

Hoe het werkt in ANDERSLAND



In dit nummer: van leren naar werk • sociale ondernemers • participatie in de wijk • over de grens • kijkje bij de Kinkel • wie neemt het initiatief?

Met het normale verkeer mee Het Ambachtsplein: meester en gezel

Jan Steven Eilander (locatiemanager Ambachtsplein),
regio Nijmegen

Theo Rikken (leermeester, You Name It)

Roy Rosendahl (gezel, You Name It)

Bij het Ambachtsplein nemen zelfstandig ondernemers als leermeester een of meer gezellen onder hun hoede. Door werken, coaching en training leren de gezellen een ambachtelijk vak en ervaren ze wat het betekent om een werknemer te zijn.

Het Ambachtsplein is een onderdeel van het REA College, dat scholing en arbeidsintegratie biedt voor jongeren die niet terechtkunnen in het gewone beroepsonderwijs.

Het maakt niet uit van welke opleiding de jongeren komen. Het Ambachtsplein heeft circa 45 leerwerkplekken. Ook jongeren met een bijstandsuitkering doen mee. De leeftijd van de deelnemende jongeren ligt op dit moment tussen de 18 en 25 jaar.

Met opgestroopte mouwen

Jan Steven Eilander: "Het doel is dat we een leerwerkplek creëren. Het traject duurt meestal een jaar met behoud van uitkering. De behoefte van de jongeren is leidend. In de praktijk merken we dat werk waarbij een jongere met opgestroopte mouwen aan de slag gaat, vaak het beste past. De leermeesters en gezellen krijgen coaching vanuit het Ambachtsplein. De coaches voeren de intake-gesprekken en maken de matches tussen leermeester en gezel. Zij komen regelmatig langs op de werkvloer om te kijken hoe het gaat."

Jan Steven Eilander



Leermeester en gezel, Theo Rikken en Roy Rosendahl

Via het REA College krijgen de jongeren een empowerment- en eigenkrachttraining. Dit versterkt de jongeren en biedt hen handvatten voor het vinden van een baan. Uiteraard ondersteunen wij daarbij."

Ambachtswerk Theo Rikken: "Wij maken luxe naamborden. Roy loopt op dit moment een traject bij ons. Ik vind het fijn om als leermeester een bijdrage te leveren. Roy kan hier een vak leren en ik heb iemand erbij. Als hij daardoor straks zelf aan de slag kan, is dat toch mooi. Het gaat me er in de eerste plaats om dat een gezel goed werk levert. Met goede begeleiding lukt dat ook." Jan Steven vult aan: "Het gaat niet om rendement, maar gratis extra handjes zijn natuurlijk mooi meegenomen. Het UWV voorziet ook grote tekorten door vergrijzing in het ambachtswerk. Zo blijft het ambachtswerk in leven."

En hoe vindt Roy het om gezel te zijn? Hij vertelt enthousiast: "Ik doe op deze manier werkervaring op. Eerder nam ik deel aan dagbesteding. Daar kon ik doen wat ik wilde,

maar hier leer ik hoe het gaat bij een echt bedrijf. Er is best ruimte om een fout te maken. Het wordt ook goed opgevangen en ik leer daarvan. Ik heb het gevoel dat ik meedoe in de maatschappij en iets nuttig doe. Dat ik met het normale verkeer mee kan doen is prettiger dan op de fiets richting dagbesteding. Het is fijn dat ze ook verwachten dat je er bent."

Theo: "We maken duidelijke afspraken over werktijden. Roy werkt drie volle dagen, dat hebben we geleidelijk aan opgebouwd. Ik begeleid hem als elke andere medewerker. We kijken naar de talenten van de gezel en benutten die. Roy past zich goed aan en doet het best goed."

Jan Steven: "De kleinschaligheid en de korte lijnen zijn voor de gezel en leermeester prettig. De jongeren zitten op een veilige plek en komen in beweging. Na het Ambachtsplein gaan sommige jongeren terug naar school en een groot deel stroomt door naar werk. We gaan dit succes verder uitbreiden naar Apeldoorn en Arnhem." ■

"Je leert een vak, zonder dat je dagelijks in een klas zit.

Je kunt focussen op wat je kan."

(Jan Steven Eilander)

“Wij zetten geen jongeren op straat”

Helga van den Enk (beleidsmedewerker Graafschap College, ROC voor de Achterhoek en de Liemers)
Hans van Es (procesmanager Werknet)

“Ons succes ligt in de overtuiging, dat sommige jongeren een sluitende aanpak nodig hebben van onderwijs, arbeid en jeugdzorg. Wanneer deze drie schillen samenkomen, je dit goed vormgeeft en als school niet loslaat, dan blijken er voor jongeren volop mogelijkheden op werk.” Zo typeert Hans van Es de aanpak van Werknet.

Werknet is een bijzonder samenwerkingsproject met een groot aantal partners: scholen, gemeenten, werkgeversservicepunten, arbeidstoeleidende organisaties, sociale werkbedrijven en werkgevers. Het doel: jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt behalen een (start)kwalificatie of gaan aan het werk.

Werknet informeert jaarlijks bij de jongeren die hun school hebben afgerond of ze ondersteuning nodig hebben bij het vinden van een baan. Dit traject heet School-ex.

Het Graafschap College biedt de nodige ondersteuning via Graafschap Re-integratie. Soms gaat het dan simpelweg om een sollicitatietraining, waarbij ze een goed curriculum vitae of een correcte brief leren opstellen. De meeste leerlingen lukt het daarna om aan werk te komen. Hans: “Als jongeren thuis op de bank zitten zonder uitkering dan is er geen instantie die hen kent. Via School-ex houden wij de jongeren in beeld.”

Schoolbaar of leerbaar Om passend onderwijs goed vorm te geven, is afstemming en samenwerking tussen gemeenten, onderwijs en zorginstellingen noodzakelijk. Geen van deze partijen kan in haar eentje de doelgroep alle kansen bieden. Helga: “Op onze school zijn trajectbegeleiders aangesteld die in actie komen wanneer jongeren dreigen uit te vallen. Zij starten een traject om de problemen van de jongeren op te lossen. Dit gaat in samenwerking met het sociaal wijkteam. Het goed organiseren van zorg maakt dat de kwetsbare jongeren toch op niveau kunnen afstuderen en niet uitvallen. Dit biedt hen meer kansen op de arbeidsmarkt.”

Ook Entreeleerlingen hebben extra aandacht nodig. Helga: “Wij zetten geen jongeren ‘op straat’. Wanneer binnen vier maanden blijkt dat een jongere niet van de Entreeopleiding naar mbo-niveau 2 kan doorstromen, passen wij het programma aan. We kijken dan wat voor werk bij ze past, welke perspectieven ze hebben en of ze misschien via een andere weg toch hun startkwalificatie kunnen behalen. Als blijkt dat een jongere niet ‘schoolbaar’ is, maar wel ‘leerbaar’ zoeken wij een passend onderwijstraject. En dit gaat soms beter op een werkplek. Dan komt Werknet weer in beeld.” Hans: “Wij hebben pilots werkpleklers: jongeren lopen tien maanden mee bij een bedrijf. De eerste drie maanden gaat het om oriëntatie en kunnen ze snuffelen aan diverse werkzaamheden. In de tweede fase gaat het om verdieping: wat willen de leerlingen doen, wat willen ze leren en waar willen ze naar toe? Na deze fase krijgen sommige leerlingen direct een baan bij het stagebedrijf. Een jongere die dreigt uit te vallen, pakken we op en zetten we in een andere setting neer. En dan werkt het opeens wel! Soms gaat het ook om aangepast werk, dus werk creëren.”

Verbinding loont De meerwaarde van Werknet is de verbinding tussen organisaties. Budgetten kunnen worden samengevoegd en partijen leren van elkaar. Hans: “We voeren ‘best practices’ door naar alle scholen. Het bereiken van ondernemers vraagt nog extra aandacht, maar we zien dat veel ondernemers bereid zijn om kansen te bieden aan kwetsbare jongeren.” ■

Passend onderwijs legt een zorgplicht bij scholen. Scholen zijn er verantwoordelijk voor om leerlingen die dat nodig hebben extra ondersteuning te bieden. Doel is dat jongeren, al dan niet met extra ondersteuning, in het regulier onderwijs hun diploma halen.

“Doordat verschillende partijen elkaar onderling weten te vinden, krijg je jongeren goed aan het werk en blijven ze in beeld. Wat je vooral voorkomt is dat jongeren van het kastje naar de muur worden gestuurd.”
(Helga van den Enk)





Jobcoach Debby Lans in gesprek met leerling Wisam Raad Shamoun

Een op een Debby Lans bemiddelt Entreeleerlingen, in samenwerking met het Werkgeversservicepunt Midden Gelderland: "Wat ik doe is eigenlijk een één-op-één coachingstraject. Als jongeren van de Entree-opleiding het advies krijgen om uit te stromen naar de arbeidsmarkt, kom ik zo snel mogelijk in beeld. Tijdens een bezoek aan school geef ik informatie aan de jongeren over wat ik kan betekenen. Ik zet de weg naar werk samen met hen in: ik bekijk hun curriculum vitae, motivatiebrief en onderzoek wat ze willen bereiken. Wanneer de jongeren mij vertellen waar ze willen werken, kijk ik of dit reëel is. Ik oefen rollenspellen met hen in de setting van werkgever en sollicitant en geef feedback over hun houding en communicatie. Zo mogelijk organiseer ik speeddates met uitzendbureaus. Ik kijk wat de leerlingen nodig hebben aan extra ondersteuning, zodat ze meer kans maken op een baan. Taalproblemen komen regelmatig voor. Als er budget is, regel ik extra taallessen via het leerwerkloket."

Hans Herder: "In onze aanpak proberen we het simpel en kleinschalig te houden. Daardoor kunnen we de leerlingen en het proces goed volgen. Debby kan in ons computersysteem. Ze kan zo het profiel van een leerling bekijken en opmerkingen toevoegen."

Passend maken Als je breder kijkt, zie je meer en vind je meer oplossingen. "Het Werkgeversservicepunt levert vacatures. Met wat aanpassing kunnen sommige vacatures uitgevoerd worden door een leerling met niveau 1. Dat legt de accountmanager dan voor aan de werkgever. Er zijn ook andere opties. Soms kunnen ondernemers bijvoorbeeld gebruik maken van een proefplaatsing. Dan neemt een werkgever een leerling die recht heeft op een uitkering twee maanden op proef in dienst, met behoud van uitkering. Voor Entreeleerlingen, die geen uitkering hebben, proberen wij een passende stage-regeling te treffen.

Deze één-op-één coaching zorgt er voor dat we het verhaal van de jongeren kennen. Je merkt daarin dat de sociale omgeving van de jongeren veel invloed heeft op hun motivatie en keuzes. Willen de ouders dat hun kind blijft studeren dan is bemiddelen naar een baan onbegonnen werk. Dit vraagt extra aandacht. Ik zoek altijd naar een passende oplossing."

Kansen vergroten Hans: "Rijn IJssel neemt geen afscheid van de leerlingen die niet kunnen doorstromen naar niveau 2, maar ondersteunt hen, zodat ze niet op de bank komen te zitten."

Wisam Raad Shamoun, Entreeleerling

"Vroeger had ik niemand die mij kon bijstaan bij het vinden van een baan. Ik en andere leerlingen hebben extra hulp nodig bij het solliciteren. Dankzij Debby krijgen we de nodige ondersteuning bij het maken van bijvoorbeeld een goed curriculum vitae, het schrijven van een motivatiebrief en het vinden van een geschikte baan. Ik ben daar heel blij mee."



Entreeleerlingen richting werk

Debby Lans (jobcoach gemeente Arnhem, Werk en Inkomen)
Hans Herder (docent ROC Rijn IJssel, Entreeopleiding)

Entreeopleidingen zijn bestemd voor jongeren van 16 jaar en ouder, die geen vmbo- of havodiploma hebben. Na een jaar kunnen ze doorstromen naar een mbo-opleiding niveau 2 of naar werk. Jongeren die de stap naar werk willen maken krijgen begeleiding tijdens een pilotproject in samenwerking met Gemeente Arnhem en Rijn IJssel, zodat ze daadwerkelijk aan de slag kunnen. Het toverwoord is: Debby.

Werkgeversservicepunten zijn onderdeel van de arbeidsmarktregio's, van waaruit gemeenten en UWV hun dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vormgeven. In Gelderland zijn er zes: Achterhoek, Food Valley, Gelderland-Midden, Gelderland-Zuid, Rivierenland en Stedenvierkant. Werkgeversservicepunten richten zich op werkgevers en geven hen advies op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen, social return, inclusie, duurzame inzetbaarheid en wet- en regelgeving.

Wij zoeken voor deze jongeren de meest kansrijke stages, waar ze bij voorkeur ook aan het werk kunnen. Maar echte vacatures gaan verder dan stagebemiddeling. Dat is niet onze expertise. Door deze pilot krijgen wij inzicht hoe we dit als school kunnen oppakken en vormgeven. Debby geeft onze school tips, die we meenemen in ons loopbaantraject."

Hans: "De 'gunfactor' is heel belangrijk, daarom is het essentieel dat de ondernemers deze jongeren leren kennen. Debby heeft een groot netwerk, waardoor ze snel lijntjes kan leggen, zowel binnen de gemeente als met ondernemers, om de jongeren verder te helpen."

Debby vult aan: "Voor de gemeente is de meerwaarde dat de jongeren meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt, zodat ze niet in een uitkeringssituatie komen. Ook blijven deze jongeren zo goed in beeld."

Hans: "Debby is erg betrokken. Ze gelooft in de jongeren en zegt ja tegen hen. Dat sterkt hen. De leerlingen delen hun ervaringen onderling, dit werkt als een olievlek. Deze pilot in Arnhem kent alleen maar winnaars: ondernemer, onderwijs, overheid en natuurlijk de jongeren!" ■

Werkend leren volgens Boris

'Boris' is een aanpak die jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs kansrijker maakt. Onderwijs, overheid en ondernemers werken samen om kwetsbare jongeren beter toe te leiden naar de arbeidsmarkt.

De Borisaanpak stimuleert scholen meer arbeidsgeoriënteerd op te leiden. Monique Mol: "Dat betekent een verandering voor scholen. Ze moeten verbinding leggen met bedrijven en arbeid een centrale plek geven in het onderwijsprogramma."

In de eerste schooljaren van vso en praktijkonderwijs ligt de focus op de eigen kracht van leerlingen en hoe je die kunt vertalen naar arbeid. De school onderzoekt en bespreekt vroegtijdig de competenties en kwaliteiten van leerlingen. De nadruk ligt op wat een leerling goed doet en het hanteerbaar maken van mindere punten. Otto Ritsema: "Je investeert eerst aan de voorkant, in wat de jongeren kunnen om later meer kans te hebben op de arbeidsmarkt."

Monique: "Wij ondersteunen daarbij, bijvoorbeeld door snuffelstages te faciliteren. We geven informatie aan scholen over de beroepskansen op de regionale arbeidsmarkt, zodat de jongeren een kansrijke beroepskeuze maken. De scholen krijgen beroepsinformatie, passend bij de wensen van jongeren. We kijken naar wat reëel is."

Paspoort voor de arbeidsmarkt De eigen kracht van leerlingen wordt verder ontwikkeld in de praktijk van een leerbedrijf. Boris vergroot de arbeidspotentie van kwetsbare jongeren door werkend leren. Het succes is, dat onderwijs en bedrijfsleven samenwerken om leerlingen de best passende praktijkopleiding te geven.

Monique: "We brengen als SBB een heel netwerk van erkende leerbedrijven mee. We vragen bedrijven om jongeren van vso en praktijkonderwijs op te leiden, omdat ze naar verwachting geen mbo-diploma zullen behalen. De intentie van de werkgever is om de jongeren klaar te stomen, zodat ze na de opleiding bij hen (of elders) in dienst kunnen komen. SBB inventariseert samen met de ondernemers welke werkzaamheden de leerlingen kunnen uitvoeren. De school bespreekt de mogelijkheden met de leerlingen. Het is maatwerk. Bedrijven krijgen zo steeds de vakmensen die ze nodig hebben en de kansen voor de jongeren worden vergroot."

Otto: "Deze preventieve aanpak helpt jongeren bij het vinden en houden van een passende plek op de arbeidsmarkt."

Murat loopt stage in de keuken van het NH-hotel, waar hij na zijn stage aan de slag kan.



*Monique Mol, projectleider Boris van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)
Otto Ritsema, beleidsadviseur onderwijs, gemeente Nijmegen
Boris is ontwikkeld door SBB in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, met steun van de werkgevers- en werknemersorganisaties. De afgelopen jaren liepen pilots bij scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs.*



"De verbindende aanpak tussen school, leerbedrijf en overheid en het uitwisselen van praktijkervaringen, biedt handvatten om arbeidspotentie en arbeidstoeleiding goed te organiseren."

(Monique Mol)

SBB heeft afspraken met brancheorganisaties gemaakt. Na afloop van hun leerwerkperiode ontvangen leerlingen een Praktijkverklaring voor de behaalde werkprocessen na afloop van hun leerwerkperiode. De werkprocessen zijn onderdeel van de kwalificatiestructuur en beschrijven welke beroepstaken de leerling beheerst. Deze worden door de gehele branche erkend. Monique: "Hiermee vermarkt je de waarde van de jongeren. Ze krijgen hierdoor een 'paspoort voor de arbeidsmarkt'."

De samenwerking Het Borisproject is actief in de arbeidsmarkt regio Nijmegen. Daar wordt gewerkt aan een goede samenwerking tussen de scholen, de leerbedrijven, SBB, Jobstap en het Werkbedrijf. Leerbedrijven en scholen krijgen ondersteuning van SBB om jonge vakmensen in de praktijk op te leiden. SBB is verantwoordelijk voor het erkennen en begeleiden van leerbedrijven, het onderhouden van de kwalificatiestructuur en het verzorgen van informatie over arbeidsmarkt en beroepspraktijkvorming.

Jobstap is de vliegende keep in het project: aanspreekpunt voor docenten met vragen over het doelgroepenregister of de Participatiewet. Jobstap ondersteunt docenten ook bij de benadering van de bedrijven. Als een jongere meer ondersteuning nodig heeft, bijvoorbeeld in de vorm van een no-risk polis voor bedrijven of loonkosten-subsidie, dan is de samenwerking met het Werkbedrijf van belang. Het Jongerenteam van het Werkbedrijf participeert in het scholennetwerk met de vso- en praktijkscholen, en heeft zo een aardig beeld van welke jongeren welke ondersteuning nodig zouden kunnen hebben. ■



Participeren in het dorpshuis

Aan de slag in De Kinkel

Anja Slendebroek

Een dorpshuis is de ideale plek om te participeren. Het heeft een sociale en maatschappelijke functie in een gemeenschap en biedt idealiter ruimte voor iedereen uit het dorp. Ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In Cultureel Centrum De Kinkel in Bemmelen pakken ze het voortvarend aan en zien ze de kansen en mogelijkheden die er zijn. Albert ter Burg, bedrijfsleider van De Kinkel, vertelt over de praktijk.

“Als je mensen met afstand tot de arbeidsmarkt wilt inzetten in je dorpshuis zorg dan dat de eerste match een succesverhaal wordt. Dus ‘selecteer’ iemand waarbij je veel potentie ziet en waarvan je verwacht dat die het waar zal gaan maken. Doe er zelf alles aan om het tot een succes te maken. Waarom? Zodat je de medewerkers uit het dorpshuis meekrijgt, de gemeente en niet te vergeten de dorpsbewoners waaronder de ondernemers. Mensen gaan dan denken ‘ooh dit viel reuze mee, dit kunnen we vaker doen.’ Er heerst toch vaak een sfeer van eerst zien, dan geloven.”

Een stap zetten “In de Kinkel hebben we de afgelopen vier jaar zestien vrijwillige medewerkers gehad vanuit de Participatiewet of de voorgangers ervan, die zijn gaan werken in het Cultureel Centrum. Ik heb het liever over een stap zetten om te activeren of te leren. De mensen die door de gemeente naar ons toe worden gestuurd, zitten al geruime tijd in de bijstand en hebben niet voor niets een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij proberen hier mensen een kans te bieden, achter de geraniums vandaan te halen. Wat ik erg jammer vind is dat deze mensen hier van de gemeente eigenlijk niet veel langer dan een half jaar mogen werken. Ik ken mensen die door zijn gestroomd naar een reguliere baan, maar nu weer thuiszitten. De gemeente gaat er niet mee akkoord dat ze opnieuw naar De Kinkel komen, want ze hebben dan al dat stapje op de participatieladder gezet. Dat is wel erg jammer. En aan leken moeilijk uit te leggen.”

Wat verwacht je? “Om succesvol deze mensen in te zetten zijn intensieve begeleiding, duidelijkheid, structuur en takenlijstjes nodig. Het begint al met het selecteren, dat moet je goed doen. De gemeente weet toch

voornamelijk wat mensen niet kunnen en weinig van wat mensen wel kunnen. De Kinkel heeft daarom duidelijke competentieprofielen geformuleerd. Er zijn er vier: beheer, horeca, activiteiten en schoonmaken. In de gesprekken met potentiële vrijwillige medewerkers maken we duidelijk wat de kaders zijn, wat van hen wordt verwacht en wat zij kunnen verwachten. Je moet dan denken aan werktijden, taken en de afspraken over

“Wat helpt is de lijntjes kort houden.”

de begeleiding. Op basis van de profielen kunnen wij kiezen, maar ook de kandidaten kunnen dan een keuze maken. Zo doen we voor beide kanten aan verwachtingsmanagement, om teleurstellingen te voorkomen. De begeleiding doen we helemaal zelf, want de gemeente faciliteert dat doorgaans niet. Vooral aan het begin vergt dit veel tijd, dan ben je nog veel aan het corrigeren en aanspreken. Mensen moeten toch ook weer wennen aan het werkzame leven en wat dat betekent. Het is belangrijk dat je de begeleiding goed regelt en dat je het laat doen door mensen die dat kunnen, die niet chaotisch zijn of weinig tijd hebben en die duidelijkheid geven. Ook een mate van flexibiliteit is nodig. Iemand die altijd beren op de weg ziet, is minder geschikt. Natuurlijk gaat het weleens niet goed, daarop zijn we als De Kinkel voorbereid en daar hebben we de vaste medewerkers ook op voorbereid. Dat laatste is echt noodzakelijk om het draagvlak binnen de organisatie te behouden.”

Praatjes voorkomen “Een addertje onder het gras zijn de ondernemers. Zij kijken toch argwanend naar wat er in De Kinkel gebeurt en soms zien ze het als concurrentievervalsing. Dan wordt gedacht dat we zaken, zoals de schoonmaak, lekker goedkoop en gratis kunnen laten doen. Dan wordt ervan uitgegaan dat we het zonder deze medewerkers zouden inkopen. Daar hebben we natuurlijk helemaal geen geld voor, dat moet sowieso door vrijwilligers gedaan worden. Dat is wel moeilijk om eruit te krijgen. Wat helpt is de lijntjes kort houden met bijvoorbeeld de ondernemersvereniging. Ga in gesprek met ondernemers en leg uit wat de bedoeling is, voordat je begint om mensen uit de bijstand een plek te geven. Zo kun je een negatief beeld en praatjes voorkomen.”



Samen de klus klaren “De Kinkel gaat inmiddels een stap verder. Als er bijvoorbeeld een schildersklus is, wordt er met de aannemer gekeken hoe onze vrijwillige medewerker kan worden ingezet. Het is doorgaans financieel noodzakelijk om de offerte te verlagen en we kunnen dus niet anders. We overleggen met de ondernemer hoe onze medewerker mee kan doen bij de klus. Er komen dan veel beren en ja-maren op tafel. Want hoe zit het met de verzekering en met de veiligheidseisen? We vragen namelijk dat de aannemer ook de aansturing doet. Erg interessant. Men zou denken dat bedrijven, vanuit het maatschappelijk verantwoord ondernemen, blij zijn met deze kans maar in de praktijk blijkt dit toch anders. Ondernemers staan wat dit betreft nog aan het begin. Het is vooral lastig. Maar om de klus te krijgen, zullen ze toch aan onze voorwaarden moeten voldoen.”

Volgend jaar “Zodra de huidige verbouwing afgerond is, zullen er nog meer geschikte werkzaamheden in De Kinkel ontstaan. Ik wil nog graag gastheren en gastvrouwen bij de ingang en er zullen allicht meer taken ontstaan binnen de horeca. Dan kunnen we ook kijken of er mogelijkheden zijn voor mensen met een beperking. De lijstjes hiervoor met zorgorganisaties liggen er al.”



Mooie plannen. Wilt u een keer langskomen in De Kinkel? De deur van dit Cultureel Centrum staat voor u open.
www.dekinkel.nl ■

Inclusief vanaf de geboorte en van onderop Deense inwoners aan het roer

Net als Nederland kent Denemarken een hoge jeugdwerkloosheid. Hoe zorgen de Denen ervoor dat jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toch aan het werk komen?

De gemeenten in Denemarken hebben op het gebied van werk en welzijn alle kaarten zelf in handen. Ze voeren integraal beleid op het vlak van kinderopvang, inclusief onderwijs (9-16 jaar), arbeidstoeleiding en gezinsondersteuning. Een mooi voorbeeld van dit integrale beleid is de Familieschool. Een school waarin jongeren en hun ouders buiten reguliere schooltijden met schoolgerelateerde problemen en problemen thuis aan de slag gaan.

Dit integrale beleid wordt niet achter een bureau bedacht, maar komt tot stand in overleg met de inwoners, die overigens altijd inwoner blijven en nooit als cliënt worden aangesproken. In de gemeente Viborg gingen politici samen met uitvoerders letterlijk de straat op om in gesprek te gaan met inwoners over burgerparticipatie. Deze gesprekken leidden tot het gemeentelijke motto: 'It's your life - we support, challenge and create value together'. Hierbij staan vier uitgangspunten centraal: Respect for differences, Inclusion, Coping with your everyday life en 'we leave no one behind'.

Bij het commerciële Deense IT-bedrijf 'Specialisterne' (te vertalen als de Specialisten) is de meerderheid van de werknemers autistisch. Het bedrijf maakt winst, ontvangt geen subsidie en de werknemers krijgen evenveel betaald als 'normale' werknemers. Het concept wordt in heel Denemarken toegepast. Ook in Engeland, de VS en Zwitserland zijn vestigingen geopend.

In de uitvoering vertaalt een organisatie als STU in Viborg dit motto door jongeren tussen de 15 en 25 jaar, met verschillende diagnoses, maatwerk te bieden. STU heeft een brugfunctie om jongeren die steeds tegen allerlei beperkingen zijn opgelopen te motiveren weer naar school of aan het werk te gaan. Doel is om deze jongeren te begeleiden zodat ze zo actief en onafhankelijk mogelijk kunnen participeren. Sommige jongeren worden voor onderwijs of werk klaargestoomd. Dit doen ze met het Open College Network: een netwerk van de jongeren zelf, hun familie, leraren en bedrijven. De methode is vooral gericht op informeel leren, dat wat we buiten het gevestigde onderwijs leren. Zoals sociale vaardigheden, werkvaardigheden en dagelijkse bezigheden. De jongeren krijgen een soort diploma voor dat wat ze wel goed kunnen. Met bedrijven is afgesproken dat deze jongeren met dit diploma een werkplek verwerven (met loonsubsidie). Het succes van de methode ligt niet zo zeer in het tot een werkplek komen, maar vooral in het 'what we do before and how we pick up after'.



Zo goed als nieuw

De bedrijfsruimte van Arnold van der Leest staat vol met rolstoelen, rollators, driewielers, scootmobiels en duofietsen. Er staan gedemonstreerde aangepaste bedden die hier schoongemaakt en gedesinfecteerd worden. Een douchebrancard staat in plastic verpakt klaar om naar de klant gebracht te worden.

Arnold koopt hulpmiddelen in via veilingen, Marktplaats of rechtstreeks van particulieren. Hij repareert ze en knapt ze op tot ze weer als nieuw zijn en verkoopt ze. Wat in de autobranche doodgewoon is, is bij zorghulpmiddelen niet vanzelfsprekend. "Dat mensen zomaar dingen weggooien die zoveel geld waard zijn! Een driewieler kost nieuw al gauw 2000 euro, tweedehands tussen de 550 en 750. Die douchebrancard die klaarstaat, kan ik voor een kwart van de nieuwprijs leveren." Er kan veel meer hergebruikt worden, weet Arnold: "Er is veel verspilling bij zorgverzekeraars, ik heb het zelf meegemaakt met een aangepast bed voor mijn zoon. Ze komen spullen soms niet eens terugvragen als ze niet meer nodig zijn. Zet hier mensen voor in. Er is zoveel werk te doen in het repareren en opknappen."

Goede ruil Drie jaar geleden is Arnold met zijn bedrijf 'Zorghulpmiddelen Wmo-Gelderland' verhuisd naar de Bedrijfsschool H400 in Nijmegen. Zijn bedrijfsruimte werd te klein en de huur was pittig. Nu huurt hij tegen een zacht prijsje en in ruil daarvoor begeleidt hij gedurende het schooljaar stagiairs van vso-school Kristallis op hetzelfde terrein. Na dat jaar stromen de leerlingen uit naar werk of een vervolgopleiding. "Als het goed gaat naar het ROC, zoals de stagiair vorig jaar, die graag voor dakdekker verder wilde leren. Maar dat zit er niet altijd in." Een, hooguit twee stagiairs tegelijk werkt beter dan een groepje. "In een groepje trekken ze elkaar mee, gaan ouwehoeren en lollig doen." Arnold begeleidt de leerlingen in de werkplaats. Bij het werk zelf, maar ook de sociale kant: leren dat ze op tijd komen, afspraken nakomen, vriendelijk zijn tegen klanten, zich netjes en sociaal gedragen als ze bij een instelling binnenkomen om iets af te leveren. Steeds vaker werkt ook Brigit, Arnolds partner, mee in de werkplaats. "Zij heeft, net als ik, een gehandicapte zoon uit een eerdere relatie. Ze kan goed met de leerlingen omgaan."

"Het stagebureau van de school zorgt voor de match van een stagiair. Ik doe de begeleiding en als er dingen zijn waarvan ik vind dat de school het beter kan oppakken, koppel ik dat terug. Wanneer een leerling niet komt opdagen bijvoorbeeld. Nu heb ik een jongen die letterlijk een luchtje heeft. Die kan zo niet mee naar een klant. Maar het ligt gevoelig hoe je dat ter sprake brengt. Dus overleg ik met de school wie dat het beste kan doen." "Je moet wel bedenken," zegt Arnold, "dat de leerlingen vaak problemen hebben thuis. Kom maar eens op tijd je bed uit als je moeder zelf ook nog ligt te slapen."

Hamid Arnolds 'rechterhand' Hamid schenkt koffie in. "Hamid heeft een rotperiode achter de rug. Hij zit bij Stichting Onderdak en krijgt een vergoeding voor zijn dagbesteding," legt Arnold met goedvinden van Hamid uit. (Stichting Onderdak biedt hulp aan mensen die in de knel komen en niet zondermeer in de reguliere zorgverlening terecht kunnen). "Hij heeft een pgb en zit in een traject om over drie jaar uit de schulden te zijn. Via Onderdak is hij een paar jaar geleden schilderwerk komen doen hier. Na een jaar kwam hij terug om te vragen of ik iets voor hem te doen had."

Hamid: "Je moet laten zien dat je wat wilt en Arnold moest mij leren kennen. Als ik het ergens niet fijn vind vlucht ik, maar hier vind ik het fijn. Ik ben niet zo'n Handyman, maar ik help waar ik kan: schoonmaken, oppoetsen, telefoon aannemen. En met de auto van Arnold op pad om spullen af te leveren, dat vind ik gaaf om te doen."

Arnold: "Samen met Stichting Onderdak vormen we een goede combinatie. Ik begeleid hem overdag, zij de rest van de tijd. We geven elkaar signalen en het gaat sinds een aantal weken erg goed. Hij heeft zijn rijbewijs gehaald en nu we een bril geregeld hebben, mag hij in mijn auto rijden."

Zo hebben we een hoop dingen opgebouwd." Intussen glundert Hamid bij de openlijk uitgesproken complimenten. "En Hamid doet er wat voor terug. Hij krijgt geld uit een zorgpotje, maar geeft zelf ook weer zorg. Hij kan goed met de stagiairs omgaan, geeft het goede voorbeeld en laat hen zien wat kan en wat niet kan."

Wensen "Ik zou graag zo snel mogelijk een showroom vinden om de opgeknapte spullen te laten zien. Mijn ideaal is een bedrijfsruimte en woonruimte op de begane grond bij elkaar, om werk en de zorg voor onze zwaar beperkte zoons goed te combineren. Dat vind ik belangrijk. Geld maakt niet gelukkig, gezondheid kun je niet kopen. Mijn drijfveer is mensen gelukkig maken. Mensen een kans geven. Zo iemand als Hamid, daar kom ik mijn bed voor uit." ■

www.zorghulpmiddelenwmo-gelderland.nl

Hamid en Arnold van der Leest



EXCELLEREN op de grasmaaier

“Heb je misschien een functieomschrijving voor de werkzaamheden?” vroeg de begeleider van de zorginstelling aan Hans Terhorst. “Nee, wij doen niet aan functieprofielen,” antwoordde hij, “vertel me maar wat je cliënt kan en graag doet, dan zoek ik een plek.” De begeleider keek verbaasd, die vraag was hem nog nooit gesteld.

De anekdote komt van Hans Terhorst die in 2011 het groenbedrijf GroenWerkXL oprichtte.



Hans ter Horst (rechts) met een medewerker (Foto: Guy Offerman, via Start Foundation)

Hans Terhorst is GroenWerkXL met helemaal niets begonnen, samen met drie oud-collega's. Ze deelden de bedrijfsfilosofie: een economisch gezond en hoogwaardig groenbedrijf opzetten, waar mensen met een zogenaamde afstand tot de arbeidsmarkt hun talent kunnen ontwikkelen onder begeleiding van een paar vakbekwame hoveniers. Hans: “Iedereen heeft talent en als je dat goed kunt inzetten, heeft iedereen waarde voor de maatschappij. Alleen niet volgens de overspannen norm dat mensen 110% moeten leveren. We sluiten mensen uit waar een ‘vlekje’ aan zit en zetten hen weg als tweederangs- of zelfs derderangsburgers. Het is belachelijk dat je op hogere leeftijd al uitgerangeerd bent. Twee jaar geleden heb ik iemand aangenomen van 62, hij krijgt binnenkort een vast contract. Als samenleving zouden we het vanzelfsprekend moeten vinden dat iedereen meedoet.”

Winst over en weer Met de Wet werken naar vermogen in het vooruitzicht leken er goede samenwerkingsmogelijkheden te liggen met gemeenten. Maar in 2012 ging de wet voorlopig in de ijskast en wachtten gemeenten de ontwikkelingen af. De eerste drie jaar was het dan ook aanpoten: “Met vallen en opstaan en heel veel inzet van iedereen hebben we een gecertificeerd bedrijf neergezet dat groeit, groeit en groeit.” GroenWerkXL heeft het ISO-9001 certificaat, werkt volgens het VCA-systeem voor veiligheid, gezondheid en milieu en is koploper op het gebied van sociaal ondernemen (Erkenning PSO-3, zie ook pagina 20 *Werk genoeg in Andersland*).

Tegenwerking maakt creatief, geldt voor Hans Terhorst: “Omdat gemeenten afwachtend waren, moest ik andere verdienmodellen bedenken. Daar is bijvoorbeeld onze samenwerking met zorginstellingen uit voortgekomen: wij doen in een leer-werksetting het groenonderhoud met inzet van hun cliënten. Tegen het standaard onderhoudstarief, maar wel inclusief begeleiding. Dat is winst over en weer. In verband met het leren en de begeleiding doen we er misschien een dag langer over, maar de instelling wil ook graag dat hun cliënten een plek hebben waar ze kunnen werken en zich verder ontwikkelen.”

“Ik ben ervan overtuigd dat de kracht zit in samenwerking. Ik breng veel verbinding in projecten, ook als ik er zelf geen werk uit haal. Ergens betaalt zich dat terug, bijvoorbeeld omdat iemand enthousiast over jou spreekt tegen derden. Natuurlijk heb ik mijn bedrijfsinvesteringen, maar toch – en dat vind ik zo'n bijzonder fenomeen – als je het denken aan geld loslaat, komt het naar je toe.”

In eigen hand GroenWerkXL houdt de match tussen werknemers en werkzaamheden in eigen hand, evenals de begeleiding door werkcoaches en een jobcoach. De werkcoaches zijn reguliere hoveniers met pedagogisch-didactische vaardigheden. De jobcoach is er voor werknemers die specifieke begeleiding nodig hebben. Hans: “Je moet veel meer communiceren en veel meer begeleiding geven, maar dat is normaal. Onze bedrijfsprocessen zijn daar op ingericht.” “Sommigen komen hier werken in de zomer en ontdekken in de herfst dat ze het toch niet meer zo leuk vinden in de regen. Wij bieden ontwikkeltrajecten en begeleiden richting een duurzame baan, bij ons of elders. Een aantal jongeren wil na een tijdje ook wel eens kijken of het gras bij een ander bedrijf groener is.”

Er komen ook leerlingen die de praktijkschool hebben gedaan en als 18-plusser in een gat vallen. “Laatst hadden we zo'n jongen. We hebben geprobeerd of de grasmaaier wat voor hem was, een beetje geoefend... Die jongen had een smile van oor tot oor en maait nu als de beste. En niemand verwachtte wat van hem. Volgend jaar zetten we hem weer in op het reguliere maaierwerk.”

“Medewerkers zijn zo enthousiast en gemotiveerd. Prachtig om te zien dat sommigen hier al om half zeven staan, terwijl zeven uur vroeg genoeg is. Je gaat mee in een team waar je belangrijk bent, het doet er toe dat je er bent. Grijs verzuim bestaat bij ons niet en het ziekteverzuim zit ook dik onder de drie procent. Ach, natuurlijk gaat het wel eens mis, komt iemand te laat om met de ploeg mee te kunnen. Het is niet de bedoeling dat ik mensen naar de klus ga brengen, maar je mag bij ons een fout maken, een paar keer ook. Op een gegeven moment houdt het wel op, maar dan hebben we er al uitgebreid over gesproken.”

Wees creatief “Dit moet je gewoon doen,” raadt Hans Terhorst andere ondernemers aan. “Tenminste, als je er een goed gevoel bij hebt, niet uit financiële motieven. Overheden gunt hij een creatieve blik. Jammer genoeg kijken veel gemeenten alleen naar het prijskaartje van de offerte is Hans' ervaring. “Maar daarmee kijken ze niet naar de integrale prijs van maatschappelijk ondernemen. Andere kostenposten, bijvoorbeeld dat er mensen duurzaam uit de uitkering zijn, rekenen ze dan niet mee. Ik kan geen kwaliteit leveren tegen afbraakprijzen.”

Kan het anders? “Denk in mogelijkheden, wees creatief en verschuil je niet achter regeltjes. Al die papieren tijgers. Doe het gewoon eens, ga aan de slag met een sociaal ondernemer en begin klein. Kom je hobbels tegen dan los je die in gezamenlijkheid op. Onder aan de streep is deze manier van werken veel goedkoper.” ■

www.GroenWerkXL.nl



Antonio shining places

“Zeg maar Toni,” zegt Toni Iñiguez Najdanovski, “dat is makkelijker.” Vijftien jaar geleden nam hij de dagelijkse leiding van het schoonmaakbedrijf Antonio van zijn ouders over, in 2008 ook het bedrijf zelf. Een echt familiebedrijf; op zijn dertiende poetste hij al mee. Volgens Toni zit het sociale in je genen: “Je hebt ‘t of je hebt het niet.” Waarom heeft hij ‘het’?

In 2014 stond Toni op de lijst van genomineerden voor het Arnhems compliment. Een prijs voor bedrijven en instellingen die zich hebben onderscheiden met hun bijdrage om de leefbaarheid in buurten en wijken in Arnhem te verbeteren. Een keer in de maand gaan twee van zijn werknemers een dagdeel aan de slag om het huis van een overbelaste mantelzorgster een flinke schoonmaakbeurt te geven. Op initiatief van de Arnhemse Uitdaging¹ krijgt hij de aanvragen via het Meldpunt Vrijwillige Thuishulp.

Hij is vaker voor goede doelen te vinden. Toni sponsort bijvoorbeeld een kamer in het Nijmeegse Ronald McDonaldhuis. En als bestuurslid van het Heartbeat Gala zamelt hij geld in voor onder andere ‘Ome Joop’s Tour’, een fietsvakantie voor kwetsbare kinderen.

Drijfveer “Waar ik kansen zag voor mensen heb ik ze belangeloos gepakt. Ik heb altijd al mensen in dienst gehad die het moeilijker hebben. Dat was bij mijn ouders ook al zo. In de schoonmaakbranche komen veel mensen terecht die niet zo veel kansen

hebben op de arbeidsmarkt. Mijn moeder was degene die een luisterend oor bood aan werknemers die het moeilijk hadden. Ze komt oorspronkelijk uit Joegoslavië en heeft genoeg meegemaakt om de pijn van anderen te herkennen en te begrijpen. Dat ik binnen de familie iemand met een beperking heb, zal ook een onbewuste drijfveer zijn om me in te zetten voor anderen. En ik herinner me dat ik een meisje met het syndroom van Down als vakkenvuller aan het werk zag in een supermarkt. Het ging wat langzamer, maar heel zorgvuldig. Ook dat was een aanmoediging om te bedenken wat ik zelf zou kunnen betekenen voor anderen.”

Oog voor kansen Toni is actief bij de Stichting Arnhemse Bedrijventerreinen (StAB). Op een gezamenlijke schoonmaakdag om zwerfvuil te lijf te gaan op bedrijventerrein Rijkerswoerd, werkten begeleiders van Siza met hun cliënten mee aan de opruimactie om meer werkplekken te genereren voor hun cliënten. Zo is het balletje gaan rollen en is hij betrokken geraakt bij het vinden van werkplekken. Toni heeft zelf ruimte om mensen in een kwetsbare positie in dienst te nemen, maar hij heeft vooral ook een oplettend oog voor kansen. “Wij kunnen organiseren en mensen op de goede plek zetten. Ik heb regelmatig opdrachtgevers waar ik een mogelijke werkplek zie en dan kaart ik het onderwerp aan. Dat kost soms overtuigingskracht, maar vaak lukt het.” “Ik heb eerst gewerkt met een bureau dat mensen met een arbeidsbeperking begeleidt, maar zij romen een stukje van de

loonkostensubsidie af. Dat bedrag kan ik beter delen met de opdrachtgever, dacht ik, dus ben ik zelf contact gaan zoeken met gemeenten waar ik werk. Financieel is het haalbaar, omdat ik met de bestaande financiële regelingen toch een scherpe offerte neer kan leggen. Welke regeling van toepassing is, verschilt per werknemer en onder in categorie hij of zij valt.”

Werk in de wijk “De toekomstige schoonmaker heeft wat mij betreft een veelzijdige functie. Ook de planten verzorgen, het koffiezetapparaat schoonmaken, post ophalen, vuile kopjes verzamelen, conciërgewerk. Taken die vaak te klein zijn voor een bedrijf om zelf iemand voor in dienst te houden. Zo kun je bredere functies creëren. Zo’n functie is bijvoorbeeld ook heel geschikt in de kleinere bedrijfsverzamelgebouwen.” “Werk dichtbij huis voor kwetsbare mensen, zoals in het Participatieproject Spectrum/Rijnbrink De Laar gebeurt, juich ik toe. Je stuurt iemand niet voor een klus van twee uur werk naar de andere kant van de stad, maar in de wijk kunnen kleinere taken wel, zeker voor mensen die geen zware belasting aankunnen en minder uren kunnen werken. Als mensen vanuit het project opgeleid worden, kunnen ze bij mij of bij een ander schoonmaakbedrijf aan de slag.” ■

www.antonio.nl

¹ De Arnhemse Uitdaging legt verbindingen tussen het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties in Arnhem om zo oplossingen te realiseren voor maatschappelijke vraagstukken.

Meubels met een verhaal

De honderd jaar oude kastanjeboom uit het Valkhofpark leeft voort, net als de omgewaaide plataan uit het Kronenburgerpark. Stadsboom maakt van interessante bomen met historie meubels die een verhaal vertellen. Net als de medewerkers hun verhaal hebben en de eigenaren van Stadsboom zelf. En trouwens ook de locatie van het bedrijf.

Stadsboom is een erkend leerbedrijf van Jarno en Lonneke Wilbers, gevestigd in de voormalige Honigfabriek aan de Waal in Nijmegen. Een plek waar tal van eigenzinnige bedrijfjes hun plek hebben gevonden.

Als voormalig bouwondernemer heeft Jarno de vakkennis en ondernemersvaardigheden in huis. Zijn vrouw Lonneke werkte als begeleider bij Pluryn en weet alles van de pedagogische kant. Zij stelt de individuele competentieplannen op. Hun bedrijf geeft plaats aan 17 mensen die om wat voor reden dan ook niet rechtstreeks in een gewone baan terecht kunnen: mensen die een psychiatrische

of verstandelijke beperking hebben, verslaafd zijn geweest, bij een andere opleiding uitvielen of via de reclassering binnenkomen. Of ze een havodiploma op zak hebben of speciaal onderwijs volgden maakt niet uit, motivatie wel.

Jarno heeft er geen moeite mee om te vertellen dat hij zelf verslaafd aan alcohol is geweest: “Ik heb toen niet de begeleiding gehad die ik nodig had, ik weet dus precies wat het is.”

Sociale en weerbare vaklui Medewerkers leren het vak van meubelmaker, afhankelijk van hun mogelijkheden op niveau 1, 2 of 3. Meubelmakers die afgekeurd zijn of gepensioneerd, zijn geschoold als leermeester en dragen als vrijwilliger hun vakkennis over. Robuuste meubels voor binnen en buiten. Ook vermaken ze bij Stadsboom erfstukken. Jarno: “Dan heb je drie broers en zussen die het niet eens zijn over de tafel van oma en er voor kiezen om er voor elk iets anders van te laten maken. Als de zaag erin gaat kan dat wel even emotioneel zijn, maar uiteindelijk hebben we drie mensen die gelukkig zijn met het eindresultaat.”



Er blijven **altijd** handen nodig

Als je de volgende keer een nieuwe aankoop uit zijn doosje haalt, denk dan even aan degene die dat doosje maakte. Misschien was het Patrick wel, of Yvonne die de verstevigde bodem lijmden en zo een klein maar essentieel schakeltje is in de lange reis van product naar klant.

Klinge Golfkarton is een Nederlands bedrijf dat golfkarton verwerkt en deel uitmaakt van de grotere Duitse Klingele Groep. Een familiebedrijf uit 1920, dat geleid wordt door de kleinzoon van de oprichter. Inmiddels zijn er 16 vestigingen in Europa en een daarvan staat in Elst. Transportverpakkingen of kleine doosjes voor theezakjes, dozen die goed tegen een vochtige of vette inhoud kunnen en doosjes met een verstevigde bodem voor

kleine zware producten. Het meeste werk gaat machinaal, maar er blijven altijd handen nodig voor het verlijmen of het aanbrengen van plakstroken.

Zaken doen met de burens Klingele werkt graag business to business: rechtstreeks zakendoen met een lokaal bedrijf. Zo is Klingele in contact gekomen met Driestroom, waar mensen het handwerk konden verrichten. De goederen gingen naar de werkplaats van Driestroom toe, waar cliënten het werk uitvoerden. Sinds 2015 zijn de afspraken, door de Participatiewet en bezuinigingen bij Driestroom, veranderd: de mensen van Driestroom komen zelf naar Klingele toe. In het magazijn aan de overkant van de straat is een

werkplek ingericht met grote tafels, waar een paar werknemers aan kunnen werken. Een grote ruimte maar toch kleinschalig. Driestroom zorgt voor de begeleiding en stuurt een factuur voor het uitgevoerde werk. De medewerkers zijn dus niet in loondienst bij Klingele, maar worden wel beschouwd als eigen medewerkers. Ze zijn zeer gemotiveerd, voelen zich gewaardeerd en zijn er trots op dat ze deel uitmaken van Klingele. Dat geeft hen eigenwaarde. Het mes snijdt aan twee kanten: Driestroom heeft een geschikte en gegarandeerde werkplek voor cliënten en Klingele hoeft niet te zoeken naar een bedrijf om de werkzaamheden uit te besteden. ■

www.klinge.com



Amy Kaijen is derdejaarsstudente Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de HAN. Ze loopt stage bij Driestroom en begeleidt de werknemers. Amy heeft als topsportstudent basketbal dispensatie om anderhalf jaar over haar stage te doen in plaats van een jaar. "Het is heerlijk werk, ik heb een klik met deze mensen. Als ik afgestudeerd ben wil ik zeker een baan in deze richting zoeken."

Niet alleen vakbekwaamheid hoort bij het leertraject. Een keer per week gaan alle medewerkers naar weerbaarheidstraining. Minstens zo belangrijk zijn sociale vaardigheden. Wat betekent het om werknemer te zijn? Een collega voor anderen? Elke middag wordt er met z'n allen geluncht: tafel dekken, samen zijn, opruimen. Ook de bijbehorende winkel is een goede leerschool voor het leren omgaan met mensen. In de winkel liggen eigen producten te koop, maar ook uit de werkplaats van de Pompestichting en van atelier Meer², dat met dezelfde doelgroep werkt. Ook zijn er producten van BikkelArt te koop, het metaalbedrijf dat de stalen onderstellen maakt voor tafels van Stadsboom (gevestigd in Bedrijfsschool H400).

Met honderd bezoekers per week is de werkdruk hanteerbaar. "Het is niet de bedoeling dat het er hier gestrest aan toe gaat, dat kunnen medewerkers niet aan en willen we zelf ook niet," zegt Jarno. "Wat niet wegneemt dat we wel eens zorgen hebben of een medewerker op het goede pad blijft. We willen een bedrijf zijn waar we dicht bij elkaar staan, de mensen naar elkaar omzien en weten wie wie is. Een beetje zoals heel vroeger de directeur van de Honig alle arbeiders kende."

Als het jaar om is Een leertraject duurt normaal een jaar. Tweederde van de medewerkers stroomt dan door naar een vakopleiding of vindt een baan, een derde vindt een plaats in de dagbesteding. Lonneke kan een werkgever precies laten zien wat de vakbekwaamheid en vaardigheden zijn van een medewerker, zodat een werkgever goed weet wat hij aan een kandidaat heeft. "Soms duurt het langer," zegt Jarno, "en dan blijven ze hier tot we samen een geschikte werkplek gevonden hebben."

Een beschutte werkplek, maar niet soft. Jarno vertelt dat hij een zogenaamde veelpleger binnenkreeg. "Die heb ik meteen gezegd 'je bent hier welkom, maar als er ook maar iets verdwijnt uit deze werkplaats dat jij gaat versjacheren, breek ik alle tien je vingers.'" Klare taal met het gewenste resultaat.

"Als bouwondernemer verdiende ik veel meer, maar nu krijgen wij veel liefde en warmte terug. We werken hier vanuit ons hart." ■

www.stadsboom.nl

Het initiatief komt uit de wijk

De toekomst van WijkWerkPalet

Anja van de Boer



Foto's via WijkWerkPalet van Rik van Houten (boven) en Zefanja Hoogers (links- en rechtsonder)

Het begon allemaal met een klein winkeltje van en voor Klarendallers. Een winkeltje waar je elkaar ontmoet en waar zelfgemaakte spulletjes verkocht worden. Een heel laagdrempelige manier om participatie in de wijk te vergroten en de wijkeconomie een stimulans te geven. Inmiddels is het WijkWerkPalet diverse projecten gestart: het greenteam, burenhulp, baliewerk en koken in het multifunctioneel centrum (MFC). Plannen om een wasserette te starten in de wijk zijn in een vergevorderd stadium. Monita Polman is de drijvende kracht achter WijkWerkPalet. Een belangrijke vraag: hoe zorg je ervoor dat WijkWerkPalet ook in de toekomst blijft bestaan?

"Ik ben continu bezig om versnipperde ideeën met elkaar te verbinden. Daarbij houd ik telkens voor ogen dat bewoners met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen ontdekken waar hun talent ligt en de kans krijgen weer in het werkproces te komen," vertelt Monita Polman.

(Dayana, baliemedewerker)

"Ik merk nu ik hier in het MFC werk, dat ik echt een netwerk opbouw. Monita geeft vertrouwen en stimuleert me om de droom die ik heb om de pabo te volgen te gaan verwezenlijken. Zonder haar had ik waarschijnlijk niet doorgezet."

Sander ten Napel, teamleider wijkteam Arnhem Noord-West

"Inzet van projecten door WijkWerkPalet heeft echt meerwaarde voor de wijk. Bij binnenkomst in het MFC word je vriendelijk verwelkomd. Bij vragen zijn de baliemedewerkers heel behulpzaam en dat geeft een heel gastvrij gevoel."

Wijkbewoonster Carla

"En nu zijn we dus bezig met de wasplaats, die komt in een pand van Volkshuisvesting. Monita is er ook heel druk mee om dat te starten. Daar zijn ook weer twee mensen die geen baan hebben, maar daar in zo'n werktraject terugkomen. Dus Monita zorgt eigenlijk dat heel veel mensen op een plek komen waar ze zich ontzettend gelukkig voelen. En waar ze kunnen groeien."

"Het WijkWerkPalet streeft ernaar om mensen weer mee te laten doen in de maatschappij. We bieden leerwerkplekken, dagbesteding en ontmoeting in de wijk en vergroten zo de kans op (betaald) werk. Doorstromen naar betaald werk is niet voor iedereen weggelegd. Een stap voorwaarts op de participatieladder is ook heel waardevol," aldus Monita. "De projecten die we starten zijn veelal op initiatief van wijkbewoners, anders wordt het niets. Met de ideeën die in de wijk borrelen, bekijken we of we kunnen samenwerken met de vele ondernemers en organisaties in de wijk. Samen een project starten zorgt voor het delen van ervaring en kennis. Tegelijkertijd geeft het een grotere betrokkenheid. Ik vind het ook zo zonde om naast elkaar te werken. Het is toch mooi als je elkaar aanvult en versterkt?"

Toekomst? "Het voortbestaan van WijkWerkPalet is een heel actuele vraag," licht Monita toe. "De afgelopen jaren zijn we grotendeels gesubsidieerd door woningstichting Volkshuisvesting Arnhem, welzijnsorganisatie Rijnstad en de gemeente Arnhem. We buigen ons nu over de vraag welke mogelijke verdienmodellen er zijn. Kunnen we ook zoveel bereiken zonder subsidie?" vraagt Monita zich af. "Samen met wijkbewoners, ondernemers en organisaties bekijken en verkennen we de mogelijkheden. We maken van de methode WijkWerkPalet een sociale onderneming. Met een helder omschreven (maatschappelijke) waarde van onze producten en diensten. Zoals de gemeente nu al betaalt voor leerwerktrajecten als product,

zo willen we ook toe naar bijvoorbeeld 'bemiddeling van een vrijwilliger naar een werkplek' als een product of dienst waarvoor betaald moet worden." Een andere vraag die actueel is is het eigenaarschap van WijkWerkPalet. Want wie moet eigenlijk eigenaar zijn? Bewoners, de instellingen die subsidiëren of de afnemers als aandeelhouders? "We denken bijvoorbeeld aan een 'raad van bemoeials'. Dat zijn bewoners, ondernemers en professionals die zich verantwoordelijk voelen voor het reilen en zeilen in Klarendal en de verbinding met elkaar zoeken. Samen stemmen ze af wat ze zien en wat ze vinden dat nodig is."

Drijvende kracht Alle partijen zijn het er over eens dat een drijvende kracht als Monita van essentieel belang is voor het slagen van het WijkWerkPalet. Zij heeft een groot netwerk in de wijk, heeft overzicht, kan bewoners motiveren en legt makkelijk verbindingen. "Er zijn ideeën geopperd om mijn inzet via het wijkteam te financieren of om de opbrengst van projecten daarvoor in te zetten." Er is enige verdeeldheid over een subsidierelatie met organisaties en gemeente. Voorstanders verwachten dat zonder enige subsidie de vereiste coördinator niet betaald kan worden. Met het wegvallen van een coördinator verdwijnt de verbindende factor die het WijkWerkPalet zo krachtig maakt. Tegenstanders pleiten voor een onafhankelijke relatie; één waarin je zelf aan het roer staat en waarbij je een wijkeconomie creëert die volledig van de wijk zelf is. ■



Participatieproject Spectrum/Rijnbrink De Laar



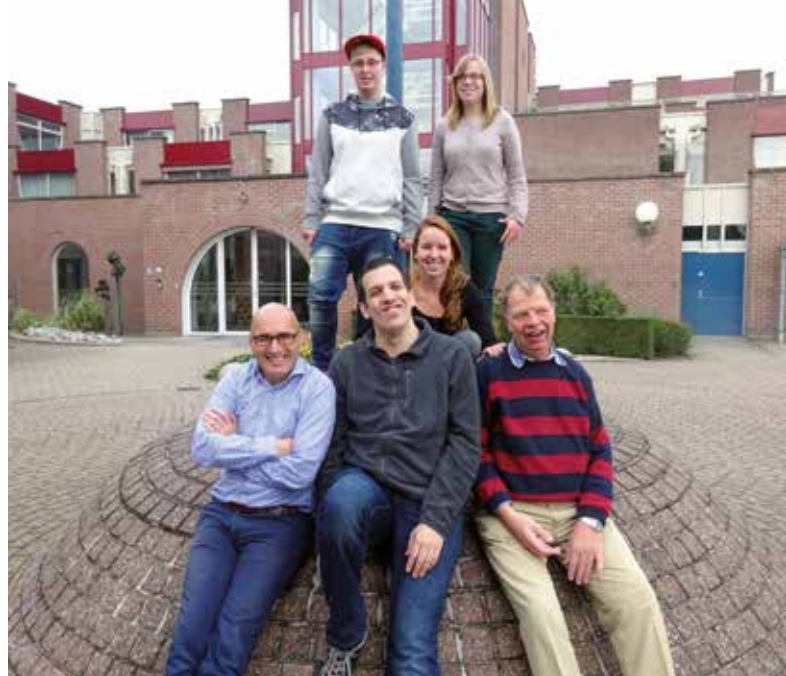
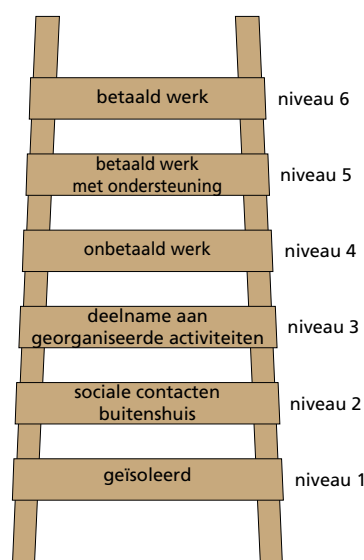
Zoek het dichtbij huis

Anja van de Boer

“Toen ik ruim een jaar geleden bij Spectrum kwam werken besefte ik al snel dat er geen verbinding was tussen Spectrum en de wijk waar ons gebouw staat. Dat vind ik echt een gemiste kans.” Aan het woord is Werner Rutjes, adviseur bij Spectrum. “Mijn ervaring is dat werken in je eigen wijk positief uitpakt. Zeker voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het een mooie manier om weer mee te doen in de lokale maatschappij. Ik ben de wijk De Laar ingegaan en heb enthousiaste ondernemers en organisaties ontmoet. Partijen die net als ik de wens hebben om ‘kwetsbare’ inwoners uit de wijk mee te laten doen in de samenleving.”

“In het Participatieproject Spectrum/Rijnbrink De Laar willen we vooral met z’n allen aan de slag. Geen plannen bedenken achter een bureau, maar gewoon beginnen en zien wat er gebeurt. En dat werkt,” vertelt Werner vol enthousiasme. Inmiddels werken er al verschillende mensen in het pand waar Spectrum gevestigd is: in de kantine, bij Rijnbrink en bij Spectrum zelf. We bieden wijkbewoners met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans om een stap voorwaarts te zetten op de participatieladder. Dat kan zijn van beschermde dag-activiteiten binnen een zorgorganisatie naar begeleid werken buiten de zorgorganisatie. Maar ook van thuiszitten naar het opdoen van werkervaring buitenshuis.

Participatieladder



Bij dit participatieproject zijn het sociaal wijkteam Elden en De Laar, Siza, RIBW, Pluryn, Rijnstad, het Wijkplatform, Rijnbrink Groep en de wijkregisseur betrokken. Allen omarmen het idee om de samenhang in de wijk te vergroten doordat men elkaar ontmoet, elkaar leert kennen en elkaar helpt; rondom het thema arbeidsparticipatie. Tijdens een startbijeenkomst zijn alle partijen bij elkaar gekomen en is besproken hoe gezamenlijk een bijdrage aan de wijk geleverd kan worden. “Een aanjager is bij een project als dit onmisbaar. Iemand die de bal oppakt en anderen actief weet te betrekken,” vindt Sjaan Rattink, wijkcoach van het sociaal wijkteam Elden en de Laar. “Werner heeft die rol op zich genomen, maar dat had ook een wijkbewoner kunnen zijn. Dat is misschien nog wel mooier, dat het echt een project van de wijkbewoners is.”

Verder kijken Wijkbewoners die via dit participatieproject in de wijk aan het werk zijn, hebben ieder een unieke begeleidingsvraag. De ene wijkbewoner kan genoeg hebben aan een halfjaarlijkse evaluatie, terwijl de ander behoefte heeft aan dagelijkse begeleiding op de werkvloer. “Het gaat erom dat we maatwerk leveren. Samen met de andere organisaties ben ik op zoek naar duurzame verbindingen en passende oplossingen,” vertelt Werner. “Dit vraagt van de deelnemende organisaties dat ze verder kijken dan hun eigen scope. Een goed voorbeeld hiervan vind ik de begeleiding die RIBW geeft aan een medewerker bij Spectrum. Deze medewerker komt niet uit de achterban van RIBW. En dat is het mooie. In dit participatieproject werken we samen en dat betekent ook dat je verder kijkt dan je eigen organisatie.” ■

Werner Rutjes, adviseur bij Spectrum



“Voor Spectrum en mijzelf betekent dit project heel concreet bezig zijn met de kernwaarden verbinden en versterken. Het verbinden van verschillende organisaties in de wijk samen met de wijkbewoners. En het versterken van mogelijkheden van kwetsbare wijkbewoners door talenten te benutten, ieders kracht aan te boren en hen actief mee te laten doen. Dat is toch het mooie van een inclusieve samenleving!”

MAATSCHAPPELIJK ONDERNEMEN: het 'werkt' voor meer

Nuray Karabacak

"Als ondernemer wil je ook een goed gevoel krijgen en wat bijdragen aan de maatschappij," vertelt Hans Bender. Hans is teammanager facilitaire en logistieke diensten bij Rijnbrink. Rijnbrink biedt volledige ondersteuning en advisering aan bibliotheken en culturele partners in Gelderland en Overijssel.

Het grote kantoorpand van Rijnbrink staat midden in de woonwijk De Laar. Door veranderingen in het werk is het pand van de voormalige Bibliotheekcentrale te groot geworden en wordt een gedeelte verhuurd aan verschillende ondernemers, waaronder Spectrum.

"Toen Werner Rutjes bij mij aanklopte omdat hij graag een participatieproject wilde opzetten in de wijk, ging ik hier graag op in," vertelt Hans. "Ik heb altijd gevonden dat dit pand zich door de ligging goed leent voor buurtparticipatie."

Hans is de verbinder tussen de medewerkers en de mogelijke werkzaamheden. Hij heeft samen met Werner onderzocht welke werkzaamheden in het pand opgepakt kunnen worden door wijkbewoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hans: "We kregen al snel duidelijk welke taken verricht kunnen worden. Door bezuinigingen

zijn er werkzaamheden opgeheven, zoals de gemeenschappelijke receptie. We kijken hier zorgvuldig naar, want anders gaan Rijnbrink-medewerkers zich wellicht zorgen maken over verdringing van hun arbeidsplaats en dit project is daar juist een aanvulling op. Je moet vermijden dat werknemers denken dat mensen 'zomaar' vervangen kunnen worden door vrijwilligers. Bij het creëren van werkzaamheden, hoort een goed plan."

Al snel kreeg het participatieproject een aantal medewerkers voor werkzaamheden als tuinbeheer, oud papier ophalen, mailings verzenden en werkzaamheden in de expeditie en de catering.

Een stap verder Een volgende fase in het project is uitzoeken welke wet- en regelgeving van toepassing is als een bedrijf iemand uit de doelgroep in dienst neemt. Welke verzekeringen er nodig zijn en hoe ver je kunt gaan met arbeidsparticipatie. Duidelijkheid kunnen geven als werkgevers vragen hebben over bijkomende verantwoordelijkheden. Hans: "De gemeente Arnhem is blij met dit initiatief. Zij zien ons als een voorloper vanwege de verbindingen die wij in de wijk tot stand brengen. Het project ontwikkelt zich vrij snel. Dat maakt, dat als het om wet- en regelgeving gaat, de

gemeente zelf ook nog moeten uitzoeken hoe je de vervolgstappen juridisch goed kunt vormgeven."

Het project is gestart met eenvoudige en veilige werkzaamheden. Spectrum en Rijnbrink willen het verbreden. Hans: "Rijnbrink werkt met 200 bibliotheken samen. Ik ben nu aan het kijken welke mogelijkheden dat meebrengt. We zouden bijvoorbeeld bijrijders kunnen inzetten voor transport. Eerst ga ik uitzoeken hoe de risico's daarin gedekt kunnen worden en hoe de verzekering geregeld moet worden."

Het meedoen werkt "Als ondernemer samen met de buurt bijdragen aan de maatschappij, wij tonen dat dit werkt," vertelt Hans. "Ik vind het persoonlijk prachtig, dat ik heb kunnen ervaren dat wij nieuwe kansen creëren voor de doelgroep met grote afstand tot de arbeidsmarkt. Wat ik wil meegeven: zorg dat iemand initiatief neemt, het wil aanpakken en verbindingen legt. En ga gewoon aan de slag. Niet te veel nadenken. Als je het wilt, kun je het gewoon tot stand brengen." ■



Zonder verdringing participeren, dat kan!

De cliënten van Siza verrichten diverse werkzaamheden voor het Participatieproject Spectrum/Rijnbrink De Laar. Twee uur in de week komt Chantal samen met vijf cliënten werken bij Rijnbrink en Spectrum. De werkzaamheden variëren van prullenbakken legen, mailings vouwen, sorteren van tijdschriften die retour zijn van transport, koffie rondbrengen en oud papier ophalen.

Chantal: "Het Participatieproject Spectrum/Rijnbrink De Laar is zeer waardevol voor onze cliënten. Ze krijgen zo de ruimte om hun eigen talenten te ontdekken,

waarbij de ondernemers ook reële verwachtingen hebben.

Tijdens onze aanwezigheid in het pand creëren we een werksetting. Bij een kop koffie starten we met een werkoverleg. Daarin bespreken

we wie welke werkzaamheden gaat verrichten. Iedereen heeft eigen inbreng."

Echte ondernemers Chantal: "Het mooie aan dit participatieproject is, dat echte ondernemers deelnemen.

Voorheen boden alleen maatschappelijke organisaties kansen voor onze cliënten. Zou je deze doelgroep met 0-25% loonwaarde koppelen aan regulier werk, zonder begeleiding, dan zouden de deelnemers verzanden. Dat werkt juist vaak in hun nadeel, omdat ze dan een negatieve ervaring overhouden aan een werksetting, waardoor ze er niet meer voor kiezen. Doordat deze vijf cliënten binnen het participatieproject werken, kunnen wij de nodige begeleiding bieden en kan ik mezelf bekostigen. Het kost de ondernemers geen geld. De cliënten voelen zich door onze begeleiding veilig en vertrouwd, ondanks dat we extern bezig zijn. Nu kunnen zij ook meedoen en op langere duur misschien helemaal zelfstandig."

Een grotere wereld Chantal: "Dit is een praktijkproject dat de wereld van de cliënten groter maakt. Ik volg hun groei van dichtbij. De cliënten nemen de werkzaamheden serieus, want ze zijn zich ervan bewust dat ze op een werkvloer zijn. Ze waarderen ook dat de medewerkers bij Rijnbrink en Spectrum openstaan voor hen.

Belangrijk is dat we goed blijven communiceren over het project. Het informeren van andere organisaties in het pand die nog niet deelnemen, hoort daar ook bij. Dan weten mensen wie deze medewerkers zijn en waarvoor we in het pand zijn.

Het succes van dit project is dat we het gewoon zijn gaan doen en niet zijn blijven hangen in praten. Ik zou het geweldig vinden om dit op meer plekken tot stand te brengen. Ik ben ervan overtuigd dat dit bij meerdere organisaties kan, zonder verdringing." ■



Verbinding zorgt voor meer participatie

Sjaan Rattink werkt sinds januari 2015 in het sociaal wijkteam Elden/De Laar. Het wijkteam streeft naar participatie in de wijk en wil meer mogelijkheden voor onder andere ouderen, mensen met een beperking of mensen die in een isolement zitten. Sjaan: "Het Participatieproject Spectrum/Rijnbrink de Laar is hier een goed voorbeeld van. Ik vind het een grandioze aanpak. Je verbindt de kwetsbare wijkbewoners met arbeid in hun eigen buurt. Daardoor verbind je ook wijkbewoners met elkaar."

Sjaan: "Ik wil me hard maken voor de doelgroep die een uitkering ontvangt, thuis zit en een lage loonwaarde heeft. Deze doelgroep krijgt vaak te horen, dat ze weinig kunnen of krijgen het stempel dat ze niets willen.

Als sociaal wijkteam inventariseren wij de behoeften van de bewoners. Wij luisteren niet alleen naar de vraag, maar zoeken de vraag achter de vraag. Vaak blijkt dat deze mensen graag willen participeren. Wanneer het om arbeid gaat, kijk ik naar de mogelijkheden binnen



het participatieproject en welke vertaalslag we kunnen maken. Het is een kwestie van verbinden en de juiste matches maken, samen met ondernemers. Een voorbeeld uit de wijk is Marjo, die als vrijwilliger werkervaring opdoet in de bedrijfskantine van Rijnbrink. Dat zij in de wijk woont, ziet het cateringbedrijf ook als een extra voordeel. Ze kan bijvoorbeeld 's ochtends makkelijk het pand openen, omdat het voor haar dichtbij is. Ik zie het zelfvertrouwen van Marjo groeien."

Samenwerken is delen "Ik voel mezelf een aanjager van het project: ik deel de informatie en ervaringen binnen het sociaal wijkteam Elden/De Laar en ook met andere geïnteresseerden. Ik vind het fantastisch, dat wij dit project als voorbeeld kunnen gebruiken. We proberen nu andere ondernemers mee te krijgen, zodat we meer participatie in de wijk kunnen realiseren. Het succes van het project is de verbinding. De invulling komt al doende door met elkaar te sparren en kennis, ervaringen en inzichten te delen. Verschillende partijen kunnen nu elkaar makkelijker vinden en het zoeken naar verbindingen is daardoor laagdrempelig. Als je maar hetzelfde doel voor ogen hebt." ■

Ik hoef niet te werken, maar ik wil zo graag

"Ik ben altijd zelfstandig ondernemer geweest en toen werd ik ziek," vertelt Marjo. "Zonder arbeidsongeschiktheidsverzekering ging mijn financiële situatie hard achteruit. Begin dit jaar heb ik zelfs een uitkering aangevraagd." Marjo is het niet gewend om afhankelijk te zijn van de overheid en wil het liefst zo snel mogelijk weer haar eigen geld verdienen. "Weet je wat ik frustrerend vind? Dat je aangeeft bij een arbeidsdeskundige dat je best 20 uur in de week fysiek licht werk kunt doen en dat er dan zo een streep doorheen wordt gehaald. Ik hoef tot begin

2016 niet te werken. Maar ik wil zo graag. Tot die tijd krijg ik geen ondersteuning in het vinden van werk en daar baal ik flink van." In contact met Sjaan Rattink van het wijkteam kwam het participatieproject Spectrum/Rijnbrink De Laar ter sprake. "Sjaan begrijpt mijn situatie en heeft meegedacht over mogelijkheden. Ze kwam met het idee om te gaan werken in de catering in het pand van Rijnbrink. Die kans heb ik met beide handen aangegrepen. Ook omdat er perspectief was op een vaste aanstelling. Ik vind het fijn om te werken voor mijn uitkering. Ik heb een hele fijne collega, een dagritme en ik heb afleiding van al mijn zorgen. Dat ik nu in mijn eigen wijk werk, vind ik ideaal. Geld voor openbaar vervoer heb ik niet en hier kan ik gewoon lopend naar toe." Helaas zit een vaste aanstelling er bij de cateraar niet in. "Nu ben ik op zoek naar ander werk. Misschien begin ik met vrijwilligerswerk en kan ik vanuit daar doorstromen naar een vaste baan. Zolang ik niets anders heb gevonden en in de catering mag blijven, werk ik met ontzettend veel plezier in de kantine aan de Zeelandsingel." ■



Michael Stein, 29 jaar, Wajong-uitkering, woont met begeleiding bij Siza

"Ik heb eerder betaald werk gedaan, maar door psychische en fysieke klachten heb ik daarvan moeten afzien. Ik ben blij dat ik nu via het Participatieproject de mogelijkheid krijg om op een werkvloer te werken, waarbij ik mijzelf kan zijn. Ik vind het fijn, dat ik weer een dag heb met een vast ritme." ■



Femke te Riet, 18 jaar, stagiaire Siza, volgt opleiding maatschappelijk zorg

"Extern werk verrichten vraagt om een aanpassing van de cliënten, maar ze doen het heel goed op de werkvloer. Ik hoef eigenlijk alleen

maar aan te sturen en ik dien als vraagbaak. Ze kunnen veel werkzaamheden zelfstandig. Je ziet ook dat de cliënten het leuk vinden om op een werkvloer te zijn en ze voelen zich trots." ■

Sarina Onck, 22 jaar, woont thuis (met pgb)

"Dankzij dit participatieproject heb ik voor het eerst in mijn leven gezien hoe een kantoor er uitziet. Ik kende het alleen van films. Het leren op de werkvloer gaat me makkelijker af dan op school. Mijn sociale vaardigheden heb ik hier verder kunnen ontwikkelen. Vroeger sprak ik iedereen met 'je' aan en nu pas ik me aan en zeg ik 'u'. Het voelt alsof ik werk heb. Ik voel me meer zelfverzekerd. Dit project helpt mij om werkervaring op te bouwen. Jammer dat het maar twee uur per week is." ■



Maarten Pirenc, 53 jaar, woont sinds augustus zelfstandig (met pgb)

"Ik vind het prettig om in een andere ruimte te zijn, in plaats van op het activiteitencentrum De Laar. Hier zijn we op de werkvloer altijd bezig. We doen gevarieerde werkzaamheden. Ik voel me goed als ik binnen een organisatie rondloop en vind het prettig dat er tegelijkertijd begeleiding is vanuit Siza, want dat voelt toch weer vertrouwd en veilig." ■