

JAARVERSLAG 2021

NLW GROEP



WIE ZIJN WIJ EN WAT DOEN WE



VOORWOORD



ONTWIKKELINGEN IN 2021



ONZE DIENSTVERLENING



INFOGRAPHIC



GELEVERDE PRESTATIES

KENGETALLEN



SAMENWERKEN
MET WERKGEVERS



Bedrijven

SAMENWERKEN
MET GEMEENTEN EN UWV
(WSP)



UWV Gemeenten



Verhalen van
medewerkers en
opdrachtgevers



NLW in beeld



Jaarrekening



NLW GROEP

Ondernemen met Mensen



Jaarverslag Directie NLW 2021

Het jaar 2021 was op vele fronten een bewogen jaar

Op 1 november namen we afscheid van interim directeur Rob Schmitz. Per die datum ben ik hem opgevolgd. Met mijn achtergrond als maatschappelijk ondernemer wil ik samen met onze mensen het bedrijf de komende twee à drie jaar omvormen tot een compact en slagvaardig arbeidsontwikkelbedrijf.

We beschikken over de gewenste expertise en netwerken, maar hebben nog onvoldoende impact in de Noord-Limburgse arbeidsmarkt voor mensen met een achterstand. Gemeenten en werkgevers dagen ons uit dat te veranderen.

Onze inzet in 2021 betrof in belangrijke mate de uitrol van de in december 2020 door de gemeenteraden van Venray, Peel en Maas en Horst aan de Maas vastgestelde koers voor NLW. Een belangrijk element daarvan was het herontwerp van de inrichting van onze organisatie. Er is veel tijd gestoken in het opnieuw definiëren van de verantwoordelijkheden en eigenaarschap en vervolgens in het ontwerp van de organisatie-inrichting. Het intensieve overleg dat daarover met de Ondernemingsraad is gevoerd, vertraagde de uitrol van de koers. Ook de eerder genoemde directiewisseling was daarop van invloed.



Net als in 2020 hadden we in 2021 als bedrijf te kampen met knelpunten als gevolg van corona. Het waren niet alleen de lockdowns, maar ook de vertragingen in de toelevering van onderdelen die zijn weerslag hadden op de gerealiseerde omzet/toegevoegde waarde. Belangrijk is dat we als bedrijf 'open' bleven en onze medewerkers op een zo passend mogelijke wijze aan het werk hielden. Dat was belangrijk voor hun leefpatroon en welzijn tijdens de donkere dagen van de lockdowns. Voor medewerkers die vanwege de gezondheidsrisico's niet naar het werk konden komen, brachten we het werk naar huis.

Tot slot deden zich binnen het politieke klimaat een aantal wijzigingen voor die van invloed waren op het besturen van NLW. Ondanks alle turbulentie hebben we niet alleen een acceptabel operationeel resultaat geboekt, ook hebben we de nodige stappen gezet naar een toekomstbestendig NLW. Iedereen die in welke vorm dan ook daaraan heeft bijgedragen: hartelijk dank daarvoor!

Ward Verkuylen – directeur



Wie zijn wij en wat doen we

NLW Groep is hét werkbedrijf voor sociaal-maatschappelijke werkgelegenheid en inclusieve arbeid in de regio Noord-Limburg. NLW staat voor waardevol en passend werken met mensen met een arbeidsbeperking.

Wij spannen ons samen met gemeenten en werkgevers in de brede regio in om iedereen zo passend mogelijk en duurzaam te laten meedoen op de arbeidsmarkt. Wij bieden al sinds 1955 werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Wij voeren de (voormalige) Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uit voor de gemeenten Peel en Maas, Horst aan de Maas en Venray.



Verder zijn wij voor deze gemeenten en voor werkgevers een ervaren en deskundig partner bij het uitvoeren van de Participatiewet. Dat levert meerwaarde op voor onze cliënten/medewerkers, opdracht gevende werkgevers en voor de drie aandeelhoudende gemeenten.

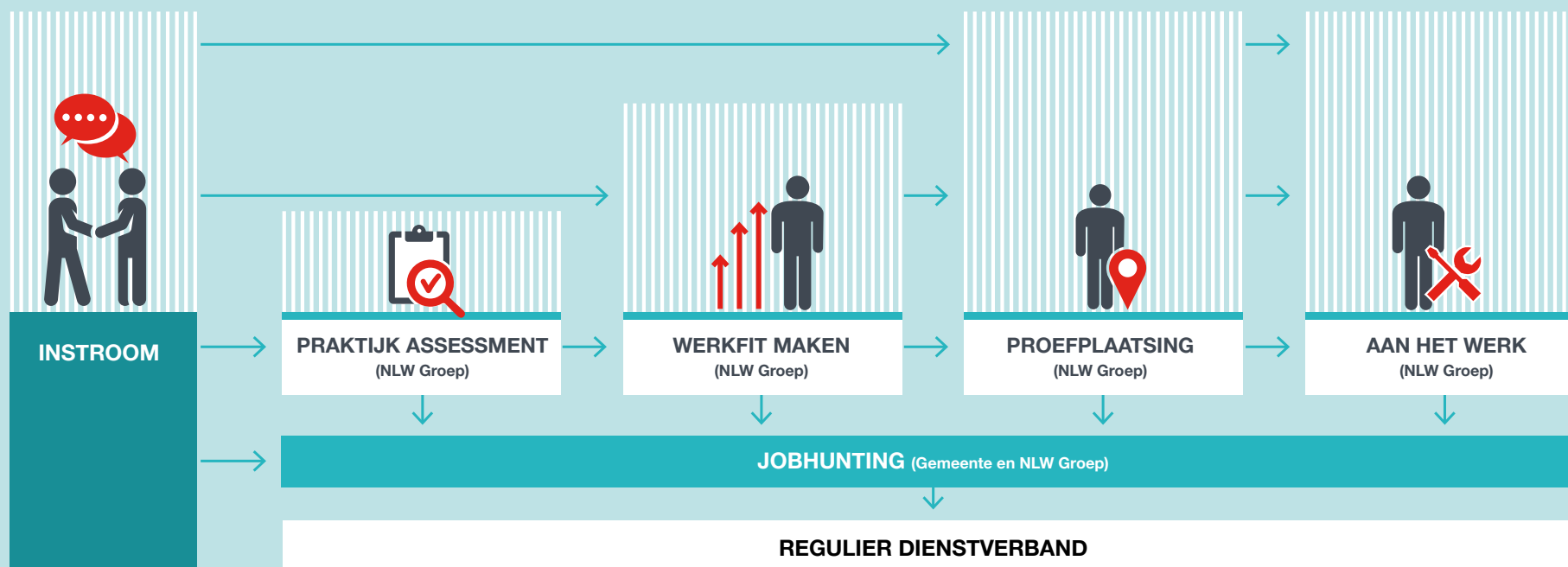
- Voor cliënten/medewerkers is die meerwaarde het hebben van werk, een inkomen, hun persoonlijke ontwikkeling en meedoen in de samenleving.
- Voor werkgevers biedt NLW Groep meerwaarde door op maatschappelijk verantwoorde wijze invulling te geven aan hun vraag naar gemotiveerde doelgroepmedewerkers.
- Voor gemeenten is onze meerwaarde dat wij mensen met een arbeidsbeperking zo passend mogelijk laten meedoen op de arbeidsmarkt in een zo normaal mogelijke setting en daarmee een substantiële bijdrage leveren aan de realisatie van een inclusieve samenleving waarin iedereen naar vermogen meedoet.





Onze dienstverlening

NLW Groep helpt inwoners uit de regio Noord-Limburg West die om welke reden dan ook een steuntje in de rug nodig hebben bij het vinden van passend werk op de arbeidsmarkt. Wij maken het mogelijk dat mensen volwaardig aan het werk kunnen, daar waar het op eigen kracht (nog) niet lukt. NLW Groep biedt begeleiding en aandacht voor ontwikkeling van bijna 1.000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de regio die wordt gevormd door de gemeenten Venray, Horst aan de Maas en Peel en Maas. Bij NLW Groep geloven we dat iedereen waarde heeft en kan werken. Zo zorgen wij voor passend werk voor iedereen.





Werkfit maken

Een Werkfit-traject is een persoonlijk maatwerktraject. Doel van het traject is om kandidaten met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar een vorm van betaalde arbeid. Dit doen we door het versterken van de werknemersvaardigheden, het verbeteren van de persoonlijke effectiviteit, het in beeld brengen van de arbeidsmarktpositie en het versterken van het gevoel van eigenwaarde.

Matchen en begeleiden

NLW heeft alles in huis om de weg naar werk gemakkelijker te maken. Ons Arbeidsdiagnosecentrum biedt bijvoorbeeld tests om talenten, groeimogelijkheden en loonwaarde in kaart te brengen. Daarnaast hebben we diverse leerwerksettings waar medewerkers werkervaring en werkritme op kunnen doen. Samen met een consultant van NLW wordt bepaald wat nodig is om de (volgende) stap naar (beter) passend werk te maken.

Werken in opdracht

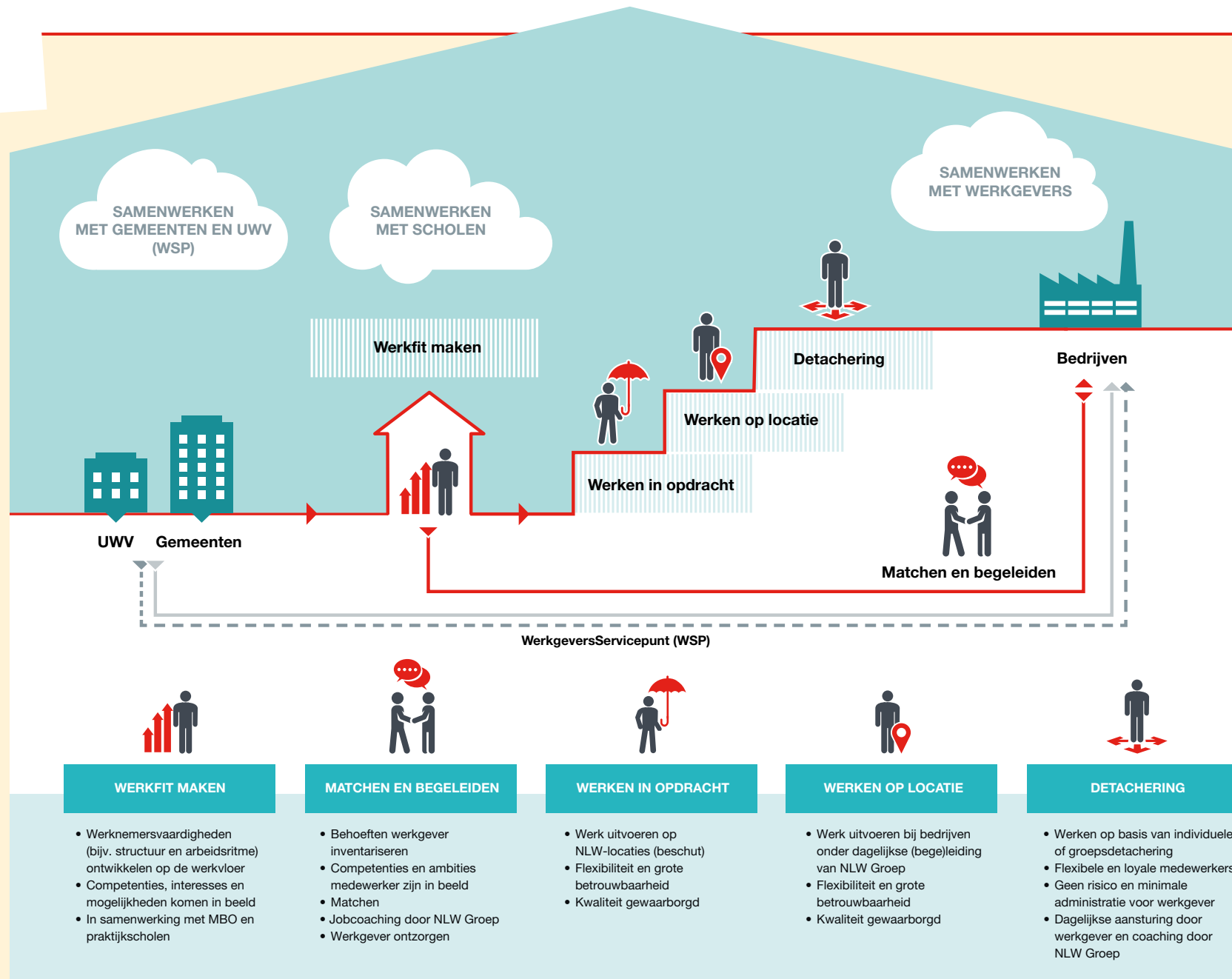
NLW Groep werkt in opdracht van bedrijven uit de brede regio die diverse werkzaamheden aan ons uitbesteden. Onze eigen uitvoeringslocaties in Panningen, Horst en Venray zijn uitstekend toegerust voor allerlei soorten opdrachten. Denk bijvoorbeeld aan productie, assemblage, montage, verpakken en verzendklaar maken.

Werken op locatie

NLW voert ook en steeds vaker werk uit op de locatie van onze opdrachtgevers zelf. Dat is soms wel zo handig en efficiënt. Wij komen dan met onze medewerkers naar het bedrijf toe om te werken aan (deel)processen en zorgen daarbij bovendien voor leiding en begeleiding.

Detachering

Inhuren van goed opgeleid en gemotiveerd personeel kan bij NLW individueel of in groepsverband. Onze medewerkers worden naar behoefte en noodzaak door een van onze jobcoaches begeleid op locatie.





Ontwikkelingen NLW 2021

Bestuurssamenstelling

In 2021 wijzigde de samenstelling van het Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling meermaals. Zo trad Anne Thielen in juni af als wethouder van Venray en als voorzitter van het dagelijks bestuur. De wethouder van Horst aan de Maas, Roy Bouten, nam de voorzittershamer van haar over en de plek van Anne Thielen in het bestuur werd ingenomen door

interim wethouder Chantal Nijkerken. In juni trad Wim Hermans, wethouder van Peel en Maas, af als lid van het dagelijks bestuur. Diens plek is voor een korte periode waargenomen door Anget Mestrom. Wegens ziekte is haar bestuursrol vervuld door wethouder Paul Sanders. De vele wisselingen hadden hun weerslag op het functioneren van het bestuur en hadden invloed op het tempo van de implementatie van de vastgestelde koers-visie.

Directie en managementteam

Per november is Rob Schmitz als interim directeur gestopt en is de nieuwe ('vaste') directeur Ward Verkuylen in dienst getreden. Tijdens de directiewisseling en ook de periode daarop volgend, was er voldoende gelegenheid voor een goede overdracht, waardoor de lopende bedrijfsvoering niet in het gedrang kwam.

Uitrol Koers-Visie

In 2021 is gestart met de implementatie van de in december 2020 door bestuur en gemeenteraden vastgestelde koers-visie van NLW. De Kameleon,





een wisseltrofee voor (teams van) vernieuwende medewerkers werd geïntroduceerd. In 2021 hadden de acties vooral betrekking op de voor de koers-visie noodzakelijke herinrichting van de organisatie. Dit resulteerde in een blauwdruk voor de organisatie die in kleine sessies aan alle medewerkers is gepresenteerd. Aan alle genomen stappen ging intensief overleg met de Ondernemingsraad vooraf. Naar verwachting wordt in 2022 de aanpassing van de organisatie afgerond.

Aanzet businesscase 2023-2026

Vanwege een aantal onvoorziene ontwikkelingen werd al voor de zomer duidelijk dat de beoogde resultaten in 2022 niet konden worden gerealiseerd. Een belangrijke ontwikkeling betreft de nieuwe Cao Aan de Slag voor medewerkers die conform de Participatiewet werk verrichten bij of namens NLW. Maar ook het achterblijven van instroom van nieuwe cliënten/medewerkers is een problematisch thema. Op voorstel van de NLW-directie stemde het bestuur in met het uitwerken van een businesscase die laat zien op welke wijze de met de koers-visie voorgenomen doelstellingen gerealiseerd kunnen worden. Deze businesscase is in februari 2022 opgeleverd aan het dagelijks bestuur.

Governance NV

De nieuwe governance voor de NV is in concept afgerond. Het algemeen bestuur heeft besloten om besluitvorming daarover te laten volgen op de besluitvorming over de businesscase. Het bestuur hanteert daarbij het uitgangspunt dat de structuur volgt op de strategie.

Corona

Ook in 2021 heeft de bedrijfsvoering te kampen gehad met de negatieve gevolgen van corona. Medewerkers zijn zoveel mogelijk aan het werk gehouden door beschermende maatregelen in acht te nemen, maar ook door het werk te bezorgen bij werknemers die vanwege hun kwetsbaarheid moesten thuisblijven. De Toegevoegde Waarde is met ongeveer een half miljoen Euro achterbleven op de begroting. De coronasteun van de overheid voor SW-bedrijven die is toegekend aan de NLW-gemeenten, komt ongeveer overeen met de gedeferde Toegevoegde Waarde. De NLW-gemeenten hebben besloten om het extra verlies van NLW over 2021 ten laste te brengen van het eigen vermogen van NLW en om met de corona-bijdrage 2021 het tekort op de NLW-begroting 2022 af te dekken.



Geleverde prestaties

Beschut werk

NLW biedt passend werk aan doelgroepmedewerkers bij klanten en opdrachtgevers van het bedrijf. Ook beschikken we over eigen productielocaties waar beschut werk wordt aangeboden aan inwoners voor wie dat de meest passende keuze is. Het betreft medewerkers die (nog) niet in staat zijn werk te verrichten in een reguliere setting. Om zoveel mogelijk aandacht te geven aan een reguliere werkomgeving, bieden we beschut werk in onze eigen locaties (Werken In Opdracht/WIO) én bij een aantal opdrachtgevers (Werken Op Locatie/WOL).



Was vaak
je handen



Hoest en nies
in je elleboog



Zorg voor
voldoende
frisse lucht



Klachten?
Blijf thuis en doe
een test



Haal een vaccin,
booster
of herhaalprik

In 2021 was helaas – net als in 2020 – corona een factor die onze bedrijfsvoering ernstig beïnvloedde, met alle consequenties van dien. De audit voor ons ISO-kwaliteitskeurmerk doorstonden we gelukkig met goed gevolg.

Corona

2021 was voor beschut werk een jaar dat volledig door corona werd beheerst. Werkzaamheden werden uitgevoerd op 1,5 meter afstand.

Om onze medewerkers gezond te houden zijn er 170.000 mondkapjes verstrekt en startten we een voorlichtingscampagne om de geldende maatregelen onder de aandacht te brengen. Daar waar de 1,5 meter niet kon worden gegarandeerd zijn schermen geplaatst. Waar mogelijk werkten we vanuit huis. Voor de medewerkers die hun werkzaamheden niet vanuit huis konden uitvoeren zijn diverse voorzorgsmaatregelen getroffen. Zo zijn de vloeren van de hal voorzien van belijning om de looproutes aan te geven. Ook zijn er in de kantine lijnen aangebracht om de 1,5 meter afstand te garanderen. De Pauzes zijn opgedeeld in twee



groepen om de drukte in de kantine te vermijden. Omdat veel van onze medewerkers behoren tot de kwetsbare doelgroep is er in overleg met de bedrijfsarts bepaald of medewerkers mochten werken of voor hun veiligheid thuis dienden te blijven. Bezoek hebben we tot een minimum beperkt, het bezoek dat toch kwam werd bij aankomst gevraagd de corona checklist in te vullen.



Bezetting WIO/WOL

De vergrijzing in onze doelgroep begint duidelijk vorm te krijgen. We merken dat onze medewerkers binnen de WSW ouder worden, seniorendagen opnemen en de mogelijkheden tot arbeid achteruit loopt. Diverse mensen zijn met pensioen gegaan en in 2021 hebben we in totaal van 28.7 FTE binnen WIO afscheid genomen. Daar tegenover zijn 9.8 FTE binnen gekomen vanuit de Participatiewet. Per saldo werken er aan het einde van 2021 18.9 FTE minder bij NLW WIO dan bij de start van 2021.

WIO Noord + Zuid	Start 2021	Eind 2021	
FTE WSW bruto	361	332,3	-28,7
TFE P-wet met contract	33,8	43,6	9,8

WIO	-18,9
-----	-------



Door corona hadden we af en toe een zeer lage bezetting in de werkplaats. Om onze klanten toch te kunnen bedienen hebben een aantal collega's vanuit de kantoren heel voortvarend werkzaamheden in de productie opgepakt en de schouders eronder gezet! Hoewel het af en toe spannend was hebben onze klanten gelukkig weinig hinder ondervonden bij de leveringen vanuit NLW!

De focus op WOL heeft geresulteerd in een groei van WOL-projecten, uiteindelijk zijn er 6.3 FTE extra plekken ingevuld. Tevens is er een groep medewerkers geselecteerd die doorgroeimogelijkheden heeft en richting WOL ontwikkeld kan worden. Deze groep kan mogelijk in de loop van 2022 instromen op WOL-projecten.

WOL Noord + Zuid	Start 2021	Eind 2021	
FTE WSW bruto	59,7	63,6	3,9
TFE P-wet met contract	9,5	11,9	2,4

WOL	6,3
-----	-----

ISO 9001 – Pre-audit en voorbereidingen voor de her-certificering 2022

In November 2021 zijn is NLW middels een pre-audit beoordeeld op het gereed zijn voor de her-certificering van 2022. We zijn hier met vlag en wimpel voor geslaagd. Onze werkprocessen en procedures voldeden en onze procedures zijn beoordeeld en goedgekeurd. De aanvulling van ons kwaliteitsmanagementsysteem dat we in 2022 willen introduceren wordt hierbij als een zeer goede aanvulling gezien door LRQA.

Opleidingen

Helaas is in 2021 in verband met corona weinig gebeurd op het gebied van opleidingen. In 2022 staat dit zeker weer op de planning aangezien er zeker behoefte aan is.



Geleverde prestaties commercie

Marketing & Verkoop 2021

Net als elk ander bedrijf probeert NLW met zijn marketingbeleid klanten voor zijn diensten te winnen. Wij hanteren een verkoopbeleid dat erop gericht is een gezonde bedrijfsvoering mogelijk te maken door faire tarieven af te spreken voor onze producten en diensten. Daar vertellen we graag meer over!

Helaas moeten we in dit jaarverslag 2021 ook stilstaan bij de gevolgen van de pandemie die onze klanten niet onberoerd liet en daarmee indirect, maar vol ons bedrijf raakte met de nodige negatieve gevolgen voor onze verkoopopbrengsten.

Corona

2021 stond bij de klanten van NLW nadrukkelijk in het teken van de pandemie. Dit had zijn weerslag op NLW. In het aanbod van externe werkplekken werd NLW geconfronteerd met flinke fluctuaties die per sector konden verschillen. Het orderpakket van werkzaamheden binnen de beschutte omgeving werd vooral beïnvloed door de haperende beschikbaarheid en aanvoer van grondstoffen.

Online marketing

Voor het positioneren van NLW op de markt is gekozen voor een online benadering. In 2021 is deze ingezet op sectoren met technische werkzaamheden (assemblage/montage). Daarnaast werd de focus op externe plaatsingen opgevoerd, met de voorkeur voor





sectoren waar groepsplaatsingen (Werken Op Locatie en detacheringen) gerealiseerd zouden kunnen worden.

Opportunities en nieuwe klanten

Het marketingprogramma resulteerde dit jaar in veel kansen voor NLW, waaruit door de accountmanagers 127 concrete leads werden opgehaald en uitgewerkt. Dit resulteerde in verschillende nieuwe- of uitgebouwde samenwerkingen, met onder andere Wicro Plastics, Euronyl, Eurotown, en Unicover.



Onze Loods gemeente Horst aan de Maas

In samenwerking met de gemeente Horst aan de Maas is gestart met het opzetten van een nieuwe locatie binnen deze gemeente, een zogenaamde ontwikkelcampus ofwel 'Onze Loods'. Hier werken verschillende partners, waaronder Rendiz en Gilde Opleidingen, samen rond dienstverlening voor toeleiding naar de arbeidsmarkt.

Doorontwikkeling marketing en verkoop

In navolging van de herziene koers en visie van NLW en de projectenkalender die hiervoor werd opgesteld, is in 2021 voor marketing en verkoop een projectplan opgezet, waarvan de eerste acties werden opgestart. Dit leidde onder andere tot een nadere concretisering van onze commerciële kansen per deelmarkt.

In 'Onze Loods' werken verschillende partners samen rond dienstverlening voor toeleiding naar de arbeidsmarkt.



Geleverde prestaties HR

P&O: Human Resources Development en Management

Terwijl nagenoeg elk bedrijf of instelling een afdeling P&O heeft, is bij NLW de afdeling P&O in essentie de meest belangrijke activiteit en reden van ons bestaan. Zij het dat wij onze belangrijkste competentie, die van arbeidsontwikkeling, toepassen op inwoners uit de regio die zonder die steun onvoldoende in staat zijn om passend werk te vinden. In 2021 hebben we een aanzet gegeven voor de kruisbestuiving van arbeidsontwikkeling en human resources development binnen ons bedrijf.



Nieuwe CAO's

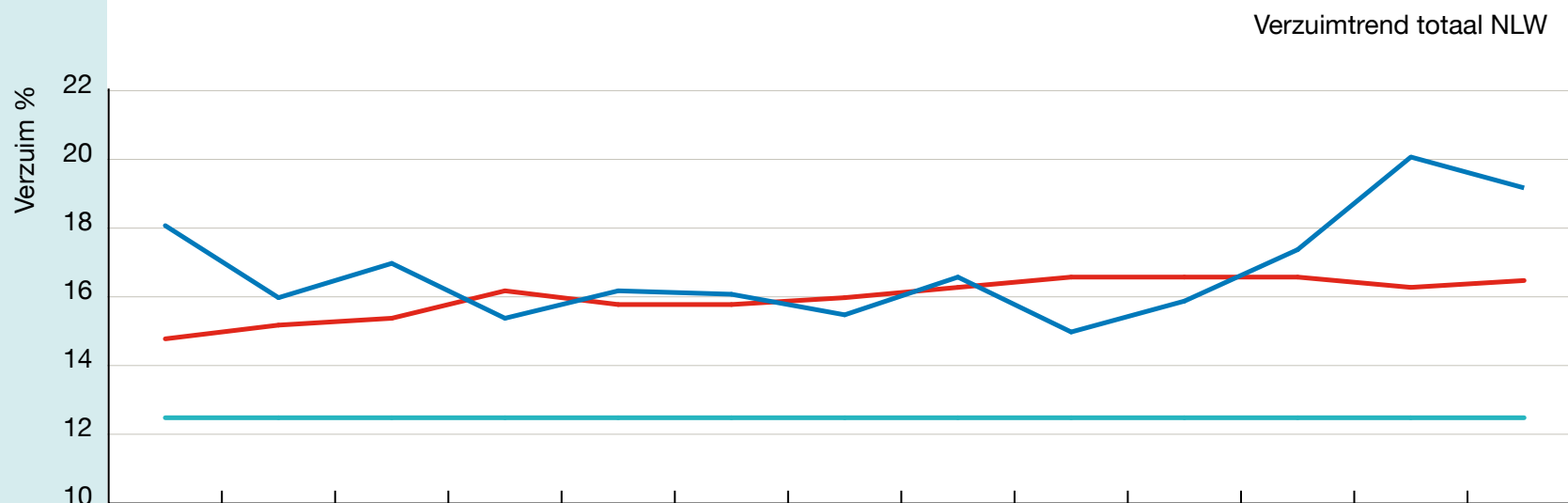
In 2021 zijn twee nieuwe cao's afgesloten: een cao voor de SW-medewerkers en een cao voor mensen die vallen onder de Participatiewet (cao Aan de Slag). In de cao SW zijn onder andere afspraken gemaakt over de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) twee jaar voor de AOW-datum. De cao Aan de slag voor de Participatiewet-medewerkers, maakt groei in salaris mogelijk, er is een pensioenregeling en extra vrije dagen. NLW heeft deze laatste cao voor betreffende medewerkers met terugwerkende kracht ingevoerd per 1 juli 2021.



Verzuimgegevens totaal

Peildatum 4 januari 2022

	aantal	% verzuim in de maand				voortschrijdend verzuim over 12 maanden (rekening houdend met partieel verzuim en deeltijd)				
		december				december 2020 t/m dec 2021				
				% 0 verzuim	frequentie	uitsplitsing van verzuimduur in %				jaar %
		dec-20	dec-21			kort	middel	lang	> 1 jaar	
NLW totaal	954	18,7	19,2	23,4	1,89	1,3	2,8	8,1	4,3	16,5



	dec-20	jan-21	feb-21	mrt-21	apr-21	mei-21	jun-21	jul-21	aug-21	sep-21	okt-21	nov-21	dec-21
— Verzuim % in de maand	18,1	16,0	17,0	15,4	16,2	16,1	15,5	16,6	15,0	15,9	17,4	20,1	19,2
— Voortschrijdend verzuim %	14,8	15,2	15,4	16,2	15,8	15,8	16,0	16,3	16,6	16,6	16,6	16,3	16,5
— Norm SCBM	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5

**Toelichting tabel**

Peildatum: de datum waarop de verzuimgegevens verzameld zijn.

Aantal: het aantal medewerkers dat actief was in de rapportagem maand.

% verzuim: het verzuimpercentage exclusief zwangerschap

Voortschrijdend verzuim: verzuiminformatie gerekend over de periode van 12 maanden voorafgaand aan de rapportagem maand. Per december 2021 is dit 16,5% voor heel NLW. Een stijging ten opzichte van 2020 (was 15,2 %), die onder andere te verklaren is door de kwetsbaarheid van onze medewerkers in tijden van een pandemie, mede in het licht van een toenemend vergrijzing van onze populatie.

Frequentie: het gemiddeld aantal verzuimmeldingen per persoon in het voortschrijdend verzuim over 12 maanden.

Uitsplitsing van het verzuim naar verzuimduur in %:

procentuele verdeling van het voortschrijdend verzuim % in de categorieën:

- kort: tot en met 7 kalenderdagen
- middel: 8 tot en met 42 kalenderdagen
- lang: is langer dan 42 kalenderdagen
- > 1 jaar: is langer dan 1 jaar

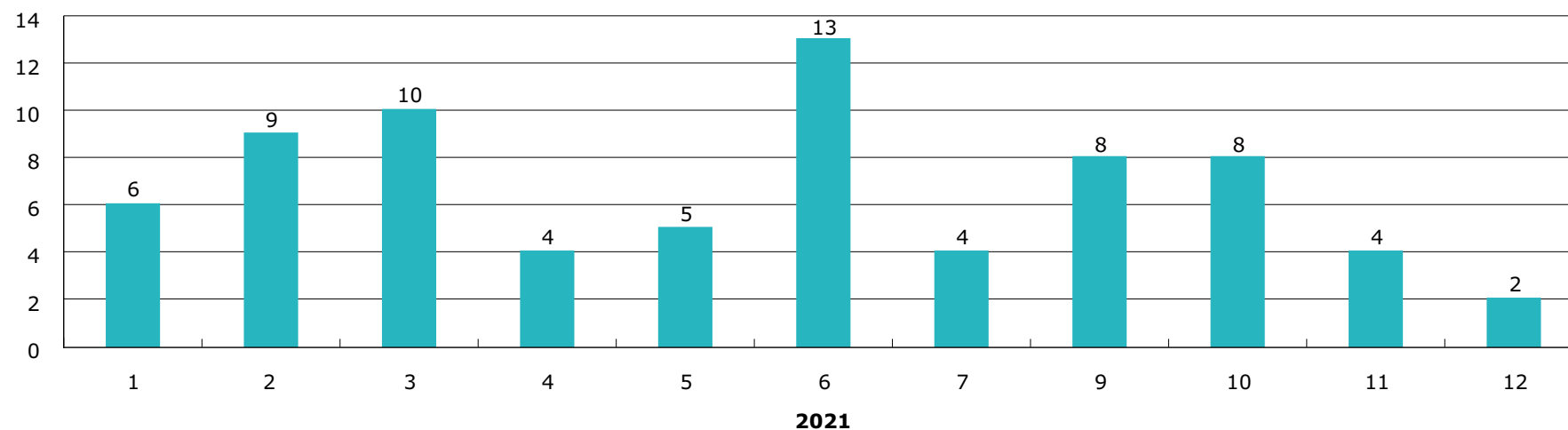


Instroom en uitstroom

INSTROOM

Definitie: Persoon die start in een traject (voortraject of dagbesteding) en/of dienstverband inclusief personen die opnieuw instromen in een voortraject na een bepaalde tijd

Aantal personen instroom per maand



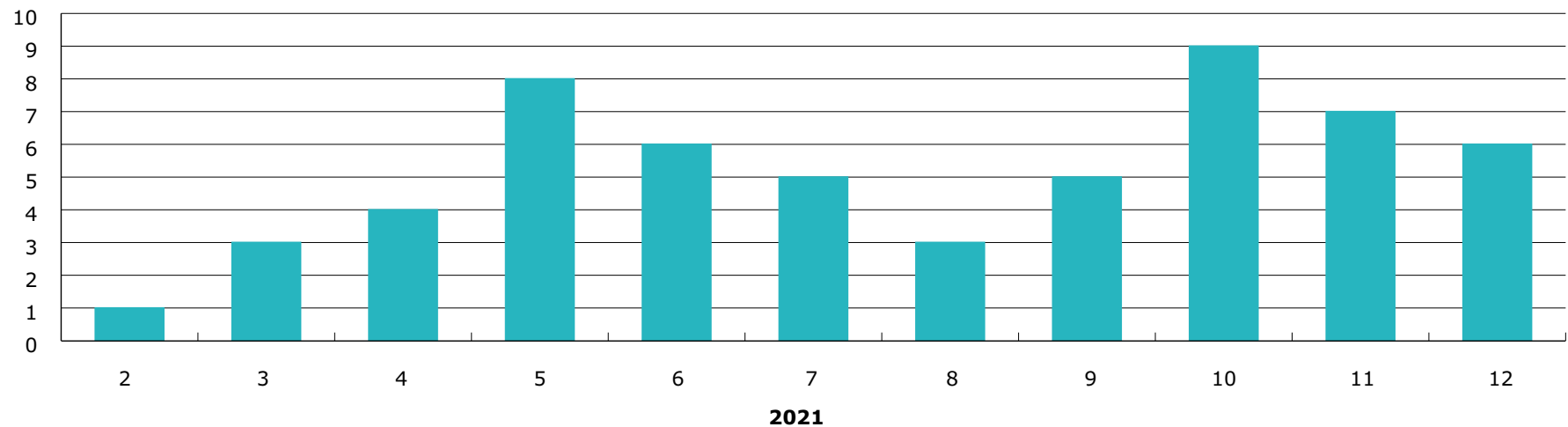


Instroom en uitstroom

UITSTROOM

Definitie: Persoon die NLW verlaat vanuit traject (voortraject of dagbesteding) of een dienstverband.

Aantal personen uitstroom per maand



Uit bovenstaande grafieken blijkt dat zowel het aantal personen dat is ingestroomd, als het aantal personen dat is doorgestroomd in 2021 is toegenomen ten opzichte van 2020. Het gaat om een toename van 26 personen die zijn ingestroomd en toename van 10 personen die zijn doorgestroomd. Ook het aantal personen dat is uitgestroomd is toegenomen ten opzichte van 2020 met een 25-tal personen.



Opleidingen

Ook in 2021 zijn er vanwege corona nagenoeg geen opleidingsactiviteiten geweest.

Jubilarissen

12,5 jaar: 46

25 jaar: 21

40 jaar: 5

50 jaar: 1

Vanwege corona is er in kleinere kring dan gebruikelijk stilgestaan bij de jubilea. Op een later moment in 2022 wordt uitgebreider stilgestaan bij de jubilea.





Het verhaal van Mario Tetzlaff

De in Sevenum woonachtige Mario is sinds april 2021 werkzaam als Medewerker Guest Service bij Center Parcs Het Meerdal in America. Het uitvoeren van de toegangscontrole, beveiligen van de gebouwen en het terrein en het afhandelen van noodtelefoontjes behoren onder meer tot zijn werkzaamheden.

Mario: "Dit werk is op mijn lijf geschreven: het omgaan met mensen en de afwisseling in het werk bevallen me erg goed." Mario wordt ondersteund door jobcoach Marlies Feijen, zij regelde samen met de participatiecoach de detacheringsovereenkomst met Center Parcs en staat klaar als hij ergens mee zit.

Toegevoegde waarde

Mario is van toegevoegde waarde voor het team dat bestaat uit 25 medewerkers van jong tot oud. De sfeer is altijd goed en er is een leuke interactie. "De collegialiteit bij Het Meerdal vind ik erg fijn en de gemoedelijke sfeer past goed bij mij", aldus Mario. Onlangs ontving Mario nog een mooi compliment van de General Manager van Het Meerdal: "Je heb een open karakter en bent heel vriendelijk in je omgang met mensen". Mario vult aan: "Ik heb fijne collega's en werk in een prachtige omgeving. Wat wil je nog meer? Ik hoop dan ook nog een hele tijd hier te mogen blijven".

Mario:

"Dit werk is op mijn lijf geschreven: het omgaan met mensen en de afwisseling in het werk bevallen me erg goed."



Het verhaal van Reza Ebtekarian

De weg naar werk is voor iedereen anders, iedereen heeft zijn eigen verhaal. Neem het verhaal van Reza Ebtekarian. De in Horst woonachtige Reza kwam via Gemeente Horst aan de Maas bij NLW Groep terecht waar hij door middel van een ontwikkeltraject werd geplaatst bij Dolmans Monsdal in Venray. Dat beviel voor beide partijen zo goed dat hij doortsroomde naar een vast dienstverband bij Dolmans Monsdal!

Reza levert een bijdrage aan groenonderhoud door het uitvoeren van diverse werkzaamheden zoals onderhoud van perken en bossen. We treffen Reza in het buitengebied van Melderslo waar hij met 2 collega's werkt aan het verbreden van bospaden. Reza: 'Ik vind het fijn om afwisseling in het werk te hebben waarbij ik veel mag doen en aanpakken!' Reza werd vanuit NLW ondersteund door jobcoach Patrick Derikx.

Waardevol en passend werken met mensen met een arbeidsbeperking, dat is waar NLW Groep voor staat. Daarbij werken we nauw samen met gemeenten en werkgevers om iedereen optimaal en duurzaam te laten meedoen op de arbeidsmarkt. Een samenwerking waaruit mooie verhalen tot stand komen.

Reza:

'Ik vind het fijn om afwisseling in het werk te hebben waarbij ik veel mag doen en aanpakken!'



Arvato vult mvo-beleid flexibel en betrouwbaar in met NLW

NLW levert met gemotiveerde medewerkers maatwerkoplossingen, zoals bij Arvato Supply Chain Solutions in Heijen, waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt assemblagewerkzaamheden verrichten. Operations manager Mieke Benders waardeert het flexibele op- en afschalen, de betrouwbaarheid en het hoge commitment van de medewerkers.

Op hun vaste plek in de hypermoderne logistieke campus van circa 165.000 vierkante meter zetten zestien medewerkers geconcentreerd producten in elkaar. Ze nemen het werk serieus, dat valt meteen op. 'Hun commitment is inderdaad enorm hoog', zegt Mieke Benders, operations manager bij Arvato in Heijen. 'Ze voelen zich verbonden met de organisatie. Op papier zijn ze in dienst bij NLW Groep, maar als je ze op een verjaardag zou vragen waar ze werken, zullen ze Arvato antwoorden. Ze hebben echt hart voor de zaak.'

Mieke Benders:

"Hun commitment is inderdaad hoog. Ze voelen zich verbonden met de organisatie".

Met oog voor maatschappij

Benders is operations manager bij Arvato Supply Chain Solutions, onderdeel van het Duitse Bertelsmann. De logistieke dienstverlener geeft op sociaal vlak invulling



aan zijn mvo-beleid door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden binnen het bedrijf. Benders: 'Dat begon zes jaar geleden met een opdracht voor het assembleren van een paar items. Door de jaren heen is onze band met NLW Groep steeds sterker geworden en hebben we dit uitgebreid tot een heel portfolio.' De medewerkers van NLW Groep worden ingezet voor een bepaalde klant. Benders: 'Om te voorkomen dat ze wekenlang hetzelfde werk doen, hebben we een productrange samengesteld. Dat houdt het werk leuk. NLW Groep zorgt voor de scholing, zodat de medewerkers over de juiste kwaliteiten beschikken om de producten te maken.'



Het verhaal van Ewelina Chudzinska

De uit Polen afkomstige Ewelina kwam drie jaar geleden via Gemeente Horst aan de Maas in beeld bij NLW Groep en deed op verschillende externe locaties werkervaring op. Toen Werkgeversservicepunt Midden-Limburg haar bij Raedts in Venray voorstelde voor de functie van facilitair medewerkster, twijfelde ze geen moment en zei enthousiast 'ja'.

Mede dankzij haar enthousiasme stroomde Ewelina vanuit een ontwikkeltraject bij NLW door naar een functie bij Raedts. Ewelina: "Bij Raedts werd ik hartelijk welkom geheten en zij doen er alles aan om de integratie zo goed mogelijk te laten verlopen".

Toegevoegde waarde

Raedts is bij velen bekend als bouwbedrijf maar richt zich tegenwoordig meer op service, onderhoud, verbouwingen, renovatie en beheer van gebouwen voor de professionele opdrachtgevers. Daarbij is Raedts een bedrijf met een maatschappelijke mindset. Dit uit zich in aandacht voor mensen, zowel klanten als medewerkers.

Twintig uur per week voert Ewelina haar takenpakket uit dat onder andere bestaat uit schoonmaken, koffie en fruit aanvullen en boodschappen doen. Dit doet ze zowel op de locatie van Raedts in Venray als in Venlo. "Ik weet wat mijn taken zijn en mag dit in mijn eigen tempo uitvoeren. Dat vind ik fijn en is belangrijk voor mij". Collega Yvette geeft aan: "Ewelina is een leuke collega en een waardevolle toevoeging aan ons team".



De taalbarrière maakt het af en toe lastig voor Ewelina, goed Nederlands leren praten is dan ook een belangrijk doel voor haar. Om haar op weg te helpen krijgt ze via de gemeente hulp aangeboden in de vorm van een Taalcoach die iedere week langskomt om met haar te oefenen. Op de vraag wat de wensen en dromen van Ewelina zijn voor de toekomst is ze heel stellig: "Ik hoop hier zo lang mogelijk te blijven!"

Ewelina:

"Ik weet wat mijn taken zijn en mag dit in mijn eigen tempo uitvoeren. Dat vind ik fijn en is belangrijk voor mij".