

WERKEN MET HET

LOCUS

NETWERK

# WAT IS LOCUS?

---

## ONZE PASSIE

De mogelijkheden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zo verzilveren dat zij op een duurzame manier aan het werk kunnen.

## ONZE MISSIE

Landelijk opererende bedrijven en regionale en lokale uitvoerders bij elkaar brengen en ondersteunen bij hun samenwerking.

## ONZE VISIE

Het realiseren van bedrijfsaanpakken gebaseerd op werkende praktijken in de regio.

## ONS NETWERK

Gemeenten, sw-bedrijven, landelijke werkgevers, UWV, AAVN, SZW en De Normaalste Zaak.

Locus betekent plek/plaats. Het is een plaats waar landelijke bedrijven een dienstverleningsvraag kunnen neerleggen aan meerdere sw-bedrijven en gemeenten. En een plek waar samenwerkende partijen ondersteund worden in het gezamenlijk maken van afspraken. Een plek ook waar gemeenten en sw-bedrijven kennis delen hoe succesvol samen te werken met een specifiek bedrijf.

Locus is een samenwerkingsverband van regionale uitvoerders (gemeenten en sw-bedrijven) en landelijk/bovenregionaal opererende bedrijven. Locus is geen nieuwe infrastructuur maar zoekt haar wegen via een netwerk-werkwijze. Kijkend naar de wijze waarop het Locus netwerk is ingericht, is in feite sprake van een Locus ledennetwerk, een Locus partnernetwerk en een landelijk Locus bureau dat beide netwerken faciliteert en met elkaar verbindt. Het Locus ledennetwerk wordt gevormd door gemeenten en sw-bedrijven. Het Locus partnernetwerk wordt gevormd door de landelijke en bovenregionale bedrijven.

De stichting Locus is publiek-privaat ingericht. Beide perspectieven - het publieke en het private perspectief – zijn van belang in de samenwerking. Locus wordt publiek-privaat bestuurd en gefinancierd. Gemeenten, sw-bedrijven en bedrijven financieren Locus gezamenlijk.

## GESCHIEDENIS LOCUS

Locus komt voort uit het project 'Toonaangevende werkgevers' van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2009-2011). Divosa leverde in de persoon van Hanne Overbeek de projectleider voor dit project. Dit was een duo projectleiderschap samen met Ton van der Bruggen (oud manager werkgelegenheidsplan Philips). Deze publiek-private aansturing bleek succesvol. Ton had een netwerk in het bedrijfsleven en ruime ervaring om op een bedrijfseconomisch neutrale/positieve wijze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de bedrijven te integreren en Hanne kende de publiek-private re-integratie wereld goed.

De rol van Hanne Overbeek in het project was het schakelen naar de publieke uitvoerders in de regio en het organiseren van samenwerkingsafspraken van meerdere gemeenten met een bedrijf. Begin

2011 stopte het project, maar de schakel- en afstemmingsrol had zichzelf succesvol bewezen. Voor Divosa en Cedris reden om met deze functionaliteit een doorstart te maken. Dat werd de stichting Locus.

Inmiddels bestaat Locus drie jaar. Na veel experimenteren met de werkwijze van Locus, begint deze zich uit te kristalliseren. Resultaat is dit document met een uitwerking van de staande en bewezen werkwijze. Betekent dit dat Locus nu in beton vastzit? Allerm minst. Locus is flexibel en wendbaar in haar manier van werken en blijft een jonge organisatie in ontwikkeling. De organisatie kent innovatieve kracht en blijft zoeken naar de beste manieren om zoveel mogelijk mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen. Hierbij zal Locus altijd pragmatische oplossingen zoeken vanuit de vraag van bedrijven.

## HOE WERKT LOCUS?

---

### **LOCUS: DE SCHAKEL TUSSEN LANDELIJKE BEDRIJVEN EN REGIONALE EN LOKALE ORGANISATIES**

Wanneer landelijke bedrijven met vestigingen/locaties op meerdere plaatsen in Nederland arbeidskrachten met een afstand tot de arbeidsmarkt zoeken, blijkt dit niet altijd even gemakkelijk. De oorzaken daarvan zijn:

- Het is erg lastig om vanuit een landelijke HR-afdeling snel contact te leggen met de publieke uitvoerders in de regio.
- Het kost veel tijd om in meerdere regio's per gemeente en/of sw-bedrijf en UWV goede uitvoerings- en afstemmingsafspraken te maken over dezelfde onderwerpen.
- De voorkeur van veel bedrijven gaat uit naar een Bedrijfsaanpak, zodat er eenduidigheid is over arrangementsafspraken en samenwerkingsafspraken met alle publieke partijen. Dit is lastig te realiseren.
- Publieke partijen werken nog vaak aanbodgericht en hebben soms moeite om vanuit de vraag van bedrijven tot arrangementen te komen. Toch ontstaan op steeds meer plekken wel mooie praktijken die uitgaan van de vraag van de bedrijven. Deze zijn daardoor duurzamer en succesvoller. Deze aanpakken verspreiden zich niet vanzelf.

Kostbare tijd en energie gaat zo naar instanties in plaats van naar toekomstige werknemers of de eigen organisatie. Kortom: bedrijven zoeken een partner om - met oog voor de bedrijfseconomische belangen van de bedrijven - te zoeken naar nieuwe mogelijkheden om mensen naar vermogen te laten werken. Locus blijkt die partner te zijn voor landelijke bedrijven. Locus is een netwerk waar bedrijven hun vragen kwijt kunnen, bij meerdere gemeenten en sw-bedrijven tegelijk. Locus legt vervolgens de verbinding tussen landelijke bedrijven en de regionale uitvoering. Op zo'n manier dat de regionale uitvoerders de dienstverlening aan bedrijven goed op elkaar afstemmen.

Locus merkt dat door de recente politieke ontwikkelingen (Participatiewet, banenafpraak en Quotumwet) het onderwerp op de HR agenda staat. Er is behoefte aan een landelijk contactpersoon voor informatie, advies en ondersteuning. De schakelrol die Locus kan pakken en het gecoördineerd samen optrekken bij de uitrol over het land (het bedrijf communiceert naar vestigingen en Locus naar de publieke uitvoering van de verschillende regio's) is de meerwaarde van Locus.

## **WERKEN OP BASIS VAN CASUÏSTIEK EN VANUIT DE VRAAG VAN BEDRIJVEN**

Locus is praktisch, werkt vanuit de vraag van bedrijven en bouwt voort op werkende casuïstiek. Locus kiest nadrukkelijk voor een andere aanpak dan die van de landelijke convenanten waarin landelijke vertegenwoordigers afspraken maken en deze op papier bekrachtigen. In de praktijk blijkt keer op keer dat deze landelijke papieren afspraken niet vanzelfsprekend gerealiseerd worden. Ze worden onvoldoende gedragen door de regionale uitvoerders of stuiten op uitvoeringsproblemen.

Locus werkt vanuit de overtuiging dat de regio in eerste instantie aan zet is. Daar is het werk, daar vindt de bemiddeling en de begeleiding plaats en daar werken bedrijf en publieke uitvoerders samen. Daar ontstaan dan ook werkende praktijken. Daarom kiest Locus voor het maken van concrete bedrijfsaanpakken vanuit werkende praktijken. Bottom-up in plaats van top-down. Deze werkwijze kost tijd. Eerst moet er een aanpak staan die naar tevredenheid van zowel publieke als private partij staat. Daarna pas vindt uitrol plaats naar andere plekken in het land.

## **BEDRIJFSAANPAKKEN MAKEN**

Bedrijfsaanpakken vormen één van de belangrijkste pijlers van het Locus netwerk. Bij het maken van de bedrijfsaanpakken zijn de vragen en mogelijkheden van bedrijven het uitgangspunt. De bedrijfsaanpak zorgt ervoor dat de bedrijven kunnen investeren in mensen en werkgelegenheid, op basis van uitvoeringsafspraken die de gemeentegrenzen overschrijden. Bij het inrichten van een bedrijfsaanpak maken de betrokken partijen concrete afspraken over werkzaamheden, profielen, trajectafspraken (wel/geen detachering, proeftijd, scholing) inwerkprogramma's en begeleiding. Samen verkennen zij de verwachtingen en verantwoordelijkheden en leggen die vast. Locus signaleert en initieert de bedrijfsaanpakken en - eenmaal ingericht - monitort en evalueert Locus met de betrokken partijen deze op een aantal voor hen essentiële punten. Wanneer succesvol, faciliteert Locus de uitrol naar andere regio's. Hiermee worden duurzame samenwerkingen georganiseerd.

## **WERKEN IN PARTNERSCHAPPEN**

Bedrijfsaanpakken worden door publieke en private partijen in partnerschap ontwikkeld. Betrokken partijen zijn gelijkwaardige partners wiens specifieke ervaring en expertise ingebracht worden in de samenwerking. Nauwe samenwerking is noodzakelijk om tot succesvolle samenwerking te komen. Zeker bij de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt blijft de publieke verantwoordelijkheid altijd bestaan (bijvoorbeeld vanwege de inzet van loonkostensubsidie en begeleiding). De gedeelde verantwoordelijkheid maakt werken in partnerschap een onmisbare randvoorwaarde voor geslaagde bedrijfsaanpakken.

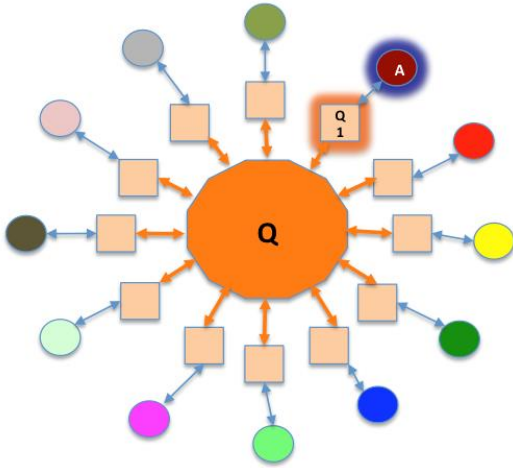
## **DE ROUTE NAAR WERKGELEGENHEID VOOR DE DOELGROEP**

Het proces ziet er als volgt uit:

1. Werving partners
2. Doelen en ambities vaststellen en eerste verkenning van mogelijkheden maken met de landelijke HR afdeling
3. Via twee of drie pilots een werkende praktijk maken
4. Werkende praktijk vastleggen in een bedrijfsaanpak
5. Plan van uitrol maken met de landelijke HR afdeling
6. Uitrol

## DE AANPAK

Stel, gemeente of sw-bedrijf A doet succesvol zaken met de lokale vestiging Q1, van het landelijke bedrijf Q.

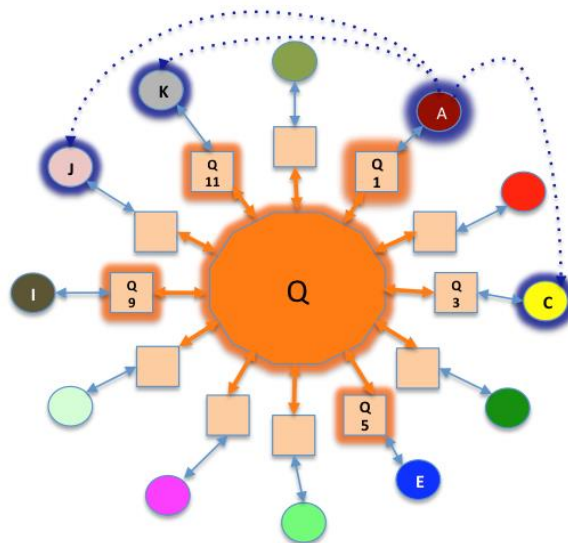


Sw-bedrijf A is lid van het Locus netwerk en deelt met het netwerk haar successen.

Tegelijkertijd stimuleert en enthousiasmeert de adviseur partnerschappen van Locus de landelijk HR-afdeling om de succesvolle praktijken in vestiging Q1 te verspreiden en de overige vestigingen te enthousiasmeren en stimuleren om soortgelijke activiteiten te organiseren. Dan ontstaat er vanuit twee kanten een beweging om elders succesvolle praktijken te realiseren.

De publieke aanbieders die hierin geïnteresseerd zijn kunnen nu, met het voorbeeld van de succesvolle praktijk in een andere vestiging, 'hun' lokale vestiging benaderen om de mogelijkheden te exploreren.

Tegelijkertijd stimuleert de landelijke HR-afdeling de lokale vestigingen en kan het dus ook voorkomen dat een lokale vestiging zelf het initiatief neemt om met de plaatselijke publieke aanbieder de mogelijkheden te exploreren.



## SCENARIO'S

Om haar doelen te bereiken, werkt Locus via de volgende drie scenario's:

**Scenario 1:** Locus hoort van een sw-bedrijf/gemeente dat ze samenwerken met een landelijke partij. Locus neemt contact op met het sw-bedrijf/gemeente en vraagt of ze, vanwege de mogelijke landelijke kansen, aan mag haken. In de meeste gevallen is dat prima. Als er een intentie is tot plaatsing of reeds plaatsing is gerealiseerd, stelt Locus aan het private bedrijf voor om de ervaringen die op lokaal niveau zijn opgedaan, door te geven aan de landelijke HR-afdeling. Met als doel het overdragen van de kennis en ervaring aan andere locaties van het landelijk bedrijf. In de meeste gevallen is ook dat prima. Locus bespreekt mogelijke kansen met de verantwoordelijke HR-manager van het hoofdkantoor. Soms gaat het lokale sw-bedrijf of de gemeente mee.

Als de verbinding is gelegd met de landelijke HR-afdeling, is het Locus die het bedrijf stimuleert en motiveert om over te gaan tot het verspreiden van de opgedane ervaringen en de boodschap dat het ook op andere plekken succesvol kan zijn. Overigens gebeurt dat laatste pas op het moment dat er een succesvol werkende praktijk is ontstaan; immers, alleen dan valt er iets over te dragen dat elders succesvol is gebleken.

**Scenario 2:** Locus zoekt het contact met landelijke bedrijven en stimuleert en enthousiasmeert hen om op een van de lokale vestigingen een pilot te starten om de mogelijkheden te onderzoeken voor een bedrijfsaanpak. Als de landelijke werkgever hiermee instemt, zoekt hij naar een vestiging voor de pilot. Vaak één of twee vestigingen met een manager die enthousiast is over de pilot. Locus legt het contact met de publieke uitvoeringsorganisatie en dan wordt er gestart met de pilot. Indien gewenst kan de gemeente of het sw-bedrijf ook contact leggen met derde partijen, zoals UWV of een privaat re-integratiebedrijf. Als de pilot succesvol blijkt, stimuleert en motiveert Locus de partner om over te gaan tot landelijke verspreiding van de opgedane ervaringen en de boodschap dat het ook op andere plekken succesvol kan zijn.

**Scenario 3:** Locus deelt met een gemeente of sw-bedrijf een succesvolle praktijk binnen een landelijke franchiser, die elders reeds succesvol is toegepast. Hiermee kan de gemeente of het sw-bedrijf, ondersteunt met uitrolmateriaal, zelf de verbinding leggen naar de lokale franchiser.

## FACILITEREN

Het landelijk bureau van Locus ziet haar rol als faciliterend. De medewerkers houden in de uitvoering van de partnerschappen hun eigen rol zo klein mogelijk. Het zijn immers de manager van de lokale vestiging van bedrijf X en de accountmanager van de gemeente of het sw-bedrijf die met elkaar zaken moeten doen. Daar waar het leggen van de verbinding door het delen van contactgegevens en uitrolmateriaal voldoende is, zal de rol van Locus daar ophouden. Locus zal dan alleen monitoren hoe de samenwerking verloopt, om zo de landelijke HR-manager te kunnen informeren en voor hem/haar een sparring partner te kunnen zijn.

Bij pilots zal Locus intensiever betrokken zijn, omdat het een werkende praktijk moet worden die uitrolbaar is. Het kan daarbij ook zijn dat lokaal bepaalde kennis en expertise mist. Vaak is deze kennis bij een ander lid wel aanwezig. Locus schakelt het andere lid in zodat zij elkaar helpen om de vraag van de werkgever optimaal in te vullen.

Locus zal in de uitrolfase daar interveniëren waar de lokale samenwerking stagneert. Immers, succes komt te voet en gaat te paard. Wanneer gemeenten of sw-bedrijven hun werkgeversdienstverlening onvoldoende op orde hebben, zal de werkgever overwegen om in plaats van Locus een andere partij in te schakelen. Dat is zonde voor het netwerk en dus zal Locus interveniëren waar nodig. Medewerkers van Locus helpen een samenwerking weer op weg, maar nemen deze uitdrukkelijk niet over.

Locus is geen formele infrastructuur maar verbindt door personen binnen het netwerk met elkaar in contact te brengen. Vervolgens faciliteert Locus de samenwerking in de regio. Dat doet Locus zolang dat van (meer)waarde is voor haar netwerkleden. Locus is dus geen doel op zich, daar waar die (meer)waarde niet meer is, trekt Locus zich terug.

## HOE WERKT LOCUS NIET?

---

De core business van Locus is het faciliteren van partnerschappen tussen landelijke en bovenregionale werkgevers en lokale uitvoerders van de sociale zekerheid. In het kader van verwachtingenmanagement is het goed ook te benoemen wat we niet faciliteren.

### **LOCUS FACILITEERT GEEN PARTNERSCHAPPEN VOOR BESCHUT WERK**

Locus faciliteert dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gaan werken bij reguliere bedrijven. Het organiseren van beschut werk, het brengen van werk naar de sw-bedrijven, is niet de opdracht van Locus. Het kan wel zijn dat dit bijvangst wordt nadat de relatie gelegd is, of van ontmoetingen die plaatsvinden bij netwerkbijeenkomsten.

### **LOCUS FACILITEERT GEEN LOKALE PARTNERSCHAPPEN**

Daar waar een lokale werkgever iets wil, kan hij rechtstreeks zaken doen met de gemeente of het sw-bedrijf dat daar gevestigd is. De functie van Locus is vooral om bedrijven die zaken doen met meerdere gemeenten en sw-bedrijven te ondersteunen bij het leggen van de contacten en het maken van afspraken. Dus richt Locus zich op bovenregionaal en landelijke bedrijven en niet op MKB bedrijven in de regio.

### **LANDELIJKE BEDRIJVEN KUNNEN LOKALE VESTIGINGEN NIKS OPLEGGEN**

Locus sluit geen landelijke convenanten met ambitieuze afspraken die geen relatie met de regionale praktijk hebben. Bij de meeste landelijke bedrijven is er geen sprake van dat op landelijk niveau afspraken worden gemaakt qua aantallen of specifieke functies die opgelegd worden aan regionale/lokale managers. Als er op landelijk niveau interesse is om met de doelgroep aan de slag te gaan of interesse is voor een specifieke aanpak, is het niet zo dat de lokale vestigingen 'van hogerhand' dit krijgen opgelegd. HR afdelingen zullen in eerste instantie vaak kiezen voor onderzoeken, stimuleren en faciliteren. Pilots moeten aantonen wat het betekent voor het bedrijf en wat de toegevoegde waarde is. Als dat positief is zal een landelijk HR-afdeling actief naar de regio's stimuleren en faciliteren.

### LOCUS KAN PUBLIEKE PARTNERS NIKS OPLEGGEN

Net zomin als een landelijke HR afdeling lokale vestigingen werkwijzen kan opleggen, kan Locus dat ook niet bij gemeenten en SW-bedrijven. De leden zijn aangesloten bij het netwerk om gezamenlijk werkgelegenheid te creëren. De vraag van de werkgever is leidend, maar niet verplichtend. Locus verbindt en ondersteunt, maar kan niet namens haar leden afspraken maken. Locus ondersteunt bij het komen tot harmonisatie van dienstverlening waar nodig en mogelijk. Locus ontwikkelt bedrijfsaanpakken (soms inclusief een raamwerk-contract) die door de partijen in de regio nader worden ingevuld en afgesloten.

### LOCUS PLAATST GEEN MENSEN

Locus ondersteunt werkgevers om werkgelegenheid te creëren voor de doelgroep door te informeren, ondersteunen en te schakelen. Locus is niet verantwoordelijk voor de plaatsingen. Dat gebeurt door de leden in het netwerk. Met andere woorden: Locus is geen re-integratie-, detachings- of bemiddelingsbedrijf en zeker ook geen uitzendbureau. Locus is onafhankelijk en schakelt naar alle publieke aanbieders van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## HOE MAAK JE ALS LID OPTIMAAL GEBRUIK VAN LOCUS?

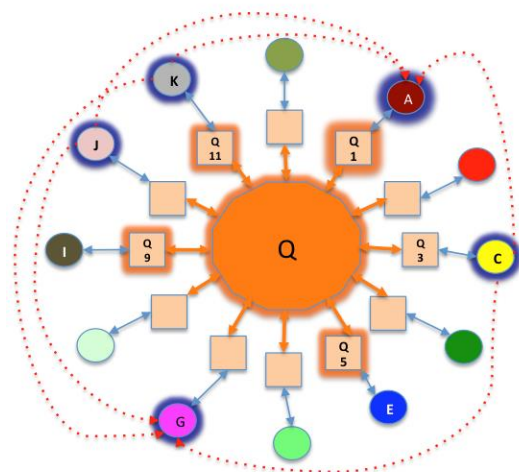
### NETWERKEN IS GEVEN

Voor de gemeenten en sw-bedrijven betekent het netwerk dat zij - door het delen van hun kennis, ervaring en expertise - kansen kunnen creëren voor mededeelnemers uit het netwerk: daar waar zij succesvol zijn geweest in een bedrijf behorend tot een landelijke keten kunnen wellicht ook andere aangesloten publieke aanbieders in andere regio's succesvol zijn bij hetzelfde landelijke private bedrijf gevestigd in hun regio.

### WEDERKERIGHEID

In het geval dat publieke aanbieder A zijn succesvolle praktijken deelt met de overige leden van het netwerk, kunnen de overige partners hiervan 'profiteren'. Het deelnemen aan een netwerk als Locus betekent ook het realiseren van de wederkerigheid: in dit geval delen de publieke aanbieders C, J en K als lid van het Locus netwerk hun succesvolle ervaringen met de deelnemend publieke aanbieder A.

Op deze wijze realiseert het netwerk datgene waarvoor het ontstaan is, namelijk het verbeteren van de kansen op (duurzaam werk) voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij bovenregionaal en landelijk opererende bedrijven.





In het Locus netwerk staat het de leden en partners vrij om met elkaar 'te delen wat ze willen delen'. Dat kunnen succesvolle praktijken zijn, dat kunnen ook 'kansen' zijn, relaties of expertise of materialen. Kortom, dat kunnen alle zaken zijn waarvan het netwerk denkt dat de ander er iets mee kan. En, ieder deelnemend lid kan gebruik maken van dat wat er beschikbaar is om te delen.

Netwerken is ook krijgen. Dat krijgen is het meest aan de orde als een bedrijfsaanpak specifiek in jouw regio start of uitrolt. Hoe meer netwerkleden delen, hoe meer netwerkleden ook krijgen. Het is de uitdaging om die wederkerigheid goed te organiseren in het netwerk.

De organisatie van het delen wordt gefaciliteerd door Locus. Denk aan:

- Het vastleggen van succesvolle praktijken in handreikingen
- Het visualiseren van succesvolle praktijken in filmpjes
- Het organiseren van kennisuitwisseling, op allerlei manieren
- Het organiseren van expertise vergroting
- Het organiseren van netwerkdagen
- Het organiseren van een landelijk dekkend netwerk
- En, last but not least, het realiseren van de verbinding met de landelijke private bedrijven.

### REGIOAMBASSADEURS

Sinds 2014 werkt Locus met regioambassadeurs. Deze ambassadeurs helpen de verbinding en samenwerking tussen Locus en gemeenten/sw-bedrijven in de regio te verbeteren. Per regio zoekt Locus een netwerker en verbinder, vanuit publieke partners, die snel communiceert en schakelt binnen het Locus Netwerk om kansen te delen en te maken.

## HOE MAAK JE ALS PARTNER OPTIMAAL GEBRUIK VAN LOCUS?

---

Partners van Locus kunnen de volgende dienstverlening op basis van hun contributie verwachten:

- Eigen contactpersoon
- Bedrijfsaanpak afsluiten: advies en afspraken
- Verbinding naar de regionale publieke uitvoering
- Ondersteunen start en inregelen pilot
- Monitoring pilot en interveniëren bij stagnatie voortgang project
- Optekenen bedrijfsaanpak in een handreiking
- Uitrol pilot over Nederland
- Locus partnerschap als promotie
- Toegang tot het netwerk
- Toegang tot kennis
- Deelname aan bedrijvendag met wisselende thema's aangedragen door partners
- Samenwerking met 'gelijkgestemde' bedrijven

Partners kunnen optimaal gebruik maken van het netwerk wanneer zij regelmatig contact houden met hun landelijk contactpersoon en niet schromen daar vragen neer te leggen. Gericht aangeven waar het bedrijf naar zoekt, stelt Locus in de gelegenheid om het bedrijf concreet te ondersteunen. Bijvoorbeeld door te attenderen op vergelijkbare praktijken bij andere bedrijven, door kennis van de ene regio naar de andere te brengen, door interventies te plegen als dat nodig is of door het bijeen halen van meerdere gemeenten en sw-bedrijven die relevant zijn voor het bedrijf en daarmee een constructief gesprek te organiseren.

Ook door binnen het eigen bedrijf succesvolle praktijken te zoeken en deze te bespreken met hun Locus-contactpersoon kan een vliegwieleffect gerealiseerd worden zonder dat het wiel opnieuw uitgevonden moet worden. Samen met Locus kan de landelijke HR afdeling een coördinerende, stimulerende en faciliterende rol pakken op het dossier Participatiewet, banenplan en Quotumwet.

## WAT KAN HET NETWERK VAN HET LANDELIJK BUREAU VERWACHTEN?

---

Om in partnerschap te werken, is het van belang om elkaars verwachtingen te kennen. Partners en leden kunnen het volgende verwachten van het landelijk bureau:

- Onafhankelijke informatie en advies
- Partnerschappen faciliteren: het vertalen van de behoefte van de werkgever naar de mogelijkheden van de uitvoeringsorganisaties; zorgen voor een uitvoerbare vraag
- Verbinden van bedrijven met regionale publieke uitvoerders
- Successen delen
- Monitoring van praktijken
- Doen van verbetervoorstellen ten behoeve van samenwerking publiek-privaat
- Innovatie
- Acteren vanuit de vraag
- Indien nodig interveniëren
- Prikkelen
- Gesprekspartner voor andere landelijke stakeholders
- Bewustwording MVO vergroten, daarmee behoeftes losmaken, welke de publieke partners invullen
- Bruggenbouwer tussen de publieke en private belangen
- Onderhouden van het netwerk
- Locus medewerkers weten en wijzen de weg.

Vragen die bij Locus binnenkomen, krijgen altijd een antwoord vanuit privaat en publiek belang samen. De meerwaarde zit in de confrontatie van beider belangen en het zorgen voor aanpakken waar beider belangen evenwichtig in vertegenwoordigd zijn. Dan ontstaat duurzame samenwerking.

### **Kernwaarden van het Locus bureau**

De medewerkers van het Locus bureau voeren hun werk uit op basis van de volgende kernwaarden.

- Dienstbaar
- Verbinden
- Samenwerken
- Autonomie en onafhankelijkheid
- Resultaatgericht en effectief
- Organiseren van wederkerigheid.

## COLOFON

---

© Locus Netwerk, september 2014

Versie 1.0

Auteurs: Hanne Overbeek en Jenny den Hertog

Delen van deze tekst zijn ontleend aan een eerder in opdracht van Locus ontwikkeld beleidsstuk: *Over partnerschappen en netwerken* door Brigitte van Lierop (associé Locus).

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