaakt: de juiste kandidaat op de voor hem meest geschikte werkplek."



Tevreden

Dat loont, zo blijkt uit het relaas van WGP-er Erwin Bosch, test engineer op de afdeling Verification & Validation van Philips Healthcare in Best. Hij is blij met de geboden kans: "De eerste indruk is goed. De werkomgeving bevalt prima. Ik heb alle ruimte en alles wat ik nodig heb om mijn werk te kunnen doen. Mijn collega's zijn heel behulpzaam. Wel was het wennen: alles is nieuw en het is hier zó enorm groot. Ik krijg met zoveel nieuwe mensen te maken dat ik de tel ben kwijtgeraakt." De tevredenheid is wederzijds, aldus afdelingshoofd Ben Gorissen. "Erwin doet het heel goed. De afdeling reageert positief, wij hebben vooraf duidelijk uitgelegd waarom we dit doen. Erwin maakt goede vorderingen en hij toont betrokkenheid. Ik zie ook dat hij persoonlijke groei doormaakt."

Geen liefdadigheid

Visser benadrukt dat het project zeker niet als liefdadigheidswerk moet worden gezien: "Met het oog op de verwachte krapte op de arbeidsmarkt is het voor bedrijven van belang om nieuwe doelgroepen aan te boren. Mensen met autisme kunnen naar verwachting uiterst waardevolle arbeidskrachten zijn, mits ze worden ingezet op gebieden waar zij hun sterke punten volledig kunnen inzetten. Dit project moet dan ook gezien worden als een experiment op dit terrein." Philips heeft klinisch psycholoog



Annelies Spek, senior wetenschappelijk onderzoeker bij GGZ Eindhoven en gastdocent aan de Rijksuniversiteit Leiden, bereid gevonden om de gekozen aanpak kritisch te volgen en daar waar nodig verbeterpunten aan te dragen. Visser: "We willen de lat steeds iets hoger leggen en onze aanpak overdraagbaar maken voor andere bedrijven. Het krachtige werkgeversnetwerk van het Atlant Partnership biedt hiervoor een platform; bedrijven en instellingen delen informatie en kennis en zoeken de samenwerking met elkaar. Het zou mooi zijn wanneer we bij een volgend project kunnen samenwerken met andere bedrijven, dan kunnen we zowel de risico's als de kosten spreiden!"

Philips Werkgelegenheidsplan

Het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP) hielp de afgelopen 28 jaar vele duizenden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werkervaring en een opleiding. Een succesformule, waarbij zo'n 70% van de WGP-ers na hun werkervaringsjaar snel aan een vaste baan wist te komen. De laatste jaren richt Philips zich op specifieke doelgroepen, zoals Wajongers (ofwel jonggehandicapten), waarvan jongeren met een autistische beperking deel uitmaken.

Atlant PARTNERSHIP



- ABN AMRO
- Adriaans Bouwgroep B.V.
- A. Jansen bv
- Ariza
- Arte
- Aspecto Professionals BV
- Atlant Groep
- Bakx & Wagenaar bedrijfsartsen
- Bavaria
- Beiaard- en Natuurmuseum Asten
- Bergopwaarts@bow
- Bouwbedrijf van den Heuvel Helmond b.v.
- Bouwburo 3D
- Coresta Group bv
- Coulant Reïntegratie
- CZ
- DAF Trucks N.V.
- De Groene Campus
- Deli XL
- Deloitte
- Dorel Netherlands
- DPI bv
- Driessen Autogroep
- Driessen I HRM_Payroll
- Driessen Verf
- Drukkerij Vos
- Du Pré groenprojecten
- Dusol Vastgoedonderhoud
- Elektro Klessens & de Koning B.V.
- Elkerliek Ziekenhuis
- Endinet BV
- E-Quest Automatisering
- Fitland
- FLOS b.v.
- Fontys Actief
- GAC Business Solutions
- Gemeente Asten
- Gemeente Deurne
- Gemeente Gemert-Bakel
- Gemeente Helmond
- Gemeente Laarbeek
- Gemeente Someren
- Goed Wonen
- Groep 5700
- Heesmans Installatie Techniek bv
- Helmond Sport
- Hoffmann Groep
- Huibregts Groep
- IAK Verzekeringen
- IBN Facilair
- IGO-POST
- J.A. Raymakers & Co BV

- J.H. de Wit en Zonen BV
- KemmeKoolen
- Korteweg Communicatie
- Kuijpers Installaties Helmond
- Lavans B.V.
- Loopbaanadviesbureau H. Vervoort
- Mainetti
- Manders Totaal bv
- Meeüs
- Mercash BV
- Multi Bier Asten BV
- MVO Nederland
- Nedschroef Helmond B.V.
- Neways Electronics International N.V.
- Novadic-Kentron
- NS Fiets
- Numac Technical Services
- ORO
- OSBO International B.V.
- Paradigit Groep
- Pebetex B.V.
- Philips
- Please BV
- Praasterink
- PSV NV
- Raaymakers B.V.
- Rabobank Helmond
- Re.Entry
- Regiopolitie Brabant Zuid-Oost
- Rivez Assurantiën en Risicobeheer BV
- ROC Ter AA
- Saassen Groep
- Savant Zorg
- SBB Laarbeek
- SDK vastgoed bv
- Seiber Groep B.V.
- SMO Helmond e.o.
- Smulders Group
- Spring B.V.
- Stichting Trudo
- Stichting Welzijn Helmond
- Tempo-Team
- Tènce! Uitzendbureau
- Tijssens Electrotechniek BV
- TMC Career Development BV
- Van Bussel Groep
- Van Dorp Installaties
- Van Egdome Security BV
- Van Rijsingen Beheer BV
- Variant Schoonmaak Service
- VDL Groep
- Verspaget Beheer en Vastgoed B.V.
- Vitalis WoonZorg Groep
- Vlisco Netherlands B.V.
- Voetbalvereniging Gemert
- Westvoort bv
- Woonpartners
- Zorgboog

DENK

Colofon

DENK is een uitgave van Stichting Atlant Partnership en verschijnt in een oplage van 3.000 exemplaren.

Stichting Atlant Partnership
Montgomeryplein 6, 5705 AX Helmond
Postbus 272, 5700 AG Helmond
T. 0492-582 410
F. 0492-582 405
E. secretariaat@atlantpartnership.nl
I. www.atlantpartnership.nl

Eindredactie:
Marketing & Communicatie Atlant Groep

Bestuurssamenstelling:
Huub van der Vrande - voorzitter (Neways)
Theo van Kroonenburg - vicevoorzitter / secretaris (Atlant Groep)
Ger Schinck - penningmeester
Pieter van der Leegte (VDL Groep)
Frank Visser (Philips)
Yvonne van Mierlo (Gemeente Helmond)
Hans Schoenmakers (ABN AMRO)

Concept en uitwerking:
Korteweg Communicatie, Eindhoven

Fotografie:
KemmeKoolen, Helmond

Niets uit deze uitgave mag in enige vorm of wijze overgenomen worden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Stichting Atlant Partnership. De redactie staat in voor de betrouwbaarheid van de in haar uitgaven opgenomen informatie waarvoor ze echter niet aansprakelijk kan worden gesteld.



Het Atlant Partnership is een initiatief van een aantal bedrijven, instellingen en overheden met maatschappelijke ambities in de regio Helmond. Deze onafhankelijke stichting wil haar steentje bijdragen om mensen die moeilijk aan werk komen [meer] kansen te bieden op een baan.

Deel uitmaken van het Atlant Partnership biedt u zowel maatschappelijke als zakelijke voordelen, zoals de mogelijkheid tot het bijwonen van netwerkbijeenkomsten, naamsvermelding op de website, toegang tot een uniek virtueel werk-netwerk, aantrekkelijk inkoopvoordeel en nog veel meer.

Kijk voor alle voordelen of informatie over deelname en activiteiten van het Atlant Partnership op www.atlantpartnership.nl.

Wilt u meer informatie ontvangen of zich bij de social community aansluiten? Neem dan contact op met het secretariaat:
[E] secretariaat@atlantpartnership.nl [T] 0492-582 410.

maakt werk van WERK

Stimuleren • Motiveren • Participeren



Secretariaat Atlant Partnership

Montgomeryplein 6, 5705 AX Helmond

secretariaat@atlantpartnership.nl

T. 0492-582 410

I. www.atlantpartnership.nl

