

Integreren via werk



Meetellen en Meedoen

Westlandse integrale doe-aanpak gericht op statushouders



Integreren via werk WERKT!

De Westlandse integrale doe-aanpak

 *Een beetje aandacht voor anderen maakt een groot verschil.*



Inhoudsopgave

Voorwoord Inge Vermeulen	4
Toe naar humanisering van de dienstverlening	5
Thuis voelen in Westland	7
Meetellen en Meedoen	9
Maatwerk om mensen duurzaam te plaatsen	13
Bedrijfsbezoeken Westland	15
Traditionele aanpak versus aanpak Westland	18
Resultaten	19



Net als in de sport wil je niet aan de zijlijn staan, je wilt meedoen aan de wedstrijd.

Daar zetten we als gemeente op in. Ik ben daarom blij dat de aanpak ‘Meetellen en Meedoen’ zo goed werkt. Zo krijgen meer mensen een kans om mee te doen en bij te dragen aan de Westlandse economie en samenleving.

Wethouder Mohamed el Mokaddem, gemeente Westland (Sociale Zaken)



Waarom de Westlandse aanpak werkt

Echt Westlands, dat is de aanpak van Meetellen en Meedoen. Ten eerste omdat werkgevers en projectorganisatie het sámen doen, waardoor statushouders kunnen integreren via werk. Daarnaast is de aanpak vooral pragmatisch. Leren en werken is gecombineerd, waardoor statushouders een vliegende start kunnen maken. Ook typisch Westlands is de snelle en flexibele manier waarop de medewerkers dit project hebben opgezet. Daar ben ik trots op. Het is mooi om te zien dat dat meteen leidt tot resultaat: al binnen enkele maanden zijn mensen uitgestroomd naar betaald werk.

Bij de gemeente Westland staat voorop dat mensen die hier nieuw aankomen begeleiding krijgen. Het is fijn dat we daarbij samen oplopen en dat Patijnenburg kan inzetten op integratie via werk. Veel statushouders zijn het afgelopen half jaar gestart met een werkleertraject. Gaandeweg zie je dat ze contacten leggen op de werkvloer en dat mensen elkaar verder helpen. Mooie ontwikkelingen die ook bij werkgevers kunnen ontstaan.

Doorslaggevend is dat ondernemers bereid zijn om deze groep een kans te bieden. Het is heel fijn dat verschillende bedrijven al hebben laten zien dat zij positief staan tegenover deze nieuwe werknemers. Zij zijn vaak welkom in bedrijven als collega's hen een beetje kunnen verstaan en ze een goede werkmentaliteit hebben. Natuurlijk blijft het beter leren van Nederlands een aandachtspunt, maar juist daar helpt een goede werkplek met leuke collega's bij! Ik hoop dat meer bedrijven over de drempel stappen en statushouders (ofwel nieuwe Westlanders) opnemen in hun organisatie. Zo helpen we met publiekprivaat samenwerken mensen mee te doen in onze samenleving!

Inge Vermeulen

Directeur Patijnenburg en stakeholder MVO Westland

Toe naar humanisering van de dienstverlening

In Westland is een succesvolle integrale doe-aanpak gestart om migranten en statushouders via werk, opleiding en inburgering te laten integreren in de Westlandse samenleving. Een ‘evidence based’ benadering waarbij de organisatie niet de processen centraal stelt, maar lef toont en inspeelt op de situaties die zich voordoen. Precies deze aanpak – handelen in plaats van iets ‘kapot regelen’ – wordt door wetenschappers genoemd als de meest gunstige manier om op lokaal niveau zaken op het vlak van zorg, werk en inkomen aan te pakken. In zijn boek *Economie* uit 2014 betreft econoom Arnold Heertje het dat de economische crisis eraan heeft bijgedragen dat de mens niet meer centraal staat. “Organisaties moeten een plan achteraf maken,” adviseert Menno Fenger, bijzonder hoogleraar Sociale Wetenschappen aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. “Grote afstandelijke processen pakken zelden goed uit. Het zijn juist kleine verhalen die tot grote resultaten leiden... Elk lokaal systeem heeft zijn eigen set unieke factoren waarlangs uitkomsten tot stand komen. Gemeenten zijn per definitie beter toegerust om die te kennen dan grote Haagse systemen.”

Menselijke maat centraal

In de ogen van diverse wetenschappers moeten we toe naar een humanisering van de dienstverlening om deze succesvol te maken. De menselijke maat moet centraal staan, zeker bij diensten die zich inzetten voor (re-)integratie. Dit is onder andere wat er gebeurt bij MVO Westland in het project ‘Meetellen en Meedoen’. MVO Westland is een publiek-private samenwerking, waarin verschillende werkgevers hun bedrijven openstellen voor statushouders. Meetellen en Meedoen is een samenwerking tussen MVO Westland en het Westlandse bedrijfsleven, Vluchtelingenwerk en welzijnsorganisatie Vitis Welzijn. Binnen het project worden statushouders naar werk begeleid via maatwerk. En juist dat maatwerk, de mens centraal, zorgt ervoor dat deze benadering slaagt. De Westlandse aanpak, gericht op het integreren via werk, is daarmee een positieve uitzondering op het beleid van vele andere gemeenten. Dit blijkt uit een in juni 2016 gepubliceerde enquête van het Kennisplatform Integratie & Samenleving (www.kis.nl) waarin duidelijk werd dat slechts een vijfde van de gemeenten beleid heeft om vluchtelingen te helpen.





De wijze waarop de maatschappij is ingericht, de manier van werken, past niet bij de mens van nu. Mensen willen erkend en herkend worden in hun kwaliteiten, en daarmee een bijdrage leveren aan de samenleving. We moeten er als maatschappij naar streven alle mensen de kans te geven in kwaliteit te leven.

Herman Wijffels, econoom



Ga niet wachten tot implicaties zijn uitgedacht en opgelost, maar probeer al experimenterend nieuwe wegen te vinden. Zet u in om mensen tot hun recht te laten komen in een samenleving waarin ieder mens steun van de medemens nodig heeft om tot zijn recht te komen. De overheid kan dat ondersteunen, maar kan niet de plaats innemen van de ander.

Oud-minister Piet Hein Donner over nieuwe rollen van gemeenten



Een van de drempels die verandering verhinderen zijn remmende structuren en systemen. Onder het mom van public management worden er prestatieafspraken gemaakt. Zoals aantallen geschreven bonnen of minuten per steunkous. Dit wordt vaak helemaal verkeerd ingevuld. Men zoekt oplossingen in structuren, zoals centralisatie van de politie, niet naar de oplossing van de echte problemen.

Oud-minister Pieter Winsemius over WRR rapport 'Vertrouwen in burgers'



Thuis voelen in Westland

Wethouder Mohamed el Mokaddem van gemeente Westland (Sociale zaken) is blij met de resultaten die worden behaald binnen het gemeentelijke actieplan 'Focus op werk 2015-2018' waar het project Meetellen en Meedoen onder valt: "Dankzij dit project helpen we nieuwe Westlanders aan werk. Werk is een belangrijk middel om deel te nemen, het versterkt de onderlinge solidariteit, voorkomt sociale uitsluiting en isolement. Mensen die werken hebben een hogere zelfwaardering en voelen zich ook gelukkiger, blijkt keer op keer uit onderzoek. Bovendien geeft het structuur aan je leven, het levert sociale contacten op en sociale status en vergroot je vaardigheden. Kortom: Werk is belangrijk om je snel thuis te voelen in Westland."

foto: Mohamed el Mokaddem, Wethouder gemeente Westland (Sociale Zaken)



Als werkgevers in een internationaal opererend gebied vinden wij het belangrijk dat we een rol spelen bij de taken die de gemeente Westland heeft gekregen om statushouders op te vangen. Het minste wat wij kunnen doen is nagaan of wij deze mensen werk kunnen bieden. Op het moment dat iemand werk heeft integreert hij in de maatschappij, en het draagt bij aan een eigen inkomen en toekomst. Werk is de beste oplossing.

Pieter Eenhoorn, VNO-NCW Westland-Delfland



Majid Nawaseri, 37 jaar, is samen met zijn vrouw uit Iran gevlucht. Zijn twee kinderen zitten op de basisschool, hebben vriendjes en praten al goed Nederlands.

"Ik moet nog een cursus doen en staatsexamen 2 halen voordat ik werk kan zoeken.

Ik vind de Nederlandse taal moeilijk, maar probeer het zoveel mogelijk te praten. Nu hoop ik werk te kunnen vinden als accountant. Binnenkort heb ik een sollicitatiegesprek, samen met mijn jobcoach van MVO Westland."



Iedereen verdient een kans in het leven. Als je als werkgever die kans kunt bieden moet je dat ook doen. Voor de mensen die hier zijn aangekomen, geeft werk structuur en geeft het een stimulans om er ook verder wat van te maken. Heb je geen werk, dan kan dat uitzichtloos zijn.

Ad van den Akker, directeur Elektravon



Meetellen en Meedoen

Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. Daarbij is het de bedoeling dat mensen meedoen in de samenleving, bij voorkeur in een reguliere baan. Dit geldt ook voor de statushouders die de gemeente Westland vanuit de Rijksoverheid krijgt toegewezen om te huisvesten. Over het algemeen hebben deze mensen een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het verkleinen van die afstand staat centraal in het speciaal voor statushouders opgezette project Meetellen en Meedoen. Binnen het participatiebeleid van de gemeente Westland heeft betaald werk de hoogste prioriteit. Ook de activiteiten binnen Meetellen en Meedoen zijn erop gericht om de statushouder vanaf het moment van binnenkomst in de gemeente Westland te motiveren en te activeren en de benodigde vaardigheden bij te brengen, zodat mensen participeren naar vermogen en (economisch) zelfredzaam worden.

Scholing

Voor jongeren onder de 27 jaar heeft scholing extra prioriteit. Ook bij statushouders gaat het volgen van regulier onderwijs voor, omdat dit hun kansen op de arbeidsmarkt duurzaam vergroot. Vanuit het project zijn hiervoor afspraken gemaakt met inburgeringsaanbieders die jongeren klaarstomen voor het reguliere onderwijs. Voor jongeren die naar school gaan wordt gezocht naar een passende stageplek, zodat ze al tijdens hun inburgering ervaring opdoen in de sector waarin zij later aan het werk willen.

Binnen drie weken naar werk

Vluchtelingen en migranten die een status en huis in het Westland toegewezen hebben gekregen, krijgen binnen drie weken na aankomst praktische begeleiding bij de inburgering en huisvesting én bij het vinden van werk. Dit gebeurt via werkleertrajecten bij sociaal werkbedrijf Patijnenburg en bij betrokken ondernemers die mensen een werkleertraject in het bedrijf aanbieden. Zo leren mensen snel de taal en verkleint de afstand tot de Nederlandse arbeidsmarkt. MVO Westland voert het project samen uit met het Westlandse bedrijfsleven, Vluchtelingenwerk en welzijnsorganisatie Vitis Welzijn.

Doorlopende lijn in ondersteuning

In Westland is er voor gekozen dat de aangeboden ondersteuning een doorlopende (leer) lijn vormt, beginnend bij maatschappelijke begeleiding en eindigend bij jobcoaching in een betaalde baan. Dit houdt in dat Vluchtelingenwerk Westland vijftien maanden maatschappelijke begeleiding geeft nadat statushouders in de regio aan zijn gekomen. Die ondersteuning bestaat onder andere uit het vinden van een woning, school en huisarts. Vitis Welzijn zorgt ervoor dat statushouders kunnen aansluiten bij buurt- en verenigingsactiviteiten zodat mensen zich thuis gaan voelen in Nederland. Elke statushouder krijgt begeleiding van een vrijwilliger van Vluchtelingenwerk die nauw contact heeft met de jobcoach van MVO Westland. Dat is belangrijk, bijvoorbeeld omdat statushouders sinds 2013 zelf verantwoordelijk zijn voor hun inburgering en dat kost veel planning en tijd. Na vijftien maanden neemt Vitis Welzijn de taak van maatschappelijke begeleiding over.

Intensieve kennismaking Westlandse arbeidsmarkt

In de eerste periode gaan statushouders meestal aan het werk in een intern werkleertraject bij sociaal werkbedrijf Patijnenburg. Dit is een korte periode waarin statushouders een aantal dagdelen werk combineren met hun inburgeringscursus. Hierdoor weten de jobcoaches hoe de werknemersvaardigheden van de statushouder zijn en welke begeleiding er nodig is om iemand succesvol te kunnen plaatsen bij een werkgever.

Om de aansluiting met de Westlandse arbeidsmarkt te realiseren is er een intensief kennismakingstraject. Dit krijgt als volgt vorm:

- Via coaching op de werkvloer krijgen statushouders zicht op de belangrijkste waarden op de Westlandse werkvloer.
- Door het bezoeken van bedrijven in Westland krijgen statushouders een beeld van het type werk in Westland.
- Werkenderwijs doen mensen de noodzakelijke taalkennis op voor het werken in een specifieke sector, branche of vak.

Doorslaggevende factoren

Het succes van **Meetellen en Meedoen** is te danken aan een aantal elementen in de aanpak:

1. De begeleiding van statushouders start binnen drie weken na aankomst in de gemeente Westland.
2. Vanuit MVO Westland en partners wordt gezorgd voor een doorlopende lijn in de ondersteuning.
3. De aanpak is erop gericht statushouders zo te activeren dat zij op termijn betaald werk kunnen krijgen. Dat gebeurt met een integrale combinatie van maatschappelijke begeleiding, inburgering, werkleertraject, werkervaringsplaats en jobcoaching.
4. Een intensieve kennismaking met de Westlandse arbeidsmarkt is onderdeel van het traject.

Typisch Westland

Westlanders pakken aan en pakken door. Deze no-nonsens mentaliteit staat ook aan de basis van de vernieuwende aanpak van de statushouders in Westland. De focus ligt op handelen, in plaats van op overleggen of op stapels papierwerk. Daarnaast staat cocreatie en coproductie met ondernemers centraal, bijvoorbeeld bij bedrijfsbezoeken en werkleertrajecten. Bij alle processen en projecten staat aanpakken voorop en is de uitvoering effectief en efficiënt. Binnen de publiekprivate samenwerking is het principe van afspraak = afspraak leidend, en dat wordt gewaardeerd door de betrokken werkgevers.





Maatwerk om mensen duurzaam te plaatsen

Sinds april 2016 is in Westland gestart met Meetellen en Meedoen. Projectleider Sanne van Schoote: “Kort na de opdrachtverlening van de gemeente Westland zijn we ‘gewoon’ begonnen. We hebben met de eerste statushouders gesproken om te kijken wat zij nodig hebben. Aan de basis stond natuurlijk ons projectplan, maar in feite is het hele programma maatwerk. Dat is ook nodig omdat de achtergrond en talenten van de nieuwkomers verschillen. Onze focus ligt daarbij vooral op duurzame uitstroom. We willen zorgen dat mensen stijgen op de participatieladder en zullen ze niet zomaar ergens plaatsen alleen omdat ze dan uit de uitkering zijn.”

Prestaties op de werkvloer

Veel statushouders starten met een werkleertraject bij sociaal werkbedrijf Patijnenburg. “Ook al is het eenvoudig werk waar ze mee beginnen, ze komen in contact met Nederlanders en doen werknemersvaardigheden op,” zegt de projectleider. “Het is lang niet altijd mogelijk om te starten op het niveau dat zij in hun thuisland hadden, door de beperkte kennis van de Nederlandse taal. Daarom starten we op het niveau waarop iemand direct kan instromen. Door coaching on the job, in combinatie met inburgering, het leren van vaktaal en de inzet van taalmaatjes zorgen we dat het taalniveau stijgt en dat ze terug kunnen klimmen naar hun oude niveau. Onderdeel van het werkleertraject is een assessment door de afdelingsassistent waarin we de prestaties op de werkvloer beoordelen en bespreken. Dat is belangrijk omdat er ook door cultuurverschillen soms een andere werkhethiek is. De typisch Nederlandse afspraken over werktijden en productietempo zijn bijvoorbeeld in het land van herkomst anders.”



Bij statushouders is het voornamelijk ons doel om de kennis van de Nederlandse taal te verbreden en de werknemersvaardigheden te vergroten, zoals op tijd komen, een hoge productiesnelheid halen en om de belastbaarheid te verhogen. We koppelen ze aan Nederlandstalige werknemers zodat ze op de werkvloer begrippen leren die hier worden gebruikt. Het uiteindelijke doel is dat ze klaar zijn om uit te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt.

Sven van den Toorn (afdelingsassistent MVO Westland)

Praten met handen en voeten

Jobcoach Daphne van den Hof (MVO Westland) vertelt dat ze veel op gevoel doet bij het coachen on the job en altijd uitgaat van de persoon tegenover haar. “De mensen die hier komen zijn afkomstig uit Syrië, Eritrea, en een klein aantal uit Iran, Irak en Afghanistan. In het begin ‘praten’ we met handen en voeten en via tekeningen. Ook gebruiken we een aanwijswoordenboekje of helpt een andere statushouder met tolken. Het opleidingsniveau is verschillend, er zijn mensen met alleen lagere school tot academici. We proberen mensen wat werk betreft zo veel mogelijk richting hun oude niveau te krijgen. We gaan dus al snel op zoek naar een werkplek bij een ondernemer.”

Meebewegen met unieke vragen

Iedere statushouder heeft een andere vorm van begeleiding nodig. Sanne van Schoote: “Je kunt een methode hanteren, maar deze aanpak is juist gebaat bij flexibiliteit. Wij merken dat de regelgeving soms in de weg zit. Van instanties die lang de tijd nemen voor het toekennen van toelages tot spreekuren die alleen tijdens werkdagen zijn te bezoeken. Het zou fijn zijn als organisaties mee kunnen bewegen met de unieke vragen die zich hier voordoen. Zo zijn statushouders vanwege hun verplichte inburgeringstraject alleen parttime voor werk beschikbaar. Het is wenselijk dat instanties, maar ook de lokale werkgevers daar flexibel op inspelen.”

Mogelijkheden inventariseren bij opvanglocatie

Om de slagingskans voor een succesvolle participatie en integratie zo groot mogelijk te maken, worden de mogelijkheden van statushouders al in de opvanglocaties geïnventariseerd. Wanneer bekend is welke vluchtelingen naar Westland gaan komen, wordt op locatie nagevraagd welke opleiding ze hebben gedaan en welke ervaring zij op de arbeidsmarkt hebben. Op die manier zijn de trajecten voor deze mensen beter voor te bereiden en stromen ze makkelijker in als ze in Westland aankomen.

Bedrijfsbezoeken geven indruk van type werkzaamheden Westland

Een van de activiteiten binnen het project Meetellen en Meedoen is om statushouders zicht te geven op werkgelegenheid in Westland. Welk werk is er te doen in deze regio? In 2016 zijn ongeveer 50 mensen mee geweest bij rondleidingen bij bedrijven en instellingen in Westland om kennis te maken. Zo kregen op dinsdag 13 september vijftien statushouders een indruk van de bloemenvailing Royal FloraHolland en Ter Laak Orchids. De ondernemers die hun bedrijf openstellen waarderen de kennismaking met een potentiële nieuwe groep werknemers. “Ik ben positief verrast,” zegt John Barendse, hoofd Bedrijfsbureau van Ter Laak Orchids. “Deze mensen begrijpen de taal al goed en zijn heel enthousiast. Ze toonden veel belangstelling voor het werk, daar kunnen anderen nog wat van leren.”

Ontmoeten helpt

De winst van de bedrijfsbezoeken is dat statushouders beter weten wat er van hen verwacht wordt bij het werken in Westland. “Westland is een toonaangevende regio voor het telen van bloemen, planten en groenten en de logistiek daar omheen. Ondernemers zetten in op duurzaamheid en efficiëntie. We laten zien hoe dat proces werkt, welke innovaties er zijn en hoe bedrijven gebruik maken van automatisering. Dat is natuurlijk op een hele andere manier dan men gewend is in het thuisland. Zo krijgt de statushouder een goed beeld van de processen en van welke verschillende (kansrijke) functies er binnen deze branche beschikbaar zijn. Eigenlijk hoort dit een beetje bij de inburgering in Westland,” aldus Edwin Zuidgeest, accountmanager MVO Westland. “Ook niet onbelangrijk is dat werkgevers kennis maken met de nieuwe inwoners. Vaak is de gunfactor er wel bij de Westlandse bedrijven en werken ze al met verschillende nationaliteiten en culturen. Zij begrijpen dat niemand erbij is gebaat als mensen thuis zitten. Maar ze zijn ook wat afwachtend en dan helpt het als werkgevers en werkzoekenden elkaar ontmoeten en deze positieve ervaring weer delen met andere ondernemers.”

Best Fresh Group geeft statushouders een kans op de arbeidsmarkt

De specialisten van de Best Fresh Group (BFG) verhandelen een compleet assortiment aan groenten en fruit. Duurzaamheid staat hoog in het vaandel. “Als bedrijf voelen wij ons maatschappelijk verantwoordelijk en daarom willen we ook statushouders een kans geven op de arbeidsmarkt. Het aan de slag zijn op de werkvloer zorgt ervoor dat deze mensen snel worden opgenomen in de maatschappij,” zegt directeur Mart Valstar van de Best Fresh Group. “Binnen ons bedrijf zijn er veel mogelijkheden om aan de slag te gaan. Ook doen we als internationaal bedrijf zaken met het buitenland. Daarom willen we open staan voor mensen die hier naartoe komen. Als alle werkgevers zorgen dat 1 procent van hun bedrijf bestaat uit statushouders dan is iedereen geholpen. We hebben als Westlandse werkgevers de verantwoordelijkheid en het belang om een bijdrage te leveren aan een oplossing van problemen in andere delen van de wereld. Bij ons zijn nu twee statushouders aan het werk. Onze ervaring is dat de match cruciaal is en dat het met de extra begeleiding die de mensen van MVO Westland krijgen werkt.”







Traditionele aanpak	Aanpak Westland
Traject van 15 maanden, daarna eventueel vrijwilligerswerk	In 3 weken na aankomst in Westland aan het werk
Mensen volgen inburgeringstraject via cursus	Ondersteuning bij inburgering zodat deze beter aansluit bij werk
Kandidaten centraal	Kandidaten én ondernemers centraal
Aanpak vanuit het publieke domein	Publiekprivate cocreatie en coproductie
Regels centraal	Mens centraal
Van instantie naar instantie	Doorlopende lijn ondersteuning
Afstand tot arbeidsmarkt blijft lang in stand	Ondernemers maken snel kennis met nieuwe groep werknemers
Uitvoering vooral vanachter het bureau	Bij uitvoering op pad, inspeland op de praktijk
Wachten	Doen!

Resultaten

	Totaal 1-4 / 1-11-2016	Beoogd resultaat 1-1-2017
Aantal statushouders aan het werk	63	87
Intern werkleertraject	50	65
Extern werkleertraject	8	16
Betaald werk	4	5
Studie	1	1
Deelnemende ondernemers	6	10
Bedrijfsbezoeken	4	5



Minister Lodewijk Asscher (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) in EenVandaag (12 maart 2016):

“Om de wachttijd in de azc’s, die wel tot twee jaar kan duren, beter te benutten gaan de mobiele teams statushouders vragen: wat deed je in je thuisland, en waar ben je geschikt voor?” We willen niet een nieuw integratieprobleem creëren en daarom is het van belang dat mensen snel de taal leren en snel aan het werk komen. Als mensen kunnen werken is dat goed voor hun eigenwaarde. Ook leren ze zo hoe de Nederlandse samenleving in elkaar zit. Dat willen we zo bespoedigen.”



Op een bijeenkomst voor werkgevers van MVO Westland vertelde een oud-vluchteling over zijn ervaring om in ons land te integreren. *“Wat mij geholpen heeft om een baan te vinden, is dat mensen in mij wilden investeren.* Zo ben ik na acht maanden solliciteren via mijn netwerk aan mijn huidige baan gekomen. Omdat iemand mij heeft aanbevolen aan mijn huidige werkgever en ik een kans kreeg. Dat is ook een tip die ik geef: benoem één persoon die in de statushouder investeert, die met hem op zijn eigen niveau praat. Zie de waarde van de ander en verplaats je in de mensen.”



Duizend vluchtelingen met een verblijfsvergunning een opleiding en werkervaringsplaats bieden bij agrarische bedrijven. Dat is waar Stichting VluchtelingTalent zich mee bezighoudt. In eerste instantie rollen we dit project uit in de regio’s Noord-Nederland, Zuid-Nederland en Westland. Voor de laatste regio werken we nauw samen met MVO Westland. We beginnen de pilot hier en kijken of er op andere plekken in Nederland ook behoefte is aan dit project.

Bakir Lashkari, VluchtelingTalent

Geraadpleegde artikelen en interviews

- Interview econoom Arnold Heertje door Paul Buitink op website De kern van de economie, 13 februari 2016.
Interview 'De boekenkast van' op website managementboek, 4 juli 2012 en 'Naar een mechanism design voor de stad' op website Ruimtevolk, 12 juli 2016
- Interview hoogleraar Menno Fenger, 'Denk in mensen, niet in systemen', Binnenlands Bestuur, 14 februari 2014
- Toespraak oud-minister Piet Hein Donner 'Van gelijkheid naar 'ieder het zijne' bij jaarcongres Divosa, 2 juni 2016
- Interview econoom Herman Wijffels (video), 'Visies op ondernemen in de samenleving', werkgeversvereniging AVN, 1 september 2015
- Interview oud-minister Pieter Winsemius over WRR rapport 'Vertrouwen in burgers' op website Burgerkracht in Drenthe, 2012



Colofon

Uitgave: MVO Westland / Meetellen en Meedoen (oktober 2016)

Oplage: 500 exemplaren

In opdracht van de gemeente Westland voert MVO Westland het project Meetellen en Meedoen uit. MVO Westland maakt zich sterk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en ondersteunt ondernemers bij het geven van invulling aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Meer dan honderd werkgevers zijn partner van MVO Westland. Daarnaast wordt nauw samengewerkt met sociaal werkbedrijf Patijnenburg.

Met dank aan: diverse ondernemers, waaronder Best Fresh Group, Elektravon, Elements Beach, The Gerbera Factory, Kees Stijger B.V., Koppert Cress, Nature's Pride en Royal FloraHolland.

Redactie: Edith Vos

Eindredactie: Sanne van Schoote, MVO Westland

Fotografie: MVO Westland, Mustafa Orabi en Thierry Schut Fotografie

Vormgeving: SPEAX | All about identity

Drukwerk: Upscore Indrukmakers

ISBN 978-90-826127-0-7

mvowestland
ondernemen met je !