



SOCIAAL ONDERNEMEN
at.groep



16

ACHTERHOEKSE WERKGEVERS, WAT DOEN JULLIE MET DE PARTICIPATIEWET?

Met de komst van de Participatiewet is er ook een commitment met het bedrijfsleven aangegaan: de zogenoemde Banenafpraak. Het bedrijfsleven schept veel nieuwe banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij dit stukje sociaal ondernemen ondersteunt re-integratiebureau at.groep uit Oldenzaal. Het matchen en begeleiden van mensen naar passend werk is hun specialiteit.

TEKST: NIEK ARTS FOTOGRAFIE MARCEL KRIJGSMAN



In de Achterhoek en in de Food Valley zijn er veel mensen die door verschillende redenen niet makkelijk aan het werk kunnen. Ze hebben een extra steuntje in de rug nodig om weer aan de slag te gaan. Bij at.groep geven ze dit steuntje in de rug. Verder zijn ze er voor de werkgevers die deze doelgroep aan werk willen helpen. Het bedrijf begeleidt de werknemer en de werkgever, regelt de administratie, subsidies en fungeert als back-up voor de werknemer. Zo zorgen ze er samen voor dat het werken goed gaat en goed blijft gaan. Want daarin zit volgens Ans Wolters de toegevoegde waarde van at.groep. Als regio-manager in de Achterhoek en Twente kent ze de doelgroep door en door. "Het vinden van een geschikte werkplek is één, maar het behouden ervan is net zo belangrijk."

AT.GROEP

Bij at.groep matchen ze dus geschikte werkplekken met mensen met een arbeidsbeperking. Het uitgangspunt hierbij is: 'We geloven dat ieder mens van toegevoegde waarde kan zijn in de maatschappij'. Ze treden op als dé verbindende factor en begeleiden daarna zowel de werknemer als de werkgever. Wolters: "Via ons zitten nu ruim 1.600 mensen in een werk- of zorgtraject. We zijn in de hele

Achterhoek en daarbuiten actief. Soms heeft iemand eerst zorg nodig, voordat hij of zij weer toe is aan werken. Speciaal hiervoor is er de afdeling 'at.groep Zorg'. Want het leveren van zorg en arbeidsre-integratie lopen vaker in elkaar over. Zeker bij de zorgvragende doelgroep waar wij mee werken. Soms hebben ze al van kinds af aan een beperking. Onze tweede grote doelgroep bestaat uit mensen die gewerkt hebben, maar daarna zijn uitgevallen. Bijvoorbeeld door ziekte of een ongeluk."

De negentig medewerkers van at.groep zijn er écht voor de 1.600 mensen die ze begeleiden. Wolters: "We staan altijd voor ze klaar. We willen het maximale uit deze doelgroep halen. Dit doen we door ook het maximale uit onszelf te halen. Mensen leren hun talenten ontdekken en daarna succesvol in te zetten. We zien dat het hebben van echt werk voor iedereen die re-integreert de belangrijkste stap vooruit is, zowel privé als op het werk. Daarvoor moeten ze wel weten wat hun sterke en zwakke punten zijn. Die vind je makkelijker als je samen zoekt. Daarvoor zetten wij graag onze kennis, ervaring en netwerk in. Dit doen we voornamelijk vanuit ons bedrijfs onderdeel 'at.groep Werk'."

DE PARTICIPATIEWET UITGELEGD

In 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Deze wet regelt dat meer mensen, waaronder werknemers met een arbeidsbeperking, aan de slag gaan in een reguliere werkomgeving. De uitvoering van deze wet is bij de gemeenten neergelegd. Hierdoor krijgt at.groep voornamelijk aanvragen voor re-integratie van de gemeente. Wolters: "De gemeentes geven de opdracht, verzorgen het budget en kijken na een jaar wat de vorderingen zijn. Maar we werken niet alleen in opdracht van gemeentes. Geïnteresseerde werkgevers kunnen ook direct bij ons aankloppen, want re-integratie gaat niet alleen via de gemeente. Voor ons is het belangrijk dat onze mensen op de juiste plek komen. Met onze organisatie at.groep hebben we veel contacten in met name het MKB. Onze tak at.groep Personeel ontzorgt deze werkgevers op het gebied van personeelszaken. Denk hierbij aan re-integratie, outplacement, arbeidsdeskundige onderzoeken en ondersteuning op gebied van HRM/P&O. Zo bieden we maatwerkoplossingen op het brede gebied van personeelsaangelegenheden."

Wolters en haar collega's fungeren als een soort intermediair tussen de mensen die ze

begeleiden en de bedrijven waar zij aan het werk gaan. "We verbinden personeel met de werkgeversmarkt. Hiervoor zijn we altijd actief op zoek naar geschikte arbeidsplaatsen bij reguliere bedrijven. Hiervoor komen we bij veel werkgevers over de vloer. Aan de ene kant om onze mensen ter plekke te begeleiden, maar ook om te kijken of er nieuwe functies en werkplekken vrij zijn. Zo weet ik goed wie op welke werkplek past. Soms wordt gek-scherend tegen mij gezegd dat ik de verkoop moet ingaan. Want dat doe ik: onze mensen 'verkopen'. Ik weet waar ze passen, ik geloof in ze en sta daar ook voor!"

ZELFVERTROUWEN GROEIEN

Bij het matchen wordt er vooral rekening gehouden met wat iemand wél kan. Wat doet iemand graag en waar wordt hij of zij enthousiast van? Wolters: "Vanuit die gedachten gaan we opzoek naar een optimale match. We investeren veel in de band met onze mensen. Zo brengen we goed in kaart wat iemand wel en niet kan. Pas als er een goede vertrouwensband is en duidelijk is dat iemand aan werk toe is, zoeken we een geschikte plek. Als de randvoorwaarden goed geregeld zijn, gaat het zelfvertrouwen van de werknemer groeien. We gaan uit van de kracht van iemand, hierdoor biedt iemand écht meerwaarde. Het principe van de piramide van Maslow is hier van toepassing. Eerst een goede fundering leggen en daarna pas verder bouwen."

Het mogen werken is belangrijk voor mensen. Het is een teken dat ze erbij horen en ertoe doen. Ze proeven de waardering die ze voor hun werkzaamheden krijgen. Wolters: "Laatst sprak ik iemand die via ons een contract had gekregen bij een bedrijf. Ik vroeg hem wat hij zo fijn vond aan het mogen werken. Hij antwoordde: 'Ik krijg nu een kerstpakket'. Dat is een simpel antwoord, maar wel een antwoord waar alles inzit. Hij doet ertoe en wordt gezien. En dat straalt hij ook uit. Zijn zelfvertrouwen groeit en dat maakt het leven voor hem leuker, ook buiten het werk om!"

EEN BREDE KRING

Bij het begrip arbeidsbeperking wordt vaak gedacht aan mensen met een verstandelijke beperking. Maar de groep is veel omvattender. Daarom is de doelgroep ook veel groter dan vaak gedacht wordt. Wolters: "Het gaat ook over lichamelijke of geestelijke gevolgen van een ongeval, de effecten van traumatische ervaringen of een visuele beperking. Ons bestand bestaat uit mensen van 18 tot 64 jaar en van alle opleidingsniveaus, van lager onder-

wijs tot universiteit. Het is echt een dwarsdoorsnede van de samenleving." Indien wenselijk krijgen cliënten die aan het werk gaan via at.groep een eigen jobcoach. De jobcoach speelt een belangrijke rol in de begeleiding en re-integratie. "Zo richten we ons ook op het behouden van een baan. Dit doen we onder meer door 'coaching on the job'. We blijven dus langdurig betrokken bij een werktraject. Daarmee bouwen we aan het zelfvertrouwen en blijven de mensen enthousiast. Je ziet mensen groeien, prachtig is dat. Verder vertelt de jobcoach de reguliere werknemers op de werkvloer wat ze kunnen verwachten en hoe ze het beste kunnen reageren op de nieuwe werknemer. Alles gericht op een soepele integratie."

JOB CARVING

Er is de laatste jaren steeds meer aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Voor veel werkgevers valt het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking hieronder. "Dat is natuurlijk geweldig. Het heeft namelijk een goede uitstraling naar buiten toe, maar zeker ook naar binnen. Onze ervaring is dat de andere medewerkers positief reageren. Soms zit de meerwaarde erin om een nieuwe functie te creëren, speciaal voor iemand met een arbeidsbeperking. Denk maar aan een autistisch persoon die in de ICT-sector werkt. Of iemand die in een laboratorium de gebruikte spullen ophaalt, schoonmaakt en ordent. Eerst deden de onderzoekers dat zelf en waren ze er stiekem veel tijd mee kwijt. Nu wordt het voor ze gedaan, waardoor zij zich meer op het onderzoeken kunnen concentreren. Zo ontstaat een vorm van werk op maat, jobcarving noemen wij dat. Hoe mooi is dat?"



OPROEP

Wolters en haar collega's bij at.groep zien dat het uitvoeren van de Participatiewet steeds beter gaat. De gemeenten hebben kennis en ervaring opgedaan en de systemen werken beter. Helaas zoeken gemeenten nog te weinig de samenwerking op met de bestaande re-integratiebureaus. Dit is te betreuren, want er gaat zo veel kennis en ervaring verloren. "We merken dat het bedrijfsleven zijn rol steeds beter speelt. De werkgevers zijn aardig bekend met de nieuwe wet en hun rol. Ze staan steeds meer open om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Belangrijke hierbij is dat de randvoorwaarden goed geregeld moeten zijn! En daarvoor zijn wij er natuurlijk als at.groep. Het gaat de goede kant op. Maar we zoeken altijd nieuwe geschikte werkplekken. Kom dus als werkgever gerust eens praten. Bel mij via 06-12986729. Dan kijken we samen wat er binnen uw bedrijf mogelijk is en hoe wij daarin kunnen en mogen investeren. Want alleen samen maken we van de Participatiewet écht een succes."

www.at-groep.nl