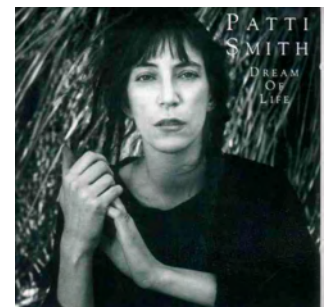




# People have the power



Een effectievere re-integratie voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

Masterscriptie Chrétien van den Akker

flexibel mastertraject editie 12 AOG/Academie voor Management Rijksuniversiteit Groningen 2011

# People have the power

Een effectievere re-integratie voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Begeleider:  
Prof. Dr. J.J. Peters

masterscriptie Chrétien van den Akker  
flexibel mastertraject, editie 12  
Master of General Management

AOG  
Academie voor Management  
Rijksuniversiteit Groningen

2011

### **People Have the Power**

I was dreaming in my dreaming  
of an aspect bright and fair  
and my sleeping it was broken  
but my dream it lingered near  
in the form of shining valleys  
where the pure air recognized  
and my senses newly opened  
I awakened to the cry  
that the people / have the power  
to redeem / the work of fools  
upon the meek / the graces shower  
it's decreed / the people rule

The people have the power  
The people have the power  
The people have the power  
The people have the power

Vengeful aspects became suspect  
and bending low as if to hear  
and the armies ceased advancing  
because the people had their ear  
and the shepherds and the soldiers  
lay beneath the stars  
exchanging visions  
and laying arms  
to waste / in the dust  
in the form of / shining valleys  
where the pure air / recognized  
and my senses / newly opened  
I awakened / to the cry

#### *Refrain*

Where there were deserts  
I saw fountains  
like cream the waters rise  
and we strolled there together  
with none to laugh or criticize  
and the leopard  
and the lamb  
lay together truly bound  
I was hoping in my hoping  
to recall what I had found  
I was dreaming in my dreaming  
god knows / a purer view  
as I surrender to my sleeping  
I commit my dream to you

#### *Refrain*

The power to dream / to rule  
to wrestle the world from fools  
it's decreed the people rule  
it's decreed the people rule  
LISTEN  
I believe everything we dream  
can come to pass through our union  
we can turn the world around  
we can turn the earth's revolution  
we have the power  
People have the power

# Inhoudsopgave

	Samenvatting	6
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>7</b>
1.1	Aanleiding	8
1.2	Probleemstelling	8
1.3	Centrale vraagstelling	9
1.4	Opbouw rapport	9
<b>2</b>	<b>Theoretisch kader</b>	<b>10</b>
2.1	Conceptuele uitgangspunten	10
2.2	Theoretisch kader	11
2.2.1	Participatie als bewijs van goed burgerschap	11
2.2.2	Participatie om het vliegwiel van de economie aan de gang te houden?	11
2.3	Maatschappelijke doelen van participatie	12
2.4	Re-integratie, de schijn van inefficiëntie	13
2.5	Wie is er met onze verzorgingsstaat als beschavingsideaal vandoor gegaan?	14
2.6	Gemeenten als uitvoerders van rijksbeleid	15
2.7	Pogingen om het resultaat van re-integratie zichtbaar te maken	16
2.8	Falende re-integratie, schandelijke verspilling van belastinggeld of komt het stiekem goed uit?	21
2.9	Vooronderstelling	22
<b>3</b>	<b>Theoretische onderzoeksopzet (vooraf)</b>	<b>24</b>
<b>4</b>	<b>Uitvoering van het onderzoek</b>	<b>26</b>
4.1	Het vooronderzoek	26
4.2	Het praktijkonderzoek	27
4.3	Modellen voor re-integratie	28
4.3.1	Kanttekening bij de methodiek	28
4.3.2	Verwerking van de gespreksverslagen	29
4.3.3	De opbrengstenzeef	30
<b>5</b>	<b>Opbrengsten van het onderzoek</b>	<b>32</b>
5.1	Opbrengsten van de interviews met deelnemers	32
5.2	Wat opvalt in de uitspraken van deelnemers	35
5.3	Opbrengsten van de interviews met professionals	36
5.4	Wat opvalt in de uitspraken van professionals	39
<b>6</b>	<b>Conclusie bij de eerste hypothese</b>	<b>41</b>
6.1	De waarde van de eerste hypothese, gezien vanuit deelnemersperspectief	41
6.2	De waarde van de eerste hypothese, gezien vanuit professioneel perspectief (provisielogica)	42

<b>7</b>	<b>Het Goretex-effect; de hypothese van twee gescheiden arbeidsmarkten</b>	<b>44</b>
7.1	Het model	44
7.2	Opbrengsten van het onderzoek, ervaringen verwoord door deelnemers	45
7.3	Wat opvalt bij de uitspraken van deelnemers	46
7.4	Opbrengsten van het onderzoek, opvattingen van professionals over de hypothese van twee arbeidsmarkten	47
7.5	Wat opvalt bij de uitspraken van de professionals	48
<b>8</b>	<b>Conclusie bij de eerste hypothese</b>	<b>49</b>
<b>9</b>	<b>Aanbevelingen</b>	<b>51</b>
<b>10</b>	<b>Terugblik</b>	<b>52</b>
	Verwijzingen naar literatuur en overige bronnen	54
	Lijst van bijlagen	56

## Samenvatting

In dit onderzoek is gezocht naar de effectieve re-integratietrajecten voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Een traject wordt gedefinieerd als effectief als het iemands afstand tot betaald werk verkleint. Onderzoek is verricht in enkele projecten die het verrichten van maatschappelijk zinvolle arbeid verbinden aan participatiebevordering van de deelnemers, zo veel mogelijk in hun eigen omgeving. Interviews met deelnemers en professionals verwijzen naar kritische succesfactoren. De kleinschaligheid van de onderzochte projecten, waardoor vertrouwensrelaties ontstaan met begeleiders en deelnemers, draagt bij aan een succesvolle re-integratie. Deelnemers worden gemotiveerd door de maatschappelijke waarde van hun inzet.

Ten tweede is onderzocht in hoeverre de huidige re-integratiepraktijk de insider-outsiderproblematiek op de arbeidsmarkt vergroot. Er bestaat inderdaad een tweedeling op de arbeidsmarkt. Deelnemers aan re-integratietrajecten zien, ondanks de investering in hun competenties, meer belemmeringen dan kansen op hun weg naar een betaalde baan. Dat maakt dat ze waarschijnlijk een outsider blijven op de arbeidsmarkt. Vanuit praktijkervaringen van deelnemers zijn er aanwijzingen dat de instandhouding van de kloof tussen insiders en outsiders profijtelijk is voor Nederlandse werkgevers, werknemers, en maatschappelijke ondernemingen. Het in stand houden van deze situatie is verklaarbaar vanuit een institutionele, provisionele en vraaglogica, al wordt in het maatschappelijke debat veelal het tegenovergestelde beweerd.

# 1

## Inleiding

In de visiedocumenten voor de twee leergangen die ik tot nu toe heb gevolgd aan de academie voor management, ging het steeds over de gemeente Slochteren en over de implementatie van de toekomstvisie, het land van Slochteren in 2020.

In de leergang bestuurlijk leiderschap ging het bestuurlijk document vooral over de relatie van de gemeente met zijn inwoners en met maatschappelijke ondernemingen.

Voor de leergang Talent en Organisatieontwikkeling beschreef ik in het visiedocument de toekomstvisie van de gemeente Slochteren als motor voor organisatieontwikkeling.

Wat mij bezig blijft houden is de betekenis die de lokale overheid in deze tijd nog kan hebben voor burgers, voor de lokale samenleving. Het gedachtegoed van het new public management hebben de meeste gemeenten gelukkig achter zich gelaten. Het koude en kale dienstverleningsconcept dat hieruit voortkwam deed onvoldoende recht aan burgers die niet alleen maar klant willen zijn van hun gemeente, maar deel uit willen maken van een gemeenschap waar ze verantwoordelijkheid voor willen nemen.

Wat burgers vaak belemmert om verantwoordelijkheid te nemen voor hun gemeenschap is dat de bestaande politieke en bestuurlijke structuren eerder afstoten door hun afstandelijkheid, dan dat zij mensen betrekken bij het vormgeven van hun eigen dorp of wijk. Is er nog een rol voor de lokale overheid die past bij een postmoderne netwerksamenleving? Een vraag waarop geen helder en eenduidig antwoord valt te geven, maar die uitnodigt om op zoek te gaan naar de toekomst die zich aandient. Op zoek naar broedplaatsen, kiemen, trends en ontwikkelingen waarin zichtbaar wordt hoe de lokale overheid verbinding kan maken met de echte opgaven en uitdagingen in zijn omgeving en zo contact kan maken met mensen en organisaties die deze uitdagingen samen op willen pakken.

Maar om iets te kunnen zien dat er nog maar nauwelijks is, is het nodig om in te zoomen op de details.

Het gemeentelijk taakgebied werk en inkomen leek mij voldoende uitdagend om het onderzoeksonderwerp te zoeken, omdat het domein zowel weerbarstig, maatschappelijk relevant als politiek gevoelig is. Het is een taakveld waar gemeenten in het nog niet zo verre verleden slechts een beperkte rol hadden. Een rol die sinds de negentiger jaren van vorige eeuw flink is gegroeid. Gemeenten voelden de rugwind van een brede decentralisatietendens, steeds meer taken gingen en gaan nog van het rijk naar de gemeenten. Deze ontwikkeling werd gedreven door de veronderstelling dat gemeenten taken goedkoper en effectiever uit kunnen voeren dan de centrale overheid, omdat ze dicht bij de burger staan en vraag en aanbod daarom beter op elkaar af kunnen stemmen (Edzes 2010).

Binnen het taakgebied werk en inkomen is er al veel onderzoek gedaan op macro-niveau: hoeveel geld is er besteed aan re-integratietrajecten, hoeveel trajecten zijn er uitgevoerd en wat is de output daarvan: welk deel van de deelnemers die een traject gevolgd hebben is hoeveel dicht bij het einddoel gekomen of heeft een betaalde baan gevonden? Zo heeft SEO in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen een literatuuronderzoek gedaan naar re-integratiebeleid. Hiervoor zijn 74 gemeentelijke onderzoeken geanalyseerd. (Kok en Houkes, p. 5-6, 2011). Ik heb het vermoeden dat dit type onderzoek wel veel uitkomsten en antwoorden voortbrengt, maar niet de echte vragen beantwoordt. Waarom dat vermoeden? De relatie tussen het gevolgde traject en het resultaat is moeilijk eenduidig te definiëren. Had iemand zonder dat re-integratietraject die baan ook wel gekregen of lag het ergens anders aan? (Kok en Houkes, p 31 e.v.) Het hebben van een betaalde baan is ook een vrij eendimensionale vertaling van maatschappelijke participatie als beoogde outcome (maatschappelijk effect). Misschien zou het wel beter zijn om de term re-integratie, dicht bij de oorspronkelijke betekenis, te reserveren voor activiteiten voor mensen die vanwege ziekte e.d. tijdelijk uit het arbeidsproces zijn geraakt. Voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, vaak veroorzaakt doordat ze in meerdere opzichten de aansluiting met de samenleving wat zijn kwijtgeraakt, zou het misschien helderder zijn om een ander begrip te hanteren, (re-)activering of revitalisatie. Als maar duidelijk is dat het hier om een ander type transformatieproces gaat dan waar sprake is van het aanpassen

van iemands werkomgeving aan beperkingen die het gevolg zijn van ziekte of arbeidsongeschiktheid. Omdat deze term algemeen ingang heeft gevonden, wordt het woord re-integratie in dit onderzoek gebruikt om activiteiten aan te duiden die iemand dichter bij (betaald) werk moeten brengen.

Om de antwoorden op mijn vragen te vinden zoek ik naar een vorm van onderzoek die niet optelt, aftrekt en deelt door iets anders, maar die kijkt en beschrijft wat er werkelijk gebeurt in trajecten gericht op maatschappelijke en economische participatie.

Daarom wil ik ook vooral op zoek gaan naar die activiteiten die de deelnemer niet alleen zien als iemand met een tekort die aan een baan gekoppeld moet worden, maar die uitgaan van de samenhang tussen mensen, hun competenties, hun sociale omgeving en de maatschappelijke verantwoordelijkheid van mensen en organisaties in die omgeving. Ik verwacht dat activiteiten die gericht zijn op het versterken van deze samenhang tot meer duurzame resultaten leiden.

Last but not least, vanwege mijn functie als gemeentesecretaris in Slochteren, een positie die het soms lastig maakt om in de eigen werkomgeving alles te zien te krijgen wat je zou willen zien, heb ik er voor gekozen ook buiten de gemeente Slochteren op zoek te gaan naar kansrijke activiteiten op het gebied van re-integratie en re-activering.

### **1.1 Aanleiding**

De overheid, dus ook de gemeente zal de komende jaren flink moeten bezuinigen. Het rijk moet bezuinigen om de door de kredietcrisis gegroeide overheidsschuld en de rente op de staatsschuld terug te brengen. De aan de hoogte van de rijksuitgaven gekoppelde algemene uitkering uit het gemeentefonds zal daarmee ook dalen. Daarnaast krijgen gemeenten minder inkomsten voor verleende diensten, zoals bouwleges. De geldstroom van opbrengsten uit het gemeentelijk grondbedrijf is opgedroogd of zelfs omgekeerd, omdat er grote tekorten zijn ontstaan op grondexploitaties en afboeking op de waarde van gemeentelijk grondbezit onvermijdelijk is.

De kaasschaaf als methode om te bezuinigen overheidsuitgaven voldoet niet meer, omdat de onbevredigende uitkomst hiervan is dat inwoners meer gaan betalen voor hetzelfde niveau van dienstverlening, of hetzelfde blijven betalen voor verschaalde arrangementen. Wat in deze omstandigheden nodig is, is een fundamentele heroverweging van de rol, taak en verantwoordelijkheid in relatie tot inwoners, bedrijven, samenleving, instituties en andere overheden (Teunisse/PWC, 2010). De noodzaak van een heroverweging ten principale, in gemeenten vaak een kerntakendiscussie genoemd, wordt nog groter als we veronderstellen dat economie en samenleving zich niet in de naweeën van een recessie bevinden, maar dat er sprake zal zijn van een fundamentele reset, omdat het businessmodel van de bv Nederland niet meer werkt binnen de gewijzigde mondiale verhoudingen ('het zal nooit meer worden zoals het was' versus 'dit is een tijdelijke dip waar we wel weer overheen groeien').

Zeker in deze omstandigheden blijft het een belangrijke gemeentelijke opgave om meer mensen aan betaald werk te helpen en te houden. Op de kortere termijn omdat gemeenten de kosten voor Wwb-uitkeringen in de hand moeten houden. Op de langere termijn omdat door vergrijzing, ontgroening en krimp in bepaalde regio's de inzetbare beroepsbevolking af gaat nemen en dan iedereen nodig is om de handen uit de mouwen te steken. Dat geldt vooral in de dienstensector, omdat een groot deel van het werk zich uit de aard der zaak slecht laat verplaatsen naar lagelonenlanden. Hoewel Paul de Beer voorspelde dat het banenverlies als gevolg van de economische crisis vele malen groter zal zijn dan het krimpende aanbod van arbeidskrachten als gevolg van vergrijzing. Ook in dat perspectief voorspelt hij een zware opgave voor gemeenten. (de Beer, 2009)

### **1.2 Probleemstelling**

De probleemstelling is: Hoe kunnen gemeenten met hun beperkte financiële middelen en hun beperkte rol in een netwerksamenleving hun inwoners zo veel mogelijk laten participeren aan de samenleving en zo hun economische zelfstandigheid vergroten, in overeenstemming met het gedachtegoed van the civil society?



### **1.3 Centrale vraagstelling**

Mijn centrale vraagstelling die uit het bovenstaande voortkomt: zijn re-integratieactiviteiten (in het kader van arbeidsbemiddeling) die uitgaan van een producentenbenadering, dus van actief burgerschap, meer in staat om mensen zelfstandig en zelf verantwoordelijk te laten participeren aan de samenleving (en daarmee bijdragend aan economische zelfstandigheid) dan re-integratietrajecten die uitgaan van de consumentenbenadering en de zakelijke contractrelatie die daar uit voortvloeit?

Aanvullend is een tweede vraagstelling geformuleerd: Draagt de praktijk van re-integratie en sociale activering bewijs aan voor de stelling dat macro-economische motieven de drijfveer zijn van een tweedeling in de arbeidsmarkt: een marktconforme arbeidsmarkt voor relatief schaarse, goed opgeleide, professionals en een additioneel domein, waar de arbeidsreserve die niet over schaarse talenten beschikt tegen minimale kosten wordt ingezet voor maatschappelijke en private dienstverlening.

### **1.4 Opbouw rapport**

Dit rapport verkent in hoofdstuk 2 eerst een aantal relevante theorieën, in de context van de ontwikkelingen op het gebied van werk en inkomen, in het bijzonder de instrumenten ter bevordering van participatie op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 3 beschrijft de vooraf gemaakte theoretische onderzoeksopzet, terwijl hoofdstuk 4 vervolgens laat zien hoe de feitelijke onderzoeksopzet in de loop van het onderzoek is gewijzigd.

Hoofdstuk 5 (onderzoeksopbrengsten) en 6 (conclusie) gaan in op de eerste hypothese: re-integratieactiviteiten die uitgaan van een producentenbenadering, dus van actief burgerschap, zijn effectiever in het activeren van deelnemers en daarmee het verkleinen van de afstand tot betaald werk dan re-integratieactiviteiten die vanuit een consumentenbenadering van burgers aan werkzoekenden worden aangeboden.

Hoofdstuk 7 (onderzoeksopbrengsten) en 8 (conclusie) gaan in op de tweede hypothese: activiteiten op het gebied van re-integratie en sociale activering dragen bij aan een economisch noodzakelijke tweedeling van de arbeidsmarkt in een marktconform deel en een additioneel deel.

Hoofdstuk 9 geeft enkele aanbevelingen in aansluiting op de conclusies in de hoofdstukken 6 en 8.

Tenslotte geeft hoofdstuk 10 een terugblik op het uitgevoerde onderzoek.

# 2

## Theoretisch kader

Dit hoofdstuk beschrijft de conceptuele uitgangspunten en de betekenis die aan theoretische begrippen wordt gegeven in het kader van dit onderzoek.

Conceptuele uitgangspunten zijn:

- de drie logica's in het publieke domein: institutionele logica, provisiologica en vraaglogica en hun onderlinge samenhang;
- de consumentenbenadering versus de producentenbenadering in het publieke domein;
- re-integratie als een aantal met elkaar samenhangende activiteiten die een individu dichter bij (betaald) werk beogen te brengen.

In het theoretisch kader gaat het allereerst om participatie van burgers in het maatschappelijke en politieke domein en meer specifiek van de beroepsbevolking in economische activiteiten. Dit leidt tot een aantal doelen die met participatie beoogd worden.

Re-integratie is een meer specifieke vorm van participatiebevordering, die beoogt mensen te activeren zodat zij in staat en bereid zijn tot het verrichten van (betaalde) arbeid. Spoor één van het onderzoek is er op gericht te achterhalen op welke wijze de doelen van re-integratie het beste kunnen worden bereikt. In dit hoofdstuk worden theoretische uitgangspunten weergegeven die behulpzaam kunnen zijn bij het definiëren van resultaten van re-integratietrajecten.

Vervolgens beschrijft dit hoofdstuk de ontwikkeling van de verzorgingsstaat naar een activerende participatiemaatschappij en de effecten hiervan voor het overheidsbeleid op het gebied van werk en inkomen. Dit leidt tot spoor twee van het onderzoek, dat op zoek gaat naar het antwoord op de vraag waarom maar weinig deelnemers aan re-integratietrajecten uitstromen naar regulier werk.

In dit hoofdstuk wordt op basis van theoretische inzichten gezocht naar macro-economische redenen voor het beperkte rendement van deze trajecten. Met name de historische context die Tony Judt beschrijft biedt een bruikbaar kader. In het praktijkonderzoek zal vervolgens worden gekeken naar gebeurtenissen in de individuele trajecten van deelnemers die duiden op het bestaan van deze macro-economische motieven.

### 2.1 Conceptuele uitgangspunten

De WRR hanteert in het rapport 'bewijzen van goede dienstverlening, onderzoek naar vijf sectoren van maatschappelijke dienstverlening' (2004) het model van de drie logica's: de institutionele logica, de provisiologica en de vraaglogica. Dit model helpt om het functioneren van maatschappelijke ondernemingen/instituties te verklaren omdat in de hybride omgeving waarin ze opereren (niet volledig overheid, niet helemaal privaat, niet alleen op de markt georiënteerd, deze 3 logica's altijd voorkomen, met een wisselend gewicht, dominant of volgend).

Het WRR-rapport 'het gezicht van de publieke zaak' (2004) beschrijft het concept van consumentenbenadering versus producentenbenadering. In de consumentenbenadering reduceert de overheid de burger tot een infantiele consument, alsof die hem een spelcomputer wil verkopen. Daardoor gaat de burger zich ook als een klagende, veeleisende en daardoor steeds ontevredener consument gedragen.

In de producentenbenadering zijn burgers op de eerste plaats maker en vormgever, van hun omgeving, van hun eigen leven, van de samenleving. Waar de realisatie van het concept niet lukt, faalt niet de overheid maar het collectief van burgers. De overheid is niet meer dan het vormgegeven idee van het collectief van burgers, de collectieve wil. De overheid is een noodzakelijke vorm om doelen te realiseren die een individu onmogelijk voor elkaar krijgt: dijken bouwen die de zee tegenhouden, academisch onderwijs geven, het risico op ziekte en gebrek met elkaar delen en draaglijk maken. (Kruiter geciteerd door Zonderop, 2010)

Nu naar de uitvoeringspraktijk op het gebied van werk en inkomen.

In het re-integratiebedrijf is het gebruikelijk geworden cliënten in te delen op basis van hun plaats op de re-

integratieladder (hoe groot is iemands afstand tot betaald werk) en de output van re-integratie te meten in het aantal treden dat een cliënt op deze ladder is opgeklimmen. Eendimensionaler kan het bijna niet. Dit past ook bij de uitgangspunten van beleidsgestuurde contractfinanciering, waarbij de opdrachtgever (de gemeente) en de uitvoerder een contract sluiten voor het leveren van zo eenduidig mogelijk gedefinieerde diensten en prestaties, dus liefst in kwantificeerbare grootheden. Al snel leidt dit tot perversiteit van de relatie: de opdrachtgever wil meer geleverd krijgen dan redelijkerwijs mogelijk is, de opdrachtnemer schreeft de geleverde prestaties en de output/outcome op papier daarom zo veel mogelijk op.

De provisielogica is veelal volgend geweest op de andere twee logica's. In de marktlogica is de financier gedefinieerd als klant/opdrachtgever en het al dan niet commerciële re-integratiebedrijf als aanbieder/producent. Wat vanuit de inwoners van een gemeente gezien de echte klant zou moeten zijn, degene die behoefte heeft aan een re-integratietraject, is in de kille terminologie van marktfundamentalisme en procesmanagement gereduceerd en weggedefinieerd tot 'grondstof' waarvan door bewerking een eindproduct gemaakt moet worden. Daarom is het verklaarbaar dat de waardering van de deelnemers over het algemeen vrij laag is. Vooral omdat de aangeboden trajecten onvoldoende aansluiten bij de behoeften van deelnemers, want het aanbod is eerder eenheidsworst dan een maatpak. Het feit dat niet-deelnemen kan leiden tot sancties zoals een korting op de uitkering, met als reden dat de klant zich onvoldoende inzet om zelf inkomen te verwerven, draagt misschien wel bij aan fysieke aanwezigheid van deelnemers, maar helpt niet om daadwerkelijke resultaten te boeken. Van verplichte winkelnering wordt nu eenmaal geen enkele klant blij en tevreden. Dat het rendement van dergelijke re-integratietrajecten laag is, omdat onvoldoende wordt uitgegaan van, en aangesloten bij de mogelijkheden, competenties, ambities en drijfveren van deelnemers, heeft evenmin bijgedragen aan een positief imago van dit type, veelal aan commerciële partijen uitbestede, re-integratie.

## **2.2 Theoretisch kader**

### **2.2.1 Participatie als bewijs van goed burgerschap**

We leven in een tijd waarin het lijkt of de verschillen tussen mensen er meer toe doen dan hun overeenkomsten. We zijn het minder belangrijk gaan vinden om tot een vaste en duidelijk afgebakende groep te horen. De keuze om ergens bij te horen wordt niet meer eenmalig, al op het moment van conceptie, gemaakt. In deze tijd hoort een wereldburger dan bij de ene, dan bij de andere groep of cultuur, soms tegelijkertijd, soms na elkaar.

Mensen zijn zich steeds meer bewust van hun uniciteit, van hun eigen identiteit, doen hun best om die uit te bouwen en uit te vergroten. Dat gebeurt in het echte leven in de vorm van leefstijl, kleding, consumptie, maar vooral in de virtuele wereld, waar internet en sociale media de technische mogelijkheden bieden om een eigen identiteit te maken en steeds verder uit te bouwen in contacten met andere, al dan niet gelijkgestemde, virtuele persoonlijkheden.

Tegen deze stroom in doen overheid en politiek hun best om de fragmentatie van de samenleving tegen te gaan. Een van de doelen van modern bestuur is 'de boel bij elkaar houden'. In onze steeds meer verstedelijken omgeving blijven we elkaar ook fysiek tegenkomen, of we dat nu willen of niet. We moeten de scherpe kantjes van onze ego's wat bijlijpen om conflicten te voorkomen. De overheid probeert dat samenleven soepeler te laten lopen door woord en gebaar: overheidscommunicatie roept ons op om een beetje aardiger te zijn voor elkaar en een steeds diverser leger toezichthouders in de openbare ruimte spreekt ons aan als we het door de overheid gewenste gedrag nog niet voldoende hebben geïnternaliseerd.

Waar globalisering en de toenemende invloed van Europa veel Nederlanders een unheimisch gevoel geven, neemt de waardering voor onze nationale identiteit vanzelf toe. We hebben onder meer een canon van de nationale geschiedenis, een kunstcanon, een canon van de Nederlandse ruimtelijke ordening. In plaats van culturele diversiteit als ideaal moeten we vooral meer van hetzelfde gaan denken, voelen en doen. Om de gewenste sociale cohesie in de Nederlandse samenleving te vergroten, wordt er ook in het sociaal en economisch beleid van uitgegaan dat iedereen participeert. Iedereen kan meedoen en doet mee, is het motto.

### **2.2.2 Participatie om het vliegwieltje van de economie aan de gang te houden?**

Naast participatie als bijdrage aan en voorwaarde voor maatschappelijke samenhang is er ook een meer zakelijke grond voor participatie. Door vergrijzing en ontgroening van de bevolking blijven minder mensen economisch

actief, zowel absoluut als relatief. Er zijn naar verhouding te weinig mensen in de leeftijdsfase van economische activiteit. Van deze groep zijn te weinig mensen aan het werk en de mensen die werken, werken te weinig, ze zijn te weinig uren per jaar productief. Voldoende argumenten om de participatie van zo veel mogelijk inwoners van Nederland tot speerpunt van beleid te maken. Om iedereen, liefst ook nog betaald, aan het werk te krijgen moet wat in de kern een aanpassingsprobleem is (frictie op de arbeidsmarkt) overwonnen worden. De competenties (combinaties van kennis, houding, vaardigheden die tot gewenst gedrag in een werkomgeving leiden) van de arbeidsmarktreserve sluiten niet voldoende aan bij de eisen die de arbeidsmarkt stelt. De markt stelt steeds andere en vooral hogere eisen aan werknemers. Dat is een gevolg van technologische ontwikkeling, mondiale arbeidsdeling en een veranderende organisatie van de arbeid in ondernemingen, om maar een paar redenen te noemen. Dit maakt dat de kans op werkloosheid vooral voor laagopgeleide mannen en vrouwen gedurende hun loopbaan steeds groter wordt, zeker als ze geen aanvullende kwalificaties verwerven en maar een beperkt beroep kunnen doen op sociale hulpbronnen. Voor dit laatste is de buurt waar men woont in hoge mate bepalend. (Gesthuizen, 2004, p 154-157)

Deze redenering sluit in grote lijnen aan bij opvattingen van werkgeversorganisaties en de meer conservatieve stromingen over de gewenste ontwikkeling van economie en arbeidsmarkt in Nederland: een compactere overheid, meer ruimte voor de markt, aanpassing aan een Europees level playing field.

Een tegengestelde opvatting dat de technische en sociale innovatie in ondernemingen, overheden en maatschappelijke organisaties niet wordt bevorderd en mogelijk zelfs wordt belemmerd door het vergroten van de hoeveelheid beschikbare arbeid en het laag houden van de prijs die wordt betaald voor de inzet van arbeid. Door het vergroten van de arbeidsproductiviteit wordt ook het deel van de beroepsbevolking ingezet dat relatief minder productief is, waardoor de gemiddelde arbeidsproductiviteit per werknemer niet toeneemt of zelfs daalt. Meer effect heeft het gegeven dat stabiele of zelfs dalende loonkosten, zeker afgezet tegen concurrerende economieën, een rem zetten op innovatie. In landen waar de omvang van de beroepsbevolking daalt, als gevolg van een langere studieduur voorafgaand aan de loopbaan, naast ontgroening gecombineerd met vergrijzing, is arbeid schaars, dus relatief duur. Daar loont het eerder om te investeren in sociale en technische innovatie, in nieuwe technologieën waar met minder inzet van arbeid eenzelfde hoeveelheid productie mogelijk wordt gemaakt.

Het Nederlandse overheidsbeleid dat nu zwaar inzet op een hogere participatiegraad kan dus over enige tijd wel contraproductief blijken. Een voorbeeld: de strategie die nu gericht is op meer handen aan het bed (werving en opleiding van herintreders voor de gezondheidszorg) belemmert de introductie van innovatieve ICT in deze sector, technologieën waarmee de zorg aan de patiënt terwijl deze gewoon in zijn eigen huis verblijft op afstand geleverd kan worden. Hiermee zouden we een substantieel deel van de traditionele arbeidsintensieve intramurale zorg overbodig kunnen maken en zo betere zorg tegen lagere kosten bieden.

### **2.3 Maatschappelijke doelen van participatie**

Het doel van het participatiebeleid is tweeledig:

#### **Eén:**

Een groter deel van de beroepsbevolking laten participeren in de arbeidsmarkt. Beleid en uitvoering zijn daarom vooral gericht op doelgroepen die op enige afstand van de arbeidsmarkt staan, de mensen die niet alleen maar op de golfbeweging van van de conjunctuur tijdelijk hun baan verloren hebben en er ook snel weer een zullen vinden. Deze laatste groep wordt geacht op eigen kracht weer aan het werk te komen. De meeste middelen worden ingezet voor doelgroepen die extra bagage nodig hebben om (weer) een aantrekkelijke arbeidskracht voor werkgevers te worden.

Overigens is dit ook een categorie die vaak langjarig een laag inkomen heeft gehad. Dit betekent dat hun inkomensstijging direct omgezet wordt in extra consumptie omdat ze nog geen financiële ruimte hebben voor uitgestelde consumptie (sparen, beleggen of een aanvullende oudedagsvoorziening). Inzet van financiële middelen kan hierdoor een multipliereffect hebben in macro-economische zin: ze gaan én meer consumeren én meer belastingen betalen.

De keerzijde is dat het voor deze groep minder aantrekkelijk kan zijn om laagbetaald werk te accepteren omdat op het moment dat hun inkomen stijgt boven de 110 a 120 % van het minimumloon een aantal vrijstellingen en specifieke uitkeringen vervallen. Dit heet de armoedeval. Daarnaast lijkt er voor sommigen een alternatief te bestaan voor een uitkering of een re-integratietraject in de vorm van zwart werk. Het is de vraag wat het effect is

van het aangeboden krijgen en moeten accepteren van wit werk op de informele economie, maar deze kwestie valt ver buiten de scope van het onderzoek.

### **Twee:**

Het isolement opheffen van mensen die de aansluiting met de samenleving verloren hebben of dreigen te verliezen, omdat dit isolement zowel voor het individu als voor de samenleving nadelig wordt geacht. Bij mensen die langdurig niet actief zijn is ook vaker dan gemiddeld sprake van andere problematiek: lichamelijke of psychische gezondheidsproblemen, financiële problemen, relatie- of gezinsproblematiek. In de uitvoering van re-integratieactiviteiten zijn dit vaak voorliggende problemen die eerst aangepakt moeten worden alvorens succesvolle bemiddeling naar werk mogelijk wordt. Buitenshuis actief zijn kan wel een positief effect hebben op andere typen problematiek, maar het is misschien naïef om te veronderstellen dat alleen door het vinden van een baan of vrijwilligerswerk de andere problemen vanzelf over zullen gaan. Andere problemen zullen dus ook aangepakt moeten worden, wil de re-integratie duurzaam effectief zijn. Deze samenhangende aanpak van problematieken wordt benadrukt in het model dat de MO-groep hanteert, het participatiewiel. (Brink, 2008)

De combinatie van deze twee doelen maakt dat in het overheidsbeleid betaald werk wordt gezien als noodzakelijk en als de voornaamste voorwaarde voor maatschappelijke participatie. Eigenlijk is hier sprake van een naar zichzelf verwijzende definitie: het zelf kunnen verwerven van een inkomen dat voldoende is om in het eigen levensonderhoud (en eventueel in dat van de andere leden van de sociale eenheid) te voorzien geldt als bewijs van maatschappelijke participatie). Hier komt de overgang van de traditionele verzorgingsstaat naar de activerende participatiemaatschappij tot uitdrukking. In de verzorgingsstaat die we ons herinneren uit de vorige eeuw wist elke burger zich nog beschermd tegen onheil als ziekte, invaliditeit, werkloosheid. Als dat onheil iemand overkwam was de uitkering iets waar hij of zij recht op had (en voordien premie voor had betaald), zonder dat de aanvrager meteen een verwijt werd gemaakt of zonder dat er een directe tegenprestatie tegenover moest staan. De verzorgingsstaat toonde zich hier als een door de sociaal-democratie moeizaam bevochten overwinning van de moderniteit op aloude praktijken van caritas en bedeling. (Judt, p 79-87)

In de activerende participatiemaatschappij staat de eigen verantwoordelijkheid van het individu voorop. Invaliditeit, ziekte en werkloosheid worden nu op de eerste plaats gezien als een tekortschietende eigen verantwoordelijkheid. Iemand die arbeidsongeschikt of werkloos wordt heeft dat dus vooral aan zichzelf te wijten. Iemand die ontslag krijgt als gevolg van een faillissement, had zich hier op kunnen en moeten voorbereiden door zich tijdig bij te scholen en ander werk te zoeken, is zo ongeveer de redenering. Als er geen alternatief is, mag iemand een beroep doen op een uitkering, die dan gezien wordt als een vangnet. Van iemand die een uitkering ontvangt, mag echter een tegenprestatie gevraagd worden, in elk geval de bereidheid om alle werk te accepteren. Niet alleen regulier betaald werk tegen een normaal CAO-loon, maar ook het verrichten van onbetaald werk waar alleen een uitkering tegenover staat, omdat aangenomen wordt dat dit de kans op het krijgen van een reguliere baan vergroot.

## **2.4 Re-integratie, de schijn van inefficiëntie**

Er zijn twee typen vooronderstellingen mogelijk als vertrekpunt van onderzoek naar de effectiviteit van re-integratie en sociale activering:

De **eerste** vooronderstelling is deze:

In het gedachtegoed van de activerende participatiemaatschappij is het de ambitie om iedereen de kans te geven om actief deel te nemen aan de samenleving, zo mogelijk door middel van betaald werk. In de afgelopen periode moest eigenlijk nog uitgevonden worden hoe mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt het beste via een of meer trajecten toegeleid konden worden naar duurzaam betaald werk. Dat de resultaten van deze aanpak de afgelopen jaren vaak achterbleven bij de verwachtingen, heeft te maken met systeemimperfecties. Als we beter weten welke aanpak werkt en begrijpen waarom die aanpak in een bepaalde situatie effectief is, kunnen we de re-integratiepraktijk al werkende en lerende verbeteren. Het resultaat zal zijn dat we een flexibeler arbeidsmarkt krijgen waardoor minder mensen een beroep hoeven te doen op de sociale zekerheid omdat ze in de meeste gevallen naadloos van werk naar werk bemiddeld kunnen worden. (zoals minister Kamp regelmatig aangeeft als wensbeeld te zien). Deze aanpak maakt het systeem van sociale zekerheid in de toekomst beter betaalbaar en vermindert de fricties op de arbeidsmarkt.

De **tweede** vooronderstelling is:

Wat we de activerende participatiemaatschappij zijn gaan noemen is eigenlijk een neo-kapitalistisch systeem waar met de schijn van eigen verantwoordelijkheid en rechtvaardigheid opnieuw een scherpe tegenstelling bestaat

tussen de verstrekkers van het kapitaal (aandeelhouders) en het werkende deel van de bevolking. Om dit systeem in stand te houden en maximaal te laten renderen is het noodzakelijk dat er voor werkgevers steeds voldoende flexibele arbeidskracht beschikbaar is, tegen zo gunstig mogelijke voorwaarden. Dat heeft leidt tot een tweedeling van de arbeidsmarkt: Aan de ene kant is er relatief schaarse professionele deskundigheid, waar vooral de innovatieve bedrijven behoefte aan hebben. Hier wordt de professional gezien als min of meer zelfstandig (steeds vaker ook als zzp'er) en als waardevol productiemiddel (ook de term human resource management en human resource development verwoorden dit beeld).

Aan de andere kant van de arbeidsmarkt is er nog steeds de veel minder schaarse arbeid die beperkte specifieke scholing en professionaliteit vraagt. Deze arbeid wordt vooral ingezet ten behoeve van commerciële en publieke dienstverlening. Het doel is om deze arbeidskracht, vooral aan de overheid maar ook aan private werkgevers, tegen relatief lage kosten aan te kunnen bieden. De geproduceerde diensten zijn overwegend voor binnenlandse consumptie bedoeld (onderwijs, zorg, welzijn, onderhoud van de publieke ruimte. Weliswaar noodzakelijke en soms zelfs gewaardeerde vormen van publieke dienstverlening, maar er valt maar moeilijk winst mee te maken. Een goed beeld van deze tweedeling van de arbeidsmarkt in buurland Duitsland geeft Koen Haegens in het artikel 'het omstreden Wirtschaftswunder 2.0, het Duitse herstel kent ook een schaduwkant' (de Groene Amsterdammer, 17 maart 2011). Deze tweedeling leidt tot verarming van een steeds groter deel van de Duitse beroepsbevolking. Banen die veel te weinig opleveren om van te kunnen leven, komen ook daar steeds meer voor, zowel in het publieke als in het private domein.

Het voor publieke diensten benodigde type arbeidskracht is relatief ruim voorhanden. Gebruik makend van een stuwmeer van niet of beperkt-actieven worden er op basis van nieuwe wetten en verordeningen arrangementen gemaakt die deze arbeid tegen zo laag mogelijke kosten beschikbaar maken. Het gaat om tijdelijke contracten en om allerlei vormen van 'additionele' arbeid, al dan niet met een loonkostensubsidie uit de Wwb of de Wsw. Hier is het systeem van activering en re-integratie van niet-actieven waar dit onderzoek vooral over gaat feitelijk voor uitgevonden. Het doel van het overheidsbeleid is om dit reservoir van arbeidskracht goed gevuld te houden. Daar helpt een moeilijk te ontwijken systeem van activering en re-integratie aan mee. Het echte doel is dus niet om deze groepen door de inzet van re-integratietrajecten daadwerkelijk op grote schaal toe te leiden naar duurzame arbeidsrelaties met een normaal carrièreperspectief.

Het eigenlijke doel is juist om deze mensen afhankelijk en beschikbaar te houden door terugval naar een minimale uitkering te laten zien als een dreigend effect van onvoldoende bereidwilligheid tot werk en die dreiging zo nodig door een strafforting te sanctioneren. Dit komt tot uitdrukking in de regel dat iemand niet alleen naar passend werk, maar naar alle beschikbare werk moet solliciteren en in het voortdurende streven van werkgevers en overheid om het wettelijk minimumloon op te heffen. De meest recente vorm is de Wet op de loondispensatie. Naast harde dwang zijn er ook zachtere vormen van disciplineren. Om mensen te blijven motiveren om deel te nemen aan re-integratieactiviteiten en mee te werken zonder dat daar een materiële beloning tegenover staat, is het noodzakelijk dat er een kleine, maar ogenschijnlijk reële kans is op het krijgen van een echte betaalde baan, op dezelfde manier als de beelden van de postcodestraatprijzen velen verleiden om mee te blijven doen aan kansspelen.

## **2.5 Wie is er met onze verzorgingsstaat als beschavingsideaal vandoor gegaan?**

Het zal eenieder duidelijk zijn dat we het gedachtegoed van de verzorgingsstaat uit de 70er jaren van vorige eeuw definitief achter ons hebben gelaten. Wim Kok, destijds premier en sociaal-democraat noemde dit in december 1995, in zijn Den Uyl-lezing (sic) in de Rode Hoed het afschudden van ideologische veren. In de 20e eeuwse verzorgingsstaat was de onderlinge solidariteit het hoogste goed. Het feit dat een samenleving in staat was om iedereen te voorzien van voldoende middelen van bestaan en zo iedereen in redelijke mate kon laten delen in de welvaart, vonden we toen een bewijs van beschaving en van het succes van ons systeem van economische ordening. Het bouwwerk van de sociale zekerheid was ook uitdrukkelijk bedoeld om bestaansonzekerheid bij de grote massa op te heffen, omdat bestaansonzekerheid een voedingsbodem vormt voor radicalisering. Zo wilde men zowel in het Rijnlands als in het Angelsaksisch model elke poging van nationaal-socialistische of andere totalitaire bewegingen om nog ooit voet aan de grond te krijgen vroegtijdig verijdelen, door te voorkomen dat een collectieve verarming zoals in de depressie van de dertiger jaren kon ontstaan als voedingsbodem voor extremistische organisaties, aan de linker- of rechterkant van het politieke spectrum. (Judt, 2010, p 53-71)

Om dezelfde reden stuurde den Haag ook in de 70er en 80er jaren al extra geld en overheidsbanen naar Oost-Groningen, waar radicale stromingen binnen de vakbeweging en ook de CPN veel aanhang hadden. Dit om te voorkomen dat de arbeiders nog meer zouden gaan sympathiseren met revolutionaire stromingen.

Zo is de verzorgingsstaat in de laatste decennia van de vorige eeuw, vanaf Thatcherisme en Reagonomics in de tachtiger jaren, opgeofferd aan wat we de activerende participatiemaatschappij zijn gaan noemen. De overheid gaat er van uit dat in principe iedereen, ongeacht zijn of haar beperkingen, een actieve bijdrage aan de samenleving kan leveren. Maar iemand die inkomenssteun ontvangt, moet wel iets terug doen voor de samenleving. Inkomenssteun is alleen een tijdelijke compensatie als iemand op dat moment niet zelf in zijn levensonderhoud kan voorzien, omdat er een tijdelijke (conjunctuurgerelateerde of in het individu gelegen) mismatch is tussen vraag en aanbod naar arbeid. Het onbeperkte geloof in de werking van de markt leidt tot de veronderstelling dat uiteindelijk iedereen werk kan vinden als er maar evenwicht is ontstaan tussen vraag en aanbod. Dat evenwicht veronderstelt dat iemand in het ultieme geval dus genoeg moet nemen met elk werk en elk loon, hoe laag ook en onder de meest weerzinwekkende arbeidsomstandigheden. Tony Judt vergelijkt in zijn artikel 'What is Living and What Is Dead in Social Democracy' de wetgeving tijdens het presidentschap van Bill Clinton met The New Poor Law uit Oliver Twist van Dickens, omdat deze twee identieke uitgangspunten hanteren:

1. dat er altijd werk te vinden is, als het loon maar laag genoeg is.
2. dat overleven voor wie zelf geen middelen heeft geen recht is maar een gunst die door burgers verleend wordt die het beter hebben getroffen.

De wetgeving sluit aan op deze paradigmawisseling. In 2004 zijn onder andere de WWV, de RWW en de ABW opgevolgd door de Wet werk en bijstand. Zoals de naam al zegt, staat werk en het vinden van werk op de eerste plaats en is bijstand slechts een tijdelijk vangnet voor wie niet op een andere manier in het levensonderhoud kan voorzien. (Werkt de Wwb? beleidsdoorlichting artikel 30 begroting SZW 2007, H. Bosselaar e.a.)

## 2.6 Gemeenten als uitvoerders van rijksbeleid

Namens de gemeenten heeft de VNG heeft er in het midden van de 90er jaren, bij de totstandkoming van de SUWI (structuur uitvoering werk en inkomen), voor gepleit bij de overdracht van taken en middelen de middelen voor re-integratie niet alleen via de uitvoeringsorganisaties (CWI, UWV) in te zetten, maar ook in te zetten op marktwerking. Hiervoor was een gelegenheidscoalitie gevormd met werkgeversorganisaties, omdat zij in de re-integratie van werkzoekenden een aantrekkelijke nieuwe markt zagen voor uitzendbureaus, detacheerders, opleiders en andere zakelijke dienstverleners (WRR-rapport Maatschappelijke Dienstverlening, een onderzoek naar vijf sectoren, pagina 208). Hiermee was de verplichte aanbesteding voor het grootste deel van de re-integratieactiviteiten een feit. Tot dan toe richtten re-integratiebedrijven zich vooral op (langdurig) zieke of arbeidsongeschikte medewerkers, in opdracht van en veelal ook primair gericht op inzet bij de oorspronkelijke werkgever van deze medewerkers. Via de Wwb en de uitkeringsgerechtigden van het UWV kwamen vele malen grotere doelgroepen en budgetten in beeld.

Ook de traditionele SW-bedrijven, daartoe genooddaakt omdat hun normale bedrijfsvoering steeds vaker verliesgevend was, hebben de markt voor re-integratie ontdekt. Binnen de gemeenschappelijke regelingen die een SW-bedrijf bestuurden waren de gemeenten steeds minder bereid te delen in de verliezen die ontstonden omdat de genormeerde rijksvergoeding onvoldoende kostendekkend was. De uitvoering van re-integratieactiviteiten voor de Wwb-doelgroep van gemeenten werd een aantrekkelijke nevenactiviteit. Zowel de industriële afdelingen van een SW-bedrijf als dienstverlening en detachering naar externe opdrachtgevers kunnen in principe een geschikte werkomgeving zijn om mensen dicht bij de arbeidsmarkt te brengen.

De uitvoeringsorganisaties die tot 2004 vrijwel het monopolie hadden op de realisatie van additionele werkgelegenheid (van banenpool en Jeugdwerkgarantieplan tot werkervaringsplaatsen, uitvoering van de WIW, en de ID-regeling) verdwenen voor een groot deel van de markt, via een deconfiture of overname door een commercieel re-integratiebedrijf (zoals met Mobiel in Veendam is gebeurd) of hervormden zich tot een re-integratiebedrijf dat probeert voldoende marktaandeel te verwerven met een verbreed aanbod aan trajecten en activiteiten. (WRR rapport Maatschappelijke Dienstverlening, een onderzoek naar 5 sectoren, p 220-222)

Zo is het steeds meer een verantwoordelijkheid van gemeenten geworden om niet alleen te voorzien in inkomenssteun, maar ook mensen weer toe te leiden naar betaald werk. Dit zo nodig via andere, meer laagdrempelige, maatschappelijke activiteiten. Gemeenten moeten niet alleen de maatschappelijke participatie van al hun inwoners bevorderen, ze hebben er ook financieel belang bij dat er zo min mogelijk burgers afhankelijk zijn van een Wwb-uitkering omdat ze voor een groot deel eigen risico-drager zijn. Als er in een jaar meer uitkeringen moeten worden uitgekeerd dan het rijk had berekend, moet de gemeente de budgetoverschrijding voor een deel zelf betalen. Pas als de overschrijding groter wordt dan 10 % van het toegekende budget voor inkomensvoorzieningen, treedt een vangnetregeling in werking en kan het ministerie het deel boven de 10 % eigen risico vergoeden, met als voorwaarde dat de Wet werk en bijstand door deze gemeente doelmatig en rechtmatig

is uitgevoerd. (H. Bosselaar e.a., 2007 p 31-33)

Omdat de financiële middelen voor re-integratieactiviteiten in de afgelopen jaren wel ruim waren, maar niet onbeperkt, moet er een keuze gemaakt worden. Hoe en voor welke doelgroepen kunnen de beperkte middelen het beste worden ingezet? Zeker omdat de uitkering van het rijk aan gemeenten voor re-integratie in de komende jaren veel lager worden, terwijl het aantal mensen dat geen betaald werk heeft naar alle waarschijnlijk zal blijven stijgen. Ook moeten nieuwe doelgroepen worden bediend (uitstroom van de betere WSW-medewerkers en gemeentelijke verantwoordelijkheid voor WAJONG-ers, uiteindelijk uitmondend in één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt, de Wet werken naar vermogen. Het rijk bezuinigt drastisch op het UWV, draagt taken over naar gemeenten maar stuurt daar een budget bij waar eerst flink op gekort is.

Dit maakt het noodzakelijk dat gemeenten scherpere keuzes maken. Dan wordt het van meer belang te weten wat het rendement van bepaalde typen re-integratieactiviteiten is. Door de verschuiving van de verantwoordelijkheid voor re-integratie naar gemeenten en verbreding van de doelgroep komt ook de relatie met andere wettelijke taken van gemeenten in beeld. Met name de Wmo richt zich ook op (het wegnemen van belemmeringen voor) maatschappelijke participatie. Vanuit de verantwoordelijkheid voor de publieke gezondheidszorg ligt er ook een, vooral preventieve, taak voor gemeenten om de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de inwoners van te bevorderen. Beleidsdoelen en activiteiten in deze domeinen kunnen elkaar versterken, maar het is ook denkbaar dat beleidsdoelen met elkaar gaan concurreren in de verdeling van schaarse middelen.

## 2.7 Pogingen om het resultaat van re-integratie zichtbaar maken

Vanuit de behoefte om middelen voor re-integratietrajecten effectief en passend in te zetten, is ook de praktijk ontwikkeld om de cliënten in te delen in verschillende categorieën. Eerst gebeurde dat in vier categorieën die gebaseerd waren op iemands afstand tot de arbeidsmarkt. Omdat deze indeling niet alleen stigmatiserend maar ook weinig functioneel was voor de praktijk en voor de afstemming in de keten, werd later een indeling in een A en een B categorie gebruikt. De A-categorie is zonder extra inspanning op redelijk korte termijn te bemiddelen naar de arbeidsmarkt, voor de B-categorie is dat niet het geval. (WRR rapport Maatschappelijke Dienstverlening, een onderzoek naar 5 sectoren, p 223-225)

Om de inspanningen op het gebied van re-integratie zichtbaarder te maken werd ook de re-integratieladder ingevoerd door de eigen brancheorganisatie Boaborea. Op deze ladder kan een cliënt zes stappen doorlopen: van sociaal isolement tot betaald werk. De effectiviteit van re-integratieactiviteiten kan gemeten worden door de stijging van deelnemers aan trajecten op de re-integratieladder.

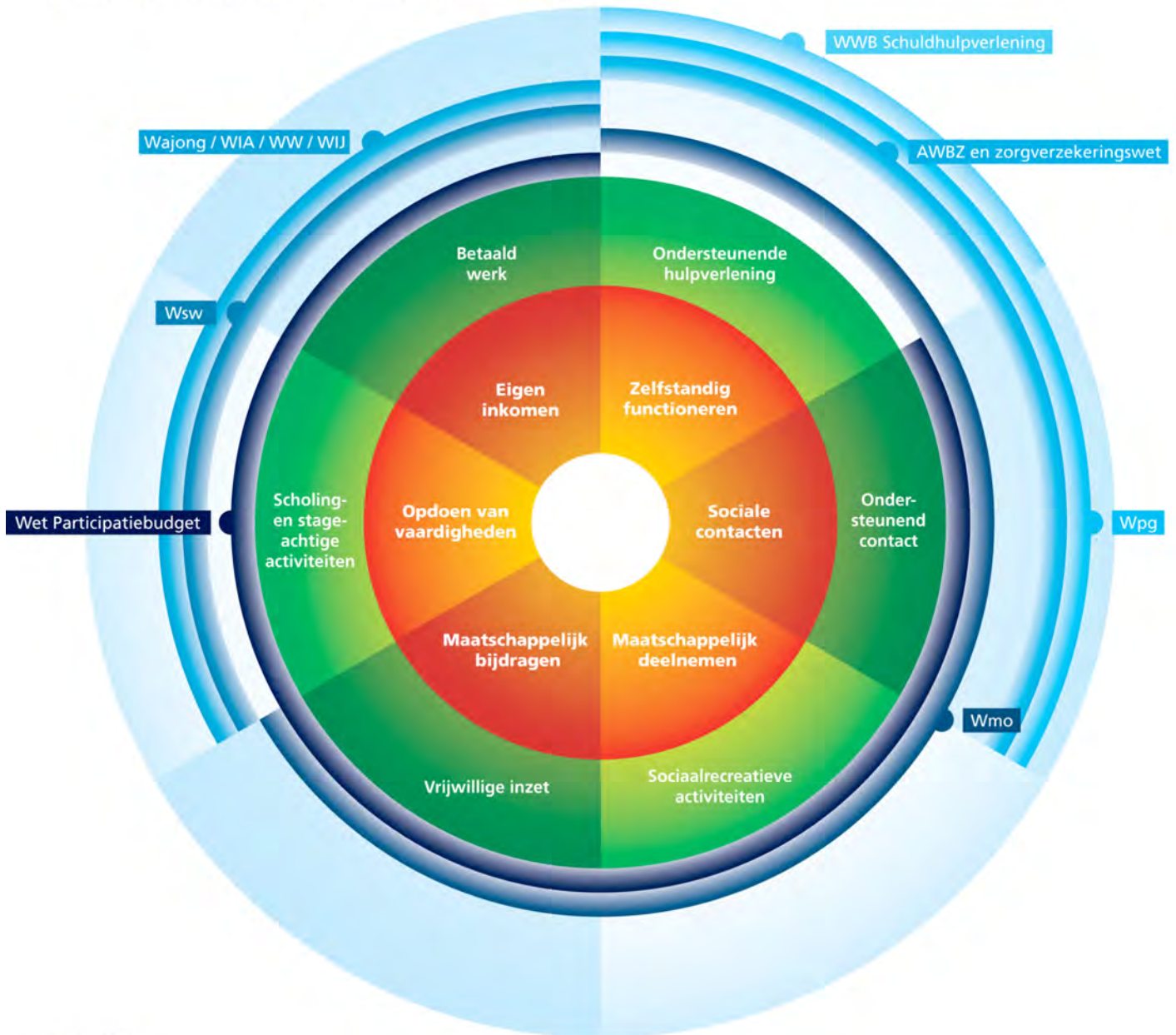


Effectmeting is vooral van belang in aanbestedingsrelaties waarbij de opdrachtnemer beloond wordt volgens no cure no pay of no cure less pay. Hoewel een indeling in categorieën op basis van iemands afstand tot de arbeidsmarkt een onderliggende methodiek veronderstelt, is die methodiek mogelijk dun of misschien wel geheel afwezig. Het is bij voorbeeld maar de vraag of de ladder trede voor trede beklommen moet worden, of dat er ook in één keer grotere stappen naar werk gezet kunnen worden. In de literatuur is hier nauwelijks of geen evidentie voor te vinden: de volgorde van de verschillende treden wordt niet verklaard en er is evenmin bewijs voor de



noodzakelijk causale relatie tussen het beklimmen van een trede en de daaraan voorafgaande stappen. De MO-groep, de brancheorganisatie voor het welzijnswerk en maatschappelijke dienstverlening, buigt in het Wmo-domein de uiteinden van de ladder naar elkaar toe, vormt zo een participatiewiel en ziet dat eigenlijk als een quattro stagioni waarbij het lijkt of de cliënt zelf de pizzasnijder mag hanteren. (C. Brink, MOVisie, 2008)  
*(afbeelding op volgende pagina)*

## Participatiewiel: samenhang in beeld



legenda:

- Wet Participatiebudget: WWB werkdeel, de Wet inburgering (WI) en Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB)
- Wmo: Wet maatschappelijke ondersteuning
- Wsw: Wet sociale werkvoorziening
- Wajong: Wet werk en arbeidsonsteuning jonggehandicapten, WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, WW: Werkloosheidswet, WIJ: Wet investeren in jongeren
- AWBZ: Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
- Wpg: Wet publieke gezondheid
- Wwb: Wet werk en bijstand

Er zijn echter meer aanwijzingen voor de veronderstelling dat de gehanteerde indelingen in categorieën vooral dienstbaar zijn aan institutionele doelen: hoe verdelen organisaties in de keten van werk en inkomen taken, doelgroepen en budgetten. Hoe definieer je opdracht en resultaat in het spel van aanbesteden en afrekenen tussen opdrachtgever en opdrachtnemer? Als de dienstverlening van een organisatie aan de cliënt gedefinieerd wordt als traject, wordt de prestatie gedefinieerd en gemeten als de afgelegde afstand, de mate waarin de afstand tot de arbeidsmarkt de re-integratie is afgenomen, dus het aantal treden dat iemand op de ladder geklommen zou zijn. Gemakshalve wordt het klimmen op de ladder vaak gedefinieerd als het resultaat van het re-integratietraject (het bruto-resultaat). Het netto-resultaat is het effect dat overblijft na aftrek van de resultaten die de deelnemer op eigen kracht, ook zonder re-integratietraject zou hebben behaald.

Effectmeting van activering en re-integratie blijft zowel op individueel niveau als op macro-niveau een lastige opgave. Vaak wordt het succes van re-integratie afgeleid uit het percentage deelnemers dat tijdens of gedurende een bepaalde periode na het volgen van het re-integratietraject werk heeft gevonden. Dat resultaat is dan echter in positieve zin vertekend, het ware juister om het percentage deelnemers dat ook zonder het volgen van een re-integratietraject werk zou hebben gevonden niet mee te tellen in het resultaat. Omdat het vrijwel onmogelijk is een volledig vergelijkbaar controlebestand of referentiegroep te maken, is het niet mogelijk om het resultaat van de re-integratieactiviteiten zuiver te meten. In sommige onderzoeken (RWI) is wel geprobeerd dit te ondervangen door een gesimuleerde referentiegroep te maken en daar de resultaten tegen af te zetten. (Kok en Houkes, 2011, p 31 e.v.)

In de toepassing van de re-integratieladder is het gebruikelijk om niet alleen het krijgen van betaald werk als resultaat te definiëren, maar ook het een of meer treden stijgen op de ladder. De indeling van werkzoekenden op de ladder is dus niet alleen tamelijk subjectief, positie en belang van opdrachtgever en opdrachtnemer in de aanbesteding en gunning van trajecten zijn ook tegengesteld. De opdrachtnemer is er bij gebaat het instapniveau bij aanvang van het traject eerst laag te indiceren en de stijging op de ladder als gevolg van de re-integratietrajecten zo veel mogelijk uit te vergroten. Feitelijk is er sprake van overindicatie, omdat daarmee meer declarabele 'behandelingen' kunnen worden uitgevoerd en bekostigd. Het belang van de opdrachtgever is in theorie hieraan tegengesteld. In de literatuur wordt dit verschijnsel *dead weight loss* genoemd (Kok e.a. 2004, p 7)

Daarnaast is het laag indiceren van de cliënt nog op een andere manier in het voordeel van het re-integratiebedrijf. Hiermee kan namelijk de 'marktwaarde' van een cliënt op de arbeidsmarkt lager worden voorgesteld dan reëel is. Dit rechtvaardigt de inzet van hogere loonkostensubsidies die potentiële werkgevers moeten motiveren om met een kandidaat in zee te gaan. Effect is dat aan de werkgever een relatief lage inleenvergoeding gevraagd ten opzichte van de feitelijke toegevoegde waarde van de betreffende medewerker voor de inlener. Tevens vergroot het re-integratiebedrijf zo op papier het percentage succesvolle uitstroom. Het blijkt namelijk dat een werkgever zich door een relatief beperkte loonkostensubsidie niet laat verleiden om een werkzoekende in dienst te nemen. Het feit dat iemand in een traject zit, doet de werkgever veronderstellen dat er sprake moet zijn van (al dan niet verborgen) gebreken. Het subsidiebedrag moet zo hoog zijn dat dit het gepercipieerde gebrek aan productiviteit minimaal compenseert.

In de praktijk komt het zelfs voor dat een werkgever bovenop een gratis medewerker per saldo geld toe krijgt omdat hij een hoger bedrag ontvangt als vergoeding voor de kosten van begeleiding dan hij zelf moet betalen als inleenvergoeding voor de geleverde arbeidskracht. Het rapport 'Het zwarte gat van de re-integratie' geeft een analyse van de commerciële re-integratiesector. (Ulebelt e.a. 2008). Het is in deze branche bij voorbeeld gebruikelijk dat de re-integratietak de rekening voor het 'traject' indient bij de gemeente terwijl tegelijkertijd de uitzendtak van de holding dezelfde persoon uitzendt tegen het reguliere tarief. Met twee handen zakken vullen, heet dat in helder Nederlands waar de SP, die het rapport uitbracht, goed in is.

Daarbij blijft het nog de vraag in hoeverre het resultaat van re-integratie ook duurzaam moet zijn om beloond te worden. Met andere woorden hoe lang moet iemand, met of zonder loonkostensubsidie, aan het werk blijven om van duurzaam succes te kunnen spreken? Medewerkers Werk en Inkomen wijzen vaak op het draaideureffect, Dit komt voor bij medewerkers die vanuit een SW-dienstverband uitstromen uit de sociale werkvoorziening omdat ze, al dan niet met een tijdelijke loonkostensubsidie, aan het werk komen, maar deze baan toch niet permanent weten te behouden en zo na een korte WW-periode weer terugkeren bij het loket werk en inkomen van de gemeente.

Ook voor mensen die vanuit een traject, bij voorbeeld gesubsidieerde arbeid, uitstromen naar regulier werk, is de tewerkstelling lang niet altijd duurzaam of permanent. Dat kan een conjuncturele oorzaak hebben: wie in tijden van hoogconjunctuur het laatst in dienst wordt genomen gaat er in tijden van laagconjunctuur of crisis meestal als

eerste weer uit, zeker als iemand is aangesteld op basis van een opeenvolging van tijdelijke contracten in plaats van een aanstelling voor onbepaalde tijd. Vakbonden, voor zover ze het al zouden willen (maar ze willen dat helemaal niet omdat het niet in het belang van hun leden is die wel de zekerheid van een vaste baan hebben) noch de arbeidsvoorziening die de ontslagvergunning af moet geven, bij voorbeeld in het geval van een reorganisatie, kunnen dit type ongelijkheid opheffen. Veelal eindigt de baan gewoon op het moment dat de loonkostensubsidie afloopt en de werkgever het volle pond moet betalen. Dan is het blijkbaar lonender voor de werkgever om, ondanks de gepleegde investering in kennis en ervaring, weer met een nieuwe gesubsidieerde kracht in zee te gaan. Zo ontstaat de tweedeling op de arbeidsmarkt: Het ene deel zittend personeel met verworven, verzekerde en verdedigde rechten, het andere deel hoppend van uitkering naar traject naar baan en weer naar uitkering, terug bij af.

Als het gaat om het risico op werkloosheid zijn er ook zogenaamd individuele factoren die van invloed zijn op het houden van werk. Gezondheid kun je een in de persoon gelegen eigenschap noemen, maar een gezonde omgeving en een gezonde leefstijl zijn sterk omgevingsbepaald. Psychische problematiek kan gedefinieerd worden als een in de persoon gelegen eigenschap. Veel psychische problematiek wordt veroorzaakt door de kwaliteit van de woonomgeving, door financiële problematiek, door relatieproblematiek die hier weer uit voortkomt. Dit zijn allemaal sterk omgevingsgerelateerde oorzaken van een verminderde geestelijke gezondheid. Het is daarom niet rechtvaardig om deze alleen aan het individu toe te schrijven. Het past wel in het paradigma van eigen verantwoordelijkheid om het individu zelf verantwoordelijk te houden, met natuurlijk de mogelijkheid om zich tegen dit soort risico's particulier te verzekeren, maar dan op eigen kosten.

Arjen Edzes beschrijft in zijn proefschrift een vijftal strategieën voor gemeenten die mogelijk een positief effect kunnen hebben op de omvang van de werkloosheid in die gemeente, waarbij werkloosheid wordt gemeten aan (een bovengemiddelde daling van) de Wwb-uitkeringen van een gemeente. Uit een vergelijking van de prestaties van alle Nederlandse gemeenten in de periode van 1999 tot 2007 blijkt dat alleen de activerende strategie tot een aantoonbare daling van de uitgaven voor Wwb-uitkeringen leidt; een daling die is gemeten als een relatief betere prestatie dan het gemiddelde van alle gemeenten. De verklaring voor de effectiviteit van deze strategie is misschien wel tamelijk voor de hand liggend: het aantal cliënten met een Wwb-uitkering is gedaald in gemeenten die veel investeren in een activerende strategie doordat deze cliënten geplaatst zijn in een werktraject met loonkostensubsidie. Er is dus sprake van substitutie: de uitkering uit het I-deel van de Wwb wordt ingewisseld voor een werktraject met loon uit het W-deel van de Wwb. (Edzes, 2010, p 154) Pas als deze werktrajecten leiden tot een vervolg in een meer duurzame, niet-gesubsidieerde arbeidsrelatie, zou met recht van een succesvolle strategie gesproken kunnen worden.

De veronderstelling van substitutie wordt gesteund door het feit dat Edzes een verband vindt tussen de instroom van nieuwe cliënten en de inzet van een activerende strategie. Een grote instroom van nieuwe cliënten bij de sociale dienst van een gemeente leidt er toe dat er meer uit het werkdeel gefinancierde trajecten worden ingezet om de druk op het inkomensdeel van het Wwb-budget te verlichten. In de besteding van het werkdeel was daarentegen, zeker de eerste jaren, vaak nog sprake van onderuitputting. Deze budgetten boden voldoende ruimte om extra trajecten als participatiebanen en werkervaringsplaatsen te bekostigen.

Het is de vraag of dit soort effecten nog preciezer zijn onderzocht, of die onderzoeken te vinden zijn en of ze voldoende relevant zijn voor dit onderzoek, ook omdat de ontwikkeling van het uitkeringsvolume in een gemeente of regio veel meer aan externe factoren (de regionale arbeidsmarkt) dan aan het type inspanning van gemeenten wordt toegeschreven.

Zo zijn er een aantal argumenten die de stelling onderbouwen dat het moeilijk tot vrijwel onmogelijk is om het netto-effect van activerende en re-integratieactiviteiten te meten. Daarom wordt verondersteld dat het misschien nieuwe inzichten oplevert als er niet alleen kwantitatief, getalsmatig onderzoek gedaan wordt onder doelgroepen en grotere populaties, maar ook onderzoek en observaties gedaan worden op het niveau van het individu, en vooral in de relatie tussen cliënt en re-integratiecoach, zodat er meer zicht komt op de wijze waarop het proces van activering en bemiddeling verloopt.

Dat inzicht is binnen de vraagstelling van dit onderzoek nodig om iets te kunnen zeggen over een eventueel verband tussen het effect van activerende en re-integrerende activiteiten en het daarin gehanteerde burgerschapsconcept. De veronderstelling is dat in een re-integratieproject dat uitgaat van actief burgerschap, de deelnemer niet alleen gemotiveerd wordt door zicht op (betaald) werk. Omdat het werk bijdraagt aan de kwaliteit van de samenleving motiveert dat: de deelnemer ziet zelf dat hij nuttig werk doet en bovendien ziet zijn omgeving dat ook, dus hij mag ook verwachten dat hij vanuit zijn omgeving waardering krijgt voor het werk dat hij doet.

*Vlak nadat ik een van de interviews voor het vooronderzoek heb afgenomen, zie ik een man met een pak van buurtbeheerbedrijf Plato lopen in de Langestraat in Winschoten. Naast hem lopen een puberende jongen en meisje, die zich er zichtbaar niet voor schamen om met hun vader, in zijn werkkleding, samen de Primafoonwinkel in te lopen. Mogelijk werkt het dat niet-actieve wijkbewoners zien dat er een alternatief is voor thuiszitten met een uitkering, namelijk je nuttig maken voor de wijk, omdat dat materiële en immateriële voordelen biedt zoals een positief zelfbeeld.*

## **2.8 Falende re-integratie, schandelijke verspilling van belastinggeld of komt het stiekem goed uit?**

Het is een boeiende vraag of er misschien een verklaring is waarom re-integratie, ondanks ieders goede bedoelingen, nog steeds maar weinig rendement oplevert ten opzicht van de bestede middelen. Deze vraag anders geformuleerd: waarom bestaan er eigenlijk twee, grotendeels gescheiden arbeidsmarkten naast elkaar? Er is een dominante arbeidsmarkt, steeds meer gedereguleerd, die in economisch opzicht werkt als een markt van vraag en aanbod, weliswaar met collectieve arrangementen als cao's en wetgeving, maar waarin het effect van de wet van vraag en aanbod dominant is. Daarnaast bestaat er een soort van complementaire 'parallelmarkt'. Mensen werken in deze markt niet tegen een normaal cao-loon, maar met behoud van uitkering of op een loonniveau dat van het uitkeringsniveau is afgeleid. Anderzijds hoeven de werkgevers, organisaties of bedrijven die zich in de parallelle markt begeven niet echt te concurreren, want door subsidies op loon en begeleidingskosten kunnen ze hun diensten goedkoper aanbieden dan volledig private en marktconform opererende aanbieders dat kunnen doen.

Vroeger stuitte dit type werk nog op verzet van zowel vakbonden (het ondermijnt de sterke positie van arbeiders als een groep werkers niet tegen het collectief afgesproken cao-loon aan het werk gaat maar onder de prijs duikt) als van werkgevers (omdat het de vrije concurrentie ondermijnde als sommige aanbieders van diensten goedkoper aan hun werkkraft konden komen en dus goedkoper in konden schrijven). De laatste jaren horen we nauwelijks meer verzet tegen gesubsidieerde arbeid, niet van de kant van de vakbonden en ook niet van de kant van ondernemend Nederland. Wat kan er dan aan de hand zijn? Hebben we soms een systeem gemaakt dat voor alle partijen aantrekkelijker is dan het alternatief?

Want er is wel degelijk een alternatief, namelijk dat we het geld niet langer besteden aan uitkeringen en re-integratietrajecten, maar aan normale cao-lonen. En dat burgers en bedrijven, al dan niet via de overheid vervolgens de gewone prijs betalen voor publieke dienstverlening. Dat kan door mensen aan te nemen als volwaardig medewerker (ambtenaar of niet) en onder normale arbeidsvoorwaarden. Het kan ook door het werk uit te besteden aan al dan niet private uitvoeringsorganisaties tegen een marktconform tarief. Maar wat zien we in plaats daarvan: omdat de lonen van agenten te hoog worden gevonden, wordt een deel van hun werk gedaan door beveiligingsbedrijven. De beveiligers hebben een andere cao met slechtere arbeidsvoorwaarden dan bij de politie. Bovendien zetten deze firma's op grote schaal mensen aan het werk in de vorm van een zogenaamd re-integratietraject. Ook in de gezondheidszorg zien we steeds beter gekwalificeerde verpleegkundigen (nurse practitioners) taken afstoten naar verzorgenden. Daaronder worden vervolgens ook uitkeringsgerechtigden gerekend die simpele taken met behoud van uitkering mogen doen. Op basisscholen stoten op hbo en universitair niveau opgeleide leerkrachten de simpelere taken af naar conciërges en klasse-assistenten, die dit werk 'mogen' doen in een participatiebaan of met behoud van uitkering. Wat kan hier aan de hand zijn, welke hypothese is aannemelijk?

We hebben in een en hetzelfde economisch systeem het beste van twee werelden weten te verenigen: de markteconomie en de geleide economie. Waar de markt het beter zegt te kunnen, regeren de wetten van de markt. Waar de marktsector zichzelf welbewust uit de markt prijst, neemt de publieke sector het werk weer terug, maar de publieke sector creëert daarvoor een eigen, gesloten economisch systeem waarin publieke middelen via uitkeringen en belastingen worden rondgepompt.

Tony Judt beschrijft en verklaart het falen van privatisering in "What Is Living and What Is Dead in Social Democracy, een artikel in de New York Review of Books van 17 december 2009, gebaseerd op een lezing van 19 oktober 2009 aan de universiteit van NY. Hierop volgend is deze lezing en het artikel uitgegroeid tot zijn boek *Ill Fares The Land* (2009) (Het land is moe, verhandeling over onze ontevredenheid).

Hij beschrijft het algemene principe van privatisering: uit vermeende onvrede over prijs of kwaliteit van het publieke aanbod worden maatschappelijke ondernemingen naar de vrije markt gebracht, veronderstellend dat de

markt het beter kan dan de overheid. Het rendabele deel van de onderneming gaat winst maken, voor het onrendabele deel van de publieke dienstverlening worden subsidies verleend aan het bedrijf aan wie het werk in de aanbestedingsprocedure is gegund. (de provincie betaalt het openbaar vervoer dat door een private onderneming wordt uitgevoerd) of het niet-rendabele deel wordt na enige tijd weer teruggegeven aan de overheid (zoals geprobeerd is met de sporthal en het zwembad bij Hotel van der Valk in Zuidbroek). De gesubsidieerde boodschappenplusbus en de buurtbus proberen de gaten op te vullen in de uitgekleden dienstregeling van Qbuzz of Connexion: leerlingen van het Dollardcollege in Bellingwolde hoeven niet na te blijven als straf omdat ze dan niet meer met de bus naar huis kunnen; als de school op vrijdag eerder uit gaat moet de school zelf een taxibusje laten rijden omdat de dienstregeling niet aansluit. Op de markt voor arbeidsbemiddeling en re-integratie is het niet anders: commerciële dienstverleners zoals uitzendbureaus, beveiligingsfirma's, zorgverleners halen de krenten uit de pap, de rest wordt overgelaten aan de gemeentelijke dienst Werk en Inkomen, aan het publiek bekostigde SW-bedrijf of aan met het lokale welzijnswerk verbonden organisaties.

Zonder het economisch systeem uit balans te brengen is het gelukt een tweedeling te maken. Aan de ene kant staan de mensen die in de vrije markt werken, hun salaris zelf uitonderhandelen, dat desgewenst door een vakbond kunnen laten doen. Aan de andere kant staan degenen die in de publieke sector werken. Voor het deel van de beroepsbevolking dat in de publieke sector werkt is er een twee- of misschien wel driedeling ontstaan:

1. ambtenaren en andere groepen die tegen een redelijk cao-loon werken;
2. additionelen die met behoud van hun uitkering of net iets meer aan het werk mogen; en dan zijn er nog:
3. de echte 'onrendabelen', die thuis mogen blijven of eventueel iets van vrijwilligerswerk mogen doen als dat goed voor ze is, omdat dit bespaart op de kosten die anders gemaakt moeten worden voor medische, psychische zorg en sociale hulpverlening. (Marcel van Dam, De onrendabelen, documentaire, VARA, 2009).

In deze vooronderstelling is de winst dat een ruim aanbod aan niet-schaarse arbeidskracht (de aanbieder van arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar de traditionele industriële werkgelegenheid is verdwenen) de kosten van de publieke sector laag weet te houden. Dit leidt weer tot relatief lage belastingen en heffingen, zodat de concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven sterk blijft en Nederland een belastingparadijs kan blijven voor de grote wereldwijd opererende ondernemingen. Overigens verzetten vakbonden zich hier niet tegen omdat hun leden in doorsnee 'aan de goede kant van de streep' zitten en dus gebaat zijn bij relatieve schaarste van professionals in hun segment van de arbeidsmarkt.

Eigenlijk hebben we in Nederland en misschien wel in heel Midden en West-Europa overwegend behoefte aan hooggekwalificeerde medewerkers. Alleen in de dienstensector (zoals bancaire en verzekeringsdiensten, consultancy, accountancy, informatisering, marketing en communicatie, ingenieursbureaus en ict) is Nederland in zekere zin onderscheidend binnen mondiale verhoudingen en houden we nog een voorsprong op de internationale concurrentie. Helaas geldt dit voordeel niet voor de hele beroepsbevolking. Er blijft een grote categorie over die niet inzetbaar is in de sectoren van de arbeidsmarkt waar behoefte is aan hooggekwalificeerde en goedbetaalde professionals (dit zijn banen die zowel in het private als in het publieke domein voorkomen) Daarom creëren we voor dit minder rendabele deel van de beroepsbevolking een parallelle arbeidsmarkt waar heel andere spelregels gelden. In de VS zien we vooral slecht betaalde en onzekere jobs in de commerciële dienstverlening, van McDonalds tot de hondenuitlaatservice, de baantjes waarvan je er twee of drie moet hebben om op een minimum niveau van bestaanszekerheid te komen. In Nederland zijn dit de jobs van de postbesteller, koerier, gastouder, huishoudelijke hulp, schoonmaker en beveiliging.

In tegenstelling tot in de VS is in Nederland de parallelle arbeidsmarkt voor een veel groter deel ondergebracht in het publieke domein, waar mensen tegen een soms symbolische materiële waardering (met behoud van uitkering of met een kleine bonus daar bovenop) de taken uitvoeren waar een grote maatschappelijke waardering voor bestaat, zonder dat we daar de consequentie aan willen verbinden dat we die immateriële waardering in het salaris tot uitdrukking willen laten komen.

## 2.9 Vooronderstelling

Zo kan de hypothese opgesteld worden dat iedereen, overheden, politiek, organisaties van werkgevers en werknemers formeel de opvatting uitdraagt dat participatie en economische zelfstandigheid door betaald werk het hoogst bereikbare doel is. Dat doel zou ook alleszins bereikbaar zijn met de financiële middelen die er voor beschikbaar zijn, omdat deze middelen nu ook worden aangewend voor uitkeringen en voor de financiering van de sector van arbeidsbemiddeling en re-integratie. Maar de echte oorzaak is dat het is helemaal niet wenselijk om

niet-actieven daadwerkelijk op grote schaal toegang te geven tot de reguliere arbeidsmarkt.

Als we dat namelijk wel zouden doen, worden alle partijen die het voor het zeggen hebben in het domein van werk en inkomen er alleen maar slechter van. Zo behield in het nabije verleden de geregionaliseerde arbeidsvoorziening (arbeidsbureaus) veel steun omdat dit instituut veel goed betaalde bestuursfuncties bood aan bestuurders van vakbonden en werkgeversorganisaties. Zo lang deze functies maar evenredig verdeeld worden onder partijen, heeft niemand er belang bij om een dergelijk instituut op te heffen en worden lastige vragen naar doelmatigheid en rendement niet gesteld. De huidige re-integratiepraktijk heeft primair oog voor de belangen van alle partijen die hier aan verdienen, het belang van de werkzoekenden is daaraan ondergeschikt, was ook de conclusie van het eerder genoemde SP-onderzoek. (Ulenbelt e.a. 2007)

Het lastige is alleen wel dat de deelnemers aan scholing, activering, re-integratie, werkgelegenheidsprojecten en wat hen verder nog wordt aangeboden, gemotiveerd moeten worden en blijven om mee te doen. En dat kan alleen maar door hen de illusie te geven dat het paradijs van een echte baan met echt loon voor hen ook bereikbaar is. Om die illusie levend en geloofwaardig te houden, is het nodig dat af en toe mensen er in slagen te ontsnappen aan een levenslange carrière in de gesubsidieerde arbeid, net zo goed als het nodig is dat er af en toe iemand weet te ontsnappen uit de gevangenis om het moreel op peil te houden, net zo goed als de enkele keer dat de postcodekanjer valt velen van ons tot deelname aan een kansspel verleidt.

Dit zou een verklaring kunnen zijn voor het in stand houden van het re-integratiewezen ook al lijkt dit binnen het gangbare paradigma amper successen te kunnen laten zien. Feitelijk, als we uitgaan van de verborgen doelstelling om arbeid zo goedkoop mogelijk en zeer ruim beschikbaar te houden, zowel in de markt, voor de publieke sector, als voor hybride vormen, is het systeem buitengewoon succesvol: het motiveert en dwingt zo nodig mensen om reguliere arbeid te leveren tegen een symbolische beloning en pretendeert ondertussen het beste voor te hebben met deze mensen die het minder getroffen hebben en 'geholpen worden' bij het vinden van een betaalde baan.

Tony Judt constateert in 'What Is Living and What Is Dead in Social Democracy' dat de onder Clinton aangenomen 'Personal Responsibility and Work Opportunity Act (1996)' zich van vergelijkbare uitdrukkingen bedient als the New Poor Law uit Dickens' Engeland van 1834. Beide gaan uit van een klassieke economische theorie die de mogelijkheid van werkloosheid ontkent in een efficiënte markt: als de lonen maar genoeg dalen en er geen aantrekkelijk alternatief is voor werk (caritas, ondersteuning, dus niet als recht voor elke burger maar bij wijze van gunst), vindt iedereen wel een baantje, hoe onderbetaald en onaantrekkelijk ook. De veronderstelling is dat de praktijk van sociale activering en re-integratie dit Dickensiaanse ideaal weet te benaderen, zo niet overtreft. Je krijgt op het pad van re-integratie geen beloning voor je werk (je werkt met behoud van uitkering, dus meer waarde heeft het blijkbaar niet) maar je moet toch je dankbaarheid tonen jegens de samenleving, zowel voor 'de kans die je geboden wordt' als voor de minimale uitkering die je krijgt!

# 3

## Theoretische onderzoeksopzet (vooraf)

Dit hoofdstuk geeft weer hoe vooraf het onderzoek was bedacht en opgezet, welke uitgangspunten, welke stappen. Hoofdstuk 4 zal laten zien hoe het onderzoek in werkelijkheid is verlopen.

### Vertrekpunt

Er zijn een aantal plaatsen waar ik veronderstel dat men werkt aan maatschappelijke participatie (en arbeidsre-integratie) op basis van een producentenbenadering, dus actief burgerschap, zowel van de deelnemers als in hun sociale omgeving. Een bekende voorloper in de categorie buurtbeheerbedrijven is Cambio buurtbeheer in Deventer. Vergelijkbaar daarmee is Buurtbeheerbedrijf Plato in Winschoten, actief in de Parkwijk. Verder krijgt de gemeenten Vlagtwedde in de media veel waardering voor hun activerende benadering van werkzoekenden, die in elk geval kwantitatief goede resultaten oplevert. In de directe omgeving is het project van stichting Baanvak (in samenwerking met de gemeente en corporatie Lefier) in de Vredekerk van Hoogezand een voorbeeld van een wijk- en omgevingsgericht re-integratieproject.

Om goed te zien wat deze organisaties doen en wat de waarde van de door hen uitgevoerde trajecten is, was de opzet om het onderzoek als volgt te faseren:

1. Een aantal voorgesprekken met professionals uit mijn omgeving die specifieke kennis hebben op het onderzoeksdomein:

- Een medewerkster van de gemeente Slochteren bij de dienst beleid, beleidsterrein economische zaken en werkgelegenheid, heeft eerder in Hoogezand-Sappemeer, Vlagtwedde en Stadskanaal ook op verwante beleidsterreinen gewerkt.
- Een externe deskundige op het gebied van werk en inkomen die bezig is met het in kaart brengen van opleiding, ervaring en competenties van het bestand uitkeringsgerechtigden van de gemeente Slochteren.
- Een raadslid van de gemeente Slochteren, beroepsmatig werkzaam bij de gemeente Hoogezand-Sappemeer als wijkcoördinator
- Een lid van de directie van de gemeente Hoogezand-Sappemeer, expert op het gebied van werk en inkomen, met name de sociale werkvoorziening
- De directeur-bestuurder van het Oude Ambt en Stichting Welzijn Oldambt, betrokken bij buurtbeheerbedrijf Plato in Winschoten
- De coördinator/opbouwwerker bij Stichting Welzijn Oldambt. Was vanaf het begin betrokken bij de oprichting van buurtbeheerbedrijf Plato in Winschoten

2. Parallel hieraan literatuuronderzoek doen naar de praktijk en effectiviteit van re-integratietrajecten, vanuit een aantal verschillende wetenschappelijke invalshoeken. Deze fase leidde tot een hypothese, een model dat in het onderzoek getoetst kan worden aan de praktijk, zoals beschreven in hoofdstuk 2.

3. Daarna zou ik in meerdere van de hierboven genoemde organisaties onderzoeken wat er in de praktijk gebeurt, wat deelnemers, re-integratiecoaches en leidinggevenden doen, vooral door een aantal interviews te houden en daarnaast te observeren wat er in de praktijk gebeurt.

In die interviews moest vooral worden gezocht naar de ideeën achter de praktijk:

- wat zijn de paradigma's die gehanteerd worden?
- welk beleid is geformuleerd en hoe is dat tot stand gekomen?
- wat zijn de drivers die bepalend zijn voor al dan niet succesvol opereren?
- wat zijn de financiële en economische drivers die bepalend zijn voor gedrag van mensen en organisaties?
- wat zijn de opvattingen over professionele dienstverlening?
- In welke voortbrengingsketen opereert de organisatie?



- wat wordt gezien als behaalde resultaten en hoe worden die in beeld gebracht?
- wat wordt gezien als klanttevredenheid en hoe wordt die in beeld gebracht?

4. Vervolgens de opbrengst van de interviews en observaties uitschrijven om het feitenmateriaal zo compleet en helder mogelijk te presenteren. Transparantie en objectiviteit in de beschrijving moeten maximaal zijn omdat anders de gepresenteerde resultaten snel als subjectief kunnen worden geduid.

5. Tenslotte het onderzoeksmateriaal confronteren met relevante theoretische concepten om conclusies te kunnen trekken die antwoord geven op de geformuleerde vraagstelling en onderzoeksvragen.

6. Dit zou aanleiding kunnen geven tot aanbevelingen voor de (lokale) praktijk, eventuele suggesties voor verder onderzoek en tenslotte wordt een terugblik gegeven op het verloop van het onderzoek.

# 4

## Uitvoering van het onderzoek

### 4.1 Het vooronderzoek

In het kader van het vooronderzoek heb ik eerst een aantal verkennende interviews gehouden met de in hoofdstuk 3 genoemde zes personen, die op basis van hun professie veel kennis en informatie hebben aangedragen om de huidige re-integratiepraktijk completer en diepgaander in beeld te brengen.

Als aanvulling hierop heb ik een werkbezoek gebracht aan de unit Werk en Inkomen in Hoogezand-Sappemeer om ter plaatse te zien hoe Stratech, de cliëntendatabase voor werk en re-integratie werkt en welke gegevens daarin beschikbaar zijn voor de werkcoaches om een goede match te kunnen maken tussen cliënt en re-integratietraject of werk.

In de opbrengst van deze voorgesprekken zijn tien punten opgevallen:

1. Er bestaat veel twijfel aan de methodische waarde van categorie-indelingen zoals de participatieladder. Het instrument heeft wel nut voor communicatie in de keten, voor het definiëren van producten en prestaties, maar niet om de deelnemers te motiveren en verder te brengen op de ladder. De ladder is niet de enige weg om boven te komen en de ladder is ook niet voor iedereen even lang. Sommige zullen nooit helemaal boven aankomen, dus moet je hen ook geen irreëel perspectief voorhouden, dat ontmoedigt alleen maar. Maar een stap omhoog zetten kan iedereen. Waardeer dus de beweging op zich en niet alleen het einddoel dat de cliënt zou moeten bereiken.
2. Geïnterviewden erkennen de waarde van werk en maatschappelijk zinvolle activiteiten voor zelfrealisatie van het individu. Er is zeker een groep voor wie maatschappelijk zinvolle activiteiten (participatieplaats) het hoogst haalbare is. Meestal vinden mensen het belangrijk iets zinnigs te doen voor de samenleving, om niet meer het gevoel te hebben om afgeschreven te zijn. Vaak weegt dat nog zwaarder dan een eventuele inkomensstijging.
3. Het is belangrijk om oog te hebben voor de kwaliteiten, maar ook voor de belemmeringen die in de persoon gelegen zijn of in zijn sociale omgeving. Iemands afkomst en omgeving is een belangrijke voorspeller voor zijn kans op werkloosheid.
4. Benadrukking van de waarde van de persoonlijke relatie tussen coach en werkzoekende als drijfveer voor het nemen van initiatieven: coachen, motiveren. Maar zo nodig moet de coach de cliënt ook hard aanspreken en consequenties verbinden aan ongewenst gedrag, bij voorbeeld door korting op de uitkering of het moeten terugbetalen van de investering in een opleiding.
5. Benadrukken van het belang van een praktische aanpak, geen bureaucratie, geen formulieren maar een op een gesprekken, geen versnippering van taken en verantwoordelijkheden, aansluiten bij wat de klant als behoefte formuleert. Dit geldt zowel naar de werkzoekende als naar de potentiële werkgever. De 1,2,3 methode van Vlagtwedde is hiervan het meest aansprekende voorbeeld.
6. Je moet het principe van eigen verantwoordelijkheid nogal relativeren en goed onderscheid maken tussen het niet willen en het niet kunnen, want allebei komt voor bij mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Uitgaan van eigen verantwoordelijkheid als alibi voor vrijblijvendheid werkt niet bij deze doelgroep. Alleen een appel doen op de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt werkt vaak niet vanwege teleurstellingen in het verleden (het lukt me toch niet, maar aan mijzelf ligt het niet), of vanwege gebrek aan ambitieuze, maar reële doelen voor de toekomst (het is het noodlot dat ik nooit aan het werk ben gekomen, net als mijn vader), of allebei.
7. Het belang van succesvolle voorbeelden, rolmodellen die anderen stimuleren en motiveren (het weight watchers effect).
8. Er is gerede twijfel over de mogelijkheid om participatiebevordering (Wmo) en re-integratie (Wwb) te

combineren. Beide doelen kunnen concurreren met elkaar, het kan te hoog gegrepen zijn om beide te willen bereiken, het kan ook dat het een gewoon niets met het ander te maken heeft. Het kan zijn dat de relatie tussen beide klopt vanuit de institutionele logica, maar niet vanuit de provisiologica. Er is dan wel sprake van een win-win vanuit instellingsbelangen gezien, maar als daar geen reële vraag vanuit de cliënt bij te definiëren valt gaat het in de praktijk niet werken. Evenmin zal het werken als de professionals vanuit de institutionele logica geen vertaling kunnen maken naar een professioneel aanbod: je kunt dan wel deel uit maken van een eigen-kracht netwerk voor kinderen die in een bedreigde omgeving opgroeien, maar hoe maak je daar als laaggeschoolde gescheiden moeder letterlijk je werk van?

9. De causale relatie tussen individu en omgeving is niet omkeerbaar. Als het beter gaat met de bewoners (bezigheid, perspectief, werk, inkomen), gaat het met de wijk ook zichtbaar beter. Andersom is dat niet het geval: als het beter gaat met de buurt, door fysieke of sociale interventies (herstructurering, bewonersparticipatie, zelforganisatie) leidt dat er niet toe dat het beter gaat met de inwoners. Vergelijk de analyse van Kanaleneiland in Utrecht (Eikelenboom en Pas, 2009) met Plato in Parkwijk, Winschoten. De werkingsprincipes zijn verschillend. Bij Plato gaat het er om dat de huidige bewoners van de wijk actief worden, waardoor het sociaal en economisch kapitaal in de wijk toeneemt. Bij herstructurering is het uitgangspunt dat door de woonomgeving te verbeteren een aantrekkelijk woonmilieu wordt gecreëerd voor mensen van buiten. Als mensen van buiten in de wijk komen wonen, ontstaat er meer diversiteit en is de verwachting dat de zittende bewoners gebruik kunnen maken van het sociaal kapitaal van de nieuwkomers. Vaak hebben nieuwkomers echter niet de behoefte zich zo sterk aan de wijk te verbinden. En de keerzijde van herstructurering is dat een deel van de oude bewoners uit de wijk moet vertrekken. Zij raken hun verbinding met wijkbewoners en met hun bronnen kwijt. Hun sociaal kapitaal verdwijnt als gevolg van de door de herstructurering afgedwongen verhuizing net zo snel als de waarde van een subprime hypotheek in 2008. De vraag is of de winst van de ene beweging (een wijk met meer diversiteit in bewoners) het verlies van de tegenbeweging (afbraak van sociaal kapitaal door sociaal isolement) wel compenseert, of dat de uitkomst voor de wijk als en de wijkbewoners zelfs negatief uitvalt.

10. Zowel in de praktijk als uit onderzoek blijkt dat het zoeken naar een goede match tussen competenties van mensen en een daarbij passende werkomgeving een logisch onderdeel is van een re-integratietraject. Juist voor mensen met slechts beperkte vermogens tot aanpassing aan hun omgeving moet de werkomgeving passen bij hun specifieke kwaliteiten. Die zoektocht naar de goede match moeten we dus niet als een mislukking zien, maar als spoorzoeken op weg naar de juiste bestemming.

Deze 10 punten leiden tot vooronderstellingen die door praktijkonderzoek in de vorm van observaties en interviews nader getoetst moeten worden.

#### 4.2 Het praktijkonderzoek

In het onderzoek zijn zowel deelnemers aan projecten voor re-integratie en sociale activering, als professionals die werkzaam zijn op het gebied van werk en inkomen, meer specifiek de sociale activering en re-integratie bevraagd.

Wat wilde ik van en over de deelnemers aan re-integratietrajecten te weten willen komen?

- Welke bagage heb je al bij je: kennis, ervaring, competenties?
- Welke ervaring heb je: privé, mantelzorg, vrijwilligerswerk, betaald werk
- Wat doe je en deed je al voordat je aan dit traject begon?
- Wat zijn je eigen plannen voor de toekomst?
- Wat zou je het liefste doen?
- Wat is het doel van het traject dat je nu doorloopt?
- Is dat ook jouw eigen doel?
- Wat heb je er voor over om jouw eigen doelen, jouw ideaalbeeld van de toekomst te bereiken?
- Wat verwacht je van dit traject, als je kijkt naar de resultaten tot nu toe voor jezelf en voor anderen?
- Denk je zelf dat er nog andere manieren zijn om je eigen doelen te bereiken?
- Wat vind je belangrijker, het inkomen, jezelf ontwikkelen, of zinvol werk doen voor anderen? Kan dat samengaan of moet je kiezen? En heb je de mogelijkheid om een keuze te maken?

Wat wilde ik van de professionals in sociale activering en re-integratie te weten komen?

- Wat is de doelstelling van dit traject of deze activiteit?
- Worden die doelen in de praktijk ook gehaald, helemaal, grotendeels, meer of minder, niet of nauwelijks?

- Zijn dat dezelfde doelen als die aan de deelnemers worden gepresenteerd als te behalen resultaten?
- Hoe veel marge heb je om af te wijken van formele doelen, als de praktijk daar om vraagt?
- Hoe moet je je verantwoorden over behaalde resultaten?
- Hoe ga je om met (dreigende) uitvallers?
- Doe je (veel) meer als wat in het formele curriculum staat?
- Heb je last van (formele) beperkingen die het succes voor deelnemers in de weg staan? Welke mogelijkheden heb je om die beperkingen op te heffen?
- Is er ook een spin-off van het traject of de activiteit naar de lokale omgeving? Is die formeel verankerd of is het een toevallige bijkomstigheid?

De interviews zijn gevoerd in de vorm van een open gesprek, met bovenstaande vragen als checklist. De keuze om het interview niet verder te structureren door een vaststaande vragenlijst af te werken had twee redenen:

1. Het is respectvoller, zowel naar deelnemers als naar professionals om hen de ruimte te geven om hun eigen verhaal te vertellen. Het gaat tenslotte om hun leven, hun achtergrond en hun toekomst. Een interview op basis van een vragenlijst roept eerder twijfel op bij iemand 'of hij wel de goede antwoorden geeft'.
2. Het was expliciet de bedoeling om in het onderzoek ook succesfactoren voor re-integratie op te sporen die niet opgenomen waren in de hypothesen. Door vooraf te definiëren welke factoren naar verwachting relevant zijn, wordt de kans kleiner dat onverwachte en ongezochte, maar wel relevante factoren in de interviews op tafel komen. Zo vertelde iemand in een interview terloops over ervaringen bij een commercieel re-integratiebedrijf. Een gestructureerde vragenlijst verkleint de kans dat iemand spontaan zo'n verhaal vertelt.

In de loop van het onderzoek is het aantal interviews en met name de verdeling over deelnemers en professionals nog bijgesteld. Daarvoor waren meerdere redenen:

- Het vroeg de nodige tijd en soms geduld voor het tot afspraken kan komen voor interviews met de deelnemers zelf. Zeker omdat ik organisaties 'van bovenaf' benaderde, was ik weleens drie voorbereidende gesprekken verder voor ik via de juiste persoon een afspraak gemaakt had voor een interview met een (ex)deelnemer.
- In de gesprekken met (ex)deelnemers kwam het aspect relatie van het project met de wijk slechts beperkt in beeld.
- Deelnemers benoemden juist wel expliciet de waarde van cursussen en trainingen voor hun kansen op werk, terwijl de theoretische aanname vooraf was dat dergelijke groepsgewijze activiteiten minder aan zouden sluiten bij de specifieke behoeften van deelnemers.
- Met name bij de gemeente Vlagtwedde werd het belang van een goede relatie met werkgevers, vooral midden- en kleinbedrijf, benadrukt.

Deze informatie maakte het wenselijk nog enkele aanvullende interviews te houden met de volgende professionals:

- een re-integratieadviseur/trainer van stichting Baanvak;
- de directeur van welzijnsorganisatie Kwartier in Hoogezand-Sappemeer, over wijkgericht werken;
- de directeur-eigenaar van een bedrijf in kantoorautomatisering en secretariële dienstverlening.

### 4.3 Modellen voor re-integratie

#### 4.3.1 Kanttekening bij de methodiek

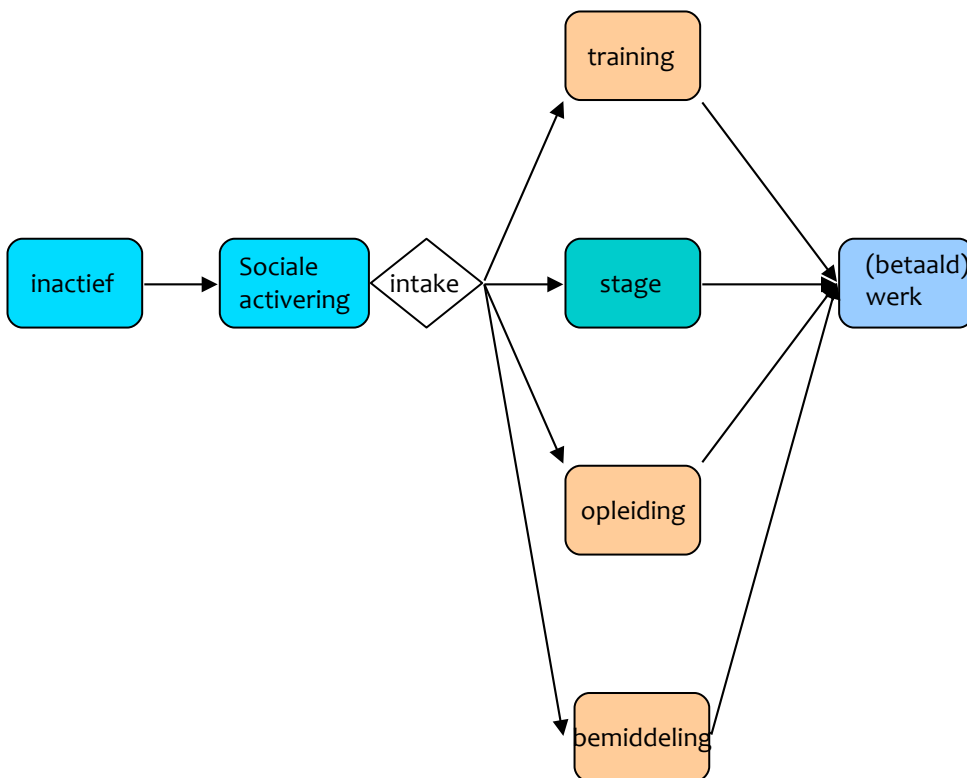
Nadat alle gesprekken waren gevoerd, was het ruwe materiaal beschikbaar in de vorm van letterlijk uitgeschreven interviews. Gesprekken die veel informatie gaven, omdat deelnemers open, transparant waren in hun antwoorden. De teksten geven echter geen pasklare antwoorden bij de hypothesen en de vragen die vooraf waren opgesteld om deze hypothesen te toetsen. Op dat moment deed zich het volgende probleem voor: de hypothese gaat er van uit dat de bestaande methodiek en de theorie waar deze op is gebaseerd, zoals de 're-integratieladder' niet deugdelijk is, niet effectief is en daarom niet tot goede resultaten leidt. Het doel van het onderzoek is om te komen tot een theorie die op een of meer punten beter standhoudt dan de huidige. Maar op het moment dat de ruwe onderzoeksresultaten beschikbaar zijn, is deze nieuwe theorie er nog niet. Min of meer noodgedwongen is daarom de bestaande methodiek van re-integratie als matrix op het ruwe materiaal gelegd. Zo gaat de re-integratieladder en de daarop gebaseerde methodiek uit van een lineair model: stap voor stap dichterbij het einddoel van betaald werk komen. Al in de voorgesprekken werd duidelijk dat er veel reden is om te twijfelen aan nut en noodzaak van zo'n lineaire aanpak. Bij gebrek aan beter is dit lineaire model toch gebruikt als

opbrengstenzeef om de uitspraken van deelnemers en professionals te kunnen duiden.

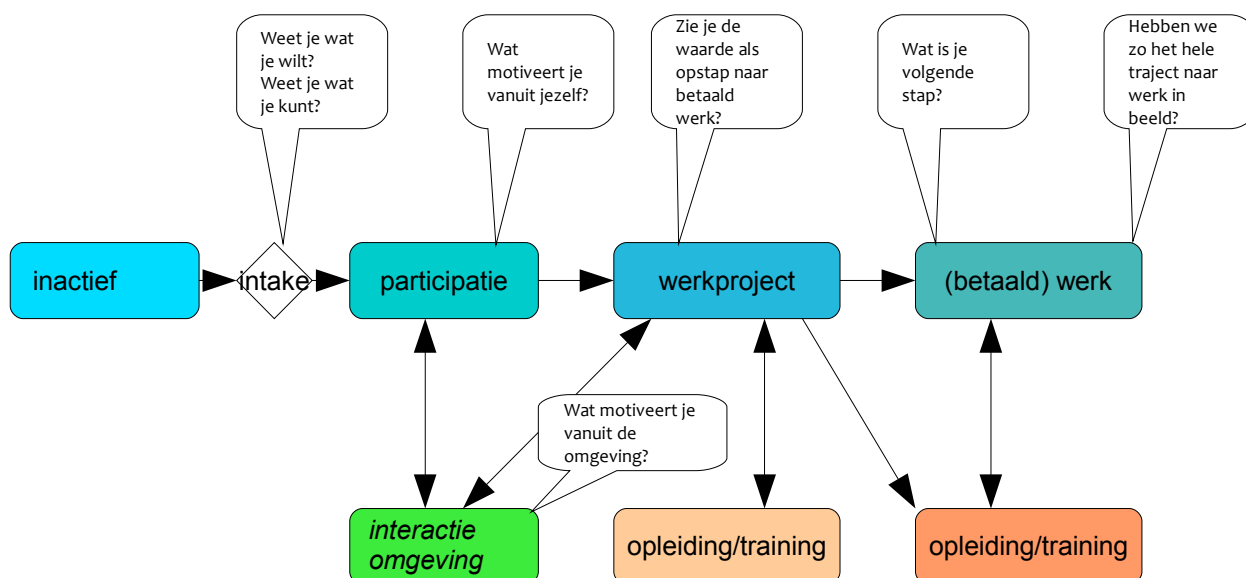
Hier komt een methodische zwakte in het onderzoek aan het licht. Omdat er echter geen tijd en mogelijkheden waren voor een tweede onderzoeksronde, een nieuwe ronde interviews op basis van de theoretische opbrengst uit de eerste onderzoeksronde, waren er binnen het kader van dit onderzoek geen mogelijkheden om deze methodische zwakte nog op te lossen. Dit type onderzoek wint sterk aan validiteit indien het mogelijk is een groep individuen gedurende langere tijd te volgen, om te zien welke ontwikkeling zij doormaken en wat er op hun pad komt.

#### 4.3.2 Verwerking van de gespreksverslagen

Om de antwoorden die men gaf in de interviews te kunnen duiden, was het nodig eerst in een model weer te geven hoe een re-integratietraject er in theorie uit ziet. Dit model sluit aan bij de vrij algemeen gehanteerde re-integratieladder met zes treden (illustratie op pagina 16) en geeft hier een methodische invulling aan. Dit is een model sluit daarom ook aan bij de gangbare re-integratiepraktijk, waarbij voorbij gegaan wordt aan de kritiek die er mogelijk is op de waarde van dit model als instrument voor diagnose en ontwikkeling.



Vervolgens is het model zo aangepast dat het aansluiting zoekt bij het concept van actief burgerschap; sociale activering en re-integratie die grenzen tussen de domeinen werk, wonen, leren en participeren doorbreekt en deze domeinen met elkaar verbindt:  
(volgende pagina)



Op basis van dit aangepaste model is een opbrengstzeef gemaakt waarmee de uitspraken van deelnemers en professionals kunnen worden gefilterd en gerubriceerd. Gebruik makend van deze zeef blijven die opbrengsten over die de hypothese wel of niet ondersteunen.

#### 4.3.3 De opbrengstzeef

De uitspraken van geïnterviewden zijn gerubriceerd volgens deze tabel:

Vraag	Voor deelnemers	Voor professionals
1	Weet je wat je wilt?	Hoe krijg je in beeld wat een deelnemer wil?
2	Weet je wat je kunt?	Hoe krijg je in beeld wat een deelnemer kan?
2 a	Weet je wat de mogelijkheden en beperkingen zijn in je omgeving?	Wat is het aanbod dat je aan deelnemers kunt doen?
2 b	Ken je de kwaliteiten en beperkingen in jezelf?	Hoe geef je de deelnemer zicht op zijn/haar kwaliteiten en beperkingen?
3	Zie je de waarde van deze activiteit als opstap naar betaald werk?	Is regulier betaald werk een reële optie na dit traject?
3 a	Wat was de voorafgaande stap?	Hoe komt een deelnemer binnen?
3 b	Wat is de volgende stap?	Hoe bepaal je wat een passend vervolg is?
4	Wat motiveert je?	Zijn deelnemers gemotiveerd om aan hun toekomst te werken?
4 a	Vanuit jezelf?	Hoe werk je daar aan?
4 b	Vanuit je omgeving	
4 c	Welke invloed, wie of wat bepaalt of deze stap gaat lukken?	Wat bepaalt of iemand uiteindelijk slaagt en betaald werk vindt?
5	Hebben we zo het hele traject naar werk in beeld?	Hebben we zo het hele traject naar werk in beeld?

In hoofdstuk 5 worden de opbrengsten van de interviews met deelnemers weergegeven. De vangst is geselecteerd en gesorteerd door de uitspraken van de deelnemers te relateren aan het aangepaste model en aan de opbrengstzeef.

De aldus geselecteerde uitspraken zijn gebruikt om de deugdelijkheid van de eerste hypothese te onderzoeken. Uit de vergelijking van de hypothese met de onderzoeksresultaten wordt in hoofdstuk 6 een voorlopige conclusie

getrokken.

Vervolgens is er de tweede vangst: Hoe verhouden model 2 en de opbrengstenzeef zich tot de gehanteerde concepten, opvattingen en ervaringen van een aantal geïnterviewde professionals uit het vakgebied. Ook deze tweede vangst is weer geselecteerd en gesorteerd op de opbrengstenzeef.

Uit de vergelijking van deze geïnterpreteerde uitspraken (gesorteerde vangst) met de eerste hypothese is wederom een conclusie getrokken. Zo wordt de onzekerheidsmarge kleiner omdat de hypothese vanuit twee invalshoeken is geanalyseerd: uit het perspectief van de deelnemers en vanuit het perspectief van de professionals. Dit kan gezien worden als een vorm van triangulatie. Ook deze conclusie wordt verwoord in hoofdstuk 6.

Tenslotte is er de derde vangst: hier zijn de opbrengsten van de interviews met deelnemers en professionals naast de tweede hypothese gelegd (in dit onderzoek verder aangeduid als het Goretex-model). Deze resultaten worden weergegeven in hoofdstuk 7. Ook dit heeft geleid tot een conclusie over de houdbaarheid van de hypothese in hoofdstuk 8.

# 5

## Opbrengsten van het onderzoek

In dit hoofdstuk worden de opbrengsten van het onderzoek weergegeven. Dat betekent dat de meest relevante uitspraken uit de interviews met deelnemers en professionals (in de bijlagen integraal weergegeven) zijn gerubriceerd volgens de opbrengstenzeef van hoofdstuk 4. De uitspraken zijn gerubriceerd per vraag en vervolgens per geïnterviewde weergegeven. Voor meer transparantie zijn de citaten nogal omvangrijk, om te voorkomen dat citaten los van de context worden gepresenteerd. Vervolgens zijn de opvallende uitspraken samengevat in een aparte paragraaf. Deze samenvattingen worden gebruikt om in hoofdstuk 6 tot conclusies te komen.

### 5.1 Opbrengsten van de interviews met deelnemers:

#### 1 *Weet je wat je wilt?*

Ik heb vorige week een beroepskeuzetest aangevraagd bij het UWV, we moeten kijken wat daar uitkomt. Ik vind op veel gebieden iets leuk, dus het is lastig om te kiezen wat ik wil gaan doen. Horeca, op zich vind ik de keuken wel leuk, maar de hele dag, dat weet ik niet. Niet als dat mijn hele job zou zijn. Misschien een eigen bedrijf over een aantal jaren, als ik de zaken op een rij heb. Ik heb het liever zelf een beetje in de hand dan dat ik voor een baas werk die de hele tijd zegt wat ik moet doen. Alleen ben je als ondernemer nooit vrij, je laat de sores om 5 uur niet op het werk achter.

Ik heb geen voorkeur, ik vind afwisselend werk wel leuk.

Ik wel graag de thuiszorg in, als huishoudelijke hulp. Ik wil niet in een bejaardentehuis, ik wil echt mensen helpen die nog thuis wonen. Of de opleiding voor helpende doen, dus in de verzorging. Als ik in de thuiszorg ga, dan hoef ik niets te regelen voor mijn dochter.

Een topsalaris, zoals vroeger, dat hoef ik niet meer, dat zit er niet meer in. Mijn hoop is nu gewoon, om bij Trio bedrijven binnen te rollen, of in de begeleiding of in de productie. Groenvoorziening, dat is niets voor mij. Het mag ook rustig inpakwerk zijn, als het maar vol te houden is. Er is niks mooier dan 's ochtends je broodtrommel pakken en 's avonds thuiskomen, dan heb je ook nog wat te praten met elkaar. De begeleiding van minder begaafde mensen, dat zou ik ook wel kunnen doen, zoals bij NOVO.

Omdat ik echt wel iets van de zorgkant op wil. Ik heb altijd gehandicaptenzorg gedaan en dat beviel me prima. Als het aan mij ligt, dan ga ik gewoon weer terug naar de stichting waar ik een jaar stage heb gelopen. Dat beviel me echt prima, als daar ooit een vacature komt te staan is dat echt iets voor mij, als ik meer mezelf ben zou ik er zo weer heengaan.

Tot nu toe heb ik wel het meeste gewerkt in het groen. Ik vind het wel leuk werk, veel vrijheid, altijd buiten.

Ik ben eerst een jaar bij Plato geweest en toen ben ik hier gekomen, als conciërge in dit wijkcentrum. Werk en Inkomen zit er wel achter aan dat ik meer uren krijg, dan ben ik uit de uitkering. Maar ik heb verder werk genoeg bij huis.

Ik sta ingeschreven voor schoonmaakwerk.

#### 2 *Weet je wat je kunt?*

##### 2 a *Weet je wat mogelijkheden en beperkingen zijn in je omgeving?*

##### 2 b *Weet je wat je eigen mogelijkheden en beperkingen zijn?*

Ik heb al in veel dingen gewerkt: dakbedekker, slachthuis, wat eigenlijk niet.

Het lijkt mij leuker om in de thuiszorg te werken dan in een bejaardentehuis, dat trekt mij niet.

In de thuiszorg werk je maar halve dagen, dat kan ik combineren met huishoudelijke 's middags, tot mijn dochter uit school komt. Alleen als mijn dochter een keer ziek is, dan moet ik wel iets kunnen regelen.



Ik mag graag een beetje actief zijn met dingen, met fantasie, praktisch, iets uit je handen laten komen. Het moet alleen niet te snel gaan met ontwikkelingen, dan houd ik het niet bij, daar krijg ik last van. Er zijn wel punten bij mezelf waar ik tegen aan loop, maar het gaat de goede kant op. Eerst was ik nergens mee bezig en nu eigenlijk met van alles.

Werken in de groenvoorziening, dat is te zwaar voor mij. Dan lig ik de hele avond op de bank met mijn rug, dan werk je niet met plezier. Dat moet ik gewoon niet meer doen, daar heb ik mezelf mee. Maar ik kan gewoon niet stilzitten, ik moet bezig zijn. Ik kan met iedereen goed opschieten en dat wil ik graag zo houden. Wat ik leer hier, dat is met mensen omgaan, ook al kan ik dat al goed. Ik heb dan wel veel ervaring, al zeg ik het zelf, je moet het werk ook een beetje zien liggen. Ik heb mooie functies gehad, die krijg je omdat ze zien dat je aan kunt pakken.

Met tuinmachines durfde ik wel te werken, maar niet met gevaarlijke machines als een motorkettingzaag of een bosmaaier, daar moest je weer een apart diploma voor hebben. Waar ze de omafietsen in elkaar zetten, daar heb ik eerst gewerkt. Dat soort industrieel werk vind ik wel leuk werk, sleutelen, alle soorten werk vind ik leuk. Het maakt mij niet uit wat voor werk, als ik maar werk heb.

Ik hou van bezig zijn, ik wil niet graag wachten tot er een klant komt of een gast, ik wil continu bezig zijn, daar gaat het me om. Dan gaat de tijd ook sneller naar mijn gevoel. Ik ben nog niet weer begonnen met mijn opleiding, dat heeft er voornamelijk mee te maken dat ik met mezelf in de knoop zit. Avonden, weekenden werken, dat trek ik nog niet. Als ik hier aan het werk ben is er altijd wel oppas, mijn ouders en schoonouders wonen allemaal hier dicht bij elkaar. Ik denk altijd dat iets fout gaat, dan ben ik er zo erg mee bezig. Als iets goed gaat, dan ga ik malen en pak ik het helemaal verkeerd aan. Ik zie mezelf niet meer naar school gaan, alleen maar zitten en luisteren. Ik heb meer van ik moet iets doen. Naar school, de hele week, dat zie ik me niet doen, maar wel in combinatie met werk.

Alles wat je hier in het dorp tegen komt, dat pak ik op. Ik ben een tijdje ziek geweest, toen heb ik straatangst gehad, daar ben ik door het werk weer overheen gekomen, ik ben er vanzelf uitgegroeid toen ik weer aan het werk kon gaan.

BHV heb ik wel, dat heb ik toen bij Philips gehaald, dat was verplicht bij zoveel personen. En EHBO net zo, dat was ook verplicht. VCA diploma heb ik hier nog gehaald op de Garst, die paar maanden dat ik er geweest ben, daar was net een cursus bezig voor het VCA-diploma. Dat vragen ze overal tegenwoordig, voor de veiligheid, dus dat komt goed van pas.

Ik heb al 25 jaar ervaring met het kweken van vaste planten, de meest bijzondere soorten. Die passie kan ik helemaal kwijt hier in de Leerwerkkwekerij. Ook als er klassen scholieren komen van AOC Terra.

### **3 Zie je de waarde van deze activiteit als opstap naar betaald werk?**

#### **3 a Wat was de voorafgaande stap**

#### **3 b Wat zal de volgende stap zijn?**

Een soort werktraining om een beetje in het ritme te komen, omdat ik een hele tijd thuis heb gezeten, niks heb gedaan, dus dan ben je gewend om de hele dag een beetje uit te slapen. Je dagritme verschuift. Nu is het weer een beetje normaal en dat gaat ook goed.

Ik doe nu de cursus presentatie en kwaliteiten tonen. Om je kwaliteiten en dingen beter te leren kennen. Uitspreken naar mensen, dat is ook belangrijk, om een volgende stap te zetten. Want ik heb eigenlijk nog nooit gesolliciteerd.

Ik ben hier gekomen door de sociale dienst. Mijn consulent van Baanvak heeft gezorgd dat ik hier kwam, ik had een gesprekje met B. en nu ben ik hier nog. Ik had aangegeven dat ik graag wel weer aan het werk zou willen. Ik kan niet de hele dag thuis zitten, dan komen de muren op je af.

Binnenkort ga ik stage lopen in de thuiszorg.

Waar ik hier wat aan heb, dat is het vertrouwen dat je overal vrij in laten hier. Wat ik leer hier, dat is ook met mensen omgaan, ook al kan ik dat al goed.

Ik heb een jaar hier gewerkt, sociale activering. Ik had gehoord dat hier een schoonmaakkploeg was, dan wil ik daar wel heen, zei ik. Omdat het in het groen niet meer ging. Ik wilde niet naar NOVO, daar zaten mensen die echt te veel hadden. Ik zei, ik kan ook normaal werken.

Voor mij is het belangrijk om thuis en privé en werk, om dat goed op een rij te krijgen en dat te kunnen combineren. Dat is denk ik het grootste punt om hier te werken. Het zal nog wel een hele poos duren, dat wel. De ruimte krijg ik wel van Baanvak, dat zal eigenlijk wel moeten, want ik wil wel meer ik kan gewoon niet meer. Gehandicaptenzorg, lichamelijk hou ik dat wel vol maar geestelijk nog niet.

Ik denk wel dat ze mij gebeld hebben voor Plato omdat ik in die wijk woon. Daarvoor was ik een jaar aan het werk in een tuincentrum. En na twee maanden kwam dit (dorpsbeheerder). Plato bood dus wel meer perspectief dan het tuincentrum.

Zo ging het stap voor stap, van werkervaringsplaats naar Plato en nu een reguliere baan, een zelfstandige functie.

UWV bood wel cursussen aan, maar dat had geen effect. Pas bij Werk en Inkomen van de gemeente Oldambt maakten ze er meer werk van. De werkplaats, dat was een beetje timmeren, elektriciteit aanleggen, voor mensen die bij huis komen, dan kun je daar een beetje ervaring opdoen. Je eigen dingen doen, zelf kiezen. Van daar uit kwam Plato in beeld.

#### **4 Wat motiveert je?**

##### **4 a Vanuit jezelf?**

##### **4 b Vanuit je omgeving?**

Vaak zijn er wel mensen in de portieken, die vinden het mooi dat wij het schoonhouden.

Mensen zijn hier veel meer met elkaar dan bij ons in het dorp. Hier in de Vredekerk maar ook er om heen, hier buiten. De mensen die hier werken, die kennen elkaar allemaal en gaan leuk met elkaar om.

Eerder heb ik gewerkt bij aanleunwoningen, dat is heel leuk, het is net of je bij je ouders zo naar binnen stapt en als je dan binnen komt, dan geeft dat een heel warm gevoel, want je komt wel een paar keer per dag bij die mensen.

Ik moet zeggen, sinds ik met Startbaan ben begonnen heb ik veel meer contact met de vrouwen die hier in deze buurt wonen. Voorheen kende ik ze niet eens. We zien elkaar regelmatig, we spreken af en zo.

Je merkt ook de waardering van de bezoekers die hier komen. Je hebt altijd een vast groepje mensen die hier gaan eten, ze komen elke keer weer terug.

Als je een uitkering hebt en je hebt kinderen, dan kan je echt tien keer niks vind ik. Zelfs als je geen schulden hebt, dan kun je nog niks. Ik moet het soms echt bij elkaar schrapen om rond te kunnen komen. Als ik een baan heb en zo veel mogelijk ga werken, dan ben ik uit de uitkering.

Een poos geleden hebben we hier iets gehad met spelers van FC Groningen, dat loopt nog met trainingen en zo. Hans Nijland, de directeur, daar heb ik nog een heel gesprek mee gehad, rappers waren er, de landmacht, konden de kinderen oefenen, kregen ze mooie bekertjes. Daar was ook veel catering bij, heel mooi.

Je hebt hier goede collega's waar je mee omgaat, een gezellig groepje. Je komt allemaal voor elkaar op. Is er wat, dan zegen we dat en we helpen elkaar ook weer.

En dat zeggen de mensen hier ook, de gasten die hier komen, wat kunnen jullie goed met elkaar weken, alle soorten mensen, we kunnen heel goed met elkaar opschieten en op elkaar rekenen, dat is gewoon een heel goede band.

Ik wilde heel graag naar de Vredekerk. Het zijn zulke fijne mensen, echt fijne collega's, heel gezellig. Mijn moeder hier hier ook eerder voor Baanvak gewerkt en mijn nichtjes, ik hoorde daar hele goede verhalen over.

Dit is een vertrouwde omgeving, met vertrouwde mensen. Sommige mensen die ik hier ontmoet zie ik ook daar buiten wel. Met sommige betekenen de contacten wel wat voor mij.

De motivatie in Winschoten is, als je niet gaat, dan krijg je 30 % korting op je uitkering. Er zijn ook gemeenten, die betalen één euro per uur boven op de uitkering. Ik denk dat beter werkt, als je werkt met boetes of maatregelen krijg je veel meer spanning en conflicten. Een bonus per gewerkt uur werkt beter. Maar het is wel zo dat mensen die zich inzetten bij Plato, die laten zien dat ze willen en kunnen, eerder ergens voor gevraagd worden.

Wel mooi dat dit centrum er is voor de wijk. Dit staat er nog niet zo lang, dit staat misschien hier een jaar of 5. Daarvoor waren er alleen de scholen, was er geen wijkvoorziening.

Beetje bij beetje komt er zo een heemtuintje met hele bijzondere plantensoorten, een mooie attractie is voor bezoekers, toeristen, gasten van Parc Emslandermeer. Het gaat langzaam, de grote klussen, daar moet je echt een klas scholieren van AOC Terra voor hebben, voor hen is het een mooie stage.

### **5 Hebben we zo het hele traject naar werk in beeld?**

Ik ga ook nog naar het Noorderpoort, voor lezen en schrijven. Ik heb moeite met lezen. Maar dat staat nu op een laag pitje, er was veel in de privésituatie en werken er bij, dat werd te veel.

Er is een heel netwerk van mensen die zich met mij bezig houden. Dat is ook de reden geweest dat we pas met z'n allen om de tafel hebben gezeten. Als zo veel mensen iets doen, moeten we wel goed weten wie wat doet. Nu is het duidelijk wat er allemaal gaat gebeuren. Als er uit de beroepentest andere dingen komen als wat je hier kunt doen, dan is een ander project misschien iets voor mij.

Ik denk dat zo'n traject als ik heb gehad, voor de meeste mensen wel kan werken. Voor sommige mensen is de stap van Plato naar een gewoon bedrijf te groot, die hebben meer tijd nodig of een tussenstap om te wennen. Te laat komen, dat wordt bij een regulier bedrijf de tweede of derde keer niet meer gepikt.

Ik ben wel positief over Plato, de teamgeest, de collega's en zo. Er zijn er wel mee die zijn uitgestroomd, maar niet veel hoor. Er zijn er ook die komen niet of te laat of zo, dat werkt slecht. Dan kwam Leo, die zij je hoeft niet weer te komen.

### **5.2 Wat opvalt in de uitspraken van deelnemers**

Deelnemers hebben een redelijk beeld wat ze willen, welk werk ze zoeken. Of ze zoeken het in een bepaalde beroepsrichting (werken voor ouderen, gehandicaptenzorg) of ze weten waar een voor hen passende baan aan moet voldoen: fysiek niet te zwaar, enige mate van zelfstandigheid en ruimte voor creativiteit, geen al te grote veiligheidsrisico's, te combineren met de zorg voor kinderen.

Deelnemers zijn geneigd om veel aan te willen pakken, wat er maar op hun pad komt. Ze zijn niet erg kieskeurig, selectief. Het gaat ze meer om wat ze denken wel of niet aan te kunnen, niet om dit wil ik niet en dat wil ik wel of niet.

Deze brede oriëntatie geldt zowel in het nu, tijdens hun traject waarin ze meerdere richtingen onderzoeken, uitproberen, waarbij het vaak gaat om het bezig zijn op zich, maar ook als ze nadenken over hun toekomst.

Wat deelnemers zeggen te leren in hun traject:

- Arbeidstraining, bezig zijn, ritme van werken opdoen, structuur aanbrenge(n) in hun dagelijks leven, onder de mensen zijn
- Leren samenwerken, sociale vaardigheden op de werkvloer vergroten, om kunnen gaan met diversiteit, met verschillende mensen. Soms in het team waar ze in werken, soms in de 'aansturing' of in dienstverlening aan klanten.
- Omgaan met de combinatie van werk en privé, verdelen van hun belastbaarheid, op een goede manier gebruik maken van familie en mensen in hun omgeving bij voorbeeld voor kinderopvang.
- Vergroten van hun vakbekwaamheid, bijvoorbeeld door diploma's VCA, BHV te halen, veilig leren werken met machines in de schoonmaak of in de groenvoorziening.
- Meer inzicht krijgen in jezelf, in je kwaliteiten en de presentatie ervan (en ook om kunnen gaan met reële

beperkingen)

Wat deelnemers motiveert om deel te nemen aan een traject:

- andere mensen helpen
- goede, warme contacten met andere mensen, zoals deelnemers, buurtbewoners, medecursisten
- vergroten van hun economische zelfstandigheid, inkomensverbetering, uit de schulden komen
- zichzelf ontdekken en ontwikkelen, zien wat je kunt

Sommige deelnemers wonen wel in de wijk waar ze actief zijn, anderen niet. Wonen in de wijk blijkt geen voorwaarde te zijn om deel te nemen en om gemotiveerd te zijn. Ook mensen die wél in de wijk zelf wonen, zijn door anderen gewezen op, of verwezen naar het re-integratieproject.

Als de binding met de wijkbewoners al wordt genoemd, dan is dit maar zelden in termen van bijdragen aan de kwaliteit van de woonomgeving, wijk of buurt als belangrijk motief om zich in te willen zetten.

Wel praten deelnemers over het belang van een veilige, vertrouwde omgeving. Dat geldt voor Plato (duidelijkheid) de Vredekerk (ruimte om sociaal gedrag te oefenen van en met elkaar, experimenteerterruimte, veiligheid, bespreekbaar maken van zaken) als de Leerwerkkwekerij (verantwoordelijkheidsgevoel, waarmaken van een droom in een kleinschalige, overzichtelijke omgeving).

Op het eerste gezicht, op basis van interpretatie van de gevoerde gesprekken met deelnemers, is er dus geen hard bewijs gevonden voor de hypothese dat re-integratietrajecten succesvoller zijn als ze uitgaan van actief burgerschap, van een producentenbenadering. Met andere woorden: een combinatie van werken aan werk (re-integratie) en werken aan de wijk (schoon, heel veilig, plus meer sociale cohesie) hoeft niet per definitie succesvol te zijn. Maar er is ook geen hard bewijs voor de ontkenning van de hypothese dat een producentenbenadering (actief burgerschap) beter werkt dan een consumentenbenadering.

Om meer zekerheid te krijgen over de houdbaarheid van de hypothese is het zinvol niet alleen naar de primaire waarneming te kijken (wat zeggen deelnemers over de waarde en effecten van hun trajecten).

Verdere verdieping kan mogelijk gevonden worden door deze waarnemingen te duiden in de context van de informatie die de interviews met professionals en deskundigen heeft opgeleverd.

### 5.3 Opbrengsten van de interviews met professionals:

#### 1 Hoe krijg je in beeld wat een deelnemer wil?

Bij het intakegesprek op het gemeentehuis in Vlagtwedde wordt nog een keer toegelicht wat de 1,2,3 methode inhoudt en wordt een trajectplan samen opgesteld, wat is er nodig zodat je aan het werk komt. En vervolgens wordt een CV gemaakt, een motivatiebrief en wordt een kennismaking geregeld met de accountmanager. Die heeft de mogelijkheden en vacatures in beeld. Soms hebben ze op de tweede dag al een gesprek met een bedrijf en zijn ze er op dag drie aan het werk. Anders starten ze op de alternatieve werkplek, in één van de werkprojecten.

Voor veel mensen is de Vredekerk het enige dat ze hebben, de enige plek waar ze meetellen. Alles wat ze doen heeft waarde, wordt geaccepteerd. Mensen accepteren elkaar zoals ze zijn.

Heel veel vrouwen kwamen met het idee van nou ik heb me toch een shitleven, en toen ze het van anderen hoorden dachten ze, nou dan valt het bij mij nog wel mee. Ze hebben echt allemaal hele grote stappen gemaakt. Ze stimuleren elkaar, ze willen voor elkaar niet onderdoen.

Het heeft weinig zin om jongeren te dwingen een opleiding te doen als ze daar niet voor gemotiveerd zijn.. Dwang is dan niet het goede middel. Maar we blijven ze wel stimuleren, ze te laten zien dat het belangrijk is om een startkwalificatie te halen. Maar als ze zeggen, ik wil geen opleiding doen, dan kiezen ze dus voor werk, dat is verplicht.

In het activiteitscentrum in Ter Apel zit een medewerkster die mensen uitplaatst naar vrijwilligerswerk, die kijkt samen met de mensen waar ze naar toe kunnen. Soms maakt iemand zoveel stappen dat hij denkt, ik kan ook wel aan het werk in plaats van hier te zitten.

Als iemand echt niets wil, zich alleen maar in de slachtofferrol plaats en alle schuld bij anderen legt, geen enkel

initiatief neemt, overal obstakels ziet, dan is de kans klein dat het met deze persoon wat gaat worden.

We hebben drie mensen in de frontlijn, die bellen huis aan huis aan, in het deel van de wijk waar ze aan herstructurering doen (Gorecht-West). Ze komen echt achter de voordeur, bij multiprobleem-gezinnen, mensen die al lang niet werken, die zich letterlijk verstoppen in hun huis. We vragen ze: wat zou u willen betekenen? Mensen zijn zelf niet gelukkig in dat isolement en het lukt echt om mensen achter de voordeur weg te krijgen, naar buiten te laten komen. Gezinnen waar veel hulpverleners over de vloer komen, maar wij proberen ze juist in hun eigen kracht te laten komen.

### **2 Hoe krijg je in beeld wat een deelnemer kan?**

#### **2 a Wat is het aanbod dat je aan deelnemers kunt doen?**

#### **2 b Hoe geef je de deelnemer zicht op zijn/haar kwaliteiten en beperkingen?**

Ook wij hebben te maken met mensen die met allerlei (persoonlijke) problematiek kampen. Alleen denk ik dat het een kwestie van benaderen is, help je klanten om er mee om te gaan, om er een draai in te vinden, om een belemmering weg te nemen of focus je alleen op de problemen?

Voor iedereen hebben we de mogelijkheid om te leren en te werken, ook voor de volwassenen. Als iemand in een andere richting zit, dan moeten we buiten de projecten gaan kijken, of daar een duaal leertraject mogelijk is.

Een buurtbeheerbedrijf zit altijd in de driehoek fysieke leefbaarheid, sociale activering en bewonersparticipatie. Elk buurtbeheerbedrijf legt de nadruk anders, afhankelijk van de sociale context waar ze in zitten, het krachtenveld van de wijk en van de stad.

In het buurtbeheer hebben we een verhouding van 70 % vakkrachten en 30 % doelgroep. Het traject voor die 30 %, dat betalen we zelf uit de marge, terwijl we tegen hetzelfde tarief werken als een ander, maar bij ons gaat de winst niet naar de Mercedes van de directeur. Zo lossen we het gebrek aan verdien capaciteit op. Een deel van de doelgroep heeft wel een uitstroomdoelstelling, een ander deel niet maar die houden we toch in dienst. Op deze manier kunnen we dat zelf bekostigen.

Een training communicatievaardigheden helpt mensen om effectief te communiceren en zich zo te presenteren dat de andere partij met hen in zee wil. Eerst een sessie theorie met oefeningen, daarna rollenspel met een acteur.

De vrouwen kwamen met het beeld van ik weet het niet en ik kan niks en wat moet ik dan. Sommige hadden niet eens een afgemaakte lbo-opleiding. En nu hebben ze allemaal een richting gevonden: een opleiding, een betaalde baan in de zorg of in de keuken, een stageplaats, nieuwe werkervaring opdoen.

### **3 Is regulier betaald werk een reële optie na dit traject?**

#### **3 a Hoe komt een deelnemer binnen?**

#### **3 b Hoe bepaal je wat een passend vervolg is?**

De Vredekerk is ook leerbedrijf voor horeca, dus een beroepsopleiding (BBL-traject) dus mensen worden echt opgeleid voor het vak.

We hebben veel contacten met bedrijven die misschien wel geen vacatures hebben, maar wel een werkervaringsplek of snuffelstage kunnen bieden. Op een gegeven moment willen ze iemand die goed bevalt toch houden en bieden ze een dienstverband aan.

In het schoonmaakproject hebben we een klein clubje van 5 a 6 mensen. Die zijn de hele dag aan de slag, komen zo in het ritme. Dit is een kweekvijver waar het schoonmaakbedrijf waar we mee samenwerken mensen haalt als er vacatures zijn. Het is onze lijn om zo veel mogelijk samen te werken met het bedrijfsleven.

Sommige mensen moeten we echt duidelijk maken dat ze iets aan hun uiterlijk en verzorging moeten doen. Ze snappen niet waarom ze steeds afgewezen worden na een sollicitatiegesprek, dat als je er zo bij zit het niets wordt. Dat is confronterend maar het moet wel.

In Deventer was het de taak van het welzijnswerk om mensen van de bank af te krijgen. Als ze dan actief waren en er kwam een arbeidsmarktperspectief, dan namen wij het stokje over: werkervaringsprojecten bieden, ondersteunen bij sollicitaties, ze ondersteunen als ze ondernemer willen worden.

De monteur van de corporatie is gekoppeld aan twee leerlingen, die via een BBL worden opgeleid tot

servicemonteur. Zij hebben in principe baanzekerheid als ze hun diploma hebben. Voor de corporatie is dit een soort broedplaats voor nieuw talent. Ze investeren veel in sociale stijgingsprojecten.

De wijkploeg, dat zijn mensen die van DWI (dienst werk en inkomen) komen, met een afstand tot de arbeidsmarkt, die moeten nog een behoorlijke stap maken. Een werkmeester kan als meewerkend voorman 4, maximaal 5 mensen aan het werk hebben.

Ook de buurtvoorlichters zijn mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, wel iets beter, categorie 5 bijna. Als re-integratiemodel is dat interessant, die mensen leren heel goed om zich te presenteren als ze in hun werk in duo's huis aan huis gaan. Dat is bij sollicitaties heel handig, ze zijn over het algemeen vrij snel weer weg en dat is een goed teken.

In het algemeen begeleiden we mensen hier vooral op hun werknemersvaardigheden: samenwerken, luisteren naar je baas, je verantwoordelijk voelen, op tijd komen, dat soort zaken. Begeleiding buiten het werk doen wij niet zelf, dat doet DWI.

Wijkbewoners die hun arbeidsmarktperspectief willen verbeteren worden hier met open armen ontvangen. Soms komen ze als vrijwilliger, soms kijken we wat hun achtergrond is en proberen we met hun uitkerende instantie trajectafspraken te maken. Dat is steeds maatwerk.

Een randgroepjongere wordt vrijwilliger voor de doelgroep waar hij zelf uit komt. Als hij dan de opleiding gaat doen, stage moet lopen, komt iemand verder dan zijn eigen wijk en ontwikkelt hij zich verder. Het moet niet zo zijn dat als iemand maar bezig is in zijn eigen wijk, dat het goed is. Dan stopt de ontwikkeling.

We kijken naar het instapniveau, de kennis en ervaring, ervaring met directie- en managementondersteuning, dat is eigenlijk het minimale niveau. Het tempo blijft wel achter bij herintreedsters, dat komt niet terug. Dat ligt in de beloning wel wat moeilijk. In twee jaar hebben we er zo twee vaste krachten uit gekregen, maar daarvoor zijn er wel bijna 20 namen voorbij gekomen. Na drie maanden geven we aan of we een contract geven.

#### **4 Zijn deelnemers gemotiveerd om aan hun toekomst te werken?**

##### **4 a Hoe werk je daar aan?**

##### **4 c Wat bepaalt of iemand uiteindelijk slaagt en betaald werk vindt?**

Mensen waarderen het dat ze iets kunnen betekenen voor de wijk, dat er oprechte belangstelling voor hun is, dat ze gezien worden. Het gaat vooral om kennen, wederzijds, dan kun je iets bereiken. Het gaat er om dat mensen iets voor je willen doen, omdat er een relatie is.

We hebben in onze gemeente 130 mensen met een uitkering, daarvan hebben vijf mensen een verlaging gekregen en zeven een waarschuwing. Met dit gedrag was een korting op de uitkering normaal geweest, maar de eerste keer volstaan we met een schriftelijke waarschuwing. Maar de volgende keer verlagen we wel.

Voor jongeren is beveiligingswerk heel erg aantrekkelijk dus die leerplekken zijn altijd goed gevuld. Beveiliging, daarvan hebben jongeren toch het idee dat dat een bepaald perspectief heeft en het geeft status. Dat spreekt, zeker bij allochtone groepen, meer aan.

We hebben hier, bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, vaak meervoudige problematiek, generationeel bepaald. Vrije types die niet zo goed uit de voeten kunnen in een reguliere productieomgeving. Mensen die de vrijheid en de ruimte willen. Wat we dus heel erg belangrijk vinden, is dat mensen in deze situatie dicht bij huis, met problematieken die ook dicht bij huis zijn, in een sociale omgeving waar mensen elkaar kunnen stimuleren en complementeren, veelal sneller groeien en meer zelfvertrouwen opdoen dan wanneer ze in een anonieme omgeving werken. Bij anoniem werk is het product al voorbij voor je er erg in hebt, je hebt geen idee wat je er mee doet. Als je hier aan het werk bent, zie je dat de rommel is opgeruimd. Dat is een duidelijke motiverende factor. Je hebt moeters en je hebt willers; als iemand blijvend niet wil dan nemen we afscheid, daar zijn we vrij streng in. De meeste moeters worden wel willers, omdat het toch wel fijn is met een groepje iets voor elkaar te krijgen en daar waardering voor te krijgen. Maar moeters die we na twee à drie weken nog niet over de streep hebben getrokken, die sturen we terug naar DWI, die mogen dan een maatregel of een korting opleggen. We zijn hier met zijn vijftien en als er te veel stoorzenders in zitten, dan kunnen we dat niet meer compenseren in een clubje mensen die ook zo hun kwetsbaarheden hebben.

Een meisje zei: 'wat is daar nou mis mee, mijn ouders hebben ook altijd van een uitkering geleefd? En nu heb ik een kind en dan zou ik aan daarbij nog aan het werk moeten?' Dan zeg ik: 'weet je wel van wie dat geld voor jouw uitkering komt, van ons werkende mensen? En wij vinden dat jij ook een bijdrage kunt leveren.'

Er zijn jongeren die willen al die lastige stappen naar werk helemaal niet zetten. Die hebben liever dat iemand anders een brief voor ze schrijft, voor ze solliciteert, en dan denken zo in een baan te rollen.

We moeten hier de discussie nog aan met jongeren die zeggen: 'dat Polenwerk (bij een kweker die veel Polen in dienst heeft) dat is niet voor mij.' In de groep versterkt dat elkaar. Er zit een groot verschil tussen waar ze zelf denken dat ze horen en wat hun reële perspectief is.

We moeten veel meer toe naar het coachende aspect. Dat je even voelt wat zou die persoon nodig hebben, denk aan je eigen mentor op school, dat die hem even meeneemt en dat die persoon dat een plek geeft. Kunnen wij ons op een niveau gaan bewegen dat je zegt maak die klant belangrijk en wat is er nodig om die klant te ondersteunen, om die klant belangrijk te laten zijn. Zet mensen ergens in hun kracht en in hun talent en zorg dat je hun cirkel groter maakt, dat ze hun meest nabije niveau kunnen overstijgen om verder te komen.

Er zijn hele goede regelingen om zeep geholpen om werkwilligen te activeren. Kijk wat je in samenwerking met de ondernemers kunt doen. Dan denk ik dat je zowel voor mensen met een korte als een lange afstand tot de arbeidsmarkt nog heel wat mensen kunt laten uitstromen.

### **5 Hebben we zo het hele traject naar werk in beeld?**

Soms zie je dat mensen na drie jaar weg moeten, de werkervaringsplaats of de participatiebaan stopt, dan gaan ze naar het UWV maar die doen ook niets voor deze categorie, dan komen ze na een jaar weer terug in de bijstand.

We hebben 15 % van het aantal klanten dat terug komt, die helpen we dan ook wel weer meteen aan het werk, dat het bedrijf andere keuzes maakte, allerlei redenen. We laten de klant inzien dat dat geen afgang is, elke dag elk uur dat je werkt is mooi. We hebben een heel laag percentage bijstandsgerechtigden, dat heeft te maken met de benadering van de klant, direct aan het werk helpen. Daarvoor zijn er binnen de gemeente ook hele korte lijnen.

Je kunt nooit de vergelijking maken tussen het geld dat is uitgegeven en het aantal betaalde banen dat er uit is gerold. In de meeste gevallen is dat doel niet bereikbaar, is een betaalde baan ook niet de opdracht geweest. Het gaat er om dat iedereen participeert en zijn zelfstandigheid vergroot. Het is nooit zo dat iemand op het eind van het traject nog op hetzelfde punt zit als op het begin.

Met alle partijen zijn we aan het nadenken hoe we van niveau 2 tot niveau 6 kunnen komen, maar er is nog veel onbekendheid, iedere organisatie werkt vanuit zijn eigen focus. Maar als je gebruik maakt van al die netwerken kun je veel meer doen om mensen kleine stapjes te laten zetten. De coach kijkt in het netwerk hoe een klant het traject stap voor stap verder kan brengen. Dat is voor ons ook nieuw. We doen dat niet alleen, maar met alle partners en alleen die slag is al winst. Zowel Lefier, de corporatie, de gemeente als de provincie zien daar het belang van in.

#### **5.4 Wat opvalt in de uitspraken van professionals:**

Iedereen in deze doelgroep, mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, wil iets bereiken, wil verandering. Al blijkt dat soms alleen uit latente ontevredenheid met de huidige situatie. Zelfs iemand die zich alleen maar negatief uit, wil de situatie niet zo laten als die op dat moment is.

Waar het om gaat is dat deelnemers een ander perspectief krijgen (wat betekent dat ze dat perspectief zelf moeten maken, zich eigen moeten maken) op hun eigen situatie, op hun mogelijkheden qua werk, op hun toekomst. Dat is ook nodig om het generationeel, cultureel bepaalde of genderspecifieke perspectief te doorbreken.

De afstand tot langdurig betaald werk verschilt van vlakbij tot (vrijwel) onbereikbaar. Maar bij iedereen is het perspectief op betaald werk in meerdere of mindere mate in beeld, het komt vrijwel niet voor dat iemand dat voor zichzelf uitsluit, lijkt het.

De persoonlijke relatie tussen de deelnemer en zijn of haar mentor/coach. Is van groot belang. Maar ook de relatie tussen de deelnemers onderling is van invloed op de ontwikkeling die iemand doormaakt.

Als je iets al niet helemaal uit jezelf zou doen, doe je het wel voor iemand die van betekenis voor je is.

Als coach moet je iemand goed kennen om te weten waar hij of zij op dat moment behoefte aan heeft, wat er

voor nodig is om een paar stappen verder te komen. Dat vraagt echt om een persoonlijke relatie (en werkt dus niet in een administratief systeem met koude overdracht).

Het belangrijkste is de omgeving. Dicht bij huis, in een vertrouwde sociale omgeving kunnen mensen elkaar stimuleren en aanvullen. In zo'n voor hen bekende omgeving groeien mensen sneller en krijgen ze meer zelfvertrouwen dan in een anonieme omgeving. Het resultaat dat iemand ziet van zijn of haar inspanning, in welke vorm dan ook, buurtrestaurant, mooi plantsoen, schoon portiek, dat is een belangrijke motiverende factor. Dit in tegenstelling tot een anonieme omgeving waar je niet merkt wat jouw stap in het productieproces toevoegt aan het eindproduct, dat je nooit zult zien. Daar valt maar moeilijk voldoening uit te halen.



# 6

## Conclusie bij de eerste hypothese

### 6.1 De waarde van de eerste hypothese, gezien vanuit deelnemersperspectief. Wordt de hypothese ondersteund door de opbrengsten van het onderzoek?

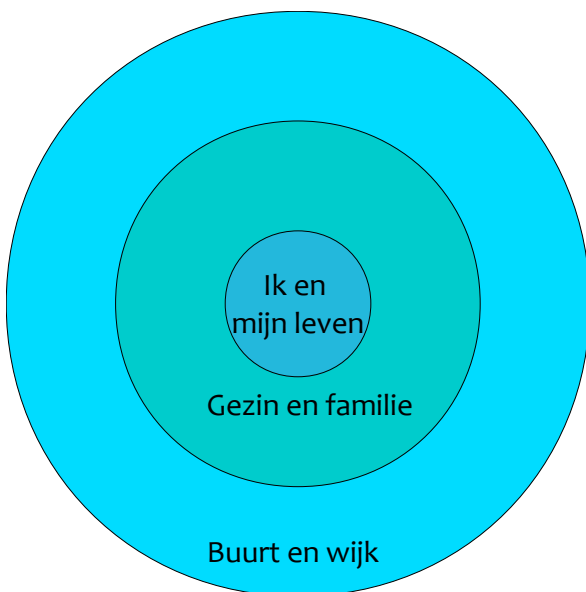
Uitgaande van de interviews met de doelgroep, met (ex-)deelnemers aan re-integratietrajecten is er geen onmiskenbaar bewijs voor de stelling dat projecten die uitgaan van actief burgerschap (producentenbenadering) succesvoller zijn. Dat blijkt uit de volgende waarnemingen:

Deelnemers komen lang niet altijd uit de wijk waar het project actief is. En als ze niet in de wijk wonen, maakt dat hun slagingskans niet kleiner. Deelnemers doen ongevraagd nauwelijks uitspraken over de contacten met wijkbewoners, als er naar wordt gevraagd zijn die contacten relatief beperkt. Ze spreken over de relatie met de wijk en de wijkbewoners eerder in algemene zin. Het werk dat ze doen is nuttig en draagt bij aan de kwaliteit van het wonen in de wijk en daarmee aan het welbevinden van de bewoners. Ze benoemen niet nadrukkelijk dat er blijken van waardering zijn voor hun werk uit de wijk.

Soms zeggen deelnemers dat de wijkbewoners zich niet anders zijn gaan gedragen, dat ze nog steeds rommel maken en laten liggen, Anderen zeggen dat de bewoners ook zelf de rommel opruimen in hun portiek en dan zou een schoonmaakploeg wel een positieve stimulans voor dat gedrag kunnen zijn.

Wat meer geabstraheerd hebben de gesprekken met (ex-)deelnemers meestal een focus op drie domeinen:

1. de persoon zelf en vooral het werk dat hij of zij eerder heeft gedaan, in ruimere zin de levensloop;
2. De naaste omgeving, gezin en familie, de motieven en beperkingen die daar aanwezig zijn in relatie tot werk;
3. Het project, de collega's en de begeleiders waar iemand mee samenwerkt en de andere activiteiten (cursus, training) die deel uit maken van het totale traject naar werk .



Dat de fysieke en sociale actieradius van mensen met een uitkering beperkt is, heeft vanzelfsprekend ook een materiële oorzaak en hoeft niet bepaald te zijn door al dan niet aanwezige competenties. Het onderhouden en uitbouwen van sociale contacten kost immers in bijna alle gevallen tijd en geld. Tijd is soms schaars, vanwege alle problemen die iemand op moet lossen, geld is dat altijd. (Brandt, 2011)

In het beeld van deze drie cirkels zit mogelijk wel een aanzet voor een verklaring van het relatieve succes van het type re-integratie dat uitgaat van actief burgerschap en een producentenbenadering. Dat succes heeft dan te maken met de kleinschalige werkomgeving en de vertrouwensrelaties die in die context ontstaan. Om deze verklaring te onderbouwen is ook de aanvullende informatie en interpretatie van de professionals nodig, zoals

weergegeven in paragraaf 5.3 en 5.4. Dit leidt tot een tweetal conclusies, hieronder weergegeven.

## **6.2 De waarde van de eerste hypothese, gezien vanuit professioneel perspectief (provisiologica)? Wordt de hypothese ondersteund door de opbrengsten van het onderzoek?**

Mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt onderhouden hun sociale contacten in een relatief beperkte kring, grotendeels in de eerdergenoemde kringen gezin, familie, project, wijk. Uit de gesprekken blijkt niet dat ze een uitgebreid netwerk van sociale contacten onderhouden. Relaties worden zo te horen ook vooral in direct contact onderhouden, in mindere mate via digitale sociale media. Deelnemers ervaren het ook als een belangrijke verrijking als ze vanuit traject-activiteiten nieuwe kennissen opdoen.

Denkbaar is dat bij deze doelgroep de competentie om een groot sociaal netwerk op te bouwen en te onderhouden in hun levensloop minder is ontwikkeld.

Het succes van dit type re-integratieprojecten valt daarom als volgt te verklaren:

1. Als mensen in deze situatie dicht bij huis, met problematieken die zich ook in de nabije omgeving manifesteren, in een veilige en vertrouwde sociale omgeving werken, leren en zich ontwikkelen, kunnen ze elkaar stimuleren en aanvullen. Daardoor groeien ze sneller en ontwikkelen ze meer zelfvertrouwen dan in een anonieme of fragmentarische omgeving. De resultaten die ze zien van hun werk in hun directe omgeving, in termen van schoon, heel, veilig, maar ook in een buurtrestaurant als ontmoetingsplek voor de wijk, stimuleert hen omdat ze direct resultaat zien van de inzet. In een anonieme productieomgeving, zoals bij Work First in een industrieel SW-bedrijf, ontbreekt die stimulans omdat je een kleine schakel bent in een lang en anoniem productieproces. Het product is zo weer uit je handen, je ziet nooit waar het naar toe gaat en welk nut het heeft voor de eindgebruiker. Terwijl de bloembakken die op de Leerwerkkwekerij gemaakt worden in de hele gemeente Vlagtwedde staan en daar de openbare ruimte opfleuren.

2. Daarnaast is de persoonlijke relatie tussen deelnemer en begeleider een kritische succesfactor. De relatie met de begeleider/coach maakt iemands inzet tot een niet-vrijblijvende zaak; je wil iemand met wie je een goede relatie hebt niet graag teleurstellen. Dat motiveert deelnemers om zich in te zetten. De andere kant is dat een begeleider als het nodig is ook een bijsturende, opvoedende rol heeft. Zoals in Vlagtwedde, waar op ongeoorloofde afwezigheid al snel meteen wordt gereageerd met een maatregel (korting op de uitkering) of in Winschoten, waar de hardnekkige langslaper meteen te horen krijgt dat hij niet meer hoeft te komen, wat ook consequenties heeft voor zijn uitkering. ) In de interactie tussen de werkcoach en de klant zag ik daar ook direct opvoedend gedrag, ongeveer met deze tekst: 'Ik wil niet dat je er zo bij zit. Als mensen met elkaar in gesprek zijn, is het normaal dat ze elkaar aankijken. Dat verwacht ik ook van jou.' Bij sommige mensen is het nodig om ze alsnog te leren wat ze in hun opvoeding blijkbaar tekort zijn gekomen.

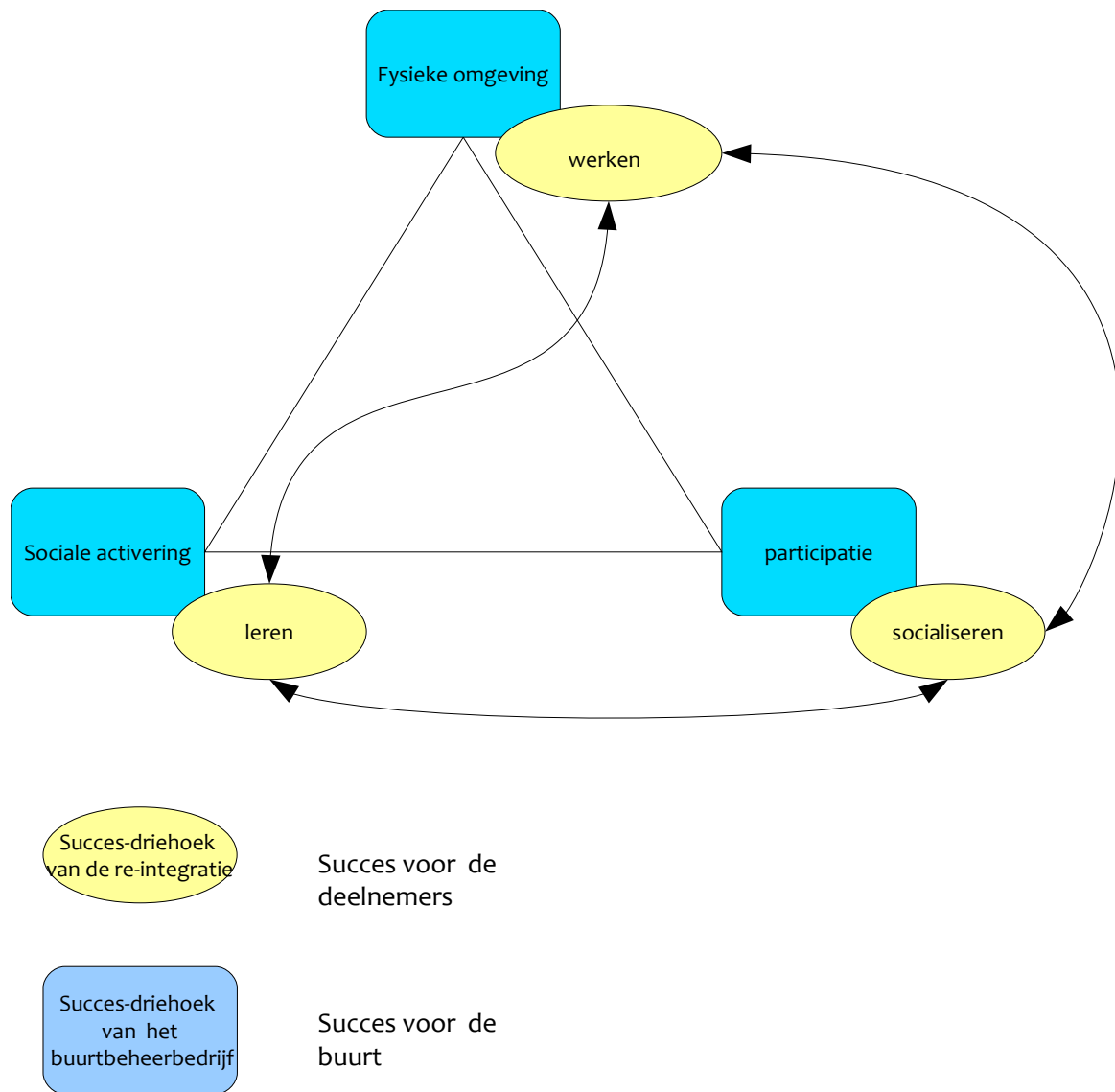
Het contrast van dit type relatief kleinschalige projecten, die zich kenmerken door veiligheid enerzijds en duidelijkheid anderzijds, is groot met de traditionele re-integratiepraktijk op basis van uit- en aanbesteding. In die praktijk heeft een groot aantal professionals een rol in het re-integratietraject. Elk van hen heeft ook steeds maar een klein gedeelte van het in traject beeld: de medewerker van het UWV, de consultant inkomen van de gemeentelijke sociale dienst, de klantmanager werk van de gemeentelijke sociale dienst, de inkoper van trajecten bij de gemeente, de accountmanager van het re-integratiebedrijf, de toegewezen werkcoach van het re-integratiebedrijf, de begeleider van een training, de accountmanager voor de werkgevers. De informatieuitwisseling tussen deze professionals verloopt, vooral beargumenteerd door een hoge caseload, veelal koud, door middel van geautomatiseerde systemen. Door deze versnippering kan er geen betekenisvolle relatie tussen een cliënt en zijn begeleider tot stand komen. Omdat de gegevensuitwisseling over veel schijven loopt is de feedbacklus, zowel op gewenst als op ongewenst gedrag van deelnemers/cliënten, te lang, meestal ineffectief en soms geheel afwezig, als niemand de verantwoordelijkheid neemt voor het plegen van een interventie.

De conclusie is dat het niet het uitgangspunt actief burgerschap/producentenbenadering is dat het succes bepaalt van een re-integratietraject. De opbrengsten uit het onderzoek geven geen onderbouwing voor de eerste hypothese. De opbrengsten van het onderzoek leiden echter wel tot twee andere kritische succesfactoren voor een effectief re-integratietraject:

1. een hechte agogische relatie tussen de deelnemer en zijn of haar coach. Deze coach heeft zicht op en is verantwoordelijk voor het hele traject of het overgrote deel ervan.
2. Een kleinschalige organisatie, waar je als deelnemer direct ziet wat het nut en het resultaat van jouw

inzet is, in de vorm van concrete producten of diensten.

De resultaten van het onderzoek kunnen weergegeven worden in het model dat de kritische succesfactoren van de re-integratie in beeld brengt. Dit maakt duidelijk dat op de omgeving gerichte re-integratie wel succesvoller is dan de commerciële trajecten, maar om andere redenen dan oorspronkelijk werd verondersteld (zie volgende pagina).



De waarde van deze tweede succesfactor wordt onderschreven door de waarneming in het onderzoeksrapport van SEO in opdracht van het RWI uit 2009, Gemeentelijk re-integratiebeleid vergeleken (L. Kok en A. Houkes): de uitstroomkans van Work First-activiteiten is hoger wanneer deelnemers werken in een echte werkomgeving in plaats van in een gesimuleerde werkomgeving: 50% vanuit een echte werkomgeving versus 21% vanuit een gesimuleerde werkomgeving. Enkele citaten van deelnemers aan Work First in Helmond in dit rapport zeggen genoeg:

- "Zes weken productiewerk sluit naar mij mening niet aan op toekomstig werk";
- "Het maken van sleutelhangers heeft niets te maken met het vinden van een gewone baan in het bedrijfsleven, als ze dat weglaten heb je meer tijd om werk te zoeken";
- "Direct Werk heeft weinig te maken met werkervaring opdoen, vind het geen werk voor een vaste baan zeker niet tussen invalide mensen".

# 7

## Het Goretex-effect; de hypothese van twee gescheiden arbeidsmarkten

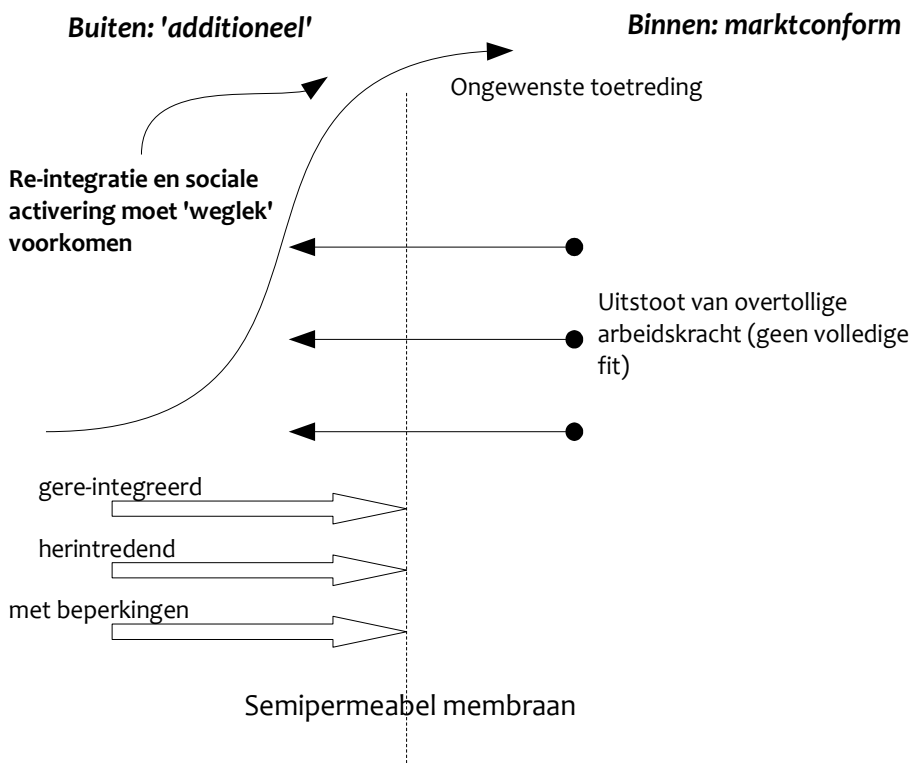
In dit hoofdstuk wordt de stelling beproefd dat re-integratie en sociale activering instrumenten zijn die een tweedeling van de arbeidsmarkt faciliteren. Het ene deel is voorbehouden aan relatief schaarse professionals, in een faire onderhandelingspositie wat leidt tot marktconforme arbeidsvoorwaarden. Deze banen komen voor in de private sector, in maatschappelijke ondernemingen en bij de overheid.

Het andere deel van de arbeidsmarkt betreft arbeidsintensieve dienstverlening, waarvoor een minder hoog niveau van kennis en ervaring vereist is. Een steeds groter deel van de behoefte aan arbeid wordt vervuld door mensen die niet in een normale arbeidsverhouding werken, maar vanwege werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid worden tewerkgesteld. De termen die hiervoor worden gebruikt zijn stage, werkervaringsplaats, participatiebaan, werken met behoud van uitkering. Kenmerken van deze vormen van tewerkstelling zijn beloning op minimumniveau, geen vrije keuze, geen onderhandelingspositie, slecht carrièreperspectief. Dit werk wordt veel in de publieke sector verricht, maar komt ook voor bij private ondernemingen die taken uitvoeren die door de overheid zijn uitbesteed in het streven naar marktwerking in de publieke dienstverlening.

### 7.1 Het model

Het model laat zich het beste vergelijken met de werking van Goretex, een semipermeabel membraan dat kleding voor buitensporters waterdicht maar wel dampdoorlatend maakt, zodat de stof toch blijft ademen. Een waterdampmolecuul gaat wel van binnen naar buiten, een waterdruppel, hoe klein ook, kan niet van buiten naar binnen. Zo werkt het ook op de arbeidsmarkt in het Rijnlandse model. De gewaardeerde professionals zitten binnen lekker droog, maar krijgen het daar niet snel benauwd door het ademende effect (uitstoot van overtollige arbeidskracht). Wie er niet bij hoort, heeft het nat en koud. Pas onder extreme omstandigheden, bij storm of overkomende golven, loopt het water via de kraag naar binnen. De re-integratiesector draagt er toe bij dat die situatie wordt voorkomen.

### Het Goretex-effect op de arbeidsmarkt



## 7.2 Opbrengsten van het onderzoek, ervaringen verwoord door deelnemers

Ik ben opgeleid voor constructiebankwerker, ik heb de opleiding daarvoor wel gedaan, ik heb alles wel gedaan maar ik heb er geen diploma voor gehaald. Ik heb daarin drieënhalve jaar een vaste baan gehad. En toen een auto-ongeluk en andere dingen, daardoor is dat allemaal wat verwaterd. Ik moest weer aan het werk en ik zei ik kan niet aan het werk. Ik kan zelf het beste voelen hoe ik mezelf voel. Men zei je moet gewoon weer aan het werk gaan en ik zei ik kan niet. Toen hebben ze gezegd, als je voor 1 april niet aanwezig bent, dan krijg je ontslag. Ik dacht, dat zien we dan wel weer en ik ben er niet heengegaan. Daar is het bij gebleven, eigenlijk. Nu ben ik hier aan het kijken.

Ja, je hebt van Baanvak ook nog verschillende activiteiten en cursussen, trainingen, om weer beter richting maatschappij, regulier werk te komen. Ik doe nu de cursus presentatie en kwaliteiten tonen. Om je kwaliteiten en dingen beter te leren kennen. Uitspreken naar mensen, dat is ook belangrijk, om een volgende stap te zetten. Want ik heb eigenlijk nog nooit gesolliciteerd. Ik ben zo maar, ik ging gewoon ergens heen en dan zeiden ze maandag kun je beginnen. Ik heb maar één keer een brief van internet gehaald en die heb ik opgestuurd. Voor de rest heb ik dat nog nooit gedaan. Vaak was het van mond tot mond. Of ze zeiden, als er iemand nodig was, o dan moet je hem maar vragen. Zo ben ik meestal aan werk gekomen.

Het lijkt mij leuker om in de thuiszorg te werken, omdat je dan meer tijd voor de mensen hebt, ik weet niet hoe je het anders moet verantwoorden. De stage in de huishoudelijke hulp, dat is dan elke morgen, dan werk je van half 9 tot half 12 en 's middags ben je dan gewoon vrij. Dus ik probeer mijn beste beentje voor te zetten, dus dat ik een aantal huizen zelf doe, dat ik dan ook 's middags kan weken tot een uur of drie want dan zit ik ook met mijn dochter.

Ja, want als ik de thuiszorg in ga, dan kan ik dat heel makkelijk combineren met mijn dochter, dan hoef ik geen opvang te hebben, ze kan overblijven op school. En in de thuiszorg werk je maar halve dagen, dat is voor mij een hele mooie uitkomst.

Ja op die dag is mijn dochter op school, en dan laat ik haar een uurtje overblijven en dan werk ik gewoon van half 9 tot 12 uur. En dan haal ik mijn dochter op want die is om kwart over twaalf vrij dus dat kan allemaal net. Dan kom je toch aan je uren. Alleen zoals deze week, dan hebben de scholen vakantie en als jij geen oppas hebt, eigenlijk had ik dus de hele dag moeten werken vandaag, en morgen dus ook, maar ik heb dus geen oppas voor haar. En als je dat niet geregeld krijgt is dat wel vervelend.

Ik kom uit de wegenbouw. Ik heb tot 2005 vijftien jaar bij de baas gewerkt. Maar ja, dan kom je er uit met de rug, slijtage in de rug. En dan maar aanmodderen, ik heb twee jaar eerst thuis gezeten. In die twee jaar ben ik ook nog vrijwillig aan het werk geweest, via Tafeltje Dekje, thuiszorg, van Voor Anker nog. Maaltijden rijden, dat was vrijwilligerswerk. En toen kon ik een baan krijgen bij TNT pakketdienst, dat was via een subcontractor. Maar dat is ook weer spaak gelopen, veel te veel werk, veel te veel uren, van die kleine bedrijfjes, die melken je veel te veel uit. In het begin is het nog leuk, maar op den duur dan wordt het steeds meer. Ook van mijn kant, je kunt zelf ook zeggen het is klaar ik doe het niet meer, maar dat doe je niet zo gemakkelijk natuurlijk. Het is heel mooi werk hoor, maar eigenlijk ook te zwaar. Je hebt ook dozen zo groot als een tafel en je moet maar zien dat het er komt. Vanaf 26 januari ben ik hier aan het werk. Ik had eerst een vrijwilligerscontract omdat de boel nog niet rond was en dat is overgegaan in een Baanvakcontract. Voor een half jaar eerst, met behoud van uitkering, niet met iets extra's.

In de wegenbouw deed ik ook veel aan cursussen, EHBO, VCA, dat soort dingen. Alleen is het allemaal verlopen. Ik had nog een VCA van 1996, die was 10 jaar geldig dus in 2006 was die afgelopen. Dat doen ze nu niet meer, het is nu gewoon per jaar. Dat is ook logisch, wij waren de eerste lichting met de VCA, in 1996 is dat zo'n beetje begonnen.

Ik ben 50 jaar deze week, dus dat ik de laatste 15 jaar nog even vol kan maken op een leuke manier. Maar dat is afwachten. En dat mag ook rustig inpakwerk zijn, als het maar vol te houden is. Ik heb er helemaal geen moeite mee wat ik moet doen, ik zou best met zo'n autootje alle prullenbakken leeg willen halen in Hoogezand-Sappemeer, daar heb ik ook geen moeite mee, maar het moet nou gewoon kunnen. Net wat ik zeg, ik hoop hier nog een tijdje aan het werk te mogen zijn, heel mooi project.

Ik heb een jaar hier gewerkt. Sociale activering. Ik heb daarvoor bij Trio gewerkt, in het tuinonderhoud. Toen ben ik daar weggekomen in verband met mijn knie, omdat ik daar heel veel last van had en van mijn rug. Toen ben ik bij de NME gekomen. Dat is ook iets van Baanvak. Trio moest mij niet terug. Toen ben ik in één keer hier bij de Vredekerk gekomen, ik had gehoord dat daar een schoonmaakkploeg was, dan wil ik daar wel heen, zei ik.

Ik heb een opleiding gedaan voor verzorgende, toen ben ik gestopt omdat ik zwanger raakte, toen heb ik gezegd als mijn zoon 1 jaar is dan begin ik weer met school. Maar hij is inmiddels tweeënhalve en ik ben nog niet weer begonnen. Het zal nog wel een hele poos duren, dat wel. De ruimte krijg ik wel van Baanvak, dat zal eigenlijk wel moeten, want ik wil wel meer maar ik kan gewoon niet meer. Als het aan mij ligt dan zou ik echt nu al de gehandicaptenzorg ingaan omdat ik dat leuk vindt, maar ik weet van mezelf dat als ik dat nu zou gaan doen, dat hou ik nog geen week vol denk ik. Het is ook wel zwaar werk, lichamelijk hou ik dat wel vol maar geestelijk niet. Er zijn nu zoveel dingen die op mijn pad liggen, waar ik zo hard nog aan moet werken.

Tot nog toe heb ik wel het meeste gewerkt in het groen. Ik vind het wel leuk werk, ik hou van vrijheid, altijd buiten. Ik heb eerder 7 jaar voor een overheidsinstelling gewerkt, dat was ook voornamelijk groenvoorziening. Dat was bij Opmaat. Daarna ben ik bij huis gekomen. Vlak voordat stichting Opmaat van heel veel mensen afscheid moest nemen ben ik daar weggegaan. Ze hadden toen al veel minder budget en ze zouden hun vaste banen in moeten ruilen voor tijdelijke trajecten. Ik had toen ook een contract voor onbepaalde tijd, maar daar heb ik niet lang wat aan gehad, dat hebben ze gewoon opgezegd. Toen was ik thuis en had ik een uitkering van het UWV, maar dat was ook maar voor een half jaar en daarna moest ik een uitkering aanvragen. WW was maximaal 6 maanden. UWV heeft eigenlijk niets voor me betekend in die tijd, verder niet iets voor mij gedaan. Ik ben ook een tijdje ziek geweest, ik heb straatangst gehad, daar heb ik vijf of zes jaar last van gehad. Toen kon ik eigenlijk ook niet werken. Zeker in dit vak niet. Daar ben ik gelukkig wel weer overheen gekomen. Ik ben daar ook door het werk wel weer overheen gekomen, het tuincentrum dat was het eerste werk waar ik weer begonnen was. Zo ben ik er wel weer een beetje uit gegroeid. Omdat je daar weer onder de mensen komt, met klanten te maken hebt. Het tuincentrum, daar kwam ik via werk en inkomen van de gemeente. Sociale activering in de Boschpoort, daar heb ik niet aan deelgenomen. Ik ben uit de kaartenbak gehaald vanwege mijn ervaring met groen. Het was een soort werkervaringsplaats. Zo ging het stap voor stap, werkervaringsplaats, Plato en nu een reguliere baan, een zelfstandige functie.

Ik werk maar tot half een, ik heb maar 27,5 uur in de week, dat is niet genoeg, dus ik heb gezegd als je me nodig bent, dan bel maar, dan kom ik wel. Ik ben wel meer uren beschikbaar. Eigenlijk ben ik met die uren niet uit de uitkering, dus ze willen eigenlijk op 36 uur hebben, dan ben ik uit de uitkering. Met 27,5 uur niet, dan lever je gewoon in. Dat zijn te weinig uren. Werk en Inkomen zit er wel achter aan, dat ik meer uren krijg dan ben ik uit de uitkering dat is voor hun ook gunstiger. Maar dat moet stichting beheer dan kunnen betalen, daar moet het weg komen.

### **7.3 Wat opvalt bij de uitspraken van de deelnemers**

Vaak wordt werkloosheid grotendeels verklaard door gezondheidsbeperkingen: versleten rug en knieën in het vak van stratenmaker, naweën van een ernstig auto-ongeluk, fysiek niet in staat tot zwaar werk in het groen, psychische problemen die het oppakken van een opleiding in de weg staan. Toch zijn dit allemaal mensen die heel graag willen en ook kunnen werken, die alles aan willen pakken, als het werk maar past bij hun mogelijkheden en beperkingen. Het is niet heel gewaagd te veronderstellen dat in een sollicitatieprocedure deze kandidaten minder kans maken dan andere kandidaten die deze beperkingen niet hebben. Als ze wel een baan krijgen, blijft de kans op uitval door ziekte bestaan, wat minder perspectief geeft op een duurzame betrekking. Dat maakt de kans reëel dat ze na verloop van tijd weer terugvallen in de uitkeringssituatie.

Het loopbaanperspectief van vrouwen, zeker als zij alleenstaand zijn, verslechtert door zorgtaken. Dat kan (mantel)zorg zijn voor zieke ouders of andere familieleden, die hen belemmert om aan het werk te komen. Maar vooral de zorg voor jongere kinderen, zeker in combinatie met de afwezigheid van een vaste partner en een laag inkomen, maakt vrouwen langdurig of permanent afhankelijk van een uitkering. De kosten van kinderopvang worden niet of beperkt vergoed. Informele opvang is vaak onvoldoende flexibel en niet altijd beschikbaar als iemands inzet gevraagd wordt door school, stageplaats of werkgever.

Als mensen vanuit deze situatie werk vinden is het meestal op tijdelijke contracten, laag ingeschaald, schrale arbeidsvoorwaarden en parttime (thuiszorg, schoonmaak conciërge, koerier). Als hun verdiensten dan al boven het uitkeringsniveau uit komen, vallen aanvullende inkomensvoorzieningen vaak weg. Ook zijn de extra verdiensten veelal minder dan de onvermijdelijke extra kosten die het werk met zich meebrengt zoals de reiskosten woon-werkverkeer, opleidingskosten, kinderopvang, kosten voortkomend uit het ondernemerschap voor zzp'ers.

#### 7.4 Opbrengsten van het onderzoek, opvattingen van professionals over de hypothese van twee arbeidsmarkten.

Het klopt dat de brug die je over moet om uiteindelijk een reguliere baan te vinden, die wordt zeker niet kleiner omdat de reguliere banen tegen een minimuminkomen steeds schaarser worden. Dat klopt. Aan de andere kant zie je ook wel bewegingen, maar daar ben ik vanuit mijn achtergrond niet altijd even voor, maar de waarde van cao's wordt ook steeds beperkter, je ziet dat bij de postbedrijven nu ook heel duidelijk. Daar gaat het naar stukwerk en dat maakt die kloof wel weer wat kleiner, goed, dat stukwerk is ook additioneel als je het mij vraagt, in grote lijnen, dat is bijna slavenarbeid als je dat soort werk moet doen om tot een redelijk bedrag te komen. En dat zal de kloof tussen uitkering en werk niet gemakkelijker maken. Dus ik weet niet wie je er nou bij gebaat is, maar ik ben niet zo ver om te zeggen nou het is voor mensen compleet onmogelijk om die stap te maken als je maar goede systemen en begeleiding weet, dan is het wel haalbaar en dan ben ik heel blij dat dat soort jongens een opleiding kan gaan doen.

Mensen hebben vaak beperkingen waardoor ze nooit in aanmerking komen voor een normale baan. In Amerika heb je geen additioneel werk, daar doen ze niet aan dat soort theorie, daar heb je mensen die voor een hongerloontje moeten werken, daar zijn de lonen niet genoeg om van te leven, daar zit geen bodem in het loonsysteem. Daar heb je net zo hard additioneel werk omdat mensen met hun werk geen ene moer verdienen. Daar moeten mensen drie of meer van dat soort baantjes stapelen om te kunnen leven. Dan kun je zeggen vind je dat beter of minder, ik vind dat minder, dan heb ik liever net als in Nederland een systeem van additioneel werk waar in feite gestimuleerd en geleerd wordt. Ik vind additioneel werk alleen maar interessant wanneer dat gecombineerd wordt met goede begeleiding, scholingsmogelijkheden en dergelijke. Dat heb je in Amerika niet. Als je in Amerika baantjes zit te stapelen heb je echt geen leermeester, zodat straks beter terecht kunt op de arbeidsmarkt. Dus ik zou persoonlijk niet willen ruilen. Ik houd graag vast aan ons Rijnlandse model. Daar ben ik van overtuigd, dus de afbraak van de sociale zekerheid heeft niet mijn goedkeuring. Je kunt hooguit kijken hoe je het (werken) aantrekkelijker maakt. Maar je maakt het niet aantrekkelijker door aan de ene kant mensen te korten en ze aan de andere kant ontwikkelingsmogelijkheden te ontnemen. Zo moet het niet wat mij betreft. In principe zou het reguliere werk ook bij de overheid gewoon regulier moeten blijven. En tegelijkertijd denk ik toch ook dat er altijd wel iets additioneels nuttig kan zijn. Voor 80 % kun je het werk via gemeentewerken professioneel regelen, maar je houdt altijd 10 tot 20 % van het werk over dat zo bewerkelijk is dat het tegen marktprijzen voor een overheid niet te betalen is.

Ik denk dat er meer mogelijkheden voor dat soort type sociale ondernemingen als Zone3 zijn, want feitelijk kan elke ondernemer dat, daar hoeft je niet Zone3 voor te heten. Alleen je moet daar wel de keuze voor maken, ik ga dat doen, ik ga de winst deels benutten voor sociale argumenten.

Werkgevers hebben op dit moment liever een hardwerkende Pool dan iemand waar ze veel tijd en energie in de begeleiding moeten steken. Zo iemand neemt misschien nog wel een rugzakje mee, maar dat weegt niet op tegen de kosten en de tijd die ik nodig heb om zo iemand aan het werk te houden.

Het nadeel is alleen dat je bij zij-instromers vaak toch ziet dat het tempo niet gehaald wordt, wat er gehaald moet worden en daar komen ze ook niet op terug, dat blijft op een bepaald niveau steken en dat ligt wel zo'n 20 à 30 procent onder het niveau dat je eigenlijk mag verwachten van iemand die continu in de running is. De laatste legt een andere productie op tafel als iemand die herintreedt. In twee jaar hebben we twee vaste krachten er uit gekregen, uit het proces zoals ik het nu beschrijf. Maar we hebben wel wat ik net zei bijna 20 namen voorbij zien komen, die zijn allemaal hier in de introductiefase geweest.

Het leuke is dat we hebben gezien dat een bedrijf er aan begint te wennen dat er iemand komt en dat ze op een gegeven moment zeggen, dat is wel een goeie, die willen we eigenlijk houden. Dat ze dan een stageplek omzetten in een regulier dienstverband. Dat zijn toch mooie momenten want via dat bedrijf wordt er dan een dienstverband aangeboden.

Het is dus ook wel moeilijk voor vrouwen met kinderen om economisch zelfstandig te worden en uit de uitkering te komen. Dat vind ik sowieso heel erg moeilijk, want wil je uit de uitkering komen, dan moet je veel uren werken. Omdat het opleidingsniveau ook vrij laag is, moet je dus veel uren maken, zodat je toch wel in de knel komt met de zorg voor je kinderen. Hoe vind je daar een goede balans in, dat is best wel heel erg lastig. En dan blijven er toch de kinderen die je een beetje zelf wil doen. Onlangs is bij de gemeente bepaald dat er een eigen bijdrage voor de kinderopvang moet worden betaald. Als ze dan al niet boven het uitkeringsniveau uit komen met hun salaris, of ze sowieso nog een aanvulling houden, en ze moeten ook nog een eigen bijdrage betalen, zelfs als ze op of onder het minimumniveau zitten, dan gaan ze er op achteruit in plaats van op vooruit. Gaan werken levert dus niets op, loont

niet maar kost juist geld. Dat is op dit moment best wel aan de orde hoor, ook bij Startbaan. Er moet een eigen bijdrage worden betaald voor kinderopvang, maar hoe moet dat dan als je bij de Vredekerk een arbeidstraining doet, als je met behoud van uitkering moet werken, maar je hebt een kindje van twee. Je bent weg, het werk levert je niks op, je bent moe als je thuis komt en het kost je geld.

Dat zijn, ik weet niet of jij ooit de documentaire van Marcel van Dam, De onrendabelen, hebt gezien, dat gaat er eigenlijk ook over, dat is de doelgroep die wij bedienen. Er zijn nu eenmaal mensen die nooit voor zichzelf de broek zullen kunnen ophouden. Maar die wel deel van deze maatschappij zijn en moeten zijn, en dan maar niet verder komen dan vrijwilligerswerk, maar wel iets doen voor hun uitkering. Wel een bijdrage leveren die van nut en waarde is voor zichzelf en voor de samenleving en dan voelt het voor die mensen als werk.

Die randgroepjongere zal ik maar zeggen, die op vrijwillige basis iets gaat betekenen voor zijn eigen doelgroep. Kijk als ze het gaan ervaren, dan worden ze zelf een soort mentor van die groep, we hebben er nu een die zegt ik wil zelf wel de opleiding SPH gaan doen, dat wordt eerst een wat lagere opleiding en dan het hbo, maar dat is geweldig.

In onze doelgroep is vaak sprake van psychiatrische problematiek of andere beperkingen, lichamelijk, soms ook wel crimineel (geweest). Uitstroom naar een gewone betaalde baan is dan echt te hoog gegrepen. Soms zie je dat mensen na drie jaar weer weg moeten, hun werkervaringsplaats of participatiebaan stopt, dan gaan ze naar het UWV maar die doen ook niets voor deze categorie, tenslotte komen ze weer terug in de bijstand na een jaar. In de Vredekerk zien we oud-cliënten/deelnemers vaak na een aantal jaren weer terugkomen.

## **7.5 Wat opvalt bij de uitspraken van de professionals**

Op macroniveau wordt door de professionals onderschreven dat de economische verhoudingen en de werking van de arbeidsmarkt bepaalde groepen uitsluit. Zeker gaat dat op voor personen met lichamelijke of geestelijke beperkingen. Maar ook voor mensen die om andere redenen de aansluiting met de arbeidsmarkt gemist hebben, is de schade moeilijk in te halen. Ook de moeilijkheden die (alleenstaande) moeders ondervinden in het combineren van werken met zorg voor hun kinderen worden genoemd als extra complicatie, waarbij alle inspanning vaak (financieel) helemaal niet loont. Dit demotiveert nog extra.

Bijna elke geïnterviewde zegt dat het voor een individu die zelf zijn best doet en de nodige hulp en ondersteuning krijgt, wel mogelijk is om de stap naar regulier betaald werk te maken. Daarin komt ook de passie tot uitdrukking waarmee deze professionals hun vak uitoefenen. Ze vinden dat hun cliënten een beter leven verdienen en werken daar hard aan, al gaat het met kleine stappen.

Wel wordt de vergelijking gemaakt tussen de Angelsaksische verschijningsvorm van, laten we het maar in een 19e eeuwse term, uitbuiting noemen en onze Nederlandse vormgeving van de arbeidsmarkt, die aansluit bij de Rijnlandse traditie. Eigenlijk onderschrijft iedereen de tweedeling in de samenleving die Marcel van Dam in De onrendabelen laat zien, maar wordt er wel verschillend gedacht over het intentionele karakter van de harde scheiding in een marktconforme en een additionele arbeidsmarkt. Of, ongeacht het antwoord op de vraag of deze tweedeling nu intentioneel is of niet, iedereen ziet zijn of haar werk als zinvol en dat is het ook, omdat deze praktijk wel degelijk bijdraagt aan de ontplooiing van de deelnemers, aan meer keuze, autonomie en geluk. Niemand zal dat overigens ontkennen.

*Al meer dan 30 jaar geleden werd ik in de beroepsopleiding tot educatief werker ingewijd in het dubbelkarakter van het welzijnswerk. Het was ongemakkelijk te leren dat een welzijnswerker door zijn of haar werk juist bijdraagt aan een verdere disciplinerende en beheersende van de doelgroep, in plaats van te werken aan de emancipatie van de mensen waar deze zich voor inzet. Toch kunnen juist in dit vak disciplinerende en emancipatie twee kanten van dezelfde medaille zijn, waarbij beide zijden vaak niet van elkaar zijn te onderscheiden.*



# 8

## Conclusie bij de tweede hypothese

De theoretische verkenning geeft voldoende grond voor de constatering dat de overgang van een industriële economie, die vooral op nationale en Europese schaal concurrerend was en die veel behoefte had aan laaggeschoolde en ambachtelijke arbeidskracht naar een diensteneconomie, kennisintensief en op mondiale markten opererend, een paradigmawijziging op het gebied van arbeidsmarktvragestukken noodzakelijk maakte.

De overgang van verzorgingsstaat naar activerende participatiemaatschappij (de Gier, 2007) was een theoretisch concept dat tot uitdrukking kwam in een werkgelegenheidsbeleid dat een steeds omvangrijker arbeidsreserve tegen minimale additionele kosten (onder meer met behoud van uitkering) in weet te zetten voor publieke en private dienstverlening. In deze sector worden zowel de taken uitgevoerd die bij een beschaafde samenleving horen (beveiliging, beheer van de openbare ruimte, zorg), als de zorgtaken die door steeds hoger opgeleide en gesalarieerde professionals niet meer privé worden verricht en die daarom aan de markt of de samenleving worden overgelaten. Dit laatste onder de voorwaarde dat aan de zo uitgespaarde tijd meer waarde wordt toegekend dan de uitbesteding van de zorgtaak kost. De waarde kan in geld worden uitgedrukt, maar ook in meer geluk, bijvoorbeeld de extra vrije tijd die met kind of partner kan worden doorgebracht. (Metz, 2006, over Layard)

Uit de verhalen van deelnemers en professionals in de re-integratie blijkt dat de kans voor mensen met enige afstand tot de arbeidsmarkt op een reguliere baan, waarmee iemand volledig zelf in het levensonderhoud kan voorzien, klein is. Wat iemand ook doet in termen van opleiding, werkervaring, een betere presentatie; de afstand tot degenen die wel een normale baan hebben wordt op zijn best kleiner maar verdwijnt niet. In die zin is er sprake van insider-outsider problematiek (Vendrik, 2011). Als we er van uit gaan dat werkgevers steeds meer moeten en willen investeren in de ontwikkeling van hun personeelsbestand om competitief te blijven in de markt en schaars talent aan zich te blijven binden, is er zelfs sprake van een toenemende afstand tussen outsiders en insiders. Zowel insiders als de outsiders ontwikkelen hun competenties, maar als de insiders dat in een hoger tempo kunnen doen dan de outsiders wordt de afstand tussen beide groepen toch steeds groter.

Die insider-outsider problematiek wordt versterkt doordat alle partijen, behalve de doelgroep zelf, belang hebben bij de instandhouding ervan: werkgevers en werknemers omdat het de belastingdruk laag houdt, overheden omdat ze hun dienstverlenende taken tegen lagere kosten uit kunnen voeren, werknemers omdat hun kwaliteiten schaarser worden en dus beter beloond worden. En niet op de laatste plaats de re-integratiebranche zelf omdat het in stand houden van het probleem bijdraagt aan de continuïteit van deze ondernemingen, zo lang de legitimiteit van hun operatie niet al te openbaar ter discussie wordt gesteld.

Wel moet geconstateerd worden dat in de hier onderzochte re-integratiepraktijk de uitstroom niet wordt belemmerd doordat deelnemers worden 'vastgehouden', dit ondanks het feit dat zij meer potentie hebben als daar nodig is, met als motief dat zij met hun overkwalificatie bijdragen aan de bedrijfsvoering en de operationele en financiële output van het project. Immers, het aantal beschikbare plaatsen is beperkt, er is meestal meer vraag dan er plaatsen zijn en de beschikbare plaatsen worden ingezet voor die personen die daar het meeste rendement aan kunnen onttelen, die ze het hardste nodig hebben, gelet op hun afstand tot de arbeidsmarkt. Er is dus een positieve uitstroomprikkel. Zo wordt inkapseling van deelnemers in elk geval in dit type re-integratietrajecten voorkomen. Hiermee onderscheidt dit type projecten zich in positieve zin van de commerciële re-integratiepraktijk, waar het vasthouden en uitnutten van deelnemers (afroming) juist wel lonend is voor de opdrachtnemende partij.

Omdat re-integratieprojecten met hun dienstverlening niet mogen concurreren, dat wordt immers gezien als concurrentievervalsing, kunnen ze zich alleen maar richten op niches in de markt, waar ze niet bedreigend kunnen worden voor commerciële aanbieders. Zone3 in Amsterdam is daar een opvallende uitzondering op, omdat dit bedrijf juist wel een marktconforme dienstverlening combineert met maatschappelijke doelstellingen: mensen de kans geven om volwaardig te participeren, als het even kan in een echte baan en niet in een kunstbaan.

*In het licht van het neoliberale denken en de naweën van het marktfundamentalisme van de afgelopen decennia (Judt, 2010) is het aannemelijk dat ook de Wet op de loondispensatie en de Wet werken naar vermogen hun bijdrage zullen leveren aan een verlaging van de arbeidskosten voor werkgevers, vooral voor meer arbeidsintensieve vormen*

van dienstverlening en daarmee aan het direct (aan de kostenkant) en indirect (via belastingheffing ter financiering van overheidsdiensten) vergroten van het aandeelhoudersrendement. Immers, met de afstand die de tijd ons geeft kunnen we het er nu gemakkelijk over eens zijn dat de werkverschaffing in de jaren 30 van de vorige eeuw sociale onrust afdempte en daarnaast leidde tot de realisatie van grote en arbeidsintensieve infrastructurele werken tegen minimale kosten. Grote infrastructurele projecten kwamen tot stand die bijdroegen aan latere welvaarts-groei, al kon dat effect pas na de tweede wereldoorlog zichtbaar worden. Het blijft moeilijk te begrijpen dat we morele verontwaardiging exclusief richten op de daden van onze voorgangers en niet kunnen of willen verbinden aan gelijksoortige beleidskeuzen die we nu maken.

# 9

## Aanbevelingen

Het voor een groot deel overlaten van de re-integratie aan de vrije markt heeft de samenleving in de afgelopen twee decennia weinig voordeel gebracht. Niet alleen omdat veel overheidsgeld niet doelmatig is besteed, want uitgegeven zonder dat het tot zichtbare resultaten heeft geleid, maar meer nog omdat veel menselijk kapitaal is verspild. In de commerciële re-integratiepraktijk zijn mensen aan hun lot overgelaten. Anderen, wat nog erger is, zijn bezig gehouden met niet relevante activiteiten die de betaalde baan waar ze naar op zoek waren zeker niet dichterbij hebben gebracht. De kleinschalige, vaak buurtgerichte projecten, uitgevoerd door gemeenten of maatschappelijke ondernemingen steken daar in meerdere opzichten gunstig bij af. Het werk dat gedaan wordt is zinvol, maatschappelijk relevant, de deelnemers krijgen de kans om zich te ontwikkelen. Het belangrijkste is dat zij worden gewaardeerd om hun inzet en bijdrage, als burger, als medemens.

Nu we uit dit recente verleden geleerd hebben dat de markt en het bedrijfsleven het werkloosheidsprobleem niet gaan oplossen, zullen we daar als burgers met elkaar en dus als samenleving wat aan moeten doen. Enerzijds door iedereen in staat te stellen om te werken naar vermogen en iedereen ook een reële vergoeding te betalen voor zijn arbeid en de waarde die hij daarmee toevoegt aan de samenleving. Anderzijds door te accepteren dat nu eenmaal niet iedereen door eigen inzet zo veel waarde toe kan voegen dat hij of zij daarmee een inkomen kan genereren dat voldoende is om van te leven. De meest simpele vorm daarvoor is om elke volwassene een basisinkomen toe te kennen en dat te financieren uit belastingheffing. Omdat we werken willen stimuleren, maar om andere redenen de consumptie van niet-duurzaam geproduceerde goederen en diensten willen ontmoedigen, is het vergroenen van het fiscale stelsel effectief. De grondslag voor belastingheffing zal dus moeten stimuleren dat zowel ondernemingen als individuen maximaal bijdragen aan maatschappelijk en economisch rendement, maar de daarbij behorende global footprint verkleinen.

Als we met het invoeren van een basisinkomen en een door belastingheffing kleinere inkomensongelijkheid een meer egalitaire samenleving creëren, is dat een grote winst voor iedereen. Een meer egalitaire samenleving, waarin minder waarde wordt gehecht aan bezitsvorming biedt voordelen voor alle burgers in de vorm van minder bestaansonzekerheid, ontspannen verhoudingen tussen burgers onderling, meer vertrouwen in de overheid en in elkaar, meer lichamelijke en geestelijke gezondheid, minder criminaliteit en een langere levensverwachting. (Judt 2011 p. 23-32)

Tegelijkertijd maken we, als we iedereen de kans te geven om zich in te zetten voor de samenleving, voldoende en betaalbare arbeid vrij om, naast de productie van goederen en diensten, ook de zo gewaardeerde maatschappelijke taken goed uit te kunnen voeren: goede zorg voor ouderen, goed onderwijs, mobiliteit voor iedereen, veiligheid en zorg voor de openbare ruimte.

Als we een dergelijke inrichting van de samenleving nastreven, dan moeten we op zoek gaan naar plaatsen waar de ingrediënten hiervoor in potentie aanwezig zijn.

De bestaande projecten die zich richten op re-integratie in een maatschappelijke context, vaak kleinschalige buurtbeheerbedrijven, dragen sterk bij aan de leefbaarheid en de kwaliteit van wonen en leven in de buurt en hebben de potentie om dat verder uit te bouwen. Deze projecten en buurtbeheerbedrijven zouden de ruimte en de mogelijkheden moeten krijgen om als aanjager te dienen voor ambachtelijke bedrijvigheid en ondernemerschap op buurtniveau, om zoveel mogelijk van de lokaal beschikbare arbeid ten goede te laten komen van de buurteconomie. Zo worden meer inkomsten in de buurt zelf gegenereerd en wordt een groter deel van het inkomen ook weer in diezelfde buurt besteed. Garage Notweg, een creatieve broedplaats in Amsterdam-Osdorp, is hier een voorbeeld van. Met nieuwe technologieën als 3D-printen, stadslandbouw en C2C wordt kleinschalige, ambachtelijke productie weer mogelijk en betaalbaar, productie die veelal duurzamer is omdat de keten tussen producent en consument zo kort mogelijk is.

Eenzelfde ontwikkeling moet mogelijk en zelfs wenselijk zijn voor SW-bedrijven als zij er in slagen om hun traditionele productieafdelingen in deze richting te vermaatschappelijken. Dat maakt het werk voor hun SW-medewerkers interessanter, brengt het dichterbij de samenleving en biedt daardoor meer mogelijkheden voor sociale contacten, ook in de eigen omgeving. Daarmee wordt ook het laaggekwalificeerd werk weer zichtbaarder en meer gewaardeerd in onze samenleving.

# 10

## Terugblik wat heeft Patti Smith met de Vredekerk te maken?

Tot mijn achttiende jaar leefde ik in gezinsverband. Dat wil in mijn geval zeggen dat ik, op grond van weliswaar onbetrouwbare herinneringen aan die tijd leefde in een sociale eenheid van vier personen, waar de competenties op sociaal gebied maar beperkt beschikbaar waren en het begrip eenheid niet veel meer inhield dan onder één dak wonen. Evenzo als een slechte jeugd een zegen is voor een auteur, heb ik toen een ambivalente relatie ontwikkeld met de concepten die familie en gezin worden genoemd en komt die ambivalentie goed van pas in mijn werk.

Dat realiseerde ik me voor het eerst toen ik bij mijn eerste vriendin thuis kwam en daar mocht blijven eten. Aan tafel in een groot gezin, daarvoor had ik de competenties en het gedragsrepertoire bepaald niet van huis uit mee gekregen. Aan zo'n grote tafel wil je er graag bij horen, maar je snapt niet hoe het spel gespeeld wordt. Die onzekerheid heeft me gelukkig bewust gemaakt van wat ik op dat moment, op de grens van volwassen worden en bezig de stap van student naar beginnend beroepsbeoefenaar te zetten, nog allemaal moest leren.

Ruim tien jaar later lukte me het pas om goed te landen in een (toen nog) vreemd gezin, op een kleine drikamerflat in Gdansk, bij wat nu al meer dan twintig jaar mijn schoonfamilie is. Een schoonfamilie waar ik erg op gesteld ben geraakt en nog ben. Toeval maakt dat dit ook de omgeving is waar ik deze scriptie schrijf.

De reden dat ik hier nu over schrijf is, terugkijkend naar een arbeidsverleden van ongeveer dertig jaar, dat het begrip familie steeds weer relevantie heeft. De plaatsen waar ik heb gewerkt en waar de functie die ik vervulde bijna perfect paste op de persoon die ik ben, kenden altijd de veiligheid, geborgenheid, vertrouwdheid van het familiebedrijf zoals ik me dat voorstel. Ongeveer zoals we dat kennen van Simon Optik Werke in Schabbach uit Heimat ( daar met de dubbele moraal die ook bij andere familiebedrijven voorkomt: zo lang je bij de grote familie hoort en je conformeert ben je geborgen en beschermd. Pleeg je verraad aan het instituut en zijn waarden, dan wordt je gezien als vijand en genadeloos verstoten).

Destijds in het Jongerenadviescentrum in Zutphen, in Jongerencentrum S61 in Roermond, maar ook in het AZC in Winschoten (en het latere cluster Dollard van COA), nu in Slochteren zie ik het familiegevoel, het horen bij elkaar, het vertrouwen op en in elkaar, de relatie die dieper gaat dan alleen het werk als kenmerkende waarden. Wat me soms nog verbaast is dat ik in zo'n omgeving op een onnadrukkelijke, natuurlijke manier leiderschap kan laten zien, zonder steeds het hoogste woord te hoeven voeren aan tafel om in deze metafoer te blijven. Maar wel door verantwoordelijkheid te nemen, richting te geven en als het er echt op aan komt de goede dingen op het goede moment te doen en anderen veiligheid te bieden. Het is het gevoel dat je in een vanzelfsprekende, natuurlijke rol en positie stapt, die dat voor de ander ook is. Die rol hoef je dus niet steeds opnieuw te bevestigen of te bevechten, je kunt het je juist veroorloven om die rol en het belang te relativeren. Otto Scharmer heeft het in Theory U over de boerderij van zijn vader bij Hamburg (pagina 37): Het gaat niet om wat je ziet, maar om de innerlijke structuur van leiderschap, net zoals het bij de akkerbouw om de micro-structuur van de grond gaat. Als de innerlijke structuur van de organisatie en van het leiderschap goed zijn, is er een vruchtbare bodem waarop mensen groeien en hun kwaliteiten ontwikkelen, of ze nu rijk of minder bedeed zijn met talent.

Eigenlijk was het steeds het gevoel dat je bij een ander gezin aan tafel zit, dat mij op het spoor bracht van de kritische succesfactoren voor re-integratieprojecten. En daarmee werd het beeld van een liefdevolle relatie, tussen mensen onderling en tussen mensen en hun omgeving in deze projecten, ook een spiegel waarin ik mezelf kon zien.

Zo heeft dit onderzoek, het binnen mogen kijken bij vreemden, bij mij een proces op gang gebracht, de behoefte om terug te kijken op mijn loopbaan en te weten wat daar een rode draad in is. Het toeval (het toeval dat LinkedIn mogelijk maakt omdat je er mensen op terugziet die je uit het oog was verloren) wilde dat ik ook onder het schrijven van deze scriptie getriggerd werd om in mijn herinnering terug te gaan naar 1981, wat ik toen deed en wat ik daar bij dacht, om te proberen toen en nu met elkaar te verbinden. Daarmee is ook de relatie gelegd met Patti Smith, omdat ze voor mij een icoon van dat tijdperk tussen flower power en punk is, zoals ik me het me nu herinner: het rebelse en revolutionaire, de boosheid samen met het verlangen naar een mooiere en liefdevolle

toekomst. Dat strijdbare, rebelse, is nooit meer echt bij me weg gegaan. Zo kruisen in juli 2011 twee verhaallijnen elkaar, die van dit onderzoek in het hier en nu en die van de afgelopen 30 jaar van mijn leven. Zoals in een andere songtekst van Patti Smith: Paths that cross, will cross again. Twee wegen die elkaar ook weer kunnen kruisen, omdat het perspectief als ik de weg terug volg, van 2011 naar 1981, een beeld geeft dat ik in 1981 nooit had kunnen hebben. Evenmin als het nog mogelijk is het toekomstbeeld dat ik in 1981 had te reconstrueren, omdat datgene wat ik nu wel weet en toen niet, niet uit valt te schakelen.

Richard Sennett geeft in zijn Spinozalezing aan hoe belangrijk het is in de huidige economische en maatschappelijke verhoudingen dat je van je leven een verhaal kunt maken, dat het geen fragmentarische gebeurtenissen zijn waarin je als persoon of als professional speelbal was van de omstandigheden. Het gaat er om dat je zowel de goede als de slechte dingen die je zijn overkomen een plek kunt geven, betekenis kunt geven, het een met het ander kunt verbinden. Dit geldt voor de in dit onderzoek geïnterviewde deelnemers en professionals, die een deel van hun levensverhaal aan mij verteld hebben, maar ook voor mezelf. Daarom is dit onderzoek niet alleen een klein onderzoekje op basis van een, weliswaar niet helemaal toevallige, vraagstelling om in het mastertraject enige ervaring op te doen in wetenschappelijk onderzoek, met alle relativering die daar bij hoort. Zoals ik het nu zie, is het ook een onderzoek geweest naar wie ik ben, waar ik vandaan kom en welke waarden belangrijk zijn in mijn professie.

Er is nog een andere reden waarom het onderwerp minder ver af staat van de managementwetenschappen als het lijkt. Het onderzoek was ook een zoektocht naar de uitvoeringspraktijk van beleid en de relatie tussen beide. Met dit onderzoek wilde ik zicht krijgen op de praktijk, omdat die vaak buiten beeld verdwijnt of onzichtbaar wordt gemaakt in het beleidsproces. Dat gebeurt als politiek, bestuur en beleid zich dominant op de voorgrond opstellen en er in dat perspectief nauwelijks zicht blijft op de uitvoering. Daarmee verdwijnt niet alleen de uitvoeringspraktijk uit beeld, daarmee verdwijnt ook het zicht op de objecten van de uitvoering van dat beleid, de mensen die deelnemen (soms zijn er meer passende termen als ondergaan of slachtoffer worden van beleid dan deelnemen). Het zicht op die relatie raak je als public servant, zelfs in een lokale overheid, maar al te gemakkelijk kwijt, terwijl het nu juist de voornaamste drijfveer en toetssteen zou moeten zijn.

Naast de inleiding van professor Hinde in Cambridge over wetenschap, moraal en de keuzes die hij gemaakt heeft in zijn loopbaan, heeft ook de inleiding van Hans Harbers over het werk van Bruno Latour mij de weg gewezen door de relatie tussen politiek en wetenschap te duiden, door zichtbaar te maken dat de tuberkelbacterie van Louis Pasteur niet alleen een overbrenger van ziekten was maar ook drager van politieke betekenissen. De antropologische wijze van onderzoeken van Bruno Latour heeft bij mij op dat moment ook verlangen gewekt naar een onderzoeksmethode die eerst zo onbevangen mogelijk waarneemt en dan pas duidt, die niet eerst een hypothese bouwt om die later eventueel te plaatsen in een binair stelsel van waar of onwaar. Dat heeft me geholpen om te gaan met de paradox van onbevangen ergens naar kunnen kijken, vanuit een morele en politieke invalshoek, dus met insluiting van de moraliteit en de waarden die bij jou horen, als mens, politicus of wetenschapper.

# Verwijzingen naar literatuur en overige bronnen

## Literatuurverwijzingen:

Bosselaar, H. e.a.

*Werkt de Wwb, beleidsdoorlichting artikel 30 begroting SZW 2007. Onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW, uitgevoerd door Meccano, Universiteit Twente en BSZ beleidsonderzoek. 2007*

Eikelenboom, K. en Pas, G.

*Banen of barbecues, Kanaleneiland als casestudy van het wijkbeleid, Utrecht 2009 (wetenschappelijk bureau GroenLinks). Utrecht 2009*

Edzes, A.

*Werk en bijstand, Arbeidsmarktstrategieën van gemeenten, NICIS, Maastricht 2010*

Gesthuizen, M.J.W.

*De levensloop van laagopgeleiden in Nederland, sociale en economische risico's. Proefschrift, Nijmegen, 2004*

Gier, E. de

*Overpeinzingen bij een activerende participatiemaatschappij, inaugurele rede, Nijmegen, 2007*

Judt, T.

*Het land is moe, Amsterdam, 2010 (Ill Fares the Land, New York 2010)*

Judt, T.

*'What Is Living And What Is Dead in Social Democracy', The New York Review of Books, december 2009*

Kok, L. en Houkes, A.

*Gemeentelijk re-integratiebeleid vergeleken, een literatuurstudie. Onderzoek uitgevoerd door SEO in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen, 2011*

Kok, L. e.a.

*Evaluatie Sluitende Aanpak 1998-2003. Onderzoek uitgevoerd door SEO in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Amsterdam 2004*

Scharmer, C. Otto

*Theorie U, 2011 (Theory U, 2009)*

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid

*Bewijzen van goede dienstverlening, WRR-rapport. Amsterdam 2004*

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, H. Dijstelbloem e.a. (red.)

*Maatschappelijke dienstverlening, een onderzoek naar vijf sectoren, WRR-verkenning. Amsterdam 2004*

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, H. Dijstelbloem e.a. (red.)

*Het gezicht van de publieke zaak, openbaar bestuur onder ogen. Amsterdam 2010.*

## Overige bronnen:

Beer, P. de

*Pijnlijke keuzes zijn onvermijdelijk, mogelijkheden en beperkingen van beleid in tijden van crisis. Inleiding VNG-Divosa-congres 12 november 2009. Amsterdam Institute for Advanced labour Studies*

.

Brandt, F.

*Vanuit de bijstand gezien, [www.waterlandstichting.nl](http://www.waterlandstichting.nl) (geraadpleegd op 15 augustus 2011)*

- Brink, C.  
*Het participatiewiel, instrument voor een breed en samenhangend aanbod voor kwetsbare mensen*, MOVisie. Utrecht, november 2008
- Dam, M. van  
*De onrendabelen, documentaire over de achterblijvers in onze maatschappij*. Vara, uitgezonden op 20 november 2009
- Ferguson, Ch. e.a.  
*Inside Job*, Sony Pictures Classics, 2010
- Garage Notweg  
[www.garagenotweg.nl](http://www.garagenotweg.nl) geraadpleegd op 15 augustus 2011
- Gemeente Hoogezand-Sappemeer  
*Vraagstukken rond participatie in HS, Hoogezand-Sappemeer 2011*
- Gier, E. de  
*'The winner takes it all' in de Helling*, jaargang 2007 nummer 3, Utrecht
- Haegens, K.  
*'Het omstreden Wirtschaftswunder 2.0. Het Duitse herstel heeft ook een schaduwkant'* in *De Groene Amsterdammer* 11/2011 16 maart 2011
- Kruiter, A.J.  
*In 'De solidariteit is op'. interview door Yvonne Zonderop in de Groene Amsterdammer* 33/2010 18 augustus 2010
- Metz, T.  
*De economie van het geluk*, NRC 13 oktober 2006. Over 'Happiness' van R. Layard
- Plag, G. (pres.)  
*Altijd Wat, over het succesvolle werkgelegenheidsbeleid van de gemeente Vlagtwedde*, NCRV, uitgezonden op 22 april 2011
- Sennett, R.  
*De mens als werk in uitvoering, essay. Verkorte versie van zijn lezing, uitgesproken bij de toekenning van de Spinozalens* op 24 november 2010
- Smit, P.  
*People have the power, album Dream of life*, 1988
- Teunisse, P. e.a.  
*Uw tijd gaat nu in, de urgentie van hervormingen in gemeenten (Seizing the day)* PWC, 2010
- Ulenbelt, P. e.a.  
*Het zwarte gat van de re-integratie, verslag van het SP-Meldpunt e-integratie en een analyse van de commerciële re-integratiesector*. SP, 2008
- Vendrik, K.  
*Staat van Insiders*, *de Groene Amsterdammer* 8/2011, 23 februari 2011

## Bijlagen

1. lijst van geïnterviewden
2. integrale tekst van de gesprekken met professionals in het vooronderzoek
3. integrale tekst van de gesprekken met deelnemers
4. integrale tekst van de gesprekken met professionals



## Bijlagen

1. lijst van geïnterviewden	2
2. integrale tekst van de gesprekken met professionals in het vooronderzoek	3
3. integrale tekst van de gesprekken met deelnemers	25
4. integrale tekst van de gesprekken met professionals	56

# Bijlage 1

## Lijst van geïnterviewden

### A. interviews gehouden in het kader van het vooronderzoek, in de periode februari-maart 2011:

- 1.Karin Eeken, lid van de directie van de gemeente Hoogezand-Sappemeer, expert op het gebied van werk en inkomen, met name de sociale werkvoorziening
- 2.Ellen Huisman, medewerkster van de gemeente Slochteren bij de dienst beleid, beleidsterrein economische zaken en werkgelegenheid, heeft eerder in Hoogezand-Sappemeer, Vlagtwedde en Stadskanaal ook op verwante beleidsterreinen gewerkt.
- 3.Frits van Kordelaar, directeur-bestuurder van het Oude Ambt en Stichting Welzijn Oldambt, betrokken bij buurtbeheerbedrijf Plato Winschoten
- 4.Marcel van Leeuwen, coördinator/opbouwwerker bij Stichting Welzijn Oldambt. Was vanaf het begin betrokken bij de oprichting van buurtbeheerbedrijf Plato Winschoten
- 5.Gerard Renkema, raadslid in Slochteren, werkzaam bij de gemeente Hoogezand-Sappemeer als wijkcoördinator
- 6.Hilly Venema, externe deskundige op het gebied van werken inkomen die nu bezig met is het in kaart brengen van het bestand uitkeringsgerechtigden.

### B. interviews met deelnemers, gehouden in de periode mei-juni 2011:

- 5 interviews met deelnemers van de Vredekerk
- 2 interviews met ex-deelnemers van Plato
- 1 intakegesprek bijgewoond bij de gemeente Vlagtwedde
- 1 gesprek gevoerd, tijdens rondleiding met een deelnemer op de Leerwerkkwekerij van de gemeente Vlagtwedde

### C. interviews met professionals, gehouden in de periode april tot en met juli 2011:

- 1.Nico Beukema, Endebuurt, interimmanager Zone3/Buurtbeheerbedrijf Transvaal Amsterdam
- 2.Klaas Boer, ondernemer in IT, facility management en secretariaatsdiensten te Siddeburen
- 3.Koos Bogaerts, leidinggevende werk en inkomen gemeente Vlagtwedde
- 4.Dineke Bonte, re-integratieadviseur stichting Baanvak Hoogezand-Sappemeer
- 5.Giny Ludt, accountmanager/werkcoach gemeente Vlagtwedde
- 6.Mathilde Stam, directeur Kwartier Zorg en Welzijn, Hoogezand-Sappemeer
- 7.Lies Visser, coördinator Vredekerk stichting Baanvak, Hoogezand-Sappemeer.

## Bijlage 2

### Gesprekken met deskundigen in het kader van het vooronderzoek

#### 1. Interview met Karin Eeken, lid van de tweehoofdige directie van de gemeente Hoogezand-Sappemeer, verantwoordelijk voor het gebied van werk en inkomen.

*Hoe werkt re-integratie nou; hoe levert het wat op en hoe meet je dat?*

*indelingen van de doelgroep op afstand tot de arbeidsmarkt  
categorie 4, a en b categorie, de ladder, participatiewiel*

ik ben niet zo'n voorstander van de ladder, maar hij is er nu eenmaal, je kunt hem gebruiken als een methodiek, het is handig als je een theorie, maar de vraag is of het goed is voor onze cliënten om steeds over de ladder te praten. Onze consulenten zijn heel lang bezig om cliënten een plek op de ladder te geven, nog steeds op papier. We moeten uitkijken dat we niet alles in een model stoppen, we moeten met mensen aan de slag, het interesseert de cliënt niet of hij a of b is of op grote afstand staat. De cliënt heeft daar niet zo'n boodschap aan. Dat is het nadeel van het hangen aan methodieken die ook steeds veranderen. Je krijgt discussies onderling tussen Wmo en Wwb mensen, maar het is een non-discussie wie het moet betalen, of het wel of niet uit Wmo middelen moet. Indirect trekken we aan mensen maar dat is op papier en nog niet eens in het echt, dat zouden we juist wel moeten doen.

Je moet mensen spreken, kijken wat het beste is wat je met iemand kunt doen, met een bepaald doel en dan moet je het er nog wel over eens zijn wat dat doel is, is dat alleen maar betaald werk of kan het ook gaan om met voldoende waarde te participeren in zijn omgeving. Daar moet je het wel over hebben. De vraag is of de tussenstappen niet ook voldoende waarde op zich hebben. En de vraag is of je alleen via alle tussenliggende stappen op de ladder bij betaald werk kunt komen. Want anders gaat de methodiek van de ladder tegenwerken. Het wordt bijna gehanteerd als absoluut. Misschien kan iemand vrij snel weer aan het werk ondanks grote afstand tot de arbeidsmarkt, afhankelijk van bepaalde loonwaarde. Gaat het om de activeringsdoelstelling, plus maatschappelijk zinvolle projecten draaiend houden, waarbij het meegenomen is dat je dat kunt financieren uit het Werk-deel. Welk doel streef je naar, men heeft binnen de gemeente verschillende belangen maar de vraag is of de cliënt daar altijd beter van wordt. Er zijn ook andere doelgroepen dan Wwb cliënten bij voorbeeld psychiatrische patiënten, die zouden ook onderdeel van het beleid moeten zijn. De meeste mensen willen zich in een sociaal netwerk bewegen en daar van waarde zijn.

Het is maar de vraag of je mensen af moet schrijven, iedereen kan van waarde zijn. Werken geeft mensen zoveel dat het ook nog wat anders met zich meebrengt. Je komt in een bepaalde structuur waardoor andere problemen minder zwaar wegen. Arbeid heeft op zich voor iedereen toegevoegde waarde. Wat je mensen laat doen moet wel zinvol zijn, niet doosjes in en later weer uitpakken bij wijze van activiteit, het moet wel zin hebben, anders ben je ze aan het bedonderen.

Vlagtwedde, werken in het SW-bedrijf is een vorm als mensen zich melden, bij wijze van Work First. Dit helpt ook om mensen zelf werk te laten zoeken en vinden, 'als het zo moet hoeft ik die uitkering niet, dan ga ik toch maar zelf aan de slag'.

Werk moet aansluiten, mensen moeten het wel kunnen, je kunt mensen opleiden, je moet mensen wel opleiden bij werk wat er is in de markt.

Je kunt bijvoorbeeld in een SW-bedrijf mensen opleiden van verpakking naar schoonmaak. Je kunt daar door extra begeleiding mensen op een hoger niveau laten presteren. Je kunt met mensen ver komen als je het goed doet, opleidt en begeleidt. Een groep SW-medewerkers die in de verpakking werkte en eerst altijd binnen zat, waren trots op hun schoonmaakwerk, op hun werkkleding, in een busje rijden, ergens komen, thuis vertellen dat ze ergens werkten niet en dat was niet in het SW-bedrijf zelf et cetera. Mensen moeten iets doen waar ze trots op zijn, dat is heel belangrijk voor ze, het gaat nog niets eens om geld. Daar geloof ik wel in. Voor een grote groep mensen gaat dat wel op.

SW-bedrijven detacheerden van oudsher al bij andere bedrijven, dus logisch dat SW-bedrijven ook re-integratie zijn gaan doen, de doelgroep van re-integratie is vaak niet eens zo heel verschillende van de SW-doelgroep. Zeker hier

in Hoogezand heeft een deel van de groep vergelijkbare problematieken. In de markt van re-integratiebedrijven zie je dat er veel geld is gestoken in de groep die makkelijk bemiddelbaar is en de vraag is of dat dan zo veel rendement heeft.

Mensen hebben nu maar zelden een gesprek met een re-integratieconsulent, hebben vaak uiteindelijk toch zelf iets gevonden. Je moet kritisch zijn op de gemeentelijke aanpak, daar zit niet het commerciële denken, het zijn begeleiders en die stellen geen harde eisen aan een andere partij. In het verleden ging dat zo: je krijgt 100 cliënten aan de bovenkant, makkelijk uit te laten stromen, ga daar maar mee aan de slag. Het is de vraag of het goed is dat de gemeente duidt wat iemand nodig heeft of dat je de diagnose ook uitbesteedt. Daar zijn onze case/cliëntmanagers niet voor opgeleid, zij hebben niet echt in beeld wat iemand nu nodig heeft om aan het werk te komen.

Het is zo ontstaan vanuit de inkomensvoorzieningen, het een heeft wel met het ander te maken, er zit wel een koppeling tussen inkomen en werk. In Hoogezand-Sappemeer is dat gescheiden, als een cliënt er een zootje van maakt leidt dat tot een korting. Waar wij als gemeente niet goed in zijn, is mensen 'weg te zetten'. Een SW-bedrijf dat het goed doet heeft veel contacten in de arbeidsmarkt en kan daar goed gebruik van maken om mensen te plaatsen. Het Werkgeversteam heeft dat een beetje, maar nog wel aan de uitzendkant. Wat de uitzendbranche doet richting opdrachtgevers/werkgevers kunnen wij als gemeente niet doen en dat moeten we ook niet willen.

Uiteindelijk gaat het er om dat een begeleider, of die nu van de gemeente, het SW-bedrijf of een re-integratiebureau is, actief met een cliënt aan de gang gaat om te kijken welke stappen iemand moet zetten en daarin coacht, dus het gaat om het echte contact face tot face. Mensen gaan uiteindelijk wel lopen voor iemand waar ze een klik mee hebben.

PGB leidt tot risico's omdat het malafide mensen en bureautjes aantrekt, dat is altijd zo. Zeker omdat het een minder weerbare doelgroep is die je een eigen budget geeft, dan is de kans groter dat cliënten daar instinken en min of meer opgelicht worden.

Je hebt nu de eigen kracht methodiek die sterk in opkomst is, mensen die zelf initiatieven moeten gaan nemen, de een kan het wel en de ander kan het niet. Je moet dat niet generaliseren, voor de een moet je wat meer doen dan voor de ander.

Het rendementsvraagstuk blijft lastig, we hebben een aantal dingen geprobeerd maar zijn nog steeds niet tevreden. Als je gewoon met mensen aan de slag gaat, moet dat resultaat opleveren maar we maken het heel erg ingewikkeld met elkaar. Het gaat vaak om het verdelen van verantwoordelijkheid, afstemmen wel of niet, concurrentie en zo. Dat is wat ze in Vlagtwedde wel hebben overwonnen door gewoon aan de slag te gaan. Je kunt niet alles van te voren voorzien, je moet risico nemen want je weet niet vooraf of iets werkt of niet bij een bepaalde persoon.

Karin heeft ervaring in de SW, is begonnen in Groningen, met het testen van jongeren op een test en trainingsafdeling. Daar kwamen vooral jongeren uit het speciaal onderwijs, kijken wat ze konden, een soort Wajongers avant la lettre, dan wist je al dat je was voorbestemd voor de SW. Daar heb ik het principe ontdekt dat mensen op verschillende werkplekken moeten ervaren wat bij hun past. Het bedrijf zat daar in eerste instantie niet op te wachten, ik heb de vorm van drie verschillende stages van elk zes weken gekozen, ook al wordt het op een bepaalde afdeling niets, mensen moeten er wel aan proeven. Je moet het gewoon proberen om er achter te komen wat mensen wel kunnen. Dat geldt ook voor de persoon zelf, ontdekken dat je wat kunt, dat je gewaardeerd wordt, daar bloeien mensen wel van op. De andere kant is dat je wel werkplekken moet hebben waar dat kan en daar is een SW-bedrijf uitermate geschikt voor. Bij bedrijven is dat wat lastiger, maar die staan er ook wel voor open mits je maar iets van geld meebrengt.

Het is niet zo dat per definitie mensen met bepaalde beperkingen altijd een loonkostensubsidie nodig zullen hebben. Er zijn mensen die gewoon heel goed kunnen werken, ondanks hun beperkingen en dus hun geld ook helemaal waard zijn. Maar als iemand die waarde niet op kan brengen, mag je van een werkgever niet verwachten dat die daar het volle pond voor betaalt, dus dan moet je als overheid, vanuit Wwb of Awbz ook bijspringen. En dan hoeft het niet per se om een tijdelijke regeling te gaan. Maar het is wel de vraag of dat betaalbaar is. Ook omdat vanuit het rijk de regelingen wel ter discussie staan, omdat ze op den duur wel de neiging hebben om door te schieten, uit de hand te lopen zoals de cao-lonen in de SW. En dan slaat de slinger weer terug.

Zo zijn veel maatschappelijke initiatieven, welzijnswerk bijvoorbeeld in sterke mate afhankelijk geworden van

gesubsidieerde banen. Toen de gemeente dat terug wilde draaien, kwam er veel tegenwind, dat kon toch niet. Datzelfde had je met de conciërges op de scholen. Een aantal maatschappelijke projecten zijn voor een deel afhankelijk van gesubsidieerde arbeid. Maar als je toch weet dat een aantal mensen altijd in een regeling zal blijven werken, zet die regelingen dan maar in voor maatschappelijke projecten want dan heeft de gemeente er ook nog wat aan, dan snijdt het mes aan twee kanten, ook al betaal je het indirect uit je werk-deel, je kunt bewust voor die constructie kiezen. Je moet de medewerkers dan wel blijven begeleiden, er voor zorgen dat ze een volgende stap maken en niet voor altijd blijven hangen op de gesubsidieerde arbeidsplaats in een maatschappelijke voorziening. Zoals conciërges in het onderwijs, die willen daar nooit weer weg. Minimumloon, waardering, prettige omgeving. Er zit altijd een nadeel aan alles wat je bedenkt.

Zeker als het Werk-deel minder gaat worden, moeten we het er met elkaar over hebben hoeveel geld uit het werk-deel we over hebben voor maatschappelijk nuttige projecten. De discussie gaat dus over geld voor maatschappelijke projecten of voor begeleiding naar betaald werk.

We hebben een herstructureringswijk, daar werken ze met de eigen-kracht-methodiek, uitgangspunt dat je door slechts één persoon begeleid wordt, die afstemt met alle andere hulpverleners. Daar wilden ze aan de slag met de Wwb-cliënten uit de wijk, om die er bij in te zetten. Het kostte ongelooflijk veel overleg en afstemming omdat voor elkaar te krijgen.

Waar ligt dat aan?

Dat is moeilijk te duiden, we hebben de Prince-2 projectmanagement cursus gehad. Daar zei de begeleider dat een project per definitie 25 % extra inzet vraagt omdat er zoveel zaken nog niet geregeld zijn. Daar kan het aan liggen.

Aan de andere kant is het de vraag of je als Wwb-cliënt er wel voor voelt om in je eigen wijk, dus zichtbaar als Wwb-er, aan de slag te gaan. Zie de casus in Nijmegen, Hatert, met de buurtconciërges die een soort buurtagent werden, wat kan leiden tot wegpesten. Dat is de andere kant, Het kan ook risicovol zijn als je mensen in de eigen wijk een status geeft die boven die van anderen uitstijgt, dat wordt niet altijd geaccepteerd in de buurt. Mannelijksputtersgedrag, tegenwerking, dat werkt ook niet altijd of juist tegen. Daarom is het beter om niet in je eigen buurt te werken, daar moet je goed over nadenken. We kennen het ook van de schoffelploeg van de Wsw, die mannen willen het liefst niet schoffelen in de wijk waar ze zelf wonen maar ergens anders, dat stigmatiseert alleen maar. Dat geldt ook voor controle en beheerstaken. Alles heeft een goed effect en een tegengesteld effect. De vraag is of je alles aan alles moet verbinden, zoals de neiging bestaat in het kader van de Wmo om alles met elkaar te verbinden. Soms hebben mensen vanuit hun functie ook niet dezelfde of zelfs tegengestelde doelen. Een werkconsulent moet mensen aan het werk krijgen en heeft er dus niet primair belang bij dat zijn doelgroep in een eigen-kracht project aan de slag gaat want dat leidt misschien alleen maar af van het werk-doel. Als er geen gezamenlijke doelen zijn, leidt samenwerken en verbinden dus niet tot resultaat. En we kunnen ons het hier niet veroorloven om alle Wwb-cliënten in een maatschappelijk project te laten participeren.

We moeten dus veel helderder duiden wat de opdracht is en waar we aan werken. Als de keuze is zijn eigen salaris verdienen of maatschappelijk bijdragen, wat gaat dan voor. Maar je kunt de grens niet altijd precies duiden, bij SW is de indicatie wel helder, maar er zijn ook mensen die zich niet willen laten indiceren voor de Wsw. Bij psychiatrische klachten zit je misschien wel in de Wwb maar wordt je niet geactiveerd. Langdurige en chronische psychiatrische problematiek kan een indicatie zijn voor de SW en dat is dan beter dan werkloos thuis zitten. Maar dan moeten ze wel het opstapje hebben dat iemand tegen ze zegt 'zou je niet eens..... Maar als ze onder begeleiding staan, zou iemand ze die kant op kunnen sturen. Vaak is het de instelling en de geldstromen die bepalen waar iemand terecht komt. In Zeist is het SW-bedrijf gefuseerd met een aantal Awbz-instellingen, dat loopt goed omdat in die omgeving die doelgroep nu eenmaal sterk vertegenwoordigd is in allerlei zorginstellingen. Dat zou hier een combinatie met NOVO kunnen zijn. Bundeling van verschillende geldstromen helpt dus wel om te ontschotten.

Organisaties hebben ook hun belangen, hun bestaansrecht. Fuseren gaat alleen lukken als er een gezamenlijk belang is. Het werkt pas als er een gezamenlijk belang is, als het belang van de cliënten spoort met het belang van de instellingen. Je moet uitkijken dat instellingen elkaar niet in de weg zitten. De fusie van Baanvak en Trio was dus wel goed, waren allebei vanuit hun eigen instelling met schoonmaak bezig zonder elkaar daarin te vinden. Er zijn geen oplossingen die altijd werken en die ook in een andere context gekopieerd kunnen worden en daar dan ook goed werken. Waar komen instellingen vandaan. Trio heeft bijvoorbeeld geen detacheringsspoort, dat hebben de meeste SW-bedrijven wel. Waarom is daar nooit in geïnvesteerd? Achteraf valt niet meer te duiden waarom de

toenmalige directies daar nooit in hebben geïnvesteerd. Werken bij AP vanuit Trio is eigenlijk geen detachering maar verplaatste productie, werken in enclaves.

Meestal is het in de SW individueel detacheren, daarbij heb nauwelijks begeleidingskosten, je vraagt gewoon de detacheringsbijdrage en volgt op zekere afstand, Zo biedt je de werkgever een instantie om op terug te vallen als het niet goed mocht gaan. Trio heeft daar dus niets in ontwikkeld, werkwijze en contacten, dat maakt het voor BWR/Trio lastiger om daar nu voor de Wwb-doelgroep goed op in te spelen. BWR/Trio is ook vaak te klein om nieuwe dingen op te pakken, onvoldoende volume om er voor te zorgen dat het snel lonend wordt als je iets nieuws onderneemt. Daarom hebben we eerst de tijd gegeven om Trio en Baanvak op een stabiele basis met elkaar samen te laten werken, dat eerst en daarna pas de vraag stellen om voor de Wwb-cliënten aan de slag te gaan, zodat ze vrij snel over gaan naar het BWR, zodat het BWR de begeleiding op gaat pakken. Niet eens alleen Work First maar in de volle breedte, de slag maken dat BWR eerder met mensen aan de slag gaat. Baanvak was nogal aanbod gericht, aanbod gedreven, gemeente moest mensen leveren bij hun projecten.

Waar we naar toe willen is dat onze cliënten, een bepaalde doelgroep, naar Baanvak gaat en dat Baanvak kijkt wat cliënten nodig hebben, dus dat die cliënten redelijk snel gedetacheerd kunnen worden bij een werkgever en daar aan het werk kunnen , om toch die stap richting betaald werk te kunnen zetten, dus een inverdieneffect, uitstroom met economisch rendement, al gaan mensen niet echt over naar de werkgever maar als die wel jaar in jaar uit betaalt, zelfs wat iemand feitelijk kost dus het totale bedrag. Het gaat werkgevers er vaak om dat ze het risico met zo iemand niet aan durven te gaan om een vast dienstverband af te sluiten. Met dat type detachering wordt het een stuk betaalbaarder dan wanneer je traject op traject blijft stapelen en daar al je geld aan besteedt. Nu nog de oplossing....

## **2. Interview met Ellen Huisman, medewerkster van de gemeente Slochteren bij de dienst beleid, beleidsterrein economische zaken en werkgelegenheid, heeft eerder in Hoogezand-Sappemeer, Vlagtwedde en Stadskanaal ook op verwante beleidsterreinen gewerkt.**

Ik heb bij meerdere gemeenten gewerkt, maar eigenlijk altijd vanuit de EZ-hoek. Maar altijd in een goede samenwerking met sociale zaken. De laatste maanden in deze organisatie heb ik wel economische zaken en werk en inkomen, gecombineerd. Er is geen andere gemeente te vinden die dat in één persoon heeft gecombineerd. In andere gemeenten zit het vaak in een andere sector, EZ bij ruimte en werk en inkomen bij samenleving. Je ziet daar wel een verschuiving in komen, EZ zat altijd bij ruimte en werd ook ruimtelijk gezien. Er kwam langzaam wel een verschuiving richting EZ en werkgelegenheid, waarbij EZ en bedrijvigheid als een middel werd gezien voor het doel werkgelegenheid. Als je het op die manier bekijkt ga je al meer richting werk en inkomen. In de meeste gemeenten is die verkokering er nog steeds. Vanuit EZ gezien gaat werk en inkomen dan 'over de werklozen' gekscherend gezegd. Je maakt nergens mee dat dat in 1 persoon is verenigd. In H-S zie je dat na de reorganisatie wel onderwijs, economie en werk bij elkaar zijn gekomen terwijl economie eerst bij ruimte zat. Maar als je naar uitvoering en beleid kijkt is het nog wel het harde en het zachte verhaal (enerzijds bedrijventerreinen, acquisitie, anderzijds sociale zaken. Het is nog steeds verkokerd binnen de sector.

Als het al bij elkaar hoort, wordt EZ gezien als bedrijvigheid en bedrijventerreinen. Je moet EZ meer zien als economisch klimaat in de gemeente, als dat goed is heb je meer bedrijvigheid in je gemeente, op je bedrijventerreinen. Dat zijn middelen, alles om je economisch klimaat goed te houden, voor je werkgelegenheid en je voorzieningen, ook in het kader van krimp, werkgelegenheid. EZ gebruikt middelen om het economisch klimaat goed te houden, koesteren wat je hebt en uitbreiden waar mogelijk om je economisch klimaat te bevorderen, zodat zo veel mogelijk inwoners hun eigen inkomen kunnen verdienen, ook al is werkgelegenheid vooral regionaal van aard. Macro en statistisch is niet alles, maar het is wel de basis. Je moet bij voorbeeld Pendel wel in beeld hebben.

Grappig is dat Slochteren in het kader van werkgelegenheidsgroei absoluut op nummer 2 maar relatief op nummer 1 qua groei in de afgelopen 5 jaar. (CBS-cijfers). Ook al zijn we een kleinere gemeente, onze dynamiek in werkgelegenheid is heel groot. In het kader van profilering, met name qua Economische Zaken, wat zijn je kengetallen, 966 bedrijven actief in Slochteren, daarvan zijn er 730 een- of tweepitters is ook fors: zzp, zelfstandigen, klusbedrijven, kleine bouwers. Daar zit het groeipotentieel om uit te groeien tot iets meer. We hebben in Slochteren een hoog percentage startende ondernemers, 86 startende ondernemers hebben het in de afgelopen drie jaar overleefd. Dat is veel in de huidige conjunctuur. Of ze blijven eenpitter en ze doen het er bij, of ze groeien uit de garage of zolderkamer en kunnen er op den duur wel iemand bij gebruiken. Dat is een interessant potentieel voor gesubsidieerde arbeid, voor de mensen die wij in de bak hebben, want die mensen zullen niet gauw het risico nemen om iemand aan te nemen, maar ze hebben wel meer werk als ze zelf aankunnen. Het Werkgeversteam doet daar wel iets mee, maar in beperkte mate. Je moet vooral weten wie je hebt, wie je in de bak hebt zitten en dat is nog weleens een probleem. Daarbij loopt de samenwerking tussen UWW en gemeenten niet altijd even soepel.

Op het gebied van inkomen loopt de samenwerking van Slochteren met Hoogezand heel goed, maar op het gebied van werk kan het nog veel beter. Daar is nog veel winst te halen. Ook BWR/baanvak is daar in elk geval qua visie of beleid ook niet op gericht, het zou een mooie doelgroep zijn voor mensen in een traject. De uitstroom vanuit de WWB naar zelfstandigheid is minimaal, dat zie je vooral bij mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.

In Vlagtwedde zijn ze veel actiever bezig om mensen met een korte afstand in beweging te krijgen: werk, zelfstandig ondernemerschap, studie, opleiding, maakt niet uit als je maar iets doet. Daarnaast hebben ze ook echte sancties als je niets doet, dan krijg je een korting op je uitkering of je moet de investering in jouw traject terugbetalen. Ook BBL-trajecten moet je terugbetalen, anders kom je in een scheve situatie ten opzichte van studiefinanciering. Sowieso gaat in Vlagtwedde studiefinanciering boven uitkering zo lang je daar, tot 27 jaar, nog recht op hebt. Als je je opleiding in deeltijd volgt, dan kan er sprake zijn van een BBL-traject, maar studiefinanciering is echt een voorliggende voorziening.

In Vlagtwedde gaat het samen op: vanuit een intake heel snel kijken welke kant iemand op moet, op heel korte termijn, dat regelt sociale zaken van Vlagtwedde, die zoekt stageplekken of wat er maar nodig is. In het Werkplein

is er wel een eerste intake, omdat dat moet, maar het vervolg gebeurt in Vlagtwedde omdat het niet anders kan. In Vlagtwedde zitten de werkcoaches, accountmanagers voor de werkgevers, een beleidsmedewerker, dat groepje werkt samen met economische zaken. Dat team kijkt vanuit de klant, vraaggericht en zoekt daar het aanbod bij in de vorm van maatwerk dus is het per definitie vraaggericht. Er is een eigen site, je kunt als werkgever en als klant inloggen met je Digid gekoppeld aan de GBA. Daarachter kun je je CV plaatsen en dat wordt gematched met passende vacatures. In Vlagtwedde is er een digitaal klantdossier dat de klant zelf bij kan houden, daardoor houdt de werkcoach meer tijd over om echt met de klant bezig te zijn. Het dossier is in beheer zowel bij de werkcoach als bij de klant, alle 3 kunnen zelf inloggen (werkgever, klant en werkcoach). Daardoor neemt de betrokkenheid van de cliënt ook toe. In deze tijd heeft echt bijna iedereen wel internet dus dat is het probleem niet. Zo hebben de medewerkers meer tijd over voor de klant, en de werkgever wordt ook beter en actiever benaderd door de accountmanager. In Vlagtwedde zetten ze hoog in op de werkgever, de BCF (bedrijfscontactfunctionaris) van zowel EZ als Soza worden hoog ingezet, om de contacten goed warm te houden.

Alle drie de gemeente zetten zwaar in op relatiebeheer met bedrijven, in Slochteren is dat niet zo, doen we daar weinig aan, dat zegt iets over onze positionering, wat voor gemeente wil je zijn, wat straal je uit. Wat vraag je, wat krijg je. Daar zijn de meningen in dit huis wel over verdeeld. Wat je ook doet, wat je ook kiest, je moet wel uitspraken doen en duidelijk zijn, in relatie tot het verwachtingspatroon dat bedrijven hebben, H-S doet acquisitie maar ze moeten in Slochteren zijn, maakt Slochteren die verwachtingen ook waar? Wat doet de gemeente als er een reorganisatie aan zit te komen, neem je dan contact op met de gemeente of niet. Wat kun je doen om te zorgen dat mensen van werk naar werk worden bemiddeld, of kies je er voor om daar als gemeente geen rol in te willen hebben? Bedrijfsleven vindt en masse van wel, dat is logisch, maar wat verwachten bedrijven van ons en wat verwachten wij van het bedrijfsleven?

De gemeente heeft wel degelijk belang bij het van werk naar werk begeleiden. Als je er van uit gaat dat je voor werkgelegenheid in elk geval contacten met bedrijven nodig hebt, dan krijg je in elk geval een meer gelijkwaardige relatie van halen en brengen. Bedrijven hebben bij voorbeeld veel behoefte aan informatie over BBL, BOL, werkplekken, gesubsidieerde arbeid. Dat soort zaken zouden ook op de site moeten staan, om bij elkaar te brengen, omdat de informatie tot nu toe versnipperd wordt aangeboden. Voorbeeld is Vlagtwedde met de specifieke site Ons Werk, wij hebben dat hoogstens versnipperd op de site staan. Je zou een bedrijvenportal in kunnen richten, ongeacht de keuze die je maakt in profilering. Als je insteekt vanuit werkgelegenheid, leidt dat ook tot verbreding van het draagvlak. Je merkt dat intern, maar ook bij bestuur en raad, dat spreekt breder aan dan alleen bedrijventerreinen, daar zien mensen minder belang in. Het gaat om het instandhouden en vergroten van werkgelegenheid. In andere gemeenten gebeurt dat meer dan hier. Hoogezand-Sappemeer is nu eenmaal een andere gemeente dan Slochteren is. Bedrijven voelen zich op Rengers wel Hoogezands, maar ze verwachten eigenlijk dat wij er ook zijn, zichtbaar zijn, omdat ze nu eenmaal voor tal van zaken toch bij onze gemeente moeten zijn.

Ondanks de samenwerking tussen Vlagtwedde en Stadskanaal heeft Vlagtwedde zijn eigen pad uitgestippeld als het om werkgelegenheid gaat. Maar in beide gemeenten wordt daar relatief veel formatie op ingezet. Wij hebben dat altijd zo veel mogelijk als een taak van Baanvak gezien en daar zo veel mogelijk budget en daarmee formatie heen verplaatst.

Vlagtwedde doet wel wat met Wedeka, maar niet 1 op 1 het hele budget doorschuiven, in eerste instantie doen ze alles in eigen huis, Wedeka is een partner als het aanbod past, maar ook niet meer. Werkcoaches worden terecht ook betaald uit het W-deel. In Vlagtwedde is het ook bestuurlijk goed verankerd, in Stadskanaal minder, de wethouders profileren zich er sterk mee, er is een hele communicatiecampagne rondom Ons Werk gebouwd, daar hebben ze veel succes mee. Het zijn niet alleen succesverhalen, er zijn ook zaken die minder lopen, maar de cijfers zijn er wel en daar gaat het uiteindelijk om. Ook in het mobiliseren van het granieten bestand, ze weten wie ze in het bestand hebben, wat voor soort mensen, waar staan ze op de ladder, welk type mensen, wat kunnen ze.

In Slochteren is een groot deel ook feitelijk onbemiddelbaar, wat moet je met die grote groep. In Vlagtwedde kijken ze minder naar een eventueel vlekje wat er aan zit, de vraag is dan hebben wij toevallig een grote populatie 'met een vlekje' of is onze diagnostiek anders dan in Vlagtwedde, kijken ze daar meer naar wat iemand wel kan in plaats van naar zijn beperkingen. Het hangt van de persoon af die dossiers bekijkt hoe mensen worden ingedeeld dat is niet objectief. In Vlagtwedde doet iedereen gewoon mee, probleemgeval of niet. Het is wel heel goed en belangrijk dat we onze populatie nu in beeld hebben en ze ook in beeld moeten houden. Wat bij voorbeeld nu pas opvalt is dat wij een groot percentage/aantal Wajongers hebben, dat gaat nu pas opvallen omdat ze niet bij ons in



de uitkering zitten dus langs die weg vallen ze ons niet op. We hebben ongeveer 100 Wajongers in onze gemeente, dat is wel veel. We weten nog niet waar dat vandaan komt. Wat zijn de beleidskeuzes die we als gemeente de komende jaren moeten maken, dat is nu de vraag. Uit contacten met jeugdwerker en leerplichtambtenaar bleek dat. En een substantieel deel van de Wajongers zit ook echt laag in die categorie. Daar hebben we niet bewust op aangestuurd, om mensen bij ons uit de Wwb te houden. Wat zijn dit voor getallen, waar komen ze vandaan, wie hebben we in huis. Dat moeten we nu uit gaan zoeken. Het is vaak al lastig om achter de goede getallen te komen en dan nog eens naar het verhaal achter de getallen op zoek te gaan, hoe zijn die werkelijkheden tot stand gekomen?

Een deel van de Wajongpopulatie zou in de doelgroep SW kunnen vallen, maar straks hebben we waarschijnlijk nog maar één doelgroep. Dan komen ze ook bij ons binnen in de doelgroep, maar dan gaan ze heel laag zitten, nog onder de categorie mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Wij hebben gezegd dat we ons vooral gaan richten op mensen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt, dus dan richten we ons niet op die groepen, die liggen lager dan het niveau waarvan we gezegd hebben er vooral mee aan de slag te gaan. We zijn vooral gericht op kansrijke uitstroom, niet op wat daar diep onder zit. Het is nu de vraag wat we als gemeente met die groepen moeten gaan doen en hoeveel geld daar tegenover staat. Dat is allemaal nog heel erg onduidelijke en misschien gaat het allemaal ook wel niet door. Nu is zelfs zoeken en vinden van de doelgroep al moeilijk genoeg. In 2008 had Slochteren 86 Wajongers, nu wat meer, dus tussen 86 en 100 dat is een flink getal. Het Wwb-bestand bestaat uit 180 cliënten, groot deel moeilijk te bemiddelen, in de orde van grootte van 70 % moeilijk bemiddelbaar, 30 % zou wel uit kunnen stromen bijvoorbeeld naar gesubsidieerd werk. Daar zou je meer voor kunnen doen als je bij werkgevers zou kunnen plaatsen.

Laatst was er een avond voor het MKB, daar waren 70 bedrijven, van de mensen die er zaten maakten slechts 3 bedrijven gebruik van BBL-plekken. Wat zijn de voor- en nadelen, het kost veel tijd, je moet begeleiden, die tijd heb je als eenpitter niet dus wie kan die begeleiding doen. Je doet het als eenpitter of klein bedrijf eigenlijk niet voor je zelf maar voor de branche of de sector. Het klinkt wel mooi, maar je bent iemand ook nog 1 dag kwijt naar de opleiding, het kost veel tijd en levert op de korte termijn weinig op maar sommige bedrijven zien de vergrijzing wel aankomen en het belang wat het bedrijfsleven dus heeft bij instroom van jonge mensen. Het ene bedrijf zegt dat tegen het andere, BBL is wel vooral voor de sectoren bouw, techniek, agrarisch, buitendienst (gemeente zou ook wel kunnen) Wij doen daar nog niets mee, maar Betty Schoonveld kon laten zien hoeveel we al doen aan stages, re-integratiebanen en dergelijke, dat is best redelijk. Leuk om te laten zien dat we dat goed doen. Voor een BBL moet je wel budget hebben, niet een keuze die je snel zou maken in deze tijd qua bezuinigingen. Er was op de MKB-avond wel animo om met BBL-plekken aan de slag te gaan dus daar valt nog wel eer aan te behalen. Het werkgeversteam zou daar veel meer informatie over kunnen verstrekken. Ze zouden echt de deuren bij langs moeten gaan met informatie en geschikte kandidaten, bij voorbeeld ook begeleiding overnemen als dat voor bedrijven een probleem is als dat een punt is waar het elke keer op stopt, dat zou je ook moeten kunnen bieden bij voorbeeld vanuit het BWR.

Het zou mooi zijn als BWR hun producten zo veel mogelijk aan laat sluiten op onze prioriteiten in ons beleid, nu is het vaak een heel palet aan producten dat je krijgt aangeboden, ze zijn sterk aanbod gedreven, breed aanbod maar misschien willen we dat wel helemaal niet. Je zou meer gericht moeten zijn op gemeentelijk beleid en prioritering; ga met die prioriteiten aan de slag en ga je werk zo inrichten dat het ook echt aansluit bij die prioriteiten. Ook omdat UWV niet veel meer doet voor mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Het UWV zegt nu dat ze zich alleen bezig gaan houden met mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Maar het Werkgeversteam zou zich ook bezig gaan houden met mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Dat matchte niet, werkte niet, haasje over, zo leek het tenminste. Maar het Werkgeversteam bleek lange afstand tot de arbeidsmarkt te definiëren als minimaal 3 maanden werkloos. Voor ons is korte afstand tot aan instroom bij het BWR en dat is tot één jaar werkloosheid ongeveer. Je moet dus helderheid geven over je definities, als je dat niet helder maakt komen er misverstanden van. Feitelijk blijkt het toch wel te kloppen. Daar wordt dan niet scherp genoeg naar gekeken, wat bedoel je met een begrip.

Getallen zijn wel heel erg belangrijk maar je moet ze ook wel hebben en ze kunnen duiden, je moet weten wie er in de bak zit als je een baan hebt, Procesmatig valt er nog veel te winnen, intern, bij unit werk en inkomen, communicatielijnen kunnen beter, ook ten voordele van de cliënt die zijn verhaal tig keer moet vertellen zonder dat er heel veel mee gebeurt. Nu is het intake op intake zonder dat daar veel mee gebeurt. En dat geldt ook voor de cliënten zelf, die verwachten ook niet veel meer dus dat motiveert ze niet.

Ook bij jongeren kan vrijblijvendheid niet. Als ze niet komen, moet er ook een sanctie op staan. Als het niet mag, dan moet daar iets op volgen. Dat is niet prettig, maar het moet wel. Als er geen consequenties staan op no show, dan komen ze niet opdagen. Zo krijg je ze niet op het goede spoor. Jongeren die wel werken, doen dat vaak tijdelijk, zitten niet in de bakken, hebben kortere baantjes, geen startkwalificatie wel aan het werk. Maar steeds in vrij korte dienstverbanden, als ze dan te oud worden hebben ze geen baan meer en vallen ze terug in de uitkering. Daarom moet je er nu juist wel iets aan doen, iets proberen met de werkgevers om ze langer aan het werk te houden en ze daarbij een startkwalificatie te laten halen. Er zijn twee niveaus startkwalificatie. Waar je dan mee zit is de groep die nu wel werkt maar die later toch weer terugvalt, boven de 23 te oud en te duur en dan niet meer in trek zonder startkwalificatie. En na 27 is er ook geen scholing meer mogelijk. Die groepen, je moet prioriteiten leggen bij wie dicht op de arbeidsmarkt zit maar ook oog hebben voor toekomstige uitval. Je moet integraal kijken, sanctionering is ook een goed instrument om mensen toch bezig te krijgen want alleen op intrinsieke motivatie komt niemand elke ochtend vroeg uit zijn bed. In Vlagtwedde is het integraal opgepakt en wordt het op alle niveaus gedragen, dat verklaart voor een deel het succes.

### **3. Frits van Kordelaar, directeur/bestuurder Het Oude Ambt, waarvan Stichting Welzijn Oldambt en Stichting Welzijn Oldambt, betrokken bij buurtbeheerbedrijf Plato Winschoten.**

Er woedt al een tijdje een discussie binnen de gemeente Oldambt, wat moeten we met Publiq, Synergon en de buitendienst van de gemeente. Er is nu een model gemaakt waar Plato in het vakje van buiten, tijdelijk past. Dus bedoeld om weer door- of uit te stromen. Publiq zou daar annex aan kunnen zijn om meer kansen op werk en doorstroming te bieden.

Plato als idee is erg goed, heeft zichzelf ook bewezen, ook in andere steden waaronder Deventer. De aanloop had in Oldambt veel sneller gekund als partijen elkaar eerder gevonden hadden, dan had de expertise niet buiten ingekocht hoeven te worden. Deze vorm van expertise overtanken bleek uiteindelijk duurder dan het zelf doen.

Het project staat en valt met bevoegenheid, nodig om de vaart er in te houden en het project op de kaart te zetten. De coaches werk en inkomen hebben op een andere manier met cliënten te maken, zien nu ook wat er aan schort bij cliënten in relatie tot werk. Eerst hadden de coaches daar geen tijd voor gekregen, later wel, toen kregen ze zicht op de problematiek en werden ze gemotiveerder, omdat het dan om het proces gaat en niet om een eenmalig doorverwijscontact.

In de beginfase was gekozen voor de Parkwijk als pilotgebied, bepalend daarbij was de achteruitgang van de buurt en de grote mate van werkloosheid, maar klaarblijkelijk valt het aanbod van mensen zonder werk niet te matchen aan het werkaanbod. Dus zou je het werk aan moeten passen aan de cliënten die er wonen en dan zou je moeten zorgen voor meer begeleiding en de lat lager leggen. Je ziet dat er in de uitwerking meer gebruik wordt gemaakt van de 'betere' mensen in de bak om het project succesvol door te laten gaan en te laten slagen, eigenlijk is dat een gemiste kans. Als je te weinig investeert in het motiveren van de groep die daar onder zit, zou je daar juist in moeten investeren in plaats van uit een grotere vijver te gaan vissen, zowel qua rekrutering van kandidaten als qua aanbod van werk. Als de bevoegenheid wordt overgezet naar een grotere instelling als Synergon is de vraag wat er gebeurt. Ook Synergon vindt wel dat Plato een project dat primair gericht is op leefbaarheid, dat laatste moet geen ondergeschikt doel worden bijvoorbeeld door middel van de selectie die je doet via het assessment, daarmee komt het uitgangspunt 'uit de wijk voor de wijk' in de gevarezone.

Wat is de mate van uitrolbaarheid? Plato wordt gekoppeld aan dorpsvisies, dorpsontwikkeling, wat is het potentieel aan medewerkers in het dorp en wat is er nodig om het potentieel te activeren, daarmee ontstaan nieuwe vestigingen van Plato in de dorpen en daarmee heb je een andere sociale infrastructuur waarin je opereert en daarmee kom je eerder aan het doel van verbetering van de leefbaarheid, zoals het ook zo ging met de sportbeheerders in Bellingwedde die zich steeds meer verantwoordelijk zijn gaan voelen voor alles wat er op en rond het sportveld gebeurt, Er is uitrolbaarheid, er is daarmee ook herbevestiging van het project, de relatie met de omgeving wordt sterker omdat mensen niet verder op gaan werken maar in hun eigen dorp aan het werk blijven. Werkomgeving is woonomgeving. Is het ook een project voor tijdelijk werk en tijdelijk ontwikkelen. Het was oorspronkelijke bedoeld voor een half jaar meedraaien en dan uitstromen, maar de praktijk is weerbarstig, nu is er na een half jaar een herindicatie en dan kan er nog een half jaar verlengd worden. Doorstroming is er wel, maar vooral richting lichamelijk werk, grondverzet, loonbedrijf, die zien mensen bij Plato werken, het is namelijk een verwante sector, zien iemand die goed en veel werk kan verzetten, die doorstroomt is er wel, in de dorpen rondom de Blauwe Stad heeft dat zijn meerwaarde. Het gevaar zit er in dat de dienst Werk en Inkomen c.q. de gemeente Oldambt van mening is dat er voor een grote groep geen regulier werk zal zijn dus krijg je opnieuw maatschappelijk zinvolle banen, dat is werken met behoud van uitkering met een klein plusje er op. Je hebt gewoon geen, in deze regio en sommige andere ook, geen perspectief, je kunt wel uitstromen willen maar als er niets is om naar uit te stromen houdt het op, net zoals Synergon gewoon een groot bedrijf is en ook geen echt SW-bedrijf, zeker als je kijkt naar de dochters als Publiq en Nieland bv. Daar is hetzelfde systeem, mensen worden in dienst genomen en uitgezet op karweien. De grens tussen Synergon en Nieland is maar heel dun. Als Plato in het systeem van Synergon komt moeten we opletten dat het niet hetzelfde wordt als Nieland, met meer vrijheid richting de markt zoals Nieland ook heeft. Ook Nieland heeft aan de ene kant goedkopere arbeid in kunnen zetten en daarnaast nevenactiviteiten zoals ex- Wiw-ers die overgenomen zijn door Nieland. Maar als we met zijn allen vast kunnen blijven houden aan de doelstelling van Plato heb je dubbele winst, in Parkwijk zie je dat mensen alerter worden op hun eigen omgeving net zoals in Ganzendijk, daar kwam een Steunsteet met een dorpsbeheerder, want het was genoeg geweest met de verrommeling, die dorpsbeheerder ging de bermen opruimen, deed uiteindelijk alle bermen en alle bewoners gingen hun eigen tuintje opknappen, als maar iemand

begint heb je de olievlekwerking.

Een van de moeilijke zaken is dat gedacht werd aan particulieren helpen met tuinonderhoud, maar Acantus is daar terughoudend in, hoe ver mogen we gaan, privé is privé, en het schept een precedent want het zou een premie op verrommeling van het privé groen kunnen worden, als je het maar flink verwaarloosd wordt het voor je gedaan, met dat mechanisme was niet echt rekening gehouden.

Bij senioren kun je die diensten wel aanbieden omdat mensen het echt niet meer kunnen, dus ouderen en mensen met lichamelijke beperkingen. Maar ze vonden bij Plato ook dat de mensen die ze in dienst hadden niet op eigen houtje in particuliere tuinen aan het werk konden zetten, daar moet je goed mee oppassen bij deze kwetsbare groep, uitkijken wie je waar neerzet, dat is toch wel link. Moet je dat willen en durven en hoeveel tijd en energie kost het qua begeleiding, je zou bijna één op één mee moeten lopen, om te zien of het risico niet te groot is. Op die schaal is dat onuitvoerbaar.

Kan het concept worden vertaald naar andere branches? Of gekoppeld aan beheer openbare ruimte?  
Er zijn wel andere gebieden, kijk naar ontwikkeling van de Steunstees.

Wij focussen op bestaande banenstructuren en banen. Maar we vergeten dat mensen die in de bakken zitten soms andere capaciteiten hebben die ze al lang inzetten maar die niet in de structuur van een normale baan passen. Een Steunstee is gericht op 4 O's maar dat betekent niet per se de inzet van een mbo geschoolde kracht die alle 4 de O's in huis heeft, maar je kunt op zoek gaan naar iemand met maar één van deze vier kwaliteiten, die ze vaak toch al inzetten in een bepaald verband. Als ze dat toch al doen, zou je dat ook in kunnen zetten in een Steunstee, bijvoorbeeld voor de koffieochtend, voor de ontmoetings-/gastvrouwfunctie, dat kun je verder ontwikkelen en uitbouwen.

DC Noise, een groot probleem is de krimp, mensen vertrekken maar de mensen in de bak blijven wel, we hebben bewezen dat je met moderne techniek voor deze generatie ouderen de hulpvraag wel kunt beperken, maar met deze generatie ouderen lukt dat niet zonder hulp. Je hebt allerlei moderne techniek, maar ouderen hebben vaak knoppenangst et cetera. Je hebt zorg, mensen en techniek, in het midden zit een zwart gat waar de dingen niet bij elkaar komen. Bij een technische voorziening moet je dus een menselijke interface leveren waarmee je mensen van hun angst voor techniek afhelpt, laten zien dat het niet eng is en dat het werkt. Ook mensen met die kwaliteit zitten in de bak, die kun je daar voor inzetten. Eigenlijk begeleiding, iemand die dat kan of er voor geschoold wordt kan in dat smalle deel een grote rol spelen voor de gemeenschap, omdat hij iemand helpt om het zelf te doen of om verbinding te maken met hulp op afstand via de moderne techniek, daar zou je banen of projecten van kunnen maken.

Derde invalshoek, je hebt de Wmo met de vervoersvoorziening, er is een toenemende groep die zich niet kan bewegen en vervoeren, deze maakt gebruik van Wmo, krijgt een scootmobiel, maar gaat daarmee feitelijk achteruit in mobiliteit. Eigenlijk hadden ze moeten proberen om nog steeds mobiel te zijn, want dat is een criterium voor gezondheid, met de scootmobiel gaat het alleen maar harder achteruit, dit is een toenemende groep. Er zijn elk uur tamelijk lege lijnbussen, er is de boodschappenplusbus, deze rijden bijna 24/7 met hun pretpakket rond bv naar Intratuin, de boodschappenplusbus is er voor de leuke dingen en niet voor de eerste levensbehoeften, voor ontspanning, ontmoeting, voorkoming van isolement. Als je goede afspraken maakt met het OV bureau en je leidt mensen op, traint ze om samen met het vervoersbureau arrangementjes te maken, bij voorbeeld van tien tot 4 uur naar intratuin inclusief lunch, met de stoptijd bij de haltes en wat langer wachten omdat het instappen langer duurt en ook even omrijden langs intratuin. Als je mensen kunt vinden die dat soort arrangementjes maken kun je mensen laten wennen aan het openbaar vervoer en kunnen ze met hun eigen buurvrouw of buurman op pad en weten ze met welke buslijn. Als je zo ver komt kunnen ze later ook van de eigen voordeur op eigen kracht naar het ziekenhuis in Groningen als daar hun partner ligt. Anders wordt het een taxi en daar wordt het Wmo-budget niet blij van. Het UMCG heeft vrijwilligsters die mensen begeleiden en de mensen klaar zetten als hun bus komt. Daarmee kun je op termijn besparen op Wmo-voorzieningen omdat je minder maatwerk, kleinschalig vervoer van deur tot deur te financieren. Alleen moeten ze leren goed uit te stappen met de rollator en de bussen moeten de wacht- en overstaptijden wat ruimer nemen. Dat helpt ook tegen de angst voor de OV-chipkaart, dat kun je trainen, trainingssessies met begeleiding: een keer proberen en je licht mensen voor en hebt dan per Steunstee nog een vraagbaak die administratieve rompslomp op kan lossen bv als ze niet hebben uitgecheckt met de OV-chipkaart. In die marge ligt een hele hoop werk dat nu niet gebeurt maar dat wel heel veel mensen aan het werk kan helpen, er is wel een deel financiering in de vorm van besparing op medische

kosten maar het ontbreekt nog aan ontschotting om maatschappelijke projecten mee te financieren. Het kan als je je systeem zo opbouwt dat je de uitkering wat verhoogt met een beloning en je pakt dat goed aan en je hevelt bespaarde Wmo middelen over, want 80 % redt zich wel, 15 % heeft Wmo ondersteuning nodig, 5 % is helaas intramuraal, onvermijdelijk. Je moet proberen die grenzen op te laten schuiven en het interventiemoment later te laten vallen. Bij voorbeeld door tuinonderhoud uit handen te nemen wordt iemand gelukkiger, acht zich zelfstandig, denkt niet dat hij al naar een aanleunwoning moet dus je bespaart op de Wmo en de Awbz en daarmee schuift ook de grens naar intramurale zorg verder op. Menzis is zo ver dat ze dat erkennen, maar de koppeling tussen gesubsidieerd welzijn en banen en de zorgverzekeraar moet nog gelegd worden. De gemeente Bellingwedde gaat bezig met welbevinden onderzoek, geen zorg op basis van het aanbod, maar wat is je mate van welbevinden en wat heb je nodig om dat op peil te houden dus niet de rollator of de scootmobiel maar wat heb je nodig om je welbevinden op peil te houden en dan krijg je een heel grijs gebied van kleinschalige voorzieningen die mensen nodig hebben, dan kun je gebruik maken van het potentieel van mensen zonder werk die daar een grote genoegdoening in kunnen vinden. Het lijkt in tegenspraak met de eerdere bewering dat je mensen niet zo maar in een tuintje aan het werk kunt zetten maar als je er een structuur op maakt van scholing en begeleiding via een ROC dus reguliere scholing in sociale vaardigheden, in ethisch bewustzijn, vaardigheden aanleert, dan is later specialisatie mogelijk in makelaarsfuncties. Het makelen van vraag en aanbod, daar ligt de markt.

Daarmee hebben we ook een alternatief voor de overbelaste mantelzorger, want alleen met mantelzorg kunnen we namelijk ook niet alle problematiek oplossen. Het ergste is dat de mantelzorg niet meer natuurlijk en vanzelfsprekend is, maar mantelzorgers worden steeds meer een groep die problemen ondervindt met het mantelzorgen, het wordt gezien als een voorziening voor de patiënt en dan gaan we kijken wat er nodig om die voorziening in stand te houden dus het is inmiddels een geïnstitutionaliseerd zorgarrangement geworden. Je krijgt een geïnstitutionaliseerd natuurlijk proces, het wordt langzaam een proces in de civil society, maar dan in de privésfeer. Als die patiënt zoveel zorg vraagt moet die zorg geleverd worden en niet in plaats daarvan de mantelzorger gesteund die er onder door dreigt te gaan. Mantelzorg zou een keuze moeten zijn en geen plicht. In dit gebied is een groot potentieel waar je veel menskracht in kunt zetten als je niet vanuit de institutie denkt maar vanuit de mens, en vanuit het menselijk potentieel, want het zou niet zo moeten zijn dat meer dan 20 % van de mensen met een uitkering helemaal niet actief is en in de ellende zit. Mensen doen ook al veel zelf.

Je mag niet de verwachting hebben dat je iedereen naar een reguliere baan met minimaal minimum loon kunt brengen, een uitkering vertaal je als maatschappelijk kapitaal en dat waardeer je op met wat extra geld, om daar vervolgens in de sector dingen mogelijk te maken dus dat zijn bijna weer maatschappelijke banen.

Waarom blijven we altijd hangen in constructies van gesubsidieerde banen werken met behoud van uitkering, waarom pakt het niet zo uit dat bijvoorbeeld werk in de buitendienst gewoon wordt gedaan door mensen met een normaal salaris en normale aanstelling, en dan wel een cao-loon, willen we een schaduweconomie houden, is er een waterscheiding? Nee, ik denk dat wij een waterscheiding in stand houden tussen aan de ene kant betaalde arbeid en een uitkering aan de andere kant. Op het moment dat je mensen in dienst neemt komen er heel andere voorwaarden om de hoek kijken, mensen komen op de loonlijst, je hebt er als gemeente echt budget voor nodig. Geld dat een gemeente uit moet kunnen en willen geven en dat dan niet meer aan andere doelen besteed kan worden. Vervolgens is dat ingezette kapitaal kwetsbaar geworden voor heroverweging, dan ga je snoeien in de buitendienst als je iets anders met je geld wilt doen. De uitkeringen en ook het Werk-deel zijn geormerkte middelen, daarmee kun je iets opplussen, het valt niet ten laste van de reguliere organisatie en budgetten. Het is een nevenstroom qua geldmiddelen, de Wwb met het werkdeel en dat budget kun je gebruiken ter verlichting van de gemeentebegroting. Zo houdt je toch mensen aan het werk in de kinderboerderij.

Voorbeeld Bellingwedde. Het Werkdeel werd eerst helemaal besteed aan ex- IDbanen, maar je hebt ook jonge werklozen en daar moet je ook wat aan doen dus dat budget moet je vrijmaken dus mensen met voormalige ID-banen worden weer ontslagen, de gemeente wilde dat toch eigenlijk niet, gingen de begroting schonen op budgetten die stapelbaar waren om vier mensen mee in dienst te nemen. Maar toen vond men weer dat het te veel geld uit de reguliere begroting kostte, al dat geld ging naar maatschappelijke banen en dat wilde men eigenlijk niet en daarnaast werd het Werkdeel niet gebruikt, dat hielden ze over. Toen besloten dat die vier mensen toch weer ten laste van het werkdeel moeten komen dus per 1 februari gaan ze weer over van Nieland bv waar ze ondergebracht waren, komen weer terug naar het Oude Ambt omdat daar het werkgeverschap kon worden ondergebracht om daarmee ook bij hetzelfde pensioenfonds als waar ze eerst zaten het pensioengat weer te vullen. Waar ben je dan mee bezig? Je brengt wel weer lucht in de reguliere begroting maar je hebt die mensen eerst in de zeik gezet en toen weer gerehabiliteerd en het Werkdeel was blijkbaar toch nergens anders

voor nodig dan voor deze maatschappelijke banen, die had je dus gewoon overeind kunnen houden en de mensen hadden daarin door kunnen werken met behoud van hun pensioenopbouw. Oldambt wil ook weer een constructie maken met maatschappelijke banen voor mensen die niet uit kunnen stromen naar regulier werk. Het gaat nog steeds om mensen die zinvolle dingen doen en een ander type productiviteit halen, het zijn harde werkers maar ze passen niet in het reguliere arbeidsbestel.

Voor hetzelfde geld kan een werkgever beter krijgen op de arbeidsmarkt dus deze mensen blijven steeds aan de kant staan. Bij Plato zie je dat een loonbedrijf/grondverzetbedrijf wel oog heeft voor mensen die gigantisch veel werk verzetten en die wel in dienst wil nemen, het gaat wel met loonkostensubsidie, dat komt er toch bij, of je dat wilt of niet. Maar het is niet zo dat als de subsidie stopt de mensen er weer uit gaan. Van de vier mensen die gestart zijn, zijn er nog twee bij deze baas aan het werk. Het zijn toch wel mensen met een gebruiksaanwijzing dus dat verklaart de afstand tot de arbeidsmarkt.

Een ander voorbeeld. Jan is geweldig, hij strooit als het glad is het zout tot aan de auto's, hij is overal voor inzetbaar maar je moet wel sturen, zeggen wat te doen, tot hier en niet verder, daar kan en wil een werkgever als Het Oude Ambt wel tijd voor nemen maar die is er in het reguliere bedrijfsleven niet omdat de productie daar altijd voorgaat. Wij (Het Oude Ambt) kunnen investeren in de persoon zelf en dan haal je veel meer uit de persoon dan je ooit gedacht had. Maar je moet mensen ook niet overvragen want dan gaat het mis. Bij voorbeeld als mensen aangesproken worden op iets waar ze niet verantwoordelijk voor kunnen zijn. Als het systeem in balans is, in de persoon en in de omgeving, dan gaat het ook perfect en dan doen ze ook een stap extra. Dat geldt ook voor kleine werkgevers en soms zelfs grote werkgevers als Albert Heijn en de Hema, dat zijn zaken die zich laten kleuren naar de wijk waar ze gevestigd zijn, een afspiegeling van de wijk willen zijn en dus ook medewerkers uit de wijk aannemen maar dan moet er wel een ander type filiaalmanager zitten, meer een werkcoach die blijft uitleggen hoe het moet. Kijk naar AH en je ziet waar binnenkort geld te verdienen valt.

Suggesties waar te gaan kijken: moeder der moeders is Cambio Deventer en hun spin-off, zij zitten breder, hebben een groter potentieel, herstructureringswijken, bv een inloophuis voor Marokkaanse/islamitische vrouwen, zij hebben de doelgroepen geconcentreerd, niches gezocht, maken een combi van maatschappelijk nut, bijna keten van bureaus bij voorbeeld een uitzendbureau voor een bepaalde doelgroep om ze weer ergens anders neer te zetten dus een uitstroomelement in de wijk zelf om mensen richting werk te bemiddelen of in trajecten. En dan heb je nog Werkpro in Groningen. Van dagopvang voor daklozen tot en met inbrengwinkels, computerwerkplaatsen et cetera. Simplon is daar ook een goed voorbeeld, begonnen als muziekpodium, vervolgens de nuttigheidsfactor er bij brengen, ze hebben een budgethotel geopend, het opereert op een specifiek deel van de markt. Nu ook nog een restaurantfunctie erbij en dat alles genereert geld, je investeert en je arbeidskracht is toch al beschikbaar. Het voorbeeld van de Harmonie, een initiatief van GGZ in Winschoten, daar ging de kok zelf aan de slag met zijn voormalige doelgroep, cliënten als volwaardige medewerkers. Deventer is erg geprofileerd, maar soms is het misschien wat meer de reputatie van 'wij hebben de oplossing' en als je dat roept wordt het soms opgevat als humbug, at roept ook wel weer kritiek en eventueel weerstand op. Er zijn ook personen uit Cambio die zelfstandig als adviesbureau verder zijn gegaan, die dragen het gedachtegoed van Cambio uit en verdienen daar goed, aan. Je verdient nu eenmaal meer aan een formule die je uitvent dan aan de uitvoering van het werk zelf dat gedaan moet worden.

#### **4. Marcel van Leeuwen, coördinator opbouwwerk Stichting Welzijn Oldambt, betrokken bij de oprichting van buurtbeheerbedrijf Plato**

De wijk is schoner, dat was een van de doelen, zwerfvuil opruimen, dat gebeurt daadwerkelijk, en het doel was mensen uit de buurt binnen Plato iets zinvols te laten doen in de eigen wijk, dat ze in de wijk zichtbaar zijn, rolmodel zijn voor andere niet actieve mensen en dat het een vorm van weerbaarheidstraining is die een half jaar of een jaar duurt, dat men in die tijd weer leert werken en daarna weer iets anders gaat doen. Wettelijk is de termijn een half jaar maar in de praktijk werd er weleens een uitzondering gemaakt als mensen een langere periode van arbeidstraining nodig hadden waardoor de termijn verlengd kon worden. Dus dan uitstromen naar andere delen van het arbeidsplein zoals dat hier heet of dat men uitstroomt naar regulier werk en beide is gebeurd binnen Plato.

Nee, de wetgeving maakte dat niet mogelijk maar het lijkt wel die kant op te gaan. Plato was een experiment voor twee jaar en na die twee jaar ga je kijken of het een concept is dat werkt. Het eerste idee was om er een gewoon bedrijf van te maken, net als Cambio in Deventer, met verschillende partners: Gemeente, Acantus, werk en inkomen, SWO, die zouden zelf zo veel klussen genereren dat het bedrijf kon bestaan. Maar dat idee is min of meer ingehaald door de tijd, door de verandering in de Wsw, zodat SW-bedrijven meer arbeidstrainings- en re-integratiebedrijven moeten worden, dat geldt ook voor Synergon. Het lijkt er nu op dat Plato een onderdeel gaat worden van Synergon als leerbedrijf. Op het Werkplein, waar iedereen die wil participeren terecht komt ongeacht zijn achtergrond, die komen allemaal op hetzelfde plein binnen en zij kunnen straks bij Synergon eerst een arbeidstraining ondergaan en kunnen daarna doorstromen, hetzij naar regulier werk, of een leerwerkplek bij een bedrijf buiten, of er komt uit dat men een beschermde werkplek binnen nodig heeft en dan komt men binnen Synergon te werken. Plato als buurtbeheerbedrijf zou dan het trainingscentrum kunnen zijn voor mensen die buitenwerk willen doen. Ze kunnen doorstromen naar een hoveniersbedrijf e.d. Of als ze een beschermde werkplek nodig hebben, kunnen zij bij de langdurige poot van Plato terecht komen. Zo krijgt Plato een andere juridische vorm, wordt anders ondergebracht, we zijn nog aan het kijken hoe je wel de combinatie vast kunt houden met het wijkgericht werken. De wijk en het wijkplatform zijn trots op Plato, zijn er ook blij mee omdat de wijk er goed bijligt, je ziet de jongens bezig, mensen komen sneller bij de Plato medewerkers omdat ze aanspreekbaar zijn. De ene helft van de wijk kent de voorman, de andere helft de projectleider. Er zijn korte lijntjes.

Er zijn mensen uitgestroomd naar regulier werk, die hebben een reguliere baan, bij een loonbedrijf en iemand die op de administratie van Plato zit is in Groningen aan het werk gekomen, ook iets in de administratie.

Plato is een arbeidstraining. De consultants van werk en inkomen hebben iets meer tijd voor deze cliënten dan voor de reguliere caseload. Met meer aandacht vanuit die kant, aandacht voor de problematiek, voor de belemmeringen die deze mensen, de reden waarom ze een arbeidstraining ondergaan, daar besteden de consultants meer aandacht aan. En ze hebben de dagelijkse aansturing van Harm Jan. Hij en de projectleider Leo Kampschmidt starten het bedrijf letterlijk elke ochtend op. Om 7 uur, met zijn allen, wie er niet is wordt gebeld, een bak koffie en dan naar buiten. Er zijn mensen afgefallen die dat niet konden. Voor heel veel mensen geeft het een positieve drive. Er waren ook mensen die zich aanmeldden omdat hun kennissen al bij Plato werkten, zo van ik ken nog wel iemand die dat ook wil doen, dan wordt het bijna een vriendenclub hoewel dat natuurlijk ook niet goed is. Het is natuurlijk wel werk. Dit werk is wel echt werk, er wordt wel een redelijke mate van inzet en productie gevraagd.

Op een gegeven moment konden we via contacten die we in het wijkgericht werk hadden opgedaan mensen plaatsen bij een loonbedrijf, dat was bijna een stapje te veel, om vanuit het niets na een half jaar arbeidstraining bij een bedrijf meteen vol aan de bak te moeten, dat was bijna te veel.

Plato is natuurlijk ook wel weersafhankelijk werk, bij harde regen of als het heel koud is is het ook niet fijn om zwerfvuil te verzamelen.

Mensen zijn ook eerst bij Plato geweest om te leren werken, op tijd te komen, zich te houden aan pauzes en vakanties, komen weer in hun normaal dagritme. Voor een van de opleidingen, oriëntatieafdelingen op het Werkplein, waar je kunt kijken of houtbewerking of bouw iets voor je is, de mensen die van ons daar naar toe zijn gegaan, daar horen we later van dat mensen die eerst bij ons zijn geweest het beter doen dan mensen die rechtstreeks van het loket komen, omdat ze al een eerste training gehad hadden.

Als de pilot afgelopen is, moet je gaan kijken naar waar iedereen naar toe uitgestroomd is en of dat succesvol is, dat weet je nu nog niet zeker.

Het is jammer als er aan werken bij een SW-bedrijf een zodanig imago kleeft dat mensen liever niet in hun eigen buurt aan het werk gaan, liever verderop waar niemand ze kent. Bij Plato hebben we op een gegeven moment gemerkt, we hebben die doelstelling trouwens wel los moeten laten, het pilotgebied was Parkwijk, daar zouden ook de mensen geworven worden, op een gegeven moment konden we niet genoeg mensen meer vinden in dat gebied en toen kwamen ze ook van buiten de wijk. Er zijn toch een aantal mensen uit Parkwijk die daar gewerkt hebben en die dat ook leuk vonden, om juist in de wijk te werken. Ze zijn er juist wel trots op. Er zijn bijvoorbeeld drie mensen die gewerkt hebben bij Plato en die hebben zich daarna gemeld voor de wijkraad, die zijn breder geactiveerd dan alleen werk, omdat ze zich betrokken voelen bij de wijk. Dat pleit er wel voor dat mensen juist in de eigen wijk aan het werk gaan.

Het is niet zo dat mensen van Plato andere buurtbewoners aanspreken bij voorbeeld op rommel die ze laten slingeren, ze ruimen het eerder op, de behoefte is er wel, ze ruimen soms letterlijk de troep van hun burens op, maar ze hebben binnen hun baan niet de bevoegdheid om daar iets aan te doen. Het zijn geen buitengewoon opsporingsambtenaren. In de pilot hebben we het daar weleens over gehad. Vooralsnog hebben we die bevoegdheid niet gegeven. Dat is meer een taak voor de handhaver en dat is een ambtenaar van de gemeente, die heeft een meer onafhankelijke positie. De mensen van Plato zijn meer de aangevers, ze kunnen het wel doorgeven maar ze maken zelf geen proces verbalen op. Je hebt weleens het gevoel dat het de kortste klap zou zijn, als je henzelf de bevoegdheid zou geven om handhavend op te treden, gelijk een bon uitdelen. We hebben het niet gedaan omdat het hen ook wel kwetsbaar maakt.

Wij waren enthousiast geraakt door Cambio Deventer en wij dachten ook dat je Cambio hierheen kon kopiëren. In het begin zijn er ook wel mensen van Cambio bij betrokken geweest om ons te helpen, om het op te zetten, maar ik denk dat iedere gemeente toch wel verschillend is en zijn eigen dynamiek heeft. Cambio is in 15 jaar in Deventer ontstaan en gegroeid, met alle lokale omstandigheden die daar invloed op hebben. In Winschoten zijn we nu met Plato bezig, anderhalf jaar, je ziet in die periode wetgeving en regels veranderen, daardoor zal Plato zich anders ontwikkelen dan Cambio. Ik denk dat je het idee wel kunt kopiëren maar dat het in de uitwerking toch verschillend wordt. We hebben het bijvoorbeeld nog niet geprobeerd in een dorp, hoe zou het nu in een dorp werken. Onderzoekstechniek is wat wij doen nog maar heel klein, om daar nu conclusies aan te kunnen verbinden.

Plato kan wel na de pilotfase gecontinueerd worden, in dit geval wordt het dus waarschijnlijk ingebed in een Gsm-bedrijf, Synergon, met de middelen die er zijn voor het participatiebeleid. Dit zijn ze van plan, één Werkplein vanuit UWV, werk en inkomen en Wsw. Als er mensen inkomen, die krijgen daar eerst een diagnosestelling, een assessment en dan worden ze in een van de poten geplaatst, eerst op een tijdelijke plaats en daarna gaat men naar regulier werk, naar definitief of naar nog iets anders als blijkt dat men volgens het assessment meer aanleg heeft voor een andere richting. Voor ons is het wel gemakkelijk als we onderdeel worden van een bedrijf waar alles al aanwezig is: werktuigen, materialen, arbo-regels en dergelijke. Die zaken zijn vergelijkbaar, wat je voor een buitendienst moet hebben dat heeft Plato ook nodig dus daar zou je goed gebruik van kunnen maken. Een welzijnsstichting heeft dat niet in zich. Voor de pilotperiode is het heel goed geweest om het in deze positionering mogelijk te maken, de administratie is bij voorbeeld geregeld maar uiteindelijk is een buitenbedrijf een betere omgeving.

Uiteindelijk zou het wel passen bij je onderzoeksopzet, bij je vraag: in hoeverre heeft een lokale overheid invloed, hoe kan deze met beperkte middelen toch iets bereiken. Juist omdat je veel zaken als gemeente niet kunt beïnvloeden, ben je op zoek naar een middel om mensen duurzaam aan het werk te laten zijn. Cambio is dat wel gelukt, zij hadden op een gegeven moment 120 mensen structureel aan het werk. Ook omdat ze langdurige contracten met de gemeente Deventer zijn aangegaan waardoor zij verantwoordelijk werden voor het ophalen van het zwerfvuil, zodat de dure buitendienst daar niet voor ingezet hoefde te worden. En zo hebben ze ook contracten met de NS om de stations netjes te houden, dat genereert ook weer geldstromen. En dan zorg je daarmee dat je voor een aantal mensen echt werk genereert. Ons idee was om ook zelf middelen te genereren, uit omzetten dus, naast de middelen die al beschikbaar waren, hier zou je ook zaken kunnen doen met NS: schoonhouden, kapotte fietsen weghalen, graffiti verwijderen, bedenk het maar.

Met de wijk was het eigenlijk ook zo, aan de ene kant is een buurtbeheerbedrijf een economische impuls, omdat



iemand meer gaat verdienen en meer te investeren heeft in zijn eigen woonomgeving, je ziet waar grote concentraties mensen zijn die afhankelijk zijn van een laag inkomen of een uitkering, dat zie je terug in de woonomgeving. Op een gegeven moment heeft men niet meer de reserve om dingen in de eigen woonomgeving te vervangen, dat heeft dan geen prioriteit meer, met een minimumuitkering val je op een gegeven moment terug op de eerste levensbehoeften, dat zie je terug aan de buitenkant van een woning op een gegeven moment, die kant stimuleer je. Je zorgt ook dat met de inzet van die persoon de buurt zelf netter wordt. Je krijgt meer betrokkenheid, hij wordt niet alleen geactiveerd om te worden, ook de participatie in de samenleving, waar jij ook aan refereert, die kant neem je mee. Als ze zo meewerken worden ze een positief rolmodel voor anderen, voor de rest. En je ziet direct voor je ogen als iemand met een uitkering, dat het ook anders kan. Je bent aan de slag. Het werk doe je met behoud van uitkering, daar zit nog geen plus op. Maar als mensen daarna doorstromen naar regulier werk, dan zie je dat ook in het wonen terug, dat is de filosofie, vooralsnog wonen ze in dezelfde omgeving maar in een betere positie, daar versterk je het gebied op de lange duur ook mee. Je moet het ook niet hebben dat mensen die een baan krijgen gelijk uit deze omgeving verdwijnen. Eigenlijk is het juist goed dat in een gebied waar veel mensen een uitkering hebben ook iemand blijft wonen met een normaal inkomen. Meer mix en meer versterking, economische ontwikkeling. In Deventer hebben we dat ook gezien in een buurt, in een van de Vogelaarwijken, daar werkte men ook aan kleinschalige economische impulsen voor de wijk, dat mensen die een uitkering hadden en een kleinschalig bedrijfje konden beginnen, in hun eigen huis of in leegstaande woningen. Gewoon om meer kapitaal naar de wijk te trekken. Om wat te doen te hebben maar ook om wat uit te kunnen geven.

Bij Plato hebben we er heel weinig over gehoord dat mensen er in eerste instantie materieel niet op vooruitgingen. Alsof dat niet meteen telt, de reis naar een baan is begonnen, de eerste stap is gezet en ze verwachten dat daar wel een positief vervolg op komt. Er is ook weinig structurele werkgelegenheid in deze regio, er is een tekort aan arbeidsplaatsen dat was ook ons motief om naar Cambio te kijken, om op deze manier duurzame arbeidsplaatsen te creëren. Als wij net als Cambio in Deventer hier 100 duurzame arbeidsplaatsen zouden kunnen creëren, gefinancierd uit de middelen van deelnemende partijen, dan heb je heel wat bereikt. Met budgetten die er toch al zijn. En dan blijft het toch nog redelijk additioneel, want je moet ook niet bestaande werkgelegenheid in je regio weg te drukken en weg te concurreren, dan is het middel erger dan de kwaal. Het is interessant om straks te kijken of we dat buurtgerelateerde vast kunnen houden, als het straks ondergebracht is in een SW-bedrijf, dan moet je de verbinding met wijkgericht werken wel houden en dan kun je misschien ook nog wel groeien. WE hebben nu één team met maximaal 17 werknemers gezeten. Dat was vorige zomer, omdat er niet meer gesproeid mag worden met onkruidbestrijdingsmiddelen. Op een gegeven moment werd dat erg zichtbaar en Publiq had extra mensen nodig om te schoffelen, toen hebben we een ploeg van 10 mensen gevormd om te schoffelen. Toen Publiq vorig jaar de beeldkwaliteit niet waar kon maken zijn tijdelijk mensen van Plato in het groeiseizoen actief geweest. Dat is een stuk goedkoper dan uitzendkrachten inhuren door Publiq.

Is bekend van de deelnemers van Plato waar ze op de re-integratieladder staan? Het zijn wel mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar daarvan zeggen hun consultants dat het wel iets voor hun is, dus ze zijn handgezocht, de goede mensen zijn er bij gezocht. In het begin werkte dat niet, er waren twee consultants toegewezen vanuit werk en inkomen, ook toegevoegd aan de projectgroep van Plato, alle cliënten zaten bij één consultant, toen bleek dat die consultant een caseload had van 86 en extra aandacht voor de mensen van Plato zat er toen niet in. Via de stuurgroep is toen mogelijk gemaakt dat deze consultants iets meer tijd hadden voor Plato en Plato-deelnemers. Hun caseload ging daarvoor iets naar beneden. In Plato hadden ze in het begin iedere week een half uur een gesprek met de consultant werk en inkomen over belemmeringen en wat ze er aan konden doen om die belemmeringen weg te nemen. Later daalde dat tot een gesprek per maand. Daarnaast was er de dagelijkse begeleiding en aansturing van de voorman. Dat moet ook redelijk intensief en kleinschalig, 17 medewerkers is dan best veel en dat was ook moeilijk. We hebben nu één voorman in dienst die wordt vanuit de projectgelden betaald en die heeft tussen de vier en zeventien man, afhankelijk van het seizoen en het aanbod van werk. 's winters is er ook wel tijdelijk werk, bij voorbeeld knelpunten in het strooibeleid pakken ze op, er wordt wat extra aandacht besteed aan fiets- en voetpaden richting scholen en zo, dat wordt heel erg gewaardeerd door de wijk. Als je dat soort dingen laat doen, dan wordt een bedrijf geliefd in de wijk. Ik denk dat daar dan ook een stuk, mensen wilden op een gegeven moment ook niet uitstromen, die wilden bij Plato blijven werken. Het geeft voldoening, zinvol, zichtbaar werk, je functioneert in een sociale omgeving. Het is soms bijna jammer als iemand uit moet stromen, iemand die alleen een uitkering krijgt kost 12.500 euro per jaar, om alleen een uitkering te verstrekken, het is goed op zich, maar ook weleens jammer dat je die regel van een half jaar hebt, voor mensen die dit werk leuk vinden en het goed doen maar een te grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, dan zou je zeggen waarom hevel je die 12.500 euro niet over en gebruik je dat als loonkostensubsidie om hem of haar aan het werk te

houden, dan is het een participatiebaan, nu kan dat nog niet, als het er alleen om gaat dat iemand deelneemt aan de samenleving zonder verder al te hoge doelen, dat zou interessant zijn. Je verandert er iemands leven, zijn omgeving wel door.

De mensen zijn met de hand gezocht, dus je hebt niet de mensen geselecteerd die wel de uitkering willen ontvangen maar daar liever niets voor willen doen. Ik zit niet zo goed in werk en inkomen dat ik weet of die mensen er ook zijn in Parkwijk. Parkwijk is niet voor niets gekozen natuurlijk, in de Hermelijnlaan en de Wezellaan hebben we een ander project gedaan en toen kwamen we er achter dat in die twee behoorlijk grote straten 70 % van de inwoners afhankelijk was van een andere bron van inkomsten dan uit arbeid. Daarom hebben we ook dit gebied gekozen en het was op enig moment wel min of meer teleurstellend dat je uit deze wijk dus niet meer mensen kon genereren om in het buurtbeheerbedrijf te participeren. Dan waren er toch allerlei andere belemmeringen waarom ze toch niet dit soort werk konden doen: lichamelijk, geestelijk, verslaving, je moet er toch wel een redelijke mate van gezondheid voor hebben zowel lichamelijk als geestelijk. Als dat ontbreekt, geestelijk, heb je een ander type voorman nodig die daar mee om kan gaan en als het lichamelijke beperkingen zijn kom je eigenlijk bij het traditionele SW-werk uit, omdat een SW-bedrijf gewend is om met die beperkingen om te gaan, dan hoor je daar eerder thuis. Een buurtbeheerbedrijf is ook een middel, geen doel op zich. Het is bedoeld om mensen te activeren, te motiveren, om mensen uit te dagen om hun kwaliteiten aan te spreken. Je zou het veel langer moeten doen dan deze anderhalf jaar om er echt conclusies aan te kunnen verbinden. Daarvoor loopt het te kort. Dan is Cambio in Deventer interessanter. We hebben hier in Oldambt ongeveer 1100 tot 1150 mensen met een uitkering vanuit Werk en Inkomen, het zou mooi zijn als je dat aantal substantieel omlaag zou kunnen brengen, de medewerkers werk en inkomen zouden daar echt de tijd voor moeten hebben om aandacht te besteden aan die mensen, om ze te selecteren, dat is denk ik echt een voorwaarde en je moet het denk ik koppelen aan het wijkgericht werken. Vanuit dorps- en wijkgericht werken kun je dan de klussen genereren waar deze mensen mee aan de slag kunnen. Je haalt de ergernissen weg uit dorpen en wijken, daar komt waardering uit voort en als mensen uit dorpen en wijken er bij betrokken worden, krijg je de economische impuls en de voorbeeldwerking, dan kan het een mooi middel zijn voor de lokale overheid om het op zo'n manier aan te pakken, dan doe je er meer mee.

## 5. Gerard Renkema, raadslid in Slochteren, werkzaam bij de gemeente Hoogezand-Sappemeer als wijkcoördinator

Het hangt meer van toeval af, of mensen gaan participeren of aan het werk komen. Juist nu in een wijk, Gorecht-west, daar probeert men met inzet van het participatiebudget meer dingen voor elkaar te krijgen. Ben er niet van overtuigd dat het op deze manier lukt. Je wil mensen die niet aan het werk zijn actief krijgen in de maatschappij. Maar ik heb het idee dat een groot deel zoveel sores aan het hoofd heeft dat ze er niet eens aan toekomen om een bijdrage te leveren, maar het is wel de moeite waard om het te proberen. Vanavond gaat het in de raad van Slochteren over de perspectiefwissel, sociale minima moeten ontzien worden, maar er is niets op tegen dat voor wat hoort wat, dat idee. Als mensen een uitkering krijgen en gebruik maken van minimafonds, mogen ze daar best een tegenprestatie voor leveren. De vraag is of je dat als overheid altijd moet organiseren of dat het ook aan de mensen zelf over kunt laten. Er zijn al wel veel mensen die op de een of andere manier al wat doen, mantelzorger, vrijwilliger bij de voetbalclub en dergelijke. Tendens bij participatie is dat het allemaal georganiseerd moet worden maar ik vermoed dat als je kijkt wat mensen allemaal al doen dat er al vrij veel is. Er is ook wel een groep die helemaal niets doet, maar die komen er door al hun sores ook niet eens aan toe. Dan nog. Misschien is er wel wat mogelijk, in Hoogezand heb je een wijk die redelijk verpauperd is, als je het zo ver kunt krijgen dat mensen die nu aan de kant staan het netjes gaan houden in zo'n wijk heb je al heel wat bereikt.

Ik zie in Hoogezand, ik praat vrij uit, dat je daar diftar hebt, je betaalt per kilo. Je oude bankstel moet je naar het afvalaanbrengpunt brengen en daar betalen voor het inleveren, in zulke wijken zie je een vervoersprobleem en een financieel probleem dus dat bankstel blijft in de tuin staan en met oud en nieuw gaat het op het vreugdevuur en dan is het ook weg, maar dat is qua milieu niet echt de bedoeling. Als je kunt bereiken, creatief, dat de wijk zelf zijn rommel opruimt, dan moet er eigenlijk wel voor betaald worden, maar het is beter als de rommel weg is ook al komt er geen geld binnen voor het storten bij het grofvuil. Zo kun je wellicht mensen actief krijgen, in Hoogezand noemen ze dat liek om. Ik doe wat voor jou en jij voor mij. Kan me voorstellen dat als je mensen één op één aanspreekt dat je zo mensen aan kunt spreken: ik heb wel een probleem maar ik heb ook wat te bieden. Dat is beter dan zwaar beleid en grote projecten. Wie kan de inwoners aanspreken? De sociaal wijkbeheerder van de woningbouwcorporatie, die ziet een waar verwaarloosde tuin, zou mooi zijn als zo'n project dat ook tuinhuisjes maakt ook een schuurtje plaatst om zaken op te kunnen bergen. En wat kun jij nou doen, en dan komt er een tegenprestatie. Als je zwaar beleid maakt, terwijl je de burger zelf meer verantwoordelijk wilt maken, maar we gaan veel beleid maken om de burger dat uit te leggen, dat hij zelf verantwoordelijk is, structuren maken, je moet het gewoon doen en niet te veel organiseren. Zoals in het Slochter participatiebeleid er ook ruimte is voor anderen: kerken, buurtverenigingen, het maatschappelijk middenveld.

Je ziet dat allerlei clubs steeds minder vrijwilligers krijgen, voetbalclubs bij voorbeeld. Daar kun je wat voor organiseren zoals een vrijwilligersvacaturebank, soms heeft het te maken, als het water tot de lippen stijgt komt er wel een oplossing. Vaak weten ze ook wel nieuwe mensen te vinden voor een functie of taak in een vrijwilligersorganisatie. Het is logisch dat ouders van kinderen wat doen in de club waar hun kinderen sporten. Een voetbalclub is geen kinderopvang, als je het zo gebruikt en ouders zijn niet bereid, dan moeten de ouders maar een hogere bijdrage betalen. Als je geen kantinedienst wil doen, moet je het maar afkopen, wat de clubkas ook spekt. Oud papier ophalen door de ouders van leerlingen van de basisschool, 1 of 2 keer per jaar aan de beurt, afkopen kan, maar het heeft ook een sociale functie, dat je het samen doet, dat is een waarde op zich dus de moeite waard om in stand te houden. Zo wordt het toch vaak georganiseerd in wijken en dorpen. Zo gingen we een keer met de restanten van de rommelmarkt naar Eelde en hebben daar toch nog aardig wat geld binnengehaald. Er kan meer uit de samenleving komen, je kunt als overheid voorbeeldprojecten doen maar heel veel wordt zelf ook bedacht.

Mijn bezwaar is bij het participatiebeleid dat het paradoxaal is, meer verantwoordelijkheid bij de burger maar we moeten van alles bedenken en organiseren om het bij de burger neer te leggen. Maar het komt wel, trek je maar een beetje terug als overheid. Alleen als een groep aan de kant blijft staan, steeds, dan zou je wat moeten doen, maar dan zijn er ook nog allerlei andere belemmeringen.

Als kleine werkgevers/bedrijven met behoud van uitkering werkervaring op laten doen is dat al heel wat, met name voor jongeren, laten zien dat er aandacht is voor iemand, daar geloof ik wel in. Bij de overheid kan dat, is vaker wel hoger opgeleid, bij een boer, tuinbedrijf, buitendienst openbare werken zou dat ook wel kunnen, bijvoorbeeld Jaap Borg (weg- en waterbouw) is daar een goed voorbeeld van. Borg heeft daar een goed gevoel voor, om wat te willen doen voor mensen die uit de boot vallen.

Het project Vredekerk is bij toeval ontstaan, was geen beleid, de kerk was te koop, gemeente kon hem kopen, strategische aankoop, doorverkocht naar wat toen nog Volksbelang heette. Goede locatie bij centrum en herstructureringswijk, er hoefde voorlopig nog niets te gebeuren, laat het maar een soort wijkcentrum worden. Er was wel een wijkcentrum/buurtvereniging die een gebouw had, daar kwam een bepaalde groep die alles zelf redelijk of goed op orde heeft, komen een avond per week om te biljarten of zo, maar een hele grote groep komt er helemaal niet want die hebben andere sores. De kerk is een soort buurtcentrum geworden, eetcafé, Eeterie, allerlei activiteiten, heel laagdrempelig, heel aardig, zoals sociaal restaurant, daar kun je goed eten. Baanvak heeft daar een werkleerproject van gemaakt. Dan krijg je wel de vraag, het is eigenlijk een re-integratieproject, wat is het effect, wat levert het aan uitstroom op, ik zie ook dat als er een activiteit georganiseerd wordt voor de wijk, een informatieavond over herstructurering bijvoorbeeld, dan komen er heel wat mensen die anders niet zouden komen bij voorbeeld als het in het gemeentehuis zou zijn, ook al is dat maar een klein stukje verderop. Het is niet elitair, iedereen kan er naar toe, er zijn ook cursussen, ook voor de buurt. Het grappige is dat het niet door het welzijnswerk wordt georganiseerd maar door de corporatie met een bevlogen buurtwerker die bij de corporatie werkt, maar die weet de mensen wel te vinden. Deze corporatie had een brede taakopvatting qua leefbaarheid, volksbelang tenminste wel, de andere, Talma niet, die is puur gericht op tevreden huurders. Lefier, nu was Volksbelang, heeft had een bredere taakopvatting, maar vroeger was dat breder dan nu, ook als gevolg van de kredietcrisis. Het welzijnswerk is niet bij machte om het te organiseren, de corporatie springt in dat gat, er gaat wel vrij veel geld in om, het kost wel het een en ander, dat heeft men er voor over, dat kon ook vanuit het W-budget. Het was mooi meegenomen als je met het W-budget ook dingen kon organiseren met een bredere spin off. Als er initiatieven zijn, moet je die stimuleren, zorgen dat mensen met plannen geen last hebben van al te veel regelgeving, vrijwilligers verzekeren bij voorbeeld zodat ze daar geen sores over hebben. Op dat gebied zou je nog wel meer kunnen bedenken als overheid, bij voorbeeld de evenementenvergunning, moet dat altijd wel, kan het ook zonder, kun je de kosten voor een vergunning als die echt nodig is ook krijgen zonder kosten, een bijdrage die je dan ziet als subsidie. Zo kun je drempels wegnemen qua vergunningen voor vrijwilligersinitiatieven. Benieuwd hoe het in Hoogezand gaat met de discussie over participatie, werkgedeelte of lager niveau, meer het Wmo domein. In Hoogezand is het nog wel spannend hoe de vraag beantwoord gaat worden: moet je voor participatieprojecten geld uit het Werkdeel inzetten of Wmo-geld, maar dat is er overigens ook niet dus dat schiet niet erg op.

## **6. Hilly Venema, externe deskundige op het gebied van werken inkomen die nu bezig met is het in kaart brengen van kennis, ervaring en competenties van uitkeringsgerechtigden in de gemeente Slochteren.**

Er zijn drie verschillende ladders. De eerste komt nog uit de marsroute, werkgroep, advies over re-integratieladder, bestond uit drie treden, participatie, re-integratie, werk. Deze ladder was gekoppeld aan instrumenten van de BWR, was nodig om de BWR goed te laten werken, om een prestatieovereenkomst met het BWR te kunnen sluiten en resultaten te kunnen koppelen aan de ladder, om de vraag te kunnen beantwoorden of het BWR er in is geslaagd om mensen hoger op de ladder te krijgen. Landelijk is er de participatieladder, deze heeft zes treden, Je moet mensen op die ladder plaatsen op basis van dossiers. Wat daar in zit? Wat staat daar in, alle gegevens, hard en zacht, rapportages van Baanvak in het kader van doelmatigheid. Hilly heeft alles er in gezet wat gevonden kon worden maar dat was best beperkt. Bijvoorbeeld. heeft betrokkenen contacten buiten de deur anders dan huisgenoten. Als het er niet in staat, is de score meteen al isolatie. Dan ga je kijken naar het CV, kun je wat vinden, als iemand op basis van het CV wel redelijk snel naar betaald werk zonder ondersteuning kan komen, is dat het groeipotentieel. En dan krijgt Baanvak dus die opdracht. Dan staat iemand op korte afstand van de arbeidsmarkt, als er niet veel belemmeringen zijn. Als die er wel zijn, kan iemand in een jaar bijvoorbeeld van isolatie stijgen naar het hebben van sociale contacten buiten de deur. Dat combineert ook weer met ons participatiebeleid. Wat zijn daarin je prioriteiten, als je de hele ladder hebt uitgewerkt, waar geef je vervolgens prioriteit aan, zoals in Slochteren bij voorbeeld jeugd. Wij waren geneigd om iemand met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt eerder met rust te laten, in een rusttraject te zetten. Daar is wat voor te zeggen uit een oogpunt van efficiency, als je doel tenminste alleen is om zo veel mogelijk mensen naar betaald werk te brengen, via de ladder. Maar je kunt ook doelen of subdoelen stellen binnen participatie. Je kunt bij voorbeeld een project starten vanuit je middelen om mensen uit isolement te houden, een project creëren om een aantal mensen daarin te laten participeren, als ze nooit zo ver zullen komen dat ze betaald werk kunnen doen zonder ondersteuning, maar we wel willen investeren om te voorkomen dat mensen verder afglijden.

Maar als de budgetten in de komende tijd zullen krimpen, zullen dat type activiteiten waarschijnlijk wel onder druk komen te staan en minder worden. Ook omdat we op moeten passen met overschrijdingen op het Inkomensdeel van de WWB. Nu zijn Inkomensdeel en Werk-deel nog gescheiden, maar via een participatiebaan dalen de uitgaven in het I-deel en komt daar besteding van middelen uit het W-deel voor in de plaats. Je kunt wel iemand op een participatiebaan zetten, dan blijft hij binnen de sociale activering, dat is het niveau tot aan betaald werk met ondersteuning. Dat zijn bijvoorbeeld schoolconciërges. Die mensen komen bijna nooit of heel moeilijk naar betaald werk vanwege psychische of lichamelijke problematiek, leeftijd, karakter, sociaal onangepast gedrag. Dus is er bijna geen uitstroom. Een participatiebaan kost wel € 20.000 per jaar en een uitkering maar € 14.000. Daarom zou iemand niet zijn hele leven in zo'n baan moeten zitten. Je kunt meer doen als je naast een uitkering mensen een prestatiebonus geeft voor maatschappelijk zinvolle activiteit. Nu is het 3 jaar participatiebaan, dan stopt het, dan 3 maanden WW en dan weer terug in de Wwb, dus je creëert zo draaideurcliënten, dat moet je eigenlijk niet willen. Beter is dan om te laten werken met behoud van uitkering met een bonus voor hun inzet. De belemmeringen van een cliënt breng ik in beeld, op basis van wat ik in de dossiers vind.

Je kunt mensen ook 'bevriezen' op de ladder, afspreken wat het hoogst bereikbare niveau is, of kijken of er ook groeimogelijkheden zijn. Vaak zijn mensen keer op keer uit de bak gehaald, tegen het licht gehouden, maar het beeld is in tien jaar feitelijk niet veranderd.

Daarom moet je bij de poort, waar de klant binnenkomt, meteen goede diagnostiek doen, de klant volledig in beeld brengen, mogelijkheden en belemmeringen. Maar als er nauwelijks een CV is of opleidingen zijn niet volledig geregistreerd, dan blijven het povere dossiers. UWV laat mensen die zichzelf zouden moeten redden de eerste 2 maanden met rust, kiezen er voor om hen niet lastig te vallen, 70 % vindt ook snel weer werk, 30 % heeft wel in meer of mindere mate belemmeringen en staat of gaat op lange afstand van de arbeidsmarkt staan. Ben je langer dan een jaar bij huis, dan wordt het steeds moeilijker. Je moet door goede intake en diagnostiek meteen al weten wie het waarschijnlijk niet op eigen kracht gaat redden.

Een van de grootste, meest voorkomende zaken is psychologische problematiek. Mensen denken vaak dat iets hen bij wijze van noodlot overkomt.

De moeilijkere groep daar kun je ook aandacht aan besteden in het kader van het participatiebeleid, niet sec vanuit de Wwb maar ook vanuit de Wmo kijken. Daarom loont het ook om te ontschotten, het komt voor dat bij wijze van spreken 42 instanties zich met één klant bemoeien, dat is volledige verzorging. Professionaliteit werkt ook wel tegen elkaar in, of niet in het belang van de klant. De motivatie van re-integratieadviseurs is vaak niet meer wat het zou moeten zijn, geen echte interesse in de klant, niet gedreven om het contact met de klant te zoeken. Die attitude is er niet. Medewerkers zien op tegen klantcontacten, hij wordt weer doorgestuurd, dat is slecht voor de

klant, het ontbreekt aan intensieve regie, iemand die partijen bij elkaar brengt. Vaak wordt uitgegaan van eigen verantwoordelijkheid, als de persoon in kwestie die verantwoordelijkheid niet neemt gebeurt er dus niets met de klant. Voorbeeld van een klant die hbo technische bedrijfskunde heeft gedaan, statistiek meerdere malen niet haalde, hij heeft nu een grote studieschuld en is gestopt met de opleiding. Zo iemand moet je aandacht geven, over de hobbel heen helpen. Nu gebeurt er niets mee. Je moet ook buiten kaders durven denken, maatwerk willen leveren op de werkvloer in het belang van de klant. En je moet kijken vanuit wat de klant nodig heeft, niet vanuit het aanbod. Organisaties denken ook in termen van overleven, en dat is niet altijd in het belang van de klant. Er is ook nog de relatie tussen persoon en sociaal systeem, het een versterkt het andere.

Je kunt ook loonkostensubsidie geven voor nuttige functies die in de loop der tijd verdwenen zijn maar die wel nuttig zijn. Principe van social return, bedrijfsleven heeft ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid, de vraag is hoe kunnen bedrijfsleven en overheid elkaar vinden, hoe zorg je dat bedrijfsleven ook plaats maakt voor mensen met minder potentie, zodat er toch wat gebeurt voor hen.

Er zijn ook wel slimme mensen die in het verleden de makkelijke keuze voor een uitkering hebben gemaakt, bijvoorbeeld omdat ze niet of onvoldoende diepgaand gekeurd zijn. Niet willen en niet kunnen accepteren we nu eigenlijk niet meer. Bijvoorbeeld een man van 58, nu wil hij niets meer maar vroeger wel, daar hadden we iets mee moeten doen. Zo iemand is al 20 jaar met rust gelaten, nu is de afstand tot werk niet meer overbrugbaar. Deze man zegt dat hij zich het leven anders had voorgesteld, had ook wel betaald werk willen hebben maar het is nu eenmaal niet zo gelopen en nu accepteer ik dat maar. Is dat ook echt zo? Zo iemand is overigens wel goed opgeleid dus je zou wel willen weten hoe het zo gelopen is. Als je creatief bent wat bij hem het geval is kun je bijvoorbeeld verenigingen en dergelijk helpen om sociale media in te zetten. Zo boren mensen ook nieuw sociaal kapitaal aan dat hen kan helpen om verder te komen. Filosofische vraag is of werk bijdraagt aan je geluk. Kun je gelukkig en tevreden zijn zonder dat werk?

Dan is er ook nog de groep 16 tot en met 27 jaar, welke instrumenten worden ingezet, wat hebben die mensen nodig. Ze zijn ook niet goed gediagnosticeerd, worden opgeroepen voor trainingen bij het UWV, jongens gaan er heen omdat het moet, verplicht is, maar zien er de noodzaak niet erg van in. Als je jong bent, en je wilt je hele leven in de uitkering, dan moeten we dat als overheid niet accepteren. Die gedachte moet je niet kunnen hebben. Want als je niets wil, dan krijg je wel een uitkering als basis maar eigenlijk is dat te weinig. Als je wel wat nuttigs gaat doen, krijg je daarvoor een bonus. Verder is er ook de armoedeval, soms is een uitkering nog niet eens zo heel slecht, met werk tegen minimumloon ben je soms slechter af dan met een uitkering omdat je buiten regelingen en aanvullingen gaat vallen.

Je kunt kiezen, of je krijgt te weinig geld dus je zult wel iets moeten doen om wat meer geld te hebben. Nu wordt het Werk-deel maar aan een beperkte groep besteed in participatiebanen, die verdeling is scheef. Kun je niet meer mensen motiveren en hun talenten ontwikkelen door het beschikbare geld over een bredere groep te verdelen?

Een grote groep kom je tegen in de Wwb die eigenlijk in de Wia thuis zouden horen. Veel mensen zijn ziek geworden, waren nog steeds ziek, gingen toch weer aan het werk, werden ontslagen en zijn via de WW in de bijstand geraakt. En nooit meer aan het werk gekomen want vanwege ziekte/arbeidsongeschiktheid en lang niet gewerkt wilde geen werkgever meer met hen in zee. Wat kan ik dan eigenlijk nog wel, vragen ze zich af. Vaak zijn ze alleenstaand, geen zelfvertrouwen dat ze iets kunnen. Het merendeel van de mensen in de bijstand heeft een laag opleidingsniveau. Hoger opgeleiden vinden als het op hun niveau niet lukt vaak nog wel lager gekwalificeerd werk. Veel lager gekwalificeerd werk is ook verdwenen dus daar is geen plaats meer voor. Zoals je vroeger de gemeentekwekerij had waar mensen met weinig opleiding werkten, dat kwam ten goede van de eigen omgeving. Je had die bomen en dat groen toch nodig dus het was nog nuttig werk ook. Wat heb je nu zelf als gemeenschap nodig, wat kun je in de gemeente houden, daar kun je mensen ook mee motiveren. Je kunt niet motiveren door te zeggen dat je voor je uitkering moet werken maar vooral door te overtuigen dat je nuttige dingen doet voor de samenleving. Bij voorbeeld mensen die zo manisch depressief zijn, die passen niet in een normale baan. Die kunnen niks in slechte tijden.

Als je kijkt naar andere invulling van functies kun je kijken naar ontschotting van deskundigheid, efficiency, kosten drukken, daar kun je 50 % mee bezuinigen. Op het gebied van werk en inkomen, moeten we niet meer alleen op loopbaanontwikkeling gaan zitten, maar vooral of ook op psychologische problematiek gaan zitten, medische problematiek, dus meerdere vormen van deskundigheid in huis halen.

85 tot 90 procent van de cliënten wordt niet gezien door de casemanager, deze hebben een hoge caseload van

pakweg 170 klanten bij 32 uur per week, dan is er geen tijd meer om klanten te zien, ze sturen klanten door naar de psycholoog of wat er maar nuttig lijkt, daar komt weer een rapport of telefonische rapportage over binnen en dat voeren ze in. Dus ze houden de administratie bij. Bij zo'n jeugdige moet je juist verbinding maken en als een buddy er naast gaan staan, zorgen dat die niet op de bank blijft zitten, als je niet aan de slag gaat, dan kom ik bij je. Alleen administratief werk voor casemanagers past niet bij hun inschaling in schaal 9 of 10. Je moet van die mensen een bepaald percentage directe productiviteit zien, echte klantcontacten en dat dan ook registreren. Dus targets leggen in het functioneren van de casemanager/re-integratieconsulent.

Je hebt de mogelijkheid binnen UWV om een persoonlijk werkplan voor jezelf aan te maken. Mensen moeten zelf bijhouden wat ze zijn gaan doen. Dus de cliënt houdt het zelf bij en niet de casemanager. Casemanagers hebben er geen vertrouwen in dat dat gaat werken. Eigenlijk wil de casemanager daar niet aan, die doet liever gemakkelijk werk dan echt in gesprek gaan met cliënten.

Voor de Wwb dus toen nog de Abw ging het gewoon om het verstrekken van een uitkering en zo nodig een sanctie. Veel mensen komen nog uit dat gedachtegoed, dus zijn daar nog op gericht.

Het toonkamerprincipe betekent: eigen verantwoordelijkheid, regie bij de klant zelf, professionals stemmen af. Wat betekent dat nu in het nieuwe werken, anders werken, dat is nooit op de werkvloer geïmplementeerd. Veel mensen vullen hun werk met het vullen van administratieve systemen. De casemanager belt met de uitvoeringsorganisatie en bemoeit zich met hoe het werk wordt aangepakt. Deze uitvoeringsorganisatie is afhankelijk van opdrachtverstrekking door de gemeente dus de uitvoerder gaat maar luisteren naar de opdrachtgever. Dat is geen goede vorm van regie voeren, je zou je niet moeten bemoeien met hoe het werk wordt uitgevoerd maar dat het resultaat wordt behaald. Als je als uitvoerder de opdracht niet uit kunt uitvoeren, moet je dat terugmelden bij de opdrachtgever bijvoorbeeld als er in de intake/diagnostiek zaken over het hoofd zijn gezien die een belemmering vormen bij het krijgen van werk. Je moet naar een zuivere verhouding van opdrachtgever-opdrachtnemer, maar daar hoeft je geen zes fte klantmanager voor te hebben bij de gemeente.

Als je minder tijd kwijt bent aan de administratieve systemen, je vult samen hetzelfde systeem in plaats van steeds maar weer gegevens opnieuw in te kloppen. Dan heb je tijd om mensen te zien en te spreken, alle administratie houdt mensen af van praten met de klant want dat is lastig. Dus niet voorschrijvend maar coachend naar de klant en dus verbinding maken met de klant. UWV gaat zich ook meer focussen op mensen met grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De rest redt zich zelf wel in eerste instantie.

Op zich zou het goed zijn om de verschillende organisaties in elkaar te schuiven, te ontschotten, meer doen aan preventie, voorkomen van werkloosheid, bij voorbeeld zorgen voor vervoer als dat een belemmering is. Maar aandacht aan de arbeidsmarkt geven kan een gemeente niet lokaal, dat moet regionaal.

In Oost-Groningen zul je met nieuwe ideeën werkgelegenheid moeten creëren of mensen nuttig bezig laten zijn, bv in de toeristisch/recreatieve sector. Bbz-clieënten geven aan dat ze dreigen om te vallen maar er is geen tijd voor om ze echt te helpen, behalve dan met het verstrekken van een krediet. Maar is meer nodig om er voor te zorgen dat de onderneming weer gezond wordt want een bedrijf valt niet zomaar om. Dat is doodzonde en voor mensen ook emotioneel, dramatisch. Je kunt bijvoorbeeld proberen een tweede bedrijfstak te starten bij zelfstandigen in de agrarische sector, een bedrijfstak die mensen een constante inkomensstroom geeft.

Een goed voorbeeld is de kringloopwinkel in Slochteren, daar zit een stijgende lijn in, een groot deel kan hij zelf verdienen maar misschien niet alles, ook op langere termijn mogelijk niet. Daarnaast heeft een kringloopwinkel ook maatschappelijke waarde, iemand neemt initiatief om wat te doen. Je kunt bijvoorbeeld oud-ondernemers inzetten om als mentor mensen te helpen met ondernemerschap, dus zorgen voor sociale verbinding. En daarnaast kan zo'n kringloopwinkel ook nog verder uitbreiden, ook stage of werkervaring aan jongeren bieden, Denk bijvoorbeeld aan de fietsenmakelaar, hij bemiddelt via internet in gebruikte fietsen. Hij zet fietsen op zijn site uit heel Nederland, daar kun je op een veiling-achtige manier op bieden. Zo iemand kan ook meer met het bouwen van sites voor het MKB, waar ze vaak nog weinig aan internet doen, die kan laten zien hoe je dat aanpakt. Zorg dat mensen elkaar leren kennen en van elkaar weten wat ze nodig hebben. Je werkt echt met mensen uit een bepaalde laag in de samenleving die of sociaal achtergesteld zijn of ergens ontspoord zijn. Bij voorbeeld mannen die hun vrouw kwijt zijn geraakt en daardoor hun structuur kwijt zijn geraakt, helemaal zijn afgegleden. Daar moet je een sociaal vangnet voor maken, anders brengt het alleen maar kosten en ellende voort. Zorg voor psychologische begeleiding, zorg dat mensen geholpen worden in plaats van ze aan hun lot over te laten. Niet iedereen heeft evenveel veerkracht en flexibiliteit van zichzelf, niet iedereen heeft dat van huis uit meegekregen. Veel ellende gaat ook over van generatie op generatie.

In Slochteren heb je het over 170 mensen van de bijna 16.000 inwoners. We besteden daar zoveel formatie aan, om het systeem in stand te houden. Maar heeft dat wel zin? Sommige mensen met wie je afspraken maakt over wat maximaal haalbaar is op de participatieladder, dit is de waarheid die je accepteert, daar zou je ook van uit moeten gaan. Soms is het gewoon de reële situatie, het houdt op. Als overheid vraag je of je nog iets kunt doen kunt betekenen, zo nee, dan wordt het het domein van Kwartier, de instelling voor welzijnswerk. Besteed je tijd en je middelen aan mensen die dat wel willen en ook voor zichzelf nog perspectief zien. Je kunt bijvoorbeeld één keer per jaar of halfjaar bellen met mensen, vragen hoe het nu gaat, of we nog wat kunnen betekenen, of ze tevreden zijn met hoe het gaat, met de verstrekking van uitkering. Dus meer marketingmethodiek, maar wel op een sociale manier. Klantgedachte moet leidend zijn; voor die klanten doe ik mijn best, ik wil dat die tevreden zijn. Als iemand zegt dat hij niet gebeld wil worden, dan laat je het erbij tot over bijvoorbeeld 2 jaar. Net zoals het belmijnregister. Een verplichting is er wel, maar je gaat niet de verantwoordelijkheid overnemen behalve als ze die niet kunnen dragen, dat is iets heel anders. Niet dat je als ambtenaar je waar moet maken, omdat je zou moeten legitimeren dat je je geld verdient. De vraag is wat je moet doen met iemand die zegt in een ander land wiskundeleraar geweest te zijn, daar zou je nieuwsgierig naar moeten zijn in plaats van hem om te scholen tot vrachtwagenchauffeur want het is maar zeer de vraag of hij echt in dat vak zal gaan werken onder Oost-Europese arbeidsvoorwaarden. Goed dat we nu via het systeem echt in kaart brengen wat de situatie en het perspectief van klanten is. We schrijven eindeloos veel op maar doen er niets mee, dat wordt nu anders.

De overheid zou, ook in preventie, instanties met elkaar moeten verbinden, onderwijs, re-integratie, uitzendbureaus noem maar op. Bij voorbeeld mensen met minder opleiding en een lang arbeidsverleden, als die werkloos worden wordt het heel moeilijk, daar zou je preventief vooraf moeten investeren in hun opleiding. Is iemand nog bij, nog compatibel met de vraag die er is. Werkgevers willen vaak wel, je moet zorgen dat er continu geleerd wordt. Dat zal wel moeten. Bij voorbeeld meegaan in sociale media. Dat kun je niet laten lopen, anders kom je op achterstand. Kijken hoe je sociale media zakelijk in kunt zetten. Je wordt gezocht, nieuwsgierigheid, wat doet iemand nu, daar kun je wel gebruik van maken.

Samen met Ellen Huisman ga ik kijken naar het systeem, hoe het nu werkt en hoe je daar verder mee kunt gaan. De rol van de overheid zal in de toekomst een heel andere zijn. Als je een goede opdracht uitzet, hoe veel regie moet je dan nog voeren? Of je kiest voor co-makership, maar dat is een andere keuze, bij voorbeeld Baanvak en dienst Werk en Inkomen. Nu gebeuren dingen gewoon dubbel zonder dat ze effectief zijn. Het is ook de moeite waard om echt naar mensen toe te gaan, om te kijken wat je voor ze kunt doen. Je kunt nog altijd beter aanwezig talent inzetten bij de gemeente dan iemand passief thuis laten zitten, ook al is iemand dan wel mantelzorg voor zijn ouders. Dat valt bij een werkgever als de gemeente Slochteren nog wel te combineren. Of er komt gewoon goede zorg vanuit de Wmo in plaats van mantelzorg, dat kan ook, dan is het ook geregeld.



# Bijlage 3

## Gesprekken met deelnemers

### Deelnemer Vredekerk 1

Wat ik doe in de Vredekerk: schoonmaak, portieken schoonmaken, de bus schoonmaken, onderhoud, oud papier samen met Johan, de schoonmaakkast onderhouden, wc's schoonmaken, van alles wat, schuurtje af ten toe opruimen.

Betsy deelt ons in per dagdeel, dit gaan wij doen, dit moeten jullie doen, dan zegt Betsy dit moet vandaag rondom de kerk even gedaan worden. Soms mogen we het zelf aangeven. Dat moet even gebeuren, dan zegt ze dat is goed.

Ja, elke ochtend, 5 dagen per week.

B: misschien is het goed om even te zeggen, dat is deze week ingegaan dat je alleen maar 's morgens werkt, omdat mijn contract afgelopen was en nu heb ik een vrijwilligerscontract getekend dat ik hier kon werken. R. heeft een Wajong uitkering en daarnaast staat hij ingeschreven bij Wsw-bedrijf Trio, maar zoals bij jullie ook bekend is daar een lange wachtlijst. Zijn traject hier van Baanvak liep af en werd niet verlengd, UWV zei je staat op de wachtlijst van de Wsw en dan trekken wij onze handen er van af. En de gemeente zegt, hij is nog niet aan het werk bij de Wsw dus het is nu nog niet onze verantwoording. Dus dan ga ik hier iets opbouwen, leuke dingen gedaan, goed bezig, en dan zou je zeggen nu eindigt dat. Nu zijn Lies en de directeur van Baanvak bezig om te kijken hoe ze hier financiële middelen voor kunnen krijgen want het is natuurlijk niet goed dat hij hele dagen thuis komt te zitten.

Ja, anders had ik de hele week thuis gezeten, want het contract eindigde. Daar kan ik zelf ook niet tegen, dan begin ik mij te ergeren begin me te irriteren en al. Dat werkt gewoon niet, als ik dan weer thuis moet zijn. Dan moet je straks alles weer opnieuw opbouwen, want dan ben je een hele tijd bij huis geweest, alles weer op de rails zetten, daar moet je echt weer inkomen.

Ik heb een jaar hier gewerkt. Sociale activering. Ik heb daarvoor bij Trio gewerkt, in het tuinonderhoud. Toen ben ik daar weggekomen in verband met mijn knie, omdat ik daar heel veel last van had en van mijn rug. Toen ben ik bij de NME gekomen. Dat is ook iets van Baanvak. Trio moest mij niet terug. Toen ben ik in een keer hier bij de Vredeskerk gekomen, ik had gehoord dat daar een schoonmaakploeg was, dan wil ik daar wel heen, zei ik.

B: Met name omdat het groen voor jou te zwaar was, lichamelijk. Dat dat dus niet meer ging. NME en Trio, dat was echt in de buitendienst en de groenvoorziening. Zoals NME dat kon ik wel gewoon volhouden, dat was ook je eigen ding doen. Daar was je rustig bezig. Maar bij Trio werk je ook bij mensen thuis en dan willen ze dat allemaal af hebben en dat was niet te doen. Dan moest ik veel te veel werk doen en toen heb ik op het laatst gezegd dat doe ik niet meer. Ik moest met zoveel machines op pad en dat trok ik gewoon niet meer. Ik vond het wel leuk werk. Ik heb daarvoor eerst, voor ik bij Trio kwam, bij Wedeka gewerkt, Wedeka Veendam, daar heb ik altijd op de kinderboerderij gewerkt. Van de kinderboerderij ben ik daar in de tuin gekomen. Daar nog een hele tijd gewerkt. Dat was ook allemaal rustig, goed. En toen ben ik hier overgeplaatst naar Hoogezand, toen ben ik van school afgegaan en zo ben ik naar NME gekomen en van NME naar de Vredekerk. Wedeka was stage, vanuit school. Daarna heb ik daar nog een tijdje in het groen gewerkt, dat was leuk, rustig, gewoon normaal onze dingen doen. Toen ben ik bij Trio gekomen, dat ging de eerste periode goed. En toen ben ik bij iemand anders op de groep gekomen, daar kreeg ik zoveel werk mee. Daar moest ik met zoveel machines werken, ik zeg dat kan ik niet alleen allemaal. Moest ik kantensteken, bladblazer mee, kruiwagen, schoffels. En dan moest ik een heel stuk kantsteken en dan met de schoffel en daar waren er andere mensen, die waren met z'n drieën bezig, daar kon er ook wel een van mee, maar dat deden ze niet, dat moest je allemaal zelf doen. En toen trok ik dat niet meer. Toen ben ik bij de NME gekomen, daar ben ik alles vanaf het begin weer op gaan bouwen, ik zou weer terug naar Trio gaan maar Trio wilde mij in een keer niet meer terug hebben, toen heb ik gehoord van de Vredekerk, toen zei ik dan wil ik daar wel heen.

Nee ik heb geen opleiding voor het groen gedaan. Ik heb in Veendam op school gezeten, dat was MLK. Daarna heb ik geen school meer gedaan. Ik woon hier in Hoogezand, ik woon helemaal op mezelf, ik ben net verhuisd. Veel

groter, veel rustiger, ook niet bij een grote weg, een rustig wijkje, heel rustig. Ik heb daarvoor op het Heveapad gewoond, daar hoorde je iedere keer weer een auto langs gaan, toen heb ik ook gezegd nee, ik wil dit niet meer. Me ingeschreven voor een andere woning en die heb ik pas gekregen.

Mijn consulent bij baanvak was Maria, die heeft geregeld dat ik hier kon komen. Ze wilde eerst dat ik naar Sappemeer ging, dat was ook een project voor begeleid werken, NOVO was dat, daar wilde ze me eerst heen hebben, dat was allemaal met zulke mensen maar die echt teveel hadden. Ik zei ik kan ook normaal werken. Maar dat kun je niet en ik zei tegen mijn consulent dit vind ik niet kloppen en zij wilde het toch maar ik wilde dit. En maar doorgepraat en doorgepraat en op het laatst kreeg ik het voor elkaar dat ik naar de Vredekerk mocht. Bij de Vredekerk ben ik toen aan het werk gekomen en daar waren ze goed over mij te spreken. Ik begin hier alles weer op te bouwen en ze zeggen dat het goed is.

Leuk, je hebt hier goede collega's waar je mee om gaat, een gezellig groepje, Je komt allemaal voor elkaar op, is er wat, dan zeggen we dat en we helpen elkaar ook weer. Wat ik niet begrijp, daar helpt een andere college me weer bij en zo helpen we elkaar. Als we het niet met elkaar op kunnen lossen, gaan we naar Betsy. En als we het wel met zijn tweeën, met elkaar op kunnen lossen, dan praten we het uit, dan lossen we het op. En dan praten we er hier bij de Vredekerk ook niet over. Anders weet iedereen dat. Dus we zeggen wat in de bus gebeurt, blijft in de bus en als we er niet uitkomen gaan we naar Betsy toe en dan is het goed. Het wisselt, dan heb je wel in een keer een vaste collega, twee vaste collega's heb ik, dat zijn A. en D. Die zitten wel altijd met ons mee in de portieken. En soms is er iemand anders die met ons meegaat, dan is het dit groepje en dan die. Je hebt van alles wat. Drie man per portiek. Als we met 6 gaan, gaan er drie in die portiek en drie in een andere portiek.

Sommige mensen praten we wel eens mee, sommige zeggen niets. Sommige dachten ook dat we een straf hadden. We zeiden nee, dit is een schoonmaakploeg en toen zagen ze ons busje staan. Toen zeiden ze, o ja dat is van de schoonmaak, toen snaptten ze het wel.

Het is wel leuk werk, maar soms zijn er ook geen leuke dingen, dan kom je weleens wat tegen, dan is het echt niet meer leuk wat je treft, daar wordt je niet echt vrolijk van. Soms komen we in portieken, die liggen er zo vies bij. En dan zeggen de mensen, ja dat hebben wij niet gedaan. Dat vragen we gewoon netjes, dan gaan we even naar de mensen toe, vragen we van wie is die poes of zo, dat soort dingen. Van alles kom je tegen als je schoonmaakt.

B: het is ook maar heel weinig eigenlijk, een keer in de vier weken de portieken doen, eigenlijk moeten ze zelf ook wat doen maar dat is niet altijd het geval en als je dan maar een keer in de vier weken komt, dan is het soms weleens een beestenbende.

Soms kom je echt vieze dingen tegen, oude pizza's die ze laten liggen, met schimmel en alles, dat is gewoon niet leuk meer.

B: het is ook heel belangrijk dat je dat soort dingen doorgeeft, want degene die projectleider is van de schoonmaak van de portieken, die heeft contact met de opdrachtgever, Lefier is de opdrachtgever. Ja, de huismeester van Lefier gaat dan kijken en als er wat kapot is moeten we dat ook aangeven. Dan wordt dat gemaakt.

Dat er iemand ligt te slapen in de kelder, dat hebben we ook al eens meegemaakt. Sommigen wilden hem gelijk wakker maken, ik zei rustig aan, laat maar liggen, je hebt er toch geen last van. We laten die gewoon slapen. Maar wel melden.

B: wel altijd melden, dan kan zo'n huismeester daar ook weer wat mee doen. Je kunt wel denken dat hij slaapt maar misschien is hij wel dood, dat weet je niet. R. voelt zich altijd heel verantwoordelijk en die komt altijd wel met dingen wat hij opmerkt of wat hij tegenkomt. Wat dat betreft zijn we heel blij met hem.

Jawel, samenwerken, met elkaar omgaan, dat heb ik hier ook wel geleerd. Het is een veel gezelliger sfeer. En dat zeggen de mensen hier ook, de gasten die hier komen, die zeggen ook wat kunnen jullie met elkaar werken, alle soorten mensen, we kunnen heel goed met elkaar opschieten en op elkaar rekenen, dat is gewoon een hele goede band.

Het maakt mij niet zoveel uit, bij Trio vond ik het ook wel leuk werk, de tuin en alles, Nee, dat maakt mij ook niet

veel uit. Ze hadden mij toen ik getest ben gevraagd wat ik zou willen doen als ik weer bij Trio zou komen en ik zei dat maakt mij niet uit, het mag binnen en ook gerust binnen, maar er moet wel een beetje rekening gehouden worden met mij. Ik heb eerder ook bij Trio binnen gewerkt, op die andere locatie kan ik wel wennen maar achter op Trio hangt een heel droge lucht, daar moest ik toen werken, daar werkte ik ook op de fietsenafdeling. Ik had daar twee dagen gewerkt en ik kreeg hoofdpijn, last van de keel en alles en riep mijn consulent op en ik zei dat trek ik gewoon niet, ben ik weer naar buiten gegaan, ik werd daar gewoon ziek van en toen ben ik weer naar buiten gegaan want daar was hele droge lucht. In sommige gedeelten was het wel normaal, je werkte soms ook in gedeelten waar je heel droge lucht had, wij zaten net aan de kant waar niet veel deuren open waren of zo, daar kwam geen frisse lucht binnen en daar kan ik niet tegen. Je moet wel een beetje frisse lucht hebben. Waar ze die omfietsen in elkaar zetten, daar heb ik altijd eerst gewerkt. De fietsenafdeling, fietsen in elkaar zetten, daar moest ik ook wel een beetje aan wennen, toen ik die fietsen in elkaar zette, was ik met de achterkant bezig en voor mij kwam er al een ander aan en die zat met het wiel, toen dacht ik doe dan eerst even een andere fiets, Je moet een rijtje door, wiel er in zetten en weer doorgaan. En dan komt er een ander aan, die doet de schroeven en alles. Iedereen heeft zijn taak. Je doet niet in je eentje een hele fiets. Dat was allemaal apart. Er werken twee mensen voor en twee achter en dan ging je zo een rijtje afwerken. En dan waren er ook mensen die er de kogellagers inzetten en dat frame en alles daar in zetten, het frame komt helemaal kaal aan en dat moet je helemaal in elkaar zetten. Maar dat soort industrieel werk vind ik ook wel leuk werk, om te sleutelen, alle soorten werk vind ik leuk.

Ik weet nog niet wanneer ik bij Trio moet beginnen, ik heb wel een test gehad om, als je goed gekeurd bent kom je niet in aanmerking voor de Wsw, als je bent afgekeurd kom je wel in aanmerking voor de Wsw daar was ik toen op afgekeurd. Met mijn rug en mijn knie, hebben ze mij op de wachtlijst gezet. En toen ben ik in een keer een tijdje er buiten uit geweest. Ze hadden mij wel al twee soorten werk aangegeven, dat was buiten of binnen in in de schoonmaak. Toen heb ik aangegeven het mag in de schoonmaak en het mag wel in de tuin. Dat maakt mij niet veel uit, maar ik wil niet op de metaalafdeling werken, met al die machines, dat liever niet. Daar zitten heel veel risico's en daar zit ik daarom liever niet. Ook voor vrachtwagens maken ze daar van die opritten voor autotransporters, waar de auto zo op kan. Ik heb aangegeven, dat liever niet. Met tuinmachines weet ik, daar kan verder niet veel mee gebeuren, met sommige machines werkte ik niet, er waren ook wel dingen mee, daar werk ik het liefste niet mee, ik mag zelf weten met wat soort machines ik werk, ik mocht wel met bepaalde machines werken, dat was de bladblazer, de kantsteker, heggenschaar mocht ik mee werken, dat durf ik wel weer. Maar ik durf niet met de bosmaaier te werken of met de kettingzaag. Dat wil ik liefst niet. Grasmaaien mocht ik wel weer, en op het trekkertje durfde ik ook wel maar andere dingen weer niet. Zoals motorkettingzaag en bosmaaier, daar moest je weer een apart diploma voor hebben, want je hebt VCA, dan mag je nog niet met die machines werken, de regels zijn daar weer voor veranderd. Omdat er heel veel ongelukken gebeuren met die machines, daarom hebben ze aangegeven ik wil dat jullie een diploma hebben als je daar mee gaat werken. En de mensen moeten zo veel meter van je afstaan als je met een bosmaaier aan het werk bent, als ze dichterbij komen moet je gas loslaten, mag je het ding wel laten lopen, tot de mensen weg waren, uit het zicht waren, in verband met stenen en takken, dat die mensen niet raken, daarom hebben ze gezegd uitkijken. Daarom heb ik gezegd ik wil wel met simpele dingen werken maar niet met die gevaarlijke dingen. Hier dat is normaal rustig werk, niet met gevaarlijke machines, Voor waar je aan komt lopen, tussen de bosjes, staat dat gereedschappenschuurtje.

Dit is wel een gereedschappenschuurtje, dit is van de bewonerscommissie, de tuiniuitleen heet dat, mensen kunnen hier een keer in de week een maaier of een heggenschaar lenen zeg maar van de bewonerscommissie. Waar R. het over heeft, daar staat ook ons terras in en de parasols, spullen die je niet zo vaak nodig hebt, dat schuurtje staat bij de ingang. De bewonerscommissie is hier ook heel veel, die hebben hier ook een kantoor, op woensdagmiddag tussen twee en vier is de tuiniuitleen, dan kunnen de bewoners ook hier komen, registreren dat ze iets lenen, dan moeten ze dat dezelfde dag of de volgende week weer terugbrengen. Bij mijn weten is dat gratis. De bewonerscommissie heeft ook heel veel met de Vredekerk samen, de huurdersraad. Je hebt zoveel instanties waar je hier mee te maken hebt, Lefier, Kwartier zorg en welzijn,

Met sommige mensen die hier komen heb ik wel contact, dat is gewoon van hallo, hoe gaat het. Het is meer met de collega's, daar praat je het meeste mee. Met sommige mensen wel, dat zijn wel mensen die even met je willen praten, maar zijn ook mensen die rustig aan tafel willen zitten en met rust gelaten willen worden.

Als begeleiders heb ik Betsy, Johan, die was ook van Baanvak, maar die zit nu bij Trio schoonmaakbedrijven. En dan Lies, die boven zit, en dan Stef in de keuken.

Thuis heb ik Humanitas, die me een beetje helpen met dingetjes te regelen, dat ik een keer wegga. Financiën doe

ik allemaal automatisch, dat doe ik zelf, elke maand. Dat heb ik afgesproken, dan krijg ik mijn geld en dan betaal ik jullie. Dat is goed en dan halen ze het gelijk er af. Humanitas die ondernemen iets met mij, als ik wat heb, om daar heen te gaan maar ze mogen zich niet met mijn financiën bemoeien. Er zijn weleens mensen die dan zeggen van mijn begeleider mag ik helemaal niets kopen, daarom hebben ze gezegd, dat moeten jullie zelf doen en ik doe dat dan automatisch, dat is veel beter. Dan wacht ik gewoon, dan krijg ik zelf melding over, het is er af, dan weet ik wat ik kan doen. Ik heb nu nog een Wajong-uitkering van het UWV, verder heb ik met het UWV niks van doen. Nee, solliciteren hoeft niet, maar je mag altijd. Als je zelf denkt ik wil toch een keer kijken, als je een keer wat tegen komt dat je wil kijken of het iets voor je is, dan mogen we dat wel zelf doen maar dan moeten we het wel bij Baanvak zeggen, dan gaan ze daar met ons kijken en dan helpen ze ons er bij. Ik had eerst wel altijd zo van ik wilde altijd bij een boer werken, dat leek me wel leuk werk, daar werken ze ook met machines, maar toen ben ik bij Trio gekomen en daar werken ze ook met trekkers en zo. Er is ook wel vast werk bij de boer, dan werk je in ploegen, dan werk je van half 9 tot 6 uur, dan komt de volgende collega die neemt het van je over en zo ga je maar door, de volgende dag ga je weer aan de slag.

Over vijf jaar? Gewoon normaal, dat ik mooi werk heb, dat ik daar kan blijven, mag Trio, mag ook Baanvak zijn, als die iets voor mij hebben, dan kan je misschien eerder wat vinden, maakt mij niet uit wat voor werk, je mag blij zijn dat je werk hebt, dat heb ik ook gezegd het maakt mij niet uit wat voor werk, als ik maar werk heb. Dat ik niet thuis komt te zitten, bij huis loopt, dat begint mij te irriteren, dan begin ik mij te ergeren,

Ik heb het weleens toen ik even thuis was, ook als ik vakantie heb, als ik twee weken vakantie heb of zo, dan had ik net in verband met mijn huis, dat ik vakantie had, maar als ik niks om handen heb, dan begint het mij gewoon te irriteren. Je moet wel vakantie hebben, maar doe mij dan maar een weekje en daarna dan ga ik weer aan het werk. Dan heb je alles in huis gedaan, dan heb je ook niks meer te doen, dan zit je thuis maar te kijken,

Dat heb ik bij Baanvak ook aangegeven, zou Baanvak iets vinden dat ik gauw een baan zou krijgen, dat heb ik ook gezegd, dan ga ik er eerst kijken en als het bevalt, dan is dat goed. Ik heb wel altijd geprobeerd om bij Baanvak een baan te krijgen, bij NME, maar daar kreeg je geen vast werk.

B: Het is bij Baanvak zo, het is een re-integratiebedrijf, het is mensen op weg helpen of sociale activering bieden, dat is altijd tijdelijk. Hier zijn nooit mensen die hier voor altijd blijven, hier haal je je pensioen in principe niet. Je zei dat je NME heel leuk vond, het is natuurlijk een project van Baanvak, Vredekerk is ook een project van Baanvak, de Kinderboerderij, NME ook en als je zegt dat vind ik heel leuk dan zouden we best eens kunnen vragen aan Ruud, Ruud is jouw consultant, of je een keer een poosje als het heel druk is, zoals nu in de zomer, dat je daar een poosje mee zou kunnen draaien. Of je nu hier zit of daar, dat maakt niets uit, qua afwisseling is dat misschien wel leuk. Ook daar hebben ze een werkbegeleider die je daar kan begeleiden.

Dat lijkt me ook wel leuk dat ik 's morgens hier werk en dat ik 's middags daar een beetje aan het werk kan. Dat heb ik ook als je hier 's morgens werkt, dan zit je 's middags thuis en dan heb je niks te doen.

B: dat heb je wel goed begrepen waarom, eerder was het contract wel voor 32 uur, toen werkte R. hele dagen, maar omdat het nu een vrijwilligerscontract is en we niet alleen maar vrijwilligers aan de slag kunnen helpen, daar is ook werk voor. Als een consultant van Baanvak komt en die heeft een kandidaat, hetzij inburgering hetzij re-integratie en dan moet ik zeggen van nee want ik heb al zoveel vrijwilligers, dat kan natuurlijk niet. Die mensen moeten ook een kans hebben, vandaar dat we jou op halve dagen hebben gezet, dan heb je toch structuur in je leven, elke dag iets te doen, misschien is dat nog een optie om een beetje uit te wisselen met NME, zal ik Ruud daar eens een mailtje over sturen, niet dat dat morgen klaar is maar misschien is dat ook wel wat, in plaats van dit daar. Ik zal het wel met Ruud overleggen.

Misschien nog over Noorderpoort?

Ik ga nog naar Noorderpoort, voor lezen en schrijven. Daar ben ik ook altijd heen gegaan, maar daar ben ik ook mee gestopt, dat ik zoveel weken, dat heb ik Betsy toen verteld,

B: Er was veel in de privésituatie en dan met dat thuiszitten, toen weer werken, toen hebben ze gezegd van Noorderpoort, taal en rekenen op een laag pitje, dat was te veel.

En dan komt begeleiding nog 's middags, na het werk, ook al weer, dan begin je je wel een beetje te irriteren en dan zeggen ze daar heb je wel gelijk in. En de hele tijd komen ze weer en elke dag en huiswerk maken, dat werd me te veel. Ik heb veel moeite met lezen, ik heb wel veel geprobeerd, maar als ik lees dan vergeet ik de gedeeltes

meer daar heb ik toen een test op gehad, daar zit een beetje een afwijking in de hersenen dat het niet zo functioneert. Verder kan ik mij overal mee redden, alleen met lezen niet. Rekenen en andere dingen kan ik mij mee redden. Geven ze mij iets in de hand, gereedschap en ze zeggen dat moet gebeuren, dan ben ik daar heel goed in en dan maak ik het. Met de handen en alles, technisch inzicht, dat heb ik wel maar als het echt op lezen aankomt daar heb ik moeite mee. Dat doe ik ook een beetje in mijn vrije tijd, auto's repareren en alles, als ik met Baanvak klaar ben dan ga ik ook weleens met auto's bezig van de burens, dat en dat is kapot, dat doe ik hier ook met het busje, dat was ik ook helemaal aan het opknappen, er zaten zoveel deuken in, ik had hem helemaal opgeknapt ik moest er nog een paar dingetjes aan doen. Een paar dagen later zat er weer een dikke deuk in, toen had ik ook zo van laat maar, daar kun je niet tegen werken. Alles was mooi, ik moest alleen de zijkant nog met plamuur mooi strak trekken en naar beneden werken, dan had ik het allemaal weer kunnen verven maar het was allemaal weer beschadigd. Ik ben overal een beetje van thuis, zoals met auto's, scooters, fietsen, dat soort dingen wel, maar een dikke motor dat weet ik niet, daar ben ik niet technisch genoeg voor. En dan krijg ik er ook weleens iets voor, dan komen ze weer en dan repareer ik het weer. Een van Lefier daar hebben wij toen de auto van klaar gemaakt, die moest nog een trekhaak, de man die altijd 's morgens komt, Lucas dat is een kennis van de buurman, familie, daar heb ik toen ook de trekhaak en alles voor er onder gezet.

## Deelnemster Vredekerk 2

Ik ben dus in de Vredekerk aan het schoonmaken, 9 van de 10 keer ga ik naar de portieken. Wat moet ik er verder over vertellen. Meestal zit ik in de portieken. Zoals deze week, dan zit ik hier, dan krijg je hier opdrachten, dat je schoon moet maken. Ik weet niet wat ik er over moet zeggen.

B: Je hebt de schoonmaak, je hebt de afwas waar je bij assisteert, strijken, nog veel meer.

Ja het is veel meer ook zaaltjes klaarzetten, meehelpen met de afwas, soms vragen ze me wel voor in de bediening. Dat is ook hartstikke leuk om te doen. Kleine zaal klaarzetten, of de grote zaal, het ligt er maar net aan wie er komen. Op zich is dat hartstikke leuk, prima. Dit is wel heel breed, heel leuk om te doen, ook omdat we best wel met een leuk team zitten, dat is best wel prettig.

Het is niet altijd een vaste groep. Als je de portieken ingaat, dan ligt het er net aan wie er werken. Meestal is dat wel hetzelfde, een redelijk vaste groep. En de mensen die hier blijven, die in de Vredekerk blijven, die gaan soms mee naar de portieken, maar over het algemeen zijn we wel een vast groepje van de portieken.

Ik heb geen voorkeur, ik vind afwisselend werk wel leuk. Kijk als je altijd de portieken in moet dan gaat het ook het keelgat uithangen. Dat is natuurlijk ook niet leuk. Ik ben ook bij Messchendorp geweest, bij TDM, daar moet je dan ook schoonmaken. Dus overal wordt je wel neergezet, als er mensen tekort zijn dan bellen ze hierheen, zijn er mensen over. Op zich is afwisselend werk wel heel leuk, ik zou niet steeds hetzelfde werk willen doen.

Messchendorp is een opdracht van Trio/Baanvak, dus eigenlijk is Trio degene die dat aan moet sturen en Johan, die hier eerst ook veel werkte, die doet dat ook, maar dan hebben ze weleens iemand die ziek is of op vakantie en dan hebben ze een probleem. En wij hebben wel een contract met TDM dat wij daar moeten leveren en dan moet het ook schoon. Trio/Baanvak, die gaan samen en die hebben een nieuw schoonmaakproject en dat schoonmaakproject daar gaan straks ook mensen op cursus en die gaan allerlei fases doormaken om uiteindelijk als volleerd schoonmaker bij het schoonmaakbedrijf aan de slag te gaan. Maar goed je moet wel opdrachten hebben je moet wel werk hebben om te leren. En dan is bij voorbeeld portieken een opdracht van Zefier, maar ook TDM, Kwartier Zorg en Welzijn heeft kantoren die we dan schoonmaken, dus zo zijn er diverse projecten zo her en der waar we de mensen kunnen laten leren werken.

Het is wel leuk werk, moet ik wel zeggen. Hoe lang ben ik hier al? Was dat niet vorig jaar november?

B: Al voor Sinterklaas, daar heb je toch al aan meegedaan.

Ja zoiets, een half jaar ben ik bezig en sinds 30 januari van dit jaar ben ik met startbaan begonnen, dat is van Baanvak. Want ik wil graag de thuiszorg en nou heb ik Startbaan, dat is nu klaar, ik heb alleen nog individuele gesprekken. En vorige week kreeg ik een telefoontje, van Dineke die is van de Baanvak, die had een gesprek voor mij geregeld bij Jozorg, Binnenkort zal ik wel uitgenodigd worden voor een gesprek en dan kan ik daar drie maanden stage lopen, de Vredekerk die valt dan uit. Dat is een stage in de thuiszorg, puur om voor mij te kijken want ik wil graag de huishoudelijke hulp in, dat lijkt mij wel heel leuk, dan is het gewoon om voor mij te kijken vind ik het leuk ja of nee en anders dan kan ik in september, want in Friesland heb ik ook al de opleiding gedaan voor helpende, dus mocht de huishoudelijke hulp mij tegenvallen, dan kan ik in september sowieso beginnen met de opleiding voor helpende. Ik wil toch met oudere mensen werken.

Ik wil niet in een bejaardenhuis. Dat wil ik niet. Ik wil echt in de thuiszorg bij de mensen. Mensen die nog thuis wonen helpen, dat vind ik veel leuker dan in een bejaardenhuis. Dat is mijn mening. Ik vind een bejaardenhuis, nee. Ik heb in Friesland in twee bejaardenhuizen stage gelopen. En het eerste bejaardenhuis daar had ik mijn vraagtekens over. En het tweede bejaardenhuis, dat was op zich wel een heel goed leerbedrijf, maar een bejaardenhuis, dat trekt mij niet. Het lijkt mij leuker om in de thuiszorg te werken, omdat je dan meer tijd voor de mensen hebt, ik weet niet hoe je het anders moet verantwoorden. De stage in de huishoudelijke hulp, dat is dan elke morgen, dan werk je van half 9 tot half 12 en 's middags ben je dan gewoon vrij. Dus ik probeer mijn beste beentje voor te zetten, dus dat ik een aantal huizen zelf doe, dat ik dan ook 's middags kan weken tot een uur of drie want dan zit ik ook met mijn dochter.

Ja, want als ik de thuiszorg in ga, dan kan ik dat heel makkelijk combineren met mijn dochter, dan hoeft ik geen opvang te hebben, ze kan overblijven op school. En in de thuiszorg werk je maar halve dagen, dat is voor mij een hele mooie uitkomst.

Ik ben hier gekomen door de sociale dienst. Door Astrid Bijmold, die heeft er voor gezorgd dat ik hier kwam (consulent van Baanvak) en wij zijn toen hier geweest, een gesprekje gehad met Betty en de volgende dag kon ik meteen beginnen en ik ben hier nog. Ik had wel voor mezelf zoets van ik ben dus vanuit Friesland hierheen gekomen en ik had een huisje dat was helemaal klaar en als je op een gegeven moment alles aan kant hebt, dan komen de muren op je af. Tenminste bij mij, ik kan niet de hele dag in huis zitten. Toen heb ik aangegeven dat ik graag wel weer aan het werk zou willen en toen is het balletje gaan rollen vanaf die tijd zit ik hier. En je bent hier, je hebt en hele andere tijndeling, vind ik. Normaal gesproken, als ik geen Baanvak had, die Startbaan, dan was ik hier maandags, dinsdags, donderdags. En toen ik met die Startbaan ben begonnen had ik alleen de dinsdag en op een gegeven moment heb ik toen aangevraagd of ik ook op woensdagmorgen. Want anders zit je hier maar een dag in de week en dat is te weinig. De sociale contacten, die worden dan ook minder. Nu zit ik dus op 4 dagdelen, omdat Startbaan klaar is, totdat ik mijn stageplek heb.

Startbaan, was om te kijken wie je bent, wat je kwaliteiten zijn, je klaar maken voor het reguliere werk, sollicitatiebrieven, hoe je die moet schrijven, telefonische sollicitatiegesprekken hoe je dat moet doen, want je slaat dicht, tenminste ik wel. Dus, ja wat heb je nog meer geleerd. Ja rollenspel, met die andere cursisten, die andere alleenstaande moeders. Het zijn allemaal alleenstaande moeders, op zich hartstikke leuk hoor, en dan zit je rond de tafel, je leert elkaar beter kennen, en dan op een gegeven moment, naarmate je verder vordert, dan moet je met je buurvrouw met de rug naar elkaar toe zitten en dan moet je net doen of zij de werkgever is en jij de sollicitant. Soms gaat het helemaal niet goed, en dan wordt er alleen maar gelachen, maar daarvoor ben je ook in een leersituatie. Of je hebt hele domme uitspraken. Een vrouw die vroeg aan de werkgever staat er ook een bushalte, stopt er ook een bus bij jullie? Dat kun je wel vragen, maar niet als openingsvraag, weet je wel, zulke dingen. Maar goed, het is op zich hartstikke leuk, dagjes uit zijn we geweest. Gewoon heel gezellig. Ik heb er heel veel van opgestoken, dat moet ik wel zeggen. Je leert wel naar jezelf kijken. Wie jij bent, hoe jij in het leven staat. Dus ik heb er wel veel aan gehad.

Ik wist van tevoren al dat ik weer met ouderen wil werken, dat trekt mij gewoon heel erg. Ik heb wel eerst zitten twijfelen. Of ik de opleiding tot helpende zou doen, of de huishoudelijke hulp. Maar ik heb zoets van als ik de huishoudelijke hulp in ga en ik vind dat heel leuk werk, want die mevrouw had tegen mij gezegd dat er best wel veel vraag naar is, dan hoef ik ook niet met die opleiding te beginnen. Maar ik heb zoets van het zou natuurlijk wel heel mooi wezen als ik daarnaast mijn papiertje ook heb, stel eens voor dat er in de verre toekomst ooit geen werk meer in is, dan kan ik altijd terugvallen als helpende. Dan heb ik twee opties, de huishoudelijke hulp en ik kan echt de verzorging in als helpende, de oudere mensen uit bed helpen, douchen, aankleden. Op zich is dat hartstikke leuk, in Friesland heb ik dat gedaan bij aanleunwoningen, dat is heel leuk, het is net of je bij je ouders zo naar binnen stapt en als je dan binnen komt, dan is het net of je weer bij je ouders binnen komt, zo'n heerlijk gevoel, zo warm voelt dat. Want je komt wel een paar keer op een dag bij die mensen. Als ze naar de wc moeten en ze kunnen dat niet zelf, ze moeten daar hulp bij hebben, dan roepen ze je op en dan moet je er heen dus een paar keer per dag kom je bij die mensen. En als dat heel vrij is en heel warm is, dan voel je je direct thuis bij die mensen. Met ouderen werk, ik vind dat hartstikke leuk werk, ik zou geen ander werk willen doen. Met kinderen dat vind ik helemaal niks, dat is niks voor mij, daar ben ik geen type voor. Ik heb vroeger wel de opleiding gedaan, maar die heb ik dus niet afgemaakt, in verband met familieomstandigheden, ik zat dus in de examenperiode en toen kwam mijn moeder op het randje van de dood te liggen dus dat was voor mij toen heel makkelijk om met die opleiding te stoppen. Ook omdat ik in Friesland zat en ik heb zelf dus geen vervoer of wat dan ook. Dus het was voor mij gewoon makkelijk, nou ja, om met die opleiding te stoppen. Dat was ook de reden dat ik deze kant op ben gegaan want mijn ouders wonen dus in Groningen. Dus ik zit nu veel dichterbij hen. Mocht er nu iets wezen, dan kan ik binnen 10 minuten bij hun wezen als het moet. Ik woon hier in Hoogezand. Al tweeënhalft jaar. Ik heb eerst samengewoond, maar toen kwam ik op straat te staan en toen heb ik eerst bij mijn broer ingewoond. En sinds december 2008 heb ik mijn eigen flatje op de Hoeklaan. Voortreffelijk, ik zit er goed. Dat is bij de koffieshop A7, het spoor over, daar ga je dus in, en dan ergens links, ik geloof de derde straat. Dan zit je al op de Hoeklaan. Aan de andere kant van het spoor, aan de andere kant van de Kerkstraat. Ik woon daar hartstikke mooi, heel rustig, een hele nette straat. Beter dan deze wijk hier, Gorecht-West. Ik zou hier nog niet eens dood willen liggen, dat meen ik serieus, dat wil ik echt niet, als je alleen al naar die ramen kijkt. Maar om te werken maakt mij niet uit. Maar ik zou er niet willen wonen. Ik vind werken en wonen dag en nacht verschil, ik heb ook een dochter waar ik aan moet denken. Ik zou mijn dochter niet graag hier in deze buurt op willen laten groeien. Het liefst ergens waar het rustig en veilig is. Mijn dochter speelt altijd op straat. Het maakt me ook niet uit, ik vind het prettig als mijn dochter in een omgeving opgroeit waar ik mezelf prettig voel. En ik voel me hier niet prettig in deze wijk. Niet zozeer door de mensen of zo hoor, dat niet. Maar als je hier aan komt rijden al, dat vind ik niets, jij wel?

B: ik woon ook liever ergens anders ja, maar vaak is het ook geen keuze hebben.

Ik had ook geen keus, ik heb geluk gehad, ik woonde dus bij mijn broer in, en ik heb een flatje dus gekregen, ik kon er zo in, super, gewoon een hele schone straat, schone buurt, veel beter dan dit, dus ik heb echt geluk gehad hoor. Het zijn hele leuke mensen hoor, die hier werken, stuk voor stuk. Ik moet zeggen, sinds ik met die Startbaan ben begonnen, heb ik veel meer contacten met de vrouwen die hier in deze buurt wonen en voor die Startbaan kende ik ze niet eens. Dat waren veel vrouwen uit deze wijk hier, niet allemaal maar grotendeels. Je bouwt toch een band met ze op. We zien elkaar regelmatig, dat we elkaar opzoeken. We spreken af en zo. Als ik zin heb om weg te gaan en ik heb oppas voor mijn dochter, dan kan ik gewoon even. Dat vind ik wel mooi. De mensen die ik nu het laatste halfjaar heb ontmoet, geweldig, leuke mensen. Een vrouw waar ik nog contact mee heb wil graag kok worden, die wil graag de keuken in. dus die zijn ze mee bezig of ze misschien in De Burg kan komen in de keuken, om stage te lopen. En de andere die gaat ook de thuiszorg in. Je moet het gewoon leuk maken met zijn allen, vind ik. Ik ben zo, ik laat alles over me heen komen en ik zie wel wat er op mijn padje komt.

Respect hebben voor elkaar, dat vind ik heel belangrijk. Je hebt toch alle dagen met elkaar te maken en respect hebben naar elkaar toe, dat vind ik zeer belangrijk hier. Dat is voor mij het allerbelangrijkste, dat we elkaar respecteren,

B: er zijn zoveel verschillende mensen hier, allemaal met verschillende achtergronden. Is ook heel belangrijk. Is ook weleens moeilijk, het valt niet altijd meteen te begrijpen waarom een ander ander werk moet doen. Ik weet natuurlijk heel veel achtergronden maar ik kan niet aan iedereen vertellen waarom jantje, pietje, iets anders moet doen. Er zit altijd een reden achter. En dat is inderdaad wat jij zegt, respect hebben voor elkaar, zonder altijd te weten wat de achtergronden zijn. Maar iedereen hier heeft die achtergronden. Heeft een rugzakje, dat is logisch, want anders ben je niet in de Vredekerk aan het werk, dan werk je wel in de thuiszorg of in andere reguliere banen. Dat is ook iets, ik vind het wel leuk dat je het zegt, want dat is ook iets wat ik zelf redelijk hoog in het vaandel heb, want dat vind ik ook: heb niet altijd meteen een oordeel klaar, maar vraag je ook af waarom iemand in een traject zit, waarom iemand sociale activering moet doen. Omdat er iets in het leven gebeurd is waar ze 9 van de 10 keer niets aan kunnen doen. Je wordt met de neus op de feiten gedrukt en je hebt het maar te accepteren, je moet. Dus ik vind het wel heel leuk dat je dat zegt, dat is iets wat belangrijk is.

Dat kan hier ook, absoluut. Met de een kan je beter overweg als met de ander, maar over het algemeen respecteren we elkaar allemaal. Het is ook echt een leuk team. Als er iets onderling is, in de schoonmaak of zo, dan proberen we het eerst zelf op te lossen en mocht dat echt niet lukken, dan is Betsy er wel, Johan, maar die is er nu niet meer. Maar dan is Betsy er van kun je ons helpen.

Vorige week hebben wij nog een vergadering gehad, ik kon er zelf niet heel lang bij zitten omdat ik mijn dochter op moest halen maar wij vergaderen wel zo nu en dan. De keuken moet heel goed wezen, de kleding, wat je moet strijken, dat moet heel goed wezen dat je geen kreukelige jas aan hebt. Het moet er gewoon piekfijn uitzien, je moet er gewoon netjes bij lopen en als je in verkreukelde dingen moet bedienen, dat oogt niet. Dus als er dingen fout lopen, wordt dat in de vergadering gezegd. Dus alles waar we tegen aan lopen komt in de vergadering. Wat beter kan, wat goed gaat, dat hebben wij hier wel. En als er iets is, dan kan je dat aangeven, dan kun je dat meenemen bij de volgende vergadering, zo wordt het vanzelf steeds beter. Ja de laatste vergadering ging hartstikke goed, de dingen die werden genoemd, wat beter kon, dat is allemaal nu positief, uit de notulen van de vorige vergadering.

Je merkt ook de waardering van de bezoekers die hier komen. Je hebt altijd een vast groepje mensen, die hier gaan eten, die komen elke keer weer terug, het eten is hier ook hartstikke goed voor weinig geld, iedereen kan het zich veroorloven om hier te komen eten, dat is voor de mensen in deze wijk zeer gunstig. Vrijdags komen ze hier eten, dan kun je een complete maaltijd krijgen voor zes euro daar kun je het zelf niet voor klaar maken. Daar kun je al zeker niet voor uit eten gaan. Dus als je wat minder hebt, dan is dit geweldig, want je hebt wel het gevoel dat je uit eten bent.

Bij Betsy kun je ook aangeven dat je hier elke woensdag wil eten. Kinderen kunnen ook mee-eten, met het gezin. Ik weet ook niet waarom ik het nog nooit heb gedaan. Ik vergeet het altijd. Je bent zelf bezig en je hebt het eten in huis, en je denkt o ja, ik had ook naar de Vredekerk gekund. Maar dat moet je wel van tevoren zeggen. Je kan niet op het laatste moment zeggen o ik ga er even heen, je moet het een dag van te voren zeggen, dan weten ze ook in de keuken hoeveel mensen er komen.



B: financieel kom je misschien in aanmerking, maar voor de sociale contacten hoef je het niet te doen. Wat je net ook al zegt, ook buiten de Vredekerk heb je ook al heel veel, een groot sociaal netwerk en familie wel.

Ik ben hier in even zien in de zomermaand van 2008 gekomen in Hoogezand, toen heb ik eerst drie maanden samengewoond en toen kon ik oprotten, mijn broer heeft mij toen in huis genomen, daar heb ik een kleine drieënhalve maand bij hem gewoond en toen kreeg ik mijn huisje op de Hoeklaan, dat was gewoon grandioos. Het was heel lief dat mijn broer me in huis nam maar het is niet alles. Andersom zou ik het ook doen, zeer zeker. Het is echt een broer waar ik altijd van op aan kan, hij zal mij nooit laten staan, het is echt een hele fijne broer die ik heb. Ik heb meerdere broers maar hij is de enige broer waar ik echt heel goed mee overweg kan, met de andere twee broers heb ik wat minder. En met mijn zus heb ik ook niks, maar mijn broer die in Foxhol woont, daar heb ik veel meer mee dan met mijn andere familieleden behalve mijn ouders dan, mijn ouders die zijn heilig. Mijn ouders zijn ook mensen op leeftijd, 73 en 78. Dus ik wil zo veel mogelijk bij ze wezen. En als je geen rijbewijs hebt en je zit in een gat in Friesland, dat is niks hoor.

Als je in de thuiszorg zit, dan is het heel mooi als je je rijbewijs hebt, dan is het gemakkelijker. Nu moet ik gewoon op mijn fiets bij de huizen langs. Maar het is toch gewoon hier in Hoogezand en Sappemeer, ik heb een fiets dus ik ben mobiel. Als ik buiten Hoogezand wordt ingezet, dan wordt het wat moeilijker voor mij maar hier is het gemakkelijk genoeg op de fiets. Dan heb je geen auto nodig. Het zou wel mooi wezen als ik hem heb, maar goed. Dat zou de werkgever dan moeten doen. Rijden kan ik wel hoor, alleen het papiertje heb ik niet. Zo ver is het nooit gekomen. Als ik voor mijn rijbewijs ga, dan neem ik mijn pakket, dan hoef ik maar een paar lessen te hebben, theorie halen examen doen klaar. Wat ik zeg ik hoef maar een paar lessen te nemen. Maar het is duur, dat hou je echt niet over van een uitkering, dan moet je echt aan het werk zijn. Maar sowieso als je een uitkering hebt en je hebt kinderen, dan kan je echt niks, dan kan je 10 keer niks vind ik. En ik zit momenteel bij de GKB, ik heb weekgeld, daar word je niet vrolijk van. Dus ik moet heel vaak tegen mijn dochter zeggen, dat kan niet. Mijn lasten worden betaald en de schulden worden afgelost voor zover dat kan. Dan hou je weekgeld over en daar moet je het mee doen voor de boodschappen, dat is echt minimaal. Van mijn weekgeld kan ik niet nieuwe schoenen voor haar kopen dus dan moet ik er weer achteraan bellen en vragen of ik extra geld mag voor nieuwe schoenen. Wat een drama, dat is niet wat je wil en dan moet je ook nog heel vaak op je knieën om te smeken voor 50 euro dat vind ik helemaal niks. Ik heb zoiets van het zou mooi wezen als ik uit de schuld ben. Als ik mijn eigen verdiende geld heb, dan kan je veel meer. Nu kun je echt tien keer niks. Ook al heb je gewoon een uitkering en je hebt geen schulden, dan kun je nog niks. Om echt te kunnen zeggen we gaan een dagje naar de Efteling of zo. Of een dagje daarheen of een weekendje weg, met een uitkering wil dat niet en van een uitkering kan jij ook niet wat aan de kant leggen, daar blijft niets van over. Ik moet het soms echt bij elkaar rapen om rond te komen. Dat moet je niet willen. Zoals kinderbijslag, dat gaat eerst naar de GKB en als het bij hun binnen is, dan moet ik er heen bellen en dan maken ze het over op mijn rekening. Kinderbijslag is ook geen vetpot, maar dat krijg je wel boven op he weekgeld. Alleen het vakantiegeld, dat krijg je niet, wat ik heb van horen zeggen, van het vakantiegeld gaan ze je schuldeisers aflossen. Als je denkt ik heb 600 euro vakantiegeld, dat gaat niet op. En daar moet ik zo veel mogelijk alles van halen, van de kinderbijslag. Het is niet niks hoor, soms. Ik heb voor 2 jaar terug een gesprek gehad met mijn contactpersoon, Eva Venema, en zoals ik van haar hoorde zit er nog wel dik zes jaar in hoor. Ik heb dus maar een uitkering en mijn schuld is iets van om en nabij 12.000 euro, maar dat heb ik niet zelf veroorzaakt. Hoe moet ik het zeggen, nu ben ik het even kwijt. Mijn oudste zoon woont uit huis, die moest pgb-geld hebben, die heeft mij enorm op kosten gejaagd, zwart reizen en dat soort dingen. Hij was zwart gereisd en daar kwam 35 euro overheen en ik had op een gegeven moment een nota van dat zwart reizen van om en nabij de 500 euro. Ik kan die rekening wel naar de GKB brengen, maar er komt niet zoveel binnen omdat ze ook beslag leggen dus er wordt maar iets van 845 euro naar de GKB overgemaakt. 455 euro kost mijn huur, mijn huis. Dan worden de vaste lasten betaald en that's it. Dus de schulden die worden niet eens afgelost, maar de rente die loopt wel op. Daar zit ik ook mee. Ik kreeg een rekening van hen, 6900 euro dat moest ik binnen vijf dagen betalen, dus ik zeg sluit maar achter aan in de rij, ik kan er ook niets aan doen, als het er niet is. Maar dan gaan ze beslag leggen op je uitkering. Omdat ze te lang op hun geld moeten wachten van de GKB. De GKB betaalt alleen de huur en de vaste lasten voor mij en voor de rest niks, dus de schulden worden niet afbetaald. Dat is verrot en daarom zit ik dus heel lang in dat traject. Dat zou mooi wezen. Het zou mooi wezen als ik een baan heb en dan zo veel mogelijk werken, dan kan ik er zo snel mogelijk uit. Anders zou ik niet weten hoe ik uit de GKB zou komen. Want als ik in de uitkering blijf, dan zit ik wel tot ik 104 ben in de GKB en dat wil ik ook niet. Maar sowieso wil ik aan het werk, mij mankeert niets. Het is zo makkelijk om je handje op te houden, je moet je schamen vind ik. Als je tenminste niet wilt werken. Want er zijn ook mensen die zeggen waarom zou ik voor 1200 euro aan het werk gaan als je het ook zo kunt krijgen van sociale zaken. Zulke mensen heb je er ook tussen zitten, die willen niet werken. Maar je wordt er niet beter op, vind ik

niet.

B: Op een gegeven moment was het vakantietijd, in februari, en toen zei je die week kan ik niet werken. Maar we zijn hier toch wel om richting regulier werk te gaan en daar kan je dat ook niet zomaar zeggen. En toen zei ze, dan wil ik die week dat ik vrij ben wel inhalen op de woensdagochtend. Dan denk ik dat je dat bedenkt en dat jezelf met dat voorstel komt, dat vind ik hartstikke top. Want er zijn ook mensen die zeggen die week kan ik gewoon niet en klaar. Maar dan kom je nooit aan je reguliere werk toe, want de werkgever zit niet te wachten op iemand die alle schoolvakanties vrij wil hebben. Zo werkt dat niet. Maar dan denk ik van je denkt mee en op de woensdagochtend kan ik dat wel inhalen.

Ja dan is mijn dochter op school, en dan laat ik haar een uurtje overblijven en dan werk ik gewoon van half negen tot twaalf uur. En dan haal ik mijn dochter op want die is om kwart over twaalf vrij dus dat kan allemaal net. Dan kom je toch aan je uren. Alleen zoals deze week, dan hebben de scholen vakantie en als jij geen oppas hebt, eigenlijk had ik dus de hele dag moeten werken vandaag, en morgen dus ook, maar ik heb dus geen oppas voor haar. En als je dat niet geregeld krijgt is dat wel vervelend. Als mijn broer nou vrij was, dan had hij gezegd van breng haar maar naar mij toe, is geen probleem, maar hij heeft ploegendienst en hij is net vrij geweest van het weekend en hij is nu weer gewoon aan het werk dus ik kan nu niet aan hem vragen. En mijn vriend die werkt bij de SCA, die kan ook niet zeggen ik neem wel vrij, dan is het heel moeilijk weet je wel. Dat zijn van die dingen dat kun je hier nog oplossen, maar in het reguliere werk zal dat anders opgelost moeten worden. Met gastouderopvang of zo. Maar als ik in de thuiszorg zit, dan hoef ik volgens mij helemaal geen oppas te regelen voor mijn dochter want dan kan ik haar over laten op school omdat je maar halve dagen aan het werk bent. Maar de vakanties blijven wel, dan moet ik daar wel iets voor regelen, of als je kind ziek is. Nu is mijn dochter gelukkig niet vaak ziek, ik zelf ook niet. Als ze echt ziek is, koorts heeft, dan ben ik wel thuis, dan ben ik echt bij haar, maar voor een kleinigheidje hoeft dat niet, als ze neusverkouden is dan wil ze zelf ook naar school. Maar als ze echt ziek is, dan ben ik thuis.

B: maar ook dat is in het reguliere werk anders, dan zul je een vakantiedag op moeten nemen, ik noem maar wat. En dan is het fijn dat het niet zo vaak voorkomt, maar dat zijn allemaal dingen daar kan hier nog aan gewerkt worden.

### Deelnemer Vredekerk 3

B: In principe is het gesprek tussen jullie tweeën, maar ik zit er even bij om eventueel te verduidelijken of jou aan te vullen als dat nodig is.

Ik zit op maandag in de schoonmaak bij de portieken, beetje de wijken ook schoonhouden, de portieken en de rest van de week werk ik in de keuken.

Ik had eerst om de twee dagen wisselen maar ik zit nu meer in de keuken dan in de schoonmaak, dat vind ik leuker dan schoonmaken.

Portieken is buiten, dat vind ik ook wel leuk werk, maar keuken vind ik leuk, daar kan ik wat in leren. Nee, ik werk 20 uur per week, halve dagen, 's morgens.

B.: Dat is geleidelijk aan opgebouwd, eerst twee dagen in de week, toen drie dagen in de week en het ging zo goed dat we zeiden, zullen we vijf dagen in de week proberen, tot half 11 uur wel.

Als het druk is, dan blijf ik nog eventjes, tot de grootste drukte weg is en het weer rustig wordt.

Na mijn auto-ongeluk heb ik een hele tijd thuis gezeten. Ik heb bijna twee jaar thuis gezeten, toen had ik nog wel vast werk, maar omdat ik zo lang thuis heb gezeten, ik moest weer aan het werk, door omstandigheden wou ik niet meer naar het werk toe en toen hebben ze mij mijn ontslag gegeven.

Ik wist er zelf nog niks van, via Baanvak, via de uitkering, omdat ik zo lang thuis zat, er moest wel weer wat gaan gebeuren, dus kwam ik bij Baanvak, kwamen ze er aan en ze zeiden, is dat niet wat voor jou. Zo ben ik hier eigenlijk een beetje terecht gekomen.

Ik woon in de gemeente Slochteren, in Harkstede.

Ik was er eigenlijk niet zo mee bezig, toen ik mijn baan was kwijtgeraakt dacht ik laat maar zitten allemaal. Toen woonde ik niet op mezelf, toen woonde ik nog bij mijn oma, tijdelijk. Ik heb toen nog wel een tijdje gewerkt als straatmaker. Dat heb ik vier maanden gedaan of zo maar dat was ook niet echt wat voor mij. Zwaar werk, maar ik moest toch wat, een uitkering is ook niks en er moet toch ergens geld weg komen. Om een beetje geld te krijgen ben ik dat gaan doen, ik zat al een hele tijd zonder geld. Een uitkering aanvragen, dat duurt wel vijf maanden soms, vijf maanden zonder geld dat is niet echt een pretje. Toen ben ik op mezelf gaan wonen, een tijdje, dat is allemaal niet helemaal goed gegaan. Toen ik op mezelf woonde had ik wel een uitkering, ja. Maar op den duur moest het geld toch ergens weg komen en dat had ik niet, dus. Dikke schulden, toen ben ik alles weer kwijtgeraakt. Nu woon ik nog steeds bij oma weer.

Ik heb ook nog begeleiding van maatschappelijk werk en zo, begeleiding met dingen. Om alles weer een beetje normaal te krijgen. Dat het geld allemaal weer normaal is, dat is allemaal wel weer goed. Zij regelen heel veel dingen voor mij, zoals inschrijven voor een huis en zo, begeleiding met dingen, als ik ergens problemen mee heb, dat doet de gemeente: de leerplichtambtenaar, Baanvak, verslavingszorg, die mensen helpen mij om een beetje op het rechte pad te komen. Bij baanvak heb ik nog een vaste begeleiding, hoe heet dat ook weer, consulent.

B: hij heeft een heel netwerk om zich heen, kun je wel zeggen. Dat is ook de reden geweest dat we vorige week of een week eerder om de tafel hebben gezeten, de verslavingszorg, de leerplichtambtenaar en E. dan van Baanvak. Er zijn zo veel mensen om hem heen die zich bemoeien met R. en dan moeten we wel weten wie doet wat. Daar hebben we een gesprek over gehad en ik denk inderdaad dat dat goed is. Dat het duidelijk is wat er allemaal gaat gebeuren.

Dan moet ik weer naar een soort cursus, dan moet ik daar weer heen, dat kost best heel wat tijd.

En als ik weer een richting heb waar ik heen wil, dan moet ik daar denk ik wel weer een opleiding voor gaan volgen. Daar hebben we het wel over gehad. Ik heb vorige week een beroepskeuze test aangevraagd bij de UWV, CWI weet ik veel of zo, we moeten kijken wat daar uit komt. Ik heb het gewoon aangevraagd voor mezelf, wat daar uitkomt. Ik vind op alle vakken, gebieden wel iets leuk dus het is wel lastig om te kijken wat ik wil gaan doen.

Ik ben opgeleid voor constructiebankwerker, ik heb de opleiding daarvoor wel gedaan, ik heb alles wel gedaan maar ik heb er geen diploma voor gehaald. Ik heb daarin drieënhalve jaar een vaste baan gehad. En toen een auto-ongeluk en andere dingen, daardoor is dat allemaal wat verwaterd. Ik moest weer aan het werk en ik zei ik kan

niet aan het werk. Ik kan zelf het beste voelen hoe ik mezelf voel. Men zei je moet gewoon weer aan het werk gaan en ik zei ik kan niet. Toen hebben ze gezegd, als je voor 1 april niet aanwezig bent, dan krijg je ontslag. Ik dacht, dat zien we dan wel weer en ik ben er niet heengegaan. Daar is het bij gebleven, eigenlijk. Nu ben ik hier aan het kijken.

B: sociale activering was het doel eigenlijk. Elke morgen er zijn, op tijd komen, afspraken maken.

Weer een soort werktraining om een beetje in het ritme te komen omdat ik een hele tijd thuis heb gezeten, niks gedaan heb, dus dan ben je gewend om de hele dag een beetje uit te slapen. Je dagritme verschuift. Nu is het weer een beetje normaal, en dat gaat ook goed (zegt B.)

Ik moest er niet echt aan wennen om weer te werken, ik kan heel gauw weer een knop omzetten. Weer gewoon beginnen. De eerste paar dagen is het wel wennen omdat je in een ander ritme zit maar verder valt dat wel mee. Ze kunnen mij op elk uur van de nacht wakker maken en dan sta ik op en ga ik aan het werk. Daar ben ik niet zo moeilijk in.

Ik denk dat ik hier nu zo'n drie, vier maanden bezig ben. Vanaf februari of zo, begin februari.

B: ik weet nog toen de consultant hier kwam met R., toen was er ook het verhaal van het verleden, en we hebben vorige keer ook gezegd in dat gesprek met elkaar, het dagritme en op tijd opstaan, dat is toch wel heel belangrijk en dat zal best moeilijk worden voor R., toen had ik al zoiets van ik weet het niet, of dit goed komt. En ook met de rest van de informatie er allemaal bij. Maar ik moet zeggen, R. is nooit ziek, behalve als hij echt ziek is. Hij is één keer echt ziek geweest, maar voor de rest is hij er altijd, heeft hij een heel positieve instelling, Om twaalf uur is hij eigenlijk vrij maar als het druk is dan blijft hij gewoon tot half 1 of kwart voor een, echt top, zo kun je je ook verkijken, je hebt een vooroordeel zonder dat het terecht is.

Heb je contact met mensen in de wijk, in de portieken als je daar aan het werk bent?

Ja, soms, als je aanbelt, dan doen ze open, vaak zijn er wel mensen in de portieken, die vinden het mooi dat wij het schoonhouden, sommige mensen komen en die zeggen dat ze al schoongemaakt hebben. Maar het moet toch gebeuren, wij moeten het ook doen ook al doen ze het zelf. Mensen vatten het wel positief op. Vinden het mooi dat wij het schoonhouden. Ze houden het zelf echt wel een beetje schoon, ze laten het niet echt voor ons liggen. In sommige wijken is het wat minder maar het valt best wel mee. Vaak oudere mensen, de jongere die laten het meestal gewoon liggen, die denken dan ze maken het wel weer schoon, het komt wel weer.

B: Wij komen een keer per maand, dat vind ik wel weinig, maar het is net wat de opdrachtgever wil, dat is Lefier en het moet wel betaald worden, het moet uit de servicekosten komen dus vandaar dat het maar een keer in de maand is. In sommige flats is dat echt nodig, een keer in de maand, in andere wijken waar de oudere mensen het nog een beetje doen, daar denk je soms het is eigenlijk een beetje onzin dat wij dat doen. Wij moeten er heen en wij moeten het gewoon doen.

Het is wel leuk dat je nog een beetje buiten bent, contact hebt met andere mensen van de wijk. Het is nog niet zo dat we ook op de koffie gevraagd worden. Dat kan ook niet, als iedereen aan het werk is, dan kun je niet bij iemand binnen koffie zitten drinken. We zijn meestal met een stuk of vier man aan het werk, twee per portiek en dan pakken we de portieken om en om. Twee man is net genoeg, anders loop je elkaar alleen maar in de weg. Er is begeleiding van de buschauffeur, die begeleidt ons, rijdt ons naar de werkplek, haalt ons weer op, zorgt dat alles in het busje zit.

Als je hier werkt dan heb ik niet echt contact met de bezoekers, omdat ik in de keuken werk.

B: De ingang is eigenlijk bij het buffet, daar melden mensen zich vaak, daar is het rechtstreekse contact. Ik werk in de keuken, voor mensen. Als in de keuken iets klaar is, dan brengt de bediening het naar de mensen toe. Dus die hebben eigenlijk meer contact dan de mensen in de keuken. Maar jullie hebben wel onderling heel veel contact.

De keuken en de bediening, dat werkt allemaal samen.

Ik heb vroeger wel in de horeca gewerkt. Ik heb in de kroeg gewerkt en in een cafetaria, eerst begonnen als bezorger. Toen patat bakken, achter de tapperij en zo. Tot mijn twintigste.

Ik ben daar begonnen toen ik zestien werd. Toen heb ik mijn certificaat voor brommer gehaald. Toen zochten ze

daar een bezorger, zeiden ze als jij je certificaat haalt, dan willen we jou als bezorger hebben. Zo ben ik daar gekomen, dat deed ik bij mijn andere werk, toen werkte ik nog als lasser en constructiebankwerker, dan was ik om kwart over vier klaar, reed ik snel naar huis, een hapje eten en dan moest ik om vijf uur daar weer beginnen, tot negen uur. Om vijf uur begint het en tot negen uur. Dat is beste een lange dag. Dat deed ik drie of vier keer in de week soms. Ik dacht, ik heb 's avonds toch niet veel te doen, dus of ik daar nu vier uurtjes zit of thuis, dat maakt ook niet uit. Ook best gezellig, in de kroeg zitten, biertje er bij. Ik heb geen horecapapieren gehaald. Officieel moet je die wel hebben, maar ik kon gewoon aan het werk gaan, dat was geen punt. Na mijn twintigste vond ik het wel weer best, wou ik niet meer op de brommer rijden. Dat had ik toen wel weer bekeken, toen dacht ik ik heb dat werk nou wel lang genoeg gedaan, voor dat beetje geld, om daar nog te gaan werken. Als je zestien bent is het wel veel geld wat je verdient, het is wel ietsjes omhoog gegaan maar ze wilden me ook niet meer betalen. Toen dacht ik, klaar.

Horeca? Op zich vind ik de keuken wel leuk, ik kan me best goed vinden in de keuken. Ik heb er ook wel een beetje aanleg voor, maar ik weet het niet, de hele dag in de keuken staan, elke dag maar weer, daar zit ik toch een beetje tegenaan te kijken. Als dat mijn hele job moest zijn, de hele dag moest doen, dan weet ik het niet.

B: daarom is dit ook een hele mooie leerplek. Wat je wel wil en wat je ook niet wil.

Ik mag graag een beetje actief bezig zijn met dingen, een beetje met fantasie. Praktisch dingen, die je kunt gebruiken in het werk, in de metaal. Iets uit je handen laten komen, daar wat vrijheid bij hebben. Dat was met mijn andere werk ook zo. Dan zeiden ze, dan moet je maar even kijken, hoe je dat gaat doen, hoe je het gaat bekijken, en het kwam altijd wel weer goed. Het was alle dagen anders. Of ik ging naar bedrijven toe, als onderhoudsmonteur of als lasser, als wij een constructie hadden gebouwd op de fabriek, dan moesten wij dat op locatie monteren, afbouwen. Het was ook wel leuk, als je het zelf gemaakt had, dan kon je ook zelf zien, hoe het in elkaar zit, waar het voor was, waar het voor gebruikt werd. Soms heb je echt een ding en dan denk je, ik zou niet weten wat het is, maar als je dan op karwei komt en je ziet het, dan denk je zo, daarvoor is het. Vaak zijn het bedrijven of fabrieken die een onderdeel van iets nodig hebben, of iets bedenken, en dan sturen hun een onderdeel, naar bedrijven, dan wordt het gewoon uitgevoerd, je kan alles maken, sommige dingen een keer, maar niet altijd, soms heb je wel series van een bepaald ding, dat heb ik ook weleens gehad, dan had je 2 maanden lang dat je hetzelfde moest doen, een hele grote order, dan moest er 15 ton staal bewerkt worden. Dat heb je overal wel bij, bij ieder klusje, dan ben je wel even bezig.

Ik heb al in veel dingen gewerkt, op zich. Verschillende vlakken. Dus ik weet het eigenlijk niet. Ik heb ook als dakdekker gewerkt, slachthuis al, als hovenier ook wel. Allemaal verschillende vakken, breed inzetbaar. Dan is de Vredekerk echt om te kijken wat bij me past. Overal kan je op zich wel werken, maar het moet wel passen.

B: Er is hier niet zoveel mogelijk: horeca, bediening, keuken, schoonmaak. Dat doet hij al. ICT, of administratief, of zorg, dat hebben we hier niet. In de andere projecten zou wel kunnen, als er bij voorbeeld uit de beroepentest komt dat met dieren omgaan of hovenier, dat dat wat is, dan zou dat wel kunnen als je daar voor voelt, in overleg met je consulent, bij voorbeeld het project NME.

Ik zou eerst hier een tijdje kijken, dan in de Buurtwerkplaats, dan in de kinderboerderij. Maar ik ben hier terecht gekomen en het bevalt me nog steeds goed. Dat mag nog wel even zo blijven. Mijn contract is net weer verlengd, ik heb een contract voor een jaar. Dus ik heb nog even te gaan. E. gaat ook wel kijken naar andere dingen.

B: Hebben we het toen wel over gehad, ook in het overleg van vorige week, eerst de rest op een rij, medicatie en zo en dan verder kijken.

Collega's maakt me niet veel uit, ik kan met iedereen opschieten. Ik heb daar geen problemen mee, mensen zijn mensen. Qua buurt is het hier wel heel anders als in Harkstede. Het is hier wat meer multicultureel en bij ons niet echt. Het is meer een boerendorp, echt een dorp, wel meer import, het wordt steeds groener en straks bij de stad aangebouwd, maar nog steeds een dorp. Veilig is misschien veel gezegd, hoewel er niet veel is. Maar Hoogezand is toch wel anders. Hoogezand heeft ook leuke buurten vind ik. Leuke mensen hier allemaal, gaan leuk met elkaar om. Ik vind dat wel heel anders als bij ons in Harkstede. Mensen zijn hier veel meer met elkaar, ze kennen elkaar allemaal. Hier in de Vredekerk maar ook er om heen, hier buiten. De mensen die hier werken, die kennen elkaar allemaal en gaan leuk met elkaar om.

B: dat valt mij ook altijd op, als iemand hier nieuw komt te werken is er altijd wel iemand die die iemand ook weer kent, die hier al werkt omdat ze vaak uit de buurt komen, uit Gorecht-West negen van de tien keer en dan is het ook vaak zo, o die werkt hier ook, die ken ik wel, dus dat is wel zo wat jij zegt.

Veel mensen hier die trekken met elkaar op. En Harkstede, ja, dat is toch wel meer op z'n eigen, ze kennen elkaar allemaal wel en ze gaan wel een beetje met elkaar om maar voor de rest is het toch wel een beetje afstandelijk. Vooral in de nieuwe gedeelten van het dorp, soms kom ik mensen tegen en dan denk ik nou die heb ik hier nog nooit gezien. Zelf ben ik er geboren en getogen, ik heb nog 5 jaar in Zoutkamp gewoond, helemaal aan de andere kant van Groningen, het uiterste puntje. Toen ben ik weer terug gekomen. Ik heb daar wel graag willen wonen, maar toch weer liever terug hier.

Het is echt een vissersdorpje, hoewel die mensen die je op zondagmiddag in de kroeg ziet, die zitten eigenlijk elke dag wel in de kroeg, want verder is er niet veel te doen, dus die mensen zitten de hele dag in de kroeg. Maar het is wel echt een authentiek vissersdorp, het hele dorpsgebeuren. Dat is heel anders dan hier, ik heb er wel graag gewoond. Het is een dorp, een beetje afgelegen, je hebt er niet echt dingen te doen eigenlijk. Zo een keer in het jaar de Pinksterfeesten dat is het grootste feest dat er is, een week lang dik aan de zuip. Dan maken ze hun hele maandloon op, daar leven ze het hele jaar naar toe. Vlaggetjesdagen, de Garnalenkoningin, ik kom er elk jaar nog wel. Dan kom ik weer bij mijn oude kameraden, dat is altijd gezellig. Als ik daar ben, dan voel ik me er ook weer helemaal thuis, dan is het net of ik er nog woon. Als ik weer weg ga, dan vind ik het jammer dat ik weg moet eigenlijk. Maar ik mis het niet echt. Veel mensen zijn daar weggegaan voor studie of werk. De meeste die daar wonen, die zijn visser of ze rijden op de vrachtwagen of ze werken bij Heiploeg, bij de garnalen. Voor de rest, veel andere beroepen heb je daar in het dorp niet. Toerisme, dat is ook maar een paar maanden in het jaar, met de bootjes en de camping en zo. Dan is het hier beter, dicht bij de stad, overal veel dicht bij, met winkels. Daar heb je bijna geen winkels, een paar supermarkten en een drogistje, verder heb je eigenlijk niets. Hier heb je veel winkels, ook kledingwinkels.

(Hoe ziet je leven er over vijf jaar uit?)

Daar hebben we het over gehad, dat was met de rehabilitatie. Daar gaan ze nou aan werken, om ook een beetje die kant op te gaan. Maar ik denk wel, over vijf jaar, dat ik het dan op een rij heb. Een leuk huisje, misschien een vriendin, kinderen. Leuke baan, misschien een eigen bedrijf. Ik wil eigenlijk wel zelfstandig ondernemer worden, omdat je dan toch meer kan bekijken, indelen, hetzij wat je gaat doen, ik hou niet echt van voor een baas werken, die de hele tijd maar zegt dit ga je doen en dat ga je doen, regeltjes, ik heb het liever zelf een beetje in de hand. Maar het is ook vaak zo, een ondernemer die is eigenlijk nooit vrij, het lijkt allemaal heel mooi dat je je eigen tijd kan indelen en zo, maar het meeste van de tijd ben je toch alleen maar aan het werk, alleen werken. Het is ook wel weer lekker om voor een baas te werken, dat je dan om vijf uur zegt nou ik ga naar huis, morgen zie ik wel weer. Dat de baas achterblijft met wat er verder moet gebeuren en met de sores, als het minder goed gaat.

(en als je voor dat toekomstbeeld, voor dat ideaalbeeld, weer naar school zou moeten gaan, moeten leren, naast je werk? Zie je je dat doen?)

Ja, ja op zich wel. Ik wil wel aan mijn toekomst werken, om een beetje goed terecht te komen. Niet altijd in de categorie van de lage lonen te blijven.

B: R. is ook al bezig met de toekomst, hij gaat nou op cursus van Baanvak.

Ja, je hebt van Baanvak ook nog verschillende activiteiten en cursussen, trainingen, om weer beter richting maatschappij, regulier werk te komen. Ik doe nu de cursus presentatie en kwaliteiten tonen. Om je kwaliteiten en dingen beter te leren kennen. Uitspreken naar mensen, dat is ook belangrijk, om een volgende stap te zetten. Want ik heb eigenlijk nog nooit gesolliciteerd. Ik ben zo maar, ik ging gewoon ergens heen en dan zeiden ze maandag kun je beginnen. Ik heb maar 1 keer een brief van internet gehaald en die heb ik opgestuurd. Voor de rest heb ik dat nog nooit gedaan. Vaak was het van mond tot mond. Of ze zeiden, als er iemand nodig was, o dan moet je R. maar vragen. Zo ben ik meestal aan werk gekomen. Netwerken. Ik weet op zich nog niet wat ik wil gaan doen, ben al wel de hele tijd aan het kijken. Het soort beroepen dat ik graag zou willen, nieuwe dingen, ik kijk nog. Ik wil wel iets hebben wat bij me past en waar ik mee verder kan, waar ik in door kan groeien. Dat ik daar wel aan het werk kan en ook verder kan, niet de hele tijd dezelfde functie.

B: over het rehabilitatieprogramma. Dat is een samenwerking van Verslavingszorg Noord Nederland en Lentis, die stellen samen met jou het rehabilitatieprogramma op, dat was de kern van het overleg, dat is heel belangrijk, om

dat op een rij te krijgen, dan kunnen we daar het komend jaar naar toe werken. We zijn eigenlijk al begonnen met kwaliteit en presentatie, daar zal vast en zeker sollicitatie achter aan komen, of andere soorten van trainingen, assertiviteit of noem het maar op, dus ik denk dat je in een korte tijd, van februari tot nu al hele grote stappen gemaakt hebt, van twee dagen per week 's morgens werken naar vijf dagen in de week, het netwerk er om heen, privé en werk op elkaar afstemmen, dat is ook heel belangrijk, dat daar aan gewerkt moet worden.

Op zich wel een beetje belemmeringen, er zijn nog wel punten op mezelf waar ik heel erg tegen aan loop, maar het gaat de goede kant op. Eerst was ik nergens mee bezig en nu ben ik eigenlijk met van alles bezig. Eerst dacht ik, het zal allemaal wel, het komt vanzelf wel, maar vanzelf komt het niet.

Eigenlijk wel, als ik thuis kom is het eten klaar, en dat drukt de kosten, dan kan ik een beetje sparen of andere dingen. Nee, ze vindt het geen probleem, zo is het niet, ik heb ook veel bij mijn oma gewoond, contact met mijn moeder heb ik niet, dat is altijd al zo geweest, vroeger moest ik voor mezelf zorgen,

B: Oma is degene die voor hem zorgt, eten kookt en wast en ook zorg om hem heeft en heel goed voor hem is.

Dat sowieso, want ze heeft al heel wat dingen met me meegemaakt wat niet zo leuk was en waar ze heel erg mee gezeten heeft. En nou ziet ze ook echt dat er wat gebeurt en ze ziet aan mij dat ik me beter voel. Regelmaat, dat is voor haar ook belangrijk. Omdat ik eerst de hele dag op bed lag, en zij dacht kom een keer van bed af en ga een keer wat doen. Maar dat hielp niet, er was toch niks. Een half jaar geleden heeft ze darmkanker gehad en daar was het herstel zwaar van dus het was wel makkelijk dat ik voor haar kon zorgen, koken en de huishouding, dus dat is op zich nog wel gemakkelijk voor haar, ik ben eigenlijk de mantelzorger voor haar. De vervanger voor opa, die overleden is, een aantal jaren geleden. En eerst woonde mijn moeder er ook nog bij in, maar die woont al een paar jaar niet meer bij ons, dus toen stond oma er helemaal alleen voor. Mijn moeder vulde mijn opa nog een beetje aan, die deed het huishouden. Af en toe koken en zo. Maar moeder kreeg ook weer een vriend. Dus die is ook weer vertrokken, bij de vriend gaan wonen. Anders was oma ook helemaal alleen. Ze zegt ook met koken, nou ik eet wel een plak brood, maar nu moet ze wel elke dag eten koken dat is toch gezonder, maar dan denkt ze ik eet wel een broodje komt morgen wel weer, dus dat is nu wel een steun voor haar. Maar ik heb me nu weer ingeschreven voor Hoogezand en Slochteren dus ik ben wel weer op zoek naar een woning. Slochteren duurt heel lang, hele lange wachtlijst, zit soms wel een wachtlijst van een jaar, anderhalf jaar op. In Harkstede staan wel heel veel huizen maar er is niks leeg. Dus er moet eerst iemand uitgaan voor er weer een huis vrij is dus je moet heel lang wachten voor er een huis voor je is. Ik zoek een een/tweepersoonswoning. Daarom heb ik me ook ingeschreven in Hoogezand want hier maak je veel meer kans. En veel meer wijken en dingen waar je uit kan kiezen. Op zich wil ik hier wel wonen. Ik heb ook een tijdje op de Meint Veningastraat gewoond, mijn eigen huis, dat beviel me goed, je hebt alle voorzieningen in de buurt, altijd wat te doen. Dat is anders dan Harkstede, daar rij je in het weekend rond en je ziet niemand. Hier zie je altijd wel iemand, buiten, dat vind ik op zich wel leuk. Is niet helemaal uitgestorven. Bij ons is op zondag iedereen op stap geweest, ligt op bed. Ik ga meestal vrijdags op stap, slaap op zaterdag uit en op zondag ben ik weer fris.

Sporten doe ik ook via Baanvak, bewegen, voor de mensen, om actief bezig te zijn. Hebben ze hier bij de fitnessruimte de zaal afgehuurd voor de mensen van Baanvak. Daar kunnen ze dan heen gaan om te sporten, elke dinsdag, dan heb je begeleiding er bij, dan gaan we actief sporten. Ik sport zelf sowieso ook twee keer per week, bij de sportschool, dan kan dit er ook wel bij, dat is wel goed en ik vind het wel lekker om bezig te zijn. Anders word je maar stijf. Er zit geen vet aan bij mij, terwijl ik in de keuken werk. Bij mij zet het niet aan, ik kan eten wat ik wil, of ik nou de hele week patat eet of niet, ik kom niet aan. Ik kan wel aankomen als ik wil, toen ik uit de kliniek kwam was ik vijftien kilo aangekomen. Toen was ik wel wat breder als nu, dat was er voor de zomer allemaal weer af. Toen deed ik helemaal niets, lag ik de hele dag alleen maar op bed. Van de zomer was ik weer aan het fietsen en aan het zwemmen, dat soort dingen, toen ging het er snel weer af. Het werk is hier niet zwaar, maar het is staan en lopen, je zit er niet zo veel bij. Als je aardappels moet schillen, dan kun je er een keer bij zitten maar verder niet.

B: Ik denk dat we zo heel wat van jou weten. Het is een positief verhaal, je bent goed bezig en het ziet er ook wel redelijk rooskleurig uit. Je bent er nog niet, nog een lange weg te gaan, maar de motivatie is er in elk geval en ik vind altijd, als de motivatie er maar is dan ben je al halverwege. Je voelt dat natuurlijk niet altijd maar het is wel zo.

Ik voel af en toe nog wel dat het wat langzaam gaat. Dan denk ik voor mijn gevoel is het nog steeds hetzelfde. Maar toch als mensen dan zeggen dit en dit heb ik gedaan, dan heb ik toch al heel wat stappen gezet. Soms zie ik het niet helemaal zo, dan is het allemaal nog hetzelfde.

B: Van februari tot nu is eigenlijk nog maar heel kort en als je ziet ziet wat je allemaal hebt gedaan. Er zijn mensen die zijn vorig jaar om deze tijd binnen gekomen en die zijn nog niet zo ver als jij. Je kunt mensen niet met elkaar vergelijken want die hebben heel andere rugzakjes maar ik vind het heel snel gaan.

Het moet ook niet te snel gaan want dan hou ik het ook niet bij, daar heb ik al heel gauw last van. Soms, in het begin had ik dat heel erg, als er maar een paar dingen op mijn pad kwamen, dan was het al helemaal, dan dacht ik laat maar zitten. Vandaar die medicatie die ook goed op de rails moet, en dan gaat het wel goed komen.



## (ex)deelnemer Plato 1

Dat klopt, ik ben dorpsbeheerder voor Drieborg en Nieuw-Beerta. Het is eigenlijk van alles, van groenonderhoud, een keer bestrating repareren, 's winters schilderwerkzaamheden, het is eigenlijk een beetje zorgen dat het dorp netjes blijft. Alles wat je tegen komt, dat pak je op. Ook bomen omzagen, dat zou wel kunnen voorkomen. Ik werk hier alleen. Ik werk bij Publiq maar ik weet niet hoe dat precies zit, een beetje samen Publiq en de gemeente Oldambt. Vanaf vorig jaar juni ben ik hier. Dus bijna een jaar. Nee, ik woon zelf in Winschoten. Ik kom elke dag hierheen. Ik heb hier wel in de buurt gewoond dus het was wel bekend voor mij, Drieborg. Ze vroegen mij of ik dit wou doen. Dat heb ik gelijk aangegrepen omdat ik uit een uitkering kwam. Toen ze maar door vroegen, toen werkte ik bij Plato. Ik was daar net twee maanden aan het werk, nog niet zo lang nee. Iemand die voor mij was, die is door een ongeluk om het leven gekomen. Dat is met die trekker gebeurd, Toen zochten ze dus iemand anders die dat kon overnemen. Toen hadden ze twee jongens gevraagd bij Plato. Ik en een collega, die wou het ook wel doen, Een van ons beiden zou hierheen en de ander naar Nieuw-Beerta. Maar die ander heeft er nog vanaf gezien. Toen kreeg ik beide dorpen. Dat is wel bij te houden, ik werk drie dagen per week in Drieborg en de andere twee dagen in Nieuw-Beerta. Als er iets dringend is, als bewoners iets melden, dan kan ik het altijd wel even tussendoor doen, dan pak ik het even mee. Bij Plato werkten we echt in groepjes. Ook meestal met twee personen, echt de buurt onderhouden. Dat is wel anders als hier, dorpsbeheer, bij Plato was het vooral rommel opruimen. Schoffelen, hier is het wat uitgebreider, gras maaien, snoeien, het hele beheer. Hier komt nog wel een maaimachine, die maait alles wel, maar ik doe dan de kleine stukjes, de perkjes en de randjes netjes houden, waar de maaier niet bij kan. Dat soort dingen. Ik doe niets bij particulieren thuis, Bij Plato kon dat geloof ik wel. Nou, ik weet niet precies hoe dat zat maar ik geloof dat ze van Acantus de opdrachten kregen, de woningcorporatie, bij leegstaande huizen dat ze daar de tuin netjes moesten maken. In mijn tijd bij Plato heb ik wel twee diploma's kunnen behalen. VCA voor veiligheid en het bosmaaidiploma. Daar heb ik wel wat aan gehad. Ik weet niet of VCA bij Plato verplicht is, maar er zijn wel bedrijven die het echt eisen. En bosmaaien, dat heb je hier ook wel nodig. Daar maai ik het meeste mee, eigenlijk. Dat komt goed uit dat ik dat heb kunnen halen. Ik denk wel dat ze mij gebeld hebben voor Plato omdat ik ook in die wijk woon. Daarvoor was ik een jaar aan het werk bij een tuincentrum, ook in Winschoten, ook voor mijn uitkering. Dat was ook werken met behoud van uitkering. En toen werd ik gebeld door iemand van de sociale dienst, die vroeg of ik bij Plato aan het werk wou. Ik dacht, ik kan het altijd proberen. En wat ik zeg, na twee maanden kwam dit. Ja, dus Plato bood wel meer perspectief als het tuincentrum. De mensen die er op zaten, die konden alles wel bijhouden. Voor mij was het meer een beetje plantjes water geven, daar was niet echt veel werk voor mij. Daar zou nooit een echte baan uitkomen, meer werkervaring of stage, dat wel een beetje. Ik heb wel een beetje plantenkennis opgedaan daar, maar een baan zou er niet uitkomen. Ik weet niet of er na mij nog iemand anders gekomen is bij dat tuincentrum. Het tuincentrum is ook gesloten nu, ze zijn er mee gestopt, eigenlijk kort nadat ik er ben weggegaan, nu doen ze alleen nog maar in bomen. Volgens mij zijn ze nog maar een dag per week open, daar is niet veel werk meer aan. Die bomen daar is niet zo veel werk meer aan. Tot nog toe heb ik wel het meeste gewerkt in het groen. Ik vind het wel leuk werk, ik hou van vrijheid, altijd buiten. Ik heb eerder zeven jaar voor een overheidsinstelling gewerkt, dat was ook voornamelijk groenvoorziening. Dat was bij Opmaat. Daarna ben ik bij huis gekomen. Vlak voordat stichting Opmaat van heel veel mensen afscheid moest nemen ben ik daar weggegaan. Ze hadden toen al veel minder budget en ze zouden hun vaste banen in moeten ruilen voor tijdelijke trajecten. Ik had toen ook een contract voor onbepaalde tijd, maar daar heb ik niet lang wat aan gehad, dat hebben ze gewoon opgezegd. Toen was ik thuis en had ik een uitkering van het UWV, maar dat was ook maar voor een half jaar en daarna moest ik een uitkering aanvragen. WW was maximaal 6 maanden. UWV heeft eigenlijk niets voor me betekend in die tijd, verder niet iets voor mij gedaan. Ik ben ook een tijdje ziek geweest, ik heb straatangst gehad, daar heb ik 5 of 6 jaar last van gehad. Toen kon ik eigenlijk ook niet werken. Zeker in dit vak niet. Daar ben ik gelukkig wel weer overheen gekomen. Ik ben daar ook door het werk wel weer overheen gekomen, het tuincentrum dat was het eerste werk waar ik weer begonnen was. Zo ben ik er wel weer een beetje uit gegroeid. Omdat je daar weer onder de mensen komt, met klanten te maken hebt. Het tuincentrum, daar kwam ik via werk en inkomen van de gemeente. Sociale activering in de Boschpoort, daar heb ik niet aan deelgenomen. Ik ben uit de kaartenbak gehaald vanwege mijn ervaring met groen. Het was een soort werkervaringsplaats. Zo ging het stap voor stap, werkervaringsplaats, Plato en nu een reguliere baan, een zelfstandige functie.

Het is hier wel heel anders dan in de buurt waar Plato werkt. Iedereen kent je hier wel, eigenlijk, je valt op. Maar veel spraakzamer, mensen spreken je veel sneller aan, niet zoals in Winschoten. Daar is het een keer moi en dat is het. Hier blijven ze vaker staan voor een praatje. Dat is veel prettiger. Mensen zijn hier niet meer geneigd om zelf wat te doen, dat maakt niet zoveel uit. Ze spreken me er hier wel op aan als er wat is. In Winschoten is het meer

van het is niet mijn tuin dus het is niet mijn zorg. Er zijn er wel enkele tussen die dat wel doen maar niet veel. Hier voelt men zich toch meer verantwoordelijk.

Ik heb net een motorzaagcursus gehad ook van Publiq, waarschijnlijk krijg ik nog een spuitlicentie, ook van Publiq, zodat ik gif mag sproeien, dan heb ik alles wel wat je hier nodig hebt in het groen. Voor ongediertebestrijding heeft Publiq een aparte afdeling. Ik hoef niet zelf de boom in, daar komt ook wel iemand anders voor.

Dit werk wil ik voorlopig wel blijven doen, dit bevalt me wel, dus ik heb geen andere plannen voor later, je bent zelfstandig, de bewoners zijn te spreken. Ik heb wel een leidinggevende bij Publiq en hier in het dorp iemand bij Dorpsbelangen, die vertelt me wel wat er speelt en wat ik moet doen. Ze hebben in Nieuw-Beerta pas ook een schouw gehad, ik denk dat ik nog wel hoor wat daar uit gekomen is.

Ik denk dat zo'n traject als ik heb gehad, voor de meeste mensen wel kan werken. Mijn broertje die heeft ook een hele poos thuis gezeten. Maandag heeft hij een gesprek gehad voor zijn uitkering omdat hij die nog moest aanvragen en hij kon dinsdag gelijk beginnen. Om te werken voor zijn uitkering, ik heb hem gisteren gesproken hoe het ging en hij vond het wel leuk. Wel een goed begin om aan de slag te komen. Als je jong bent, dan is dat een goede aanpak, ik vind het niet verkeerd. Hij is nog maar net van school af, hij is nog maar 19, heeft nog niet echt gewerkt, een week of twee weken voor een uitzendbureau maar verder niet. Zo makkelijk is dat niet om aan werk te komen.

Bij Plato word je wel met zijn tweeën naar een plek gestuurd. Er wordt wel veel samengewerkt. Als er problemen zijn, dan worden ze wel aangekaart, er is wel een voorman. Ik vind alleen de motivatie een beetje..., de motivatie in Winschoten is, als je niet gaat, dan krijg je 30 procent korting op je uitkering, als stok achter de deur. Er zijn ook gemeenten, die betalen 1 euro per uur boven op je uitkering, als je werkt. Dat is niet veel, maar over een maand is dat toch 160 euro, dat vind ik een betere motivatie. Voor iemand met een uitkering is dat best veel, ik denk dat dat niet verkeerd zou zijn. Als je werkt met boetes of maatregelen dan krijg je veel meer spanning, denk ik. Daar krijg je meer conflicten over. Een bonus werkt beter per gewerkt uur. Voor mensen die minder gemotiveerd zijn werkt dat niet echt, als er een bonussysteem zijn, dan denk ik dat mensen zich ook wel vrijwillig aanwerken om te gaan werken. Nu zijn er mensen die zitten thuis en dat bevalt ze prima, een uitkering en verder nergens last van. Maar het is wel zo dat mensen die zich inzetten bij Plato en laten zien dat ze wat willen en kunnen, dat die ook eerder ergens voor gevraagd worden. Er zouden wel twee mensen bij een loonbedrijf gaan werken, maar dat is uiteindelijk niet doorgegaan, geloof ik. Plato is heel veel, best wel vrij nog, kom je een keer te laat, dat kan gebeuren, maar bij een regulier bedrijf wordt dat, zeker de tweede of derde keer niet gepikt. Dan is de overstap voor sommige mensen van Plato naar een gewone baan te groot, die hebben meer tijd nodig of een tussenstap om eraan te wennen.

## (ex)deelnemer Plato 2

Parkholt, 12 mei 2011

ik ben eerst een jaar bij Plato geweest, die man die hier altijd was die ging weg, en toen ben ik hier gekomen. Ik ben conciërge hier voor het Parkholt. Scholen, de muziekschool zit hier voor nood in. Dat wordt allemaal verhuurd voor de muziekschool en zo. 's avonds ook. Nee hoor, 's middags komt iemand uit Pekela, 's avonds is er nog iemand die zit hier tot half 10. Vaste werktijden, ik ben hier 's ochtends. Ik ben hier volgens mij in november gekomen, eerst een jaar bij Plato geweest, van januari tot november. Nee, het liep al een half jaartje of zo, toen ben ik er bij gekomen. Ik woon in Winschoten, vlak bij waar de oude melkfabriek gestaan heeft. Daar woon ik. De Garst, vlakbij de Garst woon ik, daar kan ik lopend heen, bij Opmaat. Nee, ik ben hier niet bij gekomen omdat ik in de wijk woonde. Een paar maand ben ik op de werkplaats geweest van de Garst en toen ben ik hier heen gestuurd. Ik ben zes jaar in de WW geweest en toen kreeg ik bericht, de WW is nu afgelopen en dan kom je bij de sociale dienst. En zo ben ik in de werkplaats terecht gekomen. En die zoeken dan werk voor je uit, en zo kwam ik bij Plato. De WW, dat was nog vanuit het vorige werk. Vanuit het UWV heb ik geen aanbod gehad, ik moest wel solliciteren en zo, maar ze wilden mij toch niet meer hebben. Ik solliciteerde wel, maar je weet precies hoe dat gaat. Ik heb wel een sollicitatietraining gehad, daarvoor moest ik naar Groningen toe. Dat weet ik nog wel. Ik was bij Philips, in Winschoten, later ben ik naar Groningen gegaan, daar maakten ze kunststof onderdelen voor wasmachines, koffiezetters, stofzuigers, dat kun je allemaal spuiten, dat spul. Toen naar Hoogeveen, maar Hoogeveen werd toen gesloten, dat spul is allemaal naar Polen gegaan. Dat moest daarheen. Daarna was er geen werk meer bij Philips. Winschoten draait nog speciaal glas, die draait nog. Veel productie wordt wel verplaatst, maar voor Winschoten kunnen ze geen andere vestiging vinden, dat wil niet, voor speciaal glas. Daar kunnen ze heel moeilijk wat voor vinden, anders gingen ze zo weg. Ze moeten wel. Dat is voor speciale lampen. Maar de mensen die er werken, dat is meest allemaal uitzendkrachten tegenwoordig. Dat vinden ze makkelijker, je hebt altijd drukkere en minder drukke perioden bij een bedrijf, als er bestellingen zijn. Zo hield het op bij Philips, UWV bood wel cursussen aan maar dat had geen effect. Pas bij Werk en Inkomen van de gemeente maakten ze er meer werk van. De werkplaats, dat was een beetje timmeren, elektriciteit aanleggen, voor mensen die bij huis komen, dan kun je daar een beetje ervaring opdoen. Je eigen dingen doen, zelf kiezen. Van daar uit kwam Plato in beeld. De meeste andere mensen woonden wel hier in de wijk, meest wel. Nou nee, de mensen die in de wijk wonen voelen zich niet meer betrokken of verantwoordelijk, dat maakt geen verschil. Je komt vanuit Plato wel heel wat rommel tegen, maar er verandert niet veel, de bewoners moeten het zelf doen maar meestal blijft het er bij. De bewoners hebben elke maand vergadering, dat staat allemaal in deze agenda. Maar het is niet zo dat ze het met elkaar schoon houden. Ik ben een tijd aan het prikken geweest, dan kun je echt wel het verschil zien, sommige hebben echt rommel achter het huis. Dat het eigen buurtbewoners zijn die het op moeten ruimen, dat maakt niet veel uit. Bij Plato deden ze niet aan cursussen of opleiding, het was gewoon elke dag werken, het is een re-integratiebedrijf, Plato. Je moest er doorstromen naar een ander bedrijf, na een half jaar of een jaar. Ik had er een jaarcontract. Na een jaar moet je doorstromen naar een andere plek. Na die tijd kwam dit vrij, ik heb ook tegen mijn werkcoach gezegd, als ik hier een jaar ben dan ga ik hier weg want het is een contract voor een jaar dus dan moeten ze ook zorgen dat er wat anders is, dat ze wat anders voor je hebben. En toen kwam dit vrij, daar is ze toen achteraan geweest, ik heb er een beetje druk achter gezet. Dit is veel beter. Anders kwam ik weer bij huis, daar is niks aan en daar kom je ook niet verder mee. Maar ik heb werk genoeg bij huis hoor. Ik ben nu in dienst van de stichting Beheer, van Henk Haan, die was hier vanmorgen nog, die was er ook al vroeg bij. Hij houdt zich bezig met alle locaties van de stichting. Ik werk maar tot half een, ik heb maar 27,5 uur in de week, dat is niet genoeg, dus ik heb gezegd als je me nodig bent, dan bel maar, dan kom ik wel. Ik ben wel meer uren beschikbaar. Eigenlijk ben ik met die uren niet uit de uitkering, dus ze willen eigenlijk op 36 uur hebben, dan ben ik uit de uitkering. Met 27,5 uur niet, dan lever je gewoon in. Dat zijn te weinig uren. Werk en Inkomen zit er wel achter aan, dat ik meer uren krijg dan ben ik uit de uitkering dat is voor hun ook gunstiger. Maar dat moet stichting beheer dan kunnen betalen, daar moet het weg komen. BHV heb ik wel, dat heb ik toen bij Philips gehaald, dat was verplicht bij zoveel personen. En EHBO net zo, dat was ook verplicht. VCA diploma heb ik hier nog gehaald op de Garst, die paar maanden dat ik er geweest ben, daar was net een cursus bezig voor het VCA-diploma. Dat vragen ze overal tegenwoordig, voor de veiligheid, dus dat komt goed van pas. Dat vragen ze overal tegenwoordig. Veel bedrijven kom je niet eens in als je geen VCA hebt, dat is niet veilig. Om de vier of vijf jaar moet je dat bijhouden, dat wil nog wel. Maar EHBO moet je elk jaar. Bij Philips ging je meestal 's avonds als je vrij was op cursus. Dat maakte niks uit, dat kon zelfs in de vier ploegen, daar kreeg je geen vrij voor. Maar je moest het wel doen, want als je het niet bijhoudt, dan verloopt het.

Met mensen uit de wijk heb ik niet veel contacten. Gewoon een beetje met bezoekers, zoals de keuring voor

autorijbewijs, dat hebben ze volgende week weer hier, dat is voor 70plussers, dan komen er heel de dag door flink wat mensen. Ze komen overal vandaan, uit het hele Oldambt, Nieuweschans, Pekela. Het wijkplatform is gewoon van plan Noord, dat is van de buurt hier, daar ben ik nooit bij. Wel mooi dat dit er is voor de wijk. Dit staat er nog niet zo lang, dit staat misschien hier een jaar of vijf. Daarvoor waren er alleen de scholen, was er geen wijkvoorziening.

Ik ben geboren in Nieuweschans, maar ik ben er al zo'n 35 bijna 40 jaar weg, uit Nieuweschans. Er komt een nieuwe school daar, ik zag hem staan. Waar nu het kuuroord staat, daar heeft eerder een school gestaan, daar ben ik altijd heen geweest, op de Hamdijk. En op de Bunderweg was ook een school, waar nu de Akkerschans staat, daar stond eerder ook een school. Tegenover de benzinepomp heeft mijn vader nog gewoond, een paar jaar.

Ik ben wel positief over Plato, teamgeest, collega's en zo. Er zijn er wel mee die zijn uitgestroomd, maar niet veel hoor. Er zijn er ook die komen niet of te laat of zo, dat werkt slecht. Dan kwam Leo, die zei je hoeft niet weer te komen. Er waren er ook, die kwamen elke ochtend bijna te laat. Dat wil niet. Plato was wel een leuke tijd, een beetje Winschoten door, een beetje schoffelen, en ook voor Acantus, tuinonderhoud doen en zo.

## Deelnemer Vredekerk 4

Ik ging naar het arbeidsbureau, UWV/werk en inkomen en toen was dit al eerder aan de orde geweest, maar het is eigenlijk nooit zo ver gekomen. En op den duur kwamen we toch hier op terug, ze zeiden bij de Vredekerk zoeken ze eigenlijk nog een chauffeur. Het was eerst een communicatiefout, want ze dachten dat ik geen 40 uur in de week wou werken. Jawel, graag, als het maar werk is dat ik kan doen. En zo ben ik hier alsnog terecht gekomen. Dit was dan wel van wat vroeger het arbeidsbureau was, werk en inkomen heet dat. Het UWV dus. Ik had toen WW, dat liep af, ik ging naar de sociale zaken. Ik kom uit de wegenbouw. Ik heb tot 2005 15 jaar bij de baas gewerkt. Maar ja, dan kom je er uit met de rug, slijtage in de rug. En dan maar aanmodderen, ik heb twee jaar eerst thuis gezeten. In die twee jaar ben ik ook nog vrijwillig aan het werk geweest, via Tafeltje Dekje, thuiszorg, van Voor Anker nog. Maaltijden rijden, dat was vrijwilligerswerk. En toen kon ik een baan krijgen bij TNT pakketdienst, dat was via een subcontractor. Maar dat is ook weer spaak gelopen, veel te veel werk, veel te veel uren, van die kleine bedrijfjes, die melken je veel te veel uit, veel te veel uren. In het begin is het nog leuk, maar op den duur dan wordt het steeds meer. Ook van mijn kant, je kunt zelf ook zeggen het is klaar ik doe het niet meer, maar dat doe je niet zo gemakkelijk natuurlijk. Het is heel mooi werk hoor, maar eigenlijk ook te zwaar. Je hebt ook dozen zo groot als een tafel en je moet maar zien dat het er komt. Je rijdt naar Groningen, je hebt een scanner, je kijkt hoeveel stops je hebt op een dag. Bij de planbalie, daar scan je alle pakketten en als alles goed is krijg je hem vrij. Dat is een heel systeem, als je een pakje niet ingeladen hebt dat weten ze precies. Als je een pakje kwijt bent moet je weer op zoek wie hem heeft. Het systeem weet precies waar het pakje is, zo gauw het in Zwolle is geweest weten ze precies waar het is. En dan zit het wel op de juiste plek maar niet in het goede karretje waar het in hoort. Dat kan maar zo dat iemand die naast me staat mijn pakketje heeft, maar dat komt vanzelf weer boven water. Die heeft een pakketje over dat brengt hij terug dat komt gewoon weer bij de balie te liggen. Daar vraag je dan nog een keer of het komt uit zichzelf. Het is heel mooi werk, maar veel te lange dagen, eigenlijk veel te zwaar werk, fysiek, dikke dozen, bij bedrijven, drukkerijen, die hebben allemaal dozen met papier. Als je 10 van die dozen hebt, dan heb je weel een steekkarretje, maar je moet ze eerst inladen en later weer uitladen, lossen, zo gaat dat, al dat gewicht dat gaat door je handen, je moet scannen, op een ander karretje zetten 's morgens. En soms is het bedrijf niet open of de mensen zijn niet thuis, dan gaat het weer in de auto en in Groningen er weer uit. De dag daarop gaat het weer mee, als ze weer niet thuis zijn gaat het naar het postkantoor. Ja het is een leuk systeem. Maar het was geen passend werk. Ja dat is altijd zo. Het maakt me niet zo veel uit, maar het moet wel kunnen, dat is het met mij. Toen ik nog een gezond lichaam had, maakte het me helemaal niet uit. Wegenbouw, dat is veel te zwaar. Stratenmaker, dat is wel een van de zwaarste. Stucadoor ook wel, maar een stratenmaker die ligt op de knieën, 's winters koud 's zomers warm, altijd die draai maken, graven, Die stenen liggen altijd te ver weg, en dat geeft voor een keer niet maar zo gaat het de hele dag. En je houding, daar let je natuurlijk niet op, het moet allemaal klaar. Aangenomen werk, vaak. Vroeger moest je 80 m<sup>2</sup> per dag maken. Tegenwoordig zeggen ze als de dag om is dan zien we wel hoeveel we hebben, het liefst 300 m<sup>2</sup>. Wat dat betreft is het wel goed dat de arbo er is. Ze rijden ook al veel nou, het is meer rij voor rij, vroeger legden ze alles steen voor steen, inkloppen. Vaak is het afrijden, dat gaat ook weer sneller natuurlijk. Dan heb je twintig stenen tegen één steen. Anders moet je elke steen pakken en kloppen en als je ze afrijdt dan is het ...We zijn wel eens bezig geweest met drie oppermannen, die konden het amper voorlopen. Als je de stenen gaat leggen ga je steeds verder weg dus die jongens moeten steeds verder lopen. Dat is geen doen. Als het nou voor een uur is, maar het gaat elke dag weer. Mijn zwager die was ook stratenmaker, bij de gemeente zelfs, die is ook maar 57 jaar geworden, maar die liep al met zijn 45e bij huis. Die was afgekeurd voor de knieën en de rug, en dan ben je bij de gemeente, dan hoef je niet zo hard. Maar het is het weer ook, koud, ja zo gaat dat. In dat vak, dat moet je tien jaar doen en dan moet je wat anders gaan doen. Ja, dat gebeurt niet, dat is ook jammer als het mooi werk is natuurlijk. Zo lang je maar gezond bent en het is mooi werk, dan doe je het ook met plezier. Maar er zijn veel meer zware beroepen, want dan willen ze het over die 67 jaar hebben, maar alle beroepen zijn zwaar, als je 40 jaar hetzelfde beroep hebt gedaan, dan heb je het met je 65e wel gehad denk ik. En er zijn jongeren genoeg, dus laat mensen stoppen als ze 40 dienstjaren hebben, ook al zijn ze pas 57, ik ken er ook die zijn alle dagen bij huis en alle dagen plezier, hobby's genoeg. Eigenlijk moet dat gewoon kunnen.

Rijden en een beetje begeleiden, niet elk moet je begeleiden, er zijn er ook die redden zich wel. Er zijn ook huisvrouwen bij, die zijn perfect in schoonmaken, die controleer ik ook niet. Maar er zijn ook een paar jongens en meisjes bij, die moet je een beetje aansturen, dat hou je toch. Vensterbank, matjes uitkloppen, onder aan de keldertrap, het trapje daar ligt de meeste rommel, dat moet je even meenemen, anders zeggen ze ze vegen het allemaal onder in de kelder. Dat is niet zo, dat lag er al, dat waait er in, maar neem dat nou gewoon even mee dan lijkt het voor de mensen wat mooier. Twee minuten langer werk en dan ziet her ook mooi schoon uit. Verder

broodjes wegbrengen naar Lefier, die bestelt vaak broodjes. Die worden daar gebracht, boodschapjes doen, er is nog een vrijwillige man die doet het oud papier maar als die er niet geweest is breng ik dat ook even weg. We zamelen ook apart in, papier, plastic en glas, dat sorteert ik anders moet je er allemaal voor betalen. Je kunt het beter wat bijhouden, anders lijkt het zo rommelig. Daar komt hier achter nog een hokje voor. Ik heb nog weleens een idee en als het kan is dat mooi. Ik vind het heel mooi opgezet en ik vind, je moet het met elkaar een beetje onderhouden. Naar de zin maken, het steeds beter maken, het is een heel goed project. Ik werk hier de hele week, alleen de woensdagmiddag ben ik vrij en de vrijdagmiddag. Maar dat komt, ze hebben ook TDM, bij Messchendorp pallets, dat is verkocht en daar zit DWS en Trio bedrijven, die zijn daar bezig met luiers verpakken en ompakken. Trio en Baanvak samen moeten dat schoonmaken. Dat doen ze op dinsdagmiddag en op donderdagmiddag, maar dat kan alleen als het bedrijf stil ligt. Dus dan gaan zij om vier uur weg, dan begin ik met de schrobmachine en om half 5 gaat de rest weg en dan maak ik dat gauw nog even schoon. Dan is het 5 uur half 6 dat ik klaar ben. En dan ben ik de woensdagmiddag en de vrijdagmiddag weer vrij, zo gaat dat zo'n beetje. Het werk in de portieken, dat is meestal de ochtenden, een heel enkele keer 's middags na 1 uur nog, als je hier een keer met veel mensen bent, maar je hoeft hier niet elke dag om de kerk schoon te maken dus dan gaan we nog wat portieken doen. Zoals ik het hier begrepen heb, want Johan Dekens is hier weg en die gaat naar Trio toe, voor een groot project en dan gaan de portieken hier weg, daar zal wel weer wat anders voor terugkomen hoop ik. Ach, er is altijd wat te doen hier. En als je zelf, kijk deze week wordt ik 50. Ik heb ook wel zo veel ervaring, ook al zeg ik het dan zelf, je moet het werk ook een beetje zien liggen. Als er niks te doen is, dan is er gewoon niks, maar soms dan zit ik hier bij tafel en dan is er geen portiek meer en dan loop ik hier ook een keer omheen met een plastic zak, of ik kijk even achter bij de papierbakken, scheur de dozen kapot, even de boel aanpakken met elkaar. Ik heb natuurlijk ook wel heel veel ervaring, ik heb ook via uitzendbureaus gewerkt, hele mooie functies gehad, maar die krijg je ook doordat ze zien dat je aan kunt pakken. Vanaf 26 januari ben ik hier aan het werk. Ik had eerst een vrijwilligerscontract omdat de boel nog niet rond was en dat is overgegaan in een Baanvakcontract. Voor een half jaar eerst, met behoud van uitkering, niet met iets extra's. Bij mij is het zo, ik was eerst via TNT maar als je kijkt wat ik daar verdiende, ik heb nu aardig wat meer met de uitkering. Ik heb meer dan toen ik aan het werk ging. Maar ik wil ook wel graag weer aan het werk, al is het met behoud van uitkering. Net zoals bij Voor Anker, dat was ook met behoud van uitkering. Betsy werkte daar toen, toevallig en die is hier nu ook terecht gekomen. Dat was heel leuk werk, heel dankbaar werk, sociaal werk. Dan verwisselde ik nog eens een lampje voor de oudjes. Er was een oude vrouw hier op de Kerkstraat, ze zat met de post, de formulieren voor Voor Anker. Ze was net lid geworden. Ze bood me eerst een kop koffie aan, maar daar had ik geen tijd voor. Toen gaf ze mij alles mee, lever ik het in bij Voor Anker, zoeken ze het voor u uit en dan kom ik na mijn werk wel even bij u langs voor een kop koffie. En dan leg ik u het even uit. Dat is heel leuk werk. Het was vaak een kleinigheid, maar dan hielp je de mensen even, met de fiets uit de kelder halen of een zomerstoel voor op het balkon. Wij werkten dan bij Tafeltje Dekje maar wij waren misschien wel de enigste die naast de thuiszorg dan over de vloer kwam. 9 van de 10 hadden hele verhalen, die vertelden je gewoon alles. Ik vind, daar moet je gewoon tijd voor nemen. Het moet wel kunnen. Dan loop je gewoon een stap harder, dat moet gewoon kunnen. En als het echt extreem wordt, dan zei ik, is het goed als ik om 12 uur weer bij u langs kom, dan ben ik toch vrij. Dan kom ik dan die lamp wel even verwisselen.

Hier in de wijk hebben ze wel een Baanvak buurtwerkplaats, die zit hier achter. Daar werken drie, vier jongens en een voorman, schuurtjes hebben ze toen geplaatst, je kan ze ook inhuren om een hekje te plaatsen, dat soort dingen. Hier bij de Vredeskerk hebben ze ook zo'n schuurtje staan, daar hebben ze allemaal tuingereedschap in en de bewoners van deze wijk kunnen dat allemaal lenen. Net als je een heggenschaar een zaterdag moet gebruiken, dan kan dat. Ik heb dat allemaal nog niet zo meegemaakt. Ik zit er nog niet zo lang bij. Ik woon hier vlak achter, net zo'n huis als hier, ik woon op de ter Laanstraat, dus ik kom op de fiets. Van hier uit doen ze twee, drie keer in het jaar catering, zoals in Midwolda, bij de oude steenfabriek, de banenbeurs in Scheemda, daar stond de Vredeskerk ook met catering. Ik heb dat nog mee helpen opzetten, ik ben zelf niet mee geweest. Elke middag van half 12 tot half 2, dan kan iedereen hier komen eten en zo. Het is een soort restaurant, ook mensen van het gemeentehuis, die komen hier, het is niet zo duur als een restaurant of een cafetaria. Dat is een heel mooi systeem hoor. Goed eten, lekker eten, soms weer wat anders. Menukaart staat op tafel, je wordt bediend, er zijn mensen in de bediening, die worden opgeleid voor de bediening, drie personen. Dat is goed opgezet, ze gaan één dag per week naar school.

Ik heb nu op dinsdagochtend een opleiding, 10 keer op dinsdagochtend, dat is een soort sollicitatietraining. Kijk, ik heb nooit gesolliciteerd, vroeger niet, ik ging gewoon bellen of ik ging er heen. Of je hoorde wat, een echte sollicitatiebrief heb ik nog nooit geschreven en dan moet ik mijn CV inleveren, dat is gewoon zo'n papiertje van toen en toen en toen heb ik dat gedaan, je presenteert je eigenlijk niet, je kunt het veel mooier maken, dat zegt hij ook. Het is wel goed bedoeld maar zo kom je niet aan een baan. Maar ik heb dat nooit gehad. Het was ook een training en ik pak ook altijd alles aan. Bij de Roo deed ik ook veel aan cursussen, EHBO, VCA, dat soort dingen.

Alleen is het allemaal verlopen. Ik had nog een VCA van 1996, die was 10 jaar geldig dus in 2006 was die afgelopen. Dat doen ze nu niet meer, het is nu gewoon per jaar. Dat is ook logisch, wij waren de eerste lichter met de VCA, in 1996 is dat zo'n beetje begonnen. Direct voor 10 jaar maar eigenlijk kan dat helemaal niet want in een jaar kan er wel heel veel veranderen. Dus als je 10 jaar doet, dan loop je sowieso al weer achter. Als je 5 jaar verder bent, kijk over 2 jaar zou nog kunnen. Maar over 10 jaar, je leert ook over slijpen en over dit en over dat, lassen. Ik ben straatmaker maar er zit ook wat van bouwen en van schilderswerk in. Dat is VCA. Het gaat er ook om, als ik op een groot project zit, bij voorbeeld een NAM-locatie, daar werken allerlei mensen, timmerman, schilders, isoleerders, daar zit van alles in in zo'n pakket. Ook omdat je moet kunnen aantonen, als bij voorbeeld mijn collega in een ander beroep werkt en die is schilder en die zie ik iets doen dat gevaarlijk is, dan moet ik wel weten waar ik het over heb natuurlijk. Als ik zeg je doet wat fout dan moet ik ook weten wat. Een kraanmachinist ook, bij voorbeeld een strop met een buis, dat moet je wel even weten, dat je weet wat voor risico jij loopt of een ander. Je denkt misschien hier kan niks gebeuren, maar bij een kraan moet je altijd voorzichtig zijn. Iedereen moet veiligheidsschoenen dragen, dat is al veel beter geworden in die jaren. Zelfs bij de NAM, 2005 was mijn laatste jaar bij de Roo en toen zijn er twee jongens overleden in Warffum. Wij dachten, bij de NAM gebeurt zo iets nooit, maar het is wel gebeurd, twee jongens die moesten iets lassen en iemand heeft toen de verkeerde tank aangewezen. Die jongens gaan er van uit dat er gemeten is of er geen explosiegevaar is. Een had geluk, die was er net afgestapt, die moest wat ophalen. Dan heb je een engeltje op de schouder. Daar moet je niet te veel bij stilstaan, maar die dingen gebeuren. Ik heb het ook weleens gehad, als ze het gezien hadden, dan hadden ze je van het terrein afgestuurd, dat gebeurt overal. Hier ook, dan stap je even op de vensterbank in plaats van een trapje te halen, je denkt dat gaat wel goed.

Waar ik hier wat aan heb, dat is het vertrouwen dat ze je overal vrij in laten hier. Wat ik leer hier, dat is ook met mensen omgaan, ook al kan ik dat al goed. Maar het is hier toch weer anders als ik toen ik stratenmaker was en met een opperman moest samenwerken. In het begin was het wel even moeilijk. Ik heb dat ook weleens tegen Johan en Betsy gezegd, jij was die inbreker, je komt er zo maar even bij. En ik zeg maar zo, dat is niet goed of dat niet. Dat is wel niet de bedoeling, maar als het niet goed is dan is het niet goed. Dus dat is allemaal wel klaar nou. Mensen zeggen je gaat er ook wel goed mee om en dat is ook wel zo. Je hebt er ook niets aan als je uit je slof schiet, maar als je iets al 10 keer hebt gezegd, ik heb dat nou al zo vaak gezegd, dan moet je even, maar dan zal ik nog niet boos worden. Iedereen heeft hier een rugzakje, ik zelf dus ook, anders ben je hier niet. Ik kan dat zelf wel hanteren, soms voelt iemand zich een beetje op de tenen getrapt en dat is niet de bedoeling dus dat zeg ik dan en dan begrijpt hij het ook wel. Klaar, opgelost, het is niet zo om een vijand te creëren, je wil graag prettig werken met elkaar, als team. Er zijn ook wel verkeerde voorbeelden geweest in het verleden, daar houden ze zich aan vast. Zo is het ook bij Trio, bij Trio zijn er mensen die kunnen heel slecht tegen verandering. De buurvrouw, die woont twee huizen van mij af en die werkt daar ook in de schoonmaak en die heb ik 1 keer wat gezegd, met de schrobmachine was het niet goed maar dat hadden ze zelf verpoedeld, dat heb ik ook tegen haar gezegd maar nou praat ze niet meer tegen me, nou jammer. Zij heeft daar altijd gelopen en ze heeft het altijd zo gedaan. Maar het kan niet veranderd worden. Dan wordt het veranderd en dan kom je zelf net kijken, dat komt er ook nog een keer bij. Ik denk dan leven en laten leven en dat komt wel weer goed. Gisteren kwam ik haar ook nog tegen en ik zeg gewoon moi, zij zegt niks maar haar man wel. Dan zeg ik voortaan gewoon moi jan en dan weet je dat voortaan. Wat je hier van leert, de vrijheid, ik heb altijd wel een beetje dat werk gehad bij de Roo. Ook wel organiseren, ketenpark plaatsen bij voorbeeld, water aansluiten, aardekabels er aan, elektriciteit dat mocht ik dan niet doen, logisch. Zorgen dat alles er in staat, als ze maandag beginnen, dat de koffie en alles er in staat, veiligheidsschoenen, overalls en zo. Dat is leuk werk en dit is eigenlijk een beetje hetzelfde. Ik kijk 's morgens in het boek wat ik moet doen en daar hou ik rekening mee. En als we ergens heen moeten, dan kijk ik wat er allemaal in de bus moet en dan zoek ik dat bij elkaar. Dat is ook een kwestie van vertrouwen, dan ga je een keer tanken of naar de Action, dat mag ik graag doen, de vrijheid is er ook. Op zich kan ik ook goed in de productie, maar een beetje vrijheid en een beetje vertrouwen, dat is ook belangrijk, dat je met plezier je werk doet. Niet elke dag natuurlijk, je voelt je ook niet elke dag hetzelfde. Je hebt ook weleens een dag dat je je minder voelt, lichamenlijk dan. Dat hou je toch. Ook bij betaald werk. Maar dan moet je dat aan anderen niet laten merken, ik zal wat stiller zijn maar ik ga ze niet afsnauwen of zo. Je hebt er ook wel, die reageren het af op het personeel. Dat hadden wij ook bij de Roo, dan zeiden wij, heb je ruzie met de vrouw, of als ze op het klokje stonden te wijzen als je 5 minuten te laat was. Ook als baas moet je een beetje gewoon blijven, dat is heel belangrijk. Anders heb je zelf ook geen leven, als iedereen je nou niet meer moet, daar moet je toch niet aan denken. Ik moet er niet aan denken dat hier bij voorbeeld 10 mensen zouden lopen die denken van nou die D. die komt er ook weer aan. Je kunt een heleboel kapot maken, vind ik. Als het nou helemaal niet wil met iemand, dan ga ik er mee naar Betsy of naar Johan. Anders maak je jezelf alleen maar gek en dan heb je straks vijanden, dat moet je niet hebben. Dan kun je het beter uitpraten. En je komt elkaar hier op straat toch tegen. Als je altijd met iedereen ruzie hebt, dan moet je ook een

keer bij jezelf na gaan denken, aan wie ligt dat nou eigenlijk. Zou dat nou wel aan al die mensen liggen? Als iedereen verkeerd is, dat kan toch niet, als ik met iedereen ruzie heb. Dat is het vaak met leidinggevenden, nou ben ik geen leidinggevende, ik stuur een klein beetje aan, maar dat moet je wel speels doen. Dat is bij TDM, bij Trio net zo. Er zijn meiden, die kunnen daar met die schrobmachine niet werken. Nou lopen daar ook veel mensen met beperkingen, die zitten de hele dag een beetje stickers te plakken, muziekje er bij en zo, beetje ouwehoeren en dat is het dan, hun wereld is niet groter. Daar moet je dan als normaal mens, wie is normaal, dan moet je daar ook kunnen werken. Sommige kennen mij ook wel, omdat ik taxichauffeur ben geweest en ook voor geestelijk gehandicapten heb gereden. Daar moet je ook een beetje mee om kunnen gaan, de knop om kunnen zetten. Dat is natuurlijk ook de ervaring die ik heb van al die jaren, uitzendbureau, taxichauffeur, in de nachtdienst gewerkt en zo. Als je dan 's nachts taxi rijdt met dronken gasten en je zet een leuk stukje muziek op, dan is het klaar en dan heb je feest. Dan bracht ik weleens drie mensen tegelijk weg, dan was er sjoelen voor gehandicapten in Groningen en dan kregen ze ruzie onderweg, dan stopte ik langs de kant van de weg en dan gingen we het uitpraten, dan was het weer over. Als er een was die zich verdrietig voelde mocht die de muziek uitkiezen, dan was die ook weer blij. Zo werkt dat vaak.

In het begin heb ik me er heel druk om gemaakt, om mijn toekomst. Toen ik in 2005 bij huis kwam, ik had wel de mentaliteit, als ik niet meer bij de Roo was, dan was er geen de Roo meer. 's ochtends om zes uur was ik daar en 's avonds om zes uur dan was ik er nog. Zo'n waardering, over en weer, er zijn mensen die werken er al 40 jaar. 12,5 en 25 jaar was niks bijzonders, toen ik er kwam in 1990 was er van de 90 man personeel misschien wel 30 man 25 jaar of langer in dienst. Zo'n sociaal bedrijf was dat. De hoofdvoerder werkt er nu 25 jaar. Toen ben ik dus bij huis gekomen. Dan kom je in een heel diepe put, dat meen ik echt. Ik ben er altijd graag aan het werk geweest, ik had er wel kunnen blijven maar er waren al zes mensen op therapiebasis aan het werk. Er waren al drie magazijnmeesters terwijl er nog geen werk voor één was. Met subsidies natuurlijk. Gewoon vasthouden. Een zesde of zevende persoon, daar was gewoon geen ruimte meer voor en daar heb ik ook alle begrip voor. Maar wel moeilijk. Afscheid nemen maar ook niet meer aan het werk kunnen. Toen kwam gelukkig dat werk bij Betsy vrij, Tafeltje Dekje doen, ik belde het UWV en dat was geen probleem, ze zeiden als u er geld voor verdient moet u het opgeven, maar dat is logisch. Toen kon ik bij TNT komen, dat had ik nooit moeten doen, achteraf maar dat weet je voor die tijd niet. Dat was ook wel mooi werk maar dat was te zwaar en met tien man ben ik voor de rechtbank geweest. Ik heb ook alles gewonnen, maar wat heb je dan gewonnen want je bent weer werkloos dus dat levert ook niks op. Al krijg je 100.000 euro schadevergoeding daar heb je niks aan want je moet je hele leven nog. Ik heb me er op de duur wel wat meer bij neergelegd. Ik heb een hele goede uitkering maar ik wil niet alle dagen thuis zitten en mijn handje ophouden. En toen kwam dit dus vrij dus ik zie het nu wel weer een stuk zonniger in. De uitkering is goed en ik ben toch elke dag aan het werk. Een topsalaris zoals ik bij de Roo heb gehad, dat krijg ik toch niet meer, tenminste niet zo. Ik heb er heel goed verdiend, veel dingen er bij, ze hoefden maar te bellen en ik was er. Ook bloemen water rijden, dan moesten wij op een kantoortje zitten en dan zaten we daar het hele weekend, toen hebben we ook goed verdiend. Dat is allemaal weg en dat krijg je ook niet weer. Maar daar moet je je ook gewoon bij neerleggen. Eigenlijk is mijn hoop nog een keer, ook door mijn rug, om bij Trio bedrijven binnen te rollen. In de begeleiding, of ook gewoon in de productie. Kijk groenvoorziening dat is niets voor mij. Dat is te zwaar, dat weet ik wel zeker, het ligt mij al niet zo, en ik ben niet zo'n tuinman. Ik zou wel buiten kunnen werken, maar de hele dag papier prikken, dat weet ik niet.

Maar schoffelen en harken, daar knap ik op af. Als ik mijn tuintje schier heb, dan ben ik blij dat ik hem schier heb, en dan lig ik weer de hele avond op de bank met de rug. Dus dat doe je dan niet meer met plezier. Je moet wel doen wat je met plezier kan doen. Je kan wel een dag wat minder hebben, dat hebben wel meer mensen, maar als je elke dag met tegenzin moet werken omdat je veel pijn hebt, dat moet je niet doen. Dat heb ik vroeger al te veel gedaan, eigenlijk. Ook bij de Roo, want ik had al veel eerder last van de rug. Maar ik dacht, dat gaat wel over, therapie, fysio, Beatrixoord, ik heb ook veel er aan gedaan. Het heeft gewoon geen baat gehad. Het is gewoon over. Maar mijn hoop is nu gewoon, of bij Trio of bij een bedrijf waar je gewoon prettig en leuk werkt. Ik ben 50 jaar deze week, dus dat ik de laatste 15 jaar nog even vol kan maken op een leuke manier. Maar dat is afwachten. En dat mag ook rustig inpakwerk zijn, als het maar vol te houden is. Ik heb er helemaal geen moeite mee wat ik moet doen, ik zou best met zo'n autootje alle prullenbakken leeg willen halen in Hoogezand-Sappemeer, daar heb ik ook geen moeite mee, maar het moet nou gewoon kunnen. Vroeger was het zo, ik heb van alles gedaan, schoonmaken, bij de kartonfabriek tot het middel stond ik er in, beerputten leeg scheppen, grondwerk, ik deed alles. Maar dat wil nou niet meer. Dan moet je het gewoon niet meer doen, want dan heb je jezelf er mee. Dan ben je straks geestelijk er bij, je gaat je verzetten en dat heb ik ook te lang doorgezet. Ik heb ook bij zo'n man gelopen om te praten, geestelijk zag ik het helemaal niet meer. Ook omdat je graag wil en niet meer kan. Ik zeg altijd, en dat is gewoon zo, er is niks mooiers als je pakt 's ochtends je broodtrommel en 's avonds kom je weer thuis, dan heb je ook wat te praten want als je de hele avond thuis zit is dat zelfs weg. Nu zitten we met het hele gezin aan



tafel en dan is het wat heb je gedaan op school, hoe was het bij juf, zwemmen, donderdag, zwemles, was het leuk. De kleine meid had een verjaardag. Maar als je de hele dag bij elkaar loopt, dan gaat dat over. Ik heb drie kinderen thuis, ik heb er nog twee van mijn eerste vrouw, die zijn 23 en 16. En mijn vriendin waar ik nou bij ben, die had al twee kinderen. Maar ze noemen me allemaal papa, ze zien hun echte pa ook niet. Dat is mijn gezinnetje en ik heb een kleinzoon van een half jaar. Ik ben opa geworden, vorig jaar oktober. Hij woont in Assen nou, ik zie hem niet zo vaak. Als je hem ziet, dan is hij elke keer weer gegroeid, dat is gewoon geweldig. Als er drie weken tussen zit, dan is het al poe, heel gezellig. Daarom heb je ook zoiets van je hebt een gezin. Ik ben ook een poos alleen geweest, mijn vrouw ging er met mijn kameraad vandaar maar klaar. Dan denk je er toch weer anders over, dan sta je er toch weer anders tegenover. Dan heb je gauwer de neiging om te denken ze bekijken het maar. Ik heb een uitkering, zo heb ik nooit geredeneerd maar toch, dat krijg je, dat je je er minder druk om maakt. Nu maak ik me er weer druk om, als ik weer thuis ben, je hebt het zelfde geld, maar toch, je verdient er altijd meer mee, vind ik. Is het niet financieel, dan is het wel voor je ontwikkeling de komende tijd nog. Dit is ook weer heel ander werk. Die catering bij Voor Anker, dat was heel anders dan dit. Dat was gewoon op elk adres een maaltijd bezorgen. Hier is het elke dag anders, we zijn ook een keer naar Glimmen geweest, dan breng je daar pannen soep heen, pannen met allemaal eten er in, Je komt aanrijden, je maakt het allemaal netjes en je stelt het mooi op, zoals ze het graag willen hebben, je moet het een beetje presenteren. Dat ze volgende keer weer bellen, dat het goed bevallen is, dat is ook heel belangrijk. Dat ontbreekt er soms ook nog wel aan. Dat je bij een cafetaria komt en dat je denkt ik kom hier nooit weer. Natuurlijk, het is allemaal business, maar je moet er wel om denken dat de klanten ook weer komen. Dat zijn allemaal dingetjes, daar moet je om denken. Hier wordt het heel erg gewaardeerd door de mensen. Hier zit het ook vaak vol, op vrijdagmiddag zijn er vaak bedrijven zoals de woningstichting, Andere bedrijven, een schildersbedrijf. Bedrijven zijn vaak vrijdagmiddag vrij, dan halen ze patat op, of vis, die gaan hier gewoon zitten, zitten een half uurtje bij elkaar, heel gezellig. Er zijn steeds meer mensen die het weten, ook hier in de wijk. Maar ze mogen geen reclame maken. Daar kan ik me wat bij voorstellen. Wan zo'n cafetaria in het stadshart, Alle Hens, daar moeten we natuurlijk niet mee concurreren, wij doen het voor de helft van de prijs qua patatje, bij wijze van. Voor de doelgroep mag dat en het is een leerlingproject, een leerbedrijf. Dus serveersters en obers die worden hier opgeleid. Je kan wel folders rond gaan brengen en dan zit het hier elke dag vol, maar dat kan niet ten opzichte van die andere bedrijven. Ik denk ook niet dat dat goed leren, als het elke dag smoordruk is dan wordt het alleen maar productie. Nu hebben ze een paar mensen per dag die ze bedienen en dan heb je ook tijd om na te denken over je fout en over je goede dingen, in plaats van dat je alleen maar bezig bent om de bestellingen af te werken. Dan mag je er ook nog wel twee man bij hebben. Als buurtbewoner wist ik wel dat het er was, ik kwam hier alleen toen er plannen werden gepresenteerd om die huizen hier achter af te breken. Toen heeft Lefier twee keer een bijeenkomst gehad waar ik bij ben geweest. Omdat dit gebouw officieel van Lefier is, van de woningstichting. En het bestuur van de Vredekerk en de mensen die hier zijn, die moeten hem onderhouden. Trio bedrijven doet de tuin, als er wat kapot is, kleine dingen doen we zelf, de schoonmaak is voor Baanvak en zo gaat dat. De huizen hier ook, Lefier geeft de opdrachten, ik weet niet of je die schuurtjes hier kunt zien, ik heb toevallig ook zo'n schuurtje genomen, dan betaal je vijf euro per jaar meer, heel mooi schuurtje, die zijn door Baanvak geplaatst. Lefier heeft een hele massa van die dingen gekocht en zo blijft het betaalbaar. Baanvak is met 4 jongens bij ons geweest, tegels en alles er in, compleet, je krijgt de sleutel en alsjeblieft daar staat ie. Dat was een heel mooi project, zo doen ze vaker wat. Bij mij achter het huis hangen ook van die tegeltjes, ook bij deze, kan je net niet zien. Dat zijn schuurtjes, die platdakjes. Die muurtjes er onder daar zijn tegeltjes aangemaakt, dat is een of ander kunstproject. Die tegeltjes zijn bij al die huizen aan de muren geschroefd, heel leuk. Daar werkt Lefier ook aan mee, dat soort dingen. Een poos geleden hebben we hier iets gehad met FC Groningen, een groot project, dat loopt nog met trainingen en zo. Er waren vrijwilligers vanuit de FC, attracties voor kinderen, luchtkussens en van alles, drie spelers van FC Groningen waren hier, Hans Nijland, de directeur, heb ik nog een heel gesprek mee gehad, rappers waren er, de Landmacht was er, konden de kinderen oefenen, kregen ze mooie bekers. Daar was ook veel catering bij, veel brood gegeten, heel mooi.

Zou catering ook nog een beroep voor je zijn? Ja, het is een beetje moeilijk, ik heb niet zo'n voorkeur, het bevalt mij al snel moet ik zeggen, ik heb bij kwekers gewerkt, bij boeren, ik heb bij fietsenmakers gewerkt, op de Slochterstraat bij een kweker, ik was zes jaar, daar kon ik bloempotjes vullen. Tot mijn 16e ben ik daar geweest maar tussendoor ook altijd bij boeren. Ik woonde vroeger op Sappemeer, daar had je veel tuinbouw en landbouw, ik ging vroeger bij mensen, dan gingen we vissen en dan zag ik een bult stenen voor het huis staan, dan vroeg ik aan de mensen moet je die achter het huis hebben, en dan mocht ik dat wel doen. Ik was vijftien en dan was ik in de vrije uren van school aan het stenen sjouwen. Daar beurde je een paar centen voor en al beurde je er niks voor ik vond het alleen al leuk. Dat is ook gewoon een tik hoor en dat zegt mijn vriendin nog weleens ik kan gewoon niet stil zitten. Niet op de bank liggen, dan moet ik al echt moe zijn maar dan ga ik gelijk op bed. Op de bank, daar word je nog moeër van, dan slaap je onrustig. Ik blijf ook nergens voor op. Die kleine ook, die is twee en die is 's morgens al vroeg wakker, vijf uur half zes, Dan heb je 's avonds de lamp wel uit, tussen half tien en half elf 's

avonds lig ik wel op bed. Maar dat is dan meer doordat je de hele dag bezig bent. Daar moest ik in het begin wel aan wennen. Er zijn ook wel mensen bij daar moet je de hele dag iets in de handen drukken om ze aan de gang te houden. Er is er een die legt soms zijn hoofd op tafel, die moet je echt bezig houden. Nog een jonge knaap, die is 18 jaar, die is dat niet gewend. Ik was 16, 17 jaar en toen was ik al bij een aannemer in de stratenmakerij. Dat was aangenomen werk dus dan wordt het je direct al geleerd om aan te pakken. Ik zal vroeger ook wel zo geweest zijn, natuurlijk, een zestienjarige is anders dan wanneer je 46 bent. Veel meer ervaring. Maar ik kan me niet herinneren dat ik liever thuis ben dan aan het werk ben. Maar ja, sommige die kunnen wel de hele dag thuis zitten. Ik kan niet best computeren en televisiekijken, dat is niks voor mij. Ik ben weleens een keer aan het computeren maar tien minuten dan heb ik het wel weer gezien. Voor het vinden van werk, in het begin maar nu ook niet meer. Die hoop heb ik wel een beetje opgegeven, om via een normale weg aan werk te komen. Ik hoop dat hier wat uitkomt, of dat ik hier nog een paar jaar loop, daar zou ik ook geen moeite mee hebben. Het bevalt me hier heel goed, goede leiding, nooit geen gezeur hier, Johan zei ook, een keer moest iemand ergens wat ophalen, ik vroeg kan dat hier of niet, hij zei je weet zelf wel wat wel kan en wat niet kan. Klaar. De kerk een beetje midden in het dorp laten, je kan eigenlijk geen boodschappen doen in de baas zijn tijd of je moet even tabak halen, maar ik rook dan niet. Je kunt niet de wekelijkse boodschappen in huis halen in de baas zijn tijd en dat zal ik ook niet doen. Maar als ik een brief moet posten, dan gooi ik hem op weg naar de portieken in de brievenbus, dat moet gewoon kunnen en dat kan ook. Dat was bij de Roo ook, het was een beetje nemen en geven, ik was om 4 uur vrij maar als ik om 4 uur nog afwas zie staan, dan help ik rustig even mee als het nodig is. Soms zit ik hier ook om 20 over twaalf nog, dan zit je even te eten en dan ga je naar huis. Als er nog wat te doen is, dan ga je niet weg. En zo zijn de meesten wel. Ook de jongeren, dat leren ze vanzelf wel, dat heb ik ook geleerd. Heeft ook met normen en waarden te maken, verantwoordelijkheidsgevoel, Er zijn ook genoeg mensen die weten wel hun rechten maar hun plichten weten ze niet altijd. Gewoon in het normale leven. Ze weten wel hoe laat ze vrij zijn maar niet hoe laat ze moeten beginnen. Dat was bij de Roo ook zo, daar waren er die liepen om kwart voor twaalf al de keet binnen. En als je dan om twintig over twaalf vroeg van wil je even meelopen, dan zeiden ze nee ik heb nog pauze tot half een. Dat viel mij altijd wel op, maar dat hou je toch. Wij zaten vroeger wel in de keet, met regen, dan was het om negen uur schaft en dan was het droog, maar dan gingen ze eerst een kwartier brood eten. Dan was ik 16,17 jaar dus ik deed daar gewoon aan mee. Anders krijg je ook ruzie. Toen heb ik ook weleens gedacht, dan heb je anderhalf uur tijd gehad voor brood eten, shagje roken en dan moet je nu nog brood eten. Taxichauffeur was ook, dan ging je rijden en dan moest je altijd terugkomen op de centrale, daar heb ik ook een keer wat van gezegd. In de week, dan was het niet druk, maar in het weekend, dan reden we met gehandicapten, vaak ook nachtchauffeur, dan was er overal wat te doen en dan bleef ik op het Marktplein staan, of ze kwamen naar me toe. Wilden ze dat van het bedrijf niet hebben. Ik zei, het is nu vrij gegeven, alle taxi's zijn vrijgegeven, dus ik mag ook in Groningen wel een klant meenemen die naar me toe komt, dan hoeft ik toch niet eerst te bellen? Dan is dat ook over. Bij evenementen moeten ze zo veel mogelijk taxi's hebben, zo'n man is dronken, die wil weg en dat wil die caféhouder ook. Anders wordt die klant lastig, dat moet je voorkomen, ook als taxibedrijf, daar moet je een beetje aan meewerken. Het is ook niet veel meer, het taxibedrijf. Het was een heel groot bedrijf maar het is nu nog maar een heel klein bedrijfje, de Groot heeft alles overgenomen, die heeft meer dan honderd man in dienst. Dat krijg je, met dat soort dingen. Geen investeringen meer, dat is gewoon jammer. Altijd overal bovenop zitten, het was toch nooit goed. De jongens die het beste met het bedrijf voor hadden, die waren het eerste weg. Ik heb het zelf ook twee jaar gedaan, toen ben ik er mee gestopt. Ik deed het gewoon omdat ik de wintermaanden thuis kwam, bij de R. was er geen werk, dan wou ik gewoon wat te doen hebben. Toen ben ik naar hem toe gegaan, chauffeurspas aangevraagd, cursus gedaan, altijd inzetbaar. Ze sturen je naar de gekste plekken toe met een bus, 's middags op pad en 's avonds om elf uur thuis, dat kan nooit goed zijn. Van die twee jaar kan ik wel een boek schrijven. Met zieke mensen gereden, daar was altijd wat mee, onvoorstelbaar. Twee zieke mensen die allebei voorin moesten zitten, daar werd gewoon geen rekenschap mee gehouden. Het staat er bij, dat was een deeltaxi. Dat was wel een deeltaxi, maar als ze er bij hebben staan ik moet voorin zitten want ik kan niet achterin zitten, dan moet je er twee taxi's heen sturen en niet een. Het was altijd wat, dat is jammer. Als chauffeur moet je daar ook een beetje mee om kunnen gaan, ik hield die mensen wel te vriend en ik gaf het bedrijf gewoon de schuld. Ik zei gewoon, ik roep op voor u dat ze een nieuwe taxi brengen, wie staat hier het laatste, u krijgt een andere taxi. Want het was gewoon het probleem van het bedrijf. En ik krijg problemen met die mensen, want volgende week heb ik ze weer en dan zeggen ze daar heb je die chagrijnige chauffeur weer. Daar pas ik voor, ik kan met iedereen goed opschieten en dat wil ik graag zo houden. Er zijn misschien wel mensen bij die niet goed met mij op kunnen schieten, maar dat hou je toch. Daar ben ik heel makkelijk in, als iemand zegt dat het ja moet zijn en het is nee, dan zeg ik negen van de tien keer ja, of het moet al echt ten koste van gaan, dan niet natuurlijk. Met gehandicapten ook, ik had een keer een jongetje, het was eigenlijk al een volwassen man, die ging naar zijn vader, die moest twee euro negentig betalen, hij moest naar Oldehove en hij had maar 90 cent. Ik heb die 90 cent aangepakt en ben naar Oldehove gereden. Daar stond zijn vader al met de portemonnee klaar, had hij geld genoeg? Ik zei, daar moet u

mee naar zijn begeleiding gaan, dat ze het geld in een zakje doen, voor de heenreis en voor de terugreis, want voor hetzelfde geld laat een andere chauffeur hem staan voor die twee euro. Dat doe ik niet. Hij was helemaal verdrietig dat hij niet mocht. Niet dat ik zo veel geld heb, maar desnoods had ik het zelf wel betaald, voor twee euro wil ik dat verdriet niet hebben. Taxichauffeurs staan er om bekend dat het allemaal rauwdouwers zijn, ze vroegen mij wel, ben jij taxichauffeur? Het hoeft niet altijd van de spierballen te komen, dat is vaak wel zo, vooral de nachtchauffeurs. Maar ik heb heel veel problemen opgelost gewoon met praten. Als je zelf al breed overkomt en voor niemand bang bent, dan heb je een probleem. Want die andere vent die ruzie maakt, die is ook voor niemand bang. Dan kun je beter praten, even normaal, ik wil je graag veilig naar huis brengen en dan moet je niet raar doen, hoofd uit het raam hangen of zo. Voor hetzelfde geld rijden ze je kop er af, dat moet je niet doen. Of zijn kameraden geven mij dan gelijk. Ik heb vier of vijf keer een incident gehad en dat toch op een leuke manier opgelost. Je moet ook de bedoeling er bij vertellen. Ik had ook een keer een vent die wou zelf rijden. Je kan niet rijden zei hij, je hebt groot licht aan, op de Kerkstraat. Ik zei, weet ik wel. Vind je dat normaal zei hij. Ik zei, nee, maar vroeger was ik boekhouder en ik ben afgekeurd op mijn ogen. Klaar, dan heb je het wel al voor de helft gewonnen. Ik mag graag een mopje tappen, je moet het zelf een beetje creëren. Ik ben geen cabaretier, geen theaterman, maar het is wel leuk dat je dat presteert, dat iemand die helemaal uit zijn doen is door drank en door drugs, dat dat bijna je vriend wordt. Ik heb ze er bij gehad, dan belden ze naar Letmaath, dan vroegen ze rijdt D. ook? Ze wouden niet eerder een taxi hebben dan dat D. beschikbaar was. Dan kwam ik er aan, moest ik eerst een mop vertellen, de domste dingen, lachen, ouwehoeren, de meeste fooien altijd, goochelen, leuk, dat moet je wel kunnen. Maar door het bedrijf zelf had ik er geen zin meer in. Ik stond om vijf voor twee 's middags nog in Delfzijl en dan moest ik om tien over twee in Sappemeer zijn, dat kan toch niet. Doe maar rustig aan, je bent toch al te laat. Dan heb je weer discussie, dat stimuleert dan niet meer. Dat mens heeft ook gelijk, maar ze zegt het is altijd hetzelfde met jullie. Dan ga je er niet meer met plezier heen. En daarom reed ik veel liever op zondagmiddag met gehandicapte mensen, op zondagmiddag naar Groningen brengen, Stijgbeugel, Novo. Dat is gewoon geweldig. Je kwam er binnen, goede ambiance, allemaal een hand geven, laten zien wat ze gewonnen hadden, even tijd aan besteden. Dat moest met pasjes, ik haalde de pasjes er door in de bus en dan ging ik weer naar binnen en dan konden ze nog even blijven. Niks bijzonders, maar ze kregen even wat aandacht en dat vonden ze heel belangrijk. Ze worden ook niet voor niets begeleid. Mijn eigen zusje zit er ook, die woont op Sappemeer, die wordt ook begeleid. Die heeft dat ook gewoon nodig, anders komt het niet goed. Dan komt er ook niets van terecht Dan ben ik heel blij dat ze daar woont. Dat soort werk zou ik ook wel kunnen doen, bij voorbeeld bij Novo. Net als bij Trio, dat zijn ook allemaal van dat soort mensen. Ook wel mensen die ik ken, waar ik de oorzaak van weet waarom ze er werken, van vroeger uit, dan zaten ze op de BLO-school. Die maakten ze af en dan gingen ze naar Trio, die blijven gewoon hangen, die gaan er nooit weer weg. Ze zitten er zelf met veel plezier en dat is heel belangrijk. Mijn neef die zit op de Mansholtstraat, die zit ook bij Trio, die ging er zondagmorgens heen. Je moet hem echt tegenhouden. Had hij zijn brood al gesmeerd. De eerste keren dacht hij dat hij er op zaterdag en zondag ook heen moest. Werken als een paard hè. Soms zeg ik ook wel, wie is normaal? Iedereen heeft wel wat. Maar dat soort mensen, die hebben eigenlijk nooit wat. Voor henzelf wel, ze kunnen wel heel gauw verdrietig zijn, maar ze zijn er ook heel gauw weer, dat soort mensen. Je bent nooit te vroeg of nooit te laat, ze zeggen hoogstens o, ik dacht dat je niet meer kwam. Maar bij oudere mensen, die hebben de hele dag tijd, en als je dan te laat bent, ik had ooit een oudere vrouw op de Kerkstraat, daar stond ik al tien minuten voor de deur te toeteren en zo en er kwam geen een. En toen opeens, toen kwam ze zei ze dat ze de bel niet gehoord had. Maar wel meteen oordelen. Want als je die tien minuten van mij er af haalt, dan heb je maar vijf minuten gewacht. Ook bij die portieken, dan bel je en kun je er niet in komen, dan zitten ze op een bankje ergens verderop te praten, dan zien ze je niet aankomen. Je staat te bellen maar ze zijn niet meer boven. Dan zeggen ze dat je laat bent, maar je staat er al tien minuten. De mensen die de hele dag tijd hebben, die hebben op dat gebied meestal druk. Maar daar kan ik mezelf niet zo druk om maken. Vaak bij de kassa in de winkel ook, dan moeten ze alles nog pakken, ik maak me daar niet druk om. Net wat ik zeg, ik hoop hier nog een tijdje aan het werk te mogen zijn, heel mooi project.

## Deelneemster Vredekerk 5

Ik heb een tijdje hier gewerkt en ik ben er ook een tijd tussen uit geweest, echt een heel lange tijd en ik wist ook niet of ik terug zou komen, maar ik wou zelf heel graag terug. De Vredekerk had er op zich ook geen problemen mee dus toen ben ik ook weer terug gekomen. Hoe lang is het ook weer, twee weken geleden ben ik er ook een aantal weken tussen uit geweest, ik ben geopereerd aan mijn neus en ik loop bij Lentis in Groningen, zo af en toe dan krijg ik gewoon angstaanvallen en durf ik niet meer onder de mensen te komen. Dus toen ben ik er ook een tijdje uit geweest. Ik ben nu ongeveer 2, 3 weken weer aan het werk.

Vorig jaar om deze tijd, ongeveer tegelijk met Betsy ben ik hier voor het eerst begonnen. Eerst zat ik in de bediening voornamelijk. Maar daar vond ik op zich ook niet veel meer aan. Dan stond je met twee man in de bediening en dan had de een amper wat te doen. Want ik hou van bezig zijn zodat ik niet ga malen. Nu zit ik in de schoonmaak, en zoals nu in de grote zaal met stoelen weghalen, dat soort dingetjes. Af en toe ben ik ook weleens naar een woning geweest, in Foxhol, om schoon te maken. Maar voornamelijk zit ik hier.

B: woningen schoonmaken, dat is ook opdracht van Lefier, het contract dat wij met Lefier hebben, daar zitten ook enkele woningen bij, een hele straat woningen in Foxhol die helemaal opgeknapt worden. Met name douche en toilet, logeerkamer die wordt opgeheven en die wordt bij de douche getrokken. Als Lamain klaar is met zijn werk als aannemer dan doen wij de eerste grote schoonmaak voor Lefier. Dan gaan wij meestal met 2 personen naar zo'n woning toe en dan halen we de grauwsliuier van de tegels, flink aanpakken. De mensen blijven er wonen, dat lijkt mij ook niet prettig maar dat is een keuze die gemaakt is.

Ik hou van bezig zijn, ik wil niet graag wachten tot er een klant komt of een gast, ik wil continu bezig zijn, daar gaat het me om. Dan gaat de tijd ook veel sneller naar mijn gevoel.

B: Het werk op zich vond ze wel leuk, maar er waren te veel mensen voor hetzelfde werk en dat vond ze niet leuk, Maar als je daar alleen had gestaan, dan was het wel leuk geweest. Het kan ook wel zijn als we de uren gaan uitbreiden, dan pakken we de bediening er bij, als we daar aan toen zijn. Of als er iemand weggaat. Dat zit er toch aan te komen.

Ik werk twee halve dagen. Op de donderdagochtend en de vrijdagochtend. Nu ben ik extra gekomen. Donderdag en vrijdag zijn ze dicht en anders had ik weer een week dat ik er tussen uit lag, dus toen hebben we gezegd deze week ook nog even aan het werk en toen kwam dit interview dus dat kwam goed uit, meteen een werkdag er van gemaakt. Ik heb ook zelf aangegeven bij Baanvak, ze wilden me weer aan het werk hebben, dat ik heel graag terug wil naar de Vredekerk. Het is dicht bij mijn huis, mijn huis zit hier achter, als er wat is kan ik er zo heen. En het zijn zulke fijne mensen, echt fijne collega's, heel gezellig. Ik heb het wel aangegeven, mijn moeder heeft hier ook eerder voor Baanvak gewerkt, en mijn nichtjes en ik hoorde daar hele goede verhalen over. Ik kwam er ook weleens, gewoon even koffie drinken. Dus toen zeiden ze bij Baanvak, we zullen kijken of er plek vrij is.

Ik heb een opleiding gedaan voor verzorgende, toen ben ik gestopt omdat ik zwanger raakte, toen heb ik gezegd als mijn zontje één is dan begin ik weer met school. Maar hij is inmiddels tweeënhalve en ik ben nog niet weer begonnen.

B. Maar dat heeft heel veel andere redenen.

Dat heeft er voornamelijk mee te maken dat ik met mezelf heel erg in de knoop zit, vandaar dat ik bij Lentis loop. Ze denken toch aan borderline, persoonlijkheidsstoornis, daar ben ik nu voor in training, dat is bijna afgelopen, dat was elke maandag, een half jaar duurt dat. Daar ben ik ook altijd heel moe van. En het blijft ook altijd heel lang hangen. En dan heb ik ook nog een keer in de week of twee weken een gesprek met de therapeut zelf. Daar zit ik echt nog wel een aantal jaren aan vast. Ik heb wel een vaste consulent bij Baanvak maar eigenlijk heb ik niet heel veel contact met haar. Af en toe hebben we dan wel een gesprek hoe het gaat en wat ik eigenlijk wil. Maar verder gaat het wel goed.

Het is voor N. ook met name, kijk het werk gaat goed hoor en het werken dat hoeven we haar niet te leren. Voor haar is het belangrijk om thuis en privé en werk om dat goed op een rij te krijgen en dat te kunnen combineren, dat is denk ik het grootste punt om hier te werken. Want de zorg trekt ook heel erg, nog steeds, op den duur want

dat zal nu niet kunnen. Avonden, weekenden, dat zal ze nog niet kunnen.

Dat trek ik niet. Als ik hier aan het werk ben is mijn vriend er, anders heb ik mijn schoonouders altijd, mijn moeder, mijn vader. Er is altijd eigenlijk wel oppas. Ze wonen allemaal hier dicht bij elkaar.

B: daar krijg je ook een beetje begeleiding in, in de opvoeding en hoe om te gaan met, dat heeft allemaal eigenlijk met elkaar te maken.

Precies, omdat ik dus borderline heb, en ik weet niet of het daar weg komt, maar ik kan mijn zoontje dus niet straffen. Ik kan heel erg fel zijn naar anderen toe, als ik me in een hoekje gedreven voel dan schiet ik ook echt uit mijn slof. Maar naar mijn zoon toe, die kan nooit wat verkeerd doen. En dat is ook helemaal verkeerd, want hij liep op den duur al over mij heen, hij begon mij te slaan en zo hoe klein hij ook is. Dat kan natuurlijk ook niet, dat is ook niet goed. Hij moet ook weten waar de grenzen liggen. Dat gaf ik hem niet. Het is instap dat is van het consultatiebureau, een keer in de week kwamen ze dan, elke dinsdag. Dat is ook even stopgezet omdat ik het gigantisch druk heb, die doet dan een uurtje spelletjes met mijn zoon. Opvoedingstips en zo, als hij stout is wat kan ik dan doen. We zetten hem dan twee minuten op zijn strafstoel, dat helpt prima. Hij blijft ook echt zitten. Ik kom ook hier om onder de mensen te blijven, want ik heb dan medicatie gehad, oxazepam, en daar kreeg ik dus echt hele erge angstaanvallen van. Dat ik durfde niet meer alleen over straat. Niet alleen naar het winkelcentrum. Als ik een groep mensen zag lopen dan sloeg echt de schrik me op het hart. Ik ben zelfs een keer flauwgevallen omdat ik zo ging hyperventileren, dat kwam dus denk ik echt door de medicatie, want ik ben er ook een week af geweest en toen zat ik veel beter in mijn vel. Je wordt er rustig van, maar verder helpt het niet. De bijeffecten die waren eigenlijk erger, veel erger. Ik ben dus gestopt, maar vanaf donderdagavond ben ik er weer mee begonnen, met die oxazepam, omdat een vriendin van mij die heeft zelfmoord gepleegd. Dat kreeg ik dus te horen want ze konden mij niet bereiken omdat ze een oud nummer van me hadden dus ik heb dat donderdagavond te horen gekregen. Dat blijft heel lang bij mij altijd hangen, dat soort dingen en daarom ben ik weer aan de oxazepam gegaan, maar zaterdag/zondag heb ik het weer gestopt. Dat ik heel even rustig zou worden. Want als ik het langer door zou gebruiken dan weet ik dat ik niet meer naar mijn werk ga, dan doe ik eigenlijk niets meer, dan blijf ik tussen vier muren zitten thuis. Ik heb hiervoor heel erg faalangst gehad. Ik was zestien, toen ben ik ook op training gegaan voor faalangst, ik was ook mensenschuw, toen ben ik drie jaar in training geweest. Dus ben ik nu ook continu bang dat ik weer terugval. Dat ik daar zo erg mee bezig ben dat ik daardoor ook terugvallen krijg, omdat ik er zelf zo gigantisch mee bezig ben. Als ik er niet aan zou denken, zou het minder erg zijn. Het is eigenlijk met alles zo, want als iets goed gaat, ik denk altijd dat iets fout gaat, als iets goed gaat dan ga ik zo erg malen dat ik het helemaal verkeerd aanpak. Maar hier heb ik dat dan ook niet, al die tijd dat ik hier ben heb ik geen woedeaanval gehad, dat gaat allemaal prima, ik voel me echt helemaal op mijn gemak tussen deze mensen, tussen de collega's. Maar zoals soms als ik buiten ben of ik ben op een feestje en ik voel me in het nauw gedreven, dan gaat het wel de verkeerde kant op. Vandaar dat ik ook in training ben. Maar dit is een vertrouwde omgeving met vertrouwde mensen. Sommige mensen die ik hier ontmoet zie ik ook daarbuiten wel, in de wijk. Met sommige betekenen de contacten ook wel wat voor mij.

Ja, dit is wel een eerste stap om de opleiding weer af te gaan maken, alleen zie ik me zelf dus niet weer naar school gaan. Omdat ik er heel lang uit ben geweest. Ergens wil ik toch wel weer werken/leren gaan doen, thuisstudie misschien. Kijken wat er op mijn pad komt. Ik ben nu drie, drieënhalf jaar ongeveer gestopt met school, vanwege de zwangerschap. Maar dat is nog zo'n lange weg te gaan, ik moet eerst leren om met mezelf goed om te kunnen gaan, mijn problemen accepteren en kijken hoe ga ik daar mee om. Vervolgens, als dat een beetje stabiel is dan kan ik wel weer verder. Het is hier ook fijn omdat ik toch onder de mensen blijf komen. Want als ik dit niet zou doen, dan zou ik dus echt alleen maar thuis zitten. Af en toe een keer naar het winkelcentrum lopen of zo maar verder onder de mensen kom ik dan niet echt.

B: en dan gaat het ook goed, want dat verhaal dat N. vertelt over woedeaanvallen, paniekaanvallen, in het hele jaar dat ik jou hier ken is dat gelukkig niet gebeurd. Dat is dus ook een teken dat het hier inderdaad een veilige omgeving is. Dat je jezelf kunt zijn, dat er ook geen aanleiding is tot dat soort dingen.

Iedereen accepteert me hier ook zoals ik ben en dat is gewoon heel fijn.

B: sowieso natuurlijk wel en dat is iets waar wij op hameren dat iedereen natuurlijk wel een achtergrond heeft, iedereen heeft een rugzakje want anders was die wel aan het werk in een reguliere baan dus iedereen heeft iets meegemaakt in zijn verleden waardoor die hier is en waardoor we helpen richting regulier werk en dat proberen

we dan ook altijd wel te begeleiden, dat daar niet op neergekeken wordt of elkaar aanspreken op dingen waar men niets aan kan doen. Wat dat betreft een vertrouwde omgeving.

Werkoverleg, daar ben ik zelf nog nooit bij geweest, want dat is in de middag en ik kom alleen 's ochtends. Ik heb nu verlenging tot juni of juli, en dan zouden we dus kijken of ik hier doorga of dat we toch ergens anders naar toe gaan. Zelf zou ik wel graag hier nog een tijdje willen blijven om het rustig op te kunnen bouwen en dan ook meer uren te kunnen gaan werken. Uiteindelijk en als ik dat heb gedaan dan weer een stapje hoger, om dan hier weer uit te stappen. Ik was dus al zo ver dat ik drie dagdelen ging werken maar toen ben ik geopereerd en toen kwamen die aanvallen, en bij Lentis komt er heel veel naar boven, ze halen echt alles uit je en daar heb ik echt weer een hele harde klap van gehad. Nu denk ik dat drie dagdelen dat dat nog niet werkt, dat dat nog niet lukt, maar misschien over een paar weken. Dat ik zeg van het wil wel.

Want die training die ik elke maandag heb die is dus deze maand afgelopen, wat dat betreft heb ik dan elke maandag weer tijd. Misschien dat ik dan de maandag ook nog wat uurtjes kan maken. Want het is wel beter als ik elke dag wat te doen heb.

B: het is geen frequent verzuimer, bij sommige mensen is dat zo, er komt elke keer iets op haar pad, waardoor je zegt, ja, dat is weer N. die dat overkomt, zoals vorige week dat ze af moest bellen vanwege die vriendin. En een half jaar geleden was je net mooi bezig om op te bouwen en dan komt dat van die neusoperatie er tussen. Dat is ook heel vervelend, want dan moet je wel weer opnieuw beginnen met opbouwen. Zo is er steeds iets waar ze niets aan kan doen maar wat wel op haar pad komt waardoor alles weer een beetje stagneert. Maar de wil en de motivatie is er bij N. en ik zeg altijd als dat er is dan ben je halverwege.

Omdat ik echt wel iets van de zorgkant op wil. Ik heb altijd gehandicaptenzorg gedaan en dat beviel mij prima. En toen raakte ik zwanger en ik had zoiets van dat pak zo even weer op, zo gedaan. En toen kwam er dus bij dat ze ontdekt hadden van een persoonlijkheidsstoornis, borderline. Ik liep bij Noordermaat en daar zeiden ze ik kan jou verder niet helpen, ik zou maar naar Lentis gaan en daar verder laten onderzoeken wat het nou precies is en toen kwamen ze er achter dat het echt wel borderline was. Ik weet van mezelf wel dat ik heel snel kwaad kan worden en wat ik net ook al aangaf wanneer ik me in het nauw gedreven voel, dat heb ik met de woningstichting ook gehad, dat heeft me bijna mijn huis gekost. Dat was ook heel lastig want Lefier kwam hier ook vrijdagavond eten en vrijdagavond stond ik in de bediening en dat waren nu net de mensen waar ik een probleem mee had. Voor een paar weken geleden hebben wij een gesprek gehad met die man. Nu houdt hij de deur voor me open, hij komt bij mijn huis een praatje maken, dus het is ineens heel anders geworden. Dus die problemen zijn gelukkig wel opgelost. Op lastige momenten me beheersen, dat kan ik dus niet en ik bezig om dat te leren, ik kan heel lang door blijven gaan, het is niet dat ik me even uit en dat het dan gewoon klaar is. Ik kan gewoon maanden doorgaan als het geen jaar is. Dat is ook heel lastig voor mezelf, ook in mijn thuissituatie, overal eigenlijk wel.

B: Daar hadden we het laatst ook een keer over, vanmorgen, toen moest ze samenwerken met een collega die soms wat irritatie oproept bij de groep, hoewel hij het toch altijd met alle goede bedoelingen doet, daar hadden we laatst een discussie over, hij irriteert mij vreselijk, en dan zegt N., ik laat hem gewoon praten, Dat vind ik nou zou leuk, N. die dat zegt, dat is toch iets wat je hebt geleerd waarschijnlijk in die training.

Heel veel irriteren zich inderdaad aan de manier waarop hij dingen brengt en ik heb zoiets van ik lach daar gewoon om. Net ook, we werkten ook goed samen net, ook helemaal niet commanderen of zo, want ik had jou uitgelegd hoe het moest (B) want hij wist wel hoe het moest, dat had hij al lang door zei hij. Dat moest hij nog even kwijt.

Als het aan mij ligt, dan ga ik gewoon weer terug naar stichting de Zijlen, gehandicaptenzorg, daar heb ik ook een jaar stage gelopen. Beviel echt prima, dat was in Leek en als daar ooit een vacature komt te staan en het is echt iets voor mij, dan zou ik zoals ik meer mezelf ben weer heengaan. Eigenlijk doe ik daar dan echt een stuk zorg, wassen, aankleden, maar ook omdat de meeste verstandelijk gehandicapt waren konden ze zich zelf nog wel aankleden, dan deed ik weleens dingen als naar het winkelcentrum lopen, een rondje door het bos fietsen, van alles wat eigenlijk, schoonmaken deed ik ook nog. Sommige hebben ook lichamelijke beperkingen, anderen alleen maar geestelijk, Ik vond het erg leuk, dankbaar, mensen die het wel waarden. Ik heb daar een jaar stage gelopen, drie dagen in de week, toen ik afscheid moest nemen omdat mijn stage er op zat hebben ze echt gehuild, bloemen gekocht, cadeaubonnen, een tekening gemaakt, Daar zat ik echt op mijn plek. Toen raakte ik zwanger en nogmaals ik dacht ik pak zo de draad weer op, dat is zo'n makkie maar toen kwam er nog van alles bij kijken. Als het alleen maar die zwangerschap was geweest, dan was het niet zo'n probleem. Net voor ik zwanger raakte ben ik mijn opa verloren van mijn moederskant, twee weken daarna mijn tante en twee weken daarna mijn andere

opa. Dus in anderhalve maand tijd, in nog geen twee maanden ben ik drie familieleden verloren. Daar heb ik een hele harde klap van gehad. Eigenlijk sindsdien zijn er ook heel veel dingen losgekomen. Toen ik stopte hoefde ik eigenlijk nog maar twintig weken en dan kon ik afstuderen en nu als ik weer begin zal ik echt wel een volledig jaar over moeten doen. Maar dan denk ik ook, wat is nou een jaar, dat is nog wel te doen. Maar ik zie mezelf niet meer naar school gaan, dat gebouw om daar te zitten en te luisteren, ik heb meer van ik moet iets doen, niet alleen maar zitten luisteren. Naar school, de hele week dat zie ik me niet doen, maar wel in combinatie met werk.

B: in de zorg is dat heel goed mogelijk. Eén dag school en vier dagen werken

Bij sommige bedrijven is het zo dat ze die één dag school bij hun doen zeg maar, bij stichting de Zijlen ook, dat zou mij fijn lijken. Gewoon echt helemaal niet meer naar school hoeven.

B: bij een grote organisatie heb je dat weleens, klopt. Als er dan een stuk of tien in een organisatie zijn die dezelfde opleiding doen, dan kunnen ze dat op de werkplek begeleiden en dat heeft ook veel voordelen voor de organisatie.

Het zal nog wel een hele poos duren, dat wel. De ruimte krijg ik wel van Baanvak, dat zal eigenlijk wel moeten, want ik wil wel meer maar ik kan gewoon niet meer. Als het aan mij ligt dan zou ik echt nu al de gehandicaptenzorg ingaan omdat ik dat leuk vindt, maar ik weet van mezelf dat als ik dat nu zou gaan doen, dat hou ik nog geen week vol denk ik. Het is ook wel zwaar werk, lichamelijk hou ik dat wel vol maar geestelijk niet. Er zijn nu zoveel dingen die op mijn pad liggen, waar ik zo hard nog aan moet werken, wat ik zeg, ik heb die training en dinsdags met mijn therapeut, homevideotraining heb ik ook sinds kort voor mijn zoontje, dan spelen we samen en dan gaan we kijken, ze heeft twee weken geleden voor het eerst gefilmd, vorige week hebben we dat besproken, dan komt ze aankomende maandag weer om dingen te bespreken, en om nog een keer te aan filmen, omdat mijn vriend en ik niet op één lijn zitten qua opvoeding. Ik vind hem veel te streng en hij vindt mij veel te zacht, daar komen we niet uit. Hij heeft nu meivakantie, hij gaat volgende week nog twee keer en daarna heeft hij dan vier dagdelen, vanaf 16 mei. Eerst vond ik dat ook helemaal niet fijn, om mijn zoon achter te laten bij iemand anders, ook al was het zijn eigen vader, mijn eigen vriend, dan nog vond ik het niet fijn. Ik kon hem niet loslaten en dat was ook een probleem voor het werk want ik wilde hem zelf naar de peuterspeelzaal brengen en zelf ophalen. Ik wou dan niet weg want ik zat het liefst bij hem. Mijn vriend of mijn schoonouders, die konden dat ook wel doen, die woonden er naast. Maar dat ging er niet in bij mij, nu gaat dat prima, een paar keer per week brengt iemand anders hem. Om dat toch te leren, het is ook goed dat iemand anders hem brengt, dat hij niet altijd zijn moeder om zich heen heeft. Op den duur claimde ik hem echt naar me toe. Hij stootte mij ook gewoon af, hij werd er benauwd van. Zeker jongetjes. Hij zit nu in de peuterpuberteit dus dat gaat ook heel lekker.

# Bijlage 4

## Interviews met professionals

### 1. Nico Beukema (Endebuurt), interim-manager Zone 3/Buurtbeheerbedrijf Amsterdam, 27 mei 2011

*Wat leveren de gelden die je besteed aan sociale activering en re-integratie nu op?*

*Gekeken bij Plato, Trio en Baanvak die samengaan in het BWR, activiteiten in de Vredekerk in Gorecht-west.*

*Centrale stelling is: sociale activering en re-integratie werkt alleen als het past binnen de hele sociale omgeving.*

*onderliggend dat de praktijk van sociale activering en re-integratie een Europese verschijningsvorm is van de tweedeling van de arbeidsmarkt. Dit in tegenstelling tot de Angelsaksische tweedeling in de vorm van McDonaldisering. Goedkope banen in de collectieve sector zijn het smeermiddel om de economie te laten werken. Tweedeling van de arbeidsmarkt, leidt tot een diepe kloof waar mensen maar moeilijk overheen komen*

Nico: zal ik maar gewoon vertellen? Dan ga ik daarbij wel in op je vraagstelling. *(toont tegelijkertijd een powerpoint presentatie)*

BBB Transvaal, is een onderdeel van Zone3, sociale onderneming in Amsterdam, Zone3 verricht allerlei werkzaamheden als het gaat om leefbaarheid in wijken, maar ook binnen accommodaties, niet alleen op straat maar ook, alles wat met de wijk te maken heeft, daar waar mensen elkaar ontmoeten, waar ze zich in de (semi)openbare sfeer bevinden. Daar is Zone3 inzetbaar om schoon, heel en veilig te ondersteunen, eigenlijk is een buurtbeheerbedrijf waar je nu bent een klein Zone3tje. Zone3 werkt stadsbreed, buurtbeheerbedrijf werkt voor Transvaal en directe omgeving. Zone3 is niet de enige die buurtbeheerbedrijven heeft, er zijn eigenlijk in Nederland een heleboel buurtbeheerbedrijven, daar is Plato er ook eentje van. Ik ben hier zelf nu eventjes interim-projectleider, ik woon in Deventer en heb een aantal jaren bij Cambio gewerkt, ik ben zo'n twee jaar geleden zelfstandig geworden samen met een collega vanuit Cambio, wij zijn nu meer ook naar derden toe het buurtbeheer aan het uitventen. Mijn collega doet meer bewonersparticipatie, ik zit zelf meer op het organiseren van buurtbeheerbedrijven, dus ik heb bij meerdere buurtbeheerbedrijven in de keuken gekeken en ik heb er een aantal opgezet, waaronder deze, nog niet helemaal, ik ben hier een half jaar nadat het is opgericht binnen gekomen omdat ze het niet van de grond kregen. Nu heb ik een half jaar genomen om het van de grond te tillen, om er voor te zorgen dat het allemaal draait en nu loopt er een sollicitatieprocedure waarin we mijn opvolger gaan vinden en ik kan dan weer verder naar een volgende. Ik ben eigenlijk al verder naar een volgende maar dat is niet echt een buurtbeheerbedrijf, dat is wat breder, dat is Garage Notweg in Amsterdam, dat is meer een bedrijfsverzamelgebouw, een creatieve broedplaats, zoals dat heet waar we ook willen proberen om die creativiteit te verbinden aan werkgelegenheid voor de wijk en daarvoor zet ik me dan in, dat is niet alleen maar buurtbeheer maar dat gaat veel breder, het gaat echt om talentontwikkeling.

Dat is vergelijkbaar met de spin-offs van Cambio in Deventer, die gaan ook breder dan alleen maar buurtbeheer. Ook allerlei zijtakken daarin, dat klopt. Om te zien of talenten van mensen passen bij een maatschappelijke vraag/behoefte. In Deventer was het doel om mensen van de bank af te krijgen, en een deel van die cliënten bewoog je dan om wat maatschappelijks te gaan doen, het gevoel dat je een bijdrage levert en dat kan heel simpel zijn, doordat je bij een vereniging gaat of dat je een hobby gaat doen samen met anderen, maar soms kan het ook zijn dat je energie gaat stoppen in je arbeidsmarktperspectief en het welzijnswerk biedt de start, echt van de bank af en Cambio deed op het moment dat uit dat verhaal bleek dat iemand zijn arbeidsmarktperspectief kon verbeteren, dan namen wij het stokje over. En dan gingen we die mensen werkervaringsprojecten bieden, ondersteunen bij sollicitatieprocedures maar ook ze ondersteunen als ze ondernemer zouden willen worden. Dat doet Zone3 allemaal niet, dat doen wij ook niet. Wij hebben wel een collega-partij die zit in het welzijnswerk die heet Pitstop, een project een paar straten verderop en die doet dat dus wel. Daar hebben we wel goede afspraken mee, die zouden mensen hier naar toe kunnen sturen. Dat is het voorliggende traject.

Buurtbeheer, Plato daar zijn wij ook bij betrokken geweest in het begin, draait wat mij betreft altijd rond drie dingen. Zorgen dat de fysieke leefbaarheid van een wijk zo optimaal mogelijk is, daaraan bijdragen, door het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die de gelegenheid geven om zichzelf te ontwikkelen, door meer ervaringen, sociale competenties enzovoort die ze nodig hebben om op de arbeidsmarkt fatsoenlijk aan de gang te kunnen, en altijd in samenhang met bewoners. Buurtbeheer zit wat mij betreft altijd in die



driehoek, de 25 buurtbeheerbedrijven in Nederland zitten allemaal op een verschillende plek in die driehoek. De ene legt meer nadruk op het bovenste deel, de andere legt meer nadruk op het sociale activeringsdeel en zo zijn alle buurtbeheerbedrijven verschillend en dat heeft te maken met de sociale context waar ze in zitten, de maatschappelijke context waar ze in verblijven. Het krachtenveld van de stad, het krachtenveld van de wijk. Een BBB dat nauw gelinkt is aan een SW-bedrijf neigt eerder meer naar sociale activering dan naar fysieke leefbaarheid. Omdat de eerste drang van een SW-bedrijf is om mensen aan het werk te hebben. Daar zit het meer die kant op. Zone3 zit heel erg aan de bovenkant. Die heeft als motto de kwaliteit van onze producten staat bovenaan. Alles wat sociaal is vinden we heel belangrijk maar is daar wel op volgend. Dus die zit meer aan de bovenkant en participatie is altijd het derde blok, dat is bij iedereen het minste maar bij Cambio is participatie wel het sterkst ontwikkeld van de buurtbeheerbedrijven. Zo zit iedereen er anders in. Vertaald naar Zone3, waar we nu zijn, dan zeggen we eigenlijk voor ons zijn niet alleen die eerste drie belangrijk, uitvoering van taken en diensten, beheer van de wijk, werkprojecten in de wijk organiseren ook met bewoners, maar we willen ook nog eens een keer dat deze eigenlijk wijkgerichte locaties ook heel erg een spin in het web zijn voor bewoners, dat die hier in en uit kunnen lopen, dat wij bekend zijn, daarom zijn ook hier de huismeesters en beheerders in pandig. Dat is vrij uniek, dat zie je nergens anders. En we leggen hier ook, dat is ook vrij uniek, buurtbeheer niet alleen maar buiten uit, dus (semi)openbaar, maar we hebben hier ook een klussteam, daar zal ik straks iets meer over vertellen, daar heb je er een foto van, vanuit de corporatie die hier ook gevestigd is, en dus ook de huizen binnen voor hun rekening neemt. Dus een van de servicemonteurs van de corporatie heeft niet zijn standplaats op het hoofdkantoor, op het industrieterrein maar die zit hier dus ook. En die gaat van hieruit naar de huizen voor het verhelpen van klachten en het uitvoeren van reparaties. Die werkt dus ook echt hier in de wijk. Daar waar die normaliter feitelijk de hele stad door zou moeten rijden, zit hij nu hier en krijgt hij alle bonnen die binnenkomen die betrekking hebben op deze straten en op deze wijk. Op alle niveaus heb je mensen met ogen en oren in de wijk die zien als er wat aan de hand is. En als laatste, dat is ook extra en ook wel weer voor alle buurtbeheerbedrijven herkenbaar, als we het goed doen, dan kun je het tot een zelfstandige economische eenheid maken. Feitelijk, op basis van opdrachten die je krijgt van corporaties, gemeente, maatschappelijke partijen, dat je daar van kunt bestaan. En dat je dus niet afhankelijk bent van instandhoudingssubsidies. Natuurlijk is het ook overheidsgeld, maar wel direct gelieerd aan het werk dat je levert, aan het producten, zowel in je directe realisatie als in het realiseren van ontwikkeltrajecten voor deelnemers. En dat is ook wel weer aardig want daar zitten ook weer verschillen in. Zone3, en misschien moet ik eerst wat uitleggen, was altijd ook heel erg afhankelijk van die trajectgelden, maar bij het wegvallen van de Melkertregeling was dat voor heel veel buurtbeheerbedrijven de kurk waar zij op dreven, toen heeft de directeur hier gezegd 'ik wil het helemaal anders, ik ga niet een totaal andere organisatie maar wel een totaal andere filosofie hanteren, ik ga me opstellen als een gewoon bedrijf waar je dezelfde kwaliteit krijgt als bij een gewone aannemer, als bij een gewoon schoonmaakbedrijf, of als het gaat om een toezichthouder als bij een gewoon toezichtbedrijf'. Alleen de winst die mij dat oplevert, en ik werk ook gewoon tegen dezelfde tarieven, die winst gaat niet naar de Mercedes van de directeur maar dat gaat naar het betalen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die wij dan ook een plek geven. Die betalen we uit het surplus, dat kunnen we doen, dat is ongeveer in een verhouding van 70/30. 70 % gewoon vakkrachten, professioneel, en die nemen 30 % doelgroep op hun schouders mee. De afnemers hoeven niet te betalen voor die doelgroep maar ze krijgen ze er wel bij. Bijvoorbeeld je betaalt voor twee schoonmakers en je krijgt er drie, die derde zit in zijn traject. En die vakkrachten hebben geen uitstroomdoelstelling, die blijven gewoon, zijn in loondienst, en die doelgroepmedewerkers hebben soms uitstroomverplichtingen, maar soms ook niet, er werken er ook een aantal waarvan we weten jij komt niet verder dan dit, die hebben wij toch een contract aangeboden en dat gebrek aan verdien capaciteit dat lossen we dus op. Die zijn dus wel in dienst. We hebben in ieder geval dus minder last van het Bestuursakkoord waar alle gemeenten zich druk om maken en dat is de kracht van Zone3, we hebben natuurlijk ook wel mensen vanuit de bijstand en mensen vanuit het UWV, daar doen wij ook wel aan mee, maar wij, Zone3 is daar niet afhankelijk van omdat wij slechts voor 10 maximaal 15 procent afhankelijk zijn van dit soort gelden, voor de rest bestaan wij, Zone3, van het geld dat we zelf verdienen met onze producten. Dat zijn taken die gewoon gedaan moeten worden, waar onze opdrachtgevers, gemeente en corporaties ons voor betalen, dat is niet additioneel. Daar is Zone3 vrij uniek in, dat doet ze vind ik heel erg goed waardoor wij veel minder last hebben van bezuinigingen op trajectgelden en dergelijke. En dat maakt ons op dit moment ook wel weer, in elk geval in Amsterdam, interessant, want ook hier moet stevig gesneden worden, de dienst werk en inkomen DWI, die kijkt naar ons, die vindt dat heel erg leuk dat wij mensen voor ze kunnen begeleiden maar er eigenlijk geen geld voor nodig zijn. Dat past heel erg in die gedachte, werken naar vermogen.

Maar goed andere buurtbeheerbedrijven zitten misschien op een verhouding van fiftyfifty of 40/60, die zijn wel veel afhankelijker van trajectgelden en dan ben je kwetsbaar in deze periode. Zone3 is eigenlijk een veel groter bedrijf, doet allerlei dingen op wijkniveau, maar die buurtbeheerbedrijven zijn ook echt in die wijk gevestigd,

proberen in dat netwerk van die wijk te opereren. Als ik Cambio er bij haal, die is ooit zo begonnen, is toen groter en groter geworden, is op een centrale plek gaan zitten, is toen de binding met de wijk kwijtgeraakt, heeft dat door schade en schande moeten ervaren. En is in de periode dat ik er werkte ook weer terug gegaan naar dit soort posten. Alleen in een minimale vorm, alleen maar een wijkploeg die veegt en schoonmaakt, maar niet het complete verhaal dat wij hier hebben, want wat is daar zo compleet aan, wij hebben ook zo'n wijkploeg natuurlijk, maar we hebben ook dat klussenteam van de mensen van Ymere en we hebben een balie waarmee we direct aansluiten bij bewonersparticipatie, we doen mee aan bewonersinitiatieven en dat soort dingen. We hebben hier eigenlijk vijf verschillende onderdelen georganiseerd, daar zijn iets van 10 tot 15 mensen in wisselende samenstelling mee bezig, dat is dat klussenteam, wijkploeg, informatiebalie, huismeesters en her en der stagiaires. Dan heb je ook die binding met de wijk (wijkplatform of iets dergelijks).

In deze wijk heb je naast corporatiebezit ook particulier bezit, in die zin zijn er vijf grote spelers, vier grote corporaties en de factor particulier bezit, dat is de vijfde. Vier corporaties, om het gemakkelijk te maken. Die werken wel samen, maar altijd ook wel weer met de nodige hick ups, Het gaat wel steeds beter, in die zin is de hele Vogelaarwijkiaanpak ook wel heel erg goed geweest voor de samenwerking tussen de corporaties, want tot die tijd was het mijn corporatie eerst en voor de rest niet interessant, dat is wel een goede ontwikkeling geweest, wij werken hier nu met drie van de vier corporaties samen, de vierde komt er aan. Daarvoor komt vanmiddag die directeur, dus dat is wel belangrijk.

Dit is Mohammed, die zit in ons klussenteam. En het klussenteam is onder aanvoering van Ymere, de corporatie die hier de dikste vinger in de pap heeft. Mohammed, de monteur is hier gevestigd en wij hebben aan die monteur vastgekoppeld twee leerlingen. Twee jonge jongens in dit geval die ook opgeleid worden tot servicemonteur dus die zijn betaald, die zitten via een BBL, vier plus een, die worden dus in de praktijk begeleid door de servicemonteur die wij de naam leermeester hebben gegeven en zij gaan een dag in de week naar school. En als het goed is zijn ze aan het eind, na anderhalf tot twee jaar helemaal klaar. En dan heeft Ymere bijna zeker een uitstroombaan, bijna een baan zekerheid. Het moet natuurlijk allemaal wel kunnen, netjes zijn en zo. Maar in principe is Ymere bereid om ze in dienst te nemen. Dat is inmiddels ook één keer gebeurd. Mohammed is op dit moment samen met die twee jongens, die staan hier nog op, dat zijn onze leerlingen, en die werken dus hier in de wijk. Het aardige is dat zij niet alleen maar technisch geschoold worden, in een heel brede range want als servicemonteur moet je alles een beetje kunnen, maar ze worden feitelijk ook sociaal getraind omdat ze bij mensen thuis werken, dat is een ander verhaal als in de nieuwbouw, het maakt uit wat je doet en wat je zegt. In de nieuwbouw maakt het allemaal niet uit, wat je zegt en wat je doet, maar als je bij mensen thuis komt moet je netjes zijn en beleefd. De boel netjes achterlaten, je bent toch het visitekaartje van de corporatie. Voor Ymere is dit ook een soort broedplaats voor nieuw talent. Dus zij hebben op meerdere plekken in totaal acht van dit soort leerlingen. Daar zijn ze trots op, Ymere investeert veel in dit soort wijkaanpak, in sociale stijgingsprojecten. Daar betalen ze ook het grootste deel van het buurtbeheer uit op dit moment. Ze hebben een wijkaanpakspecial gemaakt en daar staan wij dus op de voorkant. Dat is mooi, daar zijn we trots op. Deze jongens zijn de boegbeelden voor de buurt, bij de uitreiking van de special hebben ze een groot feest gegeven bij Fijfteen, je ziet de directeur van Ymere en zijn leidinggevende die zie je er bij die hebben het uitgereikt aan onze twee heren. Dat was gewoon een hartstikke goed verhaal.

En dan hebben we de wijkploeg. Dat is een andere categorie, dat zijn mensen die echt van DWI komen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daar hebben we er gemiddeld vier van, die zijn samen met de bus die je hebt zien staan de hele dag door bezig met allerlei schoon heel en veilig zaken in de wijk, dat kan alles zijn, dat is niet alleen maar papier prikken, het is ook groenonderhoud, het is ook het schoonmaken en repareren van speeltuintoestellen, boxen schoonmaken van corporaties, portieken, zolders leeghalen, van alles wat. Er is geen strikte scheiding tussen openbare ruimte en corporatieverantwoordelijkheden, ze werken in beide domeinen. Niet bij de mensen in huis, dat niet, maar wel in de semi-openbare ruimte van corporaties. Daar komen ze wel. Het is een moeilijke doelgroep, het zijn mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, trede drie volgens de indeling hier, dus dat zijn mensen die wel arbeidsmarkt gericht zijn maar nog wel een behoorlijke stap moeten maken. Stap drie van 5, drie is arbeidsmarktgericht maar nog een heel eind te gaan. Deze mensen komen zo veel mogelijk uit de wijk. Maar het is niet altijd realiseerbaar. Dus wij hebben eigenlijk gezegd bij voorkeur uit de wijk maar als het niet lukt uit het stadsdeel. En zelfs dat lukt nog niet eens altijd want uiteindelijk is het toch best lastig om die match goed te maken, dat moet DWI voor ons doen en dat lukt ze niet altijd. En dan hebben we uiteindelijk toch liever die extra handjes want we hebben werk zat, dan dat we zeggen laat maar en dan hebben we maar twee vacatures. Daar krijg je het werk niet mee gedaan. Dan zit je aan de andere kant weer krap. We hebben twee of eigenlijk anderhalve werkmeester er bij want het is wel een groep die je niet alleen kunt laten lopen er moet wel altijd toezicht op zijn dus we hebben in feite een meewerkend voorman die ook echt meewerkt. En die neemt vier man mee. Dus 1 werkmeester en 4, maximaal 5 mensen. Dat past in een bus, daarin kunnen 6 mensen zitten en dat

is ook het maximum wat je een meewerkend voorman qua span of control kunt laten doen en daar houden we ons aan. Nou we werken dus voor eigenlijk voor iedereen, vooral voor het stadsdeel en de corporaties en als we voor particulieren iets doen kan dat ook, dat gaat er een rekening heen. Dit is waar we zijn, waar ook de balie is. Ik ben niet zo heel tevreden over hoe onze balie er uit ziet, maar daar kan ik even niets aan doen want dat is ook hoe we gehuisvest zijn maar feitelijk moet dit een heel uitnodigende plek zijn. Waar mensen binnen kunnen komen voor informatie, waar mensen binnen kunnen komen voor het doen van meldingen, en dat kan ook een melding zijn van mijn kraan lekt. En dan komt het klussenteam. Het kan ook een melding zijn van daar op de hoek daar ligt heel veel rotzooi, kun je dat opruimen. Dus meer openbare ruimte gericht. En die balie die heeft als functie dat baliemedewerker ook outreachend werkt, dat de baliemedewerker zich ook gaat mengen in het netwerk van de wijk, haar diensten ook aanbiedt aan bewonersgroepen, van goh jullie zijn daarmee aan het winkelen, kan ik je daarmee helpen, kan het buurtbeheerbedrijf meehelpen, als er een buurtbarbecue wordt georganiseerd, ik noem maar wat, dan kan ook weer die wijkploeg dat ding klaarzetten, vlaggetjes ophangen, zo creëer je werk, op die manier zijn we ook gewoon op zoek naar werk. En zichtbaarheid. Dus we willen ons het liefst neerzetten als de handjes van de wijk. Daar waar bewoners het zelf niet kunnen of toch wel veel werk hebben daar kunnen wij dat voor ze doen. En die baliemedewerker die regelt dat, heeft ook een administratieve taak, we hebben bijvoorbeeld een fietsenstalling, die beheren wij en dan hebben we tegelijk niet alleen dat we dat een beetje schoonhouden maar ook de abonnementenregistratie doen, het innemen van geld daarvoor. En we hebben een tuintjesproject, voor mensen die fysiek niet meer in staat zijn om de tuin zelf te doen en die ook geen mensen in hun omgeving hebben die dat voor ze kunnen doen. De corporatie heeft een tuintjesproject dat wij voor ze uitvoeren. Dus dan kunnen die mensen tegen een gereduceerd tarief een abonnement nemen en dan komen wij een keer in de zoveel tijd bij ze langs om hun tuintje te doen, netjes te houden. De corporatie vult een bedrag aan zodat wij uit de kosten zijn. Omdat de corporaties er ook wel baat bij hebben dat dat soort tuintjes niet verloederen. Anders is dat zo'n naar aangezicht voor de rest van de wijk. Ze snappen ook wel dat mensen met een handicap of als ze 75 plus zijn niet meer zo in staat zijn om hun tuintje netjes te houden. Dat soort type begeleiding en administratie doen we ook vanuit de balie. Bij het klussenteam zitten twee leerlingen, bij het wijkteam vijf en de baliemedewerker is een professional en die heeft ook een hulpje. Die doet meer ervaring op op het terrein van administratie en receptie. In totaal hebben we zeven werkplekken en vier professionele krachten. En dan zitten hier dus nog de huismeesters. Dat is ook wel heel belangrijk. Die hebben feitelijk een autonome taak, die zijn geen onderdeel van het buurtbeheerbedrijf, maar ze zijn wel heel belangrijk voor ons omdat ze ons het werk aanreiken. Omdat heel veel contacten via hun kunnen lopen. Wij doen dingen voor hun en zij doen dingen voor ons. De combinatie hier is ideaal. Dus er zitten drie huismeesters. Twee van Ymere en één van Eigen Haard. Bij voorbeeld het verhuurklaar maken van woningen bij mutaties, dat zijn ook werkzaamheden die wij weleens verrichten. Maar ook dat die huismeesters portieken in de gaten houden waar rotzooi geplaatst is. De huismeester heeft dan feitelijk tot taak om dat te bewaken en daar op in te grijpen. Dan gaat hij stickeren, of de mensen krijgen een brief dat ze binnen zoveel tijd de rommel weg moeten halen en als hij dat niet heeft gedaan dan halen wij het weg. Staat het er dan nog, dan komt onze wijkploeg langs en dan halen wij het weg. Dat soort klussen. In die zin is er een hele nauwe wisselwerking tussen ons werk en hun werk, dus het is ideaal om dat bij elkaar te zetten. Het is nergens anders in Nederland, bij geen enkel ander buurtbeheerbedrijf dat dat zo geïntegreerd is. Dat het zo'n complete eenheid is, is eigenlijk nergens. In Deventer was het wel zo dat er gewoon een goede band was met de huismeester, in ieder geval probeerden we dat te doen. Maar hij zat altijd ergens anders, stond altijd op afstand. Hier zit je gewoon bij elkaar. Dus je doet ook mee aan het werkoverleg. Met elkaar voelen we dezelfde drive om dat goed te doen. Wat mij betreft is het eigenlijk een team dat met elkaar het resultaat maakt voor de kwaliteit van de woonomgeving. Officieel horen de huismeesters er niet bij maar informeel zijn we wel met zijn allen één team. Een huismeester heb ik zelfs zo ver gekregen dat hij het logo van ons op zijn jasje heeft staan, zo dicht zitten we al bij elkaar. Voor allerlei partijen zijn wij hier bezig, stadsdeel oost, er zijn zeven stadsdelen voor ons is stadsdeel oost het belangrijkste. We zijn hier nu ongeveer een jaar actief en in het begin is het vooral start, start, start en pak je van alles en nog wat aan en nu proberen we in de richting van een bestek te werken. En dat zijn geen bestekken waarin we exact op de tweede vastleggen van die dag dat en die dag dat, we zitten heel erg op de flexibele toer, we willen eigenlijk de gaten vullen die de reguliere partijen laten vallen. De reguliere partijen hier dat zijn Stadsdeelwerken zelf, en ook het Wsw-bedrijf dat hier zijn rondjes loopt, en aanvullend daarop, dat zijn wij. Het is wel zo dat het stadsdeel gaat bezuinigen op beheer, die gaan meer gaten laten vallen dat is wel duidelijk. En die gaten, daar gaan wij in zitten dus de kans dat wij meer werk gaan krijgen, dat is reëel. We zijn natuurlijk wel goedkoper, zo eerlijk moet je zijn, ook goedkoper dan een regulier SW-bedrijf, want dat heeft veel last van een grote overhead, en de kosten van de cao. Ik vind dat wel een beetje moeilijk want eigenlijk stoot je reguliere partijen, bedrijven waar mensen gewoon in loondienst werken, die stoot je uit de markt. Maar dat doe je dus niet bewust, dat overkomt je. Ik ben daar niet op uit, in die zin. Maar daar waar gaten vallen vul je het op, wordt het je gevraagd. Ons primaire doel is niet alleen sociale activering, de boel leefbaar houden maar vooral de bewoners

het gevoel geven dat ze in een leefbare wijk wonen. Ongeveer vijf jaar geleden was dit een hele slechte wijk. Veel criminaliteit, drugsoverlast, het stadsdeel heeft dat herkend. Die hebben heel stevig geïnvesteerd, niet alleen in politie, er zijn twee buurtagenten gekomen, ze hebben ook heel veel willen doen met schoon, heel en veilig. Stadsbeheer heeft veel meer uren inzet gepleegd op deze wijk met als gevolg dat het nu tiptop gaat wat dat betreft. Het ziet er prima uit, mooie wijk. Nu gaat die inzet terug, dus iedereen is als de dood dat het weer terug gaat naar die situatie, dat het weer afglijdt. En daarom worden wij nu wel erg gezien als een project dat daar richting aan kan geven. Dat het minder snel daalt als dat anders zou zijn gebeurd. Corporaties zullen er op zich niet voor voelen om de gaten te vullen die de (deel)gemeente laat vallen, maar uit eigen belang, waardebehoud en laag houden van de mutatiegraad moeten ze wel.

Dit zijn die blokken, die zijn rond de jaren 10 van de vorige eeuw gebouwd. Dit zal iets later zijn, deze foto's. Het zijn in totaal vijf blokken, die zijn allemaal van Ymere, die zijn allemaal totaal uitgewoond, moeten gerenoveerd of afgebroken. Nu is besloten dat de middelste twee worden afgebroken en compleet opnieuw worden opgebouwd. Dan zie je achter je daar voorbeelden van hoe dat opnieuw wordt gebouwd. En blok twee en blok vijf worden gerenoveerd. Dus die worden wel compleet gestript maar die worden gerenoveerd. Met blok een zijn ze nog een beetje aan de gang maar op dit moment is het de bedoeling dat blok een ook helemaal wordt gesloopt. Dat er nieuwbouw plaatsvindt en dan ziet het er uit zoals boven. En dat betekent dat er in deze straat heel veel gedoe gaat ontstaan, veel gebouwd wordt, en dat betekent extra leefbaarheidsproblemen. Nu al. Ook omdat er feitelijk nog niets is gebeurd wat betreft bouw maar er zijn al heel veel verhuisbewegingen. Iedereen moet er uit, ook uit de renovatiebouw. Het is gewoon niet te doen om daar in te blijven wonen. Dus iedereen moet een andere plek in Amsterdam hebben. Dat proces vindt nu plaats en de huizen die daarbij leegkomen die worden tijdelijk opgevuld door studenten of andere mensen die geen binding hebben, geen belang bij de wijk, die uit de rafelrand komen dus dat betekent heel veel extra beheerinzet. Want die tijdelijke bewoners of leegstaande huizen, dat geeft gewoon heel veel overlast. Die voelen zich er niet verantwoordelijk voor, het wordt hier toch een bouwput, het wordt toch gesloopt. Dat is een van de redenen waarom wij hier met buurtbeheer zitten. Deze woningen zijn over het algemeen, zeker de eerste drie blokken zijn gebouwd door de Joodse Handwerkersbond. Dus hier woonden destijds ook heel veel joodse mensen. Hier zijn heel veel mensen weggevoerd. En de schuurtjes die je daar ziet, die werden toen gebruikt door de handelaren. Voor de opslag van materiaal, voor handkarren. Daarmee gingen ze naar het Waterlooplein om hun waren aan te bieden. Ik heb de hele tijd naar deze foto zitten kijken, hoe kan ik het nou plaatsen. Maar ik ben er pas later achter gekomen dat tot de jaren vijftig het spoor dat hier loopt gewoon gelijkvloers, gewoon plat liep dus dan krijg een heel ander ruimtelijk beeld. Het aardige is dat er hier tegenover een replica van zo'n schuur in een talud wordt gebouwd en daar gaan wij naar toe verhuizen. Dat wordt onze thuisbasis straks, dat laat wat zien van de historie. Dit is blok een, dat is het blok aan die kant, en die liep tot voor de oorlog helemaal rond op dezelfde hoogte. Je ziet nu dat één kant laag is, dat is in de hongerwinter gebeurd. Dit blok stond voor een groot deel leeg, de mensen waren afgevoerd, mensen hadden honger en behoefte aan brandstof en het hout dat er in zit is er is gehaald en opgebrand. Dat maakt de discussie lastig of je dit blok nu moet laten staan of af moet breken, daar zit veel emotionele lading op dit verhaal. Dus daar zijn heel veel bezwaren tegen geuit nu het plan is om het te slopen.

Hier zie je de opening, de directeur van Zone3 en de directeur van Ymere samen. In april vorig jaar zijn we begonnen, dat is nu ruim een jaar en we hebben het idee dat we het nu ongeveer onder controle hebben. Je hebt een jaar nodig om zoiets goed van de grond te tillen.

Dit is hoe Zone3 in elkaar zit, bij Zone3 staat de kwaliteit van het product voorop en de andere doelstellingen zijn daaraan ondergeschikt, heel belangrijk maar volgend. Wij zijn een afdeling van Zone3, ik ben ook interim afdelingshoofd van Zone3, buurtbeheerbedrijf, want ze hebben feitelijk tweeënhalve van dit soort vestigingen. Dit is er een, in Osdorp zit er nog een, en dan hebben we in Amsterdam Zuid-oost, de Bijlmer, een mini-uitvoering. Samen is dat een afdeling van Zone3. Zone3 levert voor alle corporaties in Amsterdam de huismeesters op detachingsbasis. Zone3 heeft een hele grote pool met huismeesters, die worden getraind, geschoold, echt mensen die kwalitatief huismeester zijn en die leveren wij aan corporaties. Dat is ook onze melkkoe moet ik er eerlijk bij zeggen, Dat zijn kwalitatief goede mensen die kunnen wij ook tegen mooie prijzen wegzetten. Zoals het verdienmodel van een detacheerder is. Daar kun je ook moeilijk mensen uit de doelgroep aan koppelen. Huismeesters zijn toch over het algemeen stand alone, eventueel in combinatie met een andere huismeester maar daar kun je niet de doelgroep aan koppelen. Maar die kan er wel voor zorgen dat een aantal andere plekken waar we wat meer ruimte hebben voor doelgroepen kunnen bestaan. Wij doen accommodatiebeheer, wij doen schoonmaakopdrachten, zowel binnen als buiten, onderhoud in de klussendienst, toezicht en beveiliging en we hebben buurtvoorlichters. Dat zijn allemaal diensten die we op wijkniveau kunnen aanbieden. Meestal doen we dat stadsbreed en op aanvraag komen we vanuit ons hoofdkantoor hier vlakbij daar naar toe en bij buurtbeheerbedrijven zitten we echt op het niveau van wijken, doen we al deze klussen ook behalve toezicht en

beveiliging. Als er behoefte is aan de uitvoering van andere taken, leveren we dat ook alleen zit dat dan niet hier. Maar dat zijn wel weer plekken die heel erg interessant zijn voor werk-leerkoppeling, met name bij jongeren is beveiligingswerk heel erg aantrekkelijk dus de werk-leerplekken die we daarin hebben zijn altijd goed gevuld, veel beter dan de wijkploegen hier. Beveiliging, daarvan hebben jongeren toch het idee dat dat een bepaald perspectief geeft, en het geeft toch status. Dat spreekt meer aan, zeker ook bij allochtone groepen, dat is nog een keer extra. Zone3 doet dat, zeker als je het vergelijkt met andere buurtbeheerbedrijven zoals Cambio, die hebben meer werkervaringsprojecten in winkelconcepten, dat is meer dienstverlening, ook gerelateerd aan de Wmo waarin je dus allerlei klussen doet die Wmo-gerelateerd zijn, waar je feitelijk werk doet dat anders door dure professionele krachten wordt uitgevoerd, boodschappen halen, tuinonderhoud, dat soort werk, dat kunnen wij dus ook doen, dat is ook werk wat door buurtbeheerbedrijven wordt gedaan. Wel belangrijk trouwens dat je daar kwaliteit biedt in het sociale vermogen van de doelgroepmensen die je daarbij gebruikt. Niet met iedereen durf je het aan om die achter de voordeur te laten komen. Daar moet je scherp, precies op zijn, dat vind ik het nadeel van buurtdiensten, hoe interessant ook en hoe belangrijk ook, zeker voor vrouwen. Parkbeheer heb je dus mensen die in een park een klein optrekje hebben en dan zo door de dag het park bijhouden. Fietsenstalling en reparatie dat zijn dingen die ze wel bij de andere buurtbeheerbedrijven doen maar niet hier. Hier zie je de Melkwinkel in Deventer, hier staan mensen van de doelgroep in de winkel. Die doen daar ervaring op. Mooi concept trouwens, want je hebt heel veel van die streekproductenwinkels die zitten meestal bij de boer, op het erf. Maar dan moet je een flink eind de stad uit om dat te komen kopen. Nu worden dat soort producten, streekproducten, waaronder verse melk, verse kaas en dat soort dingen in de stad verkocht, waar de klanten zitten, Goed voor een winkelcentrum waar al een bakker, een slager en een groenteboer zat. Cambio is daar in gedoken en draait quitte. Wat wil je dan nog.

Dit zijn de buurtvoorlichters, die zijn hier weer heel belangrijk, die zijn ook van Zone3. Dat zijn mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar wel iets beter, categorie vijf bijna, die worden in duo's langs de huizen gestuurd om informatie over te brengen van non-profit organisaties, wat je anders misschien in een foldertje zou doen. Alleen het nadeel van foldertjes is, zeker in wijken met veel mensen die de taal niet machtig zijn, is dat het niet over komt. In principe kan het allemaal, het kan allemaal maar het moet niet te ingewikkeld, te technisch worden want dan kun je beter een techneut langs sturen, bij voorbeeld communiceren over de manier waarop je grof vuil moet aanbieden, maar het kan ook gaan over plasticinzameling, dat heeft ook met reiniging te maken, maar ook het werven van mensen voor bewonersbijeenkomsten, een corporatie houdt een hoorzitting, een bewonersbijeenkomst. Dan en dan is er een informatieavond, we willen graag dat je komt. En mensen die dus niet lezen, die krijgen wel de boodschap mee. En het komt ook nog eens een keer steviger over, want als ik jou wat vertel en je snapt het niet, dan stel je een vraag terug. Zodat het jou wel duidelijk is. Dus deze mensen hebben een heel nuttige functie, voor het stadsdeel, voor corporaties maar ook voor energiebedrijven, die er graag gebruik van maken. En omgekeerd is het ook als re-integratiemodel heel interessant want die mensen, de buurtvoorlichters die leren heel goed om zich te presenteren. En dat is bij sollicitaties weer heel handig. Ze zijn over het algemeen vrij snel weer weg. Dat is een goed teken.

Er zijn vijf buurtbeheerbedrijven die voelen zich min of meer de kopgroep, die zijn het bestuurtje met zijn allen, die betalen ook het netwerk, die verzorgen de kennisuitwisseling, af en toe een bijeenkomst waar je kennis uit kunt wisselen en daarmee creëer je ook dat mensen elkaar tussendoor gaan bellen, dat was tot dan toe eigenlijk niet aan de orde. Dus het heeft wel een duidelijke functie gehad. De directeur van Zone3 is ook voorzitter van het netwerk. Ik heb daar als zzp' er weer baat bij want ik kreeg daardoor weer allerlei opdrachten. Ik ben een soort beleidsmedewerker van het hele spul waardoor ik bij meerdere buurtbeheerbedrijven wordt ingezet. Wat hebben we hier, vooral mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, vaak meervoudige problematiek, generationeel bepaald, vrije types die niet zo goed uit de voeten kunnen in een reguliere productieomgeving, fabriekshallen. Mensen die de vrijheid en de ruimte willen. En wat we dus heel erg belangrijk vinden, hoewel het de vraag is of je het kunt bewijzen, namelijk dat mensen in deze situatie dicht bij huis met problematieken die ook dicht bij huis zijn, in een sociale omgeving waar mensen elkaar kunnen stimuleren en complementeren, veelal sneller groeien en meer zelfvertrouwen opdoen dan wanneer ze in een anonieme omgeving werken. Met anoniem werk, je ziet wel dat je iets maakt maar het product is tegelijkertijd al voorbij voor je er erg in hebt. Je hebt geen idee wat je er mee doet. Als je hier aan het werk bent dan zie je dat de zolder opgeruimd is en de straat schoon is en dergelijke. Dat is een duidelijk motiverende factor. Het aardige is dat de dienst werk en inkomen in Amsterdam dat ook gevonden heeft. Zij had tot dan toe de neiging om heel veel werk ver weg te zetten bij grote re-integratiebedrijven waardoor ze de band niet goed meer in handen had, eigenlijk niet goed meer in beeld wat gebeurt er nou met die mensen op het moment dat we ze afstaan. Er was wel een band maar het was relatief te ver weg. Dat beviel niet, toen hebben ze hun eigen praktijkschool opgericht, dat hebben ze werk in uitvoering

genoemd, eigenlijk een eigen re-integratiebedrijf, zelf georganiseerd, voor een deel, dat is goed gelukt alleen het enige wat niet goed gelukt is, is een afdeling in dat bedrijf met een soort wijkploegen, beheerploeg. En dat is niet gelukt om dat goed van de grond af te tillen. Wij hadden een buurtbeheerbedrijf, maar wij hadden geen mensen, dus we hebben elkaar perfect gevonden. Wij zijn nu hun praktijkploeg. Zij hadden ook het idee, wat jouw stelling is, we willen op wijkniveau veel meer betrokkenheid dan anoniem en ver weg. Zelfs anoniem in die zin dat mensen ook nog een flink stuk moesten reizen, wat bij mensen in de lagere doelgroep best een flink probleem kan zijn. Die reizen niet graag. Dus wat dat betreft kwamen de ideeën bij elkaar en daar sta ik ook heel erg achter. We organiseren het nu samen vanuit dezelfde filosofie, DWI heeft de klanten en Zone3 zorgt voor het werk. We hebben onafhankelijk van elkaar bedacht dat dat de goede insteek is. Dat past bij jouw stelling. Wat we buiten dat doen is dat we mensen hier vooral op hun werknemersvaardigheden begeleiden. In een wijkploeg zijn werknemersvaardigheden dan dat je kunt samenwerken, luisteren naar je baas, dat je je verantwoordelijk voelt voor wat je moet doen, dat je op tijd komt, niet te vaak ziek bent, al dat soort zaken. Dat is voor een wijkploeg vooral het leerthema. Voor het klussenteam, de jongens van het ROC, daar is ook de inhoudelijke kennis, de specialisatie van belang. Daar zit ook een beroepsopleiding, die zijn eigenlijk ook al zo ver dat je ze niet elke keer meer hoeft aan te spreken dat je op tijd moet komen, dat stadium zijn ze voorbij. Die basis is er al, de motivatie voor een opleiding, om te scholen te scholen moet er ook zijn, anders gaan we ze geen opleiding aanbieden. Ze moeten echt het idee hebben dat dit is wat ik wil. Dit is mijn toekomst, in deze sector, dit ga ik doen. Anders kom je er niet uit. En rondom dit geheel, en dat doen wij dus relatief weinig omdat DWI dat voor ons doet, we hebben eigenlijk geen trajectmiddelen, we doen dus ook geen trajectcoaching, we doen alleen maar coaching op de werkplaats. Ten aanzien van begeleiding buiten het werk, sollicitatietraining, noem maar op, wat normaliter wel vaak door een re-integratiebedrijf wordt gedaan, dat doet DWI hier zelf, in eigen huis. Dat is meestal anders bij buurtbeheerbedrijven maar wij doen het hier niet. Zoals bij Cambio beheer, die hadden altijd een taalklasje, iemand die mensen coacht en helpt bij budgetbeheer en financiering en dergelijke. Iemand die mee ging naar de schuldsanering om de boel goed in orde te maken, daar worden afspraken gemaakt. Dat het loon bij wijze van spreken eerst naar de schuldsanering gaat en pas wat er dan overblijft over wordt gemaakt. Dat soort dingen. Bij Zone3 komt het andere ook voor, dat hangt er een beetje vanaf uit welke regeling iemand komt, de afspraken die je rondom een buurtbeheerbedrijf maakt daar zit dat niet in, maar we hebben ook wel aanbestedingen gedaan, opdrachten gekregen waar dat wel in zit. Dat kan dus wel.

Deventer, bewonersparticipatie, daar heet dat dus Schoonfamilie, meest uitgewerkte vorm van schoon heel en veilig activiteiten door buurtbeheer worden ondersteund. Mooi project maar prijzig maar volledig betaald uit de reinigingsbudgetten van de gemeente. Dan kan het toch wel uit. We proberen bewoners te ondersteunen, bewustwording dus, als het hier een zootje is is dat niet alleen maar de schuld van degene die het moet opruimen. Ook van degene die het er neer gooit. Dus dat moeten we met zijn allen iets aan doen, baliemedewerker doet daar ook aan mee om dat soort bewustwordingsboodschappen uit te stralen, niet alleen maar werk aannemen maar ook wat teruggeven. Wij haken vaak aan op bewonersagenda's of schouwlijsten. Van de week is hier nog een schouw geweest van de bewonersgroep, die loopt dan de hele wijk door, alles wat niet deugt wordt opgeschreven, wij doen ons deel en een ander deel doen de corporaties, een ander deel doet de stad zelf. Alle partijen doen daar aan mee. Bewonersagenda's, de Deventer wijkaanpak, bewoners zitten in wijkteam en verdelen daar het budget over de plannen die ze met elkaar bedacht hebben. Daar zit ook vaak werk in voor het buurtbeheer dus of we krijgen een deel van het budget of we ondersteunen hun activiteiten, soms helemaal gratis soms voor een klein bedrag. Dan gaan we meehelpen. In Emmen maken de bewoners niet zelf zo'n agenda maar organiseert het buurtbeheerbedrijf dat ze er eentje maken. Bijna opbouwwerk, maar wordt erg gewaardeerd, omdat er elk jaar met de bewoners een soort takenlijst wordt gemaakt. Zo maak je de wijk steeds beter met elkaar. Zo is elke lokale situatie weer afhankelijk van hoe het in die gemeente geregeld is. Als bewoners zich nog niet verantwoordelijk voelen voor hun wijk, dan is het onderdeel participatie nog niet goed uit de verf gekomen. Het kan dat dat proces vanuit opbouwwerk of gemeente onvoldoende wordt begeleid, het is ook zo dat Plato niet zo compleet is, daar zit geen baliemedewerker die dat soort initiatieven kan ondersteunen, destijds was daar alleen een meewerkend voorman die gewoon het werk mee doet en wel probeert uit te stralen dat wijkbewoners ook mee verantwoordelijk zijn, maar daar is het niet echt het type man en functie voor om dat te bereiken. Daar zou eerder de projectleider aandeel in moeten hebben. Het is essentieel dat een buurtbeheerbedrijf juist ook de binding met de wijk houdt, dat risico bestaat als het helemaal opgenomen wordt in een SW-bedrijf. Verder is een directe relatie met melding en uitvoering nodig, om dat goed te organiseren. Dat kan hier natuurlijk. En wijkbewoners die hun arbeidsmarktperspectief willen verbeteren worden hier ook met open armen ontvangen. Soms komen ze als vrijwilliger, soms gaan we kijken wat hun achtergrond is, werkloos of UWV en of we dan met die instantie trajectafspraken kunnen maken. Dat is dan wel weer ingewikkeld want het is steeds weer iets anders geregeld maar het is weleens gelukt. Daar staan we erg open voor. Het moet dan goed vallen bij de werkcoach

van die man of vrouw, vaak hebben die eigen opvattingen over wat goed is voor iemand. Soms lukt het wel en soms lukt het niet. We hebben hier verschillende werkvormen, een mobiel team, een team met bus, en met een zichtbare vestiging met balie in de wijk. Ymere heeft ook nog buurtbeheer in de wijken die ze met andere partijen dan Zone3 organiseert, re-integratiebedrijven. Uiteindelijk doen we het er voor dat men wederzijds tevreden is over wat je doet en dat mensen met plezier bij ons werken. Je hebt moeters en je hebt willers wij zijn daar ook wel vrij streng in, als iemand blijvend niet wil dan gaan we ook afscheid nemen, we zijn er niet voor om maar te blijven investeren en verschrikkelijk veel energie in iemand te stoppen als iemand zijn kansen niet grijpt, je moet ook zelf een beetje je best doen. Meestal krijgen we ook de moeters na een paar dagen wel over de streep, het is toch wel leuk, het is toch wel fijn om met een groepje iets te doen, de waardering die ik er voor krijg, dat is toch wel heel prettig. Blijkbaar ben ik toch belangrijker dan anderen. Heel veel moeters worden uiteindelijk ook willers maar moeters die na twee, drie weken nog niet over de streep zijn getrokken, tegenwerken, hakken in het zand, daar nemen we afscheid van. Die sturen we terug naar DWI. Die mogen dan een maatregel of korting opleggen. Dat doen we ook met mensen met een actuele verslaving, die willen we niet hebben, dat is te lastig omdat we ook wel in de buurt met categorieën eigendom zitten, we willen niet dat mensen die ergens aan verslaafd zijn een greep in de kas doen om aan drugs te komen. Die categorie hebben we uitgesloten, de groep met grote psychische problemen ook, dat is te lastig, daar zijn onze voormannen niet op ingericht. We hadden laatst iemand die was hoog opgeleid, duidelijk maar ook doorgedraaid, die zag overal complotten in. Deden we een actie met schoolkinderen, met knijpers vuil oprapen, daar zag hij een complot in om die kinderen op te leiden tot AIVD-agenten. Daar weigerde hij aan mee te werken. Daar konden we absoluut niet mee uit de voeten. Moest ik allerlei ingewikkelde boeken lezen om het te begrijpen. Gezegd dat deze mijnheer toch de sfeer verpest en dat we daar niet mee kunnen werken. We zijn hier met zijn vijftien en als daar te veel stoorzenders in zitten dan kunnen we dat niet meer compenseren. Dat kun je in een grotere omgeving wel compenseren maar niet hier in een clubje met vijftien mensen die ook zo hun kwetsbaarheden hebben.

Dit waren de plaatjes.

Ik heb beide ervaringen wel, het ligt er ook een beetje aan hoe zo'n groep zich opstelt, hoe uitnodigend ze zich opstellen, het kan wel dat er echt contact met de wijk ontstaat. De beperkingen van de mensen die werken speelt wel een rol, met veel beperkingen ben je niet zozeer gericht op de arbeidsmarkt maar meer gericht op sociale activering. Dan is de weg heel lang, dan wordt het veel lastiger, uiteindelijk werkt het wel en is het ook belangrijk, is de weg veel groter en is de positie in de samenleving een heel andere, je wordt als meer 'marginaal' gezien door de mensen waarmee je in contact zou moeten komen. Als je werkloos bent, ben je nog altijd een van ons. Zo werkt het bij Plato namelijk wel. Daar zitten wel mannen in die in die wijk wonen, een herkenbaar leven leiden, wat niet al te veel afwijkt van de rest van de wijk. De kinderen naar school brengen, dat soort dingen. Maar mensen die verslaafd zijn, of dakloos, die hebben natuurlijk dat soort bindingen helemaal niet, dus die moeten feitelijk eerst nog dat gat er bij opvullen, hun netwerk of uitstraling is nog een heel andere dan wat er regulier of bij Plato in de wijkploeg zit. Als je alle typen problematiek in een groepje zet, dan wordt het een stuk moeilijker, maar je zou wel iemand met dat soort problematiek aan een wijkploeg kunnen koppelen. Waar andere mensen wel een trapje hoger zitten, dan trek je iemand een beetje mee, maar als ze allemaal daar staan dan wordt het een stuk lastiger.

We hebben hier minder dwang om mensen uit te laten stromen dan wanneer je steeds aan aanbestedingen van trajecten mee doet, we doen wel aan een aantal aanbestedingen mee, van de 30 procent doelgroep die we hier hebben is dat voor ongeveer 15 procent wel het geval en voor de anderen niet. Dus we hebben er wel degelijk mee te maken, de mensen uit de wijk die van DWI komen die hebben wel een uitstroomverplichting maar die voelen wij niet, doe voelt DWI zelf, wij hebben er wat minder last van maar de corporatie vindt wel dat er een positieve ontwikkeling bij deze mensen zichtbaar moet zijn, op een bepaald moment geeft DWI deze mensen de kant maar het moet wel ergens toe leiden dus we moeten eigenlijk indirect op basis van gegevens van DWI kunnen tonen dat mensen die hier geweest zijn dat dat een nuttige bijdrage geweest is in hun ontwikkeling. Ze blijven hier relatief kort, een DWI traject duurt ongeveer een jaar, mensen zijn daarvan ongeveer 6 tot 12 weken bij ons dus eigenlijk een soort voorschakeltraject. Waarin als het ware bekeken wordt wat kunnen ze, wat is hun niveau en dan wordt vervolgens bepaald welke specialistische richting mensen ingaan. Zoals ze bij DWI binnen komen dan worden ze eerst hier heen gestuurd, dan kijken we en dan gaan ze naar andere plekken. Het zou kunnen dat ze bijvoorbeeld naar de beveiliging van Zone3 gaan, dat zou kunnen maar dan moeten we eerst weer afspraken daarover maken met DWI. Zo ver zijn we nog niet, we hebben met werk in uitvoering alleen nog maar afspraken over deze drie wijkploegen, nog niet over het vervolg. Maar we kunnen bij de buurtvoorlichters en bij de beveiligers best een aantal mensen gebruiken. Ik heb nu iemand bij ons die gezegd heeft dat hij buurtvoorlichter wil worden dus ik ben daar nu mee bezig of iemand dat leer-werktraject in kan gaan.

Dat zijn dan kosten voor DWI, dus dat wordt ingewikkelder, puzzelen met geldstromen. Ik moet zeggen dat ik daar niet een heel grote specialist in ben, ik zit meer aan de projectontwikkelingskant, het leiden van projecten en er voor zorgen dat dat soort goed in het netwerk passen, maar ik ben geen specialist op de regelingen, daar heeft Zone3 weer medewerkers voor die daar wel weer verstand van hebben, we hebben een medewerker trajecten bij de hand en die heeft haar directe lijnen met DWI. Die doet ook de aanbestedingen als we daar aan meedoen, daar word ik bij geholpen.

Is het hier nu heel anders dan in Vlagtwedde. Meer geldstromen, meer geprofessionaliseerd?

Ja en nee. Ja, het is natuurlijk een Vogelaarwijk dus hier is veel geld. Nu niet meer, maar er was de afgelopen jaren veel geld. De volumes zijn hier natuurlijk ook groter. Dus het aantal mensen is groter, het aantal wijken dat dit soort buurtbeheerbedrijf nodig heeft is groter, dus je kunt hier ook meer regelen, dan in Winschoten of in een plattelandsgemeente, daar is het aantal mensen dat in een uitkeringssituatie zit verhoudingsgewijs ook kleiner, misschien wel op hetzelfde niveau maar in absolute aantallen veel kleiner. En corporaties zijn veel meer alleen gericht op hun primaire taak, het beheer van het vastgoed. Echte plattelandscorporaties doen niet aan buurtbeheer. Ymere daar zie je het wel, die besteden wel veel geld aan dit soort dingen. Dat vinden ze heel erg belangrijk, dat is wel een groot verschil. Er zijn nu zeven corporaties in Amsterdam en daarvan springt Ymere er ook wel uit, in hun sociale gezicht, daar zit dat verschil wel in. Eigen Haard is dat ook wel maar sommige anderen hebben dat minder. Waar veel schaarste is hoeven corporaties minder hun best te doen om hun sociale gezicht te laten zien, dus het moet dan wel uit de visie komen. Een plattelandscorporatie heeft natuurlijk als voordeel dat de sociale controle op het platteland toch wel iets steviger is. Dus dat mensen die afwijkend gedrag vertonen ook eerder door de groep tot de orde geroepen worden, mensen die niet meedoen. Hier is het net even wat anoniemer. Dus het aantal uitvallers ook wat groter, dat speelt ook een rol. Hier is minder sprake van een vangnet, dat mensen voor behoedt dat ze uit de boot vallen of minder gewenst gedrag vertonen. En dan nog de multiculti variant waar de verschillende culturen elk een ander accent leggen. In deze wijk is 60 % van allochtone origine. Daar moet je wat meer voor doen, dat is op zich niet erg want iedereen doet het met de beste intenties. Maar als het accent anders ligt, moet je mensen ook anders aanspreken, dan kom je er niet met je recht toe recht aan Nederlandse insteek, je moet dan proberen om de boel bij elkaar te krijgen.

Enerzijds wel, omdat wanneer de cohesie wat minder is het beheer van de openbare ruimte ook wat extra aandacht vraagt. Dan is er minder aandacht voor vanuit de bewoners, dus dan is er meer noodzaak voor een buurtbeheerbedrijf, maar je hebt daarmee nog niet een groot deel van het probleem opgelost. Hier valt het mee, is het vrij gemêleerd, maar in Deventer was het buurtbeheer een blanke mannenbolwerk. Er was een grote Turkse groep maar er werkten amper Turken bij het buurtbeheer. Die interesseerden zich daar ook niet zo voor, die gingen liever richting beveiliging en dat soort zaken. Die gingen niet papier prikken, vonden dat beneden hun waardigheid. Volkse autochtone Rivierenwijk-bewoners waren weer wel bereid om wat te doen voor een mooie wijk, omdat ze ook vonden dat ze er zelf wat aan hebben.

Hier wonen veel Marokkanen, die zitten er misschien anders in, dat weet ik niet, er werken ook een aantal Marokkanen bij het buurtbeheerbedrijf en dat gaat wel goed. Dat is heel prettig want daardoor kunnen we ook de Marokkaanse buurtbewoners beter bereiken. Betere ingangen, betere contacten door de taal, dat is heel mooi en daar leer ik ook heel veel van. Ik kan er niet zo een eenduidig antwoord op geven. Een van de bekende problemen in Amsterdam is dat met name vanuit de Arabische gemeenschap het absoluut not done is om brood of andere etenswaren weg te gooien, en om daar dus toch iets mee te doen wordt het buiten in het park weggegooid voor de vogeltjes. Alleen zijn er niet genoeg vogels om dat allemaal op te eten dus als je niet oppast krijg je een rattenplaag. Dus af en toe moeten wij er ook op af om een lading brood uit het park te vissen. Dan gaan ook de buurtvoorlichters daar weer op af. Het speelt zelfs hier in de kantine met het brood dat de medewerkers meenemen, dat eten ze niet op en dan blijft het in de kast of in de koelkast liggen dus dat moet ik dan doen en dan zeg ik er wat van. Als ik het weggooi is het toch opgelost. Bij mensen uit een Afrikaans land is het de gewoonte om veel bij elkaar over de vloer te komen, maar is het not done om bij elkaar naar het toilet te gaan, dat doe je niet, dat is niet rein. Dus dat gebeurt bij voorbeeld buiten in het portiek, in de lift of waar dan ook. Daar wordt je ook weer op af gestuurd, schoonmaken. Dat zijn van die dingen die zijn zoals het is, zo heeft elke cultuur zijn eigenaardigheden. Nederlanders hebben dat met honden, dat hebben andere culturen weer niet en de Nederlandse hondenbezitters zijn ook niet altijd makkelijk aan te spreken op hun gedrag. Zo heeft iedereen zijn trekjes. We proberen dat wel allemaal een plek te geven.

Ik ben echt van mening en de laatste jaren komt dat een beetje terug, maar er is een periode geweest dat het heel erg slecht ging, dat wijkbeheer, professionals in de wijk dat dat erg belangrijk is in de wijk, een aantal herkenbare



mensen, die je kunt aanspreken, die we kennen, dat die heel erg essentieel zijn voor hoe mensen zich in een wijk voelen en hoe ze zich gedragen. De huismeester, ook al weer de jongerenwerker, de thuiszorg, vaste mensen die gekend en zichtbaar zijn, dat die zo essentieel zijn voor het welbevinden van een wijk, zeker voor een wijk als deze, dat dat gewoon heel veel toevoegt, want we zijn veel te veel achter anonieme telefoonnummers gaan zitten met de meldpunten en ondersteunende partijen. Allemaal wel begrijpelijk, maar het vergroot enorm de onzekerheid en de onrust, het gevoel van ik word niet gehoord, maar zijn huismeester die kan uitleggen hoe het zit, die weet meestal wel hoe dingen lopen en als er dan een klacht is kan hij dat gelijk afhandelen, en omdat mensen elkaar kennen wordt het ook eerder aangenomen. Dat geeft heel veel rust in de gelederen. Natuurlijk is er gekrakeel zo her en der maar ze zijn er soepeler in om het op te lossen dan wanneer het allemaal anoniem is. Ik ben daar heel erg van overtuigd en denk in die zin dat buurtbeheerbedrijven ook een schakel zijn in het systeem als het ware de uitvoerende handjes van de kopgroep van wijkprofessionals die ik net noemde. De rest zit meer in het communiceren en coördineren en het buurtbeheerbedrijf zorgt dat het ook echt voor elkaar komt. En een stuk van de waardering die daarover is straalt ook uit naar de mensen van het buurtbeheerbedrijf. Dat is het mooie van deze constructie, de samenhang tussen de professionals en de uitvoerders.

In dorpen als Siddeburen en Harkstede heb je dan wel geen huismeesters, maar je hebt daar in elk geval de buurtagent, maar een buurt als deze in Amsterdam functioneert feitelijk ook als een dorp. Het is hun directe omgeving die in feite bepaalt of ze zich veilig voelen. Je hebt drie gradaties, je hebt je eigen huiskamer waar iedereen zich veilig moet voelen, je hebt je eigen straat en je hebt je eigen wijk. En de wijk is dan vooral het loopje dat je hebt naar je winkel toe, naar je sport of naar iets anders, dat bepaalt wat je wijk is. En meestal, als een wijk alle functies heeft, dan is voor een bewoner dat ook zijn wijk en dan hoeft hij helemaal niet aan de andere kant van de spoorlijn te zijn. Hier doe je je dagelijkse dingen en daar horen die wijkprofessionals bij en daar hoort het buurtbeheerbedrijf ook bij, als onderdeel van de service en van de dagelijkse dingen. De mensen waar je van op aan kunt, waar je ook wat voor wilt doen. En alles wat zij niet kunnen, dat vlieg je van buiten aan. Dat wordt ook wel geaccepteerd. Maar wat hier gedaan kan worden, kan hier gedaan worden en dat is wel zo prettig. Voor andere zaken schaal je weleens op. Ik ben overtuigd van dat systeem, ik ben zelf een plattelander en opgegroeid in Noordbroek. Vlak bij Slochteren, ik heb daar tot mijn 22e gewoond, behalve mijn studietijd een paar jaar in Groningen. Twee jaar in Hoogezand gezeten en toen ben ik naar Wedde gegaan. Daarna ben ik in Deventer terecht gekomen en eigenlijk vond ik de stad nog leuker. Omdat de stad als je hem ontleed tegelijkertijd ook een dorps karakter heeft. Je hebt een dorps omgeving, maar je hebt ook de stedelijke voorzieningen onder handbereik, dus je hebt allerlei activiteiten door het jaar heen. Dus ik heb meer dan wanneer je in een dorp woont omdat je beide hebt. Ik hoef niet met de auto ergens heen om lekker te eten. Dat doe je niet impulsief, dat moet je improviseren. Dat doe je vanaf een dorp minder. Het bevalt mij goed maar ik kan beide sociale systemen wel duiden.

We hebben het nog niet over de tweede stelling gehad die mij toch wel intrigeert. Er zit een steeds grotere kloof tussen additioneel en regulier werk, die alleen maar groter wordt, dat zeg je toch?

Je hebt een soort basisinkomen gecreëerd. Nu je het zo uitleg deel ik het een stuk meer. Het klopt dat de brug die je over moet om uiteindelijk een reguliere baan te vinden, die wordt zeker niet kleiner omdat de reguliere banen tegen een minimuminkomen steeds schaarser worden. Dat klopt. Aan de andere kant zie je ook wel bewegingen, maar daar ben ik vanuit mijn achtergrond niet altijd even voor, maar de waarde van CAO's wordt ook steeds beperkter, je ziet dat bij postbedrijven nu ook heel duidelijk. Daar gaat het naar stukwerk en dat maakt die kloof wel weer wat kleiner, goed, dat stukwerk is ook additioneel als je het mij vraagt, in grote lijnen, dat is bijna slavenarbeid als je dat soort werk moet doen om tot een redelijk bedrag te komen. En dat zal de kloof tussen uitkering en werk niet gemakkelijker maken. Dus ik weet niet wie je er nou bij gebaat is, maar ik ben niet zo ver om te zeggen nou het is voor mensen compleet onmogelijk om die stap te maken als je maar goede systemen en begeleiding weet, dan is het wel haalbaar en dan ben ik heel blij dat dat soort jongens een opleiding kan gaan doen. Ik denk dat dat soort type werkzaamheden blijvend heel belangrijk zijn, om ook te regelen dat Zone3 ook dat soort jongens een salaris kan geven zonder dat er productief werk tegenover staat, dat ze dat soort mensen kunnen betalen. Ik denk dat er meer mogelijkheden voor dat soort type sociale ondernemingen als Zone3 zijn, want feitelijk kan elke ondernemer dat, daar hoef je niet Zone3 voor te heten. Alleen je moet daar wel de keuze voor maken, ik ga dat doen, ik ga de winst deels benutten voor sociale argumenten. Dat is natuurlijk in het harde economische verkeer vloeken in de kerk. Want daar gaat het geld naar de aandeelhouders, naar de directeur, naar het hedgefund. Dat is het verschil tussen het Angelsaksisch ondernemen en het Rijnlands ondernemen. Zoals familiebedrijven als Bavaria en van Bommel ook investeren in de kinderen van hun medewerkers. Dat zit er nog wel in.

Ik zit nu in de Garage Notweg en daar zitten we ook te zoeken hoe kunnen we nu die creatieve gasten die daar hun eigen onderneminkjes hebben, hoe kunnen we die verbinden met de wijk waar vooral veel mensen wonen die echt een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, Weliswaar naar school gaan maar daarna vrijwel allemaal werkloos worden, de stap van school naar werk niet maken en daar is het grootste probleem dat met name in die categorieën werken met de handen niet wordt geapprecieerd en dat is heel jammer want ik denk dat mensen die kunnen werken met hun handen, die hebben daarmee goud in handen, die kunnen produceren, en die zullen ook in gewijzigde economische verhoudingen in de toekomst altijd nuttig blijven. Er zullen altijd loodgieters nodig blijven, dat wordt niet computergestuurd, daar geloof ik niks van. Dat gaan we niet vervangen door computers, dat gebeurt niet, in die zin zou je mensen moeten blijven overtuigen van kies nou de goede opleidingsrichting, kies het juiste perspectief, motiveer daar ook op en dat begint al op school. Ik had het er gisteren met iemand over en dat vond ik toch wel weer verhelderend, die zei, ja we richten ons misschien toch te veel op oudere groepen, ik denk dat als je echt zo'n band wil doorbreken, dan moet je bij de kinderen beginnen, niet bij de ouders. Want de ouders die zitten daar in en de jongeren die zijn gemakkelijker te overtuigen, gaan dus het gewoon doen en dan gaan de ouders zeggen: dat is toch wel leuk wat mijn kind doet. En als je het andersom doet, dan moet je eerst een hele bak scepsis voorbij en dan moet je maar hopen dat zo'n ouder dat een beetje fatsoenlijk op het kind overbrengt. Dat is veel ingewikkelder. Dat is met allochtone meisjes vaak veel beter gelukt, om die te bewegen om te leren, te gaan werken, ook omdat er juist minder van verwacht werd. Van jongens wordt toch een bepaald iets verwacht. En dat iets dat ligt niet in handwerk want dat deden we al toen we vroeger nog in ons bergdorpje woonden. We zijn juist weggegaan om die armoede te ontvluchten en dat niet meer te hoeven. En ook dat hun vaders dat soort zwaar handwerk hier juist wel moesten doen en daarmee al op hun vijftigste in de WAO belandden. Dat is het tweede argument inderdaad, met alle gevolgen van dien, dat klopt.

Ik denk dat je in de basis misschien wel gelijk hebt maar dat het met goede inzet zo'n vaart niet zal lopen. Het is wel te doorbreken, macro is het een tendens maar op het concrete niveau, in de praktijk kun je daar wel doorheen breken. Dat is het hele verhaal, in Amerika heb je geen additioneel werk, daar doen ze niet aan dat soort theorie, daar heb je mensen die voor een hongerloontje moeten werken, daar zijn de lonen niet genoeg om van te leven, daar zit geen bodem in het loonsysteem. Daar heb je net zo hard additioneel werk omdat mensen met hun werk geen ene moer verdienen. Daar moeten mensen drie of meer van dat soort baantjes stapelen om te kunnen leven. Dat kun je zeggen vind je dat beter of minder, ik vind dat minder, dan heb ik liever net als in Nederland een systeem van additioneel werk waarin je in feite gestimuleerd en geleerd wordt. Ik vindt additioneel werk alleen maar interessant wanneer dat gecombineerd wordt met goede begeleiding, scholingsmogelijkheden, en dergelijke.

Dat heb je in Amerika niet. Als je in Amerika baantjes zit te stapelen heb je echt geen leermeester, zodat straks beter terecht kunt op de arbeidsmarkt. Dus ik zou dat persoonlijk niet willen ruilen. Ik hou in die zin graag vast aan ons Rijnlandse model. Daar ben ik van overtuigd, dus de afbraak van de sociale zekerheid heeft niet mijn goedkeuring. Je kunt hooguit kijken hoe je het aantrekkelijker maakt. Maar je maakt het niet aantrekkelijker door aan de ene kant mensen te korten en ze aan de andere kant ontwikkelingsmogelijkheden te ontnemen. Zo moet het niet wat mij betreft. In principe zou het reguliere werk ook bij de overheid gewoon regulier moeten blijven. En tegelijkertijd denk ik toch ook dat er altijd wel iets additioneels nuttig kan zijn want voor 80 % kun je het via gemeentewerken professioneel regelen, maar je hebt altijd 10 tot 20 % dat zo bewerkelijk is dat het eigenlijk tegen marktprijzen voor een overheid niet te betalen is. En als je het dan zo neerzet als bij Plato waar werkervaring opdoen wordt gecombineerd met goede begeleiding enzovoort, dan vul je als het ware toch weer 10 % extra in en je doet ook een goede daad want je biedt mensen kansen. En natuurlijk verdienen die mensen wel minder geld, maar ze krijgen wel coaching, begeleiding enzovoort. Dus dan vind ik het verdedigbaar. Je ontwikkelt potentieel zo ver als het kan. Als mensen minder verdien capaciteit, minder verdienvermogen hebben is het reëel dat het ontbrekende deel wordt opgeplust, in de grond is dat een goede gedachte, absoluut. Alleen het negatieve deel van die gedachte op dit moment is gooi iedereen maar uit de Wsw en die moeten zich dan maar bij reguliere bazen zien te redden, dat is nog niet zo een twee drie geregeld, daar wordt veel te gemakkelijk over gedacht. Dat soort plekken zijn er op dit moment helemaal niet.

Werkgevers hebben op dit moment liever een hardwerkende Pool dan iemand waar ze veel tijd en energie in de begeleiding moeten steken. Zo iemand neemt misschien nog wel een rugzakje mee, maar dat weegt niet op tegen de kosten en de tijd die ik nodig heb om zo iemand aan het werk te houden. Ik kijk wel met angst en beven wat er allemaal gebeurt maar ondertussen proberen wij het hier zo goed mogelijk te doen. Goed als dat een olievlekwerking heeft en het concept dat hier is ontwikkeld op meer plekken wordt uitgerold.

## 2. Interview Klaas Boer, ondernemer IT, facilitair management en secretariaatsdiensten, Siddeburen 22 juli 2011.

Ik ben wel heel benieuwd hoe jij uitstroom definieert, want dat is een hele moeilijke denk ik. Want, als je kijkt naar hoe de bemiddelende bedrijven uitstromen definiëren, dat kan weleens anders zijn dan hoe wij naar uitstroom kijken.

Wij kijken eigenlijk op bijna alle vlakken naar de mensen die net niet genoeg kwalificatie hebben om zo de markt in te kunnen, zeg maar. Op het secretariaat als ik daar even begin, dan praten we over mensen die aan de bovenkant van de leeftijdsgrens zitten, wat ook een belangrijke factor is. Want als je het hebt over mensen van 45 of 50 plus, dan zijn het voor ons mensen met heel veel ervaring, dus dat is fijn. Meestal betekent het wel dat ze een half jaar of langer uit het arbeidsproces zijn, maar het kan ook vier of vijf jaar zijn. Waar wij dan naar kijken is opleiding en ervaring. Meestal, bij dames, zie je dat ze in de periode dat de kinderen opgroeien uit het arbeidsproces zijn. Na die tijd trachten ze dat op te pakken. Dat is een hele moeilijke in onze branche, in dit vak. Dan heb je voor de een vijf of zes, voor de ander vijftien of zestien jaar. Dat betekent als wij ze intern trachten te begeleiden naar regulier werk, dat dat niet zo'n hoge scholingsfactor heeft. Dat betekent dat je misschien wel tien dames nodig hebt om er een te laten 'plakken'. Ze halen het tempo niet meer, ze zijn niet meer gewend om te werken in een bedrijfsmatige omgeving. Hier moet gewoon echt geproduceerd worden, het is een hectische omgeving, dat is niet de meest ideale plek om in te stromen. We besteden wel veel tijd aan de opleiding en het trachten daarin aan nieuw werk te helpen, vanuit CWI of hoe die club dan ook heet, gaan we altijd hard aan het werk. Je hebt een opstart van drie maanden waarin je kunt kijken waar je terecht komt, zonder loonkosten. Eigenlijk weten wij na twee weken al of het wat wordt of niet. Je ziet vooruitgang of je ziet geen vooruitgang. Als je dames hebt die enige afstand hebben van de arbeidsmarkt, sommige kunnen heel snel het tempo weer oppakken of in ieder geval zie je vooruitgang. De werkzaamheden zijn in het algemeen, waar we mee beginnen, niet zo complex dat ze het niet zouden kunnen. Met de kennis die ze hebben. Dat hoeft niet heel specifiek te zijn. Je moet de kantoorapplicaties beheersen, je moet een snelle omgang hebben met de pc, dus dat vragen we ook altijd. Ben je bij, wat voor versie heb je op je computer, hoe oud is dat, hoe werk je er mee, werk je er veel mee. We kijken ook altijd naar dames met een opleidingsniveau minimaal vergelijkbaar met Schoevers. Ervaringen met directie- en managementondersteuning, dat is eigenlijk het minimale niveau. Eigenlijk heb je best een redelijk minimaal niveau nodig, je bent er een aantal jaren uit geweest dus je intelligentie moet ook op een niveau liggen dat je dat weer op kunt pakken. Dat moet je wel kunnen. Dat is een beetje het niveau waar we naar kijken als instapniveau waarop dames binnen komen. We selecteren wel op een ervaringsniveau. Na 25 jaar niet gewerkt, vijftig plus, normaal kom je dan niet meer aan de bak maar dat is juist voor ons aantrekkelijk. In die zin dat wij graag een bedrijf zijn met veel ervaring, dat ook zo uitstralen dus dan heb je die ervaring ook nodig. Het nadeel is alleen dat je bij instromers vaak toch ziet dat het tempo niet gehaald wordt, wat er gehaald moet worden en daar komen ze ook niet op terug, dat blijft op een bepaald niveau steken en da ligt wel zo'n 20 a 30 procent onder het niveau dat je eigenlijk mag verwachten van iemand die continu in de running is. Die legt een andere productie op tafel als iemand die weer herintreedt. Dat ligt in de beloning wel wat moeilijk, want als je dus over herintreders praat dan heb je soms ook een bepaald niveau van beloning in gedachten, qua verwachtingspatroon. Dan moet je dat ook bespreken. We schalen ze wel hoog in, we pakken de een na hoogste schaal, en dan gaan ze ook direct naar schaal 10 a 15 van de 20. De hoogste schaal reserveren we voor leidinggevenden. Dus in principe hebben we best wel een hoge inschaling. We willen ze goed behandelen, goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Alleen halen ze eigenlijk de beloningssfeer niet. Daar zit wel een kleine discrepantie, maar het zit in ons businessplan en de opdrachtgever betaalt voldoende om dat waar te kunnen maken, de ruimte is er commercieel gezien. Maar puur commercieel gezien kun je het beter anders doen, met een ander segment en een ander financieel verwachtingsniveau. Maar bij ons gaat het om senioriteit, om een stuk levenservaring. Waardoor inderdaad het oplossend vermogen van problematieken gewoon hoger is. Daar maken we gebruik van, maar ook dat valt in de praktijk nog weleens tegen, qua scherpte.

Maar goed, we zijn twee jaar geleden begonnen met deze activiteit en je moet ook nog wat opbouwen. In die twee jaar hebben we twee vaste krachten er uit gekregen, uit het proces zoals ik het nu beschrijf. Maar we hebben wel wat ik net zei bijna 20 namen voorbij zien komen die allemaal wel hier in de introductiefase geweest, maar de een is na twee weken afgevallen en de ander na drie maanden. Na drie maanden geven we aan of we een half jaarcontract geven. We doen altijd een keer een halfjaar en dan twee keer een jaarcontract, want je mag drie contracten achter elkaar geven. En dan nemen we ze vast aan. Dan weten we dat het goed zit. Dat is gewoon noodzakelijk. Omdat ze al lager liggen in de productie, nog lager kunnen we ons niet veroorloven, dan is de rek er uit. Dus je moet gewoon heel duidelijk zijn.

We maken weinig gebruik van loonkostensubsidies. Het rendement moet er wel zijn. Meestal bieden we geen

fulltime contract aan, onze basis is gericht op parttimers. Dat komt de flexibiliteit in het arbeidsproces ten goede. Als er iemand uitvalt, dan hoeven er niet zo veel uren weer opnieuw ingevuld te worden. Dus je hebt een betere dekking zeg ik maar even bij uitval. Vaak willen ze niet veel meer dan 24 uur. Maximaal zou het bij ons 32 uur zijn, dat is al richting fulltime. Ze vinden het heel fijn om een of twee dagen in de week vrij te zijn.

We hebben wel iemand, die is regulier, zonder loonkostensubsidie binnengekomen, maar die zou het eigenlijk wel moeten hebben, hij heeft een afwijking aan zijn voet, kan niet lang op zijn benen staan, dan vind ik onze overheid onrechtvaardig, hij is zeker voor 25 % arbeidsongeschikt, dat ervaren wij in de praktijk, ik kan hem nooit langer dan zes uur op een dag inzetten, dan is er uitval, hij trekt het niet. Sommige dagen is dat na vier of vijf uur al, soms zes uur, dan houdt het gewoon op. En hij is ook maar voor een deel van het werk inzetbaar, want zou hij in de winkel gaan, dat houdt hij helemaal niet vol. Lopen en staan is moeilijk, een computer een straat verder op brengen, ook een laptop, dat moet hij met de auto doen want lopend redt hij dat niet. Dat is een zichtbare arbeidshandicap, dat is niet erg, er zijn wel ondersteunende middelen, hij heeft zittend werk, weinig actieve beweging. Dan denk ik, zo 'n jongen heeft nooit kans om meer dan het minimumloon te verdienen, hij valt overal buiten, heeft ook geen Wia, niks, helemaal niks. Zijn beperking is niet op te vangen, ook niet door een aangepaste werkplek, dan valt het weg, maar het is niet op te lossen. Hij heeft een aangepaste schoen, gaat een keer per week naar de kraker om spieren en botten weer goed op de plek te krijgen, dat is vrij intensief. En toch valt hij overal buiten, het loon dat ik hem geef dat is alles wat hij krijgt. Als hij dertig uur in de week werkt, dan heeft hij een goede week. En dan nog komt hij niet boven het minimumloon. Dus hij zegt, om rond te komen moet ik eigenlijk nog ergens anders 1 of 2 dagen per week extra aan het werk. Maar wat ga je dan doen, want hij kan niks, zelfs zittend achter de kassa, daar zit te veel beweging in. En dan denk ik onze maatschappij is in die zin onrechtvaardig, want zo iemand kan in 32 uur voor een loon dat hij bij een MKB-bedrijf kan verdienen, gewoon volgens CAO, ik kan hem wel goed inschalen maar het houdt ergens op. We zijn helemaal niet zo slecht voor onze mensen, tenminste dat denk ik. We bieden een aantal verzekeringen aan, modules aan, dat ze bij langdurige ziekte tot 100 % aangevuld krijgen, dat soort dingen. Dus in die zin denk ik bieden we best wel goede secundaire arbeidsvoorwaarden, maar daar schiet hij niets mee op. Dus zo iemand zit in huursubsidie, zit in regelingen, kan de kosten die hij heeft niet dekken. Dus hij wordt er eigenlijk niets beter van dat hij werkt. Als hij een uitkering zou aanvragen, hij heeft bij ons net iets meer, vijftig euro of zo. Maar daar is hij wel elke dag voor aan het werk. Daar zit wel iemand met enige capaciteiten. Zou hij thuis zitten, dan gaat hij toch zijn capaciteiten benutten en daarmee creëer je een illegaal circuit van mensen die toch activiteiten uit gaan voeren, concurrerend in de markt. Die gaat thuis aan de slag, in zijn eigen omgeving, dat breidt zich uit, zo is hij concurrerend in de markt en haalt plat gezegd onze handel weer weg, dat moeten we eigenlijk niet willen. Daar zou je als overheid en maatschappij naar moeten kijken, iemand is dan wel van de straat, heeft geen uitkering nodig maar houdt er netto per maand maar vijftig euro aan over. Werken mag toch wel wat meer lonen. En als zo iemand thuis zit, dan wordt hij helemaal gek, dat veroorzaakt ook allerlei maatschappelijke kosten. Het is niet iemand die thuis kan zitten, daarom zit hij ook hier, hij is wel gemotiveerd om te werken maar zo is er alleen de immateriële motivatie en ontbreekt de motivatie op financieel gebied. Als we als maatschappij vooruit willen, hoe gaan we om met onze moeilijker plaatsbaren, dat zijn dit mensen waarvan ik zeg, plus daar nu ook eens een keer wat bij. Als je aan het werk bent, en dat is meer dan 24 uur per week, plus daar dan ook een keer wat bij. Dat hoeft dan niet in loonkostensubsidie, maar dat kan rechtstreeks bijdragen aan zo'n persoon. Geef zo iemand dan een redelijk bedrag voor elk uur dat ze werken erbij zodat ze rond kunnen komen. Want nu moeten ze overal achteraan om dingen te regelen, in dit geval zit hij in de schuldhulpverlening, omdat er een poosje even iets misgegaan is, als nuggen val je overal buiten. Zijn vriendin werkt in een supermarkt en eerst moesten ze met zijn tweeën rond zien te komen van haar salaris, 900 euro in de maand. Dat redt je niet meer, dan leg je de energierekening een keer aan de kant want eten moet je toch. Daarom zou het sociale stelsel wel wat op de helling mogen, mensen krijgen te veel omdat ze veel verdiend hebben.

Die mensen kwamen hier ook, maar vroeger verdiende ik zo en zoveel. Misschien moet je dan twee jaar wachten, zei ik dan, want dan zit je wel in de bijstand. Sommige mensen krijgen nadat ze zijn gestopt met hun werk een inkomen dat wordt aangevuld tot duizenden euro soms, waarvan ik denk, daar moeten we direct mee stoppen, hoge WW-uitkeringen en zo. Als we daar wat van af kunnen halen en dat richting de onderkant sturen, zodat zo'n persoon, mensen die zich echt inspannen voor hun werk, die tonen dat ze tussen de 24 en 32 uur per week minimaal willen en kunnen werken, dat die boven het bijstandsniveau aangevuld krijgt. Nu is het zo dat ze er eigenlijk niets aan hebben om te werken, laten we eens naar 120 % gaan zodat mensen gemotiveerd worden om te werken, niet alleen immaterieel (ik ben elke dag de deur uit). Gewoon, als je aan het werk bent, daar moet je iets aan hebben, reken het uurloon om naar bijstand en laat ze houden wat daar boven uit komt. Het gaat tegenwoordig echt allemaal naar het minimale niveau. Ik weet ook dat er bezuinigd moet worden, zet dan maar een plafond op de WW, voorkom de hoge WW-uitkeringen en haal het geld daar weg. Besteed dat aan de

onderkant van de arbeidsmarkt. Dat zijn de mensen die het echt wel verdienen, zeg maar. Die grijpen hun kansen en dat zijn er heel veel, die ondanks dat ze eigenlijk niks verdienen zeg maar, dat het niks oplevert, dat ze toch aan het werk gaan. Dan kunnen wij wel zeggen dat ze gestimuleerd worden in hun ontwikkeling en zo dus dat het toch wel wat oplevert. Maar als je dan na drie jaar achter uit kijkt, dan heb je een positief zelfbeeld maar dat moet niet het enige zijn. Plus het feit, dat zie je bij mensen die in de bouw zitten maar ook in onze branche, computerreparaties bij voorbeeld, dat zijn de mensen die, er zijn zoveel beunhazen bij de weg, die krijgen een uitkering en ze beunen er daarnaast gewoon wat bij. Die mensen zitten voor 10 of 20 euro bij de weg, laatst zag ik een advertentie van een kleine zelfstandige, voor € 12,50 per uur ging die naar klanten toe, dat bestaat gewoon niet, dat kan gewoon niet, dus zo'n man moet een supplementair inkomen hebben, dat is gewoon uitkeringsfraude dat kan gewoon niet anders. Ik denk dat de sociale recherche dat heel makkelijk kan checken in hun bestanden, zo'n man volgen, kijken hoe vaak hij de deur uit gaat, je totaliseert dat en dan pak je hem in zijn kraag. Die mag van mij zeker in de bak, want daar heb ik geen compassie mee. Heb ik ook zoiets van pak hem maar gewoon want dit soort mensen ontwricht de maatschappij. Ik zie heel veel mensen, als ik gewoon hier in het dorp kijk, dan zie ik een aantal mensen waarvan ik vermoed, voor 95 % zeker, dat ze een supplementair inkomen genieten naast het werk dat ze aanbieden.

En een ander, dat heb ik ook meegemaakt, die wil voor zichzelf beginnen, meldt zich bij het UWV, krijgt een opleiding, krijgt € 18.000 startkapitaal mee, in de betere tijd, die had dus een hele pedicurepraktijk ingericht, tweedehands autootje er bij, alles aangeschaft, dat was mogelijk in die tijd, opleiding klaar en toen het zo ver was vertrok ze naar het buitenland. Dat kan ook in Nederland. Dat geldt haal je nooit terug, ze is naar Griekenland vertrokken zonder adres. Dat gebeurt ook.

We moeten ook eens met zijn allen gaan nadenken waar zijn we mee bezig en we zo wel verder? Ik maak me daar minder druk om als eerder, maar als je zegt wat gebeurt er op dat gebied, dan denk ik, wij proberen naar eer en geweten op de goede manier te werken, echt mensen in te zetten, dat kost ons veel tijd, we hebben ook iemand gehad die was aan de nierdialyse, die moest dat 's ochtends eerst doen, dan kon ze om negen uur, half tien hier zijn, dat kwam al heel slecht uit met de planning want de telefoon begint te rinkelen maar zij had die tijd nodig, maar op een gegeven moment vallen die mensen toch weer, ook langere tijd, uit wegens ziekte. Dan was er dit en dan was er dat. We hebben mensen gehad met, daar kon zij ook niets aandoen, zij had klachten aan haar oog, alles opgelost met beeldscherm en zo, valt haar hoornvlies er af. Die kon ook niet meer functioneren. Dat zijn ook heftige dingen maar die valt dan ook af. Zo hebben we diverse gevallen gehad, mensen die na kortere tijd uitvielen, de heftige gevallen die onthoud je, een vrouwtje die binnen gekomen is, die was er net twee weken, dan heb je het inwerken gehad en kan iemand een beetje zelfstandig gaan werken, dan heb je dat net gehad, dat hadden we vanmorgen, die viel uit om een reden die helemaal niets met werk te maken had maar die trekt het dan niet. We hebben heel veel uitval gewoon in deze zin dat mensen de werkdruk niet meer aankunnen. Dat kost ons heel veel tijd, als je kijkt naar het instrument loonkostensubsidie dan is het nog maar een minimale beloning als je kijkt hoe veel tijd je er in moet steken om uit die hele kaartenbak van het UWV de juiste personen te trekken die inderdaad goed functioneren in ons bedrijf. Het kan heel goed zijn dat ze in ons bedrijf heel goed functioneren, maar in ons bedrijf specifiek, lopen we ongeveer een op tien dat blijft hangen. Dat maakt het wel arbeidsintensief. De voorselectie bij het UWV is redelijk, maar als je het hebt over het aanbod dan loopt het ook haast en op tien, zou je haast zeggen in de verhouding tussen het aanbod dat we krijgen en die ene persoon waarvan we zeggen daar kunnen we misschien een start mee maken. Maar het wordt wel steeds beter, omdat we al wel een aantal jaren met dezelfde persoon te maken hebben, zo lang dat nog kan, UWV of werkgeversteam, dat weet ik niet precies. Werkgeversteam, financiert de gemeente dat ook mee? Ik denk persoonlijk dat we daar snel mee op moeten houden, UWV is er voor, die moeten dat gewoon goed doen, waarom zou de gemeente daar in moeten participeren, dat is naar mijn idee de grootste kul, Laten ze gewoon goede mensen aannemen bij het UWV die het werk kunnen doen, goede HR mensen, zet die bij UWV neer en dan kun je de werkgeversteam wat mij betreft wel sluiten, dan kan daar op bezuinigd worden. Het werkgeversteam doet ook niets anders als de meest geschikte persoon vinden. Je moet niet meerdere kaartenbakken hebben, maar één bak met alle mensen die op zoek zijn naar werk. En daar moet je de beste, meest geschikte persoon uit halen.

Je kunt dan ook zeggen dat er een fout zit in de structuur, het UWV moet naar mijn idee een organisatie zijn die bemiddelt tussen de markt en de kaartenbak. En de uitkering, de uitkerende instantie zou een andere moeten zijn, zodat het het UWV niet uitmaakt wie ze bemiddelen. Dat moet het werk zijn van de UWV en dan zul je ook zien dat het aantal re-integratiebureaus drastisch naar beneden gaat, want die hebben geen werk meer, als het goed is tenminste. Zoals in Vlagtwedde, dat is denk ik het model van de toekomst. Als werkgever zit ik niet te wachten op de helft van de kaartenbak, ik wil de hele kaartenbak hebben. Met het UWV was het in het begin echt een drama.

Ik heb met het UWV gebeld, ik zoek iemand, het duurde bijna drie maanden voor ik een reactie kreeg. Als ik vandaag iemand zoek, vandaag hangen we weer aan de lijn, bij het werkgeversteam in dit geval, er is iemand uitgevallen en ik moet een nieuwe hebben. We hebben zelf ook wel wat namen achter de hand, daar kunnen we qua reserve nog naar kijken hoewel dat beperkt is. Ik snap best dat de laagste fase het snelste uitvalt, dat heeft te maken met het type werk dat we in Nederland aanbieden, de hoogte van een uitkering en het type werk. De mensen die overblijven, dat zijn de schoffelaars en zo, laat die maar gewoon rustig hun werk doen waar we allemaal wat aan hebben. Als ik kijk naar de beloning die mensen nu meekrijgen, in elk geval de kosten die per werknemer worden gemaakt aan de onderkant van de markt, de kosten zijn net zo hoog als de kosten van iemand die aan de bovenkant van de markt zit. Dat is waanzinnig, dat is het probleem van de sociale werkvoorziening. Die kunnen wel werk krijgen met veel marge, maar de fout is dat ze alleen naar de marge kijken en niet commercieel. De tweede fout is dat de beloning, dus eigenlijk de kostenstructuur, vanwege de hoge overhead, onwaarschijnlijk hoog is, zeker als je het vergelijkt met de markt.

Neem bij voorbeeld een hoveniersbedrijf dat ik ken, dat heeft ik geloof 120 mensen aan het werk, één directeur en drie mensen op kantoor. Bij Baanvak heb je begeleiders, één op de vier geloof ik ongeveer, dan heb je teamcoördinatoren, er zitten drie of vier niveaus management in terwijl het niveau gelijk is als bij dat hoveniersbedrijf. Mijn idee is, iemand die kan schoffelen kan heus wel zelfstandig werken, gooi het hele middenmanagement er maar uit, ongetwijfeld zal er iets meer begeleiding nodig zijn dan in een reguliere situatie. Gooi er dan geen bakken met geld tegenaan om iemand zogenaamd te re-integreren, maar laat hem dan met een loonkostensubsidie bij het midden- en kleinbedrijf werken. Voor mijn part een loonkostensubsidie die 50 % van het loon is, dan kun je als ondernemersvereniging zeggen, goed we nemen zo iemand in dienst, voor het dorp, het centrum, die gaat de stoepen vegen, de mensen gelukkig, ze krijgen wat, zo kun je mensen activeren. Maar het punt is, als het SW-bedrijf het doet, dan blijft het verschil in het SW-bedrijf hangen, dat zijn overheidsuitkeringen, daar wordt ook op gekort, dus ze zullen wel moeten, in die zin geef ik ze ook wel gelijk, dat er heel veel ruimte, heel veel rek zit in de SW-bedrijven, maar dan moet er wel wat veranderen in het management en in het middenmanagement. Want daar krijg je dus de problemen, dat is ook een maatschappelijk probleem, dat moeten we ook met zijn allen oppakken. Ook voor een groot bedrijf, je kunt ook iemand als glazenwasser hebben of in de kantine, wat dan ook. Regel dat in het parkmanagement samen met andere bedrijven. Er is al sprake van sponsoring van rotondes in het kader van de bezuinigingen, maar eigenlijk doe je als overheid alles om je uitgavenpatroon in stand te houden. Maar kijk ook hoe je zaken anders kunt doen. Waar je gewoon heel simpel mensen kwijt kunt. Maar op dit moment wordt nog steeds van werkgevers gevraagd om mensen het volle pond te betalen en dan kun je een pluim krijgen. Maar ik zit niet te wachten op een pluim, ik moet gewoon euro's hebben en geen pluim. Een mooi bijgehouden winkelcentrum levert aan euro's niks op, dus het mag ook niet veel kosten, maar je kunt als gemeente zeggen ons is het wel wat waard dus investeer daar dan in. Je bent het geld toch kwijt, maar zo krijgen mensen ook een beetje zelfbeeld en zo krijg je een betere balans tussen wat je uitgeeft en wat je er voor terug krijgt.

Nu de gemeente zich terugtrekt op het onderhoud van openbare ruimte, van speelplaatsen. Voetbalvelden en zo. Waarom niet iemand die dat gewoon leuk vindt dat laten doen. Het kan best zijn dat hier SWS daar ook in stapt, dat is best wel denkbaar. Die hebben ook wel een gevoel van verantwoordelijkheid, een maatschappelijke taak, maar dat houdt ook weer ergens op. Dat geldt ook voor de ondernemersvereniging, die wil best wat doen, wil er ook wel geld aan uitgeven. Alleen is dat beperkt omdat je ook maar een beperkte groep ondernemers hebt. Ik zeg maar even, een preventiemedewerker, iemand die veegt en zuigt en zorgt dat het er goed uitziet, misschien, in de schoonmaaksfeer. We hebben een hele tijd gehad, toen had je de witte werkster die kon je voor 12,50 euro per uur inhuren, dat was nog een apart segment naast de melkertbaan. Die regeling is verdwenen, die dames zitten gewoon thuis of ze zijn zwart gaan werken, dat is ook jammer voor de fiscus. Dus dat is voor iedereen wel jammer. Schoonmaak is altijd een sluitpost, zowel bij bedrijven als bij particuliere huishoudens. Je kunt het beter registreren, daarmee ook zorgen voor afdrachten en noem maar op, en nu is het uit beeld verdwenen of je moet het een schoonmaakbedrijf laten doen voor 20 euro per uur plus btw dus dat kost hier 200 euro per week, daar kan ik inderdaad zelf iemand voor 16 uur per week laten werken. In dit pand, een klein pand, besteden we 8 uur schoonmaakwerk in de week. Dus waarom zou ik een schoonmaakbedrijf nemen? Zwart moet je niet willen, maar we motiveren het zo eigenlijk wel. Zo zijn er hele goede regelingen om zeep geholpen om werkwillenden te activeren (want je hebt ook mensen die niet willen, maar laat die maar in de kaartenbak zitten, maar let wel op dat ze niet de markt te gaan verstieren door zelf activiteiten te gaan ontwikkelen want dat werkt marktverstoring. En kijk wat je met de andere mensen kunt doen, wat je in samenwerking met de ondernemers kunt doen. Dan denk ik dat je zowel voor mensen met een korte als met een lange afstand tot de arbeidsmarkt nog heel wat mensen kunt laten uitstromen.

Ik ben er ook ondernemer voor dat ik dat soort dingen wel zie, in overheidsland wordt gewoon veel geld weggegooid, het enige waar de overheid creatief in is in het verhogen van inkomsten en belastingen. Vergelijk dat met het belastingniveau in de VS op goederen, gemiddeld vier tot vijf procent, wordt door de staat geïnd. Dat percentage is blijkbaar genoeg, misschien niet helemaal als je naar het begrotingstekort kijkt. Dat is een ander model, dat is een keuze. Hier heb ik geen enkele keus voor wat ik overhoud van mijn inkomen, alles wat ik koop, wat ik tank, is belast met een flink percentage dat direct naar de staatskas gaat, nog los van de btw die ik kan verrekenen. Dat moet allemaal wel verdiend worden. Bij goederen heb je alleen de btw over de toegevoegde waarde maar de consument betaalt die 19 % over de hele prijs. Dus je bent al veertig tot vijftig procent van je inkomen kwijt aan belastingafdracht en dan weer de btw er af, dan hou je niet veel over. Er wordt zo veel afgedragen, de overheid neemt ongeveer 80 procent van het inkomen dat we verwerven. Dat staat niet in verhouding tussen wat de overheid daar voor levert, de overheid moet wel kleiner worden maar dan ook minder geld nemen.

De particuliere sector kan veel zaken prima overnemen, zoals groenonderhoud, alles wat in groen en blauw gebeurt, dat kan een particulier bedrijf waarschijnlijk wel voor de helft van het bedrag. Een overheid die een offerte vraagt aan een SW-bedrijf en een particulier bedrijf mag dat niet vergelijken, want de kosten van een SW-bedrijf zijn al voor een groot deel gedekt. Dus geeft de helft van de loonkosten aan een particulier bedrijf en laat de helft zelf verdienen, de toegevoegde waarde moet iemand zelf creëren en dat kan ook bij lager gekwalificeerd werk. Een SW-er kost 3000 euro, dat kan zelfs in mijn bedrijf niet uit. Laat iemand pakweg 1200 euro bij elkaar schoffelen, draag de helft bij, of eigenlijk een kwart van de totale kosten dat wil zeggen 750 euro bijdragen en laat hem zelf de volgende 500 euro bij verdienen en dan sparen we een kwart uit op de hele kosten van SW. Het SW-bedrijf is er nu op gericht om hun structuur en organisatie in stand te houden en dat kost nu eenmaal zoveel en dan moet de gemeente maar bijleggen. Als je vraagt wat het echt kost en wat de uitstroom is die wordt gerealiseerd, dan krijg je geen precies antwoord. We kunnen mensen gewoon veel slimmer in de markt zetten, en het maatschappelijk rendement blijft hetzelfde maar de kosten kun je reduceren tot een kwart. En het is beter als iemand in een normale omgeving functioneert.

Dat kan wel, dat zeggen ook grote ondernemers en hoveniersbedrijven, die willen wel iemand aannemen als er een bedrag bij wordt geleverd dat het beperkte verdienniveau compenseert. Nu is het budget van de SW besteed aan machines en dergelijke, zonder dat die terugverdiend hoeven te worden. Dat is onvergelijkbaar met het bedrijfsleven. Dat kan een stuk bedrijfsmatiger. Daar kunnen we als bv Nederland, als je consequent bent, voordelen behalen als je dan tenminste niet het bedrijfsleven dat mensen opneemt laten concurreren tegen een SW-bedrijf tegen ongelijke voorwaarden. Het is het een of het ander. Daar gaat het fout, daar moet beter over worden nagedacht.

### 3. Koos Bogaerts, manager Werk en Inkomen gemeente Vlagtwedde, 8 april 2011.

Het is een methode waar ik helemaal achter sta dus, dan is het ook goed om daarover te kunnen vertellen. Ik ben die al 4 jaar verder aan het doorontwikkelen, vanaf 2007. We noemen het de methode van Vlagtwedde, ook wel de 1,2,3 methode.

De 1,2,3 methode staat inderdaad voor dagen. Op dag 1 hebben ze een gesprek bij het UWV werkbedrijf en bij dat gesprek wordt de 1,2,3 methode al uitgelegd, krijgen ze een uitnodiging mee voor dag 2, dat ze zich dan hier op het gemeentehuis melden, dan hebben ze een gesprek met de werkcoach. Bij dat intakegesprek wordt nog een keer toegelicht wat de 1,2,3 methode inhoudt, en wordt een trajectplan samen opgesteld, wat is er nodig zodat je aan het werk komt. En vervolgens wordt een CV gemaakt, een motivatiebrief en wordt een kennismaking geregeld met de accountmanager. We hebben twee accountmanager die de contacten met de bedrijven hebben, die de relaties onderhouden, die de vacatures inzichtelijk hebben en het komt ook voor dat iemand op de tweede dag, als we dat gesprek hebben, al gekoppeld kan worden aan een vacature. Aan een bedrijf, zelfs zo dat ze 's middags al een gesprek hebben met dat bedrijf en dat ze op dag drie al beginnen met werken, met een reguliere baan in het bedrijfsleven. Lukt dat niet op zo korte termijn, dan starten ze op de alternatieve werkplek. We hebben daar verschillende werkprojecten voor beschikbaar en het is zo dat de 1,2,3 methode altijd is dat op dag 2 afspraken worden gemaakt voor dag 3 dus op dag 3 starten ze dan met werken. In principe is dat 40 uur per week inclusief het volgen van trainingen, het opzoeken van vacatures, solliciteren, gesprekstechnieken oefenen, meestal een dag per week, dus vier dagen per week werken zolang ze nog niet regulier aan het werk zijn. Dat is in feite wat de klant in drie dagen overkomt dus op dag drie zijn ze ook daadwerkelijk aan het werk. Dat werkt heel goed, door die werkplek, stel dat iemand nog niet bij een bedrijf kan starten maar in een van onze werkprojecten, dan leren we zo'n klant heel goed kennen. Op dag twee hebben we een gesprek, dan leer je de klant al kennen maar op de werkvloer leer je de klant nog veel beter kennen. Komt hij op tijd, is hij gemotiveerd, wat zijn zijn capaciteiten en vaardigheden, dat komt daar heel goed naar voren. En zo kan de accountmanager zo'n klant juist hartstikke goed aanbieden als er vacatures komen.

We hebben inderdaad van de gemeente zelf verschillende werkplekken. Als we de persoon niet kunnen plaatsen binnen onze eigen werkplekken, dan hebben we een samenwerkingsverband met Wedeka, daar kunnen we ook mensen plaatsen. Maar we hebben ook best veel contacten met bedrijven die misschien dan wel geen vacatures hebben, maar wel een stageplaats aan hebben geboden zodat we ze wel in het bedrijfsleven kunnen plaatsen, een soort snuffelstage, of een werkervaringsplek, die mogelijkheden zijn er ook. Het leuke is dat we hebben gezien dat een bedrijf er aan begint te wennen dat er iemand komt, en dat ze op een gegeven moment zeggen, dat is wel een goeie, die willen we eigenlijk houden, dat ze dan een stageplek omzetten in een regulier dienstverband en dat zijn toch mooie momenten want via dat bedrijf wordt er dan een dienstverband aangeboden.

Loonkostensubsidies hebben we wel, maar een beetje, ter vergelijking: we hadden in 2007 ongeveer 2 miljoen beschikbaar voor het werkdeel en voor dit jaar is dat nog maar € 600.000. Dus dat budget is behoorlijk teruggebracht en we hebben vooral gesneden op de loonkostensubsidies. Die werden veel te duur, dat was niet meer te betalen. Dus we hebben voor dit jaar eigenlijk geen budget voor loonkostensubsidies, dat doen we eigenlijk niet. Dus een werkgever moet gewoon de volle loonsom, CAO-loon plus werkgeverslasten betalen. Voor een bedrijf is dat wel de afweging, of iemand die loonsom waard is. Ze moeten hem of haar volledig betalen, die persoon die daar aan het werk geholpen wordt, levert die volledige productiecapaciteit. Dat is niet in alle gevallen zo, maar het is hun eigen afweging of ze dan die persoon aan het werk willen houden, al dan niet. Ze maken toch geregeld de keuze van wel, dat ze die persoon een plek bieden. Je merkt toch dat als een persoon goed is ingewerkt, goed zijn draai heeft gevonden, dat die op een gegeven moment toch goed meedraait in een bedrijf. Dat ze toch tevreden zijn en zeggen: je mag wel blijven.

Ook wij hebben te maken met klanten die psychische problematiek kennen, of beperkingen, die met allerlei problematiek kampen. Alleen ik denk dat het een kwestie van benaderen ook is, zie je het als een beperking of zie je het als een mogelijkheid, help je de klanten ook om er mee om te gaan, om er een draai in te vinden om een belemmering weg te nemen, of focus je alleen op de problemen. Wat kun je? We gaan je er mee helpen om aan de slag te komen en we helpen je ook om de rest er om heen te organiseren. En als iemand een dusdanige problematiek heeft dat hij niet kan functioneren, dan zit hij, we hebben een participatieladder die we hanteren, in feite, op trede 1, dan zit je op zorg, dan kan iemand niet eens deelnemen aan reguliere activiteiten, daarna heb je trede 2, dan kun je iemand sociaal activeren, dan heb je trede 3, iemand kan een vrijwilligersfunctie verrichten, periodiek uit huis komen, kan zijn steentje bijdragen, kan normaal vrijwilligerswerk doen. Dat is trede 3. Als iemand met psychische problematiek trede 3 niet aan kan, dan gaan we ze ook niet aanbieden voor het bedrijfsleven, voor



een baan, want je moet minstens vrijwilligerswerk aankunnen, wil je naar trede 4, dat is werken met behoud van uitkering. En van trede 4 proberen we altijd mensen naar trede 6 te krijgen, dat is regulier werk. Trede 5, dat is werken met loonkostensubsidie, dat doen we niet meer, dus van 4 naar 6. Van werken met behoud van uitkering naar trede 6, dat is regulier werk. Dus als we op dag twee het gesprek voeren met een klant en we merken dat er psychische problematiek is, dan vallen ze in trede 1, 2 of 3, dan hebben we daarvoor een activeringscentrum, dat is in Ter Apel, daar zijn allerlei activiteiten, daar worden ze ook elke dag verwacht, het is verplicht om daar op reguliere basis aanwezig te zijn en daar worden ze dan geholpen in een wat beschermde setting, met gewoon wel het ritme, met de problemen er om heen, om daar mee om te gaan. Als iemand echt in behandeling is van GGZ, dan is dat gewoon onderdeel van het traject, dan gaan ze vanuit het centrum naar de GGZ toe, dan wordt daar rekening mee gehouden. En dan proberen we het met de GGZ ook zo te doen, stel ze moeten één dag per week naar de GGZ toe, dan zijn ze nog vier dagen per week in het activeringscentrum. Om toch een dekkend programma te krijgen. We blijven uitgaan van vijf dagen, 40 uur per week, als die klant dat tenminste aan kan. Niet elke klant kan die 40 uur aan, soms laten we ook een belastbaarheidsonderzoek plaatsvinden, hoeveel uur kan iemand belast worden, met hoeveel en welke werkzaamheden, bezigheden, en als daar uitkomt niet meer dan twee uur per dag of zo dan hoeft hij ook niet meer dan twee uur per dag te komen, maar in die twee uur wordt dan wel verwacht dat hij aanwezig is. Dan moeten er al hele goede redenen zijn waarom iemand zegt nou dan kom ik niet, want anders zien we dat toch als verwijtbaar afwezig, verwijtbaar verzuim en dat kan niet samengaan met die uitkering, dan heeft iemand toch een probleem, aan een uitkering zijn ook verplichtingen verbonden, en als je niet aan die verplichtingen voldoet, dan gaan we kijken naar het afstemmen het verlagen van de uitkering. Drie maanden zijn we nu onderweg in 2011, we hebben 130 bijstandsgerechtigden, daarvan zijn vijf mensen die een verlaging hebben gekregen en zeven mensen hebben een waarschuwing gekregen. We beginnen altijd eerst met een waarschuwing. Als iemand het op dag 2 uitgelegd krijgt, dag 3 komt niet of dag 4, 5 of 6, dan gaan we het eerst nog een keer goed uitleggen en dan komt er een schriftelijke waarschuwing. Zo van let wel, we hebben u dat toen goed uitgelegd, blijkbaar begrijpt u nog niet helemaal hoe het werkt, eigenlijk had dit gedrag wat u heeft gedaan was normaal een korting geweest van 30 of 100 %, dat doen we nu niet, we volstaan met een schriftelijke waarschuwing maar let wel, gaat dat de volgende keer nog een keer gebeuren, want het is u te verwijten, let wel dan gaan we de uitkering verlagen en dat doen we dan ook.

We hebben deze week veertien mensen die een uitkering hebben aangevraagd, daarvan zeiden er zeven dan heb ik zelf wel iets en die hebben afgezien van de uitkering. Vanwege het intensieve karakter van dit programma, blijkbaar hebben ze dan toch alternatieve inkomstenbronnen of hebben ze toch iets waar ze terecht zouden kunnen. Dat is een keuze, dat is ook belangrijk om aan te geven bij een uitkering, daar is ook iets aan gekoppeld, en als je kiest voor een uitkering dan kies je ook nadrukkelijk voor dit programma. Dus we proberen wel duidelijk te maken: weet waar je voor kiest. En dus kiezen sommige mensen ook nadrukkelijk van oer dat is niet voor mij, dat doe ik liever niet. Dat is helder. Het komt ook wel voor tijdens het traject, als mensen denken ik heb dat geld toch wel nodig voor die uitkering, het zal wel wel meevallen met al die verplichtingen, dat ga ik wel effe doen, die dan toch tot de conclusie komen, het is niet mijn ding en die dan alsnog die uitkering intrekken of de uitkering stop zetten, dat komt wel voor. De keuze is van: je moet wat, maar doe je dan niks, dan is er ook niks, dat is dan de keuze. Dat geldt ook voor de WIJ, als ze niet bereid zijn om aan die verplichtingen te voldoen en ze weigeren dat werk-leeraanbod, dan dan is er ook geen uitkering. Een jongere komt bij ons binnen, wij vragen natuurlijk ook naar de opleiding, iemand heeft geen opleiding, dan is het wel onderwerp van gesprek, hoe sta je nou tegenover het behalen van een diploma. Alleen het lastige is, jongeren die bij ons binnenkomen zijn niet allemaal gemotiveerd om weer naar school te gaan. Wat we dan wel proberen is een dual traject, werken en leren, maar daar is ook niet iedereen even enthousiast voor. Ze hebben iets tegen opleiding, om wat voor reden dan ook en dan gaan we hen dat niet opdringen. Ze kunnen kiezen voor opleiding, bol, dual, of werken. Als iemand zegt, ik heb geen opleiding, geen startkwalificatie, maar ik wil ook niet de opleiding doen, maar ik wil wel werken, dan is dat prima. Maar we blijven ze wel stimuleren, om ze te laten inzien dat het wel belangrijk is dat je een startkwalificatie, mbo-2 minimaal haalt, zodat je een betere positie op die arbeidsmarkt hebt, en dat je mee kunt met wat bedrijven vragen, bij vacatures aan opleidingsniveau. We proberen ze ook duidelijk te maken dat dat zo werkt, dat ze het risico lopen dat ze afgedankt worden als ze ouder en duurder zijn geworden., dat ze zich bewust worden dat een diploma belangrijk is, een stukje mentaliteit van die jongeren. Het is onze visie, het heeft weinig zin om jongeren te dwingen om een opleiding te doen want zij moeten het zelf doen, en daar heb je motivatie bij nodig. Dus als ze niet gemotiveerd zijn voor die opleiding, dan is dwang in onze ervaring niet het goede middel. Dat zit anders bij werk. Als ze zeggen ik wil geen opleiding doen, dan kies je dus voor het werk, en ze willen dan ook niet het werk, dan heb je dus een probleem. Dan is er in zoverre dwang van geen werk dan ook geen uitkering. Je probeert ze op een soort cruciaal punt te krijgen, op een breekpunt te komen, dat ze begrijpen ik moet nou echt wel wat gaan doen met mijn leven, ik moet een keuze gaan maken, gaan inzien dat hun insteek, hun instelling, dat hun dat niet verder brengt. Maar ook gaandeweg, terwijl ze aan het werk zijn. Onze werkprojecten zijn bijna allemaal met

opleiding. In elk geval de mogelijkheid is er altijd voor opleiding. Dus als ze dan kiezen voor het werk en als we ze niet direct kunnen uitplaatsen naar het bedrijfsleven, dan worden ze toch wel door de collega's er mee geconfronteerd, die doen dan wel de opleiding en dan zien ze ook de uitstroom, dat die dus wel kansen hebben, en dan hopen we dat zij dat ook oppakken, dat ze ook zeggen oe, maar ik zou eigenlijk, sommige gaan dan toch van nou toch wel voor die opleiding. Of sommige zijn dan zo hard aan het werk dat ze zeggen eigenlijk zou ik toch het liefst gaan studeren. Als ze denken als ik dit werk mijn hele leven moet doen, dat is het ook niet. Dat ze gaan nadenken eigenlijk moet ik toch wel wat met mijn leven en dan voor een opleiding kiezen. Maar dan is er wel die motivatie en dat is belangrijk hoor.

Voor iedereen hebben we de mogelijkheden voor leren en werken, ook voor volwassenen dus die werkprojecten zijn voor jong en oud en die opleidingen zijn voor jong en oud. Dat maakt op zich niet uit, die leermogelijkheden zijn er ook voor ouderen. Als iemand in een andere richting zit, dan moeten we echt buiten de projecten gaan kijken, dan proberen we de contacten met het bedrijfsleven aan te boren, de accountmanagers die doen dat, we hopen dat die een plek kunnen vinden en in overleg met zo'n bedrijf, kijken naar opleidingsmogelijkheden, ook of daar een duaal leertraject voor beschikbaar is, dat is niet bij elke opleiding zo, dat is dan afhankelijk van de wens van de kandidaat, dat kunnen we weer niet garanderen. Het is niet de bedoeling dat je fulltime een opleiding gaat volgen met een uitkering, of het moet een korte vakinhoudelijke opleiding zijn, gekoppeld aan een reëel uitstroomperspectief. Dan doen we dat wel, maar de middelen zijn heel beperkt, nu zo beperkt dat we ons dat niet kunnen veroorloven, om een opleiding te bieden tijdens een uitkering, meestal zijn die ook vrij duur, dus die afweging moeten we ook maken.

Het is de bedoeling dat ze zo kort mogelijk in het activiteitencentrum blijven, we werken daar samen met de welzijnsinstelling. En het Noorderpoortcollege, er wordt ook een stukje scholing gedaan. De welzijnsinstelling, die heeft heel goed contact met, daar zit ook het steunpunt vrijwilligerswerk, dat valt daar onder, de medewerkster die ook voor een gedeelte het vrijwilligerswerk coördineert die zit ook in dat centrum, die probeert ook met de mensen te kijken waar ze naar toe kunnen, plaatst de mensen uit naar vrijwilligerswerk, dat is een mogelijkheid, maar het kan ook zo zijn dat iemand toch zo veel stappen maakt richting werk dat iemand denkt, ik zie hier nu wel elke dag maar eigenlijk kan ik ook aan het werk. Vanuit het activiteitencentrum coördineren we ook een schoonmaakproject. Als iemand in de schoonmaak aan het werk zou kunnen, dan helpen we met een stukje opleiding er bij, om als schoonmaker/ster aan het werk te gaan, dan zoeken we verschillende mogelijkheden om mensen een stap verder te brengen, dus die mogelijkheden zijn er zeker wel. Dat schoonmaakproject onderhoudt gebouwen van de gemeente, leegstaande gebouwen, we hebben bijvoorbeeld huisvesting voor asielzoekers/mensen die een status krijgen, als een woning leegkomt maakt het schoonmaakteam die helemaal schoon, wat we ook wel doen is nu het zwembad, dat gaat per 1 mei open, we zijn nu bezig om al die ruimtes bij het openluchtbad schoon te maken, ze hebben nu een maand de tijd om het allemaal netjes te maken. Een professionele schoonmaker zit er op als werkleider, iemand die ook het gevoel heeft om die mensen te begeleiden. En op die manier, een klein clubje van vijf, zes mensen is de hele dag aan de slag, dat werkt heel goed, dat zie je, dat mensen in het ritme komen, voor degenen die dat niet de hele dag vol kunnen houden is dat ook niet erg, een dagdeel of een aantal uur, die mogelijkheden zijn er, het is ook een branche waarin veel parttime gewerkt wordt het is dus geen probleem als iemand maar een aantal uur de fut of de energie of de mogelijkheden heeft om dit werk te doen. Dat kan weer een stap zijn naar regulier schoonmaakwerk, we werken weer samen met een echt schoonmaakbedrijf, die allerlei regulier schoonmaakwerk, doen, daarvoor is dit een kweekvijver waaruit ze mensen halen als er werk is en ze nieuwe mensen nodig hebben, dat is wel onze lijn om zo veel mogelijk samen te werken met het bedrijfsleven. Ook om te voorkomen dat het bezigheidsstherapie wordt, aan de ene kant is het dat misschien wel een beetje maar met het doel om verder te komen, om echt naar het niveau te komen dat iemand bij een bedrijf kan functioneren, vandaar dat die bedrijven er bij wel heel belangrijk zijn. Ook dat vast te houden, dat we er wel naar streven dat we het niveau halen waar het bedrijf normaal ook op zit, dus werk met loonwaarde. Wij doen dat anders als in een SW bedrijf waar het er soms vooral om gaat om mensen aan het werk te houden en wat de opbrengst op de tweede plaats staat. We zien dat maatschappelijke instellingen te maken hebben met bezuinigingen, de gemeente zelf ook, maar ook zorginstellingen en welzijnsinstellingen, bibliotheken ook want die worden dan weer gekort door de gemeente, als je alleen maar afhankelijk bent van dat soort instellingen die moeten bezuinigen, dan zijn er weinig mogelijkheden om daar mensen echt betaald aan het werk te krijgen, dat proberen we wel, maar het toch wel beperkter dus daarom proberen we echt het bedrijfsleven als partner te betrekken en dat te zien als uitstroommogelijkheden voor de werkzoekenden. Met scholen ook, je loopt het risico als iemand die met behoud van uitkering werkt zo weer weg is, dus dan kan je beter iemand toch wel in dienst nemen, dan heb je vastigheid, op de een of andere manier schrappen de scholen wat potjes bij elkaar en dan krijgen ze het toch voor elkaar om zo iemand in dienst te nemen, we hebben nu drie betaalde conciërges ondergebracht op basisscholen in het laatste jaar. We zijn een kleine gemeente, we hebben

16.500 inwoners, zo veel scholen zijn er ook weer niet dus dat is toch een mooie prestatie. Die scholen hebben samen budget gemaakt en toch drie banen gecreëerd.

Iedereen is werkzoekende, die heeft een werkcoach, dat is het aanspreekpunt. Een werkcoach doet alles wat nodig is om iemand werk te laten vinden. We doen geen zaken met re-integratiebureaus, we hebben dat in het verleden wel gedaan, in de periode dat het moest, 2002-2003 meen ik me te herinneren. Daar zijn toen hele slechte ervaringen mee opgedaan. Veel geld besteed aan weinig resultaat en vanaf het jaar 2004 is de gemeente Vlagtwedde het zelf gaan doen. WE hebben zelf mensen geworven, we sturen ze zelf aan, de werkcoaches vormen eigenlijk ons eigen re-integratiebedrijf. We hebben zelf de re-integratie ter hand genomen. Maar het begint bij hele goede informatie. Goed uitleggen aan de werkzoekenden wat wij van de persoon verwachten, wat de spelregels zijn, wat er allemaal gaat gebeuren en dat nog een keer herhalen als het allemaal niet goed is overgekomen. En ook de afspraken goed vastleggen, ook voor die persoon, goed op papier, zodat die weet wat er van hem wordt verwacht en dan ook goed inspelen op signalen. Iemand komt bij voor beeld te laat of komt niet of komt wel maar ruikt sterk naar alcohol of ziet er niet uit, geen tanden of qua kleding of zo. En dat dan direct bespreekbaar maken, dat is de taak van de werkcoach, die gaat het gesprek aan met de persoon, om. We hebben het ook daadwerkelijk gehad dat we mensen echt naar huis hebben gestuurd, dat we zeiden zo kunnen we niet met jou verder. Je moet eerst naar huis, douchen, schone kleding aan, en kom dan vanmiddag weer terug. Dat is gebeurd en dat doen we expres om aan te geven dat we hier serieus bezig zijn maar ook dat mensen, het is misschien wel confronterend maar wel belangrijk, soms hebben mensen zelf niet door hoe zo overkomen. Dat ze niet snappen waarom ze steeds afgewezen worden in een sollicitatiegesprek, dat ze snappen dat als je er zo bij zit dat het niets wordt. Ook dat de werkcoach trainingen geeft in presenteren en solliciteren, dat doen we ook met de camera er bij, soms huren we een acteur in om rollenspelen te oefenen, dat doen we allemaal om de gesprekstechnieken aan te leren, dat hij zich goed kan presenteren. Ook nieuwe tanden, dat hebben we ooit geregeld via de ziektekostenverzekering, maar ook hebben we soms een stylingworkshop, dat iemand een x-bedrag krijgt om nieuwe kleding aan te schaffen, naar de kapper, dat iemand er goed opstaat om naar een sollicitatiegesprek te gaan, die mogelijkheden hebben we en dat zetten we ook daadwerkelijk in.

Ik denk dat de praktische aanpak kenmerkt, het is snel 1,2,3 in dagen, het is intensief, het is vooral ook praktisch, de problemen die je tegenkomt, die de klant tegenkomt, dat we helpen om die op te lossen. Dat wij daar in faciliteren en ondersteunen. Vervoer is bij voorbeeld een heel belangrijk struikelblok in deze regio, openbaar vervoer is niet goed geregeld, niet vaak, maar een keer per uur, of niet zo dat je 's ochtends om 7 uur op je werk kunt zijn. Maar iemand moet toch om 7 uur of 8 uur op zijn werk zijn. Dan stellen we fietsen beschikbaar, scooters, huurauto's als het moet, maar zorgen dat mensen wel naar het werk kunnen komen.

Zoals de lamineerders in Duitsland, daar hebben we wel gesprekken gevoerd, alleen dat is een project met loonkostensubsidie en ik heb verteld, daar doen wij niet aan mee, maar we hebben daar wel contacten. Met dat bedrijf hebben we afspraken gemaakt en ik hoop dat we binnen niet al te lange tijd daar mensen kunnen plaatsen. We hebben wel contact met een ander bedrijf in Duitsland, het verpakken van kip, hier over de grens, daar is al één klant geplaatst en we hopen daar nog meer klanten te kunnen plaatsen, dat hebben we vorig jaar ook gedaan, en dit jaar dus weer, om mensen aan het werk te krijgen, zelfs in Duitsland, natuurlijk, dat is ook een markt waar mensen aan het werk kunnen. De taal is daar niet zo'n probleem, het Gronings en het Platduits, dat lijkt nogal op elkaar en degene die we daar hebben geplaatst die spreekt ook een woordje Duits. Dat is hartstikke mooi misschien dat ze daarom die baan heeft gekregen, maar als het een belemmering is, we zouden ook gecombineerd met het Noorderpoortcollege, dat is onze partner voor wat betreft de volwasseneneducatie, dat we kijken voor aanvullende scholing, dat is altijd mogelijk. Dat zou ook kunnen. Je moet altijd kijken, als er een beperking is, hoe kunnen we helpen om die beperking op te heffen. Tot nu toe, er zou niets onmogelijk moeten zijn om een klant verder te helpen, om betaald werk te krijgen en te houden.

We hebben 15 % van het aantal klanten dat terug komt, die helpen we dan ook wel weer meteen aan het werk, het is wel zo dat toch, zeker met de economische teruggang, dat we toch een aantal mensen weer terug hebben gezien, dat mensen niet voldoende capaciteit leverden, dat het bedrijf andere keuzes maakte, dat ze toch zeggen dat het toch niet gaat lukken met deze persoon, er zijn allerlei redenen waardoor mensen toch weer terug komen. We proberen ook wel om de klant te laten inzien dat dat ook geen afgang is, we zeggen ook elk uur dat je werkt is meegenomen, is goed, als iemand maar een dag werkt, via een uitzendbureau, dat is goed, dat is mooi, de bijstandsuitkering is een aanvulling op hetgeen jezelf kunt verdienen, kunt verwerven. Dus we proberen ook aan die mentaliteit te werken, ik heb recht op een uitkering en waarom zou ik aan het werk gaan voor hetzelfde geld, dat proberen we om te buigen, je kunt aan het werk, zo veel als er beschikbaar is, wij vullen aan wat er niet

beschikbaar is, wat je tekort komt. En zo is de wet werk en bijstand ook bedoeld, er zijn nog klanten die zitten nog sterk in het gedachtegoed van waar blijft mijn uitkering, heeft misschien ook wel iets met deze streek te maken. Wat je in Oost-Groningen op wel meer plaatsen ziet, dat er recht is op een uitkering. Aan die mentaliteitsverandering werken wij ook hard. De Wet werken naar vermogen draagt daar hopelijk nog sterker toe bij, dat mensen inzien dat er wat van hun wordt verwacht. Ook dat het kabinet de plicht doorzet om een prestatie te verrichten die is gekoppeld aan je uitkering, dat is nu nog niet zo strak geregeld in de wet. Het is in de wet nu wel geregeld dat je dat als re-integratie kunt zien, dat mag je opleggen, maar we willen een stapje verder gaan, je vraagt een uitkering aan en daar moet je ook iets voor terug doen, zelfs al is het niet in het kader van je re-integratie. Zo is de WIJ als idee eigenlijk wel bedoeld, maar in de praktijk zie je wel dat er nog heel wat inkomensvoorzieningen verstrekt worden. Maar bij de WIJ is het wel zo dat als je weigert, dan is er geen uitkering, dus dan is er Work First, maakt niet uit wat voor werk er is maar je gaat aan de slag. Bij de Wet werk en bijstand is dat nog niet zo. Ik weet niet precies met het kabinet waar het naar toe gaat. Er wordt wel over nagedacht voor zover ik weet. Dat zou ook zo gaan werken voor mensen die nu nog in de Wajong zitten. Wat ze uiteindelijk willen gaan doen, in de wet werken naar vermogen, dat alle regelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt dus de Wsw, de Wajong, de Wij en de Wwb die daarin onder te brengen, weet niet of dat voor de loaw loaz ook geldt, maar in elk geval voor die andere regelingen. Dat is van belang omdat er voor Wajong weinig instroommogelijkheden zijn in de sociale werkvoorziening.

Er zijn voor Wajongmensen nauwelijks instroommogelijkheden in de SW, dat klopt, we hadden in 2008 best een ruim budget voor Wsw-gerechtigden, in aantal 360 SE, dat was ons budget, dit jaar is dat naar beneden gebracht naar 320 SE, dus het budget is 40 fulltime werkplekken naar beneden gegaan, hebben we moeten inleveren, dus de wachtlijst loopt daardoor automatisch op, we hebben nu nog steeds boventaligheid en die moet eerst uitstromen voor er weer sprake kan zijn van nieuwe instroom. Dat geldt ook voor Wajong-mensen want als Wajong-er kun je ook een Wsw-indicatie aanvragen en dan kom je op de wachtlijst en dan zou je een SW-plaats kunnen krijgen maar die mogelijkheid is er nu niet. Landelijk gezien zijn er nu 100.000 SW-plaatsen en dat willen ze terug brengen in de kabinetsplannen naar 30.000 dus dat zou voor ons betekenen dat onze SW-plaatsen nog terug moeten gaan van 320 naar 100 SE ongeveer, dat is een behoorlijke kaalslag, en hoe krijg je die mensen uitgeplaatst. Het SW-bedrijf is erg goed in het aan het werk zetten van mensen, daar zijn ze echt heel goed in, maar het uitplaatsen, dat is wat minder, daar zal nog een flinke veranderslag plaatsvinden, dat is een hele uitdaging, ik ben daar wel voor omdat heel veel mensen in een SW-dienstverband die daarin wel goed zitten, ik zit daar lekker en ik heb een baan voor het leven, aan mijn lijf geen polonaise. Als iemand maar een beperkte periode in een SW-bedrijf zou mogen werken en daarna zou hij uitgeplaatst worden of er zou ontslag volgen, ik noem maar een mogelijke variant om daar beweging in te krijgen. Er moet echt wel wat gaan gebeuren en anders krijg je daar geen beweging in. Allemaal uitdagingen die op ons af komen, dat is het boeiende van het beleidsveld sociale zaken, en het is mooi om te zien wat er elke keer weer verandert. Aan de ene kant zijn er minder mogelijkheden maar praktisch ontstaan er wel nieuwe mogelijkheden.

De gemeente Vlagtwedde heeft echt een heel laag percentage bijstandsgerechtigden, zit op ongeveer 130 bijstandsgerechtigden, daar zit bij ons ook iedereen in, ook de mensen met een aanvullende uitkering, parttime mensen, loaw, de Wij et cetera, een mooi laag getal. Stadskanaal heeft 800 klanten op 33.000 inwoners en de gemeente Bellingwedde heeft 9.000 inwoners en heeft zo'n 195 klanten dus dat is toch een stuk hoger dan de gemeente Vlagtwedde. Dat heeft naar mijn idee toch te maken met de benadering van de klant. Direct aan het werk helpen. Bellingwedde is welkom bij ons, ook voor sociale zaken, omdat gemeenten kijken of er mogelijkheden zijn om meer samen te werken, daar wordt wel naar gekeken en over gesproken, voor ons zijn ze zeker welkom, mooie uitdaging om onze methode ook voor ons toe te passen. En praten met de cliënten is zeker mogelijk, dat is geen enkel probleem, werkprojecten bekijken kan, daar zijn onze cliënten aanwezig, daar kun je mee spreken, ze zijn daar toch de hele week aanwezig.

#### 4. Dineke Bonte, reïntegratieconsulent bij Baanvak, Hoogezand-Sappemeer, 15 juli 2011.

Ze zien ook dat het iemand goed doet, dat hij weer deelneemt aan de maatschappij, dat stimuleert de omgeving wel. Het schoonmaakproject hebben wij momenteel, dat is daar een voorbeeld van.

A. heeft nog niet eens het meeste succes behaald met Startbaan. A. zat in een groep met, toevallig, want zo hebben we niet eens geworven, toevallig is Startbaan elke keer een groep van vrouwen, vooral alleenstaande moeders. We hebben ook geworven onder mannen, om er mannen tussen te krijgen, maar het is al een paar keer zo uitgepakt dat alleenstaande vrouwen met kinderen deelnemen. Hier werd eerst gezegd, je moet proberen ook mannen te werven, dat lukte niet, waarschijnlijk ook doordat het beeld bij de collega's was van o, dit is een vrouw die past bij Startbaan dus laat ik die maar aanmelden en op de een of andere manier kwam er weer geen man, toen had ik veertien deelneemsters, op twee na die wel een relatie hadden, al dan niet de vader van de kinderen, allemaal alleenstaande moeders, die er echt alleen voor stonden. Het leuke is dat ze heel verschillend zijn, in niveau en in achtergrond, in alles, en dat ze toch heel veel overeenkomsten hebben en er heel snel een band ontstond. En er heel veel vertrouwen was. Heel veel vrouwen kwamen met het idee van nou ik heb me toch een shitleven, en toen ze dat van anderen hoorden dachten ze nou dan valt het bij mij nog wel mee. We hebben gisteren de laatste bijeenkomst gehad, en ze hebben allemaal echt hele grote stappen gemaakt, van heel lang thuis, de een waarvan de man had verdiend, een scheiding, wel heel lang niet gewerkt, anderen nog maar net uit de scheiding en helemaal in de afhandeling ervan, helemaal in mineur. De een gaat een helpende opleiding doen, de ander had een helpende opleiding is weer zeg maar nieuwe werkervaring op gaan doen en heeft een contract gekregen bij de Burcht, Een ander is huiskamerassistent bij de Burcht geworden, krijgt opnieuw een contract, dus dat is een mooie start, eentje werkt bij Voor Anker in de keuken, een hele jonge dame gaat de SPW-opleiding doen en heeft al een stageplek bij verslavingszorg Noord Nederland, echt als je dan in een half jaar kijkt dan is er er zo veel gebeurd, een gaat de VAPRO-opleiding doen, ze hebben allemaal wel een richting gevonden. Terwijl ze daar kwamen met het idee van ik weet het niet en ik kan niks en wat moet ik dan. Sommige hadden zelfs niet eens een afgeronde LBO, twee dames zijn zelfs tegelijk met Startbaan nog met Nederlandse taal bezig geweest op het Noorderpoortcollege, die gewoon eigenlijk dachten ik kan een briefje aan school niet goed schrijven, autochtone Nederlandse mensen. Zo pak je gaandeweg dat half jaar, het is ook intensief twee dagen per week, pak je dat soort dingen er bij op. En gisteren was het echt zo van als je terugkijkt op een half jaar wat hebben we veel meegemaakt en wat is er veel gebeurd. Wat zijn ze gegroeid, dat vond ik echt heel leuk, een heel leuk traject. Ze stimuleren inderdaad elkaar, ze willen ook voor elkaar niet onder doen en als de een denkt van nou in het begin dan was het weleens zo van niets gedaan aan opdrachten en zo en dan merkten ze dat de rest er wel heel serieus mee omging, dan sleepte ze dat wel mee. Misschien is het ook wel mazzel want het was gewoon wel een goede groep. Qua motivatie in elk geval. Dat ze ook zeiden van als ze elkaar tegen waren gekomen op straat hadden ze nooit gedacht van dat is een leuke vrouw daar wil ik wel contact mee en nu kom je elkaar hier tegen en leer je elkaar kennen en volgen er allerlei afspraken, lunchen bij elkaar en koffiedrinken bij elkaar, twee zijn samen aan het zumba'en gegaan om te bewegen, dat was ook onderdeel van het hele programma. We hebben een workshop zumba gehad, we hebben een schilderworkshop gehad, we hebben ook gezellige dingen gedaan als klootschieten in het kader van met elkaar iets leuks doen en elkaar leren kennen en een beetje die gezelligheid afgewisseld met echt serieuze dingen. Het eerste deel was voornamelijk elkaar leren kennen, en daar kwam echt heel veel ook al direct op tafel, dat was bijvoorbeeld een opdracht levenslijn, gericht op een as horizontaal en verticaal, met plussen en minnen en dan aangeven hoe heb je in periodes van zeven jaar je gezondheid ervaren, scholing ervaren, werk ervaren, en overig. En dat was geloof ik de tweede bijeenkomst en op een flip-over moesten ze dat dan uittekenen, en een vrouw had heel groot zwart, heel erg in de nul haar scholingsperiode. Wat is er dan op school gebeurd, hoe komt dat dan, heb je je scholing zo negatief ervaren? Dat was niet alleen de scholing, maar in die periode werd ze thuis mishandeld, uit huis gehaald, dan komt er zoveel al heel persoonlijke informatie op tafel dat iedereen al heel erg met haar begaan was en iedereen ook dacht dat als jij dat zo kunt, dan kan ik dat ook wel doen en daar begon het al mee. Ja, en vervolgens inderdaad ook kijken naar kwaliteiten, een persoonlijk profiel uiteindelijk als resultaat hebben, dus wie ben ik wat kan ik en wat wil ik en dat dan presenteren en ook een stukje van hoe presenteer ik mezelf en toen zijn we met de hele groep naar een stylingbureau geweest en ik had van te voren mijn zusje, bij vriendinnen en collega's opgetrommeld om goede leuke tweedehands kleren die ze zelf niet meer droegen om die bij me in te leveren in te zamelen in allerlei maten en op een gegeven moment dacht ik maat 46 moet ik ook nog hebben dus daar heb ik wel ruchtbaarheid aan gegeven dus we hadden een hele winkel met tweedehands kleren, dat was echt geweldig en toen hebben we die winkel ingericht bij dat bureau waar we waren, hebben ze kleurenadvies gekregen en kledingadvies, make up advies, ze zijn gekapt en opgemaakt en ze konden shoppen gratis in de winkel die er was. Ik heb een zusje die woont in het Gooi die heeft allemaal vriendinnen met erg leuke kleren, dat helpt, ze hadden echt zoiets van mag je hier uit kiezen wat je wil, ze gingen echt met tassen vol weg, het was ook een leuk uitstapje, hoe presenteer ik mezelf. Nou communicatie en toen

solliciteren. Sollicitatietraining. En toen het solliciteren, dat was eerst gericht op het vinden van een trainingsplek. De tweede helft van dat halfjaar zijn mensen aan het werk geweest. A. is begonnen bij de Vredekerk, ze gaat nu weer deelnemen aan het schoonmaakproject, maar ze heeft een uitstapje gemaakt naar de Thuiszorg, als arbeidstraining, als huishoudelijke hulp bij de thuiszorg. We dachten, ze wou heel graag met oudere mensen werken, ze had ooit een poging gedaan om de helpende opleiding te doen en dat is toen niet afgerond, het niveau was voor haar best wel te hoog, dus toen was het idee, nou als je toch graag met oude mensen wil werken, waarom dan niet in de huishouding. Want je wil wel graag schoonmaken. Daar heeft ze een poging in gedaan, maar dan werkt het bij sommige thuiszorgorganisaties zo dat je zzp'er moet worden dus dat je een bruto inkomen krijgt, een administratietje moet bijhouden en dat je in elk geval het deel dat je naar de belasting moet brengen dat je dat goed opzij zet, dat je er niet aan mag komen en dat was voor A. een beetje een probleem. Hoe krijg ik dat voor elkaar, paniek, dat kan ik niet en ook altijd wel financiële problemen, plus dat als je in de thuiszorg werkt dan zijn het de ochtenden, niet meer dan vijftien uur per week dus dan kom je niet echt meer uit de uitkering. Dus toen was het voor A. een betere keuze om deel te nemen aan het schoonmaakproject, een opleiding in die richting te doen, en dan maar daar op te koersen. Net als vroeger de oude alfahulp, die was ook niet in dienst, die werkte ook als zelfstandige, in een contract met de oudere waar je in huis kwam. Nou zit de thuiszorgorganisatie er wel tussen en in A.'s geval wilden die ook wel helpen, maar ze raakte gewoon te zeer in paniek al bij de gedachte en ze zag allerlei beren op de weg, dacht van ik word er niet beter van en ik zit toch al bij de GKB, dus nou ja. Het is dus ook wel moeilijk voor vrouwen met kinderen om economisch zelfstandig te worden en uit de uitkering te komen. Dat vind ik sowieso heel erg moeilijk want wil je uit de uitkering komen dan moet je dusdanig veel uren werken, omdat het opleidingsniveau ook vrij laag is, moet je dusdanig veel uren maken dat je toch wel in de knel komt met de zorg voor je kinderen, hoe vind je daar een goede balans is, dat is best wel heel erg lastig.

En dan blijven er toch de kinderen die je een beetje zelf wil doen. En onlangs is bij de gemeente bepaald dat er een eigen bijdrage kinderopvang moet worden betaald. En als ze dan al niet boven het uitkeringsniveau uit komen met hun salaris, of ze sowieso een aanvulling blijven krijgen, en ze moeten ook nog een eigen bijdrage betalen, zelfs als ze op of onder minimumniveau zitten, dan gaan ze er op achter uit in plaats van op vooruit. Gaan werken levert dus niet op, loont niet maar kost geld. Dat is op dit moment best wel aan de orde hoor, ook bij startbaan. Er moet een eigen bijdrage worden betaald, maar hoe moet dat dan als je bij de Vredekerk een arbeidstraining doet, als je met behoud van uitkering moet werken, maar je hebt een kindje van twee. Je bent weg, het werk levert je niks op, je bent moe als je thuis komt en het kost je geld. Ik vind dat heel krom. Dan heb je een maatregel die demotiveert en een tegengesteld effect heeft, die juist bevordert dat mensen thuis blijven zitten. Een iemand is eigenlijk daarom ook afgehaakt bij Startbaan. Die moet ik echt weer er bij proberen te halen, wat nu dan, wat kan wel want die heeft een kindje van twee jaar thuis. Dan moet of de organisatie waar je werkt met behoud van uitkering het voor je betalen of de gemeente moet zeggen dan geldt dat voor jou dus niet, dat doen wij. En dat was in het verleden ook zo. Er zit één dame bij uit Slochteren, bij de Startbaangroep, twee uit de gemeente, een woont in Overschild, en een in Schildwolde. Die uit Overschild heeft een autootje en haalt de dame uit Schildwolde op. De een heeft nog een klein kindje en die zegt, mijn moeder wil tijdens startbaan wel oppassen. Maar die gaat SPW doen, dat is een dagschool, 20 uur stage, de vraag ligt nu bij Hilly Venema van Slochteren, hoe gaan we dat oplossen. Die moeder werkt zelf als leerkracht, werkt parttime, kan het nu zo regelen dat ze tijdens Startbaan op het kindje kan passen, nu op kan vangen maar dat kan niet als het een hele week is. En toch, het is een hele kiene jonge meid, jaar, atheneum bijna afgemaakt ooit, toen vriendje zwangerschap en noem maar op. Maar echt een goed verstand, die moet ook echt een stap maken en die gaat het ook echt hartstikke goed doen. Dat weet ik zeker maar dan moet dit niet daar een obstakel voor vormen. Het was een leuk project om zo te doen, met een groep. De een heeft al een heel sociaal gebeuren en de ander totaal niet. Er was een mevrouw bij, die had een huwelijk van 28 jaar achter de rug, mocht geen stap zetten zonder haar man, mocht geen boodschap alleen doen, wist niet hoe ze moest pinnen. Helemaal niets, was echt heel erg onderdrukt, net gescheiden en was met de oren aan het flapperen toen ze de andere vrouwen hoorde praten, zij was totaal niet werelds., wereldvreemd, wel gewoon een Nederlandse en met een Nederlandse man getrouwd. En er was een mevrouw met een hoofddoek, die was heel zelfstandig. Ook een Nederlandse vrouw die met een Marokkaan getrouwd was, de enige vrouw die nog een partner heeft, En daar moest even worden doorbroken dat hij het ook wel OK vond dat ze zelfstandiger ging worden, een opleiding gaat doen want ze gaat de SPW kinderopvang doen in één jaar.

*(dat mensen het op eigen kracht niet redden, is dat gewoon een kwestie van pech, heeft het te maken met als je gewerkt hebt in een traditionele omgeving, dat je de kwaliteiten en competenties niet hebt die het moderne werken vraagt, heb van huis uit wel of niet meegekregen?)*

De een redt het niet alleen omdat het niveau niet aanwezig is, het doorzettingsvermogen niet aanwezig is, zeg

maar persoonlijke eigenschappen dusdanig zijn, het zit me een keer tegen dan laat ik he maar zitten want het zit toch allemaal niet goed. De ander omdat... Ik heb er een meisje bij gehad die zei, wat is daar nou mis mee, mijn ouders hebben ook altijd van de sociale dienst geleefd. Zo van, waar maak je je nou druk om, nou heb ik een kind en nou moet ik werken, terwijl mijn moeder en mijn vader, die hebben ook altijd van een uitkering geleefd. En als ik dan zeg, weet je wel van wie dat geld dan komt, van ons werkenden, en wij vinden gewoon dat je ook eens een bijdrage moet leveren. En toen zij haar vriend: en daarom zijn we ook heel trots op je! Ja, lummel, zo werkt het niet, en als je wat kunt, dan moet je ook eens wat proberen. Ik heb iemand in traject gehad die de hele dag een beetje bij het pad liep, oud ijzer verzamelde en dat naar Jan Blijham bracht en daar een beetje zwart geld voor kreeg. En toen die arbeidstraining moest doen bij Trio, dat zat zijn zwarte inkomen in de weg. Ook al wat het maar een kleinigheidje wat hij er bij sprokkelde, boven op de uitkering. Die had er helemaal geen belang bij om structureel aan de gang te aan, zijn uitkering en daarnaast dat er bij, die kon 's ochtends wat langer blijven liggen en dan zelf bepalen wanneer hij eens wat ging doen, dat was zo slecht niet. En er zijn natuurlijk mensen die in een verslaving terecht zijn gekomen, of op het criminele pad zijn gekomen, uit detentie hier terecht komen. Er zijn heel veel mensen met schulden die hier terecht komen, soms door pech en soms door eigen toedoen. Ja zeg het maar. Mensen die zichzelf overschatten, denken dat het wel kan en natuurlijk maakt de maatschappij het heel erg gemakkelijk om zo met geld om te gaan, om maar te lenen en te lenen, totdat ze er geen heil meer in zien, zich op gaan sluiten. Zo'n meneer heb ik ook gehad, dat zijn brievenbus beneden in het appartementencomplex helemaal uitpilde, hij zich opsloot, en ik kon bellen, brieven schrijven, mailen maar hij reageerde nergens op. Zoveel verschillende achtergronden en redenen zijn er om jezelf op een gegeven moment niet meer te kunnen redden. Ja, teleurgesteld in wat er wel geboden wordt in de hulpverlening, in de wereld, en dan nog verder achter uit geboerd. Het begint eigenlijk met waar komt je wiegje te staan, dat is eigenlijk wel het begin. Hoe gaat het op school, kun je een beetje meekomen, wordt je geaccepteerd. Zo gaat het stap voor stap.

Elke keer heb je weer een moment om een keuze te maken, en dat kan goed uitpakken of niet en soms pakt het niet goed en kun je de draad weer oppakken of krijg je de juiste hulp en anderen niet en ja blijf je een beetje wegdwalen of zo.

*(Mensen in de Vredekerk hadden vaak een klein wereldje, hadden het in gesprekken vaak over hun familie, hadden niet zo veel te melden over hun relaties met wijkbewoners, betekent dat dan dat mensen niet zoveel hulpbronnen hebben die ze een opstapje geven of waar ze gebruik van kunnen maken.)*

Ja, of de mensen in een omgeving zitten in hetzelfde parket en moet je oppassen dat ze je niet nog meer naar beneden halen. Ja, want het is natuurlijk ook een wijk waar je aan veel van dat soort uitdagingen bloot staat. De makkelijke weg om het goed te kunnen hebben. En als je buurman dealt en je buurvrouw drie kinderen heeft van drie verschillende mannen en je wilt je leven nog een beetje netjes houden of op de rails houden, dan moet je misschien er wel voor kiezen om het kringetje klein te houden en maar niet te veel contact te hebben. Ik hou het netjes achter de voordeur en hoop dat het met mijn kinderen wel goed gaat. Ik heb bijvoorbeeld een Bosnische mevrouw in traject, die heeft goed opleidingsniveau, mbo-niveau, ook in Nederland een mbo-opleiding gedaan, maar heeft een chronische ziekte waardoor ze af en toe uitvalt, duizelig is, dubbel ziet, daardoor niet zelf met een fiets ergens heen kan want dat is te riskant, het gebied waarin ze kan werken wordt klein, openbaar vervoer is soms een probleem, ze moet soms uitvallen op haar werk maar ze heeft geen arbeidsongeschiktheidsuitkering, dus de werkgever neemt een risico als hij haar aanneemt. Dat is best wel heel erg lastig, bij een Wia is er een terugvaloptie, zijn er subsidiemogelijkheden voor de werkgever, zij heeft dat niet, maar ze is keurig en heel gemotiveerd maar ze zit in de Goeman Borgesiussstraat en ze zegt, mijn burens daar wil ik helemaal niets mee van doen hebben. Want hier woont dit en daar woont dat. Daar kom je niet verder mee, die omgeving helpt je niet en dat vind ik daar best wel een groot probleem.

Als er weinig potentieel, weinig hulpbronnen in zo'n omgeving te halen zijn, dan helpt de lamme de kreupele eigenlijk. De mensen waar je wel wat aan kunt hebben, die je wel verder kunnen helpen, die wonen niet in jouw wijk. Een arbeidstrainingsplek biedt dat wel, dan kom je in een andere omgeving, kom je met andere mensen in aanraking en hoor je andere dingen, dat verbetert je zicht en wellicht ook je mogelijkheden. Omdat het netwerk groter wordt.

We hebben de training kwaliteit en presenteren gehad, D. was de meest gemotiveerde van de club, die wil heel graag, heeft ook gewerkt. Hij kan alleen vanwege fysieke problemen niet meer dat straatmakerswerk doen. Echt iemand die in dat vak fysiek versleten is. Hij is hartstikke druk daar, neemt ook een beetje de voortrekkersrol, is min of meer voorman. Hij zat in de groep, maar daar zat iemand bij die wel een goed opleidingsniveau had, ook

een leuke baan had gehad, maar nogal wat aan de cocaïne was geweest, in een baan waar hij zat een klant over de toonbank heeft getrokken en heeft mishandeld, dus hij werd ontslagen, maar hij is langzaam naar beneden weggeleden. Maar er zaten ook jongens bij die nog hartstikke jong waren, maar door drugsgebruik tot nu toe tot niets waren gekomen, alleen maar de hele dag stoned hebben rondgelopen. Van vroegtijdig schoolverlaten tot nog minder. Die zijn uiteindelijk wel tot het inzicht gekomen zo kom ik niet verder, misschien wel iemand getroffen hebben of zelf het besef hebben gehad van ik moet nu toch maar wat gaan doen of ik wil ook een auto, ik kan het met dealen bij elkaar sprokkelen maar misschien kan ik ook wel wat anders gaan doen. En dan ineens tot inkeer komen door ervaringen, of toch ouder worden en wat wijzer, zo van wil ik zo met mijn leven door blijven gaan of toch wat anders? Dan merk je zelf bij mensen dat ze, dat het hun hersenen geen goed heeft gedaan dat ze al zo veelvuldig gebruikt hebben. Blowen, alcohol, combinatie, zeven pillen op een avond of dat soort verhalen, die krijg je. Dat werkt langer door als alleen de volgende ochtend. Ik heb het daar wel moeilijk mee gevonden dat ze dan gewoon willen werken en denken ik zit op A en de oplossing is Z en dat is werk en al de stappen daar tussen in daar heb ik geen zin in, ik heb geen zin om te kijken naar mezelf, en wat voor kwaliteiten heb ik. Laat me gewoon een CV maken en vertel me hoe ik een brief moet schrijven of schrijf hem voor me. En ik ga solliciteren of solliciteer maar voor me, bied me maar bij een werkgever aan, maar als dat dan een verhaal is van je moet kijken naar je kwaliteiten en je verkooppunten en kijk naar het glas dat halfvol is en kijk niet naar wat je allemaal niet kunt, maar als een werkgever zegt je hebt helemaal geen ervaring zeg dan nee, maar ik heb wel.... Het gros van wat er toen in die groep zat, vond het maar niks, vond de opdrachten die moesten leiden naar een beeld van jezelf vonden ze zweverig, niet passend, en dat stimuleerde elkaar ook in negativiteit. Moeten we weer schrijven, wat wil je daar allemaal wel mee? Ja, echt, het was een groep bijna alleen maar mannen en die vonden dat echt helemaal niks. Die zijn niet van oefenen maar van echt, die zijn niet van denken maar doen, en denken dat je ze ook zonder dat ze zichzelf kennen, want dan moet je mee op sollicitatiegesprek en dan moet je gaan vertellen wat ze kunnen want zelf hebben ze nog nooit zo ver nagedacht. Nou, dat is wel het resultaat van zo'n training, ook al gaat het met nogal wat confrontaties gepaard, dat gaat wat hardhandiger. Tot aan joh, je zit hier niet voor mij, als je hier niet wil zijn, dan ga je toch gewoon, dan stapt er een op. Maar die heeft dan vervolgens wel een vervelend gesprek met zijn consulent. En het gevoel van, als ik dat doe, dan heb ik een vervelend gesprek en dat kon weleens consequenties hebben, maakt dat ze soms wel gewoon komen en de boel zitten te verzieken, ja ik vond dat een heftige groep. Hier gaat het opleggen van een maatregel nog over veel schrijven, in Vlagtwedde wordt dat binnen een half uur geregeld en daar weten ze ook als ik dat doe, dan zijn dat de consequenties en blijkbaar werkt dat wel goed. Wij moeten hier dan nog de discussie aan van die Polen, die halen al het werk voor onze neus weg en ik wil wel werken, maar dan moeten ze het werk niet aan die Polen geven. Waarop ik zeg, er is hier een kweker die inderdaad Polen in dienst heeft, maar als jij wil werken, dan heb ik je morgen daar aan het werk. Ja, ik ga toch niet bij een kweker werken? Dus je wil niet doen wat die Polen doen. Het is zo... Smit, heet die Kweker, die heeft een uitzendbureau intern, daar werken veel Polen en zo beroerd is het daar niet. Het is helemaal niet slecht en als je geen opleiding hebt of je hebt een lbo-opleiding niet afgerond, en je bent alleen maar jaren met drugs bezig geweest en je denkt nu ik moet er weer in komen, wat is daar mis mee om zo te starten. En dan denk ik, nou, je maakt je uren, je verdient wel, dus verplicht ze maar denk ik inderdaad. Dat krijg je er hier nog niet door. Nou was dat niet mijn taak op dat moment, maar en daar versterkte de groep elkaar in moeilijk doen, zo van ik ga niet bij een kweker aan het werk en de ander zei dan als hij dat niks vind, dan zeg ik niet nou, ik vind dat wel leuk. Bij jongeren is dat het grote verschil tussen waar ze zelf denken waar ze horen en wat hun reële perspectief is. En ook al heb ik daar niet voor geleerd, dat doe ik wel. Ja, dat is wel zo. Je kunt eigenlijk alle mensen niet over een kam scheren, ik noem zo wel wat van die dingen, iedere situatie is weer zo anders. Ik heb ook weleens gedacht, ik ben niet echt een leuke schrijver, ik kan het niet op een heel leuke manier schrijven, maar ik dacht wel, ik ga nou eens verhalen verzamelen van al die achtergronden die je hier te horen krijgt en ik laat het eens door iemand leuk in een boek gieten, want de ene situatie is triest, de andere situatie zit een hele hoop humor in. De een wordt nooit wat en de ander heeft heel veel potentie maar het is er nog niet uitgekomen. Zo is ieder mens toch uniek en moet iedere aanpak toch anders. Daarom werken standaardoplossingen zoals sollicitatietrainingen niet. En soms weten mensen ook niet wat er zo al is, denken ze te veel omdat vader dit deed of omdat mensen in hun omgeving bepaalde beroepen hebben denken ze niet verder dan dat, want hebben ze geen besef van wat er allemaal nog meer te koop is en komen ze dan op ideeën waar ze nooit bij stil hadden gestaan en waarvan ze denken, ja, dit is het. En eigenlijk vind ik dat nog steeds het leukst, van een situatie waarin ik denk, dit lijkt wel aardig uitzichtloos om dan toch te komen tot succes en om zo ver mogelijk te komen. Stap voor stap. Je gaf ook aan dat re-integratiebedrijven redelijk onsuccesvol zijn. Als mensen mij vragen en ik heb in het verleden ook wel IRO's gedaan voor het UWV, van mensen met een WW-uitkering en die mochten zelf gaan shoppen en een re-integratiebedrijf gaan kiezen. Je staat het budget af aan het re-integratiebedrijf wat dan zeg maar je gaat bemiddelen, dus die krijgt het bedrag van het UWV rechtstreeks maar daar mag je wel in gaan shoppen inderdaad van hoe voelt het met het re-integratiebedrijf of met een adviseur van een re-integratiebedrijf en wat biedt dat



bedrijf mij, hoe zien ze mij na het gesprek. En als er dan een klik is of de afspraken spreken aan, dan kun je afspreken van de komende twee jaar ga ik bij dit bureau in begeleiding. Daar zaten gewoon hele goede mensen tussen waar je gewoon heel andere dingen mee kon doen dan de doelgroep waar we nu mee bezig zijn. En dat vond ik ook wel heel erg leuk, dat je gewoon zo'n onderscheid had, zo van universitair geschoolde mensen, WW-uitkering dus werkervaring en tot aan sociale activering en psychisch arbeidsgehandicapten, alles zat er tussen. Wat wou ik daar over zeggen, IRO's, en dan vroegen ze aan mij en als ze dan een eerste oriënterend gesprek hadden en ik heb met jou een gesprek maar ik heb nog met meerdere bureaus en met andere consultants een gesprek, dan vroegen ze, maar kun je wat vertellen over je scoringspercentage. Dan vind ik dat ik altijd volmondig en ik denk dat voor iedereen hier bij Baanvak geldt dat ieder traject een succes is, omdat als er iemand wil je altijd stappen maakt, positieve stappen maakt, het is nooit zo dat iemand op het eind van het traject op hetzelfde punt zit als bij het begin. Misschien heb je wel niet het ultieme bereikt, maar je hebt altijd stappen gezet, flinke stappen in de goede richting en altijd is het zo geweest dat er werd afgesloten met een goed gevoel. Want het meest haalbare was wel bereikt, in de meeste gevallen, tenzij er ziekte was of zo. Een mevrouw die hartstikke mooi bezig was maar dan een hartinfarct krijgt, dan kun je niks op dat moment. Maar ik ben er echt van overtuigd als je een goed bureau hebt en je hebt goede mensen, dat het nooit onsuccesvol is. Dat zijn, ik weet niet of jij ooit de documentaire van Marcel van Dam, De onrendabelen, hebt gezien, dat gaat er eigenlijk ook over, dat is de doelgroep die wij bedienen, er zijn nu eenmaal mensen die nooit voor zichzelf de broek zullen kunnen ophouden. Maar die wel deel van deze maatschappij zijn en moeten zijn, en dan maar niet verder komen dan vrijwilligerswerk, maar wel iets doen voor hun uitkering, wel een bijdrage leveren die van nut en waarde is voor zichzelf en voor de samenleving en dan voelt het voor die mensen als werk. Nou ja, we zullen nooit zonder uitkeringsgerechtigden zitten. En ik word altijd heel boos van krantenartikelen, vooral over Oost-Groningen, men heeft dan de neiging om een stukje te schrijven waaruit blijkt dat de journalist helemaal niet begrijpt waar het over gaat, van zoveel geld dat er in is gestopt en daarvan hebben maar twee mensen een reguliere baan. Dan denk ik, dat wordt over Baanvak ook wel gezegd, maar de opdracht is niet geweest een reguliere baan, in de meeste gevallen. Nee, dat doel is in de meeste gevallen niet bereikbaar en dan moet je ook niet gaan zeggen van er is zoveel geld in gestopt en er is geen reguliere baan uit gekomen. In de oorsprong was al duidelijk dat dat niet haalbaar zou zijn, dus kunnen we wel werken wat we willen, maar als iedereen participeert en zijn zelfstandigheid vergroot is het doel bereikt. Dus die documentaire moet je echt zien.

## 5. Werkbezoek aan Ons Werk, Vlagtwedde, 30 juni 2011

Intakegesprek met cliënt bijgewoond met Giny Luth. Deze cliënt heeft al vaker uitkering aangevraagd maar was toen niet alleenwonend. Nu wel. Klaagt dat hem wangedrag bij het UWV wordt verweten terwijl hij daar helemaal niet geweest zou zijn. Moet naar de crematie van zijn stiefmoeder en haar woning ontruimen. Zijn ex komt wel weer in de gemeente wonen maar niet bij hem. En dan heeft hij nog een nieuwe relatie die hem vanuit Amsterdam op is komen halen. Denkt er over met hem naar Parijs te gaan. Gaat volgende week aan de slag op de Leerwerkkwekerij. Probleem is dat zijn hondje niet alleen kan zijn. Wordt dan 's ochtends opgehaald met het busje vanuit Ter Apel naar Vlagtwedde. Hij had zelf gedacht de volgende week helemaal nodig te hebben om het huis van stiefmoeder leeg te trekken. Dat valt tegen, dat moet hij dan maar vrijdag en in het weekend doen.

Klaagt nog over zijn I-consulent, Nico. Bij een huisbezoek had die overal in zitten neuzen. En het hondje had Nico of zijn collega bij de broekspijpen gehad. Verder heeft de man nogal gebrek gehad aan primaire opvoeding, normaal gedrag tegenover anderen is te veel gevraagd. Dramatiseert, alleen slachtofferrol, geen eigen initiatief. Klaagt dat het UWV geen contact met hem opneemt maar doet er zelf niets op uit, hoewel het toch om zijn eigen belang gaat. Heeft geen telefoon en geen internet meer, maar het is de vraag of hij zijn mobiele nummer wel heeft doorgegeven. Cliënt mag wachten in de werkruimte voor Ons Werk-mensen, maar zet daar geen enkele computer aan, heeft niet de behoefte om iets te doen. Wijst zelfs de slechte 'ambtenaren'-koffie van de hand. Later gaat Nico mee met Giny om de kwestie van de uitkeringsaanvraag door te spreken, hoe het tot nu toe gelopen is. Alles is netjes gegaan, daar kun je niks van zeggen. In elk geval is er ook geen enkele reden om de cliënt een andere consulent te geven in plaats van Nico. Hij moet het er maar mee doen. Verwachting van Giny en anderen is niet dat het met deze man wat wordt. Zal de schuld wel bij anderen blijven leggen. Staat overigens ingeschreven voor schoonmaakwerk.

Het re-integratieplan is beknopt, helder en duidelijk, modulair opgebouwd. Geeft rechten en plichten van gemeente en cliënt goed weer. Dag één is inderdaad de intake, op vrijdag is de Leerwerkkwekerij dicht, dus op maandag en dat is de derde werkdag is hij daadwerkelijk aan het werk. Als hij zich niet ziek gaat melden.

Ziek melden: de verzuimcontroleur komt aan huis. Maakt afspraak wanneer de cliënt weer beter is, anders komt er een afspraak met de arbo-arts.

Scooter: nu lease, vroeger bruikleen, bij het vinden van een reguliere baan overnamemogelijkheid tegen restwaarde. Iemand had in 2008 een scooter gekregen, wilde hem nu inleveren. Toch netjes, was of de gemeente zich zelf gerealiseerd zou hebben dat er nog ergens een scooter in een schuurtje stond. Kwestie wordt wel meteen aangepakt en opgelost!

Giny heeft nog de training communicatievaardigheden laten zien die ze geeft, op basis van haar eerder verworven kennis in het vak van communicatietrainer. Mooie powerpoint-presentatie, gaat goed in op alle relevante aspecten van communicatie voor mensen die zich zo moeten presenteren dat de ander met hem of haar verder wil. Eerst een sessie 'theorie' met kleinere oefeningen, dan een dagdeel trainen, rollenspel, met een acteur. (Zie ook de uitzending van Altijd Wat.)

Met Koos Bogaerts gesproken over inzet van cliënten op projecten: Leerwerkkwekerij, activeringscentrum. Drie ploegen zijn werkzaam onder leiding van een meewerkend voorman in wat je buurtbeheer zou kunnen noemen. Samenwerking met Rzijn (welzijnsinstelling), doen onderhoud aan gemeenschapsvoorzieningen, openbare ruimte en voor de woningbouwcorporatie. Waken wel voor concurrentievervalsing, bij voorbeeld richting hoveniers. Dus tuinonderhoud bij particulieren maximaal twee uur per twee weken met twee personen. En dan alleen bij senioren of mensen met een Wmo-indicatie voor huishoudelijke hulp. Dus alleen maar gras maaien en heg knippen zodat het netjes blijft, niet veel meer. En gebouwenonderhoud dus alleen voor accommodaties van gemeente, peuterspeelzalen, Rzijn (steunstees) en niet voor anderen, ook om concurrentievervalsing te voorkomen. (logisch, want je moet het ook van dit type werkgevers hebben voor de inzet van werkzoekenden (werkervaring en later een echte baan) dus die moet je niet voor het hoofd stoten. Volgens mij loopt het wijkbeheer ook via steunstees, maar dat weet ik niet zeker.

Daarna naar de Leerwerkkwekerij. Het was net lunchtijd. Kopje koffie, krentenbollen op tafel, vier man (en een hond) in huis, de rest in de gemeente op pad en aan het werk. Drie mannen gaan verder met bloembakken maken (stalen frame, houten bekleding, worteldoek, aarde en beplanting, gaan kant en klaar weg om de gemeente op te fleuren, gevuld met eenjarig spul. H., uit Wollinguizen, de buurman van Henk Bleker, bekend van de uitzending

van Altijd Wat leidt rond. Eerst door de moestuin, veel bijzondere of ouderwetse groenten. Rode koolrabi, rode boerenkool, bloemkool, aubergines, aardbeien, fruitbomen die passen op deze wat zanderige bodem van Westerwolde. Verder naar de rotstuin en vijverpartij in aanleg, de restanten van de oude boomkwekerij, de kassen met zaaigoed, experimenten met rodelijst-soorten, bijzonder zaad uit Engeland, wat bijzondere aandacht en veel geduld vraagt om te zaaien en op te kweken. De geraniums in de kas zijn wat overdadig, is wat te veel geworden omdat er maar 50 bakken uitgegaan zijn in plaats van de gedachte 150. Omdat het werk in de gemeente voorrang heeft blijven er eigenlijk te weinig mensen over op de kwekerij. Vandaag was er wel iemand nieuw, die kan dan de eerste dag meteen op de trekker grasmaaien, maar met planten en zo moet je echt weten wat je doet. Grotere klussen worden wel opgepakt met een klas AOC-terra scholieren, voor hen is dat een mooie stage. In het najaar gaan ze bij voorbeeld de grote vijver bekleden met vijverfolie. Met de al aanwezige coulissen van veel verschillende boomsoorten komt er zo beetje bij beetje een heemtuin tot stand waarin het goed rondwandelen en kijken is, die een attractie kan worden voor bezoekers, bij voorbeeld ook gasten van Parc Emslandermeer. Hugo is vier dagen per week fulltime aan het werk, maar komt ook in het weekend omdat er dan gegoten en gespreeid moet worden, anders overleven de plantjes het niet. Hij heeft al zo'n 25 jaar ervaring met vaste planten, ook in zijn eigen tuin, hij kan zijn passie her dus helemaal kwijt. (zou zo iemand passen bij het COA als woonbegeleider. Voorlopig zit zijn rasta-uiterlijk hem misschien nog in de weg. En daarnaast is er waarschijnlijk nog de hoop dat hij een keer door kan breken met zijn puzzelvormige stoeptegels, als een landschapsarchitect of projectontwikkelaar er wat in ziet. Zo kennen we hem tenminste uit de uitzending van Altijd Wat van de NCRV).

Bijlagen: re-integratieplan (kopie) en scriptie Giny Ludt, digitaal

Op de afdeling valt op: echt korte lijnen, dingen meteen bespreken en afstemmen, een op een tussen werkcoach en I-consulent.

Website: [www.rzijn.nu](http://www.rzijn.nu)

## 6. Mathilde Stam, directeur Kwartier Zorg en Welzijn, Hoogezand-Sappemeer, 19 juli 2011.

Vraag je me dan heel specifiek naar de situatie van de Vredekerk en de wijk waar die staat? Neem de Vredekerk in Gorecht-West maar als voorbeeld. Als daar mensen zich daar bezig houden met activiteiten die gericht zijn op de buurt, of het nou papier prikken, portieken schoonmaken of een sociaal restaurant runnen is, helpt dat ze nou?

Eerlijkheidshalve zijn we nog maar net bezig met dat project, dat heet van Gorecht-West, we zijn nu een jaar bezig. En wij hebben een Gorecht-West team opgericht, dat zijn drie frontlijners, en die frontlijn mensen daarvan zijn er twee in dienst bij Kwartier en een bij Lefier. En daar zit een projectleider op, dat is eigenlijk een apart project voor een periode van vier jaar. In die vier jaar hebben wij een aantal doelen geformuleerd, waarin we dus eigenlijk na die vier kunnen zien heeft dit daadwerkelijk wat opgeleverd. Wat ik nu terug hoor, ik kan even niet zo getallen uit mijn hoofd noemen, maar ik kan er wel voor zorgen dat je de rapportage krijgt, maar wat die drie mensen in die frontlijn doen bijvoorbeeld is zij achter de voordeur komen, gewoon aanbellen. Dat is een andere manier van werken dan bij voorbeeld in de Vredekerk, waarbij je activiteiten organiseert, mensen moeten er naar toe komen, dan bereik je een bepaalde club, die wordt soms groter en soms ook niet, soms een olievlek. Maar deze mensen gaan doelgericht achter de voordeur kijken, in bepaald deel van de wijk want ze gaan daar herstructurering doen. En wat ik terug krijg is dat ze allerlei vragen ophalen achter de voordeur, ze komen bij mensen die niet werken, multiprobleemgezinnen of die simpelweg gewoon in de bijstand zitten en dus kansloos zijn of wat voor termen je daar ook maar aan geeft. Maar wij waren tot dusver blij verrast door het feit, zodra die vraag werd gesteld, niet van u kunt niets en hoe is het, maar meer van 'zou u wat willen betekenen' en tot dusver hebben we ook daadwerkelijk cijfers van mensen die door die bezoeken actief geworden zijn in de wijk. Als je me vraagt, betaald werk, zover is het nog niet, dat je kunt zeggen zoveel betaald werk en zoveel niet, Maar het is in ieder geval dat mensen uit hun isolement komen, dus je vraag is eigenlijk lastig om te zeggen moet iedereen nu naar betaald werk, een betaalde baan hebben, Wat wij constateren is dat heel veel mensen verdwenen zijn, onzichtbaar geworden zijn in hun isolement. En dat houdt dus ook in eenzaamheid, dat houdt in afzondering, dat houdt in niet meer meedoen en dat houdt ook in dat je in de wijk ook geen samenhang meer hebt, hoe meer mensen zich afsluiten. Dat betekent ook dat je meer zorg hebt, allerlei functies, om die mensen dus te kunnen bereiken. Dus eigenlijk ik kan je nog niet echt in het algemeen de resultaten laten zien, maar ik kan je wel de resultaten laten zien van afgelopen jaar. Dat het lukt om mensen van achter hun voordeur weg te krijgen, naar buiten te laten komen. En ik denk dat dat stap één is, dat dat zo werkt. Wij komen dus niet bij mensen waarvan je zegt, zet er een strakke regel op en die hebben dan morgen werk. Dus eigenlijk bij mensen, dat zijn de fase een, twee, drie klanten, van sociaal isolement tot zelfstandig deelnemen aan sociale activiteiten, dat is meer niveau drie, een en twee is meer sociaal isolement. Sterker nog, we zijn zelfs nog bezig met mensen die de loop nog moeten maken van hun tuindeur naar het tuinhekje, zo begint het. Die zitten verstopt in huis en die organiseren daar omheen van alles waardoor ze in huis kunnen blijven zitten. Dat is de categorie zorg, hulpverlening, die daar over de vloer komt. En dat is nou net wat je eigenlijk zo veel mogelijk niet wil, dat je mensen in hun kracht gaat krijgen. Maar wij zijn er ook zo langzamerhand achter, je kunt wel 100 keer iets willen, en duwen, maar mensen bepalen het zelf. En wij zijn verrast dat we ervaren dat mensen achter de voordeur er zelf ook niet gelukkig mee zijn. Daar begint ie al. Wij hebben elkaar van nature uitgesloten, zo zou je het kunnen zeggen. Dus wat wij nou willen bereiken, is dat wij er heengaan en die mensen niet uitsluiten.

(mensen die in een slechte wijk wonen en zelf op het goede spoor zitten en blijven, hebben die die neiging om zich af te sluiten voor de ellende buiten op straat, mijn eigen huis dat houd ik op orde maar als ik de deur wijd open zet komt er meer ellende binnen dan dat het mij helpt.)

Dan maak je misschien de vergelijking met problemen in die wijk. En de mensen die problemen veroorzaken in die wijk. Dat vind ik weer wat anders. Dat is nou het evenwicht waar we dus hier in Hoogezand ook mee bezig zijn, wanneer grijp je in en wanneer grijp je niet in. Ik vind dat als iemand ergens woont, dan moet hij of zij nou arm of rijk is, slim is of niet slim is, dan moet hij de ruimte kunnen voelen, daar begint het ook mee. Dat zijn kinderen gezond opgroeien, pedagogisch gezond. Dus de ruimte hebben. Als je angst hebt om dat je deur niet uit durft, omdat er geweld is op straat, dan vind ik dat typisch iets dat aangepakt moet worden. We zitten hier met de situatie in Hoogezand dat hier veertig mensen rondlopen, criminele achtergrond hebben, die kunnen het zo verpesten voor zichzelf en ook voor anderen dat we vinden dat dat ook goed aangepakt moet worden. En daarin ben je wel als professioneel, of het nou politie is of justitie, daarin ben je wel onmisbaar, dat moet gewoon gebeuren. En kijk dat je normen en waarden moet hebben, daar moet gewoon helderheid over zijn. Dat geeft ook anderen, die er last van hebben of die er bang voor zijn, lucht, om dus weer in hun kracht te kunnen komen. En dat is een ieder gegund, om ergens prettig te kunnen wonen. Dat moet niet ophouden bij voordeur of tuinhek. En wat

je toch zag, fouten worden weleens gemaakt vanuit de professionals, dat ze dingen te snel tolereren, daarmee bedoel ik bepaald crimineel gedrag, Daar moet je gewoon tegen zeggen dat kan gewoon niet, daar moet je voor uitkomen dat dat niet kan. Politie, justitie, dat moet gewoon geregeld zijn, ook met nazorg, niet als mensen weer terugkomen, dat alles weer opnieuw begint, alles moet goed geregeld zijn. En dat moeten we aanpakken. Dus niet als professional pampere, toedekken en het vooral er over hebben hoe moeilijk het allemaal is. Maar mensen mogen best zelf beseffen dat ze overlast veroorzaken. En dan mogen we best verwachten dat ze daar wat aan doen. Als dat geregeld is, als er heldere kaders zijn en mensen worden daar op aangesproken, worden daar aangehouden, dan mag of moet je ook wel een alternatief bieden om het geld niet te blijven verdienen met dealen of kruimeldiefstallen. En dat is wel wat ik merk is de afstand en bij voorbeeld bij ons het jongerenwerk, dat is kleiner geworden. Wij moeten er juist dankbaar gebruik van maken, wij bewegen ons al meer op die vage gebieden, die jongeren of volwassene met een crimineel verleden, die komt terug en het is niet de bedoeling dat alles zich weer herhaalt en dat is wat je in Nederland heel veel ziet, ook de strafrechtelijke kant, mensen zitten hun straf uit en alles begint weer opnieuw. De hele hulpverlening gaat weer opnieuw, het escaleert weer en de cirkel begint weer. Dus eigenlijk zeg ik, als iemand justitie inkomt, moet die persoon goed beseffen dat er iets fout gegaan is en moet hij ook goed beseffen dat dingen verbeteren en daar moet je je hulpverlening op inzetten. Reclassering, dat gaat tot zover natuurlijk en dan moet je afbouwen, maar de overdracht naar de gewone reguliere hulpverlening, die moet beter. En dat is waar wij ook al meer op gaan sturen, dat wij die koppelingen en overdrachten beter gaan realiseren. Omdat wij al lang gezien hebben dat als justitie stop en de vrijwillige hulpverlening neemt het over, dan begin je weer ergens hier, dan heb je weer dat gat en de cirkel is weer rond. Dus daar krijg je geen gedragsverandering mee, geen langdurige gedragsverandering.

*(ik had bij een jongen gezien dat hij wel van het pad van drugsverslaving af was geraakt, dat dat afglijden wel was gestopt)*

Dat kan, maar dan weet ik niet hoe die jongen is opgevangen. Dat hangt er van af, ik weet niet of hij een crimineel verleden heeft, heeft gehad of niet, want iemand kan verslaafd zijn en niet in het criminele circuit terecht komen, dat kan, door die persoon als die daadwerkelijk van die verslaving af wil, hem andere kansen biedt, want je moet iets doen in plaats van die verslaving, kun je iemand meekrijgen in een gezonde ontwikkeling. Dat is mogelijk. Maar goed, ik weet wel, ook bij verslaving, het is een hardnekkig iets, probeer maar zelf van roken af te komen, dat heb ik zelf ook een keer gedaan, verslaving zit ook in je hoofd. Je moet dus iemand over het algemeen, zijn mensen die echt verslaafd zijn, die heel zwaar verslaafd zijn, daar zit ook een andere oorzaak achter. Gemiddeld zijn dat mensen die ook dat zijn ze niet allemaal, die ook wel wat hebben met een depressie, dus die hebben ook de neiging om verslaafd te raken. Dat sluit op elkaar aan. Dat betekent dat iemand die in die cirkel zit, die in die verslaving zit, dat je die de kracht moet doen voelen dat die die verslaving niet nodig heeft, dat die iets anders vindt in het leven. En daar kun je inderdaad mensen bij helpen. Dan gaat het gelijk op. Maar als iemand niet van zijn verslaving afwil, omdat dat nou eenmaal zijn pad is, dan krijg je hem er ook niet vanaf.

Mensen hebben voorbeelden nodig, dat werkt vaak wel. Als je bijvoorbeeld in buurten komt waar weinig ontwikkeling zit, of weinig kennis zit, of weinig perspectief zit, dus dat je kinderen op straat ziet lopen, vanaf hun zesde, de hele dag op straat hangen en 's avonds een keer binnen komen, waarvan ook de ouders niet eens weten waar de kinderen uithangen, dat zijn gezinnen waar wij ons dus zorgen om maken, zeggen we dan, en wat dan heel goed werkt is voorbeeldgedrag. Bij voorbeeld werken met een voetballer in de wijk, een prof. Dat soort kinderen gaan daarvan dromen. Mensen willen soms uit een bepaald milieu komen en dan is het nodig dat ze ergens over dromen. Dat soort projecten kunnen erg goed werken. Dat is dan niet collectief, dat is toch steeds weer die enkele die dat oppikt. In onze termen zeggen we, dat is één persoon maar straks één gezin en later misschien één familie. Dat kun je ook doen met muziek, je ziet ook elders in het land, Maxima stimuleert zelfs zo'n project vanuit het Oranjefonds om met muziek de wijk in te gaan, om kinderen daar mee in aanraking te brengen waardoor ze kunnen gaan ervaren dat dat een droom zou kunnen zijn. Eigenlijk is dat wel wat heel belangrijk is voor mensen die je niet van huis uit krijgt. Omdat het er bij dit soort talenten niet toe doet of je uit een goed milieu komt of niet. Dus dat voorbeeldgedrag, daar geloof ik absoluut in. We hebben hier ook zo'n voorbeeld, we hebben een jongerencentrum hier waar ook allerlei jongeren komen, we hebben nu een aantal vrijwilligers kunnen verzamelen die vroeger ooit randgroepjongere zijn geweest, die gaan nu ervaren goh, ik kan ook wat betekenen voor die doelgroep, je krijgt ook dat ze de doelgroep goed begrijpen want ze komen er zelf vandaan, maar je hebt ze in hun kracht gezet omdat ze iets kunnen betekenen voor dezelfde doelgroep en we willen dat steeds meer gaan doen. Dus dan voorkom dat je direct al gaat werken met professionals, dat je professionals in gaat zetten maar werk vooral heel veel met voorbeeldfuncties. Het werkt net als de goede mentor die je vroeger op school had. In mijn tijd had ik soms ook een mentor waarvan ik zei, wat goed dat ik die heb gehad, die kwam net op het

goede moment in mijn leven. Doordat die mij dit geleerd heeft, kon ik in mijn leven een heel bepalende keuze maken. Hier werkt het eigenlijk precies zo, we moeten af van alleen maar in activiteiten denken, in aanbodgericht werken. Daar moeten we vanaf. Natuurlijk moet je soms aanbod maken, maar alleen als er om gevraagd wordt, als begin. En we moeten veel meer toe naar het coachende aspect, dat je even voelt wat zou die persoon nodig hebben, denk aan die mentor van school; dat je hem even meeneemt en dat die persoon dat een plek geeft. Dus die randgroepjongere zal ik maar zeggen, die op vrijwillige basis iets gaat betekenen voor zijn eigen doelgroep. Kijk als ze het gaan ervaren, dan worden ze zelf een soort mentor van die groep, we hebben er nu een die zegt ik wil zelf wel de opleiding SPH gaan doen, dat wordt eerst een wat lagere opleiding en dan het hbo, maar dat is geweldig. Dat is eigenlijk wat ik bedoel. Dat krijg je niet door activiteiten te draaien, te herhalen, sozen zelf te organiseren, activiteiten waar jeugd en jongeren aan mee doen, mensen kunnen best een heleboel zelf en dat willen ze ook. Mijn ervaring is wel, het komt niet vanzelf, het is heel belangrijk voor ons als organisatie hoe doen wij dat als professional, kunnen wij coachen, kunnen wij in plaats van het allemaal zelf te gaan doen, kunnen wij dat loslaten. Kunnen wij ons op een niveau gaan bewegen dat je zegt maak die klant belangrijk en wat heb je nodig voor mij om mij te ondersteunen, om die klant belangrijk te laten zijn. En om mee te mogen tellen. Dat is een totaal andere houding als waar we eigenlijk voor opgeleid zijn. Wij doen het nu al in onze OGGZ-netwerken, daar zijn we al begonnen met eigen kracht, als je daar mee begint is het net een olievlek, hier een cirkel en het breidt zich al langzaam aan uit. Ons OGGZ-netwerk ging in het verleden altijd zo dat onze zorgcoördinator, we hebben er hier twee lopen, een voor jeugd en een voor volwassenen, die ging dan een bepaalde casus wegzetten in de netwerken, die persoon moest er behoorlijk boven op zitten, zo van jij gaat dit doen, jij doet zus en jij doet zo en dan laten we het terugkomen. Hij moest controleren of mensen hun huiswerk hebben gedaan. Dat was de stijl waarin altijd werd gewerkt. Zo werkten professionals vanuit verschillende organisaties met elkaar. Daar zat VNN, daar zat Lentis, rondom één casus. Maar nu hoorde ik tot mijn grote vreugde, sinds we met eigen kracht begonnen zijn, een week of twee geleden zijn ze nu begonnen met OK, we hebben nu een casus, die ziet er zo en zo uit, zo is het gezin, wat denken jullie te kunnen betekenen vanuit de eigen instelling vanuit deze casus. Dus de zorgcoördinator, die er altijd bovenop zat, die ging dus achterover zitten. En die wachtte op wat allemaal aangedragen werd. En het was zo ongelooflijk actief en veel dat die zorgcoördinator zei, waarom heb ik dit niet eerder zo aangepakt? Ik denk dat dit de essentie is, laat de ander stralen en in zijn kracht komen en zorg dat je zelf in het proces komt te zitten. Maar je stuurt natuurlijk wel, want je stuurt wat op tafel komt, je moet er wel geschikt voor zijn om dat te doen. Dus dit is eigenlijk de eigen kracht principe, zoals wij dat hier doen.

Het is aan ons om te gaan onderzoeken, wat ik wel denk is dat zeker niet alles maar in een wijk moet blijven hangen. Je moet zo zien, je komt steeds een stapje hoger, er is een beweging dan ga je wat betekenen, denk aan die randgroepjongere die vrijwilliger wordt voor randgroepjongeren, die gaat studeren, op een gegeven moment zegt die ik vind het leuk, dan is hij aan het studeren, gaat stage lopen, waarschijnlijk bij kwartier, de kans is groot en dan gaat hij misschien ook (bij ons) aan het werk. Dat is de ontwikkeling en als je die ontwikkeling per individu uit kunt zetten in een wijk, dan denk ik dat je hartstikke goed bezig bent. Maar als je redeneert van als die persoon maar bezig is in zijn wijk, dan is het goed, dan stopt ook die ontwikkeling. Dan ben je ook zelf niet bezig om verder te kijken dan die stap. Ik ben het met je eens dat er een klimmende lijn moet zijn. Natuurlijk zul je mensen tegen komen waarvan je zegt met niveau twee, drie houdt het op. Die zitten er ook tussen, die heb je. Maar ik vind dat we tot nu toe aardig gemakkelijk geweest zijn in ons beleid, ook met regels, dat wij ook gemakkelijker konden verschonen waarom iemand niet zou kunnen werken. Een eenoudergezin met kinderen tot zo oud, die zou dan niet kunnen werken. Tot een bepaalde leeftijd was je dan als ouder vrijgesteld van solliciteren. Je kunt ook andersom kijken, wat doen wij er voor om het mogelijk te maken dat die mevrouw werkt. Haar zorg is de kinderen, kinderen moeten opgevangen worden, ze is alleenstaand, dat is een grote zorg voor haar, dus zorg dat die kinderen opgevangen worden zodat zij zich kan ontwikkelen, thuis kan komen en weet dat de kinderen het goed hebben gehad, er is goed voor gezorgd. Maar zeg dan niet, iemand is niet in staat om te werken. Het is maar hoe je hem of haar bestempeld, dat zijn dingen waarvan ik zeg in mijn ogen bestaat dat niet. Ook omdat je in die vijf jaar een achterstand hebt opgelopen, je weer bijgeschoold moet worden, je moet zien hoeveel we dan als samenleving moeten investeren om die trein weer op gang te krijgen. Werken is heel gewoon, twee werkende ouders is heel gewoon, maar, en dat is wel kritiek, wij hebben dat in onze sociale omgeving niet goed georganiseerd. Tegenwoordig is het zo, we zijn allemaal of in elk geval de meeste zijn tweeverdieners, maar we hebben geen ouders in de buurt wonen, als je kijkt naar bepaalde bedrijven, die hebben zoveel projecten, per project moet je weer ergens gaan wonen, dus de meeste zeggen maar voor de rust van het gezin, we gaan in het midden van het land wonen, dan hoef je niet zo vaak te verhuizen, dan rij je maar twee keer twee uur op een dag, beide ouders reizen die afstand, en dan zie je ook door dit soort keuzes dat het niet altijd mogelijk is om je familie om je heen te hebben. Kijk maar naar Hoogezand, als je hier echt banen wilt hebben, die vind je hier niet, dus je moet al naar Groningen, naar Zwolle of nog verder weg, dus als je dus kinderen hebt, is het al lastig om je

thuisfront goed te organiseren. En dat is waar kinderopvang goed op inspeelt, wij doen dat wel, als plaatsvervangende van de familie die er niet is. Ik moet overigens wel zeggen ik woon in Meppel en daar blijven de meeste mensen met familie en al in Meppel wonen, dus ik vind de sociale structuur daar ongelooflijk stevig. Vergeleken met hier. Dat heeft er mee te maken dat het werk daar in het midden van het land is, het werk is goed te bereizen vanuit daar. Ik vind het hier wel een manco, kinderen die hier willen werken die moeten naar Groningen of verder, of naar het Westen, die krijgen ook kinderen, de ouders wonen hier. Dat valt veel eerder uit elkaar, mensen komen pas na hun werkzame leven weer terug naar hun geboortestreek. Een ander punt is natuurlijk wel dat wij een heel flink percentage van onze jeugd overhouden, die gewoon blijven zitten in Hoogezand, vaak dan wel weer met familie, die niet werken. Die hebben dan wel familie om zich heen. Die vinden hun familie belangrijker, en willen daar niet veel op inleveren ten gunste van het krijgen van een baan. Dus dat is wel, ik zeg altijd maar, ik blijf aan dat voorbeeld denken van het jongeren centrum, zet mensen ergens in hun kracht en in hun talent, en zorg dat je die cirkel groter maakt. Pin je er niet op vast dat het altijd in een wijk moet zijn. Meestal begint het daar wel, het begint dichtbij, die mensen hebben vaak wel de familie in de wijk wonen, de mensen waar ze het meest mee omgaan, ze wonen hier, ze werken niet, alles is dan toch dichtbij, dat kan een manier zijn om te beginnen, maar maak mensen belangrijk en kijk of ze dat kunnen ontstijgen om verder te komen. Maar ik kan je op de hoogte houden in de komende vier jaar. Ik kan je wel plannen en zo meegeven. Er is ook al een kleine rapportage, die mag je met plezier hebben. We zijn op alle andere partijen aangesloten, die frontlijners, de voorkant, de drie mensen die er op af gaan, die de vragen ophalen, die vervolgens elders worden weggezet, in een traject, dat kan ook Lentis zijn die een stukje doet, of verslavingszorg die in de benen moet voor een bepaald onderdeel. En Kwartier is eigenlijk voor de zorgcoördinatie, ook meer degene die het geheel in de gaten houdt, dat doen we niet alleen, we werken nauw samen met participatie, BWR, Baanvak, maar ook met zorginstellingen, wij zijn samen aan het nadenken hoe wij die stapjes kunnen organiseren zodat we van niveau twee tot niveau zes uit kunnen komen. Al die diensten kun je op elkaar af gaan stemmen, maar dat vereist toch veel coördinatie en ook bekendheid met elkaar, het is ook onbekendheid voor ons, we zijn heel erg gewend om ieder vanuit zijn eigen focus te werken. Baanvak heeft zijn eigen focus, activiteiten, waar ze op afgerekend worden, waar ze op moeten verantwoorden, maar als je gebruik maakt van al die netwerken dan doe je veel meer om mensen al die kleine stapjes te laten zetten. Instellingen moeten ook gaan proberen om vanuit het eigen kracht principe te gaan werken. En het begint inderdaad bij wat kan ik doen als coach om die klant te helpen, gebruik makend van een netwerk en je moet af van het idee dat je alles op moet lossen. Dus je moet veel meer de netwerkpersoon worden die als het gaat om het netwerk er om heen die kijkt als het nu gaat om deze klant, wanneer moet ik hem waar wegzetten zodat die de stapjes tot boven kan maken, dat je echt het traject stap voor stap kunt zien. Dat is voor ons allemaal nieuw, dat is heel ander denken. WE zijn er ook nog maar een half jaar mee bezig en er wordt nu pas scholing gegeven in het eigen kracht principe bij de professionals dus het begint net. We zijn nog maar net begonnen en hebben nog een hele weg te gaan. Het helpt ook dat we in een wijk werken waar Lefier veel belang aan hecht, Lefier draagt behoorlijk bij, de gemeente ook, voor een deel is het geld dat we gekregen hebben, een miljoen hebben we in totaal gekregen, ook van de provincie. Dat is mooi en we willen dat geld ook goed inzetten en daar hoort bij dat je heel goed na moet denken waar je uit wil komen, dat doe je niet allen dat doe je met alle partners en alleen die slag is al winst.

**Lies Visser, leidinggevende Baanvak voor Vredekerk en andere buurtprojecten (buurtwerkplaats, kinderboerderij), Hoogezand-Sappemeer, 7 april 2011**

*(Dit verslag is compacter dan andere, geen woordelijke weergave van het gesprek, omdat het pas achteraf is vastgelegd, er is geen video-opname gemaakt.)*

De Vredekerk is voor iedereen open, vrijwilliger, traject, bezoeker, buurtbewoner. De Voedselbank zit er ook. Goede samenwerking mee, ook overlap doelgroep. Belangrijk voor de buurt, laagdrempelig. Kinderactiviteiten, kampweek.

Buurtbeheer werd aangepakt met Antilliaanse jongeren, maar moest stoppen vanwege einde financiering. Drie jaar lang waren ze bezig met prikstokken zwerfvuil op te ruimen in de wijk, goed voor hun imago, maar er moet wel steeds een begeleider bij zijn, anders gaan ze bezig met andere dingen. Sinds ze gestopt zijn gaat het wel weer achteruit met de vervuiling van de wijk, maar als er geen geld is voor begeleiding kan het niet. Er moet begeleiding zijn en dan liever voor vijf of tien deelnemers dan voor één want het kost toch geld.

Eerst was het Stichting Werkprojecten Groningen die deze taken uitvoerde, maar de gemeente Hoogezand-Sappemeer stopte met SWP, daarom stapten 2 medewerkers over naar Baanvak waar Lies Visser er een van was.

Er was laatst bij voorbeeld iemand die in zijn beste pak kwam, met tanden in, omdat hij zijn vrijwilligerscontract had ondertekend, o tot 36 uur vrijwilligerswerk in de Vredekerk Wajonger.

Veel mensen hebben bijvoorbeeld een ambulante verpleegkundige als begeleiding van Lentis. Komt soms mee. Lies is ook een keer bij iemand op bezoek gegaan, was wel een rommel bij hem thuis maar het was belangrijk voor hem dat iemand interesse in hem had.

Mensen hebben vaak beperkingen waardoor ze nooit in aanmerking komen voor een normale baan. Psychiatrie of andere beperkingen, lichamelijk, soms ook wel crimineel (geweest). Uitstroom naar een gewone betaalde baan is dan echt te hoog gegrepen.

De Vredekerk is ook leerbedrijf voor horeca, dus echt leren hoe het moet, je zit dan in BBL-traject dus met beroepsopleiding. Stef is horeca-vakman, leidt mensen op, gaat naar Hanos, beurzen, ze gaan cateren op de banenbeurs voor de agrarische sector in Midwolda.

Voor veel mensen is de Vredekerk het enige dat ze hebben, de enige plek waar ze meetellen. Alles wat ze doen heeft waarde, wordt gewaardeerd. Mensen accepteren van elkaar hoe ze zijn. Vaak blijven ze jarenlang komen.

Elke week, woensdag, is er Samen aan tafel, vanuit de kerken, 70 tot 100 mensen, voor een deel ook de afnemers van de Voedselbank, mensen voor wie het soms de enige warme maaltijd van de hele week is.

Vrijdag is er de Eeterie, goedkoop uit eten gaan, dat doen gezinnen vaak, kost maar een paar euro per persoon.

Het is een idee om bij de herstructurering samen met de corporatie, Lefier, een afspraak te maken met een erkend verhuisbedrijf. Als zij dan de verhuizingen van de bewoners mogen doen die voortkomen uit de herstructurering, geven ze een aantal jongeren een werkervaringsplaats die ze na afloop van de hele operatie een baan aanbieden.

Iemand was eerst de beruchtste bewoner, nu een zeer gewaardeerde vrijwilliger, organiseert de kinderactiviteiten, haalt spulletjes bij de Action, geeft ook veel informatie uit de wijk die nuttig is.

Iemand anders had er zes weken over gedaan om 2 radiatoren in de toiletten te schilderen, dat is wat hij kan, daarna is hij moe, maar zo is het dan ook goed.



Iemand doet de klussen, maar alleen via het schrift van de coördinator, anders wordt het te verwarrend voor hem, als andere, meerdere personen met werkopdrachten naar hem toe komen, dan kan hij niet meer bepalen wat eerst moet gebeuren en wat kan wachten.

Mensen met een psychiatrisch ziektebeeld, bij voorbeeld manisch depressief, dat is wel beheersbaar met medicatie, het lijkt in de goede perioden dat ze normaal functioneren maar ze passen toch niet in een SW-bedrijf.

Soms zie je dat mensen na drie jaar weg moeten, werkervaringsplaats of participatiebaan stopt, dan gaan ze naar het UWV maar die doen ook niets voor deze categorie, dan komen ze weer terug in de bijstand na een jaar. Lies ziet cliënten/deelnemers vaak na een aantal jaren weer terugkomen.

Lies denkt na over een manier om meer met de deelnemers in gesprek te komen.

Wat mensen waarderen:

bij voorbeeld cateren in Midwolda, voor eigen risico van de Vredekerk (op de agrarische banenbeurs)  
werkkleding dragen, je telt dan mee  
gastvrouw, gastheer zijn, met mensen omgaan  
iets betekenen voor de wijk  
dat er oprechte belangstelling voor hen is, dat ze gezien worden

het gaat uiteindelijk vooral om kennen, wederzijds, dan kun je iets bereiken. Het gaat er om dat mensen iets voor je willen doen, omdat er een relatie is.

