



# Inclusief Moerdijk: de mens centraal met ieder een eigen verhaal

Echte kennismaking verkleint de afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk”, weet Danny Dingemans, wethouder Moerdijk.

**Wie wel eens een vacaturetekst leest, valt het wellicht op dat iedere organisatie de ideale kandidaat zoekt. Kandidaten worden uitgedaagd om zich te presenteren als: ‘het schaap met de vijf poten’. De eisen die worden gesteld aan kandidaten, gaan over het ideale plaatje. Echter, iedere werkgever weet dat elke medewerker zijn eigenaardigheden of misschien wel, eigen aardigheden heeft. Niet zelden schuilen in de bijzondere eigenschappen van mensen juist kwaliteiten die geen HRM-er vooraf heeft bedacht en toch van toegevoegde waarde zijn voor een organisatie.**

Een groep Nederlanders, vaak prima geschoold of bijzonder vaardig in een bepaald vakgebied, wil dolgraag de arbeidsmarkt op. Alleen het lukt hen door een afstand tot de arbeidsmarkt soms erg moeilijk om zich positief te profileren bij een werkgever. We hebben met elkaar afspraken gemaakt over deze doelgroep. De Banenafpraak stelt dat 125.000 mensen aan een baan geholpen moeten zijn. We willen namelijk graag dat iedereen meedoet en werk is daarin een ontzettend belangrijke pijler.

Opvallend is dat juist de overheid achterblijft in het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking. In Moerdijk hebben we daarom de handschoen opgepakt en zijn aan de slag gegaan met: Inclusief Moerdijk. Een aanpak die mensen met een arbeidsbeperking een contract aanbiedt voor een baan binnen de gemeentelijke organisatie. In deze periode worden de deelnemers begeleid door aanjager René van Liesdonk. Zowel de deelnemer als de organisatie kan een beroep op René doen. Zodat de deelnemer de kans krijgt zich in de functie te ontwikkelen en onze organisatie kan anticiperen. De taakstelling voor de gemeente Moerdijk was 10 mensen plaatsen voor 2025, wij hebben onszelf als doel gesteld 20 mensen te plaatsen. Het gaat om echt werk, geen gecreëerde banen, maar

taken waarvoor we werkelijk mensen nodig hebben en dus betaald werk. Het doel is dat mensen na maximaal drie keer een jaarcontract uitstromen naar een reguliere baan binnen of buiten de gemeente. In dat geval zijn wij met Inclusief Moerdijk de springplank die mensen verder helpt.

Het coronavirus en de daarbij noodzakelijke maatregelen werken kwantitatief vertragend, maar niet kwalitatief. De mensen uit ‘de doelgroep’ blijken flexibel genoeg en hebben de nodige daadkracht en motivatie om zichzelf als medewerkers en collega’s op de kaart te zetten, ook als het moeilijker wordt. De voortgang in aantallen stagneert dus enigszins en tijdelijk, maar ook niet meer dan dat.

We kiezen ervoor om niet te werken via procedures en doorstroomgetallen. Inclusief Moerdijk gaat over echte mensen met eigen verhalen. Dat verhaal willen we leren kennen en helpt ons om passend werk en ontwikkeling te vinden voor de mensen die we collega kunnen gaan noemen. Wij zijn daarom niet zozeer trots op onze aanpak, we zijn vooral trots op al onze kanjers die weer met plezier aan het werk zijn met behulp van Inclusief Moerdijk.

Daarom ben ik overtuigd: samen met alle werkgevers in het land kunnen we makkelijk voldoen aan die Banenafpraak. Wat daar vooral voor nodig is, is échte kennismaking. Nieuwsgierigheid naar het verhaal achter de kandidaat. Die misschien juist ondanks een arbeidsbeperking extra motivatie en meerwaarde meebrengt binnen uw organisatie. Dat wordt een boeiender gesprek dan het standaard sollicitatiegesprek én u biedt iemand een kans om (weer) echt mee te doen. Laat mij weten wanneer u start met uw: Inclusief (naam van uw organisatie)!



“Geef directe aandacht aan mensen uit de doelgroep en ontdek waar naast beperkingen vooral motivatie en mogelijkheden liggen.”

Dit ondervond **René van Liesdonk**, Bikkelz & aanjager “Inclusief Moerdijk”, “Leer de mensen echt kennen”

[LEES HIER HET INTERVIEW](#)