


SW JOURNAAL

Vakblad over de SW en de Participatiewet

Peter Wiechmann (FNV) over
uitblijven cao-verbeteringen

Abrona en **UW** stappen
over hun schaduw heen

Wanneer keert eindelijk de
rust terug bij **NLW Groep?**



Yassin volgt opleiding bij Boon Chance

EEN NIEUW BEGIN ALS BARISTA

Bashira, 10 jaar, Syrië

IEDER KIND VERDIENT EEN EERLIJKE KANS



Save the Children

Save the Children geeft in de hele wereld kinderen een gezonde start, de kans om te leren en we beschermen ze tegen onrecht en gevaar. Wij doen alles wat nodig is om het leven van kinderen - en daarmee de toekomst van onze samenleving - te verbeteren. Niet alleen in geval van nood, maar elke dag weer.

www.savethechildren.nl

COLOFON

SW-Journaal is hét vakblad voor sociale werkgelegenheid en re-integratie. SW-Journaal verschijnt acht keer per jaar. Jaargang 52, nr. 4, juni 2023

Uitgever Virtumedia, Postbus 595, 3700 AN Zeist, info@virtumedia.nl, +31(0)30 692 06 77, www.virtumedia.nl

Hoofd- en eindredactie Stan Verhaag (sw-journaal@y-publicaties.nl)

Medewerkers Johannes Abeling, Qasim Hakim, Karin Stroo

Vormgeving Twin Media bv, Zeist, Rimke Bartels

Marketing Rob van der Linden
Samenwerkingen & advertenties
Paul Revier previer@virtumedia.nl,
+31(0)30 692 06 77

Druk Veldhuis Media, Meppel

Abonneeservice

De prijs voor een abonnement in 2023 is € 112,45 per jaar (alleen bij automatische incasso, verschijnt 8 x per jaar). Instellingen betalen € 154,95. Bij meerdere abonnementen neem contact op met de klantenservice.

Abonnementen kunnen bij ieder nummer ingaan en worden elk jaar vernieuwd. Aanmelding kan via onze website of via de klantenservice +31 (0)85 040 74 00 of klantenservice@virtumedia.nl (ook voor vragen over bezorging).

Adreswijzigingen dienen schriftelijk te worden doorgegeven met vermelding van de oude en nieuwe adressering en het nieuwe telefoonnummer.

Opzeggingen dienen schriftelijk met een termijn van minimaal 2 maanden voor afloop van de abonnementsperiode te worden doorgegeven. Lees hier hoe we met uw persoonsgegevens omgaan:

www.virtumedia.nl/privacy-statement

© Virtumedia. SW-Journaal wordt uitgegeven door Virtumedia B.V. onder beheer van Y-Publicaties. Niets uit deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden vervaelvouwd en/of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever en de auteurs. Voor - informatie die desondanks onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaardt auteur(s), redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

ISSN 0165 - 8134



Nodig

'We hebben de locatie van de landelijke actie moeten wijzigen. Het aantal deelnemers aan de actie is namelijk veel hoger dan we hadden verwacht. Dat geeft maar weer aan hoe nodig jullie deze actie vinden!' Met deze mededeling kondigde de FNV op 30 mei een locatiewijziging aan voor de demonstratie van sociale ontwikkelbedrijven. Aanvankelijk zou de demonstratie plaatsvinden in Den Haag, maar daar speelde de Engelse band Muse op 7 juni op het Malieveld (een concert dat het landelijk nieuws haalde omdat de wijde omgeving kon 'meegenieten'). Toen koos de FNV voor het Jaarbeursplein, waar zo'n vijfduizend mensen passen. Maar dat bleek dus te klein, getuige de wijziging op 30 mei. Toen werd het Park Transwijk, waar zich op 7 juni naar verluidd negenduizend demonstranten verzamelden.

Een prachtig gezicht leverde dat op, kijk maar eens naar de foto op pagina 14. Ward Verkuyl, directeur van NLW Groep in mijn eigen woonplaats Venray, riep zijn medewerkers op om deel te nemen en gaf de deelnemers allemaal een extra verlofdag om deelname te vergemakkelijken. Negen-tig NLW'ers togen naar Utrecht.

En? Leidt het massale protest tot resultaat? In dit nummer vraag ik FNV'er Peter Wiechmann naar zijn visie op de kwestie cao's. Hij zegt: 'Het trieste aan de situatie is dat iedereen erkent dat er dringend iets moet gebeuren.' Maar op het moment dat ik dit schrijf (dinsdag 20 juni) is er nog altijd geen vooruitgang geboekt. Laten we het er maar op houden dat betrokkenen het over de zomer(vakantie) heen tillen, en dat het dan écht tot een akkoord komt?

Stan Verhaag

Hoofdredacteur SW-Journaal
info@stanverhaag.nl

04

Nieuws // Met onder andere / Cedris start campagne #ikzitkleem / Ontplooi verpakt rookhout / NWG zet stap in de toekomst / Ergon en CleanLease bundelen krachten / Virtual Reality helpt bij ervaren van banen /



13

FNV-protest tegen uitblijven cao-verbeteringen // De FNV voert al maanden actie tegen het uitblijven van cao-verbeteringen voor mensen in de WSW en Participatiewet. Brengt de demonstratie van 7 juni in Utrecht schot in de zaak?

20

Abrona en UW stappen over hun schaduw heen // Pangea Incubator begeleidt statushouders die een bedrijf willen beginnen. Dat doen ze terwijl ze nog een uitkering ontvangen. 'Wij zijn pas tevreden als ze financieel op eigen benen staan.'

24

Chaos en rumoer bij NLW Groep // Wanneer wordt het weer eens rustig bij de Noord-Limburgse NLW Groep? Hoofdredacteur Stan Verhaag – inwoner van Venray – begint zijn geduld te verliezen en legt uit waarom.

28

Boon Chance // Bij Boon Chance kunnen jongeren een opleiding volgen tot barista (koffievakman of -vrouw). Yassin heeft al twee certificaten. 'Ik dacht, dit is een mooi begin van iets nieuws.'

EN VERDER

10 SBCM

30 Boeken

Ergon en CleanLease bundelen krachten

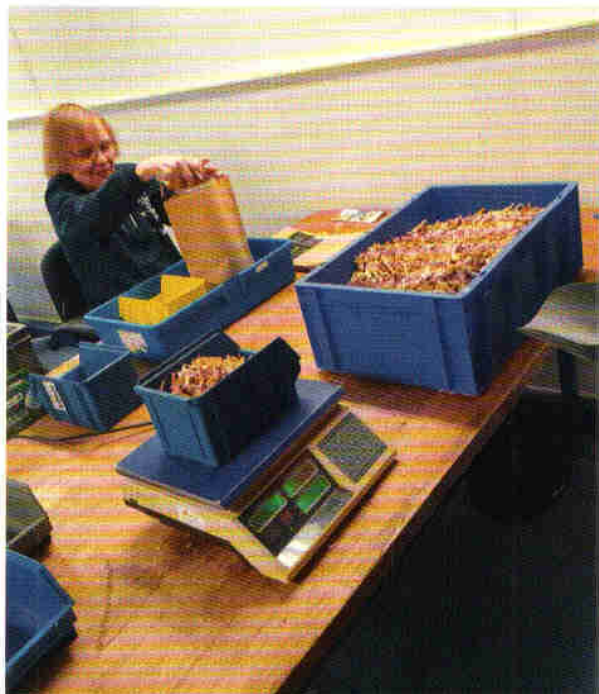
CleanLease en Ergon gaan een langdurige samenwerking aan. CleanLease is marktleider in duurzame textielverzorging en heeft vestigingen in heel Nederland, waaronder Eindhoven en Gemert. In Veldhoven bouwt Ergon op dit moment een nieuwe wasserij waarin de krachten van beide bedrijven worden gebundeld. De wasserij wordt voorzien van moderne technieken. Ergon en CleanLease bieden met deze samenwer-

king de specialistische kennis en markt van CleanLease in combinatie met de persoonlijke en maatschappelijk verantwoordelijke zorg voor de was door Ergon – in één van de meest duurzame wasserijen van Europa. In de nieuwe Ergon-wasserij zullen rond de tweehonderd mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een duurzame en aangepaste werkplek vinden. Het managementteam van CleanLease is van plan alle activiteiten

rondom de verwerking van textiel voor haar klanten over te hevelen van de vestiging Eindhoven Morgenlicht naar de nieuwe wasserij in Veldhoven. 'Wij zijn erg blij dat we de volume-uitbreiding van onze nieuwe Ergon-wasserij in een langjarige samenwerking met CleanLease kunnen realiseren,' zegt Rob den Teuling, directeur Werken Leren van Ergon. //

/ Van links naar rechts: Albert Hartog, Arno Senders (beiden CleanLease), Yvonne van Mierlo, Rob den Teuling, Ingrid Hems (allen Ergon), Theo Lantinga en Emiel Hagens (beiden CleanLease). /





/ Het vullen van de zakken met houtsnippers. /

Ontplooi verpakt rookhout

Sinds kort heeft Ontplooi, het werkontwikkelbedrijf in de regio Almelo, een nieuwe klant: WR International uit Vroomshoop. Voor de in- en ompakafdelingen 'een hele mooie uitdagende klus', aldus Ontplooi. 'We verpakken namelijk houtsnippers. En dat vraagt meer dan alleen het in een zakje doen van de snippers. Het begint bij het beplakken van de zakken met het juiste etiket. Er zijn namelijk verschillende soorten houtsnippers: appel, kersen, whisky, rode wijn, etcetera. Als het juiste etiket is geplakt, vullen we de zakken met vijfhonderd gram houtsnippers. Het gewicht wordt nogmaals gecontroleerd, voordat de zakken gesloten worden en geseald. Als laatst worden de dozen per zes verpakt.' Selma, werkleider van de werkontwikkelafdeling die deze zakken inpakt, vertelt: 'Het is voor onze medewerkers leuk om zulke klanten erbij te krijgen. Het vraagt wat meer verschillende handelingen van ze, wat als uitdaging wordt ervaren. Ze zijn trots op het eindproduct, waar ze echt als team met elkaar aan werken. We hopen in de toekomst meer van zulke klanten te verwelkomen.' //

Cedris start campagne #ikzitklem

Begin juni startte Cedris de campagne #ikzitklem. Volgens Cedris staat de bestaanszekerheid van velen onder druk: 'Werkgevers, de gemeenten en andere organisaties willen graag betere arbeidsvoorwaarden bieden, maar zijn hiervoor afhankelijk van de financiën van bijvoorbeeld het Rijk. Die hebben op dit moment ook te maken met kaders. Kortom, het hele systeem zit vast.' Voorzitter Mohamed el Mokaddem zegt: 'Het probleem is nog veel te onzichtbaar. De worsteling die veel mensen bij SW-bedrijven meemaken, wordt nog veel te weinig gezien en erkend. In deze campagne geven we een podium aan die verhalen.' Ze staan op de campagnewebsite www.ikzitklem.nu. Een ervan is van Tamara, verpakkingsmedewerker bij Baanbrekers: 'Sinds 1989 werk ik bij Baanbrekers. Ik woon in mijn eentje in Waalwijk en word als jongste van een gezin van acht kinderen geholpen door mijn familie. Mijn zus helpt me met de administratie. De toeslagen die ik krijg, daar ben ik erg blij mee. Ook word ik financieel door mijn zus gesteund. Als ik dat geld niet zou krijgen, zou het erg moeilijk zijn om alle rekeningen te betalen.' //



/ Tamara van Zuylen. /

Theatervoorstelling over ongewenst gedrag

'Kom op!' is een interactieve theatervoorstelling over een serieus onderwerp: (on)gewenst gedrag. Westrom organiseerde eind mei drie voorstellingen. Op 11 en 13 juli volgen nog in totaal zes voorstellingen waaraan steeds dertig medewerkers meedoen. Twee acteurs spelen herkenbare scènes over ongewenst gedrag, zoals agressie, pesten, discrimineren of seksuele intimidatie. SBCM, het A&O-fonds sociale werkvoorziening, ontwikkelde de roadshow samen met de sector en met opleidingsinstituut Croan. Het is een interactieve theatervoor-

stelling van drie kwartier. Twee acteur spelen situaties die herkenbaar zijn. Scènes die een goed beeld geven van wat ongewenst gedrag is en hoe het anders kan. Na een korte pauze volgt de nabespreking waarin het publiek kan aangeven wat ze hebben gezien en ervaren. Omdat de show allerlei gevoelens kan oproepen bij medewerkers, sluiten de p&o-adviseurs, leidinggevendenden, de VGWM-coördinator en vertrouwenspersonen van Westrom aan bij de voorstellingen en nabesprekingen om waar nodig vervolgsafspraken te maken. //



/ Acteur Tom van Straaten van Croan (rechts) en afdelingschef Bart Thissen van Westrom. /

Virtual Reality helpt bij ervaren van banen

Voor een grote groep werkzoekenden is het nog best lastig om erachter te komen welk werk bij hen past. 'Virtual reality'-brillen blijken een handig hulpmiddel te zijn voor kandidaten van Vidar (de sociale diensten van Sittard-Geleen, Stein en Beek, van leerwerkbedrijf Vixia BV, het Participatiehuis en het Werkgeversservicepunt Westelijke Mijnstreek). De eerste minuten is het door de nieuwe techniek nog een beetje spannend. Maar de onwennigheid verdwijnt al snel als de Vidar-coach de VR-bril en tablet erbij pakt. Samen met kandidaat Andreas kiest hij samen uit meer dan tachtig

beroepen een aantal kanshebbers. In films van gemiddeld drie minuten wordt de kandidaat meegenomen langs de belangrijkste plekken en werkzaamheden. Een voice-over geeft achtergrondinformatie. De coach kijkt mee op de tablet en geeft aanwijzingen. Andreas wordt enthousiast over een beroep waar nog niet eerder aan gedacht werd: werken in de logistiek. 'Lekker afwisselend. Het is veel veelzijdiger dan ik dacht.' Nu gaat de coach aan de slag om een persoonlijk plan op te stellen samen met de kandidaat en met een ontwikkeltraject de wens 'reality' te maken. //



/ Virtual Reality bij Vidar. /

NWG zet stap in de toekomst met de Holder

NoordWestGroep is trots op de Holder: een milieuvriendelijke manier om onkruid zeer nauwkeurig te bestrijden met heet water. Hoe werkt het? De kokende waterdruppels botsen met een nauwkeurig in te stellen druk tegen het onkruid. Op het moment van inslag exploderen de kokende waterdruppels en vindt er een energieomzetting plaats van water in

stoom, ook wel het Thermo Shock Effect genoemd. De eicellen in het onkruid worden op dat moment gekookt en spatten uit elkaar. Het onkruid sterft af en verwaait na enkele dagen. 'Een knappe machine' volgens NWG Hoveniers, bedrijfs onderdeel van NWG: 'Met deze machine hebben we een stap in de toekomst gezet,' zegt Jos Knol, teamleider van

NWG Hoveniers. 'Nu kunnen we nóg beter inspringen op de vraag van de overheid, ondernemers en inwoners om ongewenst onkruid op een milieuvriendelijke manier in de hand te houden. De komende jaren gaan we nog meer initiatieven ontwikkelen, die bijdragen aan meer duurzaamheid in Steenwijkerland.' //



/ De Holder. /



/ Henriëtte Maas. /

Henriëtte Maas stopt bij Westrom: 'Het gaat niet'

Op 1 oktober 2015 kwam ze als algemeen directeur in dienst bij Westrom, nu neemt Henriëtte Maas noodgedwongen afscheid: 'Sinds twee jaar weet ik wat het betekent als je gezondheid je grenzen bepaalt. Helaas verloopt mijn herstel niet zoals gewenst. Hoe graag ik ook nog de trotse algemeen directeur van Westrom wil blijven, het gaat niet. Daarom draag ik op 1 juli 2023 het stokje over. Westrom maakte in de afgelopen jaren een groei door naar een participatiebedrijf met passie en durf. Tijdens rondleidingen en de open dag genoot ik altijd van de verbazing op de gezichten van de gasten. Verbazing over de veelheid aan werkzaamheden die we uitvoeren en over het plezier dat de mensen uitstralen die bij ons werken. Ik heb met veel liefde bij Westrom gewerkt en kijk trots en tevreden terug. Ik draag het stokje over aan Stefano Elias, die al ruim een jaar deel uitmaakt van het managementteam. Aan alle collega's bij Westrom, bestuur, gemeenteraadsleden en beleidsmedewerkers van onze vijf gemeenten, partners van Konnekt'os en iedereen die ik ooit mocht vertellen over de kracht van de mensen in ons bedrijf: dank jullie wel voor de fijne samenwerking!' //

IBN begint met Social Fulfilment

IBN en Chain Logistics starten samen het bedrijf Social Fulfilment. Social Fulfilment biedt duurzame e-fulfilment diensten aan. E-fulfilment is het afhandelen en vervullen van online orders vanaf het moment van de bestelling tot aan de levering. Denk aan voorraadbeheer, orderpicking, verpakking, verzending en retourafhandeling. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden opgeleid en ingezet om de logistieke werkzaamheden uit te voeren. Door deze samenwerking kan IBN, het sociaal ontwikkelbedrijf van de regio noordoost Brabant, haar opleidingsprogramma uitbreiden en meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans bieden op werk. Chain Logistics versterkt haar maatschappelijke betrokkenheid en kan haar klanten een duurzame en sociale logistieke oplossing bieden. Social Fulfilment zal haar diensten aanbieden vanuit het nieuwe distributiecentrum van Chain Logistics in Uden, dat volledig CO2-neutraal is en voorzien van moderne technologieën om de logistieke processen zo duurzaam en efficiënt mogelijk te maken. Rob Jansen, directeur Chain Logistics: 'We willen onze klanten meenemen in keuzes rondom verpakkingsmateriaal, 24-uurs bezorging, bezorging per fiets of elektrische bus, of afhaal op een verdeelpunt in je regio.' //



/ Maarten Gielen, directeur IBN (links), en Rob Jansen, directeur Chain Logistics /

Mikado en INTOS vieren één jaar 'Leren op Locatie'

INTOS (het arbeidsontwikkelbedrijf van de gemeenten Gennep en Mook & Middelaar) werkt al jaren samen met Mikado, een school voor voortgezet speciaal onderwijs. In mei vierden ze het eenjarig jubileum van het concept 'Leren op Locatie'. Tweemaal per week komt een klas met leer-

lingen tussen de 14 en 20 jaar een dag naar INTOS, waar ze in een veilige werkomgeving ervaring opdoen. 'Wij werken met "Start Werk & Blijf veilig", een methode om veilig gedrag in praktijksituaties aan te leren,' vertelt INTOS-medewerker Moniek. 'Je kunt dan denken aan: welke kle-

ding draag je, waar hangen de brandblussers en wat doe je als er een paletwagen op de gang rijdt?'. De praktijk bestaat uit het inpakken van soep en servetten of het in elkaar zetten van kippenhokken. Het doel is voorbereiding op een stage en uitstroom naar een werkplek. 'Leerlingen komen in een onbe-

kende situatie terecht,' weet Gertie Eickmans, stage-uitstroomcoördinator bij Mikado. 'Het vergt veel van ze, maar de leerlingen weten zich snel te handhaven in de echte werksetting. We zien ze uitgroeien tot beginnende werknemers. Ze voelen zich er echt bijhoren en dat vertellen ze ook.' //

/'Leren op Locatie' bestaat één jaar en dat vierden INTOS en Mikado. /



Help medewerkers financieel fit blijven

GELDZORGEN OP DE WERKVLOER

Omdat niet iedereen uit durft te komen voor geldzorgen of deze zelf kan oplossen, ligt hier een belangrijke taak voor werkgevers. Maar hoe kun je signalen over geldzorgen tijdig signaleren, het gesprek aangaan en medewerkers verwijzen naar de juiste hulp?

Het bijstaan van medewerkers met geldzorgen hoort bij goed werkgeverschap. Zo ziet ook Desi Hamers, personeelsadviseur bij WSP Parkstad: 'Schulden en geldzorgen zorgen voor veel stress, met alle gevolgen van dien. Denk aan ziekmeldingen, slechte resultaten, maar vooral dat iemand zich niet prettig voelt.' Financiële fitheid speelt daarom een rol in duurzame inzetbaarheid.

De gevolgen van geldzorgen

Je weet ongetwijfeld dat het loont om als werkgever aan de slag te gaan met geldzorgen op de werkvloer. In de praktijk blijkt dit vaak een uitdaging. Zo heerst er nog veel schaamte rondom dit onderwerp. Dat zegt ook Simone van Houtum, manager personeel & ontwikkeling bij sociaal werkbedrijf WSD: 'Er rust een taboe op dit onderwerp en veel collega's melden het niet of pas erg laat.' Desi bevestigt

dit beeld: 'Schaamte is een grote uitdaging. Van veel medewerkers weten we niet of ze geldzorgen hebben en het is heel lastig om daarachter te komen.'

Signalen herkennen

Als werkgever moet je proactief te werk gaan. Dit begint bij het letten op mogelijke signalen, zoals een kort lontje, frequent ziekmelden, onverzorgd uiterlijk, vermoeidheid of een teruggetrokken houding. Maar ook het lenen van geld van collega's, niet meedoen aan betaalde uitstapjes of het niet meebrengen van lunch zijn volgens Desi signalen die zij op de werkvloer tegenkomt.

Vervolgens is de uitdaging een omgeving creëren waarin medewerkers zich veilig en vertrouwd genoeg voelen om hun geldzorgen te delen en/of om hulp te vragen. Deze omgeving kun je creëren door zelf in een open gesprek te

beginnen over geldzorgen en te laten zien geldzorgen niets is om je voor te schamen. Bij WSD hebben ze daarvoor

samen met het Nibud de Geldkrant ontwikkeld die helpt om dit onderwerp bespreekbaar te maken.



CAMPAGNE #IKZITKLEM

De bestaanszekerheid van medewerkers bij sociaal ontwikkelbedrijven staat onder druk. De urgentie om daarmee aan de slag te gaan is groot, maar de ruimte is klein. Daarom is Cedris de campagne #ikzitklem gestart. De campagne is bedoeld om de nijpende positie van de medewerkers te laten zien. Voor Cedris is het onacceptabel dat medewerkers van sociaal ontwikkelbedrijven niet kunnen rondkomen. De sociaal ontwikkelbedrijven willen graag betere arbeidsvoorwaarden bieden, maar zijn hiervoor afhankelijk van de financiën van de gemeenten en het Rijk. Die hebben op het moment ook te maken met kaders. Kortom, het hele systeem zit vast. 'Iedereen zit dus klem, maar de medewerkers zijn de dupe. We moeten zorgen dat we met elkaar uit die klem komen. Daarom is nu actie nodig', aldus Cedris-voorzitter Mohammed el Mokaddem. Meer informatie over de campagne vind je op www.ikzitklem.nu.

Voor vragen over de campagne kun je contact opnemen met communicatie@cedris.nl.



Vroegsignalering

WSP Parkstad zet samen met Kredietbank Limburg de vroegsignaleringsfunctie in. Volgens Rutger van Meulebrouck, casemanager schuldhulpverlening bij Kredietbank Limburg, is het belangrijk om de hulp persoonlijk en herkenbaar te maken: 'Zorg voor een vaste contactpersoon en geef een gezicht aan de hulpverlener. Het is voor medewerkers al moeilijk genoeg om over hun problemen te praten. Dus het is prettiger als ze een vaste contactpersoon hebben

die ze kennen.' Dat draagt bij aan een veilige en vertrouwde omgeving waarin medewerkers eerder het gesprek over geldzorgen durven voeren.

Gericht helpen


Wat kun je als werkgever doen om te helpen? Wanneer medewerkers zich veilig voelen om over geldzorgen te praten, kun je als werkgever gericht helpen. De manier waarop je dit doet, is afhankelijk van de situatie en de ernst. Het bieden van hulp kan op vele manieren. 'Bij WSD bieden

we ondersteuning, geven we informatie en verwijzen we door,' vertelt Simone. 'Soms geven we iets in natura, zoals een nieuwe fietsband zodat men aan het werk kan blijven. Daarnaast hebben we een budgetcoach. Zij geeft medewerkers inzicht en daarmee rust. Indien nodig kan de budgetcoach iemand doorverwijzen.'

Ook andere gespecialiseerde partijen helpen werkgevers graag op weg om geldzorgen op de werkvloer te herkennen en bespreekbaar te maken.

Bekijk bijvoorbeeld de toolkit Schulden in Bedrijf van Hogeschool Utrecht om eigen werknemers met geldzorgen sneller te bereiken en te ondersteunen. Daarnaast ondersteunt inclusiefwerkt.nl/schulden werkgevers met diverse tools, praktijkvoorbeelden en websites. •



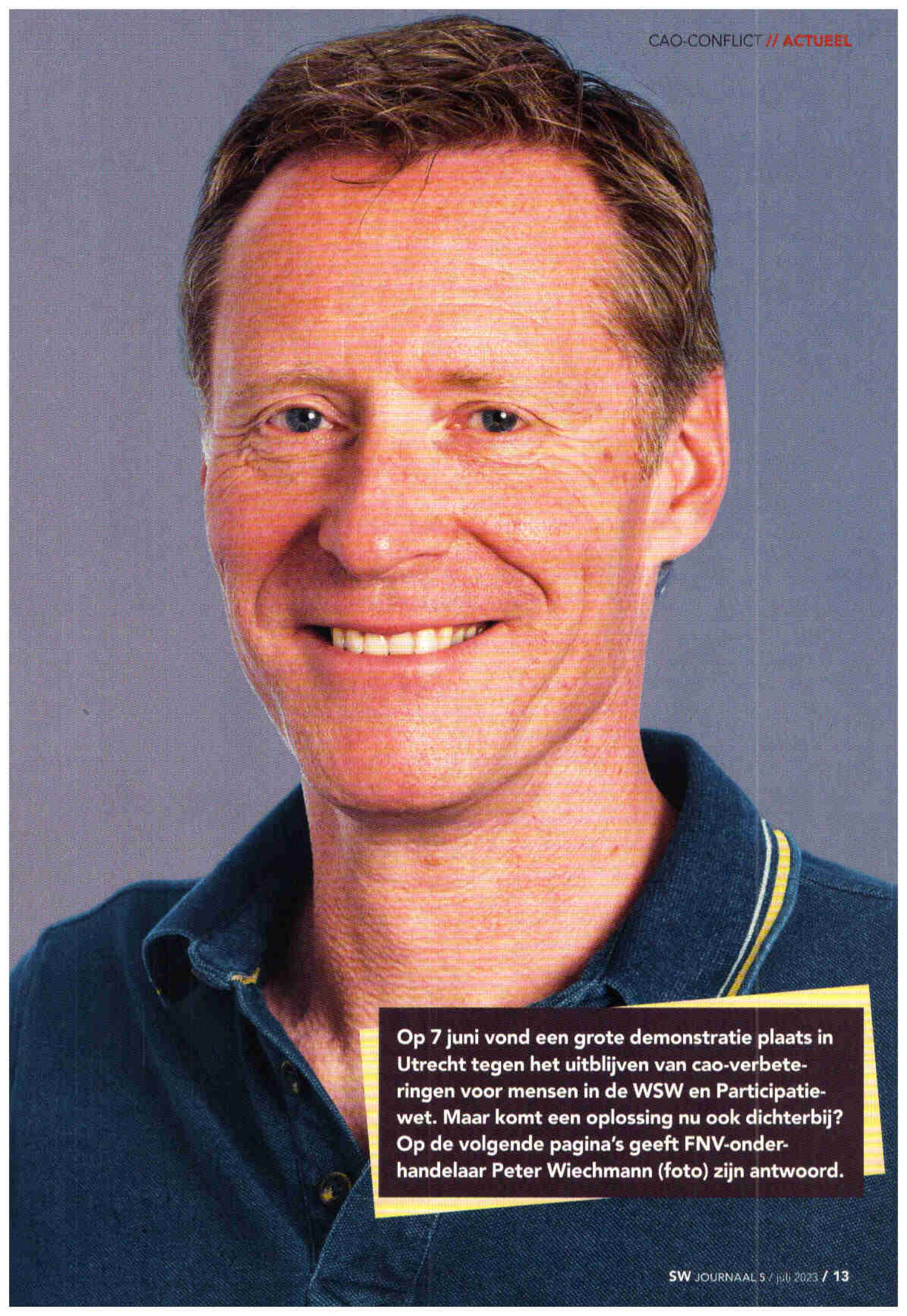
 /sterkaanhetwerk



**NOMINEER JOUW
TOPPER VOOR
1 SEPTEMBER**

**Een Topper is iemand
die verder gekomen is
door te blijven leren,
want blijven leren
werkt voor iedereen!**

Kijk op sbcm.nl/topper



Op 7 juni vond een grote demonstratie plaats in Utrecht tegen het uitblijven van cao-verbeteringen voor mensen in de WSW en Participatiewet. Maar komt een oplossing nu ook dichterbij? Op de volgende pagina's geeft FNV-onderhandelaar Peter Wiechmann (foto) zijn antwoord.

Peter Wiechmann (FNV) over het 'moeizame en lange' cao-conflict

'Iedereen erkent het, dat is het trieste'

De FNV voert al maanden actie tegen het uitblijven van cao-verbeteringen voor mensen in de WSW en Participatiewet. Op 7 juni vond een grote demonstratie plaats. *SW-Journaal* vraagt aan FNV-onderhandelaar Peter Wiechmann of een oplossing dichterbij komt.

/ Demonstratie op 7 juni in Park Transwijk in Utrecht. /



De demonstratie op 7 juni in Park Transwijk in Utrecht was vooral bedoeld voor mensen met een SW-indicatie?

Peter Wiechmann: 'Ja, en natuurlijk ook voor mensen die onder de Participatiewet en de cao "Aan de slag" vallen, maar dat zijn er getalsmatig duidelijk minder.'

Waarom is er voor hen een aparte cao?

'De toegang tot de WSW is in 2015 onder andere geblokkeerd omdat een meerderheid in de Tweede Kamer de cao sociale werkvoorziening te goed en te duur vond. Dus mochten mensen die vanaf 2015 in de Participatiewet instroomden, niet meer onder de cao WSW vallen. Er is toen jarenlang geen cao geweest voor hen, ze kregen uiteraard wel het minimumloon en arbeidsvoorwaarden volgens het burgerlijk wetboek. Met de komst van de cao Aan de slag verbeterde die situatie, want sindsdien is er een weliswaar mager maar eenduidig pakket. Alleen staat dat erg onder druk, want er gebeurt in die cao helemaal niets aan loonontwikkeling, behalve als het minimumloon stijgt.'

Waarom gebeurt daar niets?

'Wat daar achter zit – en dat is een van de redenen waarom we nu zo'n moeizaam en lang conflict hebben, – is het volgende. Toenmalig staatssecretaris Klijnsma – verantwoordelijk voor de invoering van de Participatiewet – vond net als de cao-partijen dat er voor de nieuwe instroom een cao moest komen. Maar de gesprekken daarover verliepen zeer moeizaam. We hebben zelfs jarenlang actie gevoerd, stonden elk jaar bij het VNG-congres te demonstreren. De VNG wilde er niet aan dat er een cao zou komen voor de doelgroep Participatiewet. Totdat men zich realiseerde dat de gemeenten op grond van wetgeving tegen meerkosten zouden aanlopen. Op dat moment kwamen enkele belangen samen en toen hebben we die cao Aan de slag afgesloten. 'Maar inmiddels was Klijnsma allang weg en sindsdien ontkent het Rijk enige ver-

antwoordelijkheid voor de arbeidsvoorwaardenvorming van deze nieuwe mensen. Het Rijk zegt: "Jullie – VNG, Cedris en de vakbonden – hebben die cao afgesloten, dus moeten jullie zorgen dat je die onderhoudt en dat je daar de financiële middelen voor bij elkaar sprokkelt." 'Onder andere hierover zijn de VNG en Cedris al sinds najaar 2022 in overleg met het ministerie van SZW. Zelfs minister Schouten is een keer aangeschoven. Ik zit daar niet bij, dus ik kan het u niet uit de eerste hand vertellen, maar ik maak eruit op dat SZW simpelweg niet bereid is te erkennen dat arbeidsvoorwaarden geld kosten, dat gemeenten daar geen budget voor hebben en dat het Rijk er een rol in zou moeten spelen. Dat verklaart waarom er nu al zo lang een enorm lastig op te lossen conflict is.'

Stelt SZW zich in andere sectoren ook zo op?

'Ik ken het niet op deze manier. Voor overheidsgefinancierde sectoren – daar hebben we er inderdaad veel meer van in Nederland – is een bepaalde loonruimtesystematiek in de cao's ingebouwd. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor de cao WSW. Die loonruimte is daar weliswaar verre van toereikend – daarom hebben we ook daar ruzie over – maar er is een vorm van loonruimte en die vult het Rijk in. Bij mijn weten is de cao Aan de slag de enige cao waarbij niets geregeld is en het Rijk iedere verantwoordelijkheid ontkent.'

Wie betaalt die lonen? De bedrijven zelf? Of de gemeenten?

'De bedrijven betalen uit, maar zij worden weer betaald door de gemeenten.'

... en die worden weer betaald door het Rijk.

'Klopt. En het Rijk zegt: "Gemeenten hebben al zó veel budgetten en zó veel geld dat ze het zelf maar moeten oplossen." Maar gemeenten zijn bij de komst van de Participatiewet en de drie decentralisaties opgezadeld met een bezuini- >

//
'Het lijkt erop dat SZW simpelweg niet bereid is te erkennen dat het Rijk een rol zou moeten spelen in arbeidsvoorwaarden'
//

//

'Je ambtenaren een eenmalige uitkering toekennen en niks doen voor je medewerkers met een arbeidsbeperking? De VNG moet zich doodschamen'

//

ging van 1,8 miljard euro. Ze hadden al tekorten op de SW en die zijn sindsdien opgelopen. Zij zitten dan ook al jaren in dezelfde groef: "Wij gaan niet zelf arbeidsvoorwaarden verbeteren, want dan loopt het tekort nóg verder op." Of mensen nou naar de Voedselbank moeten, wel of niet hun kinderen te eten kunnen geven, wel of niet op hun werk kunnen komen met het OV of de brommer: dat doet er niet toe. Maar gemeenten gaan niet de arbeidsvoorwaarden zelfstandig verbeteren. Dat geld moet van het Rijk komen, vinden ze. Als ze die houding heel lang volhouden, dan kunnen wij heel lang actie voeren – en dat doen we dus ook al een half jaar.'

U hebt ook ruzie over de cao WSW, zegt u. Wat speelt daar?

'Die cao loopt nog tot eind 2025 en daar zit een soort automatische loonsverhoging in: de LPO ofwel loonprijsontwikkeling. Dat is een bedrag dat gemeenten ieder jaar krijgen van het Rijk. Aan de hand van een formule komt daar een jaarlijks percentage loonsverhoging uit. Anders dan bij de cao Aan de slag kun je dus niet zeggen dat daar niks gebeurt. Maar wat is er dan wel aan de hand met de cao SW? Het minimumloon is afgelopen januari met tien procent gestegen, vanwege de mega-inflatie en de strijd van de FNV voor 14 euro als landelijk minimumuurloon. Die tien procent is geen 14 euro, maar ongeveer de helft. Het probleem is dat lonen die hoger zijn dan het minimumloon *niet* die tien procent verhoging krijgen. Wat is het gevolg? De mensen boven minimumloon krijgen een heel schamele loonsverhoging en de mensen met minimumloon halen stapje voor stapje het hele loongebouw in. Doordat de onderkant veel sneller stijgt dan alle andere bedragen, verdienen straks al deze mensen het minimumloon. Het gaat hierbij ten eerste om de portemonnee van mensen – kun je je rekeningen nog betalen en boodschappen doen? –, maar ook om het neveneffect dat de junior medewerker straks hetzelfde verdient als de all-round medewerker, en de werkleider verdient op een gegeven moment ook het minimumloon. Dat geeft rare en onwenselijke verhoudingen op de werkvloer.'

U schetste zojuist een paar dramatische situaties, van de Voedselbank tot je kinderen geen eten kunnen geven. Is het echt zó erg?

'Het is écht zo erg. Het gaat in totaal om 75.000 mensen – grofweg 60.000 SW-medewerkers en 15.000 Aan de slag-medewerkers. Niet iederéén zit hier (houdt één hand horizontaal boven zijn hoofd), maar wel iedereen zit op zijn minst hier (houdt hand op kinhoogte) of erger. Ik sprak laatst een kaderlid. Hij vertelde dat hij bij zijn SW-bedrijf in de kantine kwam en een collega droog brood zag eten. Hij ging bij hem zitten en vroeg of hij dat lekker vond of dat er iets anders aan de hand was. "Ik vind mijn kinderen belangrijker," antwoordde de man. "Zij moeten naar school met een gezonde boterham." Ik ken ook mensen die geen geld meer hebben om op hun werk te komen daar dus andere dingen voor moeten laten. Mensen die met een loonbeslag te maken krijgen. Het is echt een drama. En het trieste aan de situatie is dat iedereen erkent dat er dringend iets moet gebeuren. De SW-directeuren en -bedrijven gaven heel veel steun om van de demonstratie op 7 juni een succes te maken. En gemeenten en wethouders zijn natuurlijk ook niet gek, zij zien en horen ook wat er aan de hand is. Eigenlijk wil iedereen het opgelost hebben, maar twee dingen verhinderen het: de VNG blijft roepen dat het Rijk moet betalen, en het Rijk blijft roepen dat gemeenten het zelf maar moeten oplossen. Dat kaste-naar-de-muurgevecht is nu al een maand of acht gaande en gaat over de rug van kwetsbare werknemers.'

Wat ik interessant vind, is de rol van minister Schouten. In december vorig jaar zei leder(In)-directeur Illya Soffer in een interview dat ik met haar had: 'Carola Schouten is met haar armoedebeleid en aanpassen van de Participatiewet echt goed bezig.' U zegt dat Schouten zelf bij een gesprek over de cao Aan de slag aanwezig was. Stelt zij zich ook halsstarrig op?

'Het is een mix van twee dingen, denk ik. Ten eerste het ontkennen dat ze er über-



/ Van links naar rechts: Jan Braem (kaderlid FNV en voorzitter FNV Sociale Ontwikkelbedrijven), Raymond Vlecken (burgemeester van Weert en eerste onderhandelaar namens de VNG) en Marco Schipper (bestuurder FNV Sociale Ontwikkelbedrijven). /

haupt een rol in heeft te spelen. Dat meldt ze ook aan de Tweede Kamer: "Ik ben geen cao-partij." Maar ze weet natuurlijk heel goed dat het geld uiteindelijk wel degelijk van het Rijk komt. Ten tweede is minister Schouten in dit kabinet gestapt met één budget voor alles en iedereen waar zij mee te maken heeft. Ze heeft dus eigenlijk geen geld voor deze cao. Dus moet ze naar Financiën ofwel minister Kaag. En óf Schouten doet haar best er niet voor óf het kabinet vindt het niet belangrijk genoeg.'

Hebt u Schouten zelf wel eens gesproken?

'Ik kom haar wel eens tegen, maar heb haar niet persoonlijk hierover gesproken. Wel heb ik een paar van de betrokken ambtenaren gesproken, met wie de VNG en Cedris vooral contact hebben. Ik vond dat de DG wel heel erg blij waren – té blij

– met het feit dat wij ons in onze acties primair richten op de VNG, want daarmee blijft Schouten in feite buiten schot. Ik hoorde in die blijheid het willen ontkennen dat SZW een rol heeft in het oplossen van dit conflict: "Het is uiteindelijk een kwestie van prioriteiten stellen door gemeenten".

Wat vindt u van die opstelling?

'Dat ben ik op zich met hem eens. Gemeenten hebben namelijk hun ambtenaren eind vorig jaar een eenmalige uitkering toegekend om door deze financieel moeilijke tijden te komen. Maar hun werknemers met een beperking die het financieel moeilijker hebben en die objectief gezien veel minder verdienen, kregen die uitkering niet. Begrijp me niet verkeerd: gemeenteambtenaren hebben hartstikke goed actie gevoerd, perfect gedaan, zij hebben een mooie cao afge-

//
'Het VN-
verdrag
Handicap is
een soort
dode letter'
//

dwongen. Maar vervolgens niks doen voor je medewerkers met een arbeidsbeperking? Dat zou niet moeten kunnen. Dat is onbestaanbaar en de VNG zou zich dood moeten schamen. Het laat zien dat SZW een punt heeft: "Het is niet alleen een kwestie van geen geld, het is ook een kwestie van: heb je het ervoor over, gemeenten?"

Vandaar ook dat u als FNV zich met name op de VNG richt?

'Ja. In oktober hebben VNG, Cedris en wij als bonden samen een brief geschreven aan minister Schouten. Dat was een soort noodkreet: "Help ons om echt wat te kunnen doen aan de inkomens van onze mensen." Ik sta nog steeds achter die gezamenlijke poging tot meer geld voor onze branche. Maar inmiddels zijn we bijna een jaar verder en dat extra geld komt er niet. En dus is het nu heel simpel: de gemeenten als werkgever kunnen morgen besluiten wat te doen voor onze mensen. Minister Schouten kan dat niet. Ook al komt er geld, Schouten kan niet regelen dat het loon van die mensen morgen verbetert. Gemeenten kunnen dat wel. Daarom richten we ons op gemeenten. We vinden nog steeds met hen dat er geld bij moet vanuit het Rijk, maar stop met dat van het kastje naar de muur sturen. Ga nu met ons onderhandelen om die mensen eindelijk uit deze financiële shit te helpen.'

Waarom zit u als FNV niet aan tafel bij de gesprekken?

'Toen we in oktober die brief schreven, was de gedachte dat werkgevers weliswaar verantwoordelijk zijn voor budgetten en wij als vakbond niet, maar we zouden wel gezamenlijk met het ministerie gaan praten. Dat is anders gelopen, maar ik weet niet precies hoe. Ik denk dat het ministerie ons liever niet aan tafel had, maar ik weet niet zeker of VNG en Cedris dat bij nader inzien wel zo'n goed idee vonden. Ik heb in elk geval niet gemerkt dat ze ons er op de een of andere manier toch bij wilden halen. Nou ja, ik vind het best, hoor. Het is hun pakkie-an, maar dan wordt het nu wel tijd om een keer gas te geven, want het is te triest voor woorden dat dit zo lang moet duren.'

Welke rol speelt Cedris in dit verhaal? Op de website zeggen zij zich hard te maken voor acties en voor meer geld.

'Dat klopt en daar zijn we blij mee. Zoals gezegd hebben veel SW-bedrijven – mede na een oproep van Cedris – ondersteuning verleend aan onze acties in de bedrijven. We hebben zo'n honderd korte werkonderbrekingen georganiseerd in het hele land en vaak in heel goed overleg met de bedrijven. Cedris staat daar ook achter. Maar toch zit daar ook iets ingewikkelds. Cedris is zelfstandig cao-partij bij de cao Aan de slag, maar adviseur aan werkgeverskant voor de cao sociale werkvoorziening. Hoe fel kun je degene die je moet adviseren – namelijk de VNG – op de huid zitten of zelfs afvallen? Dus dat schuurt af en toe en ik heb de stellige indruk dat Cedris daar ook zelf af en toe mee worstelt. Het staat als een paal boven water dat zij vinden dat we bij wijze van spreken volgende week om tafel moeten om die cao's te verbeteren. Tijdens onze demonstratie op 7 juni stond uiteraard de eerste VNG-onderhandelaar Raymond Vlecken – burgemeester van Weert – op het podium om het standpunt van de gemeenten te verkondigen. Tot grote teleurstelling van de negenduizend actievoerders kwam hij niet verder dan de boodschap dat het Rijk eerst over de brug moet komen. Vooraf was het spannend wat Cedris zou zeggen, maar bestuurslid Marion van Limpt was duidelijk: Cedris vindt dat we zo snel mogelijk aan tafel moeten om beide cao's tussentijds te verbeteren.'

Was het vooraf spannend omdat Cedris de gemeenten ook te vriend wil houden?

'Ik weet niet of ze dat zelf zo zouden verwoorden, maar volgens mij komt het daar wel op neer.'

De bron van dit langslappende conflict ligt volgens u in de decentralisaties in 2015. Is de FNV nog steeds blij met die overheveling van taken naar de gemeenten?

'We zijn er nooit blij mee geweest!'

U was toen al sceptisch?

'Ja, ik kan me herinneren dat we in 2014 een hele grote actie hebben gevoerd tegen de Participatiewet zoals die eruit ging zien. Het was een mega bezuinigingsoperatie. Daarnaast was het idee dat mensen meer in het vrije bedrijf moesten werken bij een gewone werkgever en niet te veel binnen de muren van de sociale werkvoorziening. Daar waren we niet op tegen. Dat is oké, maar we hadden wel grote twijfels bij de haalbaarheid daarvan.'

En vond u ook het idee acceptabel dat gemeenten meer te zeggen zouden krijgen?

'Dat vonden we twijfelachtig. Het idee dat je dichtbij mensen beter kunt bepalen wat ze nodig hebben – maatwerk als ideologie – daar kan niemand op tegen zijn. Maar we zagen op voorhand aankomen wat vervolgens ook gebeurde: als alle gemeenten zelf moeten gaan verzinnen hoe je deze complexe taak uitvoert, dan gaan er ongelukken gebeuren. We wisten toen nog niet helemaal precies welke, maar die hebben we gezien. SW-bedrijven die zijn omgevallen, waar de stekker uit is getrokken. Gemeenten die het – soms met alle goede bedoelingen – zelf zijn gaan doen zonder hun hun voormalige SW-bedrijf en die er later achterkwamen dat ze het misschien toch wat hadden onderschat. Er zijn verschillen tussen de ene werkzoekende en de andere werkzoekende qua waar ze nou precies aanspraak op kunnen maken – niet alleen per regio, maar zelfs per gemeente. Als het aan ons ligt, was er niet gedecentraliseerd.'

Een jaar na de decentralisaties ratificeerde Nederland ook nog het VN-verdrag Handicap. Ik hoor nooit een Nederlandse bewindspersoon die daar een bevlogen verhaal over afsteekt. De laatste was Martin van Rijn in 2016.

'Goed dat u dat zegt, want het VN-verdrag Handicap zo goed mogelijk naleven, is nota bene opgenomen in beide cao's. Eén van de opgaven in het VN-verdrag Handicap is om het leven voor mensen met een beperking beter te maken in allerlei opzichten, natuurlijk niet alleen arbeidsvoorwaardelijk. Als je dan nu ziet



hoe diep deze mensen in de problemen komen, dan kan ik alleen maar concluderen dat hun positie niet is verbeterd, maar met de huidige inflatie zelfs iedere maand verslechtert. Dus u hebt volstrekt gelijk: het VN-verdrag Handicap is een soort dode letter. En wat ik dan ook nog een saillant detail vind: het discrimineren op grond van handicap is sinds 1 januari 2023 expliciet in onze grondwet opgenomen. Nou, hartstikke mooi. Maar wat is de praktijk?'

Hoe gaat het nu verder met de cao's?

'Tijdens het VNG-congres op 13 en 14 juni ligt een motie voor. Wij hopen dat de gemeenten zeggen: "Beste VNG-bestuur, wij roepen jullie op om te gaan onderhandelen en de cao's open te breken, ook als er geen extra geld van de minister ligt."

Ziet u die oplossing in het verschieft?

'Had u mij dat begin mei gevraagd in plaats van begin juni, dan was ik optimistischer geweest. Toen kreeg ik in de wandelgangen signalen dat gemeenten tot inzicht aan het komen waren. Wij hadden gelijk: het duurde allemaal te lang en er moest iets gebeuren. Vergeet ook niet dat gemeenten het niet fijn vinden om aangesproken te worden op discriminatie. Want discrimineren is wat ze volgens ons doen

door de gemeenteambtenaar wél koopkrachtcompenserende maatregelen toe te kennen en hun eigen werknemers met een beperking niet. Daar blijven wij als FNV natuurlijk op duwen en beuken. Dat vinden ze niet leuk, dus het *leek* alsof het tij begon te keren. Maar helaas, simpelweg aangeven "Jullie hebben gelijk, we gaan aan tafel" was tijdens onze succesvolle actie op 7 juni nog steeds een brug te ver. Maar wij gaan door met actievoeren todat het geregeld is. Dus uiteindelijk komt het goed, het is alleen schandelijk dat dit zo lang moet duren.' //

Pilot van zorgaanbieder en sociaal ontwikkelbedrijf

Abrona en UW stappen over hun schaduw heen

Abrona (ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking) en het Utrechtse sociaal ontwikkelbedrijf UW slaan vanaf september de handen ineen om de kloof tussen arbeidsmatige dagbesteding en betaald werk te overbruggen. Tijdens een pilot gaan kandidaten van Abrona aan de slag bij UW. 'Over vijf tot tien jaar moet dit de normaalste gang van zaken zijn.'

H

Het sociaal ontwikkelbedrijf wordt steeds meer een netwerkorganisatie. Dat stelt Stef Visser. Zijn eigen functie weerspiegelt dat: Visser is 'alliantiemanager' bij UW. Daar is zelfs een complete afdeling ingericht die allianties moet smeden. 'Steeds meer organisaties richten alliantie management apart in,' zegt Visser. 'Ik stuur teams aan die de samenwerking zoeken met scholen, zorgpartijen, gemeenten en sociale ondernemers.'

Een gloednieuwe samenwerking is die van UW met Abrona, een organisatie die volwassenen met een verstandelijke beperking ondersteunt in en nabij de provincie Utrecht. UW en Abrona starten in september een pilot. Het doel: de stap van arbeidsmatige dagbesteding naar beschermt werk versimpelen voor medewerkers. De pilot past naadloos binnen het overheidsproject Smpel Switchen (zie kadertekst). Het contact tussen Abrona en UW kwam tot stand dankzij een samenwerkingsverband van verschillende partijen (zorg- en werkorganisaties) in Utrecht: ADSU (Aan de slag in Utrecht), waar zowel Abrona als UW onderdeel van

uitmaakt. 'We willen een arbeidsmatig ecosysteem creëren,' zegt Stef Visser.

Goed punt

Instemmend haalt Visser de manager participatie van Abrona aan: 'Hij zegt wel eens gekscherend dat zijn baan niet zou moeten bestaan. Dat je participatie niet binnen een zorgorganisatie moeten rege-

len, maar aan de werkkant. Daar heeft hij een goed punt, vind ik. Bij Abrona werken ook mensen in de arbeidsmatige dagbesteding die eigenlijk beschermt werk zouden kunnen verrichten. Daar gaan wij vanaf september mee aan de slag via onze pilot.'

Volgens Stef Visser is het belangrijk om medewerkers begeleiding op maat te bie-



DIT IS SIMPEL SWITCHEN

Veel mensen die vanuit een uitkering willen gaan werken, zijn bang dat ze hun rechten op een uitkering kwijtraken als werken niet blijkt te lukken. Mensen zoeken makkelijker werk als ze zich veilig voelen om die stap te zetten. Denk bijvoorbeeld aan mensen met een arbeidsbeperking die willen overstappen van beschermt naar regulier werk. Vandaar het idee Smpel Switchen, een pilot van het ministerie van Sociale Zaken. De Rijksoverheid werkt daarin samen met organisaties om het voor mensen makkelijker te maken vanuit een uitkering aan het werk te gaan: 'Het is een geruststellende gedachte dat er altijd een weg terug is, want het lukt niet altijd om een nieuwe baan of plek vinden. Dit heet het project "Smpel Switchen in de Participatieketen". Met dit project moeten mensen op een passende plek terechtkomen.'



/ Eric Tonn (vooraan links) schudt de hand van Gertjan Stoker ter bekrachtiging van de samenwerking tussen Abrona en UW. /

den. 'Je moet goed in beeld hebben wat ieders mate van kwetsbaarheid is. Mensen vinden het bijvoorbeeld spannend om naar hun werk te gaan omdat ze bang zijn niet de goede begeleiding te krijgen. Hoe zorgen we ervoor dat het veilig genoeg voor ze wordt? De begeleiding moet mee naar het werk. Dan heb je het dus over beschut werken.'

Stap is te groot

Bij UW werkt een ontwikkelcoach die 25 tot 45 mensen aanstuurt; bij arbeidsmatige dagbesteding is een verhouding van één begeleider op acht medewerkers gebruikelijk. 'Voor mensen met een

kwetsbaarheid is de stap van arbeidsmatige dagbesteding naar beschut werk daarom vaak te groot,' concludeert Visser. 'Vandaar dat de begeleider straks op de werkvloer aanwezig is: Abrona gaat een arbeidscoach aanstellen. Dat moet iemand zijn die de zorgkant door en door kent, die verstand heeft van verschillende kwetsbaarheden op psychisch vlak. De cliënt moet zich kunnen ontwikkelen in een veilig klimaat.' Volgens Visser komen vijftien tot dertig kandidaten in aanmerking voor deze stap. 'Hoe groot wordt deze stap? Hoeveel tijd hebben we voor ieder individu nodig? Dat gaan we ontdekken. Dat wordt spannend.' >

//
 'De cliënt moet
 zich kunnen
 ontwikkelen
 in een veilig
 klimaat'

//



STEF VISSER

'Je moet goed in beeld hebben wat ieders mate van kwetsbaarheid is'

De medewerkers van Abrona gaan in eerste instantie aan de slag binnen de werkmatschappijen van UW: postbezorging, groenonderhoud, logistiek, lassen, hout bewerken, techniek en schoonmaak. 'Het is het makkelijkste voor de kandidaten om hier te beginnen. De interesse van de cliënt is leidend. Licht die buiten deze werkgebieden, dan gaan we bekijken of er mogelijkheden zijn om ze elders beschut te laten werken.'

Zorg en werk smelten samen

Abrona en UW stappen volgens Visser over hun eigen schaduw heen, met als resultaat dat zorg en werk samensmelten. 'Het betekent dat de arbeidscoach en de mensen van UW buiten de kaders moeten denken, in dit geval buiten hun werkcultuur. Deze vernieuwende manier van werken moet over vijf tot tien jaar de normaalste gang van zaken zijn.' In Nederland hebben we heel veel zaken heel gefragmenteerd georganiseerd, vindt Stef Visser. 'Dat maakt het lastig. Wij gaan het eenvoudiger maken door intensiever samen te werken. Het zorgt ervoor dat organisaties niet langer afhankelijk zijn van hun eigen omvang.' Hij illustreert het met een voorbeeld: 'Stel dat dankzij deze pilot twintig mensen uitstromen bij de arbeidsmatige dagbesteding door aan het werk te gaan en in hun eigen inkomen te voorzien. Dan verliest Abrona twintig

mensen. Maar door het samensmelten van partijen hoeft dat niet te worden tegengehouden.'

Werkdruk

Tijdens de pilot is Inge Werkhoven samen met het betrokken team verantwoordelijk voor het monitoren van de doelgroep. Zij is sinds twee jaar coördinator instroom binnen UW. Ze werkte in de psychiatrie en de gehandicaptenzorg; sinds 2006 begeleidde ze als trajectbegeleider medewerkers bij UW op de werkvloer. Wat is volgens haar het verschil tussen arbeidsmatige dagbesteding en (beschut) werk? 'Beschut werk vraagt in het algemeen om andere vaardigheden,' antwoordt Werkhoven. 'Er wordt een bepaalde prestatie gevraagd, maar wel binnen de eigen mogelijkheden. Beschut werk is gericht op mensen die intensieve begeleiding nodig hebben, soms zelfs jaren. Binnen onze UW-werkbedrijven is dan ook permanente begeleiding aanwezig in de vorm van een ontwikkelcoach en een (productie)coördinator. Hun rol in deze pilot is dat ze beoordelen in welke mate mensen die in de arbeidsmatige dagbesteding actief zijn zich ontwikkelen, ook op sociaal gebied, of er sprake is van ontwikkeling van werknemersvaardigheden en ze daarmee de stap kunnen maken van arbeidsmatige dagbesteding naar beschut werk.'

Geen selectiebeleid

Inge Werkhoven geeft aan dat er geen selectiebeleid is voor de pilot. Iedereen die wil en kan werken maar het zelfstandig niet lukt, komt in aanmerking. Het kunnen mensen zijn met een verstandelijke beperking, psychische kwetsbaarheden of een lichamelijke beperking. De kandidaten worden van tevoren goed geïnformeerd over de mogelijkheden en maken kennis met de omgeving: 'Wat betekent het als ze aan de slag gaan? Wie gaat hen begeleiden? Hoe gaat het in zijn werk? Die vragen worden allemaal beantwoord. We organiseren in samenwerking met Abrona een open ochtend voor de kandidaten die zich aanmelden. Aan de hand van onder meer Virtual Reality geven we ze een kijkje in de mogelijke werksoorten en de vaardigheden die je daarvoor nodig hebt. Zo proberen we mensen te motiveren om de stap te maken.'

Van isoleren naar assimileren

Een van de mogelijkheden is om kandidaten in een geïsoleerd groepje van bijvoorbeeld acht personen te laten starten met beschut werk. 'Dan kunnen we eerst bekijken of dit goed verloopt voordat ze overstappen naar het productieproces met andere werknemers. Zo gaan we geleidelijk van isoleren naar assimileren. Iedere kandidaat bepaalt zijn eigen tempo. We gaan niet vooraf eisen stellen.'

INGE WERKHOVEN

'Geleidelijk gaan we van isoleren naar assimileren'



Er zijn bijvoorbeeld ook mensen voor wie het werken in een groep minder prettig is. Zij kunnen individueel aan de slag gaan. Iedereen moet werkgeluk ervaren.'

Uitwisselen van kennis

UW en Abrona kiezen ook voor een arbeidscoach – door laatstgenoemde partij aangesteld – om de brug te slaan tussen arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk. Deze legt ook de verbinding tussen de werkcoaches op de verschillende afdelingen. 'Het uitwisselen van kennis is zeer belangrijk,' zegt Inge Werkhoven. 'Er moet een goede dynamiek ontstaan. Het woord "simpel" in Simpel Switchen suggereert dat het makkelijk zou zijn, maar dat is niet zo.' Behalve dat de pilotdeelnemers goed begeleid moeten worden richting ander werk, moeten ze ook geïnformeerd worden over de financiële veranderingen. 'Mensen die op een arbeidsmatige dagbesteding werken hebben vaak een uitkering,' weet Inge Werkhoven. 'Wat betekent het als ze betaald gaan werken? Kunnen ze nog terugkeren in de oude situatie? De samenwerking met het UWV is dus belangrijk. En de omgeving van de kandidaat moet ook op de hoogte zijn.'

Kleine stapjes

Hoogste tijd om ook Abrona aan het woord te laten. Eric Tonn is er manager participatie. 'Ik houd me vooral bezig met

mensen te ondersteunen,' zegt hij. 'Wij bieden binnen Abrona arbeidsmatige, socialiserende en recreatieve dagbesteding. UW en Abrona zijn allebei vooruitstrevend in arbeidsparticipatie en willen de drempel tussen onbetaald en betaald werk verlagen, zo niet wegnemen. En stel dat kandidaten weer terugkeren van betaald werk naar een dagbesteding: ook daar is begeleiding bij nodig, zeker binnen de pilot. We moeten voorkomen dat ze een faalervaring oplopen. We hebben de potentiële deelnemers op de hoogte gebracht dat de pilot in september begint en zijn bezig om een arbeidscoach te werven die ervaring heeft met mensen op de werkvloer van de dagbesteding.'

Context is belangrijk

Volgens Tonn is de arbeidscoach iemand die in staat is om te analyseren welke stapjes nodig zijn om iemand beschut werk te uit te laten voeren. 'Hoe kan hij of zij voldoen aan het competentieprofiel? Door de lange weg met de grootst mogelijke kleine stapjes af te leggen. Dat kan soms ook een stap achteruit zijn. Iedereen doet het in zijn eigen tempo. Wij werken altijd persoonsvolgend: Wat zijn de behoeften van de kandidaten? Wat zijn hun interesses en talenten? In welke context kunnen ze werken? Dat laatste is ontzettend belangrijk: in wat voor omgeving komen ze terecht en wat hebben we ze te bieden?'

Die context is bijvoorbeeld het sociaal ontwikkelbedrijf.'

Vier ontwikkelgebieden

Eric Tonn vertelt dat Abrona en UW zich tijdens de pilot gaan richten op vier ontwikkelgebieden waarop de kandidaten worden getraind en begeleid:

- 1 Zelfredzaamheid: mensen moeten goed verzorgd en op tijd naar hun werk komen.
 - 2 Sociale vaardigheden: mensen moeten zich goed verhouden met anderen.
 - 3 Werknemersvaardigheden: omgaan met leidinggegeven en opdrachten uitvoeren.
 - 4 Vakvaardigheden: vaardigheden die je moet kunnen om het werk te doen.
- Tonn wijst tot slot op een relevante actuele ontwikkeling. 'Eind mei heeft minister Helder van Langdurige Zorg en Sport een brief naar de Tweede Kamer verstuurd over de betaalbaarheid van complexe zorg en de voortgang op toekomstbestendige zorg. Bij dat laatste punt is er aandacht voor het beter begeleiden en opleiden van mensen met een licht verstandelijke beperking, zodat ze een betere kans hebben op de arbeidsmarkt. Dat is natuurlijk een positieve ontwikkeling, ook voor onze pilot.' //

NLW Groep en drie gemeenten

Hoe lang mag onduidelijkheid duren?

Reorganisaties, directiewisselingen en onderling wantrouwen: NLW Groep (het sociaal ontwikkelbedrijf in Horst aan de Maas, Peel en Maas en Venray) beleeft turbulente tijden. Wordt het ooit weer rustig? Hoofdredacteur Stan Verhaag, tevens inwoner van Venray, windt zich op over bestuurlijk gedoe.

In december vorig jaar werd ik geïnterviewd door het Venrayse weekblad *Peel en Maas*. Ze maakten een eindejaarspecial en vroegen een aantal min of meer bekende plaatselijke inwoners om terug en vooruit te blikken. De laatste vraag in het interview was deze: 'Wil je verder nog iets kwijt?' Dit was mijn antwoord: 'Eén hartenkreet nog over een onderwerp waar ik als journalist veel over schrijf: het VN-verdrag Handicap. Nederland heeft dat in 2016 geratificeerd, maar om nou te zeggen dat ons land sindsdien in hoog tempo toegankelijker wordt, nee. Wat dat betreft geven de kabinetten-Rutte niet thuis. Ik hoop dat in 2023 eindelijk één minister of staatssecretaris een bevolgen speech geeft over de rechten van mensen met een beperking. Want dat zijn het: mensenrechten. Voor Venray hoop ik dat de NLW Groep in 2023 eindelijk eens echt in rustig vaarwater terechtkomt: dit is een oproep aan de verantwoordelijke bestuurders.'

Over en weer wantrouwen

We zijn halverwege 2023 en de tussentijdse conclusie is dat de bestuurders (lees: de wethouders en de directeur van NLW

Groep) zich ogenschijnlijk weinig aantrekken van mijn oproep. Op 8 februari 2023 berichtte *De Limburger* over een uitspraak in hoger beroep door het gerechtshof in Den Bosch. De directie van de NLW wilde de vicevoorzitter van de ondernemingsraad ontslaan wegens chantage en intimidatie. Het or-lid beweerde dat de directie niet integer was. 'Over en weer heerst wantrouwen,' concludeerde het gerechtshof. NLW haalde er voor de tweede keer bakzeil; het gerechtshof veroordeelde de handelwijze van de NLW-directie nog feller dan de kantonrechter al had gedaan. De man had zich niet schuldig gemaakt aan chantage en intimidatie, maar uitte in een e-mail vooral zijn gevoelens van onmacht, boosheid en verontwaardiging. Daarnaast mocht hij zijn twijfels over de integriteit van de directie delen met de or-voorzitter. Het hof beval NLW om de man zijn werk weer te laten uitvoeren en hem daarbij niet te hinderen, op straffe van een dwangsom van 250 euro per dag met een maximum van 50.000 euro.

Grote zorgen

Eind februari was het de beurt aan de FNV om de alarmbel te luiden – het >



WAT SPEELT ER BIJ NLW GROEP?

Eind 2020 presenteerde sociale werkvoorziening NLW Groep samen met de drie aandeelhoudende gemeenten Venray, Horst aan de Maas en Peel en Maas de nieuwe strategische koers voor de komende jaren. Amper twee jaar later bleek dat plan alweer de prullenbak in te kunnen: de prognoses van toen bleken te optimistisch. De drie gemeenten zouden jaarlijks 95 nieuwe werknemers met een beperking doorverwijzen naar de NLW Groep, zo was de voorspelling. In 2021 stuurden ze 73 mensen naar het bedrijf, recentere cijfers ontbreken.



/ De vestiging van NLW Groep in Venray. / Foto: Stan Verhaag /

weekblad *Horst aan de Maas* berichtte er uitvoerig over. De vakbond liet weten zich 'grote zorgen' te maken over 'de toekomst van NLW en alle mensen die bij NLW werkzaam zijn. Uw burgers.' Volgens de vakbond zijn de mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt de dupe van het beleid dat de gemeenten Peel en Maas, Horst aan de Maas en Venray voeren: 'Uw burgers worden zo mogelijkheden tot ontwikkeling en participatie ontnomen. Op deze wijze wordt uw noodzakelijke maatschappelijke werkvoorziening stelselmatig afgebroken. Dit kan en mag niet uw streven zijn. In het VN-verdrag Handicap staat wat Nederland moet doen om de positie van mensen met een beperking te verbeteren. Op alle terreinen die

//
FNV:
'Uw burgers worden mogelijkheden tot ontwikkeling en participatie ontnomen'
//

voor hen, net als voor ieder ander, belangrijk zijn, bijvoorbeeld werk.' De FNV riep de politieke partijen en de drie gemeenten op om te gaan staan voor het belang van de burgers, door een fatsoenlijke en volwaardige sociale werkvoorziening aan te bieden. 'We hopen op korte termijn door de verantwoordelijke wethouders te worden opgeroepen om de beloofde dialoog aan te gaan,' aldus Ed Stevens (in 2019 koninklijk onderscheiden voor zijn verdiensten als belangenbehartiger bij de NLW) namens de vakbond.

Noodoproep CDA

Weer een maand later, op 4 april, deed ook het CDA een duit in het zakje. De fractievoorzitters in de drie aandeelhoudende gemeenten (John Jenniskens (Horst aan de Maas), John Timmermans (Peel en Maas) en Anne Thielen (Venray)) deden een 'noodoproep' aan de 'geachte leden van het Dagelijks Bestuur van de NLW': 'Met deze noodoproep doen wij een beroep op u tempo te maken met het koers/visiedocument en geven wij u een aantal punten mee die wij als partij terug willen zien. Inmiddels sleept de discussie over de toekomst van de NLW meer dan een jaar voort zonder voortgang. Doel van deze noodoproep is om de onrust zo snel mogelijk weg te nemen en mee zorg te dragen dat er met de NLW een bedrijf in de drie gemeenten voor de gemeenschap blijft bestaan. Voor ons heeft het de hoogste prioriteit dat een veilige, beschutte en zekere werkplaats voor de brede doelgroep blijft bestaan.'

Cruciale punten

De fractievoorzitters deden een 'voorzet met voor het CDA cruciale punten':

- Uitgangspunt is bestaansrecht voor de NLW.
- Zorg voor een stevige en vaste basis, ook in tijden van een groeiende en bloeiende economie.
- Zorg dat de NLW gaat ondernemen in de toekomst en passend werk biedt voor de brede doelgroep.
- Maak contractuele afspraken per gemeente met de NLW over de dienstverlening in spoor 2 (re-integratie via spoor 2 is gericht op een functie bij een andere werkgever, red.) waar behoefte aan is.

- Blijf voldoende medewerkers sturen naar de NLW om bestaansrecht te garanderen in de toekomst.
- Implementeer zo spoedig mogelijk de eerder gepresenteerde governance structuur.
- Zorg daarmee voor een onafhankelijke tussenlaag die als klankbord fungeert voor de directie.
- Zorg voor helderheid en besluitvorming over bovenstaande voor het zomerreces van 2023.
- Rapporteer halfjaarlijks over (instroom)cijfers.

Relevant

De punten die het CDA opsomt zijn geen hogere wiskunde, zou je zeggen. Met name de eerste vijf kun je zonder al te veel moeite van toepassing verklaren op alle sociaal ontwikkelbedrijven in Nederland (de andere vier punten zijn meer ingegeven door de situatie bij NLW).

Maar helaas, inmiddels is het juni en nog steeds is er geen duidelijkheid over waar het heengaat met de NLW. Behalve de genoemde rechtszaak is de afgelopen maanden taal noch teken vernomen van directeur Ward Verkuylen, en ook de wethouders c.q. gemeenten hullen zich in stilzwijgen. Ze ondernemen geen actie om de onduidelijkheid, onzekerheid en onrust weg te nemen.

Wat dat betekent, snapt iedereen: ze zijn er nog niet uit. Maar hoe groot de afstand tussen de betrokkenen is en hoeveel tijd ze nog nodig hebben? Niemand die het weet. *SW-Journaal* vroeg Ward Verkuylen de afgelopen maanden tweemaal om een interview. Hij staat er niet onwelwillend tegenover, laat hij tweemaal weten, maar op een door hem te bepalen moment: 'Ik heb je in mijn agenda staan om je te bellen zodra dat relevant is.' Maar ja, wanneer is dat? En wat is 'relevant'? Is enige informatie over waarom het allemaal zo lang duurt *niet* relevant? Al was het maar om tegenwicht te bieden aan alle negatieve publiciteit (mijn oproep in *Peel en Maas*, de noodkreten van CDA en FNV, artikelen in *De Limburger* en *Hallo Horst aan de Maas*, dit artikel in *SW-Journaal*). Maar vooral om de mensen om wie het gaat gerust te stellen.

Rode draad

Het gedoe rondom NLW doet me denken aan die andere actuele kwestie in SW-land: de uiterst moeizame weg naar een fatsoenlijke cao voor mensen met een WSW-indicatie en mensen in de Participatiewet (lees het interview in deze SW-Journaal vanaf pagina 13 met FNV-onderhandelaar Peter Wiechmann). Mijn stelling: er loopt een rode draad door deze twee kwesties.

Allemaal willen we dolgraag dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen meedoen, dat ze zo weinig mogelijk een uitzondering vormen. Maar als puntje bij paaltje komt en het een beetje spannend wordt, dan lukt het niet om een fatsoenlijke cao voor ze af te sluiten, om het met drie gemeenten eens te worden over een heldere koers. Welk signaal geven we daarmee af?

Je zou kunnen zeggen: al dat genoemde gedoe bewijst juist dat de SW niet anders is dan andere sectoren. Emancipatie in optima forma! Maar dat zou een al te cynisch-wrange conclusie zijn. Het lijkt er meer op dat bestuurders en directeurs zich niet altijd goed raad weten met de doelgroep. En dat is op zijn zachtst gezegd ironisch. Juist mensen met een arbeidsbeperking verdienen gezien hun kwetsbaarheid rust en duidelijkheid, maar in de twee genoemde voorbeelden is het juist hun anders-zijn, hun afwijken van de norm dat ertoe leidt dat degenen die hen begeleiden c.q. over hun toekomst beslissen, verstrikt raken in discussies waarin eigenbelang de boventoon voert. Ze verliezen de doelgroep uit het oog. //

Bronnen: Brief FNV 22 februari 2023, Noodoproep CDA 4 april 2023, weekblad *Horst aan de Maas*, *De Limburger*.

//
'Over en
weer heerst
wantrouwen,'
concludeerde
het gerechtshof
//

REACTIE WARD VERKUYLEN

'Net als vele collega-bedrijven in heel het land gaat arbeidsontwikkelbedrijf NLW door een lastige tijd. Al bijna tien jaar. Daarmee bagatelliseer ik de situatie niet, maar geef ik wel een reëler perspectief. Het is waar dat NLW, zijn directeur, zijn aandeelhouders en zijn bestuur al heel wat jaren zoeken naar de juiste koers en dat die koers nog wel eens diametraal wijzigde. Dat kwam de stabiliteit, die zo gewenst is voor het welzijn van onze medewerkers, niet ten goede. En ook onze opdrachtgevers, ondernemers in heel Noord-Limburg, heb ik in de voorbije anderhalf jaar waarin ik NLW mag leiden regelmatig bijgepraat om zo onze samenwerking veilig te stellen.

'Toch breek ik ook een lans voor de drie aandeelhoudende gemeenten Horst aan de Maas, Venray en Peel en Maas die zich als opdrachtgever in een Catch-22 bevonden. Met toenemende bezuinigingen en een in omvang toenemende doelgroep moest de afgelopen jaren steeds meer werk met minder geld worden verricht. De gemeenten zagen zich gedwongen niet-populaire beleidsstandpunten in te nemen. Met vervelende en heel diverse gevolgen voor NLW. Daarover heb ik sinds oktober 2022 met ons bestuur gesproken. Ik ben blij dat er in de tussentijd consensus is ontstaan tussen de gemeenten onderling. Dat proces heeft de afgelopen periode plaatsgevonden en was broodnodig. Liever wat tijd verliezen en drie gemeenten op één lijn

dan met een gebrekkig draagvlak aan de slag met een strategie waarbij de gemeenten drie verschillende kanten oplopen.

'In een gezamenlijke raadsbijeenkomst van 17 april 2023 deelde het bestuur van NLW de uitkomsten van de onderlinge beraadslagingen van de drie gemeenten met een forse delegatie van de drie gemeenteraden. Dat leidde vooral tot waardering en nieuwsgierigheid. Gesproken werd over de "gezamenlijke opdracht" van de drie gemeenten, de "overeenkomsten in hun beleid sociaal domein" en een "duurzame, robuuste rol voor NLW." Dat is voor mij een bevestiging dat het glas voor NLW halfvol is. En natuurlijk moeten we dat de komende periode gaan inrichten en bewijzen, de drie gemeenten, NLW en een aantal partners, maar ik heb vertrouwen in de gebleken loyaliteit van de gemeenten, deze aanpak en de rol van NLW in de uitvoering daarvan.

'Uiteindelijk telt voor mij maar één zaak echt, en dat is wat het onze huidige en toekomstige medewerkers brengt. Ik zal er alles aan doen om ervoor te zorgen dat we in alle diversiteit passend werk hebben voor hen, liefst via NLW bij reguliere ondernemers in Noord-Limburg. En als dat er niet inzigt, het best passende werk dat wij hen in onze eigen werkomgeving kunnen bieden.'

Yassin volgt een opleiding bij Boon Chance

Een nieuw begin als barista

Bij Boon Chance kunnen jongeren een opleiding volgen tot barista (koffievakman of -vrouw). Yassin heeft al twee certificaten. 'Ik dacht, dit is een mooi begin van iets nieuws.'

K

Koffiebranderij Stooker huist in een licht hoekpand aan het Kastanjeplein in Amsterdam Oost. Tot een paar jaar geleden brandde Stooker hier nog de koffiebonen, maar nu het bedrijf groeit, is de branderij verhuisd naar een industriegebied buiten de stad en fungeert het hoekpand als opleidingscentrum.

Mooi begin van iets nieuws

Yassin (23) volgde hier de cursus tot barista (Italiaans voor 'barkeeper'), samen met acht andere jongeren. 'Ik dacht, dit is een mooi begin van iets nieuws.' De melkschuimfiguurtjes moet hij nog wat beter onder de knie krijgen: 'Ik maak nu gewone *old school* koffie, zonder figuurtjes. Die zijn een beetje hip, van de nieuwe generatie zeg maar. Ik hou meer van oude dingen.'

Eerder was Yassin bezig met een mbo-opleiding als verkoopspecialist, maar daar moest hij stoppen omdat hij ziek werd. 'Ik kreeg een psychose en kon helemaal niks meer. Na een tijdje ging het beter en nu gaat het goed.' Hij is ook bezig om zijn laatste jaar op school af te maken.

Opleiden is de kern

Mathieu Meyer (42) komt er even bij staan terwijl Yassin koffie maakt. Meyer is mede-eigenaar van Stooker. 'Opleiden is de kern van het bedrijf,' vertelt hij. 'Als je de omzet bekijkt, dan is het bijzaak, maar het is een essentieel onderdeel van wat we doen. We hebben de hele keten in eigen beheer. Onze koffiebonen proberen we zoveel mogelijk direct bij de boeren in te kopen. We branden de bonen in Amsterdam en verkopen de koffie aan hotels, restaurants en koffiebars. Of via de webshop.' Yassin zet de vers gezette koffie op de bar. 'Aguas Negras, een Peruaanse boon. Ik vind het heel leuk dat ik nu zelf bonen kan malen.' Hij glundert. Meyer: 'We zijn begonnen met acht jongeren en er zijn er twee afgevallen omdat...' '... die toch niet overtuigd waren,' vult Yassin aan.

Heel aantrekkelijke werknemer

Hassan Hazehaf (33) is jongerenwerker en heeft daarnaast een eigen koffiebedrijfje. Hij rijdt rond in een Smart-auto met een koffiemachine in de achterbak. Als hij de klep opent, kan hij beginnen – bij wijze van spreken. Samen met Mathieu

Meyer ontwikkelde Hazehaf het idee voor de barista-opleiding en daaruit ontstond Boon Chance. Meyer: 'Het mooie is dat wij hier opleidingsplekken kunnen bieden. De certificaten zijn ook internationaal erkend. Iedereen is na het afronden van de opleiding een ervaren barista. Dan ben je een heel aantrekkelijke werknemer voor iedereen die in de horeca met koffie werkt.' Hassan Hazehaf wilde koffie altijd al verbinden met zijn jongerenwerk. Ook omdat hij zelf heeft ervaren dat het leven soms tegenzit. 'Ik heb een burn-out gehad toen ik in de retail werkte.' Werken als barista voelt niet als werken. Het is een passie, vindt Hazehaf. Met veel sociale aspecten, omdat je steeds met nieuwe mensen in gesprek bent. Yassin knikt vol overtuiging: 'Ik zou het bijna vrijwillig doen en niet voor geld. Ik heb er heel veel plezier in.'

Jongeren helpen

Boon Chance wil niet alleen de klant gelukkig zien met een lekkere koffie, maar vooral jongeren helpen die door omstandigheden 'minder geluk hebben kunnen proeven', zoals Hazehaf het uitdrukt. 'Het certificaat dat Yassin nu heeft gehaald,



/ Van links naar rechts: Hassan Hazehaf, Yassin, en Mathieu Meyer. /

//
 'Als barista
 bèn je iemand
 en verdien je
 meer dan als
 pizzabezorger
 of Über-
 chauffeur'
 //

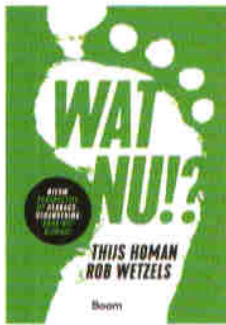
geeft hem zelfvertrouwen en het gevoel dat hij gewaardeerd wordt. Hij is waardevol voor de arbeidsmarkt.' Nieuwe kandidaten om op te leiden komen bij Boon Chance terecht via jongerenwerkers, buurtteams, de wijkagent, de gebiedsmakelaar, iedereen die een sociale functie heeft. Na de zomer starten ze met een nieuwe groep en volgens Hazehaf is het belangrijk dat Boon Chance via de Dienst Werk & Inkomen (DWI) jongeren krijgt doorverwezen: 'Het gaat om jongeren met een uitkering, een burn-out of die niet weten wat ze moeten gaan doen.' Hij ziet dat jongeren soms sociale vaardigheden te kort komen. 'Ze zijn met zichzelf bezig, met dank aan sociale media. Als ik een vraag stel, krijg ik antwoord, maar ze blijven niet in een gesprek. Ze hebben niet die sociale skills. Maar als barista heb je ook een sociale functie.'

'Je bënt iemand'

De zes overgebleven barista's werken nu via Temper, een online werkplatform en/of als zelfstandig barista. Hassan Hazehaf is er blij mee en trots op, want het was best spannend of de opleiding zou aanslaan bij de doelgroep. 'Maar als barista bèn je wel iemand en je kunt meer verdienen dan als pizzabezorger of Überchauffeur. Er zijn zoveel mensen te kort in de horeca, ik word vaak gebeld of er nog barista's zijn.' Hij lacht hard: 'Dan zeg ik: sorry, ze zijn op!' //

Wilt u Boon Chance steunen?

Boon Chance verkoopt speciale koffiebonen voor kantoor of thuis. Meer info: mathieu@stookerspecialtycoffee.com



Auteurs / Thijs Homan en Rob Wetzels
 Uitgever / Boom
 ISBN / 9789024456307
 Prijs / € 38,50

WAT NU!?

**Nieuw perspectief op
 grootschalige
 gedragsverandering**

Homan en Wetzels maken duidelijk dat de manier waarop we nu bezig zijn ervoor zorgt dat verandering steeds meer stukt. Hoe zijn we dan bezig? Welke patronen zijn daarin te onderkennen? Willen we de huidige problemen en crises het hoofd bieden, dan vergt dat grootschalige gedragsveranderingen van iedereen. *Wat nu!?* biedt een nieuw perspectief en een alternatief vocabulaire om de dynamieken die hierbij aan de orde zijn te begrijpen en te doorzien. Uitgangspunt is het deelnemersperspectief: 'Ik sta niet buiten de veranderingen, maar ik maak daar zelf onderdeel van uit, waarbij ik machtsverhoudingen, emoties en onzekerheid aan den lijve ervaar.' Komt gedragsverandering tot stand als resultaat van akkoorden, regels en beleids- en managementplannen of door iets anders?

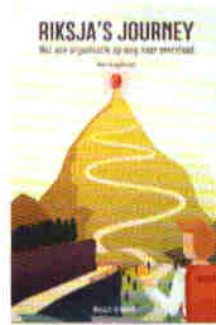


Auteurs / Dick Both en Alex de Bruijn
 Uitgever / Scriptum
 ISBN / 9789463192613
 Prijs / € 20,-

WE GAAN ERVOOR!

**Samen bouwen aan een
 collectieve ambitie**

Een collectieve ambitie is misschien wel hét geheim om als organisatie succesvol te zijn. Maar wat is een collectieve ambitie en hoe bouw je daaraan? En wat is de rol van de leidinggevende in dat bouwproces? Dit boek geeft antwoord op die vragen en neemt de lezer mee langs zes bouwfasen om te komen tot een collectieve ambitie. Na een theoretische onderbouwing volgen praktische handreikingen om binnen organisaties aan de slag te gaan. Eén ding is zeker: werken is leuker en vooral betekenisvoller binnen organisaties met een levende collectieve ambitie. Logisch, als je in een bedrijf of instelling een bijdrage mag leveren aan een gemeenschappelijk toekomstbeeld op basis van een gezamenlijke bedoeling en gedeelde waarden. In zo'n organisatie kan een leidinggevende zich vooral bezighouden met inspireren en waarderen in plaats van controleren en verordonneren.



Auteur / Marius Appelman
 Uitgever / Heart Media
 ISBN / 9789089840226
 Prijs / € 25,95

RIKSJA'S JOURNEY

**Met een organisatie op weg
 naar overvloed**

Niet gehinderd door enige kennis van de reisbranche startte Marius Appelman Riksja's Travel vanuit een dringende behoefte om het anders te doen dan zijn voormalige werkgever. Zijn intentie: medewerkers op de eerste plaats zetten. Hij omschrijft hoe hij door op basis van deze liefdevolle intentie leiding te geven en medewerkers boven regels, procedures en winstdoelen te zetten, overvloed in de meest brede zin wist te creëren: mooie bedrijfsresultaten, blijde gemotiveerde medewerkers, duizenden tevreden klanten en betrokken en loyale partners. In twintig jaar bouwde Appelman Riksja Travel uit tot een internationaal bedrijf met 100 miljoen omzet per jaar en 250 medewerkers. 'Dit is het verhaal van Riksja's Journey. Over hoe we het deden, wat er mis ging, en wat we daar van leerden. Over de kracht van liefde en overvloed die onze wereld op zijn kop zette.'



Auteur / Sven Goedbloed
 Uitgever / Boom
 ISBN / 9789024458097
 Prijs / € 29,50

DE SJAMAAN EN DE MANAGER

**Elf oerprincipes van
 leiderschap**

Wat kun je als manager leren van dieren, dromen, elementen, de duivel en de dood? Hoe verbind je oeroude kennis van natuurlijke principes met wat jouw organisatie nodig heeft om te floreren? *De sjamaan en de manager* is 'een poort naar de vergeten wijsheid van onze voorouders'. Dit boek benadrukt de sluimerende, meer vrouwelijke eigenschappen waar sjamanen mee werken en die in iedereen aanwezig zijn. Sven Goedbloed deelt elf principes van natuurlijk leiderschap die hij ontdekte tijdens zijn persoonlijke zoektocht in het sjamanisme en die hij graag had gekend toen hij consultant was. Ieder principe wordt verdiept via een QR-bloem die een wereld opent van extra audio- en beeldmateriaal. Dat maakt *De sjamaan en de manager* een verrijkend boek voor leiders met een honger naar diepgang.



Auteur / Maarten Dammers
Uitgever / Rubinstein Publishing
ISBN / 9789047632962
Prijs / € 22,99



Auteur / Gerrit Jan Zwier
Uitgever / Olympus
ISBN / 9789046708057
Prijs / € 17,50



Auteur / Marchien den Hartog
Uitgever / Walburg Pers
ISBN / 9789462494756
Prijs / € 27,50



Auteur / Luc Wachtelaer
Uitgever / Owl Press
ISBN / 9789072201645
Prijs / € 24,99

IK BEN MAARTEN EN IK BEN VERSLAAFD

Maarten Dammers drinkt zijn eerste biertje op zijn dertiende, het begin van een ruim veertig jaar durende verslaving. Elf jaar geleden zet hij de eerste stappen op weg naar zijn herstel – waar hij nog elke dag aan werkt. Via de twaalf stappen van het Minnesota-model slaagt hij erin clean te blijven. Hij weet zelfs het contact te herstellen met zijn vervreemde moeder, vrouw en dochters. 'Ik kende Maarten Dammers al lang,' zegt Saskia Noort, 'maar pas toen hij ons bijstond als familiecoach vanwege de verslaving van mijn zusje, zag ik zijn kracht. Ook in zijn boek, het relaas van zijn verslaving, de zware weg terug naar herstel, het gevecht om vergeving door zijn naasten, tref ik dezelfde kracht. Een grote aanrader voor iedereen die in aanraking is geweest, of worstelt met verslaving. Rauw, openhartig en confronterend, maar ook met een happy end.'

DE WADDENEILANDEN

Kroonjuwelen van Nederland

Als schrijver en reisjournalist is Gerrit Jan Zwier gespecialiseerd in noordelijke gebieden. Al sinds zijn debuut *De noordkromp* (1978) spelen de Waddeneilanden een voorname rol in zijn proza. Voor Zwier zijn de eilanden behalve vakantieoord en (soms) toevluchtsoord een literair concept. Dat komt ervan als je al op jonge leeftijd met je ouders vakantie viert in deze streken. Al heeft hij sindsdien de reis om de aarde wel enige malen afgelegd, toch is hij de eilanden trouw gebleven. De eilanden hebben een noordelijke signatuur – misschien is dat het geheim. Zwier publiceert in *de Volkskrant*, *NRC Handelsblad*, *Leeuwarder Courant*, *Traveler*, *Grasduinen* en *Plus Magazine*. In deze feestbundel heeft hij een aantal van zijn favoriete verhalen bij elkaar gezocht.

EEN THUIS OP WIELEN

Eerherstel voor de sleurhut

Nederland land heeft met Zweden de hoogste caravandichtheid ter wereld. Want wij willen wel op avontuur, maar dan met zelf gezette koffie en ons eigen bed aan de trekhaak. Met het hele gezin in dat knusse huisje is de caravan in de jaren vijftig een metafoor voor de wederopbouw. De eerste grote aankoop is gedaan, de vrijheid lonkt – en speciale kampeerterreinen, groepsreizen en happy hour. Maar als de Europese wegen in de jaren tachtig vollopen met het *Nur Langsam* rijdende witte gevaarte, wordt het zuinige, zindelijke vakantieverblijf symbool voor de burger op zijn allertuttigst. En dat is jammer. Want de eerste caravans zijn ontworpen door ingenieuze knutselaars en excentriekelingen in een zucht naar vrijheid, natuur en avontuur. *Een thuis op wielen* is een cultuureschiedenis van de Nederlander en zijn caravan. Met prachtige foto's uit het archief van Spaarnestad Photo.

UITGEBLUST

Burn-out en depressie, anders bekeken

Langdurige stress, zowel op het werk als in de privé sfeer, heeft effect op ons functioneren. Concentratieproblemen, slapeloosheid, prikkelbaarheid, spierpijn, hoofdpijn, versnelde hartslag: burn-out en depressie uiten zich op allerlei verschillende manieren. Dokter Luc Wachtelaer doet in dit boek uit de doeken om welke systemen het gaat en hoe je die in balans kunt brengen. Zo begrijp je beter welke therapieën noodzakelijk zijn en waarom een multidisciplinaire behandeling met huisarts, specialist, psycholoog, bewegingstherapeut en relaxatietherapeut nuttig is. Dit boek kan je helpen bij het (h)erkennen en begrijpen van een burn-out, bij het herstel én bij preventie. Bedoeld voor patiënten, hun naasten, maar ook leidinggevers en werkgevers, want een gezonde werkomgeving betekent minder uitval en een betere re-integratie na uitval.

Bezorg jij onze reizigers een
**onvergetelijke
vakantie?**



**Wij zijn op zoek naar
enthousiaste vrijwilligers!**

Voor meer informatie:

 www.buitenhof.nl/vrijwilligers

 **0182 - 587 055**

GESTEUND DOOR
HandicapNL
IEDEREEN EERLIJKE KANSEN