



Een nieuwe
uitdaging,
een nieuwe
toekomst.

8 jaar samen inclusief

Locus en De Normaalste Zaak gaan samen.

Inhoud

- 1 Locus en DNZ gaan samen
- 2 De Locus-aanpak
- 3
- 4 8 jaar publiek-private samenwerking: een terugblik

Redactie

Yolanda van Empel

Vormgeving

The Goodplace

Samen

Locus Netwerk & De Normaalste Zaak gaan samen

Locus en De Normaalste Zaak hebben vanaf 1 januari 2020 de krachten gebundeld bij het ondersteunen van werkgevers op het gebied van inclusie.

Concreet betekent dit dat ons werkgeversnetwerk, onze dienstverlening en een deel van de menskracht van Locus is overgegaan naar De Normaalste Zaak. Samen ondersteunen we nu werkgevers bij het realiseren van een inclusieve arbeidsorganisatie, bij het realiseren van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het is een logische en goede stap dat Locus en De Normaalste Zaak samengaan. De bereidheid van gemeenten om een landelijk netwerk te financieren nam de afgelopen tijd af. Ook ontstonden andere (publieke) initiatieven om landelijke werkgevers te ondersteunen zoals het Landelijk Schakelpunt.

Daarom hebben we het netwerk van Locus en de dienstverlening aan werkgevers overgebracht naar De Normaalste Zaak. Zo ontstaat er één krachtig netwerk dat werkgevers ondersteunt bij hun inclusieve ambities.

Ons publieke-private netwerk houdt op

Het betekent ook dat het publiek-private netwerk van Locus ophoudt te bestaan. En daar staan we graag even bij stil.

De afgelopen 8 jaar hebben we vanuit Locus met veel passie gewerkt aan de totstandkoming van duurzame aanpakken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers. Dat gebeurde altijd vanuit de vraag van bedrijven en vanuit samenwerking tussen publieke en private partijen.

Het resulteerde in duurzame aanpakken om mensen uit de doelgroep een volwaardige arbeidsplek te bieden. Die aanpak werd vervolgens op verschillende locaties van een werkgever gerealiseerd.

Doordat we streven naar een sluitende business case, zijn de banen ook economisch rendabel. De mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt doen werk dat ertoe doet – zij dragen bij aan de resultaten van de organisatie. Dat geeft hen hun trots, ze horen erbij.

De bedrijven zijn op hun beurt trots dat zij mensen in hun kracht zetten. De nieuwe werknemers zorgen vaak voor positieve energie en meer saamhorigheid op de werkvloer. Het zijn allemaal baten van inclusief ondernemen.

Samenwerking publieke partijen

Onder de vlag van De Normaalste Zaak blijft de samenwerking met publieke partijen, zoals gemeenten en sw-bedrijven, belangrijk. Want voor een inclusieve arbeidsmarkt zijn beide partijen nodig.

In deze publicatie zetten we 10 mooie bedrijfsaanpakken die de afgelopen 8 jaar ontstonden in het Locus Netwerk op een rij. Ook de werkwijze van Locus willen we graag nogmaals belichten, omdat we daarin blijven geloven. Net zoals we blijven geloven dat iedereen talenten heeft en van waarde is voor werkgevers.

Het Locus-team



De Normaalste Zaak is een werkgeversnetwerk met meer dan 700 markt- en overheidswerkgevers die werk maken van breed inclusief werkgeven. Het netwerk verbindt werkgevers onderling en werkt samen met overheden en dienstverleners in onder andere praktijktafels en dialoogsessies om knelpunten uit de praktijk op te lossen. Lees meer op www.denormalstezaak.nl

De Locus-aanpak

Locus werd in 2011 opgericht door Divosa en Cedris. Het netwerk was specifiek bedoeld voor werkgevers met vestigingen op meerdere plekken. We werkten in ons netwerk samen vanuit de overtuiging dat duurzame banen voor mensen met een beperking alleen ontstaan als publieke uitvoerders en private werkgevers intensief samenwerken.

Met succes. Locus groeide in 8 jaar uit naar een netwerk waar op haar hoogtepunt ruim 140 bedrijven, gemeenten, arbeidsmarktregio's en sw-bedrijven bij aangesloten waren.

De Locus-aanpak

In ons netwerk ontstond de 'Locus-aanpak', die gestoeld is op publiek-private samenwerking. Praktisch aan de slag is een belangrijk onderdeel van de aanpak. Samen doen, ontdekken en leren in pilots zijn nodig om de publieke en private wereld te verbinden.

Het verbinden van (de kennis en expertise) bedrijven, gemeenten, arbeidsmarktregio's, sw-bedrijven en andere dienstverleners is dus de basis. Publieke uitvoerders zijn daarbij verantwoordelijk voor alles rondom plaatsing. Denk aan advies over aanpassen van de werk(plek), selectie, matching, begeleiding en het bieden van loonkostensubsidie.

Werkgevers zijn op hun beurt verantwoordelijk voor het intern 'klaarzetten' van alle bedrijfsprocessen. Zij zorgen voor de randvoorwaarden voor inclusie. Zoals draagvlak op de werkvloer, uitrekenen van de business case, wegnemen van belemmeringen rondom kpi's en het ontwikkelen van inkoopbeleid.

Volgende stap is om samen met publieke en private partijen te kijken hoe in de organisatie banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mogelijk zijn.

Bijvoorbeeld door eenvoudigere taken te bundelen in een functie voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Of door aanpassingen op de werkplek te doen.

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt doen werk dat nodig is en dragen bij aan de bedrijfsdoelstellingen, dat is het uitgangspunt. Daarvoor is werken vanuit de vraag van bedrijven een voorwaarde. Zo zorg je ervoor dat de banen duurzaam zijn, doordat mensen werk doen dat nodig is.

Daarna volgt het inrichten van een pilot. Werkt de pilot?

Dan is het tijd om deze uit te breiden naar een andere vestiging of regio. Daarvoor is een verbindende partij nodig om bedrijven, gemeenten, arbeidsmarktregio's, sw-bedrijven en andere dienstverleners in verschillende regio's met elkaar te verbinden en afspraken te harmoniseren.

“

Locus was de intermediair tussen publiek en privaat, tussen het bedrijfsleven en gemeenten en sw-bedrijven. Vooral door de praktische aanpak en door te kijken naar de behoefte van bedrijven. Locus bracht bedrijven snel in contact met de juiste personen, dat is en blijft het startpunt.

Harry van de Kraats
oud-directeur AWWN en voormalig
bestuursvoorzitter van Locus



Film: Hoe werk Locus?

Ton van der Bruggen (+), oud-manager Philips Werkgelegenheidsplan, en Frans Nijhuis (+), oud-hoogleraar Universiteit van Maastricht, waren van meet af aan betrokken bij Locus en hadden beiden een belangrijke adviesrol.

Ton benadrukte dat mensen waarde moesten toevoegen op de werkvloer: **‘Aan het eind van het jaar moet een bedrijf zwarte cijfers onder de streep hebben.’**

Frans zei het met andere woorden: **‘De vraag van de werkgever naar productieve arbeid staat centraal.’**

'Intrinsieke motivatie van de werkgever om werk te bieden aan mensen met een beperking is belangrijk, maar niet genoeg om op langere termijn succesvol te zijn.

"Kiezen voor duurzaamheid van werk voor mensen met een beperking betekent dat de business case voor de werkgever positief moet zijn. Mensen moeten waarde toevoegen en willen zelf ook graag van waarde zijn. Het is zaak dat gemeenten, sw-bedrijven, UWV en werkgevers elkaar in dit streven, iedere keer opnieuw, vinden.

De noodzaak om nauwkeurig op bedrijfsniveau en in partnerschap de zoektocht naar deze business case te doen, blijft van belang. Er zijn afspraken nodig over ieders rol bij het aan het werk helpen en houden van mensen met een beperking. Ik hoop dat De Normaalste Zaak in deze samenwerking tussen publieke dienstverlening en werkgevers blijft investeren. Eén ding is zeker: dat gaat niet vanzelf.

Zowel de werkgevers als de publieke uitvoerders hebben de neiging de gehele regie over het proces naar zich toe te trekken. Publieke uitvoerders zien vaak niet welk proces de werkgever door moet en wat deze nodig heeft om een werknemer met een beperking duurzaam een plek binnen de organisatie te bieden.

Werkgevers denken soms te makkelijk over de voorbereiding en begeleiding die de medewerker nodig heeft. Een verbindende partij die beide kanten ziet, begrijpt en respecteert, helpt dan zeker."

Hanne Overbeek, voormalig directeur Locus

'Locus maakt innovatie en inclusief de normaalste zaak van de wereld; gemeenten mogen trots zijn op hetgeen tot nu toe bereikt is!'

Marion van Limpt, bestuurslid Divosa

'We zullen Locus missen als partner in ons werk naar een meer inclusieve, goed functionerende arbeidsmarkt. Juist doordat Locus vanuit gemeenteland kwam, vulden Locus en De Normaalste Zaak elkaar op veel vlakken aan. Dat houdt helaas op. Nu verwelkomen wij vanuit De Normaalste Zaak de werkgeverspartners van Locus. Samen met hen kunnen we ons nog beter inzetten voor organisaties die meer en duurzame inclusie willen realiseren. Samenwerken met publieke partijen blijft hierbij essentieel.'

Steven Hubeek, De Normaalste Zaak

**De noodzaak
om nauw-
keurig op
individueel
bedrijfsniveau
en in partner-
schap de
zoektocht
naar deze
business case
te doen, blijft
van belang.**

A portrait of Hanne Overbeek, a woman with short, wavy brown hair, smiling. She is wearing a dark blue top with a floral pattern of pink, white, and blue flowers. A red circular graphic is overlaid on the bottom left of her portrait.

*Hanne Overbeek
voormalig directeur
Locus*

Samenwerking

8 jaar publiek-private samenwerking: een terugblik

In 2011 was Locus een van de eerste organisaties die met name grote landelijk opererende bedrijven stimuleerde en ondersteunde bij de inclusieve veranderopgave.

We hebben met vele bedrijven, gemeenten en sw-bedrijven aanpakken ontwikkeld. Steeds weer anders, maar altijd vanuit de vraag en mogelijkheden van bedrijven. Daarmee hebben we bijgedragen aan de beweging naar inclusie op de arbeidsmarkt. We zetten 10 mooie aanpakken die zijn ontstaan in ons netwerk op een rij.



Film: [Ziggo](#)

De solide businesscase van Ziggo

Monteurs, een archivaris, drie administratief medewerkers. En dat is nog maar het begin. Locus-partner Ziggo heeft steeds meer mensen aan het werk met een afstand tot de arbeidsmarkt. 'We merken dat door diversiteit op de afdeling een positieve dynamiek ontstaat', zegt Pim Brouwers, Manager Diversity & Inclusion bij Ziggo.

Door jobcarving en jobcreation zijn er mooie functies te creëren, stelt Brouwers. 'Zo zetten we medewerkers vanuit sw--bedrijven in voor het technisch aan en afsluiten van klanten. Die kabels bevinden zich in de grijze kastjes die je op straat ziet. De eerste monteur werkte in Eindhoven. Nu rijden ze door een groot deel van Nederland.'

De aanpak is door WSD Boxtel en Ziggo in Brabant ontwikkeld. Locus ondersteunde Ziggo met de vragen over de eigen interne organisatie en bij de uitbreiding naar andere regio's.



Om halfvijf gaat door de week de wekker bij Annemiek Benschop. ‘Geen probleem, ik ben direct wakker.’ Ze rookt 2 sigaretten en drinkt 2 bakken koffie. ‘Om 5 uur zit ik op de fiets, om 20 minuten later te arriveren in het sorteerbeidrijf van PostNL in Utrecht. Daar doe ik handscans en zet de pakketten bij de wagens vanaf de lopende band. In het begin had ik weleens problemen. Ik heb adhd en vloog overal op af. Nu denk ik vaak: ‘ze zoeken het maar uit’. Zou hier altijd wel willen werken. Hopelijk is PostNL tevreden over ons.

Annemiek Benschop

PostNL pakketten: Wat kunnen mensen wél

Het is 2012, samen met onder meer de sw-bedrijven UW en Promen ontwikkelde PostNL pakketten een personeelsconcept voor de distributiecentra in Utrecht en Waddinxveen. Locus legde samen met PostNL pakketten de werkwijze vast, zodat ook andere distributiecentra ermee aan de slag konden. Inmiddels (2019) zijn achttien centra volgens dit concept aan de slag.

De deal is: PostNL biedt eenvoudig maar regulier werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het sw-bedrijf zorgt voor de mensen en begeleidt ze op de werkvloer. Van de mensen verwachten we natuurlijk dat ze onder druk en tijd het werk uitvoeren, aldus Laurens Tuinhout, voormalig director sustainability & innovation bij PostNL.

‘De sw-ploeg haalt zeker in het begin de productie niet. Het proces is zo opgezet dat PostNL hier niets van merkt. Zo heeft het sw-bedrijf zo’n 30 procent meer mensen dan een ploeg van het uitzendbureau.’

Film: PostNL pakketten



Securitas: Binnen een week zaten alle partijen met elkaar aan tafel

Een familielid raakte jong arbeidsongeschikt. Van dichtbij zag Henk Mikkers, security manager bij beveiligingsbedrijf Securitas, wat het betekende om niet meer te kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. Het verklaart deels zijn motivatie om zich als werkgever in te zetten voor deze doelgroep. ***'Iedereen heeft recht op werk.' Het mooie is, dat als zo iemand eenmaal aan het werk is, hij of zij zich geen medewerker uit de doelgroep meer noemt, maar zich een reguliere werknemer voelt. 'Alle geuren en kleuren van de doelgroep verdwijnen als mensen in een gewone werksituatie zitten.'***

Henk Mikkers

Xander Scheuders (43) werkte jaren in de standbouw. Tot hij ontslagen werd en in de bijstand kwam. Nu volgt hij een leer-werktraject bij beveiligingsbedrijf Securitas. Bij het opleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkt Securitas samen met onder meer het werkgeversservicepunt Groot Amsterdam en jobcoachorganisaties. Securitas wil meer mensen gaan opleiden, want de vraag naar beveiligers is groot.

Een dag in de week volgen de kandidaten een opleiding tot beveiligger, verkeersregelaar, brandwacht, gastheer of receptionist. In de ochtend theorie, in de middag vakken als Engels en Nederlands. De rest van de week doen de beveiligers in spé praktijkervaring op bij een 'object', in beveiligingsjargon. Binnen een jaar hoopt Xander af te studeren en heeft hij een mbo 2- en het beveiligingsdiploma op zak, plus een jaar baangarantie bij Securitas.

'Ik heb door de opleiding een ander beeld gekregen van het vak', vertelt Xander. 'Je maakt rapportages, loopt beveiligingsrondes, schrijft mensen in, signaleert verdachte situaties.' Hij glundert van trots. 'Het vertrouwen dat Securitas mij geeft, doet mij goed.'

Ronald Mom, branchecoördinator bij het Werkgeversservicepunt (WSP) Groot Amsterdam: 'Het is mooi om samen met Securitas deze aanpak vorm te geven. De samenwerking vormt onderdeel van de Amsterdamse campagne Werkgevers met een warm hart.'

[Film: Securitas](#)



“

Ik werk in een prettig team bij de drukkerij en ik voel me helemaal opgenomen in het team. Ik ben altijd op zoek naar hoe ik iets slim kan aanpakken. Dus toen ik eens aan de lopende band dozen moest vouwen, was ik snel uitgekeken op dat werk. Bij de KMA vind ik wel de uitdaging die ik zoek.

Novi Djenal Muljana, repromedewerker

Extra handjes en meer bij Defensie

Toen kolonel Eric Linssen startte bij de NLDA (Nederlandse Defensie Academie), viel het hem op dat het KMA-terrein in Breda wat 'smoezelig' was. 'Een deur met afgebladderde verf, een kozijn met butsen, gordijnen die scheef hingen, een kapotte lamp. Ik vind dat niet kunnen.' De oplossing kwam via Locus.

Linssen merkte al snel dat er voor allerlei kleine klusjes een behoorlijke bureaucratische route via het Facilitair Bedrijf bewandeld moest worden. 'Formulieren invullen, aanvragen, wachten. Terwijl het soms om een lik verf of een druppel olie gaat. Uit onze kazerne in Oirschot begreep ik dat via de Participatiewet mensen daar goed werk doen en in Gilze Rijen worden de kantines succesvol beheerd door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Die mensen wilde ik in Breda ook. Met hulp van Locus is dat vervolgens heel snel gegaan.'

Film: Defensie

Groepsdetacheringen bij IKEA: 'Jullie krijgen spierpijn morgen!'

Een groep van circa tien mensen van sw-bedrijf SWB Groep werkt sinds 2013 op basis van detachering bij IKEA in Hengelo. De pilot is een succes. Daarom legde IKEA ondersteund door Locus de aanpak vast, zodat ook andere stores van IKEA ermee aan de slag kunnen.

Om 8 uur beginnen de mensen van de SWB Groep op de afdeling logistiek van IKEA in Hengelo. Ze brengen het papier en karton van de vulploeg naar de container. Doordat zij karton en hout opruimen, hebben de andere medewerkers van IKEA op de afdelingen Sales en Logistiek hun handen vrij voor andere zaken.

Daarvoor analyseerde de SWB Groep welke werkprocessen bij IKEA in aanmerking komen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om werk dat moet gebeuren en behoort tot hun takenpakket, maar dat tot 'aan de onderkant' van hun functieprofiel behoort. Zo kwamen de SWB Groep en IKEA, ondersteund door Locus, tot een takenpakket.

'Via Locus kregen we ook inzage in hoe andere bedrijven het aanpakken. Zo werkt IKEA net als PostNL en Jumbo met een begeleider van het sw-bedrijf op de werkvloer.'

Miranda Bansraj, voormalig HR Operations Specialist



In 2018 ging Karin aan de slag als facilitair medewerker op het hoofdkantoor van IKEA Group in Leiden. Dat zij doof is, is allerm minst een obstakel. Werkpad selecteerde Karin en ondersteunt IKEA bij haar begeleiding. Locus Netwerk bracht de verbinding tot stand tussen IKEA Group en Werkpad.

“

Op het hoofdkantoor van IKEA verricht ik vooral facilitaire taken', vertelt Karin. 'Denk aan het opvullen van koffie- en melkkoffiemachine en theeladen. Daarnaast bestel ik producten zoals fruit en doe ik de postbezorging. Het is heel gevarieerd werk.'

IKEA is blij met de komst van Karin. Thirza Postma, HR Business Partner bij IKEA Group: ***'Wij zijn erg blij met Karin, zij is voor ons een aanwinst. Daarnaast zijn we goed begeleid en geïnformeerd door Locus tijdens het voortraject met Werkpad.'***



Via Locus kende ik de pilot bij Emté supermarkten voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ik wist: Eline is een goede kandidaat, mits ze goede begeleiding krijgt. Samen zetten wij het traject in voor het doelgroepregister, om zodoende voor extra begeleiding in aanmerking te komen. Bovendien kan een werkgever dan gebruikmaken van loonkostensubsidie.

Yvette Daamen, werkgeversservicepunt Tilburg

Ik kijk positief terug op de pilots met jongeren met een beperking bij Emté. Publieke partijen varen een andere koers dan wij. Dan is het fijn dat er een partij als Locus is om de verbinding te leggen zodat alle belangen gediend worden.

Patrick Langenberg, voormalig HR Manager bij Emté

Emté Supermarkten

In verschillende supermarkten van Emté in Brabant gingen jongeren met een beperking aan de slag. Zo werkt Eline Nederveen (25) bij een Emté in Tilburg. In 2019 werd deze Emté omgebouwd tot een Coop door de verkoop van Emté-supermarkten aan Jumbo en Coop.

Vakken vullen, voorraden tellen, helpen bij de bakkerij en klanten te woord staan. Het zijn enkele van de taken die zij uitvoert. Eline heeft een beperking en telt mee voor de banenafpraak bij supermarktketen Emté.

Zij startte aanvankelijk alleen met vakkenvullen. Eline Nederveen: 'Dan zei Frank, mijn manager: 'Ben je nú al klaar?' Hij heeft mij steeds meer taken erbij gegeven, zoals de voorraad tellen. Ik leer iedere keer wat bij.'

Bij haar vorige werkgever, een tuincentrum, liep het mis. 'Ik ben bloemschikster en heb een mbo 2-diploma op zak', vertelt ze. 'Groen is mijn passie. Ik kreeg teveel verantwoordelijkheid en werd niet voldoende begeleid. Mijn contract werd na een jaar niet verlengd en ik kwam weer in de bijstand.'

Ik ben blij dat ik nu werk bij Emté. Dat ik nu officieel val onder de vlag van 'jongeren met een beperking', daar had ik eerst wel moeite mee. Nu ben ik er blij mee, anders had ik geen werk gehad.'

Doe-plan voor arbeidsmarktregio Holland Rijnland

De arbeidsmarkt trekt aan, maar niet iedereen profiteert hiervan. Reden voor de arbeidsmarktregio Holland Rijnland om in 2017 een marktbewerkingsplan te maken. Holland Rijnland is de samenwerkingsorganisatie van 14 gemeenten uit de Duin- en Bollenstreek, de Leidse regio en de Rijn- en Veenstreek. Ook UWV is bij het plan betrokken.

Doel van het plan: realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt in de regio Holland Rijnland.

Uitgangspunt: we werken alleen samen als het van toegevoegde waarde is. Locus begeleidde het proces om in de arbeidsmarktregio te komen tot gezamenlijk en gedragen actieplan.

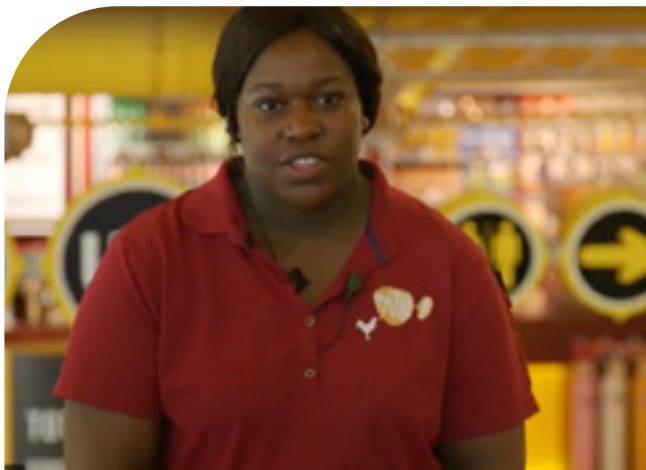
Binnen 7 sectoren in de regio startten in 2018 projecten, gericht op het aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om werk in de zorg, bouw, onderwijs, transport en logistiek, horeca, schoonmaak en techniek.

Met werkgevers zijn in 2018 en 2019 speeddates voor werkzoekenden met en zonder beperking georganiseerd. Het waren echte 'doe-dates' waarbij de werkgevers en werkzoekenden elkaar en het werk goed leerden kennen.

Zo konden werkzoekenden onder meer 'al kokend' solliciteren als kok. En losten werkgevers in de transport en logistiek met elkaar belemmeringen op: een werkzoekende die dolgraag chauffeur wilde worden bij de ene werkgever kon op kosten van het O&O-fonds van de sector een groot rijbewijs halen omdat hij zolang bij een andere werkgever in het magazijn werkte.

**Doel van het plan:
realiseren van
een inclusieve
arbeidsmarkt in
de regio Holland
Rijnland.**

**Uitgangspunt:
we werken alleen
samen als het
van toegevoegde
waarde is.**



We hebben eerst samen met het Werkgeversservicepunt Den Haag en Locus gekeken naar welke taken de medewerkers uit de doelgroep kunnen doen. Ook heeft Locus onze medewerkers getraind om mensen met een beperking goed te begeleiden.

Michelle Bouman, HR-adviseur Pathé

Service employees met een beperking aan de slag bij Pathé

‘Pathé had met wisselend succes ervaring met inclusief ondernemen op diverse locaties in Nederland’, vertelt voormalig HR coördinator Michelle Bouman. ‘In de praktijk bleken contracten vaak van korte duur en stroomden de mensen met een beperking relatief snel weer uit.’

Pathé biedt nu in verschillende theaters werk aan mensen met een beperking. In 2016 startten bij Pathé Spuimarkt in Den Haag twee Service Employees via het Werkgeversservicepunt Den Haag. Locus hielp Pathé bij het (verder) ontwikkelen van inclusief ondernemen en het realiseren van de aanpak in andere theaters

De Service Employees verwelkomen onder meer bezoekers van Pathé, vouwen popcorn dozen, maken zalen schoon en begeleiden bezoekers die slecht ter been zijn. Bouman: ‘We hebben eerst samen met het Werkgeversservicepunt Den Haag en Locus gekeken naar welke taken de medewerkers uit de doelgroep kunnen doen.’

Locus trainde verschillende medewerkers van Pathé de workshop om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt goed te begeleiden. Chantal Botz van Locus: ‘Daarin leren zij meer over veel voorkomende beperkingen en hoe zij daarmee om kunnen gaan.’

Film: Pathé

FrieslandCampina 'boerenknechten' aan de slag bij melkveebedrijven

FrieslandCampina startte eind 2017 in samenwerking met arbeidsmarktregio Fryslân Werkt, AB Vakwerk en Locus Netwerk een innovatieve pilot om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk te begeleiden op melkveebedrijven.

Bijzonder is dat FrieslandCampina de pilot inbedt in de coöperatieve organisatie waar boeren bij zijn aangesloten. Ambitie is dat in 2020 honderd melkveehouders werken met mensen die vallen onder de banenafpraak.



“

We hebben een mooie aanpak ontwikkeld, ondersteund door Locus. Twaalf mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werken nu bij onze melkveehouders. Zij ondersteunen hen bij de dagelijkse werkzaamheden. Koeien naar de wei brengen, tractor rijden, kalfjes voeren – dat soort zaken. De melkveehouders zijn blij met de extra handen in de stal en op het erf. En wij als FrieslandCampina zijn op onze beurt blij dat we inclusief ondernemen vorm kunnen geven.

Martin ten Bloemendal, Manager Health & Mobility bij FrieslandCampina



Om de omgang met mensen met een arbeidsbeperking of een afstand tot de arbeidsmarkt verder te structureren, is de hotelketen NH Hotel Group in 2015 in zee gegaan met Locus Netwerk. 'Zij begeleiden ons met het uitrollen van onze strategie in de hotels. Dat doen we aan de hand van een speciaal plan van aanpak dat voor ieder afzonderlijk hotel wordt gemaakt. Het is positief om samen te werken met een partner die veel expertise - en op landelijk niveau contacten - heeft binnen de politiek, gemeenten, UWV's en andere organisaties die zich bezighouden met de participatiewetgeving.'

Aan de slag bij de technische dienst of in de bediening en keuken bij NH Hotel Group

NH Hotel Group is al jaren actief op het gebied van inclusief ondernemen. Verschillende hotels van de keten werken al met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt - bijvoorbeeld in functies bij de technische dienst en in de bediening en keuken.

Peter van Putten, senior director of people bij NH vertelde in 2016: ***'We willen iedereen een kans geven. En dan bedoel ik overigens ook mensen die buiten de doelgroep vallen, maar wel een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Niet alleen omdat we deze mensen graag helpen centraler in de maatschappij te staan, maar ook omdat hun bijdrage onze teams diversiteit en dynamiek geven.'***

Van Putten kijkt bij het plaatsen van mensen niet alleen maar naar de kille cijfertjes. 'We gaan niet plaatsen om het plaatsen. Momenteel hebben we in de Randstad nieuwe collega's geplaatst via partners en initiatieven zoals The Good Hotel, In2Work, Robert Kranenburg Academie en Baanstede.'

Film: NH Hotel Group

Locus Netwerkdagen en kenniscafés

Marjan van Loon, directeur Shell Nederland, sprak in 2017 over inclusie op de Locus Netwerkdag

“

Ik heb geleerd om de volgende vragen te stellen aan mensen met een beperking die bij ons komen werken. Namelijk: Wat zijn je speciale zorgen, wat heb je nodig en wat moet ik juist niet doen? Het lijkt vaak om praktische zaken te gaan als de toegang tot een gebouw. Maar uiteindelijk gaat het erover dat mensen zich gerespecteerd en thuis voelen.

Dat heeft naast een morele ook een business kant. Als bedrijf neem je betere beslissingen met een heterogene groep, dat is wetenschappelijk bewezen. Het liefst werken mensen samen met gelijkgestemden, een valkuil. Andere mensen behoeden je voor blinde vlekken.

Mensen die zeggen “inclusiviteit kost alleen maar geld” counter ik dan ook direct met de business case. Laat zien dat diverse teams beter voor je werken. Zorg dat je als bedrijf openstaat voor minderheden. En laten we de succesverhalen met elkaar blijven delen.





Dankwoord

Het motto van Locus was 'Samen Inclusief'. Wij bedanken onze partners (werkgevers, gemeenten en sw-bedrijven) die aangesloten waren bij ons netwerk. En natuurlijk gaat onze dank ook uit naar onze mede-oprichters en samenwerkingspartners Divosa en Cedris.

We bedanken tevens alle bestuursleden en oud-bestuursleden voor de samenwerking: Erik Dannenberg, Henk van Eijk, Hans Hemels, Harry van de Kraats, Rutger van Krimpen, Marion van Limpt, Leida Rasing, Jan Simons, Gerrie van Sunder, Teun Verheij, Saskia Visser en Martine Zeegers.

Daarnaast bedanken we alle oud-medewerkers en betrokkenen die met passie meegebouwd hebben aan het netwerk: Cécile Brvar, Yolanda van Empel, Sandra Faas, Arianne Gelderblom, Jenny den Hertog, Iko Kakes, Peter Killestijn, Vincent Knehans, Henk Kramer, Ivo Kuijpers, Brigitte van Lierop, Dick van Maanen, Marianne van Schaik, Eveline Sissing en Raymond Sweers.

Het Locus-team

Chantal Botz, Katinka Kruis, Katrien van Meenen, Hanne Overbeek, Esther van der Ploeg, Anne Vreeman en Sabine de Wit

*We wensen De Normaalste
Zaak veel succes met het
verder werken aan een
inclusieve arbeidsmarkt!*