

Algemeen	
Onderwerp	Acties bevorderen banenafspraken
Verspreiden	Ja
Contactpersoon	T. vd Werf / S. Chaara
Eenheid	Sturing
E-mail	s.chaara@regiogv.nl
Datum	29 november 2018

### Voorstel

Nummer	Omschrijving
Voorstel 1.	Kennisnemen van het 'memo 'Activiteiten banenafspraken Gooi en Vechtstreek'
Voorstel 2.	Het memo bespreken en specifiek ingaan op de aanvullende activiteiten.
Voorstel 3.	Bespreken welke acties de leden van de Werkkamer de komende tijd ondernemen om de banenafspraken aan te jagen.

### Toelichting

#### Beknopte toelichting

Bijgevoegd treft u een memo waarin uitgewerkt staat welke acties in ieder geval worden ondernomen om de banenafspraken verder aan te jagen.

Tevens zijn onlangs ideeën bij de leden van de Werkkamer opgehaald waarmee de banenafspraken gestimuleerd kan worden. In het bijgevoegd memo staan deze ideeën uitgewerkt. Wij vragen u deze ideeën te bespreken en uw aanvullingen/suggesties mee te geven. Op basis van uw bespreking implementeren we de plannen/werken we voorstellen uit die we op korte termijn aan u voorleggen.

Tenslotte vragen we de leden van de Werkkamer kort te pitchen welke acties zij ondernemen om de banenafspraken in de Gooi en Vechtstreek te stimuleren.

### Bijlage(n)

Nummer	Omschrijving
Bijlage 1.	Memo 'Activiteiten banenafspraken Gooi en Vechtstreek'.



## Memo Activiteiten banenafpraak Gooi en Vechtstreek

Algemeen	
Aan	Werkkamer Gooi en Vechtstreek
Contactpersoon	Trees van de Werf / Saloua Chaara
Datum	20 november 2018
Verspreiden	Ja
Kenmerk	180003614

### Activiteiten banenafpraak in de Gooi en Vechtstreek

#### Inleiding

Hieronder treft u een uiteenzetting van de belangrijkste activiteiten die de gemeenten, het Werkgeversservicepunt en UWV sinds augustus 2018 hebben ondernomen om de banenafpraak te stimuleren. Via deze link leest u terug wat er in de voorgaande periode is gedaan:

<https://www.regiogv.nl/wp-content/uploads/2018/08/4.0-Stand-van-zaken-banenafpraak-GV.pdf>.

Ook leest u in dit memo een beschrijving van een aantal nieuwe activiteiten die op korte termijn worden uitgevoerd.

#### Informerende van en baanopeningen creëren bij overheidsinstellingen

De aanjagers banenafpraak zijn actief aan de slag gegaan met creëren van ingang bij overheidsinstellingen waaronder specifiek gericht op gemeenten en scholen. Dit omdat de overheidssector nog steeds erg achterloopt met het realiseren van de banenafpraak. Er hebben diverse gesprekken plaatsgevonden met vacatures en/of baanopeningen als resultaat. In bijlage 1 bij dit memo treft u een uiteenzetting van de scholen die bezocht zijn. Uit deze gesprekken is het volgende gekomen:

1. De onderwijsinstellingen zijn welwillend om kandidaten vanuit doelgroepregister in dienst te nemen maar kampen met grote tekorten binnen het onderwijs die prioriteit heeft. Vervolgstep is dat bij de onderwijsinstellingen bedrijfsscans worden uitgevoerd om te onderzoeken waar er mogelijkheden in de organisatie zijn om inwoners uit de doelgroep banenafpraak aan te nemen.
2. Van onderzoeksinstanties die baanmogelijkheden hebben, is een vacature overzicht gemaakt. Op basis van dit vacatureoverzicht wordt op dit moment gezocht naar inwoners die aan deze vacatures gematcht kunnen worden.

#### Baanopeningen en vacatures

Op dit moment zijn er naar inschatting minimaal 40 vacatures beschikbaar voor de doelgroep banenafpraak. Het Werkgeversservicepunt realiseert een passende match van inwoners met een indicatie banenafpraak op deze vacatures. Bijgevoegd ontvangt u ter kennisname een overzicht van de beschikbare vacatures.

### **Opnemen van inwoners in de kandidatenverkenner**

In de kandidatenverkenner banenafspraken staan geanonimiseerde profielen van inwoners opgenomen die vallen onder de banenafspraken. Via gemeenten/het WSP kan de werkgever in contact komen met kandidaten die in de kandidatenverkenner banenafspraken staan. Hij doet dat door via de applicatie op werk.nl een aanvraag in te dienen. Het contact tussen werkgever en werkzoekende komt pas tot stand nadat een kandidaat heeft ingestemd met het verzoek om voorgesteld te worden aan de werkgever. Werkgevers kunnen de kandidatenverkenner banenafspraken dus gebruiken om de werving en selectie van banenafspraken kandidaten beter vorm te geven. Om dit alles mogelijk te maken, is het van belang dat gemeenten en UWV profielen maken van inwoners met een indicatie banenafspraken in de kandidatenverkenner.

Om medewerkers van gemeenten te ondersteunen bij het aanmaken van klantprofielen, heeft de Regio de volgende acties ondernomen:

- Er zijn instructies gemaakt om te zorgen voor goed werkbare accounts
- Er is een handleiding gemaakt Sonar voor registratie doelgroepenregister kandidaten
- Er is een overzicht gegenereerd van welke kandidaten nog moeten worden gesproken en geregistreerd. Dit overzicht is ter registratie aan gemeenten overlegd en gemeenten gaan aan de slag met de verdere uitwerking.

### **Meets and greets**

Het WSP organiseert maandelijks Meet&Greets die afgestemd zijn op de vraag van de arbeidsmarkt (er moet dus werk beschikbaar zijn). Dit zijn bijeenkomsten waar werkgevers en werkzoekenden elkaar ontmoeten en met elkaar het gesprek aangaan. De Meet&Greets staan open voor alle doelgroepen die onder de Participatiewet vallen, waaronder de banenafspraken.

### **Analyse van de knelpunten in de uitvoering**

De Regio heeft – samen met gemeenten en UWV- een proces banenafspraken opgesteld. Dit proces bevat een uiteenzetting van wanneer wie welke stappen moet ondernemen om een inwoner op te nemen in het doelgroepenregister en uiteindelijk te begeleiden naar werk. Dit proces wordt doorlopend geëvalueerd en verbeterd. Onlangs heeft er opnieuw een analyse naar de knelpunten in de uitvoering plaatsgevonden. In bijlage 2 treft u een uiteenzetting van de onderkende knelpunten en de ingezette oplossingen.

### **Smaakmakers**

Inclusieve werkgevers in de Gooi en Vechtstreek krijgen de titel 'Erkend bedrijf met Smaak'. Zij ontvangen een smaakmakerscompliment waarmee we hopen zo dat andere werkgevers geïnspireerd raken om het goede voorbeeld van smaakmakers te volgen en bij te dragen aan de inclusieve arbeidsmarkt. De inclusieve werkgevers ontvangen een compliment in de vorm van een raamsticker. Dit compliment wordt door wethouders Participatiewet van gemeenten uitgereikt. Alle smaakmakers zijn opgenomen op de website van het Werkgeversservicepunt. Zie: <https://www.wspgv.nl/smaakmakers-in-gooi-en-vechtstreek/onze-smaakmakers/>. Ook zijn van een aantal Smaakmakers profielen opgenomen. Zie: <https://www.wspgv.nl/smaakmakers-in-gooi-en-vechtstreek/smaakmakers-in-beeld/>. Aan de hand van de profielen communiceren we breed over inclusief werkgeverschap en smaakmakers. Doel hierbij is om zoveel als mogelijk werkgevers (ook) te inspireren om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Tenslotte staan een aantal inclusieve werkgevers in de wachtlijst om smaakmaker te worden. Dit zijn werkgevers die iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben en binnenkort een compliment krijgen uitgereikt. Zie bijlage 3 voor een uiteenzetting van deze werkgevers.

### Inzichtelijk maken beschikbare instrumenten op de webiste van het WSP

De Werkkamer heeft het WSP verzocht om de instrumenten die gemeenten op de werkplek kunnen inzetten voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt, op de website inzichtelijk te maken. Dit is in overleg met gemeenten gebeurt. Zie deze link: <https://www.wspgv.nl/subsidies/>.

### Deskundigheidsbevordering

De Regio organiseert Regelmatig opleidingen en cursussen over de banenafpraak. Enerzijds om consulenten terugkerend mee te nemen in de materie en anderzijds om consulenten te informeren over relevante ontwikkelingen omtrent de banenafpraak. Desgewenst kan – aanvullend op het sessies die vanuit de Regio worden georganiseerd- worden ingezet op lokale kennissessies. Hierover wordt regelmatig afgestemd met de teamleiders van de uitvoeringsdiensten. Hieronder de jaarplanning voor 2019:

Planning programma opleidingen – cursussen banenafpraak			
Opleiding – Training	Voor wie	Waar	Wanneer 2019
Masterclass Banenafpraak 1&2	Consulenten gemeenten etc	Regiokantoor	februari
Masterclass Banenafpraak 3&4	Consulenten gemeenten etc	Regiokantoor	Maart
Masterclass Banenafpraak 5	Consulenten gemeenten etc	Regiokantoor	April
Harrie helpt	Werkgevers + teamleiders gemeenten	Regiokantoor	10 januari
Harrie helpt	idem	Regiokantoor	7 februari
Masterclass Banenafpraak 1&2	Consulenten gemeenten etc	Regiokantoor	Oktober
Masterclass Banenafpraak 3&4	Idem	Regiokantoor	November
Masterclass Banenafpraak 5	Idem	Regiokantoor	November
Harrie helpt	Werkgevers + teamleiders gemeenten	Regiokantoor	Oktober
Harrie helpt	Idem	Regiokantoor	November

### Inzet Harrie Helpt trainingen voor werkgevers

Voor een duurzame plaatsing van inwoners uit de doelgroep is een goede begeleiding op de werkvloer essentieel. In samenspraak met CNV is daarom een voorstel voor de introductie van Harrie Helpt in de regio uitgewerkt en door de werkkamer geaccordeerd. Deze training is bedoeld voor interne begeleiders van kandidaten, en is door het UWV erkend als basis voor interne job coaching. In de regio zal de training als pilot een 5-tal malen worden georganiseerd. De deelname is gratis en zal als eerste worden aangeboden aan de regionale smaakmakerbedrijven. Er hebben twee trainingen plaatsgevonden. De overige drie trainingen vinden in het eerste half jaar van 2019 plaats.

### Met inwoners in gesprek over de dienstverlening van het Werkgeversservicepunt

Op 12 december organiseert het Werkgeversservicepunt een bijeenkomst met inwoners die via het Werkgeversservicepunt aan het werk geholpen zijn. Met deze inwoners gaan we in gesprek over hun

ervaringen met het Werkgeversservicepunt. Hoe is de match naar werk verlopen, wat gaat goed? En wat kan er beter? Doel van het Werkgeversservicepunt is om aan de hand van input van inwoners de dienstverlening waar mogelijk te verbeteren, zodat deze maximaal aansluit bij de vraag van werkzoekenden.

## **Aanvullende activiteiten**

### **Smaakmakers**

Met de Werkkamer is afgesproken dat onderzocht wordt of werkgevers de naamgeving van Smaakmakers willen aanpassen. Als zij dit willen, dan wordt aan de werkgevers zelf gevraagd om met goede ideeën te komen. Onlangs is dit onderzocht. Zo'n 80 procent van de (potentiele) Smaakmakers wenst de naamgeving van Smaakmakers aangepast te zien. Daarom stellen we het volgende voor:

- In het eerste kwartaal van 2019 organiseert het WSP een event over inclusief werkgeverschap. Dit event is met name bedoeld voor werkgevers.
- Tijdens dat event worden werkgevers op een leuke manier uitgenodigd om hun ideeën bij de naam van het compliment met ons te delen.
- Uit alle binnengekomen ideeën selecteert de Werkkamer een nieuwe naam.
- Nadat er een nieuwe naam is geselecteerd, wordt er een nieuw logo ontwikkeld.
- Op basis van dit logo bestellen we nieuwe raamstickers en passen we het toolkit voor werkgevers aan.
- Tenslotte zorgen we ervoor dat bestaande smaakmakers nieuwe stickers ontvangen om de oude stickers te vervangen.

Naar inschatting zijn de volgende kosten nodig voor het ontwerpen van een nieuw logo: € 2.000. Deze kosten kunnen worden gedekt uit de begroting van de Werkkamer. De kosten die nodig zijn voor het afdrucken van nieuwe stickers en het vervangen van de oude stickers door nieuwe worden betaald uit het bestaand budget voor de Smaakmakers.

### **Meer duurzame uitstroom stimuleren**

In de Werkkamer van september 2018 is uitgebreid gesproken over het probleem van niet duurzame banen voor mensen met een arbeidsbeperking/de doelgroep banenafpraak. De Werkkamer benoemde dit als HET issue, waar de komende tijd oplossingen voor moeten komen. Vanuit het werkgevers- en het werknemersperspectief gaf de Werkkamer mee dat nazorg en goede begeleiding aan werkgevers en werknemers onontbeerlijk is om dit probleem te voorkomen/op te lossen. Tevens stelde de Werkkamer vast dat het van groot belang is, dat voorafgaand aan het plaatsen van iemand de juiste randvoorwaarden worden onderzocht en ingezet om mensen aan het werk te krijgen en houden. Zoals bijvoorbeeld de juiste werkgeversinstrumenten.

Om de goede dingen te doen om meer mensen duurzaam aan het werk te krijgen, droegen de leden van de Werkkamer verschillende ideeën aan. De ideeën worden hieronder samengevat:

1. Het versterken van de nazorg binnen het Werkgeversservicepunt. Ook na de plaatsing in contact blijven met het Werkgeversservicepunt. Op gezette tijden (vooral in de proeftijdfase) evalueren hoe het gaat. Dit om tijdig in te spelen op knelpunten en/of het voornemen van een werkgever om de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet om te zetten naar een vast dienstverband.  
*Dit punt wordt meegenomen bij de doorontwikkeling van het Werkgeversservicepunt.*
2. Beter onderzoeken welke instrumenten er nodig zijn om inwoners aan het werk te helpen/houden en hierover durven te onderhandelen.

*Het versterken van de onderhandeling over instrumenten wordt meegenomen bij de doorontwikkeling van het Werkgeversservicepunt.*

3. Actief bedrijfsscans aanbieden aan werkgevers zodat vanuit mogelijkheden binnen organisaties een propositie kan worden gedaan.  
De bedrijfsscans worden momenteel door UWV aangeboden en uitgevoerd. We gaan met UWV in gesprek over hoe de bedrijfsscans meer actief kunnen worden aangeboden en onderzoeken wat de werkgeversdienstverlening van gemeenten hierin kan/moet betekenen.
  
4. Onszelf de spiegel voorhouden. De ervaring van inclusieve werkgevers, of werkgevers die inclusief zijn geweest, ophalen. Welke randvoorwaarden zijn er nu ECHT rondom een werkplek nodig? Hoe wordt de huidige dienstverlening ervaren? Aan welke expertise hebben werkgevers vooral behoefte? Op basis van dit onderzoek kunnen we meer concreet de ondersteuning en dienstverlening laten aansluiten bij de behoeften van werkgevers.  
*We stellen voor om hier een concreet onderzoeksopdracht voor te formuleren, inclusief financieringsvoorstel. De kosten voor dit onderzoek kunnen worden gedekt uit de begroting van de Werkkamer. Uitgangspunt is om uit te gaan van een klein onderzoek zodat we binnen afzienbare tijd verbeteringen kunnen doorvoeren. Uitgangspunt is om in januari met het onderzoek te starten.*

## Bijlage 1 – Overzicht scholen bezocht

### 1. GSF Scholen - Middelbaar onderwijs (9 scholen)

De fontein – Bussum, Goois Lyceum – Bussum, Huizermaat – Huizen, College de Brink- Laren, ISK Het Gooi – Laren, Casparus College- Weesp, Vechtstede College – Weesp, Gooise Praktijkschool – Hilversum, A. Roland Holst College – Hilversum.

### 2. AT scholen Primair (14 scholen)

Augustinusschool – Kerkelanden, Paulusschool – Hilversum, Kindercampus Hilversum, De Wilgetoren – Hilversum, De Wilge – Hilversum, Titus Brandsmaschool – Hilversum, st Antoniuschool – Kortenhoef, Joseph Lokinschool- Ankeveen, Jozefschool – Nederhorst den Berg, De Binckhorts – st. Jan – Laren, Mariaschool en de Hobbitstee – Eemnes, KBS Bernardus – Blaricum, KBS De Pionier – Blaricum,

#### Middelbaar;

St Aloysius College Hilversum, Alberdingh Thijm College – Hilversum, ATC Mavo – Hilversum, Laar & berg – Laren, Mediaschool – Hilversum, Groot Goylant – Hilversum.

### 3. STIP – (14 scholen waarvan 8 GV)

Stip Hilversum, O.B.S. De Dubbeldekker O.B.S. De Dubbeldekker Locatie Taalschool Huizen, O.B.S. Elckerlyc, O.B.S. Elckerlyc Locatie Schuttersweg, Fabritiuschool, Fabritiuschool Locatie Eglantierstraat, De Gooise Daltonschool Goudenregenschool, Goudenregenschool Locatie Kerkelanden, Sterrenschoon Hilversum, Dr. ir. C. Lelyschool, Lorentzschool, Lorentzschool (locatie Hoffplein), IKC Villa Vrolijk, Violenschool, International Primary School Hilversum, International Primary, School Hilversum, Locatie Frans Halslaan, International Primary School Hilversum, Locatie Minckelersstraat, De Windkanter

### 4. Proceon – (20 scholen waarvan 8 GV)

Avonturijn, De Regenboog, Rehobothschool Naarden, Rehobothschool Loosdrecht, Brandmaschool, Julianaschool Kwartellaan, De 7 –sprong, Nassauschool, De Zonnewijzer, Dr.H Bavincskool, De Bosberg, Da Costa School, L.W.J. van Hasseltschool, Mr. J. Terpstraschool, Warinschool, Juliana Daltonschoon, Wilhelminaschool, De Globe.

### 5. Talent Primair - (18 scholen)

OBS PC Hooft – Muiden, OBS Vinkenbaan – Muiderberg, OBS Triangel – Weesp, OBS Tweemaster –

Nigtevecht, Meester Kremerschool – Nederhorst den Berg, OBS Graaf Floris – Loenen aan de Vecht, OBS Curtevenne – Kortenhoef, SWS de Catamaran – Loosdrecht, Jenaplanschool de Sterrenwachter – Loosdrecht, OBS de Linde – Loosdrecht, Jenaplanschool de Sterrenwachter – Hilversum, OBS Koningin Emma – Bussum, OBS Comenius – Naarden, OBS Godelinde – Naarden, Dr. Maria Montessorischool – Huizen, OBS Kamperfoelie, Huizen, Montessorischool 2e Montessori – Huizen, Montessorischool de Gouden Kraal – Huizen, OBS Bijvanck – Blaricum, OBS Blaricum – Blaricum, Larense Montessorischool – Laren, OBS de Ploeg – Laren, OBS de Zuidwend – Eemnes



## 2. Analyse implementatie uitvoering banenafspraken

De onderstaande analyse is gebaseerd op het proces banenafspraken. Welke stappen worden doorlopen om de banenafspraken te kunnen uitvoeren en welke knelpunten hebben we hierin gesignaleerd. .

*Proces: Kandidaten opgenomen in het doelgroepregister – oproepen en registreren*

<b>Processtappen Consulente gemeente – inventarisatie klantsituatie &amp; registratie Sonar</b>	
<b>Knelpunt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen toegang tot systeem</li> <li>- Niet alle kandidaten gesproken en geregistreerd</li> <li>- Trede participatieladder bepalen en invoeren in Sonar en – indien ladder 4 of 5 – klantprofiel aanmaken.</li> <li>- Indien bemiddelbaar JA (p-ladder 4 of 5), zichtbaar maken in kandidatenverkenner</li> </ul>
<b>Reden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consulente geven aan dat zij niet kunnen werken in het systeem Sonar – wachtwoord verlopen en moeilijk om te werken in het systeem</li> <li>- Consulente geven aan dat het een functie/taak is die zij erbij doen en niet als dagelijkse werkzaamheden uitvoeren. Hierdoor minder bekend met de materie waardoor procedure en invoer niet makkelijk verloopt.</li> </ul>
<b>Oplossingsrichting en Actie</b>	<p>Oplossing:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkwijze gemaakt voor het aanvragen van wachtwoorden en handleiding voor registreren Sonar</li> <li>- Inventarisatie gemaakt te spreken kandidaten door AM doelgroepregister – gedeeld met gemeenten zodat men weet wie te spreken en alsnog te registreren</li> <li>- Afspraak: alle kandidaten moeten zijn gesproken voor 31-12-2018 en zijn geregistreerd.</li> </ul>

<b>Processtappen bemiddelbaar JA-&gt; inzet bemiddeling</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Kandidaat aanmelden voor jobclub i.s.m. WSP of individuele bemiddeling</b></li> <li><b>2. Matching werkgever</b></li> </ol>	
<b>Knelpunt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is weinig kennis ten aanzien van de doelgroep</li> <li>- Niet alle kandidaten kunnen deelnemen aan de reguliere jobclubs en hebben specifieke begeleiding nodig</li> <li>- Niet alle WSP medewerkers zijn generalist en bezitten over kennis specifieke doelgroep en regelingen</li> </ul>
<b>Reden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het begeleiden van deze doelgroep is toegevoegd aan het takenpakket van de reguliere consulente, specialisme ontbreekt.</li> <li>- Specifieke begeleiding ontbreekt waardoor kandidaten niet de begeleiding en bemiddeling krijgen die noodzakelijk is.</li> <li>- Specifieke kennis ontbreekt en het is onduidelijk voor velen waar kennis en informatie te verkrijgen is.</li> </ul>
<b>Oplossingsrichting en Actie</b>	<p><b>Oplossing:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Middels trainingen en scholing op de hoogte brengen van specifieke doelgroep</li> <li>- Specifieke specialisten die bekend en vertrouwd zijn met de doelgroep inzetten.</li> </ul>

- Specifieke jobclub inzetten ten aanzien van deze doelgroep zodat men gezien en gehoord wordt
- Verkennen of het wenselijk is om een specialist banenafpraak te organiseren binnen het Werkgeversservicepunt.
- Programma gemaakt ten aanzien van inzet trainingen en scholing voor jaar 2019

**Processtappen Tussentijdse contactmomenten & Nazorg**

**Knelpunt**

Bij een plaatsing is het van belang om meteen contactmomenten in te plannen

**Reden**

Er is weinig tijd om contactmomenten tussentijds in te plannen om de voortgang te bewaken en of nazorg te verrichten.

**Oplossingsrichting en Actie**

**Oplossing:**

- Bij plaatsing meteen contactmomenten inplannen.
- Bij plaatsing doelgroepregister-kandidaat altijd jobcoach inzetten.

**Afspraak:**

- Bovenstaande afstemmen met WSP en consultants

**Vervolg:**

- Bij iedere plaatsing contactmomenten inplannen
- Bij iedere plaatsing nazorg verlenen na afsluiten van proefplaatsing en of 6 maanden contract om uitval te voorkomen en of kandidaat te begeleiden naar andere werkplek om uitval te voorkomen.

**Bijlage 3:**

<b>Planning uitreiking Smaakmakers november 2018 tm januari 2019</b>				
<b>Werkgevers die in aanmerking komen voor Smaakmaker</b>	<b>Locatie</b>	<b>Accountmanager</b>	<b>Smaakmaker</b>	<b>Afspraak met Wethouders</b>
Car Care Gooimeer - Naarden	Naarden	Tessa Hijne	JA	november 2018
The Fixables	Bussum	Tessa Hijne	JA	november 2018
Gamma Hilversum	Hilversum	Tessa Hijne	JA	december 2018
Proeflokaal Sijje	Hilversum	Thomas van Zetten en Türkan Zencirkiran	JA	november 2018
Le Journal	Hilversum	Tamara Breman	JA	januari of februari 2019
Bakker Bart	Bussum	Tamara Breman	JA	november 2018
Restaurant Café Heidezicht	Bussum	Tico Visser	JA	november of december 2018
Stichting Nusantara zorg	Bussum	Tico Visser	JA	november 2018
Gooi TV	Bussum	Tico Visser	JA	november 2018
Restaurant Porterhouse	Huizen	Tico Visser	JA	februari of maart 2019
KRO/NCRV	Hilversum	Tico Visser	JA	december of januari of februari 2019