inclusief

MAGAZINE ONDERNEMEN MET IMPACT

MICHAEL DIJKHUIZEN, HUTTEN CATERING

‘Iedereen verdient een plekje op deze wereld’

ARBEIDSMARKTREGIO

MIDDEN-GELDERLAND

INHOUD

04 Pascal: “Ik hoefde niet de schoolbanken in, maar kreeg wel een papiertje.”

08 Veluwe Stedendriehoek: Expertisecentrum Social Return motor achter inclusieve arbeidsmarkt

10 Werkgever álleburen geeft talent een kans: “We zijn professioneel, maar ook een ontwikkelplek”

12 De Vakmakers: “Voor iedereen die hier begint, moet er uitzicht zijn op een betaalde baan.”

16 Werkgever Hutten Catering: “Iedereen verdient een plekje op de wereld, dat is vanzelfsprekend voor ons.”

22 Stadskamer Doetinchem: “Waarom is er een woord voor inclusiviteit, iedereen hoort er toch bij?”

24 Janet: “Het voelt alsof ik naar mijn familie ga, in plaats van naar mijn baas.”

26 Regionaal Werkcentrum: één loket voor werkgevers en werknemers

28 Sharona: “Ik had twee jaar geleden niet durven dromen dat ik bij de kassa zou durven werken.”

32 René: “Ik heb weer zin om naar mijn werk te gaan.”

36 Groot-Amsterdam: werkgever Hendrik Blijden kijkt verder dan cijfers en targets

38 Giuseppe leerde collega’s gebaren voor ‘goedemorgen’ en ‘biertje’

40 Rixio: “Zolang ik iets kan leren, voelt het niet als werk.”

NOVEMBER 2025 MAAND van de 1000 VOORBEELDEN
BANENAFSPRAAK MOTOR voor INCLUSIE

Ook dit jaar biedt het Inclusief Magazine schitterende voorbeelden van inclusie op de arbeidsmarkt. Daarmee is dit magazine een integraal onderdeel van de jaarlijkse, landelijke 1000 Voorbeelden campagne rond de Banenafspraak.

Deze campagne is een initiatief van het project ‘Op naar de 125.000 banen.’ Dit project (opgezet door VNO-NCW en MKB Nederland) informeert en inspireert werkgevers rond inclusief werkgeven. Dit jaar met als motto: ‘Banenafspraak, motor voor inclusie’, want ook in de toekomst als de banenafspraak doelen moeten zijn behaald, blijft inclusie een cruciaal onderwerp.

Dit is een uitgave van Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland.

colofon

Hoofdredactie: Yolinde Hoogendoorn
Redactie: Simone de Clercq, Marieke Gerritsen, Frederique Huting, Christianne de Kort
Fotografie: Joost Bloem, Angela Buser, Renée van de Heide, Marieke van der Velden, Joost van der Vleuten
Met dank aan: Marny Bressers, Erika Holwerda, Marianne Compier, Hanneke van Doorn, KeesJan van Kesteren, Marieke Wolthuis
Productie: www.caplan.nl

‘WE HEBBEN IEDEREEN NODIG’

Een inclusieve arbeidsmarkt is een toekomstbestendige arbeidsmarkt. In een welvarend land als het onze moet iedereen kunnen meedoen. Dat is in de eerste plaats in het belang van mensen zelf. Werk is immers zoveel meer dan een manier om in je inkomen te voorzien. Het biedt structuur, zingeving, sociale contacten en de kans om je talent en vaardigheden (wat die ook zijn) te laten bloeien. Het belang is er uiteraard ook voor werkgevers, en al helemaal in deze tijd van krapte. We hebben iedereen nodig.

Vanuit MKB-Nederland zetten we ons al vele jaren in voor die inclusieve arbeidsmarkt. Het beste voorbeeld is de Banenafspraak, een van de succesvolste arbeidsmarktprojecten ooit. De afgelopen jaren hebben we tienduizenden mensen met een arbeidsbeperking aan werk in het reguliere bedrijfsleven kunnen helpen. Maar ondanks dit succes zien we de groei in de Banenafspraak de laatste jaren teruglopen. We willen de komende jaren doorgaan, maar dan graag wel met een aangepaste regeling en een duidelijke verantwoordelijkheid voor gemeenten en UWV. Voor werkgevers is het belangrijkst dat zij goed in beeld hebben wat mensen kunnen, willen en welke ondersteuning beschikbaar is. We moeten daarbij af van ‘postcodeongelijkheid’, waarbij het afhangt van de gemeente waar je woont welke ondersteuning je krijgt. Zo moet het evenmin uitmaken waarom je ondersteuning nodig hebt. Iedereen die het, om welke reden dan ook, niet zelfstandig lukt om de stap naar werk te zetten, verdient daarbij die hulp. Een bredere doelgroep dus, zodat we ook al het aanwezige potentieel kunnen benutten.

Wat daarbij helpt, is dat we tegelijkertijd de transitie weten te maken naar een op skills gerichte arbeidsmarkt. Samen met UWV en VNO-NCW hebben wij daar kortgeleden een agenda voor gepresenteerd. Het biedt kansen als we veel meer kijken naar wat mensen al aan vaardigheden, talenten en ervaring hebben, dan louter naar het papiertje dat ze ooit – of misschien wel nooit – hebben gehaald. Dat geeft mensen betere mogelijkheden, ook in functies en sectoren die nu nog onbekend terrein voor ze zijn. Werkgevers kunnen op hun beurt op die manier werk beter aanpassen aan de mensen die beschikbaar zijn en graag willen. Ook dat draagt bij aan een inclusievere arbeidsmarkt.

Jacco Vonhof
voorzitter MKB-Nederland

Praktijkverklaringen: erkenning voor talent dat gezien mag worden

Geen diploma, maar toch erkenning voor je kennis en vaardigheden? Dat kan met een praktijkverklaring: een officieel bewijsstuk waarmee mensen laten zien wat ze in de praktijk kunnen. Steeds meer werkgevers ontdekken deze kans om talent zichtbaar te maken. Bij 2Switch ervaren ze dagelijks hoe zo'n verklaring deuren opent en mensen motiveert om verder te leren.

Pascal van Wijk

Bij 2Switch hebben ze inmiddels ruime ervaring met praktijkverklaringen. Pascal van Wijk begon zelf als deelnemer. "Ik had alleen werkervaring in de horeca. Toen ik ziek werd, moest ik ander werk zoeken. Maar dat is zonder diploma's erg lastig. Bij 2Switch kon ik het vak van fietsenmaker leren en mijn praktijkverklaring halen. Ik hoefde niet opnieuw jarenlang de schoolbanken in, maar kreeg wél zwart-op-wit wat ik kan." Nu begeleidt Pascal zelf collega's. Hij ziet dagelijks wat het met mensen doet: "Ze komen vaak schuchter binnen. Langzaam zie je ze groeien en op een gegeven moment leggen ze zelfs aan anderen uit hoe het werkt. Dat is prachtig om te zien."

Zelfvertrouwen en trots

Operationeel manager Raimond Rutten van 2Switch benadrukt de kracht van deze vorm van leren. "Het gaat om meer dan alleen vaardigheden. Mensen krijgen zelfvertrouwen. Ze hebben iets tastbaars, een bewijs waarmee ze kunnen zeggen: 'Ik kan dit.' En het motiveert om een volgende stap te zetten, of dat nu binnen 2Switch is of in een commerciële baan elders." Ook accountmanager Nuray Karabacak van Werkgeversservicepunt Midden-Nederland ziet dat effect: "Soms lukt het niet in het klaslokaal. Maar dan blijkt het in de praktijk vaak wel mogelijk om zich, zonder startkwalificatie of diploma, tóch te ontwikkelen. Voor sommigen is dit het eerste officiële bewijs dat ze ooit hebben gekregen. Dat doet ongelooflijk veel met hun eigenwaarde. Je ziet mensen letterlijk glunderen bij de uitreiking."

Een investering die loont

De voordelen zijn groot: het traject is laagdrempelig en stimuleert verdere ontwikkeling. Bovendien sluit het direct aan bij de praktijk. Voor werkgevers is het bovendien een investering in hun medewerkers. En door te investeren, bind je je medewerkers aan je organisatie. Nuray: "Je laat als werkgever zien dat je gelooft in je mensen en bereid bent in hen te investeren. Dat werkt aanstekelijk en draagt bij aan een goede teamsfeer. Iedereen hoort erbij, iedereen kan meedoen. Anderen raken gemotiveerd om ook een stap te zetten." Raimond beaamt dat: "Mensen stromen door naar andere bedrijven of maken stappen binnen het eigen bedrijf, met meer zelfvertrouwen en betere kansen."

Tips voor werkgevers

Wat is nodig om hier als organisatie mee aan de slag te gaan? Volgens Pascal begint het bij plezier in het begeleiden van mensen: "Je moet het leuk vinden om met mensen te werken. Niet alle kandidaten halen de eindstreep, maar het is prachtig om te zien hoe de meesten enorme stappen maken." Raimond voegt toe dat goede begeleiding cruciaal is: "Je moet weten hoe je iemand iets uitlegt, maar je ook kunnen verplaatsen in de persoon achter de kandidaat. Soms moet je flexibel omgaan met regels of tempo. Het is echt maatwerk." Nuray: "Denk er vooral niet te moeilijk over. Veel werkgevers begeleiden hun medewerkers dagelijks. Dus ze doen het eigenlijk al. Door je proces te verbinden aan een praktijkverklaring, bied je mensen een waardevolle erkenning. En qua administratie valt het echt reuze mee."

Het nieuwe leren

De praktijkverklaring is geen vervanging van een volledige opleiding, maar wel een krachtig middel om mensen te laten groeien, te motiveren en kansen te vergroten. Pascal: "Ik zou het zo weer doen. Sterker nog, we zijn alweer bezig met een nieuwe groep!" Nuray: "Je kunt niet meer om deze nieuwe manier van leren heen. Het leren vindt niet alleen plaats in een klaslokaal, maar juist ook op de werkvloer. De praktijkverklaring maakt zichtbaar wat er vaak al is: talent dat gezien mag worden."

Pascal: 'Ik hoefde niet opnieuw jarenlang de schoolbanken in, maar kreeg wél zwart-op-wit wat ik kan'

Wil je ook aan de slag met praktijkverklaringen? Het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland ondersteunt werkgevers met advies over kosten, scholing van begeleiders en praktische handvatten. Ontdek de mogelijkheden op www.wsp-mg.nl.

Energy Skills

Statushouders enthousiast voor werk in energiebranche

De energietransitie biedt statushouders een mooie kans om een toekomst op te bouwen. De branche zit verlegen om professionele krachten en ziet potentie in deze doelgroep. Energy Skills, een gezamenlijk opleidingsprogramma van netbeheerders, Refugee Talent Hub en Scalabor biedt nieuwkomers een introductie in de energiesector.

'Statushouders doen in dit programma de nodige kennis en vaardigheden op om als bijvoorbeeld elektromonteur aan de slag te gaan," vertelt Houda Zaït, senior partnershipmanager bij Refugee Talent Hub. "We werkten eerder samen met Alliander, Enexis en TenneT afzonderlijk voor individuele scholing van statushouders. Zo ontstond het idee om onze kennis samen te brengen in Energy Skills, waarbij Refugee Talent Hub de coördinerende rol kreeg. Wat me opviel was het werkethos van alle partners. Iedereen ging meteen pragmatisch aan de slag."
De statushouders waren al even enthousiast; er bleken volop gegadigden. De uiteindelijk geselecteerde kandidaten werden in vier maanden tijd opgeleid op de werkvloer bij Alliander in Duiven en bij Enexis in Eindhoven. In september 2025 konden ze officieel aan de slag bij de nieuwe werkgever. Houda: "Het was mooi om de snelle ontwikkeling van deze kandidaten te zien. De groep was heel saamhorig en bijzonder gedreven."

Zelfstandig en gedreven
Dat beaamt Laura Kuiper-Neijenhuyzen, jobcoach bij Scalabor: "Slim, maar ook enorm gemotiveerd. Voor de meesten was het een flinke reistijd naar de opleidingslocaties, maar je hoorde niemand klagen." Samen met collega Baptista José verzorgde Laura de individuele begeleiding van de kandidaten. "Voor Scalabor als arbeidsontwikkelbedrijf een heel andere doelgroep dan we gewend zijn. Deze mensen zijn wat verder in hun ontwikkeling, zijn zelfstandiger en weten precies wat ze willen. Ons werk als jobcoach was daardoor meer adviserend. We werden in vertrouwen genomen over de opleiding – bijvoorbeeld om te toetsen of iemand op de goede weg zat – maar ook over de thuissituatie."
"Een deelnemer had liever een andere functie dan elektromonteur. Maar dat durfde hij niet te vragen. Op mijn advies heeft hij toch een mail gestuurd waarin hij zijn wens toelichtte. Nu mag hij als minor engineer beginnen. Dat maakt mij blij. Werken gaat om veel meer dan salaris, het gaat er ook om dat je op je plek zit."

Veel geleerd
Een succesvol begin? Houda: "Jazeker! Al doende hebben ook wij veel geleerd en ervaringen opgedaan voor een vervolgtraject. Zo was er enige terughoudendheid bij de partnerbedrijven in het aanbieden van leerplekken vanwege de veiligheidsaspecten: zou een statushouder de taal voldoende beheersen om de strenge veiligheidsinstructies te begrijpen? Ik snap die zorg; je gaat werken met gasaansluitingen of hoogspanningskabels.
Door in een vervolgtraject de opleidingsduur te verlengen naar 6 of 9 maanden kunnen we dit en andere knelpunten oplossen. Dan is er meer tijd om de technische skills te leren, de taalvaardigheid te verbeteren én alle veiligheidsaspecten te leren kennen."

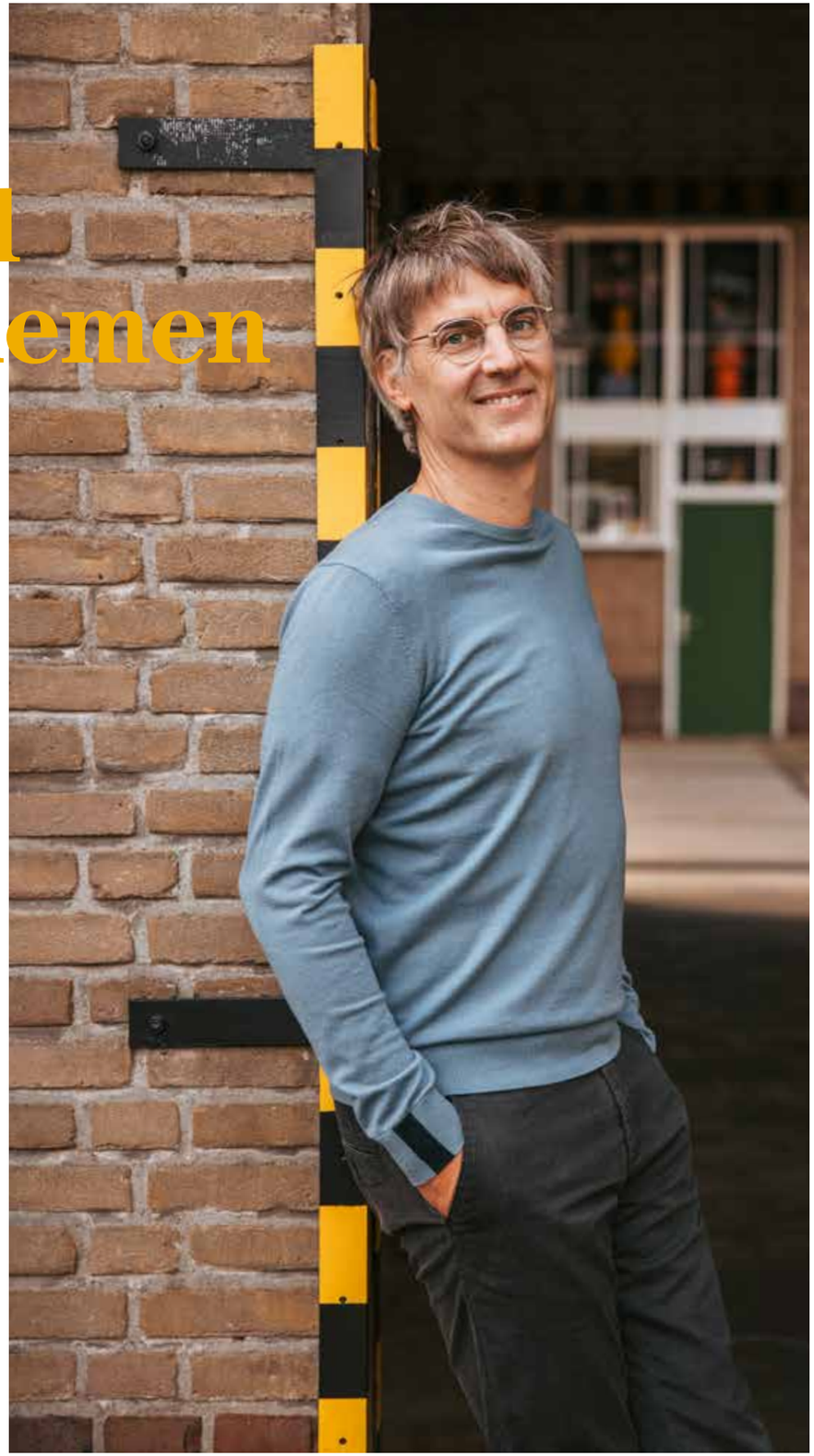
Duizend statushouders
Dat vervolgtraject gaat er zeker komen. De netbeheerdersbranche heeft een landelijke projectgroep opgericht. Refugee Talent Hub krijgt daarbij een adviserende rol en gaat de statushouders werven. Houda: "Dit betreft een groot initiatief verdeeld over diverse regio's met als doel binnen vijf jaar 1000 statushouders voor de energietransitie op te leiden en daarnaast nog eens 4000 zij-instromers." Ook Scalabor wil graag weer meewerken, want Laura kijkt terug op een geslaagd project: "De samenwerking was positief. En het enthousiasme van de kandidaten motiveerde ons allemaal."

Laura, tot slot: "Wat ik werkgevers wil meegeven: geef statushouders een kans. Deze mensen gaan liever nog gister dan vandaag aan het werk. Zie de taal niet te veel als struikelblok. Ze hebben enorm veel kwaliteiten en eenmaal aan het werk leren ze het Nederlands sneller. Het is een mooie doelgroep en echt niet alleen voor de energiebranche."

Sociaal ondernemen werkt

In de arbeidsmarktregio Veluwe Stedendriehoek wordt al jaren hard gewerkt aan een inclusievere arbeidsmarkt. Een belangrijke motor achter die beweging is het Expertisecentrum Social Return, onderdeel van Werkcentrum VeluweStedendriehoek, dat bedrijven helpt om sociaal ondernemen concreet te maken. Martijn Duk, coördinator van het expertisecentrum, vertelt hoe hij met zijn team ondernemers ondersteunt en waarom sociaal ondernemerschap volgens hem essentieel is voor de toekomst.

Social Return, dat vaak afgekort wordt naar SROI (*Social Return on Investment*), wil zeggen dat organisaties bij publieke opdrachten of aanbestedingen maatschappelijke meerwaarde moeten creëren. Concreet houdt het in dat een deel van een opdracht wordt gebruikt om kansen te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



‘Wij proberen alle social return-verplichtingen bij aanbestedingen zo goed mogelijk te begeleiden,” vertelt Martijn Duk. “Zowel in het voortraject bij de opdrachtgever, als op het moment dat de opdracht gegund is.” Het doel is meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan duurzaam werk helpen. Dat kan bijvoorbeeld door het aanbieden van werkplekken, leertrajecten, stages of door in te kopen bij sociale ondernemingen. “Zo vloeit een deel van de publieke of zakelijke investering terug naar de samenleving. Maar dan in de vorm van werk, ontwikkeling en inclusie.”

Zichtbaarheid

Naast begeleiding bij aanbestedingen helpt het expertisecentrum bedrijven ook om hun maatschappelijke inzet zichtbaar te maken. “Met een PSO-certificering kun je jezelf goed positioneren in de markt,” legt Martijn uit. “Je wordt zo erkend als sociaal ondernemer. Het belangrijkste vind ik dat je laat zien wat voor een type bedrijf je bent. Dat maakt je aantrekkelijk voor klanten die bewust willen kiezen voor sociale impact.” Volgens Martijn begint sociaal ondernemen vaak klein: “De eerste stappen richting inclusief werkgeverschap beginnen met de vraag: wat kan ik zelf doen? Sommige bedrijven hebben nog nooit met mensen uit doelgroepen gewerkt. Wij helpen ze dan te ontdekken hoe ze dat kunnen doen, bijvoorbeeld door iemand een plek in het bedrijf te geven. De arbeidsmarkt is momenteel erg krap, dus werkgevers doen er goed aan breder te kijken. Niet alleen in de standaard vijver vissen, maar ook kijken naar mensen die met wat extra begeleiding, een opleiding of *job carving* waardevol kunnen bijdragen aan het bedrijf. Sociaal ondernemerschap is wat ons betreft essentieel voor de toekomst van onze arbeidsmarkt.”

Van verplichting naar overtuiging

De begeleiding van het expertisecentrum stopt niet bij het invullen van een aanbestedingsverplichting. Het team denkt ook mee over duurzame oplossingen. “We zien dat bedrijven met een PSO-certificering vaak vragen hebben over hoe ze doelgroepen een volwaardige plek kunnen geven. Hoe voorkom je uitval? Wat betekent dat voor inwerktrajecten of bedrijfsrisico’s? Daar kunnen wij in adviseren.” Martijn ziet groeikansen en durft daarbij ook kritisch naar de eigen organisatie te kijken. “We moeten nóg beter de aansluiting vinden met onze werkgeversdienstverlening en duidelijker communiceren wat onze toegevoegde waarde is. Het expertisecentrum is meer dan alleen social return en PSO. We kunnen echt adviseren over hoe je als werkgever de stap naar sociaal ondernemerschap zet. Het is daarbij belangrijk dat mensen ons weten te vinden. Het zou geweldig zijn als we in de toekomst het voorportaal kunnen worden voor alle vragen en wensen rondom sociaal ondernemerschap. Daar wil ik met ons team naartoe groeien.”

> ‘Het zou geweldig zijn als we in de toekomst het voorportaal kunnen worden voor alle vragen en wensen rondom sociaal ondernemerschap’

Een belangrijke uitdaging ligt volgens Martijn in de versnippering van instanties. “Ondernemers willen ondernemen. Ze hebben geen zin om met vier verschillende organisaties dezelfde gesprekken te voeren. We moeten het met zijn allen eigenlijk zo organiseren dat ze via één kanaal geholpen worden.”

Vier mee!

Om sociaal ondernemerschap te vieren en te versterken, organiseert het expertisecentrum jaarlijks het Sociaal Ondernemen Werk (SOW) event. Op dinsdag 25 november vindt in de Deventer Schouwburg de feestelijke lustrumeditie plaats. “We brengen sociale ondernemers samen, inspireren hen en reiken prijzen uit aan de meest sociale ondernemers van de regio. Het is een moment om waardering uit te spreken en te laten zien hoe goed ze bezig zijn. Waarom dat zo belangrijk is? Omdat sociale ondernemers kansen en werkgelegenheid creëren voor mensen die (nog) geen plek hebben op de arbeidsmarkt, omdat zij laten zien dat ondernemen en maatschappelijke impact hand in hand gaan, én omdat we met elkaar en voor elkaar bouwen aan een inclusieve arbeidsmarktregio.”

Talent behoeft geen label

Iedereen heeft een verhaal

In een lichte werkruimte in Arnhem bruist het van de creativiteit. Hier zijn de medewerkers van *álleburen* hard aan het werk, een ontwerpbureau met een bijzondere missie: laten zien dat talent geen label nodig heeft. Oprichter Joost Overbeek en medebestuurder An de Cock bouwen samen aan een plek waar mensen met verschillende achtergronden, vaardigheden en verhalen samenwerken.

"Ik had vroeger een ontwerpbureau in Amsterdam," vertelt Joost. "Maar toen ik in een rolstoel terechtkwam, werd dat lastig. Ik dacht: ik ga wat nieuws beginnen in Arnhem. Dat werd álleburen." Wat begon als een kleinschalig project aan huis, groeide uit tot een volwaardig ontwerpbureau met tientallen medewerkers die van alle markten thuis zijn: grafisch ontwerp, animatie, 3D-ontwerp en contentcreatie. "We zijn een ontwerpbureau voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt," zegt Joost. "Maar ik vind dat eigenlijk een verkeerde term, want de mensen die hier werken brengen juist enorm veel mee. We werken hier aan professionele opdrachten voor echte klanten, maar zijn tegelijkertijd ook een ontwikkelplek."

An begeleidt medewerkers in hun persoonlijke ontwikkeling en zorgt dat iedereen op zijn eigen manier kan groeien. "Ik heb een achtergrond in de jeugdpsychiatrie en orthopedagogiek, toen Joost me vertelde dat hij álleburen ging starten was ik meteen enthousiast." De doelgroep van álleburen is breed, maar vaak hoogopgeleid of creatief ingesteld. "Wij hebben veel mensen die complexe werkprocessen aankunnen, met denkkracht en creativiteit," zegt An. "Ze brengen unieke talenten mee die in andere bedrijven misschien niet zouden opvallen."

Dankzij een nauwe samenwerking met het Arnhemse *Activerend Werk*, een initiatief vanuit de gemeente dat inwoners en ondernemers de ruimte geeft om hun plek in de samenleving te vinden en het Werkgeversservicepunt (WSP) Midden-Gelderland hebben ze al veel mensen succesvol aan werk geholpen. "Arnhem heeft echt een fantastisch functionerend sociaal domein," vertelt An. "Daardoor krijgen ondernemers veel vertrouwen en vrijheid om te onderzoeken waar iemand het beste tot zijn recht komt. De consulenten van *Activerend Werk* kennen alle ondernemingen in en

uiterst links: Joost Overbeek, staand daarnaast An de Cock

rond Arnhem en zoeken daardoor gericht naar een geschikte werkplek." Irma Zapp is hun contactpersoon vanuit het WSP Midden-Gelderland. Volgens haar is inclusief ondernemen vooral een kwestie van samenwerken, informeren en ontzorgen. "Wij helpen werkgevers om helderheid te krijgen over alles rondom werving, subsidies, jobcoaching en wet- en regelgeving," vertelt ze. "We kijken samen wat er mogelijk is, wat de wensen zijn en hoe we eventuele hobbels kunnen nemen." De samenwerking met álleburen verloopt volgens Irma al vanaf het begin open en warm. "De eerste keer dat ik daar binnenkwam, werd ik verrast door de huiselijke sfeer. Letterlijk, want ze zaten toen nog bij Joost thuis. Een keukentje, een goede kop koffie, overal voorbeelden van prachtig werk aan de muur."

Bij álleburen vinden deelnemers via *Activerend Werk* een veilige plek om te ontdekken wat bij hen past en om zelfvertrouwen op te bouwen. WSP sluit regelmatig aan bij gesprekken met kandidaten en denkt mee over vervolgstappen richting betaald werk. Soms leidt dat zelfs tot een baan binnen álleburen zelf. "Dat zijn de mooiste momenten," zegt Irma. "Wanneer iemand vanuit een activerende werkplek uiteindelijk een vast contract krijgt, dat zijn mooie voorbeelden van wat een regionale samenwerking tussen werkgevers, gemeenten en het WSP echt kan opleveren." Joost benadrukt hoe waardevol dat is: "Het is fantastisch om te zien hoe mensen hier groeien. Sommigen starten met kleine interne opdrachten en groeien door tot een contract bij ons. Dat is waar we het voor doen." Wat Joost het meest raakt, is de kracht van diversiteit: "Iedereen heeft een verhaal. Ik zit in een rolstoel, maar dat maakt me niet anders dan de rest. En dat geldt voor iedereen. Hier laten we zien dat iedereen iets waardevols meebrengt." An besluit: "Die jonge creatieven die soms uitvallen in ander werk, kunnen we misschien wel als de voelsprieten voor wat er breder speelt in de samenleving zien. Sociale ondernemingen zoals deze laten zien dat er plek is voor iedereen: als je maar durft te kijken."

De Vakmakers

De regio heeft behoefte aan echte vakmensen, die ‘maken’ ze hier

De Vakmakers, die naam spreekt voor zich: deelnemers aan dit traject leren een vak. Een vak waar vraag naar is: in de bouw, elektrotechniek, als loodgieter of misschien iets heel specifieks, want zoals Lars Nieuwenhoff zegt: ‘We doen aan maatwerk.”

“Met De Vakmakers richten wij ons op de hele arbeidsmarktregio en op een zeer diverse doelgroep: zij-instromers, mensen met PW- of UWV-uitkering, statushouders, gevangenen in een re-integratietraject, vroegtijdige schoolverlaters…” Lars Nieuwenhoff boekte als sociaal ondernemer al eerder succes met het Huis vóór de Wijk in Immerloo en werd door Scalabor gevraagd dit project te begeleiden. “De Vakmakers is een praktijktrainingsomgeving waar je de kans krijgt om praktische vaardigheden te ontwikkelen,” vervolgt Lars. “De opleiding richt zich op elektro- en installatietechniek, werktuigbouwkunde (loodgieter) en de bouw.”

Leermeesters

Bij De Vakmakers werken intern vier leermeesters die de deelnemers de kneepjes van het vak leren. Extern, bij E-Care Reverse Logistics, leren kandidaten huishoudelijke apparaten repareren. Het opleidingstraject duurt drie maanden, elke zes weken start een nieuwe groep. De eerste groep begon in januari 2025 en eind september hadden in totaal 17 van de 37 gestarte deelnemers het MBO-certificaat Praktijkverklaring behaald. De helft kreeg vrijwel direct een passende baan veelal op assistent-niveau ter ondersteuning van vakmensen in genoemde sectoren. Lars: “Sommigen kunnen veel meer of willen iets heel anders. Voor iedereen proberen we de juiste match te maken. Dat is waar Scalabor goed in is.”

Talent ontdekken

“De Vakmakers denkt inderdaad goed mee over de beste mogelijkheden voor elke kandidaat,” reageert Michelle van Aalten, trajectbegeleider bij de Onderwijsspecialisten. Voor één van haar leerlingen is naar een passende werkplek gezocht. Michelle: “Deze jongen werpt één blik in de handleiding en haalt in no-time een koffiemachine uit elkaar en zet die weer in elkaar!” Lars: “Hij zou zich gaan vervelen als hij alleen maar huishoudapparatuur moet repareren. Dus zochten we een meer uitdagende baan.”

Michelle van Aalten en Lars Nieuwenhoff

De Vakmakers

De Vakmakers is een initiatief van gemeente Arnhem en Nationaal Programma Arnhem-Oost en is onderdeel van Scalabor. In nauwe samenwerking met E-Care Reverse Logistics en de samenwerkende buurtklusbedrijven Arnhem, biedt De Vakmakers een innovatieve oplossing voor de tekorten op de arbeidsmarkt.

Werkgevers:

Vakkundig personeel nodig in de bouw, elektro- of installatietechniek? Meld je aan bij De Vakmakers.

De leerlingen van VSO-scholen van de Onderwijsspecialisten vormen een aparte doelgroep bij de Vakmakers. Ze volgen er een voorschakeltraject. Michelle selecteert en begeleidt de leerlingen: “Het gaat om een eerste oriëntatie zoals gereedschap en materialen ontdekken, veilig werken. Een goede manier om te ontdekken waar je talent ligt. Wat je daarna ook gaat doen, die basiskennis heb je toch mooi meegepakt. Voor de leerlingen is het een boost aan ervaring in een heel ander vakgebied dan wat ze op school krijgen.”

Betaalde baan

“Voor iedereen die hier begint, moet er uitzicht zijn op een betaalde baan,” vervolgt Lars. “Er zijn meer werkgevers nodig voor alle nieuwe instromers. In 2026 krijgen we in totaal 100 deelnemers. De verwachting is dat 70 procent een certificaat haalt. Daarvan willen 55 mensen een baan in de elektrotechniek, de bouw, als loodgieter of bij E-Care. Voor de overige 15 is een maatwerktraject nodig in een andere branche. Zoveel extra werkplekken in de techniek vinden, dat wordt nog een hele uitdaging. De Vakmakers gaat er in ieder geval voor zorgen dat deze mensen de benodigde kwaliteiten hebben. We maken waar, wat we de werkgever beloven.”

Zo helpt UWV uw organisatie vooruit

UWV helpt u bij al uw personeelsvraagstukken. Onze adviseurs staan klaar met:

- **Werving & selectie** – van inclusieve vacature-analyse tot begeleiding van nieuwe medewerkers.
- **Advies & informatie** – over subsidies, regelingen en administratieve vragen.
- **Arbeidsmarktinzichten** – actuele trends en kennissessies in uw branche.
- **HR-ondersteuning** – juridisch advies en praktische oplossingen bij ziekteverzuim of herstructurering.

Kosteloos, persoonlijk en altijd afgestemd op uw organisatie.
Samen maken we inclusief ondernemen eenvoudiger én succesvoller.

Bob Overkamp en Barry Beijer

UWV: gids voor werkgevers op de regionale arbeidsmarkt

Bob Overkamp en Barry Beijer zijn werkgeversadviseur bij UWV Arnhem. Als onderdeel van het WerkgeversServicePunt (WSP) ondersteunt UWV ondernemers bij hun personeelsvraagstukken. Van werving en selectie tot advies over inclusieve arbeid en regelgeving. Of zoals Bob en Barry het zelf samenvatten: “Wij zijn de gids op de regionale arbeidsmarkt.”

Werkgeversadviseurs bij UWV denken mee over het hele proces: van het uitvoeren van de banenafspraak en het opzetten van een inclusieve organisatie tot het vinden en begeleiden van nieuwe medewerkers. Bob, die zich richt op de sector IT en techniek, vertelt: “Het leuke van dit werk vind ik dat je aan creatieve oplossingen werkt. Laatst had ik bijvoorbeeld een klant die een programmeur zocht, maar die zijn schaars. Via een collega wist ik dat er wel een tester beschikbaar was. Samen met het bedrijf hebben we de taken in het programmeerteam anders ingedeeld. Zo konden ze ruimte maken voor de tester. Het werkte uitstekend. Werkgever blij, werkzoekende blij.”

Gids op de arbeidsmarkt

Naast ondersteuning bij werving krijgen werkgevers toegang tot een breed pakket aan kennis en advies. Of het nu gaat om arbeidsjuridisch advies, HR-vraagstukken of het verkennen van subsidiemogelijkheden: UWV staat klaar om werkgevers wegwijs te maken. Barry, adviseur in transport en logistiek: “Het leuke van mijn werk vind ik dat we werkgevers echt kunnen helpen door beleid praktisch uitvoerbaar te maken. Werk is zo belangrijk voor mensen om onderdeel te zijn van de samenleving. Wij staan naast werkgevers om dat samen mogelijk te maken.”

Inclusief ondernemen

Veel werkgevers zoeken naar het beroemde “schaap met vijf poten”. In de praktijk blijkt dat vaak een onhaalbare zoektocht. UWV helpt om vacatures realistischer te formuleren en eisen aan te passen, zodat een bredere doelgroep kan reageren. Een inclusieve werkvloer levert niet alleen nieuwe inzichten, maar ook duurzamere matches op. Barry: “Kijk naar de mogelijkheden in plaats van de onmogelijkheden. Vaak kun je functies zo inrichten dat je een bredere doelgroep aanspreekt. Daarmee vergroot je ook je kans op goed personeel.” Bob vult aan: “Inclusief werkgeverschap biedt een kans om te groeien, maar je moet wel de stap durven zetten. Je hoeft dat niet alleen te doen. Wij helpen werkgevers om die mogelijkheden te creëren.”

Inclusie werkt

Bij Hutten Catering maakt inclusief ondernemen een wezenlijk deel uit van de bedrijfscultuur. Ze creëren hier kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Michael Dijkhuizen en Kim de Wilde

‘We hebben bijvoorbeeld een zorgbakkerij die voor negentig procent wordt gerund door mensen met een gehoorbeperking,” steekt Michael Dijkhuizen enthousiast van wal. “Daarnaast hebben we de *Sign Language* koffiebar, waar barista’s door middel van gebarentaal met gasten communiceren.” Michael is *Food & Beverage Manager* en werkt inmiddels zes jaar bij Hutten Catering. Hij leidt een team van ruim twintig mensen. “We hebben inclusief ondernemen hier echt hoog in het vaandel staan. Het klinkt misschien wat afgezaagd, maar wij vinden dat iedereen op de wereld een plekje verdient in de maatschappij en de mogelijkheid moet krijgen om te werken. Zo is het gewoon, dat is een vanzelfsprekend onderdeel van ons werk.”

De *Sign Language Coffee Bar* leidt dove en slechthorende mensen vakkundig op tot ‘gebaarista’. Naast koffiezaken op verschillende locaties zijn de gebaarista’s ook in te huren voor evenementen. “De ene medewerker heeft meer begeleiding nodig dan de ander. Soms komt er in het begin iemand een paar uur per week meekijken om te zien hoe het werk precies gaat, soms start iemand direct. Het is heel persoonsgebonden wat iemand nodig heeft.” Ook voor collega’s zonder beperking levert het samenwerken met diverse doelgroepen veel op. Michael merkt dat de dynamiek binnen het team sterker wordt door de diversiteit op de werkvloer. “In het begin kan het even zoeken zijn naar de juiste manier van communiceren, vaak letterlijk. Maar er ontstaat altijd iets moois. Mensen leren elkaar begrijpen en helpen elkaar verder.” In de praktijk ontstaan creatieve oplossingen. “Bij ons gebruiken ze vaak hun telefoon om langere verhalen te typen,” vertelt Michael. “Ook al kunnen we elkaar niet verstaan, het is gewoon heel gezellig.” Ook gasten reageren enthousiast. “In het begin kijken ze wat verbaasd, maar daarna doen ze vrolijk mee met gebaren. Dat is prachtig om te zien.” Een groot deel van zijn team is via het Werkgeversservicepunt (WSP) Midden-Gelderland bij Hutten terechtgekomen, dankzij een vast contactpersoon proberen ze de lijntjes zo kort mogelijk te houden. De begeleiding is zorgvuldig ingericht en wordt per persoon afgestemd.

> ‘De *Sign Language Coffee Bar* leidt dove en slechthorende mensen vakkundig op tot ‘gebaarista’

> ‘Als je iets uitspreekt, wordt het vaak al veel kleiner en dan kun je samen verder’

Kim de Wilde is niet slechthorend, maar kwam wel via het WSP bij Hutten terecht omdat ze een extra ondersteuningsbehoefte heeft. “Ik sta vaak achter de kassa, maar ik help ook met dingen klaarzetten voor evenementen of soms in de keuken als het nodig is. Het werk is geen dag hetzelfde en dat vind ik heel fijn”, vertelt ze. In het begin kreeg ze wekelijkse begeleiding. “Nu is dat niet meer nodig, want nu doe ik alles zelf. Maar dat heeft me destijds wel heel erg geholpen, dan had ik elke week een gesprek met Michael over hoe het met mij ging en wat beter kon. Ik had ook een buddy op de werkvloer bij wie ik altijd terecht kon.” Bij de start van een nieuwe baan wil je je doorgaans van je beste kant laten zien, wat de drempel kan verhogen om tijdig aan te geven wanneer je dreigt vast te lopen. “Alleen al dat ik toen wist dat ik iets gewoon aan mocht geven als het even te veel was, hielp al zoveel”, vervolgt Kim. “Als je iets uitspreekt, wordt het vaak al veel kleiner en dan kun je samen verder. Dat heeft me enorm geholpen. Vanavond is er een banqueting hier. Dan ga ik voor de eerste keer alleen daar staan in plaats van samen met iemand. Daar heb ik heel veel zin in. Michael heeft gelukkig een lijstje gemaakt van wat ik op welk tijdstip klaar moet zetten. Heel handig. Ik vind het stiekem best een beetje spannend, maar heb er vooral veel zin in.

In de toekomst zou ik graag gebarentaal willen leren, ik weet al wat dingen, maar dan hoef ik niet meer via briefjes of de telefoon met mijn collega’s te communiceren. Dat lijkt me nog een mooie manier om mezelf verder te ontwikkelen.”

Werken betekent weer meetellen

Samen inclusief zorgen

Voor veel senioren is het een grote wens: zo lang mogelijk thuis blijven wonen, in hun vertrouwde omgeving. Dovida maakt dat mogelijk met persoonlijke aandacht, maatwerk en betrokken caregivers. De organisatie werkt daarbij nauw samen met UWV, vestiging Arnhem en Nijmegen. Een samenwerking die niet alleen cliënten helpt, maar ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt nieuwe kansen biedt.

Dovida is een zorg- en welzijnsorganisatie die zich richt op kwetsbare senioren. “Zo’n 80 procent van onze cliënten heeft dementie,” vertelt Wendy Sleijster, caregiver coördinator bij Dovida. “Daarnaast begeleiden we mensen met Parkinson of niet-aangeboren hersenletsel. Onze caregivers bieden structuur, gezelschap en ondersteuning aan overbelaste mantelzorgers. Denk aan samen boodschappen doen, wandelen of gewoon een goed gesprek voeren.” De zorg die Dovida biedt is laagdrempelig: medewerkers hoeven geen zorgdiploma te hebben, omdat het niet gaat om medische handelingen, maar om aandacht en aanwezigheid. “We hebben een heel diverse groep medewerkers,” legt Wendy uit. “Van mensen die met pensioen zijn en graag van betekenis willen blijven tot kandidaten die via UWV bij ons komen.”

Nieuwe kansen via UWV

Dovida werkt al lange tijd samen met UWV. “Onze vacatures plaatsen we altijd ook via de website van UWV,” zegt Wendy. “Soms belt een jobcoach met een mogelijke kandidaat die goed bij ons zou passen. Onze recruitmentafdeling kijkt eerst of er een klik is en vervolgens bieden we een proefplaatsing aan.” Zo’n proefplaatsing geeft kandidaten de kans om te ontdekken of het werk bij hun belastbaarheid past. “We zien bijvoorbeeld mensen die jarenlang in de zorg hebben gewerkt, maar door fysieke klachten niet meer aan het bed kunnen staan. Bij ons kunnen ze hun ervaring en zorgzame aard toch blijven inzetten, zonder dat het fysiek te zwaar wordt.”

Een klik die verschil maakt

De combinatie van cliënten met een grote zorgvraag en medewerkers die opnieuw hun plek vinden op de arbeidsmarkt, blijkt bijzonder waardevol. “Als het lukt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te verbinden met mensen die een afstand tot de maatschappij hebben, dan kan er iets heel moois ontstaan,” zegt Wendy.

“Veel van onze cliënten voelen zich eenzaam. En veel van onze medewerkers herkennen dat gevoel van een tijdlang buitenspel te staan. Dat schept een band.” Ze vertelt over cliënten die een sterke vertrouwensrelatie opbouwen met hun caregiver. “Ze hebben weer een maatje die elke week komt. Kleine momenten die een groot verschil maken, zoals een wandeling, een ritje in de auto met muziek of samen boodschappen doen.”

Werk met betekenis

De samenwerking met UWV biedt niet alleen praktische oplossingen, maar ook emotionele waarde. “Voor veel mensen betekent weer kunnen werken dat ze weer meetellen,” benadrukt Wendy. “Het geeft zoveel voldoening als iemand deels kan werken en voelt dat hij of zij weer iets bijdraagt aan de maatschappij.” De rol van caregiver vraagt betrokkenheid, inlevingsvermogen en een groot hart. “Je hebt te maken met mensen in kwetsbare situaties,” zegt Wendy. “Daar moet je tegen kunnen, maar het geeft ook enorm veel terug. Petje af voor iedereen die dit werk doet.”

Wendy Sleijster is caregiver coördinator bij Dovida in regio Nijmegen. Samen met haar team coördineert ze de caregivers, van werving en selectie tot begeleiding en coaching. Bij Dovida draait inclusief ondernemen niet om cijfers of beleid, maar om mensen. Mensen die iets betekenen voor anderen, en die daardoor ook zelf weer betekenis vinden. “Iedereen verdient die kans,” zegt ze resoluut. “We blijven altijd open en eerlijk. Soms past het niet, maar als het wel past, ontstaat er iets heel bijzonders.”

Goldschmeding Foundation ondersteunt effectieve aanpakken voor een inclusievere arbeidsmarkt

‘Iedereen die kan en wil, een kans op de arbeidsmarkt.’ Dit is, heel kort samengevat, de missie van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt van de Goldschmeding Foundation. Teamleider Michelle van Toor legt uit hoe en waarom dit fonds arbeidsmarktprojecten ondersteunt die dit inclusieve ideaal dichterbij brengen.

Frits Goldschmeding, grondlegger van de Randstad Groep, richtte in 2015 de Goldschmeding Foundation op. “Hij ging ervan uit dat er een mooiere samenleving kan ontstaan door de ander centraal te stellen in je handelen,” legt Van Toor uit. “Die gedachte vormt nog steeds de basis onder onze werkwijze.”

Binnen drie programma’s (Mens-waardig Werk,Toekomstbestendige Economie en Inclusieve Arbeids-markt) streeft het fonds vanuit die visie naar een blijvende verandering in de manier waarop in Nederland wordt gewerkt en samengewerkt. En dat maken ze mogelijk door projecten op deze thema’s te ondersteunen met de inzet van hun kennis, netwerk en donaties. Inclusie op de arbeidsmarkt is volgens de Goldschmeding Foundation om meerdere redenen belangrijk. Met een inclusieve arbeidsmarkt kunnen meer mensen een bijdrage leveren aan de samenleving met werk dat past bij hun talenten en ambities én daarmee voorzien in hun eigen levensonderhoud. Dat is de kant van het individu. Daarnaast is het ook maatschappelijk en economisch relevant dat zoveel mogelijk mensen kunnen meedoen.De arbeidsmarktkrapte maakt dat we iedereen nodig hebben in Nederland. En daarnaast moeten we Nederland betaalbaar zien te houden.

Vier doelgroepen

Het programma Inclusieve Arbeidsmarkt van de Goldschmeding Foundation vertaalt deze opvatting concreet naar vier doelgroepen: vijftigplussers, jongeren, nieuwkomers en mensen met een beperking. Voor deze groepen worden projecten ondersteund met kennis, netwerk en donaties. Een aantal van deze projecten worden elders in dit magazine geportretteerd. Van Toor: “We steunen veel verschillende, supermooie projecten, die zelf concrete resultaten boeken door mensen uit een van de vier doelgroepen naar werk te begeleiden, of een stapje dichter bij de arbeidsmarkt te brengen.” Maar het gaat de Goldschmeding Foundation om meer dan alleen de resultaten van de projecten zelf. “We ondersteunen projecten die lokaal of regionaal beginnen en uiteindelijk opgeschaald kunnen worden. Ook is het belangrijk dat de opgedane ervaringen gedeeld kunnen worden. Want zo kunnen we zoveel mogelijk maatschappelijke impact maken.”

Versnipperde kennis

Naast het ondersteunen van concrete projecten op de arbeidsmarkt, wil de Goldschmeding Foundation er ook voor zorgen dat beschikbare kennis over de inclusieve arbeidsmarkt breed wordt gedeeld. Als teamleider van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt ziet Van Toor de versnippering van de aanwezige kennis en ervaringen namelijk als een van de hobbels bij het inclusiever maken van de arbeidsmarkt.
“Het probleem is niet dat we te weinig weten over inclusie. Natuurlijk, gericht op specifieke

doelgroepen is er altijd meer te leren. Dat moeten we ook zeker blijven doen. Maar breder gedacht weten we in Nederland echt wel hoe we mensen naar werk kunnen begeleiden.”

Nieuwe manier van werken

Die kennis belandt volgens Van Toor echter niet altijd op de goede plek: bij werkzoekenden en bij werkgevers met vacatures. “Veel werkgevers zijn van goede wil, maar we zien ook een status quo waarin het voor heel veel doelgroepen moeilijk is om een plaats op de arbeidsmarkt te vinden. Het CBS becijferde in 2024 dat 60% van de werkgevers inclusief beleid wil voeren en slechts 39% dit daadwerkelijk doet. Van Toor en haar collega’s willen deze status quo doorbreken. “Als de kennis er is en de wil is er ook, dan is de vraag waar we voor staan: hoe kunnen we het structureel goed organiseren met elkaar? Als Goldschmeding Foundation zien we onze rol als aanjager en verbinder van diverse organisaties en beleidsmakers die hierin een rol spelen om zo een nieuwe manier van werken en samenwerken mogelijk te maken.”

Structurele verbetering

Werkgevers spelen vanzelfsprekend een belangrijke rol in dat gesprek. “Het is op dit moment onoverzichtelijk georganiseerd allemaal. Ik kan mij best voorstellen dat werkgevers door de bomen het bos niet meer zien. Dat ze bijvoorbeeld niet altijd goed weten waar ze moeten zijn voor ondersteuning en begeleiding. Wij zetten in op structurele verbetering, want we zien het als fonds ook als onze rol om praktijk en beleid bij elkaar te brengen.” Als voorbeeld hiervan noemt Van Toor de input van de Goldschmeding Foundation voor de doorontwikkeling van de SOWIS-regeling. “Deze subsidie van het Ministerie van SZW ondersteunt werkgevers bij de duurzame inzet en begeleiding van statushouders, met aandacht voor taal, werkcultuur en persoonlijke ondersteuning. Zo zorgen we ervoor dat het beleid beter aansluit op de dagelijkse praktijk op de werkvloer.”

Toch ziet Van Toor, zowel binnen als buiten de projecten die de Goldschmeding Foundation mede mogelijk maakt, ook al veel positieve inclusieve initiatieven op de arbeidsmarkt. “Het is uiteindelijk geen hogere wiskunde. Er zijn hulpmiddelen beschikbaar. Er is begeleiding en ondersteuning. In veel gevallen is er ook een goede business case. En gelukkig zijn er al heel veel mooie voorbeelden. En als het aan ons ligt, dan dan neemt de impact daarvan de komende jaren aanzienlijk toe.”

Ceril Katuin en Sharon van de Craats

Waar re-integratie begint met een goede kop koffie

De huiskamer van de Achterhoek

De Stadskamer in Doetinchem is er voor iedereen die even vastloopt. Mensen met psychische klachten, een burn-out, schulden of eenzaamheid: allemaal vinden ze hier een plek om weer in beweging te komen. “We zijn de voordeur voor iedereen”, zegt jobcoach Ceril Katuin, verbonden aan de Stadskamer en Rondom Autisme. “Je hoeft geen label te hebben of te voldoen aan voorwaarden. Iedereen mag hier werken aan herstel, in hun eigen tempo.”

Bezoekers kunnen aanschuiven voor een kop koffie, deelnemen aan creatieve activiteiten of een werkervaringsplek proberen. “Van daaruit kijken we samen wat iemand wil”, vertelt jobcoach Sharon van de Craats. “Sommige mensen willen vooral rust en structuur, anderen willen ontdekken wat voor werk bij hen past. Wij helpen bij beide stappen.”

Van herstel naar werk

Ceril en Sharon begeleiden mensen die een baan zoeken, maar ook degenen die al werken en extra ondersteuning nodig hebben. Sharon: “De Stadskamer biedt een veilige omgeving waar herstel en meedoen centraal staan. Vanuit die basis bouwen we verder.” De tijd nemen is daarbij essentieel, benadrukt Ceril. “In de reguliere trajecten ligt de nadruk vaak op snelheid: iemand moet zo snel mogelijk aan het werk. Maar wij merken dat rust en eigenaarschap juist helpen om duurzaam te groeien. Soms is het beter om even stil te staan, dan komt de beweging vanzelf.”

Werken mét in plaats van vóór mensen

De Stadskamer helpt niet alleen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar werkt ook met hen samen. “Dat is juist de kracht”, zegt Sharon. “Mensen die beginnen met een werkervaringsplek in onze tuin, keuken of zorgkamer groeien soms door naar een vaste baan. Iedereen heeft iets te brengen, en dat maakt het team rijker.”
De Stadskamer bestaat uit verschillende onderdelen waar mensen op hun eigen manier kunnen meedoen. Er zijn ontmoetingsplekken in dertien Achterhoekse gemeenten, activiteiten die bijdragen aan herstel en een zorgkamer waar deelnemers anderen ondersteunen. Daarnaast is er Rondom Autisme, dat zich richt op mensen met autisme en hun omgeving.

“Autisme roept vaak een bepaald beeld op”, vertelt Ceril. “Maar wij willen laten zien dat het erbij hoort. Je bént het niet, je hébt het. Met Rondom Autisme willen we het stigma doorbreken, door kennis te delen en vooral door naar elkaar te luisteren. We bieden inloopuren, informatieavonden en lotgenotengroepen voor mensen met autisme én hun naasten. Zo zorgen we dat niemand er alleen voor staat.”

Een beweging die werkt

Jaarlijks vinden ruim duizend mensen steun, structuur en nieuwe kansen bij de Stadskamer. De organisatie ontvangt steun van gemeenten en van de Goldschmeding Foundation, die zich inzet voor een inclusieve arbeidsmarkt. “Dankzij die steun kunnen we blijven doen waar we in geloven”, zegt Ceril. “Een samenleving waarin iedereen meedoet, op zijn eigen manier.”
Volgens Sharon zou inclusief werknemerschap eigenlijk vanzelfsprekend moeten zijn. “Het woord ‘inclusief’ is al vreemd”, zegt ze met een glimlach. “Waarom is daar een woord voor? Iedereen hoort er toch gewoon bij?”

Janet werkt bij Pollmann

‘Mijn collega’s voelen als mijn familie’

Tien jaar geleden kwam Janet Ashjian vanuit Syrië naar Nederland. Samen met haar man en drie kinderen bouwde ze hier een nieuw bestaan op. Een stevige zoektocht naar werk volgde. Eindeloos solliciteren en talloze afwijzingen met steeds weer dezelfde reden: onvoldoende Nederlandse werkervaring en taalbarrières. Toch gaf Janet niet op. En gelukkig vond ze haar plek.

Pollmann is een echt Arnhems familiebedrijf, opgericht in 1890. Generaties klanten kwamen er al voor hun servies. Inmiddels wordt de winkel geleid door Anke en Nick. Zij dragen niet alleen de traditie voort, maar ook een duidelijke overtuiging: er is bij Pollmann altijd plek voor iemand met afstand tot de arbeidsmarkt. Anke vertelt: “We zetten vacatures eerst uit via het WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland. Zo geven we mensen zoals Janet de kans om te leren hoe werken in Nederland werkt. Voor ons voelt dat vanzelfsprekend.” Janet bevestigt dat gevoel meteen: “Het voelt niet alsof ik naar mijn baas ga, maar alsof ik naar familie toe ga. Ik ben ontzettend blij met deze baan en hoop hier altijd te mogen blijven werken. Het geeft me rust en maakt me echt gelukkig.”

Werk dat waarde geeft

Inmiddels werkt Janet een half jaar bij Pollmann. Haar taken zijn divers: bestellingen uitpakken, webshoporders verzendklaar maken, serviezen inpakken voor klanten en verzenden. Zelfs e-mails naar klanten schrijft ze nu steeds vaker zelf. Een collega leest nog even mee, zodat Janet al doende haar taal en communicatie verbetert. Anke glimlacht: “Ze is zo betrokken dat we haar soms moeten herinneren om pauze te nemen. Dan zeggen we: ‘Kom, laat dat werk even liggen en drink gezellig koffie mee.’ Ze is enorm gemotiveerd om het goed te doen.” En ook met breekbaar servies gaat het verrassend goed. “Ik heb gelukkig nog nooit iets laten vallen,” lacht Janet.

Meer dan een CV

“Een CV zegt niet alles. Janet is een moeder, dus ze kan goed organiseren. Ze is altijd op tijd en gemotiveerd om te leren. Zulke kwaliteiten zie je niet altijd terug op papier, maar ze maken een wereld van verschil,” aldus Anke. Bij Pollmann draait het om meer dan werk. “Fijn thuis, fijn op het werk,” is het motto. Janet voelt zich helemaal op haar plek. “Ik word hier gewaardeerd. Dat maakt me minder onzeker en ik durf weer vooruit te kijken.”

Anke Pollmann denkt in mogelijkheden en niet in beperkingen: “Als werkgever kun je het verschil maken. Je geeft iemand een kans en krijgt er zoveel voor terug. Bij ons voelt dat gewoon heel natuurlijk.”

Ronald van Zijp en Marjan van Munster

Het Regionaal Werkcentrum: één loket voor werkgevers en werknemers

Stel je voor: één plek waar werkgevers, werkzoekenden en werkenden terechtkunnen met al hun vragen over werk, scholing en loopbaan. Dat is de ambitie van het Werkcentrum Midden-Gelderland. Met speciale aandacht voor jongeren en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bundelt het Werkcentrum de krachten van gemeenten, UWV, SBB, sociale ontwikkelbedrijven, onderwijs, vakbonden en werkgeversorganisaties. Het doel? Een inclusieve arbeidsmarkt die voor iedereen toegankelijk is.

De ontwikkeling van regionale werkcentra is een landelijk initiatief. “Werkgevers krijgen één aanspreekpunt voor al hun vragen over (inclusief) ondernemen. Jongeren worden geholpen bij het vinden van een passende baan die aansluit op hun studie. En mensen die om wat voor reden dan ook niet vanzelfsprekend meekomen, krijgen de begeleiding die ze nodig hebben om duurzaam aan het werk te gaan.” zegt Marjan van Munster, wethouder gemeente Arnhem en voorzitter van het Regionaal Beraad Midden-Gelderland. Daarmee spelen de centra ook een cruciale rol in het invullen van vacatures in sectoren waar de tekorten groot zijn, zoals ict, zorg en techniek. Ronald van Zijp, rayonmanager UWV Arnhem/Nijmegen, vult aan: “Het Werkcentrum geeft ons een gezamenlijk doel. Daardoor kijken we veel meer over de grenzen van onze eigen organisaties heen.”

Eén loket

In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland doen naast alle gemeenten en UWV ook onderwijsinstellingen Rijn IJssel en de Onderwijsspecialisten, vakbonden FNV en CNV, werkgeversorganisatie VNO-NCW, WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en sociaal ontwikkelbedrijf Scalabor mee. Ronald: “Uiteindelijk willen we meerdere locaties in de regio creëren zodat we goed bereikbaar zijn,” zegt Ronald. “Inwoners kunnen terecht bij een centraal punt en achter de schermen werken we samen om optimale service te leveren. Zonder dat zij telkens een loket verder worden gestuurd en opnieuw hun verhaal moeten doen.” Dat klinkt eenvoudig, maar in de praktijk biedt dat best nog wel uitdagingen. Marjan legt uit: “Op dit moment mogen we bijvoorbeeld nog geen persoonsgegevens met elkaar uitwisselen. Maar doordat we landelijk dezelfde knelpunten signaleren, kunnen we samen invloed uitoefenen op beleid en regelgeving.”

Samen sterker

De kracht van de werkcentra zit in samenwerking. Door overal in het land volgens dezelfde aanpak te werken, ontstaat herkenbaarheid en kan er bijvoorbeeld een gezamenlijke campagne gevoerd worden. Ronald: “Voorheen werd er vooral op de werkvloer samengewerkt, maar nog niet zo sterk op bestuurlijk niveau. Het Werkcentrum geeft ons een gezamenlijk doel en dat maakt ons effectiever.”

Het Werkcentrum versterkt de arbeidsmarkt in de regio en biedt een centraal punt waar inwoners en werkgevers verder worden geholpen.

Sharona bloeit op bij Rataplan: een plek waar iedereen meetelt

Bij kringloopwinkel Rataplan in Arnhem vond Sharona meer dan een baan: ze vond zelfvertrouwen, plezier én een tweede familie. “Ik vind alles leuk en ik ga hier altijd met een glimlach naartoe.” Dat klinkt vanzelfsprekend, maar dat was het voor haar niet altijd.

Toen Sharona in 2023 begon bij Rataplan, was ze net zo nieuw als de locatie zelf. “Ik durfde niemand aan te kijken, praten vond ik eng, en ik was bang dat ik fouten zou maken,” vertelt ze. Jarenlang zat ze thuis na haar diploma bedrijfsadministratie. Steeds opnieuw afgewezen worden zorgde ervoor dat de stap naar werk groter en groter werd. Maar bij Rataplan kreeg ze de ruimte om op haar eigen tempo te groeien. Ze begon klein, met het sorteren en prijzen van kleding, maar inmiddels is ze allrounder. “Ik had 2 jaar geleden niet durven dromen dat ik zelfs bij de kassa zou durven werken.”

Een plek voor iedereen

Rataplan is meer dan een kringloopwinkel. De stichting heeft inmiddels 50 filialen en werkt zonder winstoogmerk. De missie: een fijne werkplek creëren voor iedereen én bijdragen aan een duurzamer milieu. Van stagiairs en vrijwilligers tot mensen die via re-integratie of justitie een plek nodig hebben: er is ruimte voor iedereen.

“Het voelt echt als een grote familie,” zegt Sharona. “Iedereen is gelijk.” Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen hier de kans om werkervaring op te doen, zelfvertrouwen te vinden en nieuwe stappen te zetten. De samenwerking met organisaties als Scalabor versterkt dit nog verder. Inmiddels werkt Sharona 28 uur per week bij Rataplan. Ze vertelt erover met een brede glimlach. Wat begon als een spannende stap, groeide uit tot een plek waar ze zichzelf kan zijn en zich blijft ontwikkelen.

YOU: Jongeren met kansen

Sharona deed mee aan de allereerste editie van het YOU-project (Young Ones United), ontwikkeld door Priya Wannet en Raoul Copier van Scalabor binnen het maatwerk ontwikkeltraject Mogelijk Maken. Ze bedacht zelfs de naam YOU! In dit programma werken jongeren in kleine groepen wekelijks drie uur samen. Ze ontdekken hun interesses, oefenen met solliciteren en leren zichzelf presenteren op een manier die bij hen past. Naast bedrijfsbezoeken bedenken ze als groep ook welke inspirerende gastsprekers ze uit willen nodigen. Zo bouwen ze niet alleen zelfvertrouwen op, maar ook een netwerk dat hen verder helpt.

Voor Sharona was YOU een echte opsteker: “Het mooiste is dat je merkt dat je niet alleen bent. Je bouwt een band op met andere jongeren en krijgt weer zin om vooruit te kijken.”

Bekijk ook de video waarin Sharona haar ervaring deelt (scan QR-code).

Nuri Kizilok en André Wijnholds

Een nieuwe toekomst in de IT

Een kans om te leren, te werken en opnieuw te beginnen

Toen André Wijnholds merkte hoeveel talent onbenut bleef onder nieuwkomers in Nederland, besloot hij dat het ook anders kon. Zijn bedrijf Camas IT ontwikkelt software voor arbeidsdienstverleners. Van daaruit startte hij een traject om statushouders met een migratieachtergrond de een kans te geven hun loopbaan opnieuw op te bouwen. “We kunnen het systeem niet veranderen”, zegt hij, “ maar we kunnen mensen wél een kans geven.”

Camas IT telt ruim honderd medewerkers, verdeeld over verschillende teams voor ontwikkeling, data en support. Het tekort aan goed IT-personeel bracht André op een idee. “We wilden investeren in mensen voor de lange termijn. En tegelijkertijd raakte het me hoe vluchtelingen hier vaak tussen wal en schip belanden.” Zo ontstond de Toekomstacademie: een opleidingsprogramma waarin nieuwkomers eerst drie maanden kennismaken met het IT-vak en daarna een halfjaar intensieve opleiding volgen met een praktijkopdracht. “In het eerste jaar namen we zes deelnemers van de Toekomstacademie bij Camas IT aan. Inmiddels is de opleiding uitgegroeid tot een zelfstandig label onder de naam Future IT. Niet iedereen kan bij Camas IT instromen, maar via ons netwerk vinden ze wel hun plek bij andere bedrijven.” De Goldschmeding Foundation voor Mens, Werk en Economie, hielp de Toekomstacademie vooruit. “We wonnen een prijsvraag met ons idee om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Dankzij hun steun konden we het verder professionaliseren.”

Wederzijds leren

Werken in een inclusief team vraagt aandacht en soms ook geduld, zegt André. “In het begin waren er wel eens zorgen over taal of cultuurverschillen. Maar zodra mensen elkaar leren kennen, merk je dat de overeenkomsten groter zijn dan de verschillen.” De resultaten spreken voor zich. Eén van de eerste deelnemers groeide uit tot centrale tester binnen Camas IT, een ander vond na vijf jaar bij Camas IT onlangs een nieuwe baan bij een andere werkgever. “Het zijn vaak mensen die in hun land van herkomst al seniorposities hadden”, vertelt André. “Ze brengen kennis, levenservaring en loyaliteit mee. Dat verrijkt iedere organisatie.” Ook binnen het bedrijf veranderde er iets. “We maken actief ruimte voor gesprekken over inclusiviteit. En we gebruiken technologie, zoals automatische vertaling in Microsoft Teams, om communicatie laagdrempeliger te maken.”

Eerlijke gesprekken en echte kansen

Inclusief werken betekent ook eerlijk blijven, benadrukt André. “Je moet mensen dezelfde kansen geven, maar ook dezelfde verwachtingen hebben. Soms merk je dat we uit enthousiasme iemand te veel willen ontzien. Dan herinneren we elkaar eraan: dit zijn collega’s, geen uitzonderingen. Dat gesprek moet je durven voeren.”

Meer dan werk

Wat André anderen zou aanraden? “Zorg dat je inclusief ondernemen niet alleen rationeel begrijpt, maar ook voelt. Als het je raakt, ontstaat er ruimte om echt iets te veranderen.” De impact van die aanpak ziet hij elke dag. “Een van onze deelnemers zei ooit: ‘Ik kwam naar Nederland voor de toekomst van mijn kinderen. Ik dacht dat mijn eigen toekomst al voorbij was. Maar dankzij de Toekomstacademie heb ik nu mijn leven terug.’ Dat is waar het om draait. Inclusief werken verandert niet alleen carrières, het verandert levens.”

Social return biedt kansen

Maatwerk is de sleutel

Een baan betekent vaak meer voor mensen dan inkomen alleen: het geeft richting, zekerheid, dagelijkse structuur en biedt sociale verbondenheid. Maar wat doe je als de arbeidsmarkt je geen kans gunt?

Afstand tot de arbeidsmarkt
De redenen waarom iemand moeite heeft om werk te vinden lopen sterk uiteen. Kevin McWhorter is regiomanager bij Ampliar, hij koppelt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk in de bouw en infrastructuur. “We werken onder andere veel met nieuwe Nederlanders die wel hun inburgering hebben gedaan, maar waarvan buitenlandse diploma’s hier niet erkend worden. Of alleenstaande ouders die werk moeten combineren met de zorg voor kinderen. Ook mensen met een arbeidshandicap of oudere werkzoekenden vallen vaak buiten de boot. Hoe krap de arbeidsmarkt ook is, voor deze groepen blijft het lastig.” Door samen te werken met gemeenten, bouwbedrijven en lokale partners creëert Ampliar werkgelegenheid voor mensen die dat hard nodig hebben.

Social return
“Wij als organisatie kijken samen met bouwbedrijven hoe we werkgelegenheid kunnen stimuleren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt,” vertelt Kevin. “Wanneer een bouwbedrijf een project gegund krijgt van een gemeente, provincie of Rijkswaterstaat, zit er vaak een social return verplichting aan het contract verbonden. Een percentage van de aanneemsom moet terugvloeien in de samenleving, door bijvoorbeeld het betrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij een project.” De gemeente stimuleert bedrijven op deze manier om lokale mensen die anders moeilijk aan het werk komen te betrekken in hun organisatie. “Wij ondersteunen bouwbedrijven daarbij.”

Succesverhaal
De herinrichting van de Rijnkade in Arnhem was een van die projecten waarbij Ampliar regionale samenwerking opzocht. Een megaproject in de regio: de rijnkade moest vanwege veiligheidsoverwegingen versterkt worden en kwam meer ruimte voor ontmoetingsplekken, horeca en wandelaars. Voor ondernemers en omwonenden een behoorlijke verstoring van hun dagelijkse routine. Voor dit project was er daarom behoefte aan iemand met bouwkennis die dagelijks contact had met ondernemers en bewoners. “Na overleg met alle partijen hebben we toen een buurtconciërge ingezet,” vertelt Kevin. “De buurtconciërge stemt dagelijks af met de uitvoerders en projectleiders over de planning en de werkzaamheden. Vervolgens is hij het dagelijkse aanspreekpunt voor mensen in de omgeving. Zijn taak is zorgen dat zij zo min mogelijk hinder ervaren van de bouwactiviteiten die voor hun deur plaatsvinden. Door één vast aanspreekpunt in te stellen blijven problemen klein en kunnen deze snel worden opgelost.”
Toen er een vervanger voor deze functie moest komen kwam via het Werkgeversservicepunt (WSP) Midden-Gelderland René Wiggers in beeld. Kevin vertelt: “Rond de zestig jaar en al langere tijd zonder werk. Zijn communicatievaardigheden zijn uitstekend. Hij werkte eerder als pedagogisch conciërge, afvalcoach en commercieel medewerker. Enige knelpunt? Hij had géén ervaring in de bouw. Gelukkig is hij enorm leergierig, wij moesten zorgen dat hij diverse cursussen volgde en bijvoorbeeld een VCA om ervoor te zorgen dat hij veilig kon werken. Binnen korte tijd was hij een gewaardeerd lid van het bouwteam van Bouwcombinatie Samen (Van de Ven, Ballast Nedam en Hakkers).” Het succes bleef niet onopgemerkt. Terwijl René nog meewerkte aan het project in Arnhem, vroeg bouwbedrijf Dura Vermeer hem voor een gelijksoortige functie bij de renovatie van station Nijmegen. “Hij werkt nu aan beide projecten,” zegt Kevin trots. “Dat laat zien dat doorstromen echt mogelijk is.”

René Wiggers en Kevin McWorther

“Ik heb altijd in de commerciële verkoop binnendienst gezeten,” vertelt **René Wiggers**. “Maar op een gegeven moment was ik daar helemaal klaar mee. De stress, de drukte en de spanning werden me te veel. Toen ben ik via Ampliar een heel andere richting ingeslagen. Ik begon eerst als afvalcoach en werd daarna pedagogisch conciërge op een middelbare school. Allemaal tijdelijke projecten, maar allemaal meer richting werk met mensen. Ik merkte dat dát mijn terrein was. Vanwege mijn leeftijd zit ik al in wat ze dan de laatste fase van mijn carrière noemen, maar ik ben heel blij dat ik mijn oogkleppen heb afgezet en verder ben gaan kijken naar wat er nog meer is. Je eigen instelling is daarbij natuurlijk belangrijk, laat zien dat je ook echt graag wil. Nu heb ik weer zin om naar mijn werk te gaan: ik kom hier met een glimlach aan en ga met een glimlach weer naar huis.”

Maatwerk is de sleutel tot succes
Volgens Kevin is er geen standaard aanpak. “Niks is standaard, alles is maatwerk. We kijken per persoon: is taal een drempel, leeftijd, schulden of gebrek aan opleiding? De begeleiding stemmen we daarop af, samen met projectleiders en uitvoerders. Ons doel is dat iemand soepel opgenomen wordt in een bouwteam en zich thuis voelt op de werkvloer.” Dat vraagt inspanning, maar levert veel op. “Sommige mensen hebben intensieve begeleiding nodig, anderen zoals René pakken het snel op. Maar altijd geldt: maatwerk is de sleutel tot succes.”

Voorzieningen van UWV

Praktische hulp om werken mogelijk te maken

Een aangepaste bureaustoel, speciale software of een taxi naar je werk. Het lijkt misschien klein, maar voor mensen met een ziekte of beperking kan zo'n voorziening hét verschil maken tussen thuiszitten of volwaardig meedoen op de arbeidsmarkt.

Naast de jobcoach-voorziening verstrekt UWV in de regio Midden-Gelderland ieder jaar ruim honderd werknemersvoorzieningen die variëren van aangepaste meubels en orthopedische schoenen tot een gebarentolk of een rolstoel. En vaak gaat dat sneller en flexibeler dan veel werkgevers of werknemers denken. De voorzieningen zijn niet alleen voor mensen met een UWV-uitkering. Iedereen met een structurele functionele beperking kan er aanspraak op maken, dus ook jongeren die nog niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Daarnaast kunnen werkgevers een vergoeding aanvragen voor voorzieningen in het bedrijfspand, zoals een traplift of een aangepast toilet, zodat iemand met een beperking zijn werk kan (blijven) doen.

Het verschil maken

De praktijk laat zien hoe groot het verschil kan zijn. Zo kon een kraanmachinist die door een lichamelijke beperking zijn cabine niet meer in kwam dankzij een lift zijn werk behouden. Een conciërge die slecht ter been was, kreeg een Segway, een elektrisch aangedreven, zelfbalancerend eenpersoons vervoermiddel, met gemonteerde gereedschapskist en rijdt nu probleemloos door het gebouw om overal te kunnen helpen. En voor mensen die slechtziend, blind of doofblind zijn kan een brailleregel, speciaal beeldscherm of een tolk het verschil maken tussen buitenspel staan of volwaardig meedoen. De impact is groot: medewerkers geven vaak aan dat ze dankzij een voorziening hun vrijheid terugkrijgen en zich weer onderdeel van het team voelen. Ook werkgevers profiteren, want gemotiveerde medewerkers die met een aanpassing gewoon hun werk kunnen doen, zorgen voor loyaliteit en continuïteit.

Hoe werkt de aanvraag?

Een voorziening aanvragen verloopt eenvoudig: een werknemer dient digitaal een aanvraag in via uwv.nl. Vaak komt daarna een arbeidsdeskundige van UWV langs om te bekijken wat de beste oplossing is. Soms kan een probleem organisatorisch worden opgelost, zoals vergaderen op de begane grond in plaats van met de lift naar boven. Maar als een hulpmiddel nodig blijkt, volgt een beschikking en daarna levering. UWV heeft maximaal acht weken om te beslissen, maar vaak gaat het sneller. Een taxivoorziening kan bijvoorbeeld vaak al binnen een week geregeld worden. Complexere zaken, zoals de aanpassing van een auto, nemen meer tijd in beslag, omdat er medisch onderzoek of technische inbouw nodig is.

'Het belangrijkste is dat we mensen met een beperking meer perspectief bieden op participatie. Er is vaak veel meer mogelijk dan je denkt.'

Wouter Oude Alink, arbeidsdeskundige bij UWV regio Arnhem en Nijmegen: "Voorzieningen zijn er om drempels weg te nemen. Van software om leesbaarheid te verhogen tot vervoersvoorzieningen, van orthopedische schoenen tot een traplift. Het belangrijkste is dat we mensen met een beperking meer perspectief bieden op participatie. Er is vaak veel meer mogelijk dan je denkt."

UWV vergoedt doorgaans de volledige kosten, zonder eigen bijdrage voor werkgevers. Voor vervoersvoorzieningen geldt in sommige gevallen een eigen bijdrage van de werknemer.

Bij ons is iedereen welkom

‘Investeren in mensen loont’

Voor Hendrik Blijden is leidinggeven meer dan kijken naar cijfers, targets en dagelijkse resultaten. Hij gelooft dat echte groei begint bij mensen die zich gezien en gewaardeerd voelen. Hij is als manager verantwoordelijk voor de KFC-vestigingen in Amsterdam Zuidoost, Oost en Noord en zet zich dagelijks in om de werkvloer inclusiever te maken. “We zijn altijd op zoek naar manieren om de werkplek gastvrijer te maken voor iedereen,” vertelt hij. “Ik ben er trots op dat we daarin steeds succesvoller zijn.”

‘Bij ons is iedereen welkom, ongeacht hun achtergrond of situatie. We werken actief met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals statushouders, mensen met een licht verstandelijke beperking en anderen die wellicht minder kansen hebben gehad. Inclusiviteit is echt een kernwaarde voor ons, en we doen er alles aan om een veilige, respectvolle en open werkplek te creëren. Dit is niet alleen goed voor de medewerkers, maar ook voor ons als organisatie. We merken dat een divers team zorgt voor nieuwe perspectieven en innovatieve ideeën.”

Diversiteit als kracht

Een inclusieve werkplek ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om een langetermijnvisie en de durf om in mensen te investeren. Leidinggeven aan een divers team heeft Hendrik veel geleerd. “Je moet mensen kansen durven geven, ook als ze niet de traditionele of gevraagde ervaring hebben,” zegt hij. “Als je investeert in hun groei, krijg je dat dubbel en dwars terug.” Een mooi voorbeeld daarvan is een statushouder die bij KFC begon in een startersrol en binnen een jaar doorgroeide naar een leidinggevende functie. “Hij kreeg de kans, pakte die met beide handen aan, en is nu een geweldige manager. Dat is niet alleen zijn succes, maar ook dat van ons als organisatie.” In zijn rol leidt Hendrik teams van gemiddeld 45 medewerkers per vestiging. “Een goede teamdynamiek is essentieel,” zegt hij. “We werken niet alleen samen, maar ondersteunen elkaar ook op moeilijke momenten.” Met medewerkers uit verschillende culturen en achtergronden vraagt dat om geduld en open communicatie. “Diversiteit is onze kracht, maar het vraagt ook om begrip. Als mensen zich gezien en geaccepteerd voelen, presteren ze beter. Dat heeft natuurlijk ook zijn weerslag op de sfeer en daarmee ook op de service die je biedt. Iedereen wordt er dus uiteindelijk beter van. Investeren in mensen loont.”

Strategisch partnerschap

Terwijl veel werkgevers kampen met openstaande vacatures, heeft Hendrik er geen. Nul. Dat is uitzonderlijk in een tijd van personeelskrapte. Voor de werving werkt Hendrik nauw samen met Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP). Dit strategische partnerschap leverde zes Amsterdamse KFC-vestigingen gezamenlijk in totaal al 150 nieuwe medewerkers op. “Het WSP helpt ook ons enorm. Ze zorgen ervoor dat het wervings- en begeleidingsproces soepel verloopt. Ze ondersteunen bij administratie én denken inhoudelijk mee.” Ruimte voor verbetering is er ook altijd. Hoewel Hendrik enorm tevreden is over de samenwerking met het Werkgeversservicepunt, gelooft hij dat het sociale domein in Nederland efficiënter kan worden ingericht. “Het proces rondom subsidies en regelingen mag eenvoudiger,” zegt hij. “Er zijn nu nog te veel administratieve drempels. Zeker voor kleinere ondernemers kan dat een uitdaging zijn. Meer digitale ondersteuning of een gestroomlijnd systeem zou echt helpen.”

‘Diversiteit is onze kracht, maar het vraagt ook om begrip’

Voor bedrijven die ook inclusief willen ondernemen, maar niet weten waar te beginnen, heeft Hendrik een duidelijke boodschap: “Neem contact op met het WSP in jouw regio. Zij begeleiden je stap voor stap, van werving tot subsidieaanvraag. Zelfs als je twijfelt of het iets voor jouw organisatie is: probeer het gewoon. Je zult verbaasd zijn hoeveel voordelen het oplevert. De loyaliteit en motivatie binnen je team groeien enorm. Iedereen verdient een eerlijke kans,” besluit hij. “Als je mensen vertrouwen en steun geeft, bloeien ze op, en dat is precies wat onze teams zo bijzonder maakt.”

‘Dit smaakt absoluut naar meer’

Duurzaamheid zit in het DNA van koffiebranderij Peeze. Van eerlijke handel tot biologische koffie: het Arnhemse bedrijf wil vooroplopen. Maar tot voor kort ontbrak één belangrijk onderdeel in hun duurzaamheidsaanpak: de sociale impact, dichtbij huis. “We waren vooral bezig met de sociale kant bij de bron van de koffieketen,” vertelt Rik van Paassen, duurzaamheidsmanager. “Maar waarom niet in onze eigen branderij in Arnhem?”

‘Eerlijk gezegd,” vertelt Rik, “vooroordelen en onwetendheid hielden ons tegen. Het idee dat het misschien ten koste zou gaan van kwaliteit of productiviteit.” Dat veranderde toen Rik samen met medewerker Doreen de Vries in gesprek ging met Scalabor. “We wilden weten: hoe werkt het, wat mogen we verwachten, hoe zorgen we dat het past in ons bedrijf?” De eerste plaatsing verliep niet succesvol. “Zie je wel, dachten we toen. Onze vooroordelen leken bevestigd.” Tot Giuseppe in beeld kwam en alle twijfels voorgoed van tafel veegde.

Aanstekelijke vibe

“Giuseppe is een harde werker en technisch erg handig. Dit maakt hem een waardevolle aanvulling voor ons productieteam. Hij heeft een gehoorbeperking en daarom gaat de communicatie gewoon nét even anders. Via WhatsApp, liplezen of met een paar creatieve gebaren. En dat werkt prima.” Toch is het niet alleen zijn professionaliteit die opvalt. “Hij barst van de energie,” zegt Rik. “Zijn positieve vibe werkt aanstekelijk. Hij wil écht bijdragen, en dat voel je in het hele team.” Ondertussen heeft Giuseppe zijn collega’s al een paar onmisbare gebaren geleerd: van ‘goedemorgen’ tot ‘biertje?’. “Met zijn glimlach begint elke dag net een stukje vrolijker.”

Vooroordelen ontkracht

Bij Peeze leefden vooraf allerlei twijfels: heeft iemand uit de doelgroep niet een ‘zwaardere rugzak’? Hebben de teamleiders hier wel zin in en tijd voor? Is het geen extra belasting voor het team? Het tegendeel bleek waar. “Teamleiders zeiden gelijk ‘Kom maar op!’. En als je ziet wat het oplevert,” zegt Rik. “Meer energie, meer saamhorigheid, en bovenal: een extra paar goede handen. Als we vandaag nóg een Giuseppe konden vinden, zou hij direct mogen beginnen.” De belangrijkste les van Peeze: begin bij stap 1 en doe het gewoon. “Laat je niet remmen door scepsis of het idee dat je alles eerst moet uitwerken,” benadrukt Doreen. “We zijn gestart met draagvlak in het MT, stelden veel vragen aan Scalabor, bekeken welke afdeling het meest geschikt was en begonnen. Scalabor neemt veel zorgen weg. Elke stap die je zet, is winst. En geloof me: je krijgt er enorm veel voor terug.”

Herbruikbare emmers met impact

Voor klanten zoals de Provincie Gelderland levert Peeze koffiebonen in herbruikbare emmers. Een duurzaam alternatief dat honderden kilo’s plastic afval scheelt. De lege emmers gaan terug naar de sociale wasstraat (CupxChange) waar ze worden gereinigd. Daarna vult Giuseppe ze opnieuw met verse koffie. Zo zorgen de emmers niet alleen voor milieuwinst, maar ook voor werkgelegenheid: jaarlijks goed voor 800 uur. “We kunnen precies doorrekenen wat een klant bijdraagt aan plasticreductie én sociale impact,” legt Rik uit. “Die inzichten helpen klanten bij hun eigen duurzaamheidsdoelen.”

Rixio, sportinstructeur bij Sports Planet:

‘Zolang ik iets kan leren, voelt het niet als werk’

Sporten deed hij altijd al graag: basketbal, fitness. Bij Sports Planet in Westervoort kan Rixio zijn passie met werk combineren. Bovendien handig dat hij ervaring in de bouw heeft, want er is net een grote verbouwing gaande. Daarbij kan hij ook nog eens goed met mensen omgaan. Leidinggevende Yolanda van Elburg is enthousiast over de veelzijdigheid van Rixio.

Met scholingsbudget van UWV vond Rixio de la Cruz Scholsberg een opleiding die paste bij zijn wensen en situatie: sportinstructeur bij NL Actief in Utrecht. Daarvoor zocht hij een stageplek in de buurt van zijn woonplaats Arnhem.

Leidinggevende Yolanda wilde graag wten hoe het in zijn werk gaat als je iemand aanneemt uit de Wajong. UWV-werkgeversadviseur Joyce Roozenboom heeft uitgelegd welke zaken hierbij van belang zijn. Met als gevolg dat Sportsplanet Rixio graag een kans wilde geven. In februari begon ik als stagiair en sinds juni dit jaar heb ik een nulurencontract met flexibele werktijden.”

Leergierig

“Het klikte meteen met Rixio. We voelen elkaar heel goed aan. Hij begon bij de fitness onder begeleiding van collega-instructeurs. Maar onze samenwerking verliep zo goed, dat hij daarna vooral mijn lessen meedraaide,” vertelt Yolanda van Elburg, sportinstructeur en leidinggevende groepslessen en fitness. “Rixio wilde naast fitness graag andere lessen geven. Hij is heel leergierig. Al snel kon hij zelf de lessen voor ouderen draaien, de Beter bewegen en Fitgroep. Tijdens de zomervakantie heeft hij vier weken lang mijn lessen overgenomen. En andere instructeurs vervangen.”

Snel schakelen

Ouderen, gehandicapten, kinderen; Rixio geeft allerlei groepen sporters les. Rixio: “Met elke groep moet je weer anders omgaan. Het is hard werken. Elke keer iets nieuws verzinnen. De een wil spelletjes, de ander wil niet te zwaar trainen. Je moet steeds opnieuw schakelen. En vooral: zelf rustig blijven.” “Ja, dat is echt zijn grote kracht,” reageert Yolanda. “Rixio pakt het heel goed op en schakelt meteen als iemand in de groep moeilijk doet.”

Klussen

Behalve met de lessen was Rixio afgelopen zomer ook druk met breken en schilderen voor een verbouwing in de sporthal. Hij doet vaker klussen bij Sports Planet. “In het verleden, op het VSO, VO, ROC, heb ik allerlei vakken geleerd: schoonmaak, bouw, groenverzorging… En al die kennis kwam altijd wel een keertje van pas op mijn werk, behalve Brood & Banket, haha! Voor de studie als sportinstructeur moest ik ook alle spiergroepen leren, en allerlei woorden in het Latijns. Alsof ik voor dokter studeerde! Omdat ik het interessant vond, hield ik het vol. Maar mijn hoofd liep over.” “Zolang ik iets kan leren, blijft het leuk,” vervolgt Rixio. “Dan heb je niet het gevoel dat je aan het werk bent. In het begin is het soms even zwaar, maar daarna komt zonneschijn omdat je het onder controle hebt. Daar kick ik het meeste op.” Yolanda ziet dat deze baan Rixio op het lijf is geschreven: “Hij kan supergoed met mensen omgaan. Met alle leeftijden, met alle verschillende groepen. Hij is altijd vriendelijk en behulpzaam. Hele goede eigenschappen als je in een sportcentrum werkt.” En Rixio? Die heeft zijn doel bereikt. Als Wajong-er wilde hij altijd al graag betaald werk en het liefst als sportinstructeur. Het is hem maar mooi gelukt.

Samen werken aan gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Een eerlijke start voor elke jongere

Niet elk kind krijgt dezelfde kansen op een goede toekomst. Wie opgroeit in een omgeving met minder mogelijkheden, mist vaak het netwerk en de steun die nodig zijn om verder te komen. Maatschappelijke organisatie JINC helpt deze ongelijkheid te verkleinen door kinderen en jongeren van de basisschool tot en met het mbo te begeleiden naar een baan die bij hen past. Het doel? “Zorgen dat afkomst nooit een bepalende factor is voor iemands toekomst”, zegt Lotje Bruin, vestigingsmanager Noord-Holland.

‘Als we als maatschappij samen investeren in deze jongeren, plukken we daar allemaal de vruchten van’

Vestiging JINC Noord-Holland bestaat uit een team van veertig medewerkers en 1.400 vrijwilligers. Samen met meer dan 250 partnerbedrijven bereiken zij jaarlijks ruim 20.000 leerlingen. “We zijn een non-profitorganisatie en worden grotendeels gefinancierd door het bedrijfsleven”, legt Lotje uit. “Daarnaast dragen scholen, gemeenten en fondsen bij. Die samenwerking maakt ons werk mogelijk.”

De kracht van JINC zit in de verbinding tussen werelden die elkaar zelden vanzelfsprekend ontmoeten. “Het is bijzonder om te zien wat er gebeurt als jongeren bij een bedrijf binnenstappen”, zegt Lotje. “Ze ontdekken beroepen waarvan ze het bestaan niet wisten en zien dat ook zij daar een plek kunnen vinden. Dat maakt een enorm verschil.”

Van TaalTrip tot Carrière Coach

JINC begint vroeg. Al op de basisschool doen leerlingen mee aan projecten die hun blik op werk en taal verruimen. Tijdens een TaalTrip leren kinderen woorden in de context op locatie, bijvoorbeeld in een ziekenhuis of op een bouwplaats. Later kunnen ze ook Bliksemstages volgen, waarbij leerlingen een paar uur de werkpraktijk verkennen bij een bedrijf. “Ze mogen niet alleen kijken, maar ook meedoen”, legt Lotje uit. “Alle kansen van de arbeidsmarkt recht voor je ogen zien en meemaken, maakt indruk.”

Ook voor oudere leerlingen en mbo-studenten heeft JINC een uitgebreid aanbod. Met programma’s als Sollicitatietraining, NetwerkWijzer en Carrière Coach leren jongeren vaardigheden die ze niet altijd van huis uit meekrijgen. “Onze vrijwilligers voeren gesprekken met mbo-studenten om hun kwaliteiten en ambities te verkennen”, vertelt Lotje. “Dat geeft richting en zelfvertrouwen. Je ziet de jongeren groeien in een paar weken tijd.”

Bedrijven die verschil maken

In Noord-Holland werken zo’n tweehonderd bedrijven actief samen met JINC. Voor veel organisaties is dat een manier om hun maatschappelijke betrokkenheid concreet vorm te geven. “Wij helpen bedrijven om hun medewerkers te laten groeien en op een zinvolle manier te betrekken bij kansengelijkheid”, zegt Lotje. “Sommige bedrijven gebruiken onze projecten zelfs als onderdeel van hun inwerkprogramma. Als je je werk in eenvoudige taal moet uitleggen aan een leerling, ga je zelf ook beter begrijpen waarom het waardevol is.”

Daarnaast ziet JINC dat bedrijven steeds bewuster kiezen voor samenwerking. “Sectoren met personeelstekorten, zoals zorg, bouw en techniek, grijpen dit aan om jongeren vroeg enthousiast te maken voor hun sector. En dat werkt: als jongeren eenmaal ervaren hoe interessant dat werk is, groeit hun motivatie om daar iets mee te doen.”

Een toekomst vol kansen

Hoewel JINC inmiddels in heel Nederland actief is, blijft er genoeg te doen. “De jongeren waar wij ons voor inzetten, groeien vaak op in omstandigheden waarin steun niet vanzelfsprekend is”, zegt Lotje. “Wij helpen hen om veerkracht op te bouwen en vertrouwen te krijgen in hun eigen kunnen.”

De missie van JINC is dan ook helder: gelijke kansen voor ieder kind. “Er is zoveel talent dat anders onbenut zou blijven”, besluit Lotje. “Als we als maatschappij samen investeren in deze jongeren, plukken we daar allemaal de vruchten van.”

Inclusief Ondernemer Award 2025

Verschil maken doen we samen

Voor veel bedrijven en organisaties is inclusie en diversiteit niet alleen een ambitie, maar een dagelijkse praktijk. Door heel Nederland zijn succesverhalen en mooie initiatieven te vinden van inclusief ondernemen. Die zetten we graag in het zonnetje! Ondernemers die werk maken van inclusie en kansen creëren voor iedereen, ongeacht achtergrond of beperking. Ondernemers die laten zien dat sociaal ondernemen de toekomst is.

Op 30 oktober 2025 wordt tijdens het feestelijke *Inclusief Ondernemersevent* voor de zevende keer de titel Inclusief Ondernemer 2025 regio Midden-Gelderland uitgereikt. Uit 12 voorgedragen ondernemingen heeft de jury 3 ondernemers genomineerd voor deze mooie onderscheiding. Stuk voor stuk ondernemers die laten zien dat inclusief ondernemen niet alleen mogelijk is, maar ook loont.

Sociale betrokkenheid waardevol

Naast de drie genomineerden waren er dit jaar nog veel meer inspirerende ondernemers voorgedragen. Bedrijven als Bio Vakantieoord, Palm en Zn, Kookjes BV, KickStart, Attent Zorg & Behandeling, Vello Elektro, Leerwerkbedrijf Uniek en Vebego laten ieder op hun eigen manier zien dat inclusief ondernemen de toekomst is. Stuk voor stuk creëren zij kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en bewijzen zij dat diversiteit en sociale betrokkenheid niet alleen waardevol zijn voor medewerkers, maar ook voor organisaties en de samenleving als geheel.

Wie wordt de opvolger van Teamplast B.V. en mag de titel 'Inclusief Ondernemer van het Jaar 2025' gaan dragen?

Een plek waar iedereen tot bloei komt

Inclusief ondernemen gaat verder dan diversiteit op papier. Het is een bewuste keuze om een werkplek te creëren waar iedereen gelijke kansen krijgt, ongeacht achtergrond, ervaring of afstand tot de arbeidsmarkt.

Bianca van Santen is hoofd Personeel & Organisatie, vertelt waarom ze inclusie bij Intratuin Duiven omarmen: “Voor ons maakt het niet uit wie er bij ons werkt. Jong of oud, met of zonder opleiding, met of zonder afstand tot de arbeidsmarkt: wij kijken naar de persoon en die moet passen binnen ons team.” Het bedrijf werkt nauw samen met vaste contactpersonen van onder andere het Werkgeverservicepunt Midden-Gelderland, praktijkonderwijsschool Symbion en Prisma Opleidingen om mensen uit diverse doelgroepen te plaatsen. Bianca: “We kennen elkaar al lang. Dankzij dat goede contact weten zij precies wie bij ons past. Zo ontstaat er vaak direct een match.” Deze aanpak zorgt voor duurzame inzetbaarheid. “Inclusief werkgeverschap betekent ook het bieden van begeleiding, vind ik. Dat doen we zelf op de werkvloer, we hebben diverse (assistent) afdelingshoofden die Harrie-trainingen hebben gevolgd. Persoonlijke begeleiding geven kost tijd, maar die tijd investeren we bewust. Externe coaches binnenhalen kan natuurlijk ook, maar regelmatig tijdens werktijd bezoek krijgen van een extern persoon kan voor medewerkers voelen als een stempel. En dat willen we voorkomen.”

Voor Bianca is inclusiviteit ook een kwestie van cultuur: “Het gaat erom dat iedereen zich onderdeel voelt van het team. Iedereen is gelijk, alleen sommigen hebben wat meer begeleiding nodig. Dat is alles.” Mike is een goed voorbeeld en kwam tot bloei binnen het bedrijf. “Hij startte in 2016 met wat ze dan een ‘rugzakje’ noemen. Hij is in de logistiek begonnen en inmiddels doorgegroeid naar assistent afdelingshoofd. Hij stuurt nu een heel team aan. Dat is waar inclusie in de praktijk tot bloei komt.”

ISIFLO

Bij Isiflo krijgt iedereen de ruimte om mee te doen

De tweede genomineerde is het bedrijf Isiflo, producent van gas- en watertoepassingen, denk daarbij aan watermeterbeugels en leidingsystemen.

HR-manager Joanne Jukkema en teamleider Dunja van Beynum vertellen hoe Isiflo stap voor stap een werkplek creëert waar iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt. Joanne steekt van wal: “Inclusief ondernemen is voor ons de ruimte geven aan iedereen die hier iets kan betekenen. Waar je ook vandaan komt of wat je achtergrond ook is, we kijken samen of we er een goede werkplek van kunnen maken.”
Binnen het bedrijf, dat inmiddels zo’n vijftig medewerkers telt, werkt een hechte assemblageafdeling. Ongeveer twee derde van de medewerkers is daar via sociaal-ontwikkelbedrijf Scalabor aan de slag gegaan. “Dat wil zeggen dat een deel van deze medewerkers een extra ondersteuningsbehoefte heeft en een deel niet. Die mix werkt uitstekend. De werkzaamheden op deze afdeling zijn ook heel geschikt voor mensen die liever met meer gestructureerde of overzichtelijke taken werken,” legt Joanne uit.
Een belangrijk onderdeel van een goede onderlinge samenwerking is persoonlijke aandacht. Dunja vult aan: “Iedere ochtend kunnen medewerkers hun naam bij een smiley plakken. Ze kunnen kiezen uit de kleuren groen, geel of rood: om te laten zien hoe ze zich die dag voelen. Zo kunnen we snel inspelen op wat iemand nodig heeft. Het geeft ons veel overzicht en helpt om goed te communiceren en mensen prettig te laten werken.”
Ook de samenwerking met Scalabor speelt hierin een grote rol. “De dagelijkse begeleiding ligt bij mij en mijn assistent Edmond. Hij heeft ook een Harrie-training gedaan om nog beter inzicht te krijgen in hoe we mensen uit de sociale werkgroep het beste kunnen begeleiden. Elke week komt er iemand van Scalabor langs. Zo houden we goed in de gaten hoe het gaat, op werk- én privégebied.”
Volgens Joanne is de sleutel tot succes simpel: kijk naar wat wél kan. “Als het werk zich ervoor leent, is er eigenlijk geen drempel om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten. Er is veel potentie en je krijgt er zoveel voor terug.” Dat blijkt ook uit de sfeer op de werkvloer. “We hebben een hechte groep: vaste medewerkers, uitzendkrachten en SW-medewerkers, het maakt allemaal niet uit. Iedereen hoort erbij.” En mocht Isiflo de award winnen? Joanne lacht: “Dan krijgt iedereen taart natuurlijk. Dat hoort erbij!”

STICHTING CAZAZ

We hoeven niet groot te zijn om verschil te maken

In Lingewaard zet Stichting Cazaz zich sinds 2019 in voor inclusief werk. Wat begon als een kleinschalig initiatief van twee bevlogen ondernemers, is uitgegroeid tot een veelzijdige organisatie met projecten in de groenvoorziening, een wasservice en een winkel in tweedehands kleding.

Ze zetten zich in om een veilige, warme en gestructureerde werkplek te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, met ruimte voor zowel activerende functies als betaalde banen. Medewerkers werken zelfstandig en dragen verantwoordelijkheid, terwijl begeleiding altijd dichtbij is.
“We zijn begonnen met maar twee medewerkers, ik en Wilfred kende elkaar van basketbal,” vertelt medeoprichter Wim van de Bosch. “Wilfred de Man was daar trainer van basketballers met een beperking en ik begeleide mensen bij re-integratie. Ouders met kinderen in het praktijkonderwijs vroegen vaak: ‘Wat gebeurt er met mijn zoon of dochter als die van school komt?’ We hoorden veel geluiden dat er weinig toekomstperspectief voor deze groep was en wilden zelf iets creëren waar ze écht konden doorgroeien.” Zo ontstond Cazaz, een plek waar werk op maat centraal staat. Inmiddels biedt Cazaz verschillende vormen van werk: van dagbesteding en beschut werk tot banen met loonkostensubsidie. De organisatie werkt nauw samen met praktijkonderwijs Pro College te Bemmel. “De meeste succesverhalen komen van leerlingen die bij ons begonnen als stagiair en nu in dienst zijn,” zegt Wim trots. “Ons grootste doel is dat jongeren niet op de bank thuis belanden, maar blijven meedoen. Dat geeft eigenwaarde.”
De begeleiding bij Cazaz gebeurt bewust intern. “Iedereen die bij ons werkt heeft een bepaalde mate van begeleiding nodig,” legt Wim uit. “We hebben zelf mensen opgeleid tot jobcoach. Zo kunnen we op de werkvloer direct ondersteunen. Dat geeft rust, structuur en geborgenheid. We kijken naar wat mensen wél kunnen, waar hebben ze een beetje hulp bij nodig en hoe we er samen voor kunnen zorgen dat ze blijven meedoen in de maatschappij.” Cazaz groeide stap voor stap: van groenonderhoud naar een wasservice en zelfs een tweede kans kledingwinkel. “We zijn een klein, bescheiden bedrijf,” zegt Wim. “We hoeven niet groot te zijn om verschil te maken. We zijn dan ook harstikke trots dat we genomineerd zijn voor de Inclusief Ondernemen Award als relatief kleine speler.”

Inclusief werkgeversnetwerk

Samen voor een Baan

Inclusief ondernemen brengt je verder. Doe mee!

Wij doen mee!

Sta je in de startblokken om inclusief te ondernemen? Of draag je als ambassadeur de inclusieve arbeidsmarkt in de regio een warm hart toe? Sluit je aan bij het Inclusief Werkgeversnetwerk Samen voor een Baan. En zet je actief in voor werkzoekenden met een extra ondersteuningsbehoefte.

Meld je nu aan via www.samenvooreenbaannetwerk.nl

Word nu ambassadeur en ontvang

- ✓ De plaquette Inclusief Ambassadeur
- ✓ Inclusief Magazine, hét jaarlijkse magazine over ondernemen met impact
- ✓ Uitnodigingen voor inspirerende kennislunches en het jaarlijkse Ondernemersevent 'Maand van de Inclusie'
- ✓ Een periodieke nieuwsbrief met updates over de inclusieve arbeidsmarkt in Midden-Gelderland

Het Inclusief Werkgeversnetwerk Samen voor een Baan is een initiatief van:

INCLUSIEF Midden-Gelderland

Werkgevers Servicepunt Midden-Gelderland

UWV

Scalabor VERBINDT TALENT & WERK