

PWRI doet aan 'insluiting'

Pensioenfonds stimuleert



Michael Alders aan het werk bij NXP Semiconductors.

sociaal ondernemen



PWRI, het pensioenfonds van de sociale werk- en leerbedrijven, stimuleert beursgenoteerde ondernemingen om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in dienst te nemen. 'Insluiting' noemt PWRI dit beleid volgens bestuurder en werkgroepvoorzitter Hermien Wiselius. 'SW-bedrijven kunnen hier hun voordeel mee doen.'

Tekst: Ingrid Brons

'In onze ideale wereld bieden ondernemingen mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie een baan', zegt Hermien Wiselius. 'Natuurlijk gebeurt dit al wel, maar nog op te kleine schaal. PWRI wil meer ondernemingen stimuleren dit te doen en bedacht het insluitingsbeleid. Met als doel dat ondernemingen mensen insluiten en niet uitsluiten.' Het concept: PWRI reserveert een deel van zijn vermogen voor beleggingen in beursgenoteerde ondernemingen die mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie een kans geven. 'In de "insluitingsportefeuille" zitten nu vijftig ondernemingen. Daarnaast is er een reservelijst met nog eens honderd ondernemingen.'

Iets extra's van PWRI

Wiselius legt uit dat de insluitingsportefeuille iets extra's is van PWRI. 'Een pensioenfonds beheert het



Hermien Wiselius: 'Een deel van onze beleggingen gebruiken wij om het aantal arbeidsplaatsen voor onze deelnemers te vergroten.'

geld van zijn deelnemers en belegt dat geld om rendement te halen, zodat de deelnemers een goed pensioen krijgen. Dat is het belangrijkste doel van elk pensioenfonds. Maar het is natuurlijk mooi als je nog meer met je beleggingen kunt doen. Daarom gebruiken wij een deel van onze beleggingen om niet alleen rendement te halen maar óók het aantal arbeidsplaatsen voor onze deelnemers te vergroten.' De deelnemers van PWRI zijn zowel mensen met een WSW-indicatie als mensen die onder de cao 'Aan de slag' vallen (de cao van de Participatiewet). En die deelnemers staan achter het insluitingsbeleid van PWRI. 'In 2021 hebben we hierover een vraag gesteld in ons deelnemersonderzoek. Daar kwamen positieve reacties op.'

Mensen ontwikkelen zich

In opdracht van PWRI stimuleert Marianne van Schaik, oprichter-eigenaar van All-Inclusion (dat organisaties begeleidt 'die ieder mens een kans willen geven op een baan'), beursgenoteerde ondernemingen in Nederland om kansen te bieden aan mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. 'Er komen steeds

meer ondernemingen bij,' zegt Van Schaik. 'Bij NXP Semiconductors bijvoorbeeld werken al sinds 2008 meerdere mensen uit de doelgroep. Maar ook bij ABN AMRO en Eures van Compass Group doen ze taken op verschillende niveaus, en zo kan ik nog wel even doorgaan. Het leukste is dat al die mensen zich daar ontwikkelen, ze groeien allemaal.' Het verhaal van Michael, die werkt bij NXP, illustreert dit (zie kader-tekst).

Prestatieladder Sociaal Ondernemen

Hoe weet Van Schaik of een onderneming sociaal onderneemt? 'PWRI vraagt om een PSO-keurmerk,' legt ze uit. 'PSO staat voor Prestatieladder Sociaal Ondernemen. Ondernemingen kunnen verschillende tredes behalen op de PSO-ladder, afhankelijk van hoe sociaal ze ondernemen. Maar het gaat altijd om echte banen, waar de medewerker én de onderneming iets aan hebben.' Van Schaik denkt dat sociale werk- en leerbedrijven hier hun voordeel mee kunnen doen: 'Het PSO-keurmerk maakt ondernemingen in de regio herkenbaar. Het zijn onderne-

mingen waar de sociale werk- en leerbedrijven mensen kunnen plaatsen.'

Leveranciers met een keurmerk

En er is meer. 'Om te stijgen op de PSO-ladder, gaan deze ondernemingen samenwerken met leveranciers die ook een keurmerk hebben,' vervolgt Marianne van Schaik. 'Zo komt sociaal ondernemen in de haarvaten van een regio. Dus zijn er ondernemingen met een PSO-keurmerk bij jou in de buurt? Ga met ze in gesprek.' Woningcorporatie Wonen Limburg verplicht haar leveranciers zelfs om een PSO-keurmerk te hebben, en vervoerder Arriva stelt leveranciers de dringende vraag. PWRI heeft zelf uiteraard ook een keurmerk en vraagt zijn leveranciers om het ook te halen. Van de vijftig ondernemingen uit de insluitingsportefeuille hebben er dertig op dit moment een PSO-keurmerk; de overige twintig zijn ermee bezig. 'Ons doel is dat over twee à drie jaar alle ondernemingen in de portefeuille een keurmerk hebben,' besluit Wiselius. 'En dat ze op een zo hoog mogelijke trede staan.' ■

Kijk voor meer informatie op www.pso-nederland.nl en www.pwri.nl/insluiting.

Michael Alders werkt bij NXP

'Mijn zelfvertrouwen is enorm vergroot'

NXP Semiconductors in Nijmegen ontwikkelt halfgeleiders of chips. Michael Alders coördineert de kalibratie van apparatuur, voert testen uit en doet audits. Dat heeft hij allemaal op de werkvloer geleerd van zijn collega's en door begeleiding.

'Ik vind het indrukwekkend hoe Michael zich heeft ontwikkeld en telkens zelf initiatief neemt en de regie neemt voor zijn persoonlijke ontwikkeling,' zegt Stijn Bonnes, HR Manager bij NXP. 'Toen Michael bij NXP begon, was alles nieuw, spannend en uiteraard soms ook moeilijk. Inmiddels is hij een belangrijke collega en wordt hij enorm gewaardeerd om zijn positieve houding als mens.'

Steeds een stapje erbij

Michael Alders werkt al bijna tien jaar bij NXP. 'Ik begon met licht werk,' vertelt hij. 'Dat snap ik wel: een werkgever wil eerst even aftasten wat je kunt. Maar NXP kwam er al snel achter dat ik meer in mijn mars heb. Daar zijn ze me in tegemoetgekomen, steeds een stapje erbij.' Dat vertrouwen in zijn kunnen had hij nodig, zag Wim Aarts, zijn consulent

bij het Werkbedrijf Rijk van Nijmegen: 'Michael werkte eerst als orderpicker in de groepsdetachering, maar daar raakte hij snel op uitgekeken. Het liefst wilde hij een individuele detachering. Toevallig had ik net een vacature bij NXP.'

Zo een andere plek gevonden

Het Werkbedrijf Rijk van Nijmegen en NXP werken al langer samen. Sinds 2008, vertelt Wim Aarts. 'Er werken nu zo'n tien mensen van ons bij NXP, op verschillende afdelingen. En dat gaat heel goed. Michael doet het zelfs zó goed dat hij mocht blijven toen zijn afdeling in 2021 bij een reorganisatie werd opgeheven. Ze hadden zo een andere plek voor hem gevonden.' 'Werken bij NXP heeft mijn zelfvertrouwen enorm vergroot,' zegt Michael Alders zelf. 'Ik ben ze nog steeds dankbaar dat ik deze kans heb gekregen.' 'Die kans hebben we Michael dankzij onze samenwerking met het Werkbedrijf kunnen geven,' zegt Stijn Bonnes. 'Maar de rest heeft hij vooral aan zichzelf te danken.' Michael Alders en NXP hebben inmiddels een stap verder gezet: vanaf 1 april 2023 heeft hij een contract bij NXP. 'Dat is echt fantastisch,' zegt Alders.