

Boek met 21 succesverhalen van ondernemers

Halen we de honderdduizend?

Honderdduizend banen voor mensen met een arbeidsbeperking: dat moeten werkgevers en sociale partners in 2026 voor elkaar zien te krijgen. Ga er maar aan staan! Een nieuwe publicatie wijst de weg aan de hand van succesvolle voorbeelden.

Tekst: Stan Verhaag

Hoe ontstaat een boek? *Honderdduizend banen* begon met een tweet. '@Aart van der Gaag: maken we een 100.000 banenboek?' Desiree Curfs, toen nog directeur van SW-bedrijf Patijnenburg in Naaldwijk, stuurde deze tweet naar Aart van der Gaag. Hij was net benoemd tot boegbeeld van de werkgeversorganisaties om het project dat 100.000 mensen met een arbeidsbeperking aan een baan moet helpen tot een succes te maken. Van der Gaags antwoord op Curfs voorstel liet niet lang op zich wachten en was kort en krachtig: 'Dat is goed, dat doen we samen.'

Hart opengesteld

In 'Honderdduizend banen' vertellen eenentwintig bedrijven waarom zij iemand met een arbeidsbeperking in dienst hebben genomen, hoe dat in zijn werk ging, wat erbij komt kijken en hoe het bevalt. 'Een boek waarin ondernemers in beeld gebracht worden die hun hart – en daarmee de deuren van hun bedrijf – hebben opengesteld voor mensen met een arbeidsbeperking,' schrijft Desiree Curfs in haar voorwoord.

'Mooie verhalen van medewerkers die dankzij die ondernemers aan het werk zijn. Alle verhalen zijn uniek, maar ze hebben wel één ding gemeen: de ondernemers wilden er gewoon een succes van maken. Vanuit dat geloof zijn ze ervoor gegaan.'

De titel van het boek verwijst uiteraard naar de inmiddels wijd en zijd bekende afspraak uit het Sociaal Akkoord: dat werkgevers tussen nu en 2026 werk gaan

**'@Aart van der Gaag:
maken we een
100.000 banenboek?'**

bieden aan 100.000 mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De aantallen lopen langzaam op, te beginnen met 6000 plaatsingen in 2015. Deze afspraken zijn vastgelegd in de Participatiewet. Curfs: 'Voor het boek ben ik op zoek gegaan naar de "early adopters" in ondernemersland, de ondernemers dus die al werken met mensen met een arbeidsbeperking.' Ze hoopt dat het boek

andere ondernemers inspireert om de goede voorbeelden te volgen. De eerste druk van vierduizend exemplaren is al weg, met dank aan partners als Cedris, AVWN, De Normaalste Zaak, OVAL en VNO-NCW. 'We willen zo veel mogelijk mensen bereiken en inspireren. Dat is ook de reden dat we voor een boek hebben gekozen en niet voor een digitale uitgave of voor filmpjes. Het boek nodigt uit om door te bladeren, heeft een glossy uitstraling, prachtige beelden en korte statements van de geïnterviewden. Ik denk dat het daardoor beklijft.' Welk verhaal beklijft bij haar als samensteller? 'In het boek vertelt iemand met een arbeidsbeperking wat volgens hem het effect is van de Participatiewet: "Doordat er nu zo veel aandacht is voor de garantiebanen, zijn wij opeens een interessante doelgroep geworden. Misschien gaat er wel eens een plaatsing mis, maar we hebben nog nooit zo veel kansen gehad als nu." Dat vind ik wel bijzonder, dat iemand uit de doelgroep zelf constateert dat ze nu *in the picture* staan. Ook private partijen gaan zich nu specialiseren om hier een succes van te maken



HONDERDDUIZEND BANEN

SAMENSTELLING:
AART VAN DER GAAG
DESIREE CURFS

en om geld te verdienen aan deze doelgroep. Prima, want dan doen ze tenminste hun best.'

Gloednieuwe doelgroep

Dat *Honderdduizend banen* in enkele maanden van idee tot werkelijkheid werd, is mede te danken aan tekstschrijver Anneke Nunn. Zij bezocht in korte tijd zo'n twintig bedrijven die iemand met

een arbeidsbeperking in dienst hebben en interviewde er de betreffende werkgever, de werkgever én iemand die bij de begeleiding betrokken is (bijvoorbeeld een jobcoach). Dankzij deze klus kreeg Nunn een goed beeld van hoe de Participatiewet leeft en wat de succesfactoren zijn van een geslaagde plaatsing. Het eerste wat haar opviel, zo vertelt ze, is dat de redenen om iemand met een

arbeidsbeperking in dienst te nemen ver uiteenlopen. Nunn: 'Sommige bedrijven die ik bezocht, zijn familiebedrijven die al sinds jaar en dag mensen in huis halen met een arbeidsbeperking. Zulke bedrijven vragen zich af wat er bijzonder aan is; ze vinden het vanzelfsprekend. Voor andere bedrijven zijn mensen met een arbeidsbeperking een gloednieuwe doelgroep. Luchtverkeersleiding Neder-

land bijvoorbeeld kreeg een brief van het ministerie van Infrastructuur en Milieu: "Aan het eind van 2015 moeten jullie drie mensen met een arbeidsbeperking werk bieden." Zij hebben nu de eerste stappen gezet op dit gebied en zijn enthousiast geworden. In Rotterdam is een bedrijf dat hoorde van de Participatiewet en dacht: "Laten we daar eens een voorsprong op nemen. Laten we zelf in actie komen voordat het ons wordt opgelegd." Dat was Care4 Group, een bemiddelingsbureau voor uitzendkrachten en zzp'ers in de zorg, zoals verpleegkundigen. Hoe verschillend de beweegredenen oorspronkelijk ook waren, nu raden die bedrijven iedereen aan om iemand met een arbeidsbeperking aan te nemen: "Gewoon doen", zeggen ze.'

Welke factoren dragen bij aan een succesvolle plaatsing?

Anneke Nunn: 'Wat ik vaak tegenkwam, was dat in een bedrijf één of meerdere personen werkten die in hun privé-leven affiniteit hadden met de doelgroep. Neem bijvoorbeeld het Klantencontactcentrum van UWV in Goes. Daar werkt een man wiens dochter een zware beperking heeft en die haar vader regelmatig bezoekt op zijn werk. Zijn collega's hadden daardoor een beeld van wat het hebben van een beperking inhoudt. Nu werft de vader Wajongers voor het KCC en iedereen staat er achter. Die persoonlijke insteek helpt dan, met name in het begin. Ook de Luchtverkeersleiding – waar het binnenhalen van mensen met een arbeidsbeperking was opgelegd – ging op zoek naar managers binnen het bedrijf die affiniteit hadden met het onderwerp. En bij ABN AMRO werkt een recruiter die zelf vanwege niet-aangeboren hersenletsel in een rolstoel zit. Hij zei: "Dat is voor de kandidaten prettig, want die voelen zich direct veilig. Ze denken: Aha! Hij snapt mij!" 'Een tweede succesfactor voor een succesvolle plaatsing is dat de match tussen werknemer en bedrijf klopt. Want het gaat ook wel eens mis. Een supermarkt heeft bijvoorbeeld iemand in dienst met een lichte verstandelijke beperking, en dat bevalt prima. Maar ze hadden ook

iemand gehad met autisme. Die kreeg een plek achter de kassa. Maar wat bleek? Hij keek de klanten niet aan. Zijn werk deed hij goed, maar als je de klant centraal stelt, past zo'n persoon niet op die plek. Moraal van het verhaal: iemand met een arbeidsbeperking moet precies in je bedrijf passen. En ook collega's moeten erachter staan. Alleen maar een manager die er honderd procent achter staat, dat is niet voldoende. Gespecialiseerde bemiddelaars, SW-bedrijven en jobcoaches kunnen helpen met de match en met de begeleiding van werknemers en hun collega's en ze kunnen leidinggevenden voorlichten.'

Hoe kijken bedrijven aan tegen de Participatiewet en de 100.000-banenaafpraak?

'Heel verschillend. Sommige bedrijven zijn door de Participatiewet geïnteresseerd geraakt. Maar ik heb ook veel zorgen gehoord. Iemand vroeg zich bijvoorbeeld af of van de 100.000 banen niet verkeerde prikkels uitgaan. "De regelingen stimuleren als het ware dat je iemand tijdelijk in dienst neemt, want als je hem of haar vast in dienst neemt, telt die persoon uiteindelijk niet meer mee voor de honderdduizend. Dat is een volkomen verkeerd signaal." Ook is er veel scepsis

'Bij ABN AMRO werkt een recruiter die zelf in een rolstoel zit'

over de vraag of allerlei stimulerende faciliteiten die nu van kracht zijn – zoals een no-riskpolis of loonkostensubsidie – een lang leven beschoren zijn als ze eenmaal veel gebruikt worden.'

Werkgevers willen ontzorgd worden, hoor je altijd. Lukt dat met de Participatiewet?

'Over bureaucratie heb ik veel geklaagd gehoord. Eén bedrijf zei: "Als iemand twee dagen ziek is, hebben we officieel recht op van alles. Maar het kost ons te veel tijd en rompslomp om dat allemaal te regelen, dus daar beginnen we niet eens aan." Bij een andere werkgever



werken veel mensen met autisme, die zoals bekend gebaat zijn bij een kraakheldere structuur. Wat bleek? Deze mensen wilden hun ATV-dagen liever niet opnemen, want zo'n vrije dag brak hun ritme. Maar ja, de regels verplichten je om die dagen op te nemen. De oplossing was dat ze allemaal op één en dezelfde dag in de maand hun vrije dag opnemen. Zo is er toch een soort van structuur. Maar eigenlijk is het raar dat je als werkgever niet met je werknemers kunt afspreken dat ze van die vrije dagen afzien.'

Welke verhalen maakten de meeste indruk op u?

'Bij de Luchtverkeersleiding werkt iemand die slechthorend is en enkele jaren geleden een burn-out kreeg. Toen hij aan het werk wilde, vroeg UWV aan hem: "Wilt u snel aan het werk of heeft u geen haast?" "Snel graag!" zei de man. En inderdaad, in no-time was hij aan het werk. In de groenvoorziening. Daar voelde hij zich met zijn universitaire opleiding totaal niet op zijn plek en werd hij doodongelukkig. Hij hoorde van de Participatiewet, herkende de kansen die de wet bood, ging zelf op zoek naar werk op zijn eigen niveau en heeft

Het klantencontactcentrum (KCC) van UWV in Goes werft medewerkers via een uitzendbureau. Dat lijkt vreemd voor een publieke organisatie, maar het volgt uit de missie om mensen

werkervaring te laten opdoen en dan te laten doorstromen naar andere werkgevers. Eline van der Wilt pakte die kans met beide handen aan.

Bij een zichtbare beperking weten mensen waar ze rekening mee moeten houden, maar aan mij zie je niets.

HET KCC MAAKT WAJONGERS STERKER

Psychiatrische kliniek? Dan kun je school niet aan!

'Toen ik beter was, wilde ik een opleiding doen maar de school las over de psychiatrische kliniek en dacht dat ik het niet aankon. Dus zat ik anderhalf jaar thuis. Nou ja, ik hielp een vriendin op haar manege. Het re-integratiebureau zei dat ik dat maar moest blijven doen. Gelukkig werkte een vriendin hier bij UWV en vroeg of het ook iets voor mij was. En ik werd aangenomen! Uiteindelijk startte ik een jaar later omdat ik zwanger bleek. De eerste dag na mijn verlof stond ik al te popelen.

Koffertje al gepakt

'De opleiding ging goed. Ik leerde als klantadviseur vragen beantwoorden over uitkeringen en werkloosheid. Soms zijn mensen gefrustreerd en daar kan ik nu goed mee omgaan. Na zes weken begonnen we in de praktijk. Maar de wisselende uren vielen me zwaar, al wist ik het van te voren. Ik zei tegen mijn leidinggevende dat ik het zo niet ging trekken. Gelukkig wilde ze me niet laten gaan. In overleg kreeg ik een vast rooster van vier keer zes uur. Zo bouwde ik het ritme op en nu zou ik soms al meer uren willen pakken.

UWV GOES 25

Een van de succesverhalen in *Honderdduizend banen*.

dat nu gevonden met hulp van een gespecialiseerd uitzendbureau. Een schrijnend én mooi verhaal.

'Bij Johma – dat bedrijf van die salades – werkt een jongen die als gevolg van een nierziekte weinig energie heeft. Hij zat thuis en voelde zich gedeprimeerd. Totdat hij bij Johma een baan kreeg als chauffeur. Nu rijdt hij het hele land door om *goodie bags* te bezorgen aan klanten die een product hebben gekocht dat niet helemaal goed was. In die goodie bag bevindt zich een vervangend product plus allerlei extra's om het goed te maken. Hij zegt: "Ik zie nu alleen maar blije gezichten, iedereen vindt het fantastisch als ik langskom." Dat was een enorme omslag voor hem: van somber thuis naar blije gezichten. Hij heeft nu een baan van drie dagen die perfect bij hem blijkt te passen, ook qua energieniveau.'

En dan nu de hamvraag: gaan we de 100.000 banen halen?

'Het is lastig om daarover op grond van 21 voorbeelden conclusies te trekken. Maar het is een feit dat er steeds meer aandacht ontstaat voor mensen met een arbeidsbeperking. Het werkt twee kanten op. De doelgroep zelf durft nu makkelijker te solliciteren. En hoe meer mensen

met een arbeidsbeperking in een bedrijf werken, hoe gewoner het wordt. De Participatiewet is dingen aan het veranderen.'

Blijft complex

Terug naar Desiree Curfs (die in juni overstapte van Patijnenburg naar Stroomopwaarts, het participatiebedrijf dat voortkwam uit een samenwerking tussen de sociale diensten van Maassluis, Vlaardingen en Schiedam en de sociale werkvoorzieningen Dukdalf, TBV en BGS). Zij liet zich de afgelopen anderhalf jaar in *SW-Journaal* enkele malen kritisch uit over de Participatiewet en de stand van zaken in arbeidsmarktland. Ze zei onder andere dat gemeenten met participatie niet meer alleen betaald werk bedoelen, maar ook dagactiviteiten. Curfs vindt dat die invulling niet strookt met de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, die de Verenigde Naties in 1948 heeft aangenomen en waarin staat dat elk mens recht heeft op werk naar vermogen. Ook zei ze: 'Het gevaar dreigt dat gemeenten de infrastructuur die de SW biedt niet koesteren, maar als een vehikel zien om te bezuinigen.'

Verrassend pleidooi

Hoe kijkt Curfs na de totstandkoming

van 'haar' boek aan tegen de Participatiewet en de 100.000 banen-doelstelling? 'Het blijft een complexe opgave,' antwoordt ze. 'We moeten zeker niet doen alsof we met z'n allen die 100.000 banen wel even gaan regelen of dat iedereen straks een passende baan bij een ondernemer zal vinden.' Vervolgens houdt Desiree Curfs een pleidooi dat je wellicht niet zou verwachten van de samensteller van een boek met succesverhalen over ondernemers. Ze vindt namelijk dat we verder moeten kijken dan alleen naar deze succesverhalen. 'Het is zaak dat we ons gaan richten op alle modellen die werken om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen, ongeacht welk model dat is.'

Curfs was dan ook 'heel blij' met een artikel in *de Volkskrant* afgelopen zomer waarin aandacht was voor andere vormen van passend werk dan bij een reguliere werkgever. Bijvoorbeeld binnen SW-bedrijven. 'Ik blijf de SW zien als een noodzakelijke voorziening die het meest geschikt is voor een heel grote groep mensen. Want we willen toch zo veel mogelijk mensen passend werk bieden? Maar begrijp me niet verkeerd! Ik vind het fantastisch dat ondernemers zich realiseren dat ze een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het invullen van de 100.000 banen; dat VNO-NCW zijn handtekening heeft gezet onder het Sociaal Akkoord en dat ze die handtekening vertalen in een echte ambassadeur; dat in arbeidsmarktregio's gesprekken worden gevoerd over hoe we de doelstelling kunnen realiseren. Maar tegelijkertijd heb ik er een beetje moeite mee dat aan een plaatsing bij een reguliere ondernemer meer waarde wordt toegekend dan aan andersoortig passend werk. Wat er bij mij niet in wil, is dat werken binnen de fabrieksmuren van een regulier bedrijf beter zou zijn dan binnen de muren van een SW-bedrijf. Ik zeg: pak het hele palet. Als een groot bedrijf zijn maakwerk niet langer uitbestedt aan Polen maar die maakindustrie terugbrengt naar Nederland, dan is dat toch prima? Dan krijgt een heel grote groep mensen passend werk. Dat is óók een succesverhaal.' Je zou bijna zeggen: tijd voor een tweede boek... ■