



# Sandra Ballij Ctalents

3 Start Foundation - Boanbreker nr. 1 2017

## Omslagverhaal

### Mensen met een beperking hebben we niet

meer werkgeversgerichte benadering (zie kader). Projectleider Participatiewet Denise Caljé: 'Sindsdien hebben we al meer dan driehonderd werkzoekenden bemiddeld naar werk. Niet op basis van beperkingen, maar op basis van de mogelijkheden van de werkzoekenden. Als er werkgevers zijn met specifieke behoeften, dan onderzoekt het werkgeverscontactteam dit binnen de mogelijkheden die er zijn, zodat er een goede match ontstaat.' UWV-woordvoerder Wessel Agterhof herkent de vraag van sommige werkgevers naar mensen met specifieke beperkingen en bevestigt dat de

bestanden daar inderdaad niet op doorzoekbaar zijn. 'Wij krijgen bijvoorbeeld wel eens de vraag naar realistische ICT'ers. Dat gaat helaas niet. Of gelukkig eigenlijk. Medische informatie is privacygevoelig en wordt wettelijk afgeschermd. Die informatie is alleen bij de keuringartsen beschikbaar en daar kan verder niemand bij.'

**Eigen weg**  
Hoe vind je dan de juiste mensen als je wel op zoek bent naar een specifieke groep? Sandra Ballij, medeoprichter van Ctalents, CtheCity en Ctalents ving ook bot bij de gemeente en UWV

## Dronen ontzorgt werkgever

De gemeente Dronen startte in 2013 met De Werkplek. Onderdeel daarvan is het werkgeverscontactteam. Gemeente, UWV en arbeids-toeleidingsbedrijf Impact werken hierin samen. Voor de werkgever is hierdoor één contactpunt ontstaan. Denise Caljé: 'We stemmen onderling af en ontzorgen zo de werkgever. Die krijgt niet langer drie verschillende mensen over de vloer.' Deze zomer startte Dronen in navolging van andere gemeenten met de website en app [dronenzoekcollega.nl](http://dronenzoekcollega.nl). Werkgevers kunnen hier zelf zien welke kandidaten met welke werkervaring en competenties beschikbaar zijn, en desgewenst het cv downloaden.

## Jobdates in het donker

Meerdere keren per jaar organiseert Ctalents jobdates. Managers voeren korte gesprekken met kansrijke talenten in het donker. Dit leidde al tot meerdere geslaagde matches. Sandra Ballij: 'We draaien de situatie even om, waardoor de kandidaat extra zelfverzekerd is. Hij staat voor een keer op voordeel. Managers leven zich in de voorstellen blijven even buiten de deur. Je merkt dat beide kanten dan openers de mogelijkheden zien in plaats van de beperkingen.'



UWV en gemeenten krijgen een 5,2

## Medewerkers werven is geen rocket science

Werkgevers verbazen zich over de moeite die het kost werknemers met een arbeidsbeperking te vinden. Wat gaat er mis bij UWV en gemeenten? Hoe kan het beter? Sandra Ballij van Ctalents koos voor een eigen aanpak.

Tekst: Annemarie Geleijne  
Foto's: Guy Olfeman

Start Foundation zette onlangs een enquête uit om de ervaringen van werkgevers te peilen met de werving van mensen met een arbeidsbeperking via gemeenten of UWV. De 200 respondenten bleken overwegend ontevreden en gaven gemeenten en UWV gemiddeld een 5,2. De top 3 pijnpunten: gemeenten en/of UWV leven zich onvoldoende in de situatie van de klant in; de profielen van de werkzoekenden matchen slecht met de gevraagde capaciteiten en het duurt te lang voordat kandidaten worden aangeleverd.

Een van de respondenten is inclusief ondernemer Martin Bongers van loobreg Webshop Hands, ondersteuner van diverse online winkels. 'Mensen met een beperking hebben we niet, kreeg hij te horen toen hij bij de gemeente Dronen aangaf op zoek te zijn naar nieuwe medewerkers. Lankleuk, natuurlijk, maar dat is wat ze doodleuk zeiden'. Zoeken op een specifieke beperking - Bongers heeft goede ervaring met de

nauwkeurigheid van mensen met een autismische stoornis - bleek al helemaal onmogelijk. 'Van de staatssecretaris mag niemand een vlaggetje krijgen. Dat werkt in de praktijk contraproductief. De mensen die wij zoeken, zijn zo niet vindbaar'. Ook heeft Bongers het gevoel dat gemeente en UWV constant in reorganisatie zijn. 'Ze zijn bezig met hun eigen interne gedoe. De mensen die aan het werk willen, worden de dupe'. Sinds de invoering van de Participatiewet zegt hij niemand van de gemeente over de vloer te hebben gehad. Ook eigert hij zich aan de regionale schotten tussen de diverse gemeenten. 'Met een vacature moet ik eerst naar Dronen, dan naar Kampen, dan naar Nunspeet, dan naar Uk. De gemeenten werken niet samen, waardoor ik zelf het hele rondje moet maken.'

**Mogelijkheden als basis**  
De gemeente Dronen zegt zich in de kritiek van Bongers niet te herkennen. De laatste jaren zijn juist grote stappen gezet in een

## Meer weten? ->

Over Ctalents: [www.ctalents.nl](http://www.ctalents.nl)  
Over arbeidsbemiddeling in Dronen: [www.dewerkplek.nl](http://www.dewerkplek.nl)  
[www.dronenzoekcollega.nl](http://www.dronenzoekcollega.nl)

## Aanbod transparant

Met de onlangs gelanceerde 'Kandidatenverkenner banen-afrpraak' wil het UWV het aanbod van werknemers met een beperking transparanter maken. Werkgevers kunnen zelf zoeken in deze online personeelsbank met geanonimiseerde profielen van bijna zestigduizend werkzoekenden met een arbeidsbeperking. De profielen bevatten informatie over opleiding, arbeidsverleden, werk-wensen, reisafstand en over de benodigde begeleiding, maar niet over de beperking zelf. Contact met de kandidaten verloopt vervolgens via het werkgeversservicepunt van het UWV, [www.werk.nl/kandidatenverkenner](http://www.werk.nl/kandidatenverkenner)



## Waarom lukte het met Ctalents wel?

Naam: Marc Bleijenberg (35)  
Functie: management consultant bij ABN AMRO  
In dienst sinds: 1 september 2016  
Arbidsbeperking: syndroom van Usher, progressieve doofdoorning aan ogen en oren

'Ctalents gaf mij zelfvertrouwen en een boost. Ik zat na een reorganisatie thuis en schatte mijn kans op werk steeds somberder in. Maar ik heb een fatsoenlijk stel hersens en werkervaring. Na bemiddeling kon ik kiezen uit drie uitdagende banen. Dat geeft vertrouwen: ik ben niet zielig, maar gewoon heel goed in mijn werk!'

toen ze in 2007 aanklapte voor kandidaten met een visuele beperking. Ze had werk te bieden in Ctalents, een restaurant waarin klanten dineren in het donker om zo te ervaren hoe het is om niet te kunnen zien. Op een vacature kreeg ze via het UWV honderden reacties, waarbij er niet één kwam van iemand die blind was. Met de inzet van een re-integratiebureau werd het niet beter. 'Zij begrepen niet welke capaciteiten je nodig hebt in de horeca. Dan stuurden ze kandidaten die niet stressbestendig waren, of die bang waren voor mensen.' Ze viel 'van de ene verbazing in de andere'.

Het draaide erop uit dat Ballij zelf op zoek ging. Ze liet zich zien bij verenigingen en op plekken waar blinden en slechtzienden samenkwamen, zoals een skivereniging voor blinden, bezocht beurzen, liet zich horen op internetfora, schreef blogs of reageerde daarop. 'Het komt erop neer dat je een database moet opbouwen. Eerst je doelgroep bepalen, de kanalen onderzoeken: niets meer of minder dan marketing in feite. En na blijven denken. Want wat vandaag werkt, kan morgen zijn uitgespuut'. Nadat ze in een rapport las dat zeventig procent van de blinde mensen werkloos thuis zit, terwijl maar vier procent daarvan actief op zoek is naar werk, startte ze met Ctalents. Het bureau voor ondersteuning van werkzoekenden tussen

de 15 en 35 jaar die doof, slechtorend, blind of slechtziend zijn.

## Talentedprogramma

In 2015 ging Ctalents officieel van start. De kandidaten, zintuiglijk talent genoemd, volgen eerst een talentprogramma van gemiddeld vier maanden. Daarin (her)ontdekken ze via een assessment, bestaand uit verschillende voor de doelgroep aangepaste testen, realitychecks, empowermentgesprekken, trainingen en sollicitatievoorbereiding, hun eigen talenten en mogelijkheden. Het is een van de succesfactoren van Ctalents, denkt Ballij. Kandidaten hebben een positiever zelfbeeld en zijn jobready als ze kennismaken met de potentiële werkgevers. 'We moeten mensen die jarenlang is wijsgemaakt dat ze niet mee kunnen doen, opnieuw laten geloven in zichzelf en hun mogelijkheden'. Het talentprogramma ziet Ballij als voor-investering, deelname is gratis. Tijdens het programma leert Ctalents de kandidaten goed kennen en kan het daarvoor beter matchen. De database telt inmiddels bijna vierhonderd zintuiglijke talenten, een kleine honderd kandidaten zijn al duurzaam geplaatst. Geen rocket science, aldus Ballij. Als je inleeft in de werkgever, een keer meeloop én je talenten kent, valt goed in te schatten wie bij welk bedrijf past.' ■

## No cure, no pay

Werkgevers betalen Ctalents voor de bemiddeling, op basis van no cure, no pay. Slaagt de plaatsing, dan betaalt de werkgever een succes fee. Desgewenst worden afspraken gemaakt over verdere begeleiding. Een tweede verdienmodel vormt sinds kort de detachering van zintuiglijk talent.