



Bij tweedehands woon-warenhuis De Springplank werken cliënten van Ipse de Bruggen en medewerkers van DSW.

In het pand van DSW staat de krimptunnel. Daar verpakken DSW-medewerkers blikjes vis van John West, zodat ze naar de supermarkt kunnen. In totaal verwerken de medewerkers 1.000.000 blikjes per jaar!

DSW-medewerkers verpakken

10

miljoen schroeven per jaar voor Hoenderdaal Fasteners, leverancier van diverse bevestigingen voor onder andere de bouwsector.



Bij kwekerij De Sionsgaerde werken DSW-medewerkers in een zee van groen. Specialiteit van de kwekerij is de Hedera Helix. Van stekje tot plant verzorgen DSW-medewerkers zo'n 1 miljoen hedera's per jaar.

Groei en ontwikkeling, daar weten de gedetacheerden van DSW alles van. Er zijn op dit moment

185

medewerkers die gedetacheerd zijn.

Samen werken aan werk

Hoe geeft u als werkgever duurzaam invulling aan de participatiewet? DSW, gemeente Zoetermeer, de WSP's en UWV zijn uw partners als het gaat om het creëren van banen en het plaatsen van mensen. Wat doen deze instanties om u zoveel mogelijk te ontzorgen?

GEMEENTE

Gemeente heeft de regie

De gemeente heeft de regie en draagt een dubbele verantwoordelijkheid. Aan de ene kant heeft de gemeente de zorg dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zo veel mogelijk aan de slag gaan én aan de andere kant ondersteunen van de werkgevers om extra werkplekken te creëren. Wethouder Taco Kuiper van de gemeente Zoetermeer: 'We kijken nu veel scherper naar wat iemand kan. En daar zoeken we dan passend werk bij. Ook proberen we vaker iemand door te laten groeien. Bijvoorbeeld van beschut werk naar groepsdetachering. Of van individuele detachering naar een reguliere baan. Om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zo goed mogelijk te plaatsen, werkt de gemeente intensief samen met DSW, UWV en WGSP.'



TACO KUIPER, WETHOUDER GEMEENTE ZOETERMEER

'We kijken nu veel scherper naar wat iemand kan'

DSW

Ondersteunen en begeleiden

DSW is een werkleerbedrijf waar medewerkers werkroute, kennis en ervaring op kunnen doen en zich (opnieuw) vertrouwd maken met werkomstandigheden op de reguliere arbeidsmarkt. Daarnaast heeft DSW medewerkers in dienst die het werk in een vertrouwde omgeving willen uitvoeren. In dat laatste geval werken medewerkers bij DSW intern aan opdrachten voor de werkgever. Samen met UWV, de WSP's en gemeente Zoetermeer kijkt DSW welke persoon binnen een bedrijf past. Kiest een bedrijf voor medewerkers vanuit DSW, dan ontvangt het bedrijf vanuit DSW loonkosten-subsidie en begeleiding op locatie. Ook

REMCO WIJNIA, DIRECTEUR DSW RIJSWIJK: 'ONS IDEEAALPLAATJE VOOR DE TOEKOMST IS OM, IN SAMENWERKING MET DE ANDERE SOCIALE PARTNERS, ZOVEEL MOGELIJK MENSEN OP DE REGULIERE ARBEIDSMARKT TE PLAATSEN.'



1 EFFICIËNT SAMENWERKEN

Om te beginnen door efficiënt samen te werken. De sociale partners willen voorkomen dat werkgevers van iedere partij iemand over de vloer krijgen met hetzelfde verhaal. Daarom spraken ze af dat iedere werkgever één contactpersoon krijgt. Hij of zij vertegenwoordigt dan ook de andere organisaties.

neemt DSW de administratieve taken uit handen en factureert op maat. Zo kan betaling gaan op stuksprijs per artikel, of juist door middel van een vaststaand uurtarief. Zo biedt DSW maatwerk aan dat erg voordelig is voor bedrijven. Remco Wijnia, directeur van DSW Rijswijk zegt: 'Een goed voorbeeld daarvan is het in- om- en verpakken van bijna een miljoen blikjes vis voor een grote producent. Maar ook herstelwerkzaamheden, zoals het herstickeren van artikelen als de producent daarin tekort geschoten is. Of het verpakken van luxe artikelen, bijvoorbeeld de luxe pakketten die Riverdale binnen V&D verkoopt. DSW biedt voor allerlei taken een oplossing. Daarom werken we ook intensief samen met de gemeente, de WSP's en UWV. Wij helpen elkaar de openstaande functies binnen bedrijven optimaal in te vullen. Deze invulling moet immers een match voor zowel werkgever als werknemer zijn. Soms wil een bedrijf dat onze medewerkers op locatie aan het werk gaan. Samen met de werkgever kijkt DSW naar een passende functie binnen het bedrijf. Daarbij staan onze medewerkers altijd onder begeleiding van een voorman van DSW. Ons ideaalplaatje voor de toekomst is om, in samenwerking met de andere sociale partners, zoveel mogelijk mensen op de reguliere arbeidsmarkt te plaatsen.'

JOP SCHMEITZ, MANAGER WGSP: 'WE PLAATSEN NOOIT ZOMAAR IEMAND.'



TER ZAKE

De gemeente Zoetermeer opende in 2013 'Ter Zake, het Ondernemershuis', een ontmoetingsruimte voor werkgevers, ondernemers en leerkrachten. Werkgevers kunnen zonder afspraak binnen lopen voor een kop koffie en zo meer te weten komen over bijvoorbeeld subsidies, jobcoaching of werkplekaanpassing.

WGSP

Weten wat er speelt

De gemeente Zoetermeer brengt haar accountmanagers onder bij het WGSP. Zij bezoeken jaarlijks zo'n 2.000 werkgevers in Zoetermeer. Zo weten zij wat er speelt en waaraan de werkgevers behoefte hebben. Met de Participatiewet kreeg het WGSP er twee doelgroepen bij: mensen met een Wsw-achtergrond en mensen die voorheen binnen de Wajong vielen. Om die nieuwe groepen te plaatsen, maakt het WGSP gebruik van regelingen als loonkostensubsidie, begeleiding op de werkplek en werkplekaanpassing. Voor die regelingen kan het WGSP terecht bij de gemeente. Jop Schmitz, manager WGSP vertelt: 'We plaatsen nooit zomaar iemand. We koppelen



3 FUNCTIECREATIE

UWV, DSW en de WSP's doen aan functiecreatie. Bij functiecreatie staat de vraag centraal of het mogelijk is om eenvoudige werkzaamheden binnen een organisatie te herschikken. Zo ontstaan nieuwe banen die geschikt zijn voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Reguliere medewerkers kunnen eenvoudige taken afstoten en zich volledig op hun kerntaken richten. Met een betere herverdeling van taken en een efficiëntere organisatie als resultaat. Een mooi voorbeeld hiervan is het verhaal van Tom van der Ham die sinds 2012 bij Astralift werkt. Als chauffeur brengt hij alle benodigde materialen om een lift te bouwen bij de monteurs ter plaatse. Zonder zijn inzet kunnen de liftmonteurs niet aan het werk.

we over een 'Toolbox' voor werkgevers. Deze bestaat uit bijvoorbeeld proefplaatsingen, jobcoaching en een no-riskpolis: alles om de plaatsing van kandidaten bij werkgevers te kunnen bevorderen en de werkgevers te ontzorgen.' Het plaatsen van kandidaten gebeurt vaak in samenwerking



STEVEN BAAK, KWARTIERMAKER BIJ WSP LEIDSCHENDAM-VOORBURG, WASSENAAR EN VOORSCHOTEN

'Functiecreatie en een goed netwerk zijn belangrijke hulpmiddelen.'

met andere instanties. 'Soms hebben bedrijven een vraag die wij als gemeente niet kunnen beantwoorden. Dan sturen we het intern door naar UWV, dat ook onderdeel uitmaakt van het WSP, of we werken samen met commerciële partners. Bijvoorbeeld met uitzendbureaus die in tijdelijk werk kunnen voorzien. We hebben een groot netwerk van sociale en commerciële partners om ons heen en we spelen daar vaak een verbindende factor in. DSW vormt ook een onderdeel van ons netwerk. Als bedrijven bijvoorbeeld een bepaald soort werkzaamheden uit willen besteden, zoals het in-, om- en verpakken van producten, dan werken we samen met DSW. DSW is een uitstekende partner als het gaat om de invulling van dergelijke werkzaamheden door inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.'

UWV

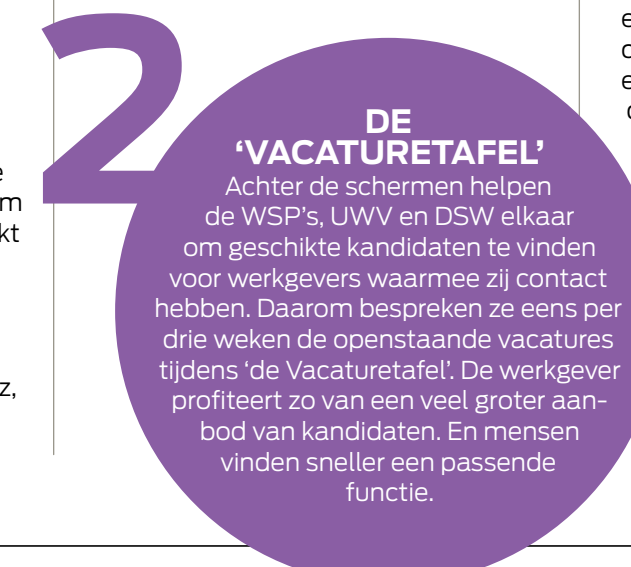
Van selectie tot plaatsing

UWV doet meer dan vacatures invullen voor werkgevers. Accountmanagers gaan langs bij werkgevers om te kijken naar mogelijkheden voor nieuwe functies. 'We leveren maatwerk', vertelt John van Reeuwijk, manager bij het UWV. 'Als een werkgever een vacature heeft, dan kan hij deze plaatsen op de website www.werk.nl. Dat is het minimale dat we kunnen doen. Onze maximale service is dat een van onze accountmanagers langsgaat bij het bedrijf, daar een analyse maakt en zo kijkt of hij daar een vacature kan creëren. Het UWV neemt dan de hele sollicitatieprocedure op zich. Van selectie, via functiecreatie tot plaatsing.' Bedrijven willen graag aan het mogelijke banenquotum voldoen. 'We krijgen niet meer alleen telefoontjes van grote bedrijven als Albert Heijn, Shell, Kruidvat en McDonalds. Ook steeds meer kleinere bedrijven willen hieraan tegemoet komen. En daar helpen wij ze natuurlijk graag bij.'

WSP

Groot netwerk

Functiecreatie en een uitgebreid netwerk om deze functie goed in te vullen: dat zijn belangrijke hulpmiddelen die het WSP aan bedrijven kan bieden, zegt Steven Baak, kwartiermaker bij WSP Leidschendam-Voorburg, Wassenaar en Voorschoten. 'Onze accountmanagers gaan gericht naar een bepaalde afdeling binnen het bedrijf en analyseren de werkzaamheden van de medewerkers. Dan bekijken ze welke kleine taken los te weken zijn van bestaande banen en of ze daar een nieuwe functie uit kunnen creëren. Vervolgens maken ze een selectie van kandidaten die wij ter beschikking hebben. Deze stellen wij voor aan het bedrijf, door middel van een cv of door middel van een soort 'speeddate'. Verder beschikken



2 DE 'VACATURETAFEL'

Achter de schermen helpen de WSP's, UWV en DSW elkaar om geschikte kandidaten te vinden voor werkgevers waarmee zij contact hebben. Daarom bespreken ze eens per drie weken de openstaande vacatures tijdens 'de Vacaturetafel'. De werkgever profiteert zo van een veel groter aanbod van kandidaten. En mensen vinden sneller een passende functie.

De 5 d's van DSW

Durf: medewerkers van DSW blijven zich ontwikkelen, ontdekken nieuwe mogelijkheden en vergroten hun kennis.

Diversiteit: in de arbeidsmarkt, het bedrijf, opleidingen/cursussen, kennis, werkervaring, medewerkers en het personeelsbeleid.

Daadkracht: om kansen te grijpen, helder te communiceren en kwaliteit te leveren.

Detachering: voor wie dat kan en wil.

Dynamiek: in mensen, producten en diensten.