



# NETWERK

Blij met producten van rubber en kunststof

**3**

*MVO-criteria  
doorslaggevend bij  
keuze Mexicaanse  
partner*

**4**

*WUR-rapporten  
geven zicht op  
verpakkingen*

**6**

*Kansen bieden aan  
mensen met een  
arbeidsbeperking  
loont*

**12**

*Studenten aan de  
slag met biobased  
economy*

'Inclusief ondernemen' in de rubber- en kunststofindustrie

# Kansen bieden aan mensen met een arbeidsbeperking loont

Ondernemers die mensen met een beperking een werkplek bieden, doen aan 'inclusief ondernemen'. Deze nieuwe term, die voortkomt uit de Participatiewet, blijkt nog lang niet te zijn ingeburgerd bij ondernemers in de rubber- en kunststofindustrie. Samenwerken met instanties voor sociale werkvoorziening, het in dienst hebben van Wajongers en mensen met een arbeidsbeperking is dat gelukkig wel. Steeds meer werkgevers nemen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en bieden arbeidsvreugde aan mensen die anders buiten de arbeidsmarkt staan.

*Foto boven:  
35 Medewerkers  
van Hameland  
zijn succesvol  
gedetacheerd bij  
Timmerije*

Over inclusief ondernemen leven nogal wat vooroordelen. Het zou ingewikkeld, duur en tijdrovend zijn. Steeds meer werkgevers ontdekken echter de voordelen, zoals een betere werksfeer, beter bedrijfsimago en een streepje voor bij overheidsaanbestedingen. Uit onderzoek van werkgeversnetwerk De Normaalste Zaak (zie kader) blijkt bijvoorbeeld niet alleen dat het MVO-imago duidelijk verbetert, maar ook dat de sfeer op de werkvloer erop vooruitgaat en de werknemers trotser op het bedrijf zijn.

## Win-win situatie

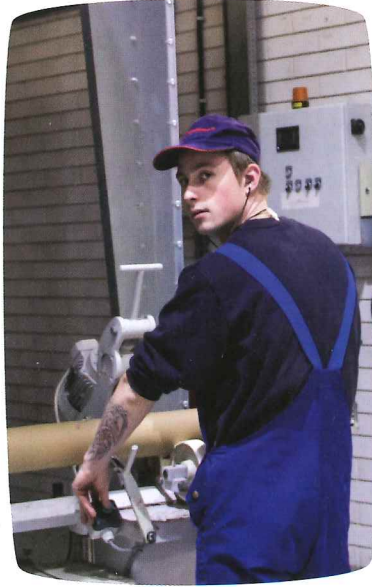
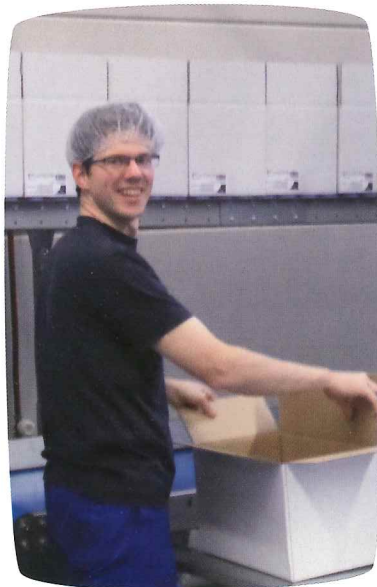
"Inclusief ondernemen is zeker geen liefdadigheid. Onze ervaring is dat er sprake is van een win-win situatie", aldus Operations Manager Henri Kanter van Haval. Deze producent van disposables besteedt veel inpakwerkzaamheden uit aan de regionale sociale werkplaats. Daarnaast heeft het bedrijf al sinds 1995 Wajongers in dienst, wat loondispensatie oplevert. "Momenteel werken wij met vijf Wajongers, waarvan één al negentien jaar in dienst is. Zij assisteren in ons magazijn, verzorgen inpakwerkzaamheden en helpen de technische dienst. Deze jongens halen hier zoveel vreugde uit, dat is het mooiste om te zien. Zij zetten zich voor de volle honderd procent in en voeren taken uit die anders blijven liggen. Zo helpen zij Haval om te groeien."

## Quotumwet

In het Sociaal Akkoord hebben de sociale partners met het kabinet afgesproken dat werkgevers in de marktsector in 2026 100.000 extra banen gecreëerd hebben voor mensen met een beperking. Eind 2015 moeten de eerste 6.000 banen gerealiseerd zijn. Inmiddels is conform de Participatiewet een wetsvoorstel rond een quotum aan de Tweede Kamer aangeboden. Deze zogenoemde Quotumwet zet de regering in als het bedrijfsleven er niet in slaagt de beloofde aantallen banen te realiseren.

## Aandacht en begeleiding

Jan Matel, directeur van Innosell, is geen voorstander van de verplichte aanname van mensen met een arbeidsbeperking. "Het bedrijf moet er geschikt voor zijn en je moet aandacht en juiste begeleiding kunnen bieden. Anders loopt het voor alle partijen op een teleurstelling uit." Bij Innosell werken acht mensen, één daarvan is een Wajonger. "Deze medewerker heeft zich in 2,5 jaar echt een plek verworven binnen ons bedrijf. Het is een flexibele kracht die helpt op de administratie, in het magazijn en bij transport. Het klikt aan alle kanten. Als de mogelijkheid zich voordoet, zal ik zeker overwegen nog een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst te nemen", aldus Matel.



*Sam (Haval) en Robin (Sylvaphane) zetten zich voor de volle honderd procent in en voeren taken uit die anders blijven liggen.*

## Vastgelegd in ISO 26000

Sylvaphane biedt onder andere plaats aan leerlingen uit het speciaal onderwijs. "Via een BBL-traject hebben we onlangs een jongen opgeleid tot assistent medewerker expeditie", vertelt bedrijfsleider Peter Kieneker. "Daarnaast hebben wij twee jongens aan het werk via Novawork, een detachering-bureau voor langdurig werkzoekenden en arbeidsgehandicapten. Het is de bedoeling dat zij binnenkort in vaste dienst komen. Voor één van beide hebben wij een baan gecreëerd op onze extrusieafdeling, waar deze jongen een aantal taken van de operators uitvoert. Zo gaat de werkdruk voor de operators omlaag en worden werkzaamheden zoals kokers snijden, opruimen en schoonmaken dagelijks uitgevoerd. Wij zien de jongens met een arbeidsbeperking als volwaardige medewerkers. Onze leidinggevenden en medewerkers adopteren deze jongens als hun 'eigen kind' en proberen het maximale uit hun mogelijkheden te halen. Iedereen is trots op het feit dat wij invulling geven aan sociaal verantwoord ondernemen. Dat doen wij al ruim vijf jaar, maar door het ondertekenen van de zelfverklaring ISO 26000 is het nu ook in ons beleid verankerd."

## Talenten benutten

Deelname aan het traject voor ISO 26000 dwingt bedrijven een visie te ontwikkelen op inclusief ondernemen en daar een passende ambitie voor te formuleren. De praktijk wijst uit dat het vaak noodzakelijk is een functie aan te passen voor iemand met een arbeidsbeperking (job carving) of taken uit andere functies op een nieuwe manier samen te voegen tot een functie (functiecreatie). Bedrijven die nog niet aan inclusief ondernemen doen, zullen hier komend jaar serieus over na moeten denken. Werkgeversorganisaties zijn ervan overtuigd dat het niet houdbaar is om zoveel mensen met productiecapaciteit buiten de arbeidsmarkt en in een uitkering te houden.

## Verdienmodel

René Hoekzema, directeur van Hofland Deltaflex Rubbertech-niek, is zeer betrokken bij het thema inclusief ondernemen. Zijn bedrijf heeft al jaren een medewerker in dienst die met zijn lichamelijke en verstandelijke beperking in de hoogste categorie qua beperking valt. Het bedrijf heeft ook regelmatig werk voor een tweede medewerker met een beperking. Op verzoek van een jobcoach-organisatie leverde Hoekzema een bijdrage in een denktank over dit onderwerp en schoof hij aan bij het UWV voor wie hij door het hele land presentaties verzorgt en collega-ondernemers enthousiasmeert mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven. "Ik ben van mening dat bedrijven hun sociale verantwoordelijkheid moeten nemen. In onze branche zijn er werkzaamheden die uitstekend door mensen met een beperking uitgevoerd kunnen worden. Je moet het echter wel willen zien en er een functie voor willen creëren." Hoekzema benadrukt dat bedrijven het niet voor het geld moeten doen. "De begeleiding vergt veel tijd waardoor de kosten, ondanks de loondispensatie, soms hoger zijn dan de baten. Deze medewerkers ontlasten echter het vaste personeel, zodat die meer productie kunnen maken. Daarin zit het verdienmodel."

## Eén aanspreekpunt

Als gevolg van de nieuwe Participatiewet komt er straks één regeling voor mensen die een opstap naar de arbeidsmarkt nodig hebben. Nu is dat nog verspreid over drie regelingen: de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wajong. De gemeenten gaan de nieuwe wet uitvoeren en de werkgevers krijgen straks te maken met de gemeente waar de betreffende persoon met een arbeidsbeperking woont.

## Detachering op locatie

Wim Simons, Managing Director van Timmerije uit Neede, realiseert zich dat er door de komst van de Participatiewet zaken gaan veranderen voor zijn bedrijf. "De instroom vanuit sw-bedrijven gaat stoppen en de gemeente moet hiervoor een nieuwe organisatievorm gaan opzetten. Het is dus afwachten wat er op ons afkomt". Timmerije werkt al 35 jaar samen met Hameland, een organisatie verantwoordelijk voor de sociale werkvoorziening in een deel van de Achterhoek. In het begin werden daar de assemblagewerkzaamheden voor Timmerije uitgevoerd. Sinds ruim een jaar werken de 35 medewerkers van Hameland in het pand van Timmerije zelf. "Detachering op locatie is voor ons een succesvolle formule. Wij hebben te maken met gemotiveerde medewerkers die hun vak verstaan en een eigen werkplek hebben bij een bedrijf waar ze trots op zijn." Een medewerker vanuit Hameland is verantwoordelijk voor de begeleiding van deze groep en als hoofd van de assemblageafdeling zorgt hij ervoor dat werkzaamheden goed worden uitgevoerd. "Stap voor stap vindt nu de integratie plaats tussen de 120 vaste medewerkers van Timmerije en de 35 Hameland collega's. Zij raken langzamerhand vertrouwd met het bedrijf, nemen deel aan bedrijfsuitjes en bewegen zich steeds meer door het bedrijf. Het is een geleidelijk proces, maar heel mooi om te zien."

Wilt u mensen met een arbeidsbeperking een kans bieden in uw onderneming? En wilt u weten hoe collega-ondernemers dit aanpakken? Meld u aan bij werkgeversnetwerk De Normaalste Zaak, een netwerk voor het delen van kennis, ervaring en inspiratie over dit thema. Werkgevers die al aan de slag zijn met inclusief ondernemen, kunnen hun plaatsingen en ambities voor de komende jaren melden bij 'Werkgevers gaan inclusief'.

[www.werkgeversgaaninclusief.nl](http://www.werkgeversgaaninclusief.nl)

[www.denormaalstezaak.nl](http://www.denormaalstezaak.nl)