

'Werknemers met beperking? Zij zijn juist van grote waarde'

LEX VONK VAN AM MATCH WIL WETEN WELKE IMPACT DE MENSEN HEBBEN DIE HIJ MET ZIJN JOBCOACHES DETACHEERT BIJ BEDRIJVEN EN ORGANISATIES IN DE REGIO. EN ALS JE DAT WILT WETEN, WAT DOE JE DAN?



Dan nodig je een aantal belangrijke relaties uit, en je vraagt hen het hemd van hun lijf. Om juist nu aandacht te vragen voor de bijzondere situatie waarin werkzoekenden met een beperking zich kunnen bevinden. Een openhartig gesprek over een 'beperking' die in de praktijk helemaal geen beperking blijkt te zijn. 'Sterker nog, zij komen iets brengen wat juist in onze organisaties van grote waarde is. Als zij er niet zijn, dan mis je hen gewoon'.

Einde van de middag. Op Fortboerderij Dijkzicht. In Aalsmeerderbrug. Aanwezig zijn: Sissi Mijwaart (Zorgcentrum Aelsmeer), Angela van Wijk (Doelen Coach Service), Johan Cornelisse met zijn collega Coen van der Eijk (Lamme Textile Management), Marco Honsbeek (Verhage Floriande Hoofddorp) en Lex Vonk (AM match). In een eerste kennismaking wordt het direct al duidelijk, 'we kennen elkaar niet, maar via de mensen van AM match zijn we met elkaar verbonden met een bijzonder thema: 'de grote waarde voor ons van iemand met een 'zogenaamde' beperking. Een mooi gesprek.

"ALS ZIJ ER NIET
ZIJN, DAN MIS JE
HEN GEWOON."

Doelen Coach Service

In het eerste kennismakingsronde vertelt Angela van Wijk, in het dagelijkse leven mede-vennoot van familiebedrijf Doelen Coach Service in Rozenburg, over haar eerste ervaringen met de mensen van AM match. 'Ik ben daar zelf 20 jaar geleden gestart en we verzorgen met zo'n 120 medewerkers het dagelijks vervoer via touringcar, limousine en taxi. Zelf kreeg ik affiniteit met de doelgroep toen ik een nichtje kreeg met een beperking. Dan gaan je ogen open. 'De afgelopen jaren hebben we met ons bedrijf twee werkplekken ingevuld via AM match. 'Belangrijk is dat er structuur is in de werkzaamheden, en dat er wordt gewerkt met een vaste begeleider. We werken altijd met een buddy, zeker in deze bijzondere Coronatijd is het van belang dat er nauw contact is. En dan ontdek je dat deze mensen van grote waarde zijn voor de sfeer in het bedrijf. Wij brengen hen iets, maar andersom brengen zij ons ook heel veel.

Lamme Textile Management

Johan Cornelisse, directeur van Lamme Textile Management, herkent dit direct. 'Wij verzorgen met ons bedrijf schoon linnengoed - ondermeer op Schiphol - en hebben via AM match zo'n 40-45 werkplekken ingevuld. Onze werkplekken zijn speciaal ingericht op deze medewerkers, veel machines zijn net even wat anders ingesteld en dat geeft rust. Mooi is om te merken dat het goed matcht met de andere medewerkers, er is veel acceptatie. Het brengt ons een goede sfeer op de werkvloer, deze medewerkers zijn altijd enthousiast. Wij voelen ons erg op ons gemak hierdoor, en zij voelen zich echt thuis bij ons. Wel is het belangrijk dat er in de werkzaamheden een repeterend karakter zit, dat geeft structuur en ritme.' Johan voegt nog toe dat het ook

mooi is om 'verborgen talenten' naar boven te halen, bijvoorbeeld bij statushouders. 'Dat brengt ons veel, en is leerzaam voor je andere medewerkers.' Zijn collega Coen, die ook bij het gesprek aanwezig is, geeft aan dat je de productie van deze medewerkers niet altijd via een bedrijfseconomische bril moet bekijken. 'Het gaat er ons om dat we maatschappelijk verantwoord willen ondernemen. Dat wij een inclusieve bedrijfscultuur willen, waarbij we niemand bij voorbaat uitsluiten.'

Restaurant Verhage

Mooi is om te horen in dit gesprek dat iedereen zijn eigen verhaal heeft, door de andere werkomgeving, maar dat er ook veel raakvlakken zijn. Zo startte Marco Honsbeek 13 jaar geleden onder de naam Verhage, een horeca gelegenheid in winkelcentrum Floriande in Hoofddorp. 'We startten met focus op fastfood, nu hebben wij ons meer ontwikkeld als een restaurant waar je ook een snack kunt eten. Ik denk dat we 7,5 jaar geleden via een jobcoach contact kregen met een eerste kandidaat via AM match. We begonnen voorzichtig, met elke dag twee uurtjes de vloer dweilen. En dat ging zo goed, dat hij nu elke ochtend meedoet met het klaarmaken van de bestellingen. Zo fijn om te zien dat iemand groeit in zijn werk. Inmiddels hebben we vijf mensen hier gedetacheerd. Ze hebben bij ons allemaal hun eigen werk, hun eigen plek, dat is belangrijk.



En de betekenis van hun aanwezigheid wordt heel goed duidelijk als zij er een keer niet zijn. Dan missen wij hen echt', aldus Marco. 'Ik leer er zelf van dat je eerst een basis moet leggen en dat er dan bijna als vanzelf saamhorigheid ontstaat. Dan gaan ze ook vanzelf werk van elkaar overnemen. Daar word ik blij van. Daar leer ik van als ondernemer.'

Zorgcentrum Aelsmeer

'Het werk waar wij in de zorg geen tijd of echt geduld voor hebben, wordt perfect ingevuld door de medewerkers van Lex.' Dat zegt Sissi Mijwaart, hoofd PZ bij Zorgcentrum Aelsmeer. Zij werkt daar zelf nu 18 jaar en geeft aan altijd al affiniteit te hebben gehad met mensen die 'anders' zijn, die met begeleiding een kans moeten krijgen. 'Een mooi voorbeeld is een man die al jaren werkloos was, die hebben we uit de uitkering gehaald en via begeleiding werkt hij nu tot volle tevredenheid bij onze technische dienst. Of iemand die - vergelijkbaar - bij ons gastvrouw is geworden. Dat is toch geweldig. En daar komt nog bij dat wij ontdekken dat iedereen nog wat kan leren in zijn leven, met of zonder zogenaamde beperking. Is ook een voorbeeld voor onszelf als professionals.



“MAAK EENS EEN PRAATJE, DAT HELPT TEGEN 'KOUDWATERVREES.'”

Het is zo fijn om te merken dat het onze bewoners veel rust geeft als er iemand echt nog de tijd neemt, niet gehaast is, ook denkt aan de details, dat soort dingen. Onze zorgprofessionals - die altijd in de buurt zijn - kunnen zich daardoor met de 'primaire zorg' bezighouden, een perfecte match toch?

AM match

Lex Vonk (directeur AM match) luistert aandachtig, vult af en toe in het gesprek aan, licht soms toe, en benadrukt de rode draad in alle ervaringen met 'zijn medewerkers'. 'Het is belangrijk dat er regelmaat is, dat er structuur is, dat men blij wordt van repeterende werkzaamheden, en het meeste gebaat is met een vaste begeleider op de werkplek. Je moet voorzichtig zijn met veranderingen, maar ja, dat is ook vaak het geval bij de 'reguliere' medewerkers, dus je vraagt je dan wel eens af wat is het verschil. De gesprekspartners beamen dat. 'Dat is wat je leert van jouw mensen. Voorzichtig veranderen, dat is wat werkt. En vergeet ook niet

De belangrijkste taak van AM match is de ideale match vinden tussen bedrijven en mensen die terug moeten keren in het arbeidsproces. Werkzoekenden krijgen een training van zes weken, waarin ze worden voorbereid om (weer) aan het werk te gaan. Is er een werkplek gevonden? Dan begeleiden zij werknemer en werkgever, met jobcoaching en advies op het gebied van subsidies en financiële regelingen. AM match is een samenwerking van de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel en Uithoorn. Samen willen zij in de regio Amstelland en Meerlanden een succes maken van de Participatiewet. Hun belangrijkste doel? Mensen die niet vanzelfsprekend zelf een baan

dat er altijd nog een extra groep 'meekijkt', ouders, verzorgers, thuisfront. Je leert ook hiervan dat het altijd impact heeft om anderen mee te laten kijken om jouw medewerker heen.'

Na anderhalf uur is bijna alles gezegd. Nog een rondje dan. Met de vraag: 'wat adviseer je andere bedrijven of organisaties als zij interesse hebben in de samenwerking met AM match? Er volgt een waardevolle opsomming: 'Verdiep je in deze doelgroep, het is echt de moeite waard, praat eens met collega's waar al gewerkt wordt met deze medewerkers, kom eens kijken bij ons omdat wij al jaren dit doen, maak eens een praatje omdat dat helpt tegen 'koudwatervrees', en draai zelf eens mee op een afdeling waar zo al wordt gewerkt. Je zult zien het je veel oplevert.'

kunnen vinden een nieuwe kans bieden op betaald werk bij reguliere bedrijven. Benieuwd naar winsituatie voor u? Ontdek hoe je iemand in dienst neemt of werk uitbesteedt aan AM match.

Dit artikel 'New Perspectives' is het resultaat van een ontmoeting tussen Lex Vonk en Paul Bos, beide member van Hmore, waarin zij samen onderzoeken welk perspectief aandacht vraagt in hun organisatie. Zo vroeg Lex aandacht voor zijn thema 'wat is juist nu de waarde van medewerkers met een beperking', en Paul vroeg aandacht voor zijn bijzondere werkplek, op het Fort bij Aalsmeer. Bij dezen.

verdieping

HMORE MOVES ONLINE WORDT HMORE MOVES OUTSIDE OP LANDGOED OLMENHORST FOUNDER IN HET MIDDEN LAURENS SCHENK - CEO SMC CONSULTANTS EN SCHENK MAKELAARS

Gespreksbegeleider - Suzanne Leclair

Tussen de fruitbomen op het prachtige Landgoed Olmenhorst beantwoorde Laurens Schenk de laatste vraag in een serie van zeven ontmoetingen tussen de founders en de members van Hmore. De vraag kwam van Elise van Melis, Directeur / bestuurder Haarlemmermeermuseum De Cruquius: 'Wat is de waarde van verbinding met Hmore?'

Op een prachtig warme dag konden de members en founders elkaar sinds maanden weer fysiek ontmoeten. Een mooie afsluiting voor de zomer periode begint, een reflectie op de afgelopen tijd en een hoopvol doorkijkje naar de volgende fase. In antwoord op de vraag van Elise begint Laurens eigenlijk meteen met het 'blij zijn' en 'contact met mensen' te noemen als waarden voor de verbinding die Hmore geeft. "De afgelopen maanden waren een nieuwe fase, het was wat zoeken en ook spannend soms wel voor mij",



vertelt Laurens. "Door Corona is een andere manier van communiceren ontstaan, waar ik zelf niet heel blij van ben geworden. Het was een mooi alternatief om elkaar online te ontmoeten maar ik vind deze manier, hier bij elkaar in persoonlijk contact, veel prettiger dan via Zoom of Teams omdat je veel meer ziet. Je kunt elkaar aanraken, voelen en ruiken maar vooral kun je de interesse beter inschatten bij de ander. Dat kon niet met Zoom en dat vond ik een lastige verandering. Maar het gaat om de verbinding en die was er gelukkig wel!" concludeert Laurens.

Transitie

"Aan het begin van dit jaar waren we met Hmore begonnen een transitie in gang te zetten" gaat Laurens verder. "Die transitie houdt in een nieuwe look & feel, nieuwe huisstijl en magazine, maar vooral meer verdieping en verbinding op de inhoud met elkaar. Toen kwam er een crisis die niemand had voorzien. Maar het feit bleef dat we wilden vernieuwen en verrassen en meer verdieping geven aan het contact. Voor mij was dat ook het loslaten van het operationele deel en de volgende fase in gaan. Met de founders hebben we besloten dat dat nodig was. De echte verbinding zoeken was een van de belangrijke wensen.