



Remco Wijnia

Remco Wijnia, directeur DSW:

## “Ik kom op voor de underdog”

Zijn twaalfjarig dienstverband als directeur bij DSW maakt Remco Wijnia nèt niet vol. Per 1 mei 2017 verruult hij zijn sociaal werkbedrijf met werkgebied Haaglanden voor Participatiebedrijf Zaanstad-Purmerend. Met veel plezier blikt hij terug op zijn jaren bij DSW.

Tekst Stephan Slee | Fotografie John Brussel

### BUITEN BIJ BEDRIJVEN

Twaalf jaar geleden bood DSW haar werknemers met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking nog vooral intern, beschermt werk aan. En dan met name verpakings- en montagewerk. Maar Remco wilde zijn mensen zo volwaardig mogelijk in de maatschappij laten participeren. Dat is, zo concludeert hij nu, best goed gelukt. Remco: “Ik kom op voor underdogs en help hen boven zichzelf uitstijgen. Dat kan intern bij DSW, maar het liefst extern bij bedrijven in huis. Soms moeten wij mensen over de streep trekken, maar velen willen uiteindelijk niet meer naar de oude situatie terug. Natuurlijk zijn er ook mensen die niet extern kunnen

werken. Voor hen regelen wij het intern goed. Dat is ook prima. Ik krijg veel energie van mensen op de werkvloer en maak graag tijd voor mijn dagelijkse rondgang met hier en daar een praatje.”

### SNIJVLAK POLITIEK EN COMMERCIE

Remco vindt het leuk om mensen en partijen te verbinden. Onder andere noemt hij instellingen zoals het Werkgevers Service Punt en de gemeente maar ook ondernemers, inwoners en het Thrillerfestival. Graag manifesteert hij zich op het snijvlak van politiek en commercie. Remco: “Als directeur van een bedrijf als DSW kan ik in dat spanningsveld vol

kansen voor samenwerking echt wat betekenen. Niet zelden is er sprake van politieke uitdagingen, zoals heel recent toen we statushouders werkritme op lieten doen. De gemeente ziet zich dan geconfronteerd met landelijk beleid op basis waarvan DSW een project kan inrichten.” Trots is Remco ook op het in februari 2017 opnieuw ondertekende Centurion-contract. Met als doel kandidaten met een bijstandsuitkering te plaatsen bij een werkgever of werkgeverbedrijf. De eerste twee maanden met behoud van uitkering en daarna zes maanden met een contract. Het in augustus 2014 gestarte project verliep zo voorspoedig dat het een vervolg kreeg met Centurion 2, 3 en 4. Daardoor zijn honderden mensen bij verschillende werkgeverbedrijven aan de slag gegaan en werken inmiddels velen van hen in een reguliere baan of in een vervolgtraject.

### DE GROOTSTE VERANDERING

Pionieren en oplossingen bedenken vindt Remco leuke aspecten van zijn functie. “De vrijheid, ondernemend zijn en initiatieven bedenken en uitwerken zonder overal toestemming voor te vragen. Dat maakt het directeurswerk bij DSW heel interessant. De grootste verandering van de afgelopen twaalf jaar is dat mensen buiten, bij bedrijven, geplaatst zijn. En qua management en organisatorisch zijn we professioneler gaan werken. Bijvoorbeeld door het introduceren van Lean: niet met kasten vol dikke rapporten, maar digitaal en gevisualiseerd op mededelingenborden. Dat was een heel traject, waarin we iedereen hebben getraind en opgeleid. Omdat ik ook de werkvloer erbij wilde betrekken heb ik lang naar de juiste methodiek gezocht. Het gaat er om dat mensen hun ideeën kwijt kunnen. We verbeteren nu continu onze werkprocessen waardoor de productiviteit is gestegen, we verspilling tegengaan, de looplijnen verkort zijn, alles opgeruimd is en we afspraken beter naleven. We merken dat we echt concrete stappen zetten en dat is voor iedereen superleuk.”

### VEEL EMOTIE

Als één van de actiepunten noemt Remco de ‘Dagstart’. Remco: “Dat mensen elkaar ’s ochtends in de ogen kijken en vragen hoe het met de ander gaat, zodat ze met elkaars omstandigheden rekening kunnen houden. Het met elkaar bespreken wat er gisteren goed ging en wat vandaag beter kan. Bijvoorbeeld dat de planning duidelijk is en dat iedereen weet wat hij moet doen. En van daaruit met elkaar samenwerken. In ons soort bedrijf zit veel emotie. Het helpt om je bij de feiten te houden. Als je de oorzaak van iets weet dan kun je een betere oplossing kiezen.”

### ONDSCHIEDEND VERMOGEN

Tussen de circa tachtig sociale werkbedrijven in Nederland onderscheidt DSW zich vooral door de blik naar buiten te richten. “Maar ook door onze aandacht voor dove en slecht-horende medewerkers, waarvoor wij een heel traject hebben ingericht. En door onze begeleiding op het gebied van gezondheid in het project: ‘DSW fit verder.’” Daar doen straks weer 200 mensen aan mee. Wat betreft de toekomst van sociale werkbedrijven denkt Remco dat er altijd mensen blijven die aangewezen zijn op beschut werk. “Ook beschut werk dat

de buitenwereld nabootst. Er zijn veel mensen die het gevoel willen hebben dat ze, ondanks het aandeel van uitkeringen en subsidies, zelf hun geld verdienen. Met een eigen salaris, vrije dagen, een pensioenregeling enzovoort. Voor een bepaalde groep is ook de sociale activering superbelangrijk.”

### TERUGVALLOCATIE

Twaalf jaar directeur DSW. Remco: “Ik denk dat ik best kan zeggen dat het prima gaat. Natuurlijk zou ik nog meer met bedrijven willen doen. Daar zijn nog volop plannen voor. Maar we hebben daarnaast altijd een terugvallocatie nodig. Het is zonde dat wanneer onze mensen in het bedrijfsleven een start hebben gemaakt, die om wat voor reden dan ook mislukt, ze dan terugvallen in een ‘geen werk’ situatie. Dan krijg je een soort draaideur-integratie van traject na traject na traject. Dan zeg ik: zet het sociaal werkbedrijf in als terugvallocatie, zodat ze aan het werk blijven.” Remco gaat weg, maar heeft nog wel als wens dat de re-integratiecirkel zich gaat sluiten. “Daar werken we nu heel hard aan en daar ben ik heel positief over gestemd. Dat je de mensen een contract met bijvoorbeeld DSW biedt met loonkostensubsidie. Zo’n eerste arbeidscontract hebben wij in januari dit jaar afgesloten. Die werknemer sprong van blijdschap bijna tegen het plafond. Het gaat erom dat wij blijvend iets voor de mensen betekenen.”

### CULTUUR- EN KERNWAARDEN

“Wat ik ook belangrijk vind, is dat medewerkers van DSW zelf de cultuurwaarden en kernwaarden van DSW hebben bepaald. Die kernwaarden zijn: Respect; Duidelijke afspraken; Actieve houding. Ze kozen niet voor ‘afpraak is afspraak’ maar voor ‘duidelijke afspraken’. Om die kernwaarden te benadrukken hebben we in het Stadstheater voor onze 600 medewerkers een theatershow laten spelen over respect: hoe een medewerker met zijn leidinggevende omgaat; hoe medewerkers met elkaar omgaan.”

### VEEL DRUPPELS MAKEN VERSCHIL

Wie Remco een beetje kent, weet dat hij een doorzetter is. Gaat het niet linksom dan gaat hij rechtsom. En met ‘ja’ zeggen maar ‘nee’ doen moet je ook niet bij hem aankomen. Zijn sociale scope beperkt zich niet tot DSW. Privé besteedden Remco en zijn echtgenote enkele jaren achtereenvolgend een gedeelte van hun vakantie aan het in Nairobi leidinggeven aan kampeerkampen voor weeskinderen uit kindertehuizen. Remco: “Ik doe wel meer van dat soort dingen in mijn vrije tijd. Ik ben iemand die vindt dat een druppel op een gloeiende plaat wel werkt! Veel druppels tegelijk maken echt een verschil. Ook voor Warchild doe ik wel eens iets. Ik ben bestuurslid van VNO-NCW Oostland en als secretaris actief geweest in het bestuur van het Zoetermeerse Thrillerfestival dat dit jaar voor de negende keer plaatsheeft. Dat festival is er voor iedereen, oud en jong. Het verbindt mensen uit de verschillende Zoetermeerse wijken met elkaar.”

### POSITIEVE MINDSET

Over enkele weken gaat Remco aan de slag bij Participatie-

# Onderzoek naar gezamenlijk lokaal netwerkbedrijf

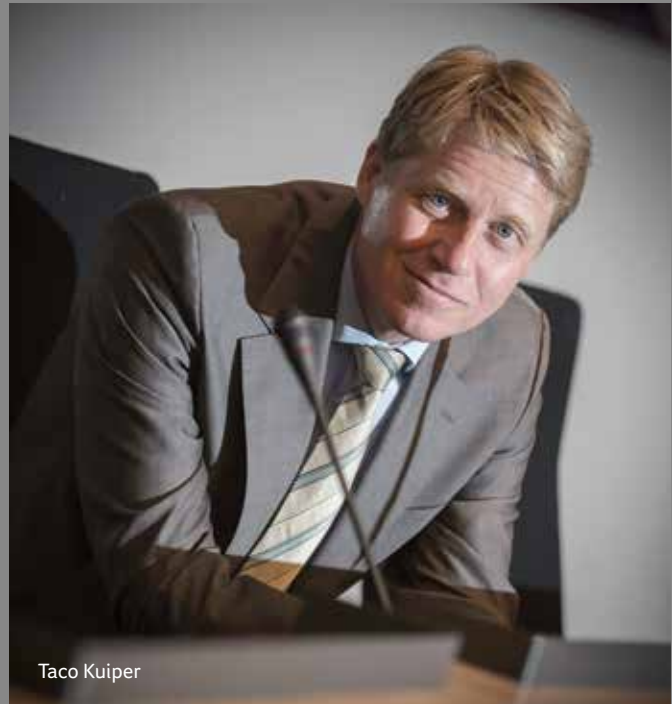
Per 1 mei 2017 verlaat Remco Wijnia DSW. Ten tijde van het interview is zijn opvolger nog niet bekend. Hoe zal het verder gaan met DSW en de functie die deze organisatie in de maatschappij inneemt? IntoBusiness stelde deze vraag aan de gemeente Zoetermeer en Taco Kuiper, voorzitter van het Algemeen Bestuur van DSW.

## DE TOEKOMSTIGE ORGANISATIE VAN DSW

Het in Zoetermeer gevestigde DSW verzorgt voor de gemeenten Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg en Rijswijk activiteiten op het gebied van re-integratie en arbeidsparticipatie voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De gemeenten onderzoeken naar aanleiding van de wijziging van wet- en regelgeving hoe de sociale werkvoorziening in de toekomst kan worden vormgegeven. In de drie gemeenten is draagvlak voor het verder uitwerken van het model van een gezamenlijk netwerkbedrijf. De kern hiervan is dat de gemeenten met elkaar blijven samenwerken bij het invullen van werkplekken voor de meest kwetsbare mensen en zoveel mogelijk binnen de eigen gemeente.

## MEEDOEN IN DE SAMENLEVING

Belangrijk uitgangspunt is dat de belangen van de medewerkers die via of bij DSW en de huidige Sociale Werkplaats (SW) werken, voorop staan. De dienstverbanden en werkplekken van SW-medewerkers zijn en blijven gegarandeerd. Het is belangrijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de ruimte te geven om hun talenten te blijven ontwikkelen. Gemeenten hebben steeds meer instrumenten om te kijken op welke manier zij dat het beste vorm kunnen geven. Taco Kuiper, voorzitter van het Algemeen Bestuur van DSW: "Voor de mensen waar het om gaat is dit het scenario waarbij we meer passend werk kunnen bieden."



Taco Kuiper

## VERVOLGPROCES

De gemeenten hebben nog veel vragen en nader uit te werken zaken bij het model van een gezamenlijk lokaal netwerkbedrijf. De gemeenten voeren daarom momenteel een haalbaarheidsonderzoek naar het gezamenlijk lokaal netwerkbedrijf. Op basis van dat onderzoek wordt een definitieve beslissing genomen over de toekomst van DSW.

bedrijf Zaandam-Purmerend. Dichter bij huis dan Zoetermeer, want hij woont in Castricum. Dat hij al die jaren zo ver van zijn werk woonde, werd in Zoetermeer nauwelijks opgemerkt. Hij was in Haaglanden zichtbaar aanwezig. Remco: "Ik heb er altijd naar gestreefd om DSW in Haaglanden te presenteren. In Zoetermeer voelde ik mij altijd erkend voor wat ik deed. Dat vooral ook ondernemers DSW kennen en waarderen, komt omdat we op onze locatie regelmatig ondernemersclubs ontvangen. Daarnaast presenteren we DSW regelmatig in de media. Ik ben positief over Zoetermeer. Er heerst een sfeer van aanpakken. Sprekende voorbeelden daar-

van zijn Ter Zake Het Ondernemershuis en het Werkgevers Service Punt. In Zoetermeer heerst een positieve mindset."

Ongevraagd kan worden geconcludeerd dat zowel de gemeente als Zoetermeerse ondernemers Remco bedanken voor zijn inzet en hem veel succes wensen in Zaandam-Purmerend.

## DSW | LOCATIE ZOETERMEER

Edelgasstraat 250 | 2718 TC Zoetermeer

079-3633400 | [info@dswrijswijk.nl](mailto:info@dswrijswijk.nl) | [www.dswrijswijk.nl](http://www.dswrijswijk.nl)