

DE RISSE

ARBEID Sociale werkvoorziening krimpt in

Risse omarmt alternatieven voor Wsw

Gedwongen door de Participatiewet die per 1 januari dit jaar van kracht werd, zal de Risse Groep in Weert in de nabije toekomst gaan inkrimpen.

Rouwig is Jan Karel Jobse, directeur van de Risse Groep, er niet om. Bij zijn sociaal werkvoorzieningschap werken nu nog negenhonderd mensen. Uiteindelijk blijft daar weinig of niks van over. Zo is het streven van het Rijk. De werknemers van De Risse werken nu nog deels in de beschutte werkomgeving van het bedrijf aan de Risseweg en voor een deel bij bedrijven in heel Midden-Limburg waar Risse-mensen gedetacheerd zijn. Op dit moment is die verhouding ongeveer 40-60 procent. Maar allengs zal het werknemersbestand van De Risse afnemen. Sinds de invoering van de Participatiewet, waarbij de gemeenten zelf verantwoordelijk worden voor alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Wajongers (jonge gehandicapten), Wsw'ers (sociale werkvoorziening) en bijstandsgerechtigden is er bij de werkvoorziening geen nieuwe instroom van mensen met een Wsw-indicatie meer mogelijk. „En moeten we daarom treuren?“, vraagt Jobse zich af. „Nee hoor, als er betere alternatieven zijn, moeten we die omarmen“, geeft hij als antwoord. „Maar het is wel zo dat die alternatieven er moeten komen en dat de Risse Groep een rol kan spelen bij de totstandkoming ervan.“ Daarbij kan onder meer gedacht

worden aan opleidingen en trainingen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij De Risse. Maar uiteindelijk zullen deze mensen aan de slag moeten binnen het reguliere bedrijfsleven. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor Werk.Kom. Dat is hét bemiddelingsbedrijf van de gemeenten Weert, Nederweert en de Risse Groep. De medewerkers van Werk.Kom bezoeken bedrijven en voeren daar op verzoek een kosteloze quickscan uit. Daarbij wordt gekeken of er binnen het bedrijf werkzaamheden zijn die door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uitgevoerd kunnen worden. „Ook kan het zijn dat onze mensen eenvoudige taken van de vaste werknemers overnemen, zodat die zich helemaal kunnen richten op hun specialistische werk“, zegt Henry Roosen, adviseur bij Werk.Kom. „Dan snijdt het mes aan twee kanten. Bovendien is het voor bedrijven een mooie gelegenheid invulling te geven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.“ Wanneer een bedrijf kiest voor detachering dan kijkt Werk.Kom welke kandidaten bij het bedrijf en de werkzaamheden passen. Voor elke werknemer wordt de loonwaarde bepaald, dus wat de werkgever aan salaris moet betalen. De rest wordt aangevuld met subsidie. Zijn ze eenmaal aan de slag, dan worden ze begeleid door de werkcoaches van Werk.Kom die de bedrijven adviseren en ondersteunen in de begeleiding van de mensen. „Als alles goed gaat, hoef ik echter maar vier keer per jaar bij een bedrijf te komen“, zegt werkcoach Marianne Balagh van Werk.Kom. „Maar als een werkgever of werknemer wil dat ik vaker kom, dan is dat natuurlijk ook geen probleem.“

Werkgevers beloven extra banen

Tot 2026 100.000 extra banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat hebben de werkgevers in het sociaal akkoord toegezegd. En de overheid doet daar nog eens tot 2024 25.000 extra banen voor deze groep bovenop. De eerste meting of werkgevers en overheid op koers liggen met hun streven, wordt volgend jaar gehouden. In 2015 zouden dan 11.000 banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt moeten zijn gerealiseerd. Is dat niet het geval dan treedt mogelijk de zogenaamde quotumregeling in werking. Bedrijven met meer dan 25 werknemers worden dan verplicht ten

minste 5 procent van hun personeel in te vullen met mensen die niet in staat zijn een inkomen op het niveau van het wettelijk minimum te verdienen. Bedrijven die daar niet aan willen of kunnen voldoen, zouden een boete van vijftienduizend euro per niet-ingevoerde werkplek krijgen. Los van de sociaal-maatschappelijke verantwoordelijkheid van werkgevers, is het natuurlijk de vraag of je hen in deze nog steeds niet rooskleurige economische tijden moet dwingen mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Maar waar het wél kan, waarom niet?

Afstand tot de arbeidsmarkt overbrugd

Werkgevers denken vaak niet aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als ze op zoek zijn naar nieuw personeel. De Participatiewet dwingt hen dat wél te doen. Bijgaand een drietal voorbeelden van bedrijven die ook zonder Participatiewet gedacht hebben aan mensen met een arbeidsbeperking.

tekst: Leon Janssen ; foto's: John Peters



V.l.n.r. Steven Brouns (Stepco), Katja Gruijthuijs (Werk.Kom) en Ron Hermse (Help IT). ...daadkracht...

‘We moesten bij onszelf een knop omzetten’

Voor het bedrijf Help IT, onderdeel van ict-dienstverlener Stepco in Ittervoort, was de samenwerking met de Risse Groep en Werk.Kom een kleine sprong in het diepe. Voor een speciaal project werden vijf weken lang dagelijks tien werknemers (twee Wsw'ers en acht bijstandsgerechtigden) ingevlogen. Ze stelden pakketten samen voor computerwerkplekken over het hele land. „Voor ons was het een proef“, zegt Steven Brouns, human resource manager (personeelszaken) van Stepco. „Voor Help IT moesten we honderden werkplekken over het hele land voorzien van computer-apparatuur. De pakketten daarvoor - bestaande uit beeldschermen, muisen, toetsborden en computers - hebben we hier samengesteld. Ron Hermse, teamleider bij Help IT, kwam op het idee daarvoor medewerkers van De Risse in te schakelen. We namen contact op, maar zonder te

weten of zoiets tot de mogelijkheden zou horen.“ Na gesprekken met Katja Gruijthuijs van Werk.Kom was hij ervan overtuigd dat het zou lukken. „Onvoorstelbaar“, zegt Brouns. „Tussen het idee De Risse in te schakelen en een compleet opgetuigde organisatie voor het project lagen slechts drie weken. Dat is nog eens daadkracht. We moesten ook bij onszelf een knop omzetten. Het was best spannend. Als het experiment zou mislukken, dan zouden we een groot probleem hebben. Maar ik heb gemerkt dat De Risse en Werk.Kom een realistisch beeld hebben van de mensen die ze in huis hebben en ik vertrouwde erop dat ze de juiste keuze zou maken.“

► Na gesprekken met Werk.Kom was Steven Brouns ervan overtuigd dat het zou lukken.

De kandidaten kwamen wat onwennig binnen in het bedrijf aan de Aziëstraat in Ittervoort, maar voelden zich al snel op hun gemak, constateert Brouns. „We hebben gezorgd voor een goed werkklimaat en dat ze zich hier veilig en vrij voelen. Dat werkt motiverend. Na een paar dagen hadden ze al suggesties hoe we de verwerking van de pakketten efficiënter uit konden voeren. Ze namen hun verantwoordelijkheid. Het mes snijdt ook aan twee kanten. Zij doen werkervaring op en krijgen van ons een getuigschrift en wij zijn veel flexibeler bij grote opdrachten. Ze hebben ons echt veel werk uit handen genomen. Het is prachtig dat het zo goed gelopen is. Dit project heeft ertoe geleid dat we eraan denken ons aanbod aan diensten uit te breiden met dit soort werk. Verder bekijken we of we mensen van De Risse ook in kunnen zetten voor andere werkzaamheden binnen ons bedrijf. Bijvoorbeeld bij de schoonmaak.“

‘Wat mij betreft, blijven ze tot hun pensioen’

Het drukke gekakel van duizenden kippen is duidelijk te horen in de vergaderkamer, die boven de stal van Happy Ei in Nederweert ligt. Wekelijks levert het legkippenbedrijf aan de Eindhovensebaan anderhalf miljoen eieren af. En dat liefst op een sociaal-maatschappelijk verantwoorde manier. Tevreden scharrelkippen, zelf samengesteld kippenvoer met ingrediënten deels van eigen bodem, een eigen label... en met werknemers van de Risse Groep. En daar is Henk Stals, directeur van Happy Ei, trots op gezien de vermelding daarvan in de nieuwe bedrijfsfilm. En hij is er blij mee, want de vier ‘jongens van De Risse’ blijken toegewijde arbeidskrachten te zijn die zich erg betrokken voelen bij het bedrijf. „Nadat mijn broer en ik het bedrijf dertien jaar geleden van mijn vader en moeder overnamen, hebben we voor het eerst mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen“, zegt Stals. „Deels vanuit een sociale instelling. De tweede reden, maar zeker niet de hoofdrede, is dat



Werkcoach Marianne Balagh (links) en bedrijfsleidster Anja Koolen van Happy Ei. ...moederfiguur...

het om een gesubsidieerde werkvorm gaat. Maar aan de andere kant hebben de werknemers van De Risse ook meer begeleiding nodig. En het tempo is bij de een wat minder hoog dan bij de ander. Dat laatste heeft positief op

mezelf gewerkt. Ik ben zelf ook rustiger geworden, terwijl ik vroeger altijd heel gehaast was. Inmiddels hebben we vier werknemers van De Risse. Een van hen is al dertien jaar in vaste dienst bij ons. Als we uit gaan breiden, mo-

► Tevreden scharrelkippen, zelf samengesteld kippenvoer, een eigen label... en werknemers van De Risse.

gen er weer een paar bij komen, want we zijn erg tevreden met ze. Ze gaan er helemaal voor.“ Dat constateert ook bedrijfsleidster Anja Koolen die dagelijks met de ‘jongens van De Risse’ werkt. „Drie hebben een ‘eigen’ stal en eentje is allround“, zegt ze. „Ze hebben hun dagelijks terugkerend werk. Dat doen ze prima. Als er iets nieuws moet gebeuren, dan moet je dat soms nog eens uitleggen. Daar moet je dan het geduld voor hebben. Maar al stellen ze drie keer dezelfde vraag, dat maakt me niet uit.“ „Anja voelt heel goed aan dat deze mensen een veilige werkomgeving nodig hebben“, meent Stals. „Daaraan levert ze een wezenlijke bijdrage. Ze wordt dan ook als een soort moederfiguur beschouwd. ‘Is ons mam er ook’, vragen ze dan. Ze zijn gewoon gedreven en enthousiast en leveren prestatie en productiviteit. Ze zijn allen een schot in de roos. Dat komt wellicht ook door de goede voorselectie bij Werk.Kom, dat de werknemers uitzoekt die bij ons passen. Als het aan mij ligt, blijven ze allemaal hier tot hun pensioen.“

Geknipt werk voor mensen van De Risse

Vooroordelen spelen nog steeds een grote rol als het gaat om werknemers van De Risse Groep, stelt Paul Kempen, bedrijfsleider bij Stafa Assembly in Maarheeze. „Mensen van De Risse worden vanwege hun beperkingen door sommigen zelfs in een hoekje gedrukt“, merkt Kempen. „Die kunnen dan ook niet begrijpen dat je deze mensen aanneemt. Toch heb ik het gedaan. Gelukkig kreeg ik daarbij alle steun van de directie.“ Kempen zelf heeft die vooroordelen bij het vuilnis gezet. Hij ziet de acht mensen van De Risse die bij Stafa werken als waardevolle werknemers. Stafa, importeur van bevestigingsmaterialen als schroeven, bouten en moeren, heeft écht geknipt werk voor hen, vindt hij. Stafa levert namelijk veel maatwerk, zoals samengestelde montagesets of verpakkingen met de merknaam van de klant. De producten die hiervoor in grote partijen binnen komen, moeten dan omgepakt worden in kleinere hoeveelheden voor enkele toonaangevende merken. „Dat



Adviseur van Werk.Kom Henny Roosen (links) en Paul Kempen, bedrijfsleider bij Stafa. ...vooroordelen...

► Paul Kempen ziet de acht mensen van De Risse die bij Stafa werken als waardevolle werknemers.

kunnen de medewerkers van De Risse als de beste“, zegt Kempen, die tweeënhalf jaar geleden in dienst kwam bij Stafa. „De mensen van De Risse die bij ons gedetacheerd zijn, vinden het geweldig als ze grote hoeveelheden van

hetzelfde product moeten ompakken. Een ander wil graag variatie in zijn werk, maar de mensen van De Risse voelen zich juist happy als ze langere tijd hetzelfde werk kunnen doen. Je moet ze goed uitleggen wat ze

moeten doen en vooral waarom. Daarnaast is het belangrijk goed aan te voelen welke persoonlijke begeleiding ze nodig hebben. Hierbij helpt de werkcoach van Werk.Kom ons uitstekend.“ Dat De Risse werknemers kan leveren op verschillende niveaus, ondervond Kempen enkele weken geleden toen hij op zoek was naar een assistent. Kempen: „Die kunnen we ook leveren, bood De Risse aan. Nou Peggy, zo heet ze, is er nu bijna twee weken en ze doet het prima. Ze neemt me veel werk uit handen. Onlangs heb ik haar voorgesteld tijdens een rondgang op het werk. En ze maakte een heel positieve indruk bij de collega's. Ik dacht dat je er eentje van De Risse zou krijgen“, zeiden ze de dag erna.“ Kempen verwacht dat het aantal Risse-medewerkers zal groeien. „We breiden uit met een nieuwe hal“, zegt hij. „Dat heeft verder als voordeel dat de mensen van De Risse meer ruimte krijgen. Uiteindelijk zullen we naar zo'n zestien gedetacheerden gaan. Dan krijgen ze ook een vaste begeleiding. Eentje van De Risse.“