

SAMEN NAAR EEN DUURZAME ARBEIDSMARKT



WERKTOP
ZOETERMEER

DE ZOETERMEERSE AANPAK!

Werkgeversdienstverlening 2.0

DE ZOETERMEERSE AANPAK

Een aanpak die werkt!



Inhoudsopgave

Voorwoord door Edo Haan	5
Anders benaderen	6
Een prettig gesprek	7
MATCH Galal	8
Samen optrekken	9
Werk voorop	10
Transitiemanagement	12
Vliegwiel voor de WERKTOP	13
MATCH Rob	14
Van verrassing naar verrassing	15
Traditionele aanpak versus WERKTOP aanpak	16
MATCH Donny	17
SEBO-keurmerk	18
MATCH Bushra	19
Communicatie	20-21
Cijfers	22-23

Cocreatie als basis voor succes

Werk is een belangrijk middel om mee te doen in de samenleving. Een baan zorgt voor economische zelfstandigheid, je sociaal leven is uitgebreider en je voelt je gezonder en gelukkiger. Toch heeft een op de twintig mensen van de beroepsbevolking geen werk. Daar willen we in Zoetermeer iets aan doen. Daarom ontwikkelden we de Zoetermeerse aanpak. Een aanpak die we presenteren op de WERKTOP, en die hier voor u ligt.

Kernwoorden van deze innovatieve aanpak zijn: cocreatie, flexibiliteit en resultaatgerichtheid. Ondernemers en gemeente werken er samen hard aan om mensen aan het werk te helpen. De samenwerking tussen ondernemers en gemeenten bestaat al langer. De Sociaal Economische Agenda heeft sinds 2006 vele succesvolle initiatieven voortgebracht om het ondernemersklimaat te verbeteren, de werkgelegenheid te vergroten en de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven te verbeteren. Nieuw is dat we nu samen werken aan concrete cases. Waarbij we de wensen van de ondernemers centraal stellen en de talenten van werkzoekenden goed in beeld hebben. En waarbij we uitgaan van kansen in plaats van belemmeringen. Zo kunnen mensen direct op een passende plaats op de werkvloer re-integreren, en leiden bedrijven hun eigen vakmensen op.

Wij geloven in deze aanpak waarin mensen centraal staan in plaats van regels. Die uitgaat van de praktijk en flexibel kan inspelen op de steeds veranderende werkelijkheid. En die niet zou slagen zonder de bereidheid van ondernemers om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. De successen tonen aan dat het werkt. Inmiddels doen tweehonderd bedrijven mee en zijn meer dan honderdvijftig mensen aan de slag op een baan, een re-integratieplaats, een stageplaats of een leerwerkplek. In ruim drie maanden tijd!



Wij laten u graag zien wat het verschil maakt in de WERKTOP-aanpak. In deze brochure vindt u de uitgangspunten die eraan ten grondslag liggen. Daarnaast vertellen ondernemers waarom zij meedoen en laten geplaatste kandidaten zien hoe de Zoetermeerse aanpak hun leven heeft veranderd. Want vrijwel iedereen is gemotiveerd om te werken. Alleen hebben sommigen daar een klein steuntje in de rug bij nodig. En dat is precies wat ondernemers en gemeente in de Zoetermeerse aanpak geven. Laat u door deze brochure inspireren om de Zoetermeerse aanpak ook in uw omgeving toe te passen. Heeft u nog vragen, neem dan zeker contact op. Wij laten u graag meer praktijkvoorbeelden zien!

Edo Haan

Wethouder Werk en Inkomen Zoetermeer

31 mei 2012

Innovatie als drijfveer

Zoetermeer kent een effectief re-integratiebeleid. Uit evaluatieonderzoek van het SGBO in 2011 blijkt dat Zoetermeer een sluitend aanbod van voorzieningen heeft.

Het instrumentarium dat de gemeente Zoetermeer ontwikkeld heeft om mensen naar een hogere trede op de participatieladder te krijgen werkt volgens het principe van een carrousel. De gedachte hierachter is dat beschikbare instrumenten nauw op elkaar aansluiten en dat werkzoekenden steeds door kunnen stromen naar een instrument dat hen hoger op de ladder brengt en dus dichterbij de arbeidsmarkt.

In 2010 is de sociale dienst van Zoetermeer uitgeroepen tot de beste van Nederland. Zoetermeer scoort vooral op de aspecten doelmatigheid, bedrijfsvoering en innovatie hoger dan andere gemeenten die deelnamen aan de verkiezing. Het is de innovatiekracht die ook nu ingezet wordt om de werkgeversdienstverlening in Zoetermeer te vernieuwen. Zoetermeer heeft nog veel onbenut talent. Mensen die sinds kort of al langer geen werk hebben, maar wel graag aan de slag willen. Ondernemers hebben behoefte aan geschikt personeel, zeker met het oog op de toekomst. Door de vergrijzing ontstaat over een paar jaar een tekort aan arbeidskrachten.

In deze brochure leest u hoe de juiste match tot stand komt.

**Onze aanpak is niet meer :
“deze kandidaten heb ik in de aanbieding”
maar “wat heeft u als ondernemer nodig?”**

Anders benaderen

De nieuwe aanpak vraagt om een cultuuromslag. Bijstandsgerechtigden zijn kandidaten. Ondernemers zijn klanten. Pas als de vraag van ondernemers goed in beeld is, wordt een passende kandidaat gezocht. De Taskforce WERKTOP doet het voorwerk, begeleidt de match en houdt ook na de match de vinger aan de pols.

Ontzorgen

De vraag van de ondernemer is leidend voor de inzet van een kandidaat. Een reguliere plek, een stageplek, een leerwerkplek, een proefplaatsing (werken met behoud van uitkering): alles kan. Is ondersteuning nodig, dan wordt deze meegeleverd: werkplekaanpassingen, een jobcoach, een no risk polis of een vervoersregeling. Is een kandidaat nog niet in staat om zijn loonwaarde te verdienen, dan vult de gemeente aan. Deeltijd, voltijd, er zijn geen beperkingen ten aanzien van de omvang van de functie.

Kortom, ondernemers worden in hun behoefte voorzien en kandidaten krijgen de mogelijkheid om hun competenties op de werkvloer verder te ontwikkelen.

Een prettig gesprek

Regelmatig worden beschikbare kandidaten (WWB-gerechtigden die ingedeeld zijn op de participieladder trede 3,4 en 5) gezamenlijk uitgenodigd voor een 'prettig gesprek' in het Participatiecentrum van Zoetermeer. Doel hiervan is aan de ene kant inzicht krijgen in het aanbod en aan de andere kant het bieden van perspectieven en het versterken van de zelfwaardering van potentiële werknemers. Centraal staat de positieve aanpak (inzoomen op kansen). Kandidaten worden na een kort welkomstwoord in groepjes van 7 à 8 gekoppeld aan iemand van de Taskforce WERKTOP en een ondernemer. In de groepen vertellen kandidaten aan elkaar over hun talenten. Iedereen stelt zich voor met naam, leeftijd en met de beschrijving van een aantal talenten. De Taskforcemedewerkers en ondernemers gebruiken ter plekke hun netwerk om geschikte kandidaten te koppelen aan een baan. De bijeenkomsten leiden dan ook telkens voor enkele kandidaten tot een succesvolle match. Het is namelijk niet gebrek aan motivatie waardoor de kandidaten langs de kant staan, maar een gebrek aan zelfwaardering en kruiwagens. Met een klein steuntje in de rug kunnen kandidaten de weg terug naar de arbeidsmarkt vinden. Maar ook de mensen voor wie op dat moment nog geen geschikte baan voorhanden is, krijgen uit de gesprekken positieve energie en vertrouwen in de toekomst.



*Niet het gebrek aan motivatie
is de oorzaak maar een gebrek
aan zelfwaardering en kruiwagens.*



Galal bezorgt pakketten via VL MailService

Het bedrijf VL MailService wordt gerund door Debby en René van Leen en zorgt voor lokale post en pakketbezorging in Zoetermeer. Ze zijn franchisenemer van Selekt Vracht. Galal Sharafkhani, geboren in Irak, rijdt sinds kort pakketten voor het bedrijf. Galal heeft een groot rijbewijs en wilde graag aan de slag toen hij in 2007 naar Nederland kwam om bij zijn vrouw te zijn. Maar het was moeilijk om iets te vinden. “Ik ben vier jaar werkloos geweest en vond dat verschrikkelijk.” Uiteindelijk zette hij zelf de stap naar Selekt Vracht en daar zijn ze erg tevreden met de pakketbezorger.

Voordelen: willen werken en enthousiast zijn

“Galal doet zijn werk heel goed,” zegt René. “Wij hebben hem daarom ook gevraagd om mentor te zijn van een nieuwe collega die via de WERKTOP binnenkwam. Dat liep prima, het inwerken ging zo veel sneller.” René geeft aan dat het bezorgen van pakketten eigenlijk een bijbaan is. “Maar voor veel mensen is het een opstap naar ander werk. Iedereen die enthousiast is en wil werken is welkom. De enige voorwaarde is dat je kunt lezen en schrijven en pakketbezorgers moeten een eigen auto hebben.” Galal is helemaal op zijn plek. “De werksfeer is hier goed, de collega’s zijn vriendelijk. Nu ik weer aan de slag ben voel ik me veel beter. Ik vind het fijn dat ik de vrijheid heb om zelf mijn werk in te delen.”



Galal Sharafkhani in actie bij VL Mailservice. “Nu ik weer aan de slag ben voel ik me veel beter. Ik vind het fijn dat ik de vrijheid heb om zelf mijn werk in te delen.”

Taskforce WERKTOP

De Taskforce WERKTOP bestaat uit medewerkers van de gemeente (Werkgeversservicepunt Zoetermeer, Economische Zaken en Werk Zorg en Inkomen), Kamer van Koophandel en ondernemers. Gezamenlijk brengen zij de vraag van ondernemers in kaart. Het gaat hierbij om meer dan alleen het acquireren van vacatures. De Taskforce WERKTOP werkt niet vanachter het bureau, maar gaat naar buiten en bezoekt ondernemers op de werkvloer. De behoefte van de ondernemer staat centraal bij deze bezoeken.

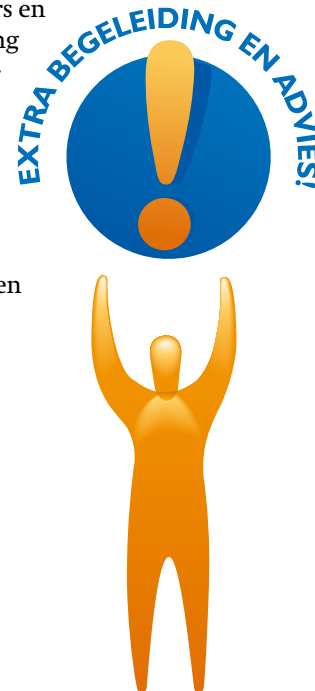
Om potentiële werknemers in beeld te krijgen screent de Taskforce cv's. Kandidaten komen op een voorgesprek, bij gebleken geschiktheid krijgen ze een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek bij de toekomstige werkgever. Bij dit sollicitatiegesprek is een medewerker van de Taskforce WERKTOP aanwezig. Regelmatig vinden bijeenkomsten plaats waar alle uitkeringsgerechtigden bij elkaar komen en in gesprek kunnen gaan met ondernemers.

De nieuwe aanpak is een cultuuromslag. Voorheen kende je als gemeentelijk klantmanager alleen de uitkeringsgerechtigde. Nu is het relatiebeheer van ondernemers en uitkeringsgerechtigden in één hand. Dus er is goed zicht op de werkgever én de kandidaat.

Samen optrekken

Ondernemers en gemeente trekken samen op. De aanpak is van begin tot eind een publiek-private cocreatie. Gestart is met een aantal brainstormsessies (diner pensants), waarbij ondernemers en gemeente 'out of the box' samen de contouren van de aanpak bepaalden. Ook de uitvoering vindt gezamenlijk plaats. Ondernemers en gemeente vormen samen de Taskforce WERKTOP. Regelmatig zijn er bijeenkomsten en verschijnen nieuwsbrieven waarin alle betrokkenen op de hoogte worden gehouden van de laatste ontwikkelingen.

Er wordt sterk geïnvesteerd in relatiemanagement. Korte lijnen en wederzijds vertrouwen zijn de ingrediënten voor een succesvolle samenwerking en uiteindelijk een goede match. Het gaat om investeren in duurzame relaties, gebruik maken van elkaars expertise, het bundelen van kennis en kunde. De frisheid in de aanpak maakt energie vrij. Partijen kunnen hierdoor eigen routines doorbreken, zoals het strak vasthouden aan regels.





*Mensen willen wel werken, maar
het komt er niet van te solliciteren.*



Een prettig gesprek in volle gang.

Patronen doorbreken

Naarmate mensen langer zonder werk zijn wordt hun tijd meer en meer opgeslokt door dagelijkse beslommeringen. Er blijft geen tijd over om werk te zoeken. De nadelige gevolgen van niet-werken op de langere termijn verdwijnen uit beeld. Dit wordt wel de tirannie van de kleine beslissingen genoemd. Het cumulatieve effect van allemaal kleine keuzes die op een dag gemaakt worden met als resultaat dat het zoeken naar werk op de achtergrond verdwijnt. Dit, terwijl werk op zich als belangrijk wordt gezien. Om dit patroon te doorbreken heeft het geen zin om aan de motivatie te sleutelen. Daar is namelijk niets mis mee. In de Zoetermeerse aanpak haken we aan bij het gedrag van de kandidaten (werkzoekenden). Het gaat om het juiste steuntje in de rug. Het komt erop neer dat we kandidaten opties voorleggen hoe zij weer kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. Dit maximaliseert de kans dat zij een keuze maken om actief aan de slag gaan. De nieuwe aanpak geeft een boost aan zelfvertrouwen en stimuleert daarmee het vermogen om doortastend op te treden. Het gaat om het benutten van kansen in plaats van het oplossen van problemen. En, het gaat om korte lijnen tussen de Taskforce WERKTOP en de kandidaten.

Positieve aanpak

De Taskforcemedewerker kijkt vanuit de vraag van de ondernemer naar de inzetbaarheid van kandidaten. Maar, ook al staat de vraag van ondernemers centraal, we verliezen de kandidaten niet uit het oog. Uitgangspunt is een positieve benadering.

Niet zelden bevinden kandidaten zich in een negatieve spiraal. Wij focussen op wat iemand wel kan. Wat zijn de competenties en vaardigheden? Hierbij staat een verruiming van perspectieven centraal. Mensen hebben vaak nauw omschreven beroepswensen, zoals 'verkoopster bij een modezaak'. Wij stimuleren een bredere kijk. Dus niet: 'verkoopster bij een modezaak', maar de inzet van competenties: 'communicatieve vaardigheden, contact met mensen, servicegericht werken.'

We richten ons niet alleen op de talenten van de kandidaten maar vooral ook op het activeren. Dit betekent dat we hen andere keuzes voorleggen. We brengen de optie werk in beeld. Dit doen we door kandidaten in contact te brengen met ondernemers. Centraal staat dat het zoeken van werk een prominentere plek moet krijgen in het dagelijks leven. Door de kandidaten positief te benaderen, te focussen op hun talenten en de opties van werk voor te leggen beïnvloeden we het keuzegedrag van de kandidaten.

Studies naar werkloosheid onderscheiden over het algemeen vier soorten uitkeringsgerechtigden:

1. Iemand die **wil** en **kan** werken.
2. Iemand **wil** maar **niet kan** werken.
3. Iemand die **kan**, maar **niet wil** werken.
4. Iemand die **niet kan** en **niet wil** werken.

Mensen die willen en kunnen werken zijn meteen plaatsbaar op een reguliere baan, mits de juiste match tot stand komt. In de Zoetermeerse aanpak ligt de focus op mensen die willen. Dat betekent dat de Taskforcemedewerker geen tijd besteedt aan rechtmatigheid van de uitkering. Desondanks kent deze aanpak een 'zevende werking'. Niet-willers komen automatisch boven drijven en krijgen een maatregel (sanctie).



Transitiemanagement

De eerste stap voor het realiseren van een verandering is visievorming. In het kader van de Zoetermeerse aanpak is gekozen voor een collectieve visievorming: een samenwerking van publieke en private partijen. Hiervoor is voortgebouwd op de infrastructuur die de SEA Zoetermeer heeft gelegd. In een aantal sessies zijn 'out of the box' de kaders neergezet voor de innovatieve aanpak. Deelnemers aan de visiebijeenkomsten committeerden zich aan de uitvoering van de aanpak.



Cyclus van Loorbach

Inbrekers in het gangbare

De richtinggevende principes zijn in een plan van aanpak neergelegd. Vervolgens is een Transitieteam geformeerd, de zogenaamde Taskforce WERKTOP. De Taskforce WERKTOP bestaat uit vertegenwoordigers van het private en publieke domein. Centraal in de aanpak van de Taskforce staat de onorthodoxe aanpak: loslaten van vertrouwde structuren, niet registreren maar reageren.

Transitiewerk is vernieuwen. Er bestaat geen blauwdruk. De motor is in eerste instantie durf en lef. Dit vraagt bijzondere competenties van de mensen die transitiewerk doen en een inspirerende, motiverende leider. Er wordt geëxperimenteerd met een andere manier van werken, zonder vastomlijnd plan. Het gaat om het creëren van beweging. Investeren in relaties in plaats van in structuren en regels, zowel in- als extern. Het contact vormt het begin- en eindpunt. De essentie van de aanpak is de relatie-benadering (investeren in het contact) in plaats van de toolbox-benadering (wij hebben dit traject, no-riskpolis, subsidie, etc. voor u).

Vliegwiel voor de WERKTOP

De SEA vormt de basis voor de Zoetermeerse aanpak. De SEA drukt sinds 2006 een krachtige stempel op het Zoetermeerse arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid. De Sociaal Economische Agenda, zoals het gezamenlijke programma van de publiek-private samenwerking voluit genoemd wordt, is een krachtig en resultaatgericht samenwerkingsverband. Partijen werken via concrete projecten aan:

- het verbeteren van het ondernemersklimaat
- het vergroten van de werkgelegenheid
- het verminderen van het aantal uitkeringsgerechtigden
- het intensiveren van de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt

De SEA is een samenhangend publiek-privaat netwerk op basis van vertrouwen, commitment, duidelijke afspraken, concrete doelen en open communicatie. Informatiedeling is hierbij cruciaal.

De SEA integreert de verschillende wensen, belangen en doelen van de deelnemende partijen op concrete wijze. SEA speelt in op de behoefte vanuit de gemeente om het sociaal en economisch beleid meer met elkaar te verbinden en de behoefte van het bedrijfsleven om ondernemerswensen systematischer en gestructureerder te realiseren.

Het fundament voor een goede samenwerking tussen ondernemers en gemeente is met de SEA in Zoetermeer gelegd. De WERKTOP-aanpak begon niet bij nul. Er kon worden voortgebouwd op de verworvenheden van de SEA: wederzijds begrip, open communicatie en resultaatgericht werken.



Kandidaten krijgen meer zelfvertrouwen door reflectietraining.



Vijftigplusser Rob weer aan het werk bij Vanveen informatica

“Vanuit de WERKTOP is er één regel: er zijn geen regels’, zo introduceerde projectleider Yvonne van Amstel de verfrissende aanpak vanuit de gemeente Zoetermeer,” zegt Rick Strijbos, directeur van Vanveen informatica. “Ze vroeg of ik iemand een kans wilde geven.” En dat was Rob Verton, 52 jaar, die af en toe zijn leeftijd wegliet op zijn cv omdat hij als te oud werd aangemerkt. Rob Verton kwam bij Vanveen informatica binnen na zijn deelname aan ‘een prettig gesprek’, een van de activiteiten van de WERKTOP, waar werkzoekenden en ondernemers elkaar informeel spreken.

Voordelen: werkervaring en stabiele werkhouding

Vanveen informatica is een ICT-bedrijf dat de technische infrastructuur en netwerken, de kantoorautomatisering en de beveiliging verzorgt voor grote ondernemingen en het MKB. Rob Verton deed al helpdeskondersteuning voor een vorige werkgever, maar doet dat bij Vanveen nu voor 25 verschillende ICT-omgevingen. Hij moet zich dus flink verdiepen en kennis opdoen. Rick: “Rob zit in een team van jonge honden en kan soms wat kennis betreft van hen leren. Maar hij brengt zelf een hoop werkervaring en een stabiele werkhouding mee.” Zelf zegt Rob dat hij niet had verwacht om als vijftigplusser weer aan het werk te komen. “Het is fijn om mijn eigen geld te verdienen, dat ik onafhankelijk ben. Ik help samen met mijn collega’s mensen verder en bouw weer een toekomst op.”



Rob Verton aan de slag bij Vanveen informatica. “Ik help samen met mijn collega’s mensen verder en bouw weer een toekomst op.”

Van verrassing naar verrassing

De Zoetermeerse aanpak kenmerkt zich door het uitvinden, ontwikkelen van nieuwe benaderingswijzen. De aanpak is niet gestandaardiseerd. Het is een inspirerend laboratorium. Het opgestelde projectplan dient uitsluitend als richting. Vooraf ligt niet vast wat de beste manieren zijn om ondernemers en kandidaten te benaderen. Er is ruimte voor diversiteit van benaderingswijzen, waaruit we de beste selecteren. Het gaat juist om de bijsturing en het doen van aanpassingen. De Taskforcemedewerkers checken continu of de ontwikkelingen nog wel in de pas lopen met de visie én of de visie nog gewenst is gezien de ontwikkelingen. De sturing berust niet op controle (registreren) maar op horizontale verantwoordelijkheid. Taskforcemedewerkers leggen aan elkaar verantwoording af.

Ambassadeurs

Een aantal ondernemers (waaronder SEP-leden en individuele ondernemers) zet zich als ambassadeur van de WERKTOP in om de Zoetermeerse aanpak een extra impuls te geven. Doel van het ambassadeursnetwerk is om andere bedrijven, koepelorganisaties en branches te betrekken bij de aanpak en hen aan te sporen zich in te zetten voor een betere match.

Ambassadeurs WERKTOP zijn:

Ronald Baptiste	HABO GWW
Joost den Elzen	ABS Autoschade Hersteller
Hans van Hoven	Blomsma Print & Sign
Remco Wijnia	DSW
Peter Luijkx	Kamer van Koophandel
Herman Middendorp	Quadrans
Rick Strijbos	Vanveen informatica
Arthur Venselaar	Milieu Express
Rudolf van den Bergh	ERA Contour
Wim Koster	ID College
Anne Marie Bas	WZ Haaglanden



Traditionele aanpak

Aanpak WERKTOP

Aanpak vanuit het publieke domein



Cocreatie vanuit het publieke en private domein

Kandidaten centraal



Kandidaten én ondernemers centraal

Gericht op motivatie



Gericht op actie en resultaat

Maatwerk



Maatwerk

Vooraf vanachter het bureau



Vooraf op pad
(actief relatiemanagement)

Relatiebeheer kandidaten en ondernemers gescheiden



Relatiebeheer kandidaten en ondernemers in één hand

Focus op recht- en doelmatigheid



Focus op doelmatigheid

Re-integratie deels in eigen beheer of via re-integratiebedrijven



Re-integratie op de werkvloer bij reguliere werkgevers

Donny wordt opgeleid tot stratenmaker bij HABO GWW

HABO GWW is in delen van Zoetermeer hard aan het werk met het machinaal bestraten. Sinds kort is Donny van der Zijden (23) bij het bedrijf aan de slag. De gemeente bracht Donny en HABO GWW samen in het kader van de WERKTOP. HABO GWW is expert in bestratingen, rioleringswerk, groenvoorzieningen en beton- en timmerwerken. Iets heel anders voor Donny die ervaring heeft met ICT en als beveiliging. “Ik ben blij dat ik na een jaar thuis weer een baan heb. Het is een behoorlijke overgang om weer aan het werk te zijn! Vroeger was ik vooral binnen. Nu ben ik elke dag buiten veel aan het tillen, het is flink aanpakken. Maar ik vind het erg leuk, je komt nog eens ergens en je hebt veel contact met mensen. En ik word opgeleid om stratenmaker te worden.”

Voordelen: enorme drive en loyaliteit

HABO GWW bood Donny een jaarcontract aan. “Als bij het gesprek blijkt dat mensen het leuk vinden om bij ons te komen werken, bieden wij ze graag een kans,” zegt Ronald Baptiste, directeur van het bedrijf. “Wij hebben verschillende mensen in dienst die via de sociale dienst zijn binnen gekomen. Dat is ook omdat wij onze verantwoordelijkheid nemen en een rol willen spelen in het sociaal maatschappelijke leven. Je hoort wel dat bedrijven het moeilijk vinden om maatschappelijk verantwoord te ondernemen nu de economie een dip doormaakt, maar het levert juist wat op. Want er zitten hele goede mensen tussen. Mensen die een enorme drive hebben juist doordat ze het een periode wat minder hadden. Je zult versteld staan wat een loyaliteit ze op de werkvloer vertonen! Dus mensen als Donny die hard willen werken en hun eigen boterham willen verdienen kunnen bij ons aan de slag en het vak leren.”



Donny van der Zijden is gestart bij HABO GWW. “Je komt nog eens ergens en je hebt veel contact met mensen. En ik word opgeleid om stratenmaker te worden.”

SEBO-keurmerk

SEBO staat voor Sociaal Economisch Betrokken Ondernemen. Het SEBO-keurmerk is voor bedrijven die zich inzetten voor het behouden of stimuleren van werkgelegenheid, aandacht hebben voor kwetsbare groepen en de samenwerking zoeken met andere partijen, zoals de gemeente, onderwijs en toeleidende organisaties. Het SEBO-keurmerk is door de SEA ingesteld in 2009 en is in de eerste jaren toegekend aan Teleperformance, Blomsma Print & Sign, Van Emmerik Elektrotechniek, Jongerius Bakker, Bakker Ammerlaan, Den Elzen Schadeherstellers, McDonalds, HABO GWW en AT-KB.

De WERKTOP en de Zoetermeerse aanpak maken zichtbaar dat Zoetermeer nog veel meer ondernemers kent die Sociaal Economisch Betrokken Ondernemen.

Onlangs zijn, onder meer voor hun inzet voor de WERKTOP, dan ook nog eens 21 ondernemers onderscheiden: Cofely, Concave, DNO Telematica, Era Contour, Floralis Boskoop, Groenprojecten Zoetermeer B.V, Intratuin, Leen Menken, Menu Italiano, Milieu Express, Nutricia, Rabobank Vlietstreek - Zoetermeer, Rademaker Installatietechniek, Siemens, Sniep, TulipInn Hotel, Van Dorp Installaties, Van Koppen & Van Eijk, Vanveen informatica, VL Mail Service/Selekt Vracht en WZ Haaglanden.

Door het verlenen van het SEBO-keurmerk wil de SEA Zoetermeer de betrokken ondernemers stimuleren om met hun aanpak door te gaan.



De onderscheiden ondernemers tijdens de SEBO-lintjesregen op 1 mei 2012.

Bushra leert en werkt in de zorg

“Mijn kinderen stimuleerden mij om iets voor mijzelf te gaan doen,” zegt Bushra Jaf die een leerwerktraject doet voor helpende in de zorg bij WoonZorgcentra Haaglanden. De organisatie leidt bijna vijftig mensen op voor de vestiging die in 2013 opent in Zoetermeer Oosterheem. Bushra is 42 jaar, alleenstaand moeder van twee oudere kinderen en kwam in 1998 als vluchteling vanuit Irak naar Nederland. Ze gaat een dag per week naar school en werkt drie dagen op een van de dertien vestigingen. WZH biedt ouderenzorg en zorg voor mensen met niet aangeboren hersenletsel (NAH). “Onze organisatie kijkt naar de sociale context van mensen en daar stemmen we de zorg op af”, aldus Gharty Filemon, de locatiemanager in Oosterheem. “Waar komt iemand vandaan, wat vindt hij belangrijk en wat wil de familie? We kijken wijkgericht, ook wat ons personeelsbeleid betreft.”

Voordelen: succes en betrouwbaarheid

De zorgaanbieder ging een samenwerking aan met lokale partners, waaronder Stichting Piëzo, het ROC ID College en de WERKTOP van de gemeente Zoetermeer. “Wij vestigen ons als zorgorganisatie in Zoetermeer en willen iets halen, maar ook iets brengen. Daarom doen we maximaal ons best om mensen uit de buurt bij ons aan het werk te krijgen,” zegt Anne Marie Bas, projectleider opleidingen van WZH. “Daarmee tonen we als organisatie maatschappelijke betrokkenheid, maar we merken ook dat we van deze mensen op aan kunnen, de groep is heel succesvol.” Bushra is blij dat ze voor de bewoners kan zorgen. “Het is fijn om iets voor mensen te betekenen. Ik krijg dan ook veel dankjes, soms kussen ze zelfs mijn handen!”



Bushra Jaf doet een leerwerktraject bij WoonZorgcentra Haaglanden. “Het is fijn om iets voor mensen te betekenen.”



Communicatie als basisvoorwaarde

Cocreatie staat of valt met informatiedeling. Samen een innovatieve aanpak opzetten, betekent dat alle partijen voortdurend op de hoogte moeten zijn van de laatste ontwikkelingen. Voor ondernemers was het een voorwaarde voor deelname. 'Hou ons op de hoogte!' was de veelgehoorde reactie tijdens het allereerste diner pensant. Dat geldt evenzeer voor medewerkers van de gemeente. Het is belangrijk om ook mensen intern die iets verder van het project af staan, te laten weten wat er gebeurt. Daarnaast moet de buitenwereld snel, scherp en helder geïnformeerd worden over de meerwaarde van het nieuwe initiatief.



Diner Pensant 24 januari 2012





Innovatie is immers meer dan een technische verbetering. De vernieuwing van de aanpak heeft gevolgen voor alle betrokkenen. Een doordachte marketing- en communicatiestrategie is hierbij onmisbaar. Daarvoor zijn geëigende middelen ingezet als website, flyer, nieuwsbrieven en kleine gadgets als zakjes druivensuiker met logo en pay off. Minstens zoveel aandacht gaat uit naar tweerichtingsverkeer in communicatie. Met directe feedback kunnen we de Zoetermeerse aanpak immers steeds verder aanscherpen. De netwerkmeetings, business breakfasts en bijeenkomsten met gastsprekers als professor Arnold Heertje waren goede gelegenheden om met publieke en private partijen het laatste nieuws en de nieuwste inzichten uit te wisselen.



HABO GWW verzorgde de eerste match



**Presentatie eerste resultaten,
29 maart 2012 bij ERA Contour**



De doelstellingen

De WERKTOP kent voor 2012 de volgende resultaatafspraken:

- Het realiseren van 100 reguliere plaatsingen.
- Het realiseren van 100 plaatsingen op stageplaatsen, leerwerkplekken en gesubsidieerde banen.
- Het realiseren van 100 plaatsingen via re-integratie op de werkvloer.
- Het realiseren van 100 plaatsingen via arrangementen bij ondernemers.
- Het realiseren van 50 koppelingen (mentorschap) tussen kandidaten en ondernemers.
- Het realiseren van 50 ondernemers die zich inzetten als trainer/coach.



2012 ambitieuze doelstellingen

	Totaal gerealiseerd van 1 jan tot 15 mei	Beoogd resultaat op 1 jan 2013
Aantal ondernemers die deelnemen	164	
Aantal opgehaalde reguliere vacatures	215	
Aantal opgehaalde stageplaatsen, leerwerkplekken en gesubsidieerde banen	54	
Aantal opgehaalde plekken 're-integratie op de werkvloer'	74	
Aantal opgehaalde arrangementen	29	
Aantal opgehaalde mentorschappen	18	
Aantal opgehaalde trainer/coachschappen	12	
Geplaatst op een reguliere baan	75	100
Geplaatst op een stage, leerwerkplek of gesubsidieerde baan	22	100
Geplaatst via re-integratie op de werkvloer	74	100
Geplaatst via arrangementen bij ondernemers	9	100
Gerealiseerde koppelingen mentorschap	3	50
Gerealiseerde trainer/coachschappen	18	50

colofon

Uitgave : WERKTOP / SEA (MEI 2012)

Oplage : 500 exemplaren

De Taskforce WERKTOP bestaat uit gemeente Zoetermeer (Werkgeversservicepunt Zoetermeer, Economische Zaken en Werk Zorg en Inkomen), Kamer van Koophandel en Zoetermeerse ondernemers.

Redactie : Tekstkeuken en Gemeente Zoetermeer
Eindredactie : Gemeente Zoetermeer, Yvonne van Amstel
Fotografie : Gemeente Zoetermeer, Fotoflex Nederland
Beeldmateriaal : Peter Franken BeeldTekst,
 iStockphoto
Vormgeving : ontwerperij.nl
Druk : Blomsma Print & Sign, Zoetermeer



gemeente

Zoetermeer



WGSP Zoetermeer
Werkgeversservicepunt

Sociaal Economische Agenda
ZOETERMEER

WWW.WERKTOPZOETERMEER.NL