

ATAG
JOUW COMFORT ZONE

Whitepaper



EEN DUURZAME EN WERKZAME TOEKOMST

AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Voorwoord



ATAG uit het Nederlandse Lichtenvoorde bestaat dit jaar 75 jaar. Dat betekent niet alleen 75 jaar innovatie, maar ook ondernemen met oog voor de samenleving. Zo heeft ATAG al 25 jaar programma's om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een volwaardige baan te bieden, en daarmee een duurzame en werkzame toekomst voor ze te creëren.

U zult wellicht denken: als je zo'n programma eenmaal hebt staan, dan loopt het vanzelf. Maar gedurende de 25 jaar dat we met deze doelgroep werken, veranderde de overheid meer dan eens de spelregels. Dat maakte het er niet gemakkelijker op. De constructieve samenwerking met wat ooit begon als de sociale werkplaats Hameland en nu Fijnder Werk-Leerbedrijf Oost Achterhoek heet, bleek gelukkig opgewassen tegen alle stormen. Bij ATAG werken al jaren ruim 30 mensen die moeite hebben een plek te vinden in het reguliere arbeidsproces. 'Arbeidsgehandicapten' worden ze genoemd, voor ons zijn het gewoon ATAG-medewerkers die er mede voor zorgen dat we al vele jaren kwalitatief hoogstaande verwarmingsketels en warmtepompen leveren.

ATAG maakt u graag deelgenoot van onze kennis en ervaring. In deze white paper leest u over onze ervaringen in de afgelopen 25 jaar. We delen graag de successen, maar ook de obstakels die we onderweg tegenkwamen en hoe we deze overwonnen hebben. Want als we in een kwart eeuw één ding hebben geleerd is het dat hoe complex regels en procedures ook kunnen zijn, als je echt wil is er altijd wel een oplossing te vinden. Vanzelfsprekend maken we u ook deelgenoot van wat het werken met deze doelgroep ATAG en de medewerkers zelf heeft gebracht.

Ik wens u veel leesplezier.

Olaf Boon

HR directeur ATAG Verwarming

In deze whitepaper leest u...

Onze visie: werk bieden aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt is geen liefdadigheid want het mes snijdt aan twee kanten. Zij onderdeel van de maatschappij, wij betrokken medewerkers.

Pagina 6

Hoe het begon: Atag Verwarming kon wel handjes gebruiken, stond niet te springen om werk aan cv-ketels aan de burens van de sociale werkvoorziening uit te besteden.

Pagina 7

Toen uitbesteden uit de mode raakte, moesten mensen met een arbeidshandicap bij ATAG zelf aan de slag. Dat bevorderde de maatschappelijke integratie.

Pagina 9

“De samenwerking werkte als een accordeon”, zegt Leon ten Have van Fijnder Werk-Leerbedrijf Oost Achterhoek over de relatie met ATAG. Je moet trekken én duwen.

Pagina 12

Wie met deze arbeidsgehandicapten werkt stuit op administratieve obstakels. Over loonkostenvoordeel, doelgroepregister en de termijnen van het UWV.

Pagina 13

Richard Oriëns werkt sinds 2019 bij ATAG. Door zijn beperking slaagde hij er vroeger niet in een opleiding af te ronden. Bij ATAG is hij inmiddels bezig met de BB-opleiding niveau 3.

Pagina 15



Onze visie: investeren in mensen met een arbeidshandicap loont

Als je naar alle werkzaamheden in een organisatie kijkt, kun je verschillende aspecten onderscheiden. Bijvoorbeeld de complexiteit van de werkzaamheden, de mate waarin waarde wordt toegevoegd, het logistieke proces rond de werkzaamheden, de kostprijs van de gebruikte materialen, et cetera. Heb je die indeling eenmaal scherp voor ogen, dan blijkt het vaak goed mogelijk de werkzaamheden beschikbaar te maken voor de juiste doelgroep. Zo doen we dat althans bij ATAG. Werkzaamheden die minder complex, kort cyclisch en repeterend zijn, koppelen we aan collega's met afstand tot de arbeidsmarkt.

Het mes snijdt zo aan twee kanten: voor de organisatie behalen we een economisch voordeel, voor de betrokken collega's creëren we structurele participatie in het arbeidsproces. Daarmee maken zij een wezenlijk onderdeel van onze maatschappij uit, wat hun gevoel van eigenwaarde vergroot en bijdraagt aan een gevoel van geluk. Als organisatie zijn wij dankzij deze collega's in staat om te concurreren op het uurtarief van onze fabriek, waardoor we deze maakindustrie voor Nederland kunnen behouden.

Conclusie? Investeren in mensen met een arbeidshandicap loont uiteindelijk voor alle medewerkers van ATAG Verwarming.

Geduldig omgaan met veranderende regelgeving

Werken met mensen met een arbeidshandicap is een kwestie van veel geduld hebben. Niet zozeer met die medewerkers zelf, maar vooral met de regelgeving die in de twintig jaar dat ATAG zijn deuren voor deze mensen opent voortdurend veranderen.

Hoe het begon

ATAG Verwarming kon wel mensen gebruiken, maar stond aanvankelijk niet te springen om werk aan de burens van de sociale werkvoorziening uit te besteden. ATAG maakte immers cv-ketels, veel te complex voor mensen met een arbeidshandicap.

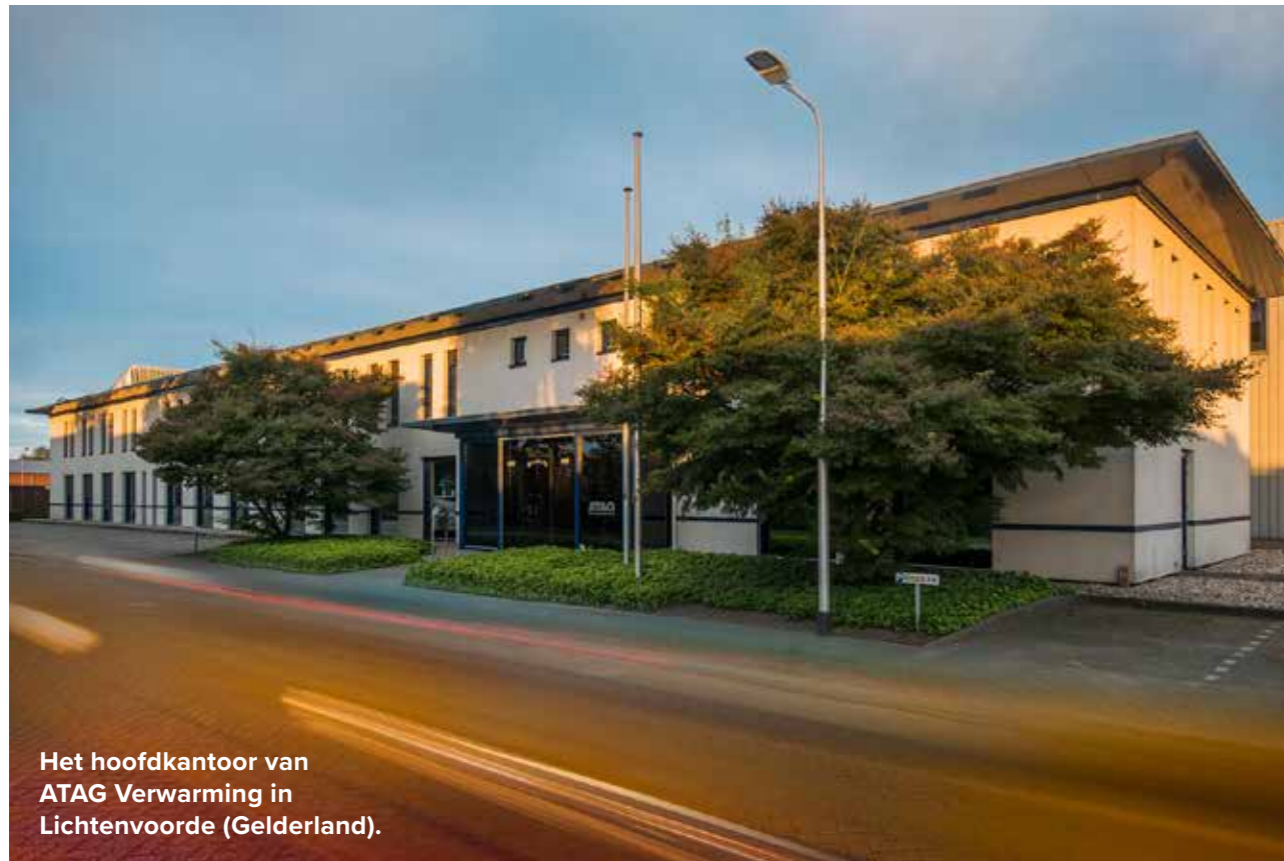
In 2003 staken de gemeenten Winterswijk, Aalten, Lichtenvoorde, Borculo, Eibergen, Neede, Groenlo en Haaksbergen de koppen bij elkaar en begonnen Hameland, genoemd naar het graafschap dat keizer Karel de Grote rond het jaar 800 stichtte en waarmee hij de Achterhoek een vorm van zelfbestuur gaf. Het moderne Hameland moest een organisatie worden die mensen die vanwege een arbeidsbeperking niet in staat waren om zelf betaald werk te krijgen aan werkervaring te helpen. Mensen met een WSW-indicatie werden die in het jargon genoemd, naar de Wet sociale werkvoorziening die destijds van kracht was.

Oorlogsgehandicapten

Die wet was een modern jasje voor een praktijk die na de Tweede Wereldoorlog in zwang was. Voor de vele oorlogsgehandicapten was aangepast werk nodig. Dat was veelal werk in een fabrieksmatige omgeving, georganiseerd vanuit kerkelijke gemeenschappen. Dat verliep niet overal gesmeerd, vandaar dat de begeleiding en uitvoering uiteindelijk in handen kwam van SW-bedrijven die op eigen locaties mensen met een Wsw-indicatie aan het werk zou zetten. Sociale werkplekken werden die genoemd, in de volksmond al snel 'sociale werkplaats' genoemd.

Per werknemer kregen gemeenten een subsidie van het Rijk. Die was doorgaans niet voldoende om alle kosten van SW-bedrijven te dekken, maar die konden commerciële opdrachten binnenhalen van bedrijven uit de buurt. Hoe meer opdrachten, des te minder een gemeente zelf kwijt was aan mensen met een arbeidsbeperking. Vandaar dat er SW-bedrijven alles aan gelegen was opdrachten binnen te halen.

Hameland huurde een groot pand aan de Edisonstraat in Lichtenvoorde, pal naast de fabriek van ATAG Verwarming. Dat kon wel ondersteuning gebruiken, en besteedde eenvoudige klusjes aan de burens uit. Inpakwerk bijvoorbeeld. Dat konden de mensen van Hameland uitstekend. Het echte werk was niet aan hen besteed, was destijds de gedachte. ATAG maakte cv-ketels, complexe producten bestaande uit meerdere onderdelen die goed in elkaar moesten worden gezet om optimaal te werken.



Het hoofdkantoor van ATAG Verwarming in Lichtenvoorde (Gelderland).

Niet meer uitbesteden maar ‘begeleid werken’

Uitbesteden van werk was niet langer gewenst. Voortaan moesten mensen met een arbeidshandicap bij ATAG zelf aan de slag. ‘Begeleid werken’ moest de maatschappelijke integratie van mensen met een arbeidsbeperking bevorderen.

In 1993 verhuisde ATAG naar een nieuw onderkomen in Lichtenvoorde. Een jaar na die verhuizing bleek de toegenomen vraag naar ATAG’s cv-ketels niet goed te zijn ingeschat: de productiehal begon te knellen. Opnieuw klopten de werkmeesters van Hameland aan. Dit keer wisten ze de oude burens wel over te halen om het te proberen. De kern van een cv-ketel is een warmtewisselaar. Daarop moeten onderdelen worden gemonteerd en vastgeschroefd met moeren. Een repeterende bezigheid, zagen de werkmeester, die de mensen van Hameland prima voor hun rekening konden nemen. Al snel had ATAG een eigen productielijn bij Hameland, onder toezicht van de door ATAG opgeleide werkmeesters van Hameland.

Nieuwe inzichten

Niet lang na die verhuizing kwam er nieuw inzicht op de sociale werkvoorziening. Werken op de sociale werkplaatsen in Nederland verliep redelijk, maar had één belangrijk neveneffect: de maatschappelijke integratie van arbeidsgehandicapten wilde niet vlotten. Ze werkten immers op één plek, een beschutte omgeving afgescheiden van de rest van de wereld, samen met andere mensen met een arbeidsbeperking. In 1998 werd een nieuwe vorm van aangepast werk geïntroduceerd: het begeleid werken. Niet langer was het de bedoeling om opdrachten uit te besteden aan partijen als Hameland, SW-bedrijven moesten hun medewerkers zien te plaatsen bij bedrijven uit die regio. Dat moest de maatschappelijke integratie van mensen met een arbeidsbeperking bevorderen. Werkplekken moesten aangepast worden, waarbij werkmeesters plaatsmaakten voor jobcoaches. Aanvankelijk was het de bedoeling dat bedrijven de medewerkers van de SW-bedrijven in dienst namen, maar toen bleek dat de meeste werkgevers daar weinig voor voelden konden ze ook gedetacheerd worden.

ATAG wilde graag doorgaan met de Hameland-medewerkers, maar toen uitbesteden van de repeterende werkzaamheden niet langer een optie was moest er iets bedacht worden. Het werd een duurzame oplossing, zo bleek later. Besloten werd dat er twintig Hameland-medewerkers bij ATAG werden gedetacheerd. In de fabriek werden de taken die eerst bij het SW-bedrijf werden uitgevoerd geïntegreerd in het productieproces. Dat betekende dat er voor het eerst mensen met een arbeidsbeperking bij ATAG aan de slag gingen. Om dat in goede banen te leiden werd er een groep teamleiders aangewezen, mensen van ATAG die gemotiveerd waren om van het project een succes te maken.

Die zich bovendien verdiepten in de mensen die ze begeleidden; voor een medewerker die zwakbegaafd is moet je je werkinstructies aanpassen, iemand met een kort lontje moet je met geduld benaderen en voor iemand met autisme kan het belangrijk zijn om elke dag op dezelfde kantinestoel te zitten. Ook de andere collega's moeten op de hoogte zijn wat voor vlees ze in de kuip hebben. ATAG besteedde bij het begin van deze tweede fase dan ook veel aandacht aan interne communicatie.



Iedere acht minuten wordt er 'ergens op de wereld' een ATAG verwarmingsproduct geïnstalleerd.

In dienst na een stage van acht weken

Om te voorkomen dat de goedlopende samenwerking volledig vastliep op de landelijke bureaucratie moesten ATAG en het desintegrerende sociale werkbedrijf een plaatselijke oplossing bedenken.

In 2015 voerde het kabinet-Rutte de Participatiewet in. De nieuwe wet verving de Wet sociale werkvoorziening waardoor SW-bedrijven als Hameland het licht hadden gezien. Ook het lot van jonggehandicapten met een Wajong-uitkering vielen voortaan onder de nieuwe wet. Iedereen moest naar vermogen deelnemen en bijdragen aan de samenleving, was het motto. Bovendien moest iedereen zoveel mogelijk in eigen onderhoud voorzien. Door verschillende regelingen in één wet op te nemen moest de complexiteit van het opgetuigde systeem drastisch worden verminderd.

Gemeenten verantwoordelijk

Zo moesten meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag. Gemeenten werden nu helemaal verantwoordelijk voor inwoners die ondersteuning nodig hadden bij arbeidsre-integratie. Zij kenden immers hun pappenheimers, zo redeneerde het kabinet.

Bij ATAG zagen ze de invoering van de Participatiewet met lede ogen aan. Die had namelijk grote gevolgen voor de samenwerking met Hameland. Beide partijen werkten inmiddels prima samen. Als er problemen met medewerkers waren, dan bespraken de teamleiders van ATAG dat rechtstreeks met de jobcoaches van het SW-bedrijf en werd er meteen bijgestuurd. Ook de administratie van ATAG kon inmiddels blindelings de weg vinden in het doolhof van terugvorderingsregelingen en loonkostensubsidies.

De nieuwe wet zorgde ervoor dat de sociale werkvoorziening ten einde liep. Door Hameland gedetacheerde medewerkers konden hun werk in de ATAG-fabriek blijven doen, maar vielen ze om welke reden dan ook uit dan werden ze niet meer vervangen. Hameland ging verder als Werkbaan Oost, van de vijf overgebleven gemeenten vielen er nog eens twee af. Bovendien waren er grote zorgen over de toekomst. Er mochten geen nieuwe arbeidsgehandicapten meer instromen, maar ondertussen kregen nog steeds veel mensen met een arbeidshandicap het stempel 'beschutte doelgroep' mee. Zonder begeleiding vielen die tussen het wal en het schip.

Stug doorzoeken naar oplossingen

Om te voorkomen dat de goedlopende samenwerking volledig vastliep op de landelijke bureaucratie werd een plaatselijke oplossing bedacht. ATAG was bereid mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Om er zeker van te zijn dat de medewerkers op hun taak waren berust, kregen ze eerst een stage of proefplaatsing van acht weken. Kwamen ze die zonder kleerscheuren door dan

volgde een contract. Op het eerste oog een simpele oplossing, maar in de praktijk bleken er de nodige administratieve haken en ogen. Zo krijgt iedere werknemer met arbeidsbeperking een zogeheten loonwaarde. Die geeft aan hoe productief hij of zij is ten opzichte van een werknemer zonder handicap. Het verschil kan de werkgever via een loonkostensubsidie of loondispensatie gecompenseerd krijgen. Die moet hij bij de gemeente of het UWV aanvragen. Wordt een medewerker met handicap ziek, dan compenseert het UWV, mits de ziektemelding van de betrokken medewerker goed en op tijd is ingevuld. Voor bedrijven met een handvol medewerkers met arbeidsbeperking allemaal geen probleem, maar in de ATAG-fabriek werkten meer dan dertig mensen met een handicap. Die wilde het niet laten terugvallen in een leven zonder zinvolle dagbesteding.

Dat ATAG op zijn Achterhoeks stug bleef zoeken naar oplossingen en niet opgaf is prijzenswaardig. Vriend en vijand zijn het erover eens dat de Participatiewet niet heeft geleid tot meer baankansen voor arbeidsgehandicapten. Sterker nog, voor mensen die eerst via de sociale werkvoorziening aan de slag konden daalde de kans op werk.

Leon ten Have van Fijnder: Een goede samenwerking valt of staat bij maatwerk

“De samenwerking werkte als een accordeon”, zegt Leon ten Have, al vele jaren nauw betrokken bij het plaatsen en begeleiden van mensen met een arbeidshandicap in de Oost-Achterhoek. Tegenwoordig doet hij dat bij Fijnder Werk-Leerbedrijf Oost Achterhoek, voortgekomen uit het eerdergenoemde Hameland. Wat Ten Have met de vergelijken die harmonica bedoelt is dat het complexe instrument alleen goed klinkt als er in harmonie tegelijkertijd aan de balg wordt getrokken én op de toetsen wordt gedrukt.

Ten Have was er vanaf het begin van de samenwerking bij. “Mensen hadden bij de sociale werkvoorziening altijd het idee dat het om heel simpel werk ging, maar het ATAG-voorbeeld laat zien dat mensen met een arbeidsbeperking tot veel meer in staat zijn. Mits ze goed begeleid worden en de werkgever daar tijd voor maakt. Dat heeft ATAG altijd vol geduld gedaan en dan betaalt het zich terug.”

Een goede samenwerking tussen partijen als het werkbedrijf en ATAG valt en staat bij maatwerk, zegt Ten Have. Het is volgens hem een misverstand

dat arbeidsgehandicapten alleen repeterend werk aankunnen. “Bij ATAG wordt na elke pauze doorgewisseld. Dat houdt het voor de medewerkers interessant en houdt ze flexibel. Dat is voor de werkgever ook handig.”

Bij ATAG wordt er geen onderscheid gemaakt tussen met of zonder beperking. “Als er met sinterklaas chocoladeletters worden uitgedeeld, dan krijgt iedereen die”, zegt Suzanne Klein Wolterink, bij Fijnder het aanspreekpunt voor werkgevers. “Dat lijkt vanzelfsprekend, maar ik weet uit ervaring dat dat niet overal het geval is.”



Olaf Boon, Richard Oriëns en Rob Maassen van ATAG Verwarming

De administratieve obstakels en hoe die te overkomen

Een deel van het economische voordeel komt voort uit de Langdurige Loonkostensubsidie per medewerker met een arbeidshandicap die ATAG van de gemeente ontvangt, een ander deel is het zogeheten Loonkostenvoordeel (LKV). Voor de vaststelling van de Langdurige Loonkostensubsidie een loonwaardemeting worden opgesteld door Fijnder. Die meting geeft aan wat het verschil is tussen een werknemer met een arbeidsbeperking en een reguliere collega. Om de gemeentelijke subsidie te krijgen moeten contracten en loonstroken worden overlegd.

Daarnaast moet een medewerker zijn opgenomen in het doelgroepenregister van het UWV. Staat een medewerker hierin, dan kan het loonkostenvoordeel bij het UWV worden aangevraagd. Wordt dat loonkostenvoordeel verkregen, dan kan in de salarisadministratie het ‘Loon Kosten Voordeel Doelgroep Banenafpraak en Scholingsbelemmerden’ worden aangezet waardoor er een voordeel op de werkgeverslasten ontstaat. Als laatste geldt voor mensen die voorkomen in het doelgroepregister van het UWV een no-risk polis. Dit is een regeling voor werkgevers die werknemers met een ziekte of handicap in dienst nemen.



Richard Oriëns,
logistiek medewerker
ATAG Verwarming

Processen naar het UWV

De administratieve obstakels vinden met name plaats richting de processen naar het UWV. Om in aanmerking te komen voor het loonkostenvoordeel moet binnen drie maanden na indiensttreding een doelgroepverklaring bij het UWV worden aangevraagd. Ben je te laat, dan kan dit voordeel niet meer worden toegepast. Met de no-risk polis kan de werkgever bij ziekte van een

medewerker die voorkomt in het doelgroepregister loonsuppletie aanvragen. Feitelijk betaalt het UWV dan de loonkosten terug die tijdens de ziekteperiode zijn betaald. Ook hier geldt weer dat het UWV termijnen stelt. Ook een betermelding moet binnen een bepaalde periode gedaan worden, anders riskeer je een boete.

Voor werkgevers is het dus zaak de administratie goed in te richten. Daarnaast zul je moeten bepalen in welke gevallen je gebruikmaakt van de no-risk polis. Is een medewerker één dag ziek, dan wegen de administratieve handelingen waarschijnlijk niet tegen de loonsuppletie op. Een deel van het economische voordeel komt dus voort uit deze regelingen, maar dit gaat alles behalve vanzelf.

“Ik heb geleerd en ervaren dat ik mezelf kan ontwikkelen. Hierdoor geef ik mij leven nu al een acht. Misschien wordt het zelfs een negen.”

Vanuit een stage groeide Richard Oriëns door tot volwaardig allround logistiek medewerker

Meteen voor vol aangezien

Er zijn verschillende oorzaken waardoor mensen moeite kunnen hebben om een plek te vinden in het reguliere arbeidsproces. Dat kan komen door lichamelijke beperkingen, maar bijvoorbeeld ook door mentale uitdagingen. Dat laatste is het geval bij Richard Oriëns bij wie als kind een autistische beperking werd vastgesteld. Daardoor kan hij zich moeilijk concentreren. Het verhaal van Richard, door hemzelf verteld, laat zien hoe een beperking kan worden omgezet in kansen.

“Ik ben Richard Oriëns. Ik ben 33 jaar oud en werk sinds 2019 bij ATAG Verwarming. Als kind is bij mij een beperking vastgesteld in het autistisch spectrum, waardoor ik me moeilijk kan concentreren. Hoewel ik speciaal onderwijs heb gevolgd, ben ik er door mijn beperking en nooit in geslaagd een opleiding af te ronden.

Ik had het geluk ik destijds begeleid te worden door een lokale overheidsinstantie waarmee ATAG al meer dan 25 jaar nauw samenwerkt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven. Een kans die ik met beide handen heb aangenomen en die voor mij alles heeft veranderd.

In mijn jeugd heb ik me altijd een buitenbeentje gevoeld. Ik vond het moeilijk om met anderen om te gaan en was erg op mezelf. Als ik mijn leven van toen een cijfer moet geven, kom ik niet verder dan een mager zesje. Natuurlijk was ik bang dat ik geen aansluiting zou vinden bij ATAG. Maar dat is niet het geval, integendeel: mensen met een beperking zijn hier gewoon ATAG-collega's. Dus ik werd meteen voor vol aangezien. Dat heeft mij enorm gemotiveerd om het beste uit mezelf te halen. Zo ben ik vanuit een stage doorgroeid naar volwaardig allround Logistiek Medewerker. Ik merk het niet alleen op mijn werk, ik ben sowieso veel zelfverzekerder dan vroeger en de omgang en communicatie met mensen is veel gemakkelijker dan toen.”

Van een mager zesje naar een acht en doorgroeien naar een negen

“Naast deze kansen in mijn dagelijkse werkzaamheden, heb ik ook bij ATAG de mogelijkheid gekregen om een opleiding te volgen. Zo ben ik onlangs geslaagd voor mijn BBL-opleiding niveau 2. Een BBL is combinatie van werken en leren. ATAG heeft me de kans gegeven om naast mijn werk weer naar school te gaan! Ik ben nu zelfs bezig met de BBL-opleiding niveau 3. Hier ben ik heel erg trots op.”

“Ik heb geleerd en ervaren dat ik mezelf kan ontwikkelen. Hierdoor geef ik mij leven nu al een acht. Misschien wordt het zelfs een negen als ik nog verder doorgroei door bijvoorbeeld een BBL 4 opleiding te volgen of het programmeren van computers. Dankzij ATAG weet ik hoe het voelt om ergens bij te horen. ATAG heeft me kansen gegeven en me het zelfvertrouwen gegeven om die kansen te pakken. En dat werkt door in alles. Zo heb ik thuis ook grote stappen gemaakt. Ik zorg voor mijn zieke moeder, en mijn moeder leert mij hoe



Elk detail moet kloppen om de kwaliteit van ATAG te kunnen garanderen.

ik moet koken en voor mezelf moet zorgen. Want in de toekomst hoop ik op mijzelf te kunnen wonen.”

“Ik hoop dat mijn verhaal mensen inspireert. Mensen met en zonder een afstand tot de arbeidsmarkt. Want het is voor iedereen belangrijk om zichzelf te blijven ontwikkelen. Helaas krijgen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die kans niet zo vaak. Daarom ben ik zo ontzettend blij dat ik vier jaar geleden aan de slag kon bij ATAG. Het heeft mij zoveel gebracht en gaat nog meer brengen. Daarvan ben ik overtuigd. Van een mager zesje naar een acht... en dan doorgroeien naar een negen!”

Heeft u vragen of opmerkingen over deze paper?

ATAG Verwarming
Postbus 105
7130 AC Lichtenvoorde

T: 0544 391777
E: info@atagverwarming.com

ATAG
JOUW COMFORT ZONE