

Jaarverslag 2017

Werken aan waardevol werk



SBCM
A&O-fonds SW

INHOUDSOPGAVE →



Bestuursvisie	3
Interview met Stephanie Pawiroedjo, WSD	4
Infographic	5
Interview met Alex de Vos, Dethon	7
Werkfit en een leven lang ontwikkelen voor wie kwetsbaar is op de arbeidsmarkt	8
- Leren voor je werk met de WERK-portal.nl	10
- Opstap naar werken met praktijkverklaringen	10
- Taal en talent ontwikkelen	10
- Opleidingsportal	10
Interview met Anthony Wals, Pantar	11
Professionals: vakkennis actueel houden én nieuwe kennis ontwikkelen	12
- Trainingen	14
- Kennisplatforms	14
- Publicatie Drempels weg voor dove medewerkers	14
- De Professional Centraal	14
Interview Remie Brasdorp, Stroomopwaarts	15
Het creëren van passend werk	16
- Functiecreatie	18
- Inclusief werkgeven	18
- Beschut werk	18
- Inclusieve techniek	18
- Werkmaat	18
Interview met Harm Baas, Caparis	19
Medewerkers gezond en veilig laten werken	21
- Leidraad bij externe plaatsing	22
- Duurzame inzetbaarheid	22
- Award gezond en veilig werken	22
- MTO	22
Interview met Silcu van de Kuilen, Tomingroep	24
Medezeggenschap Sociale werkvoorziening	25
- Regionale bijeenkomsten	26
- Onderzoek en handreiking	26
- Landelijk congres	26
- Nieuwsbrieven	26
Interview met Duraid Ramo, Werkzaak Rivierenland	27
De toekomst is nu	28
Interview met Liesbeth Bogert, Pantar	29
Financieel jaarverslag 2017	30
Interview met Liselore Schuilenburg, Stroomopwaarts	31
Bestuur en medewerkers in 2017	33
Colofon	34

Bestuursvisie

De afgelopen maanden was er veel discussie over het kabinetsvoorstel voor loonkostensubsidie voor mensen die niet zelf het minimumloon kunnen verdienen. Hoewel het kabinetsvoorstel helaas nog niet van tafel is, was het goed dat de mensen die het betreft zoveel publiciteit kregen. En dat organisaties en werkgevers die zich sterk maken voor deze groep en dit deel van de arbeidsmarkt, zich gezamenlijk in het debat hebben geroerd. Het kan niemand in Nederland meer ontgaan zijn: werk en een gelijkwaardige behandeling daarin is voor iederéén belangrijk. Ook -of misschien juist- als je vanwege factoren die je niet zelf in de hand hebt, (financiële) ondersteuning nodig hebt. Om te onderstrepen hoe belangrijk werk is, laten we in dit jaarverslag mensen aan het woord die aangeven wat werk voor hen betekent.

Verder bouwen aan een sociale infrastructuur

SBCM zet zich samen met kennispartner Cedris in op veel thema's die belangrijk zijn voor een kwalitatief goede en voldoende sociale en inclusieve werkgelegenheid. Uitgangspunt is de SER-verkenning Sociale infrastructuur voor kwetsbare groepen onder de Participatiewet van juni 2016. SBCM en Cedris werken samen aan het bouwen en door ontwikkelen van deze infrastructuur. Zo ondersteunen we bijvoorbeeld via kennisplatforms, onderzoek en trainingen de professionals die invulling geven aan de verschillende onderdelen van die sociale infrastructuur, zoals werkfit maken, jobcoaching en detachering.

Nieuwe thema's

Bouwen aan een infrastructuur betekent ook inspelen op nieuwe thema's die kansen bieden voor mensen die aangewezen zijn op een vorm van sociale werkgelegenheid. Zo investeren SBCM, Cedris en TNO via een kennisalliantie momenteel in pilots voor de inzet van 'inclusieve techniek'. Dit zijn technische innovaties die het mogelijk maken dat mensen beter uit de voeten kunnen met moeilijker werk of werkprocessen en daardoor beter (blijven) matchen met de behoeften van de arbeidsmarkt. De verwachting is dat dit leidt tot een betere inzetbaarheid en dus meer werkzekerheid.

Een andere belangrijke ontwikkeling is die van het praktijkleren met behulp van praktijkcertificaten. Een aanpak die door SBB is ontwikkeld voor mensen die geen startkwalificatie kunnen behalen. Zij kunnen wél op de werkvloer delen van werkprocessen aanleren die aansluiten op de reguliere onderwijskwalificatiestructuur. Dit wordt vervolgens door de betreffende branche erkend met praktijkverklaringen. Zo kan ook deze groep zich kwalificeren en daarmee een stevigere positie op de arbeidsmarkt krijgen. Het proces om mensen hierin te begeleiden sluit naadloos aan bij de rol van de SW als leerwerkbedrijf. Afgelopen maanden zijn een implementatieplan en financiële businesscases opgesteld die inzicht geven in hoe de leerwerkbedrijven met deze aanpak aan de slag kunnen.

Online kenniscentrum

Om de beweging naar een dekkende sociale infrastructuur te ondersteunen lanceren SBCM en Cedris in het najaar een online kenniscentrum voor sociale en inclusieve werkgelegenheid. De ambitie is dat dit dé vindplaats wordt voor professionals, beleidsmensen, managers én de doelgroep zelf.

Voor dit moment hoop ik dat u als lezer met ons wilt terugblikken op 2017 en op wat SBCM het afgelopen jaar heeft bijgedragen aan de sociale werkgelegenheid. U treft op de volgende pagina's een greep uit onze activiteiten aan die maar één doel dienen: bijdragen aan duurzaam en betaald werk voor mensen die kwetsbaar zijn op onze arbeidsmarkt!

Huib van Olden
Voorzitter



‘Ik voel me hier begrepen’

Stephanie Pawiroredjo werkt sinds februari als administratief medewerker op de afdeling Registratie, administratie en ziekteverzuim (RAZ) bij WSD.

Op school heb ik altijd moeite gehad met leren, maar tijdens mijn mbo-opleiding Marketing, communicatie en evenementen ging het echt mis. Ik kreeg een burn-out en kwam een halfjaar thuis te zitten. Ik bleek ADHD te hebben, waardoor ik moeite heb om me te concentreren. Ik ging steeds over mijn eigen grenzen heen en had veel stress. Met hulp van school wist ik mijn opleiding af te ronden, maar ik wist dat ik niet verder wilde in deze richting. Dan zou ik veel met deadlines moeten werken, met de nodige spanning tot gevolg.

Ik wilde graag werkervaring opdoen en heb daarom contact gelegd met de gemeente. Eerst kon ik een

halfjaar werken bij Waterschap De Dommel, in de catering, en nu doe ik administratief werk bij WSD. Het werk is leuk en leerzaam. Ik verwerk ziekmeldingen en meld deze bij het UWV, of plan mensen in bij de bedrijfsarts. In deze functie kan ik mijzelf goed testen: begrijp ik alles? Kan ik me goed genoeg concentreren? Ik zie dit als een opstapje naar meer. Na mijn burn-out voelde ik me af en toe dom, omdat ik maar moeilijk informatie kon opnemen en onthouden. Nu gaat dat een stuk beter. Na de zomer begin ik aan een hbo-studie Social work. Het werk bij WSD heeft met het vertrouwen gegeven om daaraan te beginnen. Het fijne aan WSD is dat mensen je snel accepteren. Er is veel

sympathie voor elkaar. Op mijn opleiding had ik soms het gevoel dat mensen niet begrepen waarom ik moeite had om me te concentreren. Hier voel ik me wel begrepen. Het is sowieso leuk om aan het werk te zijn en een doel te hebben. Toen ik een halfjaar thuis zat miste ik dat. Mijn leven stond even stil. Nu heb ik weer uitdagingen.

Over een aantal jaar hoop ik dat ik mijn studie heb afgerond en dat ik lekker in mijn vel zit. Ik wil graag werk doen dat ik leuk vind, maar het hoeft allemaal niet perfect te zijn. Het belangrijkste voor mij is dat werk en privé in balans zijn.’

‘Het werk bij WSD heeft met het vertrouwen gegeven om aan de studie te beginnen.’



Samenwerken om de sociale infrastructuur in stand te houden en door te ontwikkelen

SBCM en Cedris hebben eind 2016 hun kennis en expertise gebundeld in een kennispartnerschap voor sociale werkgelegenheid. In deze samenwerking werken de twee partijen aan het in standhouden en doorontwikkelen van de sociale infrastructuur in de 35 arbeidsmarktregio's voor de kwetsbare groep van de Participatiewet. Dit sluit aan op de verkenning van de Sociaal-Economische Raad (SER) hierover van juni 2016. In 2017 hebben SBCM en Cedris hiervoor de volgende activiteiten uitgevoerd.



Bijdragen aan de sociale infrastructuur in de arbeidsmarktregio's

Passend werk

Activiteiten 2017

- [Functiecreatie](#)
- [Branchemodel inclusief werkgeven](#)
- [Kennisalliantie Inclusieve en Techniek](#)
- [Werkmaat](#)
- [Trainingen voor professionals](#)

Nieuw (beschut) werk

Activiteiten 2017

- [Maatschappelijke kosten-batenanalyse beschut werk.](#)
- [WERK-portal.nl](#)
- [Roadshow Over geld en zo](#)
- [Toolbox talent ontwikkelen](#)

Duurzaam werkverband

Activiteiten 2017

- [Gezond en veilig werken](#)
- [Kennisplein BRAVO](#)
- [Award Gezond en veilig werken](#)
- [Leidraad voor gezond en veilig werken](#)
- [Publicatie indicatoren gezondheidsbeleid](#)
- [Kennisplatform arbo](#)
- [Benchmark MTO-SW](#)
- [Pilot 'Werkmaat'](#)
- [Publicatie Drempels weg voor dove medewerkers](#)
- [Trainingen voor professionals](#)

Werkfit maken

Activiteiten 2017

- [WERK-portal.nl](#)
- [Opstap naar werk met praktijkverklaringen](#)
- [Taal ontwikkelen](#)
- [Toolbox talent ontwikkelen](#)
- [Opleidingsportal](#)
- [Kennisplatform werkfit maken](#)
- [Trainingen voor professionals](#)

Detacheren

Activiteiten 2017

- [Kennisplatform detacheren](#)
- [Trainingen voor professionals](#)

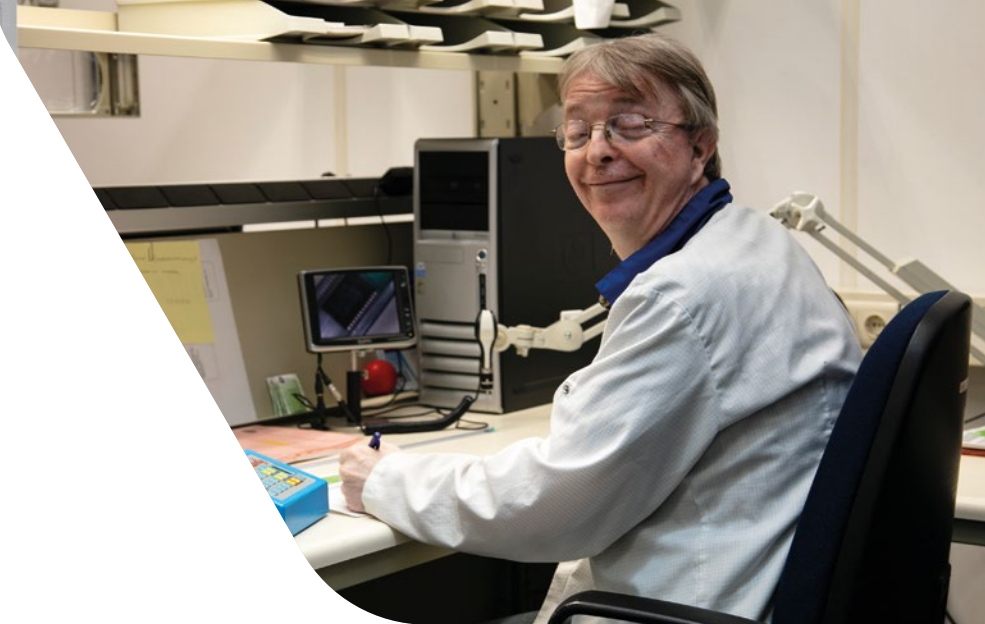
Matching en jobcoaching

Activiteiten 2017

- [Kennisplatform jobcoaching](#)
- [Trainingen voor professionals](#)

‘Van dit werk word ik echt gelukkig’

Alex de Vos (53) is logistiek medewerker bij Dethon, het werkbedrijf van Zeeuws-Vlaanderen.



Eind jaren negentig heb ik drie jaar werkloos thuis gezeten. Ik had daarvoor een baan in het reguliere bedrijfsleven, maar door bezuinigingen was er geen ruimte meer voor een aangepaste werkplek. Het werkloos thuis zitten was pittig. Stukje bij beetje raakte ik in een isolement, ook al probeerde ik dat te voorkomen. Mijn omgeving was druk met werk of school en met mijn uitkering kon ik weinig ondernemen. Alles kost namelijk geld. Ik merkte dat ik verder van de samenleving af kwam te staan.

Gelukkig kon ik bij Dethon aan de slag. Ik werk nu al 21 jaar op een kleine afdeling met een leuk groepje, dat echt voor elkaar klaar staat. Wij maken printplaten, met

een computergestuurde machine. Het is regulier werk, maar dan binnen de muren van Dethon. Het bedrijf waarvoor wij werken kon de aangepaste afdeling namelijk niet zelf opzetten. Ik zorg ervoor dat de juiste materialen bij de machine klaar staan. Het is fantastisch werk, dat goed aansluit bij mijn opleiding tot elektromonteur en bij de logistieke cursussen die ik via Dethon heb kunnen doen. Ik kan hier mijn expertise gebruiken en heb leuk contact met mijn collega's. Daar word ik echt gelukkig van.

Ik ben geboren met klompvoeten, waardoor ik voorzichtig moet lopen. Ook laat mijn vergroeide rug het weleens afweten. Op mijn huidige werkplek kan ik mijn werktempo

aanpassen als dat nodig is. Ik kan met mijn handicap prima functioneren, maar dat vraagt om maatwerk. Mijn leidinggevenden spelen daarin een sleutelrol. Zij geven mij de ruimte om zelf mijn werk in te vullen en staan klaar wanneer ik hen nodig heb. Dat gebeurt niet overal, merk ik. Sommige leidinggevenden mogen best wat minder in hokjes denken en beter luisteren naar hun medewerkers. Met een persoonsgerichte aanpak haal je volgens mij het meeste uit mensen.

Sinds een jaar ben ik VN-ambassadeur voor personen met een handicap in Nederland. Mijn doel is om mensen met een (onzichtbare) beperking een mooie

‘SW-bedrijven zijn met hun begeleiding en scholing onmisbaar om mensen aan een reguliere baan te helpen.’

toekomst te bieden. Daarvoor geef ik soms uitleg bij de gemeenteraad, praat ik met politici, vertel ik andere mensen met een beperking wat het VN-verdrag inhoudt en attendeer ik bijvoorbeeld openbaar vervoerbedrijven, horeca en winkels op hun toegankelijkheid. Ik zet me al jaren in voor meer bekendheid over arbeidsbeperkingen. Wat mij betreft zijn SW-bedrijven met hun begeleiding en scholing onmisbaar om mensen aan een reguliere baan te helpen. SW-bedrijven moeten echt overeind blijven, anders gaan veel mensen het niet redden in de maatschappij.’

Werkfit en een leven lang ontwikkelen voor wie kwetsbaar is op de arbeidsmarkt

Naast aandacht voor werkfit maken is continue aandacht voor ontwikkeling belangrijk voor de baan- en werkzekerheid van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

Werkfit en een
leven lang ontwikkelen



Leren voor je werk met de WERK-portal.nl

De WERK-portal.nl van SBCM is speciaal ontwikkeld voor praktisch opgeleiden tot mbo 1-niveau. De programma's richten zich op: beroepenoriëntatie en solliciteren, werkvaardigheden om goed en zelfredzaam te kunnen (blijven) functioneren bij een werkgever, en basisvaardigheden, zoals taal en rekenen.

In de sociale werkbedrijven zijn de afgelopen jaren veel positieve ervaringen opgedaan met het opleiden van deze groep via online leren. De doelgroep vindt online leren leuk door onder meer de interactieve insteek en de mogelijkheid van (veel) herhaling.

Gebleken is dat online leren bijdraagt aan de versterking van de zelfredzaamheid van de medewerker, zowel op als buiten het werk. Vaak voor het eerst in hun leven doen mensen met deze manier van leren positieve leerervaringen op!

Sinds 2017 wordt de WERK-portal ook buiten de SW toegepast door welzijnsinstellingen, re-integratiebedrijven, reguliere werkgevers en bibliotheken. Ook is de WERK-portal.nl als good practice opgenomen in het boek HRM-Handvatten voor een inclusieve arbeidsmarkt van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Voor de WERK-portal.nl werkt SBCM samen met Stichting Expertisecentrum Oefenen.nl.

Opstap naar werk met praktijkverklaringen

Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) heeft een aanpak ontwikkeld waarbij mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die geen diploma hebben, praktijkverklaringen kunnen halen bij bedrijven in de regio. Zo wordt voorkomen dat werkzoekenden zonder enige kwalificatie de arbeidsmarkt op gaan.

Uit een eerste pilot in 2017, waaraan negen sociale werkbedrijven meededen, is gebleken dat SW-

bedrijven als leerwerkbedrijven bij uitstek een rol kunnen vervullen om kandidaten, al dan niet via een voortraject, bij een werkgever vakvaardigheden aan te leren. De werkzoekenden worden in het leerwerkbedrijf werkfit gemaakt en voorbereid op vakvaardigheden en krijgen bij de werkgever ondersteuning bij het uitvoeren van de werkopdrachten. Werkgevers toetsen vervolgens of de kandidaten voldoen aan de gestelde eisen voor een werksoort. Is dat inderdaad het geval, dan ontvangen de kandidaten een praktijkverklaring die door de branche wordt erkend.

Op basis van deze ervaringen zijn vier (financiële) businesscases opgesteld voor de rol die het leerwerkbedrijf in de praktijkketen kan vervullen. Ook is een implementatieplan opgesteld om met praktijkleren in de arbeidsmarktregio aan de slag te gaan. In 2018 start een lerend netwerk voor leerwerkbedrijven om deze aanpak verder te implementeren.

Begin 2018 is in de arbeidsmarktregio Agrifood Capital (Noordoost-Brabant) een eerste regionale scholingsafspraken voor laaggeschoolden gemaakt. Het praktijkleren is een belangrijk bestanddeel van de afspraak en wordt toegepast in sectoren waar werkgevers kampen met een krappe arbeidsmarkt. SBCM heeft het proces om tot de scholingsafspraken te komen, gefaciliteerd.

Taal en talent ontwikkelen

SBCM ondersteunde in 2017 ook de kennisgroep Taal(akkoord) SW en bracht de Taalkrant uit met tips voor organisaties en professionals om op de werkvloer met taal aan de slag te gaan.

Ook werd de toolbox Talentontwikkelen gelanceerd. Die maakt het mogelijk om, vooral in een beschutte werkomgeving, via kortlopende activiteiten op een praktische manier talenten verder te ontwikkelen.

WERK-portal.nl
Leren voor je werk



Theatershow voor medewerkers

De Roadshow 'Over geld en zo' is een theatershow voor SW- of Participatiewet-medewerkers, op locatie van het SW-bedrijf, over verstandig met je geld omgaan.

Opleidingsportal

De Opleidingsportal biedt een actueel en geselecteerd overzicht van leermiddelen, opleidingen of trainingen die SW-professionals kunnen inzetten bij de ontwikkeling van medewerkers.

‘Het mooiste is als je meer uit mensen haalt dan ze van zichzelf verwachten’

Anthony Wals (26), voorman in opleiding, Pantar

Het is nog vroeg, kwart voor acht, maar Anthony zit al klaar in het kleine kantoor bij de goedereningang van het Wibauthuis. Hij stuurt als voorman in opleiding de andere Pantar-medewerkers aan. Er zitten er al een paar bij hem koffie te drinken. Sommigen al vanaf zeven uur, om de dag rustig te beginnen.

‘Ik moet nog een paar lessen volgen en dan ben ik echt voorman’, zegt Anthony trots. ‘Ik leer bijvoorbeeld hoe je een agressief iemand kalm maakt.’

Anthony werkt al zes jaar bij Pantar en deed in die tijd steeds stapjes hogerop. Dat is ook de bedoeling: de medewerkers

worden gestimuleerd om zich te blijven ontwikkelen om zo dicht mogelijk bij de arbeidsmarkt in de buurt te komen. ‘Ik begon ooit op de werklocatie van Pantar in Amsterdam-Noord. Daar kun je van alles doen: mozaïek, houtbewerking, naaien, fietsen maken. Ik werkte op de afdeling verlichting.’

Nu houdt Anthony het overzicht in het Wibauthuis en helpt hij zijn collega's waar nodig. Hij kwam ooit terecht bij Pantar doordat hij een vorm van autisme en lichte verschijnselen van borderline heeft, vertelt hij.

‘Ik kan moeilijk leren en concentreren, maar een baan als

‘Ik moet nog een paar lessen volgen en dan ben ik echt voorman.’

deze lukt wel.’ Het leukste vindt hij om andere medewerkers te helpen zich te ontwikkelen. ‘Het mooiste is als je meer uit mensen haalt dan ze van zichzelf verwachten.’



Professionals: vakkennis actueel houden èn nieuwe kennis ontwikkelen

Het is voor professionals een hele uitdaging om hun vakkennis actueel te houden. Het werkveld van de sociale werkgelegenheid ontwikkelt zich immers voortdurend, zowel qua wet- en regelgeving als qua doelgroep. Werkenderwijs worden ook nieuwe inzichten opgedaan en nieuwe aanpakken ontwikkeld. Om de professionals te ondersteunen, bieden SBCM en Cedris niet alleen trainingen aan, maar organiseren we sinds 2017 ook kennisplatforms voor verschillende vakgebieden. Daarnaast is er een jaarlijks congres voor professionals in de sociale werkgelegenheid: De Professional Centraal.

Vakkennis actueel
houden en nieuwe
kennis ontwikkelen.



Trainingen

Er werden in 2017 een tiental verschillende trainingen aangeboden, veelal meerdaagse. Voorbeelden van trainingen zijn:

- De werkleider Participatiewet-proof – werkleiders krijgen in deze training praktische handvatten en veel informatie over de manier waarop zij de brede doelgroep van de Participatiewet het beste kunnen begeleiden.
- Functiecreatie – een training waarin professionals leren hoe zij duurzame functies creëren voor mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Zij leren dit aan de hand van verschillende methodieken van functiecreatie, die ze direct in de praktijk kunnen toepassen. Ook kunnen professionals zich na deze training laten certificeren tot jobcreator.
- Motiveren en begeleiden – in deze compacte, intensieve training krijgt de professional handvatten om cliënten en medewerkers te motiveren.
- De waarde van inclusief werkgeven – een training waarin professionals inzicht krijgen in de motieven en drijfveren van werkgevers die inclusief (gaan) werken. Ook krijgen zij inzicht in de kosten en baten hiervan.

Naast de fysieke trainingen is er (in samenwerking met Divosa) ook de digitale ParticipatieCampus met e-learning, die professionals 24/7 kunnen benutten om hun kennis te versterken.

Kennisplatforms

Om de expertise van professionals duidelijker op de kaart te zetten, te verstevigen en door te ontwikkelen, organiseren Cedris en SBCM kennisplatforms voor verschillende

vakgebieden en functiegroepen gerelateerd aan de onderdelen van de 'sociale infrastructuur voor kwetsbare groepen onder de Participatiewet'. Al langer wordt er gewerkt met kennisplatforms voor gecertificeerde jobcreators (in samenwerking met Locus) en voor arboprofessionals. In 2017 zijn er kennisplatforms bijgekomen voor de thema's 'werkfit maken', 'detacheren' en 'jobcoaching'.

Het kennisplatform Werkfit maken is in 2017 gestart met een inventarisatie van de huidige praktijk van het werkfit maken. Doel was de variatie inzichtelijk te maken en succesfactoren en valkuilen te benoemen. Op basis van deze inventarisatie kan worden gewerkt aan een gemeenschappelijke taal (wat verstaan we wel/niet onder werkfit maken) en een zekere standaardisering: aan welke randvoorwaarden moeten werkfit-traject voldoen willen die ook effectief en efficiënt zijn? En wat betekent dit voor professionals die deze trajecten begeleiden?

In het kennisplatform detacheren werd tijdens verschillende sessies gesproken over de organisatie van de detachering, de tarieven en detacheringsvoorwaarden en de risico's voor de detacheerder, inlener en werknemer.

Met het kennisplatform jobcoaching streven SBCM en Cedris ernaar om de kennis en expertise over jobcoaching die relevant is voor werkgever én werknemer te behouden, ontwikkelen en borgen. Daarvoor wordt eerst via een onderzoek verkend wat jobcoaching moet inhouden voor de doelgroep van de Participatiewet en wat dit vraagt aan expertise en vakmanschap. Doel is om dit goed te borgen in trainingen en opleidingen.

De platformbijeenkomsten zijn gratis toegankelijk en staan open voor een brede groep professionals uit de publieke en private sector.

Publicatie Drempels weg

In de Publicatie Drempels weg voor dove medewerkers; Inzet

tolk gebarentaal in de SW staan praktische tips en goede voorbeelden over de inzet van tolken gebarentaal.

De Professional Centraal

Met kennis en kunde bijdragen aan duurzame banen. Dat was het centrale thema van het SBCM-/Cedris-congres De Professional Centraal, dat op 15 november 2017 plaatsvond. Tijdens het inspirerende congres gaf Frank Kalshoven, directeur van de Argumentenfabriek, zijn visie op een leven lang leren voor de Participatiewet-doelgroep: "Werkleren kost geld, maar levert ook veel op als mensen het minimumloon kunnen gaan verdienen." Annette van Waning, hoofd Corporate Social Responsibility bij Vebego, gaf een werkgeversperspectief op duurzame banen voor deze doelgroep. Vervolgens konden de deelnemers uit een veelheid aan workshops en presentaties kiezen.

‘Mijn werk is mijn hobby’

Remie Brasdorp (63) werkt op de technische afdeling bij Vaartland verzorgingstehuis.

Na 40 jaar gewerkt te hebben bij de sociale werkvoorziening (TBV), de voorganger van Stroomopwaarts, heeft Remie Brasdorp vast werk gevonden bij Vaartland verzorgingstehuis, waar hij al vier jaar met plezier werkt. En dat allemaal op 63-jarige leeftijd! Remie heeft veel meegemaakt bij de sociale werkvoorziening, waarbij hij veel uitdagingen moest overwinnen. Gelukkig staat hij sterk in zijn schoenen: ‘Ik laat zien dat ik baas ben over mezelf. Je moet rustig en koel blijven.’

Een goede werksfeer

Remie probeert altijd een zo goed mogelijke werksfeer te realiseren voor hem en zijn collega's: ‘Ik

ga ruzies uit de weg. Een goede werksfeer vind ik heel belangrijk. Het is niet makkelijk om hiervoor te zorgen, maar ik ben van mening dat als een werknemer zich goed voelt, dit ook positief is voor het werkresultaat. Als ik mijzelf goed voel, kan ik veel beter werken.

Van Stroomopwaarts naar het Vaartland verzorgingstehuis

Toen TBV Stroomopwaarts werd, zag Remie zijn kans schoon om uit te stromen naar een baan die beter bij hem past. Dankzij zijn werkleider, Glenda Fuentes, is Remie in contact gekomen met het Vaartland. Hij werkt daar nu op de technische afdeling, waar hij allerlei werkzaamheden verricht. Van schilder- en

reparatiewerkzaamheden tot opruimwerkzaamheden, hij gaat niets uit de weg! Remie beschrijft de mensen waar hij hier dagelijks contact mee heeft als vriendelijke en vrolijke mensen, die elke ochtend een ‘goedemorgen’ voor hem hebben klaarstaan. Hij gaat elke dag met een glimlach naar huis.

Altijd aan de slag

Remie was nooit iemand die stil kon zitten. Zelfs op zijn leeftijd is hij constant actief bezig. Ook na een lange dag hard gewerkt te hebben, gaat hij thuis weer aan de slag: ‘Ik ben misschien op leeftijd, maar zo voel ik me niet. Veel mensen van mijn leeftijd zitten veel en willen niet bewegen. Ik kan dat niet. Zelfs als ik thuiskom, ben ik weer ergens mee

‘Durf lef te tonen en wees niet bang om risico's te nemen!’

bezig. Ik doe de was of verander de inrichting van mijn huis. Laatst heb ik bijvoorbeeld nog een grote kast verplaatst. Ik doe het allemaal in mijn eentje, ik heb geen hulp nodig.’ Maar wat dan zijn grootste hobby is? ‘Werken, absoluut.’

Durf lef te tonen

Wat Remie mee wil geven aan anderen die bij Stroomopwaarts een traject volgen, is dat ze meer durf moeten tonen. Er zijn zoveel mensen die tot meer in staat zijn, maar ze durven niet. Dat is zo zonde!

De boodschap van Remie is duidelijk: durf lef te tonen en wees niet bang om risico's te nemen. Want zoals je ziet: het kan dus wel!

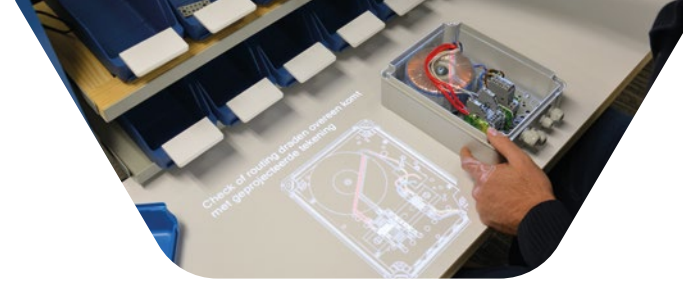
Bron: www.kanduswel.nl

Het creëren van passend werk

De ambitie van de Participatiewet en de baanafpraak uit het Sociaal Akkoord kan alleen worden gerealiseerd als er extra, passend werk komt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Creëren
van
passend
werk





Functiecreatie

SBCM stimuleert met activiteiten, onder meer op het gebied van functiecreatie, al jarenlang de beweging om de arbeidsmarkt geschikt te maken voor mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. De activiteiten voor functiecreatie betreffen trainingen, de certificering van jobcreators, het bijhouden van een landelijk register (in samenwerking met Locus) en een kennisplatform voor gecertificeerde jobcreators.

Inclusief werkgeven

In 2017 is in samenwerking met de AWWN het Branchemodel inclusief werkgeven ontwikkeld. Dit model laat zien welke functies en taken in de branche geschikt zijn voor mensen uit de doelgroep, geeft concrete praktijkvoorbeelden en een financiële onderbouwing. Hiermee doen directeurs, P&O-adviseurs en controllers voldoende kennis op om werk te maken van het plaatsen van mensen met een beperking. Het model is inmiddels toegepast voor het

primair en voortgezet onderwijs, de sportsector en de universitaire medische centra.

Beschut werk

In de maatschappelijke kosten- en batenanalyse beschut werk van Cedris en SBCM zijn de belangrijkste kosten en baten van de inzet van beschut werk voor een persoon, de gemeente en de maatschappij inzichtelijk gemaakt.

Het doel van de analyse is om alle betrokken partijen bij beschut werk, met name gemeenten, te informeren en de discussie te voeden met objectieve informatie. Hierdoor krijgen zij een beter inzicht in de gevallen waarin beschut werk toegevoegde waarde heeft en in welke gevallen het meerwaarde oplevert ten opzichte van andere participatie-instrumenten, zoals dagbesteding en (tijdelijk) werk met behoud van een uitkering.

Uit de analyse blijkt onder andere dat beschut werk een positieve invloed heeft op de zelfwaardering,

eigenwaarde, gezondheid en het welzijn van de persoon die beschut werkt. Ook verkleint beschut werk de kans op schulden en leidt het tot een daling van criminaliteit en overlast. Deze voordelen verschillen wel sterk van persoon tot persoon. Een beschutte werkplek kost de gemeente geld (zowel voor de uitvoering als voor begeleiding en werkplekaanpassingen), maar bespaart ook een uitkering.

Inclusieve techniek

Robotisering kan een bedreiging zijn voor mensen met beperkingen, maar biedt ook kansen! Daarom zijn SBCM, Cedris en TNO een Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) gestart. Het doel is om de inzet te stimuleren van nieuwe technologieën die bijdragen aan een betere inzetbaarheid en aan nieuwe banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt onderzocht welke nieuwe technologieën kunnen bijdragen aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van deze groep. Ten slotte wil

KIT de opgedane kennis delen met organisaties die (willen gaan) werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, en zo de inclusieve arbeidsmarkt verder vormgeven.

KIT faciliteert, begeleidt en evalueert een aantal pilots, die uitgevoerd worden bij sociale werkbedrijven of sociale ondernemingen. De eerste pilots zijn gestart bij de Amfors Groep en bij Senzer, in samenwerking met Dorel. In beide pilots leren en werken medewerkers door het zogeheten Operator Support Systeem.

Werkmaat

In de pilot met de 'Werkmaat' (in samenwerking met FNV) is ervaring opgedaan met een betrokken collega die na een korte een-op-een training als buddy van een arbeidsbeperkte collega fungeert op de werkvloer. De pilot is succesvol geweest en de aanpak wordt gecontinueerd.

‘Caparis liet mij zien dat ik mogelijkheden heb’

Harm Baas, Caparis

‘Door allerlei omstandigheden was ik mijn huis en mijn werk kwijtgeraakt. Ik had grote financiële problemen en woonde in een vakantiebungalow op een camping. Ik had geen geld, maar mocht er wonen als ik het huis opknapte. Later verhuisde ik naar een caravan en toen de uitkering was geregeld kreeg ik een huis in Akkrum.

Via de gemeente Heerenveen kwam ik terecht bij Caparis. Ik had een gesprek met de trajectcoach. Na dat gesprek zei hij: “Mij werd verteld dat je een van de moeilijkste personen bent die er zijn, maar dat is helemaal niet zo.” Dat is me goed bijgebleven. Door alles wat ik had meegemaakt had ik geen hoge dunk meer van mezelf. Voor mij is dat vooral de

waarde van het traject bij Caparis geweest. Caparis heeft mij een duw in de goede richting gegeven. Ze zeiden: vergeet niet dat je dit kan en dat je dat kan. Caparis liet mij zien dat ik mogelijkheden heb. Ik heb geleerd dat ik mezelf tekort deed door steeds te denken: niemand wil mij meer, ik kan niks.

Langzamerhand kreeg ik weer zin om te gaan werken. Via Caparis kreeg ik een werkervaringsplek bij de technische dienst van FoodPack in Heerenveen. De werkleider had een monteur nodig en dat was echt iets voor mij. Ik zag meteen waar ik kon helpen. Er moest een buis door een aluminiumplaat en dat deden ze daar nogal omslachtig. Met mijn oplossing ging het een stuk beter en sneller.

‘Door alles wat ik had meegemaakt had ik geen hoge dunk meer van mezelf.’

Bij Caparis werkte ik aan mijn cv en zorgde ik dat die bij het UWV terecht kwam. Al gauw kreeg ik een mail van Maple Skate in Heerenveen. Ze vroegen of ik wilde solliciteren als slijper; ik was immers goed met metaal. Slijpen kun je niet leren op school, daar moet je gevoel voor hebben. En dat had ik. Bij Maple Skate waren ze heel tevreden over mij. Het bedrijf is helaas onlangs failliet gegaan. Ik moet nu weer op zoek naar werk, maar ik heb er nu alle vertrouwen in dat dat gaat lukken.

Wat werk voor mij betekent? Als ik werk voel ik me goed. Ik heb nooit gewerkt om veel geld te verdienen. Voor mij is het belangrijk dat ik gewaardeerd word om wat ik doe.

Harm Baas,
Caparis



Medewerkers gezond en veilig laten werken

Gezond en veilig werken is al jaren een belangrijk thema binnen de sociale werkgelegenheid. Hieronder vallen de thema's: terugdringen van verzuim, BRAVO (bewegen, stoppen met roken en alcohol, gezonde voeding en ontspanning), duurzame inzetbaarheid en het medewerkerstevredenheidsonderzoek voor de SW (MTO-SW).

Leidraad bij externe plaatsing

Met de Participatiewet komen hier nieuwe vraagstukken voor de professionals bij. Zoals de verantwoordelijkheid voor de veiligheid van cliënten en medewerkers die bij een reguliere werkgever werkervaring opdoen. Om dit inzichtelijk te maken, hebben SBCM en Cedris begin 2017 de publicatie Leidraad voor gezond en veilig werken binnen bestaande en nieuwe verhoudingen ontwikkeld. De leidraad geeft inzicht in de rollen die verschillende spelers hebben op het gebied van gezond en veilig werken bij externe plaatsing. De leidraad vormde ook de basis voor drie regionale bijeenkomsten voor arbodeskundigen.

Duurzame inzetbaarheid

Door de beëindiging van de instroom in de WSW stijgt de gemiddelde leeftijd van medewerkers met een SW-indicatie. Bovendien moeten zij langer doorwerken. SW-

bedrijven zoeken naar manieren om de inzetbaarheid van deze medewerkers binnen of buiten het sociaal werkbedrijf te vergroten. Ook SBCM heeft verschillende activiteiten ondernomen, zoals de organisatie van drie regionale bijeenkomsten over dit onderwerp en het opstellen van de Handreiking indicatoren gezondheidsbeleid. Daarnaast is met zes SW-organisaties gewerkt aan verdere planvorming voor een pilot duurzame inzetbaarheid, die in 2018 start.

Award gezond en veilig werken

Om het agenderen van het thema 'gezond en veilig werken' binnen de ondernemingsraden van sociale werkbedrijven te stimuleren, is SBCM in 2017 gestart met de werving van succesvolle initiatieven om tot de uitreiking van de Award Gezond en Veilig werken te kunnen komen. Begin 2018 werd bekend dat de or van Tomingroep de award had gewonnen voor het initiatief om medewerkers te ondersteunen bij het stoppen

met roken. De tweede prijs ging naar de or van Westrom voor hun arbobus, waarmee ze medewerkers actief hebben betrokken bij een veiliger werkomgeving. De derde prijs ontving de or van WerkSaam, die met arborondes de arbeidsomstandigheden op de kaart zette.

MTO

Ten slotte is ook in 2017 de benchmark van het MTO-SW uitgekomen. Een belangrijk resultaat daarvan was dat medewerkers in de SW-branche een hoge mate van tevredenheid hebben.



Silcu van de Kuilen,
Tomingroep.



‘Saai zal het hier nooit worden’

Silcu van de Kuilen werkt al twaalf jaar als cateringmedewerker in de keuken bij Tomingroep.

Wat voor werk doe je?

‘Van alles, vooral in de keuken. ‘s Ochtends begin ik met het aanvullen van alle koffieautomaten in het pand. Elke maandag haal ik die helemaal uit elkaar en maak ik ze goed schoon. Daarna help ik met het eten bereiden in de keuken. Soms bestel ik nieuwe voorraden, haal de was op, of help in de spoelkeuken. Het hangt er helemaal vanaf wat er te doen is.’

Hoe ben je op deze plek terechtgekomen?

‘Ik ben hier begin 2006 als stagiair binnengekomen. Daarvoor deed ik een horeca-opleiding bij een cateringbedrijf op Schiphol. Daar was het verschrikkelijk druk. Mijn hoofd liep toen over. Ik heb toen aangegeven dat ik iets rustigers

wilde en via mijn school kwam ik hier terecht. Het tempo moet voor mij niet te hoog liggen, ook al werk ik hier behoorlijk snel.’

Wat vind je leuk aan je werk?

‘Vooral dat het heel allround is. Ik kan nooit stilstaan en hier is altijd wel wat te doen. Saai zal het hier nooit worden. Daarnaast is het leuk om met anderen samen te werken. We maken veel grapjes, maar zijn ook serieus als dat nodig is. Wij zijn ook een opleidingscentrum. We hebben er bijvoorbeeld net twee stagiairs bij. Die laat ik zien hoe alles werkt. Ik geef hen graag dingen mee.’

Waar zie je jezelf over vijf jaar?

‘Wat mij betreft werk ik dan nog steeds hier. Ik heb het hier heel erg

naar mijn zin. Ze hebben mij ook gevraagd of ik naar buiten wilde, bij een reguliere werkgever aan de slag. Ik ben zelfs op twee plekken gaan kijken: bij een supermarkt en in een andere keuken. Maar beide vond ik niets. In die andere keuken was het ontzettend stil. Ik wil juist leuke mensen om me heen hebben. Daarom heb ik gezegd dat ik graag hier wil blijven. Bij Tomingroep vechten ze er gelukkig voor om dat voor elkaar te krijgen.’

Wat zou je missen als je dit werk niet deed?

‘Alles. Vooral de gezelligheid. Even een praatje met collega’s over het voetbal bijvoorbeeld. Ik denk niet dat ik die gezelligheid snel ergens anders kan vinden. Soms hoor ik op de werkvloer geluiden over

het verdwijnen van SW-bedrijven. Daar word ik niet blij van. Ik kan me geen leven zonder Tomingroep voorstellen.’

**Silcu van de Kuilen:
‘Het tempo moet voor mij niet te hoog liggen, ook al werk ik hier behoorlijk snel.’**

Medezeggenschap sociale werkvoorziening

Sinds 2011 voert SBCM op verzoek van de cao-partijen in de SW activiteiten uit om de kwaliteit van de medezeggenschap te verbeteren. De belangrijkste activiteiten zijn ondersteuning en stimulering van de regionale samenwerking en netwerkvorming tussen ondernemingsraden, de organisatie van een landelijk congres voor en door de or-en en het viermaal per jaar uitbrengen van een nieuwsbrief. De activiteiten worden aangestuurd door een klankbordgroep bestaande uit vertegenwoordigers uit de regio en een afgevaardigde van de cao-partijen.





Regionale bijeenkomsten

In 2017 zijn vijf regionale bijeenkomsten georganiseerd, soms door twee regio's gezamenlijk, waardoor het hele land gedekt werd. De inhoudelijke thema's worden door de regio zelf vastgesteld en variëren van 'vernieuwing en verandering en hoe we daar als medezeggenschap mee omgaan' en 'de ondernemingsraad (or) in de toekomst', tot meer traditionele en praktische or-zaken, zoals de nieuwe Arbowet en effectief overleggen.

Onderzoek en handreiking

Op basis van dertig interviews met (vice)voorzitters van or-en, or-leden en ambtelijke secretarissen van

dertig verschillende SW-bedrijven en de Participatiewet-monitor van Cedris is een handreiking opgesteld. Daarmee werd de verzamelde kennis gedeeld over hoe de medezeggenschap in SW-bedrijven tijdens en na de transitie met succes kan worden vormgegeven. De handreiking laat zien wat in de verschillende fasen van transitie kan bijdragen aan het goed functioneren van de or en benoemt knelpunten en oplossingsrichtingen en handelingsperspectieven om deze vraagstukken aan te pakken.

Er zijn zes praktijkvoorbeelden uitgewerkt van hoe or-en zijn omgegaan met verschillende

knelpunten die zij tijdens en na de transitie hebben ervaren.

Uit het onderzoek bleek dat het vertegenwoordigen van nieuwe doelgroepen, goede betrokkenheid van gedetacheerden en de samenwerking met andere SW-bedrijven en de gemeentelijke sociale dienst, vragen om een andere invulling van de medezeggenschap.

Ook werd duidelijk wat de basis voor goede medezeggenschap vormt, namelijk over de juiste informatie beschikken en een stevig netwerk hebben om het werknemers- en ondernemingsbelang in overleg met de bestuurder (zo nodig de gemeenteraden) goed in te vullen.

Landelijk congres

Tijdens het landelijke MZSW-congres in september werden de onderzoeksresultaten, de handreiking en de praktijkvoorbeelden gepresenteerd. Dit resulteerde in een dialoog tussen or-en en de uitwisseling van diverse ervaringen. Daarnaast werden een aantal workshops uitgevoerd gericht op gewenste or-vaardigheden.

Nieuwsbrieven

In de per kwartaal uitgebrachte nieuwsbrief is aandacht besteed aan de landelijke en regionale bijeenkomsten, de verandering in wet- en regelgeving die relevant is voor de or en een inspirerend verhaal uit de or-praktijk.

‘Ik was vooral op zoek naar een kans’

Duraid Ramo is business intelligence developer bij Modest Automatisering in Beusichem. Hij vond zijn baan anderhalf jaar geleden met hulp van Werkzaak Rivierenland.

In 2010 kwam ik vanuit Irak naar Nederland. Hier ging ik op zoek naar een baan. Werk is voor mij heel belangrijk. Ik wil mij graag verder ontwikkelen. En daarnaast is het natuurlijk fijn dat ik met werk mijn gezin kan onderhouden. Via Werkzaak Rivierenland kreeg ik een werkcoach. Zij hielp mij met solliciteren en mijn cv op orde maken. Ook zorgde zij ervoor dat ik aan de slag kon in een verzorgingstehuis, om de Nederlandse taal te leren en nieuwe contacten te leggen. Dat was voor mij heel bijzonder, omdat het in Irak zeer ongebruikelijk is om ouders niet zelf te verzorgen. Daarnaast heb ik ook tijdelijk gewerkt als postbezorger en appelplukker.

Anderhalf jaar geleden legde een accountmanager van Werkzaak Rivierenland mijn cv voor aan Modest Automatisering, een IT-bedrijf dat onder andere rapportagesoftware ontwikkelt voor urenregistraties. De eigenaar, Mark, was enthousiast en ik mocht op gesprek komen. Ik begon met een proefperiode van drie maanden. Dat werd een jaarcontract. Inmiddels heb ik een vaste aanstelling. Ik maak en onderhoud rapportageportals voor alle klanten van Modest. Klanten van Modest huren ons in om die rapportages te maken en aan te passen waar nodig. Alles wat met het werken met SQL-databases en werken met programmacode te maken heeft vind ik leuk.

Bij Modest word ik gewaardeerd en dat vind ik heel fijn. We hebben een leuk team en door mijn vaste inkomen heb ik vertrouwen in de toekomst. En we hebben hier altijd lol. Ik zou hier willen blijven. Ik heb hier zoveel mogelijkheden en ik heb het naar mijn zin. Het enige wat ik lastig vind is de Nederlandse taal. Dat is soms een probleem, bijvoorbeeld bij een werkoverleg. Gelukkig kan ik de notulen later teruglezen. Verder verloopt alle communicatie met onze ontwikkelaars in Oekraïne in het Engels, ik heb voor mijn werk regelmatig contact met ze. In het Engels kunnen we het snelst schakelen en het is voor mij ook een goede oefening voor mijn Engels!

Tegen werkgevers zou ik willen zeggen: Heb vertrouwen en geef mensen een kans. Kijk verder dan de eerste indruk, en ga met een kandidaat in gesprek. Ik was niet zozeer op zoek naar werk, maar vooral naar een kans. Gelukkig heb ik die gekregen.’

Duraid Ramo: ‘Kijk verder dan de eerste indruk, ga met een kandidaat in gesprek.’



De toekomst is nu

Op 22 juni kwamen verleden, heden en toekomst van de inclusieve arbeidsmarkt samen tijdens het gezamenlijke congres van Cedris en SBCM. Filosoof Robin Brouwer, voorzitter van de MBO Raad Ton Heerts en arbeidsmarkt-socioloog Fabian Dekker gaven hun visie op de arbeidsmarkt van 2027. Vervolgens konden deelnemers in verschillende parallelsessies met elkaar in gesprek over thema's als 'sociaal ondernemen', 'inclusief werkgeven' en 'een leven lang (online) leren'.



Tijdens het congres werd ook de Tijdmachine aangekondigd, een interactieve tentoonstelling waarin bezoekers een tijdreis door de geschiedenis van de sociale werkgelegenheid maken. Vanaf de lancering op 9 november maakt de Tijdmachine een reis door het land: in 2018 is de Tijdmachine zo goed als volgeboekt door sociale werkbedrijven, gemeenten en bibliotheken.

De Tijdmachine boeken kan via: <https://detoekomstis.nu/>



‘Het fijnst vind ik dat je alles in je eigen tempo mag doen’

Liesbeth Bogert (36), terreinbeheerder

Op het terrein achter het Wibauthuis is Liesbeth met twee collega’s bezig de boel schoon te houden. Ze vegen peuken op, vervangen vuilniszakken en zorgen dat er geen rotzooi ligt.

‘Het fijnst vind ik dat je alles in je eigen tempo mag doen. Als aan het einde van de dag alles maar af is. Als iedereen de hele dag op mijn lip zit, word ik gestrest. Daar houden ze hier goed rekening mee.’

Liesbeth heeft een lichte beperking, vertelt ze. ‘Ik kan niet goed meekomen in een normaal bedrijf. Ik kan bijvoorbeeld niet goed lezen en schrijven.’ Ze probeerde na het afmaken van school of een stage bij Zeeman iets voor haar was, maar

dat ging niet goed. ‘Als er een lange rij aan mijn kassa stond, lukte niks meer.’ Via een vriend hoorde ze uiteindelijk van Pantar en daar zit ze nu op haar plek.

Met de collega’s die ook op de HVA werken heeft ze het leuk. ‘Anthony is bijvoorbeeld echt een grappenmaker. En collega’s met wie we soms conflicten hadden zijn gelukkig al weg.’ Ze heeft nog wel een aantal dingen waar ze aan wil werken. Zo loopt Liesbeth vaak weg van problemen, zegt ze. Ondertussen verwisselt ze een vuilniszak van een van de containers voor Café Fest. ‘Anthony helpt me om ze op te lossen in plaats van uit de weg te gaan.’

‘Als iedereen de hele dag op mijn lip zit, word ik gestrest. Daar houden ze hier goed rekening mee.’

Financieel jaarverslag 2017

SBCM overzicht 2013 - 2017

	2013 k€	2014 k€	2015 k€	2016 k€	2017 k€
Baten					
Bijdrage ministerie van SZW arbeidsmarktmiddelen	2.800	2.800	2.800	2.800	2.800
Projectsubsidies ministerie van SZW	351	-	-	-	75
Overige baten	51	102	-	-	72
Subsidies Europees Sociaal Fonds (ESF)	-	185	55	-	-
Bijdragen ESF-ondersteuning	-	71	3	-	-
Rente-opbrengsten	21	28	17	8	2
Totaal baten	3.223	3.186	2.875	2.808	2.949
Lasten					
Creëren van werk	535	838	659	342	66
Begeleiding naar werk	861	700	445	504	767
Duurzaam werkverband	473	546	625	331	185
Vakmanschap overkoepelend	-	-	89	235	645
Algemeen	795	453	589	605	649
CAO-projecten	247	211	213	270	191
Vrijval verplichtingen voorgaande jaren	12-	71-	35-	19-	28-
Bedrijfskosten	340	348	401	367	392
Totaal lasten	3.239	3.025	2.986	2.635	2.867
Exploitatiesaldo	16-	161	111-	173	82

Een vak waar je trots op kan én mag zijn

Lislore Schuilenburg, werkzaam als schoonmaakster bij een basisschool.

Toen Lislore Schuilenburg zich bij het Werkleerbedrijf aanmeldde, wist zij nog niet welke richting zij precies uit wilde. Wel wist ze dat ze wilde doorstromen en dat ze zichzelf verder wilde ontwikkelen. Maar wat, waar en hoe, daar had ze nog geen antwoord op. Lislore heeft een arbeidsbeperking, die haar zoektocht enigszins beïnvloedt, maar ze laat zich hier niet door tegenhouden. Lislore kwam na de praktijkschool in dienst bij de BGS. Tijdens gesprekken met werkleider Freek van de Goor en werkconsulent Onno Oosterhagen van Stroomopwaarts kwam de interesse van Lislore naar boven: werken in de schoonmaakbranche. 'En het liefst op een school', vertelt Lislore enthousiast. En dat is gelukt: ze werkt momenteel als

schoonmaakster bij een basisschool.

Toen Lislore wist wat zij wilde doen, werd gekeken welke stappen er nodig waren om dit te bereiken. 'Ik had helemaal geen ervaring in de schoonmaakbranche', vertelt Lislore. 'Daarom ben ik, in overleg, overgeplaatst naar de afdeling Schoonmaak bij Stroomopwaarts in Maassluis. Daar heb ik echt kennism gemaakt met het vak. Omdat mijn keuze snel vaststond mocht ik meteen de basisopleiding Schoonmaken gaan volgen van de SVS (Stichting Vorming Schoonmaak). Terwijl ik nog bezig was met de opleiding kreeg ik al de kans om bij deze basisschool te werken. Dat was wel even slikken: zou ik het wel aankunnen? Maar die droombaan aan mij voorbij laten gaan? Dan maar even de schouders eronder!'

Examen

'Ik heb onlangs examen gedaan en ben aan het wachten op de uitslag. Ik hoop dat ik geslaagd ben, want het waren best pittige lessen. Leren over persoonlijke hygiëne, veilig werken, vloeronderhoud en nog veel meer. Je moet zo veel weten om het werk volgens de hygiëncode te kunnen doen. Maar of ik ben geslaagd?' Liselore twijfelt nog.

Meer dan alleen toiletten reinigen

'Het werk is afwisselend, zelfstandig en verantwoordelijk. Mensen vertrouwen op jouw vakkundigheid voor het schoonhouden van hun object', vertelt Liselore met enige trots. 'Schoonmaken is dus veel meer dan alleen toiletten reinigen, wat een onterecht vooroordeel is. Het is ook dankbaar werk, mensen

zijn altijd blij als alles weer netjes en schoon is. En: er is altijd werk in de schoonmaak! Maar voor mij telt ook de kans op ontwikkeling. Je kan allerlei opleidingen en trainingen volgen om een vakvrouw te worden. Schoonmaken is een vak waar je trots op kan én mag zijn!'

Een week later ontmoeten we Liselore weer in het bedrijfsrestaurant van het Werkleerbedrijf Stroomopwaarts in Maassluis. De dag van de diploma-uitreikingen. Het harde werken is dus beloond: 'Ik ben geslaagd, mét een mooie cijferlijst', vertelt zij trots en opgelucht. 'Achteraf ben ik toch wel blij met het zachte duwtje vanuit Stroomopwaarts, anders was ik nog steeds zoekende geweest naar wat ik wil.'

Bron: www.kanduswel.nl

'Ik ben toch wel blij met het zachte duwtje vanuit Stroomopwaarts, anders was ik nog steeds zoekende geweest naar wat ik wil.'



Bestuur en medewerkers in 2017

VOORZITTER
Huib van Olden
VNG



VICEVOORZITTER
Arnoud Hoogsteen
FNV Overheid

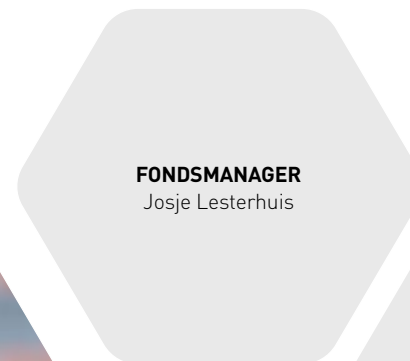


Rogier van Luxemburg
VNG



Jan-Jaap de Haan
Cedris

FONDSMANAGER
Josje Lesterhuis



John Bergman (plv. lid)
CNV Overheid



Alie de Jonge
CNV Overheid



Mariska Exalto
FNV Overheid



PROJECTLEIDERS
Arjan van der Borst
Chantal van Vliet*
Bruno Fermin
Miranda Grootsholte
Sophie Kramer
Diana Lettink**
Paula Mensink
Arie Visser
Jessica van Zelst ***

Colofon

Bijdragen aan passend, betaald en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dàt is de missie van SBCM, Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkvoorziening. Het fonds wordt bestuurd door de landelijke vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in de sector: VNG, Cedris, FNV en CNV.

Meer informatie over SBCM vindt u op www.sbcm.nl

Met dank aan alle mensen en die hebben meegewerkt aan het tot stand komen van de interviews:

Harm Baas
Liesbeth Bogert
Remie Brasdorp
Silcu van de Kuilen
Stephanie Pawiroredjo
Duraïd Ramo
Alex de Vos
Anthony Wals
Else Bahnen, Caparis
Josien Dijksterhuis, Dethon
Nathalie den Hertog, WSD
Jessica Heijmans, Stroomopwaarts
Marieke Postma, Pantar
Daphne Reimerink, Tomingroep
Carlijn Schepers, Hogeschool van Amsterdam
Joyce van Sterkenburg, Werkzaak Rivierenland
Lynn van der Zaag, Hogeschool van Amsterdam



-  Postbus 556, 2501 CN Den Haag
-  070 - 376 58 47
-  info.sbcm@caop.nl
-  www.sbcm.nl
-  [Volg ons op Twitter](#)
-  [en LinkedIn!](#)

