

Gerard Meijering, werkgroep Zorg:

“Kun jij iemand levensvreugde geven?”

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) staat op de agenda in hoveniersland. Vooral het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt heeft al geleid tot initiatieven van hoveniers en groenvoorzieners. Reden voor VHG een stappenplan te ontwikkelen.

Gerard Meijering trok jaren geleden al aan de bel bij VHG met het idee als branche ‘iets’ te doen met mensen met een beperking. Het duurde even maar de vakgroep hoveniers pikte het signaal op en nam het initiatief hoveniers via een stappenplan voor te lichten. Het plan is inmiddels gepubliceerd op Ledennet. Het biedt

handvatten en checklists voor hoveniers die meer willen weten over het werken met mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

People Planet Profit

Het werken met mensen met een beperking is een vorm van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Dit doe je als ondernemer niet voor de bühne maar omdat je een bijdrage wilt leveren aan de maatschappij. Een bijdrage die verder gaat dan het creëren van winst. Je wilt bijdragen aan de balans tussen People, Planet en Profit én je wilt daarbij meer doen dan wat je volgens de wet toch al moet. Kortom, voordat je als ondernemer de stap waagt, is het tijd voor zelfonderzoek: wat is jouw motivatie om aan de slag te gaan met mensen die extra tijd en begeleiding van je vragen?

Zorgbedrijf

Gerard Meijering, eigenaar van zorgbedrijf Groenzorg NORG en mede-eigenaar van hoveniersbedrijf Groencentrum NORG, vertelt hoe hij zorghovenier werd. “Zeven jaar geleden vroeg iemand mij of ik plek had voor een man die in afwachting was van een plaatsing bij het SW-bedrijf. Ik kon hem op elk moment terugsturen maar of ik hem een kans wilde geven? Ik heb ingestemd en het ging zo goed dat ik aangaf dat hij wel langer kon blijven. Ik wilde wel een vergoeding want het kostte natuurlijk extra tijd. Zo kwam het persoonlijk gebonden budget (PGB) in beeld. Deze jongen is nu al zeven jaar bij ons! Voor mij is dit het begin geweest van een nieuwe stap: het hoveniersbedrijf is deels overgenomen door een personeelslid en ik ben een zorgbedrijf begonnen met een kwekerij, wijngaard en biologische groenten. Sinds april hebben we zelfs een winkeltje met bloemen, wijn en tapas. Ik heb nu vier mensen aan de slag en dat rendeert.”

Voordelen

MVO in het algemeen en het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het bijzonder, heeft diverse voordelen. Het imago van een bedrijf vaart er wel bij. Klanten en stakeholders beoordelen bedrijven met maatschappelijke betrokkenheid positiever dan bedrijven die alleen voor de winst gaan. Je kunt je op de markt dus ook onderscheiden van de concurrentie. Belangrijk is ook dat medewerkers graag werken bij een bedrijf dat zich maatschappelijk betrokken toont. MVO biedt dus marktkansen maar er zijn ook directe financiële voordelen: gemeenten, UWV en /of AWBZ bieden (loonkosten)subsidies en andere regelingen om ondernemers te stimuleren moeilijk plaatsbare mensen in dienst te nemen of te detacheren. Gerard noemt daarnaast de praktische voordelen: “Je kunt deze mensen het werk laten doen dat nu blijft liggen, bijvoorbeeld jouw bedrijfsterrein onkruid vrij houden of de machines schoonspuiten op vrijdagmiddag. Voor ‘gewone’ medewerkers zijn

dit soort werkzaamheden vaak een belasting terwijl deze mensen blij en trots zijn dat ze het mogen doen!”

Motivatie

Het stappenplan van VHG biedt hulp bij het besluit wel of niet met moeilijk plaatsbare mensen te gaan werken. Gerard: “Motivatie is belangrijk. De overtuiging dat het een goede keuze is geweest, komt vanzelf. Ik raad hoveniers wel aan de onderhandelingen met instanties uit te besteden aan een deskundige. Die is eenvoudig in te schakelen via VHG. Er zijn zoveel regelingen en elke instantie werkt

persoonlijke ontwikkeling. Elke fase is voorzien van een checklist. Gerard heeft zelf moeten ontdekken welke onderdelen uit het stappenplan van belang zijn: “Mijn ervaring is dat je de rust moet bewaren. Een medewerker met een beperking geef je één taak tegelijk en laat je bij voorkeur elke dag hetzelfde doen. Verder is het belangrijk dat je jouw mensen goed instrueert en goed communiceert waarom je dit wilt. Begin eenvoudig: twee middagen in de week is vaak al genoeg voor een medewerker met een beperking. Je hoeft geen 40-urige werkweek te bieden.” Een laatste tip van Gerard is het werken met

‘Je hoeft geen 40-urige werkweek te bieden’

weers anders. Ik heb er jaren over gedaan om erkend zorgbedrijf te worden. Laat het energievretende werk aan een expert over en concentreer je zelf op de leuke dingen.” Motivatie maakt de beantwoording van de vervolgvragen uit het stappenplan eenvoudiger zoals “Ben je bereid tijd en geld te investeren” en “Heb je het geduld te wachten op het rendement?” Maar er zijn ook praktische aspecten die moeten worden meegewogen. Zo moet er in de onderneming minimaal één medewerker zijn die de feitelijke begeleiding op zich kan en wil nemen. Ook moet er voldoende gevarieerd aanbod van eenvoudig werk zijn. Gerard: “Maar als je jouw medewerkers niet kunt overtuigen, of als ze er niet tegen kunnen, stop dan maar.”

Invoering MVO

Als je als ondernemer ‘ja’ hebt gezegd tegen deze vorm van MVO, biedt het stappenplan handvatten voor de invoering. Het neemt je mee door de fasen personeelsplanning, aannamebeleid, introductiebeleid, evaluatie en voortgang en

mensen met een beperking een kans te geven: “Kunnen jullie, als leiding en medewerkers, het opbrengen om die persoon levensvreugde te geven? Je haalt een mens uit zijn isolement. Hij heeft weer een dagritme, collega’s, hij hoort weer ergens bij. Je helpt een individu en je helpt de maatschappij. Je moet het gewoon proberen.” ■

Dit project is mede mogelijk gemaakt door Productschap Tuinbouw. Op de VHG-website vindt u meer informatie over dit onderwerp: Vakgroepen Hoveniers > Projecten > Kennisplatform Zorg.



Het team van zorgbedrijf Groenzorg NORG.