

Werk genoeg in ANDERSLAND



In dit nummer: De kwetsbaren • Will Tinnemans • een inclusieve arbeidsmarkt • Halleh Ghorashi • Participatiewet: werk in uitvoering • Gelderse arbeidsmarkt 2030 • poetsen met youtube

Voorwoord

Deze Anderslander gaat over arbeidsparticipatie. Dat is geen toeval. Sinds 2015 is de Participatiewet in werking getreden en wordt het hele systeem van uitkeringen en werkvoorziening voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt op de schop genomen. Officieel is het doel van deze megaoperatie dat iedereen meedoet en recht heeft op werk. Maar klopt dit in de praktijk ook? Hoe ziet de werkelijkheid er eigenlijk uit? Dat willen we in deze Anderslander onderzoeken, door zoveel mogelijk betrokkenen aan het woord te laten.

Eén van de inspiratiebronnen voor de invalshoeken en samenstelling van dit themanummer is het in 2014 verschenen boek *De kwetsbaren* van onderzoeksjournalist Will Tinnemans. In mijn eigen exemplaar van *De kwetsbaren* staat op het schutblad dit opschrift: *18 mei 2014 Voor Christa, blijven doorgaan! Will Tinnemans.*

We hadden net met elkaar kennis gemaakt, na een debat in LUX Nijmegen over *De kwetsbaren*. Ik was onder de indruk van Wills feitenkennis en zijn overtuigende manier van spreken. Zijn boek had ik al eerder aangeschaft en in een opwelling vroeg ik of hij er iets in wilde schrijven. Toen hij, volkomen onverwacht, nog geen half jaar later overleed, kreeg het spontane opschrift ineens een heel andere lading. In de tussentijd hadden wij elkaar een aantal keren gesproken over een nieuw project, dat we vanuit Spectrum graag samen met hem wilden opzetten. Het zou een longitudinaal onderzoek worden naar de effecten van arbeidsbevorderende maatregelen. Iets dat nog nooit gedaan was. Iets waar zijn hart lag en onze gezamenlijke interesse. Het was Wills overtuiging dat projecten, gericht op toeleiding van kwetsbare mensen naar arbeid, op den duur niet werken en alleen kortetermijneffecten hebben. Dat was zijn hypothese. En die wilde hij onderzoeken.

De wereld is alweer een jaar ouder, maar het verlies van zo'n bevlogen mens als Will Tinnemans blijft voelbaar. Dit themanummer over arbeidsparticipatie is ook een eerbetoon aan hem. We blijven doorgaan. ■

Christa Vogel

Spectrum, partner met elan



De redactie heeft vijf personen gevraagd om te reageren op nevenstaande quotes van Will Tinnemans.

*De gebruikte citaten zijn met toestemming van Start Foundation en Uitgeverij Nieuw Amsterdam overgenomen van filmfragmenten op YouTube (1 en 3) en uit *De kwetsbaren* (2). Het boek zelf is verkrijgbaar via de boekhandel of rechtstreeks via www.startfoundation.nl.*

Will Tinnemans

“Toen ik vroeger als kind op de kermis kwam, had je van die glazen kasten en daar stonden van die mini-bulldozers in. Met een gleuf in de voorkant, daar moest je dan een munt in gooien. Als je dat heel slim deed, heel precies en op het juiste moment, dan kwam die bulldozer aan en die schoof dan een andere munt naar voren en die kon je dan weer uit het bakje halen. Vaak viel er meer dan één munt. Dus één munt leverde soms vijf munten op. Kijk, dat wil je natuurlijk, als kind. Als we dit nu toepassen op die arbeidsmarkt, zie je eigenlijk een enorme parallel. Je hebt een beperkt veld, dat veld is begrensd. Er kunnen niet meer dan zoveel munten van een bepaalde grootte op. Zie dat als de arbeidsmarkt (...) Wat is dan het effect? Aan de voorkant valt er minstens weer één uit. En soms wel meer. Je bent eigenlijk een soort draaieurwerkloosheid aan het creëren, waar niemand beter van wordt en waar uiteindelijk geen mens iets mee opschiet.

Dat is social return on investment zoals het op dit moment wordt uitgevoerd. Goed principe, beste bedoelingen, effect op de werkgelegenheid nul.



“Een afgeronde opleiding biedt nog altijd de beste kansen op toegang tot het meer aangename gedeelte van de arbeidsmarkt: aantrekkelijk werk met een goed inkomen en relatief veel zekerheid. De onfortuinlijken met weinig opleiding bezetten op het flexibele gedeelte van de arbeidsmarkt het ene na het andere tijdelijke baantje met weinig inkomen en grote kans op werkloosheid. Zij vormen het kwetsbare deel van de beroepsbevolking. (...)”



“We hebben voor iedere subgroep wel een mooi gouden kooitje gebouwd waar mensen in mogen schuilen. En dat is eigenlijk ook heel mooi, zolang we dat geld hadden en konden opbrengen. Maar het werd op een gegeven moment onbetaalbaar. Die mensen moesten dus uit de uitkering, aan het werk. Dan hebben we het niet over mensen die hoogopgeleid zijn en zich wel redden in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Dan hebben we het vooral over mensen met een beperking. Mensen met een fysieke, verstandelijke, sociale of psychische beperking. Mensen die misschien niet helemaal functioneren zoals ze zelf zouden willen en die vaak elk geval niet functioneren zoals werkgevers dat graag willen. Die willen mensen die heel hard werken, die foutloos werken, en die zoveel mogelijk productie draaien. Daar is Nederland ook famous om. Wij hebben een geweldige arbeidsproductiviteit, staan altijd heel hoog op al die lijstjes, maar de keerzijde daarvan is dat we alle mensen die daarin niet konden functioneren, er eigenlijk uit hebben gekieperd. Die hebben we aan de rand een plekje gegeven en een uitkering en gezegd: jullie hoeven helemaal niet mee te doen, wij doen het met zijn allen wel, we hebben een hyperproductieve economie, en wij krijgen dat echt wel voor elkaar.” ■

over De kwetsbaren



Will Tinnemans (1959 - 2014) was journalist, mediatrainer en debatleider. Hij schreef onder andere over immigratie, bureaucratie en de onderkant van de arbeidsmarkt. (foto via Start Foundation).

JOS VERHOEVEN OVER DE KWETSBAREN



Jos Verhoeven, directeur van Start Foundation, hoeft er niet lang over na te denken: "Wat mij betreft is een van de sleutelzinnen in *De kwetsbaren*: 'Het draait allemaal nog te veel om de instituties zelf, terwijl het eigenlijk moet draaien om de mensen voor wie ze werken.' Dat besef en de urgentie om dat in een publicatie aan de kaak te stellen, was iets dat Will en ik direct met elkaar deelden. De kracht van Will is dat hij met zijn analyse en schrijftalent de ondoorzichtige betonnen muren verandert in transparante ramen waardoor het onzichtbare voor iedereen zichtbaar wordt. Zonder bitter of cynisch te worden, en heel belangrijk: met de juiste dosis humor. Ook bleef hij steeds zoeken

naar persoonlijke ervaringen en plaatste die in een samenhangende context, zodat moeilijke maatschappelijke vraagstukken voor een groot publiek begrijpelijk werden.

Ruim anderhalf jaar na de publicatie heeft *De kwetsbaren* nog niets aan actualiteit verloren. Sterker nog: veel voorspellingen over de Participatiewet zijn uitgekomen. En dat is niet iets om blij van te worden.

Wij gebruiken *De kwetsbaren* nog elke dag. Ook voor 2016 volgen we Will zijn advies onverkort: Start Foundation wil als onafhankelijk maatschappelijk investeerder vooral banen en kansen creëren voor mensen die het op eigen kracht niet redden. ■

(Lees ook de reacties op Will Tinnemans op pagina 7, 11, 13 en 16.)

Op weg naar de inclusieve arbeidsmarkt

Werk in uitvoering

Henny Ketelaar

De Participatiewet: we zijn een jaar op weg. De bedoeling van de wet is dat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk komen. Daarnaast bestaat de 'Banenafpraak', waarmee sociale partners beogen om in 2026 125.000 extra banen bij 'gewone' werkgevers creëren: 25.000 banen bij de overheid en 100.000 bij andere werkgevers. Een jaar verder: waar staan we nu? Hoe gaat het in de praktijk?

Op 23 november 2015 vond in het Lux in Nijmegen het slotdebat over Participatie plaats. Journalisten Cindy Cloin en Piet Hein Peeters presenteren de uitkomsten van hun journalistiek onderzoek. Ze signaleren twee grote hindernissen bij de uitvoering van de Participatiewet. Ten eerste moeten mensen die onder die wet vallen door het UWV worden gekeurd. Dat gaat traag en de keuring is streng, waardoor er weinig mensen tot het doelgroepenregister zijn toegelaten. Ten tweede moet de loonwaarde van mensen worden bepaald, waarvoor mensen opnieuw worden geïndiceerd. Deze procedure duurt lang en leidt tot gedoe, iets dat Will Tinnemans al in 2014 had voorspeld: "Je tuigt een enorme en dure bureaucratie op, met jaarlijkse of tweejaarlijkse loonwaardebepalingen en het levert je niets op."

Wat ben je waard?

In het debat blijkt de uitvoering van de Participatiewet en Banenafpraak te leiden tot spanningen. Tof Thissen, algemeen directeur van UWV Werkbedrijf snapt dat verschillende regels in de praktijk best lastig zijn. Hij licht dit toe met een voorbeeld: "Als ik morgen op de steiger ga metselen, heb ik waarschijnlijk maar een loonwaarde van dertig procent, terwijl ik in andere functies wel in staat ben om het minimumloon te verdienen." Met andere woorden: de bepaling van iemands loonwaarde hangt niet alleen van de persoon af, maar ook van de functie. Job Cohen, voorzitter van Cedris (de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie): "Er moet echt wat gebeuren, wil het zaakje gaan werken. We zeggen: als mensen dit en dat nog kunnen, komen ze niet in het doelgroepenregister. Deze mevrouw kan bijvoorbeeld nog heel goed

dekbedafbiester worden, dus kan zij het minimumloon verdienen, zonder de vraag te stellen of er wel behoefte is aan dekbedafbiesters." Met andere woorden: we moeten loonwaarde ook beoordelen op functies waarnaar vraag is.

Verscherpte toegang

Thissen geeft aan dat UWV een uitvoeringsorganisatie is die zijn opdrachten krijgt vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en deze als zodanig uitvoert. Als de loonwaardebepaling soepeler moet worden toegepast of het doelgroepenregister als te streng wordt gezien, moet daarover met het ministerie het gesprek worden gevoerd. Aart van der Gaag, commissaris 100.000 banen VNO/MKB/LTO, probeert wat nuance in te brengen: "De drempelfunctie van dekbedafbiester en collegafuncties staat niet in de wet. Maar volgens mij is er op uitvoeringsniveau wel meer ruimte te vinden. Mijn rol is het om werkgevers enthousiast te maken om vacatures op tafel te leggen. Ik ken nog geen cijfers, maar hoor overall wethouders en anderen zeggen: 'aan werkgevers ligt het niet.'" Van der Gaag ziet dat er een omslag plaatsvindt. Hij memoreert nog even dat staatssecretaris Jetta Klijnsma eind 2013 nog sprak over 'die snode werkgevers' die andere werknemers eruit zouden gooien om voor nieuwe loonkostensubsidies op te strijken. "Mensen, zo zit een werkgever helemaal niet in elkaar! Werkgevers zitten niet op de laatste tien procent loonwaardes te wachten. Heb een beetje vertrouwen in werkgevers."

Wethouder Turgay Tankir van Nijmegen: "Als gemeente hebben wij hier ook mee te maken. Toch plaatsen we wel mensen. Ik denk dat het nog veel beter kan. De wet

is onbedoeld erg ingewikkeld gemaakt. Bijvoorbeeld: een werkgever zegt 'ik wil iemand plaatsen'. Dan zoeken we iemand die goed past en uiteindelijk blijkt: 'die telt niet mee voor de Banenafpraak'. Dat is aan die werkgever niet uit te leggen. Een andere keer ligt het probleem bij de indicatie. Bijvoorbeeld: we hadden honderd mensen op de wachtlijst voor de sociale werkvoorziening, die allemaal al een WSW-indicatie hadden. Wij dachten: deze mensen kunnen in aanmerking komen voor beschut werk. Maar van de honderd mensen is er maar eentje uitgekomen met een beschut werk-indicatie." Met andere woorden: het UWV beoordeelt te streng. Al hebben gemeenten ook niet voldoende middelen om veel mensen een beschutte werkplek te geven. "Laat het nou aan gemeenten en werkgevers over, samen met andere partijen, om mensen aan werk te helpen," zegt Tankir. Hij wil minder regels en meer ruimte. Thissen: "We hebben 7.000 mensen uit het doelgroepenregister naar een betaalde baan begeleid." Cohen: "Dat is mooi, maar niet genoeg."

Ambtenaren en ondernemers

Cloin en Peeters kwamen de verschuiving van 'burgerparticipatie naar overheidsparticipatie' weinig tegen in de praktijk van de Participatiewet. Zij stellen dat gemeenten nog veel te veel de neiging hebben om voor werkgevers te bepalen welke begeleiding nodig is. Het lijkt een kwestie van gebrek aan vertrouwen in werkgevers.

Tankir geeft aan dat de gemeente Nijmegen met de ondernemers samen optrekt. Van der Gaag geeft het voorbeeld van Albert Heijn dat zelf interne jobcoaches heeft, die veel beter dan externe jobcoaches weten wat het werk inhoudt. "Er is altijd wel iemand



Foto: Kelley van Evert

Tof Thissen, directeur van UWV Werkbedrijf en Job Cohen, voorzitter van Cedris (de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie)

in het bedrijf, een iets oudere werknemer, die mensen goed kan begeleiden.” Cohen ondersteunt de Nijmeegse aanpak: “De combinatie vind ik een spannende ontwikkeling. Ambtenaren zijn goed in rechtmatigheid en ondernemers weten wat nodig is. Het gaat erom die kracht te combineren.”

Van spanning naar innovatie

De praktijk is dus weerbarstig. Er zijn nog tal van hobbels te nemen. De spanning lijkt vooral te zitten in de beheersing en rechtmatigheid enerzijds en ondernemerschap en maatwerk anderzijds. Maar het goede nieuws is: juist spanning zorgt voor innovatie. ■

*Gemeenten hebben nog
veel te veel de neiging
om voor werkgevers te bepalen
welke begeleiding nodig is.*

Begrippen

Participatiewet

Wet waarin de Wet werk en bijstand (Wwb), Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wajong zijn samengevoegd, met als doel om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder mensen met een arbeidsbeperking) aan het werk te helpen. De uitvoering ligt in handen van de 35 regionale Werkbedrijven, waarin gemeenten, UWV en sociale partners samenwerken.

Banenafpraak

Centrale afspraak tussen overheid en sociale partners om in de periode tot 2026 125.000 extra banen te creëren (25.000 bij de overheid en 100.000 elders) voor mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.

Doelgroepenregister

De ‘kaartenbak’ waarin mensen worden geregistreerd die onder de Banenafpraak vallen.

De praktijk in Doesburg: “Het kan wel”

Interview met wethouder Peter Bollen

Henny Ketelaar



Tussen de eeuwenoude schilderijen en kroonluchters in de raadszaal van Doesburg schetst wethouder Peter Bollen de Doesburgse aanpak: “We hebben de Participatiewet weten te verbinden met de zorg, welzijn en het jongerenwerk alhier. Bijvoorbeeld bij IJsselzicht, een appartementen complex voor senioren, waar restaurant en keuken dreigden te verdwijnen. Dat was voor de bewoners flink schrikken. De gezelligheid en samenkomst-functie vielen weg.”

Wethouder Bollen wil niet denken in problemen, maar in oplossingen. “We hebben Caleidoz en Cambio erbij betrokken en de kok weer teruggekregen. De geuren hangen weer in de gangen! Alle Doesburgers zijn welkom voor een warme maaltijd. In de keuken en het restaurant kunnen uitkeringsgerechtigden en jongeren cateringervaring opdoen, van waaruit ze zich verder bemiddeld kunnen worden.” Doesburg probeert in haar aanpak een ‘dubbelslag’ te realiseren, waarbij alles bij elkaar komt: welzijn, zorg, participatie, leefbaarheid.

Welwillende werkgevers

Mensen die minder dan 25% loonwaarde hebben, worden begeleid door onder andere Philadelphia, organisatie voor mensen met een verstandelijke beperking. Op hun werkstation Beinum zijn de mensen met nuttig werk aan de slag, bijvoorbeeld met het doen van de was. Voor mensen met meer dan 25% productiecapaciteit, wil de gemeente werkplekken bij reguliere werkgevers realiseren. Zo heeft het in Doesburg gevestigde bedrijf Ubbink een aparte ‘productiestraat’ ontwikkeld, waar mensen gestructureerd en beschermd kunnen werken. “Zolang we Presikhaaf Bedrijven hebben, zijn de mensen weliswaar goed ondergebracht, maar ze voelen dat ze bij de sociale werkvoorziening werken. Nu werken ze bij Ubbink of Gazelle en daar zijn ze trots op.” De sleutel ligt volgens Bollen bij minder werkdruk en meer structuur.

De gemeente Doesburg wil ook zelf kijken of ze binnen het gemeentelijk apparaat extra werkplekken kan creëren. Het UWV voert een scan uit, op grond waarvan een aantal werkzaamheden kan worden samengevoegd tot een nieuwe, aangepaste functie. Bollen ziet ook bij ondernemers die welwillende houding: “We hebben hier de Samenwerkende Industrie Doesburg (SID). Met hen hebben we een bijeenkomst gehouden, met als boodschap: kijk met andere ogen, zorg dat je jouw organisatie iets anders inricht. De SID inventariseert nu deeltaken om daarop enkele mensen te plaatsen. Ik ben benieuwd wat daaruit komt.”

Tussen rechtmatigheid en creativiteit

De wens tot verbinding en de complexiteit van wet- en regelgeving, maken het voor een kleine gemeente lastig om het écht goed te doen. De ambtelijke capaciteit is immers beperkt. Er ligt een spanning tussen rechtmatigheid en innovatie, zo ziet Bollen: “Je kunt die rechtmatigheid moeilijk ontken- nen; het moet uiteindelijk kloppen. Maar in een kleine gemeente kun je bij leuke projecten wel kijken of je daar op een iets andere manier mee om kan gaan, om eens een keer af te wijken van de regels en te kijken wat dat oplevert. We zitten hier dicht op de praktijk, met ons eigen team van vier consultants Werk en Inkomen en twee consultants die zich meer op de zorg richten. In dat team wordt heel concreet besproken welke projecten er zijn en waar mensen naar

toe kunnen worden verwezen. We verbinden zo gemakkelijk tussen beleidsterreinen, tussen beleid en praktijk. Het kan wel!”

Achterover leunen

De gemeente Doesburg lijkt goed op weg, maar is nog niet klaar. Peter Bollen: “Het komende jaar wil ik bereiken dat die integrale aanpak nog meer vanzelfsprekend wordt. Nu zijn wij als gemeente de regisseur: we brengen partijen bij elkaar en proberen de belangentegenstellingen te overbruggen. Dat is soms flink trekken. Ik wil bereiken dat organisaties meer de handen ineenslaan en samen optrekken.” Dan kan de gemeente eindelijk eens achterover leunen ... ■

*“Je kunt ook kijken
wat het oplevert
als je eens afwijkt
van de regels.”*

(Peter Bollen)

YVONNE LITJENS OVER EEN MINDER KWETSBAAR SYSTEEM



Beste Will,

Zolang wij onze maatschappij hebben ingericht zoals we nu hebben gedaan, geloof ik dat de jonge Wajonger geen enkele kans maakt om duurzaam een passende baan te krijgen. Mijn zoon is zo'n jonge Wajonger. Hij heeft autisme en wordt daardoor beperkt in veel wat hij graag wil. Maar hij studeert, loopt stage en wil, net als de meesten onder ons, straks zijn eigen inkomen verdienen. Als ouder, werkzaam in de zorg, houd ik mijn hart vast. Tijdens de studie kreeg hij nagenoeg geen begeleiding, op stage moest hij volledig voldoen aan de 'normale' eisen. Met veel inzet van mensen in zijn huidige omgeving, is hij nu zover dat hij een aangepaste stage heeft. En krijgt hij een aangepast diploma ... hoeveel kansen biedt dat op een reguliere baan?

Wat mij als ouder frustrereert, Will, is dat er zoveel mensen een goed betaalde baan hebben om allerlei ideeën te opperen voor deze doelgroep, maar wat tot geen enkele duurzame oplossing leidt.

Dat er veel over het onderwerp wordt geschreven, er veel geld in wordt gestoken om het te onderzoeken, maar dat mensen die hulp nodig hebben om in onze maatschappij mee te komen, eigenlijk worden afgeschreven.

Ik ben niet zo optimistisch over de toekomst.

Maar ik probeer zelf wel het goede voorbeeld geven. Door mantelzorger te zijn voor kwetsbare mensen in mijn eigen omgeving en initiatieven te ontwikkelen voor mensen met een 'verborgen' handicap.

Soms denk ik wel eens dat de hele maatschappij op de schop moet, wil er meer onderling begrip komen.

Dat het eerst nog slechter moet gaan, voordat het beter wordt. En weet je wat het gekke is Will? Aan de 'kwetsbaren' zelf zal het niet liggen! ■

Yvonne Litjens

Zelfstandig zorgondernemer in Doorwerth en moeder van twee zoons met autisme

YES een nieuwe week!



"Als op maandagochtend de wekker gaat, denk ik 'Yes, een nieuwe week!'. Dat was vorig jaar wel anders, toen voelde ik me vooral loom en leeg."

"Ik voel me weer nuttig nu ik bij Spectrum werk," vertelt een opgewekte Ischa. Het gevoel betrokken te zijn bij de maatschappij heeft Ischa twee jaar lang niet gekend, omdat hij werkloos thuis zat. "Dat vond ik echt heel vervelend. Ik voelde me loom en leeg." Ischa heeft autisme en verwerkt informatie trager dan de meeste anderen. Daarnaast is hij een echt gevoelsmens. Tijdens zijn vorige baan bij het dierenasiel trok hij zich het leed van de dieren sterk aan en had hij moeite met het volgen van het protocol. "Het dierenleed was voor mij te pijnlijk," geeft Ischa aan.

Vanaf begin 2015 is Ischa met zijn jobcoach Bram op zoek gegaan naar een geschikte werkplaats. "Samen met Bram heb ik mijn vaardigheden en mogelijkheden doorgenomen en toen kwam ik er weer achter dat ik een opleiding computervaardigheden heb gedaan. Daar wilde ik graag weer wat mee doen. We hebben bij twee organisaties kennis gemaakt en bij beide organisaties heb ik een dag meegedraaid. Spectrum was een van die organisaties." Het gebouw waarin Spectrum gevestigd is, vond Ischa direct indrukwekkend. "Toen ik het zag dacht ik 'wow, dat ik hier mag gaan werken', ik was meteen gemotiveerd." In overleg met Bram heeft Ischa gekozen voor een baan als communicatiemedewerker bij Spectrum. Als Ischa over zijn werk vertelt, verschijnt er een glimlach op zijn gezicht. "Ik ben echt heel blij: ik doe werk dat bij me past, ik heb leuke collega's en ik voel me weer nuttig." Elke maandagochtend is Ischa bij Spectrum te vinden om de website bij te houden. Het liefst wil hij vaker komen werken. In overleg met Bram en Spectrum wordt gekeken naar de mogelijkheden van uitbreiding. Aan het enthousiasme van Ischa zal het in ieder geval niet liggen. Wat de toekomst brengt is de vraag, maar Ischa verwacht voorlopig wel in de IT of communicatie te blijven werken. ■



Geniet in de Weerd



Cambio

Aan tafel met sociaal ondernemers

Henny Ketelaar

Theo Duijker komt als eerste binnen, netjes in pak, zonder stropdas. Zijn hele werkzame leven is hij al werkgever. "Ik ben ook vader van een meervoudig gehandicapte dochter, nu twintig. Dat is niet het leukste wat me gebeurt is, maar wel het meest waardevolle. Het heeft me gevormd in mijn werkgeverschap." Samen met een compagnon heeft Theo vergader- en horecalocatie Droom in Elst en Geniet in de Weerd in Arnhem opgericht, die gerund worden door een diversiteit aan werknemers. "We doen niets bijzonders. Het enige wat we doen is mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inzetten. Destijds werd ik door hulpverleners met de nek aangekeken." Inmiddels vindt hij een gewillig oor voor zijn boodschap: "Creëer een gezonde economische bedrijfsomgeving, breng mensen in de rol van medewerker, help ze te ontdekken wat ze kunnen en laat ze waarde creëren."

Een minuut later verschijnt Benjamin Beerthuis, in sweater met spijkerbroek, op het oog een 'man uit de straat'. Ooit was hij opbouwwerker, maar de laatste vijf jaar algemeen manager van Cambio Buurtbeheer, een buurtbeheerbedrijf in Deventer. Cambio is 20 jaar

geleden door inwoners opgericht en nu een bedrijf met 300 mensen, waarvan 75 op de loonlijst. "Wat we proberen is om te ondernemen in het sociaal domein, met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarbij we de werkbegeleiding gewoon betalen uit onze opdrachten. Ons werk bestaat vooral uit werk in de openbare ruimte, zoals handmatig reinigen. Maar we doen bijvoorbeeld ook catering, fietsrecycling en supportersbegeleiding."

Onze derde gast is Marike Hafkamp, een nette verschijning in rode jurk. Zij is projectleider van de gemeente Apeldoorn om veranderingen in het sociale domein vorm te geven: "Ik ben de spin in het web om organisaties met elkaar te verbinden, zodat ze samenwerken en doelgroepen mengen. Als resultaat wil de gemeente dat voorbij de begeleidingsindicaties wordt gekeken en dat we van individuele voorzieningen komen tot algemene voorzieningen. Normaliseren: niet meer vanuit de organisatie of doelgroep denken, maar vanuit mens en talenten, rekening houdend met hun beperking."

Henny van Benthem, in colbert en spijkerbroek, had zijn late komst telefonisch al aangekondigd. Ooit P&O'er en pedagogisch werker, maar inmiddels heeft hij al 25 jaar een eigen drukkerij en reclamebureau. Drie jaar geleden raakte hij betrokken bij het Nij-meegse Ambachtsplein waar hij het aantal koppels leermeester-gezel verdubbelde. "Mijn oude beroep is altijd blijven trekken. Twee jaar geleden kwam een deel van het gebouw van de vso-school leeg te staan. Tegelijkertijd bleken voor de vso-leerlingen te weinig passende stageplekken beschikbaar. Die twee elementen heb ik gecombineerd in Bedrijfsschool H400: twaalf kleine ondernemers hebben zich in de school gevestigd en bieden stage- en werkervaringsplekken."



Benjamin Beerthuis,
algemeen manager
Cambio Buurtbeheer

Geen loonwaarde maar eigenwaarde

Henny van Benthem werkt zowel samen met de kleine ondernemers als met zorgorganisaties, op het snijvlak van welzijn, zorg en werk. “De mensen met een loonwaarde onder de veertig procent werken bij de dagbesteding. Daar maken ze bijvoorbeeld een broedkastje voor een kanarie, voor twintig cent per stuk, terwijl de groothandel ze zelf voor vijf euro verkoopt. Ik wil dat de dagbesteding commerciëler gaat denken: dat ze van die twee dubbeltjes twee kwartjes maken. De dagbesteding denkt zo niet, is allang blij als ze de cliënten ‘in huis’ kan houden.”

Theo Duijker duidt er gelijk op: “De focus van zorgorganisaties is om mensen zelfstandig te maken en dus proberen los te laten. Tegelijkertijd hebben ze er financieel baat bij als ze mensen ‘vasthouden’. Dat dilemma moeten we aanpakken, anders blijven die mensen in de dagbesteding zitten en komen ze niet bij ons, werkgevers in beeld.” Ook bij Marike Hafkamp gaan de alarmbellen af: “Dit kan echt niet meer! Die mensen die nu in de dagbesteding zitten, kunnen naar jouw bedrijf toe, Henny, als ze voldoende vaardigheden hebben ontwikkeld. Dan kunnen ze bij jou verder leren en hun talenten ontdekken. Bij jouw bedrijf functioneren ze in een bedrijfsmatige context, waardoor ze meer waarde krijgen.”

Theo: “Ja precies! Nou komen we al heel snel op de essentie: het gaat om de mensen. Als mensen waarde toevoegen, moet je ze daarvoor betalen. Daar was die loonwaardemeting ook voor bedoeld, maar die wordt nu ingezet om mensen te categoriseren. Verfoeilijk. Ik zeg gewoon tegen mijn mensen: ik weet niet wat jouw loonwaarde is, maar kom eens bij mij werken en dan kunnen we zien wat je kan. Ik heb mensen in dienst die ik honderd procent betaal, maar die op dertig procent zijn ingeschaald.”



Talentplek
Apeldoorn
(foto:
Rob Voss)



Benjamin Beerthuis weet niet hoe snel hij moet inhaken: “Kijk ook eens naar de participatieladder: die werkt stigmatiserend. Ik vind het verwerpelijk. Onze doelgroep staat vaak haaks op die participatieladder.” Hij knipt met zijn vingers: “Soms hoeft er maar even dat te gebeuren, dan is iemand geschikt voor de arbeidsmarkt. En soms even dit en dan is hij niet meer geschikt.”

Theo: “Het zijn net gewone medewerkers, hè?” Benjamin wil maar zeggen: die participatieladder zet mensen vast en dat doet hen geen recht: “Het gaat niet om de loonwaarde maar om de eigenwaarde. Het gaat erom dat mensen zich gewaardeerd voelen om wat ze toevoegen.”

Theo: “Als de gemeente vanuit vertrouwen met werkgevers gaat samenwerken en zegt: iemand gaat bij jou werken, we gaan voorlopig even uit van loonwaarde X en over een half jaar bepaal jij de toegevoegde waarde van deze medewerker. Negen van de tien keer zal die werkgever dan een reële waarde bepalen.”

De gemeente als veelkoppig monster

‘Vertrouwen’ spreekt Marike aan: “We hebben met z’n allen een ingewikkelde bureaucratie gecreëerd met allerlei domeinen, regels en afspraken. De gemeente is een veelkoppig monster. Ik tref klantmanagers van de sociale dienst die mij zeggen: Marike, ik hoef alleen te investeren in de mensen met meer dan 40% loonwaarde, de rest doen we niet. Dat snap ik vanuit beperkte financiële middelen, maar op die manier komt er vanuit de dagbesteding geen doorstroom, geen kans voor mensen. Het is de kunst om die aparte domeinen te overstijgen: hoe kun je de mensen uit het

Links Henny van Benthem, Bedrijfsschool H400 en rechts Theo Duijker, Droom in Elst en Geniet in de Weerd in Arnhem



granieten bestand actief krijgen, hoe kun je mensen uit de dagbesteding in een bedrijfsmatige context plaatsen? Loskomen van het systeem en uitgaan van de mens: dat is mijn zoektocht en die hoor ik ook bij jullie."

Dus kunnen werkgevers beter niet langs de gemeente gaan om aan nieuwe werknemers te komen? Theo: "Met alle respect, maar gemeenten zijn er nog niet aan toe om mensen zichtbaar te maken. Gemeenten weten niet wie in hun 'bakken' zitten. Toen wij met Droom zijn begonnen, zijn we via de zorgorganisaties bij de cliënten gekomen. We zeiden tegen die cliënten: kom bij ons werken. Want hoe weet je dat iemand iets niet kan als je het nog nooit geprobeerd hebt? Zo gezegd, zo gedaan: blijkt die cliënt gewoon een medewerker te zijn! Ook zijn al die begeleidingsuren helemaal niet nodig. Dat neemt niet weg dat er wel expertise moet zijn waarop je als werkgever terug kunt vallen. Op afroep, je hebt tenslotte ook niet alle dagen de accountant in je bedrijf rondlopen."

Marike ziet de mogelijkheden: "Ik zou graag jullie bedrijven achter mijn infrastructuur hebben." Theo, met een glimlach: "Ik ben al bij jullie op bezoek geweest..." Benjamin, breed lachend: "En heeft ze tegen jullie wel 'ja' gezegd?"

Taal zonder hokjes

Soms moeten de gesprekspartners even zoeken naar elkaars taal en bedoeling. Zo krijgt Henny van Theo de vraag: "Hoe duid je de werkplekken binnen jouw bedrijf?" Dat blijkt even zoeken: gaat het om dagbesteding, banen, leerwerkplekken of vrijwilligerswerk? Henny:

"Je vervalt zo snel in oude taal: de taal van de hokjes."

Marike heeft het in Apeldoorn over 'talentplekken': maatschappelijke taken in de vorm van begeleid vrijwilligerswerk, waardoor kwetsbare mensen zich kunnen ontwikkelen en waarbij ze door de professionals worden begeleid. "Bijvoorbeeld in het buurthuis – 'ontmoetingsplek' – de vaatwasser uitruimen en de tafels schoonmaken. Die talentplekken vormen de eerste opstap, bedoeld voor mensen op wie voorheen niemand zat te wachten."

Sommige termen roepen emoties op. Benjamin slaat op tilt bij de term 'granieten bestand'. Hij spreekt zelf over het 'diamanten bestand' om de potentie van de mensen aan te duiden. Marike heeft last van de term 'verdringing': "Ze zeggen tegen me: die participatieplekken mogen geen echt werk verdringen. Ik zou juist zeggen: mooi als mijn mensen kunnen verdringen, want dan hebben ze blijkbaar loonwaarde." Theo: "De mensen die jij in ontwikkeling brengt, zijn gewoonweg 'nieuwe toetreders'. Dat zijn de mensen die vroeger dom zijn gehouden en die je nu tot ontwikkeling brengt."

Terug naar de bedoeling

Alle vier hebben ze hun eigen missie. Theo: "Zal ik eens even vertellen hoe het landschap eruit ziet als je niet in de systeemwereld werkt?" Marike: "Ik ben het nu al met je eens!" Theo: "Er zit een schot tussen waar je voor staat met je hart en waar je op stuit." Marike: "Ja, dat klopt, maar door casuïstiek en succesverhalen zie ik beweging, zowel bij de sociale diensten als binnen de Wmo." Al valt er nog wel een slag te slaan. Theo: "Als zorgorganisaties teruggaan naar waar ze voor zijn – mensontwikkeling en herstel – dan sluiten ze goed aan bij waar wij als sociaal ondernemers voor zijn. We moeten het samen doen, met elkaar, maar we moeten het er wel over hebben."

Dus daar zit een groot deel van de oplossing? Theo: "Als je het vanuit de bedoeling organiseert, kan het veel efficiënter." Benjamin: "Ik zie dat er gigantisch veel mensen aan de zijlijn staan. Wat mij betreft moeten we de middelen effectiever inzetten." Henny: "Dat kan door mensen zoveel mogelijk in de rol van werknemers te brengen."

Marike: "Loskomen van de systemen en denken vanuit de mens." Zeggen ze alle vier niet hetzelfde? ■

(Foto's via de geïnterviewden en hun organisaties.)



Marike Hafkamp, gemeente Apeldoorn

BRIGITTE THEEUWEN OVER DE INCLUSIEVE SAMENLEVING



De missie van Spectrum is: 'bijdragen aan een samenleving waarin iedereen kan meedoen en zich thuis voelt'. Waar begin je dan? Goede intenties zijn belangrijk, maar op zichzelf niet genoeg. Om de samenleving te verbeteren moeten er ook mensen ontstaan. Mensen zoals Will. En er moet iets gebeuren, meer dan praten alleen. Rechttrekken wat krom is. Een voorbeeld: het schoolsysteem in Nederland. Het lijkt zo logisch om kinderen en jongeren in te delen op basis van hun leervermogens.

Maar is dat wel zo? Ons systeem doet iets met de beeldvorming van en tussen mensen. We leren hen vanaf het begin niet om om te gaan met verschillen. Wat zou er met kinderen gebeuren als we een inclusief schoolsysteem hadden? Ik denk dat ze elkaar op een vanzelfsprekende manier gaan helpen. Dat zie je al op sommige scholen waar bijvoorbeeld kinderen met het syndroom van Down in een 'gewone' klas zitten. Een inclusieve arbeidsmarkt start voor mij dus op de basisschool.

Wat betekent dit dan voor de waardering van arbeid? Hoe moet de follow-up zijn van het inclusieve schoolsysteem? Als alle jongeren de maatschappij instromen als een talentvol en gewaardeerd mens, hoe krijgen ze dan vervolgens ook economische erkenning? Want

zonder geld kunnen we niet. Nog niet. Ik denk daarom dat we het moeten omkeren. Volgens mij hebben mensen van nature de drive iets te willen betekenen voor elkaar, voor de samenleving of de wereld. Dat pleit voor een samenleving op basis van maximalisatie van humanisering, in plaats van uit te gaan van winstmaximalisatie. Hoe betekenisvol je bent voor de maatschappij zou in mijn beleving niet in eerste instantie afhankelijk moeten zijn van iemands toevoeging aan het economische systeem.

Vanuit Spectrum als Social Change Agent heb ik drie wensen over onze rol:

Laten we ons gedachtegoed over de inclusieve samenleving blijvend op de agenda zetten.

Laten we initiatieven blijven ondersteunen die hierover gaan.

Laten we actief proberen contacten tussen verschillende leefwerelden tot stand te brengen.

Hier geloof ik in, ook in deze tijden waarin we over onze eigen toekomst moeten nadenken. ■

Brigitte Theeuwen is directeur-bestuurder van Spectrum, partner met elan



Foto: Evert van de Worp

Poetsen met YouTube

"Robin komt elke dag met een lach op zijn gezicht binnen," vertelt Louis Pelgröm, eigenaar van Pelgröm Autobedrijf in Voorst enthousiast. "Robin is helemaal weg van auto's en werkt bij mij als auto-poetser, inmiddels helemaal zelfstandig. Hij komt van De Beele, een orthopedagogisch behandelcentrum voor jongeren met een licht verstandelijke beperking en gedragsproblemen."

Louis is ambassadeur van 'Voorst Scoort', een team van sociaal bewogen ondernemers die er samen voor zorgen dat er zoveel mogelijk duurzame werkplekken voor mensen komen die dat nodig hebben. Hij had al ervaring met Wajonger Ruben en omdat hij genoeg werk heeft voor iemand erbij, heeft hij rechtstreeks contact opgenomen met De Beele. De match met Robin was snel gemaakt.

Louis: "Natuurlijk heeft Robin in het begin begeleiding nodig gehad en moet je vooral duidelijk uitleggen wat je verwacht en wat je onder kwaliteit verstaat. Met wat extra persoonlijke aandacht gaat de samenwerking over het algemeen goed. Belangrijk is dat je een goede match hebt. Robin komt uit een 'poetsfamilie', zoals hij dat zelf noemt, en is echt autominded. Hij is erg gemotiveerd en neemt veel initiatief. Zo bekijkt hij bijvoorbeeld YouTube-filmpjes over hoe je met de diverse poetsmaterialen het beste resultaat krijgt. Hij krijgt bekleding schoon die ik niet schoon krijg. Robin werkt nu bij ons met een stageovereenkomst, maar in overleg met De Beele gaan we kijken of we Robin een contract kunnen aanbieden." ■

www.facebook.com/autobedrijf.pelgrom

www.voorstskoort.nl

Verhalen over kracht en kwetsbaarheid



Foto: Guus Dubbelman

In gesprek met Halleh Ghorashi

Henny Ketelaar

Halleh Ghorashi (Teheran, 1962) is opgeleid als cultureel antropoloog en filosoof. Sinds 2012 is zij hoogleraar diversiteit en integratie aan de Vrije Universiteit in Amsterdam. Ze is geboren in Iran, waar ze mee heeft gedaan aan de revolutie en is op 26-jarige leeftijd naar Nederland gevlucht.

Al vanaf 1995 is Halleh Ghorashi bezig met verhalen van vluchtelingen. "In die verhalen valt op dat de eerste jaren cruciaal zijn. Je wilt als vluchteling geen moment verliezen: je krijgt een kans op een nieuw begin en wilt die pakken. Niets mogen of kunnen, is funest. Ik heb het geluk gehad dat ik gelijk kon gaan studeren. Ik was drie jaar in Nederland en kon zeggen: ik ben derdejaarsstudent. Dat voelt goed. In vergelijking met autochtone Nederlanders heb je als vluchteling allerlei 'achterstanden' en moet je voor een deel overnieuw beginnen. Als je die eerste periode in Nederland niets mag, krijg je een achterstand die nauwelijks meer in te halen is."

Verwachtingen van hoogopgeleiden

Een hoogopgeleide vluchteling heeft toch voldoende mogelijkheden voor compensatie, zodat hij die achterstand kan inhalen?

"Hoogopgeleiden nemen meer menselijk kapitaal mee naar hun nieuwe land; dat helpt hen om hun nieuwe leven sneller op te pakken. In vergelijking met laagopgeleiden passen hoogopgeleide vluchtelingen ook beter bij de verwachtingen die Nederlanders van integratie hebben: deze verwachtingen zijn zo hoog dat bijna alleen hoogopgeleide mensen daaraan kunnen voldoen."

"Een hoge opleiding heeft ook een keerzijde: ook diegene zelf heeft hogere verwachtingen. Onderzoek laat zien dat eerste generatie laagopgeleide Marokkaanse vrouwen, die het Nederlands amper spreken en door ons als 'geïsoleerd' worden gezien, zich geborgen voelen in de wijken waar ze wonen. Maar hun dochters gaan naar school en leren goed Nederlands, waardoor ze te horen en lezen krijgen welke negativiteit over hen verspreid wordt. Dat bevordert niet het gevoel van thuishoren in Nederland."

"Ook denken hoogopgeleiden dat ze – na afronding van hun opleiding – gelijke kansen op de arbeidsmarkt krijgen. In de praktijk vallen die kansen vaak tegen. Iedereen heeft een droom nodig om te kunnen groeien. Als verwachtingen niet ingelost worden, al was het maar ten dele, dan gaat de droom kapot. Dat leidt tot frustratie en verlies van zelfvertrouwen."

Eenheidsworst aan medewerkers

Dus volgens u zouden we iedereen op zijn eigen niveau moeten zien en benaderen. Als werkgevers dat gaan doen, krijgen we dan een 'inclusieve arbeidsmarkt'?

"Een inclusieve arbeidsmarkt begint voor mij bij 'inclusieve organisaties': werkgevers die hun diverse medewerkers de kans bieden

om hun talenten te ontwikkelen. Dus niet alleen de mensen met een bevoorrechte achtergrond, maar iedereen. Dat zijn de werkgevers die de droom van mensen intact laten, die hen de kans bieden hun droom te realiseren. In de praktijk zie ik echter dat veel werkgevers op zoek zijn naar de 'perfecte medewerker': onder het mom van 'kwaliteit' zijn ze op zoek naar de duizendpoot die alles kan. Dat leidt tot een eenheidsworst aan werknemers: allerlei mensen die grofweg hetzelfde kunnen, waarbij er onderling te hoge concurrentie ontstaat en niemand zich kwetsbaar durft op te stellen."

Dus?

"In inclusieve organisaties daarentegen excelleren werknemers in datgene waar ze goed in zijn en hebben zij collega's die op andere gebieden uitblinken. Zelf ben ik bijvoorbeeld op mijn best als ik verhalen mag vertellen aan een grote groep studenten. Ik ben minder goed in kleine werkgroepen, waarin eerstejaarsstudenten hun schrijfvaardigheid oefenen. Daar kun je beter iemand inzetten die Nederlands als moedertaal heeft. Een goede werkgever ziet die verschillen: die probeert geen duizendpoot van ons te maken, maar laat ons elkaar aanvullen en samenwerken."

Kiezen voor kwetsbaarheid

In Nijmegen heeft u in 2012 een alternatieve troonrede uitgesproken. U pleitte ervoor om 'de in verdrukking geraakte relationaliteit weer onder de aandacht te brengen, zodat de samenleving meer wordt dan de som der individuen. Waarom is dat zo nodig?

"Alleen door relaties met elkaar aan te gaan, kunnen we van betekenis zijn. Ook op de werkvloer. Iedereen kan daarmee beginnen, elk in zijn eigen positie: leider, manager of werknemer. Het begint door niet meer mee te doen met de 'show van succes'. Dat is een keuze. Sterke mensen zijn mensen die zich kwetsbaar durven opstellen. Zij durven hun eigen verhaal met anderen te delen: het persoonlijke verhaal van je dromen, van de mensen die je gesteund hebben je dromen te realiseren en ook van de kansen die je hebt laten liggen. Dat is een 'inclusief verhaal', met hoogte- en dieptepunten. Als je dat verhaal kunt delen, ben je een breed mens en kun je anderen inspireren."

"Of je anderen binnen jouw organisatie meekrijgt in de herwaardering van relationaliteit op de werkvloer, wordt vooral bepaald door het gezag dat je binnen jouw organisatie hebt. Gezag is iets informeels,

niet gekoppeld aan functie of positie. In de praktijk zijn werknemers met gezag vooral de mensen die zich kwetsbaar opstellen, relationeel sterk zijn en invoelingsvermogen hebben. Zij geloven in hun eigen kracht én in de kracht van anderen. Zij zijn in staat mensen met elkaar te verbinden, hebben lef om af te wijken van protocollen en kunnen hun boodschap doseren."

De werknemer als breed mens

Is het zo eenvoudig: gewoon doen?

"Nee, want niet iedereen wil dat hun organisatie transformeert. Je krijgt tegengas. Er zijn namelijk veel 'geprivilegieerde mensen' die heel goed zijn in het 'tentoonstellen van hun succes'. Dat zijn die duizendpoten, die misschien geen echte duizendpoot zijn, maar wel de schijn kunnen ophouden. Zij hebben er geen behoefte aan zich kwetsbaar op te stellen. Een vluchteling behoort niet tot die bevoorrechte groep, omdat hij door zijn vlucht naar een onbekend land per definitie in een zwakkere positie verkeert. Hij kan die zwakheid niet verbergen. Maar dat betekent niet dat een vluchteling minder hard werkt of minder getalenteerd is."

Stel dat ik werkgever zou zijn. Hoe kan ik dan aan vluchtelingen en andere kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt een kans geven?

"Een inclusief werkgever kijkt verder dan de zichtbare tekorten: verder dan de vluchtelingenstatus, chronische aandoening of lichamelijke beperking. Hij gaat op zoek naar de onzichtbare kant, naar de verborgen talenten die door de zichtbare tekorten niet altijd zichtbaar zijn. Dat is de werkgever die benieuwd is naar het 'gat' in het CV van een sollicitant. Want die vraag levert de verhalen op, over kracht en kwetsbaarheid, over waarden en compensatiestrategieën. Zelf heb ik een gat van 15 jaar in mijn CV, tussen het moment dat ik in Iran mijn middelbare schooldiploma heb gehaald en het moment van mijn doctoraal in Nederland. Als mensen dit als zwakte hadden beschouwd, had ik nooit kansen gekregen. Gelukkig trof ik mensen op mijn pad die mij vragen stelden, zodat ik kon uitleggen dat ik jaren in het verzet had gezeten en was ondergedoken ... een verhaal van kracht en niet van zwakte. Op deze manier kunnen een inclusieve organisatie en betrokken collega's van enorme betekenis zijn." ■

HALLEH GHORASHI OVER DE NIEUWE KWETSBAREN



"Een afgeronde opleiding biedt nog altijd de beste kansen op toegang tot het meer aangename gedeelte van de arbeidsmarkt: aantrekkelijk werk met een goed inkomen en relatief veel zekerheid. De onfortuinlijken met weinig opleiding bezetten op het flexibele gedeelte van de arbeidsmarkt het ene na het andere tijdelijke baantje met weinig inkomen en grote kans op werkloosheid. Zij vormen het kwetsbare deel van de beroepsbevolking. (...)."

"Hier is een nuancering op zijn plaats, als het gaat om hoogopgeleide migranten en vluchtelingen. Wie hoogopgeleid is, wordt gezien als een gelijke op de arbeidsmarkt. Maar in de praktijk krijgen hoogopgeleide migranten en vluchtelingen niet altijd de kansen die ze verdienen. We hebben dus nog een extra groep 'nieuwe kwetsbaren', waarbij etniciteit een extra laag is. Zelfs als ze hoogopgeleid zijn worden ze in de praktijk niet als gelijke behandeld vanwege hun etnische, religieuze en/of sociaal-economische achtergrond. Voor vluchtelingen (met wellicht een belangrijk netwerk in hun eigen land) speelt daarbij als extra factor dat zij nog geen sociaal netwerk hebben in hun nieuwe land, wat hen hindert in hun sociale mobiliteit.

Ik ben het helemaal eens met de analyse van Will over de projecten-carroussel. We zijn ontzettend goed in het herhalen van projecten die misschien tijdelijk resultaten boeken, maar die niet duurzaam zijn. We hebben een kort geheugen en brengen weinig reflectie in die projecten. Ik zou zeggen: doe gaandeweg de uitvoering van een project ook onderzoek, zodat je kan monitoren en leren tijdens

het project. In vele projecten ligt de focus op het resultaat (dus het einde van het traject) en niet zozeer op het proces binnen het traject. Deze resultaatgerichtheid maakt het ook moeilijk om creatieve, onorthodoxe initiatieven een kans te geven.

Eén van die initiatieven is Hamrah. Hierbij worden ervaringsdeskundige coaches (in dit geval migranten en vluchtelingen zelf die jarenlang in Nederland wonen) gekoppeld aan inburgeringdocenten. Deze lang ingeburgerde migranten en vluchtelingen weten uit eigen ervaring hoe het is om een nieuwkomer te zijn en voeden met hun kennis de docenten. Samen optrekken dus. En eerst goed om ons heen kijken of een bepaald project al bestaat en dan daarvan leren in plaats van opnieuw het wiel uit willen vinden. ■

www.hamrah.nl

Cultureel antropoloog **Halleh Ghorashi** is hoogleraar Diversiteit en Integratie aan de afdeling sociologie aan de Vrije Universiteit Amsterdam

Werken in Gelderland!

Interview met Brigitte Willemsen over de toekomst van onderwijs en arbeid

Christa Vogel

Ruim een jaar geleden richtte de provincie Gelderland een DenkTank Arbeidsmarkt 2030 op. Deze DenkTank, bestaande uit een denker, onderzoeker, ontwerper en maker¹, bracht een half jaar na aantreden haar advies uit aan de Gelderse politiek. Zij ging daarbij niet over één nacht ijs. Rapporten over arbeidsmarktontwikkelingen, interviews met netwerkpartners uit economie en onderwijs, eigen waarnemingen en onderzoek leidde tot een lijst van 13 trends rondom de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. In haar rapport² vertaalt de DenkTank deze inzichten naar Gelderse schaal en geeft aanbevelingen voor de rol van de provincie op het gebied van werk.

We praten hierover met Brigitte Willemsen, projectleider Onderwijs & Arbeidsmarkt bij de provincie Gelderland.

“Een gezonde arbeidsmarkt, waarin de mens centraal staat en iedereen meedoet. Dat is waar de provincie in gelooft. Op de meer korte termijn, zeg vijf jaar, hoop ik dat belemmerende regelgeving rondom arbeid verdwenen is en dat we beter kunnen voorspellen welke opleidingen en beroepen kansrijk zijn voor werk in de toekomst. Nu komt het nog te veel voor dat jongeren een opleiding kiezen die leidt naar werkloosheid. Het is mijn overtuiging dat we daarbij moeten investeren op regionaal niveau. Dichtbij de jongeren waar het om gaat. Het DenkTank rapport zie ik als een wenkend perspectief. Er moet nog wel heel veel gebeuren voordat het zover is dat we een inclusieve arbeidsmarkt hebben gecreëerd.”

reinen. Maar hoe gaan ondernemers de stagnerende Gelderse arbeidsmarkt redden? Is er voor hen een rol weggelegd om ook de ‘moeilijke groepen’ aan het werk te helpen? Brigitte is vanuit de provincie betrokken bij alle lopende projecten die onderwijs en arbeidsmarkt met elkaar combineren.

“Wat in de praktijk heel goed blijkt te werken, is het koppelen van ervaren ondernemers aan jongeren zonder werk en met weinig kans op een baan. Het buddyproject in De Liemers³, dat is opgezet met steun van de provincie, is daarvan een treffend voorbeeld. De ondernemers zijn zowel coach als leermeester en helpen de jongeren inzicht in hun talenten te krijgen en hun communicatieve en sociale vaardigheden te verbeteren. Het enthousiasme spat ervan af!”

De wederzijdse leerervaring van de een-op-eensituatie was voor de provincie een

belangrijk aspect bij de honorering van de aanvraag van het buddyproject. Ook de reproduceerbaarheid op meerdere plekken in Gelderland speelde een rol. Tegelijkertijd is Brigitte realistisch over de invloed van geld om ontwikkelingen te sturen.

“Binnen de Robuuste Investeringsimpuls is een bedrag van 2,5 miljoen euro opgenomen om jongeren aan het werk te helpen. Een deel van dat bedrag kunnen jongeren in de vorm van ‘vouchers’ meenemen als een werkgever hen een werkervaringsplaats aanbiedt. De ervaringen zijn heel positief, maar in de praktijk loopt dat nog niet zo hard. Voor werkgevers is het bedrag, 1250 euro, relatief klein en de begeleiding van jongeren vraagt relatief veel. Toch is het een instrument dat echt kansen biedt. Het zou mooi zijn als meer ondernemers of organisaties een werkplaats willen creëren voor deze jongeren.”

Ondernemers centraal

Wie zich een beetje verdiept in de rol van de provincie op het gebied van arbeidsmarkt, ziet vaak het woord ‘ondernemers’ langskomen. In het nieuws zijn de investeringen in ruimtevaart, topsectoren en bedrijventer-

Het rapport van de Denktank bevat een Troonrede voor het jaar 2040. Deze kijkt terug naar een succesvolle verandering van de Gelderse arbeidsmarkt en begint zo:

De visie die de DenkTank Arbeidsmarkt u vandaag, op deze PrinsSESjesdag, reeds voor de 25e maal aanbiedt, heeft betrekking op een bijzonder moment in onze Gelderse geschiedenis. 2040 wordt alweer het 10e jaar waarin de volle vruchten geplukt zullen worden van de inspanningen van de afgelopen decennia. Na een uiterst woelige periode op de arbeidsmarkt in ons land en ook in Gelderland vanaf het begin van het millennium, werden in 2014 en 2015 na de Provinciale Staten verkiezingen de grondslagen gelegd voor een nieuw bestel. Een bestel van Educatie, Werken, Zorgen en Ontwikkelen – dat de werktitel “Educarity” meekreeg – en dat ingericht wordt vanuit levensbehoeften van de Gelderse burgers. Hiermee gingen we van baanzekerheid naar financiële zekerheid. Het begon destijds allemaal met de inmiddels fameuze Motie 41, waarin Provinciale Staten haar zorg uitsprak over de werkgelegenheid in Gelderland. Het bleek de start te worden om de Arbeidsmarkt te kunnen hervormen naar de toekomst. Het getuigde van durf en visie dat de politieke partijen zich schaarden achter deze motie.

Het Denktank rapport is te downloaden via deze link:

www.gelderland.nl/4/Home/Rapport-DenkTank-Arbeidsmarkt-2030.html

De ‘Troonrede’ begint op p. 26.

Voetnoten

¹ Margot Nijkamp-Diesfeldt, Annet de Lange, Jaap Jongejan, Anne-Marij Buckens.

² Hoe creëren we ‘De Gelderse standaard’? (2015).

³ Meer informatie via Bart Colsen, b.colsen@rsddeliemers.nl

⁴ Meer informatie via www.3dambacht.nl



Brigitte Willemsen over haar eerste baan

“Toen ik ongeveer 8 jaar was, realiseerde ik me voor het eerst dat ik later zou gaan werken. Ik wist ook wat ik wilde: in een winkel! De ouders van een vriendinnetje hadden een drogisterij en in de kelder stonden van die zware kassa’s waarmee wij mochten spelen. Zo kwam ik op het idee. Later ben ik inderdaad bij de V&D (achter de kassa) gaan werken, voordat ik Arbeids- en Organisatiepsycholoog werd.”

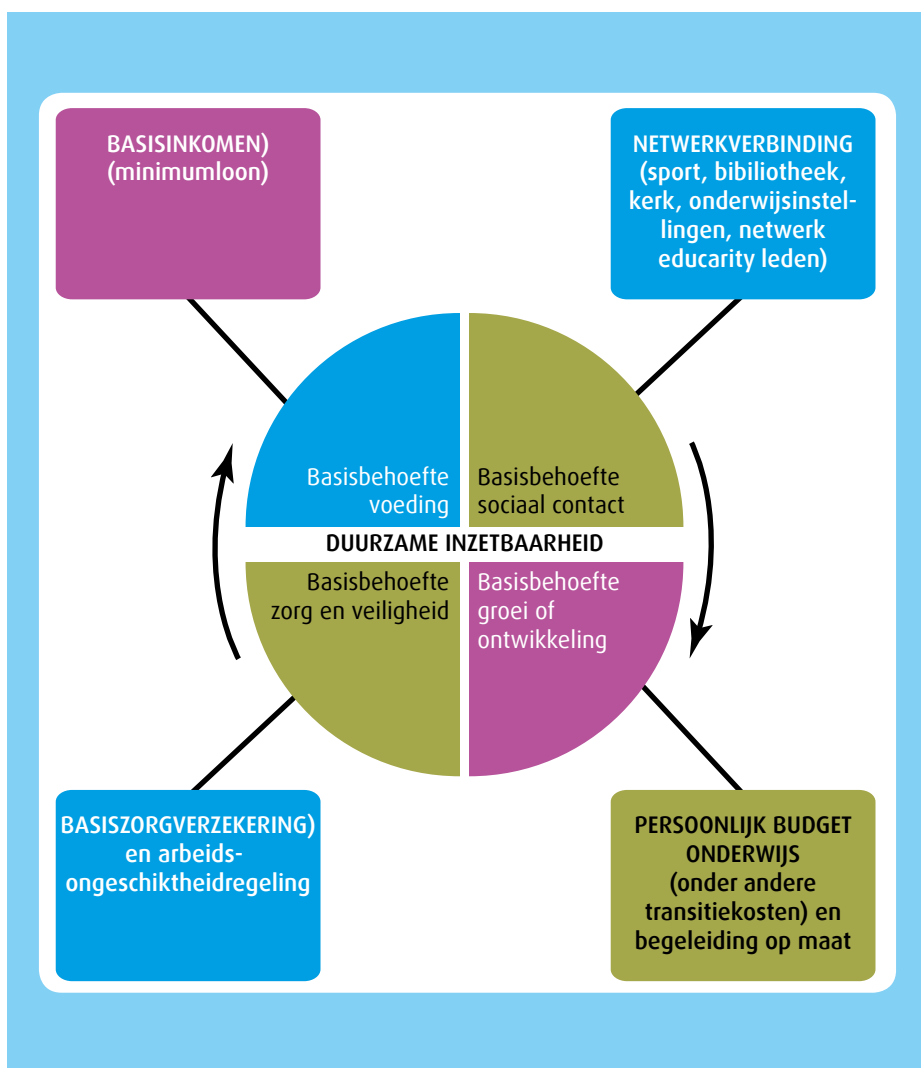
Werk voor iedereen

Tussen vandaag en 2030, het jaartal dat voorop het DenkTank rapport prijkt, ligt nog anderhalf decennium. Wat hebben jongeren die op dit moment op school zitten eraan? Gaan zij het straks merken dat er nu bij de provincie mensen hun best doen om een inclusieve arbeidsmarkt te creëren?

Brigitte Willemsen: “Ik ben echt een optimist. Maar we moeten niet ontkennen dat het taaie materie is. Het is echter mijn intrinsieke overtuiging dat je geluk verhoogd wordt als je een zinnvolle bijdrage levert aan de maatschappij. In mijn rol als projectleider is dat ook mijn doel. Daarom ben ik ook erg blij met nieuwe initiatieven en proeftuinen die de provincie ondersteunt. Ik denk wel dat we moeten oppassen met het inrichten van nieuwe systemen om het arbeidsmarktprobleem op te lossen. Liever eerst zoveel mogelijk ruimte benutten binnen het huidige systeem. Dat is trouwens ook expliciet opgenomen in de nieuwe beleidslijn van de provincie: ruim baan voor experimenten en ruimte voor regelluwe zones.”

Eén van die experimenten waarvoor de provincie geld heeft uitgetrokken, is het project 3D Ambacht⁴. Dit is een opleiding tot 3D modelleur speciaal voor mensen met een conditie in het autistisch spectrum. Het idee blijkt aan te slaan en in een behoefte te voorzien. “De meeste ondernemers starten vanuit hun hart en 3D Ambacht is daarvan een sprekend voorbeeld. Daar word ik echt blij van!” ■

Voor meer informatie over het Gelderse arbeidsmarktbeleid: www.gelderland.nl



Figuur 1 Educacity model als nieuw arbeidsmarktmodel © De Lange, 2015 (zie ook p. 16).

Bron: De Lange, A.H. (2015). Hoofdstuk 2: De (kwetsbare) Mens Centraal: een nieuw sociaal-economisch arbeidsmarktmodel? In: A. Spitters, N. Horn (Eds). Waarden die werken, uitgave van WZW, Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn.

ANNET DE LANGE OVER EEN MINDER KWETSBAAR SYSTEEM



Beste Will,

Als wetenschapper mag ik onderzoek doen op de arbeidsmarkt en adviezen geven aan werkgevers over het thema duurzame inzetbaarheid. Kort samengevat: het willen, kunnen, maar ook mogen doorwerken in goede gezondheid en kennis en kunde tot op hoge leeftijd. Vanuit de filosofie de mens te 'verduurzamen' in plaats van als afvalproduct te gebruiken.

Past duurzame inzetbaarheid wel bij ons systeem anno 2015, met de kenmerken: transitie, flexibilisering en vergaande technologische innovatie? Een systeem dat zich het beste vertaalt naar economische topsectoren?

Het antwoord laat zich raden: wij hebben te maken met een exclusieve arbeidsmarkt, waarin het principe van verduurzamen vooral geldt voor succesvolle hoogopgeleide werknemers, maar steeds minder voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Recente resultaten uit trendrapporten, maar ook bijvoorbeeld armoede signalementen van het CBS geven duidelijk weer dat de kloof tussen afhankelijk en onafhankelijk groter zal worden. Dat maakt ons als samenleving kwetsbaar, maar nog erger, bepaalde doelgroepen als 'zeer kwetsbaar'. Wat nu Will?

Het is hoog tijd voor nieuwe, meer mensgerichte modellen en spannende sociale experimenten, waarin stakeholders van een nieuw arbeidsmarktmodel gezamenlijk aan de slag gaan. Waarin studenten vanaf dag één betrokken worden om ook mee te denken en nieuwe modellen te onderzoeken in hun scripties en stages. Waarin vertegenwoordigers uit de kwetsbare doelgroep betrokken gevraagd worden om mee te denken over hun eigen arbeidssituatie.

Wat had ik het mooi gevonden om jouw mening te horen over een mogelijk nieuw model, getiteld: Educarity. Een arbeidsmarktmodel gebouwd met drie bouwstenen: opleiding, zorg en veiligheid. Waarin vrijwilligerswerk en betaald werk beide op waarde geschat worden. Zou je aanvullingen of bedenkingen hebben? Denk je dat het onze kwetsbaarheid zou verminderen? Wat zou een gesprek met jou van waarde zijn geweest. Wat word je gemist. ■

Annet de Lange

Lector Human Resource Management aan de Hogeschool Arnhem-Nijmegen

Bottom up!

Startups sociale ondernemingen Gelderland

In Gelderland zijn tal van kleine enthousiaste ondernemers die onlangs een sociale onderneming zijn gestart of erover dromen om er een te starten. Spectrum wil deze vaak jonge mensen een handje helpen om hun plannen waar te maken. We organiseren laagdrempelige bijeenkomsten waarin de deelnemers met elkaar kunnen sparren en ervaringen delen. Prettig, want ze zoeken vaak veel in hun eentje uit.

De eerste bijeenkomst stond in het teken van ondernemersplannen. Om die scherper te krijgen, werkten deelnemers met het Canvas Business Model; een methode om alle bedrijfsaspecten op een praktische en visuele manier in kaart te brengen.

Voor de tweede bijeenkomst was een van de deelnemers gastheer: De WijkFabriek. Deze keer oefenden deelnemers met storytelling. Ze zijn gewend om vanuit hun eigen plan of droom te denken en te praten. Met storytelling vertellen ze ook hun verhaal, maar dan vanuit het perspectief van een klant. Spectrum ondersteunt de initiatiefnemers bij het ontwikkelen van hun sociaal idee naar een echte sociale onderneming! Samen vinden we uit hoe en met welke partners dat het beste kan. ■



De WijkFabriek

Wat gebeurt er wanneer bewoners en stakeholders uit een wijk gezamenlijk de behoeftes van de wijk verkennen om de leefbaarheid te vergroten? Een mogelijk antwoord is: de WijkFabriek.

Zo'n verkenning leverde drie jaar geleden in de Nijmeegse wijk Wolfskuil - voor bewoners 'de Kuul' - een tweezijdig beeld op. Aan de ene kant een dynamische wijk in ontwikkeling met ruim driehonderd zzp'ers, een grote groep cultuurmakers en een sterk gevoel voor ondernemerschap. Aan de andere kant een traditionele volkswijk met een hoge werkloosheid, gezondheidsproblemen, behoefte aan verbinding tussen verschillende groepen bewoners en een gevoel van uitsluiting.

Broedplaats

Een groep bewoners en betrokkenen ging met de behoeften uit de wijk aan de slag en kwam tot het concept van een broedplaats. Een plek waar iedereen terecht kan, als consument of producent. Met steun van woningstichting Portaal en de gemeente heeft de stichting twee sloopwoningen omgedoopt tot De WijkFabriek met drie hoofdfuncties: dagcafé, flexwerkplekken en het ondersteunen van initiatieven op het gebied van cultuur, werk, ontmoeting en welzijn.

We duun t eiges wel

Werk is altijd een centraal thema geweest in de wijk. De wijk is ooit gebouwd voor kansarme bewoners uit de benedenstad en trok later veel arbeidsmigranten. Anno 2015 is arbeidsparticipatie nog steeds een actueel onderwerp. De WijkFabriek levert inspanningen op dit gebied. Mensen met weinig tot geen werkervaring kunnen, dicht bij huis, vaardigheden opdoen door zich als vrijwilliger in te zetten voor een of meerdere initiatieven die er zijn. Participatie begint door kleine stapjes te zetten, heel dichtbij. Een mogelijke stap is een aanstelling bij De WijkFabriek via een participatiebaan. Een andere weg is ondernemerschap. Zo wordt het dagcafé gerund door een coöperatie met de afspraak dat de uitbaters op termijn het café mogen overnemen. De WijkFabriek wil in het voorjaar van 2016 in gesprek treden met de wijk en aan de hand van de resultaten het arbeidsparticipatieaanbod waar wenselijk en mogelijk uitbreiden.

De WijkFabriek volgt en ondersteunt de ambities van de wijk in de rol van faciliterende partner. De initiatiefnemers dragen hun project door gevolg te geven aan het motto van de wijk: We duun t eiges wel! ■

www.facebook.com/WijkFabriekWolfskuil

Aan de slag?



Jolanda Bekker, als u inspiratie zoekt om mét mensen en hun eigen oplossingen aan de slag te gaan
j.bekker@spectrumelan.nl
(06) 516 35 774



Önder Gürses, als u uw dienstverlening wilt afstemmen op de diversiteit van mensen in de samenleving
o.gurses@spectrumelan.nl
(06) 155 35 199



Cor Klein Heerenbrink, als u participatie, welzijn, talenten en vooral mensen in de wijk wilt verbinden
c.kleinheerenbrink@spectrumelan.nl
(06) 519 92 743



Mariette Klein Kranenberg, als u partijen met elkaar wilt verbinden en met positieve energie aan de slag wilt
m.kleinkranenberg@spectrumelan.nl
(06) 442 13 333



Nuray Karabacak, als u de kansen op arbeidsparticipatie van kwetsbare jongeren wilt bevorderen, samen met ondernemers, zorgorganisaties, gemeenten, scholen en de jongeren zelf
n.karabacak@spectrumelan.nl
(06) 485 31 961



Anja van de Boer, als u met inzet van kwalitatief onderzoek eens echt in gesprek wilt met cliënten/werknemers om hun ervaringen en behoeften in beeld te brengen
a.vandeboer@spectrumelan.nl
(06) 194 74 963



Werner Rutjes, als u vanuit visie en ideeën naar actie wilt komen, geef ik samen met u vorm aan een inclusieve arbeidsmarkt
w.rutjes@spectrumelan.nl
(06) 832 54 730

colofon

Werk genoeg in Andersland/Hoe het werkt in Andersland is een uitgave van Spectrum, partner met elan www.spectrumelan.nl
Dit magazine is mede mogelijk gemaakt door een financiële bijdrage van de provincie Gelderland.

Teksten & (eind)redactie:

Anja de Boer (a.deboer@spectrumelan.nl)
Nuray Karabacak (n.karabacak@spectrumelan.nl)
Hennie Ketelaar (h.ketelaar@spectrumelan.nl)
Henriëtte Neuijen (hoofdredactie, h.neuijen@spectrumelan.nl)
Christa Vogel (c.vogel@spectrumelan.nl)

Ontwerp:

Jacqueline de Maertelaere

Fotografie:

Al Hajem en Spectrum (tenzij anders vermeld)

Illustraties:

Sylvia Vlaardingerbroek

Drukwerk:

Media Mail, Nijmegen

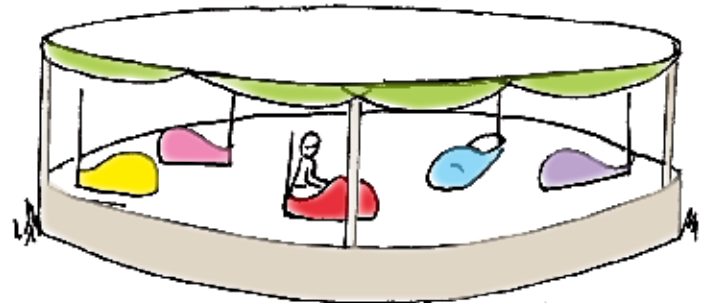
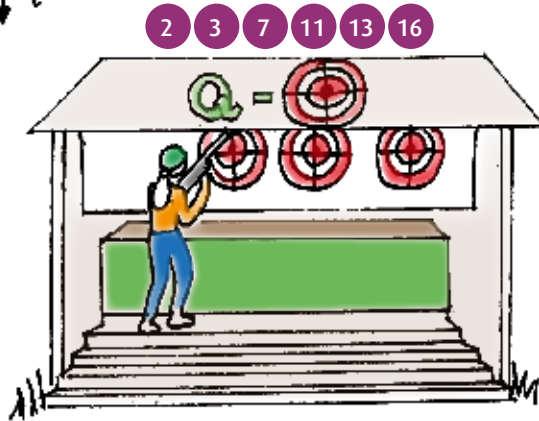
© december 2015

Speciale dank gaat uit naar alle geïnterviewden en de partners die het magazine mede mogelijk hebben gemaakt.

Eerder verschenen Andersland, een frisse kijk op transitie en transformatie, Mobiel Andersland en Reisgids naar Andersland.

Mis dit niet op de kermis van de
Arbeidsparticipatie

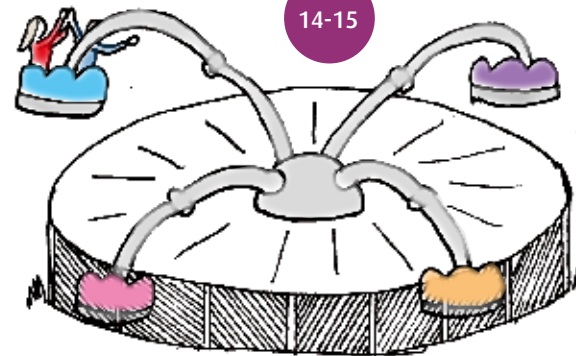
↓ Quote-schieten



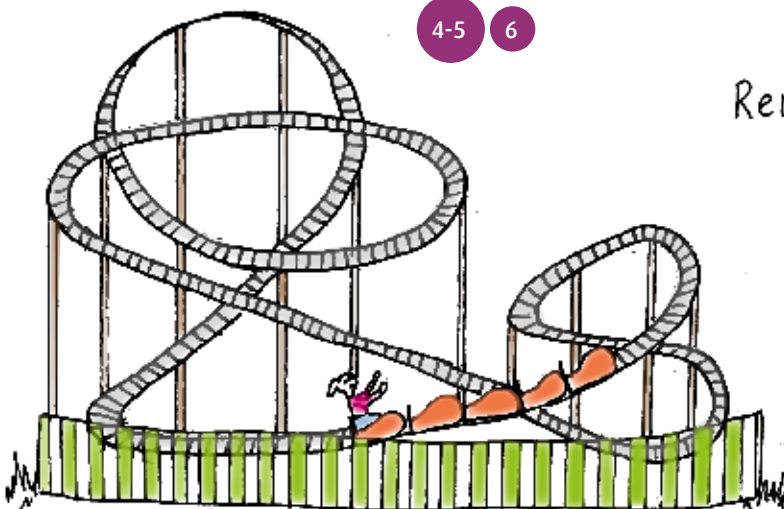
Botsauto's tussen
de regels door ↗

8-10

Denktank-
spin ↓



Achtbaan van de
Participatiewet ↓



4-5 6

Reuzenrad voor
iedereen ↓



● Inhoudsopgave

● Inhoudsopgave

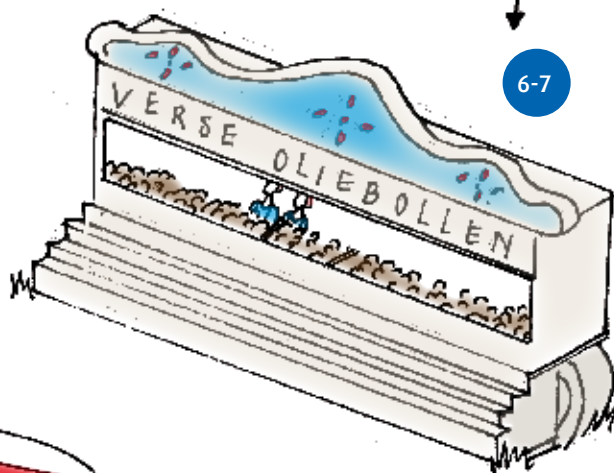
Wijk popcorn

12



Bemmelse
Oliebollenkraam

6-7



Arnhemse
Zweefmolen

13-16

Winnen bij de
Kop van Jut

8-11



Cakewalk van
Onderwijs naar werk

2-5

De Normaalste Zaak

Beperkt is niet zo relevant als je het werk goed organiseert en mensen inzet op wat ze goed kunnen.

Een inclusieve arbeidsmarkt, waarin iedereen die kan en wil werken welkom is, zou normaal moeten zijn. Het is het uitgangspunt van De Normaalste Zaak, een groeiend netwerk van ruim 300 mkb-ondernemers en grote werkgevers, die werkgelegenheid bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. De deelnemende bedrijven zijn de ambassadeurs van De Normaalste Zaak en stimuleren inclusief ondernemerschap binnen het Nederlandse bedrijfsleven. In Gelderland zijn 46 ondernemers aangesloten.

Diversiteit in ons personeelsbestand - zo zeggen sommige ondernemers (waaronder Microsoft) - is in ons eigen belang. Anders missen we signalen, want ook onze klantengroep is divers. Volgens kwartiermaker Bert van Boggelen zeggen supermarkten dat de filialen waar Wajongers in de winkel werken, beter scoren op klanttevredenheid.

Een van de werkgeversinitiatieven is 'Onbeperkt aan de slag': een digitaal platform waarop werkzoekenden een profiel kunnen aanmaken en werkgevers hun werkaanbod kunnen presenteren. Het platform is geschikt voor werkzoekenden van alle niveaus: op de website kan het

taalniveau worden aangepast. Naast digitale contacten organiseert 'Onbeperkt aan de Slag', samen met de deelnemende werkgevers 'Meet & Greet', om rechtstreeks contact te kunnen leggen.

Tijdens een participatiedebat vertelt Martijn dat dit voor hem dé manier was om na lange tijd weer aan het werk te komen. Na een late diagnose Asperger begreep hij waarom hij anders reageert dan anderen. Zijn rommelige arbeidsverleden levert een cv op dat er nooit uit zal springen in een reguliere sollicitatieprocedure. Een grote netwerkbijeenkomst ligt hem niet, maar via het digitale platform is hij aan de slag op de afdeling Kredietrisico bij een grote Nederlandse bank. Via de HRM-afdeling is er wel begeleiding beschikbaar, maar die heeft hij tot nu toe niet nodig gehad.

De Normaalste Zaak is een initiatief van MVO Nederland, werkgeversvereniging AWWN en Start Foundation.

Bron: www.denormalstezaak.nl, www.onbeperktaandeslag.nl en Participatiedebat #3 Kruisbestuivingen (LUX-Driestroom, 24-09-2015).

Heeft u al een PSO-erkenning?

Heeft u mensen in dienst met een kwetsbare arbeidsmarktpositie? Koopt u diensten en producten in bij organisaties die sociaal ondernemend zijn? De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) meet hoe sociaal ondernemend uw organisatie is. Er zijn vier prestatietredes: een aspirant-status, PSO-1, PSO-2 en PSO-3. De aspirant-status wordt aan organisaties toegekend die nog niet voldoen aan de normen, maar het voornemen hebben daar binnen een jaar wel aan te voldoen. Deze organisaties moeten al gestart zijn met de uitvoering van hun plan van aanpak tot waardige PSO organisatie.

Een organisatie met PSO-1 voldoet aan de basisnorm socialer ondernemen. Ze heeft meer mensen in dienst met een kwetsbare arbeidsmarktpositie dan gemiddeld. Wie in aanmerking wil komen voor de PSO-2 erkenning moet bovengemiddeld scoren als het aankomt op het bieden van werkgelegenheid aan de PSO-doelgroep. Koplopers komen in aanmerking voor de PSO-3 erkenning. Bij alle drie de treden voldoet de organisatie ook aan de kwalitatieve eisen met betrekking tot passend werk, integratie, functioneren & ontwikkeling en begeleiding. Heeft u al een PSO-erkenning?

Laat dromen uitkomen

De Participatiewet. De participatiesamenleving. De participatieladder. Je ontkomt er niet aan: participeren moet. Om ervaringen en kennis rondom participatie met elkaar te delen is de site Participatiehulp.nl gestart. Werkgevers, werknemers, zorginstellingen en overheid kunnen hier terecht voor praktische informatie, actuele items, blogs, tools en de participatiematrix.

Bram Hanstede en Theo Duijker van Enspiratie hebben het initiatief genomen om hun eigen kennis en ervaringen online te delen. Zij zijn gespecialiseerd in het ontwikkelen van sociale ondernemingen. In Arnhem exploiteren zij 'Geniet in de Weerd': een lunchcafé en vergaderlocatie waar een groot aantal mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkt. Participatie begint volgens Hanstede en Duijker met het vangen van dromen en het stellen van doelen. Kijk naar wat er kan en wat er nodig is om dromen uit te laten komen. Werkgevers moeten weten hoe sociaal ondernemen werkt, zodat dromen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uitkomen.

De grote hoeveelheid informatie en kant-en-klare tools zijn voor iedereen toegankelijk gemaakt via www.participatiehulp.nl.

WERKTOP-aanpak

In de aanpak van WERKTOP gaat de gemeente op zoek naar kansen op werk bij ondernemers: welke ondernemer heeft welke personeelsbehoefte? Vervolgens organiseert de gemeente persoonlijke ontmoetingen tussen (meerdere) ondernemers en werkzoekenden, in de vorm van een 'Prettig Gesprek'. Dit gesprek heeft een informeel karakter: contact van mens tot mens, waardoor (wederzijdse) vooroordelen verminderen en matches ontstaan. Met deze aanpak vinden werkzoekenden een werkplek en wordt de samenwerking tussen de gemeente en (lokale) ondernemers bevorderd.

Voor meer informatie www.werktopwerkt.nl

Goedgekleed aan het werk

Goedgekleed bij je sollicitatiegesprek verschijnen. Hoe doe je dat als je rond moet komen van een minimuminkomen en je geen geschikte kleding hebt? Je kunt dan terecht bij een van de tien winkels van Dress for Success. Vrijwilligers helpen in de winkel met het zoeken van passende kleding en het verbeteren van persoonlijke presentatievaardigheden. De kleding mag je houden en als je bent aangenomen mag je een tweede set kleding komen uitzoeken. Zo kun je de eerste tijd goed gekleed op je nieuwe baan verschijnen.

Een bezoeker aan één van de Dress for Success winkels vertelt dat ze echt over een drempel van trots moest stappen om de winkel te bezoeken. 'Het bezoek heeft me verrast. Het personeel voelde als een warm bad. Met veel aandacht hebben de stylisten me uiteindelijk gekleed in een verfrissende en kleurrijke outfit, terwijl ik normaal gesproken een erg behouden kledingkeuze heb. Met tranen in mijn ogen heb ik ze omhelsd, omdat ik niet kon geloven dat ik er zo goed uit kon zien - mijn zelfvertrouwen steeg direct.' Bij haar tweede sollicitatie werd ze aangenomen. Mooi dat Dress for Success zo een steentje kan bijdragen. Kijk ook eens op de site.

Bron: www.dressforsuccess.nl